المجلــة العلميــة
للبحوث التجارية

مجلة علمية محكمة

تصدر عن

كلية التجارة - جامعة المنوفية

جمهورية مصر العربية

السنة الثانية عشر

العدد الاول

(الجزء الاول)

يناير

٢٠٢٥م

ISSN:2735-4156
ISSN:2682-387X

رقم الإيداع: ٢٤٣٩٢-٢٠٢٠

المحتــويــات (أبحاث باللغة العربية)

• العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك والاحتراق الوظيفي وأثرهما على الأداء الوظيفي لدى العاملين بمصلحة الضرائب العامة بمحافظة المنوفية	أ.م.د/ لمياء عبد الرحيم عبد الكريم د/ دعاء محمد صبرى محمد
• التوليفة المثلى للسياسات الاقتصادية لعلاج الكساد التضخمى فى مصر باستخدام نموذجى الانحدار اللوجستى ثنائى الحدين وانحدار العتبة	أ.م.د/ فاروق فتحى السيد الجزار
• استخدام نموذج (ARDL) لتحديد محددات التضخم فى مصر خلال الفترة (١٩٩٠ – ٢٠٢١)	أ.م.د. سمر الامير غازى عبد الحميد غازى
• العلاقة بين الاستثمار العام والتفاوتات المكانية في مصر بالتطبيق علي اقليمي القاهرة الكبري ووسط الصعيد خلال الفترة ١٩٩٠-٢٠١٧	د. ولاء سعد الخليفة إيمان محمد محمود أحمد عاشور
• أثر العلاقة بين أنماط هيكل الملكية وخصائص مجلس الإدارة على جودة المراجعة (دراسة تطبيقية)	ا.د.محمد على وهدان ا.م.د. أسامة عبد المنعم الخولي نهال أحمد سليمان صقر
• أثر التحول الرقمي على الهشاشة المالية: دراسة تطبيقية على قطاع الصناعات الغذائية بمصر	د/ صافيناز محمود محمد محمود صالح
• دور معايير حوكمة تكنولوجيا المعلومات في تحقيق جودة المعلومات المحاسبية وفق IFRS- دراسة ميدانية	حنان زكريا محمد سليمان
• أثر تطبيق المحاسبة الرقمية في تحسين الخدمات والقيمة المقدمة للعملاء دراسة ميدانية في البنوك المصرية	د.رانيا سلطان محمد عبد الحميد د. هنـد عبـد الله عبد المحسن الرقيب
• أثر استخدام المراجع الخارجي لأساليب التنقيب في البيانات على دقة التنبؤ بالتعثر المالي للشركات المقيدة بالبورصة المصرية "دراسة تطبيقية"	ا.د. محمد على وهدان د. رجب محمد عمران شيماء حمدى مصطفى على
• علاقة الصراع بين الأسرة والعمل بالإلتزام التنظيمي للعاملين بجامعة المنوفية	أ.د. شوقي محمد الصباغ د. ابتسام احمد سلام اسماء عبد الباسط عبد الوكيل
• دور أنماط القيادة فى دعم التميز التنظيمى دراسة تطبيقية على شركات المقاولات المصرية	أ.د. شوقي محمد الصباغ أ.م.د. علاء فرج رضوان أشرف صلاح الدين محمود عبد الشافى
• العلاقة بين إستراتيجيات إتصالات الأزمة و تحسين الصورة الذهنية للمنظمة دراسة تطبيقية على شركات قطاع الصناعات الغذائيه فى مصر	أ.د. شوقي محمد الصباغ رانيا محمود كمال الدين يوسف
• تقييم مدى التزام مراقبى الحسابات بقواعد السلوك المهنى وأثرة على استمرارية الشركة: (دراسة ميدانية)	ا.د.محمد على وهدان ا.م.د .حاتم عبد الفتاح الشعراوي محمد عبد الحميد خطاب
• دور الهيئة العامة للرقابة المالية في تقييم جودة تقرير المراجع الخارجي "دراسة ميدانية"	أ.د. محمد زيدان ابراهيم عماد الدين عمر سيد محمد
• دور أسلوب الإدارة المرئية في عملية التعلم التنظيمي (دراسة تطبيقية على الشركات كبيرة الحجم العاملة في مجال صناعة الأجهزة الكهربائية في مصر)	أ.د. شوقي محمد الصباغ د. ابتسام احمد سلام مهند محمد سعيد الفرحان
• أثر تقارير الحوكمة والمسئولية الإجتماعية والبيئية على جودة الإفصاح عن مخاطر الشركات فى البيئة الكويتية	سالم محمد معطش العنزي
• المراجعة المستمرة ودورها فى الحد من ممارسات المحاسبة الإبداعية "دراسة تطبيقية بسوق الأوراق المالية الكويتية"	فهد مطلق فهاد العازمي
• دور تطبيق آليات الحوكمة بتفعيل برنامج التأكد المشترك دراسة تطبيقة بالشركات المقيده بالبورصة	مشاري مزبن دعسان المطيري

قواعد النشر

١) تنشر البحوث العلمية بالمجلة بإحدى اللغتين العربية والإنجليزية ، وفى كلتا الحالتين يتضمن البحث ملخصاً باللغة العربية وأخر باللغة الإنجليزية

٢) أ- عموميات :-

١- يعتمد قرار البحوث المقدمة للنشر على توصية المحكمين والذى يتم وفقاً لضوابط مهنية محددة (نموذج التقييم) .
٢- تنشر المجلة الأبحاث والدراسات الأكاديمية الأصلية ولا تقبل بحوثاً سبق نشرها أو تقديمها للنشر لدى جهات أخرى للنشر .
٣- تعبر البحوث عن أراء مؤلفيها ،وتقع عليهم مسئولية ما تتضمنه من وجهات نظر ومدى صحة ما يرد فيها من معلومات أو بيانات .
٤- تعطى الأولوية للأبحاث التطبيقية بالبيئة المصرية والعربية والتى تساهم فى تقديم مقترحات وحلول للمشكلات التى تواجهها المنظمات المحلية والعربية فى مجال التخصص .
٥- يتم ترتيب عرض الأبحاث التى يتم نشرها بعد تحكيمها من الأساتذة المتخصصين وفقاً لاعتبارات الإخراج الفنى للمجلة ،ولا يعكس مثل هذا الترتيب قيمتها العلمية أو مستويات مؤلفيها .
٦- يجوز ان يتضمن كل عدد ملخصاً لرسائل الدكتوراة أو الماجستير والتى تم إجازتها بالفعل فى كليات التجارة والإعلان عن المؤتمرات والندوات التى ستعقد مستقبلاً ، والجديد فى تخصصات مجالات العلوم التجارية وذلك فى الصفحات الاخيرة من العدد .
٧- يمكن نشر تقارير موجزة عن المؤتمرات أو الندوات والحلقات النقاشية وغيرها والتى تم عقدها حديثاً والتى تتصل موضوعاتها بواحد أو أكثر من مجالات اهتمام المجلة والتقارير التى تناقش بعض القضايا الجامعية .
٨- تنشر المجلة مراجعات الكتب من الإصدارات الحديثة ذات العلاقة بالمجال التجارى محلياً وعالمياً .

ب : إجراءات النشر

١- يقدم الباحث عدد (ثلاث) نسخ من البحث مطبوعة وفقاً للقواعد التى يضعها مجلس التحرير .
٢- فى حالة استخدام قائمة استقصاء أو أي أداة أخرى من أدوات جمع البيانات يقوم الباحث بتقديم الباحث نسخة كاملة ما لم تكن قد وردت فى صلب البحث أو ملاحقه .
٣- تعرض البحوث المقدمة للمجلة للنشر على الاستاذ الدكتور/ مدير تحرير المجلة بعد أن يتقدم الباحث بالنسخ المشار اليها الى السكرتير الادارى للمجلة فى مقر الكلية مباشرة . على أن يقوم بتسديد رسوم التحكيم العلمى والمراجعة الفنية مقدماً ويقوم السكرتير الادارى للمجلة بتسجيلها فى السجلات الخاصة بذلك .
٤- يقوم مدير التحرير بتحديد أسماء المحكمين (إثنين من الأساتذة المخصصين فى مجال البحث المقدم) بعد أخذ رأى عضو اللجنة الاستشارية المختص وذلك فى سرية تامة .

ج: التحكيم

١- يعتمد قرار قبول البحوث المقدمة للنشر على توصية المحكمين حيث يتم تحكيم البحوث بشكل سرى تام .
٢- يستند المحكمون فى قراراتهم بالنسبة لتحكيم البحث على النماذج المعدة للتقييم.
٣- لا يلتفت الى تقارير المحكمين السلبية ما لم تكن مسببة ،ويعتبر البحث مقبولاً للنشر اذا كان تقرير المحكمين إيجابياً .
٤- فى حالة اختلاف أو تعارض نتائج التحكيم ، يرسل البحث المقدم لمحكم ثالث والذى يعتبر تقريره نهائياً .

رسوم النشر

يسدد الباحث مبلغ (٨٠٠) جنيه مصرى لحساب المجلة مقابل التحكيم ،أما إذا تطلب الأمر محكماً ثالثاً فانه يجب على الباحث دفع ٤٠٠ جنيهاً إضافياً وذلك من داخل جمهورية مصر العربية ويسدد الباحث ٢٠٠ دولار من الدول العربية والأجنبية ،أما إذا تطلب الأمر محكماً ثالثاً فانه يجب على الباحث دفع ١٠٠ دولار إضافياً .

٢- بالنسبة للباحثين من داخل الكلية يتم دفع مبلغاً موحداً عن كل صفحة من صفحات البحث وقدره (٢٥) خمسة وعشرون جنيها ،وذلك حتى الصفحة الثلاثين ،وفى حالة زيادة البحث عن هذا العدد يكون سعر الصفحة الزائدة (٣٠) ثلاثون جنيهاً مصرية .
٣- بالنسبة للباحثين من خارج الكلية (جامعات مصرية) ، يقوم صاحب البحث بدفع مبلغاً عن كل صفحة يبلغ (٣٥) خمسة وثلاثون جنيهاً وذلك حتى الصفحة الثلاثين ،وفى حالة زيادة البحث عن هذا العدد يكون سعر الصفحة الزائدة (٤٠) اربعون جنيهاً مصرياً .
٤- بالنسبة للباحثين من الدول العربية والأجنبية يقوم الباحث بدفع مبلغاً عن كل صفحة وقدره (١٠) عشرة دولار وذلك حتى الصفحة الثلاثين وفى حالة زيادة البحث عن هذا العدد يكون سعر الصفحة الزائدة (١٥) خمسة عشرة دولار.

مرفقات البحث :-

(Diskette) ديسك مكتوب عليه البحث بطريقة (Microsoft word) وفق القواعد الاتية :

١. نوعية الخط Simplified Arabic
٢. حجم الخط (العناوين ١٤ والنص ١٢)
٣. المسافة (مفرد)
٤. الهوامش (العلوى ٤سم ،السفلى ٤سم ،الايمن ٤سم ،الايسر ٤سم)
٥. عنوان وملخص البحث لا يزيد عن ١٠٠ كلمة بحيث يكون مكتوباً باللغتين العربية والإنجليزية
٦. يكتب الباحث اسمه وجهة عمله ووظيفته واهتماماته البحثية على ورقة مستقلة مع ذكر عنوان المراسلات ورقم الهاتف



المجلــة العلميــة

للبحوث التجارية



مجلة علمية محكمة

تصدر عن

كلية التجارة - جامعة المنوفية

السنة الثانية عشر

العدد الاول

(الجزء الاول)

يناير

٢٠٢٥ م

هيئة التحرير

أ.د/ محمد على وهدان

عميد الكلية

رئيس التحرير

أ.د/ احمد احمد عبد الله اللحلح

مدير التحرير

السيدة/ هالة عمار

السكرتير الإداري

الافتتاحية

تمثل "المجلة العلمية للبحوث التجارية" بكلية التجارة – جامعة المنوفية أحد الروافد الأساسية لنشر البحوث العلمية المحكمة في المجالات المختلفة للعلوم التجارية (إدارية – محاسبية – اقتصادية – تأمينية وإحصائية) الخاصة بأعضاء هيئة التدريس بالكلية وغيرها من الكليات المناظرة بالجامعات الأخرى سواء فى جمهورية مصر العربية أو فى الدول العربية الشقيقة.

ومن المظاهر التى تميز "المجلة العلمية للبحوث التجارية" أنها لا تقتصر على نشر البحوث العلمية المحكمة، بل وتتضمن ملخصات لكتب علمية حديثة فى المجالات التجارية المختلفة، وتقارير عن مؤتمرات علمية فى نفس المجالات، وأخيراً آراء ومقترحات لتطوير الأداء الجامعى.

إن التطوير الذى طرأ على هذه المجلة استهدف زيادة مصداقيتها مع التنويع فى محتوياتها لنشر المعرفة المتخصصة والأفكار البناءة للارتقاء بمستوى الأداء الجامعى كما تسعى هيئة تحرير المجلة من وراء هذا التطوير إلى جعل هذه المجلة العلمية منبراً علمياً متميزاً فى المجالات المختلفة للعلوم التجارية داخل وخارج مصر.

والله ولى التوفيق،،،

رئيس التحرير

المحتويات

م	عنوان البحث	الباحث	الصفحة
١	العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك والاحتراق الوظيفي وأثرهما على الأداء الوظيفي لدى العاملين بمصلحة الضرائب العامة بمحافظة المنوفية	أ.م.د/ لمياء عبد الرحيم عبد الكريم د/ دعاء محمد صبرى محمد	٩
٢	التوليفة المثلى للسياسات الاقتصادية لعلاج الكساد التضخمى فى مصر باستخدام نموذجى الانحدار اللوجستى ثنائى الحدين وانحدار العتبة	أ.م.د/ فاروق فتحى السيد الجزار	٦٩
٣	استخدام نموذج (ARDL) لتحديد محددات التضخم فى مصر خلال الفترة (١٩٩٠ – ٢٠٢١)	أ.م.د. سمر الامير غازى عبد الحميد غازى	١٢٥
٤	العلاقة بين الاستثمار العام والتفاوتات المكانية في مصر بالتطبيق علي إقليمي القاهرة الكبرى ووسط الصعيد خلال الفترة ١٩٩٠-٢٠١٧	د. ولاء سعد الخليفة إيمان محمد محمود أحمد عاشور	١٥١
٥	أثر العلاقة بين أنماط هيكل الملكية وخصائص مجلس الإدارة على جودة المراجعة (دراسة تطبيقية)	ا.د.محمد على وهدان ا.م.د. أسامة عبد المنعم الخولي نهال أحمد سليمان صقر	١٩٩
٦	أثر التحول الرقمي على الهشاشة المالية :دراسة تطبيقية على قطاع الصناعات الغذائية بمصر	د/ صافيناز محمود محمد محمود صالح	٢٤٢
٧	دور معايير حوكمة تكنولوجيا المعلومات في تحقيق جودة المعلومات المحاسبية وفق IFRS- دراسة ميدانية	حنان زكريا محمد سليمان	٣١٩
٨	أثر تطبيق المحاسبة الرقمية في تحسين الخدمات والقيمة المقدمة للعملاء دراسة ميدانية في البنوك المصرية	د.رانيا سلطان محمد عبد الحميد د. هند عبد الله عبد المحسن الرقيب	٣٥١
٩	أثر استخدام المراجع الخارجي لأساليب التنقيب في البيانات على دقة التنبؤ بالتعثر المالي للشركات المقيدة بالبورصة المصرية "دراسة تطبيقية"	ا.د. محمد على وهدان د. رجب محمد عمران شيماء حمدى مصطفى على	٣٨٢
١٠	علاقة الصراع بين الأسرة والعمل بالإلتزام التنظيمي للعاملين بجامعة المنوفية	أ.د. شوقي محمد الصباغ د. ابتسام احمد سلام اسماء عبد الباسط عبد الوكيل	٤٤١
١١	دور أنماط القيادة فى دعم التميز التنظيمى دراسة تطبيقية على شركات المقاولات المصرية	أ.د. شوقي محمد الصباغ أ.م.د. علاء فرج رضوان أشرف صلاح الدين محمود عبد الشافي	٤٧٩
١٢	العلاقة بين استراتيجيات اتصالات الأزمة و تحسين الصورة الذهنية للمنظمة دراسة تطبيقية على شركات قطاع الصناعات الغذائية فى مصر	أ.د. شوقي محمد الصباغ رانيا محمود كمال الدين يوسف	٥٤١
١٣	تقييم مدى التزام مراقبي الحسابات بقواعد السلوك المهنى وأثرة على استمرارية الشركة: (دراسة ميدانية)	ا.د.محمد على وهدان ا.م.د .حاتم عبد الفتاح الشعراوي محمد عبد الحميد خطاب	٥٨١
١٤	دور الهيئة العامة للرقابة المالية في تقييم جودة تقرير المراجع الخارجي "دراسة ميدانية"	أ.د. محمد زيدان ابراهيم عماد الدين عمر سيد محمد	٦٣٩
١٥	دور أسلوب الإدارة المرئية في عملية التعلم التنظيمي (دراسة تطبيقية على الشركات كبيرة الحجم العاملة في مجال صناعة الأجهزة الكهربائية في مصر)	أ.د. شوقي محمد الصباغ د. ابتسام احمد سلام مهند محمد سعيد الفرحان	٦٦٥
١٦	أثر تقارير الحوكمة والمسئولية الاجتماعية والبيئية على جودة الإفصاح عن مخاطر الشركات فى البيئة الكويتية	سالم محمد معطش العنزي	٧١١
١٧	المراجعة المستمرة ودورها فى الحد من ممارسات المحاسبة الإبداعية "دراسة تطبيقية بسوق الأوراق المالية الكويتية"	فهد مطلق فهاد العازمي	٧٣٧
١٨	دور تطبيق آليات الحوكمة بتفعيل برنامج التأكد المشترك دراسة تطبيقية بالشركات المقيدة بالبورصة	مشاري مزبن دعسان المطيري	٧٦٧

العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك والاحتراق الوظيفي وأثرهما على الأداء الوظيفي لدى العاملين بمصلحة الضرائب العامة بمحافظة المنوفية

أ.م.د/ لمياء عبد الرحيم عبد الكريم *
د/ دعاء محمد صبرى محمد **

(*)أ.م.د/ لمياء عبد الرحيم عبد الكريم: استاذ إدارة الأعمال المساعد بكلية التجارة – جامعة المنوفية
Email: lamya_a.reheem@yahoo.com

(**) د. دعاء محمد صبرى محمد : "مدرس إدارة الأعمال بكلية التجارة جامعة المنوفية، حاصل على درجة الدكتوراه من جامعة المنوفية ٢٠١٨م، ومدرب دولى معتمد من IBCT، أمين قسم إدارة الاعمال، ومنسق الجودة عن قسم إدارة الاعمال، ومنسق كلية التجارة للتميز المؤسسى، عضو لجنة الخطة الإستراتيجية بالكلية، منسق معيار التخطيط الاستراتيجى الخاص بالجودة على مستوى الكلية الاهتمامات البحثية فى مجال السلوك التنظيمى وإدارة الموارد البشرية، والتسويق، ونظم المعلومت الادارية .
Email: doaamsabry@hotmail.com

١- الملخص

يسعى هذا البحث إلى دراسة العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك والاحتراق الوظيفي ودراسة تأثير هذه العلاقة في حالة وجودها على الأداء الوظيفي للعاملين بمصلحة الضرائب العامة بمحافظة المنوفية، و طُبق البحث على عينة من العاملين بمصلحة الضرائب العامة بمحافظة المنوفية بلغت ٢٥٦ مفردة ، وتم التوصل إلى عدد من النتائج تمثلت في وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الدعم التنظيمي المدرك (العدالة التنظيمية – الدعم القيادي – المشاركة في صنع القرارات – دعم وتأكيد الذات) والأداء الوظيفي ، بالإضافة إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاحتراق الوظيفي (الاجهاد النفسي – تبلد المشاعر – نقص الشعور بالإنجاز) والأداء الوظيفي ، كذلك أثبتت النتائج وجود تأثير للدعم التنظيمي المدرك والاحتراق الوظيفي على الأداء الوظيفي، كما تبين وجود علاقة بين الدعم التنظيمي المدرك والاحتراق الوظيفي ، وأخيراً انتهت نتائج البحث إلى أن العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك والاحتراق الوظيفي لها تأثير على الأداء الوظيفي لدى العاملين بمصلحة الضرائب العامة بمحافظة المنوفية.

الكلمات المفتاحية: الدعم التنظيمي المدرك – الاحتراق الوظيفي – الأداء الوظيفي

Abstract

This research seeks to study the relationship between perceived organizational support and job burnout and to study the effect of this relationship, if it exists, on the job performance of employees in the general tax authority in Menoufia Governorate. The research was applied to a sample of workers in the general tax authority in Menoufia Governorate, which amounted to 256 individuals, and a number of numbers were found. The results were that there was a statistically significant relationship between perceived organizational support (organizational justice - leadership support - participation in decision making - self-support and affirmation) and job performance, in addition to the presence of a statistically significant relationship between job burnout (psychological stress - dulled feelings - lack of feeling achievement) and job performance. The results also demonstrated the existence of an impact of perceived organizational support and job burnout on job performance. It also showed that there is a relationship between perceived organizational support and job burnout. Finally, the results of the research concluded that the relationship between perceived organizational support and job burnout has an impact on the job performance of employees. At the general tax authority in Menoufia Governorate.

Kew words: Perceived Organizational Support - Job Burnout - Job Performance

٢- مقدمة

يعتبر الأداء الوظيفي من الموضوعات الهامة التي تشغل بال الكثير من القائمين على إدارة المنظمات حيث يلعب دور هام ومحوري في تحقيق المنظمات لأهدافها وهو ما يرتبط بشكل مباشر بالتزام العاملين بواجبات وظائفهم. وفي ظل العديد من الظروف الاقتصادية الي يتعرض لها العالم بآسره والتي تؤثر بلا شك على العاملين بالمنظمات أوجب ذلك على إدارة المنظمات توجيه اهتمام بالغ للعاملين بها ومحاولة دعم العلاقة معهم، ويُعد الدعم التنظيمي المدرك من أبرز المفاهيم التي اهتمت بذلك فهو مفهوم منبثق من نظريتي المنفعة المتبادلة والتبادل الاجتماعي والتي تفترض أن معتقدات العاملين وسلوكهم داخل المنظمات تتأثر بمدى تقدير المنظمات لمجهوداتهم فيها (Isabeles, 2021).

وتُعد مصلحة الضرائب العامة (ضريبة الدخل) في مصر احدى أفرع مصلحة الضرائب المصرية المسئولة عن تحقيق الجزء الأكبر من الحصيلة الضريبية في مصر (https://www.eta.gov.eg/ar/home) ، فهي تعتبر أقدم أنواع الضرائب المطبقة في مصر والتي يخضع لها شريحة كبيرة جدا ممن لهم أي مصدر للدخل وهو ما يلقي عبء كبير على العاملين بالمأموريات التابعة لهذه المصلحة والذي يظهر من خلال ارتفاع معدلات الأداء الشهرية المطلوبة منهم إضافة إلى التعامل اليومي مع كثير من الممولين الأمر الذي يُوجب على القائمين على إدارة هذه المصلحة بشكل عام والمأموريات بشكل خاص الحفاظ على العاملين من حالات الإحباط واليأس والانهاك الجسدي والنفسي والتي تُعرف بالاحتراق الوظيفي الذي قد يتعرضون له نتيجة زيادة الأعباء الوظيفية عليهم أو لطبيعة العلاقة مع الزملاء والرؤساء والتي ستؤثر بشكل مباشر على أدائهم الوظيفي(Luan, 2017) .

ونتيجة لما سبق جاءت فكرة هذا البحث في التعرف على طبيعة العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك والاحتراق الوظيفي وأثرهما على الأداء الوظيفي لدى العاملين بمصلحة الضرائب العامة بمحافظة المنوفية.

٢- الإطار النظري

يشمل هذا الجزء من البحث استعراض الإطار النظري المتعلق بمتغيرات البحث في ضوء الدراسات السابقة الخاصة بهم وذلك كما يلي:

١/٢ الدعم التنظيمي المدرك

ارتبط مفهوم الدعم التنظيمي المدرك بنظرية التبادل الاجتماعي والمنفعة المتبادلة والتي تفترض أن التزام العاملين تجاه المنظمة يتأثر بتصورهم لالتزام المنظمة تجاههم (Eisenberger R. H., 1986)ويكون من المفترض في هذا الوقت أن يؤدي الدعم التنظيمي المدرك إلى زيادة ارتباط العاملين بمنظماتهم واستعدادهم لبذل مزيد من الجهد فيها بالشكل الذي يسهم في تحقيق أهدافها (Chen, 2020)، ومن هنا زاد الاهتمام بتسليط الضوء على مفهوم الدعم التنظيمي المدرك فهو يُعد من أبرز المتغيرات التي أهتمت بها الدراسات السلوكية في الوقت الحالي لما له من أهمية في تحقيق أهداف العاملين والمنظمة على السواء (حسن و على ، ٢٠٢٢). وقد تم تخصيص هذا الجزء من البحث لإبراز مفهوم الدعم التنظيمي المدرك وتوضيح أهميته واستعراض الأبعاد التي استخدمت في قياسه.

١/١/٢ مفهوم الدعم التنظيمي المدرك

تعددت المفاهيم التي تناولت الدعم التنظيمي المدرك وفقاً لرؤى الباحثين له، وبعد مراجعة العديد من الدراسات التي تناولت هذا المفهوم، يمكن عرض هذه المفاهيم من خلال تسلسل زمني لبيان مدى تطور هذا المفهوم وذلك على النحو التالي:

يرى(Eisenberger R. C., 1997) أن الدعم التنظيمي المدرك يُعبر عن "الدرجة التي يشعر بها العاملين أن المنظمة تهتم بهم وتثمن جهودهم" ، كذلك عرفه (Allen, 2003)بأنه يمثل " مجموعة من الممارسات التي تقوم بها المنظمة تجاه العاملين بها والتي تستهدف من خلالها الحصول على دعمهم منها السماح بمشاركة العاملين في تحديد الأهداف وحل المشكلات واتخاذ القرارات بالإضافة إلى اتاحة الفرص للترقي"، ويرى (Baranik, 2010) أن الدعم التنظيمي المدرك يمثل "علاقة تبادل بين المنظمة والعاملين بها والتي تنبع من إيمان العاملين بان المنظمة ملتزمة تجاههم بالشكل الذي يشعرهم المعاملة بالمثل وضرورة الالتزام تجاهها" ، في حين يعرف(Mitchell, 2012) الدعم التنظيمي المدرك بأنه" يمثل مدى اهتمام المنظمات بإشباع الحاجات النفسية والاجتماعية للعاملين بها للدرجة التي تجعلهم يشعرون بالانتماء لها والثقة فيها" ، وبشكل أخر يراه (Kurtessis J. N., 2017)أنه" يمثل الاطار الذي يوضح طبيعة العلاقة بين المنظمة والعاملين بها والذي يظهر من خلاله حرص المنظمة على العاملين بها وشعور العاملين بالانتماء اليها"، كما يعرفه (علي ا.، ٢٠١٩) بأنه يمثل " الدرجة التي تدعم بها المنظمة العاملين فيها وتهيئة المناخ المناسب للعمل

بالشكل الذي ينعكس على ارتفاع معدلات أدائهم"، ومن منظور أخر يراه(Hung, 2020) أنه يمثل "درجة استيعاب المنظمات لابتكارات تكنولوجيا المعلومات والتي تمثل أحد العوامل الرئيسية لنجاح استخبارات الاعمال" ، وينظر(Rasool, 2021) للدعم التنظيمي على أنه" اعتقاد العاملين بالمنظمات أنه تعطي اهتمام بالغ لرفاهيتهم بالشكل الذي يقلل من اجهاد العمل وارهاقه ويزيد من معدلات أدائهم" ، وأخيراً عرف (Suthatorn, 2023)الدعم التنظيمي المدرك وفقاً لنظرية الدعم الاجتماعي فيرى أنه مفهوم يعكس تصور العاملين لجودة العلاقة مع منظماتهم" ، وبعد استعراض الباحثتان للمفاهيم المختلفة للدعم التنظيمي يمكن للباحثتين تعريف الدعم التنظيمي المدرك وفقاً للهدف الذي يسعى هذا البحث لتحقيقه بأنه عبارة عن " جميع صور تقدير المنظمة للعاملين فيها والتي تحول حالات اليأس والإحباط لديهم إلى شعور بتقدير المنظمة لهم بالشكل الذي ينعكس على ارتفاع معدلات أدائهم وبالتالي تحقيق أهداف المنظمة"

٢/١/٢ أهمية الدعم التنظيمي المدرك

تظهر أهمية الدعم التنظيمي المدرك من خلال نتائج الدراسات التي ربطت بينه وبين العديد من المتغيرات الأخرى فمن خلال الدعم التنظيمي المدرك يمكن للمنظمات توطيد روابط الثقة مع العاملين بها بالشكل الذي يخلق التزامات متبادلة بينهم على المدى البعيد(DeConinck, 2010) ، كما يساعد الدعم التنظيمي المدرك في التأثير على الجوانب الأخلاقية للعاملين فمن خلاله يشعروا بأهميتهم داخل المنظمة والذي ينعكس في صورة سلوكيات إيجابية تجاه المنظمة(Zare, 2012) ، وتتضح أهمية الدعم التنظيمي المدرك أيضاً من خلال دورة في اشباع الحاجات الاجتماعية والعاطفية للعاملين وزيادة رضاهم الوظيفي (Karatepe, 2015)، كذلك تظهر الدعم التنظيمي المدرك من خلال الدور الذي يمكن أن يقوم به في تقليل الضغوط النفسية التي قد يتعرض لها العاملين بسبب ضغوط العمل فمن خلاله يمكن تقليل التأثير السلبي لهذه الضغوط (Hafidhah, 2019)، كما يلعب الدعم التنظيمي المدرك دور هام في ضمان التزام العاملين بأداء واجباتهم تجاه المنظمة وذلك استناداً للعلاقة المتبادلة معهم(Quagraine, 2019) ، فهم يكونوا على استعداد لبذل مزيد من الجهد بالشكل الذي يتخطى واجبات عملهم ومن هنا يظهر دور الدعم التنظيمي المدرك في الاستغراق الوظيفي(Imran, 2020) ، ومن ناحية أخرى تظهر أهمية الدعم التنظيمي المدرك في دعم العمل الإبداعي والابتكاري للعاملين بالمنظمة (Lee H. &., 2019) وهو ما يزيد من فرص حصول المنظمة على مزايا تنافسية(Tian G. C., 2018) ، ومن ناحية أخرى ظهرت

أهمية الدعم التنظيمي المدرك أثناء جائحة كرونا فكان له دور هام في تخفيف الأثار السلبية لبيئة العمل علاوة على مساهمته في تخفيض مستوى القلق بين العاملين أثناء الجائحة (Suthatorn, 2023).

٣/١/٢ أبعاد الدعم التنظيمي المدرك

نجد أنه كما اختلفت وجهات النظر حول مفهوم الدعم التنظيمي المدرك اختلفت أيضاً وجهات نظر الباحثين حول وضع أبعاد لقياس الدعم التنظيمي المدرك فقام(Rhoades, 2002) بقياس الدعم التنظيمي المدرك من خلال الاعتماد على أبعاد الدعم القيادي ، الأمن الوظيفي ، المكافأت وتحسين ظروف العمل ، والعدالة التنظيمية. كما قام (Allen, 2003) باستخدام العدالة التنظيمية ، المشاركة في اتخاذ القرارات ، وتشجيع فرص النمو والترقي كأبعاد لقياس الدعم التنظيمي المدرك ، واستخدم(Coyle–Shapiro, 2005) العدالة التنظيمية ، الدعم القيادي ، وممارسات إدارة الموارد البشرية لقياس الدعم التنظيمي المدرك. واعتمد(Kanten, 2012) على العدالة التنظيمية ، ظروف العمل والمكافأت ، والدعم القيادي كأبعاد لقياس الدعم التنظيمي المدرك. بينما قام (Schmitz, 2015)بقياس الدعم التنظيمي المدرك من خلال أبعاد الخدمات والتسهيلات المقدمة للعاملين ، ودعم النمو المهني. واستخدم(Zhong, 2016) أبعاد الاحترام ، دعم فرص الترقي ، وسهولة الوصول للمعلومات. كما استخدم(Kurtessis J. N., 2017) العدالة التنظيمية ، الدعم القيادي ، المشاركة في صنع القرارات ، ودعم وتأكيد الذات لدى العاملين كأبعاد للدعم التنظيمي المدرك ، وأخيراً استخدم(Sun, 2019) ممارسات إدارة الموارد البشرية وتحسين ظروف العمل لقياس الدعم التنظيمي المدرك.

وقد تبنت الباحثتان المقياس الذي اعتمد عليه (Kurtessis J. N., 2017) في قياس الدعم التنظيمي المدرك فهو يشمل الأبعاد الأكثر تكراراً في الدراسات السابقة كما أنه يتماشى مع طبيعة البحث ومجال التطبيق. وفيما يلي توضيح لهذه الأبعاد:

- **العدالة التنظيمية**

يرجع بداية استخدام مفهوم العدالة التنظيمية إلى Adams 1965 الذي قام بوضع نظرية المساواة والتي تفترض أن العاملين بالمنظمات يحكمون على مدى العدالة في منظماتهم من خلال المقارنة بين ما يبذلونه من جهد وما يحصلون عليه من مكافأت (على و حسن، ٢٠٢٢)، فهم يشعرون بالعدالة اذا تساوت جهودهم مع ما يحصلوا عليه من مكافأت وفي ضوء ذلك عرف Yaghoubi)

(E. a., 2011العدالة التنظيمية بأنها "الطريقة التي تتعامل بها المنظمات مع العاملين" ، كما عرفها (Bandara , 2019) بأنها تمثل " إدراك العاملين للعدالة التي تطبقها المنظمات والتي تنعكس بلا شك على أدائهم الوظيفي"، وقد صنف(Erdogdu, 2018) العدالة التنظيمية إلى ثلاثة أنواع هما العدالة التوزيعية ، العدالة الإجرائية ، والعدالة التفاعلية. وترى الباحثتان أنه مهما اختلفت هذه الأنواع إلا أنهم كلاً مترابط لا يمكن تجزئته فمن الصعب أن يدرك العاملين العدالة التنظيمية إذا غاب أحد هذه الأنواع فوجودهم جميعا يُعد رسالة من المنظمة للعاملين داخلها تُعبر فيها لهم عن مدى تقديرها واحترامها لهم.

- **الدعم القيادي**

يشير الدعم القيادي إلى " المدى الذي يدركه العاملين حول مسانده القادة لهم فهو يعبر عن الدعم المقدم لهم من جانب رؤسائهم" (Najeemdeen, 2018)، وهو يُعد من أهم العوامل التي تؤدي بشكل مباشر إلى تحقيق رضا العاملين الأمر الذي ينعكس على درجة التزامهم بالشكل الذي يؤدي إلى زيادة انتاجيتهم (Suthatorn, 2023)، ويرى (حسن م.، ٢٠٢٣) أن الدعم القيادي مؤشر هام على جودة العلاقة بين القادة والعاملين بالمنظمات ومدى تقديرهم للجهود المبذولة منهم.

- **المشاركة في صنع القرارات**

تعني المشاركة في صنع القرارات تشجيع الرؤساء لمرؤوسيهم في وضع الخطط واتخاذ القرارات المختلفة بالمنظمة (علي ا.، ٢٠١٩) ، وتعتمد مشاركة العاملين في صنع القرارات على درجة التفويض الممنوحة لهم من قبل رؤسائهم وعلى مدى الثقة فيهم (Shahzad, 2018)، وهى بلا شك تؤدي إلى خلق بيئة عمل جيدة إضافة إلى دورها في رفع الروح المعنوية للعاملين ، وكذلك ضمان فعالية القرارات المُتخذه ودعم العاملين لها(Nargotra, 2023) .

- **دعم وتأكيد الذات لدى العاملين**

يشير دعم وتأكيد الذات إلى اعتقاد العاملين بقدرتهم على تحقيق احتياجاتهم من خلال مشاركتهم الإيجابية في العديد من الادوار بمنظماتهم (حسن و على ، ٢٠٢٢)، وأشار الباحثين (علي، النعاس، و بن بلخير ، ٢٠٢٠) إلى وجود فرق بين دعم وتأكيد الذات لدى العاملين ودعم وتأكيد الذات المرتبط بمهام محددة حيث أشاروا أن الأولى ترتبط بكيان العاملين أثناء تواجدهم داخل المنظمة بينما تشير الثانية إلى أن دعم وتأكيد الذات لدى العاملين يكون مرتبط بالانتهاء من مهمة او دور محدد لهم . وترى الباحثتان أنه لا داعي للتفرقة بينهما فمن الطبيعي أن وجود العاملين

داخل المنظمة مرتبط بتكليفهم بأداء مهام محددة من قبل رؤسائهم في المنظمة وبالتالي هم يشعرون عندئذ بأهميتهم ويدعم ذلك المعاملة الإيجابية من جانب رؤسائهم كل ذلك يدعم ويؤكد الذات لديهم.

٢/٢ الاحتراق الوظيفي

يُعد موضوع الاحتراق الوظيفي من الموضوعات الهامة التي نالت اهتمام كثير من الباحثين في مجال الموارد البشرية والسلوك التنظيمي وذلك لنتائجه المباشرة على المتعاملين مع المنظمات على اختلاف أنواعها (محمد، ٢٠٢١) ، فهو يعتبر أحد الظواهر التي تصيب العاملين بالمنظمات نتيجة لكثرة المتطلبات التي تقع على عاتقهم وتسبب لهم عوامل توتر بالشكل الذي ينعكس على صحتهم النفسية ويسبب الاحتراق الوظيفي(Ran, 2020) ، وتخصص الباحثتان هذا الجزء لاستعراض المفاهيم المختلفة للاحتراق الوظيفي وأهمية دراسته ، كما تم تناول مراحلة والأبعاد التي استخدمت في قياسه.

١/٢/٢ مفهوم الاحتراق الوظيفي

ترجع البداية الأولي لظهور مفهوم الاحتراق الوظيفي إلى عام ١٩٧٤م عندما قام Herbert Freudenberger بتناوله من خلال ملاحظته للعاملين في إحدى الشركات أنهم يفقدون الحماس بعد فترة من مزاولة العمل إضافة إلى اصابتهم بالتعب والصداع كذلك استنفاذ طاقتهم تجاه مهام العمل وظهور مظاهر الغضب عليهم وقد عبر عن كل هذه الأعراض من خلال مصطلح الاحتراق الوظيفي(Angelini, 2023) ، وقد تناول العديد من الباحثين هذا المفهوم وفقاً لرؤية كلاً منهم فعرفه(Maslach C. S., 2001) بأنه يمثل " التغير الحادث في سلوك العاملين نتيجة لتعرضهم للضغوط الوظيفية بشكل مستمر"، بينما يعرفه(Kuruüzüm, 2008) بأنه يعبر عن " الفجوة التي تنتج بين ما يتوقعه العاملين من عملهم وما يحصلون عليه بالفعل" ، في حين يراه (Shoji, 2016)بأنه يمثل "حالة من الشعور بالإجهاد العقلي وعدم الرضا عن الأداء الوظيفي" ، ويراه (Guan, 2017) بأنه يُعبر عن " حالة نفسية تصيب العاملين وتنتج عن تعرضهم لضغوط العمل والتي تتسبب في شعورهم بالإنهاك الجسدي والعاطفي وضعف الإنجاز الشخصي" ، وفي نفس السياق يراه"(Abied, 2019) انه" حالة من الإرهاق التي تنتج عن عدم القدرة على تحمل ضغوط العمل وهي تحدث بشكل كبير للعاملين في قطاع الخدمات" ، كذلك تعرفه (رشوان، ٢٠٢٢) بأنه" حالة نفسية يتعرض لها العاملين يختل فيها توازنهم فيصابون بالإحباط الذي يؤثر سلباً على مستوى

أدائهم في العمل"، إضافة إلى ما سبق يراه (Wang, 2022) بأنه يعبر عن "حالة من الاستهلاك الجسدي والعاطفي للعاملين بسبب بيئة العمل المجهدة على المدى الطويل"، وأخيراً يراه (Galanis, 2023) بأنه يمثل " حالة نفسية تصيب العاملين الذين يعملون في وظائف تتطلب التعامل مع عدد كبير من الافراد وتقديم خدمات اجتماعية وإنسانية لهم وذلك نتيجة لتزايد الضغوط والأعباء الملقاة عليهم". وفي ضوء العرض السابق للمفاهيم المختلفة للاحتراق الوظيفي يمكن للباحثتين تعريف الاحتراق الوظيفي لدى العاملين بمصلحة الضرائب بأنه" حالة من الاجهاد العقلي والجسدي التي يصاب بها العاملين بمصلحة الضرائب نتيجة التعامل اليومي مع عدد كبير من الممولين إضافة إلى تزايد معدلات الأداء الشهرية المطلوبة منهم"

٢/٢/٢ أهمية دراسة الاحتراق الوظيفي

ترجع أهمية دراسة ظاهرة الاحتراق الوظيفي إلى خطورة الأثار المترتبة عليها سواء على مستوى العاملين أو على مستوى المنظمة (Angelini, 2023)، فعلى مستوى العاملين فإن شعورهم بالاحتراق الوظيفي يؤدي إلى الشعور بالتعب الجسدي واضطرابات النوم وكذلك الشعور بالاكتئاب واليأس والاستياء كما تؤدي إلى محاولة الانسحاب نفسياً من محيط العمل(Paksirat, 2018) ، كما أن لشعور العاملين بالاحتراق الوظيفي أثار سلبية على المنظمة(Xing, 2023) حيث أنه يؤدي إلى انخفاض رضاهم الوظيفي والذي ينعكس على انخفاض مستوى انتاجيتهم وأدائهم الوظيفي وارتفاع معدلات دوران العمل ، كما يؤدي إلى تزايد الصراعات بين العاملين بالشكل الذي يؤثر على مسار العمل داخل المنظمة(Abied, 2019) .

٣/٢/٢ مراحل الاحتراق الوظيفي

نجد أن ظاهرة الاحتراق الوظيفي من الظواهر التي لا يمكن أن تحدث فجأة وانما تكون نتيجة لعدة مراحل متسلسلة يمر بها العاملين داخل منظماتهم، وتبين أن العديد من الباحثين تناولوا مراحل الاحتراق الوظيفي بالشرح والتفسير وفيما يلي توضيح لهذه المراحل:

- **مرحلة الاستغراق**

في هذه المرحلة يكون العاملين راضيين تماماً عن العمل داخل منظماتهم، إلا أن مستوى رضاهم يبدأ في الانخفاض وذلك لقلة الدعم المقدم لهم من المنظمة إضافة إلى وجود فجوة بين ما توقعوه من المنظمة وما يحدث بالفعل (عبدالله، ٢٠٢٢).

- **مرحلة التبلد**

مع انخفاض مستوى رضا العاملين الذي بدأ في المرحلة السابقة يزداد هذا الانخفاض تدريجيا ويصاحبه انخفاض كفاءتهم في أداء عملهم والتي تؤثر بلا شك على مستوى أدائهم (سناء، ٢٠٢٠)، وفي هذه المرحلة يبدأ فيها العاملين بنقل أولويات اهتماماتهم إلى أشياء أخرى بخلاف العمل مثل الاهتمام بهواياتهم وتنمية العلاقات الاجتماعية مع زملائهم في العمل رغبة منهم في شغل أوقات فراغهم (Xing, 2023).

- **مرحلة الانفصال**

يبدأ العاملين في هذه المرحلة في إدراك كل ما حدث لهم في العمل وتبدأ لديهم حالة الانسحاب النفسي، وفي هذه المرحلة يرتفع لدي العاملين مستوى الاجهاد الجسدي والنفسي (محمد، ٢٠٢١).

- **المرحلة الحرجة**

في هذه المرحلة يزداد لدى العاملين أعراض الاجهاد الجسدي والنفسي والتي تؤثر على تغيير سلوكياتهم داخل العمل ويصلوا لمرحلة الانفجار والتي فيها يمكن أن يفكروا في ترك العمل (Yuan, 2023).

٤/٢/٢ أبعاد الاحتراق الوظيفي

نجد أنه كما اختلف الباحثين في وضع مفهوم للاحتراق الوظيفي اختلفوا أيضاً في تحديد الأبعاد المستخدمة في قياسه ، إلا أن الباحثتين بعد مراجعة العديد من الدراسات التي تناولت هذا الموضوع تبين لهم أن الكثير من الباحثين اعتمدوا على مقياس (Maslach , Jackson) والذي يعد من أشهر المقاييس التي استخدمت لقياس الاحتراق الوظيفي والذي يتكون من ٢٢ بند يقيس ٣ أبعاد تتمثل في الاجهاد النفسي، وتبلد المشاعر، ونقص الشعور بالإنجاز (Maslach C. &.., 1981)، وقد تبنت الباحثتين هذا المقياس لكونه من أكثر المقاييس استخداما في قياس الاحتراق الوظيفي كما أنه يتناسب مع طبيعة مجال تطبيق البحث ، وفيما يلي توضيح لهذه الأبعاد:

- **الاجهاد النفسي**

هو شعور بالتعب وضعف النشاط ينتاب العاملين نتيجة لضغوط العمل والتي تجعلهم غير قادرين على أداء عملهم بالشكل المعتاد(Knoll, 2019) .

- **تبلد المشاعر**

هو حالة من اللامبالاة التي تصيب العاملين وتظهر من خلال فقدانهم للدافعية نحو العمل والشعور السلبي تجاهه(Abied, 2019) .

- **نقص الشعور بالإنجاز**

هذا البعد يتعلق بتقييم العاملين لأنفسهم تقييماً سلبياً فهم يشعرون بعدم الجدوى من عملهم وعدم الرضا عن مستوى أدائهم فيه(Lee H. J., 2018) .

وقد أشار (القحطاني، ٢٠٢١) إلى أن البعد الثالث والمتمثل في نقص الشعور بالإنجاز هو محصلة للبعدين الأول والثاني والمتمثلين في الاجهاد النفسي و تبلد المشاعر. وهو ما تؤيده الباحثتين.

٣/٢ الأداء الوظيفي

١/٣/٢ المفهوم

يُعد الأداء الوظيفي من المفاهيم التي حظيت باهتمام الكثير من الباحثين في مجال الإدارة بشكل عام وإدارة الموارد البشرية تحديداً، وقد تعددت الرؤى المتعلقة بهذا المفهوم والتي تم تناولها على النحو التالي:

عرف (Sahin, 2015) الأداء الوظيفي بأنه عبارة عن " الجهود الشخصية المبذولة من العاملين والتي ترتبط بوظائفهم مع الابتعاد عن كافة الممارسات التي تنتهك معايير السلوك الأخلاقي للمنظمة" ، كما عرفه(Pradhan, 2017) بأنه يمثل " مجموعة السلوكيات الوظيفية التي يظهرها العاملين لإنجاز العمل والتي تؤدي إلى نتائج متوقعة ، كما يرى (Yongxing, 2017)أن الأداء الوظيفي يُعبر عن مقياس يظهر مدى فاعلية العاملين في إنجاز مهام عملهم ومدى مساهمتهم في تحقيق أهداف المنظمة، وأشار(Nam, 2019) إلى أن الأداء الوظيفي يمثل "الأدوار الوظيفية للعاملين لتحقيق أهداف المنظمة ، كما عرف (Jayus, 2021)الأداء الوظيفي بأنه يعني" نتائج أعمال العاملين في المنظمة بناء على معايير وضوابط العمل المحددة والمعروفة لديهم" وأيدت ذلك (Ananta, 2021)في تعريفها للأداء الوظيفي في أنه عبارة عن "نتيجة الأعمال التي قام بها العاملين وفقاً للمهام المُوكلة لهم والمعايير المحددة"، كما يرى (كنعان و الشنيكات، ٢٠٢٢) أن الأداء الوظيفي يتمثل في" السلوكيات التي يقوم بها العاملين أثناء قيامهم بأداء المهام الموكلة اليهم ودرجة تفاعلهم مع بيئة العمل لتحقيق المخرجات المستهدفة بجودة عالية وصولاً إلى تحقيق أهداف

المنظمة" ، ويراه (فرج علي فرج نصر، ٢٠٢٣) بأنه يعبر عن" الأثر الذي يتركه العاملين في المنظمة من خلال جهودهم المبذولة والتي تبدأ بقدراتهم وإدراكهم لدورهم داخل المنظمة إلى أن يصلوا إلى إتمام كافة الأعمال المنوطة بهم" ، وأخيراً عرفه (هاشم و عبد المحسن، ٢٠٢٣) بأنه يُعبر عن المهام والمسئوليات التي يقوم بها العاملين في منظماتهم وفقاً للمهام الموكلة لهم واتمامها بدقة وتفاني وإخلاص". وفي ضوء ما تم استعراضه من مفاهيم مختلفة للأداء الوظيفي يمكن للباحثتين تعرف الأداء الوظيفي للعاملين في مصلحة الضرائب بأنه يُعبر عن" الجهود الي يبذلها العاملين بمصلحة الضرائب في أداء مهام وظائفهم والتي تمكنهم من تحقيق معدلات الأداء المطلوبة منهم وذلك للوصول إلى المستهدفات التي تحددها المصلحة"

٢/٣/٢ أهميته والعوامل المؤثرة فيه

تبرز أهمية الأداء الوظيفي من خلال ارتباطه بدورة حياه المنظمة في جميع مراحلها بدءاً من ظهورها وانتهاءً بتحقيقها للتميز والريادة ، فهو يُعد أساس لنجاح المنظمة وبقائها واستمراها وتطورها وتحقيقها لمزايا تنافسية على المدى الطويل(Prodanova, 2021) ، كما تظهر أهميته من خلال ارتباطه بالعاملين حيث يمثل مقياس لقدرتهم على أداء أعمالهم سواء في الوقت الحالي أو في المستقبل وبالتالي فهو يُمكن إدارة المنظمة من اتخاذ القرارات المتعلقة بمكافأتهم الأمر الذي يدفعهم إلى بذل مزيد من الجهد لتحسين مستوى أدائهم(Jayarathna, 2015) ، كذلك يدفع العاملين ذوي الأداء المنخفض إلى تطوير أدائهم حتى لا يكونوا عرضه للجزاء أو الاستغناء عنهم (مانع و بوهراوة، ٢٠٢١) ، وهو بذلك يُعد مصدر لرضا العاملين عن عملهم وسبب لرفع روحهم المعنوية وشعورهم بالعدالة والتقدير من جانب إدارة المنظمة(Yongxing, 2017) .

وقد اختلف الباحثين في تحديد العوامل المؤثرة على الأداء الوظيفي فمنهم من حددها في الضغوط الوظيفية وتحفيز العاملين والاتصالات الإدارية(Sapkota, 2020) ، ورأى أخر أنها تتمثل في المناخ التنظيمي وقدرة العاملين على فهم طبيعة العمل وأدائه وكذلك الروح المعنوية للعاملين (العبادلة ، ٢٠٢٢)، في حين رأي أخر أن هذه العوامل تتحدد في عوامل بيئية واجتماعية بالإضافة إلى الخصائص الشخصية للعاملين والثقافة السائدة في المنظمة (Al-Omar & Okasheh, 2017)، كما يراها (المنسي، ٢٠٢٢) أنها هذه العوامل تتمثل في تحديد المهام والاهداف للعاملين والدعم المستمر لهم كذلك اشراكهم في اتخاذ القرارات والرقابة ، وأخيراً فقد قسم كلاً من (الاحمري و عبد القادر ، ٢٠٢٢) العوامل المؤثرة على الأداء الوظيفي إلى عوامل ترتبط

بالبيئة الداخلية للمنظمة ومنها المناخ الداعم للعاملين والمتابعة والاشراف المستمر لهم وتوافر الموارد المالية والتحديد الدقيق للأعمال والمهام وتوفير برامج تدريب وتنمية العاملين بشكل مستمر بالإضافة إلى عوامل ترتبط بالبيئة الخارجية للمنظمة منها ظروف السوق والقرارات والتشريعات الحكومية.

٣/٣/٢ أبعاد الأداء الوظيفي

بعد مراجعة الأبحاث المختلفة والمتعلقة بالأداء الوظيفي (Manikandan, 2014)، (Jayarathna, 2015)، (Yongxing, 2017)، (Ramos-Villagrasa, 2019)، (Johari, 2019)، (Ananta, 2021)،(Gencer, 2023) ، (المنسي، ٢٠٢٢)، (عبد الرحيم و الزبادين ، ٢٠٢٣) تبين للباحثتين وجود ثلاثة أبعاد أساسية لقياس الأداء الوظيفي تتمثل في كمية العمل المنجز، وجودة العمل المنجز ، والالتزام وهما يعدا قاسماً مشتركاً لكثير من الباحثين _ في حدود علم الباحثتين – والذي اعتمدوا عليهم كأبعاد للأداء الوظيفي.

٣- الدراسة الاستطلاعية

قامت الباحثتان بدراسة استطلاعية الهدف منها الحصول على بيانات استكشافية حول متغيرات البحث المتمثلة في الدعم التنظيمي المدرك والاحتراق الوظيفي والأداء الوظيفي لدى العاملين بمصلحة الضرائب العامة بمحافظة المنوفية الخاضعين للبحث، بالإضافة إلى مساعدة الباحثتين في تحديد وصياغة مشكلة وفروض البحث. وتضمنت الدراسة الاستطلاعية دراسة مكتبية تم فيها الحصول على جميع البيانات المتعلقة بمتغيرات البحث، بالإضافة إلى عدد من المقابلات الشخصية المتعمقة مع عدد ٥٠ من العاملين بمأمورية ضرائب شبين الكوم أول وثاني وقويسنا. وتوصلت نتائج الدراسة الاستطلاعية إلى عدم وضوح العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك والأداء الوظيفي (وفقاً لإجابات ٣٠ مفردة بنسبة ٦٠%)، وكذلك عدم الادراك الكافي للعلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك والاحتراق الوظيفي (وفقاً لإجابات ٣٢ مفردة بنسبة ٦٤%) وأيضاً عدم وضوح العلاقة بين الاحتراق الوظيفي والأداء الوظيفي (وفقاً لإجابات ٣٥ مفردة بنسبة ٧٠%) وعدم وضوح تأثير العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك والاحتراق الوظيفي على الأداء الوظيفي (وفقاً لإجابات ٣٠ مفردة بنسبة ٦٠%).

وبناء على ما سبق عرضه من نتائج أولية ولأهمية مصلحة الضرائب في كونها مصدر لإيرادات الدولة لذلك لزم ضرورة الاهتمام بدعم العاملين بها ومحاولة تخفيف الأثار السلبية المترتبة على

الاحتراق الوظيفي بالشكل الذي سينعكس على رفع أدائهم الوظيفي وبالتالي تحقيق الأهداف المرجوة من المصلحة، ومن هنا رأت الباحثتين أن هناك ضرورة لبحث العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك والاحتراق الوظيفي وتأثيرها على الأداء الوظيفي للعاملين بمصلحة الضرائب بمحافظة المنوفية.

٤- مشكلة البحث

تعتبر مصلحة الضرائب العامة إحدى الجهات السيادية في الدولة فهي تمثل أهم مصادر الإيرادات التي تلعب دور فعال في تمويل الموازنة العامة للدولة والتي تعتمد عليها في تحقيق رؤيتها ورسالتها وأهدافها (عطيه، ٢٠١٩)، ويتوقف نجاح مصلحة الضرائب في تحقيق الأهداف المنوطة بها على كثير من العوامل إلا أن أهم هذه العوامل وأبرزها هو العنصر البشري فنجد أن العاملين في مصلحة الضرائب من أهم العناصر المكونة لها والأكثر من هذا فهم يعتبروا سر نجاحها في تحقيق أهدافها فمن خلالهم تنجح المصلحة في تحقيق مستهدفاتها ، ومن خلال مراجعة بعض البيانات المتعلقة بمصلحة الضرائب للوقوف على بعض المؤشرات التي تبرز مشكلة البحث والتي تتمثل في:

- ارتفاع عدد قضايا التهرب الضريب لتصل إلى ٣٤٦٥ قضية (الإدارة العامة لمكافحة التهرب الضريبي،٢٠٢٢).
- زيادة نسبة قطاع الاقتصاد الغير رسمي وفقاً لتقارير وزارة التخطيط عن عام ٢٠٢٢م إلى ٥٥ %، وهو ما يعني وجود نسبة كبيرة من الأنشطة غير مرخصة وغير مسجلة ضريبياً.
- انخفاض معدلات كشوف النشاط للفنيين بواقع ٢% عن العام السابق (منطقة ضرائب وسط الدلتا،٢٠٢٢)
- انخفاض حصيلة الإيرادات الضريبية المُحققة لعام ٢٠٢٢ عن السنوات السابقة بنسبة ١٤.٦٢%(منطقة ضرائب وسط الدتا).

وتعكس البيانات السابقة انخفاض مؤشرات الأداء لمصلحة الضرائب بشكل عام، وتحديداً في محافظة المنوفية مجال تطبيق البحث، كما تبين للباحثتين من خلال قيامهما بالدراسة الاستطلاعية أن العاملين في مصلحة الضرائب العامة يقع عليهم عبء فتح وفحص الملفات الضريبية وتحصيل الضريبة المستحقة بجانب التعامل اليومي مع العديد من الممولين كل هذا كان له التأثير السلبي والشعور بالتعب وضعف العمل المنجز وهو ما يعرف إدارياً بالاحتراق الوظيفي الأمر الذي يستلزم ضرورة تقديم الدعم المستمر لهم للتغلب على هذه الظاهرة حتى يتم رفع مستوى أدائهم الوظيفي بالشكل الذي ينعكس على تحقيق المصلحة لأهدافها، وفي ضوء مؤشرات الأداء السابق عرضها

وكذلك ما توصلت له الباحثتين من خلال الدراسة الاستطلاعية بين أن هناك حاجة ماسة لدراسة العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك والاحتراق الوظيفي واذا وجدت العلاقة ضرروه البحث في تأثيرها على الأداء الوظيفي للعاملين بمصلحة الضرائب العامة بمحافظة المنوفية ، ونجد أن هذه المشكلة تثير عدد من التساؤلات تتمثل في:

١/٤ هل توجد علاقة بين الدعم التنظيمي المدرك (العدالة التنظيمية /الدعم القيادي / المشاركة في صنع القرارات / دعم وتأكيد الذات) والأداء الوظيفي لدى العاملين بمصلحة الضرائب العامة بمحافظة المنوفية؟

٢/٤ ما هي العلاقة بين الاحتراق الوظيفي (الاجهاد النفسي / تبلد المشاعر / نقص الشعور بالإنجاز) والأداء الوظيفي لدى العاملين بمصلحة الضرائب العامة بمحافظة المنوفية؟

٣/٤ هل توجد علاقة بين الدعم التنظيمي المدرك والاحتراق الوظيفي لدى العاملين بمصلحة الضرائب العامة بمحافظة المنوفية؟

٤/٤ ما هو تأثير الدعم التنظيمي المدرك (العدالة التنظيمية/ الدعم القيادي / المشاركة في صنع القرارات / دعم وتأكيد الذات) على الأداء الوظيفي لدى العاملين بمصلحة الضرائب العامة بمحافظة المنوفية؟

٥/٤ هل هناك تأثير للاحتراق الوظيفي (الاجهاد النفسي / تبلد المشاعر / نقص الشعور بالإنجاز) على الأداء الوظيفي لدى العاملين بمصلحة الضرائب العامة بمحافظة المنوفية؟

٦/٤ ما هو تأثير العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك والاحتراق الوظيفي على الأداء الوظيفي لدى العاملين بمصلحة الضرائب العامة بمحافظة المنوفية؟

٥- أهداف البحث

يتمثل الهدف العام الذي تسعى الباحثتين لتحقيقه من خلال هذا البحث في دراسة العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك والاحتراق الوظيفي ودراسة تأثير هذه العلاقة في حالة وجودها على الأداء الوظيفي للعاملين بمصلحة الضرائب بمحافظة المنوفية، وبالتحديد فإن البحث الحالي يهدف إلى تحقيق الأهداف التالية:

١/٥ التحقق من العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك (العدالة التنظيمية / الدعم القيادي / المشاركة في صنع القرارات / دعم وتأكيد الذات) والأداء الوظيفي لدى العاملين بمصلحة الضرائب بمحافظة المنوفية؟

٢/٥ الكشف عن العلاقة بين الاحتراق الوظيفي (الاجهاد النفسي / تبلد المشاعر / نقص الشعور بالإنجاز) والأداء الوظيفي لدى العاملين بمصلحة الضرائب العامة بمحافظة المنوفية؟

٣/٥ التعرف على العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك والاحتراق الوظيفي لدى العاملين بمصلحة الضرائب العامة بمحافظة المنوفية؟

٤/٥ الكشف عن تأثير الدعم التنظيمي المدرك (العدالة التنظيمية /الدعم القيادي/المشاركة في صنع القرارات/دعم وتأكيد الذات)على الأداء الوظيفي لدى العاملين بمصلحة الضرائب العامة بمحافظة المنوفية؟

٥/٥ التعرف على تأثير للاحتراق الوظيفي (الاجهاد النفسي / تبلد المشاعر / نقص الشعور بالإنجاز) على الأداء الوظيفي لدى العاملين بمصلحة الضرائب العامة بمحافظة المنوفية؟

٦/٥ تحديد تأثير العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك والاحتراق الوظيفي على الأداء الوظيفي لدى العاملين بمصلحة الضرائب العامة بمحافظة المنوفية؟

٦- فروض البحث

في ضوء مشكلة البحث وأهدافه، وبناء على التأصيل النظري لمتغيرات البحث من الدراسات السابقة، قامت الباحثتين بصياغة فروض البحث في صيغة العدم على النحو التالي:

في دراسة(Darolia, 2010) والتي قامت لبحث مدى تأثير الدعم التنظيمي المدرك وتحفيز العمل والالتزام التنظيمي على الأداء الوظيفي ، وقد تم تطبيق البحث على عينة قوامها ٢٣١ مفردة من العاملين بوحدات الشركة الخاضعة للبحث وقد تبين من النتائج ان الالتزام التنظيمي وتحفيز العمل لهما مساهمة كبيرة في تحديد الأداء الوظيفي ، كما أظهرت النتائج أن الدعم التنظيمي المدرك هو أقوى مؤشر على الأداء الوظيفي. كما استهدفت دراسة(Karavardar, 2014) تقديم أدلة تجريبية على العلاقة بين التمكين النفسي، والدعم التنظيمي المدرك، وسلوك المواطنة التنظيمية، والاندماج الوظيفي والأداء الوظيفي ، وتم التركيز في هذه الدراسة على مطاعم الوجبات السريعة الموجودة في إسطنبول ، وأظهرت نتائج هذا البحث أن هناك علاقة قوية بين التمكين النفسي، والدعم التنظيمي المدرك، وسلوك المواطنة التنظيمية، والاندماج الوظيفي والأداء الوظيفي للعاملين في صناعة الوجبات السريعة في إسطنبول. وقامت دراسة (الشنطي، ٢٠١٥) للتعرف على مستوى الأداء الوظيفي للممرضين العاملين في المستشفيات الحكومية الفلسطينية بقطاع غزة، وكذلك التعرف إلى مستوى الضغوط الوظيفية التي يتعرضون لها، وأيضاً الكشف عن مدى وجود علاقة بين الضغوط

الوظيفية والأداء الوظيفي للممرضين، بالإضافة إلى التحقق من تأثير الدعم التنظيمي المدرك كمتغير معدل في العلاقة بين الضغوط الوظيفية والأداء الوظيفي ، وتمثل حجم العينة (٣٠٦) من الممرضين العاملين في المستشفيات الحكومية في قطاع غزة، وقد خلصت نتائج الدراسة إلى أن مستوى الاداء الوظيفي للممرضين كان متوسطا، وان العاملين في مهنة التمريض يعانون من مستوى ضغوط وظيفية مرتفع ، بينما بينت نتائج الدراسة وجود علاقة عكسية بين الضغوط الوظيفية والأداء الوظيفي. وأن الدعم التنظيمي المدرك يعدل العلاقة بين الضغوط الوظيفية وبين أبعاد الأداء الوظيفي. وفي نفس السياق استهدفت (Hafidhah, 2019) تحديد تأثير الدعم التنظيمي المدرك، وضغوط العمل، والثقافة التنظيمية على الأداء الوظيفي وأظهرت نتائج هذه الدراسة وجود تأثير إيجابي ومعنوي للدعم التنظيمي المدرك والثقافة التنظيمية على الأداء الوظيفي ، كما كان هناك تأثير سلبي ومعنوي لضغوط العمل على الأداء الوظيفي ، وأوضحت الدراسة أنه لزيادة أداء العاملين حيث يجب أن يتمتعوا بمستوى عالٍ من الدعم التنظيمي المدرك، والثقافة التنظيمية الجيدة، ومستويات منخفضة من الضغط الوظيفي. كما قامت دراسة (محمود، ٢٠١٩) بهدف التعرف على طبيعة العلاقة بين إدراك الدعم التنظيمي وبين الأبعاد المتعددة للأداء الوظيفي المتمثلة في: سلوكيات الدور الأساسي، وسلوكيات المواطنة التنظيمية، وسلوكيات العمل المضادة للإنتاجية في مديريات الخدمات بمحافظة سوهاج محل الدراسة، وتم تطبيق البحث على عينة قوامها ٣١٩ مفردة من العاملين بهذه المديريات. وأظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباط إيجابية بين إدراك الدعم التنظيمي وبين كلاً من: سلوكيات الدور الأساسي وسلوكيات المواطنة التنظيمية، ووجود علاقة ارتباط سالبة بين إدراك الدعم التنظيمي وبين سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية. ومن زاوية أخرى استهدفت دراسة (Hur, 2021) اختبار التأثير الوسيط لصياغة الوظيفة على العلاقة بين توقعات العاملين للمسؤولية الاجتماعية للشركات والأداء الوظيفي، وكذلك تأثير الدعم التنظيمي المدرك على العلاقة بين توقعات العاملين للمسؤولية الاجتماعية للشركات والأداء الوظيفي ، وتم تطبيق البحث على عينة قوامها ١٨١ مفردة من العاملين بالفنادق ، وتم التوصل إلى أن صياغة الوظيفة توسطت العلاقة الإيجابية بين توقعات المسؤولية الاجتماعية للشركات لدى العاملين والأداء الوظيفي، وكان هناك ارتباط إيجابي بين توقعات العاملين نحو المسؤولية الاجتماعية للشركات وصياغة الوظيفة أكثر وضوحًا عندما كان الدعم التنظيمي المدرك مرتفعًا عما كان عليه عندما كان منخفضًا ، كما وجد أن الدعم التنظيمي المدرك يخفف من التأثير غير المباشر لصياغة الوظيفة على العلاقة بين

توقعات العاملين حول المسؤولية الاجتماعية للشركات والأداء الوظيفي. وفي دراسة قام بها (حسن و على ، ٢٠٢٢) استهدفوا من خلالها الكشف عن العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك والأداء الوظيفي وذلك من خلال التطبيق على العاملين في الشركة العامة لموانئ العراق، وانتهت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ذات دلالة معنوية بين الدعم التنظيمي المدرك والأداء الوظيفي. وأيدت دراسة (علي ع.، ٢٠٢٣) نتائج الدراسة السابقة فقد استهدف التعرف على دور الدعم التنظيمي المدرك في الأداء الوظيفي وذلك في شركات الاتصالات بالجمهورية اليمنية، وتم تطبيق البحث على ٣٢٧ مفردة من العاملين بهذه الشركات ، وقد أظهرت نتائج البحث وجود أثر إيجابي للدعم التنظيمي المدرك في الأداء الوظيفي، وكان بُعد الدعم القيادي هو الأكثر تأثيرا في الأداء الوظيفي يليه المشاركة في صناعة القرار ثم العدالة التنظيمية ، كما تبين أن مستوى ممارسة الدعم التنظيمي المدرك كان متوسطا، بينما كان مستوى المتحقق من الأداء الوظيفي مرتفعا في شركات الاتصالات بالجمهورية اليمنية. كما بحثت دراسة(Tian X. &., 2023) في تأثير السلوك المنحرف في مكان العمل على الأداء الوظيفي من خلال الدور الوسيط للخجل التنظيمي والدعم التنظيمي المدرك ، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن السلوك المنحرف في مكان العمل يتنبأ بشكل إيجابي بالخجل التنظيمي ويتوقع الأداء الوظيفي بشكل سلبي ، وأن الخجل التنظيمي يتنبأ بشكل إيجابي بالأداء الوظيفي، كما أن الخجل التنظيمي يتوسط العلاقة بين السلوك المنحرف في مكان العمل والأداء الوظيفي، كما تبين أن للدعم التنظيمي المدرك دور وسيط حيث أدى إلى إضعاف التأثير السلبي للسلوك المنحرف في مكان العمل على الأداء الوظيفي. كما استهدفت دراسة(Tian A. W., 2023) البحث في تأثير المشاركة التدريبية للعاملين على الأداء الوظيفي من خلال الدعم التنظيمي المدرك ، وتم الاعتماد على عينة مكونة من ٤٣٢ مفردة من العاملين بدوام كامل، وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود تأثير إيجابي للمشاركة التدريبية للعاملين على الأداء الوظيفي عند توسيط الدعم التنظيمي المدرك. ومن زاوية أخرى استهدفت دراسة(Liu, 2023) فحص كيفية تأثير الدعم التنظيمي المدرك على الأداء الوظيفي عندما يعمل الموظفون في المكتب أو يعملون من المنزل ، وشملت الدراسة ١٦٢ موظفًا يعملون في المكاتب و ١٨٠ موظفًا يعملون من المنزل ، وتم التوصل إلى أن الدعم التنظيمي المدرك يؤثر بشكل مباشر على الأداء الوظيفي عندما يعمل الموظفون في المكتب أما عندما يعمل الموظفون من المنزل لا يمكن أن يؤثر الدعم التنظيمي المدرك على الأداء الوظيفي بشكل مباشر ولكنه يمكن أن يؤثر على الأداء الوظيفي بشكل غير مباشر من خلال وسيط الرضا

الوظيفي والمشاركة في العمل. أما دراسة (ابراهيم و مدكور، ٢٠٢٣) فقد ركزت على بحث تأثير العدالة التنظيمية وهى إحدى أبعاد الدعم التنظيمي المدرك على الأداء الوظيفي من خلال الدور الوسيط للانخراط في العمل لدى العاملين بالبنوك الحكومية ، وتوصلت نتائج الدراسة إلى عدم وجود تأثير ايجابي للعدالة التنظيمية على الأداء الوظيفي، بينما وجد تأثير ايجابي للعدالة التنظيمية على الانخراط في العمل، كما أن متغير الانخراط في العمل كان له تأثيرا ايجابيا على الأداء الوظيفي، وأخيرا كان للعدالة التنظيمية تأثيرا ايجابيا على الأداء الوظيفي من خلال الدور الوسيط للانخراط في العمل.

واسترشاداً بما سبق تم صياغة الفرض الأول والرابع للبحث كما يلي:

- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الدعم التنظيمي المدرك (العدالة التنظيمية /الدعم القيادي /المشاركة في صنع القرارات /دعم وتأكيد الذات) والأداء الوظيفي لدى العاملين بمصلحة الضرائب العامة بمحافظة المنوفية.
- لا يوجد تأثير بين الدعم التنظيمي المدرك (العدالة التنظيمية/ الدعم القيادي /المشاركة في صنع القرارات / دعم وتأكيد الذات) والأداء الوظيفي لدى العاملين بمصلحة الضرائب العامة بمحافظة المنوفية.

في دراسة قام بها (العنزي و العنزي، ٢٠٠٦) استهدف منها دراسة العلاقة بين خصائص العمل والاحتراق الوظيفي والأداء الوظيفي للعاملين في القطاع الحكومي، وقد تكونت عينة الدراسة من (٥٤٢) من العاملين بالقطاع الحكومي الكويتي منهم ٢١٦ ذكر و ٣٢٦ أنثي و٤٤٦ كويتيا و٩٦ غير كويتي ، وقد أظهرت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث، وبين الكويتيين وغير الكويتيين في خصائص العمل، حيث أن متوسط الإناث أعلى من الذكور في خصائص العمل، بينما الكويتيون أعلى من غير الكويتيين في مقياس خصائص العمل ، كما تبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الكويتيين وغير الكويتيين في مقياس الأداء الوظيفي، حيث يرتفع مستوى الأداء الوظيفي لغير الكويتيين عن الكويتيين ، كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في الإرهاق الانفعالي والإنجاز الشخصي حيث بينت نتائج الدراسة أن الأنثى منهكة عاطفيا أكثر من الذكر، بينما الذكور منجزون شخصيا من الأنثى، وأيضا الكويتيون يشعرون بالانفعال العاطفي والإرهاق أكثر من غير الكويتيين كما أن العاملين الذين تطول مدة خدمتهم يشعرون بالإنجاز أكثر من العاملين الذين تكون خدمتهم قصيرة ، كما توجد علاقة

ارتباطية سلبية بين سمات العمل والإرهاق الانفعالي ، ذلك وجد ارتباط موجب بين سمات العمل والأداء الوظيفي، بينما وجدت علاقة سلبية بين الإرهاق الانفعالي والأداء الوظيفي، وعلاقة ايجابية بين الأداء الوظيفي والإنجاز الشخصي. كما قامت دراسة(Abdullah, 2011) لتحديد العلاقة بين الاحتراق الوظيفي والأداء الوظيفي بين الممرضات. وكانت أبعاد الاحتراق الوظيفي محل الاهتمام في هذه الدراسة هي الإرهاق العاطفي، وتبدد الشخصية، وتناقص الإنجاز الشخصي؛ والأداء الوظيفي للممرضات، وقد كشفت نتائج الدراسة أن هناك ارتباطات كبيرة بين الإرهاق العاطفي، وتبدد الشخصية والأداء الوظيفي. وفي الوقت نفسه فشلت هذه الدراسة في إقامة علاقة بين تناقص الإنجاز الشخصي والأداء الوظيفي، ومن جانب أخر أظهر تحليل الانحدار المتعدد أن الإرهاق العاطفي كان العامل المهيمن الذي يؤثر على الأداء الوظيفي وقد انتهت الدراسة إلى أن مهنة التمريض معرضة بشكل كبير لخطر الاحتراق الوظيفي الأمر الذي يعرض الأداء الوظيفي للممرضين للخطر ويساهم في النهاية في تدهور جودة الرعاية الصحية. وبحثت دراسة (Zhou, 2014) الدور الوسيط للاحتراق الوظيفي في العلاقة بين صراع الدور والأداء الوظيفي وتم تطبيق الدراسة على موظفي خدمة الخطوط الأمامية في الفنادق في الصين ، وأظهرت نتائج الدراسة أن صراع الدور يرتبط بشكل إيجابي بالاحتراق الوظيفي، كما يرتبط كلاً من صراع الدور والاحتراق الوظيفي سلبًا بالأداء الوظيفي، إضافة إلى أن الاحتراق الوظيفي يتوسط العلاقة بين صراع الدور والأداء الوظيفي. وأشارت دراسة (Werang, 2015)إلى أن الأداء الوظيفي للمعلمين له أهمية كبيرة في المنظمات التعليمية حيث يلعب المعلمين دورًا مهمًا في العملية التعليمية لذلك يجب أن يظلوا بصحة جيدة جسديًا وعقليًا ، ومن هنا استهدفت هذه الدراسة فحص العلاقة بين الاحتراق الوظيفي والالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي، وكشفت نتائج البحث عن وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاحتراق الوظيفي والالتزام التنظيمي ، وأن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاحتراق الوظيفي والأداء الوظيفي ، وكذلك وجدت علاقة ذات دلالة إحصائية بين الالتزام التنظيمي للمعلمين والأداء الوظيفي للمعلمين في المدارس الابتدائية الحكومية الخاضعة للدراسة. ومن زاوية أخرى قامت دراسة(Bakhshi, 2019) لتقييم جودة حياة العمل وارتباطها بالاحتراق الوظيفي والأداء الوظيفي بين موظفي الرعاية الصحية، وأشارت نتائج الدراسة إلى وجود صلة واضحة بين جودة حياة العمل وكلاً من الاحتراق الوظيفي والأداء الوظيفي، حيث تم التوصل إلى أن جودة حياه العمل كانت منخفضة ، وكانت علاقتها سلبية مع الاحتراق الوظيفي وكان لها ارتباط إيجابي كبير مع

الأداء الوظيفي. وفي نفس السياق استهدفت دراسة(Rafiei, 2019) تقييم الدور المعتدل للاحتراق الوظيفي في العلاقة بين جودة حياة العمل والأداء الوظيفي بين طاقم التمريض في المستشفيات التعليمية التابعة لجامعة قزوين للعلوم الطبية ، وتم تطبيق البحث على عينة قوامها ١٧٨ ممرضًا في أقسام الطوارئ في خمسة مستشفيات تعليمية ، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن معظم طاقم التمريض كان لديهم مستوى منخفض من جودة حياة العمل ، وكان لديهم احتراق وظيفي عالي مع مستوى أداء وظيفي متوسط إلى مرتفع ، كما أكدت النتائج على أنه اذا تم الاهتمام بجودة حياة العمل فإن ذلك سيكون له أثر كبير على تقليل الاحتراق الوظيفي كما سيلعب دوراً هاماً في رفع مستوى الأداء الوظيفي لهيئة التمريض. كما سعت دراسة قام بها (Gong, 2019) لاكتشاف تأثير ضغوط الدور (غموض الدور وصراع الدور) على الاحتراق الوظيفي والأداء الوظيفي لدى مديري مشاريع البناء في صناعة البناء الصينية ، وأشارت نتائج الدراسة إلى أن غموض الدور له تأثير سلبي على الاحتراق الوظيفي والأداء الوظيفي ، كما أن الصراع بين الأدوار له تأثير سلبي على الاحتراق الوظيفي ولكن له تأثير غير كبير على الأداء الوظيفي، كما أن للاحتراق الوظيفي أثر سلبي على الأداء الوظيفي. كما استهدفت دراسة (Gong, 2019) البحث في تأثير الذكاء العاطفي على الاحتراق الوظيفي والأداء الوظيفي من خلال توسيط رأس المال النفسي ، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن الذكاء العاطفي له تأثير إيجابي على رأس المال النفسي والأداء الوظيفي ويرتبط سلباً بالاحتراق الوظيفي ، كما أن لرأس المال النفسي تأثير سلبي على الاحتراق الوظيفي وتأثير إيجابي على الأداء الوظيفي، كما يلعب رأس المال النفسي دورًا وسيطًا في العلاقة بين الذكاء العاطفي والاحتراق الوظيفي والأداء الوظيفي. وفي دراسة قامت بها (الجاف، ٢٠٢٠) استهدفت من خلالها التعرف على مستوى الاحتراق الوظيفي للعاملين ومدى تأثيره على أدائهم الوظيفي، وتم تطبيق البحث على عينة قوامها ١٠٨ مفردة من العاملين في شركة توزيع المنتجات النفطية ببغداد ، وتوصل البحث إلى العديد من النتائج منها أن مستوى الاحتراق الوظيفي للعاملين منخفض مقابل ارتفاع أدائهم الوظيفي، كما أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباط وتأثير بين الاحتراق الوظيفي والأداء الوظيفي للعاملين، وقد خلُص البحث إلى ضرورة الاهتمام بظاهرة الاحتراق الوظيفي لما لها من نتائج وتأثيرات سلبية على الصحة الجسدية والنفسية للعاملين وبالتالي تراجع مستوى أدائهم الوظيفي، وضرورة بمراجعة دورية وتقييم مستمر للكشف عن مستوى الاحتراق الوظيفي للعاملين، واتخاذ التدابير اللازمة للحد من انتشاره. ومن زاوية أخرى قامت دراسة (Yu, 2022) ببناء نموذج

للعلاقة بين خرق العقد النفسي والأداء الوظيفي للجيل الجديد من الموظفين مع الأخذ في الاعتبار التأثير الوسيط للاحتراق الوظيفي والتأثير المعتدل لتجربة الخرق السابقة ، ووصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج منها أن خرق العقد النفسي يؤثر تأثيراً سلبياً على الأداء الوظيفي ، كما ساهم الاحتراق الوظيفي جزئيًا في العلاقة السلبية بين خرق العقد النفسي والأداء الوظيفي ، كما أن تجربة خرق العقد النفسي السابقة ساهمت بشكل إيجابي في توسط العلاقة السلبية بين خرق العقد النفسي والأداء الوظيفي ، أيضاً لم يلعب الاحتراق الوظيفي دورًا وسيطًا في العلاقة بين خرق العقد النفسي والأداء الوظيفي ، ولم تلعب تجربة خرق العقد النفسي السابقة دورًا معتدلًا في العلاقة بين خرق العقد النفسي والأداء الوظيفي. كما استهدفت دراسة قامت بها (عبد الحميد ، ٢٠٢٢) اختبار تأثير كل من التدوير الوظيفي والدعم التنظيمي المدرك على أبعاد الاحتراق الوظيفي لدى العاملين في الفنادق الخمس نجوم في مصر، وفحص التأثير المعدل للدعم التنظيمي المدرك على العلاقة بين سياسة التدوير الوظيفي وأبعاد الاحتراق الوظيفي. وطُبق البحث على (٢٧٤) مفردة من العاملين بالفنادق الخمس نجوم في مصر. وقد كشفت نتائج البحث عن وجود تأثير سلبي للتدوير الوظيفي على أبعاد الاحتراق الوظيفي وأهمها الإنهاك العاطفي ، كما أوضحت النتائج أن الدعم التنظيمي المدرك له تأثير سلبي على جميع أبعاد الاحتراق الوظيفي وبخاصة تدني الإنجاز الشخصي لدى العاملين بالفنادق ، إضافة إلى ذلك أكدت النتائج الدور المعدل للدعم التنظيمي المدرك في العلاقة بين التدوير الوظيفي وأبعاد الاحتراق الوظيفي–ما عدا تبدد الشخصية– وأهمها تخفيض تدني الإنجاز الشخصي، بمعنى أن زيادة الدعم التنظيمي المدرك يؤدي إلى انخفاض الشعور بتدني الإنجاز الشخصي بدرجة أكبر ومستوى الإنهاك العاطفي بدرجة أكبر خلال فترة التدوير الوظيفي للموظفين بالفنادق الخمس نجوم العاملة في مصر. كما استهدفت دراسة (نصر و القبي ، ٢٠٢٣) التعرف على مستوى انتشار ظاهرة الاحتراق الوظيفي بأبعادها الإنهاك الوظيفي، وتدنى مستوى الإنجاز، وتبلد المشاعر بين أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد بجامعة سرت، وتحديد أسبابها وطرق السيطرة عليها وعلاجها ، وعلاقة هذه الظاهرة بالأداء الوظيفي لهم ، وقد اظهرت نتائج الدراسة وجود ارتباطًا طرديًا بين الانهاك الوظيفي والأداء الوظيفي، كما أظهرت ارتباطًا طرديًا بين تدني مستوى الإنجاز الأداء الوظيفي ، بالإضافة إلى وجود ارتباطًا طرديًا لتبلد المشاعر والأداء الوظيفي، وعلى ذلك تبين أن للاحتراق الوظيفي بأبعاده الثلاثة علاقة ارتباط طردية على مستوى الأداء الوظيفي.

واسترشاداً بما سبق تم صياغة الفرض الثاني والخامس للبحث كما يلي:

- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاحتراق الوظيفي (الاجهاد النفسي / تبلد المشاعر/ نقص الشعور بالإنجاز) والأداء الوظيفي لدى العاملين بمصلحة الضرائب العامة بمحافظة المنوفية.
- لا يوجد تأثير بين الاحتراق الوظيفي (الاجهاد النفسي / تبلد المشاعر / نقص الشعور بالإنجاز) والأداء الوظيفي لدى العاملين بمصلحة الضرائب العامة بمحافظة المنوفية.

استهدفت دراسة(Pei, 2009) بحث العلاقة بين السيطرة المدركة والدعم التنظيمي المدرك والاحتراق الوظيفي والصحة النفسية للضباط في قوات الشرطة المسلحة الصينية ، توصلت نتائج الدراسة إلى أن السيطرة المدركة تؤثر بشكل كبير على الاحتراق الوظيفي فكلما ارتفعت الضوابط المدركة انخفض احتراق الوظيفي بأبعاد الثلاثة (الإرهاق العاطفي، والسخرية، وانخفاض الإنجاز) ، كما أن السيطرة المدركة تؤثر على الصحة النفسية بشكل مباشر وغير مباشر فكلما زادت السيطرة المدركة كانت الصحة النفسية أفضل ، إضافة إلى ذلك كان للتحكم المدرك تأثيرات كبيرة على الصحة النفسية من خلال الإرهاق العاطفي فكلما ارتفعت السيطرة المدركة انخفض الإرهاق العاطفي وكانت الصحة النفسية أفضل ، وكلما زاد الدعم التنظيمي المدرك انخفضت الأبعاد الثلاثة للاحتراق الوظيفي ، كما كان للدعم التنظيمي المدرك أثر على الصحة النفسية من خلال الإرهاق العاطفي أي أنه كلما زاد الدعم التنظيمي المدرك انخفض الإرهاق العاطفي وأصبحت الصحة النفسية أفضل ، وخلصت الدراسة إلى أنه يمكن لسيطرة الأفراد أن تؤثر على مستوى الاحتراق الوظيفي، والذي بدوره يؤثر على تقييمهم الذاتي للصحة النفسية ، كما يمكن أن يؤثر الدعم التنظيمي المدرك للأفراد على مستوى الاحتراق الوظيفي والصحة النفسية أيضًا. كما قامت دراسة (Yaghoubi N. M., 2014) لبحث علاقة الدعم التنظيمي المدرك بالاحتراق الوظيفي ، وأظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباط سلبية معنوية بين الدعم التنظيمي المدرك والاحتراق الوظيفي وهو ما يعني أنه كلما زاد الدعم التنظيمي المدرك للعاملين فإن الاحتراق التنظيمي ينخفض. وأشارت دراسة (Beta, 2017)إلى أنه ومع ارتفاع الطلب على إنتاج مخرجات بحثية محددة، وضع الأكاديميين تحت ضغط للتعامل مع مسؤولياتهم التعليمية والمسؤوليات الإدارية الأخرى ، ومن هنا جاءت هذه الدراسة لبحث العلاقة بين الاحتراق الوظيفي والدعم التنظيمي المدرك على سلوك العمل المبتكر بين الأكاديميين في الجامعات البحثية الماليزية ، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن الدعم التنظيمي المدرك من جانب الاكاديميين ساهم في تخفيف الاحتراق الوظيفي وتعزيز سلوك العمل الإيجابي والمبتكر.

ومن ناحية أخرى استهدفت دراسة(Takatsuka, 2021) تحديد تأثير الدعم التنظيمي المدرك والتكيف بين الثقافات على الاحتراق الوظيفي والرضا الوظيفي للمغتربين اليابانيين ، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أنه كلما زاد إدراك المغتربين للدعم التنظيمي كلما زادت قدرتهم على التكيف مع بلد جديد ، كما تبين أن الدعم التنظيمي المدرك والتكيف بين الثقافات لهما تأثير إيجابي كبير على الاحتراق والرضا الوظيفي ، كما تم التوصل إلى أن الاحتراق الوظيفي للمغتربين سينخفض إذا أدرك المغتربون أنهم يتلقون دعمًا من المنظمة، ويدعمونهم من أجل التكيف بين الثقافات وتحقيق رضاهم الوظيفي. كما استهدفت دراسة(Chun, 2022) بحث التأثيرات المتداخلة للدعم التنظيمي المدرك على الإجهاد الوبائي لكوفيد-١٩، والاحتراق الوظيفي، ونوايا الدوران الوظيفي لدى مدربي الرياضات الجماعية، وأظهرت نتائج الدراسة أن الإجهاد الوبائي كان له تأثير ذو دلالة إحصائية على معدل الدوران المهني من خلال الاحتراق الوظيفي ، كما تم التأكيد على أن الدعم التنظيمي يتوسط العلاقة بين الضغوط الوبائية والاحتراق الوظيفي ومعدل الدوران الوظيفي. وبشكل عام تسلط النتائج التي توصلنا إليها الضوء على أهمية توفير الدعم التنظيمي المناسب للعاملين الذين يعانون من مستوى عالٍ من الضغط بسبب الوباء. وكذلك استهدفت دراسة(Alsubaie, 2021) بحث تأثير الاحتراق الوظيفي كوسيط بين العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك والسخرية التنظيمية ، وتم جمع البيانات من ٢١١ موظفًا يعملون في قطاع الرعاية الصحية في المملكة العربية السعودية. وأشارت النتائج إلى أن المستوى العالي من الدعم التنظيمي المدرك يخفف من أعراض الاحتراق الوظيفي، ويخفف من المواقف والعواطف والسلوكيات الساخرة في العمل. وفي دراسة قام بها (Safitri, 2021)استهدفت تحديد العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك وانعدام الأمن الوظيفي والاحتراق الوظيفي ، وكانت الفرضية الرئيسية لهذه الدراسة هي أن هناك علاقة بين الدعم التنظيمي المدرك وانعدام الأمن الوظيفي والاحتراق الوظيفي ، أما الفروض الفرعية فكانت توجد علاقة إيجابية بين انعدام الأمن الوظيفي والاحتراق الوظيفي ، إضافة إلى أنه توجد علاقة سلبية بين الدعم التنظيمي المدرك والاحتراق الوظيفي ، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين انعدام الأمن الوظيفي والدعم التنظيمي المدرك والاحتراق الوظيفي. كما أظهرت نتائج اختبار الفرضيات الثانوية وجود علاقة إيجابية بين انعدام الأمن الوظيفي والاحتراق الوظيفي، وأن هناك علاقة سلبية بين الدعم التنظيمي المدرك والاحتراق الوظيفي. أما دراسة(Tang, 2023) فقامت ببحث العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك لممرضات الطب النفسي والاحتراق الوظيفي مع توسيط

رأس المال النفسي ، وتوصلت النتائج إلى أن ٧٣.٦٩% من الممرضات يعانين من الإرهاق العاطفي المتوسط إلى الشديد، وأن ٧٦.٧٥% يعانين من الاحتراق الوظيفي المتوسط إلى الشديد فيما يتعلق تبلد المشاعر، وأن ٩٨.٨٠% يعانين من الاحتراق الوظيفي المتوسط إلى الشديد المتعلق نقص الشعور بالإنجاز ، كما أظهر تحليل ارتباط سبيرمان أن كلا من رأس المال النفسي والدعم التنظيمي المدرك كانا مرتبطين سلبًا بالاحتراق الوظيفي. إضافة إلى ذلك فقد توسط رأس المال النفسي العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك والاحتراق الوظيفي. وسعت دراسة (رستم، ٢٠٢٣) إلى تحديد العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك والاحتراق الوظيفي في وجود الصراع بين العمل والأسرة كمتغير وسيط ، وطُبقت الدراسة على عينة مكونة من ٢٦٦ مفردة من العاملين بالكادر الاكاديمي بالمركز القومي للبحوث ، وانتهت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة معنوية سالبة مباشرة بين الدعم التنظيمي المدرك وكلاً من الصراع بين العمل والأسرة والاحتراق الوظيفي، كما تبين وجود علاقة معنوية موجبة مباشرة بين الصراع بين العمل والأسرة والاحتراق الوظيفي، وأن الصراع بين العمل والأسرة يتوسط جزئياً العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك والاحتراق الوظيفي.

واسترشاداً بما سبق تم صياغة الفرض الثالث للبحث كما يلي:

- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الدعم التنظيمي والاحتراق الوظيفي لدى العاملين بمصلحة الضرائب العامة بمحافظة المنوفية.

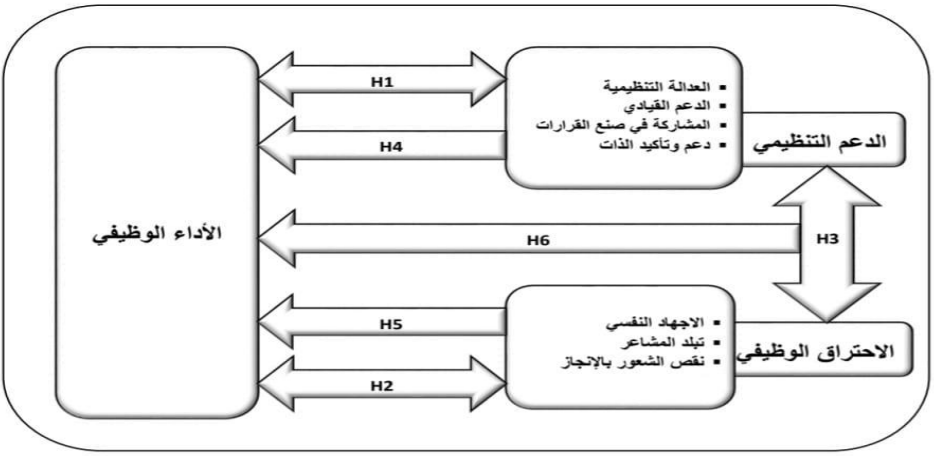
ومن خلال قيام الباحثتين بمراجعة الدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع البحث ومتغيراته تبين أنه لا توجد دراسة جمعت بين الدعم التنظيمي المدرك والاحتراق الوظيفي والأداء الوظيفي – في حدود علم الباحثتين– وهو ما يمثل الفجوة البحثية التي تسعى الباحثتين إلى تغطيتها من خلال البحث التالي، وعلى ذلك تم صياغة الفرض السادس للبحث على النحو التالي:

- لا يوجد تأثير للعلاقة بين الدعم التنظيمي والاحتراق الوظيفي في الأداء الوظيفي لدى العاملين بمصلحة الضرائب العامة بمحافظة المنوفية.

ويوضح الشكل التالي النموذج المقترح (والذي تم اختباره) للعلاقات بين متغيرات البحث:

شكل رقم (١)

النموذج المقترح للعلاقات بين متغيرات البحث



المصدر: إعداد الباحثتين بالاعتماد على الدراسات السابقة

٧- أهمية البحث

يستمد البحث الحالي أهميته من المبررات العلمية والتطبيقية التالية:

١/٧ المساهمة في التأصيل العلمي لموضوع الدعم التنظيمي المدرك والاحتراق الوظيفي والأداء الوظيفي.

٢/٧ أهمية الدور الذي تقوم به مصلحة الضرائب في الاقتصاد القومي فهي أقدم وأهم مصادر تمويل الموازنة العامة للدولة، ومحاولة الباحثتين تقديم مجموعة من التوصيات التي تتعلق بمتغيرات البحث وتساعد المسئولين بها في تحقيق هذا الدور.

٣/٧ قد يكون لنتائج البحث دور في تعزيز المعرفة لدى المسئولين بمصلحة الضرائب بأهمية الدور الذي يلعبه الدعم التنظيمي المدرك في تقليل الاحتراق الوظيفي للعاملين ورفع مستوى الأداء الوظيفي لهم، الأمر الذي يترتب عليه بذلهم لمزيد من الجهد تجاه العاملين بالشكل الذي يؤدي إلى تحقيق الأهداف من خلالهم.

٨- حدود البحث

١/٨ الحدود الموضوعية: يتعلق البحث بمتغيرات الدعم التنظيمي المدرك والاحتراق الوظيفي والأداء التنظيمي من خلال التركز على العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك والاحتراق الوظيفي وأثرهما على الأداء الوظيفي.

٢/٨ الحدود البشرية: طُبق البحث على عينة من العاملين بمناطق ومأموريات الضرائب العامة بمحافظة المنوفية.

٩- منهجية البحث

يعتمد هذا البحث على المنهج الوصفي التحليلي، وتتضمن البيانات المطلوبة للبحث، ومجتمع وعينة البحث، ومتغيرات البحث وكيفية قياسها، وأساليب تحليل البيانات واختبار فروض البحث، وتقييم صدق وثبات مقاييس البحث، ويمكن توضيح ذلك على النحو التالي:

١/٩ البيانات المطلوبة للبحث

اعتمد البحث على نوعين من البيانات هما **بيانات ثانوية** : هي بيانات تم الحصول عليها لإثراء الجانب النظري للبحث والتي تعرضت لمتغيرات البحث المختلفة المتمثلة في الدعم التنظيمي المدرك والاحتراق الوظيفي والأداء الوظيفي ، وتم الحصول على هذه البيانات من المؤلفات العلمية والبحوث والدراسات السابقة التي لها علاقة بموضوع البحث ، وما تم التوصل إليه من نتائج وتوصيات لتحديد إمكانية الاستفادة منها في البحث الحالي ، **وبيانات أولية** : هي البيانات اللازمة للإجابة على تساؤلات البحث والتي تم جمعها في ضوء قائمة الاستقصاء الموجه إلى عينة من العاملين بمناطق ومأموريات الضرائب بمحافظة المنوفية وذلك من خلال المقابلات وقد تم تفريغ القوائم وتحليلها باستخدام الاختبارات الإحصائية المناسبة بالشكل الذي مَكن الباحثة من اختبار صحة أو خطأ فروض البحث والتوصل للنتائج.

٢/٩ مجتمع وعينة البحث

يتكون مجتمع البحث من جميع العاملين بمصلحة الضرائب العامة بمحافظة المنوفية والبالغ عددهم ٧٦٣ مفردة (مركز التخطيط والمتابعة وتنظيم المعلومات بمصلحة الضرائب ،٢٠٢٢)، وفيما يلي جدول يوضح توزيع العاملين على مناطق ومأموريات محافظة المنوفية:

جدول رقم (١)

مجتمع البحث موزع على مناطق ومأموريات الضرائب بمحافظة المنوفية

م	المنطقة / المأمورية	مجتمع البحث
١	منطقة المنوفية أول	٦٥
٢	منطقة المنوفية ثان	٥٩
٣	مأمورية شبين الكوم أول	٩٥
٤	مأمورية شبين الكوم ثان	٨٠
٥	مأمورية منوف	٥٥
٦	مأمورية بركة السبع	٥١
٧	مأمورية الباجور	٥٧
٨	مأمورية الشهداء	٦٢
٩	مأمورية تلا	٥٥
١٠	مأمورية مدينة السادات	٦٥
١١	مأمورية أشمون	٥٦
١٢	مأمورية قويسنا	٦٣
	الإجمالي	٧٦٣

المصدر: اعداد الباحثتين

وفقاً لبيانات مركز التخطيط والمتابعة وتنظيم المعلومات بمصلحة الضرائب ،٢٠٢٢

وقامت الباحثتين بالاعتماد على أسلوب العينات، ونظراً لعدم وجود تجانس بين مفردات مجتمع البحث وانتشارها ووجود إطار لها فتم سحب عينة طبقية وتم تحديد حجمها من خلال الاعتماد على برنامج Sample Size Calculator عند مستوى معنوية ٥% ودرجة ثقة ٩٥% ، وكانت حجم العينة ٢٥٦ مفردة ، وتم توزيعهم بشكل متناسب على كل طبقة (المناطق والمأموريات) ، وتم اختيار مفردات العينة داخل كل طبقة بشكل عشوائي ، وفيما يلي جدول يوضح عينة البحث ونسبة الردود في مناطق ومأموريات محافظة المنوفية:

جدول رقم (٢)

عينة البحث ونسبة الردود في موزع على مناطق ومأموريات الضرائب بمحافظة المنوفية

م	المنطقة / المأمورية	عينة البحث (عدد القوائم الموزعة)	عدد قوائم الاستقصاء الصالحة للتحليل	نسبة الردود
١	منطقة المنوفية أول	٢٢	٢٠	%٩١
٢	منطقة المنوفية ثان	٢٠	١٩	%٩٥
٣	مأمورية شبين الكوم أول	٣٢	٢٩	%٩١
٤	مأمورية شبين الكوم ثان	٢٧	٢٥	%٩٣
٥	مأمورية منوف	١٨	١٦	%٨٩
٦	مأمورية بركة السبع	١٧	١٦	%٩٤
٧	مأمورية الباجور	١٩	١٧	%٨٩
٨	مأمورية الشهداء	٢١	٢٠	%٩٥
٩	مأمورية تلا	١٨	١٧	%٩٤
١٠	مأمورية مدينة السادات	٢٢	٢١	%٩٥
١١	مأمورية أشمون	١٩	١٨	%٩٥
١٢	مأمورية قويسنا	٢١	٢٠	%٩٥
الإجمالي		**٢٥٦**	**٢٣٨**	**%٩٣**

المصدر: إعداد الباحثتين

٣/٩ متغيرات البحث والمقاييس المستخدمة

اعتمدت الدراسة الميدانية على البيانات الأولية التي تم جمعها حول متغيرات البحث، والتي أمكن قياس الخصائص التي تشتمل عليها من خلال مجموعة من المقاييس المتنوعة، والتي سيتم توضيحها على النحو التالي:

١/٩ الدعم التنظيمي المدرك

تبنت الباحثتين المقياس الذي اعتمد عليه (Kurtessis J. N., 2017) في قياس الدعم التنظيمي المدرك فهو يشمل الأبعاد الأكثر تكراراً في الدراسات السابقة ، وتم إجراء بعض التعديلات والإضافة والحذف بالشكل الذي يتناسب مع طبيعة المستقصي منهم في هذا البحث وأهداف ومجال تطبيق البحث ، ولقياس دعم التنظيمي المدرك تم استخدام مقياس ليكرت (Likert Scale) المكون من خمس درجات للموافقة وعدم الموافقة ، حيث يشير الرقم (٥) إلى موافق تماماً بينما يشير الرقم (١)

إلى غير موافق على الاطلاق مع وجود درجة محايدة في المنتصف ، وقد تضمن المقياس ٢٢ عبارة منهم ٦ (١-٦) عبارات لقياس العدالة التنظيمية ، و٦ (٧-١٢) عبارات لقياس دعم القيادي ، و٥ (١٣- ١٧) عبارات لقياس لمشاركة في صنع القرارات ، و٥ (١٨-٢٢) عبارات لقياس دعم وتأكيد الذات لدى العاملين.

٢/٩ الاحتراق الوظيفي

اعتمدت الباحثتين على مقياس (Maslach , Jackson) والذي يعد من أشهر المقاييس التي استخدمت لقياس الاحتراق الوظيفي من خلال ٣ أبعاد تتمثل في الاجهاد النفسي، وتبلد المشاعر، ونقص الشعور بالإنجاز(Maslach C. &., 1981) وتم إجراء بعض التعديلات والإضافة والحذف بالشكل الذي يتناسب مع طبيعة المستقصي منهم في هذا البحث وأهداف ومجال تطبيق البحث، ولقياس أبعاد الاحتراق الوظيفي تم استخدام مقياس ليكرت (Likert Scale) المكون من خمس درجات للموافقة وعدم الموافقة ، حيث يشير الرقم (٥) إلى موافق تماماً بينما يشير الرقم (١) إلى غير موافق على الاطلاق مع وجود درجة محايدة في المنتصف ، وقد تضمن المقياس ١٣عبارة منهم ٥ (٢٣-٢٧) لقياس الاجهاد النفسي ، و٣ (٢٨-٣٠) لقياس تبلد المشاعر، و ٥ (٣١ -٣٥) لقياس نقص الشعور بالإنجاز.

٣/٩ الأداء الوظيفي

بعد إجراء مسح للمقاييس التي تم استخدامها – على حد علم الباحثتين – لقياس أبعاد الأداء الوظيفي في الدراسات السابقة، ولتصميم المقياس الخاص به تم الاعتماد على مؤشرات القياس الواردة في دراسة كلاً من (Manikandan, 2014)، (Jayarathna, 2015)، (Yongxing, 2017)، (Ramos-Villagrasa, 2019)، (Johari, 2019)، (Ananta, 2021)، (Gencer, 2023)، (المنسي، ٢٠٢٢)، (عبد الرحيم و الزبادين ، ٢٠٢٣) ، وتم إجراء بعض التعديلات والإضافة والحذف بالشكل الذي يتناسب مع طبيعة المستقصي منهم في هذا البحث وأهداف ومجال تطبيق البحث، ولقياس أبعاد الأداء الوظيفي تم استخدام مقياس ليكرت (Likert Scale) المكون من خمس درجات للموافقة وعدم الموافقة ، حيث يشير الرقم (٥) إلى موافق تماماً بينما يشير الرقم (١) إلى غير موافق على الاطلاق مع وجود درجة محايدة في المنتصف ، وقد تضمن المقياس ١٣ عبارة منهم ٤ عبارات (٣٦-٣٩) لقياس كمية العمل المنجز، و٥عبارات (٤٠-٤٤) لقياس جودة العمل المنجز ، و٤عبارات (٤٥-٤٨) لقياس الالتزام.

٤/٩ تحليل البيانات واختبار فروض البحث

بعد تفريغ بيانات قوائم الاستقصاء ومراجعتها وضبطها، قامت الباحثتين بتطبيق الأساليب الإحصائية التي توفرها مجموعة البرامج الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS (version 26، وذلك كما يلي:

أولاً: اختبارات الصدق والثبات لمقاييس متغيرات البحث.

ثانياً: خصائص عينة البحث

ثالثاً: الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث

رابعاً: اختبار الفروض وتحليل النتائج

وذلك من خلال الأساليب الإحصائية المناسبة لطبيعة البحث ومتغيراته وفروضه على النحو التالي:

- معامل الفا (Alpha): تم استخدام معامل الثبات ألفا كرونباخ (Alpha) لأداة الدراسة (قائمة الاستقصاء)، وذلك لحساب معامل الثبات لأسئلة الاستقصاء وتحديد مدى إمكانية الاعتماد عليها.
- أساليب التحليل الوصفي: حيث اعتمدت الباحثة على الوسط الحسابي في وصف خصائص العينة وتحليل ووصف استجابات العاملين.
- معامل ارتباط بيرسون واختبار معنويته: وذلك لغرض قياس درجة الارتباط بين متغيرات البحث، واختبار مدى معنوية ذلك الارتباط ومعرفة مدى وجود علاقة معنوية بين متغيرات البحث من عدمه.
- تحليل الانحدار الخطى البسيط والمتعدد: ويستخدم لتحديد نسبة الفرق التي يمكن تفسيرها في المتغير التابع بواسطة المتغير المستقل

أولاً: اختبارات الصدق والثبات لمقاييس متغيرات البحث

تم حساب معامل الثبات ألفا كرونباخ (Alpha) لأداة البحث (قائمة الاستقصاء)، كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم (٣)

معاملات الثبات والصدق لاستمارة الاستقصاء

البيان	معامل الثبات (Alpha)*	معامل الصدق الذاتي
العدالة التنظيمية	٠,٨٠٦	٠,٨٩٨
الدعم القيادي	٠,٨١٤	٠,٩٠٢
المشاركة في صنع القرارات	٠,٧٩٥	٠,٨٩٢
دعم وتأكيد الذات	٠,٨٦٩	٠,٩٣٢
الدعم التنظيمي	٠,٧٩٣	٠,٨٩١
الاجهاد النفسي	٠,٧٩٤	٠,٨٩١
تبلد المشاعر	٠,٨٠٩	٠,٨٩٩
نقص الشعور بالإنجاز	٠,٧٥٦	٠,٨٦٩
الاحتراق الوظيفي	٠,٨١٩	٠,٩٠٥
كمية العمل المنجز	٠,٨٣٧	٠,٩١٥
جودة العمل المنجز	٠,٨٤٧	٠,٩٢٠
الالتزام	٠,٨٥٣	٠,٩٢٤
الاداء الوظيفي	٠,٨٢٦	٠,٩٠٩
الاستبانة ككل	٠,٨٨٩	٠,٩٤٣

المصدر: اعداد الباحثتين من مخرجات برنامج SPSS

ويتضح من الجدول السابق أن قيم معاملات الثبات مقبولة لجميع متغيرات البحث، حيث تضمنت قائمة الاستقصاء على ثلاثة متغيرات مكونة من عشرة أبعاد، ، فتراوحت قيم معاملات الثبات لأبعاد الدعم التنظيمي المدرك ما بين (٠.٧٩٣) ، (٠.٨٦٩)، أما قيم معاملات الثبات لأبعاد الاحتراق الوظيفي تتراوح ما بين (٠.٧٥٦) ، (٠.٨١٩)، أما قيم معاملات الثبات لأبعاد الأداء الوظيفي تتراوح ما بين (٠.٨٢٦) ، (٠.٨٥٣)، وبلغ معامل الثبات لقائمة الاستقصاء ككل ٠.٨٨٩، وهو ما يشير إلى أن هذا المقياس يتمتع بدرجة عالية من الاعتمادية ، وذلك باعتبار أن معامل ألفا الذي يتراوح ما بين ٠.٥٠ إلى ٠.٦٠ يعتبر مقبولاً، وأن معامل ألفا الذي يصل إلى ٠.٨٠ يعتبر ذا مستوى متميزا من الثقة والاعتمادية. كذلك بلغت قيمة معاملات الصدق الذاتي ما بين (٠.٨٦٩)، (٠.٩٤٣) (حيث إن قيم معامل الصدق الذاتي هي الجذر التربيعي لقيم معامل الثبات) وبالتالي

يمكن القول إنها معاملات ذات دلالة جيدة لتحقيق أهداف البحث ويمكن الاعتماد عليها في تعميم النتائج على المجتمع ككل.

ثانياً: خصائص عينة البحث

من خلال التحليل الإحصائي الوصفي لعينة الدراسة يمكن للباحثة أن توضح أهم خصائص عينة الدراسة التي اعتمدت عليها كما هو مُوضَّح في الجدول التالي:

جدول رقم (٤)

خصائص عينة البحث

المتغير	فئات المتغير	التكرارات	النسبة المئوية
النوع	أنثي	47	19.74%
	ذكر	191	80.25%
	إجمالي	238	100.00%
العمر	أقل من ٣٠ سنة	36	15.13%
	من ٣٠– إلى أقل ٤٠ سنة	24	10.08%
	من ٤٠ – أقل من ٥٠ سنة	118	49.58%
	من ٥٠ سنة إلى ٦٠سنة	60	25.21%
	إجمالي	238	100.00%
المستوى التعليمي	دبلوم دراسات عليا	47	19.75%
	درجة جامعية	107	44.96%
	ماجستير أو دكتوراه	84	35.29%
	إجمالي	238	100.00%
الحالة الاجتماعية	متزوج	24	10.08%
	متزوج ويعول	214	89.92%
	إجمالي	238	100.00%
طبيعة العمل	إداري	59	24.79%
	فني	179	75.21%
	إجمالي	238	100.00%
مدة الخدمة	٣٠ سنة فأكثر	24	10.08%
	من ١٠ إلى أقل من ٢٠ سنة	72	30.25%
	من ٢٠ إلى أقل من ٣٠ سنة	142	59.66%
	إجمالي	238	100.00%
إجمالي الراتب	٥٠٠٠ جنية فأكثر	167	70.17%
	من ٣٥٠٠إلى أقل من ٥٠٠٠ جنية	71	29.83%
	إجمالي	238	100.00%

المصدر: اعداد الباحثتين وفقا لنتائج التحليل الوصفي لعينة البحث (ن = ٢٣٨)

باستعراض نتائج الجدول السابق يتبين لنا الاتي:

- يتضح أن أغلب حجم العينة من الذكور حيث يمثلون حوالي (٨٠.٢٥%) من إجمالي حجم العينة، بينما سجلت الاناث حوالي (١٩.٧٤%)، وهو ما يعني أن فئة الذكور أكثر اهتماماً وتفاعلاً مع الاستقصاء أكثر من الاناث وقد يرجع ذلك إلى أن غالبية المشتغلين بشعب الفحص من الذكور وهى أكثر الشعب التي يقع عليها عبء فحص الملفات الضريبية وكذلك التعامل مع الممولين بالإضافة إلى عبء ضرورة الانتهاء من معدل الأداء الشهري المطلوب منهم ونتيجة لما سبق فإنهم يعدوا أكثر الفئات عرضه للاحتراق الوظيفي الأمر الذي جعل من اهتماماتهم مطالبة المسئولين بتقديم الدعم اللازم لهم خاصة مع صعوبة المطالبة بزيادة المرتبات أو منح المكافأت لهم في ظل الأوضاع الاقتصادية الحالية.
- تقع أغلب حجم العينة في المدي العمري (من ٤٠ إلى أقل من ٥٠ سنة) بحوالي (٤٩.٥٨%) وتليها الفئة (من ٥٠ سنة إلى ٦٠سنة) بحوالي (٢٥.٢١%) وتليها الفئة (أقل من ٣٠ سنة) بحوالي (١٥.١٣%) بينما الفئة (من ٣٠ إلى أقل من ٤٠ سنة) سجلوا نسبة بسيطة بحوالي (١٠.٠٨%)، وترى الباحثتين أن الفئة العمرية من ٤٠ إلى ٥٠ يشغلون وظيفة مأمور وهي من أكثر الوظائف التي يقع عليها عبء العمل إضافة إلى ارتفاع أعمارهم وبالتالي فهم من أكثر الفئات عرضه للاحتراق الوظيفي، وذلك فكانوا من أكثر الفئات اهتماما بالاستقصاء.
- يوضح الجدول أن معظم مفردات العينة حاصلون على مؤهل درجة جامعية بنسبة (٤٤.٩٦%)، بينما الحاصلون على مؤهل ماجستير أو دكتوراه بنسبة (٣٥.٢٩%)، بينما الحاصلون على مؤهل دبلوم دراسات عليا سجلوا نسبة بسيطة بحوالي (١٩.٧٥%) ، وترى الباحثتين أن هذا شيء متوقع حيث أن العاملين بمصلحة الضرائب أما فنيين وهم من الحاصلين على مؤهل عالي أو ماجستير أو دكتوراه وهم يمثلون أكثر من ثلثي العاملين في أي مصلحة وهم الذي يقع عليهم عبء العمل بشكل مباشر وأكثر عرضه للاحتراق الوظيفي وبالتالي فهم من أكثر الفئات اهتماماً بموضوع البحث.
- يوضح الجدول أن معظم مفردات العينة حالتهم الاجتماعية متزوج ويعول بنسبة (٨٩.٩٢%)، بينما متزوج سجلوا نسبة بسيطة بحوالي (١٠.٠٨%)، وهو يعكس اهتمام هذه الفئة بالاستقصاء حيث ترى الباحثتين أن ضغوط الحياة والأعباء الاسرية إضافة إلى طبيعة العمل كل هذا يجعلهم عرضه للاحتراق الوظيفي.

- يوضح الجدول أن معظم مفردات العينة طبيعة العمل لهم فني بنسبة (٧٥.٢١%)، بينما إداري سجلوا نسبة بسيطة بحوالي (٢٤.٧٩%)، وهو ما يتماشى مع أن معظم فئات عينة البحث من الحاصلين على مؤهلات عليا وما فوقها وهم ما يشغلون الوظيفة الفنية داخل المصلحة وهم أكثر الفئات عرضه للاحتراق الوظيفي واهتمام بالاستقصاء.
- بالنسبة لمدة الخدمة تبين أن غالبية مفردات العينة لديهم مدة خدمة تتراوح من ٢٠ إلى أقل من ٣٠ سنة حيث يقع ما نسبته (٥٩.٦٦%) من مفردات العينة في هذا المدي، ويقع ما نسبته (٣٠.٢٥%) في المدي من ١٠ إلى أقل من ٢٠ سنة، ويقع ما نسبته (١٠.٠٨%) في كلا من المدي من ٣٠ سنة فأكثر. وترى الباحثتين أن أكثر الفئات اهتمام بالاستقصاء هي الفئات التي يتبقى لها عدد من السنوات حتى تحال لسن التقاعد وبالتالي فهي تحتاج خلال هذه السنوات دعم من المصلحة حتى لا تتعرض للاحتراق الوظيفي بالشكل الذي ينعكس على تحسين أدائها الوظيفي.
- فيما يتعلق بإجمالي المرتب يتضح أن نسبة (٧٠.١٧%) من إجمالي العينة إجمالي المرتب لهم (٥٠٠٠ جنية فأكثر) وأن ما نسبته (٢٩.٨٣%) إجمالي المرتب (من ٣٥٠٠ إلى أقل من ٥٠٠٠ جنية). وارجعت الباحثتين ذلك إلى أنه مع طبيعة الحياة الاقتصادية وازدياد تكاليف المعيشة تعجز المرتبات عن مواكبة هذا الامر الذي يزيد من الضغوط الواقعة على عاتق العاملين إضافة الي ضغوط وأعباء العمل وهو ما جعل لهذا الاستقصاء أهمية لدى مفردات البحث لأنه يمس حياتهم الوظيفية ايماناً منهم بكونه سيقدم للمسئولين داخل مصلحة الضرائب نتائج تعكس أهمية وضرورة تقديم الدعم لهم حتى يخفف جزء من الأعباء الملقاة على عاتقهم والخاصة بالعمل.

ثالثاً: الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث

الجدول التالي يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمتغيرات البحث وذلك على النجو التالي:

جدول رقم (٥)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمتغيرات البحث

متغيرات البحث	المتوسطات الحسابية	الانحرافات المعيارية
العدالة التنظيمية	2.4181	.57465
الدعم القيادي	2.6450	.60616
المشاركة في صنع القرارات	2.424	.7672
دعم وتأكيد الذات	2.893	.6208
الدعم التنظيمي	2.5952	.49259
الاجهاد النفسي	3.091	.6934
تبلد المشاعر	2.382	.7655
نقص الشعور بالإنجاز	2.887	.6673
الاحتراق الوظيفي	2.787	.6026
كمية العمل المنجز	3.3015	.59199
جودة العمل المنجز	3.682	.4967
الالتزام	3.3288	.89233
الاداء الوظيفي	2.9763	.68228

المصدر: من اعداد الباحثتين بناء على نتائج التحليل الإحصائي لعينة البحث، ن = ٢٣٨ مفردة

يتضح من خلال تحليل نتائج الجدول السابق ما يلي:

- حققت معظم الأوساط الحسابية للمتغيرات نتائج متقاربة بمستوي متوسط لإجماليات قيم مفردات العينة، حيث يتضح أن قيم متوسطات متغيرات البحث تتراوح من (٢.٣٨٢، ٣.٦٨٢) وجميعها أكبر من الوسط الفرضي للمقياس والبالغ (٣)، كما تشير قيم الانحرافات المعيارية لمتغيرات البحث التي تقل عن الواحد الصحيح الي وجود قدر كبير من الاتفاق بين مصلحة الضرائب العامة بمحافظة المنوفية عينة البحث في ادراكهم لتلك المتغيرات.

- فيما يتعلق **بالمتغير المستقل الأول الدعم التنظيمي** فقد حقق وسطاً حسابياً متوسط المستوي قدره (٢.٥٩٥٢) وانحرافا معياريا قدره (٠.٤٩٢٥٩) وهذا يدل على أن هناك قصور في ادارك مفردات عينة البحث لأبعاد الدعم التنظيمي، ويأتي في مقدمة تلك الدعم التنظيمي دعم وتأكيد الذات بوسط حسابي قدره (٢.٨٩٣) وانحراف معياري قدره (٠.٦٢٠٨)، ويليه بعد الدعم القيادي بوسط حسابي قدره (٢.٦٤٥٠) وانحراف معياري قدره (٠.٦٠٦١٦)، ويليه بعد المشاركة في صنع القرارات بوسط حسابي قدره (٢.٤٢٤) وانحراف معياري قدره (٠.٧٦٧٢)، ويليه بعد العدالة التنظيمية بوسط حسابي قدره (٢.٤١٨١) وانحراف معياري قدره (٠.٥٧٤٦٥).
- **فيما يتعلق بالمتغير المستقل الثاني الاحتراق الوظيفي** فقد حقق وسطا حسابيا متوسط المستوي قدره (٢.٧٨٧) وانحرافا معياريا قدره (٠.٦٠٢٦) وهذا يدل على أن هناك قصور في إدراك وفهم مفردات عينة البحث لأبعاد الاحتراق الوظيفي، ويأتي في مقدمة تلك الاحتراق الوظيفي الاجهاد النفسي بوسط حسابي قدره (٣.٠٩١) وانحراف معياري قدره (٠.٦٩٣٤)، ويليه بعد نقص الشعور بالإنجاز بوسط حسابي قدره (٢.٨٨٧) وانحراف معياري قدره (٠.٦٦٧٣)، ويليه بعد تبلد المشاعر بوسط حسابي قدره (٢.٣٨٢) وانحراف معياري قدره (٠.٧٦٥٥).
- **أما المتغير التابع الأداء الوظيفي** فقد حقق وسطا حسابيا قدره (٢.٩٧٦٣) وانحراف معياري قدره (٠.٦٨٢٢٨) ، وهو ما يعني أن أراء مفردات عينة البحث تقترب إلى الرأي المحايد والذي يعنى أن هناك ادراك متوسط لأبعاد الأداء الوظيفي لديهم ، ويأتي في مقدمة تلك الأداء الوظيفي جودة العمل المنجز بوسط حسابي قدره (٣.٦٨٢) وانحراف معياري قدره (٠.٤٩٦٧)، ويليه بعد الالتزام بوسط حسابي قدره (٣.٣٢٨٨) وانحراف معياري قدره (٠.٨٩٢٣٣)، ويليه بعد كمية العمل المنجز بوسط حسابي قدره (٣.٣٠١٥) وانحراف معياري قدره (٠.٥٩١٩٩).
- تشير قيم الانحراف المعياري لمتغيرات البحث، إلى وجود قدر من الاتفاق بين مفردات عينة البحث في حجم إدراكهم لهذه المتغيرات، ويلاحظ من النتائج السابقة أن التشتت المنخفض في استجابات مفردات عينة البحث حول ادراكهم للدعم التنظيمي المقدم من قبل مصلحة الضرائب العامة بمحافظة المنوفية، يعكس مدي التقارب في وجهات النظر لدي مفردات العينة حول أهمية الدعم التنظيمي المدرك ودورة في تحسين الأداء الوظيفي وذلك على الرغم من التشتت العالي في استجابات أفراد عينة البحث على مستوي أبعاد الدعم التنظيمي والاحتراق الوظيفي.

رابعاً: اختبار الفروض وتحليل النتائج

اختبار فروض البحث الأول والثاني والثالث

لاختبار فرض البحث الأول والثاني والثالث والخاص ببحث العلاقة بين متغيرات البحث قامت الباحثتين باستخدام معاملات الارتباط الخطي الثنائي بين متغيرات البحث: Bivariate Pearson Correlation حيث تم اجراء اختبار الارتباط الثاني لبيرسون وذلك لتحديد معنوية الارتباط بين متغيرات البحث، ويعرض الجدول التالي معاملات الارتباط الخطي الثنائي بين متغيرات البحث كما يلي:

جدول رقم (٦) معاملات الارتباط الخطي الثنائي بين متغيرات البحث

م	١	٢	٣	٤	٥	٦	٧	٨	٩	١٠	١١	١٢	١٣
العدالة التنظيمية	1												
الدعم القيادي	0.09	1											
المشاركة في صنع القرارات	.155*	.735**	1										
دعم وتأكيد الذات	.337**	.627**	.647**	1									
الاجهاد النفسي	-.171**	-.147*	-.411**	-.414**	1								
تبلد المشاعر	-0.053	-.393**	-.512**	-.363**	.801**	1							
نقص الشعور بالإنجاز	-.194**	0.045	-.312**	-0.023	.518**	.417**	1						
كمية العمل المنجز	.217**	-.247**	-.265**	-.351**	-0.004	0.066	-.384**	1					
جودة العمل المنجز	.212**	.281**	.249**	.178**	-.157*	-.174**	-.523**	.557**	1				
الالتزام	.424**	0.017	0.051	-0.123	-0.006	0.058	-.421**	.753**	.686**	1			
الدعم التنظيمي	.486**	.817**	.865**	.858**	-.385**	-.450**	-.157*	.226**	.301**	0.11	1		
الاحتراق الوظيفي	-.160*	-.206**	-.489**	-.304**	.914**	.885**	.745**	-0.115	-.327**	-.133*	-.396**	1	
الاداء الوظيفي	.393**	0.118	.377**	.322**	-.169**	-0.007	-.476**	0.066	.425**	.504**	.399**	-.244**	1

المصدر: من اعداد الباحثتين بناء على نتائج التحليل الإحصائي لعينة الدراسة ن = ٢٣٨ مفردة

. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).الارتباط المعنوي عند مستوى ٠.٠١

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).0.05*الارتباط المعنوي عند مستوى

ويتضح من نتائج الجدول السابق ما يلي:

- وجود ارتباط ثنائي بين متغيرات البحث حيث تبين وجود علاقة ارتباط موجبة ذات دلالة إحصائية بين المتغير المستقل الدعم التنظيمي وبين المتغير التابع الأداء الوظيفي، كما وجد علاقة موجبة ذو دلالة إحصائية بين المتغير التابع الأداء الوظيفي وجميع أبعاد المتغير المستقل الدعم التنظيمي بشكل فردي لكل بُعد على حدة من أبعاد الدعم التنظيمي (العدالة التنظيمية – الدعم القيادي – المشاركة في صنع القرارات – دعم وتأكيد الذات).
- ارتفاع قيم معاملات الارتباط بين الدعم التنظيمي بشكل فردي واجمالا والمتغير التابع الأداء الوظيفي حيث يشير الي وجود ارتباط موجب ذو دلالة إحصائية بين الدعم التنظيمي وبين المتغير التابع الأداء الوظيفي عند مستوي دلالة (٠.٠١) حيث بلغ معامل الارتباط بين الدعم التنظيمي وبُعد العدالة التنظيمية (**.393).
- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية موجبة بين المتغير التابع الأداء الوظيفي وبين بُعد الدعم القيادي عند مستوي دلالة (٠.٠٥) حيث بلغ معامل الارتباط بينه وبين بًعد الدعم القيادي (٠.١١٨).
- وجود علاقة ذو دلالة إحصائية موجبة بين المتغير التابع الأداء الوظيفي وبين بُعد المشاركة في صنع القرارات عند مستوي دلالة (٠.٠٥) حيث بلغ معامل الارتباط بينه وبين بُعد المشاركة في صنع القرارات (**.377).
- وجود علاقة ذو دلالة إحصائية موجبة بين المتغير التابع الأداء الوظيفي وبين محور دعم وتأكيد الذات عند مستوي دلالة (٠.٠٥) حيث بلغ معامل الارتباط بينه وبين محور دعم وتأكيد الذات (**.322).
- وجود ارتباط ثنائي بين متغيرات البحث حيث تبين وجود علاقة ارتباط موجبة ذات دلالة إحصائية بين المتغير المستقل الاحتراق الوظيفي وبين جميع أبعاده (الاجهاد النفسي – تبلد المشاعر – نقص الشعور بالإنجاز) وبين بعضهم البعض ويتضح منه وجود ارتباط ثنائي معنوي موجب متوسط وفوق المتوسط بين جميع أبعاد الاحتراق الوظيفي.
- وجود ارتباط ثنائي بين متغيرات البحث حيث تبين وجود علاقة ارتباط موجبة ذات دلالة إحصائية بين المتغير المستقل الاحتراق الوظيفي وبين المتغير التابع الأداء الوظيفي، وتوجد علاقة سالبة ذو دلالة إحصائية بين المتغير التابع الأداء الوظيفي وجميع أبعاد المتغير المستقل الاحتراق

الوظيفي بشكل فردي لكل بُعد على حده من أبعاد الاحتراق الوظيفي (الاجهاد النفسي – تبلد المشاعر – نقص الشعور بالإنجاز).

- ارتفاع قيم معاملات الارتباط بين الاحتراق الوظيفي بشكل فردي واجمالا بين المتغير التابع الأداء الوظيفي حيث يشير الي وجود ارتباط سالب ذو دلالة إحصائية بين الاحتراق الوظيفي وبين المتغير التابع الأداء الوظيفي عند مستوي دلالة (٠.٠١) بلغ معامل الارتباط بين بُعد الاحتراق الوظيفي وبُعد الاجهاد النفسي (**169.-).
- وجود علاقة ذو دلالة إحصائية سالبة بين المتغير التابع الأداء الوظيفي وبين بُعد تبلد المشاعر عند مستوي دلالة (٠.٠٥) حيث بلغ معامل الارتباط بينه وبين بُعد تبلد المشاعر (0.007-).
- وجود علاقة ذو دلالة إحصائية سالبة بين المتغير التابع الأداء الوظيفي وبين بُعد نقص الشعور بالإنجاز عند مستوي دلالة (٠.٠٥) حيث بلغ معامل الارتباط بينه وبين بُعد نقص الشعور بالإنجاز (**476.-).
- وجود ارتباط ثنائي بين متغيرات البحث حيث تبين وجود علاقة ارتباط موجبة ذات دلالة إحصائية بين المتغير المستقل الاحتراق الوظيفي وبين جميع أبعاده (الاجهاد النفسي – تبلد المشاعر – نقص الشعور بالإنجاز)، وبين بعضهم البعض ويتضح منه وجود ارتباط ثنائي معنوي موجب متوسط وفوق المتوسط بين جميع أبعاد الاحتراق الوظيفي.
- وجود ارتباط ثنائي بين متغيرات البحث حيث تبين وجود علاقة ارتباط موجبة ذات دلالة إحصائية بين المتغير المستقل الدعم التنظيمي والاحتراق الوظيفي وبين المتغير التابع الأداء الوظيفي، كما يوجد علاقة موجبة ذو دلالة إحصائية بين المتغير التابع الأداء الوظيفي وجميع أبعاد المتغير المستقل الدعم التنظيمي والاحتراق الوظيفي بشكل فردي كل بَعد على حدا من أبعاد الأداء الوظيفي (كمية العمل المنجز – جودة العمل المنجز – الالتزام).
- ارتفاع قيم معاملات الارتباط بين الدعم التنظيمي الاحتراق الوظيفي بشكل فردي واجمالا بين المتغير التابع الأداء الوظيفي حيث يشير الي وجود ارتباط موجب بين بُعد كمية العمل وبين المتغير التابع الأداء الوظيفي وبلغ معامل الارتباط (٠.٠٦٦).
- وجود علاقة ذو دلالة إحصائية موجبة بين المتغير التابع الأداء الوظيفي وبين بُعد جودة العمل المنجز عند مستوي دلالة (٠.٠٥) حيث بلغ معامل الارتباط بينه وبين بُعد جودة العمل المنجز (**425.).

- وجود علاقة ذو دلالة إحصائية موجبة بين المتغير التابع الأداء الوظيفي وبين بُعد الالتزام عند مستوي دلالة (٠.٠٥) حيث بلغ معامل الارتباط بينه وبين بُعد الالتزام (**504.).
- وجود ارتباط ثنائي بين متغيرات البحث حيث تبين وجود علاقة ارتباط موجبة ذات دلالة إحصائية بين المتغير المستقل الاحتراق الوظيفي وبين جميع أبعاده (كمية العمل المنجز – جودة العمل المنجز – الالتزام)، وبين بعضهم البعض ويتضح منه وجود ارتباط ثنائي معنوي موجب متوسط وفوق المتوسط بين جميع أبعاد الدعم التنظيمي والاحتراق الوظيفي.
- ارتفاع قيم معاملات الارتباط بين الدعم التنظيمي والاحتراق الوظيفي بشكل فردي وإجمالا حيث يشير وجود ارتباط سالب عالي ذو دلالة إحصائية بين الدعم التنظيمي والاحتراق الوظيفي (كمتغير مجمل) وجميع معاملاته عند مستوي دلالة (٠.٠١) حيث بلغ معامل الارتباط (١) بين بُعد الدعم التنظيمي والاحتراق الوظيفي بُعد العدالة التنظيمية، حيث بلغ معامل الارتباط (٠.٠٩) بين بُعد الدعم التنظيمي والاحتراق الوظيفي كمتغير اجمالا بُعد الدعم القيادي، حيث بلغ معامل الارتباط (*155.) بين بُعد الدعم التنظيمي والاحتراق الوظيفي كمتغير (اجمالا) وبُعد المشاركة في صنع القرارات، حيث بلغ معامل الارتباط (**337.) بين متغير الدعم التنظيمي والاحتراق الوظيفي كمتغير (اجمالا) و بُعد دعم وتأكيد الذات، حيث بلغ معامل الارتباط (**171.-) بين متغير الدعم التنظيمي والاحتراق الوظيفي كمتغير (اجمالا) و بُعد الإجهاد النفسي، حيث بلغ معامل الارتباط (0.053-) بين متغير الدعم التنظيمي والاحتراق الوظيفي كمتغير (اجمالا) و بُعد تبلد المشاعر، حيث بلغ معامل الارتباط (**194.-) بين متغير الدعم التنظيمي والاحتراق الوظيفي كمتغير (اجمالا) و بُعد نقص الشعور بالإنجاز، حيث بلغ معامل الارتباط (**217.) بين متغير الدعم التنظيمي والاحتراق الوظيفي كمتغير (اجمالا) و بُعد كمية العمل المنجز، حيث بلغ معامل الارتباط (**212.) بين متغير الدعم التنظيمي والاحتراق الوظيفي كمتغير (اجمالا) و بُعد جودة العمل المنجز، حيث بلغ معامل الارتباط (**424.) بين متغير الدعم التنظيمي والاحتراق الوظيفي كمتغير (اجمالا) و بُعد الالتزام.
- تشير معاملات الارتباط بين الابعاد التفصيلية المختلفة لمتغيرات البحث الي انها في علاقتها السالبة بين المتغير المستقل الدعم التنظيمي والاحتراق الوظيفي وبجميع محاوره على انفراد وعلاقتها بالمتغير التابع الأداء الوظيفي لم تتجاوز حدها (**476.-، **504.) لكيلا يكون

هناك ارتباط عال بينهما مما استدعي دمج بعض المتغيرات مع بعضها البعض، وهذا يعزز من درجة التأكد من استقلالية المتغيرات وعدم تداخلها مع بعضها البعض.

من خلال ما سبق نستنتج عدم صحة الفروض الثلاثة الأولى للبحث أي أنه:

- **توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الدعم التنظيمي المدرك (العدالة التنظيمية – الدعم القيادي – المشاركة في صنع القرارات – دعم وتأكيد الذات) والأداء الوظيفي لدى العاملين بمصلحة الضرائب العامة بمحافظة المنوفية.**
- **توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاحتراق الوظيفي (الاجهاد النفسي – تبلد المشاعر – نقص الشعور بالإنجاز) والأداء الوظيفي لدى العاملين بمصلحة الضرائب العامة بمحافظة المنوفية.**
- **توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الدعم التنظيمي المدرك والاحتراق الوظيفي لدى العاملين بمصلحة الضرائب العامة بمحافظة المنوفية.**

وترى الباحثتين أن نتائج الفروض الثلاثة الأولى من البحث منطقية نتيجة للاتي:

- العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك والأداء الوظيفي فترى الباحثتين أن في حالة إدراك العاملين بمصلحة الضرائب العامة للدعم التنظيمي بأبعاده الأربعة (العدالة التنظيمية، الدعم القيادي، المشاركة في صنع القرارات، ودعم وتأكيد الذات لدى العاملين) فإن ذلك سيؤثر بلا شك يزيد من قدرتهم على أداء عملهم ومحاولة التغلب على الصعوبات التي تواجههم بالشكل الذي ينعكس على أدائهم الوظيفي.
- العلاقة بين الاحتراق الوظيفي والأداء الوظيفي فنجد أنه إذا استطاع المسئولين في مصلحة الضرائب العامة السيطرة على ظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى العاملين فإن ذلك سيؤدي إلى تخفيف حدة الاجهاد الذي يعرض له العاملين وسيشعرهم بأهمية عملهم داخل المنظمة وبالتالي سينعكس ذلك على ارتفاع مستوى رضاهم عن العمل الأمر الذي يؤثر إيجاباً على الأداء الوظيفي لهم.
- العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك والاحتراق الوظيفي فنجد أن إدراك العاملين للدعم التنظيمي المقدم من المصلحة سيكون له دور هام في تقليل ظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى العاملين إلى أدنى حد لها فمع اهتمام المسئولين بجميع أبعاد الدعم التنظيمي المدرك يجعل العاملين يشعرون

بأهميتهم داخل المصلحة وأن دعمهم جزء من أولويات المصلحة وهو ما يقلل من إحساس الاجهاد لديهم ويزيد من تفاعلهم مع أهداف المصلحة وسعيهم الجاد لتحقيقها.

ولاستكمال اختبار باقي فروض البحث والتأكد من وجود علاقات التأثير والتأثر بين متغيرات البحث الثلاثة يجب استخدام تحليل الانحدار المتعدد Multiple Regression Analyses والذي سيبين علاقات التأثير والتأثر بين هذه المتغيرات، ولكن بعد التأكد من اختبارات جاهزية وصلاحية البيانات للتأكد من سلامتها وصحتها لإجراء مثل هذه التحليلات من خلال التأكد من التالي:

- ❖ البيانات موزعه توزيعا طبيعيا (Normal Distribution).
- ❖ توافر استقلالية لمتغيرات الدراسة وعدم وجود تداخل فيما بينهما (Multicollinearity).

❖ اختبار التوزيع الطبيعي (Normal Distribution):

للتأكد من البيانات موزعة توزيعا طبيعيا اجرت الباحثتين كلا من اختبار التفرطح والالتواء (Kurtosis– Skewness) ويبين الجدول التالي نتائج هذا الاختبار:

جدول رقم (٧)

اختبار التوزيع الطبيعي للبيانات

متغيرات البحث	Kurtosis	Skewness
العدالة التنظيمية	.423	.317
الدعم القيادي	.442	.089
المشاركة في صنع القرارات	.424	-.847
دعم وتأكيد الذات	.942	-.375
الاجهاد النفسي	.039	-.590
تبلد المشاعر	.322	-.624
نقص الشعور بالإنجاز	-.373	-1.321

المصدر: من اعداد الباحثتين بناء على نتائج التحليل الإحصائي لعينة البحث ن = ٢٣٨

ذات دلالة إحصائية عند مستوي دلالة $\leq 0.05P$

يتضح من الجدول السابق أن جميع قيم Skewness, Kurtosis موزعه توزيعا طبيعيا حسب نتائج الاختبار، واعتمادا على هذه النتائج فإن بيانات هذا البحث تتصف بأنها موزعه توزيعا طبيعيا.

❖ **اختبار استقلالية متغيرات البحث :Multicollinearity**

لاختبار استقلالية متغيرات البحث وعدم تداخلها مع بعضها البعض، تم التعرف على القيم الإحصائية الخاصة باختبار معدل التضخم Variance Inflation Rate(VIF) ومعدل السماح Tolerance وللتأكد من استقلالية متغيرات البحث يجب أن يكون قيم Tolerance أكبر من (٠.٢٠) وقيم VIF أقل من (١٠) (Hair et al.,2006)، ويبين الجدول التالي نتائج هذين الاختبارين:

جدول رقم (٨)

اختبار استقلالية متغيرات البحث

متغيرات البحث	VIF	Tolerance
العدالة التنظيمية	1.159	.863
الدعم القيادي	2.423	.413
المشاركة في صنع القرارات	2.482	.403
دعم وتأكيد الذات	2.126	.470
الاجهاد النفسي	3.147	.318
تبلد المشاعر	2.788	.359
نقص الشعور بالإنجاز	1.367	.732

المصدر: من اعداد الباحثتين بناء على نتائج التحليل الإحصائي لبيانات البحث، ن = ٢٣٨

يلاحظ من الجدول السابق أن **قيم السماح** Tolerance وقيم التضخم **(VIF)** ضمن الحدود المسموح بها مما يؤكد استقلالية متغيرات البحث وعدم تداخلها.

اختبار فروض البحث الرابع

لاختبار فرض البحث الرابع والذي ينص على أنه " لا يوجد تأثير للدعم التنظيمي المدرك (العدالة التنظيمية – الدعم القيادي – المشاركة في صنع القرارات – دعم وتأكيد الذات) على الأداء الوظيفي لدى العاملين بمصلحة الضرائب العامة بمحافظة المنوفية" ، ولاختبار هذا الفرض أجري تحليلا لانحدار الخطي المتعدد Simple Linear Regression Analysis لمعرفة قوة واتجاه العلاقة أبعاد الدعم التنظيمي (العدالة التنظيمية – الدعم القيادي – المشاركة في صنع القرارات – دعم

وتأكيد الذات) كمتغير مستقل والأداء الوظيفي اجمالاً كمتغير تابع ويوضح الجدولين رقمي (٩) ، (١٠) نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد والشكل النهائي للمعادلة وذلك على النحو التالي:

جدول رقم (٩)

نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد لأبعاد الدعم التنظيمي مدرك على الأداء الوظيفي

المتغير المستقل	R	R^2	Adjusted R^2	F	Sig.F
أبعاد الدعم التنظيمي (إجمالا)	.558	.311	.299	26.308	٠.000

المصدر: من اعداد الباحثتين بناء على نتائج التحليل الإحصائي لعينة البحث (ن = 238 مفردة).

***P<0.000

وباستعراض بيانات الجدول السابق يمكن استخلاص ان قيم معاملات الارتباط (R) الي وجود ارتباط معنوي بين أبعاد الدعم التنظيمي المدرك (اجمالا) كمتغير مستقل والأداء الوظيفي كمتغير تابع. وايضاً تشير قيم معامل التحديد Adj R^2 الي أن أبعاد الدعم التنظيمي (اجمالا) كمتغير مستقل تعد مفسر من مفسرات الأداء الوظيفي بقيمة (٢٩.٩%) والباقي يرجع إلى عوامل أخري.

جدول رقم (١٠)

الشكل النهائي لمعادلة الانحدار الخطي المتعدد لأبعاد الدعم التنظيمي المدرك على الأداء الوظيفي

المتغير المستقل	ß	Beta	T, value	Sig.T	المعامل الثابت	F	Sig.F
العدالة التنظيمية	.367	.309	5.281	.000	1.701	26.308	٠.000
الدعم القيادي	.408	.362	4.280	.000			
المشاركة في صنع القرارات	.470	.529	6.175	.000			
دعم وتأكيد الذات	.112	.102	1.291	.198			

***P<0.000

المصدر: من اعداد الباحثتين بناء على نتائج التحليل الإحصائي لعينة البحث (ن = ٢٣٨ مفردة)

وباستعراض بيانات الجدول السابق يمكن استخلاص ان الإشارات الموجبة في معلمات النموذج (Beta,B) تدل على وجود تأثير موجب ذات دلالة إحصائية بين أبعاد الدعم التنظيمي كمتغير مستقل والأداء الوظيفي كمتغير تابع وتشير نتائج اختبار (T-test) الي معنوية معلمات النموذج، ما عدا بُعد دعم وتأكيد الذات كما يشير معامل جوهرية النموذج Sig.F الي معنوية النتائج عند

مستوي دلالة (٠.٠١) ومستوي دلالة الانحدار (قيمة F) بالنسبة لمتغير أبعاد الدعم التنظيمي (٢٦.٣٠٨) عند مستوي معنوية (٠.٠٠٠١) الأمر الذي يعني أن متغير الدعم التنظيمي كمتغير مستقل يسهم بمستوي عالي من الدلالة في تفسير الأداء الوظيفي بالتطبيق على مصلحة الضرائب بمحافظة المنوفية ، وقد جاء ترتيب أبعاد الدعم التنظيمي المدرك من حيث التأثير في الأداء الوظيفي كالتالي: المشاركة في صنع القرارات ثم الدعم القيادي وأخيراً العدالة التنظيمية ، ومما سبق عرضه تم رفض صحة الفرض الرابع والذي يختبر التأثير بين الدعم التنظيمي كمتغير مستقل والأداء الوظيفي كمتغير تابع، بما يعني أنه :

" يوجد تأثير موجب ذو دلالة إحصائية للدعم التنظيمي المدرك على الأداء الوظيفي بالتطبيق على مصلحة الضرائب العامة بمحافظة المنوفية"

وترى الباحثتين أن هذه النتيجة منطقية كما أنها مفيدة للمسئولين في مصلحة الضرائب فهذه النتيجة تعني أنه عندما يدرك العاملين أن المسئولين في مصلحة الضرائب العامة يهتمون بجهودهم ويساندوهم من خلال دعم المسئولين وإتاحة الفرصة لهم في المشاركة في صنع القرارات والتعامل معهم بعدالة وشفافية كل ذلك سيدفعهم لبذل مزيد من الجهد بالشكل الذي ينعكس على أدائهم الوظيفي.

اختبار فروض البحث الخامس

لاختبار فرض البحث الخامس والذي ينص على أنه " لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للاحتراق الوظيفي (الاجهاد النفسي – تبلد المشاعر – نقص الشعور بالإنجاز)على الأداء الوظيفيً بالتطبيق على مصلحة الضرائب العامة بمحافظة المنوفية" ، ولاختبار هذا الفرض أجري تحليلا لانحدار الخطي المتعدد Simple Linear Regression Analysis لمعرفة قوة واتجاه العلاقة أبعاد الاحتراق الوظيفي (الاجهاد النفسي – تبلد المشاعر – نقص الشعور بالإنجاز) كمتغير مستقل والأداء الوظيفي كمتغير تابع ويوضح الجدولين رقمي (١١) ، (١٢) نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد والشكل النهائي للمعادلة وذلك على النحو التالي:

جدول رقم (١١)

نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد للأداء الوظيفي على أبعاد الاحتراق الوظيفي (إجمالا)

المتغير المستقل	R	R^2	Adjusted R^2	F	Sig.F
أبعاد الاحتراق الوظيفي (إجمالا)	.531	.282	.273	30.670	٠.000

المصدر: من اعداد الباحثتين بناء على نتائج التحليل الإحصائي لعينة الدراسة (ن = 238 مفردة).

***P<0.000

وباستعراض بيانات الجدول السابق يمكن استخلاص النتائج الآتية:

- تشير قيم معاملات الارتباط (R) الي وجود ارتباط معنوي بين أبعاد الاحتراق الوظيفي (اجمالا) كمتغير مستقل والأداء الوظيفي كمتغير تابع.
- تشير قيم معامل التحديد Adj R^2 الي أن أبعاد الاحتراق الوظيفي (اجمالا) كمتغير مستقل تعد مفسر من مفسرات الأداء الوظيفي بقيمة (27.3%) والباقي يرجع إلى عوامل أخري.

جدول رقم (١٢)

الشكل النهائي لمعادلة الانحدار الخطي المتعدد لأبعاد الاحتراق الوظيفي على الأداء الوظيفي (اجمالا)

المتغير المستقل	ß	Beta	T, value	Sig.T	المعامل الثابت	F	Sig.F
الاجهاد النفسي	-.180	.309	-1.861	.064	4.336	30.670	٠.000
تبلد المشاعر	-.323	.362	-3.913	.000			
نقص الشعور بالإنجاز	-.545	.529	-8.227	.000			

***P<0.000

المصدر: من اعداد الباحثتين بناء على نتائج التحليل الإحصائي لعينة الدراسة (ن = ٢٣٨ مفردة)

وباستعراض بيانات الجدول السابق رقم (١٠) يمكن استخلاص أن الإشارات السالبة في معلمات النموذج (Beta,B) تؤكد على وجود تأثير سالب ذو دلالة إحصائية بين أبعاد الاحتراق الوظيفي كمتغير مستقل والأداء الوظيفي اجمالا كمتغير تابع وتشير نتائج اختبار (T-test) الي معنوية معلمات النموذج، كما يشير معامل جوهرية النموذج Sig.F الي معنوية النتائج عند مستوي دلالة

(٠.٠١) ومستوي دلالة الانحدار (قيمة F) بالنسبة لمتغير أبعاد الاحتراق الوظيفي كمتغير مستقل (٣٠.٦٧٠) عند مستوي معنوية (٠.٠٠٠١) الأمر الذي يعني أن متغير الاحتراق الوظيفي كمتغير مستقل يسهم بمستوي عالي من الدلالة في تفسير الأداء الوظيفي بالتطبيق على مصلحة الضرائب العامة بمحافظة المنوفية. وقد جاء ترتيب أبعاد الاحتراق الوظيفي من حيث التأثير في الأداء الوظيفي كالتالي: الاجهاد النفسي يليه تبلد المشاعر وأخيراً نقص الشعور بالإنجاز، ومن خلال ما سبق يمكن رفض صحة الفرض الخامس للبحث أي أنه:

"يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للاحتراق الوظيفي على الأداء الوظيفيً
بالتطبيق على مصلحة الضرائب العامة بمحافظة المنوفية"

وترى الباحثتين أن هذه النتيجة منطقية كما أنها تعطي مؤشر للمسئولين في مصلحة الضرائب العامة على أن هناك ضرورة للتعامل الجاد مع ظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى العاملين والتي يمكن أن تصيبهم من كثرة الضغوط والأعباء التي تفرضها طبيعة العمل داخل المصلحة لما لها من تأثير على مستوى أدائهم الوظيفي.

- **اختبار فروض البحث السادس**

لاختبار فرض البحث السادس والذي ينص على أنه" لا يوجد تأثير للعلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك والاحتراق الوظيفي في الأداء الوظيفي لدى العاملين بمصلحة الضرائب العامة بمحافظة المنوفية" تم استخدام أسلوب تحليل المسار، وجاءت النتائج على النحو المبين في الجدول التالي:

جدول (١٣)

نتائج اختبار النموذج المقترح

لقياس تأثير العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك والاحتراق الوظيفي في الأداء الوظيفي

المسار المباشر	قيمة معامل المسار	مستوى المعنوية
الدعم التنظيمي ← الاحتراق الوظيفي	-.396	***
الدعم التنظيمي ← الأداء الوظيفي	.359	***
الاحتراق الوظيفي ← الأداء الوظيفي	-.101	.116
مؤشر جودة المطابقة 0.908	الجذر التربيعي لمتوسط البواقي 0.022	مؤشر جودة المطابقة المقارن 0.980

المصدر: إعداد الباحثة اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي.

** معنوية عند مستوى ٠.٠٠١

وباستعراض بيانات الجدول السابق رقم (١٣) يمكن استخلاص ما يلي:

- يوجد تأثير مباشر سلبي معنوي للمتغير المستقل (الدعم التنظيمي المدرك) على الاحتراق الوظيفي، حيث بلغ قيمة معامل المسار (-٠.٣٩٦). وهو ما يعني أنه كلما زاد إدراك العاملين للدعم التنظيمي المقدم لهم من المصلحة كلما أمكن تحجيم ظاهرة الاحتراق الوظيفي وتقليلها.
- يوجد تأثير مباشر إيجابي معنوي للمتغير المستقل (الدعم التنظيمي المدرك) على الأداء الوظيفي، حيث بلغ قيمة معامل المسار (٠.٣٥٩) أي ان الوساطة جزئية. وهو ما يعني أنه بزيادة إدراك العاملين للدعم التنظيمي الذي تقدمه لهم المصلحة كلما أثر ذلك على ارتفاع مستوى أدائهم الوظيفي.
- يوجد تأثير مباشر سلبي غير معنوي للاحتراق الوظيفي على الأداء الوظيفي، حيث بلغ قيمة معامل المسار (-٠.١٠١). وهو ما يعني أنه كلما نجحت المصلحة في القضاء على ظاهرة الاحتراق الوظيفي أو على الأقل تقليلها كما أثر ذلك على ارتفاع مستوى الأداء الوظيفي للعاملين بها.
- يفسر الدعم التنظيمي المدرك نسبة ٠.١٦ من التباين المفسر في الاحتراق الوظيفي والنسبة المتبقية ترجع لعوامل أخرى لم تدرج في النموذج، وهذا يعني، أن الخطأ العشوائي يبلغ ٠.٨٤.
- يفسر الدعم التنظيمي المدرك نسبة ٠.١٧ من التباين المفسر في الأداء الوظيفي والنسبة المتبقية ترجع لعوامل أخرى لم تدرج في النموذج، وهذا يعني، أن الخطأ العشوائي يبلغ ٠.٨٣.
- ثبوت معنوية النموذج ككل حيث بلغت قيمة مؤشر جودة المطابقة 0.908، وبلغت قيمة الجذر التربيعي لمتوسط البواقي 0.022، كما بلغت قيمة مؤشر جودة المطابقة المقارن 0.980.

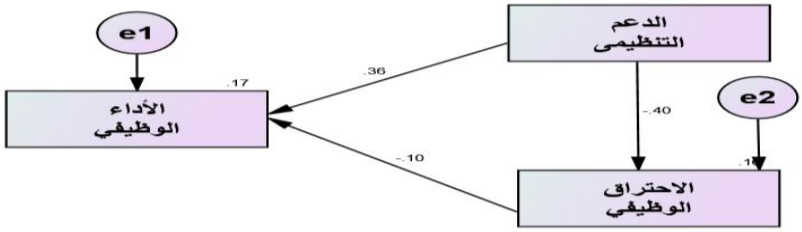
نتيجة لما سبق عرضه فإنه يتم رفض الفرض السادس من فروض البحث أي انه:

يوجد تأثير للعلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك والاحتراق الوظيفي في الأداء الوظيفي لدى العاملين بمصلحة الضرائب العامة بمحافظة المنوفية

والشكل التالي يوضح تأثير العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك والاحتراق الوظيفي في الأداء الوظيفي.

شكل رقم (٢)

تأثير العلاقة بين الدعم التنظيمي والاحتراق الوظيفي في الأداء الوظيفي



وترى الباحثتين أن هذه النتيجة منطقية فكلما زاد إدراك العاملين للدعم التنظيمي الذي تقدمه لهم المصلحة من حيث دعم المسئولين وإتاحة الفرصة لهم في المشاركة في صنع القرارات والتعامل معهم بعدالة وشفافية كل ذلك ساعدهم على تقبل ضغوط وأعباء العمل وستشعرهم بأهميتهم داخل المصلحة مما يجعلهم يشعرون بذاتهم كل هذا سيؤدي إلى تحسين مستوى أدائهم الوظيفي.

١٠- نتائج البحث وتوصياته

١/١٠ نتائج البحث

بعد قيام الباحثتين باختبار فروض البحث تم التوصل إلى النتائج التالية:

١/١/١٠ أظهرت نتائج البحث وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الدعم التنظيمي المدرك (العدالة التنظيمية – الدعم القيادي – المشاركة في صنع القرارات – دعم وتأكيد الذات) والأداء الوظيفي لدى العاملين بمصلحة الضرائب العامة بمحافظة المنوفية. كما أثبتت وجود تأثير موجب ذو دلالة إحصائية بين الدعم التنظيمي المدرك (إجمالا) على الأداء الوظيفي بالتطبيق على مصلحة الضرائب العامة بمحافظة المنوفية، وقد جاء ترتيب أبعاد الدعم التنظيمي المدرك من حيث التأثير في الأداء الوظيفي كالتالي: المشاركة في صنع القرارات ثم الدعم القيادي وأخيراً العدالة التنظيمية. وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة كلاً من (Darolia, 2010)، (Karavardar, 2014)، (Hafidhah, 2019)، (Hur, 2021)، (Yuan, 2023)، (حسن و على ، ٢٠٢٢)، (علي ع.، ٢٠٢٣).

٢/١/١٠ توصلت نتائج البحث إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاحتراق الوظيفي (الاجهاد النفسي – تبلد المشاعر – نقص الشعور بالإنجاز) والأداء الوظيفي لدى العاملين بمصلحة الضرائب العامة بمحافظة المنوفية، كما أثبتت النتائج وجود تأثير ذو دلالة إحصائية لجميع أبعاد الاحتراق الوظيفي على الأداء الوظيفيً بالتطبيق على مصلحة الضرائب العامة بمحافظة المنوفية، وقد جاء ترتيب أبعاد الاحتراق الوظيفي من حيث التأثير في الأداء الوظيفي كالتالي: الاجهاد النفسي يليه تبلد المشاعر

وأخيراً نقص الشعور بالإنجاز. وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة كلاً من (Abdullah, 2011)، (Zhou, 2014)، (Werang, 2015)، (Bakhshi, 2019)، (Rafiei, 2019)، (Gong, 2019)، (فرج علي فرج نصر، ٢٠٢٣).

٣/١/١٠ أوضحت نتائج البحث وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الدعم التنظيمي المدرك والاحتراق الوظيفي لدى العاملين بمصلحة الضرائب العامة بمحافظة المنوفية. وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة كلاً من (Pei, 2009)، (Yaghoubi N. M., 2014)، (Beta, 2017)، (Takatsuka, 2021)، (Safitri, 2021)، (Alsubaie, 2021)، (Chun, 2022)، (Tang, 2023).

٤/١/١٠ انتهت نتائج البحث إلى أن العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك والاحتراق الوظيفي لها تأثير على الأداء الوظيفي لدى العاملين بمصلحة الضرائب العامة بمحافظة المنوفية. ولم تجد الباحثتين دراسات قامت ببحث تأثير هذه العلاقة – في حدود علم الباحثتين– لتأكيد هذه النتيجة أو نفيها.

٢/١٠ توصيات البحث

في ضوء نتائج البحث الحالي يمكن للباحثتين تقديم بعض التوصيات التالية:

١/٢/١٠ يجب على المسئولين في مصلحة الضرائب الاهتمام بتقديم الدعم التنظيمي لجميع العاملين وذلك من خلال:

- اتاحة قدر من الحرية للعاملين واعطائهم الفرصة في المشاركة في صنع القرارات التي تتعلق بالعمل داخل مأموريات ومناطق الضرائب بشكل عام والتي تتعلق بهم على وجه التحديد.
- ضرورة مراعاة العدالة والشفافية في جميع المعاملات التي تتم بين المصلحة والعاملين مع التركيز على العدالة في توزيع المكافأت لان نظرية المساواة تفترض أن العاملين يحكمون على مدى العدالة في منظماتهم من خلال المقارنة بين ما يبذلونه من جهد وما يحصلون عليه من مكافأت.
- مسانده المسئولين داخل المصلحة للعاملين، وهو يُعد من أهم العوامل التي تؤدي بشكل مباشر إلى تحقيق رضا العاملين.

٢/٢/١٠ محاولة تقليل مستوى الاحتراق الوظيفي لدى العاملين إلى أقل حد ممكن وذلك من خلال:

- العدالة في توزيع أعباء العمل على العاملين وفقاً لقدراتهم وامكانياتهم.
- مراعاة النواحي الإنسانية والشخصية للعاملين.
- تشجيع العاملين على التطوير والابتكار في طرق وأساليب العمل.

- ربط نظام الترقيات بالمأموريات بالكفاءة وليس بالأقدمية.
- تبني خطة استراتيجية طويلة الأجل لتقليل حدة الاحتراق لدى العاملين في مصلحة الضرائب.
- محاولة تخفيف معدلات الأداء الشهرية واحتسابها على أساس الكيف وليس الكم.
- تدريب العاملين على الأساليب الحديثة في العمل وكيفية التغلب على المشاكل التي تواجههم عند التعامل مع الممولين.

ونجد أن الاهتمام بكل ما سبق ينعكس على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين بالشكل الذي ينعكس على تحقيق مصلحة الضرائب لمستهدفاتها من خلالهم.

١١- الأبحاث المستقبلية

١/١٢ إجراء هذا البحث على منظمات أخرى كالمدارس والجامعات والمستشفيات والبنوك لتعزيز النتائج التي توصل لها البحث الحالي.

٢/١٢ دراسة العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك وتحقيق الميزة التنافسية للمنظمات في وجود جودة حياة العمل كمتغير وسيط.

٣/١٢ العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك والتغيير التنظيمي وتأثيرهما على تحقيق الرفاهية النفسية للعاملين.

٤/١٢ دراسة العلاقة بين المناخ التنظيمي والاحتراق الوظيفي وتأثيرهما على الصحة التنظيمية للعاملين.

١٢- المراجع:

١/١٢ المراجع العربية

& الطيب محمد القبي فرج علي فرج نصر. (٢٠٢٣). الاحتراق الوظيفي وعلاقته بالأداء الوظيفي دراسة حالة على كلية الاقتصاد بجامعة سرت الليبية. *مجلة الدراسات الاقتصادية ، كلية الاقتصاد ، جامعة سرت ، المجلد السادس ، العدد الأول*، صـ ١٨٥-٢٠٩.

أسامة أحمد محمود. (٢٠١٩). تحليل العلاقة بين إدراك الدعم التنظيمي والأبعاد المتعددة للأداء الوظيفي: دراسة ميدانية. *مجلة البحوث التجارية المعاصرة. كلية التجارة ، جامعة الزقازيق ، المجلد ٣٣ ، العدد الثالث.*، صـ ٤٣-٨٣.

الجودي محمد علي، سعيد علي النعاس، و فاطنة بن بلخير . (٢٠٢٠). مستوى إدراك محددات الدعم التنظيمي بمنظمات الأعمال دراسة ميدانية بمديرية البريد والمواصلات بالجلفة. *مجلة آفاق للعلوم ، جامعة زيان عاشور ، الجزائر ، مجلد ٥ ، العدد ١٨ .*، صـ ٣٧٠-٣٧٩.

الرشيدي ، علي. (٢٠١٩). الدعم التنظيمي وعلاقته بالعدالة التنظيمية والالتزام التنظيمي :دراسة تطبيقية على الأطباء العاملين في بعض المستشفيات الحكومية في مدينة الرياض. *المجلة العربية للإدارة ، المنظمة العربية للتنمية الادارية ، جامعة الدول العربية ، المجلد ٣٩ ، العدد الثالث.*، صـ ٢٦٤-٢٣٩.

القرشي ، سوزان محمد ، الهندي ، هبه محمد. (٢٠٢١). العلاقة بين الاحتراق الوظيفي والتسرب الوظيفي لدى الإداريين والإداريات–دراسة مقارنة بين جامعة الملك عبد العزيز وجامعة جدة. *مجلة العلوم الإقتصادية و الإدارية و القانونية، المركز القومي للبحوث ، جدة ، مجلد ٥ ، العدد١٢ .*، صـ ٢٥-٤٥.

بلبل ، سناء. (٢٠٢٠). الاحتراق الوظيفي داخل المؤسسات : موظفوا وزارة إعداد التراب الوطني والاسكان والتعمير وسياسة المدينة نموذجاً . *مجلة دفاتر مختبر الابحاث والدراسات النفسية والاجتماعية ، كلية الاداب والعلوم الانسانية ، جامعة سيدي محمد بن عبد الله ، المغرب ، العدد العاشر.*، صـ ١٣١-١٤٦.

خليف ،أمل عثمان رشوان. (٢٠٢٢). أثر رأس المال النفسي في الحد من التهكم التنظيمي و الاحتراق الوظيفي لدى العاملين بالبنوك الحكومية المصرية. *المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة ، كلية التجارة ، جامعة المنوفية ، العدد الثالث.*، صـ ١٣-٦٢.

دعاءمحمد رستم. (٢٠٢٣). دراسة العلاقة بين الدعم التنظيمى المدرك والاحتراق الوظيفى الدور الوسيط للصراع بين العمل والأسرة بالتطبيق على المركز القومى للبحوث. *المجلة العلمية للبحوث والدراسات التجارية ،كلية التجارة ، جامعة حلوان ، المجلد الثاني ، العدد ٣٧ .*، صـ ١٠٣١-١٠٨٨.

راضي عبد الله على، و نور صلاح حسن. (٢٠٢٢). تأثير الدعم التنظيمي في تحسين الأداء الوظيفي : دراسة تطبيقية في الشركة العامة لموانئ العراق. *مجلة العلوم الاقتصادية، كلية الادارة والاقتصاد ، جامعة البصرة ، مجلد ١٧ ، العدد ٦٦ .*، صـ ٥٩-٨٩.

رائد كريم كنعان، و أشرف على الشنيكات. (٢٠٢٢). أثر نظم معلومات إدارة الموارد البشرية على الأداء الوظيفي الدور المعدل للعوامل التنظيمية: د راسة تطبيقية في الشركات الصناعية الأردنية. *مجلة عمان العربية للبحوث ، المجلد السابع ، العدد الثالث* ، صد ٦١-٩٦.

ساجد رشيد هاشم، و فاتن عبد المحسن. (٢٠٢٣). القيادة الإدارية الحكيمة وتأثيراتها على الأداء الوظيفي في المؤسسة: دراسة تطبيقية في دائرة تربية البصرة. *المجلة الإفريقية للدراسات المتقدمة في العلوم الإنسانية والاجتماعية ، المجلد الثاني ، العدد الثالث.*، صد ٨٠٤-٨١٥.

سعيد بن علي القحطاني. (٢٠٢١). الاحتراق الوظيفي : الأسباب وطرق العلاج . *مجلة دراسات في التعليم العالي ، مركز تطوير التعليم الجامعي ، جامعة أسيوط.*، صد ١٣٨-١٦٤.

عالم الحاج أدم عبد الرحيم، و محمد ظافر الزبادين . (٢٠٢٣). أثر الرقابة الادارية على الأداء الوظيفي : دراسة حالة شركة أسمنت نجران. *المجلة العربية للعلوم الانسانية والاجتماعية ، العدد٢١* ، صد ١-٣٨.

عبد الرحمن فالح العبادلة . (٢٠٢٢). أثر القيادة الخادمة على الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية في الدوائر الحكومية في محافظة الكرك. *المجلة العربية للإدارة، المجلد ٤٢ ، العدد الثاني.*، صد ١٤٩-١٦٨.

عبير عباس عبد الحميد . (٢٠٢٢). الدور المعدل للدعم التنظيمي المدرك في العلاقة بين التدوير الوظيفي والاحتراق الوظيفي بالفنادق الخمس نجوم في مصر. *المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية ، كلية التجارة بالاسماعيلية ، جامعة قناة السويس ، المجلد ١٣ ، العدد الأول*، صد ٦١-١٢١.

عمرو محمد علي. (٢٠٢٣). أثر الدعم التنظيمي المدرك في الأداء الوظيفي:دراسة ميدانية في شركات الاتصالات بالجمهورية اليمنية. *مجلة الجامعة العراقية ، المجلد الثالث ، العدد ٥٧*، صد٦٥٤-٦٦٨.

عوض خلف العنزي، و عويد سلطان العنزي. (٢٠٠٦). خصائص العمل و علاقته بالاحتراق الوظيفي و الأداء الوظيفي لدى الموظفين في القطاع الحكومي بدولة الكويت. *مجلة رابطة الاخصائيين النفسيين المصريين ، المجلد ١٦ ، العدد الرابع* ، صد ٦٩٣-٧٢٨.

فاطمة مانع، و زوزة بوهراوة. (٢٠٢١). السعادة الوظيفية وأثرها على الأداء الوظيفي. *مجلة الاستراتيجية والتنمية،المجلد ١١ ، العدد ٢* ، صد ٣٨٩-٤٠٨.

فرج علي نصر، و الطيب محمد القبي . (٢٠٢٣). الاحتراق الوظيفي وعلاقته بالأداء الوظيفي دراسة حالة على كلية الاقتصاد بجامعة سرت الليبية. *مجلة الدراسات الاقتصادية، ٦(١)*، صد ١٨٥-٢٠٩.

م.، القرني، ع. س. م.، & علي سعيد محمد. عبدالله. (٢٠٢٢). نموذج مقترح لأثر الاحتراق الوظيفي على أداء الموظفين ودرجة الرضا الوظيفي لهم: دراسة تطبيقية على موظفي مؤسسة البريد السعودي في الرياض، قطاع الخدمات المساندة. *المجلة العربية للإدارة ، المنظمة العربية للتنمية الادارية ، المجلد ٤٢ ، العدد الثاني.*، صد ٢٧١-٢٩٢.

محمد عبد الرحمن عطيه. (٢٠١٩). أثر الضرائب على الدخل القومي في جمهورية مصر العربية. *المجلة العلمية للبحوث التجارية ، العدد الرابع*، صد ٣٨٩-٤٠٤.

محمود عبد الرحمن الشنطي. (٢٠١٥). دور الدعم التنظيمي كمتغير معدل في العلاقة بين الضغوط الوظيفية والأداء الوظيفي. *مجلة جامعة القدس المفتوحة للبحوث الإدارية والاقتصادية، المجلد الأول ، العدد الثالث.*، صـ١١٣-١٤٨.

محمود عبد العزيز المنسي. (٢٠٢٢). العلاقة بين الاستقامة التنظيمية والأداء الوظيفي ،الدور الوسيط للرفاهية النفسي: دراسة تطبيقية على المستشفيات والمراكز الطبية بجامعة المنصورة في مصر. *المجلة العربية للإدارة، المجلد ٤٢ ، العدد الرابع* ، صـ ١٣٩-١٦٣.

منى الاحمري، و سليم عبد القادر . (٢٠٢٢). أثر تطبيق إدارة الجودة الشاملة على الأداء الوظيفي في الجامعات السعودية (دراسة تطبيقية على جامعة الملك خالد بأبها). *المجلة الدولية للعلوم الانسانية والاجتماعية ، العدد ٣١.*، صـ ١٥٥-١٧٢.

مهدي ، محمد حسن. (٢٠٢٣). أثر الدعم التنظيمي المُدرك كمتغير مُعدل في العلاقة بين القيادة الأبوية والارتباط الوظيفي-دراسة ميدانية. *مجلة البحوث الادارية ، أكاديمية السادات للعلوم الادارية ، مجلد ٤١ ، العدد الرابع.*، صـ ١-٤٧.

نادية عبد الله الجاف. (٢٠٢٠). تأثير الاحتراق الوظيفي في الأداء الوظيفي للعاملين دراسة استطلاعية في هيأة توزيع بغداد-شركة توزيع المنتجات النفطية. *Iraqi Academic Scientific Journals,Vol.1,No.20.*، صـ ٣٤٥-٣٧٨.

نور صلاح حسن ، و راضي عبد الله على . (٢٠٢٢). تأثير الدعم التنظيمي في تحسين الأداء الوظيفي دراسة تطبيقية في الشركة العامة لموانئ العراق. *مجلة العلوم الاقتصادية ، كلية الادارة والاقتصاد ، جامعة البصرة ، المجلد السابع عشر ، العدد ٦٦.*، صـ ٨٩-٥٩.

هالة خالد ابراهيم، و فوزي شعبان مدكور. (٢٠٢٣). تأثير العداله التنظيميه على الاداء الوظيفي: الدور الوسيط للانخراط في العمل. . *المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، كلية التجارة بالاسماعلية ، جامعة قناة السويس ، المجلد١٤، العدد الثاني* ، صـ ١٢٩-١٥٩.

٢/١٢ المراجع الأجنبية

Research Title:

The Relationship between Perceived Organizational Support and Job Burnout and their Impact on Job Performance with Employees of the General Tax Authority in Menoufia Governorate.

توثيق البحث تم وفقاً لنظام: APA

العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك والاحتراق الوظيفي وأثرهما على الأداء الوظيفي لدى العاملين بمصلحة الضرائب العامة بمحافظة المنوفية

السيد/السيدة

يهدف هذا الاستبيان إلى دراسة العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك والاحتراق الوظيفي وأثرهما على الأداء الوظيفي برجاء التكرم مشكورين بالاطلاع على هذه الاستمارة والإجابة على أسئلتها بكل دقة وموضوعية وذلك من أجل خدمة البحث العلمي بالشكل الأمثل ومن ثم خدمتكم واؤكد لكم حرصي الشديد على سرية البيانات المقدمة من قبلكم وأنها لن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط.

القسم الأول: البيانات الديموجرافية

أختار الإجابة المناسبة لك

- النوع

( ) ذكر ( ) أنثى

- العمر

( ) أقل من ٣٠ سنة ( ) من ٣٠- إلى أقل ٤٠ سنة

( ) من ٤٠ – أقل من ٥٠ سنة ( ) من ٥٠ سنة إلى ٦٠سنة

- المستوى التعليمي

( ) تعليم متوسط ( ) درجة جامعية

( ) دبلوم دراسات عليا ( ) ماجستير أو دكتوراه

- الحالة الاجتماعية

( ) أعزب ( ) متزوج ( ) متزوج ويعول

- مدة الخدمة

( ) أقل من ١٠ سنوات ( ) من ١٠ إلى أقل من ٢٠ سنة

( ) من ٢٠ إلى أقل من ٣٠ سنة ( ) ٣٠ سنة فأكثر

- إجمالي الراتب

( ) أقل من ٢٥٠٠ جنية　　( ) من ٢٥٠٠إلى أقل من ٣٥٠٠ جنية

( ) من ٣٥٠٠إلى أقل من ٥٠٠٠ جنية　　( ) ٥٠٠٠ جنية فأكثر

القسم الثاني :معلومات حول متغيرات البحث.

الرجاء قراءة العبارات وبيان مدى موافقتكم على كلاً منها على المقياس المحدد لبنود الدراسة، وذلك بالاختيار المناسب أمام كل عبارة وفي الفراغ المناسب بحيث تعكس إجابتكم العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك والاحتراق الوظيفي وأثرهما على الأداء الوظيفي وذلك من منظور حضراتكم.

أولاً: الدعم التنظيمي المدرك

هو الدرجة التي يدرك بها العاملين بمأموريات الضرائب أن مصلحة الضرائب من خلال مناطقها ومأمورياتها المختلفة تهتم بهم وتقدر جهودهم وتعتني بهم.

م	العبارات	غير موافق على الاطلاق (١)	غير موافق (٢)	محايد (٣)	موافق (٤)	موافق تماماً (٥)
١	أرى أن الأجر الذي أحصل عليه يتناسب مع ما أقوم به من واجبات ومهام.					
٢	تربط مصلحة الضرائب نظام الحوافز والمكافأت بمستوى الأداء الفردي لكل موظف.					
٣	توزع جميع المهام والأعباء الوظيفية بعدالة بين جميع العاملين بالمأمورية.					
٤	تضع مصلحة الضرائب معايير عادلة للترقي.					
٥	تُطبق جميع القرارات الإدارية على جميع العاملين بالمأموريات دون استثناءات.					
٦	يحصل جميع العاملين بالمأموريات على الخدمات التي تقدمها المصلحة بشكل عادل.					
٧	يشجعني رئيسي في العمل على تقديم أفكار جديدة لتطوير العمل.					
٨	يولي رئيسي في العمل أهمية كبيرة لمقترحاتي بشأن تطوير العمل في المأمورية.					

م	العبارات	غير موافق على الاطلاق (١)	غير موافق (٢)	محايد (٣)	موافق (٤)	موافق تماماً (٥)
٩	يُعطي رئيسي في العمل الأولوية لتطبيق مقترحاتي في تطوير العمل بالمأمورية.					
١٠	يترك لي رئيسي في العمل الحرية في اختيار الطريقة التي أؤدي بها عملي.					
١١	أشعر بأن رئيسي في العمل يتطلع دائماً لراحتي وإسعادي.					
١٢	يوفر لي رئيسي في العمل كافة البرامج التدريبية لتحسين مستوى أدائي في العمل.					
١٣	يسمح لي رئيسي في العمل بالمشاركة في اتخاذ القرارات التي تخص عملي بالمأمورية.					
١٤	يتيح لي رئيسي في العمل فرصة التعقيب على القرارات المُتخذة بشأن عملي داخل المأمورية.					
١٥	يفوض رئيسي في العمل جزء من صلاحياته لي .					
١٦	تسمح لي الصلاحيات المفوضة من رئيسي بممارسة عملي بمنتهى السهولة.					
١٧	يسمح لنا المسئولين في المصلحة بالمشاركة في اتخاذ القرارات الاستراتيجية الهامة فيها.					
١٨	يقدر رئيسي في العمل الجهود الإضافية التي أقوم بها لأداء العمل بمنتهى الكفاءة.					
١٩	يهتم رئيسي في العمل بتحديد مهام عملي بمنتهى الدقة.					
٢٠	تتميز طبيعة عملي بالمأمورية بالاستقلالية التي تشبع طموحي في أداء عملي.					
٢١	يتسم طبيعة عملي داخل المأمورية بروح التحدي الذي أحتاج إليه في العمل.					
٢٢	أشعر بأهمية عملي من خلال الإنجازات التي أقدمها.					

ثانياً: الاحتراق الوظيفي

هو حالة من الاستنزاف الجسدي والذهني والعاطفي والتي تسببها الحياة الوظيفية للعاملين.

م	العبارات	غير موافق على الاطلاق (١)	غير موافق (٢)	محايد (٣)	موافق (٤)	موافق تماماً (٥)
٢٣	أشعر بالتعب والإجهاد من التعامل مع الممولين طول فترة العمل.					
٢٤	ينتابني شعور بالملل أثناء ممارسة مهام عملي.					
٢٥	أشعر باستنفاذ طاقتي مع نهاية يوم عملي.					
٢٦	أشعر بأنني مرهق بمجرد الاستيقاظ صباحاً للذهاب إلى عملي.					
٢٧	أشعر بالإحباط نتيجة لعملي في مأمورية الضرائب.					
٢٨	أصبحت قاسياً على من حولي منذ أن التحقت بالعمل في المأمورية.					
٢٩	أتعامل مع الممولين بطريقة خالية من العواطف.					
٣٠	أرى أنني لا أهتم بما يحدث مع زملائي في العمل من مشكلات.					
٣١	أستشعر تأثيري السلبي على كل من حولي في العمل بسبب عملي بالمأمورية.					
٣٢	أشعر أن مؤهلاتي وخبراتي أعلى من طبيعة العمل الذي أؤديه في المأمورية.					
٣٣	أرى أن ما أقوم به من جهد داخل المأمورية لا يلقى تقديراً من رؤسائي في العمل.					
٣٤	أشعر أن عملي بالمأمورية يعوق قدرتي على اكتساب مهارات وخبرات جديدة.					
٣٥	يصعب على التعامل مع المشكلات النفسية التي تواجهني أثناء أداء مهام عملي.					

ثالثاً: الأداء الوظيفي

هو قيام العاملين بتنفيذ المهام والأعمال التي تكلفة بها المأمورية.

م	العبارات	غير موافق على الاطلاق (١)	غير موافق (٢)	محايد (٣)	موافق (٤)	موافق تماماً (٥)
٣٦	أتمكن من تحقيق معدلات الأداء التي حددتها المصلحة لأداء العمل.					
٣٧	أستطيع أن أنجز المعدلات المطلوبة في الفترة الزمنية المحددة لها.					
٣٨	توفر مصلحة الضرائب الأجواء البيئية المناسبة التي تمكني من أداء عملي طبقاً للمعدلات المطلوبة.					
٣٩	تهتم إدارة المأمورية بمراجعة تحقيقي لمعدلات الأداء باستمرار.					
٤٠	أؤدي مهام عملي بشكل متوافق مع التعليمات الدورية التي تصدرها المصلحة.					
٤١	أقوم بأداء عملي بأقل مستوى ممكن من الأخطاء.					
٤٢	استخدم أقل كمية من الموارد التي توفرها لي المأمورية في إنجاز عملي.					
٤٣	يشجعني رؤسائي بالمأمورية على تحقيق الأداء المتميز.					
٤٤	لدي القدرة على التعامل مع كافة الأحداث غير المتوقعة التي تؤثر على جودة العمل المنجز.					
٤٥	توفر المصلحة أجواء عالية من الثقة للعاملين بالشكل الذي ينعكس على التزامي بمهام عملي.					
٤٦	تحرص المصلحة على ابلاغي بالتعليمات الدورية بشكل مستمر.					
٤٧	التزم بالتعليمات الدورية التي تصدرها المصلحة عند أداء مهام عملي.					
٤٨	تحرص المصلحة على متابعة التزامي بالتعليمات الدورية بشكل مستمر.					

شاكرة لكم تعاونكم معي ،،،

التوليفة المثلى للسياسات الاقتصادية لعلاج الكساد التضخمى فى مصر باستخدام نموذجى الانحدار اللوجستى ثنائى الحدين وانحدار العتبة

أ.م.د/ فاروق فتحى السيد الجزار *

(*)**أ.م.د.فاروق فتحى الجزار:** أستاذ مساعد بقسم الاقتصاد والمالية العامة كلية التجارة – جامعة طنطا وأهم الاهتمامات البحثية إقتصاديات التنمية والتخطيط والمشاكل الاقتصادية المعاصرة والسياسات المالية والمعاملات المصرفية الاسلامية ولى أبحاث منشوره من ضمنها محددات الإدخار الخاص دراسة تطبيقية على الاقتصاد المصرى منذ الستينات من القرن الماضى وغيرها من الابحاث مثل (مشكلة البطالة وعلاقتها بالتعليم بمستوياته المختلفة من الأساسى الى الجامعى دراسة مقارنة بين مصر والولايات المتحدة) ،(عقبات فى طريق التنمية المستدامة وبعض مقترحات العلاج حالة مصر)

Email: fadyelgazar@yahoo.com

المستخلص

نتيجة التضارب بين أدوات السياسة الاقتصادية المستخدمة للتعامل مع ظاهرة الكساد التضخمى تسعى هذه الدراسة الى تحديد التوليفة المثلى من السياسات الاقتصادية المالية والنقدية وسياسة سعر الصرف لعلاج مشكلة الكساد التضخمى فى الاقتصاد المصرى خلال الفترة من ١٩٧٥-٢٠٢٢ بإستخدام نموذج الانحدار اللوجستى ثنائى الحدين وكذلك تحديد المعدل الامثل للتضخم والمعدل الامثل للبطالة لتجنب ظاهرة الكساد التضخمى باستخدام نموذج انحدار العتبة وقد توصلت الدراسة الى النتائج التالية أولا : إن الاستراتيجية المتبعة فى التعامل مع ظاهرة الكساد التضخمى فى مصر هى تقليل النمو الاقتصادى وإستخدام أدوات السياسة النقدية الملائمة وهى تخفيض سعر الفائدة وتقليل المعروض النقدى أما بالنسبة لادوات السياسة المالية فوجد ان متغير الايرادات الضريبية غير معنوى التاثير على الكساد التضخمى وبالنسبة لسياسة سعر الصرف فيجب خفض سعر الصرف. ثانيا: ان معدل البطالة الامثل لتجنب ظاهرة الكساد التضخمى فى الاقتصاد المصرى يجب ان يكون اقل من ١١,٧%. ثالثا: ان معدل التضخم الامثل لتجنب ظاهرة الكساد التضخمى فى الاقتصاد المصري يقع بين اقل من٧,١١ % وبحد اقصى ١٥,٧% وتوصى الدراسة باستخدام التوليفة المثلى من السياسات الاقتصادية فى هذه الدراسة وكذلك توصى بعدم تجاوز معدلات التضخم المثلى المحددة ومعدل البطالة الامثل حتى نتجنب ظاهرة الكساد التضخمى فى مصر.

الكلمات الدالة

السياسة المالية- السياسة النقدية- سعر الصرف- الانحدار اللوجستى - كساد تضخمى- صدمة- الامثل- بطالة- تضخم.

Abstract

As a result of the conflict between the economic policy tools used to deal with the phenomenon of stagflation, this study seeks to determine the optimal combination of financial and monetary economic policies and exchange rate policy to treat the problem of stagflation in the Egyptian economy during the period from 1975-2022 using binominal logistic regressionas well as determining the optimal rate of inflation and the optimal rate of unemployment to avoid the phenomenon of stagflation using the threshold regression model. The study reached the first conclusion: The strategy used in dealing with the phenomenon of stagflation in Egypt is to reduce economic growth and use appropriate monetary policy tools, which are reducing the interest rate and reducing the money supply. As for financial policy tools, it was found that the tax revenue variable has an insignificant effect on stagflation. As for the exchange rate policy, the exchange rate must be reduced. Second: The optimal unemployment rate to avoid the phenomenon of stagflation in the Egyptian economy must be less than 11.7%. Third: The optimal inflation rate to avoid the phenomenon of stagflation in the Egyptian economy is between less than 7.11% and a maximum of 15.7%. The study recommends using the optimal combination of the various economic policies that were reached in this study. It also recommends not exceeding the specified optimal inflation rates. The optimal unemployment rate in order to avoid the phenomenon of stagflation in Egypt.

Key words

Fiscal policy - monetary policy - exchange rate - logistic regression - stagflation - shock - optimization - unemployment – inflation- threshold regression.

١- مقدمة

إحتلت ظاهرة الكساد التضخمى أهمية كبيرة فى الفكر الاقتصادى فى الدول المتقدمة والدول النامية وذلك للوقوف على اسباب تلك الظاهرة واسفرت العديد من النظريات والاجتهادات الفكرية التى قدمت تفسيرات مختلفة لهذه الظاهرة وان كانت لم تتوصل الى سبب او تفسير قاطع لتلك الظاهرة (حسن،٢٠٢٣) وهذه الظاهرة تحدث عند زيادة البطالة بشكل كبير وفى الوقت نفسه يستمر إرتفاع الاسعار هنا يكون من الصعب تحقيق هدفى التوظف الكامل وإستقرار الاسعار وعندها تتوجه الانظار ناحية السياسة الاقتصادية لمعرفة ما يمكن أن تفعله هذه السياسة نحو تلك المشكلة (**Stagflaion**)(على،١٩٩٣) ولكن نتيجة التضارب فى السياسة الاقتصادية، فى عالمنا الواقعى، والذى ينبع من حقيقة اقتصادية تتمثل فى أن الإنفاق (الطلب) الكلى الذى يؤثر فى البطالة بدرجة ملموسة، يؤثر فى نفس الوقت وبدرجة ملموسة أيضاً فى المتغيرات الاقتصادية الأخرى ذات العلاقة برسم السياسة الاقتصادية. من هنا فإنه بينما يمكن استخدام السياستين النقدية والمالية فى زيادة الطلب الكلى، وبالتالى فى الهبوط بمستوى البطالة، فقد يؤدى ذلك إلى ارتفاع مستوى الأسعار أيضاً، بل وإلى الإساءة لوضع ميزان المدفوعات(عمر،١٩٩٤).ولقد سادت ظاهرة الكساد التضخمى معظم الدول الصناعية فى سبعينيات وثمانينيات القرن الماضى وفى الالفية الجديدة تواجدت هذه المشكلة فى العديد من الدول الناميه بالاضافة الى الدول المتقدمة حيث تزامنت البطالة والتضخم.إن إستمرار ظاهرة الركود التضخمى له العديد من الاثارالاقتصادية والاجتماعية السيئة بالاضافة الى زيادة عدد العاطلين هناك تراجع فى قيمة الثروة نتيجة إنخاض قيمة النقود وتراجع الناتج المحلى الاجمالى وعجز القطاع الانتاجى وتقلص أرباحه وغيرها من الاثار(وعيل،هانى،٢٠١٨).

٢-مشكلة الدراسة

تتلخص مشكلة الدراسة فى الاجابة على التساؤل الرئيسى التالى هل للسياسة الاقتصادية دور فى احتواء مشكلة الكساد التضخمى فى مصر؟ وبشكل اكثر تفصيلا من خلال الاسئلة الفرعية الاتية

١- هل للنمو الاقتصادى دور فى احتواء ظاهرة الكساد التضخمى؟

٢-هل للسياسة النقدية من خلال ادواتها المختلفة المعروض النقدى وسعر الفائدة دور فى السيطرة على الكساد التضخمى؟

٣-هل للسياسة المالية من خلال أداة الضرائب دور فى إحتواء ظاهرة الكساد التضخمى؟

٤-هل لسياسة سعر الصرف تأثير فى مشكلة الركود التضخمى؟

٥-هل يوجد مزيج أمثل من السياسات يساعد فى علاج مشكلة الكساد التضخمى فى مصر؟

٦- ماهومعدل التضخم الامثل لتفادى الظاهرة ؟

٧- ما هومعدل البطالة الامثل لتفادى الظاهرة ؟

٣-الدراسات السابقة

هناك العديد من الدراسات التى تناولت ظاهرة الكساد التضخمى ومنها دراسة (حسن، ٢٠٢٣)هذه الدراسة عن استراتيجية التكامل بين ادوات السياسة المالية والنقدية فى علاج مشكلة الركود التضخمى فى الاقتصاد المصرى خلال الفترة من ١٩٨٠ الى ٢٠٢٢ باستخدام المنهج التحليلى وقد توصلت هذه الدراسة الى ان التحيز لاى من السياستين للخروج من الكساد التضخمى ليس له ما يبرره فكلاهما لا يقل اهمية احداهما عن الاخرى فى الخروج من الازمات الاقتصادية وتحقيق الاستقرار الاقتصادى وتوصلت الدراسة ايضا الى ان فعالية اى من السياستين يتوقف على دعم كل منهما للاخرى حيث يتعين الاستفادة من المزايا النسبية لكلا السياستين ومحاولة تحديد مزيج منهما مما يساعد على تحقيق الاستقرار والنمو الاقتصادى .

وهناك **دراسة (طالبى ، ميسوم ، شباب ، زينب ،(٢٠٢٢)** وهذه الدراسة عن التضخم الركودى فى الجزائر خلال الفترة ١٩٩٠-٢٠٢٠ دراسة قياسية باستخدام تموذج ARDL وقد توصلت هذه الدراسة الى ان هناك علاقة طردية بين معدل البطالة والتضخم فى الجزائر فى الاجل الطويل مما يعنى تحقق ظاهرة الكساد التضخمى حيث ان زيادة معدل التضخم ب١% يؤدى الى زيادة معدل البطالة ب ٥,٦% على المدى البعيد وفى **دراسة (البحيصى ،٢٠١٨) وهى** عن ظاهرة الركود التضخمى فى الدول المتقدمة بين النظرية والتطبيق باستخدام بيانات السلاسل الزمنية للاقتصاد الامريكى والبريطانى خلال الفترة من ١٩٧٥-٢٠١٦ واستخدام (Panel Data)ونموذج التاثيرات الثابتة (fixed Effect Model) وقد توصلت الدراسة الى وجود علاقة طردية بين كل من اسعار الفائدة وعرض العملات وصافى العجز والفائض فى الميزانية العامة مع معدل الركود التضخمى وقد اوصت الدراسة بضرورة فرض مجموعة من القيود على عمليات المضاربة على العملات فى سوق العملات والعمل على ايجاد نظام نقدى دولى جديد يقوم على تثبيت اسعار صرف العملات الدولية مقابل بعضها البعض للحد من عمليات المضاربة على العملات .

وفى دراسة ((**R. Neck, D. Blueschke, 2016**)عن ما الذى يجب فعله عند عودة الركود التضخمى وعن الإستراتيجيات المالية والنقدية المستوحاة من الإتحاد النقدى باستخدام نموذج إقتصاد كلى غير خطى لدولتين (نموذج اقتصاد ماكرو غير خطى صغير لدولتين من دول الاتحاد النقدى) بغرض تحليل التفاعلات بين المالية العامة (الحكومات) والنقدية (البنك المركزى) كصناع للسياسة المالية والنقدية، وتوصلت الدراسة إلى أن الصدمات تمثل تحديات لصناع السياسة للاتحاد النقدى (الصدمات مثل أزمة الديون السيادية، الركود العظيم ليكون بمثابة الأساس لدراسة الآثار الاقتصادية الكلية للتطورات المستقبلية المحتملة بشكل خاص الركود التضخمى الضار، صدمات جانب العرض وتأثيراتها على متغيرات الاقتصاد الكلى الرئيسية وعلى إستراتيجيات السياسة المثلى والانخفاض والهبوط المؤقت فى العرض الكلى الخارجى الذى يؤثر على الاتحاد النقدى بأكمله) وتظهر النتائج أن هذه الصدمات تمثل تحديات لصانعى السياسة للاتحاد النقدى خاصة بين متطلبات إبقاء الإنتاج وضمناً التوظيف قريباً من مستوياته الطبيعية التى تحتوى على زيادة التضخم مع تجنب زيادة تهديدات زيادة الديون الحكومية المفرطة التى تهدد حل الاتحاد (الملائمة المالية للاتحاد) وعلى وجه الخصوص فالسياسة النقدية تدعو إلى التقييد على نحو محدود فهى موجهه إلى مكافحة التضخم فى حين أن المالية العامة يتم ربط سياستها بالديون الحكومية مع تأثير صغير فقط على الإنتاج.ان زيادة غير متوقعة فى التضخم من الممكن أن تقلل من الدين العام بشكل ملحوظ وفى جميع السيناريوهات يسيطر الحل التعاونى على الحل الغير تعاونى والذى يمكن تفسيره على أنه حجة لصالح إتفاق قابل للتنفيذ بين الحكومات والبنك المركزى المشترك وهناك دراسة (**Shujaat Khan, Edwards S. Knotek, 2015**) وهى عن إعادة النظر فى ظاهرة الركود التضخمى باستخدام معيار جديد من الكينزيين (نموذج التوازن العام الديناميكى العشوائى) وتم التوصل إلى أن الركود التضخمى الذى يرجع إلى السياسة النقدية وحدها هو شائع الحدوث جداً عندما يكون الاقتصاد خاضعاً (عرضة لـ) كل من الانحرافات فىPolicy Rule وهدف التضخم المستهدف وبمجرد إستهداف التضخم (تثبيته أو تحديد إستهداف التضخم يتم إزالة أو القضاء على الركود التضخمى من النموذج الأساسى وعلى النقيض من الأبحاث الحديثة التى ركزت على العلاقة بين السياسة النقدية والركود التضخمى إتضح أن عدم اليقين الشديد حول إجراءات السياسة النقدية المتبعة يمكن أن يكون سبب مواتياً لحدوث الركود التضخمى، وان المعلومات غير الكاملة بشكل عام كذلك تعتبر قناة لتوليد الركود التضخمى .

وفى دراسة (**Ozlen HIC Birol, 2015**) وهى بعنوان ماذا يعنى أن تكون إقتصادياً كلاسيكياً جديداً، تعمل المدرسة النيوكلاسيكية مع التوقعات العقلانية والمرونة الكاملة فى الأسعار والأجور فى جميع الأسواق، تم تقديم مفهوم فرضية التوقعات الرشيدة لأول مرة من قبل J.F. Muth (١٩٦١) – روبارس E.R لوكاس (١٩٧٢) وتم تطوير هذه الفرضية بواسطة إكسابها مزيد من القبول بواسطة توماس، مارجنت، نيل والاس، روبرت بارو هم من رواد آخرين لهذه المدرسة وما هو مهم فى المدرسة الكلاسيكية الجديدة هو أولاً وقبل كل شئ مع إفتراض المرونة الكاملة للأسعار والأجور وكنتيجة لهذا الافتراض فإن جميع الأسواق سوف تصل إلى توازن تام وسوف يستقر الاقتصاد تلقائياً عند نقطة التوظف الكامل. وسوف تكون البطالة إختيارية والتى سيشار إليها أنها معدل البطالة الطبيعى وفقاً لـ (Rational Expectations Hypothesis) (REH) وعلى الجانب الآخر فإن جميع الوكلاء الاقتصاديين عندهم المعرفة الكاملة والمعلومات الكاملة عن القرارات الاقتصادية شاملة السياسات الحكومية وتأثيراتها وتؤخذ فى الاعتبار توقعاتهم المستقبلية بطريقة صحيحة. فى هذه الحالة فإن السياسات الحكومية سوف تكون متوقعة ومعروفة للجميع وسوف تأخذ فى الحسبان وكذلك القرارات للأسعار والكميات سوف تتشكل وفقاً لذلك ويتم تشكيل الأسعار بطريقة معقدة بهذه الطريقة تم تحييد كفاءة السياسات الحكومية، وأصبحت السياسات المالية الكينزية والسياسات النقدية للنقديين غير فعالة ونتيجة لظهور الصدمات الاقتصادية غير المتوقعة هنا تغيرت النظرية الكلاسيكية الحديثة بعد ١٩٧٠ السبعينات نتيجة تأثيرات التضخم نتيجة حرب فيتنام والركود التضخمى ١٩٧٣ – ١٩٧٤ نتيجة صدمات البترول ولم يمنع تنفيذ السياسات المحافظة فى عهد ريجان وتاتشر من إرتفاع البطالة والتضخم ولذلك فالحل هو إتباع نهج أكثر حذراً من خلال تبنى تطبيق مزيج من السياسة الكينزية والنقديين. و فى دراسة (**Chantal Marx, Jean Struweg, 2015**) وهى عن الكساد التضخمى وعلاقته بأسواق الأسهم فى جنوب أفريقيا من خلال دراسة تجريبية لأسعار الأسهم فى جنوب أفريقيا خلال الفترة بين عامى (١٩٦٩، ٢٠١٣) وتحاول هذه الدراسة تحديد ما إذا كان الظروف التى تبعث على الكساد التضخمى تستدعى تغييراً فى المنظور من جانب المستثمرين الجنوب أفريقيين وهل تتغير سلوك عوائد السوق وحقوق الملكية خلال فترات الركود التضخمى، وقد توصلت الدراسة إلى أن العلاقة بين النمو الاقتصادى والتضخم تتغير خلال فترات الركود التضخمى وأن نماذج العائد على المكاسب ونماذج عوائد الأسهم تظهر سلوكاً مختلفاً بين فترات الركود التضخمى وفترات عدم وجود الكساد التضخمى وهذه الدراسة توصلت أيضاً إلى

أن سوق الأوراق المالية فى جنوب أفريقيا تحتاج إلى أن يتم التعامل معها بشكل مختلف خلال فترات الكساد التضخمى. هذه الدراسة باستخدام مصفوفة إرتباط بيرسون ،(MRC) .

وهناك **دراسة (إدريس،٢٠١٣)** وهى عن فعالية السياسة النقدية فى مواجهة الركود التضخمى فى مصردراسة تحليلية خلال الفترة الزمنية من ١٩٩١-٢٠١٠ وقد توصلت هذه الدراسة الى أن مواجهة الركود التضخمى يتوقف على الكفاءة والتكامل فى تطبيق أدوات السياسة النقدية مثل سعر الصرف وسعر الفائدة وسعر الخصم وحجم السيولة المحلية وتوصلت الدراسة أيضا الى أن سعر الفائدة بمفرده ليس هو أكثر أدوات السياسة النقدية تاثيرا وفعالية فى إستهداف الركود التضخمى وأخيرا توصلت الدراسة الى أن نجاح السياسة النقدية فى علاج الركود التضخمى يتوقف على فعالية سياسات أخرى مساندة ومتكاملة معها مثل السياسة المالية وخصوصا أداة الانفاق الحكومى.

وهناك **دراسة(أبو العينين،٢٠١٣)** عن محددات الركود التضخمى فى الاقتصاد المصرى خلال الفترة من ١٩٨٠-٢٠١١بإستخدام إسلوب VARوقد توصلت الدراسة الى النتائج التالية **أولا:** وجود علاقات قصيرة وطويلة الاجل بين متغيرات النموذج كما اكدها اختبار جوهانسن للتكامل المشترك.**ثانيا:** لمعدل تكلفة وحدة الناتج من الاجور تاثير كبير فى الاجل الطويل على الركود التضخمى حيث أن انخاض بنسبة ١% يزيد الركود التضخمى ب٧%.**ثالثا:**إن معدل التغير فى الرقم القياسى لاسعار الجملة كبير المرونة فى الاجل الطويل ويرتبط بعلاقة طردية بالركود التضخمى مما يعنى أن تاثير مستلزمات الانتاج وأسعارها لها تاثير كبير على الاسعار وعلى البطالة.**رابعا:**إستمرار العمل على ان يكون التغير الهيكلى فى الطلب لصالح القطاعات السلعية ليتغلب القطاع الحقيقى فى الاقتصاد على القطاع النقدى وتحقيق معدلات نمو حقيقية.**خامسا:**إن انخاض هيكل قوة العمل بنسبة ١% سوف يؤدى الى إنخفاض الركود التضخمى بنسبة ٨% حيث هناك علاقة طردية بينهم وفى **دراسة(على،١٩٩٣)** عن ظاهرة الركود التضخمى فى مصر دراسة اقتصادية تحليلية خلال الفترة من ١٩٥٤-١٩٩٣وقد توصلت هذه الدراسة الى أن أسباب ظاهرة الركود التضخمى فى تلك الفترة هى الارتفاع المستمر فى معدلات البطالة والتضخم فى تلك الفترة ووجود عدد من الاختلالات الهيكلية بالاقتصاد المصرى أهما إختلال العلاقة بين الصادرات والواردات وبين معدلات النمو فى كل من القطاعات السلعية والقطاعات الخدمية وبين الادخار والاستثمار وبين الانتاج والاستهلاك و بين الطلب الكلى والعرض الكلى للسلع والخدمات وبين الايرادات العامة والنفقات العامة وبين الاجور والاسعار.

وهناك دراسة (**Mark A. Lutz, 1981**) وهى عن الكساد التضخمى كمشكلة مؤسساتية على مجموعة من الدول الأوروبية والولايات المتحدة خلال الفترة من ١٩٦٠ إلى ١٩٧٩.الدول هى ١٦ دولة منها الولايات المتحدة والمملكة المتحدة وكندا وأيرلندا واستراليا وفرنسا وألمانيا الغربية وإيطاليا واليابان، السويد والدانمارك والنرويج وسيوزلاند، بلجراد (الدول الأنجلوسكسونية، الدول الصناعية المتقدمة) وتوصلت هذه الدراسة الى أنه للخروج من الكساد التضخمى نحن فى حاجة إلى:سيادة الديمقراطية الصناعية ،الشراكة الاجتماعية،العمل فى ظل قواعد مشتركة حيث التعاون والمشاركة على جميع المستويات،تثبيت الاقتصاد القائم على التوافق،الحرية للأفراد فى ممارسة نشاطهم،تقليل الصراع الطبقى وتحقيق العدالة،إضفاء المصلحة العامة على الطابع الشخصى،تحقيق الاستقرار الأمنى فلا توجد شراكة مع عدم الأمن.

وفى دراسة (**Wallace C. Peterson, 1980**) عن الكساد التضخمى والأزمات الرأسمالية و تهدف إلى تحديد وفحص بعض القوى الاقتصادية الرئيسية المسئولة عن فرضية أن السوق الرأسمالية فى خضم أزمة عميقة وهى الكساد التضخمى خلال الفترة الزمنية من (١٩٦٦ – ١٩٧٩) فى أمريكا، وتوصلت الدراسة إلى أن نظرية كينز التقليدية لم تعد تعمل ؟ وتسائلت الدراسة هل تستخدم السياسات المالية والنقدية لإدارة الطلب ؟ وتوصلت الدراسة إلى أن سبب التضخم هو: الانفاق المفرط لحرب فيتنام (والذى كان لا يعوض من خلال زيادة الضرائب) فى عام ١٩٦٦، زيادة التوقعات للتضخم فى الفترة المقبلة غزى التضخم ومن أسباب البطالة المرتفعة: تغيير فى هيكل القوى العاملة حيث المزيد من النساء ،أقليات كثيرة ،زيادة منهم فى سن المراهقة ويبحثون عن وظائف وهذا أدى إلى ظهور الطبقة المعدمة حيث الأفراد الذين لا يمكنهم الحصول على توظيف حتى فى أفضل الأوقات وفى نظرهم الركود التضخمى هو انحراف عن معيار النمو المستدام وإرتفاع العمالة والاستقرار النسبى للأسعار.إن الارتباط بين البطالة والتضخم فى السبعينات هو ببساطة الأحدث تعبير عن ميل الرأسمالية السوقية إلى التعثر ؟ ويجب تحليل الأزمة فى الرأسمالية السوقية وفهمها من حيث المصطلحات من العلاقات المتبادلة والتفاعل بين النمو الاقتصادى وتوزيع الدخل النقدى واستمرار انتشاره على نطاق واسع واستخدام القوة فى الاقتصاد.وتوصلت الدراسة إلى أن خنق التضخم من خلال سياسة نقدية صارمة ومقيدة سوف يؤدى إلى الركود لاحظ أن الإدارات الأمريكية المتعاقبة عندها إلتزام اجتماعى بالعمل (العالى أو الكامل وهذا يعنى ببساطة أنه لا يمكن لأى إدارة أن تسمح بالبطالة ؟ على ارتفاع عالى حتى عندما يكون الاقتصاد بطيئاً. وهذا الإلتزام

يخلق وضعاً يتعين على الحكومة التحقق من صحته من خلال الإجراءات النقدية والمالية. ملخص هذه الدراسة أن أسباب الأزمة لا يمكن العثور عليها فى إستخدام أو إساءة إستخدام الأدوات المالية والنقدية التقليدية على غرار الكينزية. أنها أعمق من ذلك حيث إذا أردنا أن نجد إجابات على الرأسمالية السوقية الأزمة الأكثر خطورة منذ عام ١٩٣٠ يجب علينا التعامل مع التوزيع ؟ والمسائل المرتبطة بالمشاكل والاستخدامات الاقتصادية فى مجتمعنا وأيضاً المشاكل الناتجة الذى يطرحها مورد متغير (ربما يتقلص) كما يتضح من أزمة الطاقة الجارية وكذلك النمو جزء من المشكلة وهو أيضاً حل جزئى للمشكلة. أنها تكمن فى الطريقة التى تضغط أكثر وأكثر التى عندها يتفاعل المزيد من السلع والخدمات مع توزيع ثابت للدخل وتوجه الناس والشركات التجارية لكسب المزيد من السيطرة على دخلهم وهكذا.

وفى دراسة (**ALEJANDRO FOXLEY, 1980**) عن الدراسة المقارنة لسياسات الاستقرار الاقتصادى وعلاقتها بالكساد التضخمى فى كل من البرازيل خلال الفترة ١٩٦٤ – ١٩٦٨ وشيلى خلال الفترة من ١٩٧٣ – ١٩٧٨ والتى كانت تهدف إلى تحقيق إعادة التوازن الاقتصادى بعد الاضطرابات الشديدة الناجمة عن التجارب الاشتراكية وتوصلت الدراسة إلى أن هناك إختلافات عميقة بين كل من البرازيل وشيلى وشرحت الدراسة أوجه الاختلافات العميقة من عدة أوجه من خلال نتائج الاقتصاد الكلى واستخدام الأدوات النقدية والظروف الأولية وآثار السياسات على توزيع الدخل والإرتباط بين سياسات الاستقرار والمدى الطويل ونموذج التنمية فى كل دولة .

وهناك دراسة (**Joan Robinson, 1979**) عن حل معضلة (لغز) الركود التضخمى فى الولايات المتحدة حيث إن السياسات التى يمكن أن تقلل من البطالة جيدة ولكن تطبيقها يمنع خوفاً من التضخم، إن معدل التضخم ليس كما يعتقد البعض يتحدد بعرض النقود ولكن بواسطة قدرة الشركات على التحكم فى أسعار منتجاتها، إن السياسة الفعالة لا تصنع إلا إذا أخذ ذلك فى الاعتبارإذا كانت الأسعار لا تزال ترتفع ولم يحن بعد التوصل إلى المستوى الطبيعى للبطالة ولذلك فنحن بحاجة إلى المزيد من القيود وأكثر من ذلك تخفيضات والمزيد من الضرائب والعودة إلى سياسات أوائل ١٩٣٠ التى وصفها كينز أنها وحشية وسادية ولكنها مهمة للعودة إلى كامل التوظيف ودفع النمو دون أن يؤدى الى إرتفاع تضخم الأسعار وإرتفاع الأجوروتوصلت الدراسة كذلك الى ان مفهوم المستوى الطبيعى من الأمم المتحدة حيث هناك مستوى ما من البطالة حيث يمكن توقع إرتفاع الأسعار وعندما يتم التوصل إلى هذه النقطة سوف تتوقف معدلات الأجور النقدية عن

الإرتفاع والتضخم سينتهى وهناك مذهب قائل بأن التضخم هو أكثر خطورة وبدلاً من السياسات التى تحد من العمالة يتم وضع التعزيز فى الاتجاه المعاكس حيث إرتفاع أسعار الفائدة للحد من الاستثمار سواء من قبل رجال الأعمال أو من قبل الأسر وإنخفاض الخطط وإنخفاض الاستثمارات.

وهناك دراسة (**Franco Modigliani and Lucas Papademos, 1978**) عن سياسات الطلب المثلى فى مواجهة الكساد التضخمى فى الولايات المتحدة خلال الفترة من ١٩٧١ – ١٩٧٥. وقد توصلت هذه الدراسة بشكل عام الى أن استجابة السياسة المثلى للصدمة التضخمية هى من خلال الخطوات التالية **اولا:** تجلب فى البداية ما يكفى من ركود فى الطلب لزيادة البطالة بالقرب من مستوى حرج (نقطة التماس) بشكل مستقل عن حجم الصدمة التى تضمن بشكل أسرع إنخفاض التضخم لكل وحدة من التكلفة الاجتماعية.**ثانيا** : الحفاظ على البطالة فى هذا المكان حتى يتم تخفيض التضخم إلى مستوى قريب من المستهدف ويدعم ذلك مقولة أنه لا ينبغى القضاء على البطالة حتى يتم القضاء على التضخم خارج النظام لكنه يدعم معارضة حزب مكافحة البطالة أنه من الإسراف ترك البطالة ترتفع إلى ما بعد نقطة ما ونحن أظهرنا أيضاً أن موقف المستوى الحرج نسبة إلى هدف البطالة الطويل الأجل يعتمد على تقييم التكلفة النسبية وكذلك على التخفيض الى أسفل discounting under.ثالثا : ومع ذلك أعلاه سواء كان يتم تحديد حساسية لهذه المعلمات عن طريق إنحناء منحنى فيليبس فى الأجل القصير حيث كلما زاد الانحناء كلما كانت الحساسية أصغر. هذه الخاصية نفسها تلعب أيضاً دوراً رئيسياً فى تحديد حجم الخسائر التى تنجم عن ذلك لأن الخطة تستند إلى خطأ التنبؤات (لأن المسار الأمثل مفيد بين إلتماس النقطة والهدف) لاحظ أن هذه الخاصية مميزة لمنحنى فيلبس الذى يستحق وفق تحليلاتنا إهتماماً تجريبياً أقل بكثير عندما يتم تطبيق الطريقة بشكل توضيحى على الولايات المتحدة فإننا نجدها على سبيل المثال هدف البطالة من ٥,٦% والبطالة الحرجة المقدرة ٧,٥% إذا تم تقييم تكلفة البطالة على قدم المساواة من التضخم ويتزامن مع الهدف ٥,٦% إذا كانت تكلفة البطالة يتم تقييمه على أنه ضعف التضخم. هذه الأرقام فى الأجل الطويل تصبح كبيرة مثل ١٠,٦%، ٨% على التوالى عندما يكون هناك رؤية مثالية وعدم خصم للتكاليف المستقبلية للتضخم حيث عندما يكون ليس هناك خصم وتعتمد معدلات البطالة القصوى المقدرة على التضخم المستقبلى بالإضافة إلى الصدمات التضخمية المتوقعة.نتيجة ثانية مرتبطة فى تجربة الولايات المتحدة هى عدم كفاءة البطالة كأداة لتقليل التضخم وقد أسفرت دراسات تجريبية أخرى (Okun، ١٩٧٨) فى الولايات المتحدة الى أن الحفاظ على معدل بطالة

بنسبة مئوية ١% أعلى من قيمة التوازن لمدة عام واحد سوف يؤدى إلى تخفيض معدل التضخم النهائى بمايتراوح بين ٦١١% إلى ٢١١% نقطة مئوية واحدة. الخلاصة بالنسبة للولايات المتحدة حتى سياسات إدارة الطلب المصممة على النحو الأمثل يبدو أنها تنطوى على تكاليف إجتماعية لا تطاق عندما تكون صدمة التضخم كبيرة للتعامل مع ذلك هناك حاجة ملحة لتطوير أدوات بخلاف سياسات الطلب الكلى مثل الاعتماد على الحوافز الضريبية أو التقييدات الضريبية (Tax Incentives, Tax Penalties)والتى قد تقدم بعض الأمل واخيرا دراسة (**Edgar R. Fiedler, 1975**) وهى عن السياسات الاقتصادية للسيطرة على الكساد التضخمى فى أمريكا وركزت هذه السياسات على كبح التضخم لخطورته وتوصلت هذه الدراسة إلى أهم السياسات هى اولا: السيطرة على الإنضباط النقدى والمالى باستمرار للحفاظ على الاقتصاد الذى يعمل ضمن حدود قدرته على الإنتاج. ثانيا : التحرك بسرعة نحو السياسات التحفيزية من أجل محاربة الركود مع السماح للتضخم بأن يستمر بشكل بسيط. ثالثا: مراقبة الأسعار والأجور.رابعا :المحافظة على درجة معتدلة من الركود الاقتصادى فى الوجود لبعض الوقت.

٤-الفجوة البحثية

نظرا لتعدد جوانب مشكلة الكساد التضخمى وتشابك المتغيرات التى تكون الظاهرة وما تتطلبه من تزامن عدد من السياسات الاقتصادية وبدرجات متفاوتة فان الكثير من المناهج والنماذج المستخدمة فى تحليل مشكلة الكساد التضخمى لم تكشف عن مختلف جوانب الظاهرة ومن ثم لم تصل للتوليفة المثلى من السياسات الازمة لمواجهتها لذا سوف يستخدم البحث نموذجين قياسيين الاول هو نموذج الانحدار اللوجستى ثنائى الحدين (binominal logistic regression) نظرا لان المتغير التابع متغير وهمى ياخذ قيمتين ويحتوى النموذج الاول على مجموعة من السياسات الاقتصادية وهى السياسات المالية والنقدية وسياسة سعر الصرف بالاضافة الى النمو الاقتصادى كمتغير حاكم لتحديد التوليفة المثلى من السياسات والنموذج الثانى هو نموذج انحدار العتبة (**Threshold Regression**) لتحديد المعدلات المثلى للبطالة والتضخم لتجنب ظاهرة الكساد التضخمى وهو مالم تتم معالجته بشكل كاف فى الادبيات السابقة خاصة فى الاقتصاد المصرى .

٥-أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة الى تحديد ما اذا كان للسياسات الاقتصادية دور فى احتواء ظاهرة الكساد التضخمى مع محاولة ايجاد المزيج الامثل من أدوات السياسات المالية والنقدية لعلاج مشكلة الكساد

التضخمى فى مصر خلال الفترة من ١٩٧٥-٢٠٢٢ وكذلك تحديدمعدل البطالة الامثل ومعدل التضخم الامثل لتجنب الظاهرة من خلال توصيف مفهوم دقيق للمشكلة وتطورها فى الادب الاقتصادى وايضاح اهم الاثار والمظاهروالاسباب للظاهرة وكذلك تطورها فى الاقتصاد المصرى منذ منتصف السبعينيات من القرن الماضى الى ٢٠٢٢ وإستخدام نموذج قياسى يشمل متغيرات السياسة المالية والنقدية ومتغيرات اخرى حاكمة .

٦- أهمية الدراسة

تتمثل أهمية الدراسة فى محاولة القاء الضوء على مشكلة الكساد التضخمى فى مصر والتى اصبحت ظاهرة حاليا فى الاقتصاد المصرى ومحاولة توصيف المفهوم الدقيق لها والوصول الى توافق امثل بين السياسات المالية والنقدية لعلاج هذه الظاهرة او الحد منها لتلافى اثارها السيئة على الاقتصاد القومىوتتضح أهمية هذه الدراسة كذلك في قلة الدراسات التطبيقية التي تناولت اختبار فرضية الكساد التضخمى فى مصرحيث كانت اغلب الدراسات دراسات نظرية وكذلك عدم وجود دراسات تحدد معدلات البطالة المثلى والتضخم لتجنب ظاهرة الركود التضخمى فى مصر.

٧- منهج الدراسة

يعتمد هذا البحث على المنهج العلمي التجريبي الذي يجمع بين المنهج الاستنباطي والاستقرائي بالتركيز على الإطار النظري لموضوع الدراسة والإطار العملي للدراسة.

٨-فروض الدراسة

تقوم الدراسة على مجموعة من الفروض التالية

١- هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين النمو الاقتصادى والكساد التضخمى

٢-هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين سعر الفائدة والكساد التضخمى

٣-هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين المعروض النقدى والكساد التضخمى

٤-هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الايرادات الضريبة والكساد التضخمى

٥-هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين سعر الصرف والكساد التضخمى

٦-هناك معدل أمثل للبطالة لتفادى ظاهرة الكساد التضخمى

٧- هناك معدل أمثل للتضخم لتفادى ظاهرة الكساد التضخمى

٩- خطة الدراسة

تتكون خطة الدراسة من الاجزاء التالية الكساد التضخمى فى الفكر الاقتصادى و تفسير ظاهرة الكساد التضخمى والدراسات السابقة والفجوة البحثية و الكساد التضخمى المفهوم والاسباب والاثار و النماذج المستخدمة والنتائج والتوصيات ومقترحات للدراسات المستقبلية والمراجع المستخدمة

١٠-الكساد التضخمى فى الفكر الاقتصادى

لم تظهر مشكلة الكساد التضخمى بشكل صريح الا فى سبعينيات القرن الماضى فى فكر النيو كنزيين وما بعدها من مدارس مثل ومدرسة اقتصاديات جانب العرض والمدرسة الهيكليةأما قبل ذلك من مدارس كلاسيكية وكينزية ونيوكلاسيكية ونقدية كانت السمة الغالبة فى الفكر الاقتصادى لهذه المدارس هو العلاقة التبادلية بين البطالة والتضخم حيث أن التضخم والبطالة لا يمكن حدوثهما فى آن واحد ففى الفكر الكلاسيكى لم تمثل مشكلة البطالة ظاهرة عندهم لأن مستوى التوظف الفعلى هو دوما مستوى التوظف الكامل لقوى العمل برمتها وإذا حدثت البطالة بين العمال سرعان ما يكون مآلها الى الزوال.

أما التضخم يعتبره الفكر الكلاسيكى ظاهرة نقدية ويرجع الى الزيادة فى كمية النقود فى المجتمع مما ينتج عنها زيادة فى المستوى العام للاسعار مع ثبات كلا من سرعة دوران النقود وحجم المعاملات فى الاجل القصيرأما فى الفكر الكينزى البطالة إجبارية ومزمنة وتتفشى فى مرحلة الركود والتضخم مما يؤكد على العلاقة العكسية بين البطالة والتضخم كما اكدتها دراسة فيليبس عام ١٩٥٨ولعلاج مشكلة البطالة يجب رفع مستوى الاجور مما يؤدى الى زيادة دخول الطبقات العاملة وزيادة انفاقها على الاستهلاك وبالتالى زيادة الطلب الكلى على الاستهلاك كجزء من الطلب الكلى العال مما يؤدى الى تشجيع الاستثمار وعلاج البطالة واوضح كينز ان سبب البطالة المزمنة هو قلة فرص الاستثمار عند بلوغ الدول الغنية المتقدمة مرحلة النضج الاقتصادى وتناقص الميل للاستهلاك فى هذه الدول(عمر،١٩٩٤،ص٨٥٨-٨٦٠).

أما فى الفكر النقدى يعتبرأن النقود هى العامل الاساسى فى الحياة الاقتصادية ويعتقد النقديون أن سبب مشكلة البطالة هو إنخفاض عرض النقود والانخفاض المصاحب له فى الطلب الكلى مما يسبب إنكماش فى مستوى الاعمال ويعتقد النقديون أنه يوجد معدل بطالة وحيد يتوافق ويتناسب مع حالة الاستقرار النقدى والسعرى وأن أى محاولة لتقليل معدل البطالة ستؤدى لزيادة معدل التضخم

من خلال زيادة كمية النقود فى التداول وبالتالى ظهور العلاقة العكسيةبين البطالة والتضخم وعلى الحكومات الحذر عند مواجهة مشكلة البطالة وتركها تحل نفسها عبر اليات السوق مع حفز رجال الاعمال على القيام بالاستثمار وزيادة الانتاج(مراد،٢٠٠٥،ص١٨-١٩).

وبالنسبة للتضخم يعتبره النقديون ظاهرة نقدية بحتة تعبر عن الاختلال بين عرض النقود والطلب عليها حيث يرى ميلتون فريدمان أنه فى حالة وجود زيادة غير مرغوب فيها فى العرض النقدى فإن الافراد يلجأون للتخلص من العرض الزائد للنقود عن طريق زيادة الانفاق مما يؤدى الى إرتفاع المستوى العام للاسعار ويرى النقديون أنه لمكافحة التضخم وتحقيق الاستقرار النقدى يجب أن تنمو كمية النقود بمعدلات تتناسب مع زيادة حجم الانتاج وعدد السكان وأيضا اتباع سياسات نقدية إنكماشية ورفع سعر الفائدة وسعر الخصم لعلاج التضخم(أبو السعود،٢٠٠٥،ص٣٢٨).

وفى الفكرالنيوكلاسيكى أعادو ثقتهم فى قانون ساى للاسواق ومن ثم انكروا إمكانية تعرض النظام لازمات إفراط الانتاج العامة ومن ثم نفواإحتمالات وجود البطالة على نطاق واسع وإتفق النيوكلاسيك على إفتراض حالة المنافسة الكاملة وتوافر مرونة أسواق العمل وعدم جمود الاجور لعلاج ما عسى أن يحدث من بطالة جزئية فى بعض القطاعات وعليه إن البطالة التى تحدث فى أى فترة اما ان تكون بطالة اختيارية او هيكلية وكانو يعتقدون انه يوجد ميل فى النظام نحو تحقيق التوظف الكامل باستثناء الفترات التى يحدث يها كوارث طبيعية أو حروب أو إضطرابات نقدية شديدة(زكى،١٩٩٧،ص١٧) .

ويرى النيوكلاسيك أيضا أن التضخم يفسر بالسياسات النقدية المحفزة ويمكن الحد من معدله دون التاثير على مستوى الناتج والتوظف وأن السبب فى البطالة يرجع لمعدل نمو راس المال،قوة العمل،والتقدم التكنولوجى .وفى فكر النيوكينزيون فى الدول الرأسمالة منذ السبعينات من القرن الماضى يرجع الكساد التضخمى لارتفاع تكلفة الانتاج تزامنا مع النمو السريع فى الانتاج الصناعى مما أدى الى تفاقم التضخم ومع إستخدام سياسات نقدية مقيدة مارست تأثيرات سلبية على الانتاج والاستثمار مما ادى الى تعمق مشكلة الكساد التضخمى وفى فكر مدرسة اقتصاديات العرض يرون أن سبب الكساد التضخمى يرجع لتطبيق الافكار الكينزية المعتمدة على تحفيز جانب الطلب من خلال زيادة الانفاق العام وتمويل الانفاق من خلال الاصدار النقدى مما يؤدى الى حدوث تضخم وزيادة معدلات الضرائب التى مارست تأثير سلبى على الاستثمار والنمو وأدت الى البطالة وبالتالى إنهم يرون أنه لعلاج الكساد التضخمى يجب تحفيز جانب العرض الكلى من خلال التأثير على

هيكل الطلب ليكون فى صالح الانتاج دون الاستهلاك أما فى فكر المدرسة الهيكلية فانها ترى ان سبب الكساد التضخمى هو وجود عدد من الاختلالات الهيكلية اهمها اختلال هيكل قوة العمل نتيجة التقدم التكنولوجى واختلال هيكل السوق نتيجة سيطرة الاحتكارات القادرة على تملك التقدم التكنولوجى وأيضا اختلال هيكل الانتاج بسبب تراجع الاهمية النسبية للقطاع السلعى(أبو العينين،٢٠١٣).

١١- تفسير ظاهرة الكساد التضخمى

يمكن تفسير للعلاقة التزامنية بين البطالة والتضخم على عكس جاءت به دراسة فيليبس ١٩٥٨هو أنه بدل من أن يتوافق زمنيا كل من تضخم الطلب وتضخم النفقة ليحدثا تلك العلاقة العكسية بين البطالة والتضخم كما فى منحنى فيليبس فإن التوافق الزمنى هنا يكون بين إنكماش الطلب الكلى كسبب لحدوث البطالة وبين تضخم النفقة كسبب للتضخم وعندما يحدث هذا التوافق الزمنى فإن العلاقة لابد أن تكون تزامنية وليس تبادلية بين البطالة والتضخم (عمر،١٩٩٤). ومن أسباب ظاهرة الركود التضخمى الارتفاع المستمر فى معدلات البطالة والتضخم فى تلك الفترة ووجود عدد من الاختلالات الهيكلية مثل إختلال العلاقة بين الصادرات والواردات وبين معدلات النمو فى كل من القطاعات السلعية والقطاعات الخدمية وبين الادخار والاستثمار وبين الانتاج والاستهلاك و بين الطلب الكلى والعرض الكلى للسلع والخدمات وبين الايرادات العامة والنفقات العامة وبين الاجور والاسعار(على،١٩٩٣).

١٢- الكساد التضخمى

يوجد عدة تعريفات للكساد التضخمى أبرزها أنه الحالة التى يتزامن فيها وجود معدلات مرتفعة من التضخم والبطالة فى وقت واحد وأيضا هو تسارع فى معدلات التضخم مصحوبة بزيادة تدريجية فى معدلات البطالة وانخفاض فى مستوى الانتاجية (**حسن**، ٢٠٢٣)وهو أيضا الارتفاع الشديد فى الاسعار مع الارتفاع فى معدلات البطالة مع تباطؤ فى وتيرة النمو الاقتصادى (طالبى واخرون، ٢٠٢٢) وأيضا هو تعايش التضخم أى الارتفاع المستمر فى الاسعار مع تزايد البطالة أى إرتفاع حجم ومعدل العمال العاطلين والراغبين فى العمل والباحثين عنه دون جدوى (البحيصى ، ٢٠١٨) مع العلم ان هناك معدلات طبيعية للتضخم والبطالة فى حدود ٤% لكل منهما ضرورية ولها ايجابياتها على مستويات الانتاج والتوظف والنمو الاقتصادى وبالتالى لا يعانى الاقتصاد من ظاهرة الكساد التضخمى الا اذا تجاوز معدل البطالة معدل البطالة الطبيعى فى حده الاقصى وهو

٤% حيث ان المعدل الطبيعى للبطالة فى حدود من ٣% الى ٤% وفقا لاحدث الدراسات الاقتصادية والادب الاقتصادى وكذلك تجاوز معدل التضخم المعدل المستهدف فى حده الاقصى وهو ٤% حيث ان معدل التضخم المستهدف فى حدود من ٢% الى ٤% وفقا لاحدث ما توصلت له الدراسات الاقتصادية (**حسن**، ٢٠٢٣) وسوف نعتمد فى هذا البحث على المعادلة التالية وهى معدل الكساد التضخمى = معدل البطالة (أعلى من ٤%) + معدل التضخم (أعلى من ٤%).ومن اهم اسباب ظاهرة الكساد التضخمى فى الدول النامية ومنها مصرطبيعة الهيكل الاقتصادى لهذه الدول والتخصص فى إنتاج المواد الاولية وجمود السياسة المالية للحكومة وضعف مرونة العرض للسلع الغذائية وانخفاض الانتاجية وتاثير التضخم المستورد وإنخفاض سعر صرف العملة المحلية وإنخفاض حصيلة الصادرات فان ذلك ينعكس سلبا على الاستثمار والنموالاقتصادى والتشغيل وايضا خضوع الدول النامية عند الاقتراض من صندوق النقد الدولى والبنك الدولى لشروطهما مثل الغاء الدعم وزيادة سعر الفائدة والضرائب غير المباشرة وتطبيق سياسة انكماشية وخفض الانفاق الحكومى والحد من زيادة الاجور وزيادة اسعار الخدمات للمواطنين وتخفيض عدد العاملين .ومن اهم اثار ظاهرة الكساد التضخمى زيادة العجز فى الميزان التجارى وتدهور قيمة العملة المحلية وزيادة عجز الميزانية العامة وزيادة الاسعار وزيادة الادخار تحوطا للمستقبل مما يتسبب فى ضياع موارد اقتصادية كان من الممكن استخدامها فى عملية التنمية (**حسن**، ٢٠٢٣). وأيضا تراجع معدلات النمو الاقتصادى واستمرار انخفاض معدل الربح وارتفاع معدلات البطالة وتراجع معدلات نمو الانتاجية وانخفاض معدل تكوين راس المال وتدهور معدلات استغلال الطاقة الانتاجية (البحيصى ، ٢٠١٨).

ويوضح الجدول التالى كيف تطورت الظاهرة فى مصر خلال فترة الدراسة

١٢-١.تطور ظاهرة الكساد التضخمى فى مصر منذ منتصف السبعينيات من القرن الماضى الى عام ٢٠٢٢

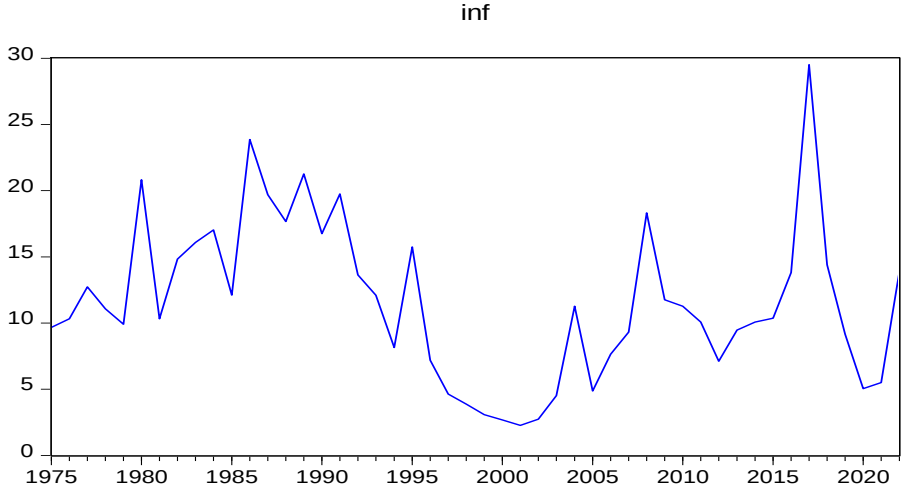
الجداول والاشكال التالية توضح تطور معدلات البطالة والتضخم والكساد التضخمى

جدول (١): معدلات التضخم في مصر منذ ١٩٧٥-٢٠٢٢

السنة	١٩٧٥	١٩٧٩	١٩٨٢	١٩٨٥	١٩٩٠	١٩٩٥	١٩٩٩
معدل التضخم%	٩.٦٧	٩.٩٠	١٤.٨٢	١٢.١٠	١٦.٧٥	١٥.٧٤	٣.٠٧
السنة	٢٠٠٠	٢٠٠٥	٢٠٠٩	٢٠١٠	٢٠١١	٢٠١٢	٢٠١٣
معدل التضخم%	٢.٦٨	٤.٨٦	١١.٧٦	١١.٢٦	١٠.٠٥	٧.١١	٩.٤٦
السنة	٢٠١٤	٢٠١٥	٢٠١٦	٢٠١٧	٢٠١٨	٢٠٢٠	٢٠٢٢
معدل التضخم%	١٠.٠٧	١٠.٣٧	١٣.٨١	٢٩.٥٠	١٤.٤٠	٥.٠٤	١٣.٩

Source:World development indicators(wdi), world bank (different issues).

شكل رقم (١) تطور معدلات التضخم فى مصر منذ ١٩٧٥ الى ٢٠٢٢

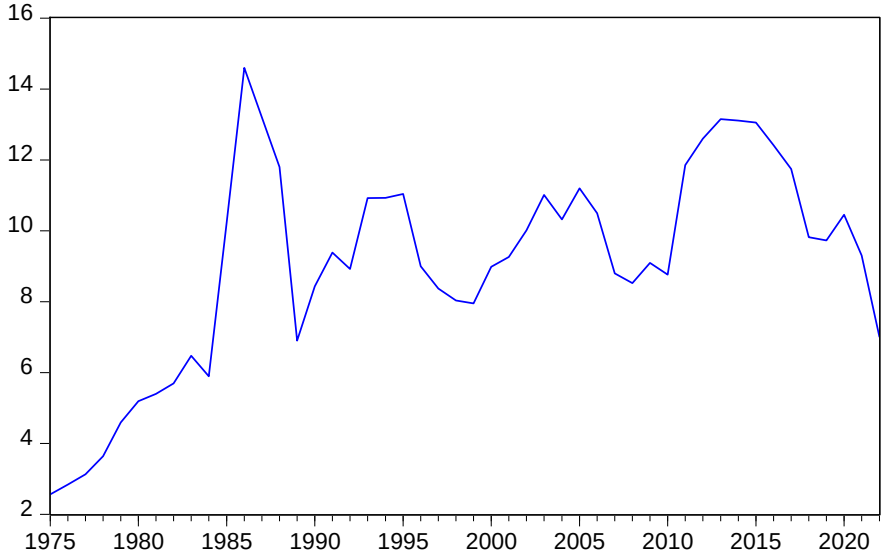


المصدر اعداد الباحث باستخدام برنامج Eviews9

التعليق على الشكل والجدول

نلاحظ من الجدول السابق تذبذب معدلات التضخم مابين إرتفاع وإنخفاض فى مصر منذ منتصف السبعينات من القرن الماضى الى عام ٢٠٢٢وعموما يمكن إرجاع أسباب إرتفاع التضخم إلى عامل أو أكثر من العوامل التالية وهي عجز الموازنة وتمويله تضخمياً وتزايد التعرض للصدمات الخارجية وتزايد إنكماش الاقتصاد المصري على الخارج والتخفيضات المتكررة في القيمة للعملة المحلية وإعادة هيكلة الدور الاقتصادي والاجتماعي للحكومة(المصرى،٢٠٠٧).وعموماً خلال العقد الأول من الألفية الجديدة فإن أسباب التضخم يمكن إرجاعها إلى توقعات التضخم والتضخم بسبب الطلب وصدمات جانب العرض التي تفسر حوالي ٨٠% من التغيرات في التضخم في هذه الفترة، وظهرت صدمات جانب العرض في زيادات أسعار الغذاء واللحوم وأسعار النفط المحلية بسبب أزمة الغذاء العالمية وإنتشار إنفلوانزا الطيور وتعديلات أسعار النفط في تلك الفترة وتوقعات التضخم (Monem,2011). وبعد ذلك تراجع معدل التضخم بفعل الأحداث السياسية التي تعرضت لها مصر وثورتي ٢٥ يناير ٢٠١١ و٣٠ يونيو ٢٠١٣ وما تبعها من ركود وإنكماش، ثم واصلت بعد ذلك معدلات التضخم إرتفاعهاإلى أن وصلت إلى ٢٩.٥٠% عام ٢٠١٧ بسبب تحرير أسعار الصرف في نوفمبر ٢٠١٦ ثم إنخفضت إلى ٩.١٥% عام ٢٠١٩و٥,٠٤%عام ٢٠٢٠.ومن أسباب إنخفاض معدلات التضخم في مصر أخر ثلاث سنوات كل من السياسة المالية للحكومة والسياسة النقدية للبنك المركزيوالتي قللت من السيولة في السوق أيضا إنخفاض سعر الدولار وتحسن قيمة الجنية وكذلك منع الاحتكار وتوفير الدولة للسلع في السوق وإنخفاض أسعارها خصوصا أسعار المواد الغذائية والمشروبات وأيضا تراجع عجز الموازنة العامة للدولة وإحتواء الضغوط التضخمية والتأثير الإيجابي لفترة الأساس(تقرير السياسة النقدية البنك المركزى،٢٠٢٠). وبعد ذلك عاودت معدلات التضخم ارتفاعها الى ان وصلت الى ١٣,٩% عام ٢٠٢٢.

شكل رقم(٢): معدلات البطالة في مصر منذ ١٩٧٥-٢٠٢٢



المصدر إعداد الباحث باستخدام برنامج Eviews9

جدول (٢) معدل البطالة الإجمالى (كنسبة مئوية من إجمالى قوة العمل)

السنة	١٩٧٥	١٩٧٧	١٩٨٢	١٩٨٩	١٩٩٣	١٩٩٧	٢٠٠٠	٢٠٠٤	٢٠٠٧	٢٠١٠
معدل البطالة (%)	٢,٥٦	٣,١٣	٥,٦	٦,٩	١٠,٩	٨,٤	٩	١٠,٣	٨,٨	٨,٩٨
السنة	٢٠١١	٢٠١٢	٢٠١٣	٢٠١٤	٢٠١٥	٢٠١٧	٢٠٢٠	٢٠٢١	٢٠٢٢	
معدل البطالة (%)	%١٢	١٢,٦٧	١٣,٢١	١٣,١٧	١٢,٨٤	١١,٩	١٠,٤٥	٩,٣٠	٧	

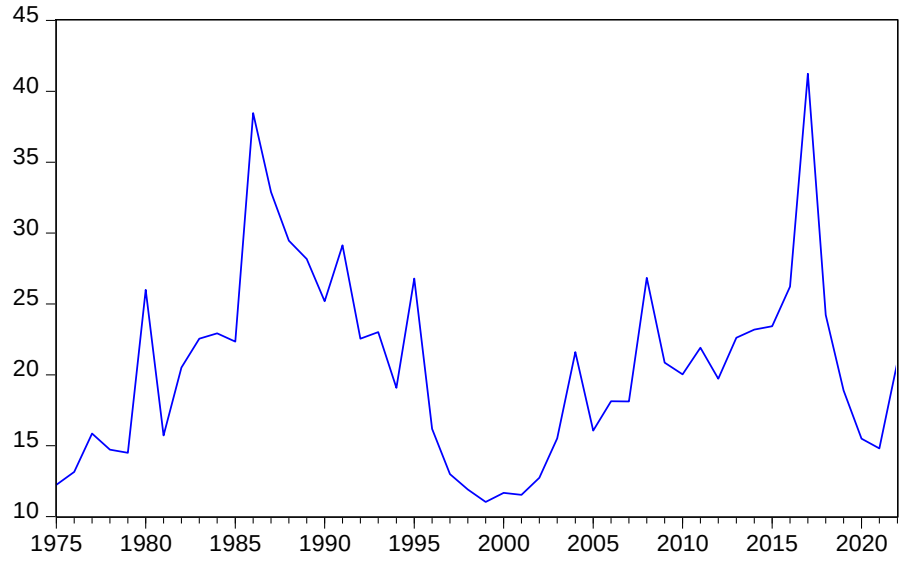
Source: (World Development Indicator, World Bank, 2023).

التعليق على الشكل والجدول

نلاحظ من الشكل السابق إرتفاع معدلات البطالة حتى وصلت إلى٣,١٣% عام ١٩٧٧ ثم إستمرت فى الارتفاع بعد ذلك حتى وصلت إلى ٦,٩% عام ١٩٨٩ ومع بداية الألفية الجديدة إرتفعت إلى ٩% عام ٢٠٠٠، ١٠,٣% عام ٢٠٠٤ ويمكن إرجاع أسباب إرتفاع معدلات البطالة الى أسباب عديدة من ضمنها ضعف الاستثمارات المحلية والاجنبية فى السبعينات وأحداث الخليج فى نهاية الثمانينات وإتباع مصر سياسة الاصلاح الاقتصادى وما تبعها من إجراءات إنكماشية فى

التسعينات وزيادة معدل النمو السكانى خصوصا فى الالفية الجديدة مع ضعف نظم التعليم والتدريب ثم إنخفضت بعد ذلك إلى ٨,٩% عام ٢٠١٠ وبعد عام ٢٠١١ وصلت الإرتفاع حتى وصلت إلى ١٣,٢% عام ٢٠١٣ ثم حدث إنخفاض بعد ذلك حتى وصلت إلى ١١,٩% عام ٢٠١٧ و٧% عام ٢٠٢٢بفضل تزايد الانفاق الاستثمارى وتزايد حجم الاستثمارات المحلية وبدايات تدفق الاستثمار الاجنبى المباشر والمشروعات القومية الجدية مما وفر مئات الالاف من فرص العمل(تقرير البنك المركزى،أعداد مختلفة).

شكل رقم (٣): الكساد التضخمى في مصر منذ ١٩٧٥-٢٠٢٢



المصدر إعداد الباحث بإستخدام برنامج Eviews9

ويتبين مما سبق كيف تذبذب معدل الركود التضخمى خلال فترة الدراسة منذ منتصف السبعينيات من القرن الماضى الى عام ٢٠٢٢ ما بين ارتفاع وانخفاض وبشكل ادق مع تجاوز معدلات البطالة والتضخم ل٤% فقد تواجدت ظاهرة الركود التضخمى بشدة فى مصر خلال الفترة من ١٩٧٩ الى ١٩٩٧ ثم اختفت للفترة من ١٩٩٨ الى ٢٠٠٢ كذلك لم تكن موجودة فى مصر خلال الفترة من ١٩٧٥ الى ١٩٧٨ ثم عاودت ظاهرة الركود التضخمى وجودها مرة اخرى منذ عام ٢٠٠٣ الى عام ٢٠٢٢ فى مصر .

١٣- النماذج المستخدمة

سوف يعتمد البحث على نموذجين نتناول كل منهما على التوالى

١٣-١.توصيف النموذج الاول

يمكن صياغة النموذج علي النحو التالي :

$$LOGIT(STAGFLATION)= B_0 + B_1GDPG+ B_2INTERST+ B_3EXRATE+ B_4BRDM_GDP+ B_5TAXRV_GDP \Rightarrow (1)$$

حيث أن:

STAGFLATION : الكساد التضخمى متغير وهمى ياخذ القيمة واحد عندما يتجاوز معدلى البطالة والتضخم ٤% وليس احدهما(حيث ٤% تمثل الحد الاقصى لمعدل البطالة الطبيعى وهو فى حدود من ٣-٤% والحد الاقصى لمعدل التضخم المفيد للنمو الاقتصادى وهو٤% حيث حددت سياسة استهداف التضخم معدل التضخم المستهدف من ٢-٤%) كدليل على تحقق ظاهرة الكساد التضخمى وصفر خلاف ذلك مما يعنى عدم تحقق الظاهرة حيث حدد معدل ٤% كحد اقصى المناسب والداعم للنمو الاقتصادى طبقا للدراسات الاقتصادية والادب الاقتصادى اى اذا تجاوز معدل البطالة الحد الاقصى لمعدل البطالة الطبيعى وهو ٤% ومعدل التضخم الحد الاقصى لمعدل التضخم طبقا لسياسة استهداف التضخم وهو ٤% ايضا وياخذ القيمة صفر خلاف ذلك اى اذا كان معدلى البطالة والتضخم اقل من ٤% او احدهما اقل من ٤% مما يعنى عدم تحقق الظاهرة .

GDPG معدل نمو الناتج المحلى الاجمالى معبرا عن النمو الاقتصادى متغير حاكم

INTERST سعر الفائدة الحقيقى كاحد متغيرات السياسة النقدية

EXRATE سعر الصرف الرسمى (عدد وحدات العملة المحلية مقابل الدولار الامريكى) معبرا عن سياسة سعر الصرف

BRDM_GDP : المعروض النقدى كنسبة مئوية من الناتج المحلى الاجمالى فى مصر(متغير نقدى)

TAXRV_GDP الايرادات الضريبية كنسبة مئوية من الناتج المحلى الاجمالى (متغبر مالى)

١٣-١-١.البيانات

تم الحصول على البيانات الخاصة بمتغيرات الدراسة من إحصاءات البنك الدولى والبنك المركزى المصرى)خلال الفترة من ١٩٧٥-٢٠٢٢ فى مصر.

١٣-١-٢.المنهجية

سوف نتبع في تحليلنا القياسي للنموذج الاولنموذج الانحدار اللوجستى ثنائى الحدين(binary logistic regression) نظرا لان المتغير التابع متغير وهمى وتاخذ معادلة الانحدار اللوجستى ثنائى الحدين الشكل التالى(عبد الخالق،٢٠٢٠)

$$LOGIT(Y) = LOG(p\backslash 1-p) = B_0 + B_1 X_1 \quad \Rightarrow (2)$$

فى حالة الانحدار البسيط

فى حالة الانحدار المتعدد

$$LOGIT(Y) = LOG(p \div 1-p) = B_0 + B_1 X_1 + B_2 X_2 + \ldots\ldots + B_n X_n \quad \Rightarrow (3)$$

حيث

$$P = \frac{e^{B0 + B1\,x}}{1 + e^{B0 + B1\,x}} \quad \Rightarrow (4)$$

$$1-P = \frac{e^{B0 + B1\,x}}{1 + e^{B0 + B1\,x}} \quad \Rightarrow (5)$$

$$1-$$

أى أن

$$1-P = \frac{1}{1 + e^{B0 + B1\,x}} \quad \Rightarrow (6)$$

وبالتالى

$$Odds = \frac{P}{1-P} = \frac{\frac{e^{B0 + B1x}}{1 + e^{eB0+B1x}}}{\frac{1}{1+e^{B0 + B1x}}} = eB0 + B1x \quad \Rightarrow (7)$$

حيث

Y: المتغير التابع (الثنائى).

LOG(p\1-p) احتمالية وجود المتغير التابع

P: احتمال تحقق الظاهرة ويحدث عندما عندما تاخذ Y القيمة واحد

1-P: احتمال عدم تحقق الظاهرة ويحدث عندما تاخذ Y القيمة صفر

B_0: تمثل الحد الثابت فى معادلة الانحدار اللوجستى ثنائى الحدين.

B_n X_n : قيمة اللوجيت بالنسبة للمتغيرات المستقلة.

١٢-٤. الانحدار اللوجستى ثنائى الحدين(Binomial logistic regression)

يستخدم لتفسير اثر المتغيرات المفسرة على الاستجابات الثنائية فى حالة المتغير التابع يكون ثنائى التفرع لذلك فالقيم اما ان تكون موجودة وتاخذ القيمة واحد اوغير موجودة وتاخذ القيمة صفر.

شروط تطبيق الانحدار اللوجستى ثنائى الحدين

١- ان يكون المتغير التابع متغيرا اسميا ثنائيا

٢- يجب ان تكون هناك علاقة خطية بين المتغيرات المستقلة النسبية والتحويل اللوغاريتمى للمتغير التابع فى حالة اكثر من متغير مستقل .

٣- يجب الا يكون هناك قيم شاذة فى المتغيرات المستقلة.

٤- يجب الا يكون هناك مشكلة الامتداد الخطى المتعدد(multicollinearity) بين المتغيرات المستقلة فى حالة الانحدار المتعدد (دعيش ، سارى ، ٢٠١٧) .

١٣-١-٣.نتائج الدراسة القياسية للنموذج الاول

يتم الحكم على نموذج الانحدار اللوجستى وقوته التفسيرية من خلال المقارنة بين نموذج الانحدار اللوجستى المتضمن للحد الثابت دون المتغيرات المفسرة مع النموذج الذى يحتوى على المتغيرات المفسرة ولاظهار مدى استجابة السياسة الاقتصادية لظاهرة الكساد التضخمى سوف يتم استخدام اربع نماذج انحدار ما بين انحدار بسيط ومتعدد لتوضيح اثر كل سياسة بشكل منفصل عن الاخرى لاظهار مدى دورها فى علاج مشكلة الكساد التضخمى بشكل ادق حيث سيكون هناك نموذج للسياسة النقدية ونموذج للسياسة المالية ونموذج لسياسة سعر الصرف ونموذج انحدار يستخدم النمو الاقتصادى كمتغير حاكم لمعرفة مدى تاثيره على المتغير التابع ثنائى الحدين وهو الكساد التضخمى.

١٣-١-٤ .نتائج النموذج الفرعى الاول الخاص بتاثير النمو الاقتصادى

جدول(٣) **Classification Table**[a,b]

Observed			Predicted		
			stagflation		Percentage Correct
			عدم وجود مشكلة الكساد التضخمى	وجود مشكلة الكساد التضمى	
Step 0	stagflation	عدم وجود مشكلة الكساد التضخمى	0	9	.0
		وجود مشكلة الكساد التضمى	0	39	100.0
	Overall Percentage				81.3

a. Constant is included in the model.

يوضح **جدول (٣)** السابق نسبة التصنيف الصحيح بالنسبة لوجود مشكلة الكساد التضخمى وعدم وجود مشكلة الكساد التضخمى وذلك فى النموذج الذى لا يحتوى على المتغيرات المفسرة حيث يتضح ان ٣٩ مشاهدة توضح ظاهرة الكسادالتضخمى و ٩ مشاهدات توضح عدم وجود المشكلة وهذا يعنى ان النموذج لا يمتلك القدرة على التنبؤ بوجود الظاهرة من عدمه قبل ادخال المتغيرات المفسرة ويوضح ايضا انه اذا تنبا النموذج ان الظاهرة تتحقق بنسبة ١٠٠% فان هذا التنبؤ سليم وصحيح بنسبة ٨١,٣% واذا توقع النموذج عدم تحقق الظاهرة يكون صحيح بنسبة ١٨,٧%.

جدول(٤) **Variables in the Equation**

		B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Step 0	Constant	1.466	.370	15.723	1	.000	4.333

يوضح **جدول (٤)** قيمة الحد الثابت حيث تبلغ ١,٤٦ وقيمة اختبار Wald وهى ١٥,٧ ويظهر من الجدول انها معنوية احصائيا عند مستوى معنوية ١% مما يدل على قدرة النموذج على التنبؤ بالمتغير التابع قبل ادخال المتغير المستقل النمو الاقتصادى.

جدول (٥) **Variables not in the Equation**

		Score	df	Sig.
Step 0	Variables gdpg	5.691	1	.017
	Overall Statistics	5.691	1	.017

في جدول (٥) نلاحظ ان متغير النمو الاقتصادى دال احصائيا عند مستوى معنوية ٥% وهذا يعنى ان ادخاله فى النموذج سوف يحسن من قدرته على التنبوء بمتغير (الكساد التضخمى| عدم وجود الكساد التضخمى).

جدول (٦) **Omnibus Tests of Model Coefficients**

		Chi-square	df	Sig.
Step 1	Step	5.273	1	.022
	Block	5.273	1	.022
	Model	5.273	1	.022

جدول (٦) يوضح نتيجة اختبار مدى جودة مطابقة النموذج للبيانات ويتضح من النتائج ان قيمة كاى تربيع ٥,٢ وهى معنوية احصائيا عند درجات حرية واحد مما يعنى ان النموذج مطابق للبيانات وهى تدل كذلك على قدرة النموذج على التمييز بين وجود مشكلة الكساد التضخمى وعدم وجود المشكلة ويدل ايضا على ان النموذج مع المتغيرات التفسيرية افضل من النموذج بالحد الثابت فقط.

جدول (٧)Model Summary

Step	-2 Log likelihood	Cox & Snell R Square	Nagelkerke R Square
1	41.055[a]	.104	.168

a. Estimation terminated at iteration number 5 because parameter estimates changed by less than .001.

من **جدول (٧)** نلاحظ استقرار قيمة دالة الامكان الاعظم (-2 Log likelihood) عند ٤١.٥ عند المرحلة الخامسة وانخفاض هذه النسبة يعنى وجودعلاقة بين المتغير المفسر والمتغير التابع كذلك تدل على ان المتغير المستقل ساهم فى تحسين مطابقة النموذج وقدرته على التنبوء بالمتغير التابع ونلاحظ ايضا من الجدول ان قيمة معامل Cox & Snell R Square كانت١٠٤ ، والتى تعنى ان قيمة التغيرات التى تطرا على المتغير التابع هى ١٠,٤% يمكن ان تفسر عبر حركة المتغير المستقل وهو النمو الاقتصادى ايضا نلاحظ من قيمة معامل Nagelkerke R Square وهى١٦٨، وهى بذلك تشير الى ان تاثير متغير النمو الاقتصادى يفسر ما نسبته ١٦,٨% من التغير فى قيمة المتغير التابع وهو الكساد التضخمى.

جدول (٨) Classification Table[a]

Observed			Predicted		
			stagflation		Percentage Correct
			عدم وجود مشكلة الكساد التضخمى	وجود مشكلة الكساد التضمى	
Step 1	stagflation	عدم وجود مشكلة الكساد التضخمى	1	8	11.1
		وجود مشكلة الكساد التضمى	0	39	100.0
	Overall Percentage				83.3

a. The cut value is .500

جدول (٨) يوضح التصنيف الصحيح للنموذج ويتضح من خلال الجدول قدرة النموذج الصحيح على التصنيف للظاهرة وعدمها حيث نلاحظ ان النسبة العامة للنموذج فى قدرته الصحيحة على التنبؤ ب(الكساد التضخمى|عدم وجود الكساد التضخمى) تبلغ ٨٣,٣% وهى نسبة عالية مما يعنى ان النموذج يمتلك قدرة تنبؤية قوية بالمتغير التابع وايضا نلاحظ ان المتغير المستقل وهو هنا النمو الاقتصادى قد قام بالتصنيف الصحيح لعدم وجود الظاهرة بنسبة١١,١% والتصنيف الصحيح بوجود الظاهرة بنسبة١٠٠% اى ان ادخال المتغير المستقل ادى الى تحسين فى التصنيف من ٨١,٣% الى ٨٣,٣%

جدول(٩) Variables in the Equation

		(قيمة اللوجيت)B	S.E.	Wald	df	Sig.	نسبة الترجيح Exp(B)
Step 1[a]	gdpg	-.344-	.159	4.679	1	.031	.709
	Constant	3.500	1.081	10.485	1	.001	33.120

a. Variable(s) entered on step 1: gdpg.

نلاحظ من **جدول (٩)** نتائج معلمات النموذج حيث يمكن كتابة معادلة الانحدار اللوجستى بالنسبة لهذا النموذج كما يلى

متغير(الكساد التضخمى| عدم الكساد التضخمى) =٣.٥-٣٤٤،×النمو الاقتصادى

وتفسير هذه المعادلة ان انخفاض قدره ١% فى النمو الاقتصادى سيزيد احتمالية عدم تحقق ظاهرة الكساد التضخمى على تحققها بمقدار ٢٩١، او بنسبة ٢٩,١%حيث قدرت قيمة اختبار Wald ب ٤,٦ وهودال احصائيا عند مستوى معنوية ٥% وبلغت قيمة اللوجيتB -٣٤٤، وبعد

تحويلها لنسبة ترجيح بلغت قيمة نسبة الترجيح للمتغير ٧٠٩،مع العلم انه تم تحويل نسبة الترجيح الى نسبة مئوية قابلة للمقارنة من خلال المعادلة التالية النسبة المئوية للترجيح =(نسبة الترجيح −١) ×١٠٠.

١٣−١−٥.نتائج النموذج الفرعى الثانى الخاص بتاثير بسياسة سعر الصرف على الكساد التضخمى.

جدول(١٠) Classification Table[a,b]

Observed			Predicted		
			stagflation		Percentage Correct
			عدم وجود مشكلة الكساد التضخمى	وجود مشكلة الكساد التضمى	
Step 0	stagflation	عدم وجود مشكلة الكساد التضخمى	0	9	.0
		وجود مشكلة الكساد التضمى	0	39	100.0
	Overall Percentage				81.3

a. Constant is included in the model.

يوضح **جدول (١٠)** السابق نسبة التصنيف الصحيح بالنسبة لوجود مشكلة الكساد التضخمى وعدم وجود مشكلة الكساد التضخمى وذلك فى النموذج الذى لا يحتوى على المتغيرات المفسرة حيث يتضح ان ٣٩ مشاهدة توضح ظاهرة الكسادالتضخمى و٩ مشاهدات توضح عدم وجود المشكلة وهذا يعنى ان النموذج لا يمتلك القدرة على التنبؤ بوجود الظاهرة من عدمه قبل ادخال المتغيرات المفسرة ويوضح ايضا انه اذا تنبا النموذج ان الظاهرة تتحقق بنسبة ١٠٠% فان هذا التنبؤ سليم وصحيح بنسبة ٨١,٣% واذا توقع النموذج عدم تحقق الظاهرة يكون صحيح بنسبة ١٨,٧%.

جدول(١١) Variables in the Equation

		B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Step 0	Constant	1.466	.370	15.723	1	.000	4.333

يوضح **جدول (١١)** قيمة الحد الثابت حيث تبلغ ١,٤٦ وقيمة اختبار Wald وهى ١٥,٧ ويظهر من الجدول انها معنوية احصائيا مما يدل على قدرة النموذج على التنبؤ بالمتغير التابع قبل ادخال المتغير المستقل النمو الاقتصادى.

جدول(١٢)Variables not in the Equation

		Score	df	Sig.
Step 0	Variables exrate	3.426	1	.064
	Overall Statistics	3.426	1	.064

من **جدول (١٢)** نلاحظ ان متغيرسعر الصرف الاقتصادى دال احصائيا عند مستوى معنوية ١٠% وهذا يعنى ان ادخاله فى النموذج سوف يحسن من قدرته على التنبوء بمتغير (الكساد التضخمى| عدم وجود الكساد التضخمى).

Omnibus Tests of Model Coefficients(١٣)جدول

		Chi-square	df	Sig.
Step 1	Step	5.154	1	.023
	Block	5.154	1	.023
	Model	5.154	1	.023

جدول (١٣) يوضح نتيجة اختبار مدى جودة مطابقة النموذج للبيانات ويتضح من النتائج ان قيمة كاى تربيع Chi-square ٥,١ وهى معنوية احصائيا عند درجات حرية واحد مما يعنى ان النموذج مطابق للبيانات وهى تدل كذلك على قدرة النموذج على التمييز بين وجود مشكلة الكساد التضخمى وعدم وجود المشكلة ويدل ايضا على ان النموذج مع المتغيرات التفسيرية افضل من النموذج بالحد الثابت فقط

Model Summary(١٤)جدول

Step	-2 Log likelihood	Cox & Snell R Square	Nagelkerke R Square
1	41.173[a]	.102	.164

من **جدول (١٤)** نلاحظ استقرار قيمة دالة الامكان الاعظم Log likelihood -2 عند ٤١,١ عند المرحلة الاولى وانخفاض هذه النسبة يعنى وجودعلاقة بين المتغير المفسر والمتغير التابع كذلك تدل على ان المتغير المستقل ساهم فى تحسين مطابقة النموذج وقدرته على التنبوء بالمتغير التابع ونلاحظ ايضا من الجدول ان قيمة معامل Cox & Snell R كانت١٠٢ ، والتى تعنى ان قيمة التغيرات التى تطرا على المتغير التابع هى ١٠,٢% يمكن ان تفسر عبر حركة المتغير المستقل وهو سعر الصرف ايضا نلاحظ من قيمة معامل Nagelkerke R وهى١٦٤، وهى بذلك تشير

الى ان تاثير متغير سعر الصرف يفسر ما نسبته ١٦,٤% من التغير فى قيمة المتغير التابع وهو الكساد التضخمى

جدول(١٥) Classification Table[a]

Observed			Predicted		
			stagflation		Percentage Correct
			عدم وجود مشكلة الكساد التضخمى	وجود مشكلة الكساد التضمى	
Step 1	stagflation	عدم وجود مشكلة الكساد التضخمى	0	9	.0
		وجود مشكلة الكساد التضمى	0	39	100.0
	Overall Percentage				81.3

a. The cut value is .500

جدول (١٥) يوضح التصنيف الصحيح للنموذج ويتضح من خلال الجدول قدرة النموذج الصحيح على التصنيف للظاهرة وعدمها حيث نلاحظ ان النسبة العامة للنموذج فى قدرته الصحيحة على التنبؤ ب(الكساد التضخمى|عدم وجود الكساد التضخمى) تبلغ ٨١.٣% مما يعنى ان النموذج يمتلك قدرة تنبؤية قوية بالمتغير التابع وايضا نلاحظ ان المتغير المستقل وهو هنا سعر الصرف قد قام بالتصنيف الصحيح بوجود الظاهرة بنسبة١٠٠%

جدول(١٦) Variables in the Equation

		قيمة اللوجيتB	S.E.	Wald	df	Sig.	نسبة الترجيحExp(B)
Step 1[a]	exrate	.278	.163	2.913	1	.088	1.320
	Constant	.495	.566	.766	1	.382	1.641

نلاحظ من **جدول (١٦)** نتائج معلمات النموذج حيث يمكن كتابة معادلة الانحدار اللوجستى بالنسبة لهذا النموذج كما يلى **متغير(الكساد التضخمى| عدم الكساد التضخمى) =٠,٤٩٥+٠،٢٧٨× سعر الصرف**

وتفسير هذه المعادلة ان ارتفاع قدره ١% فى سعر الصرف سيزيد احتمالية تحقق ظاهرة الكساد التضخمى على عدم تحققها بمقدار ٣٢٠، او بنسبة ٣٢%حيث قدرت قيمة اختبار Wald ب

٢.٩١ وهودال احصائيا عند مستوى معنوية ١٠% وبلغت قيمة اللوجيتB ٢٧٨ ، وبعد تحويلها لنسبة ترجيح بلغت قيمة نسبة الترجيح للمتغير ١,٣٢٠ مع العلم انه تم تحويل نسبة الترجيح الى نسبة مئوية قابلة للمقارنة من خلال المعادلة التالية النسبة المئوية للترجيح =(نسبة الترجيح −١) ×١٠٠.

١٣−١−٦.نتائج النموذج الفرعى الثالث الخاص بتاثير السياسة النقدية على الكساد التضخمى

جدول(١٧) Classification Table[a,b]

Observed			Predicted		
			stagflation		Percentage Correct
			عدم وجود مشكلة الكساد التضخمى	وجود مشكلة الكساد التضمى	
Step 0	stagflation	عدم وجود مشكلة الكساد التضخمى	0	8	.0
		وجود مشكلة الكساد التضمى	0	39	100.0
	Overall Percentage				83.0

a. Constant is included in the model.

يوضح **جدول (١٧)** السابق نسبة التصنيف الصحيح بالنسبة لوجود مشكلة الكساد التضخمى وعدم وجود مشكلة الكساد التضخمى وذلك فى النموذج الذى لا يحتوى على المتغيرات المفسرة حيث يتضح ان ٣٩ مشاهدة توضح ظاهرة الكسادالتضخمى و٨ مشاهدات توضح عدم وجود المشكلة ويوضح ايضا انه اذا تنبا النموذج ان الظاهرة تتحقق بنسبة ١٠٠% فان هذا التنبؤ سليم وصحيح بنسبة ٨٣% واذا توقع النموذج عدم تحقق الظاهرة يكون صحيح بنسبة ١٧%

جدول(١٨) Variables in the Equation

		B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Step 0	Constant	1.584	.388	16.658	1	.000	4.875

يوضح **جدول (١٨)** قيمة الحد الثابت حيث تبلغ ١,٥٨ وقيمة اختبارWald وهى ١٦,٦ ويظهر من الجدول انها معنوية احصائيا عند مستوى معنوية ١% مما يدل على قدرة النموذج على التنبؤ بالمتغير التابع قبل ادخال المتغيرات المستقله وهى المعروض النقدى وسعر الفائدة

جدول(١٩)Variables not in the Equation

			Score	df	Sig.
Step 0	Variables	interst	3.153	1	.076
		brdmgdp	10.742	1	.001
	Overall Statistics		20.567	2	.000

من **جدول (١٩)** نلاحظ ان متغيرات سعر الفائدة والمعروض النقدى داله احصائيا وهذا يعنى ان ادخالها فى النموذج سوف يحسن من قدرته على التنبوء بمتغير (الكساد التضخمى| عدم وجود الكساد التضخمى)

جدول (٢٠)Omnibus Tests of Model Coefficients

		Chi-square	df	Sig.
Step 1	Step	25.186	2	.000
	Block	25.186	2	.000
	Model	25.186	2	.000

جدول (٢٠) يوضح نتيجة اختبار مدى جودة مطابقة النموذج للبيانات ويتضح من النتائج ان قيمة كاى تربيع Chi-square ٢٥,١ وهى معنوية احصائيا عند درجات حرية ٢ مما يعنى ان النموذج مطابق للبيانات وهى تدل كذلك على قدرة النموذج على التمييز بين وجود مشكلة الكساد التضخمى وعدم وجود المشكلة ويدل ايضا على ان النموذج مع المتغيرات التفسيرية افضل من النموذج بالحد الثابت فقط

جدول (٢١)Model Summary

Step	-2 Log likelihood	Cox & Snell R Square	Nagelkerke R Square
1	17.699[a]	.415	.693

a. Estimation terminated at iteration number 7 because parameter estimates changed by less than .001.

من **جدول (٢١)** نلاحظ استقرار قيمة دالة الامكان الاعظم Log likelihood -2 عند ١٧,٦ عند المرحلة السابعة وانخفاض هذه النسبة يعنى وجودعلاقة بين المتغيرات المفسرة والمتغير التابع كذلك تدل على ان المتغيرات المستقلة ساهمت فى تحسين مطابقة النموذج وقدرته على التنبوء بالمتغير التابع ونلاحظ ايضا من الجدول ان قيمة معامل Cox & Snell R كانت٤١٥ ، والتى تعنى ان

قيمة التغيرات التى تطرا على المتغير التابع هى ٤١,٥% يمكن ان تفسر عبر حركة المتغيرات المستقلة وهى سعر الفائدة والمعروض النقدى ايضا نلاحظ من قيمة معامل Nagelkerke R وهى٦٩٣،وهى بذلك تشير الى ان تاثير متغيرات سعر الفائدة والمعروض النقدى يفسران ما نسبته ٦٩.٣% من التغير فى قيمة المتغير التابع وهو الكساد التضخمى

جدول (٢٢) Classification Table[a]

Observed			Predicted		
			stagflation		Percentage Correct
			عدم وجود مشكلة الكساد التضخمى	وجود مشكلة الكساد التضمى	
Step 1	stagflation	عدم وجود مشكلة الكساد التضخمى	6	2	75.0
		وجود مشكلة الكساد التضمى	1	38	97.4
	Overall Percentage				93.6

a. The cut value is .500

جدول (٢٢) يوضح التصنيف الصحيح للنموذج ويتضح من خلال الجدول قدرة النموذج الصحيح على التصنيف للظاهرة وعدمها حيث نلاحظ ان النسبة العامة للنموذج فى قدرته الصحيحة على التنبؤ ب(الكساد التضخمى|عدم وجود الكساد التضخمى) تبلغ ٩٣,٦% مما يعنى ان النموذج يمتلك قدرة تنبؤية قوية بالمتغير التابع وايضا نلاحظ ان المتغيرات المستقلة قد قامت بالتصنيف الصحيح بوجود الظاهرة بنسبة٩٧,٤% وبعدم وجودها بنسبة ٧٥% اى ان ادخال المتغيرات المستقلة ادى الى تحسين فى التصنيف من ٨٣% الى ٩٣,٦%

جدول (٢٣) Variables in the Equation

		B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Step 1[a]	interst	-.468-	.174	7.212	1	.007	.626
	brdmgdp	.260	.089	8.590	1	.003	1.296
	Constant	-16.031-	5.934	7.299	1	.007	.000

a. Variable(s) entered on step 1: interst, brdmgdp.

نلاحظ من **جدول (٢٣)** نتائج معلمات النموذج حيث يمكن كتابة معادلة الانحدار اللوجستى بالنسبة لهذا النموذج كما يلى **متغير(الكساد التضخمى| عدم الكساد التضخمى)** =-١٦,٠٣+٢٦٠،× **المعروض النقدى** -٠.٤٦٨ × **سعر الفائدة**

وتفسير هذه المعادلة ان ارتفاع قدره ١% فى المعروض النقدى كنسبة مئوية من الناتج المحلى الاجمالى سيزيد احتمالية تحقق ظاهرة الكساد التضخمى على عدم تحققها بمقدار ٢٩٦،مرة او بنسبة ٢٩,٦%حيث قدرت قيمة اختبار Wald ب ٨,٥ وهودال احصائيا عند مستوى معنوية ١% وبلغت قيمة اللوجيتB ٢٦٠، وبعد تحويلها لنسبة ترجيح بلغت قيمة نسبة الترجيح للمتغير ١,٢٩٦ مع العلم انه تم تحويل نسبة الترجيح الى نسبة مئوية قابلة للمقارنة من خلال المعادلة التالية النسبة المئوية للترجيح =(نسبة الترجيح -١) ×١٠٠

وتوضح المعادلة ايضا ان انخفاض قدره ١% فى سعر الفائدة كنسبة مئوية من الناتج المحلى الاجمالى سيزيد احتمالية عدم تحقق ظاهرة الكساد التضخمى على تحققها بمقدار ٣٧٤،مرة او بنسبة ٣٧,٤% حيث قدرت قيمة اختبار Wald ب ٧,٢ وهودال احصائيا عند مستوى معنوية ١% وبلغت قيمة اللوجيتB -٤٦٨، وبعد تحويلها لنسبة ترجيح بلغت قيمة نسبة الترجيح للمتغير ٠,٦٢٦

١٣-١-٧.نتائج النموذج الفرعى الرابع الخاص بتاثير السياسة المالية على ظاهرة الكساد التضخمى

جدول(٢٤)Classification Table[a,b]

Observed			Predicted		
			stagflation		Percentage Correct
			عدم وجود مشكلة الكساد التضخمى	وجود مشكلة الكساد التضمى	
Step 0	stagflation	عدم وجود مشكلة الكساد التضخمى	0	9	.0
		وجود مشكلة الكساد التضمى	0	38	100.0
	Overall Percentage				80.9

a. Constant is included in the model.

b. The cut value is .500

يوضح **جدول (٢٤)** السابق نسبة التصنيف الصحيح بالنسبة لوجود مشكلة الكساد التضخمى وعدم وجود مشكلة الكساد التضخمى وذلك فى النموذج الذى لا يحتوى على المتغيرات المفسرة حيث يتضح ان ٣٨ مشاهدة توضح ظاهرة الكسادالتضخمى و٩ مشاهدات توضح عدم وجود المشكلة ويوضح ايضا انه اذا تنبا النموذج ان الظاهرة تتحقق بنسبة ١٠٠% فان هذا التنبؤ سليم وصحيح بنسبة ٨٠,٩% واذا توقع النموذج عدم تحقق الظاهرة يكون صحيح بنسبة ١٩,١%

جدول (٢٥)**Variables in the Equation**

		B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Step 0	Constant	1.440	.371	15.096	1	.000	4.222

يوضح **جدول (٢٥)** قيمة الحد الثابت حيث تبلغ ١,٤٤ وقيمة اختبارWald وهى ١٥,٠٩ ويظهر من الجدول انها معنوية احصائيا عند مستوى معنوية ١% مما يدل على قدرة النموذج على التنبؤ بالمتغير التابع قبل ادخال المتغيرات المستقله وهى الايرادات الضريبية

جدول (٢٦)Variables not in the Equation

		Score	df	Sig.
Step 0	Variables taxrvgdp	1.213	1	.271
	Overall Statistics	1.213	1	.271

من **جدول (٢٦)** نلاحظ ان متغيرات الايرادات الضريبية غير دال احصائيا وهذا يعنى ان ادخاله فى النموذج سوف لا يحسن من قدرته على التنبوء بمتغير (الكساد التضخمى| عدم وجود الكساد التضخمى)

جدول (٢٧)Omnibus Tests of Model Coefficients

		Chi-square	df	Sig.
Step 1	Step	1.123	1	.289
	Block	1.123	1	.289
	Model	1.123	1	.289

جدول (٢٧) يوضح نتيجة اختبار مدى جودة مطابقة النموذج للبيانات ويتضح من النتائج ان قيمة كاى تربيع Chi-square ١,١٢ وهى غير معنوية احصائيا عند درجات حرية ١ مما يعنى ان النموذج غيرمطابق للبيانات وهى تدل كذلك على عدم قدرة النموذج على التمييز بين وجود مشكلة

الكساد التضخمى وعدم وجود المشكلة ويدل ايضا على ان النموذج مع المتغيرات التفسيرية ليس افضل من النموذج بالحد الثابت فقط.

جدول (٢٨) Model Summary

Step	-2 Log likelihood	Cox & Snell R Square	Nagelkerke R Square
1	44.784[a]	.024	.038

a. Estimation terminated at iteration number 4 because parameter estimates changed by less than .001.

من جدول (٢٨) نلاحظ استقرار قيمة دالة الامكان الاعظم -2 Log likelihood عند ٤٤,٧ عند المرحلة الرابعة وارتفاع هذه النسبة يعنى وجود عدم وجودعلاقة بين المتغيرات المفسرة والمتغير التابع كذلك تدل على ان المتغيرات المستقلة لم تساهم فى تحسين مطابقة النموذج وقدرته على التنبوء بالمتغير التابع ونلاحظ ايضا من الجدول ان قيمة معامل Cox & Snell R كانت٠٢٤ . والتى تعنى ان قيمة التغيرات التى تطرا على المتغير التابع هى ٢.٤% يمكن ان تفسر عبر حركة المتغيرات المستقلة وهى نسبة ضعيفة جدا ايضا نلاحظ من قيمة معاملNagelkerke R وهى٠٣٨. وهى بذلك تشير الى ان متغيرالايرادات الضريبية يفسر ما نسبته ٣.٨% من التغير فى قيمة المتغير التابع وهو الكساد التضخمى وهى نسبة ضعيفة جدا .

جدول(٢٩) Classification Table[a]

Observed			Predicted		
			stagflation		Percentage Correct
			عدم وجود مشكلة الكساد التضخمى	وجود مشكلة الكساد التضمى	
Step 1	stagflation	عدم وجود مشكلة الكساد التضخمى	0	9	.0
		وجود مشكلة الكساد التضمى	0	38	100.0
	Overall Percentage				80.9

جدول (٢٩) يوضح التصنيف الصحيح للنموذج ويتضح من خلال الجدول قدرة النموذج الصحيح على التصنيف للظاهرة وعدمها حيث نلاحظ ان النسبة العامة للنموذج فى قدرته الصحيحة على التنبؤ ب(الكساد التضخمى|عدم وجود الكساد التضخمى) تبلغ ٨٠,٩% ولم تتغير عن النسبة السابقة للنموذج بالحد الثابت فقط مما ان ادخال المتغيرات المستقلة ادى الى عدم تحسين فى التصنيف

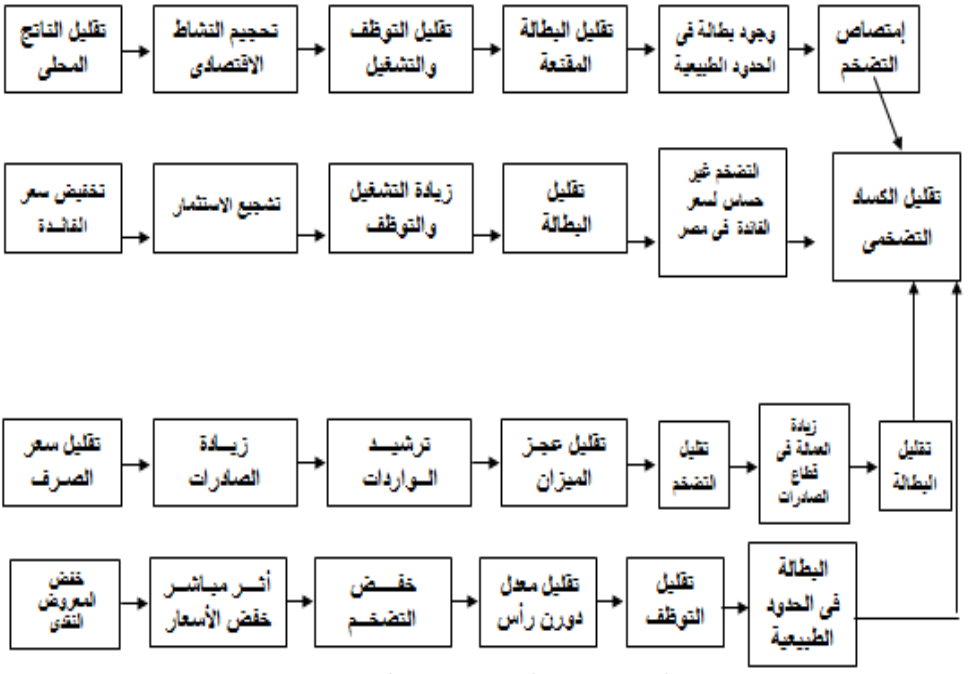
جدول (٣٠) Variables in the Equation

		B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Step 1[a]	taxrvgdp	-.108-	.100	1.164	1	.281	.898
	Constant	3.261	1.764	3.417	1	.065	26.073

a. Variable(s) entered on step 1: taxrvgdp.

نلاحظ من **جدول (٣٠)** نتائج معلمات النموذج حيث يلاحظ ان متغير الايرادات الضريبية كنسبة مئوية من الناتج المحلى الاجمالى غير معنوى بالنسبة لهذا النموذجمن النتائج السابقة من الممكن التوصل الى الشكل التالى **كنموذج مقترح** لعلاج مشكلة الكساد التضخمى فى الاقتصاد المصرى ويوضح القنوات التى من الممكن اذا سلكها كل متغير من المتغيرات الخاصة ان يساهم فى علاج مشكلة الكساد التضخمى.

شكل(٥) الإستراتيجية المتبعة للتعامل مع ظاهرة الكساد التضخمى فى مصر
باستخدام ادوات السياسة الاقتصادية المختلفة (نموذج مقترح)



المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج مخرجات النموذج الإحصائى(SPSS).

١٣-٢.النموذج الثانى سوف يتم استخدام نموذج انحدار العتبة لتحديد المعدلات المثلى للبطالة والتضخم لتجنب ظاهرة الكساد التضخمى فى مصر. والمقصود بالمعدلات المثلى المعدلات التى خلالها لا تتواجد ظاهرة الكساد التضخمى اى تتحقق العلاقة العكسية بين البطالة والتضخم وفى حالة تجاوزها تتحقق الظاهرة حيث تصبح العلاقة بين البطالة والتضخم طردية وهذه المعدلات من الممكن التعامل معها بشكل منفرد بمعنى اذا رغبت السلطات النقدية فى علاج مشكلة الكساد التضخمى من الممكن ان تستخدم المعدلات المثلى للبطالة فقط او المعدلات المثلى للتضخم فقط او الاثنين معا وبشكل اكثر تفصيلا ان تحاول السلطات النقدية الا يتجاوز معدل البطالة المعدل الامثل اذا رغبت فى السيطرة على البطالة لعلاج الظاهرة اومعدل التضخم المعدل الامثل اذا رغبت فى السيطرة على التضخم لعلاج الظاهرة او تتعامل مع الظاهرة باستخدام المعدلين معا حتى يتم السيطرة على ظاهرة الكساد التضخمى.

١٣-٢-١.الإطار النظرى لنموذج الإنحدار Threshold Regression

تشير العديد من الدراسات مثل دراسة(Bai, Perron, 1998)إلى أن المشاهدات غير الخطية المرصودة فى سلاسل البيانات تحتاج إلى إدخال نماذج تبديل النظام، حيث أن التحول المتزايد إلى النماذج غير الخطية لفت الإنتباه إلى تطوير نماذج للإنحدار تعرف بنماذج العتبة. أهم تطبيقات TR نجد: نماذج بعينات مقسمة (SS)، نماذج بتوازنات متعددة (ME)، نماذج بنظم متغيرة ماركوفية (MS)، نماذج إنحدار ذاتى بعتبات وإنتقال إنسيابى (STAR)، نماذج إنحدار ذاتى بعتبات وتنبيه ذاتى (SETAR)، نماذج إنحدار ذاتى بعتبات وإنتقال فورى (TAR). (خويلد وآخرون، ٢٠١٩).

١٣-٢-٢.توصيف المنهجية المستخدمة

تعتمد هذه الدراسة على إستخدام نموذج إنحدار العتبة الذى طوره دراسة (Hansen,2000) وتقوم الفكرة العامة لنماذج العتبة على إيجاد عدد من النماذج الجزئية المختلفة من خلال النموذج الإجمالى وأن كل نموذج من هذه النماذج الجزئية يعمل فى فضاء حالة مختلفة عن باقى النماذج الأخرى وأن هذه الفضاءات تقسم وفقاً لما يعرف بمتغير العتبة ففى حالة وجود مشاهدات زمنية مضطربة أى وجود حالة صعود وهبوط فى قيمة المشاهدات وهى الحالة الغالبة فى الواقع العملى، يمكن أن تنتمى كل مشاهدة من مجموعة المشاهدات المتتالية زمنياً إلى نموذج جزئى مختلف لان نماذج العتبة الإعتيادية فى الحقيقة تعتمد على عتبة أفقية (محمود، ٢٠٢٠).

١٣-٣.خطوات تقدير النموذج باستخدام Threshold Regression

١٣-٣-١: إختبار جذر الوحدة فى حالة وجود نقطة إنكسار

إن المتغير الذى يحتوى على نقطة إنكسار فى حالة إنتمائه للنظام قبل نقطة الإنكسار يأخذ القيمة (0) وفى حالة إنتمائه للنظام بعد نقطة الإنكسار يأخذ القيمة (1).

نتائج إختبار جذر الوحدة فى حالة وجود نقطة إنكسار باستخدام (ADF)

جدول (٣١) نتائج جذر الوحدة فى حالة وجود نقطة إنكسار

المتغير	المستوى (Level)			الفرق الأول 1th different			نقطة (سنة) الإنكسار
	Prob	t-stat	نوع الإنكسار	Prob	t-stat	نوع الإنكسار	
Inf	<٠,٠٣	- ٤,٦٢٩	الثابت	....	....	....	١٩٩٠
Brdm_Gdp	٠,١٤١	- ٤,٠٤٧	الثابت	<٠,٠١	- ٦,٠٩٢	الثابت	٢٠١٥
Interst	<٠,٠١	- ٥,٧٠٤	الثابت	.....	.....	.....	٢٠٠٥
Unem	٠,٤٨٢	- ٣,٣٢٢	الثابت	<٠,٠١	- ٦,١٢٩	الثابت	١٩٨٨
Gdpg	<٠,٠١	- ٥,٢٣٢	الثابت	.....	.....	.....	١٩٨٦
Exrate	<٠,٠١	- ٧,٨٩٠	الثابت واتجاه	.....	.....	.....	٢٠١٥
Taxrv_gdp	٠,٧٥٤	- ٢,٨٦٦	الثابت	<٠,٠١	- ٨,٧٨٢	الثابت	١٩٩١

المصدر: من إعداد الباحث باستخدام برنامج (Eviews9)

يتضح من الجدول أن المتغيرات **INF**، **Interst**، **Gdpg**،Exrate مستقرين عند المستوى(0) وعند مستوى معنوية 5% .وان المتغيرات **Brdm_Gdp**، **Unem**، **Taxrv_Gdp**مستقرة عند المستوى (١) وعند مستوى معنوية ١% وان سنوات الانكسار هى بالترتيب ١٩٩١,١٩٩٠,٢٠١٥,٢٠٠٥,١٩٨٨,١٩٨٦,٢٠١٥انظر ملحق (٤)

١٣-٣-٢ً: تقدير إنحدار العتبة (TR)

من نتيجة إختبار جذر الوحدة لاحظنا وجود نقاط إنكسار هيكلية فى السلاسل الزمنية للنموذج وبالتالى سوف نستخدم نموذج (TR) والذى يستخدم لتقدير النماذج ذات الإنكسارات الهيكلية وهو نموذج غير خطى.وسوف نقوم بتقدير نموذجين فرعيين يكون فيالاول معدل البطالة(Unem) هو متغير العتبة وفى الثانى متغير معدل التضخم هو العتبة.

١٣-٣-٢-١ – النموذج الفرعى الاول

وسيأخذ النموذج الشكل التالى:

$$Unem_t = \Sigma_t \begin{cases} \alpha_0 + \alpha_{11}Unem_t + \alpha_2\ Inf_t + \alpha_3\ Gdpg_t + \alpha_4 \\ \textbf{Interst}_t + \alpha_5\ Exrate_t + \alpha_6\ Brdm_Gdp_t + \alpha_7\ Taxrv_t + \\ \Sigma_t \quad \text{If} \quad Unem < C \\ \alpha_0 + \alpha_{12}Unem_t + \alpha_2\ Inf_t + \alpha_3\ Gdpg_t + \alpha_4 \\ \textbf{Interst}_t + \alpha_5\ Exrate_t + \alpha_6\ Brdm_Gdp_t + \alpha_7\ Taxrv_t + \\ \Sigma_t \quad \text{If} \quad Unem \geq C \end{cases}$$

حيث α_{11} المعلمة الخاصة بـ $Unem_t$ فى النظام الأول (قبل الوصول للعتبة فى حيث α_{12} المعلمة الخاصة بـ $Unem_t$ فى النظام الثانى (بعد الوصول إلى العتبة) بينما (C) قيمة العتبة.

وقبل تقدير النموذج سوف نقوم بعمل إختبار Bai–Perrron لتحديد عدد الأنظمة المثلى للنموذج ويظهر النتيجة فى الجدول التالى

جدول (٣٢) نتائج إختبار Bai–Perrron لقيم العتبة

Sequential F-statistic determined thresholds:			1
Threshold Test	F-statistic	Scaled F-statistic	Critical Value**
0 vs. 1 *	58.07395	58.07395	8.58
1 vs. 2	9.313428	9.313428	10.13

* Significant at the 0.05 level.

** Bai-Perron (Econometric Journal, 2003) critical values.

Threshold values:

	Sequential	Repartition
1	11.799999	11.799999

المصدر :مخرجات برنامج Eviews.9.

ويتضح من الجدول السابق وعند مستوى معنوية ٥% بأن عدد الأنظمة المثلى للنموذج هونظامين مما يعنى وجود عتبة واحدة حيث توضح نتائج اختبار F-statistic التتابعى (Bai-Perron) لقيم العتبة رفض الفرض الصفرى بوجود نظام واحد وقبول الفرض الصفرى بوجود نظامين وعند تقدير هذا النموذج من خلال إستخدام برنامج Eviews9 كانت النتائج كما يلى

جدول (٣٣) نتائج إنحدار العتبة (TR)

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
UNEM < 11.799999 -- 35 obs				
INF	-0.076112	0.038757	-1.963818	0.0571
11.799999 <= UNEM -- 9 obs				
INF	0.188766	0.042808	4.409626	0.0001
Non-Threshold Variables				
GDPG	-0.316606	0.095502	-3.315178	0.0021
INTERST	-0.044507	0.043999	-1.011554	0.3183
EXRATE	0.157254	0.050909	3.088925	0.0038
BRDM_GDP	0.121697	0.011617	10.47568	0.0000
TAXRV_GDP	0.042040	0.056012	0.750556	0.4577
R-squared	0.845414	Mean dependent var		9.237500
Adjusted R-squared	0.820346	S.D. dependent var		2.877691
S.E. of regression	1.219728	Akaike info criterion		3.380043
Sum squared resid	55.04624	Schwarz criterion		3.663891
Log likelihood	-67.36094	Hannan-Quinn criter.		3.485307
Durbin-Watson stat	1.461864			

المصدر :مخرجات برنامج Eviews.9.

نستنتج من الجدول السابق المعادلة التالية

$$Unem = (UNEM < 11.79)x(-0.076INF) + (11.79 <= UNEM)x(0.188INF) - 0.31Gdpg - 0.04Interst + 0.15Exrate + 0.12Brdm_Gdp + 0.04Taxrv_Gdp$$

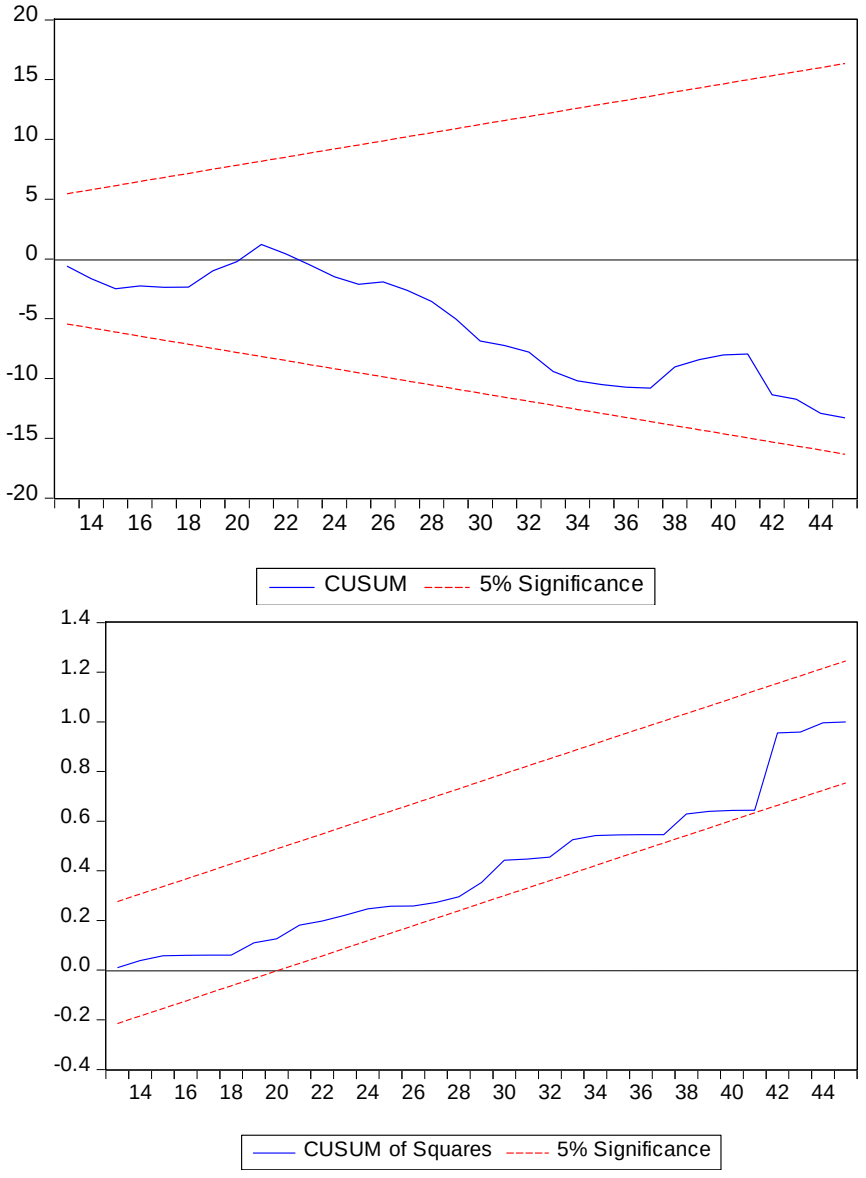
ويتضح من الجدول السابق والمعادلة السابقة أن قيمة العتبة (C) هى 11.79% وأن قيمة α_{11} وهى معلمة Inf قبل الوصول لمقدار العتبة هى 07.- وذات معنوية إحصائية مما يعنى ان هناك علاقة عكسية بين معدل البطالة ومعدل التضخم وبالتالى تتحقق فرضية منحنى فيليبس حيث العلاقة العكسية بين البطالة والتضخم فى مصروأن قيمة α_{12} وهى قيمة معلمة inf بعد تخطى مستوى العتبة هى188. وذات معنوية إحصائية وهذا يعنى أن معدل التضخم له تأثير إيجابى على معدل البطالة فى مصروبالتالى هناك علاقة طردية بين البطالة والتضخم مما يؤكد على وجود الركود التضخمى فى مصر.اما بالنسبة للمتغيرات الاخرى غير العتبة نلاحظ ان تاثير معدل النمو الاقتصادى معنوى وعكسى على معدل البطالة حيث ان زيادة النمو الاقتصادى ب١% يؤدى الى انخفاض معدل البطالة ب٠،٣١%وان تاثير سعر الفائدة على معدل البطالة عكسى ولكنه غير معنوى بينما تاثير سعر الصرف على معدل البطالة معنوى وطردى حيث ان زيادة سعر الصرف ب١% يؤدى الى زيادة معدل البطالة فى مصر ب ٠،١٥% وتاثير المعروض النقدى على معدل البطالة معنوى وطردى حيث ان زيادة المعروض النقدى كنسبة مئوية من الناتج المحلى الاجمالى ب١% يؤدى الى زيادة البطالة ب٠,١٢%٠ واخيرا نجد تاثير الايرادات الضريبية على معدل البطالة طردى ولكنه غير معنوى.

١٣-٣-٢-٢إختبار إستقرارية النموذج:

إقترح Pearson et al (1999, 2001) اختبار استقرار معاملات النموذج في النماذج المعدة طبقا لاختبارات Brown et al(1975)

ويتم إجراء إختباريCusumsq,Cusum المجموع التراكمي للبواقي المعاودة والمجموع التراكمي لمربعات البواقي المعاودة ويتحقق الإستقرار للمعلمات المقدرة إذا وقع الشكل البياني لإختبار Cusumsq,Cusum داخل الحدود الحرجة عند مستوى معنوية ٥%.

شكل (٧) نتيجة إختبار Cusumsq,Cusum للنموذج الأول



ونلاحظ من الشكل السابق إستقرار النموذج طبقا لإختبار Cusum و طبقا لإختبار Cusumsq

٣-٣-١٣النموذج الفرعى الثانى ويكون فيه معدل التضخم هو متغير العتبة

وسيأخذ النموذج الشكل التالى:

$$INF_t = \Sigma_t \begin{cases} \alpha_0 + \alpha_{11} INF_t + \alpha_2\, Unem_t + \alpha_3\, Gdpg_t + \alpha_4 \\ \textbf{Interst}_t + \alpha_5\, Exrate_t + \alpha_6\, Brdm_Gdp_t + \alpha_7\, Taxrv_t + \\ \text{If} \quad INF < C \\ \alpha_0 + \alpha_{12} INF_t + \alpha_2 Unem_t + \alpha_3\, Gdpg_t + \alpha_4 \\ \textbf{Interst}_t + \alpha_5\, Exrate_t + \alpha_6\, Brdm_Gdp_t + \alpha_7\, Taxrv_t + \\ \text{If} \quad INF \geq C \end{cases}$$

حيث α_{11} المعلمة الخاصة بـ INF_t فى النظام الأول (قبل الوصول للعتبة فى حيث α_{12} المعلمة الخاصة بـ INF_t فى النظام الثانى (بعد الوصول إلى العتبة) بينما (C) قيمة العتبة.وقبل تقدير النموذج سوف نقوم بعمل إختبار Bai-Perrron لتحديد عدد الأنظمة المثلى للنموذج ويظهر النتيجة فى الجدول التالى

جدول (٣٤) نتائج إختبار Bai-Perrronلقيم العتبة

Sequential F-statistic determined thresholds: 4

Threshold Test	F-statistic	Scaled F-statistic	Critical Value**
0 vs. 1 *	105.3400	105.3400	8.58
1 vs. 2 *	42.09117	42.09117	10.13
2 vs. 3 *	14.01145	14.01145	11.14
3 vs. 4 *	16.29791	16.29791	11.83
4 vs. 5	3.211097	3.211097	12.25

* Significant at the 0.05 level.

** Bai-Perron (Econometric Journal, 2003) critical values.

Threshold values:

	Sequential	Repartition
1	15.741999	7.1119999
2	9.4699999	9.4699999
3	19.693999	15.741999
4	7.1119999	19.693999

المصدر :مخرجات برنامج Eviews.9.

ويتضح من الجدول السابق وعند مستوى معنوية ٥% بأن عدد الأنظمة المثلى للنموذج هوخمسة انظمة مما يعنى وجود اربع عتبات حيث توضح نتائج اختبار F-statistic التتابعى (Bai-Perron) لقيم العتبة رفض الفرض الصفرى بوجود نظام واحد واثنين الى اربعة وقبول الفرض الصفرى بوجود خمسةأنظمة

وعند تقدير هذا النموذج من خلال إستخدام برنامج Eviews9 كانت النتائج كما يلى

جدول (٣٥) نتائج إنحدار العتبة (TR)

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
			INF < 7.1119999 -- 8 obs	
UNEM	-0.957506	0.140959	-6.792815	0.0000
			7.1119999 <= INF < 9.4699999 -- 6 obs	
UNEM	-0.625947	0.127795	-4.898040	0.0000
			9.4699999 <= INF < 15.741999 -- 18 obs	
UNEM	-0.247350	0.118423	-2.088708	0.0443

15.741999 <= INF < 19.693999 -- 6 obs

UNEM	0.334003	0.139841	2.388444	0.0226

19.693999 <= INF -- 6 obs

UNEM	0.746677	0.122968	6.072144	0.0000

Non-Threshold Variables

GDPG	0.144842	0.118792	1.219284	0.2311
INTERST	-0.186500	0.048698	-3.829693	0.0005
EXRATE	0.233464	0.060955	3.830123	0.0005
BRDM_GDP	0.110511	0.021324	5.182403	0.0000
TAXRV_GDP	0.223794	0.065030	3.441392	0.0016

R-squared	0.960050	Mean dependent var	11.89089
Adjusted R-squared	0.949475	S.D. dependent var	6.098643
S.E. of regression	1.370844	Akaike info criterion	3.665446
Sum squared resid	63.89324	Schwarz criterion	4.070944
Log likelihood	-70.63982	Hannan-Quinn criter.	3.815825
Durbin-Watson stat	2.090721		

المصدر :مخرجات برنامج Eviews.9.

نستنتج من الجدول السابق المعادلة التالية

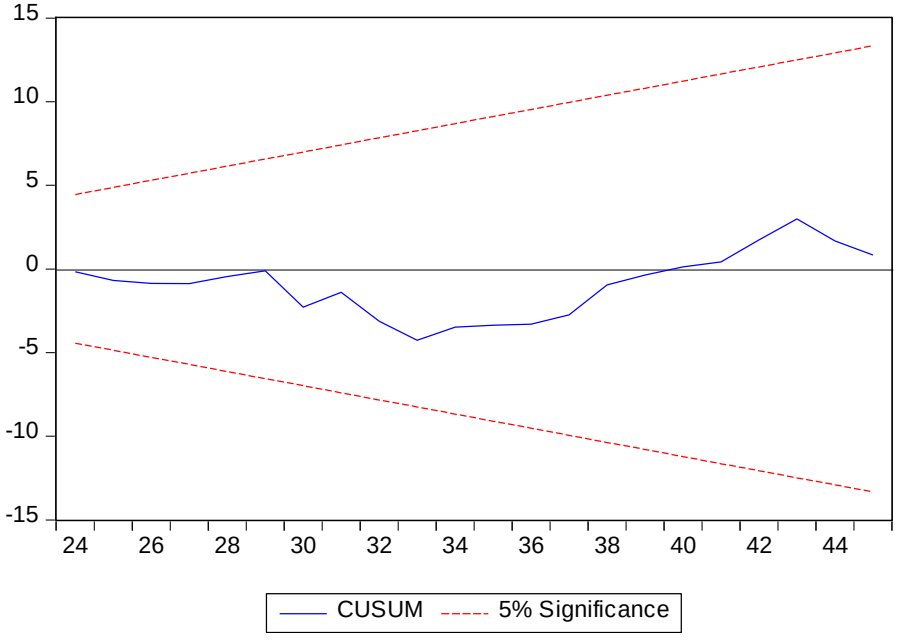
INF = INF < 7.1119999 x(-0.95unem) + (7.1119999 <= INF < 9.4699999) x(-0.62unem) + (9.4699999 <= INF < 15.741999) x(-0.24unem)) + (15.741999 <= INF < 19.693999) x(+0.33unem) (19.693999 <= INF) x(+.74unem) +0.14Gdpg- 0.18Interst+ 0.23Exrate + 0.11Brdm_Gdp+ 0.22Taxrv_Gdp

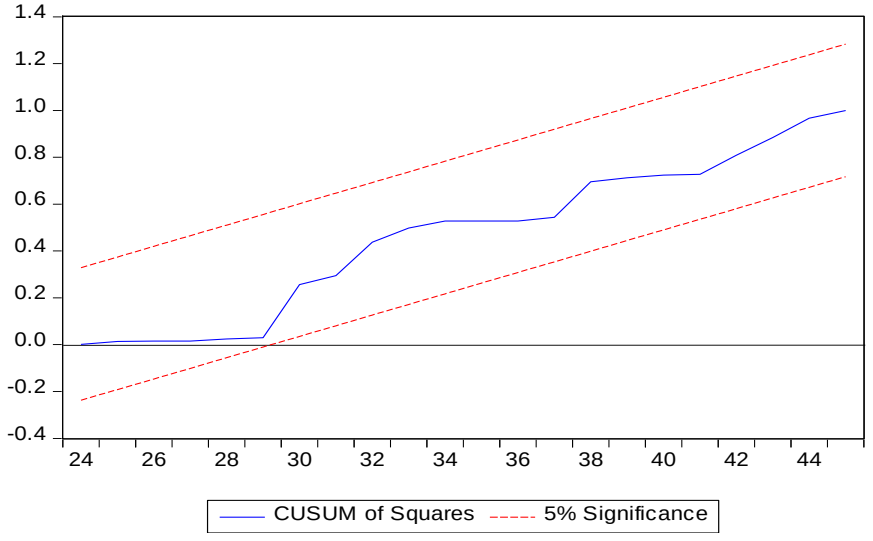
ويتضح من الجدول السابق أن قيمة العتبة (C) هى 7.11% وأن قيمة α_{11} وهى معلمة unem قبل الوصول لمقدار العتبة هى 95.- وذات معنوية إحصائية مما يعنى ان هناك علاقة عكسية بين معدل البطالة ومعدل التضخم وبالتالى تتحقق فرضية منحنى فيليبس حيث العلاقة العكسية بين البطالة والتضخم فى مصروأن قيمة α_{12} وهى قيمة معلمةunem بعد تخطى مستوى العتبة هى62. - وذات معنوية إحصائيا ولكن بشرط أن يكون معدل التضخم **(7.1119999 <= INF < 9.4699999)** ولو كان معدل التضخم أكبر من ٩,٤% واقل من ١٥,٧% فإن α_{12} تساوى- ٢٤، وذات معنوية إحصائية مما يؤكد استمرار تحقق العلاقة العكسية بين البطالة والتضخم طبقا لفرضية منحنى فيليبس اما اذا كان معدل التضخم **(15.741999 <= INF < 19.693999)** فإن α_{12} تساوى٣٣، وهذا يعنى أن معدل التضخم له تأثير إيجابى على معدل البطالة فى مصروبالتالى هناك علاقة طردية بين البطالة والتضخم مما يؤكد على وجود الركود التضخمى فى مصروكذلك اذا كان معدل التضخم اكبر من او يساوى ١٩,٦% فذلك يؤكد وجود ظاهرة الركود التضخمى.اما بالنسبة للمتغيرات الاخرى غير العتبة نلاحظ ان تاثير معدل النمو الاقتصادى غيرمعنوى وطردى على معدل التضخم وان تاثير سعر الفائدة على معدل التضخم عكسى ومعنوى حيث ان زيادة سعر الفائدة ب١% يؤدى الى انخفاض التضخم ب١٨،% بينما تاثير سعر الصرف على معدل التضخم معنوى وطردى حيث ان زيادة سعر الصرف ب١% يؤدى الى زيادة معدل التضخم فى مصر ب ٢٣،% وتاثير المعروض النقدى على معدل التضخم معنوى وطردى حيث ان زيادة المعروض النقدى كنسبة مئوية من الناتج المحلى الاجمالى ب١% يؤدى الى زيادة التضخم ب٠,١١% واخيرا نجد تاثير الايرادات الضريبية على معدل التضخم طردى ومعنوى حيث ان زيادة الايرادات الضريبية كنسبة مئوية من الناتج المحلى الاجمالى ب١% يؤدى الى ارتفاع معدل التضخم ب٢٢،%.

١٣-٣-٤إختبار إستقرارية النموذج:

يتم إجراء إختباريCusumsq,Cusum المجموع التراكمي للبواقي المعاودة والمجموع التراكمي لمربعات البواقي المعاودة ويتحقق الإستقرار للمعلمات المقدرة إذا وقع الشكل البياني لإختبار Cusumsq,Cusum داخل الحدود الحرجة عند مستوى معنوية ٥%.

شكل (٨) نتيجة إختبار Cusumsq,Cusum للنموذج الثانى





ونلاحظ من الشكل السابق إستقرار النموذج طبقا لإختبار Cusum و طبقا لإختبار Cusumsq

١٤ -النتائج

هذه الدراسة عن مشكلة الكساد التضخمى فى مصر منذ منتصف السبعينيات من القرن الماضى الى عام ٢٠٢٢ والغرض من هذه الدراسة تحديد مدى استجابة السياسة الاقتصادية بادواتها المختلفة لهذه الظاهرة سواء بإستخدام سياسة مالية أو سياسة نقدية أو سياسة سعر الصرف ونظرا للتعارض بين ادوات السياسة الاقتصادية المختلفة فى علاج مشكلة الكساد التضخمى نحاول من هذه النتائج ايجاد مزيج من السياسات ملائم للحد من هذه المشكلة ورسم مسارات من الممكن فى حالة تحققها علاج ظاهرة الكساد التضخمى او على الاقل الحد منها وتم إستخدام نموذج الانحدار اللوجستى ثنائى الحدين وكذلك نموذج انحدار العتبة لتحديد معدل البطالة الامثل ومعدل التضخم الامثل وتم التوصل الى النتائج التالية والتى من الممكن ان تستخدم كل منها على حدة او مجتمعة للحد من هذه الظاهرة فى مصر او فى اى دولة تتشابه ظروفها مع الاقتصاد المصرى اوتتشابه مخرجات النموذج معها.

١- هناك علاقة عكسية بين النمو الاقتصادى والكساد التضخمى فى مصر ومن خلال نتائج نموذج الانحدار اللوجستى نجد ان تقليل النمو الاقتصادى هو السبيل لتقليل ظاهرة الكساد التضخمى فى مصر حيث من نتائج النموذج نجد ان انخفاض النمو الاقتصادى يزيد من احتمالية عدم تحقق ظاهرة الكساد التضخمى عن احتمالية التحقق مما يعنى ان السبيل لتقليل ظاهرة الكساد التضخمى فى مصر هو تقليل النمو الاقتصادى من خلال مسارات عديدة تصورية ومقترحة فى حالة توافقها مع ظروف الاقتصاد المطبقة فيها سوف تؤدى الى تقليل ظاهرة الكساد التضخمى حيث ان تقليل حجم الناتج المحلى سوف يؤدى الى انكماش حجم النشاط الاقتصادى بدرجة معينة مما يؤدى الى تقليل التوظف والتشغيل وتقليل البطالة المقنعة وسوف ينتج عن ذلك بطالة ولكن اذا كانت فى حدود معدلات البطالة الطبيعية فهذا غير مؤثر وفى النهاية يحدث امتصاص للتضخم نتيجة انكماش النشاط الاقتصادى مما يؤدى الى تقليل الكساد التضخمى.

٢-هناك علاقة عكسية بين سعر الفائدة الحقيقى والكساد التضخمى فى مصر حيث من نتائج النموذج اللوجستى فان انخفاض سعر الفائدة يزيد من احتمالية عدم تحقق ظاهرة الكساد التضخمى عن احتمالية التحقق مما يعنى ان السبيل لتقليل ظاهرة الكساد التضخمى فى مصر هو تقليل سعر الفائدة ومن خلال المسارات التالية اذا توافرت فى الاقتصاد المصرى او فى اى اقتصاد اخر تشابهت مخرجاته مع الاقتصاد المصرى كتصور مقترح يمكن تقليل ظاهرة الكساد التضخمى حيث

تخفيض سعر الفائدة يؤدى الى تشجيع الاستثمارات وبالتالى زيادة التشغيل والتوظف مما يقلل من البطالة ونتيجة لان التضخم غير حساس لتغيرات سعر الفائدة فى مصر بل ومن الملاحظ ان اتخاذ البنك المركزى اجراءات رفع سعر الفائدة فى السنوات الاخيرة لامتصاص التضخم لم ياتى بالاثر المرغوب بل على العكس ادى لارتفاع معدلات التضخم مما يؤدى فى النهاية الى تقليص ظاهرة الكساد التضخمى اذا كانت معدلات التضخم فى الحدود الامنة غير الضارة بالنمو الاقتصادى.

٣-هناك علاقة طردية بين سعر الصرف والكساد التضخمى فى مصر وهذا يعنى طبقا لمخرجات النموذج اللوجستى ان زيادة سعر الصرف تزيد من ارجحية تحقق ظاهرة الكساد التضخمى عن عدم تحققها وبالتالى لعلاجها يجب خفض سعر الصرف واذا اتخذ التخفيض المسارات التالية من الممكن ان يؤدى الى تقليل ظاهرة الكساد التضخمى فى الاقتصاد المصرى او اى اقتصاد اخر يمر بظروف مشابهة وهى ان تخفيض سعر الصرف سوف يؤدى الى زيادة الصادرات نتيجة الميزة النسبية فى الاسعار المنخفضة وترشيد الواردات نتيجة ارتفاع تكلفتها ومن ثم تقليل عجز الميزان التجارى فى مصر وامتصاص جزء من التضخم خصوصا التضخم المستورد وايضا يؤدى مسار تخفيض سعر الصرف الى زيادة العمالة والتوظف خصوصا فى قطاع الصادرات مما يقلل من البطالة وفى النهاية من الممكن تقليل ظاهرة الكساد التضخمى فى مصر.

٤-هناك علاقة طردية بين المعروض النقدى فى مصر والكساد التضخمى وهذا يعنى طبقا لمخرجات النموذج اللوجستى ان زيادة المعروض النقدى تزيد من ارجحية تحقق ظاهرة الكساد التضخمى وبالتالى لتقليلها يجب خفض المعروض النقدى واذا اتخذ التخفيض المسارات التالية فمن الممكن ان يؤدى الى التحكم فى الظاهرة حيث ان خفض المعروض النقدى سوف يؤدى الى اثر مباشر على الاسعار وبالتالى انخفاض التضخم وسوف يؤدى تقليل المعروض النقدى الى تقليل معدل دوران راس المال وسوف يكون له اثر سيء على التشغيل والتوظف ولكن طالما ان البطالة فى الحدود الطبيعية فسوف يكون الاثر النهائى تقليل ظاهرة الكساد التضخمى فى مصر.

٥-هناك علاقة عكسية بين الايرادات الضريبية والكساد التضخمى فى مصر ولكنها ضعيفة جدا غير معنوية لو كانت العلاقة معنوية فى دولة اخرى يطبق عليها هذا النموذج فمن خلال المسارات التالية من الممكن تخفيض ظاهرة الكساد التضخمى حيث ان خفض الايرادات الضريبية من الممكن ان يؤدى الى زيادة النشاط الاقتصادى والتشغيل ومن ثم زيادة الانتاج وزيادة التوظف وتقليل البطالة ومع خفض تضخم الطلب والنفقة من الممكن ان يتم احتواء ظاهرة الكساد التضخمى فى مصر.

٦- وبالتالى من النتائج السابقة فان الاستراتيجية المتبعة فى التعامل مع ظاهرة الكساد التضخمى فى مصر هى تقليل النمو الاقتصادى واستخدام ادوات السياسة النقدية الملائمة وهى تخفيض سعر الفائدة وتخفيض المعروض النقدى اما بالنسبة لادوات السياسة المالية فاداة الايرادات الضريبية غير مناسبة ويجب البحث عن اداة اخرى مثل الانفاق الحكومى ولم تستخدم هذه الاداة فى هذا البحث نظرا لطول فترة البحث وعدم توافر بيانات دقيقة للباحث عن الانفاق الحكومى خاصة عن فترة سبعينيات القرن الماضى وبالنسبة لسياسة سعر الصرف فيجب تخفيض سعر الصرف.

٧- ان معدل البطالة الامثل لتجنب ظاهرة الكساد التضخمى فى الاقتصاد المصرى يجب ان يكون اقل من ١١,٧% وبالتالى اذا رغبت السلطات النقدية فى مصر فى احتواء ظاهرة الكساد التضخمى من خلال التحكم فى البطالة فقط نتيجة عدم قدرتها على السيطرة على التضخم ففى هذه الحالة يجب العمل على ان تكون معدلات البطالة اقل من ١١,٧%.

٨- ان معدل التضخم الامثل لتجنب ظاهرة الكساد التضخمى فى الاقتصاد المصري يقع بين اقل من٧,١١ % وبحد اقصى ١٥,٧% وبالتالى اذا رغبت السلطات النقدية فى مصر فى التاثير على ظاهرة الكساد التضخمى من خلال التحكم فى التضخم نتيجة عدم قدرتها على التحكم فى البطالة فيجب العمل على ان يكون معدلات التضخم. بين اقل من٧,١١ % وبحد اقصى ١٥,٧%.

١٥- التوصيات

توصى الدراسة بما يلى

١-إن الاستراتيجية المتبعة فى التعامل مع ظاهرة الكساد التضخمى فى مصر هى تقليل النمو الاقتصادى وإستخدام أدوات السياسة النقدية الملائمة وهى تخفيض سعر الفائدة وتخفيض المعروض النقدى أما بالنسبة لادوات السياسة المالية فيجب استخدام اداة اخرى غير الايرادات الضريبية وبالنسبة لسياسة سعر الصرف فيجب خفض سعر الصرف.

٢- ان معدل البطالة الامثل لتجنب ظاهرة الكساد التضخمى فى الاقتصاد المصرى يجب ان يكون اقل من ١١,٧%.

٣- ان معدل التضخم الامثل لتجنب ظاهرة الكساد التضخمى فى الاقتصاد المصري يقع بين اقل من٧,١١ % وبحد اقصى ١٥,٧% .

١٦- مقترحات للدراسات المستقبليه

فى ضوء ماسبق فهناك مجموعه من النقاط التى يمكن إعتارها نقاط إسترشاديه للباحثين فى البحوث المستقبلية ومنها:-

١- استخدام ادوات السياسة المالية الاخرى مثل الانفاق الحكومى لمعرفة مدى تاثيرها على ظاهرة الركود التضخمى فى مصر.

٢- استخدام ادوات اخرى للسياسة الاقتصادية ومعرفة مدى تاثيرها على ظاهرة الكساد التضخمى مثل السياسة التجارية وسياسة الاجور والاسعار.

١٧- المراجع المستخدمة

١٧-١.المراجع العربية

- إبراهيم خويلد، أحمد سلامى، وليد صاحب، ٢٠١٩، "معدلات التضخم المحفزة للنمو الإقتصادى: مقارنة نموذج العتبة من الجزائر، المجلة الجزائرية للتنمية الاقتصادية، المجلد ٦، العدد ٢، الجزائر: جامعة قاصدى مرباح ورقلة، ص ص١٧-٢٨.
- أبو السعود،محمد وزى،(٢٠٠٥)،" نموذج قياسى لتقدير معدل التضخم ى مصر(١٩٧٠-٢٠٠٢)"المجلة العلمية للتجارة والتمويل،كلية التجارة جامعة طنطا،العدد الاول.
- أبو العينين، سوزان حسن،(٢٠١٣):" محددات الركود التضخمى فى الاقتصاد المصرى خلال الفترة :١٩٨٠-٢٠١١"،اكاديمية السادات للعلوم الادارية ،مجلة البحوث الادارية،مجلد ٣١،عدد(١)، ص٣-٥٧.
- إدريس، نهاد محمد على ،(٢٠١٣):"فعالية السياسة النقدية فى مواجهة الركود التضخمى فى مصردراسة تحليلية"،جمعية ادارة الاعمال العربية،العدد(١٤١)، ص ٦٤-٦٩.
- أدريوش ، دحمانى محمد ، " سلسلة محاضرات في مقياس الاقتصاد القياسي ، جامعة جيلالى ليابس ، سيدى بلعياس ، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية ، ٢٠١٢ – ٢٠١٣ .
- البحيصى ، محمد خليل ، (٢٠١٨) : " ظاهرة الركود التضخمى فى الدول المتقدمة بين النظرية والتطبيق " ، كلية الاقتصاد والعلوم الادارية ، جامعة الازهر ، غزة.

- البرماوى، أدهم محمد السيد، (٢٠٢١)، "أثر الدين العام المحلى والخارجى على النمو الإقتصادى بإستخدام نموذج إنحدار العتبة (TR)"، مجلة البحوث المالية والتجارية، العدد الثانى، إبريل، جامعة بورسعيد، كلية التجارة، ص ص٢٣١-٢٦٤.
- البنك المركزى المصرى ،التقارير اسنوية ، سنوات مختلفة.
- البنك المركزي المصري،تقرير السياسة النقدية، مارس٢٠٢٠.

- حسن ،محمود رجب محمود محمد، (٢٠٢٣)): " استراتيجية التكامل بين ادوات السياسة المالية والنقدية فى علاج مشكلة الركود التضخمى فى الاقتصاد المصرى "، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة ، جامعة عين شمس ، كلية التجارة ، العدد (١) ،ص ٦٩٣- ٧٤٠.
- دعيش، محمد امين،محمد ساري،(٢٠١٧) ،"نموذج الانحدار اللوجستى:مفهومه،خصائصه،تطبيقاته مع مثال تطبيقى للانحدار اللوجستى ثنائى الحدين على برنامج spss"،مجلة السراج فى التربية وقضايا المجتمع ، العدد الاول ، سطيف ،الجزائر.
- زكى،رمزى،(١٩٩٧) ،" الاقتصاد السياسى للبطالة "، سلسلة عالم المعرفة،المركز الوطنى للثقافة،الكويت.

- طالبى ، ميسوم ، شباب ، زينب ،(٢٠٢٢) : " التضخم الركودى فى الجزائر خلال الفترة ١٩٩٠-٢٠٢٠ : دراسة قياسية باستخدام تموذج ARDL "، مجلة ادارة الاعمال والدراسات الاقتصادية ، جامعة زيان عاشور بالجلفة ، مجلد (٨) ، عدد (١) ، ص ٩٩-١١٢.
- عبد الخالق،عبد الرحيم عوض،(٢٠٢٠) ، "استخدام نموذج الانحدار اللوجستى لتحديد اعراض الاصابة بفيروس كورونا"،مجلة التجارة والتمويل ، جامعة طنطا ، كلية التجارة ،العدد الثالث ، صص ٢٥٨-٢٩٠.
- على، فرهاد محمد،(١٩٩٣): " ظاهرة الركود التضخمى فى مصر:دراسة اقتصادية تحليلية عن الفترة من ٥٤-١٩٩٣"، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة ، مصر، العدد(٢) ، ص٤٨١-٥٠٩.
- عمر، حسين،(١٩٩٤) ،" تطور الفكر الاقتصادي قديما وحديثا ومعاصرا"، دار الفكر العربي،الطبعة الاولى،القاهرة.
- محمود، حسن أمين محمد، (٢٠٢٠)، "إختبار فرضية منحنى لافر فى مصر بإستخدام منهجية Threshold Regression"، مجلة البحوث المالية، المجلد (٢١)، العدد الثالث، يوليو، كلية التجارة، جامعة أسوان، ص ص٣٠١-٣٢٩.

- مراد،محمد جلال،(٢٠٠٥)،" البطالة والسياسات الاقتصادية"،جمعية العلوم الاقتصادية السورية،ص١٨-١٩.
- المصري،إبراهيم، (٢٠٠٧)، الاقتصاد المصري في ثلاثين عام، المكتبة الأكاديمية، القاهرة.
- الناقة، أحمد أبو الفتوح (١٩٩٩) " استخدام نموذج تصحيح الخطأ في تقدير محددات الإحلال النقدى في مصر " ، مجلة كلية التجارة للبحوث العلمية ، جامعة الإسكندرية ، مجلد ٣٦ ، عدد ٢٠ ، ص ٣٠٣ – ٣٤٥ .
- وعيل،ميلود،هانى،محمد،(٢٠١٨):" العلاقة بين البطالة والتضخم :دراسة قياسية لمنحنى فيليبس فى الجزائر للفترة ٢٠٠٠-٢٠١٥"،مجلة آفاق للبحوث والدراسات،المركز الجامعى المقاوم الشيخ آمود بن مختار إبليزى،العدد(٢)،ص٣٠٤-٣١٤.

١٧-٢.المراجع الاجنبية

Mark A. Lutz,(1981). "Stagflation as an Institutional Problem. "Journal of Economic Issues, Vol. 15, No. 3, pp. 745-768.

Birol,O.H. (2015). " what it means to be anew classical Economist. " World conference on Technology, Innovation and Entreprenurship,Social and Behavioral Sciences195: 574-579.

Edgar R. Fiedler, (1975). " Economic policies toconrol Stagflaion. "Proceedings of the Academy of Political Science, vol. 31, No. 4, Inflation: Long-Term Problems, pp. 169-175.

Foxley,A.(1980). "Stabilization Policies and Stagflation: the case of Brazil and chile. "World Development,vol.8,pp.887-912.

Khan,S. and E. S. Knotek, (2015)."Drifting Inflation targes and monetary Stagflation."Journal of Economic Dynamics, Control.52,pp.39-54.

Modigliani,F. and L. Papademos, (1978). "Optimal Demand Policies against Stagflation. "Weltwirtschaftliches Archiv, Bd. 114, H. 4 (1978), pp. 736-782.

R. Neck, D. Blueschke, (2016). "what to do when Stagflation returns? Monetary and fiscal policy Strategies for a Monetary union. "The Journal of Economic Asymmetries 14:128-146.

Robinson,J. (1979). "Solving the Stagflation Puzzle. "Challenge, Vol. 22, No. 5, pp. 40-46.

- Wallace C. Peterson, (1980). " Worker Discontent, Wages, and Stagflation. "Journal of Economic Issues, Vol. 16, No. 4 (Dec., 1982), pp. 977-984.

Bai,J andPerron,P(1998):Estimating and testing linear models with multiple structural changes,Econometrica no.1,pp.47-78.

Brown, R . l., J.Durbin, and J.M.Evans .(1975). ″Techniques for Testing the Constancy of Regression Relations Over Time,′ Journal of the Royal Statistical Society , Series B, 37,pp.149-163.

Eviews 9 User's Guide II, ISBN: 978-1-880411-278, 1994-2015, 1 HS Global Inc.

Godfrey, L. G. (1991). Misspecification tests in econometrics: the Lagrangemultiplier principle and other approaches, Cambridge University Press.

Hansen, B.E, (2000):Sample splitting and threshold estimation,Econometrica,vol.68, Issue no.3 pp.573-603.

Marx, C. and J. Struweg (2015). "Stagflation and the south African equity market. ", 3rd Economics & Finance Conference, Rome, Italy, April 14-17, 2015and4thEconomics& Finance Conference, London, UK, August 25-28, 2015,Economics And finance 30 : 531-542.

Monem.H.A(2011) , "inflation dynamics the caseof egypt" ,Arab Monetary Fund.

Pesaran , M.H ., Shin Y ., and Smith , R.J.(2001),″ Bounds testing approaches to the analysis of level relationships ″, Journal applied econometrics , vol 16, pp.289-326.

Pesaran, M.H. and Shin, Y. (1998). "An Autoregressive Distributed Lag Modelling Approach to Cointegration Analysis." *Econometrics and Economic Theory in the 20th Century: The Ragnar Frisch Centennial Symposium*, Strom, S. (ed.) Cambridge University Press.

Pesaran, M.H., Shin, Y. and Smith, R. (2001). "Bounds Testing Approaches to the Analysis of Level Relationships." *Journal of Applied Econometrics*, 16, 289–326

World Bank. World development indicators (wdi).2022.

استخدام نموذج (ARDL) لتحديد محددات التضخم فى مصر خلال الفترة (١٩٩٠ – ٢٠٢١)

أ.م.د. سمر الامير غازى عبد الحميد غازى*

(*) أ.م.د. سمر الامير غازي عبد الحميد غازى: استاذ الاقتصاد والمالية العامة المساعد - كلية التجارة جامعة طنطا. ولها أهتمامات بحثية فى الأقتصاد النقدى والتحليل الاقتصادى.

Email: Samarghazi26@yahoo.com

المستخلص

يهدف هذه البحث الى دراسة محددات التضخم فى مصر خلال الفترة من ١١٩٠-٢٠٢١ باستخدام نموذج الانحدار الذاتى للفجوات الزمنية الموزعة وقد توصل البحث الى أن هناك علاقة طردية بين التضخم المستورد والتضخم المحلى فى الاجلين القصير والطويل حيث ان زيادة معدل التضخم المستورد ب١% يؤدى إلى زيادة معدل التضخم ب1.64% فى الأجل القصير وب2.85% فى الأجل الطويل فى مصر ونلاحظ أيضاً تقلب العلاقة بين عجز الموازنة والتضخم حيث أن زيادة عجز الموازنة العامة كنسبة من الناتج بـ١% يؤدى إلى انخفاض التضخم ب0.39% بعد سنة وزيادته بعد فترتى إبطاء ب0.36% وذلك فى الأجل القصير أما فى الأجل الطويل فالعلاقة بين عجز الموازنة والتضخم ضعيفة جدا (غير معنوية) وكذلك نلاحظ العلاقة الطردية بين الناتج المحلى والتضخم حيث أن زيادة الناتج المحلى الاجمالى بـ١% يؤدى إلى زيادة معدل التضخم ب0.94% فى الاجل القصير و0.09% فى الأجل الطويل وكذلك نلاحظ العلاقة الطردية بين المعروض النقدى والتضخم حيث أن زيادة المعروض النقدى ب١% يؤدى إلى زيادة معدل التضخم ب0.002% فى الأجل القصير أما فى الأجل الطويل فالعلاقة بين المعروض النقدى والتضخم ضعيفة جدا غير معنوية وبالنسبة لسعر الصرف نلاحظ تذبذب العلاقة بينه وبين التضخم حيث ان زيادته ب١% فى الفترة السابقة يؤدى إلى زيادة التضخم فى الفترة الحالية ب5.23% و1.04% بعد سنة وذلك فى الأجل القصير اما فى الأجل الطويل فنلاحظ انخفاض معدل التضخم ب1.03% ونلاحظ أيضاً من النتائج ان قيمة معامل تصحيح الخطأ (1.29-) اى أن التضخم يصحح من وضعه نحو قيمته التوازنية فى كل سنة بنسبة من اختلال التوازن تعادل ١٢٩% وهى سرعة تصحيح عالية وتوصى الدراسة بإتباع سياسة سعر صرف يكون أساسها العملة المحلية ويتم ربطها جملة من العملات مع الشركاء التجاريين لعلاج مشكلة عجز ميزان المدفوعات ومحاولة السيطرة على معدلات التضخم عن طريق إتباع مزيج من أدوات السياسة المالية والنقدية لمحاربة التضخم.

الكلمات الافتتاحية

التضخم-التضخم المستورد-—ARDL-تصحيح الخطا-عجز الموازنة-الناتج-سعر الصرف-المعروض النقدى.

Using an ARDL model to determine inflation determinants in Egypt During the period (1990 - 2021)

Abstract

This research aims to study the determinants of inflation in Egypt during the period from 1190-2021 using the self-slope model for the distributed time gaps. The research has concluded that there is a direct relationship between imported inflation and local inflation in the short and long term, as the increase in the rate of inflation by 1% leads to an increase The inflation rate by 1.64% in the short term and 2.85% in the long term in Egypt, and we also notice the fluctuation of the relationship between the budget deficit and inflation, as the increase in the public budget deficit as a percentage of the product by 1% leads to a decrease in inflation by 0.39% after a year and increased it after my period Driving at 0.36%, in the short term, but in the long term, the relationship between the budget deficit and inflation is very weak (non -moral), as well as we notice the expulsion relationship between the domestic product and inflation, as the increase in GDP by 1% leads to an increase in the inflation rate by 0.94% in The short term and 0.09% in the long term, as well as we notice the explicit relationship between the cash supply and inflation, as the increase in the cash supply by 1% leads to an increase in the inflation rate by 0.002% in the short term, but in the long term, the relationship between the cash supply and inflation is very weak and not moral For the exchange rate, we note the fluctuation of the relationship between it and the inflation, as its increase by 1% in the previous period leads to an increase in inflation in the current period by 5.23% and 1.04% after a year, in the short term. Also among the results is that the value of the error correction coefficient ((-1.29, that is, inflation corrects its position towards its balanced value in each year with a percentage of imbalance equivalent to 129%, which is a high correction speed and the study recommends following a exchange rate policy that is based on the local currency and is linked to a number of currencies With commercial partners to treat the problem of the balance of payment deficit and try to control inflation rates by following a mixture of financial and monetary policy tools to fight inflation.

The opening words:

Inflation-imported inflation-ARDL--Correction of error-budget deficit-output-exchange price-cash supply.

(١) مقدمة :

إن الهدف الأساسي للسياسات النقدية لجميع البنوك المركزية تقريباً في العالم هو أستقرار الأسعار. ولذلك يعتبر فهم محددات التضخم أمر مهم للغاية وبالتالي فهو موضع اهتمام الباحثين وصانعي السياسات الاقتصادية، ولقد حاول معظم صانعوا السياسة تفسير سبب التضخم بأن عرض النقود يسبب التضخم خاصة بعد تأثر دول معينة بفرط التضخم كتضخم فنزويلا عام ٢٠١٧ وصل إلى ٦٧٢,٦٧%، وبلغ تضخم السودان ١٨٢,١٨% فى عام (٢٠١٧) (Van, D., 2020).

ويحتل التضخم أهمية كبيرة لدى صانع القرا في مصرر بإعتباره من التحديات الرئيسية التى تواجه الاقتصاد المصرى على مدار العصور. حيث تعرضت مصر إلى ارتفاع مضطرد فقد سجلت معدلات تضخم متباينة خلال الفترة (١٩٩٠ – ٢٠٢٢) حيث بلغ عام ١٩٩٠ حوالى١٦,٧ % وعام ٢٠٠١ حوالى ٢,٣% ثم أخذ فى التذبذب وعدم الاستقرار ليبلغ حوالى ١٨,٨% فى عام ٢٠٠٨ إلى أن وصل إلى ٢٩,٥% عام ٢٠١٧.ثم الى ٥,٥%عام ٢٠٢١ وفقا لبيانات البنك الدولي.

ولذلك نجد أن ارتفاع معدلات التضخم أدت إلى صعوبات كثيرة نتيجة لارتفاع تكاليف التمويل المحلية أو الخارجية. وبناء على هذه التطورات بدأت الحكومة فى اتخاذ عدد من الإجراءات الإصلاحية بإتباع برنامج الإصلاح الاقتصادى عام ٢٠١٦، من رفع سعر الفائدة وخفض سعر الصرف لإحتواء هذه الضغوط التضخمية. ولكن لم تؤتى هذه الإصلاحات ثمارها وكذلك تأثرت البلاد بجائحة كورونا، وما أتبعها من الحرب الأوكرانية.

ويرجع ذلك إلى أن زيادة المعروض النقدى تؤدى إلى زيادة كمية النقود المتداولة فى المجتمع مما يؤثر على أسعار المواد الاستهلاكية بالارتفاع ونجد أن أكثر طبقات تتأثر بهذا الارتفاع هى الطبقات أصحاب الدخول المحدودة، بالإضافة إلى أن كمية النقود المتداولة هذه تكون محصورة فى أيدي طبقات محدودة من المجتمع وهى الطبقات الغنية مما يعكس آثار اقتصادية سلبيه على المجتمع وبذلك أصبح التضخم ظاهرة يعيشها الأفراد يومياً بل إنعكاساتها على النشاط الاقتصادى.

ومن المعروف أن التضخم هو الارتفاع المستمر فى المستوى العام لأسعار السلع والخدمات ويعتبر الرقم القياسى لأسعار المستهلكين (CPI) هو المؤشر الأكثر استخداماً وشيوعاً حيث يتتبع مستوى متوسط أسعار السلع والخدمات التى تستهلكها الأسرة. ولذلك نجد أنه تغير معدل الرقم القياسى لأسعار المستهلكين فى المتوسط وبمرور الوقت يمثل تضخم. وكذلك يمكن قياس التضخم

على أنه معدل النمو السنوى أو الشهرى للرقم القياسى لأسعار المستهلكين.ولذلك تسعى الدراسة الى معرفه محددات التضخم في مصر خلال فترة الدراسة من خلال التعرف على مشكلة الدراسة والادبيات الاقتصادية النظرية والتطبيقية التي تناولت الموضوع.

(١-١) مشكلة الدراسة

تعانى مصر من ضغوط تضخميه سواء داخلية أو خارجية مثل الكثير من الدول التي تعتمد على الاستيراد لسد إحتياجاتها.فالتضخم عبارة عن أرتفاع مستمر ومؤثر في المستوى العام للأسعار ،وبالتالي فإن الزيادة المؤقتة لا تعتبر تضخما،ويجب ملاحظة أن التضخم يعمل على تقليل القوة الشرائية للأفراد ،وهو نتاج لعوامل أقتصادية متعددة ،قد تكون متعارضة فيما بينها ناتجة عن أختلالالعلاقات السعرية بين أسعار السلع والخدمات من ناحية ،وبين أسعار عناصر الانتاج من ناحية أخرى. ومن خلال مراجعة المعدلات فى السنوات السابقة نجد أن معدلات التضخم فى مصر قد وصلت إلى مستويات مرتفعه مما يفرض على الاقتصاديين وضع سياسات من شأنها إيجاد آليات سريعة وأخرى طويلة الأجل للمحافظة على مستويات مقبولة من التضخم حيث أثبتت التجارب الدولية والدراسات التجريبية أن التضخم يؤدى إلى تشويه لقرارات الادخار والاستثمار، والإنتاج ويؤدى إلى تباطؤ النمو الاقتصادى وعرقلة الوصول إلى الهدف المرجو وبناء على ذلك فتصبح المشكلة الرئيسية للدراسة:

-ما هى محددات التضخم فى مصر خلال الفترة من (١٩٩٠ – ٢٠٢١)؟

-وهل توجد علاقة توازنيه طويلة الأجل بين التضخم والعوامل المسببة له ؟

ويندرج تحت هذا التساؤل مجموعة من الاسئلة الفرعية وهى:

- هل التضخم المستورد محدد من محددات التضخم في مصر خلال الفتره(١٩٩٠-٢٠٢١)؟
- هل المعروض النقديمحدد من محددات التضخم في مصر خلال الفتره(١٩٩٠-٢٠٢١)؟
- هل عجز الموازنة العامه محدد من محددات التضخم في مصر خلال الفتره(١٩٩٠-٢٠٢١)؟
- هل سعر الصرف محدد من محددات التضخم في مصر خلال الفتره(١٩٩٠-٢٠٢١)؟

(١-٢) أهداف الدراسة:

يهدف هذا البحث إلى التعرف على محددات التضخم فى مصر خلال الفترة (١٩٩٠-٢٠٢١) باستخدام طريقة (ARDL) ويسعى البحث إلى التوصل إلى نتائج تساعد صانعى السياسات الاقتصادية فى تصميم خطة ناجحة للخروج من أزمة التضخم وتحقيق استقرار فى سوق السلع والخدمات وتحقيق أهداف السياسة النقدية بطريقة لا تعوق عملية النمو الاقتصادى. ومحاولة تحديد درجة إرتباطها بالتضخم.وبذلك فيمكن توضيح إهداف الدراسة فيما يلى:

١- التعرف على تطور ظاهرة التضخم خلال النظريات الاقتصاديه المختلفة.

٢-تحديد محددات التضخم فى مصر خلال الفترة(١٩٩٠-٢٠٢١).

٣-تطور متغيرات الدراسة متمثله ب التضخم المستورد و العرض النقدي واعجز الموازنه العامة وسعر الصرف خلال فترة الدراسة.

(١-٣) أهمية الدراسة:

تحاول هذه الدراسة معرفة محددات التضخم التى تسبب التضخم في مصر من بين المتغيرات (العرض النقدى، التضخم المستورد، عجز الموازنة العامة للدولة، الناتج المحلى الإجمالى، سعر الصرف) وتحديد التأثير المختلف لهذه المتغيرات على التضخم خلال فترة الدراسة.وأستخدام نموذج قياسي يسمح بإختبار قدرة النظريات المفسرة للتضخم فى توضيح سلوك التضخم في مصر خلال الفترة(١٩٩٠-٢٠٢١).

(١-٤) فروض الدراسة:

تحاول هذه الدراسة إختبار الفروض التالية:

١ – توجد علاقة ذات دلالة معنوية بين التضخم المستورد ومعدلات التضخم فى مصر خلال فترة الدراسة.

٢ – توجد علاقة ذات دلالة معنوية بين الناتج المحلى الإجمالى ومعدلات التضخم فى مصر خلال فترة الدراسة.

٣ – توجد علاقة ذات دلالة معنوية بين عجز الموازنة العامة فى مصر والتضخم خلال فترة الدراسة.

٤ – توجد علاقة ذات دلالة معنوية بين سعر الصرف الرسمى والتضخم خلال فترة الدراسة.

٥ – توجد علاقة ذات دلالة معنوية بين العرض النقدى والتضخم خلال فترة الدراسة.

(١-٥) منهج الدراسة:

أعتمدت الدراسة على المنهج الوصفى التحليلى من خلال وصف متغيرات الدراسة وتحليل آثار المتغيرات المفسرة على المتغير التابع مع تحليل لنتائج النموذج التى تفسر لنا العلاقة بين المتغيرات.

(١-٦) خطة الدراسة:

سوف يتم تناول هذه الدراسة بعد عرض المقدمة وتحديد المشكلة البحثية وتوضيح أهمية وهدف الدراسة ووضع الفروض سوف تقوم الدراسة باستعراض الدراسات السابقة للخروج منها بالفجوة البحثية ثم عرض لتطور متغيرات الدراسة خلال الفترة ثم النموذج القياس وأخيراً عرض لأهم النتائج والتوصيات ووضع البحوث المستقبلية.

(٢) الادبيات الاقتصاديه التطبيقيه لمحددات التضخم:

يقوم هذا الجزء بأستعراض لمجموعه من الدراسات السابقة التي تناولت محددات التضخم في مجموعة من الاقتصاديات المختلفة الى أغن يتوصل الى الفجوة البحثية.

(٢-١) الدراسات السابقة

هناك مجموعة من الدراسات التى أختلفت فى تحديد محددات التضخم ومن هذه الدراسات:

دراسة (Subramoniam, Y. & Tajul, A.M., 2022)و التي قامت على مجموعة مكونة من ١٠ بلدان ذات تضخم مرتفع منهم مصر باستخدام بيانات السلاسل الزمنية للفترة من (١٩٩٢ – ٢٠٢٠) حيث سجلت هذه البلدان العشرة أعلى معدلات تضخم في العالم عام ٢٠١٧،و توصلت الدراسة إلى أن هناك تأثير إيجابى للتمويل على التضخم وأشارت الدراسة أن المزيد من التمويل ليس دائماً أفضل ويسمح للاقتصاد بإلحاق الضرر بالتضخم. فعندما يزيد البنك المركزى من مستويات التمويل تميل أسعار الفائدة إلى الانخفاض وتزداد الكمية المطلوبة من السلع والخدمات فترتفع الأسعار مما يؤدي إلى ارتفاع معدلات التضخم.وجاءت**دراسة (Tariq, et al., 2022)**التي أوضحت فرضية أن زيادة الإنفاق الحكومي دائماً مصحوباً بارتفاع التضخم وأن ارتفاع الأسعار يزداد دائماً كلما زاد الإنفاق الحكومي،الى أن يصل إلى مستوى معين هو مستوى العتبة ولذلك استخدمت هذه الدراسة نموذج الانحدار التلقائي على بيانات سلسلة زمنية في الهند خلال الفترة من (١٩٧١-٢٠١٩) وقد توصلت الدراسة إلى أن العلاقة بين الإنفاق الحكومي والتضخم علاقة غير خطيه، وأن مستوى العتبة للإنفاق الحكومي هو ٩,٢٧% إذا وصل الإنفاق الحكومي

إلى هذا المعدل يؤثر ذلك تأثير عكسياً على التضخم، وإذا تجاوز الإنفاق الحكومى هذا المستوى فأن ارتفاع الإنفاق الحكومي يؤدى لارتفاع التضخم. وأوصت الدراسة بإتباع الحكومة سياسات مالية لا يتعدى فيها حجم الإنفاق الحكومي مستوى العتبة من خلال توليد إيرادات ضريبيه. وإتباع مزيج من السياسات المالية والنقدية للحد من التضخم وتعزيز النمو بشكل متزامن.ولمعرفة محددات التضخم جاءت**دراسة (Todorov, 2022)**بتحديد محدداتالتضخم فى منطقة اليورو (EMU) على إحدى عشر دولة باستخدام (ARDL) للفترة من (١٩٩٩ – ٢٠٢١) لتحديد محددات التضخم وقد توصلت الدراسة إلى أن المتغير التابع ممثلاً بالتضخم(أسعار المستهلك)أما المتغيرات المستقلة للدراسة فهى (رصيد الميزانية، الدين الحكومى، أسعار الفائدة على السندات الحكومية، سعر الفائدة الأساسى، معدل النمو فى العرض النقدي، مستويات الأسعار) وتوصلت إلى أنه في الأجل القصير يتأثر التضخم سلباً بتوازن الميزانية وسعر الفائدة الأساسي وإيجابياً بسعر الفائدة على السندات الحكومية ومعدل نمو المعروض النقدي. والدين الحكومي ومستوى السعر ليس لهم تأثير بينما فى الأجل الطويل مستوى السعر والدين الحكومي لهم تأثير سلبي على التضخم فى حين باقي المتغيرات ليس لها تأثير.وبالرجوع الى**دراسة (Dua & Coel, 2021)** قامت هذه الدراسة على تحديد محددات التضخم فى الهند باستخدام بيانات شهريه من إبريل ١٩٩٦ إلى مارس ٢٠١٧ باستخدام التكامل المشترك وقد توصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة طويلة الأجل بين التضخم ومحدداتة والتي تشمل فجوة الإنتاج ومعدل نمو عرض النقود، سعر الصرف، سعر الفائدة، عجز الموازنة، الدعم، وقد تبين من تحليل جرانجر وتحليل التباين أن ترتيب محددات التضخم هو سعر الصرف ثم معدل نمو عرض النقود ثم فجوة الإنتاج هماأكثر أهمية من باقي المتغيرات.

وكذلك قامت **دراسه(لفضل،٢٠٢١)** بتوضيح أثر التضخم المستورد وسعر الصرف على التضخم في الجزائر خلال الفتره(١٩٨٦–٢٠١٩)واستخدمت الدراسه نماذج ARDL, NARDL وتوصلت الدراسه الى وجود علاقة طرديه بين التضخم المستورد والمحليوعلاقه طرديه بين تغيرات سعر الصرف للدينار والمستوى العام للاسعار في الاجل القصير وهذه العلاقة عكسية في الاجل الطويل وأن متغيرات النموذج تستجيب للصدمات كصدمة التضخم المستورد وصدمة أسعار النفط.

ثم بالرجوع الى **دراسة (مجلخ وآخرون، ٢٠٢١)**نجد أن هذه الدراسة حاولت معرفة وقياس تأثير بعض المتغيرات الاقتصادية على معدلات التضخم فى الجزائر خلال الفترة (١٩٧٠ – ٢٠١٨) باستخدام نموذج (VAR) وقد توصلت الدراسة إلى وجود علاقة سببيه في اتجاه واحد بين معدل

التضخم في الجزائر وكل من الكتلة النقدية وسعر الصرف، وعلاقة سببيه في اتجاهين بين معدل التضخم والنفقات العامة. وأن العلاقة بين التضخم وسعر الصرف طرديه في الأجل القصير، وعكسيه في الأجل الطويل.وكذلك**دراسة (Vankhieu, H., 2021)**التي توصلت الى اكتشاف العلاقة بين التضخم والناتج المحلي الإجمالي الحقيقي ونمو العجز في الميزانية وسعر الفائدة وعرض النقود في فيتنام خلال الفترة (١٩٩٥ – ٢٠١٢) باستخدام نموذج (SVAR) وقد توصلت الدراسة إلى أن ارتفاع التضخم استجابة للصدمات الإيجابية للعرض النقدي، وأن لم يكن لأسعار الفائدة أى تأثير على معدلات التضخم وهذا يعنى أن القاعدة النقدية كانت أكثر فاعلية من أسعار الفائدة فى مكافحة التضخم.أن نمو عجز الموازنة لا يتأثر بالصدمات التي تعود على نمو الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي في الأجل القصير. ولهذا توصلت إلى أن تقليل عرض النقود هو مفتاح السيطرة على التضخم في فيتنام. وسعر الصرف أداه للسياسة النقدية خلال فترة الدراسة.

دراسة(Van, D., 2020) قامت هذه الدراسة على دراسة تأثير النقود على التضخم فى فيتنام خلال الفترة (٢٠١٢-٢٠١٦) وتبين أن الزيادة المستمرة فى عرض النقود تسبب التضخم على المدى الطويل ولكن الزيادة فى عرض النقود لا تسبب التضخم في الأجل القصير وأن هناك علاقة وثيقة بين عرض النقود والتضخم حيث أن عرض النقود يؤثر بشكل مباشر على النمو الاقتصادى.وأن هناك مجموعة من الأدوات المستخدمة لتنظيم عرض النقود من نسبة الاحتياطى، عمليات السوق المفتوحة، سعر الفائدة وإلى جانب العوامل النقدية التي تؤثر على التضخم فى فيتنام هناك مجموعة أخرى مثل تكاليف الإنتاج تؤثر على التضخم.أما دراسه **(حميد&رابح، ٢٠٢٠)**وقامت هذه الدراسه على معرفه أثر التضخم المستورد على التضخم المحلي في الجزائر خلال الفتره (١٩٩٠-٢٠٢٨)وأستخدمت الدراسه الانحدار الذاتي لفترات الابطاء ARDL وتوصلت الدراسةالى وجود علاقه طرديه بين التضخم المستورد والمحلى فى الجزائر فى الاجل القصير والطويل ووجود علاقه عكسيه بين التغبر فى المعروض النقدي والتضخم المحلي في الاجل الطويل .

دراسة (سالم، ٢٠١٩)قامت هذه الدراسة على اختبار محددات التضخم فى مصر باستخدام الانحدار الذاتى خلال الفترة (١٩٩٠ – ٢٠١٨) وقد توصلت الدراسة إلى علاقة إيجابية بين سعر الصرف وفجوة الناتج والتضخم، ولا توجد علاقة معنوية بين الائتمان الموجه للقطاع الخاص، والمعروض النقدى وعجز الموازنة والتضخم. وأوصت الدراسة بوضع إستراتيجية لحفز الصادرات وتقليل فجوة الناتج للسيطرة على التضخم.**دراسة (ميهوب وآخرون، ٢٠١٧)**ركزت هذه

الدراسة على معرفة محددات التضخم في الجزائر خلال الفترة (١٩٩٠-٢٠١٤) وقد حددت هذه الدراسة أهم المتغيرات الاقتصادية للتضخم، قد قسمت هذه الدراسة المتغيرات إلى متغيرات داخليه وهى العرض النقدى، التضخم الناتج عن دفع التكاليف، أما المتغيرات الخارجية وهى سعر الصرف الحقيقى وحجم الواردات وهما يعتبروا من أكثر المحددات للتضخم فى الجزائر خلال تلك الفترة.**دراسة (بن عيسى، ٢٠١٥)**هدفت هذه الدراسة الى معرفة محددات التضخم في الاقتصاد الجزائري والمغربي في الفترة (١٩٧٠ – ٢٠١٣) واستخدمت الدراسة التكامل المتزامن واختبار السببية لجرانجر، وتوصلت الدراسة إلى أن عرض النقود ومعدل الفائدة يفسران الجزء الغالب من التضخم في الجزائر مما يدل على أنه ظاهرة نقدية وأن أسعار الواردات تسهم فى تفسير الجزء الغالب من التضخم في المغرب مما يدل على أن التضخم المستورد هو المحدد فى المغرب.

دراسة (يوسف، حميدى وآخرون، ٢٠١٤)قامت هذه الدراسة على محاولة تحديد محددات التضخم في الجزائر خلال الفترة من (١٩٩٠-٢٠١٠) وتقدير نموذج قياسي يضم جميع المتغيرات الاقتصادية المحددة للتضخم خلال تلك الفترة وقد توصلت الدراسة إلى أن الاقتصاد الجزائريتميز بوضعين مختلفين الأول خلال الفترة من (١٩٩٠-٢٠٠٠) وتتميز بانخفاض كبير في مصادر تمويل الاقتصاد الوطنى، مما أدى إلى إتباع سياسات إنكماشيه، أما الفترة من (٢٠٠٠ – ٢٠١٠) شهدت ارتفاعات كبيرة في جميع المجالات الاقتصادية وأن الكتلة النقدية لا تعتبر من محددات التضخم ولكن غياب الإنتاجية هو المسبب الأساسى للتضخم، وأن الإنفاق الحكومي لا يعتبر من محددات التضخم، التضخم المستورد عامل أساسي في التضخم، الأجور من أهم محددات التضخم. وهناك علاقة عكسية بين سعر الصرف والتضخم.

دراسة (Olatunji, GB. Et al., 2010) قامت هذه الدراسة على محاولة معرفة محددات التضخم كواحدة من أكثر القضايا فى الاقتصاد الكلى التى تواجه جميع اقتصاديات العالم تقريباً. ومن ثم تدرس هذه الدراسة العوامل التى تؤثر على التضخم فى نيجيريا من خلال استخدام بيانات السلاسل الزمنية وقد وجد أن هناك اختلاف في نمط إتجاه معدل التضخم ووجد أن إجمالى الصادرات لها آثار سلبيه على التضخم في حين أن إجمالي الواردات لها تأثير إيجابي. ولذلك أوصت الدراسة بضرورة وضع سياسة لسعر الفائدة تشجع على الاستثمار وزيادة مستوى الناتج وتخفيض الاستيراد، والإبقاء على مستوى سعر صرف عند مستوى لا يشكل تهديد على الاقتصاد النيجيري وينبغى التركيز على الاستهلاك.

دراسة (Yu Cheng, M. & Hui, B., 2002)قامت هذه الدراسة على دراسة التضخم في ماليزيا حيث شهدت ماليزيا تجربة فريدة من حيث التضخم من حلقات من أنظمة التضخم المرتفعة في الفترات (١٩٧٣/١٩٧٤: ١٩٨٠/١٩٨١) ومنخفضة في (١٩٨٥/١٩٨٧) وتضخم منخفض ومستقر خلال فترة النمو الاقتصادي (١٩٨٨-١٩٩٦) وهدفت هذه الدراسة إلى تحديد العوامل المهمة التي تسهم بشكل كبير في التضخم عن طريقة استخدام السلاسل الزمنية للتكامل المشترك ونماذج تصحيح الخطأ. وقد توصلت الدراسة إلى أن العوامل الخارجية مثل سعر الصرف أكثر أهمية من العوامل الداخلية وتشمل الاستهلاك الخاص والإنفاق الحكومي وسعر الفائدة والعرض النقدي في تفسير التضخم الماليزي.

(٢-٢) الفجوة البحثية:

بعد استعراض الدراسات السابقة وجد أن هناك اختلاف كبير بين الدول فى إيجاد محددات التضخم الخاص بكل دولة وذلك يرجع لاختلاف اقتصادات الدول بعضها وبعض منهم وقد أرجع السبب الأساسى للتضخم فى التوسع النقدى وهناك دراسات إرجعت التضخم إلى التضخم المستورد وتحاول هذه الدراسة التعرف على محددات التضخم فى مصر خلال الفترة (١٩٩٠ – ٢٠٢١).من خلال التعرف على السياسه النقديه وسعر الصرف وعجز الموازنه العامه والتضخم المستورد وأثرهم على التضخم في مصر خلال فترة الدراسة.

(٣) تطور ظاهرة التضخم:

أن ظاهرة التضخم ظاهرة قديمة وقد فسرها الكلاسيك بأنها تنشأ نتيجة لزيادة كمية النقود المعروضة مع فرض التشغيل الكامل وثبات سرعة تداول النقود تؤدى إلى ارتفاع مستويات الأسعار، وعند زيادة المعروض النقدى يحدث إختلالات فى التوازن فى السوق النقدى مما يؤدى إلى ارتفاع فى الطلب على السلع والخدمات.

بينما ترجع النظرية الكينزية أسباب التضخم إلى ارتفاع الطلب لا يقابلها زيادة فى الناتج مما يؤدى إلى إرتفاع فى مستويات الأسعار، وبالتالى زيادة إحدى عناصر الإنفاق الكلى (الاستثمار، الاستهلاك، الإنفاق الحكومى) تؤدى لزيادة الطلب الكلى وبالتالى زيادة مستوى الأسعار.

هناك العديد من النظريات التى تفسر ظاهرة التضخم والتى تقسم التضخم إلى أربعة أنواع رئيسية هى:

– **تضخم دفع الطلب:** وتشير إلى أن التضخم يحدث عندما يكون الطلب الكلى للسلع والخدمات أكبر من إجمالى العرض ويمكن استيفاء فائض الطلب عن طريق التصدير إلى السوق المحلية وهناك تزداد الواردات فيختل التوازن الكلى.

– **تضخم دفع التكاليف:** ينشأ نتيجة لزيادة تكاليف الإنتاج وارتفاع الأجور وغيرها من تكاليف الإنتاج ويلجأ المنتجون إلى رفع أسعار هذه السلع والخدمات لتغطية الارتفاع فى مدخلات العملية الإنتاجية.

ويرى النقديون أن التضخم دائماً فى كل مكان وبالتالى تميل الأسعار إلى الارتفاع عندما يكون معدل التضخم فى المعروض النقدى أكبر من معدل الزيادة فى الإنتاج الحقيقى للسلع والخدمات (Johnson, 1973).

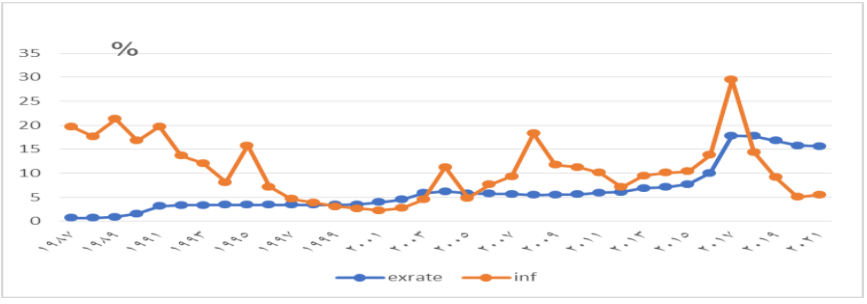
ومن ناحية أخرى ينشأ التضخم المستورد من التجارة الدولية حيث ينتقل من بلد إلى آخر، لاسيما خلال فترات ارتفاع الأسعار فى جميع أنحاء العالم (Anyanwu, 1992) وعندما تتعرض العملة الوطنية للضغط عليها نتيجة لانخفاض قيمتها أمام العملات الأخرى. وهناك المستهلك هو الذى يتحمل تكلفة أو خدمة السلع المستوردة.

– **توقعات التضخم:**

عندما يدرك المستهلك أن اتجاه الأسعار فى الارتفاع مما يؤدى إلى أنهم يتوقعوا زيادة الأسعار فى أى تعاقدات مستقبليه وبالتالى هناك مزيد من ارتفاع الأسعار.

(٤) تطور متغيرات الدراسة خلال الفترة (١٩٩٠ – ٢٠٢١)

(٤-١) تطور معدل التضخم وسعر الصرف خلال الفترة (١٩٩٠ – ٢٠٢١)

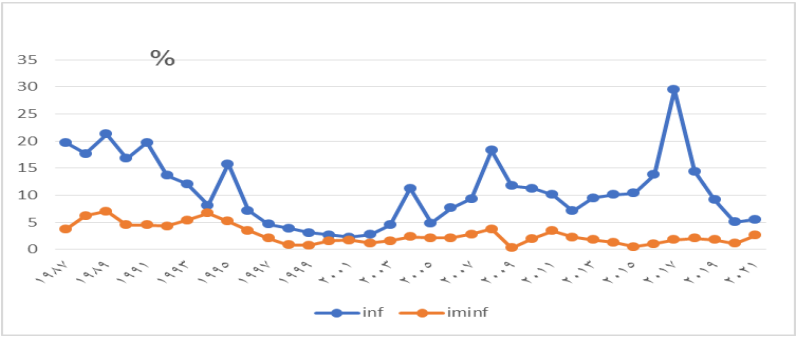


عند مراجعة البيانات التى تتمثل التضخم فى مصر نجد أن الفترة من ١٩٩٠، ٢٠٠٥ انخفضت فيها معدلات التضخم حيث انخفض من ٢١,٤% عام ١٩٩٠ إلى ٢,٧% عام ٢٠٠٠ وذلك يرجع

إلى إتباع مصر خلال تلك الفترة لبرامج الإصلاح الاقتصادى ولكن وجد أن فى ٢٠٠١/٢٠٠٢ ارتفع معدل التضخم إلى ٢,٧% على الرغم من السابق له كان ٢,٢% وذلك يرجع إلى ارتفاع حجم السيولة المحلية وزيادة المعروض النقدى وكذلك تراجع سعر الصرف للجنيه مقابل العملات وما ترتب عليه ارتفاع تكلفة الاستيراد وارتفاع أسعار فائدة الاقتراض وما ترتب عليه إرتفاع تكاليف الإنتاج. ونجد أنه الفترة من ٢٠٠٣ إلى ٢٠١٢ شهدت تذبذب فى معدلات التضخم فبلغ عام ٢٠٠٣ ٤% ثم فى ٢٠٠٤ ١١,١% وذلك نتيجة ارتفاع تكلفة الاقتراض إلى ١٥% ثم انخفض فى ٨,٥% عام ٢٠٠٦ ويرجع ذلك زيادة الصادرات فى تلك الفترة ثم توالت الارتفاعات إلى أن وصل إلى ١٠,٧% عام ٢٠٠٩ ثم فى عام ٢٠١١ ارتفع معدل التضخم نتيجة لزيادة الأسعار العالمية للسلع الغذائية ثم شهدت السنة ٢٠١٣/٢٠١٤ انخفاض المعدل إلى ٨,٣% وذلك نتيجة إلى انخفاض الأقسام الرئيسية فى معدل التضخم ثم ارتفع معدلات التضخم فى ٢٠١٦/٢٠١٧ وذلك يرجع إلى الإجراءات التى اتخذتها الدولة فى برنامج الإصلاح الاقتصادى ومنها تحرير سعر الصرف ثم فى عام ٢٠١٧ اتبعت الدولة سياسة نقدية تغيريه وتضع معدل للتضخم المستهدف وهى ١٢% (± ٣%) فى الربع الأخير عام ٢٠١٨. وساهم ذلك فى خفض معدلات التضخم ليصل إلى ٩,٤% عام ٢٠١٩ ثم انخفض ليصل ٤,٨% يونيو ٢٠٢١. ونجد انه بالنسبة لسعر الصرفنجد أنه فى عام ١٩٩١ ارتفع سعر الصرف فى مصر وذلك بسبب إتباع مصر نظام معدل للصرف فى إطار السوق الحر وفقاً لظروف العرض والطلب ولكن فى عام ١٩٩٧ نتيجة للصدمات الخارجية كحدوث الأزمة الأسيوية وانخفاض عالم فى أسعار البترول تدخل البنك المركزى لحل المشكلة مما أدى لنفاذ الاحتياطيات النقدية الأجنبية ووصلت إلى ١٣ مليار دولار عام ٢٠٠٠ ومع بداية عام ٢٠٠٠تراجع سعر الجنيه المصري أمام الدولار ويمكن أرجاعها الى احداث سبتمبر ٢٠٠١ وأثرها على معدلات السياحه في مصر . ولكن نتيجه لقرارت سعر الفائده عام ٢٠٠٦-٢٠٠٧ لمعالجه التضخم ولكن أحداث يناير ٢٠١١ أدت الى أنخفاض قيمه الجنيه فى هذه الفترة.ثم حدثت أنخفاضات كبيرة للجنية مقابل الدولار فقط تجاوز الدولار ١٧ جنية ويرجع ذلك الى التعويم الذى أتخذته السياسات الاقتصادية المصرية عام ٢٠١٦.وفى عام٢٠١٩ حدث تحسن طفيف فى سعر الصرف نتيجه لزياده الاستثمار الاجنبي المباشر أو ايرادات قناة السويس.

(٤-٢) تطور بيانات التضخم والتضخم المستورد خلال الفترة (١٩٩٠ – ٢٠٢١)

بمراجعة وتحليل البيانات نجد أنه:



التضخم المستورد يتزايد ويتراجع فنجد انة وصل الى ٧.٠٢ عام ٨٩ انخفض الى ٤.٥خلال الاعوام ٩٠,٩١,٩٢ويرجع ذلك الى زياده حجم الصادرات المصريه خلال تلك الفترة ولكن بدأ في التزايد بعد ذلك نتيجة الى العجز التجاري المصري ثم قفز الى ٩%عام ٢٠١٥ نتيجه لزيادة قيمه الواردات المصريه وارتفاع اسعار الصرف.

(5)النموذج المستخدم لمحددات التضخم فى مصر :

(٥-١) توصيف النموذج

يمكن صياغة النموذج علي النحو التالي :

$$INF_t = B_0 + B_1 IMINF_t + B_2\ GDPC + B_3 DEF_GDP + B_4 BRODM + B_5 EXRATE + E_t \quad \Rightarrow (1)$$

حيث أن:

Inf	:	معدل التضخم محسوب طبقا للرقم القياسى لأسعار المستهلك
IMINF		معدل التضخم المستورد محسوب باستخدام معدلات التضخم فى فرنسا والصين وألمانيا والمملكة المتحدة والولايات المتحدة
GDPC		الناتج المحلى الاجمالى بالمليار دولار بالأسعار الثابتة
DEF_GDP		عجز الموازنة العامة فى مصر كنسبة مئوية من الناتج المحلى الاجمالى
BRODM		المعروض النقدى بالمليار دولار فى مصر
EXRATE	:	سعر الصرف الرسمى (عدد وحدات العملة المحلية مقابل الدولار الأمريكى)
T	:	الزمن
E	:	الخطأ العشوائى

(٥-٢)البيانات

تم الحصول على البيانات الخاصة بمتغيرات الدراسة من إحصاءات البنك الدولى والبنك المركزى المصرى).

(٥-٣) المنهجية

سوف نتبع في تحليلنا القياسي الخطوات التالية:

١- إجراءإختباراديكيفوللر الموسع (ADF) Augmented Deckey – Fuller لـ (Dickey and Fuller 1981)لإختبار مدى سكون البيانات .

٢ – إذا كانت المتغيرات كلها فى المستوى (level) سوف يتم إستخدام طريقة المربعات الصغرى العادية(OLS) أو إستخدام نموذج (VAR) أما اذا كانت كلها متكاملة من الرتبة الأولى I (I) سوف نجرى إختبار جوهانسون للتكامل المشتترك(Johansen, 1991) . أما إذا كانت متكاملة من رتب مختلفة أى بعضها (I) I والبعض الآخر (0) I سنقوم بتقدير النموذج بطريقة(ARDL) نموذج الإنحدار الذاتى لفترات الإبطاء الموزعة لـ Pesaranand Shin (1998والذى يمكن إستخدامه سواء للأجل القصير فقط أو الأجل القصير والطويل معا وقبل إستخدامه نقوم بإجراء إختبار الحدود Bounds testلإختبار وجود علاقة طويلة الأجل (Pesaran, Shin et al., 2001 cointegration).

٣ – طبقاً لنتائج إختبار الحدود إذا وجدت علاقة طويلة الاجل وبالتالى هناك تكامل مشترك سوف يتم تقدير النموذج وتحديد المروناتفى الاجل القصير والاجل الطويل وتحديد معامل تصحيح الخطا(EC).

٤ – إجراءإختبارات جودة وصلاحية النموذج مثل إختبار مضروب لاجرانج للارتباط التسلسلى بين البواقى(Breush–Godfrey)، وإختبار عدم ثبات التباين المشروط بالإنحدار الذاتى(ARCH)،Breusch–Pagan–Godfrey)،إختبار التوزيع الطبيعى للأخطاء العشوائية(Normality test Jarque–Bera)، وإختبار مدى ملائمة تحديد النموذج(Ramsey t).

(٥-٤) تحليل نتائج الدراسة القياسية

١: **إختبارإستقرار السلاسل الزمنية** : من خلال اختبار الفرض العدمى Ho: λ=0 أى يوجد جذر وحدة في السلسلة الزمنية وبالتالي فإن السلسلة الزمنية غير مستقرة في مقابل الفرض البديل H1 : λ< o أى أن السلسلة الزمنية لا يوجد بها جذر الوحدة (الناقة ، ١٩٩٩) .

وتم الإختبار بإستخدامإختبار(ADF) لجذور الوحدة وقد جاءت النتائج كما يلى:

جدول رقم (١) نتائج اختبار ADF بإستخدام Eviews.10

المتغير	اختبار ADF						القرار
	المستوى			الفرق الأول			
	فترات الإبطاء	الإتجاه	إحصائية الاختبار	فترات الإبطاء	الإتجاه	إحصائية الاختبار	
INF	0	ثابت	− 3.032 (0.042)	.....	.....	.....	1 (0)
IMINF	0	ثابت	− 2.318 (0.172)	1	ثابت	− 4.931 (0.000)	1 (1)
GDPC	0	ثابت	3.160 1.000	0	ثابت	−3.420 0.018	1(2)
DEF_GDP	0	ثابت	−3.604 0.011	.....	.....	.....	1(0)
BRODM	0	ثابت	−0.014 0.949	2	ثابت	−4.893 0.000	1(1)
EXRATE	0	ثابت	−0.198 0.928	0	ثابت	−4.136 0.003	1(1)

الأرقام بين الأقواس هي قيمة P– Value لإحصائية اختبار ADF ، فترات الإبطاء تم إختيارهااتوماتيكياً إعتماداً على قاعدة (Schwarz info criterion)

نلاحظ من النتائج السابقة أن متغيرات الدراسة خليط من المتغيرات المتكاملة بين المرتبة الأولى أى I(I) ومتغيرات من المرتبة صفر (0) 1 ومتغير واحد فقط 1(2)

٢- تحديد فترات الإبطاء

بناء على نتائج إختبار جذر الوحدة الموضحة سابقا، يمكننا إستخدام نموذج (ADRL)نماذج الانحدار الذاتي للفجوات الزمنية الموزعة ويمكن كتابة نموذج (ARDL) بالصيغة التالية:

$$y_t = \alpha + \sum_{i=1}^{p} y_i \; y_{t-i} + \sum_{J=1}^{k} \sum_{i=0}^{q_J} X_{J,t-i} \; B'_{J,i} + e_t$$

ويكتب بصيغة ARDL(p, q1, ..., qk)

حيث أن:

P ← عدد فترات الإبطاء للمتغير التابع (Dependent Variable)

q_1 ← عدد فترات الإبطاء للمتغير التفسيري الأول.

q_k ← عدد فترات الإبطاء لعدد k من المتغيرات التفسيرية.

Xj ← المتغيرات التفسيرية.

ويتم تقدير نموذج ARDL طبقاً لمعيار أكايكى، شوارز، هنان– كوين

(Akaike, Schwarz and Hannan – Quinn Information Criteria)

ويأخذ النموذج العام محل التقدير الصيغة التالية :

$$\mathrm{INF}_t = \alpha_0 + \sum_{t=i}^{n} B_i(\mathrm{INF})_{t-i} + \sum_{J=0}^{m} \sigma_J(\mathrm{IMINF})_{t-j} \sum_{J=0}^{m} \sigma_J\,(GDPC)_{t-j} + \sum_{J=0}^{m} \sigma_J\,(\mathrm{DEF_GDP})_{t-j} + \sum_{J=0}^{m} \sigma_J\,(\mathrm{BRODM})_{t-j} + \sum_{J=0}^{m} \sigma_J\,(\mathrm{EXRATE})_{t-j} + U_t$$

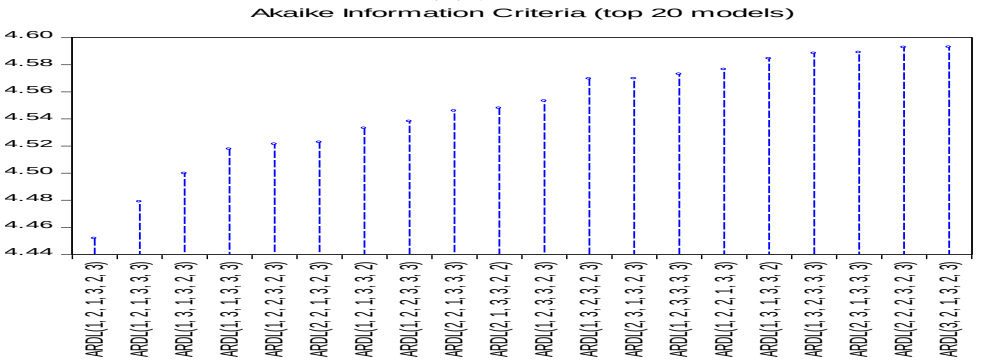
حيث n : عدد فترات إبطاء المتغير التابع وهو الناتج المحلى الإجمالي للعامل

m : عدد فترات إبطاء المتغيرات المستقلة.

ويتحدد عدد فترات الإبطاء الأمثل على أساس أقل قيمة لمعيار AIC وبالتالي فإن النموذج يكتب ARDL(n, m) أي نموذج ARDL من الرتبة (n, m).

ولتقدير النموذج لا بد أولاً من تحديد العدد الأمثل لفترات الإبطاء m , n للمتغيرات المستقلة والمتغير التابع على التوالي واللازمة لكى لا تكون البواقي مرتبطة إرتباطا تسلسلياً وأن تكون ثابتة التباين وتم إستخدام قاعدة Akaike information criteria AIC بحد أقصى أربع فترات إبطاء لتقدير النموذج عدد من المرات ثم إختيار النموذج الذى يجعل قيمة AIC أقل ما يمكن وقد تم عمل ذلك عن طريق تقدير النموذج ٣٠٧٢ مرة وبمقارنة القيم المقابلة لإحصائية AIC تم إختيار النموذج ARDL (1،2.1.3.2.3،) ، **ويتضح ذلك من الشكل التالى** والنتائج فى الجدول الذى يليه.

شكل رقم (١)



جدول (٢)

Dependent Variable: INF
Method: ARDL
Number of models evalulated: 3072
Selected Model: ARDL(1, 2, 1, 3, 2, 3)

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.*
INF(-1)	-0.291673	0.188582	-1.546668	0.1530
IMINF	1.643222	0.556974	2.950268	0.0145
IMINF(-1)	1.249487	0.553951	2.255593	0.0477
IMINF(-2)	0.793604	0.465807	1.703718	0.1193
GDPC$	0.943904	0.216887	4.352056	0.0014
GDPC$(-1)	-0.818539	0.232560	-3.519683	0.0055
DEF_GDP	-0.278124	0.289621	-0.960301	0.3595
DEF_GDP(-1)	0.289789	0.306273	0.946180	0.3664
DEF_GDP(-2)	0.759205	0.469995	1.615345	0.1373
DEF_GDP(-3)	-0.364250	0.160656	-2.267268	0.0468
BRODM$	2.99E-05	0.000319	0.093611	0.9273
BRODM$(-1)	0.001980	0.000748	2.648527	0.0244
BRODM$(-2)	-0.002204	0.000766	-2.878601	0.0164
EXRATE	0.182209	0.970253	0.187795	0.8548
EXRATE(-1)	3.706969	1.908246	1.942606	0.0807
EXRATE(-2)	-4.189097	1.123046	-3.730120	0.0039
EXRATE(-3)	-1.041874	0.580555	-1.794617	0.1030
C	-17.74876	5.466324	-3.246928	0.0088

R-squared	0.956883	Mean dependent var	9.300214
Adjusted R-squared	0.883584	S.D. dependent var	5.779166
S.E. of regression	1.971836	Akaike info criterion	4.451902
Sum squared resid	38.88135	Schwarz criterion	5.308319
Log likelihood	-44.32662	Hannan-Quinn criter.	4.713717
F-statistic	13.05458	Durbin-Watson stat	2.514713
Prob(F-statistic)	0.000115		

*Note: p-values and any subsequent tests do not account for model selection.

ومن الجدول السابق نلاحظ:

أن هناك علاقة طردية بين التضخم المستورد والتضخم فى مصر حيث أن زيادة التضخم المستورد بنسبة ١% يؤدى إلى زيادة التضخم المحلى ب ١.٦٤% فى نفس الفترة و 1.24%بفترة ابطاء واحدة وكذلك نلاحظ من الجدول السابق ان هناك علاقة طردية بين التضخم والناتج المحلى الاجمالى فى مصر فى نفس الفترة تتحول إلى علاقة عكسية بعد فترة ابطاء واحدة وايضا هناك علاقة عكسية بين عجز الموازنة كنسبة مئوية من الناتج المحلى الاجمالى فى مصر والتضخم عند ثلاث فترات إبطاء كذلك هناك علاقة طردية بين المعروض النقدى والتضخم فى مصر لنفس الفترة تتحول إلى عكسية بعد فترة إبطاء واحدة أخيراً هناك علاقة طردية بين سعر الصرف والتضخم بعد فترة إبطاء واحدة فى مصر تتحول الى علاقة عكسية بعد فترتى إبطاء.

٣-العلاقة في الأجل الطويل:

منذ تقدير نموذج ARDL للعلاقة الديناميكية (Dynamic) بين المتغير التابع والمتغيرات التفسيرية، صار من الممكن إستخدامه ليوضح مدى إستجابة المتغير التابع للتغيرات في المتغيرات التفسيرية. في الأجل الطويل.(**Person and Shin, 1999**) . **ولحساب تقدير المعاملات في الأجل الطويل سوف يتم استخدام الصيغة التالية:**

$$O_J = \frac{\sum_{i=1}^{iJ} B_{j,I}}{1 - \sum_{i-1}^{P} y_i}$$

الخطأ المعياري للمعاملات في الأجل الطويل ممكن حسابه من الخطأ المعياري من الإنحدار الأصلي بإستخدام طريقة (Delta) حيث أوضح (Person and Shin, 1999) أنه يمكن تقدير نظام التكامل بإستخدام نموذج (ARDL) في حالة أن المتغيرات في علاقة متكاملة من الدرجة 0(1) أو 1(1) بدون الحاجة إلى توصيف أو تحديد أيها 0(1) أو 1(1). وتمثيل نموذج ARDL لا يحتاج تماثل فترات الإبطاء حيث أن كل متغير يمثل بعدد مختلف من فترات الإبطاء.

ويستخدم إختبار الحدود ويتم من خلال:

الفرض العدمي　　P = 0 والذى ينص على عدم وجود تكامل مشترك

الفرض البديل　　σ1 = σ2 = … σk = 0والذى ينص على وجود علاقة تكامل مشترك

ونقوم بإجراء إختبار الحدود (Bounds test) من خلال إستخدام إحصائية (Joint F-statistic) حيث تقارن قيمة الإحصائية (f) المحسوبة مع القيم الجدولية الحرجة التي قدمها (Pesaran and Al, 2001) فإذا كانت (f) المحسوبة أكبر من الحد الأعلى نرفض الفرض العدمي التي تنص على عدم وجود علاقة توازنية طويلة الأجل ونقبل الفرض البديل بوجود تكامل مشترك بين متغيرات الدراسة والعكس في حالة (F) المحسوبة أقل (أدريوش ، ٢٠١٣ ، ص ١٦٨) ويشير الجدول التالي إلى نتيجة هذا الاختبار.

جدول(٣)

ARDL Bounds Test

Null Hypothesis: No long-run relationships exist

Test Statistic	Value	k
F-statistic	3.293485	5
Critical Value Bounds		
Significance	I0 Bound	I1 Bound
10%	2.08	3
5%	2.39	3.38
2.5%	2.7	3.73
1%	3.06	4.15

المصدر :مخرجات برنامج Eviews.10.

من الجدول نلاحظ أن إحصائية F المشتركة لإختبار الحدود تساوى ٣,٢٩ وهي أعلى من القيم الحرجة للحد الأعلى عند اغلب مستويات المعنوية، وبالتالي يمكننا القول بوجود علاقة تكامل مشترك أي علاقة طويلة الأجل بين التضخم وكل من التضخم المستورد والناتج المحلى وعجز الموازنة والمعروض النقدى وسعر الصرف فى مصر .

٤- المعاملات فى الاجل القصير والطويل ومعامل تصحيح الخطأ ومعادلة التكامل المشترك

جدول (٤) المعاملات فى الأجل القصير والطويل ومعامل تصحيح الخطأ

المتغيرات	المعاملات فى الأجل القصير	المعاملات فى الأجل الطويل
التضخم المستورد	1.643222	2.853906
التضخم المستورد بفترة إبطاء واحدة	-0.793604	
الناتج المحلى الاجمالى بالأسعار الثابتة بالدولار	0.943904	0.097057

المتغيرات	المعاملات فى الأجل القصير	المعاملات فى الأجل الطويل
عجز الموازنة العامة عجز الموازنة العامة كنسبة مئوية من الناتج بفترة إبطاء واحدة	-0.394955	0.314801 (ضعيف جداغير معنوى)
عجز الموازنة العامة بفترتى ابطاء	0.364250	
المعروض النقدى المعروض النقدى بالمليار دولار بفترة ابطاء واحدة	0.002204	-0.000150(ضعيف جداغيرمعنوى)
سعر الصرف الرسمى سعر الصرف الرسمى بفترة ابطاء واحدة	5.230971	-1.038802
سعر الصرف الرسمى بفترتى ابطاء معامل تصحيح الخطا	1.041874 -1.291673	

المصدر اعداد الباحثان باستخدام مخرجات برنامج Eviews10

التعليق على الجدول السابق

نلاحظ من الجدول السابق أن زيادة معدل التضخم المستورد ب١% يؤدى إلى زيادة معدل التضخم ب1.64% فى الأجل القصير وب2.85% فى الأجل الطويل فى مصر وهو ما يتفق مع النظرية الاقتصادية والدراسات السابقة ونلاحظ أيضاًأن زيادة عجز الموازنة العامة كنسبة من الناتج بـ١% يؤدى إلى انخفاض التضخم ب0.39% بعد سنة وزيادته بعد فترتى إبطاء ب0.36% وذلك فى الأجل القصير أما فى الأجل الطويل فالعلاقة بين عجز الموازنة والتضخم ضعيفة جدا (غير معنوية) وكذلك نلاحظ أن زيادة الناتج المحلى الاجمالى بـ١% يؤدى إلى زيادة معدل التضخم ب0.94% فى الاجل القصير و0.09% فى الأجل الطويل وهو ما يتفق مع النظرية الاقتصادية والدراسات السابقة وكذلك نلاحظ أن زيادة المعروض النقدى ب١% يؤدى إلى زيادة معدل التضخم ب0.002% فى الأجل القصير أما فى الأجل الطويل فالعلاقة بين المعروض النقدى والتضخم ضعيفة جدا غير معنوية وبالنسبة لسعر الصرف فان زيادته ب١% فى الفترة السابقة يؤدى إلى زيادة التضخم فى الفترة الحالية ب5.23% و1.04% بعد سنة وذلك فى الأجل القصير اما فى الأجل الطويل فنلاحظ انخفاض معدل التضخم ب1.03%

نلاحظ أيضاً قيمة معامل تصحيح الخطأ (1.29-) اى أن التضخم يصحح من وضعه نحو قيمته التوازنية فى كل سنة بنسبة من اختلال التوازن تعادل ١٢٩% وهى سرعة تصحيح عالية اى أن التضخم يستغرق ما يقارب 0.77 سنة اى ٩ شهور تقريبا باتجاه قيمتها التوازنية فى الأجل الطويل بعد اثر اى صدمة فى النموذج نتيجة للتغير فى محدداته وهى التضخم المستورد والنمو الاقتصادى وعجز الموازنة العامة وسعر الصرف والمعروض النقدى.

٥- صلاحية وجودة النموذج

ولإختبار صلاحية وجودة النموذج نقوم بإجراء بعض الاختبارات التالية

(١) إختبار مضروب لاجرانج للارتباط التسلسلى بين البواقى Breusch-Godfrey(BG) Serial Correlation LM Test وفى هذا الإختبار الفرض العدمىH0: لايوجد إرتباط ذاتى بين البواقى ضد الفرض البديلH1:يوجد إرتباط ذاتى بين البواقى.

(٢) إختبار عدم ثبات التباين المشروط بالإنحدار الذاتى(ARCH) وفى هذا الاختبار الفرض العدمىH0:ثبات تباين حد الخطأ العشوائى ضد الفرض البديلH1:عدم ثبات تباين حد الخطأ العشوائى.

(٣) إختبار التوزيع الطبيعى للأخطاء العشوائية(JB)Normality test Jarque-Bera حيث الفرض العدمى Ho:الأخطاء العشوائية تتبع التوزيع الطبيعى ضد الفرض البديل H1:الأخطاء العشوائية لا تتبع التوزيع الطبيعى.

(٤) إختبار مدى ملائمة تحديد أو تصميم النموذج المقدر من حيث الشكل الدالى لهذا النموذج((Ramsey RESET Test) وفى هذا الإختبار الفرض العدمى H0:النموذج لا يعانى من خطأفى التوصيف ضد الفرض البديل H1:النموذج يعانى من خطأفى التوصيف.

ومن ثم لا يعاني النموذج، الذي تم إختياره بناءاً على قاعدة AIC، من مشكلة الإرتباط التسلسلى ولا مشكلة عدم ثبات التباين وكذلك تحقق شرط التوزيع الطبيعي طبقا لإختبار (JB) وكذلك شرط صحة توصيف النموذج طبقا لإختبار (Ramsey Reset).

جدول رقم (٥)

نتائج اختبارات النموذج

Test	f- statistic	P – value
Breusch-Godfrey Serial Correlation LM Test	2.280	0.164
Heteroskedasticity Test: Breusch-Pagan-Godfrey	1.576	0.234
ARCH	0.000	0.991
Normality test Jarque – Bera	0.897	.638
Ramsey t	1.133	0.314

المصدر :مخرجات برنامج Eviews.9.

(٦) النتائج والتوصيات:

أظهرت الدراسة إن معدلات التضخم فى مصر تتذبذب خلال فترة الدراسة وهناك مجموعة من المتغيرات التى تحدد التضخم وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

١ – هناك علاقة معنوية طرديه بين التضخم فى مصر والتضخم المستورد فزيادة التضخم المستورد ١% يؤدى ذلك إلى زيادة فى التضخم المحلى بـ١,٦٤% فى نفس الفترة ويؤدى إلى زيادته بـ١,٢٤% بفترة إبطاء واحده.

٢ – هناك علاقة طرديه بين التضخم والناتج المحلى الإجمالى فى مصر فى نفس الفترة فزيادة الناتج المحلى الإجمالى بـ١% يزداد التضخم بـ٩٤,% وهذه العلاقة تتحول إلى عكسية بفترة إبطاء واحدة.

٣ – هناك علاقة عكسية بين التضخم وعجز الموازنة كنسبة من الناتج المحلى الإجمالى فزيادة عجز الموازنة بـ١% يؤدى لانخفاض التضخم بـ٣٩,% عند ثلاث فترات إبطاء.

٤ – هناك علاقة طرديه بين التضخم والمعروض النقدى فى نفس الفترة فزيادة المعروض النقدى بـ١% تزيد التضخم بـ٠٠٢,% تتحول إلى عكسية بعد فترة إبطاء واحد.

٥ – هناك علاقة طرديه بين التضخم وسعر الصرف بعد فترة إبطاء واحدة فزيادة سعر الصرف بـ١% يؤدى إلى زيادة التضخم بـ٥,٢٣%

٦ – فى الأجل الطويل نجد أن العلاقة بين التضخم والتضخم المستورد طرديه. والعلاقة طرديه أيضاً بين التضخم والناتج المحلى الإجمالى، ضعيفة جداً (غير معنوية) بين عجز الموازنة العامة للدولة كنسبة من الناتج المحلى الإجمالى، والعلاقة بين المعروض النقدى والتضخم ضعيفة جداً غير معنوية. وعلاقة عكسية بين سعر الصرف ومعدل التضخم.

– التوصيات:

١ – توصى الدراسة بإتباع سياسة سعر صرف يكون أساسها العملة المحلية ويتم ربطها جملة من العملات مع الشركاء التجاريين لعلاج مشكلة عجز ميزان المدفوعات.

٢ – محاولة السيطرة على معدلات التضخم عن طريق إتباع مزيج من أدوات السياسة المالية والنقدية لمحاربة التضخم.

٣ – العمل على الحد من السلع والخدمات المستوردة التى تؤدى إلى ارتفاع معدل التضخم المستوردة والعمل على تقليل الواردات كلما أمكن ذلك أو توجه فقط لمدخلات الإنتاج والسلع الضرورية.

٤ – محاولة البنك المركزى الحد من زيادة المعروض النقدى فى الأجل القصير.

٥ – العمل على ترشيد الإنفاق فى هيكل الموازنة العامة للدولة وتقليل المصروفات أو الحد منها أو ربط العائد بالإنفاق عن طريق وضع ضوابط رقابية مشددة لإهدار المال العام للدولة.

قائمة المراجع

أولاً: المراجع العربية:

١-أدريوش ، دحمانى محمد ، " سلسلة محاضرات في مقياس الاقتصاد القياسي ، جامعة جيلالى ليابس ، سيدى بلعياس ، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية ، ٢٠١٢ – ٢٠١٣ .

٢-بن عيسى، أمينة، (٢٠١٥): "محددات التضخم فى الجزائر والمغرب: دراسة قياسيه باستخدام التكامل المتزامن"، **مجلة المالية والأسواق**، ع٣، سبتمبر، ٤٥-٧٣.

٣-حميد،عزازى&رابح،خونى(٢٠٢٠):أثر التضخم المستورد على التضخم المحلى فى الجزائر بأستخدام منهجيه ARDL للفتره(١٩٩٠-٢٠١٨) **مجله الاصيل للبحوث الاقتصاديه والاداريه** .مج ٤.ع ٢٣ .٢١٢-٢٣٢

٤-سالم، نهلة فتحى أمين، (٢٠١٩): "محددات التضخم فى مصر"، **مجلة الدراسات والبحوث التجارية**، جامعة بنها، س٣٩، ع٤، ٩٣-١١٠.

٥-مجلخ، سليم؛ بشبشى، وليد، (٢٠٢١): "دراسة تحليليه قياسيه لمحددات التضخم فى الجزائر خلال الفترة (١٩٧٠ – ٢٠١٨)"، **مجلة الإستراتيجية والتنمية**، مج١١،ع١٢،٣-٣٢.

٦-ميهوب، مسعود؛ بركات، يوسف، (٢٠١٧): "محددات التضخم فى الجزائر: دراسة قياسيه للفترة (١٩٩٠ – ٢٠١٤)"، **مجلة دراسات وأبحاث**، جامعة الجلفة، ع٢٧، ٧٣-٨٩.

٧-لفضل،سليمه:(٢٠٢١):التضخم المستورد وتقلبات أسعار الصرف وأثرهما على التضخم المحلى فى الجزائر ،كليه العلوم الاقتصاديه والعلوم التجاريه وعلوم التيسيير .رساله دكتوراه.جامعه الجزائر.

٨-الناقة، أحمد أبو الفتوح (١٩٩٩) " استخدام نموذج تصحيح الخطأ في تقدير محددات الإحلال النقدى في مصر " ، **مجلة كلية التجارة للبحوث العلمية** ، جامعة الإسكندرية ، مجلد ٣٦ ، عدد ٢٠ ، ص ٣٠٣ – ٣٤٥ .

٩-يوسف حميدى؛ موساوى، هارون، (٢٠١٤): "نمذجه قياسيه لمحددات التضخم فى الاقتصاد الجزائرى للفترة الممتدة من ١٩٩٠-٢٠١٠"، **مجلة معهد العلوم الاقتصادية**، ع٢٩، ٩-٣٧.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

1- Anyaw. J., (1992): "President Babagids Structural Adjustment Programme and Inflation in Nigeria", **Journal of Social development in Africa**, 7, 1.

2- Due, P. and Goel, D. (2021): "Determinants of inflation in INDIA", **The Journal of developing areas,** Vol.55, No.2.

3- Eviews 9 User's Guide II, ISBN: 978-1-880411-278, 1994-2015, 1 HS Global Inc.
4- Godfrey, L. G**.** (1991). Misspecification tests in econometrics: the Lagrangemultiplier principle and other approaches, Cambridge University Press.
5- Johnson H.G., (1973): "Further Essay in Monetary Economy", **George Wallen and Union,** London.
6- Olaturji, G.B., Omotesho, O.A, Ayinde, O.E and Ayinde, K.,andayinde,k. (2010): "Determinants of Inflation In Nigeria: A Co-integration Approach", **The Joint 3rd "African Association of Agricultural Economists (AAAE) and 48th Agricultural Economists Association of South Africa (AE.ASA) Conference,** September 19-23, 2010.
7- Pesaran, M.H. and Shin, Y. (1998). "An Autoregressive Distributed Lag Modelling Approach to Cointegration Analysis." *Econometrics and Economic Theory in the 20th Century: The Ragnar Frisch Centennial Symposium*, Strom, S. (ed.) Cambridge University Press.
8- Pesaran, M.H., Shin, Y. and Smith, R**.** (2001). "Bounds Testing Approaches to the Analysis of Level Relationships." *Journal of Applied Econometrics*, 16, 289–326
9- Subromoniam, Y. & Tajul, A.M., (2022), "Does excessive dgrees of financial Depth Push hyper-inflation?" **Asian Journal of Economics and Banking,** Vol.6, No.3, PP.286-307.
10- Tariq, A., Masroor, A. and Aadil, A. (2022): "Assessing Non-linear effects of government size on inflation in India: Recent evidence from smooth transaction auto regression model", **Journal of Economic and Administrative sciences,** Emerald Publishing Limited 1026-4116.
11- Todorov, Ivan, (2022): "Inflation Determinations in the EA-11: Lessons for BALGARIA, 90th**International Scientific Conference of Economic and Social Development,** Zagreb, 16-17 December.
12- Van. Dinh Doan, (2020): "Money Supply and inflation impact on economic growth", **Journal of Social Economic Policy,** Vol.12, No.1, PP.121-136.
13- Vankhieu, H. (2021), "Budget deficits, Money growth and inflation: Empirical evidence from Vietnam, **Fulbright Review of Economic and Policy,** Vol.1, No.1, PP. 61-78.
14- World Bank. World development indicators (wdi).2022.
15- Yu Cheng, M. & Hui, B. (2002), "Inflation in Malaysia", **International Journal of Social Economics**, Vol.29, No.5, PP.411-425.

العلاقة بين الاستثمار العام والتفاوتات المكانية في مصر
بالتطبيق علي إقليمي القاهرة الكبري ووسط الصعيد خلال الفترة ١٩٩٠-٢٠١٧

د. ولاء سعـــد الخليفـــة *

إيمان محمد محمود أحمد عاشور**

(*) د. ولاء سعـد الخليفــة: مدرس بقسم الاقتصاد والمالية العامة – كلية التجارة – جامعة المنوفية

Email: walaasaad@nmu.edu.eg

(* *) إيمان محمد محمود أحمد عاشور: باحثة ماجستير اقتصاد كلية التجارة – جامعة المنوفية

Email: emanashour749@gmail.com

ملخص :

يهدف هذا البحث تحليل العلاقة بين الاستثمار العام والتفاوتات المكانية بين الأقاليم في مصر ويتم ذلك من خلال تحليل بعض المؤشرات التى يمكن من خلالها قياس تلك التفاوتات وذلك خلال الفترة من (١٩٩٠-٢٠١٧) تلك الفترة التى شهدت العديد من الأحداث الإقتصادية والسياسية الداخلية والخارجية. ويسعي البحث لدراسة أثر إعادة توزيع الإستثمار العام علي الأقاليم المصرية بما يحقق أقصي استفادة من إمكانيات الأقاليم المصرية للحد من التفاوتات التنموية ودراسة تأثير الظروف الجغرافية بين الأقاليم في مصر. وقد أثبتت النتائج أنه يمكن إعادة توزيع الإستثمارات العامة بطريقة متوازنة تحقق التوازن والإستغلال الأمثل للموارد المتاحة للإقليم واحتياجات هذا الإقليم بما يضمن تحقيق تنمية إقليمية متوازنة ومستدامة تحقق النتائج المرجوة والتي تتضح في مؤشرات التنمية. وأثبتت النتائج أيضا أن إعادة تقسيم الأقاليم الإقتصادية إلي أكثر من سبع أقاليم بما يتضمن مراعاة الأقاليم الجغرافية والأقاليم المناخية فإن ذلك يمكنه أن يحقق إستيعاب أكثر للتكنولوجيا الحديثة ويعتمد الإقليم علي نفسه اقتصاديا واجتماعيا وذلك سيكون بسبب زيادة الأنشطة الإقتصادية المتنوعة و زيادة القدرة الإستثمارية والإنتاجية.

Abstract:

The aim of this research is to analyze the relationship between public investment and spatial disparities between regions in Egypt. This is done by analyzing some indicators through which these disparities can be measured during the period (1990-2017), a period that witnessed many internal and external economic and political events. The research seeks to study the impact of redistributing public investment on the Egyptian regions in a way that makes the most of the potential of the Egyptian regions to reduce development disparities and to study the impact of geographical conditions between the regions in Egypt. The results have proven that public investments can be redistributed in a balanced manner that achieves balance and optimal exploitation of the resources available to the region and the needs of this region in a way that ensures the achievement of balanced and sustainable regional development that achieves the desired results that are evident in development indicators. The results also demonstrated that re-dividing the economic regions into more than seven regions, including taking into account geographical regions and climatic regions, can achieve greater absorption of modern technology and make the region self-reliant economically and socially. This will be due to an increase in diverse economic activities and an increase in investment and production capacity.

مقدمة :

إتسم توزيع الإستثمار العام في مصر بالتركيز علي بعض المناطق تاريخيًا كإقليم القاهرة الكبري ومؤخرا كإقليم قناة السويس في حين لم تنجح الدولة في توجيه الإستثمارات الكافية في منطقة الصعيد حيث بلغت الإستثمارات العامة في محافظة القاهرة عام ٢٠١٩/٢٠٢٠ نسبة ١٠.٩ %من إجمالي الإستثمارات العامة للدولة، بينما بلغت الإستثمارات العامة في محافظة أسيوط ٢.٠٥% من إجمالي الإستثمارات العامة للدولة لنفس العام، فلم يكن الإهتمام بالإستثمار من قبل الدولة يتبعه توزيع عادل لهذا الإستثمار بين المحافظات المختلفة مما أثر علي توزيع البنية الأساسية وأدي إلي زيادة الفوارق بينها، وبالتبعية وجود تيار هجرة شديد من تلك المناطق التي لم تحظي بإهتمام الحكومة مثل الريف والصعيد والمحافظات الحدودية ، ولا توجد إجابة عن أسباب عدم العدالة في توزيع هذه الإستثمارات العامة، فمعايير التوزيع غير مفصح عنها ولم تخضع لأي نقاش مجتمعي.مما يعني أن الجهاز التنفيذي للدولة يحمل نفسه فوق طاقته فهو يضع المعايير ويقرها وينفذها في الوقت الذي لا تتحمل فيه الأجهزة التنفيذية في الدول الآخري العبء إلا في النظم الديكتاتورية. ففي أي نظام ديموقراطي تعرض الحكومة المعايير لتوزيع المخصصات المالية التي أُتيحت لها بين برامجها وبين الأقاليم المختلفة للدولة، ويناقش البرلمان والمجتمع المدني هذه المعايير ويقر ما يراه مناسبًا لكي تعمل الحكومة علي أساس واضح. أما ما تقوم به الخطة والتخطيط في مصر من تحميل الجهاز التنفيذي للدولة بما يفوق ليس فقط طاقته و لكن أيضًا أدواره، فإنه لا يحمله ما لا طاقة له من عدم رضاء وشك المواطن ليس فقط عن الأداء في التنفيذ ولكن أيضا عن المعايير في التوزيع والتخصيص. إن العمل بالبعد التنموي الإقليمي يؤدي إلي زيادة معدلات النمو القومي، في حين نجد إغفالها يؤدي إلي إضعاف فاعلية التنمية القومية بتحقيق أهدافها المرجوة لذا نجد أن التنمية الإقليمية تعد أحد الركائز الرئيسية للوصول إلي تنمية شاملة ومتوازنة علي الصعيد المكاني للبلاد، وما تسهم به في توزيعها للإستثمارات والأنشطة الإقتصادية والإجتماعية التي تجري وفق إمكانيات وحاجات الأقاليم المختلفة ومراعاة التوزيع المكاني للسكان والقوي العاملة فيها، بهدف تحقيق تنمية متوزانة وعادلة لكل الأقاليم.

مشكلة البحث :

تعد مشكلة التوازن في مستويات التنمية من الظواهر المؤثرة في الأنظمة الإقتصادية والإجتماعية المختلفة، بسبب تركز معظم الإستثمارات العامة والأنشطة الإقتصادية في أقاليم أو محافظات أو

مناطق معينة، وإنخفاضها أو ندرتها النسبية في الأقاليم الأخري، مما أدي ذلك إلي ظهور مشكلة التباين بين المناطق الأكثر تطورا والأخري الأقل تطورا بين الأقاليم والمحافظات أو داخل الإقليم الواحد أو المحافظة الواحدة. ويؤدي هذا التباين إلي أن تصبح هذه المحافظات أو الأقاليم نفسها تصبح طاردة للعمالة والسكان حيث يهاجرون إلي المحافظات والأقاليم الجاذبة للعمالة وذلك لتوفر الأنشطة الإقتصادية وبيئة العمل فيها، فيترتب علي ذلك تفاقم الزحف إلي الإقليم الأكثر تركزا للأنشطة الإقتصادية ويتكدس السكان في مناطق دون الأخري لتوفر البنية التحتية والمرافق العامة كنتيجة لتركز الإستثمار العام بهذه المناطق وكثرة الفرص في المحافظات أو الإقليم الأكثر تطورًا عنها في الأقاليم أو المحافظات الأقل تطورًا، وما زال نصيب الصعيد من الإستثمارات العامة الموزعة منخفضًا للغاية مقارنة بمعدلات الفقر المرتفعة في محافظات الصعيد، وهو يدلل علي عدم كفاءة توزيع الإستثمارات العامة علي مختلف محافظات الجمهورية . و بالتالي فإن المشكلة والتحدي يتمثل في قصور التشغيل والبطالة التي أدت إلي الفقر وبالتالي إلي الهجرة الداخلية بين المحافظات سعيًا في الحصول علي حياة إقتصادية وإجتماعية أفضل، وهنا يكمن دور الحكومة في إعادة توزيع عادل للإستثمارات العامة في الدولة فيؤدي ذلك إلي توطن الصناعات والأنشطة الإقتصادية والخدمات في محافظات الجمهورية جميعًا، فيؤدي إلي دفع عجلة التنمية الإقتصادية في تلك المناطق، مما يؤدي إلي خلق فرص عمل جديدة فتقل نسبة البطالة والفقر بهذه المناطق، ويزيد معدل النمو الإقتصادي والتنمية الإقتصادية.

وفي ضوء ما تقدم تمثل المشكلة الرئيسية في الاجابة علي السؤال الرئيسي التالي:-

هل إعادة توزيع الإستثمارات العامة بين المحافظات أو الأقاليم تعمل علي تقليل التفاوتات التنموية بين هذه المحافظات أم لا ؟

الدراسات السابقة :

١-١ **دراسة مصطفي و آخرون (٢٠٠٣)**، بعنوان :" بناء و تنمية القدرات البشرية المصرية القضايا و المعوقات الحاكمة. "

تهدف الدراسة إلى دراسة المعوقات التي تواجه الإقتصاد المصري في تحقيق أهداف التنمية والنمو الإقتصادي كالتعليم والبطالة وأثر كل منها علي تعطيل حركة التنمية الإقتصادية التي تسعي لها الحكومة. وذلك باستخدام منهج الأسلوب الوصفي التحليلي حيث قام الباحثون بتحليل تطور التعليم و البطالة في مصر وذلك في الفترة من عام (١٩٥٢/١٩٦٠) "حيث وضع أول خطة خمسية

للتنمية الإقتصادية في الإقتصاد المصري" و حتي عام ٢٠٠٣، وقد أوضحت هذه الدراسة أن عبء تعبئة الإستثمارات لزيادة قدرة الإقتصاد المصري علي توفير فرص عمل وتحقيق أهداف التنمية الإقتصادية للبلاد يقع علي عاتق الحكومة بالدرجة الأولي أي الإستثمار العام، فالإستثمار العام يقوم بوظيفتين الأولي قدرته علي زيادة توليد فرص عمل كثيفة في مشروعات كبري مثل مشروع توشكي والأراضي الصحراوية،وأيضا مشروعات البنية الأساسية من طرق وكهرباء ومياه والتي تجذب القطاع الإستثماري الخاص للعمل في المشروعات الإنتاجية المختلفة من زراعة وصناعة وبترول ونقل.

١-٢ دراسة عبد المقصود وآخرون(٢٠٠٣)، بعنوان : " تقسيم مصر إلي أقاليم تخطيطية. "

هدفت الدراسة إلي الوصول إلي ديناميكة التقسيم إلي أقاليم ومواكبة المتغيرات الإقتصادية والإجتماعية في بعدها الإقليمي مما يجعل من هذه الدراسة أداة بل أساس في متناول المخطط لإعادة تنظيم قاعدة المعلومات الإقليمية لمواكبة عوامل النمو والتنمية التي تعمل مكانيًا،وذلك باستخدام الأسلوب الوصفي التحليلي حيث تم الرجوع إلي العديد من المراجع العربية والأجنبية والعلمية في موضوع التقسيم نظريًا وعمليًا، وإستخدام البيانات المتاحة في الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء وبعض الهيئات الأخري مثل وزارة النقل والمساحة الجيولوجية،وذلك فيما يخص التنمية الإقليمية. وقد توصلت هذه الدراسة إلي محاولة تقسيم مصر إلي أقاليم تخطيطة، فالحيز المصري في حاجة ماسة إلي جهود تنمية كبيرة وطويلة الأجل لإعمار أكبر قدر من المساحة بالسكان و الأنشطة والعمران وإستغلال الموارد، و ليس ذلك بالسهل في ظل عدم تطبيق أسلوب التخطيط الإقليمي، و آداته الأولي وجود تقسيم إقليمي لأغراض التخطيط، و قد إقترحت الدراسة عدة معايير وأسس للتقسيم الإقليمي مثل عدد الأقاليم، وعدد سكان الإقليم، ومساحة الإقليم ،وعدد الوحدات الإدارية في كل إقليم، ووجود منفذ بحري واحد علي الأقل في كل إقليم ، ووجود مركز إشعاع حضاري، وقدر من البنية الأساسية الضرورية لإحداث التنمية الإقليمية .

١-٣ دراسة Hakizimana (2013) بعنوان:

Socio-Economic inequality in South Africa according to different disparity indices

هدفت هذه الدراسة إلي التعرف علي تحديد عدد المناطق في جنوب أفريقيا حيث تعاني من التفاوت الإجتماعي والإقتصادي باستخدام بيانات التعداد لعام ٢٠١١ وقد إستخدمت مؤشرات مختلفة لقياس هذا التفاوت المكاني بهدف إيجاد النهج المناسب لقياس التفاوت في ظل ظروف مختلفة. وقد

إستخدم الباحث في دراسته عدد من التدابير في الدراسة، المؤشر المركب متعدد الأبعاد من الحرمان، معامل جيني، معامل كوزنتس، مؤشر عدم المساواة ثيل، و مؤشر أتكينسون، في الدراسة إستخدمت دراسة المستوطنات أو الأماكن القريبة من المستوطنات وحسب تقسيمها من قبل المراكز الرئيسية في التعداد السكاني. وتوصلت الدراسة إلي أنه كان من الواجب إتخاذ تدابير مختلفة تكون أكثر ملائمة في المستوطنات قيد الدراسة في البلاد، وهذا يعني أن هناك حاجة للمعالجة السياسية والإقتصادية المختلفة للتصدي للتحديات في المناطق محل الدراسة .

١-٤ **دراسة أبو العنين و آخرون (٢٠١٣)** بعنوان : " دور السياسات المالية في تحقيق النمو والعدالة في مصر (مع التركيز علي الضرائب والإستثمار العام). "

تتناول هذه الدراسة دور السياسة المالية في تحقيق النمو وعدالة توزيع الدخل، بالتركيز بصفة خاصة علي الضرائب والإستثمار العام، وتوصلت الدراسة إلي عدة نتائج منها أن أهم مقتضيات تفعيل دور السياسة الضريبية في مصر في تحقيق النمو والعدالة، ومواجهة التعارض بينهما يتمثل في تعديل الهيكل الضريبي في إتجاه الضرائب المباشرة وتضمين درجة مناسبة من التصاعدية في ضرائب الدخل والشركات وزيادة الوزن النسبي لضرائب الملكية والثروة، والتفرقة بين كل من السلع الضرورية والسلع الكمالية من ناحية، والسلع المحلية والسلع المستوردة من ناحية أخري في سعر ضريبة المبيعات، وذلك لتشجيع الإنتاج المحلي وزيادة درجة العدالة في تحمل العبء الضريبي. وبالنسبة بالإستثمار العام فقد أوضحت الدراسة أنه يمثل العنصر الوحيد في السياسة المالية الذي يحقق أهداف النمو والعدالة ومواجهة الفقر دون تعارض. وتوضح الدراسة ضرورة زيادة حجم الإستثمار العام في مصر وضرورة تعديل هيكله القطاعي في إتجاه زيادة الوزن النسبي للإستثمار في قطاع الزراعة، وهو أكثر أنواع الإستثمار العام تخفيضًا للفقر، وأيضا زيادة الإستثمار في التعليم والصحة. وقد أوضحت أيضا التفاوت الكبير بين التوزيع الجغرافي للفقر في مصر وبين التوزيع الجغرافي للإستثمار العام، وضرورة معالجة هذا الخلل لتفعيل دور الإستثمار العام في تحقيق النمو والعدالة.

١-٥ **دراسة Hassine (2014)** بعنوان"Economic inequality In the Arab region" :

تمثل الهدف من هذه الدراسة في معرفة التفاوت الإقتصادي وذلك عن طريق مسح البيانات الجزئية كي يتم تقييم المستويات والمحددات الإقتصادية وعدم المساواة في نطاق ١٢دولة عربية من بينها مصر، وقد ركزت هذه الدراسة علي الفوارق الإقتصادية ين الريف والحضر، فضلا عن العاصمة

.حيث إستخدم الباحث الإنحدار البسيط لتحليل الفجوات الإجتماعية عبر التوزيع الكامل لمستويات الدخول. وقد توصل التحليل إلي أن مستويات التفاوت معتدلة ومتقاربة، وحسب معامل جيني لتوزيع الدخل حيث تراوحت بين ٣٠.٧ في ليبيا و٤٥ في موريتانيا، وأن سبب هذا التفاوت والإختلاف جاء بسبب التركيبة السكانية ورأس المال البشري. وقد أظهرت الدراسة أن هناك عدم المساواة بين المناطق الحضرية وغير الحضرية في كثير من البلدان، وذلك أساسا بسبب الإختلافات في حجم الأسر وشكلها وبشكل خاص يعود إلي الموارد البشرية المتواجدة في الدول .

١_٦ دراسة عبدالعال و آخرون(٢٠١٦)،بعنوان :"آليات تحقيق سياسة التنمية الإقليمية المتوازنة في مصر".

هدفت تلك الدراسة إلي عدة أهداف: الوصول إلي تحديد آليات وسياسات التنمية المتوازنة إقليميًا، وصياغة آليات ملائمة لتوزيع الإستثمارات إقليميًا، ودراسة المعوقات التي تحول دون تحقيق التنمية المتوازنة إقليميًا، و تقييم كفاءة الإستثمار العام ودوره في تحقيق التنمية المتوازنة، تقييم أفضل الممارسات العالمية لإستفادة منها في مجال التنمية المتوزانة إقليميًا ،و إقتراح خارطة الطريق للمستقبل لإصلاح منظومة وآليات التخطيط للتنمية المتوازنة إقليميًا في مصر. وذلك باستخدام مجموعة من المناهج والأساليب التحليلية في تقييم الممارسات المتعلقة بتخصيص وكفاءة الإستثمارات العامة في الخطط المختلفة، وتقييم سياسة التوجه نحو تطبيق لامركزية الإستثمارات ف خطة التنمية المحلية، وإعداد إستمارة إستبيان لتقييم كفاءة الإستثمار العام وعقد سبع ورش عمل للتنسيق بين الفاعلين في المجال الإجتماعي . وقد توصلت هذه الدراسة إلي العديد من الأساليب والأهداف والسياسات لتحديد التنمية الإقليمية المتوازنة ولكنها تتطلب تحديد أولويات المجالات التي تبدأ بها سياسة التنمية الإقليمية سواء مشاكل محددة تحتاج لحلول،أو أهداف عريضة أو تفصيلية، أو خليط من المشاكل والأهداف لتحقيق التنمية المتوازنة.

١-٧ **دراسة عامر(٢٠١٦)** بعنوان:" كفاءة الإستثمار العام (المحددات والفرص وإمكانيات التحسين)"

تهدف هذه الدراسة إلي دراسة وتحليل كفاءة الإستثمار العام بهدف الوصول إلي توصيات عملية محددة، إنطلاقا من فكرة أن العمل علي تحسين عملية إدارة الإستثمار العام عند إعداد وإختيار وتنفيذ ومتابعة وتشغيل المشروعات العامة، يؤدي إلي حدوث أثر أكبر في تحسين كفاءة الإستثمار العام، وقد توصلت نتائج البحث إلي وجود قصور في معظم مراحل إدارة الإستثمار العام، بالإضافة

إلي ضعف التنسيق بين الجهات المشاركة في إعداد وتنفيذ وإدارة المشروعات العامة في مصر. و أوصت بضرورة سعي الحكومة إلي زيادة الإستثمار العام مع مراعاة أوجه التكامل والتوازن بين الإنفاق الجاري والرأسمالي، وبين الإستثمار في البنية التحتية والإستثمار في التنمية البشرية، وكذلك مراعاة التنمية الإقليمية المتوازنة من خلال ربط التوزيع الجغرافي للمشروعات بإحتياجات المحافظات وإمكانيات الأقاليم .

١-٨ **دراسة Alavijeh, Jalee (٢٠١٦)** بعنوان :" Investigating the relationship between Gini Coefficient of Income Strata and Financial Depth in Iran "

هدفت هذه الدراسة إلي البحث في آثار معامل جيني كمقياس لطبقات الدخل، علي العمق المالي في إيران خلال الفترة الزمنية بين عامي (١٩٩٠-٢٠١١) بإستخدام تحليل البيانات التجميعية، حيث بعد زيادة العمق المالي أحد الشواغل الرئيسية لصانعي السياسات كشرط مسبق للنمو الإقتصادي، وقد توصلت الدراسة للعديد من النتائج، كان من أهمها وجود علاقة إيجابية بين معامل جيني في كل طبقة دخل وعمق مالي، مما يعني أن زيادة العمق المالي لا يقلل من الفقر في كل فئة من فئات الدخل، وعلاوة علي ذلك، هناك علاقة سلبية بين النفقات الحكومية والعمق المالي في إيران، ومن ناحية أخري يمكن القول أن زيادة درجة الإنفتاح الإقتصادي والتضخم لها تأثير إيجابي علي الإدارة المالية .

١_٩ **دراسة الغاوي (٢٠١٨)** بعنوان : "تحليل كمي للعوامل المؤثرة التي تعوق تنمية أقاليم مصر اقتصاديا مع وضع تصور مقترح لتقسيم الأقاليم وإعادة توزيع السكان"

وهدفت تلك الدراسة إلي إعادة النظر في التقسيم الإقتصادي لأقاليم مصر الحالية بشكل يحقق الإستفادة القصوي من موارد كل إقليم ويقلل من التفاوتات الإقليمية بين محافظات مصر وخاصة في مجال الفقر.وتحديد أهم العوامل المؤثرة علي الكثافة السكانية للمساحة المأهولة من كل إقليم من الأقاليم المصرية.وتحديد كيفية استخدام أدوات السياسة المالية والنقدية في إعادة توزيع السكان على الأقاليم ذات الموارد والإمكانيات.وقد اعتمد البحث على الأسلوب الإستنباطي التحليلي في التعرف على الجوانب المختلفة للمشكلة، ويجمع هذا الأسلوب بين الإستقراء التاريخي للبيانات مستخدما منهج التحليل الإحصائي لإستخلاص المؤشرات والنسب ذات العلاقة والتي تصف الظاهرة وتوضح خصائصها وحجمها ودرجة ارتباطها بالظواهر الأخرى المختلفة. هذا بالإضافة إلى استخدام نموذج كمىSPSS١٧ بغرض التحليل والوقوف على أهم العوامل ذات العلاقة بالظاهرة وتحديد درجة تأثيرها ونوع تلك العلاقة.و قد توصلت الدراسة إلي أن أهم العوامل التي تعوق التنمية

الإقليمية وإعادة توزيع السكان هي عدم توافر البيانات والمعلومات بالنوعية التي تسمح بإعداد خطة إقليمية شاملة، وعدم إشراك المحافظات في وضع مشروعات الخطط المركزية، وعدم وجود قوانين للإدارات المحلية يتلائم مع الظروف الإقتصادية والإجتماعية وتفشي الفساد في هذه الإدارات.

١_١٠ **دراسة عبداللطيف (٢٠٢٢) بعنوان** :"دور الإستثمارات الحكومية في تحقيق التنمية المتوازنة بين المحافظات المصرية.

هدفت هذه الدراسة إلي اقتراح أسلوب أو معادلة تمويلية تُمكن من توزيع الإنفاق الاستثماري الحكومي بصورة أكثر عدالة، تؤدي إلي كفاءة وفاعلية هذا الإنفاق وسد الفجوات التنموية بين المحافظات المصرية بما يحقق جودة أفضل في حياة المواطن وخلق تمركز عمراني واقتصادي إنتاجي جديد،باستخدام الأسلوب الوصفي التحليلي المرتكز علي معلومات كافية ودقيقة عن الإستثمارات الحكومية وتطور هذه الإستثمارات وتوزيعها علي المحافظات المصرية ،وقد توصلت هذه الدراسة إلي أن زيادة الإنفاق العام يؤدي إلى الطلب الكلي والذي يساهم في زيادة القدرة الإنتاجية للمجتمع، وأن التفاوتات الإقتصادية بين الأقاليم المختلفة الناتجة عن توزيع الإستثمارات وخاصة الحكومية أدت إلي ظهور أقاليم طاردة للسكان وأخري جاذبة.وأن إقليم جنوب الصعيد هو أعلي الأقاليم المصرية من حيث التفاوت التنموي بين محافظاته.

ومن خلال الدراسات السابقة لهذا الموضوع نجد أن معظم الدراسات التي تناولت الحالة المصرية أغفلت البعد الإقليمي للتنمية حيث ركزت علي دراسة محددات السياسة المالية الإستثمار العام و الضرائب علي المستوي القومي، بينما يتمثل المحور الأساسي لهذه الدراسة في دراسة البعد الإقليمي للتفاوتات التنموية .

أهمية البحث :

ترجع أهمية هذا البحث إلي أهمية الإستثمار العام في تحقيق التوزيع العادل نسبيًا لجهود التنمية التي تؤدي إلي العدالة في توزيع الدخول بين المحافظات من خلال توفير فرص عمل تناسب مؤهلات سكان هذه المحافظات أو الأقاليم. وكذلك تحليل تباين الأنصبة من الإستثمار العام حسب الأقاليم. ولأهمية الدور الذي يلعبه الإستثمار العام في دفع عملية التنمية الإقتصادية، وتحقيق معدلات نمو مرتفعة للإقتصاد المصري خاصة في ظل الظروف التي تمر بها البلاد وما تعانيه من إرتفاع نسبة البطالة والفقر فيؤدي إلي زيادة الإنتقالات والهجرة الداخلية بين المحافظات للحصول علي دخول تضمن توفير سبل الحياة الكريمة وأيضًا تتناسب مع مؤهلاتهم الدراسية .فهو الأمر الذي يجعل من الإهتمام بعدالة توزيع الإستثمار العام بين الأقاليم والمحافظات، أمرًا حيويًا وهامًا في دعم أهداف الإستقرار والنمو وتحقيق عدالة نسبية في توزيع الدخول وخفض نسبة الهجرة الداخلية بين

المحافظات واحتفاظ كل إقليم بالكثافة السكانية الخاصة به والإستفادة منها في عميلة التنمية الإقليمية.

أهداف البحث :

-دراسة وتحليل اتجاه الإستثمار العام في الإقتصاد من خلال توزيعه علي الأقاليم الإقتصادية خلال فترة البحث.

-دراسة وتحليل التفاوتات المكانية في الأقاليم المصرية التي خلقها توزيع الإستثمار العام بالتركيز علي مناطق دون أخري.

-تحليل طبيعة العلاقة بين توزيع الإستثمار العام علي الأقاليم الإقتصادية والتفاوتات المكانية في تلك الأقاليم خلال فترة البحث.

فرضية البحث :

تحاول هذه الدراسة اختبار الفرض التالي :

ثمة علاقة بين إعادة توزيع الإستثمار العام مكانيا والحد من التفاوتات التنموية بين المحافظات والأقاليم ؟

ثمة علاقة بين إعادة توزيع الإستثمار العام وانخفاض نسبة البطالة في المحافظات والأقاليم ؟

ثمة علاقة بين إعادة توزيع الإستثمار العام وانخفاض نسبة الفقر بين المحافظات والأقاليم ؟

حدود البحث :

يقتصر البحث في تحليل العلاقة بين الاستثمار العام والتفاوتات التنموية بين الأقاليم في مصر خلال الفترة من(١٩٩٠-٢٠١٧

<u>إطار (هيكل) البحث :</u>

أولا الإطار النظرى للبحث ويشتمل على :

المبحث الأول: الاطار النظرى للاستثمار العام.

المبحث الثاني: الاطار النظرى للتفاوتات المكانية.

المبحث الثالث: تطور الاستثمارات العامة فى مصر.

المبحث الرابع: أسباب وعوامل التفاوت فى توزيع الاستثمارات العامة فى مصر.

المبحث الخامس: الإطار التحليلى للبحث.

ثانيا: النتائج والتوصيات.

ثالثا: قائمة المراجع.

أولًا الإطار النظري للبحث :

المبحث الأول: الإطار النظري للإستثمار العام :

يمثل الاستثمار العام الركيزة الأساسية لتحقيق التنمية المستدامة في أي مجتمع.فهو يشكل توجيه الأموال والجهود نحو تطوير البنية التحتية وتعزيز الخدمات العامة أساسًا حيويًا لتعزيز جودة حياة المواطن وتحفيز النمو الاقتصادي. حيث يعكس الاستثمار العام المجهود الذي تبذله الحكومة في تحسين الظروف المعيشية وتوفير بيئة ملائمة للاستثمارات العامة والخاصة، مما يسهم في تحقيق أهداف التنمية الإقليمية والمستدامة.

١-١ تعريف الاستثمار العام :

يشير الاستثمار العام إلى قيام الدولة بالانفاق سواء كان هذا الإنفاق جاريا أو رأسماليا. وكلا النوعين يعد إنفاق للدولة. ويأتي الاستثمار العام كأحد مهام الدولة ووظيفة أساسية تقوم بها.فهو يعد أحد الوسائل الرئيسية لتعزيز التنمية المستدامة وتحسين بيئة الأعمال والخدمات العامة في الدولة(United Nations, 2009).

١-٢ أهمية الاستثمار العام :

يؤدي الاستثمار دورا حاسما لتحقيق أهداف التنمية الاقتصادية والاجتماعية فهو يساهم بدور كبير (استثمارا وانتاجا) في مختلف المجالات، وذلك من خلال عمليات إنشاء المشروعات التنموية المختلفة وتمويلها وملكيتها وتشغيلها وإدارتها وانتاجها، كما أن الاستثمار العام عنصر قوي في حزمة الإجراءات التنشيطية للحد من التداعيات الاقتصادية التي تنجم عن الأزمات مثل جائحة كورونا،حيث يمكن وضع الأساس لاقتصاد أكثر صلابة عن طريق الاستثمار في أنشطة غنية بالوظائف، وعالية الإنتاجية، وأكثر مراعاة للبيئة،ويساهم الاستثمار العام في زيادة إنتاج السلع والخدمات، ومن ثم زيادة الطاقة الانتاجية للمجتمع،و لذلك فيعتبر الاستثمار أحد أهم محددات النمو الاقتصادي وفقا للأدبيات الاقتصادية والدراسات التجريبية(أحمد أبو اليزيد،٢٠١٠)

١-٣ أهداف الإستثمار العام :

لا تختلف أهداف الاستثمار العام كثيرا عن أهداف نظام المالية العامة، حيث تتمثل بشكل عام فى تحقيق انضباط مالى وكفاءة تخصيصية وكفاءة فنية(Thomas Laursen،٢٠٠٩). حيث وتتمثل أهداف إدارة الاستثمار العام فى التالى:

١_ تجنب المشاكل التى تؤدى إلى عدم كفاءة الاستثمار العام، وتتمثل في الاختيار السئ لمشروعات والإخفاق فى تشغيل المشروعات وصيانة الأصول.

٢_ تخصيص الموارد ما بين الاحتياجات على نحو أفضل، بما يُمكن من تقديم المزيد من السلع والخدمات بجودة أفضل، وهو ما ينعكس فى النهاية على زيادة ثروة الدولة ورفاهية المجتمع والأفراد.

٣_من خلال الإستثمار العام، يمكن أن تحقق الحكومة أهداف الإقتصاد الكلي، حيث تمثل السياسة الاقتصادية التي هي مجموعة من الإجراءات والأدوات التي تستخدمها الدولة للتأثير على النشاط الاقتصادي. وينبثق عن هذه السياسات عديد من السياسات الأخرى كالسياسات المالية والنقدية والتجارية والتكنولوجية وغيرها. وعادة ما يحدث توافق أو انسجام أو تعارض بين أهداف السياسات الاقتصادية.(رمزي زكي،١٩٨١)

١-٤ مراحل دورة الإستثمار العام :

المراحل الأربعة لدورة الاستثمار العام التالي(الأمم المتحدة،٢٠٢١) :

١_التخطيط الاستراتيجي: تقييم ووضع وإبلاغ أولويات القطاع، وتحديد مشاريع للتنفيذ.

٢_تصميم الاستثمار: تحليل السياق والبدائل وتنفيذ تصميم تفصيلي للمشروع.

٣_التنفيذ والرصد: انجاز المهمة، مراقبة التقدم المحرز نحو تحقيق الأهداف والإبلاغ عنه، وإجراء التعديلات اللازمة.

٤_التقييم والاستفادة: مراجعة وتقييم تجربة التنفيذ للإبلاغ عن الزيادة والخطط والمشاريع المستقبلية.

المبحث الثاني: الإطار النظري للتفاوتات المكانية :

حظيت دراسات التفاوت وعدم المساواة باهتمام كبير في الفكر الاقتصادي، حيث يرى علماء النظريات الاقتصادية على مدار الوقت، أهمية البحث عن مسببات التفاوت وآثاره من مناظير

مختلفة ودور مختلف لهذا التفاوت، فالفريق الأول يذهب إلى أن التفاوت هو محض خلل كبير في النظرية والفكر الرأسمالي، ويجب مواجهته والقضاء عليه. في المقابل ذهب الفريق الثاني، إلى أن التفاوت وعدم المساواة هو أمر مفيد لتحقيق التنمية الاقتصادية خاصة في المراحل الأولى منها.

٢-١ مفهوم التفاوت :

التفاوت الاقتصادي يعني التباين بين الأفراد في الدخل والثروة. ويشمل الدخل تدفقات الإيرادات من الأجور والرواتب والفوائد على حساب التوفير والأرباح من الأسهم والإيجار، والأرباح من بيع شيء ما بأكثر مما دفعته مقابل ذلك. على عكس إحصاءات الثروة، لا تتضمن أرقام الدخل قيمة المنازل أو الأسهم أو الممتلكات الأخرى. يشير عدم المساواة في الدخل إلى مدى توزيع الدخل بطريقة غير متساوية بين السكان. كما أن عدم المساواة في الدخل في الاقتصاد، يعبر عن تفاوت كبير في توزيع الدخل بين الأفراد والجماعات، والسكان، والطبقات الاجتماعية، أو البلدان، يعتبر الدخل هو محدد رئيسي لنوعية الحياة، ويؤثر على صحة ورفاهية الأفراد والأسر، ويختلف حسب العوامل الاجتماعية. حيث يعتبر التفاوت في الدخل متطرفًا بكل المقاييس، فقد حصل أغنى ١ % من الافراد في العالم على ما يحصل عليه ٥٦ % الأدنى، في أوائل القرن الحادي والعشرين. ويعد مفهوم التفاوت في الدخل مرادف لتركز الدخل ويشير التفاوت الى عدم التساوي ويتسع هذا المفهوم ليشمل ليس فقط الدخل ولكن الثروة والاستهلاك والرفاهية والمنفعة(Elveren,and Ozgur،2016).

٢-٢ طرق قياس التفاوت :

هناك توافق متزايد في الآراء على أن التركيز على النمو الاقتصادي مع تجاهل آثاره في توزيع الثروة يؤدي إلى ارتفاع مستويات التفاوت في الدخل والثروة. وقد أظهرت بيانات دليل الفقر المتعدد الأبعاد لعام ٢٠١٩ ارتباطا ضئيلا بين الفقر ومستويات عدم المساواة الاقتصادية. وكشفت أن ثلثي فقراء العالم يعيشون اليوم في بلدان متوسطة الدخل، وحسب منظمة أوكسفام،إذا استمرت حالة عدم المساواة بنفس المستوى الذي توجد عليه اليوم، فإن الاقتصاد العالمي يجب أن يكون أكبر مما هو عليه ١٧٥ مرة حتى يتسنى للجميع أن يحصلوا على أكثر من خمسة دولارات في اليوم، فهناك حاجة واضحة إلى العمل لتحقيق النمو الشامل والمنصف والمستدام، وضمان التوازن بين أبعاد التنمية المستدامة: الاقتصادي والاجتماعي والبيئي (Trapeznikova, I.2019).

وعلي ذلك يستخدم الاقتصاديون مقاييس مختلفة لقياس عدم المساواة في الدخل. ومن أهم تلك المؤشرات في قياس التفاوت :

٢-٢-١ معامل جيني Gini Coefficient: يتحدد بضعف المساحة بين منحنى لورنز بوضع النسبة التراكمية للسكان على المحور الأفقي والنسبة التراكمية للدخل على المحور الرأسي. وتتراوح قيمة هذا المعامل بين الصفر(مساواة تامة) والواحد الصحيح (تفاوت). وكلما إزدادت قيمة هذا المعامل عن الصفر واقتربت من الواحد الصحيح كان مؤشراً للتفاوت الواضح في الدخل (Babacar Sarr. 2020).

٢-٢-٢ يعتبر "منحنى لورنز" : طريقة بيانية شائعة لتمثيل درجة عدم المساواة في الدخل في بلد ما. يرسم الحصة التراكمية للدخل (المحور ص) التي حصل عليها أفقر س٪ من السكان، لجميع القيم الممكنة لـ x يمثل خط ٤٥ درجة خط المساواة، عندما يتم تقاسم الدخل بالتساوي بين جميع الأفراد. ومع ذلك، إذا لم يتم تقاسم الدخل بالتساوي، فحينئذٍ يكسب أدنى س٪ من الأفراد أقل منx ٪ من إجمالي الدخل في الدولة، مما يعني أن منحنيات لورنز تقع عادةً تحت خط ٤٥ درجة. فكلما كان منحنى لورنز بعيدًا عن خط المساواة، زاد عدم المساواة في توزيع الدخل.و كلما كان منحنى لورنز بعيدًا عن خط المساواة، زاد عدم المساواة في توزيع الدخل (Gastwirth،١٩٧٢) .

٢-٢-٣ نسبة كوزنتس : Kuzents Ratio تعتمد على مقارنة النصيب النسبي للفئات الأعلى من الدخل الى الفئات الأدنى من الدخل، اما بمقارنة أعلى ٢٠% أو ١٠% من السكان في الدخل بأقل ٢٠% أو ٢٠% من السكان في الدخل، وتعد تلك النسبة هامة جداً لأنها تعطى مؤشراً جيداً للتفاوت في الدخل بين الأغنياء والفقراء.

٢-٢-٤ فجوة Gap في الدخل : تعد تلك الفجوة مؤشرا واضحا للتفاوت في الدخل، ويمكن الاعتماد عليها لقياس التفاوت بين الطبقة الأكثر دخلاً والأقل دخلاً، كما يمكن الاعتماد عليها لقياس التفاوت في الدخل لطبقة الفقراء وأيضاً الأغنياء، كما يمكن أيضاً استخدامها في قياس التفاوت في الدخل بين الريف والمدن .

٢-٢-٥ مؤشر ثيل Theil Index: نسبة الى Theil,1967)) ويعد من المقاييس الهامة للتفاوت في الدخل بين المناطق داخل الدولة، أو بين فئات السكان لنفس المنطقة داخل الدولة. كما ان هذا مؤشر هو إحصاء يستخدم لقياس عدم المساواة الاقتصادية. ويقيس "المسافة" الحتمية التي يكون السكان فيها بعيدًا عن حالة المساواة "المثالية" لكل شخص لديه نفس الدخل، حيث يشير الرقم الأعلى إلى ترتيب أكبر بعيدًا عن "المثالي" الحد الأقصى من الاضطراب (The Census Bureau, 2021).

المبحث الثالث: تطور الإستثمارات العامة في مصر :

بدأت الحكومة المصرية خطوات جادة لتعزيز الاقتصاد المصري وخلق حوافز لجذب فرص الاستثمار. وكانت الحكومة المصرية قد فتحت الباب أمام جذب الاستثمار منذ منتصف السبعينيات من القرن الماضي والتي أطلق عليها سياسة الباب المفتوح، وبرامج الخصخصة، وبرامج الإصلاح الاقتصادي، وتعزيز النظام القانوني، وتحديث القطاع المالي، وبناء القدرات المؤسسية، وتتضح أهمية تناول الاستثمار العام في الاقتصاد المصري خاصة الاستثمار في البنية التحتية والانفاق الاجتماعي الذي يساعد علي تحقيق تنمية متوازنة في السياق العام لرؤية التنمية المستدامة مصر ٢٠٣٠. وذلك **خلال الفترة (١٩٩١-٢٠٢١)، كالآتي:**

المرحلة الأولى: الاستثمار العام في سياق برنامج التثبيت الاقتصادي والتكيف الهيكلي:

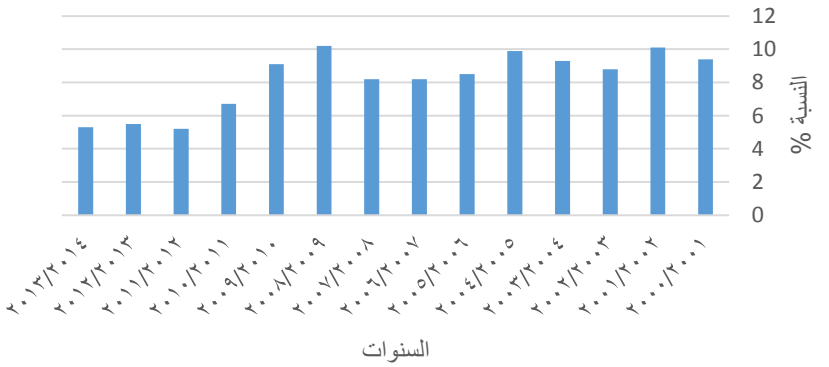
شهدت قيمة الاستثمارات العامة بالأسعار الجارية تطور في العقد الأخير من القرن الحادي والعشرين، فبينما سجلت ١٤ مليار و ٢٥١ مليون جنيه للعام المالي ١٩٩٠/١٩٨٩، تزايدت إلى ٢٠.٧ و ٢٢.٢ مليار جنية في السنتين التاليين على التوالي. ولم تقف عند هذا الحد بل أخذت في الإتجاه التصاعدي لتسجل أعلى قيمة لها على الإطلاق ٤٠.٧ مليار جنية للعام المالي ١٩٩٩/١٩٩٨(Loayza, Norman and Odawara,2010).

المرحلة الثانية: الاستثمار العام في العقد الأول من القرن الحادي والعشرين:

شهدت نهاية القرن العشرين تراجعا في قيمة الاستثمارات العامة التي سجلت انخفاضا إلى ٣٣.٦ مليار جنيه للعام المالي ١٩٩٩/١٩٩٨. واستمر هذا الإنخفاض عام ٢٠٠١/٢٠٠٠، عند ٣١.٤ مليار جنية. غير أن هذا الإتجاه لم يدم طويلا فسرعان ما عادت للتزايد لتسجل ٣٥.٧ مليار جنية في العام المالي ٢٠٠٢/٢٠٠١. قبل أن تتراجع مجددا إلى ٣٤.٥ مليار جنية في العام ٢٠٠٣/٢٠٠٢. وسرعان ما عادت مرة أخرى للتزايد لتسجل ٤٢.٥ مليار جنية ثم ٥٠ مليار جنية عامي ٢٠٠٤/٢٠٠٣ و٢٠٠٤/ ٢٠٠٥ على التوالي. ورغم هذا فقد شهد العام المالي ٢٠٠٦/٢٠٠٥ تراجعا إلى ٤٩.٥ مليار جنية. في المقابل، أخذت قيمة الاستثمارات العامة في التزايد من ٥٨ مليار جنية للعام المالي ٢٠٠٧/٢٠٠٦ إلى ١٠٥ مليار جنية بين ٢٠١٠/٢٠٠٩.

وهو أعلى قيمة لها على الإطلاق منذ عام ١٩٩٠ .كما شهدت نسبة الاستثمارت العامة إلى الناتج المحلى الإجمالي تذبذباً شديداً خلال نفس الفترة، حيث تراوحت ما بين ٥.٢%و١٠.٢% وهذه النسبة شهدت ارتفاعاً وانخفاضاً متتاليان خلال الفترة الأولى ٢٠٠١/٢٠٠٠ وحتى ٢٠٠٥/٢٠٠٤ ثم ما لبثت أن بدأت فى الانخفاض المتواصل خلال الثلاث سنوات التالية لتنخفض من ٩.٩% فى عام ٢٠٠٥/٢٠٠٤ ثم إلى ٨.٥% فى عام ٢٠٠٦/٢٠٠٥ ثم إلى ٨.٢% فى عام ٢٠٠٧/٢٠٠٦ وثبتت عند ٨.٢% خلال عام ٢٠٠٨/٢٠٠٧ وارتفعت هذه النسبة إلى ١٠.٢% خلال عام الأزمة الاقتصادية العالمية ٢٠٠٩/٢٠٠٨. والتى شهدت ضخ الدولة لمزيد من الاستثمارات العامة لتعوض النقص الحاد فى الاستثمارات الخاصة نتيجة الأزمة، وما صاحبها من انخفاض فى النمو الاقتصادى وصل إلى ٤.٧% ثم ما لبثت نسبة الاستثمار العام إلى الناتج فى التراجع فى أعقاب ثورة يناير ٢٠١١ لتصل إلى أدنى مستوى ليا فى عام ٢٠١٢/٢٠١١ بنسبة ٥.٢% ثم بدأت فى التحسن الطفيف لتصل إلى ٦.١% فى عام ٢٠١٥/٢٠١٤ تحسن معها معدل النمو ليصل إلى ٤.٢% فى نفس العام. ويوضح الشكل رقم (١) تراجع نسبة الإستثمارات العامة إلى الناتج من ٩.٤% للعام المالي ٢٠٠١/٢٠٠٠ إلى ٥.٣ % عام ٢٠١٥/٢٠١٤. وفي المقابل، شهدت نسبة الاستثمار العام إلى الاستثمار الكلي تراجعا من ٤٩.٤ % إلى ٤٤.٢ % في ذات الفترة. مقابل تزايد نسبة الاستثمار الخاص إلى الاستثمارات الكلية من ٥٠.٦ % إلى ٥٥.٨ % بين عامي ٢٠٠٢/٢٠٠١ و٢٠١٥/٢٠١٤(عبدالعال ،فريد،٢٠١٦).

شكل (١) نسبة الاستثمارات إلى الناتج خلال الفترة (٢٠٠٠-٢٠١٤)



المصدر: إعداد الباحثة إعتمادا على قاعدة بيانات وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية.

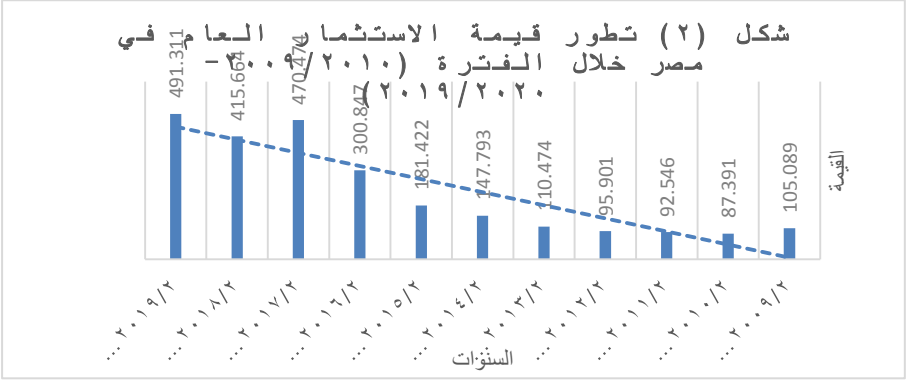
وهو الأمر الذي يؤكد تراجع دور الدولة فى النشاط الاقتصادى بصفة عامة وفى مجال ضخ الاستثمارات العامة بصفة خاصة وذلك منذ البدء فى تطبيق برنامج الإصلاح الاقتصادى فى التسعينات من القرن الماضى.

المرحلة الثالثة: الاستثمار العام في أعقاب ثورة يناير ٢٠١١:

وفي أعقاب مرحلة إتسمت بعدم الاستقرار الاقتصاد والسياسي والاجتماعي على ضوء تبعات ثورة الخامس والعشرين من يناير ٢٠١١، والتي حملت تغيير كبير في المجتمع المصري.. وقد واجهت مصر المهمة الشاقة المتمثلة في إعادة بناء نظامها السياسي واقتصادها في وقت واحد والقيام بذلك في غياب إجماع اجتماعي واسع على أي منهما. علاوة على ذلك، فقد الوضع السابق لثورة ٢٥ يناير"، لذا فإن هو نتاج لسياسات اقتصادية واجتماعية وثقافية، كما أن النماذج الاقتصادية والسياسية لا توفر سوى أسس محدودة، في أحسن الأحوال، لإقامة أسس جديدة. ولم تكن مؤسسات الدولة التي يقوم عليها كل من السلطات التشريعية والقضائية إلى الوكالات التنفيذية المسؤولة مباشرة عن الإدارة الاقتصادية، بما في ذلك الضرائب والهيئات التنظيمية، قوية بشكل خاص قبل يناير ٢٠١١. وقد تعرضت لصدمات شديدة بسبب الأحداث منذ ذلك الحين لدرجة أنه في معظم الحالات تتطلب إصلاحات جوهرية إن لم تكن شاملة. الأمر الذي إنعكس على تغيير في المالية العامة في مصر والإتجاه نحو مزيد الإنفاق لمجابهة المطالبات الاقتصادية والاجتماعية وغيرها. ورغم وجود إتجاه عام هابط في قيمة الاستثمارات العامة التي تراجعت من ١٠٥ مليار جنية في العام المالي ٢٠١٠/٢٠٠٩ إلى ٨٧.٤ مليار جنية عام ٢٠١١/٢٠١٠، فقد تنامت قيمة الاستثمارات العامة في مصر في أعقاب ثورة يناير إلى ٩٢.٥ مليار جنية للعام ٢٠١٢/٢٠١١ و ٩٥.٩ مليار جنية عام ٢٠١٣/٢٠١٢. وقد ظل هذا الإتجاه التصاعدي في التزايد وصولا إلى ١٨١.٤ مليار جنية للعام المالي ٢٠١٦/٢٠١٥. ثم ما لبثت أن قفزت إلى ٣٠٠.٨ مليار دولار في عام ٢٠١٨/٢٠١٧ و٤٨٠ مليار جنية عام ٢٠١٩/٢٠١٨ (أمل زكريا،٢٠١٦).

وفي عام ٢٠٢٠/٢٠١٩، وضعت وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية خطة أطلقت عليها "خطة المواطن الاستثمارية" عام ٢٠٢٠/٢٠١٩، وذلك وفقًا لأجندة الوزارة التي تستهدف تحقيق

التنمية المستدامة وبما يتوافق مع توجهات الدولة في تطوير رؤية مصر ٢٠٣٠، وتوجيه الإنفاق نحو الاستثمارات العامة ذات الكفاءة والتي تقوم على المعرفة والمنافسة، فضلًا عن تحقيق مبدأ المشاركة مع القطاع الخاص، وانطلاقًا من رغبة الدولة في إشراك المواطن في خطط التنمية التي تستهدفها الدولة. وتقوم وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية بإطلاق "خطة المواطن الاستثمارية" الخاصة بكل محافظة في كل عام وذلك منذ السنة التي أعلنت فيها الوزارة عن إطلاق الخطة، وتحدد الخطة حجم الاستثمارات الموجهة في كل محافظة وفقًا للمؤشرات الاقتصادية الخاصة بكل محافظة، كما تحدد الخطة توزيع قيمة الاستثمارات العامة على القطاعات المختلفة بكل محافظة، والمشاريع التي ستقوم الدولة بتنفيذها بما يصب في النهاية في تحقيق مصالح المواطن.وقد اتخذت الدولة سياسات إصلاحية في جانب الإنفاق العام متمثلة في التوسع في حجم الإنفاق الاستثماري، وذلك بهدف تحسين الخدمات المقدمة للمواطن المصري ورفع مستوى معيشته؛ إلا أن أزمة كورونا أدت إلى خفض إجمالي الاستثمارات العامة بالدولة لتصل إلى نحو ٤٧٣.٨ مليار جنيه عام ٢٠٢٠/٢٠١٩، مقارنة بما كانت عليه بنحو ٥١٣.٧ مليار جنيه عام ٢٠١٩/٢٠١٨ أي قبل الأزمة، وذلك وفقًا لوزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية. ويمكن الاطلاع على تطور إجمالي الاستثمارات الحكومية من خلال الشكل التالي:

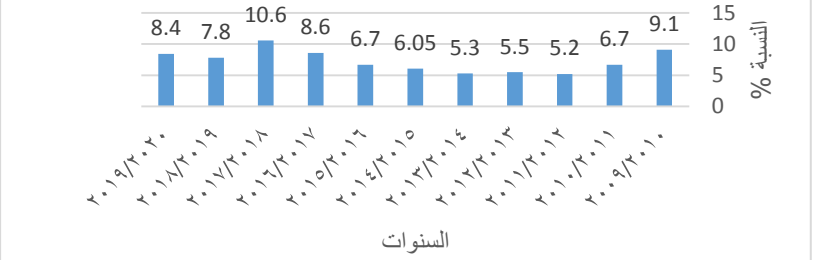


المصدر: إعداد الباحثة إعتمادا على بيانات وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية

ويوضح الشكل رقم (٣)، تطور نسبة الاستثمارات العامة إلى الناتج والتي تذبذبا حيث تراجعت من ٩.١ في المائة للعام المالي ٢٠١٠/٢٠٠٩ إلى ٥.٢ في المائة للعام ٢٠١٢/٢٠١١، ثم تزايدت

مجددا إلى ٦.٧ في المائة للعام ٢٠١٥/٢٠١٦، ووصلت لذروتها في العام المالي ٢٠١٧/٢٠١٨ عند ١٠.٦ في المائة، قبل أن تنخفض إلى ٧.٨ في المائة في العام التالي، لكنها سرعان ما عادت للتزايد إلى ٨.٤% للعام المالي ٢٠١٩/٢٠٢٠.

شكل رقم (٣) تطور نسبة الاستثمارات إلى الناتج خلال الفترة (٢٠٠٩-٢٠٢٠)



إعداد الباحثة بالإعتماد علي بيانات وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية.

جدول (١) تطور الاستثمار العام في مصر خلال الفترة (١٩٩٠– ٢٠٢٠)

السنوات	قيمة الاستثمار العام بالأسعار الجارية بالمليار جنية	نسبة الاستثمارات إلى الناتج
89/1990	14.251	-
90/1991	20.053	-
91/1992	20.701	-
92/1993	22.181	-
93/1994	28.798	-
94/1995	29.886	-
95/1996	34.188	-
96/1997	40.264	-
97/1998	40.659	-
98/1999	33.594	-
99/2000	33.541	-
2000/2001	31.371	9.4
2001/2002	35.665	10.1
2002/2003	34.457	8.8
2003/2004	42.456	9.3
2004/2005	50.039	9.9
2005/2006	49.416	8.5
2006/2007	58.042	8.2
2007/2008	70.455	8.2
2008/2009	101.661	10.2
2009/2010	105.089	9.1

تابع جدول (١) تطور الاستثمار العام في مصر خلال الفترة (١٩٩٠- ٢٠٢٠)

السنوات	قيمة الاستثمار العام بالأسعار الجارية بالمليار جنية	نسبة الاستثمارات إلى الناتج
2010/2011	87.391	6.7
2011/2012	92.546	5.2
2012/2013	95.901	5.5
2013/2014	110.474	5.3
2014/2015	147.793	6.05
2015/2016	181.422	6.7
2016/2017	300.847	8.6
2017/2018	470.474	10.6
2018/2019	415.664	7.8
2019/2020	491.311	8.4

المصدر: إعداد الباحثة إعتمادا بيانات وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية.

المبحث الرابع: أسباب وعوامل التفاوت في توزيع الاستثمارات العامة في مصر:

يعتبر التفاوت مشكلة تواجهها كل البلدان، سواء أكانت فقيرة أم غنية، أم وسطا بينهما. وقد يكون بعض التفاوت نتيجة فرعية مؤقتة للنمو الاقتصادي، حينما لا يتم التحرك بالسرعة نفسها وفي الوقت نفسه. ولكن حينما يعاني أغلب الناس من الركود الاقتصادي والاجتماعي، فإن التفاوت يُشكِّل خطرا حقيقيا على تقدم الأفراد والبلدان بأكملها. ولهذا، فإن تزايد حدة التفاوت واستمراره أمر يعد مصدر قلق لمتخذي القرارات، كما أن قد يعرض المجتمع لتصدعات وأزمات مستمرة. وقد يودي إلى ترسُّخ جذور الفقر، وخنق إمكانيات النمو، واحتداد الصراع الاجتماعي. ولهذا أيضا فإن أهداف البنك الدولي لا تقتصر على إنهاء الفقر، إنما تتضمَّن أيضا تعزيز الرخاء المشترك. وغالبا ما تتركَّز مناقشة مشكلة التفاوت على فجوة الدخول. ولكن للتفاوت جوانب أخرى على القدر نفسه من الأهمية. وأولها التفاوت في الفرص، الذي تترتَّب عليه خسائر فادحة، وله تداعيات وآثار خطيرة. كما إنه يعني أن الأطفال يبدأون حياتهم في وضع من الحرمان من يوم ولادتهم. وعلى سبيل المثال، تُظهِر الشواهد المستقاة في الآونة الأخيرة، أن ثُلث كل أسباب التفاوت اليوم يرجع إلى الظروف التي يُولد فيها الأفراد (سري موليانى إندراواتي،٢٠١٦).

وتبدأ عملية التعرف على أسباب التفاوت في توزيع الاستثمار العام من خلال الفهم الواضح لدور الدولة في اقتصاد السوق، وتتمثل أهم أسباب التفاوت في الاستثمار العام في التالي:

٤-١ قرارات الاستثمار العام غالبا ما ينظر إليها على أنها تدار بصورة تنطوي على الإسراف، وهي عرضة للاختلاسات، وتعتبر مصدراً دائماً للقلق وخيبة الأمل للمواطنين. ويعزى هذا الأمر،

إلى عدم وجود قدرة حقيقة على مواجهة الفساد وتعيين إدارة الحكومة الرشيدة. ناهيك عن أن ضعف القدرات المؤسسية، التي لا تمكنها من الاستثمار في أصول لتحقيق التنمية، فإن مخاطر حدوث تغيرات في الموارد تلوح بصورة كبيرة في عقول صناع السياسات وشركاء التنمية (أمل زكريا،٢٠١٦).

٤-٢ معاناة الاقتصاد المصري من مشكلات اقتصادية عديدة مركبة ومزمنة: ومن أبرز تلك المشكلات هو العجز المزمن في الموازنة العامة للدولة والذي أثر بشكل كبير على قدرة الدولة في الإنفاق على الخدمات الأساسية على نحو أضر بكفاءة الخدمات العامة التي يحصل عليها المواطن من تعليم وصحة، كما لم تعتمد السياسة المالية المتبعة على الأهداف المتعلقة بتحقيق العدالة الاجتماعية وتوزيع الدخول، وتحفيز الاستثمار(عبدالحميد،٢٠١٥) .

٤-٣ غياب إدارة استثمار عام فعالة، والذي يؤدي إلى ظهور أشكال متعددة من إهدار الموارد. وهناك نطاق واسع من الممارسات السيئة التي تعتبر مكلفة من الناحيتين الاقتصادية والاجتماعية – من الحكومات التي يؤدي تأخير المشروعات/الموازنة لديها إلى الحيلولة دون إنفاق موازناتها الاستثمارية خلال السنة المالية، إلى ممارسات تؤدي إلى انحراف الموارد العامة عن مسارها. وينتشر تجاوز التكلفة والفترة الزمنية المحددة في المشروعات العامة على نطاق واسع ويلقي الضوء على تحديات الإدارة والتي تعتبر إحدى السمات البارزة في البلدان النامية وإن كانت تسود أيضا في البلدان المتقدمة. وبالتطبيق على مصر، تبين عدم وجود فعالية في الأداء الحكومي، حيث تقع مصر في المرتبة ١١٩ من ١٩٢ دولية في مؤشر فعالية الحكومة Government effectiveness index.

٤-٤ التخبط والمدى الزمني، حيث أن العديد من المشروعات تتضمن عمليات متعددة السنوات، وعمليات تخطيط، وتنسيق، وتمويل، ومشتريات ضخمة، وتحديات تتعلق بتنفيذ العقد، فمن المعتاد أن تتجاوز التكلفة وتتخطي تواريخ استكمال المشروع حتى التقديرات المدروسة بدقة. ويمكن أن تتسبب أولويات جديدة في تحويل مسار مخصصات الموازنة، وقد يصادف المقاولون تحديات فنية غير متوقعة (صندوق النقد الدولي،٢٠١٥).

٤-٥ عدم القدرة لدى صانعي السياسة المالية على إحداث مواءمة للسياسة الاقتصادية المصرية بين نوعية الإنفاق ووجهته تفسر جزءا من التحولات التى ذكرناها فى توجهات البنود الثلاثة الكبار فى النفقات العامة. فبينما يتسع النطاق العددى للمشمولين بنفقات الأجور والدعم والمزايا الاجتماعية

من موظفى الحكومة وأرباب المعاشات والقابعين فى الطبقات الاجتماعية الفقيرة، يضيق نطاق مستحقى نفقات الفوائد ويتركز فى عدد محدود من مُقرضى الحكومة من المؤسسات والأفراد. وما دامت المصالح المركزة تعلو على المصالح المتفرقة، فيمكن للمواءمة الاجتماعية بين بنود الإنفاق العام أن تنجح فى تضييق العجز المالى بقدر معقول من الضغوط الاجتماعية(يوسف،محمد،٢٠٢١).

٤-٦ تنامي معدلات الفساد في مصر: فقد ارتفع ترتيب الفساد في مصر إلى ١١٧ عام ٢٠٢٠ من ١٠٦ عام ٢٠١٩، بحسب بيانات منظمة الشفافية الدولية، حيث يعد الفساد عقبة رئيسية أمام كفاءة الاستثمار العام في مصر، فالرشوة والاختلاس والعبث بالوثائق الرسمية والابتزاز هي من بين أشكال الفساد التي يتم مواجهتها سواء على صعيد إنفاق المال العام أو تحصيل إيراداته. ولقد شوهت ثقافة المحسوبية الاقتصاد المصري ومناخ الاستثمار فيه، وذلك منذ عقود، حتى أصبحت جزء من الحياة اليومية للمصريين(The Risk & Compliance Portal, 2020).

٤-٧ تضاؤل فرص المساءلة والمحاسبة في إدارة المالية العامة في مصر: فلا توجد في مصر آلية إدارية أو قضائية حتى الآن تحاسب على عدم كفاءة الاستثمار العام. كما أنها لا تطبق مفهوم المساءلة بشكل كامل، حيث يكون مديري الوحدات مسئولين فقط عن الإلتزام بالإنفاق في حدود المخصصات المتاحة وليس بالنتائج المترتبة على هذا الإنفاق.

٤-٨ عدم كفاءة نظام المعلومات الحكومي الخاص بالإستثمار العام: اعتمدت وزارة المالية في نهاية عام ٢٠٢٠، نظام معتمد حديثا من وزارة المالية تم في عام ٢٠٢٠، وهو نظام الكترونى يربط بين جميع أجهزة الحكومة العامة ويحتوي على كافة وظائف ادارة المالية العامة من العمليات المالية والمحاسبية التى تتم فى كافة مراحل اعداد وتنفيذ الموازنة بداية من مرحلة التخطيط الاستراتيجى انتهاءاً بمرحلة المحاسبة والابلاغ(وزارة المالية،٢٠٢٠).

المبحث الخامس: الإطار التطبيقي للبحث :

تنقسم مصر إلي سبعة أقاليم إقتصادية وتخطيطية إقليم القاهرة الكبري (إقليم القاهرة) وإقليم الإسكندرية وإقليم الدلتا وإقليم قناة السويس وإقليم وسط الصعيد(إقليم أسيوط) وإقليم شمال الصعيد وإقليم جنوب الصعيد، وفي هذا البحث تم التطبيق علي إقليمي القاهرة الكبري ووسط الصعيد ويرجع السبب في إختيار تلك الأقاليم إلي أن إقليم القاهرة الكبري يتسم بتاريخه العريق وتأثيره علي العالم الخارجي حيث يُعتبر موقعا رئيسيا لمقار بعض المؤسسات الدولية فهي القلب النابض لمصر لذلك

فإقليم القاهرة الكبري جاذب للسكان والعمالة والإستثمارات وتتوفر به كل مقومات العملية الإنتاجية من العمالة المدربة والتقدم التكنولوجي والإهتمام بالتعليم والصحة،أما إقليم وسط الصعيد فهو يمثل أقل نسبة سكان بين الأقاليم الإقتصادية السبعة لذلك فهو مثال للإقليم الطارد للسكان والعمالة ولم يحظي بإهتمام الدولة في توزيع الإستثمارات العامة سابقا إلا أنه نال الإهتمام من الدولة مؤخرا. وقد تم الإعتماد علي التحليل الوصفي للبيانات الإحصائية التي تم الحصول عليها من الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء ووزارة التخطيط والتنمية الإقتصادية والنشرات السنوية للبنك المركزي المصري، ومن أهم تلك المعلمات التي تم الحصول علي بياناتها للتحليل الوصفي : (مساحات الأقاليم وعدد السكان بها وحجم الإستثمارات العامة الموجهة للأقاليم وأيضا الناتج المحلي الإجمالي) واستكمالا للبيانات التي تصف وتوضح التفاوتات كمؤشرات للتنمية الإقتصادية (معدلات الفقر والبطالة والدخل والإنفاق). حيث أنه لا توجد بيانات تخص الأقاليم مباشرة فقد تم جمع البيانات الخاصة بالمحافظات المكونة لكل إقليم علي حدة،حيث إقليم القاهرة (تم جميع بيانات محافظات القاهرة و الجيزة والقليوبية). وإقليم أسيوط (تم جمع بيانات محافظتي أسيوط والوادي الجديد).

أولا: دراسة مساحة وعدد السكان وتركز الإستثمارات العامة والناتج المحلي الإجمالي لكل إقليم:

١-١ مساحة الإقليم بالنسبة لمساحة مصر الإجمالية :

١-إقليم القاهرة الكبري :

جدول رقم (٢) يوضح مساحة إقليم القاهرة بالنسبة لمساحة مصر الإجمالية والمساحة المأهولة بالسكان:

	المساحة الكلية	المساحة المأهولة بالسكان
القاهرة	3084.676	188982
القليوبية	1124	1067.8
الجيزة	13184	1191
إجمالي إقليم القاهرة الكبري	**17392.676**	191240.8
مساحة إقليم القاهرة الكبري بالنسبة لمساحة مصر الكلية	**1.74%**	**84%**

إعداد الباحثة بالإعتماد علي وزارة التخطيط و التنمية الإقتصادية

٢_إقليم وسط الصعيد :

جدول رقم (٣) يوضح مساحة إقليم أسيوط بالنسبة لمساحة مصر الإجمالية والمساحة المأهولة بالسكان:

	المساحة الكلية	المساحة المأهولة بالسكان
محافظة أسيوط	25926	1574
محافظة الوادي الجديد	440098	1028.2
إجمالي إقليم وسط الصعيد	**466024**	**2602.2**
مساحة إقليم وسط الصعيد بالنسبة لمساحة مصر الكلية	**47%**	**1%**

إعداد الباحثة بالاعتماد علي بيانات وزارة التخطيط و التنمية الإقتصادية .

من الجدولين السابقين نجد أنه تشغل مساحة مصر الكلية حوالي مليون كم٢ ومن هذه المساحة يشغل إقليم القاهرة الكبري فقط (١.٧٤%) من مساحة جمهورية مصر العربية، ومن هذه النسبة يعيش السكان علي مساحة مأهولة للسكان قدرها (٨٤%).أما إقليم وسط الصعيد فيشغل مساحة قدرها(٤٧%) من مساحة جمهورية مصر العربية، وهذه النسبة يشغل منها مساحة (١%) فقط مأهولة بالسكان.

١-٢ التعداد السكاني للإقليم بالنسبة للتعداد الإجمالي لسكان مصر :

١-إقليم القاهرة الكبري :

جدول (٤) يوضح التعداد السكاني لإقليم القاهرة الكبري وإقليم وسط الصعيد ونسبتهما من إجمالي الجمهورية:

جدول (٤) يوضح التعداد السكاني لإقليم القاهرة الكبري وإقليم وسط الصعيد ونسبتهما من إجمالي الجمهورية:

المحافظة(بالمليون نسمة)	2013	نسبة المحافظة بالنسبة	2014	محافظة بالنسبة	2015	المحافظة بالنسبة للا	2016	المحافظة بالنسبة لل	2017	محافظة بالنسبة
القاهرة	9,197,565	42.43%	9,365,137	42.29%	9,469,148	42.05%	9,689,931	42.05%	9,570,441	40.07%
الجيزة	7,448,764	34.36%	7,634,363	34.48%	7,809,679	34.68%	7,991,771	34.68%	8,666,090	36.28%
القليوبية	5,032,729	23.21%	5,143,561	23.23%	5,240,703	23.27%	5,362,896	23.27%	5,647,716	23.65%
إقليم القاهرة الكبري	**21,679,058**	-	**22,143,061**	-	**22,519,530**	-	**23,044,598**	-	**23,884,247**	-
أسيوط	4,150,723	94.94%	4,264,262	94.95%	4,397,720	94.99%	4,500,258	94.99%	4,407,335	94.79%
الوادي الجديد	221,440	5.06%	226,675	5.05%	232,009	5.01%	237,419	5.01%	242,300	5.21%
إقليم وسط الصعيد	**4,372,163**	-	**4,490,937**	-	**4,629,729**	-	**4,737,677**	-	**4,649,635**	-
إجمالي السكان في مصر	**86,459,986**	-	**88,529,988**	-	**90,623,985**	-	**92,736,988**	-	**95,202,532**	-
إقليم القاهرة الكبري بالنسبة لم	**25.07%**	-	**25.01%**	-	**24.85%**	-	**24.85%**	-	**25.09%**	-
إقليم وسط الصعيد بالنسبة لم	**5.06%**	-	**5.07%**	-	**5.11%**	-	**5.11%**	-	**4.88%**	-

2018	محافظة بالنسبة	2019	محافظة بالنسبة لا	2020	محافظة بالنسبة لا	2021	محافظة بالنسبة لا	2022	محافظة بالنسبة	2023	محافظة بالنسبة لا	النسبة الاقليم
9,717,324	40.00%	9,840,591	39.92%	9,947,046	39.81%	10,044,894	39.74%	10,143,521	39.65%	10,203,693	39.61%	39.61%
8,831,714	36.35%	8,982,178	36.43%	9,127,241	36.53%	9,250,791	36.60%	9,382,528	36.67%	9,456,137	36.70%	36.70%
5,744,425	23.65%	5,830,001	23.65%	5,911,362	23.66%	5,982,567	23.67%	6,059,633	23.68%	6,103,039	23.69%	23.69%
24,293,463	-	**24,652,770**	-	**24,985,649**	-	**25,278,252**	-	**25,585,682**	-	**25,762,869**	-	-
4,527,565	94.82%	4,638,610	94.86%	4,746,809	94.88%	4,847,735	94.93%	4,953,782	94.96%	5,011,815	94.96%	94.98%
247,140	5.18%	251,333	5.14%	256,088	5.12%	259,174	5.07%	263,025	5.04%	265,003	5.04%	5.02%
4,774,705	-	**4,889,943**	-	**5,002,897**	-	**5,106,909**	-	**5,216,807**	-	**5,276,818**	-	-
97,147,368	-	**98,901,934**	-	**100,617,206**	-	**102,060,688**	-	**103,605,039**	-	**104,462,545**	-	-
25.01%	-	**24.93%**	-	**24.83%**	-	**24.77%**	-	**24.70%**	-	**24.66%**	-	-
4.91%	-	**4.94%**	-	**4.97%**	-	**5.00%**	-	**5.04%**	-	**5.05%**	-	

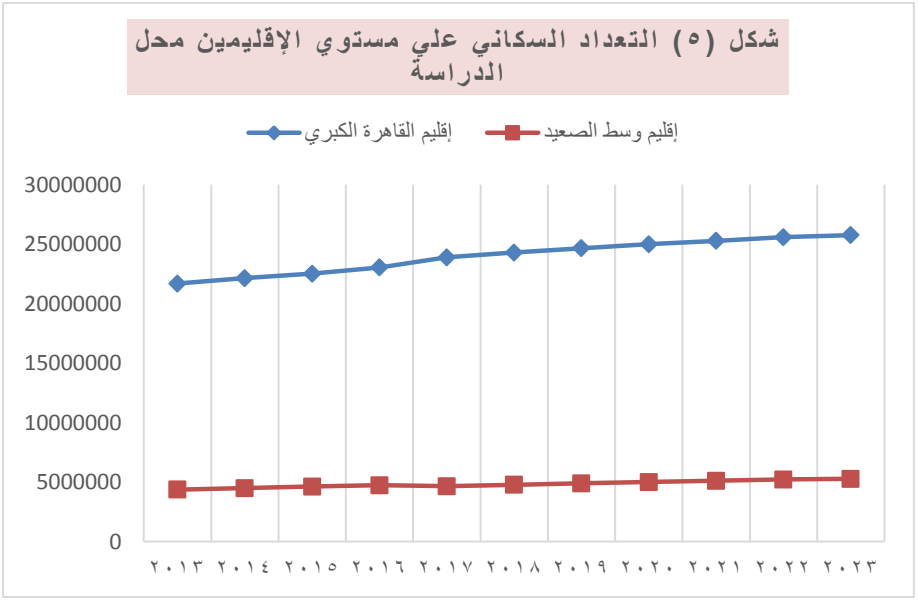
إعداد الباحثة بالاعتماد علي بيانات الجهاز المركزي للتعبئة العامة و الإحصاء.

فنجد أنه في عام ٢٠١٣ بلغ عدد سكان جمهورية مصر العربية (٨٦٤٥٩٩٨٦) نسمة.و قد حظي إقليم القاهرة الكبري علي نسبة (٢٥.٧%) من تعداد الجمهورية، وفي عام ٢٠١٤ تزايد عدد السكان إلي (٨٨٥٢٩٩٨٨) نسمة بينما حظي إقليم القاهرة علي نسبة(٢٥.١%)، أما في عام ٢٠١٥ فشهد ارتفاع أيضا في عدد السكان حيث بلغ التعداد السكاني لمصر (٩٠٦٢٣٩٨٥) نسمة فحظي منها إقليم القاهرة الكبري علي نسبة (٢٤.٨٥%) وفي هذا العام انخفضت نسبة الإقليم ككل وكذلك في العام التالي ٢٠١٦ بلغت نسبة الإقليم نفس النسبة السابقة (٢٤.٨٥%) وبلغ عدد السكان في ذلك العام (٩٢٧٣٦٩٨٨)نسمة، بينما في عام ٢٠١٧ بلغ تعداد الجمهورية (٩٥٢٠٢٥٣٢) و ارتفع مرة أخري نسبة الإقليم من تعداد الجمهورية حيث بلغت (٢٥.٠٩%)، وشهد العام التالي ٢٠١٨ زيادة أيضا في تعداد مصر وفيه انخفضت نسبة الإقليم ككل وبلغت (٢٥.٠١%)،وتأخذ نسبة الإقليم في الإنخفاض للعام التالي ٢٠١٩ حيث بلغت (٢٤.٩٣%) من التعداد الإجمالي لمصر و الذي بلغ (٩٨٩٠١٩٣٤) نسمة. أما في الأعوام التالية ٢٠٢٠ و٢٠٢١ و٢٠٢٢ و ٢٠٢ فقد شهدت ارتفاع في تعداد السكان الإجمالي لمصر بمعدل مليون نسمة تقريبا لكل عام، بينما يقابل هذا الارتفاع انخفاض في نسبة إقليم القاهرة كالآتي وعلي التوالي لترتيب الأعوام السابق ذكرها حيث بلغت في عام٢٠٢٠ (١٠٠٦١٧٢٠٥.٩) نسمة بينما في ٢٠٢١ تفوقت الأعداد إلي (١٠٢٠٦٠٦٨٨) نسمة، و في العام ٢٠٢٢ بلغ تعداد السكان (١٠٣٦٠٥٠٣٩) نسمة،و استمرت في الزيادة حتي ٢٠٢٣/١/١ وبلغت(١٠٤٤٦٢٥٤٥).وكانت نسب الإقليم للأعوام سالفة الذكر علي التوالي: (٢٤.٨٣%) ثم(٢٤.٧٧%) ثم(٢٤.٧٠%) ثم(٢٤.٦٦%).

٢- إقليم وسط الصعيد:

بالنسبة لإقليم وسط الصعيد فيمثل نسبة (٥.٠٦%) من إجمالي تعداد سكان الجهورية عام ٢٠١٣، و يرجع ذلك لإنخفاض أعداد السكان به عن باقي محافظات وأقاليم الجمهورية لإنتقال السكان و هجرتهم الداخلية من الأقاليم الطاردة للسكان مثل وسط الصعيد إلي أقاليم أخري جاذبة للسكان مثل إقليم القاهري الكبري. فنجد أن إقليم وسط الصعيد بلغ في عام ٢٠١٣ نسبة سكان بلغت (٥.٠٦%) و زادت في العام التالي ٢٠١٤ حتي بلغت (٥.٠٧%) ثم في عام ٢٠١٥ أصبحت (٥.١١%) و حقق نفس النسبة في العام التالي ٢٠١٦، و انخفضت نسبة السكان في عام ٢٠١٧ لتصل (٤.٨٨%)، ثم ارتفعت مرة أخري في العام ٢٠١٨ لتصل (٤.٩١%) وللعام التالي ٢٠١٩ ارتفاع ايضا لتصل (٤.٩٤%) وارتفعت في عام ٢٠٢٠ لتصل إلي (٤.٩٧%) ثم تأخذ في الارتفاع للأعوام التالية أيضا ٢٠٢١ لتصل النسبة (٥%) ثم إلي (٥.٠٤%) في عام ٢٠٢٢ ومنها لتصل (٥.٠٥%) في ٢٠٢٣/١/١. مما يؤول إلي أن نسبة الإقليم كل عام تكاد تتجه نحو الثبات ويحدث تغير طفيف بالزيادة أو النقصان.

كما يوضح الشكل البياني التالي رقم (٥) التعداد السكاني بين إقليمي الدراسة :



من إعداد الباحثة بالإعتماد علي بيانات الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء

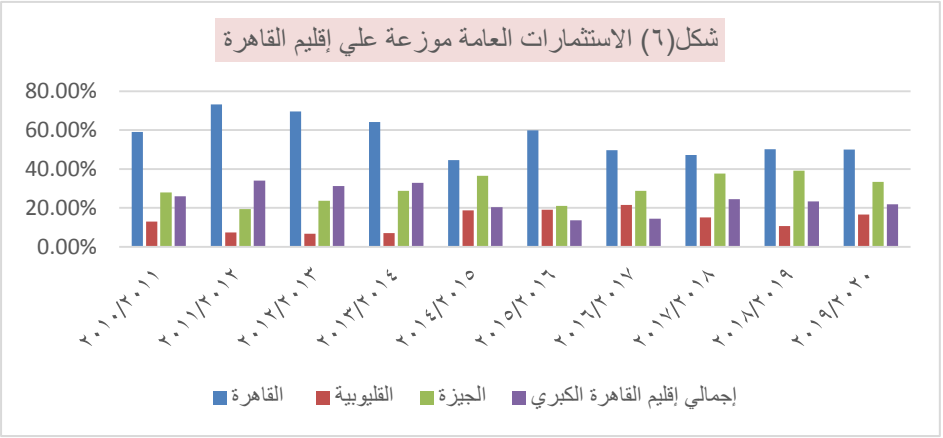
١-٣ الاستثمارات العامة الموزعة بالإقليمى محل الدراسة بالنسبة لإجمالي الإستثمارات العامة:

١_إقليم القاهرة الكبري :

حاز إقليم القاهرة الكبري علي النصيب الأكبر من توجه الدولة في توزيع الإستثمارات العامة علي الأقاليم والمحافظات المصرية المختلفة ويرجع ذلك لأن به محافظة القاهرة عاصمة الجمهورية، والتي تعد واحدة من أهم محافظات الجمهورية جذبا للسكان وللاستثمارات وتوفر عناصر الإنتاج ومساهمة في الناتج المحلي الإجمالي وذلك لتاريخ محافظة القاهرة العريق والمرتبط بمحط أنظار الحكام علي مر التاريخ والعصور، فنجد أن محافظة القاهرة تستحوذ علي النصيب الأكبر بالنسبة لمحافظات الجمهورية توزيعا للإستمارات العامة في الدولة وليس فقط علي مستوي الإقليم نفسه. ففي عام ٢٠١١/٢٠١٠ حازت محافظة القاهرة علي نسبة من الإستثمارات العامة لإقليم القاهرة بلغت (٥٩.٠٢%)، ومحافظة الجيزة علي (٢٧.٠٣%) أما القليوبية فقد حازت علي (١٣.٠٤%) من نصيب الإستثمارات الموزعة علي إقليم القاهرة الكبري، وبلغ نصيب إقليم القاهرة الكبري (٢٦%) من حجم الإستثمارات الموزعة علي محافظات و أقاليم الجمهورية، فيتضح الإهتمام الكبير بمحافظة القاهرة والتي ترفع نسبة نصيب الإقليم ككل من الاستثمارات العامة الموزعة علي كل الأقاليم.وفي العام التالي ٢٠١٢/٢٠١١ بلغ نصيب إقليم القاهرة (٣٣.٩٦%) من الموزعة علي الجمهورية ،نجد أن نصيب محافظة القاهرة ارتفع ليصل ل (٧٣.٢٤%) من الإستثمارات الموجهه لإقليم القاهرة الكبري، في حين بلغت إستثمارات محافظة الجيزة (١٩.٣٦%) من نصيب الإقليم، أما القليوبية ف دائما النصيب الأقل في توزيع إستثمارات الإقليم حيث بلغت نسبة التوزيع علي محافظة القليوبية .(7.39%)اما في العام ٢٠١٣/٢٠١٢ بلغ نصيب الإقليم (٣١.٢٢%) فانخفضت نسبة محافظة القاهرة قليلا عن العام السابق لتصل الي (٦٩.٥٨%)، بينما ارتفع نصيب محافظة الجيزة مرة أخري ليصل (٢٣.٦١%) من استثمارات الإقليم، بينما محافظة القليوبية حصلت علي (٦.٨١%) بالانخفاض عن العام السابق. وبالنسبة للعام التالي ٢٠١٤/٢٠١٣ ارتفع نصيب الإقليم ككل ليصل الي (٣٢.٩٥%) فكان نصيب محافظة القاهرة منخفض عن نسبة العام السابق ليكون (٦٤.١٩%)، بينما ارتفع نصيب محافظة الجيزة ليصل إلي (٢٨.٨١%) اما محافظة القليوبية فزادت النسبة قليلا لتصل ل.(7%) و قد حدث في العام ٢٠١٥/٢٠١٤ انخفاض نصيب الإقليم ليصل (٢٠.٤٣%) وانخفضت معه نسبة محافظة القاهرة بنسبة كبيرة عن نسبة العام السابق لتصل النسبة إلي

(٤٤.٦٥%)، بينما حازت الجيزة علي ارتفاع متتالي للعام السابق لتصل الي (٣٦.٥٤%) بينما القليوبية فقد تضاعفت نسبة توزيع الإستثمارات الخاصة بها لتصل إلي.(18.82%) . ثم في عام ٢٠١٦/٢٠١٥ انخفض بنسبة ملحوظة نصيب إقليم القاهرة ليصل إلي (١٣.٦٦%) وفيه عادت نسبة محافظة القاهرة من الاستثمارات العامة في الإرتفاع مرة أخري لتصل (٥٩.٧٩%)، وارتفع أيضا نصيب محافظة القليوبية ليصل (١٩.٠٩%) بينما انخفض نسبة نصيب محافظة الجيزة ليصل.(21.12%) ، أما في عام ٢٠١٧/٢٠١٦ فقد ارتفعت نسبة إقليم القاهرة مرة أخري ارتفاع بسيط ليصل إلي (١٤.٤٥%) فقذ أخذت نسب محافظتي الجيزة والقليوبية في الارتفاع لتصبح النسب الخاصة بهم علي التوالي (٢٨.٧٦%) و(٢١.٥٤%) بينما أخدت نسبة محافظة القاهرة في الإنخفاض لتصل إلي (٤٩.٧٠%) لكنها مازالت تحصل علي النصيب الأكبر من توزيع الاستثمارات العامة علي المحافظات والأقاليم الإقتصادية.وزادت في العام ٢٠١٨/٢٠١٧ ارتفع نصيب إقليم القاهرة مرة أخري ليصل ل (٢٤.٥١%) وكانت نسبة نصيب محافظة الجيزة (٣٧.٦٥%) بينما انخفض نصيب محافظتي القاهرة والقليوبية ليصل إلي النسب علي التوالي (٤٧.٢١%) و(15.14%) .وارتفع نصيب محافظتي القاهرة والجيزة مرة أخري في العام ٢٠١٩/٢٠١٨ ليصل علي التوالي (٥٠.٢٣%) و(٣٩.١٥%) وانخفضت نسبة محافظة القليوبية لتصل (١٠.٦٢%) بينما بلغ نصيب الإقليم.(23.43%) وفي العام ٢٠٢٠/٢٠١٩ تكاد تكون نسبة محافظة القاهرة ثابتة حيث بلغت (٥٠.٠٧%) بينما انخفضت نسبة محافظة الجيزة لتصل إلي (٣٣.٣٧%) بينما ارتفع مرة أخري نصيب نسبة محافظة القليوبية ليصل ل (١٦.٥٥%) أما نسبة الإقليم كله فوصلت (٢١.٧٩%) من الاستثمارات العامة للجمهورية.

و يوضح الشكل البياني التالي رقم (٦) تطور نسبة الاستثمارات العامة الموزعة علي سنوات الدراسة:



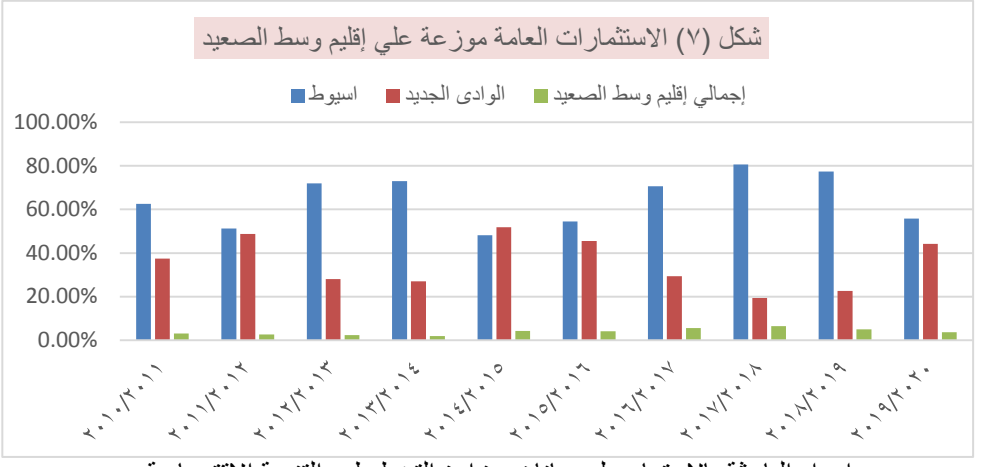
إعداد الباحثة بالإعتماد علي بيانات وزارة التخطيط و التنمية الإقتصادية.

٢-إقليم وسط الصعيد :

لم يحظَ إقليم وسط الصعيد بنسبة تعادل إقليم القاهرة الكبري في توزيع الإستثمارات العامة علي الأقاليم، فنجد أن إقليم وسط الصعيد يحصل علي نسبة منخفضة من الإستثمارت الموزعة علي المحافظات والأقاليم الإقتصادية، كالآتي :

فنجد في عام ٢٠١١/٢٠١٠ قد خُصصت نسبة للإستثمارات العامة علي إقليم وسط الصعيد قدرها (٣%) من اجمالي استثمارات الجمهورية، ومن هذه النسبة حصلت محافظة أسيوط علي النصيب الأكبر الموجة لإقليم أسيوط بنسبة (٦٢.٦٢%)، بينما محافظة الوادي الجديد فقد حصلت علي نسبة (٣٧.٣٨%) من إجمالي استثمارات الإقليم. وفي عام ٢٠١٢/٢٠١١ انخفضت حصة إقليم وسط الصعيد لتصل(٢.٦٧%) ومن هذه النسبة حصلت محافظة أسيوط علي (٥١.٢٠%)، أما الوادي الجديد فقد حصلت علي (٤٨.٨٠%). وتأخذ نسبة إقليم وسط الصعيد في الإنخفاض في العام التالي ٢٠١٣/٢٠١٢ لتصل إلي (٢.٣٨%) من إجمالي الإستثمارات، ومن هذه النسبة حصلت محافظة أسيوط علي (٧٢%) بينما بلغت نسبة محافظة الوادي الجديد (٢٨%) من إجمالي إستثمارات الإقليم .وفي العام التالي ٢٠١٤/٢٠١٣ تأخذ نسبة الإقليم في الإنخفاض حيث بلغت (١.٩٢%)، وحازت محافظة أسيوط علي نسبة (٧٣.٠٥%) بينما محافظة الوادى الجديد بلغت نسبة (٢٦.٩٥%) . أما في العام ٢٠١٥/٢٠١٤ فقد ارتفعت نسبة الإقليم ارتفاع ملحوظ

ليحظي بنسبة (٤.٩٢%) من إجمالي استثمارات الجمهورية، ومن هذه النسبة حصلت محافظة أسيوط علي قدر (٤٨.١٧%) والوادي الجديد تفوقت علي أسيوط لتصل نسبتها إلي (٥١.٨٣%) . وفي العام التالي ٢٠١٥/٢٠١٦ بلغ نصيب إقليم أسيوط (٤.١٥%) و كان نصيب محافظة أسيوط من هذه النسبة قدره (٥٤.٤٦%)، والوادي الجديد علي نسبة (٤٥.٥٤%) من إجمالي استثمارات الإقليم.وقد ارتفعت نسبة إقليم وسط الصعيد في العام ٢٠١٦/٢٠١٧ لتصل إلي (٥.٦١%) وارتفع معها نصيب محافظة أسيوط ليصل إلي(٧٠.٨٥%) بينما نصيب محافظة الوادي الجديد (٢٩.٤٢%). و أخذت النسبة في الإرتفاع في العام ٢٠١٧/٢٠١٨ للإقليم لتصل إلي (٦.٤٧%) ومنها ارتفع نصيب محافظة أسيوط ليصل إلي (٨٠.٦٢%) وانخفض نصيب الوادي الجديد ليصل إلي (١٩.٣٨%). وفي العام ٢٠١٨/٢٠١٩ انخفضت نسبة الإقليم من الإستثمارات الموزع لتصل إلي (٤.٩٣%) ومنها حصلت محافظة أسيوط علي (٧٧.٤٢%) بينما الوادي الجديد علي (٢٢.٨٥%) من نصيب الإقليم. أما في العام ٢٠١٩/٢٠٢٠ فقد بلغت نسبة الإستثمارات الموجه لإقليم وسط الصعيد (٣.٦٨%) ومنها حصلت محافظة أسيوط علي نسبة (٥٥.٨٥%) بينما الوادي الجديد علي (٤٤.١٥%). وفيما يلي رسم بياني في الشكل رقم (٧) لتوضيح نسب محافظات إقليم أسيوط من الإستثمارات العامة الموزعة



إعداد الباحثة بالإعتماد علي بيانات وزارة التخطيط و التنمية الإقتصادية.

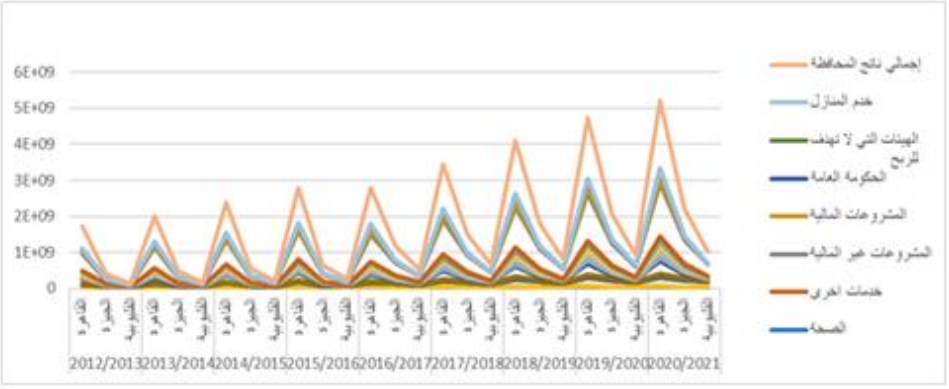
ومما سبق نستنتج أن إقليم القاهرة الكبري قد حظي بالفعل علي النسبة الأكبر من الإستثمارات العامة الموزعة علي الجمهورية بينما حصل إقليم وسط الصعيد علي النسبة الأقل، مما يدل علي

وجود تفاوتات تنموية بين الإقليمين بسبب إهتمام الدولة بإقليم القاهرة عن إقليم وسط الصعيد.و أن النصيب الأكبر دائما تحظي به محافظة القاهرة عن باقي محافظات الجمهورية .

١-٤ الناتج المحلي الإجمالي بالنسبة للأقاليم محل الدراسة :

١-إقليم القاهرة الكبري :

نجد في الأعوام ٢٠١٣/٢٠١٢ والعام ٢٠١٤/٢٠١٣ والعام ٢٠١٥/٢٠١٤ والعام ٢٠١٦/٢٠١٥ نسبة مساهمة محافظات القاهرة والجيزة والقليوبية في الناتج المحلي الإجمالي لإقليم القاهرة الكبري تكاد تكون ثابتة وكانت علي التوالي (٧٦%) و(١٦.٥%) و(٦.٥%)، وقد حدث تغيُر بالانخفاض في نسبة مساهمة المحافظات سابقة الذكر لتصل في الأعوام ٢٠١٧/٢٠١٦ والعام ٢٠١٨/٢٠١٧ والعام ٢٠١٩/٢٠١٨ والعام ٢٠٢٠/٢٠١٩ والعام ٢٠٢١/٢٠٢٠ إلي (٦٢.٥%) محافظة القاهرة ومحافظة الجيزة بنسبة (٢٦%) و القليوبية بنسبة (١٠.٥%) . أما بالنسبة لنسبة الإقليم نفسه من إجمالي الناتج المحلي للجمهورية فكانت علي الترتيب صعودا وهبوطا علي التوالي للأعوام ٢٠١٣/٢٠١٢ و٢٠١٤/٢٠١٣ و٢٠١٥/٢٠١٤ و٢٠١٦/٢٠١٥ و٢٠١٧/٢٠١٦ و٢٠١٨/٢٠١٧ و٢٠١٩/٢٠١٨ والعام ٢٠٢٠/٢٠١٩ والعام ٢٠٢١/٢٠٢٠ بنسبة (٤٣.٦٧%) و(٤٤.١٧%) و(٤٥.٥٣%) و(٤٨.٢٤%) و(٤٤.٠٧%) و(٣٤.٥٢%) و(٤٢.٤٩%) و(٤٤.٥٣%) و(٤٤.٨١%).ويوضح الشكل البياني التالي شكل(٨) تطور الأنشطة الإقتصادية الموزعة علي محافظات إقليم القاهرة الكبري



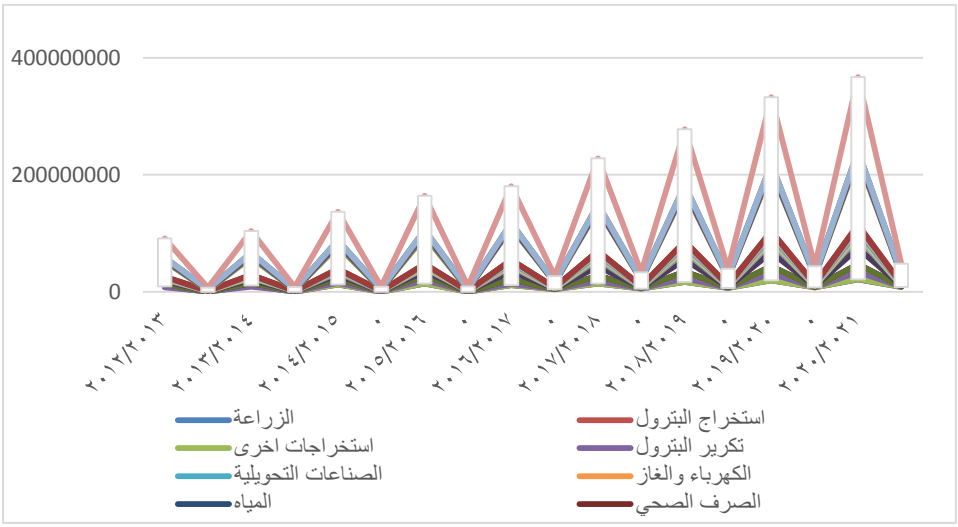
شكل(٨)إعداد الباحثة بالإعتماد علي بيانات وزارة التخطيط والتنمية الإقتصادية

نستنتج من ذلك :

أن محافظة القاهرة كان لها النصيب الأكبر في الإنتاج المحلي الإجمالي للإقليم بل وعلي مستوي الجمهورية فهي تمثل وحدها (٢٨%) من الناتج المحلي الإجمالي لجمهورية مصر العربية. وكان النصيب الأكبر في الناتج المحلي الإجمالي من الأنشطة الإقتصادية الأعلي نسب علي مستوي الإقليم لمعظم السنوات هي الأنشطة: الصرف الصحي وإعادة الدوران وتجارة الجملة والتجزئة والإتصالات والمعلومات والفنادق والمطاعم، و الملكية العقارية وخدمات الأعمال ونشاط الحكومة العامة والهيئات التي لا تهدف للربح والصحة والاستخراجات الأخري والمشروعات المالية وقد حقق نشاط خدم المنازل نسبة من أكبر عشرة أنشطة إقتصادية تساهم في الناتج المحلي الإجمالي لإقليم القاهرة عام ٢٠١٨/٢٠١٧ و ذلك بنسبة (٤٤.٦٧%) من إجمالي الاقليم.

٢_إقليم وسط الصعيد :

نجد في الأعوام ٢٠١٣/٢٠١٢ والعام ٢٠١٤/٢٠١٣ والعام ٢٠١٥/٢٠١٤ والعام ٢٠١٦/٢٠١٥ نسبة مساهمة محافظات أسيوط والوادي الجديد في الناتج المحلي الإجمالي لإقليم وسط الصعيد (٩٣%) و (٧%) علي التوالي. وقد حدث تغيُر بالانخفاض في نسبة مساهمة محافظتي أسيوط والوادي الجديد لتصل في الأعوام ٢٠١٧/٢٠١٦ والعام ٢٠١٨/٢٠١٧ والعام ٢٠١٩/٢٠١٨ والعام ٢٠٢٠/٢٠١٩ والعام ٢٠٢١/٢٠٢٠ إلي (٨٧.٥%) و(١٢.٥%). أما بالنسبة لنسبة إقليم أسيوط نفسه من إجمالي الناتج المحلي للجمهورية فكانت علي الترتيب بين ارتفاع وانخفاض علي التوالي للأعوام ٢٠١٣/٢٠١٢ و٢٠١٤/٢٠١٣ و٢٠١٥/٢٠١٤ و٢٠١٦/٢٠١٥ و٢٠١٧/٢٠١٦ و٢٠١٨/٢٠١٧ و٢٠١٩/٢٠١٨ والعام ٢٠٢٠/٢٠١٩ والعام ٢٠٢١/٢٠٢٠ بنسبة (١.٩٣%)و(١.٩١%) و(٢.١٤%) و(٢.٢٩%) و(١.٩٧%) و(١.٥٥%) و(١.٩٦%) و(٢.١١%) ثم (٢.١٥%) . ويوضح الشكل البياني التالي شكل(٩) تطور الأنشطة الإقتصادية الموزعة علي محافظات إقليم وسط الصعيد:



شكل (٩) إعداد الباحثة بالإعتماد علي بيانات وزارة التخطيط و التنمية الإقتصادية.

نستنتج من ذلك: أن محافظة الوادي الجديد كان لها النصيب الأقل في الإنتاج المحلي الإجمالي للإقليم بل وعلي مستوي الجمهورية فهي تمثل وحدها (٠.٣%) من الناتج المحلي الإجمالي لجمهورية مصر العربية و أسيوط بنسبة قدرها (٢%) من إجمالي الناتج المحلي للجمهورية. أما عن مساهمة أكثر الأنشطة الإقتصادية لإقليم وسط الصعيد في الناتج المحلي الإجمالي لمعظم السنوات هبوطا وصعودا فكانت: الزراعة، وتكرير البترول والصناعات التحويلية، والمياه والصرف الصحي، التشييد والبناء والملكية العقارية، المشروعات المالية والمشروعات غير المالية، والصحة والتعليم، وتجارة الجملة والتجزئة وخدمات الأعمال والحكومة العامة. وبعد الحصول علي نسبة كل إقليم من إقليمي الدراسة من حيث المساحات المأهولة بالسكان والتعداد السكاني والإستثمارات العامة الموزعة والناتج المحلي الإجمالي، سيتم الآن التعليق عليهم مجتمعين .

جدول رقم (٥) يوضح معلمات الدراسة لكل إقليم من إقليمي الدراسة :

		إقليم القاهرة الكبري	إقليم وسط الصعيد
المساحة المأهولة		63,747	1,301
التعداد السكاني	متوسط تعداد الإقليم	23,984,471	4,831,656
	متوسط نصيب الفرد	376	3,714
الاستثمارات العامة	متوسط إستثمارات الإقليم	32,657,451	6,318,712
	متوسط نصيب الفرد	1	1
الناتج المحلي الإجمالي	متوسط نصيب الإقليم	1,764,499,778	81,784,392
	متوسط نصيب الفرد	74	17

من الجدول السابق يمكن التحليل الآتي :

مساحة إقليم القاهرة الكبري المأهولة بالسكان ٦٣٧٤٧ كم^{٢} وذلك من أصل مساحة الإقليم البالغة ١.٧٤% فقط من مساحة الجمهورية وعلي هذه المساحة توجد كثافة سكانية متوسطها ٢٣٩٨٤٤٧١ نسمة، وذلك بمعدل ٣٧٦.٢ فرد لكل كم^{٢}، وهذا يدل علي التكدس السكاني في الكيلومتر مربع الواحد من مساحة إقليم القاهرة وأنه يتمتع بقوي جذب للسكان وعناصر الإنتاج، وبناء عليه نجد الإختناقات المرورية والضغط علي البني التحتية وارتفاع معدل الجريمة ونسب الفقر والبطالة كما سيتم التوضيح لاحقا، والإزدحام المستمر في شوارع العاصمة، و ارتفاع معدلات الجرائم، وإهدار الموارد العمرانية وارتفاع الهجرة الداخلية لإقليم القاهرة حيث أن التقدير العام من حيث نوعية الحياة "ضعيف جدا". وعلي هذه المساحة الصغير من مساحة الجمهورية نجد أن الدولة تضخ فيها استثمارات عامة بمتوسط قيمة ٣٢٦٥٧٤٥١ وهذا يعني إهتمام الدولة بتركيز استثماراتها العامة في هذا الجزء من جمهورية مصر العربية في حين بلغ نصيب الفرد من الاستثمارات العامة ١.٣٦ج من إجمالي الإستثمارات وهذا يدل علي عدم الإهتمام بالاستثمار في نصيب الفرد. وبعد استغلال كل عناصر الإنتاج الموجودة في الإقليم في العميلة الإنتاجية أصبح الناتج المحلي لإقليم القاهرة وحده متوسط قيمة قدرها ١٧٦٤٤٩٩٧٧٨. في حين بلغ نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي ٧٣.٥٧ ج و هذه يعني انخفاض نصيب الفرد وتأثر الرفه بالنسبة للأفراد واعتمادهم علي أساسيات الحياة حسب الطقبات الإجتماعية في المجتمع المصري. بينما في إقليم وسط الصعيد نجد متوسط المساحة المأهولة بالسكان ١٣٠١ كم٢ وذلك من أصل مساحة قدرها ٤٧% من مساحة مصر وعلي هذه المساحة المأهولة للسكان نجد كثافة سكانية قُدرت بمتوسط ٤٨٣١٦٥٦ وهي ربع الكثافة السكانية تقريبا الموجودة في إقليم القاهرة الكبري وذلك يدل علي وجود تفاوتات في توزيع السكان بقدر لا يتلائم مع مساحات الأقاليم ودليل علي الهجرة الداخلية بين الأقاليم من إقليم طارد للسكان والعمالة مثل إقليم وسط الصعيد لإقليم جاذب للسكان والعمالة وعناصر الإنتاج مثل إقليم القاهرة الكبري. بينما قُدر متوسط الإستثمارات العامة الموزعة علي إقليم وسط الصعيد بقيمة ٦٣١٨٧١٢ في حين بلغ نصيب الفرد ١.٣١ ج من الاستثمارات الموزعة علي الإقليم مما يعني عدم الإهتمام بالاستثمار في نصيب الفرد، ويمثل متوسط نسبة إستثمارات إقليم وسط العصيد تقريبا ١٩% من متوسط حجم الإستثمارات التي تم ضخها في إقليم القاهرة الكبري مما يدل أيضا علي وجود تفاوتات وعدم عدالة في توزيع الإستثمارات بين الأقاليم ولا يوجد حسن إستغلال لمساحات الأقاليم الغير مأهولة وتوجيه الإستثمارات لها وبالتالي جذب السكان والعمالة والإستثمار بأنواعه لها

فيخف الضغط علي المحافظات والأقاليم الكبري مثل إقليم القاهرة. وكان متوسط الناتج المحلي الإجمالي الذي تم إنتاجه في إقليم وسط الصعيد قُدر بمتوسط قيمة قدرها ٨١٧٨٤٣٩٢ج. في حين بلغ متوسط نصيب الفرد منها ١٦.٩ج وهو يمثل ٢٣% من متوسط نصيب الفرد في إقليم القاهرة الكبري. مما يدل علي وجود تفاوت وعدم عدالة أيضا في متوسط نصيب الفرد بين الإقليمين.

ثانيا: تحليل مؤشرات التنمية لكل إقليم (معدل الفقر،معدل البطالة، الدخل السنوي الصافي، الإنفاق العائلي) :

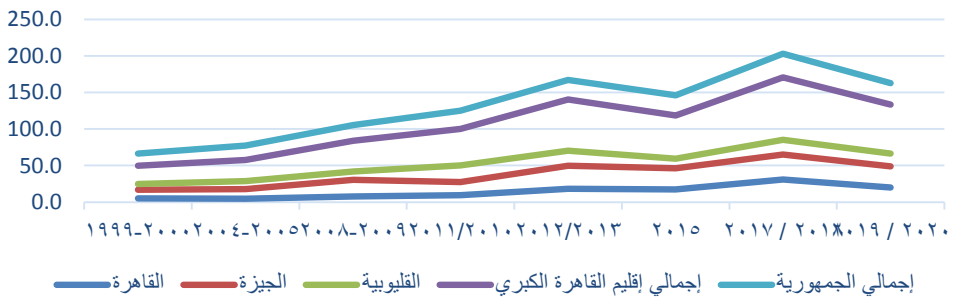
٢-١ معدل الفقر :

١_إقليم القاهرة الكبري :

عند تحليل معدل الفقر في إقليم القاهرة الكبري سنجد أنه برغم اهتمام الدولة بهذا الإقليم في توجيه الاستثمارات العامة وتغذيته بتلك الاستثمارات، وارتفاع نصيبه من الناتج المحلي الإجمالي، إلا أن معدل الفقر يأخذ في الإرتفاع في هذا الإقليم، ففي كل محافظة من محافظات الإقليم نفسه نجد أن معدل الفقر يزيد كل سنة من سنوات الدراسة ،كما يوضحه الشكل البياني التالي (شكل٨)، ففي عام ١٩٩٩/٢٠٠٠ بلغ معدل الفقر في محافظة القاهرة (٢٠%) من نسبة الإقليم بينما محافظة الجيزة حققت معدل (٤٨%) والقليوبية حققت معدل فقر (٣١%). وفي عام ٢٠٠٤/٢٠٠٥ انخفض نصيب محافظتي القاهرة والجيزة ليصل علي الترتيب (١٦%) و(٤٥%) بينما ارتفع معدل الفقر في محافظة القليوبية ليصل (٣٩%). وفي عام ٢٠٠٨/٢٠٠٩ ارتفع مرة أخري معدل الفقر في محافظتي القاهرة والجيزة وذلك ليصل (١٨%) و(٥٥%) بينما انخفض معدل الفقر في محافظة القليوبية ليصل (٢٧%). أما في عام ٢٠١٠/٢٠١١ عام الثورة المصرية فقد قفز معدل الفقر بالقليوبية ليحقق أعلي معدل لمحافظة القليوبية في سنوات الدراسة ويصل إلي (٤٥%)، بينما يحقق معدل الفقر في محافظة الجيزة انخفاض ليصل الي(٣٦%) وتحقق القاهرة ارتفاع ١% ليصل معدل الفقر بها في ذلك العام (١٩%). وفي عام ٢٠١٢/٢٠١٣ يزداد معدل الفقر في محافظة القاهرة ليصل (٢٦%) والجيزة (٤٥%) لينخفض في المقابل معدل الفقر بالقليوبية ويصل إلي (٢٩%)، وفي عام ٢٠١٥ يأخذ معدل الفقر بمحافظة القاهرة في الإرتفاع ليصل إلي (٣٠%) من نسبة الإقليم، و أيضا محافظة الجيزة تحقق ارتفاع في معدل الفقر ليصل إلي (٤٨%)، وينخفض معدل الفقر في القليوبية ليصل إلي (٢٢%). ويستمر معدل الفقر في الإرتفاع في محافظة القاهرة ففي عام ٢٠١٧/٢٠١٨ وصل المعدل إلي (٣٧%)، بينما انخفض معدل الفقر في الجيزة ليصل إلي

(٤٠%)، وارتفع معدل الفقر بالقليوبية قليلا ليصل إلي (٢٢%). وفي عام ٢٠١٩/٢٠٢٠ انخفض معدل الفقر في القاهرة ليصل إلي (٣٠%) بينما في محافظتي الجيزة والقليوبية فقد حصلا علي معدل مرتفع عما ذي قبل ليصل (٤٣%) و (٢٧%). أما إقليم القاهرة الكبري وحده فيحقق متوسط معدل للفقر **مرتين ضعف معدل إجمالي الجمهورية**.

شكل (١٠) معدل الفقر في إقليم القاهرة الكبري



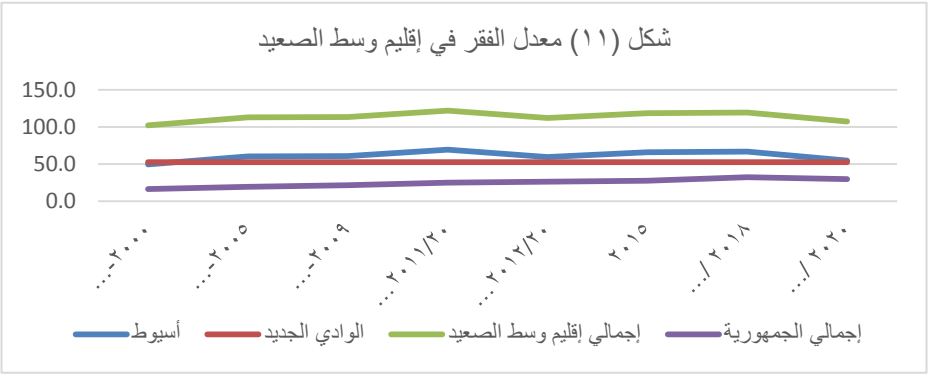
إعداد الباحثة بالاعتماد علي بيانات الجهاز المركزى للتعبئة العامة والإحصاء.

٢_ إقليم وسط الصعيد :

وعند تحليل معدل الفقر في إقليم وسط الصعيد، سنجد إرتفاع هائل في معدلات الفقر بالنسبة لمحافظات الإقليم نفسه،ففي عام ١٩٩٩/٢٠٠٠ حققت محافظة أسيوط معدل للفقر قُدَر ب(٤٩%) من نسبة الفقر للإقليم، بينما محافظة الوادي الجديد (٥١%) من معدل الفقر للإقليم، بينما بلغ معدل الفقر لمحافظة أسيوط في عام ٢٠٠٤/٢٠٠٥ معدل قدره (٥٤%)، بينما انخفض نصيب الوادي الجديد ليصل (٤٦%)، وكذلك نفس المقدار للعام ٢٠٠٨/٢٠٠٩ . أما في عام ٢٠١٠/٢٠١١ ارتفع معدل الفقر في محافظة أسيوط ليصل إلي (٥٧%)، وينخفض معدل الوادي الجديد ليصل إلي (٤٣%)، بينما في عام ٢٠١٢/٢٠١٣ انخفض معدل الفقر في محافظة أسيوط ليصل إلي (٥٣%) وارتفع معدل الفقر في محافظة الوادي الجديد ليصل إلي (٤٧%)، وفي عام ٢٠١٥ ارتفع معدل الفقر في محافظة أسيوط مرة أخري ليصل إلي (٥٦%) وينفخض نصيب محافظة الوادي الجديد ليصل إلي (٤٤%)، واستمرت المعدلات علي هذه النسبة (٥٦%) لمحافظة أسيوط و(٤٤%) لمحافظة الوادي الجديد وذلك في عام ٢٠١٧/٢٠١٨ .وفي العام ٢٠١٩/٢٠٢٠ ارتفع نصيب محافظة الوادي الجديد من معدل الفقر ليصل إلي (٤٩%)، لينخفض معدل الفقر في محافظة

أسيوط إلي (٥١%). ومعني ذلك أن محافظات الإقليم من أعلي نسب الفقر بالجمهورية ومعدلات الفقر

بها مرتفعة مهما تأخذ في الإنخفاض علي مدار السلسة الزمنية محل الدراسة، وتم وضع النتائج السابقة في الشكل البياني التالي للتوضيح :



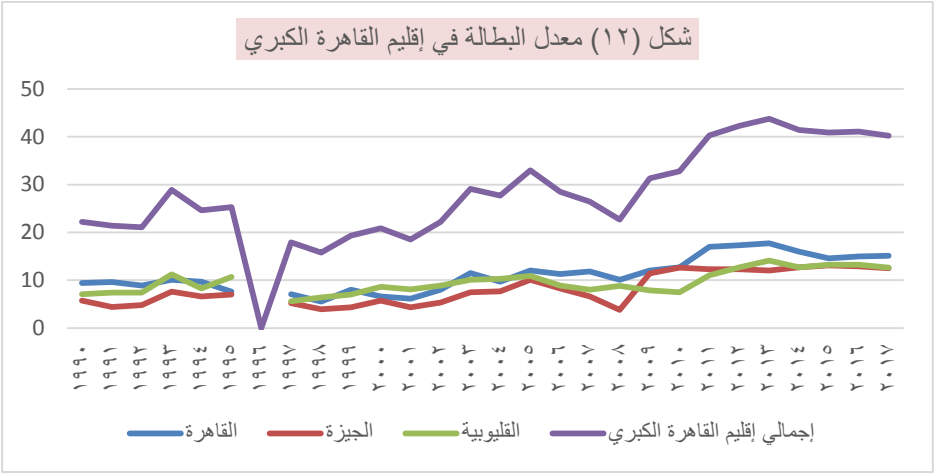
إعداد الباحثة بالإعتماد علي بيانات الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء.

٢-٢ معدل البطالة :

تم استخدام بيانات الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء للفترة الزمنية من عام ١٩٩٠ حتي ٢٠١٧ .مع العلم أن عام ١٩٩٦ لم يوجد له أي بيانات لمعدل البطالة وذلك لأنه لم تُصدر فيه بحث القوي العاملة عام تعداد سكاني.

١_إقليم القاهرة الكبري :

نجد أن محافظات الإقليم تأخذ في الإرتفاع في معدل البطالة برغم إتجاه الدولة لتركيز توزيع استثماراتها علي هذا الإقليم، إلا أن مشكلة البطالة مازلت مشكلة كبيرة تواجة الإقتصاد المصري وذلك لأن عدد الخريجين كل عام في ازدياد وبالتالي الزحف علي إقليم القاهرة الكبري مستمر ومتزايد بحثا عن فرص عمل وحياة أفضل من باقي الأقاليم وعلي أمل أن يجد العاطلين عن العمل فرص عمل تناسب مؤهلاتهم التي حصلوا عليها. حيث تأخذ نسبة الإقليم بالنسبة لإجمالي الجمهورية في الزيادة كما يوضحه الشكل البياني التالي رقم (١٢) معدل البطالة في إقليم القاهرة الكبري حيث بلغ أعلي معدل للبطالة في عام ٢٠١٣ حيث بلغت النسبة(٤٣.٨%)،وانخفضت قليلا في السنوات التالية، كالآتي :

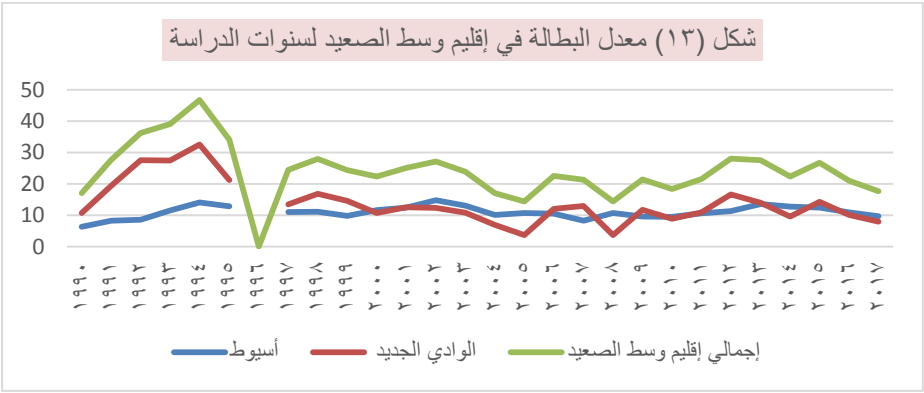


إعداد الباحثة بالإعتماد علي بيانات الجهاز المركزي للتعبئة العامة و الإحصاء.

حيث نجد أن محافظات الإقليم مُجتمعة يرتفع فيها معدل البطالة والذي يعكس عدم كفاءة الإستثمار العام في تحقيق أهدافه التي تتضمن استغلال كل عناصر الإنتاج ووجود طاقات بشرية كبيرة معطلة وغير مُستخدمة.

٢ _ إقليم وسط الصعيد :

كما نعلم أن إقليم وسط الصعيد يتكون من محافظتي أسيوط والوادي الجديد سيتم دراسة تحليل معدل البطالة في محافظتي الإقليم. فنجد أن الإتجاه العام لها ينخفض علي مدار سنوات الدراسة وذلك كما يوضحه الشكل البياني التالي الذي يوضح معدلات البطالة علي مستوي الإقليم ككُل، حيث بلغت أعلي قيمة لمعدل البطالة (٤٦.٧%) في عام ١٩٩٤ ثم بعد ذلك انخفت النسبة و تأخذ النسبة في الارتفاع والإنخفاض لكنها في إجمالها انخفضت عما كانت في عام ١٩٩٤، كما يوضح ذلك الشكل البياني التالي رقم (١٣) معدل البطالة في إقليم وسط الصعيد، خلال سنوات الدراسة :



إعداد الباحثة بالإعتماد علي بيانات الجهاز المركزي للتعبئة العامة و الإحصاء.

وبعد دراسة الإقليمين محل الدراسة يتضح أن معدلات البطالة ترتفع و بصورة ملحوظة في إقليم القاهرة الكبري عن إقليم وسط الصعيد وذلك بسبب انتقال العقول والقوي العاملة والجامعيين وبصورة عامة انتقال العنصر البشري من الأقاليم ذات الفرص الأقل والأفقر والتي تتصف بانخفاض الأجور وارتفاع معدلات البطالة إلي الأقاليم الأكثر ثراءً واستثمارا حيث الأجور المرتفعة وجودة الحياة الأعلي ومناطق الرفه الإجتماعي والحياة الإجتماعية الأعلي، حيث أن هجرة العقول من الإقليم الفقير تكون مصحوبة بحوافز أقوي لاكتساب المهارات، كما تؤثر الصدمات الإقليمية في كلا الإقليمين بطريقة متماثلة، وأن التغيرات التكنولوجية المُنحازة لأصحاب المهارات تقلل من أجور العمال غير المهرة.

٢-٣ متوسط نصيب الفرد من الدخل الصافي السنوي (بالجنيه) :

١_إقليم القاهرة الكبري :

الصافي السنوي الدخل من الفرد نصيب متوسط(بالجنيه) للأسرة							
	1999/2000	2004/2005	2008/2009	2010/2011	2012/2013	2015	2017/2018
القاهرة	4,457.3	5,131.9	6,909.8	9,342.3	10,374.1	16,059.5	20,124.2
الجيزة	2,897.1	3,546.3	4,525.7	5,332.5	7,154.8	9,302.1	13,954.9
القليوبية	2,277.5	2,804.6	4,266.8	4,881.0	6,277.7	11,121.4	12,332.8
الكيان القاهرة إقليم إجمالي	9,631.9	11,482.8	15,702.3	19,555.8	23,806.6	36,483.0	46,411.9
الجمهورية إجمالي	2,591.9	3,061.4	4,338.3	5,738.6	7,045.0	10,361.5	14,092.9
للجمهورية القاهرة إقليم نسبة	3.7	3.8	3.6	3.4	3.4	3.5	3.3

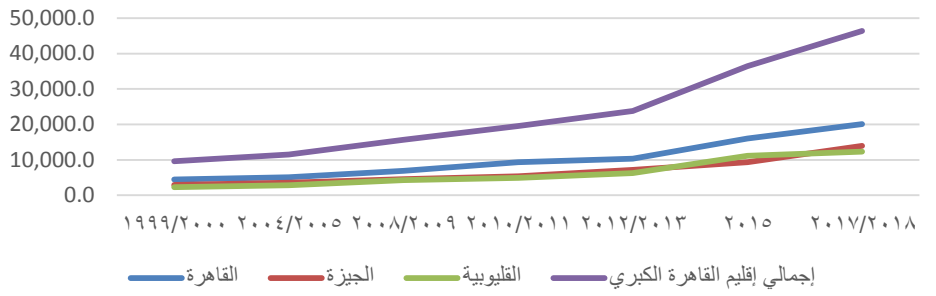
إعداد الباحثة بالإعتماد علي بيانات الجهاز المركزي للتعبئة العامة و الإحصاء. (جدول رقم ٦).

نجد في إقليم القاهرة الكبري أن متوسط نصيب الفرد من الدخل الصافي يأخذ في الإرتفاع في كل محافظات الإقليم، أما علي مستوي الجمهورية فقد حقق إقليم القاهرة الكبري أعلي معدل فقد كانت نسبة إقليم القاهرة الكبري في عام ١٩٩٩/٢٠٠٠ (٣.٧) مرة بالنسبة لإجمالي الجمهورية، ثم تأخذ في الإرتفاع لتصل (٣.٨) مرة للجمهورية في عام ٢٠٠٤/٢٠٠٥ ، أما في عام ٢٠٠٨/٢٠٠٩ فقد حقق (٣.٦) مرة بالنسبة لإجمالي الجمهورية، وفي عام ٢٠١٠/٢٠١١ وعام ٢٠١٢/٢٠١٣ فقد انخفضت ليحقق الإقليم نفس النسبة (٣.٤) مرة بالنسبة للجمهورية، ثم ترتفع قليلا لتصل (٣.٥) مرة بالنسبة للجمهورية في عام ٢٠١٥، ثم في عام ٢٠١٧/٢٠١٨ تنخفض لتصل (٣.٣) مرة للجمهورية. ففي محافظة القاهرة بلغ متوسط نصيب الفرد من الدخل الصافي السنوي في عام ١٩٩٩/٢٠٠٠ (٤٤٥٧.٣)ج وفي عام٢٠٠٤ /٢٠٠٥ ارتفع إلي(٥١٣١.٩)ج ومنه زياده أخري في عام ٢٠٠٨/٢٠٠٩ حيث وصل متوسط نصيب الفرد من الدخل الصافي السنوي (٦٩٠٩.٨)ج وتأخذ الزيادة في الإرتفاع حيث ارتفعت إلي (٩٣٤٢.٣)ج وذلك عام ٢٠١٠/٢٠١١، ثم (١٠٣٧٤.١)ج في عام ٢٠١٢/٢٠١٣، ثم تأخذ الزيادة في الإرتفاع في عام ٢٠١٥ حيث تصل (١٦٠٥٩.٥)ج وذلك كان أقصي معدل في الزيادة في خلال الأعوام محل الدراسة، حيث بلغ الارتفاع في متوسط نصيب الفرد من الدخل الصافي السنوي أقصاه في عام ٢٠١٧/٢٠١٨ فقد ارتفع إلي (٢٠١٢٤.٢)ج .أما في محافظة الجيزة فقد أخذ متوسط نصيب الفرد من الدخل الصافي السنوي في الإرتفاع أيضا، حيث بلغ (٢٨٩٧.١)ج في عام ١٩٩٩/٢٠٠٠، ثم (٣٥٤٦.٣)ج في عام ٢٠٠٤/٢٠٠٥، ثم (٤٥٢٥.٧)ج في عام ٢٠٠٨/٢٠٠٩، ليواصل متوسط نصيب الفرد من الدخل الصافي السنوي في الإرتفاع حيث وصل إلي (٥٣٣٢.٥)ج وذلك في عام ٢٠١٠/٢٠١١، ثم (٧١٥٤.٨)ج في عام ٢٠١٢/٢٠١٣، ثم (٩٣٠٢.١)ج وذلك عام ٢٠١٥، ثم يصل معدل الزيادة في متوسط نصيب الفرد من الدخل الصافي السنوي إلي أقصاه في الأعوام محل الدراسة حيث يصل إلي (١٣٩٥٤.٩)ج وذلك عام ٢٠١٧/٢٠١٨ . وفي محافظة القليوبية نجد أنه في عام ١٩٩٩/٢٠٠٠ قد بلغ متوسط نصيب الفرد من الدخل الصافي السنوي(٢٢٧٧.٥)ج، وفي عام ٢٠٠٤/٢٠٠٥ بلغ متوسط نصيب الفرد من الدخل الصافي السنوي (٢٨٠٤.٦)ج، وفي العام ٢٠٠٨/٢٠٠٩ ارتفع المتوسط ليصل إلي (٤٢٦٦.٨)ج، وفي عام ٢٠١٠/٢٠١١ ارتفع المتوسط ليصل إلي (٤٨٨١)ج، وفي عام ٢٠١٢/٢٠١٣ وصل الإرتفاع في المتوسط إلي (٦٢٧٧.٧)ج، و قد واصل معدل الزيادة في متوسط نصيب الفرد من الدخل الصافي السنوي في الإرتفاع حيث

وصل إلي (١١١٢١.٤)ج و ذلك عام ٢٠١٥، ثم في عام ٢٠١٨/٢٠١٧ ارتفع إلي (١٢٣٣٢.٨) ج.

و بذلك نجد أن محافظات الإقليم تأخذ في الزيادة والإرتفاع في متوسط نصيب الفرد من الدخل الصافي السنوي حيث نجد أن هناك تفاوتات بين محافظات الإقليم نفسه في مستويات الدخول كما تم التوضيح سابقا فمحافظة القاهرة قد حققت أعلي ارتفاع في متوسط نصيب الفرد من الدخل الصافي السنوي،وذلك ما يُفسر أسباب الهجرة الداخلية والسعي لحياة اجتماعية أفضل و يتم توضيح ذلك من خلال الشكل البياني التالي :

شكل (١٤) متوسط نصيب الفرد من الدخل السنوي الصافي (بالجنيه) للأسرة في إقليم القاهرة الكبري



إعداد الباحثة بالإعتماد علي بيانات الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء.

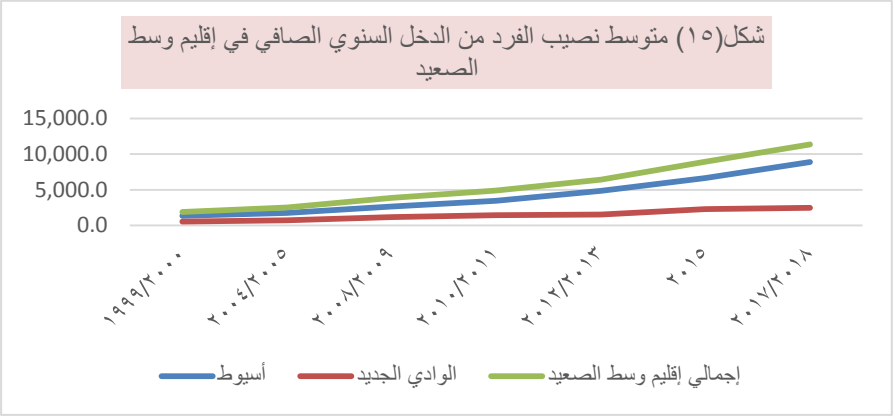
٢- إقليم وسط الصعيد :

عند الحصول علي بيانات الدخل من الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء تم الحصول علي بيانات محافظة الوادي الجديد ضمن بيانات المحافظات الحدودية، فتم الحصول علي متوسط للمحافظة الواحدة من المحافظات الحدودية ليمثل نصيب محافظة الوادي الجديد (محافظات الحدود في بحث الدخل والإنفاق: البحر الأحمر ،مطروح، شمال سيناء، جنوب سيناء والوادي الجديد).

الصافي السنوي الدخل من الفرد نصيب متوسط(بالجنيه) للأسرة							
	1999/2000	2004/2005	2008/2009	2010/2011	2012/2013	2015	2017/2018
أسيوط	1,372.2	1,766.7	2,669.8	3,457.5	4,868.5	6,646.1	8,894.5
الجديد الوادي	551.0	745.2	1,197.7	1,457.4	1,546.1	2,297.8	2,466.1
الصعيد وسط إقليم إجمالي	1,923.2	2,511.9	3,867.5	4,914.9	6,414.6	8,943.9	11,360.6
الجمهورية إجمالي	2,591.9	3,061.4	4,338.3	5,738.6	7,045.0	10,361.5	14,092.9
للجمهورية أسيوط إقليم نسبة	0.7	0.8	0.9	0.9	0.9	0.9	0.8

إعداد الباحثة بالاعتماد علي بيانات الجهاز المركزي للتعبئة العامة و الإحصاء.(جدول ٧)

نجد في إقليم وسط الصعيد أن محافظات الإقليم يرتفع فيها متوسط نصيب الفرد من الدخل الصافي السنوي ولكن ليس بنفس المعدل الذي ارتفع به محافظات إقليم القاهرة الكبري، حتي أن إقليم وسط الصعيد(إقليم أسيوط) قد حقق زيادة بمعدل (٠.٧) بالنسبة لإجمالي الجمهورية وذلك في عام ١٩٩٩/٢٠٠٠، وفي عام ٢٠٠٤/٢٠٠٥قد حقق زيادة (٠.٨) لإجمالي الجمهورية، وفي عام ٢٠٠٨/٢٠٠٩ ارتفع قليلا ليصل إلي (٠.٩) من إجمالي الجممهورية، ويحقق ثبات هذا المعدل خلال الأعوام ٢٠١٠/٢٠١١ و ٢٠١٢/٢٠١٣ و ٢٠١٥ ثم ينخفض قليلا في عام ٢٠١٧/٢٠١٨ ليحقق (٠.٩) من إجمالي الجمهورية. وفي محافظة أسيوط حقق متوسط نصيب الفرد من الدخل الصافي السنوي في عام ١٩٩٩/٢٠٠٠ (1372.2)ج، وفي عام ٢٠٠٤/٢٠٠٥ ترتفع قليلا إلي (١٧٦٦.٧)ج، ثم تأخذ في الزيادة ففي عام ٢٠٠٨/٢٠٠٩ وصل المتوسط (٢٦٦٩.٨)ج، وفي العام ٢٠١٠/٢٠١١ حقق متوسط نصيب الفرد من الدخل الصافي السنوي زيادة ملحوظة فقد ارتفع الي (٣٤٥٧.٥)ج، ثم إلي (٤٨٦٨.٥)ج في عام ٢٠١٢/٢٠١٣، ثم (٦٦٤٦.١)ج في عام ٢٠١٥، وفي عام٢٠١٧/٢٠١٨ وصل المتوسط إلي (٨٨٩٤.٥)ج . وفي محافظة الوادي الجديد نجد أنه في عام ١٩٩٩/٢٠٠٠ حقق متوسط نصيب الفرد من الدخل السنوي الصافي (٥٥١)ج،وفي عام ٢٠٠٤/٢٠٠٥ ارتفع إلي (٧٤٥.٢)ج، ثم ارتفع إلي (١١٩٧.٧)ج في عام ٢٠٠٨/٢٠٠٩ ج، وفي عام ٢٠١٠/٢٠١١ قد حقق ارتفاع أيضا ليصل إلي (١٤٥٧.٤)ج، ثم في عام ٢٠١٢/٢٠١٣ ارتفع قليلا ليصل إلي (١٥٤٦.١)ج، ثم يأخذ المتوسط في الإرتفاع ليصل إلي (٢٢٩٧.٨)ج في عام ٢٠١٥، ثم في عام ٢٠١٧/٢٠١٨ يصل إلي (٢٤٦٦.١)ج. ومما سبق نجد أنه أيضا بين محافظتي الإقليم توجد تفاوتات في توزيع متوسط الدخل، كما يوضحه الشكل التالي:



إعداد الباحثة بالإعتماد علي بيانات الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء.

ومن التحليل السابق نجد أنه بين إقليمي القاهرة وأسيوط يوجد تفاوت كبير في متوسط نصيب الفرد من الدخل الصافي السنوي الذي يحقق للفرد في المجتمعين حد الكفايه والرفه الإجتماعي فنجد من تحليل تلك الأرقام أن الفرد في إقليم القاهرة (خاصة في محافظة القاهرة) يستطيع أن يحقق قدر أعلي من الرفه الإجتماعي وسد الإحتياجات الأساسية والكمالية بقدر يفوق الفرد في إقليم وسط الصعيد (خاصة في محافظة الوادي الجديد)، وذلك توضيح لأحد أسباب الهجرة الداخلية بين الأقاليم.

ثانيا النتائج والتوصيات :

١_النتائج:

_ إعادة توزيع الإستثمارات العامة علي الأقاليم يجب أن يتم علي أساس إحتياجات كل إقليم ومقوماته من حيث توفر الموارد اللازمة للإنتاج، لضمان تحقيق أقصي كفاءة ممكنة للموارد البشرية والطبيعية، وتحقيق الكفاءة في تخصيص الموارد علي أوجه الاستخدام المختلفة وتحقيق تنمية إقليمية مستدامة تحقق نتائجها المرجوة.

_مساحة الأقاليم محل الدراسة غير متناسبة مع توزيع السكان المصحوب بزيادة سكانية غير منتظمة، وذلك علي مساحات مأهولة للسكان صغيرة جدا عن مساحة كل إقليم مما يسبب حدوث كثافة سكانية وضغط وعبء علي البني التحتية، حيث تبلغ مساحة إقليم القاهرة الكبري ١.٧٤% من مساحة الجمهورية، ومن هذه النسبة تشغل المساحة المأهولة بالسكان ٨٤% من هذه المساحة من الجمهورية، بينما تبلغ مساحة إقليم وسط الصعيد وحده ٤٧% من مساحة الجمهورية بينما تشغل المساحة المأهولة بالسكان من هذه المساحة الواسعة ١% فقط.

_يزداد عدد السكان بمعدلات غير متساوية كل عام مما يزيد الضغط علي الأقاليم والمدن الكبري وازدحام الشوارع والإشارات وزيادة معدلات الجريمة وانخفاض جودة الحياة في الأقاليم الكبري نتيجة الضغط عليها.

_خلقت التفاوتات الإقتصادية الناتجة عن توزيع الإستثمارات العامة بين الأقاليم، أقاليم جاذبة للسكان وأقاليم طاردة للسكان، فالسكان ينجذبون ويهاجرون إلي أقاليم ومحافظات تتوفر بها فرص العمل التي تتناسب ومؤهلاتهم وتوفر الخدمات والحياة الإجتماعية الأعلي مما يمثل سرعة إهلاك البنى التحتية والازدحمات المرورية.

_يساهم إقليم القاهرة الكبري وحده بمعدل كبير نسبيا في الناتج المحلي الإجمالي للجمهورية حيث يساهم بنسبة ٤٤% من إجمالي الجمهورية بينما يساهم إقليم وسط الصعيد بنسبة أقل في الناتج المحلي الإجمالي للجمهورية بنسبة ١.٩٩%.

_عدم الإفصاح عن وجود معايير التوزيع للإستثمارات العامة ترتب عليه عدم القدرة علي المحاسبة والمسائلة بشأن إدارة ميزانية الدولة.

_إختلف السلوك الإستهلاكي للفرد عما ذي قبل بناء علي الحداثة والإنفتاح الإقتصادي للعالم وتغير نمط الإستهلاك العالمي وتأثر الفرد به.

_تراجع مستويات التنمية بين محافظات إقليم وسط الصعيد حيث يزداد بها التفاوتات التنموية لكل مَعلمة من معلمات الدراسة فيبلغ معدل الفقر بمحافظة أسيوط وحدها ٦١% ومعدل البطالة ١١% بينما محافظة الوادي الجديد يبلغ بها معدل الفقر ٥٢.٦% ومعدل البطالة ١٣.٨% .

_ تخرج بعض المرافق العامة من الخدمة وفقدان الجدوي منها وذلك بسبب الطاقة الإستيعابية من السكان علي هذه المرافق فإن زادت الكثافة السكانية عن تلك الطاقة الإستيعابية لكل إقليم/محافظة صاحب ذلك الكثير من الجوانب السلبية (إقتصادية- إجتماعية- أمنية) فيؤدي التكدس السكاني إلي الغضط المتزايد علي المرافق العامة والخدمات فتخرج بعض المرافق من الخدمة.

٢_التوصيات :

_إعادة تقسيم مصر إلي أكثر من سبعة أقاليم إقتصادية مع مراعاة الأقاليم الجغرافية والمناخية للإقليم الواحد بحيث يكون للإقليم الواحد: ظهير صحراوي يضمن التوسعات المستقبلية في المساحات المأهولة بالسكان وإنشاء المدن السكنية الجديدة ومراعاة تحويل الصحراء للتوسعات الزراعية. وميناء بحري أو نهري تشجيعا للتجارة الدولية والتصدير.بالاضافة لخط سكة حديد وتطوير الطرق والكباري حتي يصبح هناك تنوع لمصادر النقل للسكان وللبضائع والتجارة أيضا.وبذلك يصبح الإقليم الواحد أكثر قدرة علي استيعاب التكنولوجيا الحديثة، وأكثر إعتمادا علي نفسه اقتصاديا واجتماعيا ويرجع ذلك لزيادة الأنشطة الإقتصادية المتنوعة .

_يتم تعيين رئيس لكل إقليم وذلك لمتابعة النشاط الإقتصادي والإجتماعي والسياسي لمحافظات الإقليم و زيادة المتابعة والمساءلة والمحاسبة ويقوم ذلك الرئيس بتشجيع الأبحاث والتطوير علي مستوي الإقليم وذلك حتي يتسني له استغلال موارد الإقليم الطبيعية والبشرية أفضل إستغلال والمشاركة في اتخاذ القرارات في الدولة خاصة في توزيع الاستثمارات للإقليم.

_إعادة توزيع الإستثمارات العامة بطريقة متوازنة تحقق التوازن والإستغلال الأمثل للموارد المتاحة للإقليم واحتياجات الإقليم مما يضمن تحقيق تنمية إقليمية متوازنة ومستدامة تحقق النتائج المرجوة والتي تتضح في مؤشرات التنمية.

_إعادة دراسة إمكانيات وموارد كل محافظة من محافظات الإقليم الواحد والنشاط الإقتصادى المتميز بها ومن ثم العمل علي ضخ إستثمارات ضخمة لهذه المحافظة/الإقليم والإستفادة من تلك الموارد الطبيعية والبشرية أفضل إستفادة تحقق الصالح العام للإقتصاد وأقصي مشاركة في الناتج المحلي الإجمالي دون تعطيل أي مورد أو أي طاقة بدون إستغلال.

_من الضروري توزيع الإستثمار العام علي مرحلتين، المرحلة الأولي لتوزيع الإستثمار علي المحافظات ومن ثم الإقليم الواحد، والمرحلة الثانية للتوزيع النوعي لهذا الإستثمار فيتم تهيئة المناخ والبيئة المحفزة للإستثمارات العامة والخاصة فيتحقق الهدف القومي وهو سد الفجوات أو التفاوتات التنموية بين المحافظات والأقاليم.

_من الضروري التنسيق بين هيئة الاستثمار ومبادرة حياة كريمة حتي تتحقق أقصي استفادة من المشروعات الغير منتهية في هذه المبادرة وتحقيق أهدافها وتوفير حياة كريمة للأفراد تحت خط الفقر في أنحاء الدولة.

_إعادة ترتيب مستويات التنمية في المحافظات المختلفة والأقاليم، وتحديد أهم الأولويات للبرامج والمشروعات التي يمكن للإستثمار العام تبنيها وذلك من خلال الإعتماد علي المؤشرات الاقتصادية مثل معدل الفقر ومعدل البطالة ومستويات الدخول والإنفاق.

_يجب الإهتمام بالبعد التنموي الإقليمي العمرانى والبيئي داخل محافظات الإقليم الواحد .

النقاط البحثية الجديدة التي يمكن الإسترشاد بها :

- دور الإستثمار العام في الحد من التفاوت في توزيع الدخل بين الأقاليم المصرية.
- دور الإستثمار الأجنبي المباشر في الحد من التفاوتات الاقليمية في مصر.
- دور الاستثمار العام في تعزيز دور الإستثمار الخاص لتقليل حدة الفقر بين الأقاليم المصرية.
- دور الإستثمار الخاص في تقليل معدلات الهجرة الداخلية بين الأقاليم في مصر.

ثالثا المراجع :

١_المراجع العربية :

- **أمل زكريا محمد عامر**، محـددات التـوطن الصناعي في محافظات مصـر (بالتركيز على محافظات الصعيد)، رسالة دكتوراه، كلية التجارة، جامعة عين شمس، ٢٠١٠.
- **أحمد أبو اليزيد وابراهيم صالح العمر**، العلاقة بين الاستثمار العام والاستثمار الخاص بالمملكة العربية السعودية، مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية، س ٣٦، ع ١٣٨، جامعة الكويت – مجلس النشر العلمي، الكويت.
- **أحمد رشاد موسى** ،"التوطن الصناعي في الوطن العربي بين الحاضر والمستقبل "، ٢٠٠٦.
- **أحمد محمد إسماعيل البريفكاني** ،" اختيار المواقع الصناعية و إمكانية الاستفادة منها في إقليم كوردستان العراق" ،كلية الإدارة و الاقتصاد ، جامعة دهوك ،٢٠١٦ .
- **أشرف بن خليل سكيك** ، " محددات تفاوت توزيع الدخل في الاقتصاد الفلسطيني (١٩٩٥-٢٠١٣) " ، رسالة ماجيستير ، كلية التجارة ، الجامعة الإسلامية(غزة) ، ٢٠١٥.
- **أمل زكريا عامر (باحث رئيسي)**، كفاءة الاستثمار العام في مصر (المحددات والفرص وإمكانات التحسين)، سلسلة قضايا التخطيط والتنمية، العدد ٢٧٤، معهد التخطيط القومي، سبتمبر ٢٠١٦.
- **أمل زكريا عامر** ، "كفاءة الاستثمار العام في مصر(المحددات و الفرص و إمكانيات التحسين)" ،سلسلة قضايا التخطيط و التنمية (رقم ٢٧٤) ، معهد التخطيط القومي ،سبتمبر ٢٠١٦ .
- **أمل زكريا**، " محددات التوطن الصناعي في محافظات مصر (بالتركيز علي محافظات الصعيد) " ، رسالة دكتوراة ، كلية التجارة ، جامعة عين شمس ،٢٠١٠ .
- **حسام أحمد عبداللطيف**، "دور الاستثمارات الحكومية في تحقيق التنمية المتوازنة بين المحافظات المصرية"، معهد التخطيط القومي، الدراسات العليا،رسالة ماجيستير، ٢٠٢٢ .

- **فوزية عبد الحميد،** قياس مؤشرات السلوك الإستهلاكي في الإقتصاد المصري" دراسة تطبيقية علي مجتمع القاهرة "، مجلة كلية الإقتصاد والعلوم السياسية، إبريل ٢٠٢١.
- **هالة سمير الغاوي**،تحليل كمي للعوامل المؤثرة التي تعوق تنمية أقاليم مصر اقتصاديا مع وضع تصور مقترح لتقسيم الأقاليم وإعادة توزيع السكان،المجلة العربية للإدارة، مج ،٣٨ ع ٣ – سبتمبر (أيلول)٢٠١٨.
- **سيد محمد عبدالمقصود،** "تقسيم مصر إلي أقاليم تخطيطية"، سلسلة قضايا التخطيط والتنمية رقم (١٦٢)، معهد التخطيط القومي، يناير ٢٠٠٣.
- **فريد أحمد عبدالعال وآخرون**،"آليات تحقيق سياسة التنمية الإقليمية المتوازنة في مصر "، رسالة دكتوراه، معهد التخطيط القومي،٢٠١٦.
- **فيتور غاسبار، وباولو ماورو، وكاثرين باتييو، ورافائيل إسبينوزا**،الاستثمار العام من أجل التعافي، صندوق النقد الدولي، أكتوبر ٢٠٢٠.
- **لير إرسادو،** تفاوت الفرص وانعدام المساواة في الدخل: دلالات من تجربة الربيع العربي في مصر، ٢٠٢٠.
- **مايكل شافير ووصال عاشور،** أدوات لتوجيه ودفع الإصلاحات في مجال إدارة الاستثمار العام، حلقة عمل إقليمية حول إدارة الاستثمار العام، إدارة الاستثمار العام في ليبيا وبناء المؤسسات P154421،٢٠١٥.
- **معن، رمضان السيد أحمد،** تحليل وقياس العلاقة بين الاستثمار العام والاستثمار الخاص في مصر في إطار السببية والتكامل المشترك، مجلة البحوث التجارية، كلية التجارة، جامعة بورسعيد، العدد١، يناير،٢٠٢١.
- **وجيه وسيم الكسان رزق الله،** أثر مزاحمة الاستثمار العام للاستثمار الخاص في الاقتصاد المصري: تحليل السلاسل الزمنية الطولية، مجلة السياسة والاقتصاد، المجلد ٢، كلية السياسة والاقتصاد، جامعة بني سويف، يناير ٢٠١٩.
- **دراسة سهير أبو العنين و آخرون** " دور السياسات المالية في تحقيق النمو والعدالة في مصر (مع التركيز علي الضرائب والإستثمار العام) "،معهد التخطيط القومي،٢٠١٣.
- **وزارة التخطيط والتنمية الإقصادية،** توطين أهداف التنمية في مصر، محافظات مصر.
- **وزارة التخطيط والتنمية الإقصادية،** تقرير متابعة الأداء الإقتصادي والإجتماعي، خلال العام المالي ٢٠٢١/٢٠٢٠.
- **وزارة التخطيط والمتابعة والإصلاح الإداري،** البوابة الإلكترونية،محافظة الوادي الجديد .

٢_المراجع الأجنبية :

- A.T. Murray. Location Theory, in International Encyclopedia of Human Geography.(2009)
- Abiad, A., D. Furceri, and P. Topalova. "The Macroeconomic Effects of Public Investment: Evidence from Advanced Economies", IMF Working Paper No. 15/95.(2015).
- Ahmad, I, "Role of Public Expenditures and Macroeconomic Uncertainty in Determining Private Investment in Large Scale Manufacturing Sector of Pakistan", International Research Journal of Finance & Economics, 14 (5).(2009).
- Alavijeh, Jalee, "Investigating The Relationship between Gini Coefficient of Income Strata and Financial Depth in Iran " , MSc of Economics, Bahonar University of Kerman, Kerman, Iran,2016.
- AlbertoAlesina, "Income Distribution, Political Instability, and Investment", national Bureao of Economic Research , Cambridge, October 1993.
- Arrow, K."Economic Welfare and the Allocation of Resources for Invention", in: National Bureau Committee for Economic Research, Committee on Economic Growth of the Social Science ,Research Council (eds.), The Rate and Direction of Inventive Activity: Economic and Social Factors,pp. 609-626, Princeton University Press. (1962)
- Aschauer, D. A. , "Does Public Capital Crowd out Private Capital?", Journal of Monetary Economics, Vol. 24, No. 2, pp. 171-188.(1989)
- Baccaro and Pontusson, "Rethinking Comparative Political Economy"; Behringer and van Treeck, "Varieties of Capitalism and Growth Regimes.",2012.
- Cesar Gallo , ECONOMIC GROWTH AND INCOME INEQUALITY: THEORETICAL BACKGROUND AND EMPIRICAL EVIDENCE, Working Paper No. 119. ISSN 14743280.٢٠٠٢.
- Galal A Amin ,"A study in the classical theory of income distribution : Smith and Ricardo " , Ecolink, ACI, IslamicInfo,1974.
- Galal A Amin, "Income Distribution and economic development in The Arab World" , Ecolink, ACI, 1973 .

أثـــر العلاقـــة بيـــن أنمـــاط هيكـــل الملكيـــة وخصائص مجلس الإدارة على جودة المراجعة (دراســـة تطبيقيـــة)

ا.د. محمد على وهدان*

ا.م.د.أسامة عبد المنعم الخولي**

نهال أحمد سليمان صقر***

(*) ا.د.محمد على وهدان:استاذ المحاسبة والمراجعة – قسم المحاسبة – كلية التجارة – جامعة المنوفية ،

(**) ا.م.د.أسامة عبد المنعم الخولي: استاذ المحاسبة المساعد – كلية التجارة – جامعة المنوفية

(***) نهال أحمد سليمان صقر: باحثة ماجستير- كلية التجارة – جامعة المنوفية

ملخص البحث:

هدفت الدراسة إلى تفسير العلاقة بين نمط هيكل الملكية وجودة المراجعة، وأثر خصائص مجلس الإدارة على جودة المراجعة، وكذلك أثر كل من هيكل الملكية وخصائص مجلس الإدارة على جودة المراجعة وذلك من خلال دراسة تطبيقة في بيئة الأعمال المصرية. **وقد توصلت الدراسة** إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين أنماط هيكل الملكية (الملكية المؤسسية – الملكية المركزة – الملكية الإدارية) وجودة المراجعة الخارجية. كذلك يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين خصائص مجلس الإدارة (حجم مجلس الإدارة– إستقلالية مجلس الإدارة – إزدواجية المدير التنفيذى) وجودة المراجعة الخارجية. كما يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأنماط هيكل الملكية وخصائص مجلس الإدارة على جودة المراجعة الخارجية، وذلك في بيئة الأعمال المصرية. **وتوصي الدراسة** ضرورة تضمين مجالس إدارات الشركات لأعضاء مستقلين من غير التنفيذيين من ذوي الخبرة المالية وكذلك وضع حدود لنسب الملكية بأشكالها المختلفة فى الشركات المقيدة بالبورصة المصرية، ومع ضرورة الإلتزام بالإفصاح عن هيكل الملكية.

الكلمات المفتاحية: هيكل الملكية، خصائص مجلس الإدارة، جودة المراجعة.

Abstract:

The study aimed to explain the relationship between the type of ownership structure and the quality of the audit, and the effect of the characteristics of the board of directors on the quality of the audit, as well as the effect of both the ownership structure and the characteristics of the board of directors on the quality of the audit, through an applied study in the Egyptian business environment. The study found a statistically significant relationship between ownership structure types (institutional ownership - concentrated ownership - administrative ownership) and the quality of external audit. There is also a statistically significant relationship between the characteristics of the board of directors (board size - independence of the board of directors - duality of the CEO) and the quality of external audit. Finally, there is a statistically significant effect of ownership structure patterns and board characteristics on the quality of external audit. This is in the Egyptian business environment. The study recommends the necessity of including independent, non-executive members with financial experience in the boards of directors of companies, as well as setting limits on ownership percentages in various forms in companies listed on the Egyptian Stock Exchange, and the need to commit to disclosing the ownership structure.

Key words: Ownership Structure – Board Characteristics – Audit Quality

١- مقدمة ومشكلة البحث:

زاد الاهتمام بالمعلومات المحاسبية بظهور نمط جديد هو شركات الأموال إذا انفصلت إدارة الشركة من مالكيها (حملة الأسهم) مما تطلب تقديم المعلومات المحاسبية من قبل الإدارة إلي المساهمين للاطمئنان على حسن إدارة أموالهم، ولم يقتصر الاهتمام بالمعلومات المحاسبية على حمله الأسهم فقط بل شمل أيضاً الدائنين والمقرضين والدولة والعاملين بالشركة وعملائها فضلاً عن الإدارة(إسماعيل، نعوم،٢٠١٢،، ص١١٥). كل هذه المتغيرات وغيرها أدت إلي ضرورة الاهتمام بالطلب المتزايد على تدعيم الثقة في صحة المعلومات التي تتضمنها القوائم المالية، بما يمكن مستخدمي هذه القوائم من ترشيد قرارتهم الاستثمارية في الأوراق المالية والتوسع في هذه الاستثمارات، والقدرة على مواجهة الظروف المختلفة للصمود أمام التحديات المتزايدة التي تفرضها الظروف الإقليمية والدولية على حد سواء، وبصفة خاصة في ظل تزايد حالات التعثر والفشل المالي للمشروعات، وتدعيم الثقة في صحة المعلومات التي تتضمنها القوائم المالية من خلال الإفصاح المناسب، الذي يعني أن تشمل القوائم المالية وملحقاتها على كافة المعلومات التي تمكن مستخدمي هذه القوائم من الاعتقاد بأن القوائم المالية تمثل بعدالة مركز المشروع المالي ومصادرها واستخدامات الأموال فيه، كما تجعل مستخدم القوائم يثق بأن ما عرض في القوائم المالية وملحقاتها هي معلومات تساعده في تقييم أداء المشروع الذي رغب في اتخاذ قرار الاستثمار بشأنه(حميدة،٢٠٠١، ص.٢٨١)

وقد ترتب على ذلك زيادة أهمية حوكمة الشركات ليس بإعتبارها وسيلة من وسائل الرقابة الداخلية وإنما كنظام متكامل يحكم عمل كافة المتعاملين وذوي العلاقة ببيئة الأعمال بإختلاف أنواعها. ولقد زاد الإهتمام مؤخراً بجودة عملية المراجعة نتيجة للعديد من الإخفاقات المالية التى حدثت فى بداية القرن الحالى، وبالتالى أرجع الكثير من مستخدمى القوائم المالية أسبابها إلى عدم قيام المراجعين بأداء عملية المراجعة بالكفاءة والمهارة اللازمة لإكتشاف التلاعب والتحريفات الجوهرية فى القوائم المالية حيث تلعب جودة المراجعة الخارجية دوراً مهماً فى إضفاء الثقة على القوائم المالية من قبل المستخدمين، وذلك فى ظل تعارض المصالح بين الإدارة ومستخدمى القوائم المالية وذلك فى حال عدم نزاهة الإدارة، الأمر الذى قد يخلق العديد من المشاكل التى تنتج عن قيام الإدارة بممارسات إدارة الأرباح للتلاعب فى القوائم المالية بما يخدم تحقيق أهدافها، ولذلك تظهر أهمية جودة عملية المراجعة الخارجية حيث تعتبر الضمان الحقيقى للحفاظ على مصلحة مستخدمى القوائم المالية بالإضافة إلى

زيادة جودة المعلومات التى تتضمنها القوائم المالية مما يساعد على إضفاء الثقة والمصداقية من قبل مستخدمى القوائم المالية(صالح، ٢٠١٦، ص.٤٣). وتعتبر جودة المراجعة بمثابة السند الأساسى لثقة المستثمرين فى المعلومات المالية كما أنها تلعب دوراً تكاملياً فى المساهمة فى النمو الإقتصادى للمجتمع وإستقراره المالى وإعترافاً بهذا الدور فقد ألزمت المعايير الدولية للمحاسبة والمراجعة مراقبى الحسابات بمجموعة من القواعد السلوكية التى تحكم عملهم وهى تزيد عن المتطلبات النظامية التى تفرضها الدولة وتضفى عليها بعداً أخر أخلاقياً، تعرف بإسم قواعد سلوك وأداب المهنة والتى تهدف إلى رفع مستوى المهنة وتحسين أداء أعضائها وإكتساب ثقة المجتمع(أبو دنيا،٢٠١٤، ص.٢١). فيما يُعد هيكل الملكية من آليات الحوكمة المؤثرة والتي تلعب دورًا بالغ الأهمية في تخفيض مشكلة الوكالة وحل صراع المصالح ما بين المساهمين والمديرين، كما تُعد من الموضوعات التي حظيت بإهتمام الباحثين والشركات التي تتسم بفصل الملكية عن الإدارة، فإن وجود فئة خاصة من المساهمين يُمكن أنَّ يكون لهم تأثير إيجابي في تقليل تكاليف الوكالة ومِن ثَّم التأثير الرقابي الفعال على سلوكيات المديرين(Odeleye,2018,P55) ، كما يُمكن اعتبار مجلس الإدارة من القواعد والآليات المهمة للمديرين بالشركات حسب وجهة نظر المساهمين، ويتم انتخابه من قبل المساهمين بشكل واضح ومباشر، ويوجد لمجلس الإدارة عديد من الوظائف والمهام التي توكل لهم، مثل المراقبة لتصرفات وسلوك المديرين من أجل منع أى سلوك غير سوي ممكن أن يحدث من قبلهم، بالإضافة إلى ذلك وضع العديد من الاستراتيجيات المتعلقة بالشركة، والتي تهدف في الأساس لزيادة الأرباح التي تؤدي إلى كسب رضاء المساهمين وأصحاب المصالح في الشركة بالإضافة إلى كسب مساهمين متوقعين في المستقبل(Daadaa,2018,P.21)

وباستقراء التقارير السنوية لبعض الشركات المساهمة تبين وجود تفاوت كبير فيما يتعلق باختلاف تركيبة كل من هيكل الملكية وخصائص مجلس الإدارة في تلك الشركات، كما حددت النصوص التشريعية الحدود الدنيا لخصائص مجلس الإدارة، ومنها على سبيل المثال: ألا يقل عدد أعضاء مجلس الإدارة عن ثلاثة أعضاء، وأن يكون أغلبية أعضاء مجلس الإدارة من الأعضاء غير التنفيذيين. مثل هذه النصوص أعطت الحرية الكافية للجمعية العامة للمساهمين في تشكيل مجلس الإدارة سواء من حيث العدد أو من حيث طبيعة الأعضاء – تنفيذيين/ غير تنفيذيين – الأمر الذي قد يكون له تأثير على جودة المراجعة. ومما لا شك فيه أن هذا التنوع والاختلاف في خصائص مجلس الإدارة، يؤثر في قراراته وتوصياته، كما أن ارتفاع نسبة هيكل الملكية لأحد الفئات المالكة يجعل لها

نفوذًا وتأثيرًا في اتخاذ القرار داخل مجلس الإدارة دون غيرها. وهو مَا يمثل دافعًا هامًا للبحث في دراسة "هل يكون التنوع والاختلاف في نمط هيكل الملكية وخصائص مجلس الإدارة في الشركات المساهمة المصرية تأثير على جودة المراجعة". **وعليه يمكن صياغة مشكلة الدراسة كما يلي:**

- هل توجد علاقة بين هيكل الملكية وجودة المراجعة؟
- هل توجد علاقة بين خصائص مجلس الإدارة وجودة المراجعة؟
- هل توجد علاقة لكل من هيكل الملكية وخصائص مجلس الإدارة على جودة المراجعة؟

٢- أهداف البحث:

يتمثل الهدف الرئيس للبحث فى دراسة واختبار أثر هيكل الملكية المتمثل في(الملكية المؤسسية، ملكية كبار المستثمرين، الملكية الإدارية)، وخصائص مجلس الإدارة المتمثل في(حجم مجلس الإدارة، استقلالية مجلس الإدارة، ازدواجية مهام الرئيس التنفيذي) على مستوى جودة المراجعة الخارجية بالشركات المسجلة بالبورصة المصرية.

٣-أهمية البحث:

يستمد البحث **أهميته العلمية** من الأهمية التي يحظى بها هيكل الملكية وخصائص مجلس الإدارة فى ضوء قواعد الحوكمة وأثرهاعلى تحسين جودة عملية المراجعة، وذلك في ضوء تزايد حالات التلاعب فى القوائم المالية والفساد المالى فى الشركات على المستوى المحلى والدولى، وفشل مراجعى الحسابات فى إكتشاف التحريفات الجوهرية فى القوائم المالية والتقرير عنها. كما يستمد البحث **أهميته التطبيقية** من الدور الذي يُمكن أنَّ تقوم به الدراسة من إضافة وإثراء لأدبيات البحث المحاسبي في تفسير أثر العلاقة بين نمط هيكل الملكية وخصائص مجلس الإدارة على جودة المراجعة الخارجية في البيئة المصرية.

٦- الإطار النظرى للدراسة:

٦-١ هيكل الملكية وخصائص مجلس الإدارة:

٦-١-١ مفهوم هيكل الملكية:

عرف البعض هيكل الملكية بأنه "وسيلة للسيطرة الداخلية تركز على الجوانب المحددة لملكية الشركة، كما تشير إلى الطريقة التي يتم بها توزيع رأس مال الشركة بين مجموعة من الأفراد والمؤسسات من خلال حقوق تمثيل هذه الملكية". وأشارت دراسة أخرى بأن هيكل الملكية "يمثل حصص المساهمين في الشركة موزعة إما وفقًا لملكية الأسهم أو هوية ملاكها"(يسن، ٢٠١٦،

ص٦٧)، كما عرف أخر هيكل الملكية بأنه "الفئات المختلفة من المساهمين الذين يمتلكون حصص في أسهم الشركة، ودرجة تركز ملكية كل مساهم منهم التي تحدد نصيبه من حقوق التصويت والعوائد المتبقية" (محمد، ٢٠١٥، ص.١١٠)

٦-١-٢ أهمية الإفصاح عن هيكل الملكية:

يرى كل من (Muller-Kahle, 2015, pp72-73) أن أهمية هيكل الملكية تتمثل في:

١- اعتبار الإفصاح عن هيكل الملكية أحد المبادئ الأساسية لحوكمة الشركات حيث تطالب الشركات بالإفصاح عن هيكل رأس المال والترتيبات التي تمكن بعض المساهمين من الحصول على قدر من التحكم الذي يؤثر على سياسة الشركة بما لا يتناسب مع مساهمتهم.

٢- أنه يمكن أصحاب القرار (المساهمين) من اتخاذ قرارات وتوزيع السيطرة داخل الشركة بسبب حق التصويت مثل انتخاب أعضاء مجلس الإدارة والتصديق على تعيين المدير التنفيذي وأعضاء لجنة المراجعة والمراجع الخارجي.

٣- يعتبر الإفصاح عن هيكل الملكية له دور في زيادة كفاءة الأسواق المالية عن طريق زيادة الشفافية.

٤- أصدرت الهيئة العامة للرقابة المالية في مصر قرارًا رقم ٣١ لسنة ٢٠١١ بالإفصاح عن هيكل الملكية وأي تغيرات تطرأ عليه وذلك بشكل دوري كل ثلاثة أشهر.

٥- أصبح الإفصاح عن هيكل الملكية إلزاميًا ويعتبر من ضمن قواعد قيد واستمرار قيد الأوراق المالية بالبورصة المصرية وذلك على الموقع الإلكتروني للبورصة.

٦- أصدرت المنظمات المهنية المنظمة لمهنة المحاسبة والمراجعة المعيار الدولي رقم (٢٤) ونظيره المصري المعيار المحاسبي المصري رقم (١٥) الإفصاح عن الأطراف ذوي العلاقة وذلك بشكل غير مباشر من خلال التأكيد على ضرورة الإفصاح عن العمليات التي تتم بين الشركة وبين الأطراف الأخرى التي لها نصيب في الشركة.

٦/ ١ /٢ أنماط هياكل الملكية:

مما لا شك فيه أن هناك تباين فى هياكل ملكية الشركات ليس بين دول العالم فحسب بل وبين الشركات داخل الدولة الواحدة، حيث يتحدد هيكل ملكية الشركة بإختلاف حصص الملكية للملاك، ويترتب على تباين هيكل الملكية فى الشركات اختلاف قدرة المساهمين الرقابية على الإدارة

وإمكانية حصولهم على المعلومات اللازمة لتقييم أداء الإدارة، ومن ثم سيتم تناول أنماط هيكل الملكية من حيث حجم ملكية الأسهم، ومن حيث هوية ملكية الأسهم على النحو التالي:

١- هياكل الملكية المركزةConcentrated Ownership Structures.
٢- الملكية الإدارية Managerial Ownership.
٣- الملكية العائلية Family Ownership.
٤- الملكية المؤسسيةFinancial Institutional Ownership.
٥- ملكية العاملين Employee Ownership.
٦- الملكية الحكومية :Government Ownership.
٧- هياكل الملكية المشتتة: Dispersed Ownership Structure.

٦-٢ خصائص مجلس الإدارة:

يمثل مجلس إدارة الشركات أحد الآليات التنظيمية لحوكمة الشركات، والتى يمكن من خلاله مراقبة وتوجيه سلوك الادارة العليا بالشركة، لاتخاذ القرارات التى تؤدى إلى تعظيم مصالح الأطراف المهتمة، ويقوم مجلس الإدارة كأحد محددات الحوكمة فى التأكد من سلامة التقارير المحاسبية والمالية للشركة، والإلتزام بأحكام القوانين، والإشراف على عملية الإفصاح، ووضع استراتيجية الشركة، وتحديد أهداف الأداء، ومراقبة التنفيذ لذلك يمثل مجلس إدارة الشركة من منظور حوكمة الشركات أحد الآليات التى تتحمل مسئولية تخفيف حدة مشاكل الوكالة بين الإدارة والأطراف المهتمة، والعمل على تقديم تقارير مالية جيدة (عبدالعليم،٢٠٢١، ص.٢٨) يتولى مجلس إدارة الشركة إدارة الأنشطة المختلفة للشركة بناء على تكليف من الجمعية العامة للمساهمين، لذلك فإن المسئولية النهائية عن الشركة تظل لدى المجلس، ولو قام بتشكيل لجان أو تفويض جهات أو أفراد آخرين في القيام ببعض أعماله، ويتم مساءلة المجلس ومحاسبتهعن إدارة الشركة من قبل الجمعية العامة للمساهمين. ويلعب مجلس إدارة الشركة دورًا هاماًوحاسماً في وضع الأهداف الإستراتيجية للشركة، وإقرار الخطط والسياسات العامة التي تهيمن على سير العمل بالشركة، وكذلك مراقبة أداء الإدارة التنفيذية، والتأكد من فعالية هيكل الرقابة الداخلية وإدارة مخاطر الشركة، وتحديد الأسلوب الأمثل لتطبيق الحوكمة، واعتماد السياسات والمعايير المهنية الواجب إتباعها من قِبل العاملين بما ينعكس على أدائهم وتصرفاتهم. ولذلك فإن لقرارات مجلس الإدارة تأثيراً كبيراً على أداء الشركة بما يضمن الحفاظ على أصولها وتعظيم ثروة مساهميها، ولذلك فإن مجلس الإدارة وجد لحماية

مصالح المساهمين والأطراف ذات العلاقة، لأن مجلس الإدارة مكلف بممارسة الإشراف والرقابة لضمان أن الإدارة تعمل لمصلحة المساهمين والأطراف ذات العلاقة، وبالتالي ضمان جودة التقارير المالية والحد من التلاعب في التقارير المالية (قنديل،٢٠٢٢، ص. ١٠٢٨)

٦-٢-١ مسئوليات مجلس الإدارة:

يقوم مجلس الإدارة بالعديد من المهام داخل الشركة وذلك بهدف التطبيق الجيد لآليات الحوكمة وبالتالي تحسين ملاءمة معلومات هيكل القياس الهرمي للقيمة العادلة وخاصة فيما يتعلق بالمستوى الثالث، حيث تتمثل مهام ومسئوليات مجلس الإدارة فيما يلي(صالح،٢٠١٦، ص ١٥):

- وضع الاستراتيجيات والسياسات والخطط والاجراءات التي من شأنها تحقيق مصلحة الشركة وأهدافها وتعظيم حقوق مساهميها.
- اتخاذ الاجراءات اللازمة لضمان حصول جميع المساهمين على حقوقهم ومعاملتهم بشكل يحقق العدالة والمساواة دون تمييز ولضمان الالتزام بالقوانين واللوائح السارية.
- وضع سياسة إدارة المخاطر التي قد تواجهها الشركة.
- وضع سياسة الإفصاح والشفافية الخاصة بالشركة ومتابعة تطبيقها.
- إعداد التقارير السنوية ونصف السنوية وربع السنوية وتعرض تقريباً سنوياً على المساهمين.
- وضع اجراءات عمل لتطبيق قواعد الحوكمة الرشيدة في الشركة وتقييم مدى الالتزام بتطبيقها بشكل سنوي.
- اتخاذ الخطوات الكفيلة بتحقيق الرقابة الداخلية على سير العمل في الشركة.

٦-٢-٢ أهم خصائص مجلس الإدارة:

يلعب مجلس الإدارة دوراً هاماً فى مراقبة سلوك الإدارة وفى عمل توافق فى المصالح بين المساهمين وإدارة المنشأة، حيث يعد مجلس الإدارة وكيلاً عن المساهمين لإدارة المنشأة والرقابة على إدارته التنفيذية، ويمتلك أعضاء مجلس الإدارة السلطة لتعيين وإقالة ومراقبة الإدارة العليا وكذلك تحديد مكافآتهم، مع الأخذ فى الإعتبار تحقيق قيمة أفضل للمساهمين وحماية رأس المال المستثمر (Jerab, 2011, P.7)، إلا أن فعالية الدور الرقابى للمجلس تتوقف على مايتسم به من خصائص، ويجب أن تتوافر تلك الخصائص فى المجلس لأنها تساعد على تفعيل عملية الرقابة، وتتمثل خصائص مجلس الإدارة على النحو التالى:

١- حجم مجلس الإدارة.
٢- إستقلال مجلس الإدارة
٣- الجمع بين دور رئيس مجلس الإدارة والعضو المنتدب Duality Role
٤- عدد اجتماعات مجلس الإدارة Number of meetings
٥- التنوع بين الجنسين في مجالس الإدارة: Gender Diversity

٧- الدراسات السابقة ذات الصلة:

تتعرض الباحثة في هذا القسم إلى تحليل أدبيات الفكر المحاسبي التي اهتمت بتفسير العلاقة بين نمط هيكل الملكية وخصائص مجلس الإدارة وأثر ذلك على جودة المراجعة الخارجية، كما يلي:

دراسة (Makni et al., 2012) وهدفت تلك الدراسة إلى: تحليل آليات الحوكمة ممثلة بهيكل الملكية، وحجم الشركة، ومديونيتها، وتركيبة مجلس الإدارة على مستوى جودة المراجعة، واشتملت عينة الدراسة على ٢٩ شركة مدرجة في بورصة تونس (WVMT) للفترة من (٢٠٠٥-٢٠٠٩م) بمجمل (١٣٧) مفردة. **وتوصلت الدراسة إلى:** تأثير حجم مجلس الإدارة، وازدواجية مهام المدير التنفيذي، ووجود مستثمرين كبار على مستوى جودة المراجعة بصورة إيجابية ولكن في المقابل تؤثر احتمالية وجود مستثمرين مؤسسات وحجم الشركة بصورة عكسية على جودة المراجعة.

بالإضافة إلى عدم وجود تأثير لوجود أعضاء مستقلين في مجلس الإدارة ومديونية الشركة على اختيار منشأة مراجعة ذو جودة أعلى.

في حين هدفت دراسة (Alfraih،2016) إلى الكشف عن العلاقة بين تركيبة مجلس الإدارة متمثلة " باستقلالية المجلس، وتنوعه وتعدد عضويات الأعضاء، وحجمه، وإزدواجية مهام المدير التنفيذي" وبين اختيار منشأة المراجعة وجودة أداء المراجعة، ومن أجل تحقيق هدف الدراسة أجريت على عينة تتكون من (١٩٥) شركة مدرجة في بورصة الكويت لعام ٢٠١٣. **وتوصلت الدراسة إلى:** وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين حجم مجلس الإدارة واستقلاليته وتنوعة وبين احتمالية اختيار منشأة مراجعة من(Big4)، كما توصلت إلى وجود تأثير سلبي لازدواجية مهام المدير التنفيذي على احتمالية اختيار مراجع ذو جودة عالية، أيضًا تعدد عضويات أعضاء مجلس الإدارة وبين اختيار مراجع من (Big4) كانت في إتجاه إيجابي ولكن لم تكن دالة إحصائيًا. وبصورة

عامة أشارت الدراسة إلى أن تركيبة مجلس الإدارة تؤثر على اختيار منشأة المراجعة حيث تشكل آلية لتعزيز ودعم مراجعى حسابات ذو جودة عالية.

في حين هدفت دراسة (غريب، ٢٠١٦) إلى دراسة أثر خصائص مجلس الإدارة والملكية المؤسسية على جودة المراجعة الخارجية في شركات المساهمة السعودية، وأجريت الدراسة على عينة مكونة من (١٠١) شركة غير مالية مدرجة بالبورصة السعودية. **وتوصلت الدراسة:** إلى وجود أثر إيجابي ذي دلالة إحصائية لكل من وجود أعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين والملكية المؤسسية على جودة المراجعة الخارجية، وعدم وجود تأثير معنوي لكل من حجم المجلس وازدواجية مهام المدير التنفيذي على جودة المراجعة في الشركات محل الدراسة.

أما دراسة (Khasharmeh, H., & Joseph, N 2017) فقد هدفت إلى التعرف على أثر هيكل الملكية كعنصر أساسي في الحوكمة على جودة المراجعة متمثلة في حجم منشأة المراجعة، حيث تم تمثيل هيكل الملكية من خلال الملكية الأجنبية، وتركز الملكية، وملكية المؤسسات، وذلك على عينة تتكون من (٣٨) شركة مدرجة و(٩٨) شركة غير مدرجة في بورصة البحرين لعام ٢٠١٥م. **وتوصلت الدراسة إلى:** إن متغير الملكية الأجنبية له علاقة قوية إيجابية مع جودة المراجعة، وأن ملكية المؤسسات وتركيز الملكية لها علاقة إيجابية ولكنها غير دالة إحصائياً على تحسين جودة المراجعة.

كذلك هدفت دراسة (Al-Najjar,2018)إلى معرفة آليات الحوكمة الداخلية مثل استقلالية كل من مجلس الإدارة ولجنة المراجعة، واجتماعات مجلس الإدارة ولجنة المراجعة، بالإضافة إلى حجم مجلس الإدارة، على خصائص جودة المراجعة، وتحديداً تأثيره على أتعاب المراجعة وعلى احتمالية تعيين مراجعى من (Big4). وتكونت عينة الدراسة من (٣٠٧) شركة متوسطة وصغيرة غير مالية في الفترة من (٢٠٠٠-٢٠٠٩م). **وتوصلت الدراسة إلى:** وجود تأثير سلبي لاستقلالية لجنة المراجعة على أتعاب المراجعة. أما فيما يتعلق بتأثير تلك الآليات على قرار اختيار منشأة المراجعة. فقد أثر كلاً من من استقلالية مجلس الإدارة وعدد اجتماعات لجنة المراجعة تأثير إيجابي على قرار اختيار منشأة مراجعة ذو جودة أعلى.

أيضا هدفت دراسة (خليل، ٢٠١٩) إلى تحديد علاقة وتأثير كلاً من أنماط هيكل الملكية وخصائص مجلس الإدارة بمنظمات الأعمال المختلفة، على الدور الرقابى للجنة المراجعة وإنعكاس ذلك على الحد من مشكلة عدم تماثل المعلومات المحاسبية وذلك من خلال القيام بإجراء دراسة

تطبيقية على عدد (٣٠) شركة مساهمة مصرية مسجلة بالبورصة المصرية ضمن مؤشر EGX 70 خلال الفترة من عام ٢٠١٥ حتى عام ٢٠١٧ بإستخدتم الأساليب الإحصائية المناسبة لإجراء التحليل الإحصائى وإختبار فروض البحث. **وتوصلت الدراسة إلى:** وجود علاقة إرتباط موجبة ذات دلالة إحصائية بين أنماط الملكية المختلفة وبين الدور الرقابى للجنة المراجعة، وكان أكثر أنماط الملكية تأثيراً هو نمط الملكية المؤسسية، كذلك توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين خصائص مجلس الإدارة وممارسة الدور الرقابى للجنة المراجعة للحد من عدم تماثل المعلومات المحاسبية.

طبقًا لما انتهت إليه الدراسات السابقة يُمكن للباحثة الإشارة إلى بعض الدلالات واوجه الاستفادة منها، وما تمتاز به الدراسة الحالية كما يلي:

- عدم وجود إتفاق بين الدراسات السابقة حول طبيعة العلاقة بين نمط هيكل الملكية وخصائص مجلس الإدارة وجودة المراجعة، فما تعده إحدى الدراسات آثارًا إيجابية تعده دراسة أخرى آثارًا سلبية، وتراه دراسة ثالثة ليس له تأثير، وذلك على كل نمط من أنماط هيكل الملكية وأيضًا على كل خاصية من خصائص مجلس الإدارة.
- يرجع التباين في الدراسات السابقة حول أثر نمط هيكل الملكية وخصائص مجلس الإدارة على جودة المراجعة إلى اختلاف الدول التي أجريت فيها هذه الدراسات من حيث العوامل البيئة والاجتماعية والثقافية والقانونية، والتي قد تنعكس على أعضاء مجلس الإدارة، وكذلك نمط الملكية، ودورهم الفاعل في اتخاذ القرارات بشركات المساهمة على وجه العموم، واختيار منشأة المراجعة على وجه الخصوص.
- تمتاز الدراسة الحالية من ناحية هدفها العام وهو معرفة أثر هيكل الملكية وخصائص مجلس الإدارة على جودة المراجعة في بيئة الأعمال المصرية.

٨- فروض البحث:

فى ضوء ما تم عرضه من الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع البحث وفي سياق مشكلة البحث يمكن صياغة فروض البحث كما يلي:

- **الفرض الأول:** توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أنماط هيكل الملكية (الملكية المؤسسية – الملكية المركزة – الملكية الإدارية) وجودة المراجعة الخارجية.
- **الفرض الثانى:** توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين خصائص مجلس الإدارة (حجم مجلس الإدارة– إستقلالية مجلس الإدارة – إزدواجية المدير التنفيذى) وجودة المراجعة الخارجية.

- **الفرض الثالث:** يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأنماط هيكل الملكية وخصائص مجلس الإدارة على جودة المراجعة الخارجية.

٩- منهجية البحث:

تعتمد الباحثة على كلاً من المنهج الاستنباطي فى مراجعة الأدب المحاسبي في مجال نمط هيكل الملكية وخصائص مجلس الإدارة وجودة المراجعة الخارجية، بهدف الاستفادة منه فى صياغة الإطار النظري والاستفادة من المساهمات العلمية ذات الصلة، والمنهج الاستقرائي لبلورة تأثير كل من نمط هيكل الملكية وخصائص مجلس الإدارة.

٩-١ مجتمع البحث:

يتمثل مجتمع الدراسة في شركات المساهمة المسجلة في بورصة الأوراق المالية المصرية والمدرجة فى مؤشر (EGX100) وذلك خلال سلسلة زمنية من السنوات من عام ٢٠١٨م حتى عام ٢٠٢١م. وقامت الباحثة باختيار عينة من شركات المساهمة المدرجة فى مؤشر (EGX100) والموزعة على عدد من القطاعات الاقتصادية المختلفة وفقاً لمدى استيفاء الشركات لمجموعة من المحددات والضوابط حددتها الباحثة والتي يجب أخذها في الإعتبار عند تعميم نتائج الدراسة وهي:

١- أن تكون أسهم تلك الشركات مقيدة ببورصة الأوراق المالية المصرية ضمن مؤشر البورصة (EGX100)، وتكون خاضعة للتداول داخل المؤشر طوال سنوات الدراسة.
٢- إستبعاد شركات القطاع الخدمات المالية (قطاع البنوك، وقطاع الخدمات المالية غير المصرفية) لما لهما من خصائص تميز طبيعة عملهما، بالإضافة إلى إختلاف المتطلبات القانونية والتنظيمية التى تخضع لها هذه المؤسسات والتي يلزمها بها البنك المركزى.
٣- أن تكون الشركة قد مضى على قيدها في البورصة أكثر من أربعة سنوات وهي مدة الدراسة، وألا تكون قد تعرضت للشطب أو الاندماج أو التوقف خلال فترة الدراسة.
٤- أن تتوافر التقارير المالية السنوية للشركة بانتظام، والافصاح عنها بالعملة المصرية (الجنيه المصرى)، وأن تتوافر فيها بيانات كافية لحساب متغيرات الدراسة

٩-٢ متغيرات الدراسة وطرق قياسها:

المتغير المستقل (X):

أ) أنماط هيكل الملكية: حددت الباحثة بعض أنماط هيكل الملكية وطرق قياسها كما يلي:

١- **الملكية المؤسسية:** يتم قياس نسبة الملكية المؤسسية (Institutional Ownership) من خلال نسبة الأسهم المملوكة من جانب المؤسسات مثل البنوك، شركات التأمين، صناديق الاستثمار، الشركات القابضة، صناديق التقاعد والمعاشات واتحاد العاملين، إلى عدد الأسهم الكلية للشركة.

٢- **الملكية المركزة:** يتم قياس تركز الملكية (Concentrated Ownership) بنسبة الأسهم المملوكة من جانب كبار المساهمين الذين يملكون ٥% أو أكثر.

٣- **الملكية الإدارية:** يتم قياس الملكية الإدارية (Managerial Ownership) من خلال نسبة الأسهم المملوكة من جانب الإدارة العليا والإدارة التنفيذية إلى إجمالي الأسهم.

ب) خصائص مجلس الإدارة: حددت الباحثة بعض خصائص مجلس الإدارة وطرق قياسها كما يلي:

١- **حجم مجلس الإدارة:** يتم قياس هذا المتغير(Board size) بعدد أعضاء مجلس الإدارة وفقا لتقرير الإفصاح عن هيكل الملكية للشركة الموجهه إلى البورصة المصرية سنوي، وعند قياس الأثر التفاعلى بين خصائص الإدارة وأنماط هيكل الملكية يتم التعامل مع هذا المتغير كمتغير وهمى يأخذ القيمة (١) إذا كان عدد أعضاء مجلس الإدارة أكبر من (١٠) أعضاء، والقيمة (٠) بخلاف ذلك، حيث تضمنت لائحة حوكمة الشركات في مصر المادة الثانية عشرة نصًا مفاده ألا يقل عدد أعضاء مجلس الإدارة عن ثلاثة، ولا يزيد على ثلاث عشرة عضواً. كما حدد نظام الشركات في المادة (٦٦) منه الحد الأدنى لمجلس الإدارة بثلاثة أعضاء.

٢- **إستقلالية مجلس الإدارة:** يتم قياس هذا المتغير(Board Independence) بعدد أعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين إلى إجمالي أعضاء مجلس الإدارة، وعند قياس الأثر التفاعلى بين خصائص الإدارة وأنماط هيكل الملكية يتم التعامل مع هذا المتغير كمتغير وهمى يأخذ القيمة (١) إذا كان إستقلالية أعضاء مجلس الإدارة أكبر من (٥٠%)، والقيمة (٠) بخلاف ذلك، فعلى المستوي التشريعي في مصر نصت لائحة حوكمة الشركات على وجوب أن تكون أغلبية أعضاء المجلس من الأعضاء غير التنفيذيين.

٣- **إزدواجية دور المدير التنفيذي:** يتم قياس هذا المتغير (CEO duality) كمتغير وهمى يأخذ القيمة (١) إذا كان هناك فصل بين مهام المدير التنفيذي للشركة ومهام رئيس مجلس الإدرة، والقيمة (٠) بخلاف ذلك. وفي جمهورية مصر العربية وفقًا لنص المادة الثانية عشرة من لائحة الحوكمة فقرة (د)، يحظر الجمع بين منصب رئيس مجلس الإدارة وأي منصب تنفيذي بالشركة.

ولأغراض التحليل الإحصائي ولإمكانية قياس الأثر التفاعلى لأنماط هيكل الملكية وخصائص مجلس الإدارة يتم تكوين متغير تجميعى لخصائص مجلس الإدارة تمثل الخصائص الجيدة لمجلس الإدارة وفقا لقواعد الحوكمة في مصر، يأخذ هذا المتغير القيمة من (١) حتى (٣) حسب مدى اتفاق حجم مجلس الإدارة واستقلاليته وإزدواجية دور المدير التنفيذي لقواعد الحوكمة في مصر.

المتغير التابع (Y): جودة المراجعة الخارجية (Audit Quality):

يتم قياس جودة المراجعة الخارجية بدلالة متغير ممارسات إدارة الأرباح بالقوائم المالية، حيث إنخفاض ممارسات إدارة الأرباح بالقوائم المالية للشركة يدل على جودة المراجعة من قبل مراقب الحسابات لهذه القوائم، ويُعد نموذج(Jones, 1991) المعدل من أكثر النماذج المستخدمة لقياس ممارسات إدارة الأرباح ويعتمد هذا النموذج على حساب الاستحقاقات الاختيارية كمؤشر لإدارة الأرباح، ويمكن حسابه من خلال الخطوات التالية:

تحديد قيمة حسابات الاستحقاق الكلية (Total Accruals (TA):

تم قياس الاستحقاق الإجمالى بطريقة التدفق النقدى من خلال الفرق بين صافي الدخل قبل البنود غير العادية أو الدخل بعد الفوائد والضرائب والتدفق النقدى من العمليات التشغيلية.

$$TA_{it} = IBEI_{it} - CFO_{it}$$

حيث أن: TA يمثل إجمالي حسابات الاستحقاق للشركة (i) خلال الفترة (t)، IBX_{it} يمثل الدخل قبل البنود غير العادية، أو الدخل بعد الفوائد والضرائب للشركة (i) في السنة (t)، CFO_{it}: يمثل التدفقات النقدية من الأنشطة التشغيلية للشركة (i) في السنة (t).

بناء نموذج الانحدار لمجموعة المتغيرات المؤثرة على حسابات الاستحقاق الكلية:

تم استخدام النموذج المقترح من جانب (Kothari et al., 2005) والذي يمثل تعديلاً لنموذج (Jones 1991) بالأداء المالي للشركة، ويسمى نموذج مطابقة الأداء (PM)، وطبقًا لهذا النموذج فإنَّ معادلة الانحدار المستخدمة للعوامل المؤثرة على حسابات الاستحقاق الكلية تتمثل فيمًا يلي:

$$TA_{it} = \beta_0 + \beta_1(\frac{1}{A_{it}}) + \beta_2(\frac{\Delta REV_{it} - \Delta AR_{it}}{A_{it-1}}) + \beta_3(\frac{PPE_{it}}{A_{it-1}}) + \beta_4(\frac{ROA_{it}}{A_{it-1}}) + \varepsilon_{it}$$

حيث أن:A إجمالي الأصول في نهاية السنة،ΔREV : تمثل التغير في إيرادات الشركة(i) في العام(t) عن العام السابق (t-1)، ΔAR: تمثل التغير في حسابات المدينين للشركة (i) في العام (t) عن العام السابق (t-1)، PPE: تمثل الأصول الثابتة (العقارات والآلات والمعدات) خلال العام، ROA: يمثل معدل العائد على الأصول، ε: تمثل المبلغ المتبقي (residuals) في معادلة الانحدار.

تحديد قيمة حسابات الاستحقاق غير الاختيارية (Nondiscretionary Accruals):

يتم في هذه المرحلة استخدام القيم التقديرية لمعالم نموذج الانحدار ($\beta_{0,1,2,3,4}$) في المرحلة السابقة لتحديد قيمة حسابات الاستحقاق غير الاختيارية لكل شركة على حدة وخلال كل سنة من سنوات الدراسة، وذلك من خلال المعادلة:

$$NDA_{it} = \hat{\beta}_0 + \hat{\beta}_1(\frac{1}{A_{it}}) + \hat{\beta}_2(\frac{\Delta REV_{it} - \Delta AR_{it}}{A_{it-1}}) + \hat{\beta}_3(\frac{PPE_{it}}{A_{it-1}}) + \hat{\beta}_4(\frac{ROA_{it}}{A_{it-1}}) + \varepsilon_{it}$$

حيث أن: (NDA): تمثل حسابات الاستحقاق غير الاختيارية.

تقدير الاستحقاق الاختياري (DA) Discretionary Accruals:

تم تقدير (DA) من خلال الفرق بين كل من الاستحقاق الإجمالي وغير الاختياري كالأتي:

$$DA_{it} = TA_{it} - NDA_{it}$$

وتم استخدام (DA_t) كمؤشر لإدارة الأرباح، حيث يشير قيمة الاستحقاق الاختياري إلى وجود إدارة للأرباح، أما إذا كانت قيمة الاستحقاق الاختياري مساوية للصفر أو قريبة من الصفر فإنَّ ذلك يشير إلى عدم وجود إدارة للأرباح.

المتغيرات الرقابية (C) :

تعتمد الباحثة على بعض المتغيرات الرقابية والتى قد يكون لها تأثير على المتغير التابع للدراسة **(جودة المراجعة الخارجية)، ومن ثم وجب إدراجها كمتغيرات رقابية وذلك لضمان تحييد أثرها عند قياس أثر أنماط هيكل الملكية وخصائص مجلس الإدارة على جودة المراجعة**، ومن أهم هذه المتغيرات وطرق قياسها يوضحها الجدول التالى:

جـدول(١) طرق قياس المتغيرات الرقابية

المتغيرات الرقابية	مبررات الإدخال كمتغير رقابى	التعريف الإجرائى (طريقة القياس)
حجم الشركة (FSIZE)	توصلت الأدلة التطبيقية للعديد من الدراسات إلى أن حجم الشركة وربحيتها والرافعة المالية لها وحجم مكتب المراجعة يوثر كل منهما جودة المراجعة ، وأن هناك تفاوت في إتجاه هذه العلاقة (إيجابية – سلبية)	يقاس حجم الشركة باللوغاريتم الطبيعي لإجمالي الأصول
ربحية الشركة (ROA)		يقاس من خلال نسبة صافى ربح الشركة إلى إجمالي أصول الشركة في نهاية العام
الرافعة المالية (LEV)		تقاس الرافعة المالية بنسبة إجمالى الديون (الإلتزمات المتداولة والإلتزمات طويلة الأجل) إلى حقوق الملكية.
حجم مكتب المراجعة (BIG4)		إعتمدت الباحثة عند قياسها لحجم مكتب المراجعة على مدى إرتباط مكتب المراجعة بأحد المكاتب الكبرى (BIG4) بحيث يأخذ المتغير القيمة (١) في حالة إذا كان مكتب المراجعة للشركة من مكاتب المراجعة الكبرى (BIG4) أو يرتبط بها، والقيمة (٠) بخلاف ذلك.

٩-٣ الأساليب الاحصائية المستخدمة

قامت الباحثة بتطبيق بعض الأساليب الإحصائية الواردة بمجموعة البرامج الإحصائية للعلوم الاجتماعية [(Statistical Package for Social Science (SPSS] (الإصدار (٢٥)) وقد تطلبت طبيعة البيانات تحديد الخطوات والأساليب الإحصائية، والتي تتمثل فيما يلي:

تحديد مدى صلاحية البيانات للتحليل الإحصائى من خلال اختبار مدى تبعية البيانات للتوزيع الطبيعى بإستخدام إختبار (Kolmogorov - Smirnov) واختبار (Shapiro–Wilk)، وقياس القدرة التفسيرية لنماذج الدراسة من خلال اختبار التداخل الخطي (Collinearity (Multi- والإرتباط الذاتي بين المتغيرات المفسرة من خلال اختبار(Durbin Watson Test).

توصيف المتغيرات الكمية للدراسة من خلال أساليب الإحصاء الوصفي وأهمها الوسط الحسابي، الانحراف المعياري، وأعلى قيمة وأقل قيمة.

إختبار فروض الدراسة من خلال أساليب الإحصاء الاستدلالي وأهمها تحليل الارتباط (Correlation analysis)، وتحليل الإنحدار (Regression Model) بنوعيه البسيط والمتعدد، مع التركيز على معامل التحديد (R Square).

وفى ضوء ما سبق يمكن للباحثة تحديد الأساليب المستخدمة في التحليل الإحصائى كما يلى:

أساليب الإحصاء الوصفي:

الوسط الحسابي.	Mean
الإنحراف المعيارى	Standard Deviation
أكبر قيمة وأقل قيمة.	Minimum/Maxmim

أساليب الإحصاء الاستدلالي:

اختبار التوزيع الطبيعى	Test of Normality
اختبار الارتباط الذاتي	Durbin Watson Test
اختبار التداخل الخطى	Multicol linearity Test
اختبار كروسكال ويلز للتباين	Kruskal-Wallis Test
معامل الارتباط.	Correlation Coefficient
نموذج الانحدار.	Regression Model

٩-٤ نماذج الدراسة:

في ضوء فروض الدراسة قامت الباحثة بتطوير (٩) نماذج كمية من خلالها يتم قياس أثر أنماط هيكل الملكية وخصائص مجلس الإدارة على جودة المراجعة الخارجية فى وجود بعض المتغيرات الرقابية (الحاكمة) التي حددتها الباحث والتى من شأنها ضبط العلاقة فيما بين المتغيرات المستقلة والمتغيرات التابعة، وذلك كما يلي:

النموذج الأول: نموذج لاختبار أثر الملكية المؤسسية على جودة المراجعة الخارجية، ويمكن صياغته بالمعادلة التالية:

معادلة (١)	AQ = β0+β1(INSOWN) +β2(FSIZE) +β3(ROA) + β4(LEV) + β5 (BIG4) + εit

حيث: INSOWN هي الملكية المؤسسية، FSIZE هو حجم الشركة، LEV درجة الرفع المالى، ROA ربحية الشركة، BIG4 يمثل حجم مكتب المراجعة.

النموذج الثانى: نموذج لاختبار أثر الملكية المركزة على جودة المراجعة الخارجية، ويمكن صياغته بالمعادلة التالية:

معادلة (٢)	AQ = β0+β1(CONOWN) +β2(FSIZE) +β3(ROA) +β4(LEV) + β5 (BIG4) + εit

حيث: CONOWN هي الملكية المركزة، FSIZE هو حجم الشركة، LEV درجة الرفع المالى، ROA ربحية الشركة، BIG4 يمثل حجم مكتب المراجعة.

النمـوذج الثالـث: نمـوذج لاختبـار أثـر الملكيـة الإداريـة علـى جـودة المراجعـة الخارجيـة، ويمكن صياغته بالمعادلة التالية:

معادلة (٣)	= β0+β1(MANOWN) +β2(FSIZE) +β3(ROA) +β4(LEV) + β5 AQ (BIG4) + εit

حيـث: MANOWN هـي الملكيـة الإداريـة، FSIZE هـو حجـم الشـركة، LEV درجـة الرفع المالى، ROA ربحية الشركة، BIG4 يمثل حجم مكتب المراجعة.

النمـوذج الرابـع: نموذج لاختبار أثر حجم مجلس الإدارة على جودة المراجعة الخارجية، ويمكن صياغته بالمعادلة التالية:

معادلة (٤)	= β0+β1(BSIZE) +β2(FSIZE) +β3(ROA) +β4(LEV) + β5 AQ (BIG4) + εit

حيث: BSIZE هي حجم مجلس الإدارة، FSIZE هو حجم الشركة، LEV درجة الرفع المالى، ROA ربحية الشركة، BIG4 يمثل حجم مكتب المراجعة.

النمـوذج الخـامس: نمـوذج لاختبـار أثـر إسـتقلالية مجلـس الإدارة علـى جـودة المراجعـة الخارجية، ويمكن صياغته بالمعادلة التالية:

معادلة (٥)	= β0+β1(BIND) +β2(FSIZE) +β3(ROA) +β4(LEV) + β5 AQ (BIG4) + εit

حيـث: BIND هـي إسـتقلالية مجلـس الإدارة، FSIZE هـو حجـم الشـركة، LEV درجـة الرفع المالى، ROA ربحية الشركة، BIG4 يمثل حجم مكتب المراجعة.

النموذج السادس: نموذج لاختبار أثر إزدواجية دور المدير التنفيذى على جودة المراجعة الخارجية، ويمكن صياغته بالمعادلة التالية:

معادلة (٦)	= β0+β1(CEODUA) +β2(FSIZE) +β3(ROA) +β4(LEV) + AQ (BIG4) + εit β5

حيث: CEODUAهي إزدواجية دور المدير التنفيذى، FSIZE هو حجم الشركة، LEV درجة الرفع المالى، ROA ربحية الشركة، BIG4 يمثل حجم مكتب المراجعة.

النموذج السابع: نموذج لاختبار أثر الملكية المؤسسية وخصائص مجلس الإدارة على جودة المراجعة الخارجية، ويمكن صياغته بالمعادلة التالية:

BC) +β2(FSIZE) +β3(ROA) *= β0+β1(INSOWN AQ (BIG4) + εit +β4(LEV) + β5	معادلة (٧)

حيث: INSOWN*BC هي الملكية المؤسسية فى ضوء الخصائص الجيدة لمجلس الإدارة، FSIZE هو حجم الشركة، LEV درجة الرفع المالى، ROA ربحية الشركة، BIG4 يمثل حجم مكتب المراجعة.

النموذج الثامن: نموذج لاختبار أثر الملكية المركزة وخصائص مجلس الإدارة على جودة المراجعة الخارجية، ويمكن صياغته بالمعادلة التالية:

BC) +β2(FSIZE) +β3(ROA) *= β0+β1(CONOWN AQ (BIG4) + εit +β4(LEV) + β5	معادلة (٨)

حيث: CONOWN* BC هي الملكية المركزة فى ضوء الخصائص الجيدة لمجلس الإدارة، FSIZE هو حجم الشركة، LEV درجة الرفع المالى، ROA ربحية الشركة، BIG4 حجم مكتب المراجعة.

النموذج التاسع: نموذج لاختبار أثر الملكية الإدارية وخصائص مجلس الإدارة على جودة المراجعة الخارجية، ويمكن صياغته بالمعادلة التالية:

BC) +β2(FSIZE) +β3(ROA) *= β0+β1(MANOWN AQ (BIG4) + εit +β4(LEV) + β5	معادلة (٩)

حيث: MANOWN*BC هي الملكية الإدارية فى ضوء الخصائص الجيدة لمجلس الإدارة، FSIZE هو حجم الشركة، LEV درجة الرفع المالى، ROA ربحية الشركة، BIG4 حجم مكتب المراجعة.

١٠- نتائج التحليل الإحصائى للبيانات والمعلومات:

واعتمد تحليل نتائج الدراسة على ثلاث مراحل بدأت بالتحقق من صلاحية البيانات للتحليل الإحصائى ومدى قوة نماذج الدراسة، ثم تناول الإحصاء الوصفي لمتغيرات الدراسة وانتهاء بتقدير نماذجها واختبار الفروض من خلال تحليل الإرتباط والإنحدار.

ولتحقيق الهدف من هذا المبحث تتناولت الباحثة التحليل الاحصائي للبيانات ونتائج اختبار فروض الدراسة من خلال النقاط التالية:

١٠-١ *صلاحية* البيانات وإختبار التداخل الخطى والإرتباط الذاتى

للتحقق من صلاحية البيانات وجودة نماذج الدراسة قامت الباحثة بما يلي:

١٠-١-١ تحديد تبعية البيانات للتوزيع الطبيعي (Normal Distribution Test):

قامت الباحثة باستخدام اختبار (Kolmogorov - Smirnov) واختبار (Shapiro–Wilk) للتأكد من أن نمط التوزيع الذي تسلكه بيانات الدراسة هو توزيع طبيعي وذلك بالنسبة لمتغيرات الدراسة المتصلة، وذلك لتحديد نوع الاختبارات التي ستستخدمها الباحثة في التحليل الإحصائي للبيانات مابين اختبارات الإحصاء المعلمى واختبارات الإحصاء اللامعلمى، والجدول التالي يوضح قيم الاختبارات والقيمة الإحتمالية (P-value) لكل متغير أمام كل اختبار:

جـــدول(٢) نتائج إختبار تبعية بيانات متغيرات الدراسة المتصلة للتوزيع الطبيعي

متغيرات الدراســة		Kolmogorov-Smirnov Statistic		Shapiro-Wilk Statistic	
		Value	P-value	Value	P-value
ممارسات إدارة الأرباح (مقياس بديل لجودة المراجعة)	JONES	٠.١٨٧	٠.٠٠٠	٠.٦٩٤	٠.٠٠٠
حجم مجلس الإدارة	BSIZE	٠.٢٩٤	٠.٠٠٠	٠.٨٥٤	٠.٠٠٠
استقلالية مجلس الإدارة	BIND	٠.٢٧٨	٠.٠٠٠	٠.٨٠٤	٠.٠٠٠
الملكية المؤسسية	INSOWN	٠.١٩٥	٠.٠٠٠	٠.٨١٩	٠.٠٠٠
الملكية المركزة	CONOWN	٠.٢٣٢	٠.٠٠٠	٠.٨٢١	٠.٠٠٠
الملكية الإدارية	MANOWN	٠.٢٢٢	٠.٠٠٠	٠.٧٩٨	٠.٠٠٠
حجم الشركة	FSIZE	٠.٠٣٧	*٠.٢٠٠	٠.٩٨٩	٠.٠٠٠
ربحية الشركة	ROA	٠.٢١٦	٠.٠٠٠	٠.٦٧٨	٠.٠٠٠
الرافعة المالية	LEV	٠.٣٣٩	٠.٠٠٠	٠.٣٣٩	٠.٠٠٠

المصدر: الجدول من إعداد الباحثة بالإعتماد على مخرجات التحليل الإحصائى، وعدد المشاهدات (٢٧٢) مشاهدة، ومعنوية الأختبارات عند (٠.٠٥)

يتضح من الجدول السابق أن القيمة الإحتمالية (P-value) لاختبار (Kolmogorov-Smirnov) واختبار (Shapiro-Wilk) أقل من (٠,٠٥) لمعظم المتغيرات، وبناءً على ذلك فإن النمط الذى تسلكه بيانات متغيرات الدراسة المتصلة لا يتبع التوزيع الطبيعي، ومن ثم قبول الفرض العدمي بأن تلك البيانات لا تتبع التوزيع الطبيعي، وفي محاولة من الباحثة للتغلب على مشكلة عدم

تبعية بيانات متغيرات الدراسة المتصلة للتوزيع الطبيعي فقد تم إعادة إجراء الاختبارات بعد استخدام دلة اللوغاريتم (natural logarithm function) إلا أن نتائج إعادة الاختبار لم تأتى بجديد، حيث أن النمط الذي تسلكه بيانات معظم المتغيرات ما زال لا يتبع التوزيع الطبيعي، وجدير بالذكر فإن هذه المشكلة يمكن التغاضي عنها وذلك نظرا لكبر حجم مشاهدات عينة الدراسة المتاحة للتحليل الإحصائى والذي بلغت (٢٧٢) مشاهدة بحيث يكون هذا الشرط غير ذي تأثير على صحة النماذج التطبيقية للدراسة، والجدير بالذكر أن البيانات الخاصة بباقى المتغيرات لا تخضع لشروط إختبار التوزيع الطبيعى فهي متغيرات غير متصلة (وهمية) (Dummy Variable) ذات قيم ثنائية.

١٠-١-٢ اختبار علاقة التداخل الخطى المتعدد والإرتباط الذاتي بين متغيرات الدراسة المفسرة:

اختبرت الباحثة مدى وجود مشكلة التداخل الخطي المتعدد بين متغيرات الدراسة المفسرة (المستقلة والرقابية) من خلال اختبار (Multi-Collinearity Test) والذى من خلاله يتم حساب معامل تضخم التباين (VIF) ، ومعامل التباين المسموح به (Tolerance) لكل متغير من المتغيرات المفسرة التى تؤثر في المتغير التابع لنماذج الدراسة، ويرى (Kutner et al, 2005) أنه كلما كانت قيمة معامل (VIF) اقل من (١٠)، وقيمة معامل (Tolerance) أقل الواحد الصحيح فإن ذلك يعد مبررا كافيا للحكم على أن المتغيرات المفسرة لا تعاني من وجود مشكلة التداخل الخطى، بالإضافة إلى التحقق من خلو متغيرات النماذج من مشكلة الارتباط الذاتي باستخدام اختبار(Durbin Watson Test). ولتحقيق الهدف من ذلك اختبرت الباحثة مدى وجود مشكلة التداخل الخطي المتعدد بالإضافة إلى التحقق من خلو متغيرات النماذج من مشكلة الارتباط الذاتي بين متغيرات الدراسة المفسرة للفرض الأول من خلال حساب معامل تضخم التباين (VIF)، وقيمة (Durbin Watson Test) وذلك كما يلى:

جـدول(٣) نتائج إختبارات التداخل الخطى والارتباط الذاتي بين متغيرات الفرض الأول

المتغيرات المستقلة والرقابية		المتغير التابع	نماذج الدراسة المرتبطة بالفرض الأول للدراسة (المتغير التابع هو جودة المراجعة الخارجية بدلالة ممارسات إدارة الأرباح)					
			النموذج الأول		النموذج الثانى		النموذج الثالث	
			VIF	Tolerance	VIF	Tolerance	VIF	Tolerance
أنماط هيكل الملكية	X1	الملكية المؤسسية	١.٠١٣	٠.٩٨٧	--	--	--	--
	X2	الملكية المركزة	--	--	١.٠١٥	٠.٩٨٥	--	--
	X3	الملكية الإدارية	--	--	--	--	١.٠١١	٠.٩٨٩
متغيرات رقابية	Z1	حجم الشركة	١.٥٠٨	٠.٦٦٣	١.٥٠٨	٠.٦٦٣	١.٥٠٤	٠.٦٦٥
	Z2	ربحية	٣.٦٣٧	٠.٢٧٥	٣.٦٣٩	٠.٢٧٥	٣.٦٣٥	٠.٢٧٥

المتغيرات المستقلة والرقابية		المتغير التابع	نماذج الدراسة المرتبطة بالفرض الأول للدراسة (المتغير التابع هو جودة المراجعة الخارجية بدلالة ممارسات إدارة الأرباح)					
			النموذج الأول		النموذج الثانى		النموذج الثالث	
			VIF	Tolerance	VIF	Tolerance	VIF	Tolerance
		الشركة						
	Z3	الرافعة المالية	٣.١٢٥	٠.٣٢٠	٣.١٢٧	٠.٣٢٠	٣.١٢٥	٠.٣٢٠
	Z4	حجم مكتب المراجعة	١.١٦٨	٠.٨٥٦	١.١٧٠	٠.٨٥٥	١.١٧١	٠.٨٥٤
Durbin Watson Test			١.٣٥٥		١.٣٤٤		١.٢٩٩	

المصدر: الجدول من إعداد الباحثة بالإعتماد على مخرجات التحليل الإحصائى، وعدد المشاهدات (٢٧٢) مشاهدة

واختبرت الباحثة مدى وجود مشكلة التداخل الخطي المتعدد بالإضافة إلى التحقق من خلو متغيرات النماذج من مشكلة الارتباط الذاتي بين متغيرات الدراسة المفسرة للفرض الثانى من خلال حساب معامل تضخم التباين (VIF)، وقيمة (Durbin Watson Test) وذلك كما يلى:

جـــدول(٤) نتائج إختبارات التداخل الخطى والارتباط الذاتي بين متغيرات الفرض الثانى

المتغيرات المستقلة والرقابية		المتغير التابع	نماذج الدراسة المرتبطة بالفرض الثانى للدراسة (المتغير التابع هو جودة المراجعة الخارجية بدلالة ممارسات إدارة الأرباح)					
			النموذج الرابع		النموذج الخامس		النموذج السادس	
			VIF	Tolerance	VIF	Tolerance	VIF	Tolerance
خصائص مجلس الإدارة	X4	حجم مجلس الإدارة	١.٠٢١	٠.٩٧٩	--	--	--	--
	X5	استقلالية مجلس الإدارة	--	--	١.٠١٣	٠.٩٨٧	--	--
	X6	ازدواجية دور المدير التنفيذى	--	--	--	--	١.٠٠٦	٠.٩٩٤
متغيرات رقابية	Z1	حجم الشركة	١.٥٠٩	٠.٦٦٣	١.٥٠٥	٠.٦٦٥	١.٥٠٩	٠.٦٦٣
	Z2	ربحية الشركة	٣.٦٣٥	٠.٢٧٥	٣.٦٣٥	٠.٢٧٥	٣.٦٣٥	٠.٢٧٥
	Z3	الرافعة المالية	٣.١٢٥	٠.٣٢٠	٣.١٢٥	٠.٣٢٠	٣.١٢٥	٠.٣٢٠
	Z4	حجم مكتب المراجعة	١.١٧٣	٠.٨٥٣	١.١٧٢	٠.٨٥٣	١.١٦١	٠.٨٦١
Durbin Watson Test			١.٤٨٩		١.٣١١		١.٣٧٤	

المصدر: الجدول من إعداد الباحثة بالإعتماد على مخرجات التحليل الإحصائى، وعدد المشاهدات (٢٧٢) مشاهدة

كما اختبرت الباحثة مدى وجود مشكلة التداخل الخطي المتعدد بالإضافة إلى التحقق من خلو متغيرات النماذج من مشكلة الارتباط الذاتي بين متغيرات الدراسة المفسرة للفرض الثالث من خلال حساب معامل تضخم التباين (VIF)، وقيمة (Durbin Watson Test) وذلك كما يلى:

جـــدول(٥) نتائج إختبارات التداخل الخطى والارتباط الذاتي بين متغيرات الفرض الثالث

المتغيرات المستقلة والرقابية	المتغير التابع		نماذج الدراسة المرتبطة بالفرض الثالث للدراسة (المتغير التابع هو جودة المراجعة الخارجية بدلالة ممارسات إدارة الأرباح)					
			النموذج السابع		النموذج الثامن		النموذج التاسع	
			VIF	Tolerance	VIF	Tolerance	VIF	Tolerance
الأثر التفاعلى بين أنماط هيكل الملكية وخصائص مجلس الإدارة	الملكية المؤسسية وخصائص مجلس الإدارة		١.٠١١	٠.٩٩٠	--	--	--	--
	الملكية المركزة وخصائص مجلس الإدارة		--	--	١.٠١٠	٠.٩٩٠	--	--
	الملكية الإدارية وخصائص مجلس الإدارة		--	--	--	--	١.٠١٣	٠.٩٨٧
متغيرات رقابية	Z1	حجم الشركة	١.٥٠٥	٠.٦٦٤	١.٥٠٥	٠.٦٦٤	١.٥٠٥	٠.٦٦٥
	Z2	ربحية الشركة	٣.٦٣٦	٠.٢٧٥	٣.٦٣٨	٠.٢٧٥	٣.٦٣٥	٠.٢٧٥
	Z3	الرافعة المالية	٣.١٢٥	٠.٣٢٠	٣.١٢٧	٠.٣٢٠	٣.١٢٥	٠.٣٢٠
	Z4	حجم مكتب المراجعة	١.١٦٩	٠.٨٥٦	١.١٦٨	٠.٨٥٦	١.١٧٢	٠.٨٥٣
Durbin Watson Test			١.٣٣٨		١.٣٢٧		١.٣٠٤	

المصدر: الجدول من إعداد الباحثة بالإعتماد على مخرجات التحليل الإحصائى، وعدد المشاهدات (٢٧٢) مشاهدة

ويتضح للباحثة من نتائج الجداول الثلاثة السابقة ما يلي:

- أن قيم معامل تضخم التباين (VIF) لجميع المتغيرات المفسرة لنماذج الدراسة أقل من (١٠)، وقيمة معامل (Tolerance) أقل الواحد الصحيح، وهذا يعني أن هذه المتغيرات لا تعاني من مشكلة التداخل أو الازدواج الخطي فالارتباط بينها ليس له دلالة إحصائية وضعيف جدًا، الأمر الذي يدل على قوة النماذج التطبيقية المستخدمة لتحقيق هدف الدراسة.
- أن قيمة (D-W) المحسوبة من خلال (Durbin Watson Test) بالنسبة لجميع النماذج، تقع ضمن المدى المثالي وهو الذي يزيد عن الواحد (١.٥– ٢.٥)، مما يدل على عدم وجود مشكلة للارتباط الذاتي بين البواقى في النماذج تؤثر على صحة النتائج.

وفى ضوء ما سبق يتضح للباحثة أن المتغيرات المفسرة في نماذج الدراسة لا تعاني من مشكلة التداخل الخطي وعدم وجود مشكلة للارتباط الذاتي بين بواقى النموذج، وبالتالى قوة نماذج الدراسة وزيادة قدرتها التفسيرية لتحقيق هدف الدراسة.

١٠-٢ الخصائص الإحصائية الوصفية لمتغيرات البحث:

يظهـر الجـدول التـالى نتـائج توصـيف متغيـرات الدراسـة خـلال فتـرة الدراسـة (panel data)، كما يلى:

جـدول (٦) الإحصـاء الـوصفـي لمتغيرات الـدراسـة

النوع	متغيرات الدراسة		الرمز	الوسط	الانحراف المعياري	أقصى قيمة	أقل قيمة
المتغيرات المستقلة	أنماط هيكل الملكية	الملكية المؤسسية	Insown	٠.١١١٨	٠.١١٥٥	٠.٤٦٦	٠.٠٠٠
		الملكية المركزة	Conown	٠.٠٨٧٧	٠.٠٧٦٠	٠.٣٦٦	٠.٠٠٢
		الملكية الإدارية	Manown	٠.١٢٢٩	٠.١٠٦٦	٠.٤٠٦	٠.٠٠١
	خصائص مجلس الإدارة	حجم مجلس الإدارة	Bsize	١٠.٨١	١.٣٩٢	١٤	٧
		استقلالية مجلس الإدارة	Bind	٠.٤١٩٣	٠.١٩٤٠٢	٠.٨٠	٠.١٥
		إزدواجية دور المدير التنفيذى	Ceodua	التصنيف		العدد	النسبة
				يوجد إزدواجية فى دور المدير التنفيذى		١١٤	%٤١.٩
				لا يوجد إزدواجية فى دور المدير التنفيذى		١٥٨	%٥٨.١
المتغير التابع	جودة المراجعة بدلالة ممارسات إدارة الأرباح وفقا لنموذج جونز المعدل		AQ	٠.٠٩٠٩	٠.١٠١٩٢٧	٠.٦٣١	٠.٠٠٠
				التصنيف		العدد	النسبة
				شركات تقوم بإدارة الأرباح (إنخفاض جودة المراجعة)		١٢٣	%٤٥.٢
				شركات لا تقوم بإدارة الأرباح (مؤشر لجودة المراجعة)		١٤٩	%٥٤.٨
المتغيرات الرقابية	حجم الشركة		FSIZE	٢١.٣٨٤	١.٤٦٧٣	٢٥.١١٩	١٦.٨٢١
	ربحية الشركة		ROA	٠.٠٤٤٩	٠.١٩٦٩	٠.٤٤٩	١.٤٣٩-
	الرافعة المالية		LEV	٠.٥٧٩٧	٠.٩٧٥٣	٩.٣٩٣	٠.٠٠١
	حجم مكتب المراجعة		BIG4	التصنيف		العدد	النسبة
				المراجعة لدى مكاتب المراجعة الكبرى (BIG4)		٨٤	%٣٠.٩
				المراجعة لدى مكاتب مراجعة لا تنتمى لمكاتب (BIG4)		١٨٨	%٦٩.١

المصدر: الجدول من إعداد الباحثة بالإعتماد على مخرجات التحليل الإحصائى، وعدد المشاهدات (٢٧٢) مشاهدة

يتضح للباحثة من الجدول السابق النتائج التالية:

بالنسبة لأنماط **هيكل الملكية** لشركات العينة يتضح من الجدول أن متوسط نسبة الملكية المؤسسية لشركات العينة (١١.١٨%) وهى تمثل نسبة الأسهم المملوكة من جانب المؤسسات مثل البنوك، شركات التأمين، صناديق الاستثمار، الشركات القابضة، صناديق التقاعد والمعاشات واتحاد العاملين، إلى عدد الأسهم الكلية للشركة وبلغ الحد الأقصى (٤.٦٦%)، كما يتضح أن نسبة تركز

الملكيـة وهـى نسـبة الأسـهم المملوكـة مـن جانـب كبـار المسـاهمين الـذين يملكـون 5% أو أكثـر (٨.٧٧%)، وتقع بين أعلى قيمة (٣.٦٦%) وأقل قيمة (٠.٢%)، كما بلغت متوسط نسبة الملكية الإدارية لشركات العينة (١٢.٢٩%)، وهى تمثل نسبة الأسهم المملوكة من جانب الإدارة العليا والإدارة التنفيذية إلى إجمالي الأسهم، وبلغ الحد الأقصى (٤٠.٦%).

بالنسبة **لخصائص مجلس الإدارة** لشركات العينة ومدى توافقها مع قواعد الحوكمة المصرية يتضح من الجدول توافق تشكيل واستقلالية مجلس الإدارة مع تلك القواعد إلى حد كبير حيث يبلغ متوسط عدد الأعضاء لمجلس الإدارة (١٠) أعضاء تقريبا بحد أقصى (١٤) عضو والحد الأدنى بلغ (٧) أعضاء، كذلك يبلغ متوسط نسبة الأعضاء المستقلين وغير التنفيذيين في هذه المجالس وهو مايمثل إستقلالية أعضاء المجلس (٤١.٩٣%)، إضافة إلى ذلك أن النسبة المعبرة عن إزدواجية دور المدير التنفيذى (٤١.٩%) مقابل (٥٨.١%) يتم الفصل فيها بين مهام المدير التنفيذي ورئيس مجلس الإدارة.

بالنسبة لمتغير **جودة المراجعة** والتي تم قياسه بمعلومية ممارسات إدارة الأرباح المقاس من خلال نموذج (jones) المعدل، بلغ متوسط الإستحقاقات المطلقة الإختيارية (٠.٠٩٠٩)، وبلغ الحد الأقصى للإستحقاقات المطلقة التي حدثت خلال سنوات الدراسة (٠.٦٣١)، وعلى مدار سنوات الدراسة أوضحت نتائج الإحصاء الوصفي وجود إدارة أرباح في (١٢٣) مشاهدة بنسبة (٤٥.٢%) لتعكس إنخفاض جودة المراجعة مقابل (١٤٩) مشاهدة بنسبة (٥٤.٨%) أظهرت عدم وجود أدارة أرباح فيها ومن ثم جودة المراجعة الخارجية.

بالنسبة **للمتغيرات الرقابية** أظهرت نتائج الجدول السابق على أن متوسط حجم شركات العينة (٢١.٣٨) مقاساً باللوغاريتم الطبيعى لأجمالى الأصول، وبلغ الحد الأقصى (٢٥.١١)، والحد الأدنى (١٦.٨٢)، ليعكس ذلك التفاوت بين شركات العينة فى حجم الأصول، كما بلغت متوسط ربحية شركات العينة (٠.٠٤٤) بحد أقصى (٠.٤٤)، كما بلغت درجة الرافعة المالية لعينة الدراسة (٠.٥٧)، وبقيم تقع بين (٩.٣٩٣)، (٠.٠٠١)، وتعبر الرافعة المالية عن مديونية الشركة بالنسبة لحقوق الملكية، وأخيرا أكدت نتائج الإحصاء الوصفى لمتغيرات الدراسة فيما يخص متغير حجم مكتب المراجعة أن شركات العينة تلتزم بالمراجعة لدى إحدى مكاتب المراجعة الكبرى (BIG4) بنسبة (٣٠.٩%) لتمثل هذه النسبة جودة المراجعة الخارجية.

يتم اختبار مدى صحة فروض الدراسة من خلال تحليل نتائج مصفوفة الإرتباط (إختبار علاقات الإرتباط الأحادية بين متغيرات الدراسة)، وتحليل نتائج الإنحدار المتعدد (بعد أدخال المتغيرات الرقابية)، وذلك كما يلي:

١٠-٣ تحليل ومناقشة نتائج الفرض الأول:

نص الفرض الرئيسى الأول: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أنماط هيكل الملكية (الملكية المؤسسية – الملكية المركزة – الملكية الإدارية) وجودة المراجعة الخارجية ولإختبار مدى صحة هذا الفرض يتم إختبار مدى صحة الفروض الفرعية التالية:

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الملكية المؤسسية وجودة المراجعة الخارجية. (H11)
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الملكية المركزة وجودة المراجعة الخارجية. (H12)
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الملكية الإدارية وجودة المراجعة الخارجية. (H13)

ويتم إختبار هذا الفرض من خلال تحليل نتائج مصفوفة الإرتباط، وتحليل نتائج الإنحدار المتعدد (بعد أدخال المتغيرات الرقابية) وذلك كمل يلى:

أولا: تحليل نتائج مصفوفة الإرتباط بين متغيرات الفرض الرئيسى الأول:

جـــدول (٧) نتائج تحليل مصفوفة الإرتباط بين متغيرات الفرض الرئيسى الأول

متغيرات الدراسة للفرض الرئيسى الأول	جودة المراجعة	الملكية المؤسسية	الملكية المركزة	الملكية الإدارية	حجم الشركة	ربحية الشركة	الرافعة المالية	حجم مكتب المراجعة
جودة المراجعة	١.٠٠٠							
الملكية المؤسسية	**٠.٥٦٠	١.٠٠٠						
	٠.٠٠٠							
الملكية المركزة	**٠.٥٨٢	**٠.٩٤٢	١.٠٠٠					
	٠.٠٠٠	٠.٠٠٠						
الملكية الإدارية	**٠.٥٥٢	**٠.٨٨١	**٠.٨٨٠	١.٠٠٠				
	٠.٠٠٠	٠.٠٠٠	٠.٠٠٠					
حجم الشركة	*٠.١٤٢	٠.٠٧٧	٠.٠٧٤	٠.٠٤٨	١.٠٠٠			
	٠.٠١٩	٠.٢٠٨	٠.٢٢٢	٠.٤٣٠				
ربحية الشركة	٠.٠١٨	٠.٠٠٩	٠.٠٠٧	٠.٠٢٣	**٠.٤٦٨	١.٠٠٠		
	٠.٧٦٢	٠.٨٨٤	٠.٩٠٣	٠.٧٠٧	٠.٠٠٠			
الرافعة المالية	٠.٠١٧	-٠.٠١٤	-٠.٠٢١	-٠.٠٢٦	**٠.٣٢٠-	**٠.٨٢٠-	١.٠٠٠	
	٠.٧٨٦	٠.٨١٤	٠.٧٣٥	٠.٦٧٠	٠.٠٠٠	٠.٠٠٠		
حجـــم مكتـــب المراجعة	*٠.١٤١	٠.١٠٣	٠.١١١	٠.١٠٣	**٠.٣٤٧	٠.٠٦٠	-٠.٠٦١	١.٠٠٠
	٠.٠٢٠	٠.٠٩٠	٠.٠٦٧	٠.٠٩٠	٠.٠٠٠	٠.٣٢٧	٠.٣١٦	

(**) تشير إلى معنوية معامل الإرتباط عند مستوى معنوية ٠.٠١، (*) تشير إلى معنوية معامل الإرتباط عند مستوى معنوية ٠.٠١، عدد المشاهدات (٢٧٢)، الإرتباط (2-tailed) ونوعه المعامل (Pearson Correlation)

يتضح للباحثة من الجدول السابق النتائج الأتية:

- وجود علاقة ارتباط موجبة معنوية عند مستوى (٠.٠١) بين الملكية المؤسسية وجودة المراجعة(*)، مما يدعم صحة الفرض الفرعى الأول للدراسة، حيث أن معامل الارتباط موجب بقيمة (٠.٥٦٠) ومستوي المعنوية (sig) أقل من (٠.٠١)، ويدل ذلك على أنه كلما توسعت الشركة في هيكل الملكية المؤسسية كلما أدى ذلك إلى تحسين جودة المراجعة الخارجية.
- وجود علاقة ارتباط موجبة معنوية عند مستوى (٠.٠١) بين الملكية المركزة وجودة المراجعة، مما يدعم صحة الفرض الفرعى الثانى للدراسة، حيث أن معامل الارتباط موجب بقيمة (٠.٥٨٢) ومستوي المعنوية (sig) أقل من (٠.٠١)، ويدل ذلك على أنه كلما توسعت الشركة في هيكل الملكية المركزة كلما أدى ذلك إلى تحسين جودة المراجعة الخارجية.
- وجود علاقة ارتباط موجبة معنوية عند مستوى (٠.٠١) بين الملكية المؤسسية وجودة المراجعة ، مما يدعم صحة الفرض الفرعى الثالث للدراسة، حيث أن معامل الارتباط موجب بقيمة (٠.٥٥٢) ومستوي المعنوية (sig) أقل من (٠.٠١)، ويدل ذلك على أنه كلما توسعت الشركة في هيكل الملكية الإدارية كلما أدى ذلك إلى تحسين جودة المراجعة الخارجية.
- بالنسبة للمتغيرات الرقابية والتي يتم أخذها في الإعتبار عند قياس أثر أنماط هيكل الملكية على جودة المراجعة، أكدت نتائج الجدول السابق على وجود علاقة موجبة معنوية بين كل من حجم الشركة وحجم مكتب المراجعة وجودة المراجعة الخارجية، بينما أكدت النتائج على عدم معنوية العلاقة بين كل من ربحية الشركة والرافعة المالية وجودة المراجعة الخارجية.

وفي ضوء معنوية معاملات الارتباط التي أظهرتها نتائج اختبار علاقات الارتباط الأحادية بين متغيرات الدراسة للفرض الرئيسى الأول باستخدام مصفوفة الارتباط، يتضح للباحثة إتساق تلك النتائج مع ما تتوقعه الدراسة الحالية حيث وجود مؤشرات مبدئية على احتمالية ظهور تأثير بين متغيرات الدراسة، وهو ما يمثل أساسا مناسبا لاختبار فروض الدراسة الفرعية المرتبطة بالفرض الرئيسى الأول إحصائيا من خلال تحليل نماذج الانحدار متعدد المتغيرات.

ثانيا: تحليل الإنحدار بين متغيرات الفرض الرئيسى الأول:

لقياس أثر أنماط هيكل الملكية (الملكية المؤسسية والملكية المركزة والملكية الإدارية) على جودة المراجعة قامت الباحثة بتحليل الإنحدار المتعدد المتغيرات بعد إدخال المتغيرات الرقابية وهى

(*) تم التعامل مع متغير جودة المراجعة بدلالة لمتغير إدارة الأرباح حيث تم ضرب قيم المتغير في (-١).

(حجم الشركة، ربحية الشركة، الرافعة المالية للشركة، حجم مكتب المراجعة)، ويعرض الجدول التالى نتائج تحليل الانحدار كما يلى:

جـــدول (٨) نتائج تحليل الإنحدار بين متغيرات الفرض الرئيسى الأول

المتغيرات المفسرة فى النموذج (مستقلة ورقابية)	نماذج إختبار مدى صحة الفرض الرئيسى الأول للدراسة (أثر أنماط هيكل الملكية (الملكية المؤسسية والملكية المركزة والملكية الإدارية) على جودة المراجعة)								
	النموذج الأول : الفرض الفرعى الأول			النموذج الثانى : الفرض الفرعى الثانى			النموذج الثالث : الفرض الفرعى الثالث		
	أثر الملكية المؤسسية على جودة المراجعة			أثر الملكية المركزة على جودة المراجعة			أثر الملكية الإدارية على جودة المراجعة		
	قيمة B	قيمة T	Sig.	قيمة B	قيمة T	Sig.	قيمة B	قيمة T	Sig.
المقدار الثابت (B0)	-٠.٢٨٨	-٣.٢٣٧	٠.٠٠١	-٠.٣٠٣	-٣.٤٧٠	٠.٠٠١	-٠.٣٣	-٣.٧٩٠	٠.٠٠٠
الملكية المؤسسية (INSOW)	٠.٤٨٤	١٠.٨٤٧	٠.٠٠٠	--	--	--	--	--	--
الملكية المركزة (ONOWN)	--	--	--	٠.٧٦٦	١١.٥١٤	٠.٠٠٠	--	--	--
الملكية الإدارية (ANOWN)	--	--	--	--	--	--	٠.٥٢٠	١٠.٧٣٧	٠.٠٠٠
حجم الشركة (FISIZE)	٠.٠٠٦	١.٤٤٥	٠.١٥٠	٠.٠٠٦	١.٤٨٧	٠.١٣٨	٠.٠٠٨	١.٩٠٥	٠.٠٥٨
ربحية الشركة (ROA)	٠.٠٢٣	٠.٤٧١	٠.٦٣٨	٠.٠٢٩	٠.٦٠٢	٠.٥٤٨	٠.٠١٠	٠.٢٠٨	٠.٨٣٦
الرافعة المالية (LEV)	٠.٠١٠	١.٠٥٢	٠.٢٩٤	٠.٠١١	١.٢٢٣	٠.٢٢٣	٠.٠٠٩	٠.٩٨٤	٠.٣٢٦
حجم مكتب المراجعة (BIG)	٠.٠١٢	١.٠٣٥	٠.٣٠١	٠.٠١١	٠.٩١٩	٠.٣٥٩	٠.٠١١	٠.٨٧٩	٠.٣٨٠
القيمة التفسيرية (R2)	معامل التحديد R^2 = ٠.٣١٧			معامل التحديد R^2 =٠.٣٥٥			معامل التحديد R^2 = ٠.٣٢٦		
قيمة F	= F٢٦.١٧٢ قيمة			= F٢٩.٢٥٥ قيمة			= F٢٥.٦٨٠ قيمة		
المعنوية الكلية للنموذج	مستوى (.SIG) = ٠.٠٠٠			مستوى (.SIG) = ٠.٠٠٠			مستوى (.SIG) = ٠.٠٠٠		

بالنظر لكل نموذج بشكل مستقل يتضح للباحثة من الجدول السابق النتائج التالية:

- معنوية النموذج (المعنوية الكلية) من خلال تحليل التباين (ANOVA) لكل نموذج، حيث بلغت مستوى المعنوية (٠.٠٠٠)، وهى أقل من (٠.٠٥) مما يدل على ارتفاع معنوية النماذج المستخدمة لإختبار الفرض الرئيسى الأول وصلاحيتها لتحقيق هدف الدراسة.
- وجود أثر إيجابى ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (٠.٠١) للملكية المؤسسية على جودة المراجعة فى ظل وجود المتغيرات الرقابية، حيث أن معامل الإنحدار موجب بقيمة (٠.٤٨٤)، والقيمة الإحتمالية (P-value) في النموذج الأول(٠.٠٠٠) وهى أقل من (٠.٠١)، وبلغت القيمة التفسيرية للنموذج (R2) قيمة (٠.٣١٧)، وهى تشير إلى أن (٣١.٧%) من إجمالي التغيرات التي تحدث في المتغير التابع (جودة المراجعة) يمكن تفسيرها من خلال المتغيرات المفسرة (الملكية المؤسسية والمتغيرات الرقابية)، وباقى النسبة ترجع إلى الخطأ العشوائى في التقدير أو لعدم إدراج متغيرات إخرى كان من الممكن إدراجها ضمن النموذج ويكون لها تأثير على العلاقة، وتأسيساً على ماسبق يمكن للباحثة قبول صحة الفرض الفرعى الأول للفرض الرئيسى الأول للدراسة بوجود أثر ذو دلالة إحصائية للملكية المؤسسية على جودة المراجعة، الأمر الذى يمكن معه تقدير نموذج الإنحدار المعبر عن متغيرات هذا الفرض من خلال تمثيله بالمعادلة التالية:

$$AQ = -0.288+0.484(INSOWN) +0.006(FSIZE) + 0.023(ROA) + 0.010 (LEV) + 0.012(BIG4)$$

وجود أثر إيجابى ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (٠.٠١) لتركز الملكية على جودة المراجعة فى ظل وجود المتغيرات الرقابية، حيث أن معامل الإنحدار موجب بقيمة (٠.٧٦٦)، والقيمة الإحتمالية (P-value) في النموذج الثانى(٠.٠٠٠) وهى أقل من (٠.٠١)، وبلغت القيمة التفسيرية للنموذج (R2) قيمة (٠.٣٥٥)، وهى تشير إلى أن (٣٥.٥%) من إجمالي التغيرات التي تحدث في المتغير التابع (جودة المراجعة) يمكن تفسيرها من خلال المتغيرات المفسرة (الملكية المركزة والمتغيرات الرقابية)، وباقى النسبة ترجع إلى الخطأ العشوائى في التقدير أو لعدم إدراج متغيرات إخرى كان من الممكن إدراجها ضمن النموذج ويكون لها تأثير على العلاقة، وتأسيساً على ماسبق يمكن للباحثة قبول صحة الفرض الفرعى الثانى للفرض الرئيسى الأول للدراسة بوجود أثر ذو دلالة إحصائية للملكية المركزة على جودة المراجعة، الأمر الذى يمكن معه تقدير نموذج الإنحدار المعبر عن متغيرات هذا الفرض من خلال تمثيله بالمعادلة التالية:

$$AQ = -0.303+0.766(CONOWN) +0.006(FSIZE) + 0.029(ROA) + 0.011 (LEV) + 0.011(BIG4)$$

وجود أثر إيجابى ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (٠.٠١) للمكلية الإدارية على جودة المراجعة فى ظل وجود المتغيرات الرقابية، حيث أن معامل الإنحدار موجب بقيمة (٠.٥٢٠)، والقيمة الإحتمالية (P-value) في النموذج الثالث(٠.٠٠٠) وهى أقل من (٠.٠١)، وبلغت القيمة التفسيرية للنموذج (R2) قيمة (٠.٣٢٦)، وهى تشير إلى أن (٣٢.٦%) من إجمالي التغيرات التي تحدث في المتغير التابع (جودة المراجعة) يمكن تفسيرها من خلال المتغيرات المفسرة (الملكية الإدارية والمتغيرات الرقابية)، وباقى النسبة ترجع إلى الخطأ العشوائى في التقدير أو لعدم إدراج متغيرات إخرى كان من الممكن إدراجها ضمن النموذج ويكون لها تأثير على العلاقة، وتأسيساً على ماسبق يمكن للباحثة قبول صحة الفرض الفرعى الثالث للفرض الرئيسى الأول للدراسة بوجود أثر ذو دلالة إحصائية للملكية الإدارية على جودة المراجعة، الأمر الذى يمكن معه تقدير نموذج الإنحدار المعبر عن متغيرات هذا الفرض من خلال تمثيله بالمعادلة التالية:

$$AQ = -0.33+0.520(CONOWN) +0.008(FSIZE) + 0.010(ROA) + 0.009 (LEV) + 0.011(BIG4)$$

وفى ضوء ما سبق تخلص الباحثة إلى ثبوت صحة الفروض الفرعية للفرض الرئيسى الأول بوجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الملكية المؤسسية والملكية المركزة والملكية الإدارية وبين جودة المراجعة، ومن ثم ثبوت صحة الفرض الرئيسى الأول بوجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين أنماط هيكل الملكية وجودة المراجعة.

١٠-٤ تحليل ومناقشة نتائج الفرض الثانى:

نص الفرض الرئيسى الثانى: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين خصائص مجلس الإدارة (حجم مجلس الإدارة– إستقلالية مجلس الإدارة – إزدواجية المدير التنفيذى) وجودة المراجعة الخارجية.

ولإختبار مدى صحة هذا الفرض يتم إختبار مدى صحة الفروض الفرعية التالية:

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين حجم مجلس الإدارة وجودة المراجعة الخارجية. (H21)
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين إستقلالية مجلس الإدارة وجودة المراجعة الخارجية. (H22)
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين إزدواجية المدير التنفيذى وجودة المراجعة الخارجية. (H23)

ويتم إختبار هذا الفرض من خلال تحليل نتائج مصفوفة الإرتباط، وتحليل نتائج الإنحدار المتعدد (بعد أدخال المتغيرات الرقابية) وذلك كمل يلى:

أولا: تحليل نتائج مصفوفة الإرتباط بين متغيرات الفرض الرئيسى الثانى

جـــدول (٩) نتائج تحليل مصفوفة الإرتباط بين متغيرات الفرض الرئيسى الثانى

متغيرات الدراسة للفرض الرئيسى الثانى	جودة المراجعة	حجم مجلس الإدارة	إستقلالية مجلس الإدارة	إزدواجية المدير التنفيذى	حجم الشركة	ربحية الشركة	الرافعة المالية	حجم مكتب المراجعة
جودة المراجعة	١.٠٠٠							
حجم مجلس الإدارة	**٠.٧٣٩	١.٠٠٠						
	٠.٠٠٠							
إستقلالية مجلس الإدارة	**٠.٦٠٧	**٠.٩٢٧	١.٠٠٠					
	٠.٠٠٠	٠.٠٠٠						
إزدواجية المدير التنفيذى	**-٠.٦٣٣	**-٠.٦٥٧	**-٠.٦٥	١.٠٠٠				
	٠.٠٠٠	٠.٠٠٠	٠.٠٠٠					
حجم الشركة	*٠.١٤٢	٠.١٠١	٠.٠٥٤	-٠.٠٧١	١.٠٠٠			
	٠.٠١٩	٠.٠٩٦	٠.٣٧٦	٠.٢٤٤				
ربحية الشركة	٠.٠١٨	٠.٠٢٦	٠.٠١٤	-٠.٠٥٠	**٠.٤٦٨	١.٠٠٠		
	٠.٧٦٢	٠.٦٦٩	٠.٨١٩	٠.٤٠٨	٠.٠٠٠			
الرافعة المالية	٠.٠١٧	-٠.٠١٢	-٠.٠٢١	٠.٠٤٧	**-٠.٣٢٠	**-٠.٨٢٠	١.٠٠٠	
	٠.٧٨٦	٠.٨٤٦	٠.٧٣٤	٠.٤٣٧	٠.٠٠٠	٠.٠٠٠		
حجم مكتب المراجعة	*٠.١٤١	*٠.١٣٠	٠.١١٣	-٠.٠١٩	**٠.٣٤٧	٠.٠٦٠	-٠.٠٦١	١.٠٠٠
	٠.٠٢٠	٠.٠٣٢	٠.٠٦٤	٠.٧٥٠	٠.٠٠٠	٠.٣٢٧	٠.٣١٦	

(**) تشير إلى معنوية معامل الإرتباط عند مستوى معنوية ٠.٠٠١، (*) تشير إلى معنوية معامل الإرتباط عند مستوى معنوية ٠.٠٠١، عدد المشاهدات (٢٧٢)، الإرتباط (2-tailed) ونوعه المعامل (Pearson Correlation)

يتضح للباحثة من الجدول السابق النتائج الأتية:

- وجود علاقة ارتباط موجبة معنوية عند مستوى (٠.٠١) بين حجم مجلس الإدارة وجودة المراجعة، مما يدعم صحة الفرض الفرعى الأول للفرض الرئيسى الثانى، حيث أن معامل

الارتباط موجب بقيمة (٠.٧٣٩) ومستوي المعنوية (sig) أقل من (٠.٠١)، ويدل ذلك على أنه كلما زاد هيكل مجلس الإدارة كلما أدى ذلك إلى تحسين جودة المراجعة الخارجية.

- وجود علاقة ارتباط موجبة معنوية عند مستوى (٠.٠١) بين استقلالية مجلس الإدارة وجودة المراجعة، مما يدعم صحة الفرض الفرعى الثانى للفرض الرئيسى الثانى، حيث أن معامل الارتباط موجب بقيمة (٠.٦٠٧) ومستوي المعنوية (sig) أقل من (٠.٠١)، ويدل ذلك على أنه كلما زاد إستقلالية مجلس الإدارة كلما أدى ذلك إلى تحسين جودة المراجعة الخارجية.
- وجود علاقة ارتباط سالبة معنوية عند مستوى (٠.٠١) بين إزدواجية مهام المدير التنفيذى وجودة المراجعة، مما يدعم صحة الفرض الفرعى الثالث للفرض الرئيسى الثانى، حيث أن معامل الارتباط سالب بقيمة (-٠.٦٣٣) ومستوي المعنوية (sig) أقل من (٠.٠١)، ويدل ذلك على أنه كلما جمع المدير التنفيذي بين صلاحياته ومهام رئيس مجلس الإدارة كلما أدى ذلك إلى إنخفاض جودة المراجعة الخارجية.

ثانيا: تحليل الإنحدار بين متغيرات الفرض الرئيسى الثانى

لقياس أثر خصائص مجلس الإدارة (حجم مجلس الإدارة- إستقلالية مجلس الإدارة – إزدواجية المدير التنفيذى) على جودة المراجعة قامت الباحثة بتحليل الإنحدار المتعدد المتغيرات بعد إدخال المتغيرات الرقابية وهي(حجم الشركة، ربحية الشركة، الرافعة المالية للشركة، حجم مكتب المراجعة)، ويعرض الجدول التالى نتائج تحليل الانحدار كما يلى:

جـــــدول(١٠) نتائج تحليل الإنحدار بين متغيرات الفرض الرئيسى الثانى

المتغيرات المفسرة فى النموذج (مستقلة ورقابية)	نماذج إختبار مدى صحة الفرض الرئيسى الثانى للدراسة (أثر خصائص مجلس الإدارة (حجم المجلس- إستقلالية المجلس – إزدواجية المدير التنفيذى) على جودة المراجعة)								
	النموذج الأول الفرض الفرعى الأول			النموذج الثانى الفرض الفرعى الثانى			النموذج الثالث : الفرض الفرعى الثالث		
	أثر حجم مجلس الإدارة على جودة المراجعة			أثر إستقلالية مجلس الإدارة على جودة المراجعة			أثر إزدواجية المدير التنفيذى على جودة المراجعة		
	قيمة B	قيمة T	Sig.	قيمة B	قيمة T	Sig.	قيمة B	قيمة T	Sig.
المقدار الثابت (B0)	-٠.٧٨٢	-١٠.٠٣	٠.٠٠٠	-٠.٣٩٦	-٤.٦٣٠	٠.٠٠٠	-٠.١٧	-٢.٠٧٢	٠.٠٣٩
حجم مجلس الإدارة (BSIZE)	٠.٠٥٣	١٧.٥٨٥	٠.٠٠٠	--	--	--	--	--	--
إستقلالية مجلس الإدارة (BIND)	--	--	--	٠.٣١٤	١٢.٣٥٩	٠.٠٠٠	--	--	--
إزدواجية المدير التنفيذى (CEODUA)	--	--	--	--	--	--	-٠.١٣	-١٣.٥٠	٠.٠٠٠
حجم الشركة (FISIZE)	٠.٠٠٥	١.٤٤٩	٠.١٤٨	٠.٠٠٨	١.٨٨١	٠.٠٦١	٠.٠٠٦	١.٤٣٢	٠.١٥٣

المتغيرات المفسرة فى النموذج (مستقلة ورقابية)	نماذج إختبار مدى صحة الفرض الرئيسى الثانى للدراسة (أثر خصائص مجلس الإدارة (حجم المجلس– إستقلالية المجلس – إزدواجية المدير التنفيذى) على جودة المراجعة)								
	النموذج الأول الفرض الفرعى الأول			النموذج الثانى الفرض الفرعى الثانى			النموذج الثالث : الفرض الفرعى الثالث		
	أثر حجم مجلس الإدارة على جودة المراجعة			أثر إستقلالية مجلس الإدارة على جودة المراجعة			أثر إزدواجية المدير التنفيذى على جودة المراجعة		
	قيمة B	قيمة T	Sig.	قيمة B	قيمة T	Sig.	قيمة B	قيمة T	Sig.
ربحيـــة الشـــركة (ROA)	٠.٠٠٨	٠.١٩٢	٠.٨٤٨	٠.٠١٧	٠.٣٥٦	٠.٧٢٢	٠.٠١١	٠.٢٤١	٠.٨٠٩
الرافعـــة الماليـــة (LEV)	٠.٠٠٧	٠.٨٦٠	٠.٣٩١	٠.٠١٠	١.١٠١	٠.٢٧٢	٠.٠١٠	١.١٧٤	٠.٢٤٢
حجـــم مكتـــب المراجعة (BIG)	٠.٠٠٥	٠.٥٢٣	٠.٦٠١	٠.٠٠٨	٠.٧٤٠	٠.٤٦٠	٠.٠٢٣	٢.٠٩٠	٠.٠٣٨
القيمـــة التفســـيرية (R2)	معامل التحديد R^2 = ٠.٥٥٣			معامل التحديد R^2 =٠.٣٨٦			معامل التحديد R^2 = ٠.٤٢٦		
قيمة F	= F٦٥.٨٠٢ قيمة			= F٣٣.٤٣٣ قيمة			= F٣٩.٥٤٣ قيمة		
المعنويـــة الكليـــة للنموذج	مستوى (.SIG) = ٠.٠٠٠			مستوى (.SIG) = ٠.٠٠٠			مستوى (.SIG) = ٠.٠٠٠		

بالنظر لكل نموذج بشكل مستقل يتضح للباحثة من الجدول السابق النتائج التالية:

- معنوية النموذج (المعنوية الكلية) من خلال تحليل التباين (ANOVA) لكل نموذج، حيث بلغت مستوى المعنوية (٠.٠٠٠)، وهي أقل من (٠.٠٥) مما يدل على ارتفاع معنوية النماذج المستخدمة لإختبار الفرض الرئيسى الثانى وصلاحيتها لتحقيق هدف الدراسة.
- وجود أثر إيجابى ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (٠.٠١) لحجم مجلس الإدارة على جودة المراجعة فى ظل وجود المتغيرات الرقابية، حيث أن معامل الإنحدار موجب بقيمة (٠.٠٥٣)، والقيمة الإحتمالية (P-value) في النموذج الأول(٠.٠٠٠) وهى أقل من (٠.٠١)، وبلغت القيمة التفسيرية للنموذج (R2) قيمة (٠.٥٥٣)، وهى تشير إلى أن (٥٥.٣%) من إجمالي التغيرات التي تحدث في المتغير التابع (جودة المراجعة) يمكن تفسيرها من خلال المتغيرات المفسرة (حجم مجلس الإدارة والمتغيرات الرقابية)، وباقى النسبة ترجع إلى الخطأ العشوائى في التقدير أو لعدم إدراج متغيرات إخرى كان من الممكن إدراجها ضمن النموذج ويكون لها تأثير على العلاقة، وتأسيساً على ماسبق يمكن للباحثة قبول صحة الفرض الفرعى الأول للفرض الرئيسى الثانى للدراسة بوجود أثر ذو دلالة إحصائية لحجم مجلس الإدارة على جودة المراجعة، الأمر الذى يمكن معه تقدير نموذج الإنحدار المعبر عن متغيرات هذا الفرض من خلال تمثيله بالمعادلة التالية:

$$AQ = -0.782+0.053(BSIZE) +0.005(FSIZE) + 0.008(ROA) + 0.007\ (LEV) +$$

0.005(BIG4)

وجود أثر إيجابى ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (٠.٠١) لإستقلالية مجلس الإدارة على جودة المراجعة فى ظل وجود المتغيرات الرقابية، حيث أن معامل الإنحدار موجب بقيمة (٠.٣١٤)، والقيمة الإحتمالية (P-value) في النموذج الثانى(٠.٠٠٠٠) وهى أقل من (٠.٠١)، وبلغت القيمة التفسيرية للنموذج (R2) قيمة (٠.٣٨٦)، وهى تشير إلى أن (٣٨.٦%) من إجمالي التغيرات التي تحدث في المتغير التابع (جودة المراجعة) يمكن تفسيرها من خلال المتغيرات المفسرة (إستقلالية مجلس الإدارة والمتغيرات الرقابية)، وباقى النسبة ترجع إلى الخطأ العشوائى في التقدير أو لعدم إدراج متغيرات إخرى كان من الممكن إدراجها ضمن النموذج، وتأسيساً على ماسبق يمكن للباحثة قبول صحة الفرض الفرعى الثانى للفرض الرئيسى الثانى للدراسة بوجود أثر ذو دلالة إحصائية لإستقلالية مجلس الإدارة على جودة المراجعة، الأمر الذى يمكن معه تقدير نموذج الإنحدار المعبر عن متغيرات هذا الفرض من خلال تمثيله بالمعادلة التالية:

AQ = -0.396+0.314(BIND) +0.008(FSIZE) + 0.017(ROA) + 0.010 (LEV) + 0.008(BIG4)

وجود أثر سلبى ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (٠.٠١) لإزدواجية دور المدير التنفيذى على جودة المراجعة فى ظل وجود المتغيرات الرقابية، حيث أن معامل الإنحدار سالب بقيمة (−٠.١٣٠)، والقيمة الإحتمالية (P-value) في النموذج الثالث(٠.٠٠٠٠) وهى أقل من (٠.٠١)، وبلغت القيمة التفسيرية للنموذج (R2) قيمة (٠.٤٢٦)، وهى تشير إلى أن (٤٢.٦%) من إجمالي التغيرات التي تحدث في المتغير التابع (جودة المراجعة) يمكن تفسيرها من خلال المتغيرات المفسرة (إزدواجية المدير التنفيذى والمتغيرات الرقابية)، وتأسيساً على ماسبق يمكن للباحثة قبول صحة الفرض الفرعى الثالث للفرض الرئيسى الثانى للدراسة بوجود أثر ذو دلالة إحصائية لإزدواجية المدير التنفيذى على جودة المراجعة، الأمر الذى يمكن معه تقدير نموذج الإنحدار المعبر عن متغيرات هذا الفرض من خلال تمثيله بالمعادلة التالية:

AQ = -0.17 - 0.130(CEODUA) +0.006(FSIZE) + 0.011(ROA) + 0.010 (LEV) + 0.023(BIG4)

وفى ضوء ما سبق تخلص الباحثة إلى ثبوت صحة الفروض الفرعية للفرض الرئيسى الثانى بوجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين حجم مجلس الإدارة وإستقلالية مجلس الإدارة وإزدواجية المدير التنفيذى وبين جودة المراجعة، ومن ثم ثبوت صحة الفرض الرئيسى الثانى بوجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين خصائص مجلس الإدارة وجودة المراجعة.

١٠-٥ تحليل ومناقشة نتائج الفرض الثالث

نـص الفـرض الرئيسـى الثالـث: يوجـد أثـر ذو دلالـة إحصـائية لأنمـاط هيكـل الملكيـة وخصـائص مجلس الإدارة على جودة المراجعة الخارجية. **ولإختبار مدى صحة هذا الفرض يتم إختبار مدى صحة الفروض الفرعية التالية:**

- يوجـد أثـر ذو دلالـة إحصـائية للملكيـة المؤسسـية وخصـائص مجلـس الإدارة علـى جـودة المراجعة الخارجية. (H31)
- يوجـد أثـر ذو دلالـة إحصـائية للملكيـة المركـزة وخصـائص مجلـس الإدارة علـى جـودة المراجعة الخارجية. (H32)
- يوجـد أثـر ذو دلالـة إحصـائية للملكيـة الإداريـة وخصـائص مجلـس الإدارة علـى جـودة المراجعة الخارجية. (H33)

ويـتم إختبـار هذا الفرض مـن خـلال تحليل نتـائج مصـفوفة الإرتبـاط، وتحليـل نتـائج الإنحـدار المتعدد (بعد أدخال المتغيرات الرقابية) وذلك كمل يلى:

أولا: تحليل نتائج مصفوفة الإرتباط بين متغيرات الفرض الرئيسى الثالث:

جـــدول (١١) نتائج تحليل مصفوفة الإرتباط بين متغيرات الفرض الرئيسى الثالث

متغيـرات الدراسـة للفـرض الرئيسـى الثالث	جودة المراجعة	الملكيـــــة المؤسســـية X خصـــائص مجلس الإدارة	الملكية المركزة X خصـــائص مجلس الإدارة	الملكيـــــة الإداريـــة X خصـــائص مجلس الإدارة	حجم الشركة	ربحية الشركة	الرافعة المالية	حجم مكتب المراجعة
جودة المراجعة	١.٠٠٠							
الملكيـة المؤسـسية X خصـائص مجلـس الإدارة	**٠.٥٠٣	١.٠٠٠						
	٠.٠٠٠							
الملكيـة المركـزة X خصـائص مجلـس الإدارة	**٠.٥١١	**٠.٩٧٢	١.٠٠٠					
	٠.٠٠٠	٠.٠٠٠						
الملكيـة الإداريـة X خصـائص مجلـس الإدارة	**٠.٥٢٦	**٠.٩٣٧	**٠.٩٣٨	١.٠٠٠				
	٠.٠٠٠	٠.٠٠٠	٠.٠٠٠					
حجم الشركة	*٠.١٤٢	٠.٠٥٨	٠.٠٥٤	٠.٠٥٩	١.٠٠٠			
	٠.٠١٩	٠.٣٤١	٠.٣٧٥	٠.٣٣٢				
ربحية الشركة	٠.٠١٨	٠.٠١١	٠.٠١٠	٠.٠٢٧	**٠.٤٦٨	١.٠٠٠		
	٠.٧٦٢	٠.٨٥٨	٠.٨٦٨	٠.٦٥٧	٠.٠٠٠			
الرافعة المالية	٠.٠١٧	-٠.٠١٦	-٠.٠٢٥	-٠.٠٢٦	**٠.٣٢٠-	**٠.٨٢٠-	١.٠٠٠	
	٠.٧٨٦	٠.٧٩٤	٠.٦٨٧	٠.٦٦٩	٠.٠٠٠	٠.٠٠٠		
حجـــم مكتـــب المراجعة	*٠.١٤١	٠.٠٩٧	٠.٠٩٢	٠.١١٠	**٠.٣٤٧	٠.٠٦٠	-٠.٠٦١	١.٠٠٠
	٠.٠٢٠	٠.١٠٩	٠.١٣٠	٠.٠٦٩	٠.٠٠٠	٠.٣٢٧	٠.٣١٦	

(**) تشير إلى معنوية معامل الإرتباط عند مستوى معنوية ٠.٠١، (*) تشير إلى معنوية معامل الإرتباط عند مستوى معنوية ٠.٠١، عدد المشاهدات (٢٧٢)، الإرتباط (2-tailed) ونوعه المعامل (Pearson Correlation)

يتضح للباحثة من الجدول السابق النتائج الأتية:

- وجود علاقة ارتباط موجبة معنوية عند مستوى (٠.٠١) بين الملكية المؤسسية في ضوء الخصائص الجيدة لمجلس الإدارة وجودة المراجعة، مما يدعم صحة الفرض الفرعى الأول للفرض الرئيسى الثالث، حيث أن معامل الارتباط موجب بقيمة (٠.٥٠٣) ومستوي المعنوية (sig) أقل من (٠.٠١)، ويدل ذلك على أنه كلما زاد نسبة الملكية المؤسسية وتحسنت خصائص مجلس الإدارة (حجم المجلس وفقا لقواعد الحوكمة وزيادة نسبة استقلاليته وفصل مهام المدير التنفيذي عن مهام رئيس مجلس الإدارة) كلما أدى ذلك إلى تحسين جودة المراجعة الخارجية.
- وجود علاقة ارتباط موجبة معنوية عند مستوى (٠.٠١) بين الملكية المركزة في ضوء الخصائص الجيدة لمجلس الإدارة وجودة المراجعة، مما يدعم صحة الفرض الفرعى الثانى للفرض الرئيسى الثالث، حيث أن معامل الارتباط موجب بقيمة (٠.٥١١) ومستوي المعنوية (sig) أقل من (٠.٠١)، ويدل ذلك على أنه كلما زاد نسبة الملكية المركزة وتحسنت خصائص مجلس الإدارة كلما أدى ذلك إلى تحسين جودة المراجعة الخارجية.
- وجود علاقة ارتباط موجبة معنوية عند مستوى (٠.٠١) بين الملكية الإدارية في ضوء الخصائص الجيدة لمجلس الإدارة وجودة المراجعة، مما يدعم صحة الفرض الفرعى الثالث للفرض الرئيسى الثالث، حيث أن معامل الارتباط موجب بقيمة (٠.٥٢٦) ومستوي المعنوية (sig) أقل من (٠.٠١)، ويدل ذلك على أنه كلما زاد نسبة الملكية الإدارية وتحسنت خصائص مجلس الإدارة كلما أدى ذلك إلى تحسين جودة المراجعة الخارجية.

ثانيا: تحليل الإنحدار بين متغيرات الفرض الرئيسى الثالث:

لقياس الأثر التفاعلى لأنماط هيكل الملكية (الملكية المؤسسية – الملكية المركزة – الملكية الإدارية) وخصائص مجلس الإدارة (حجم المجلس وفقا لقواعد الحوكمة وزيادة نسبة استقلاليته وفصل مهام المدير التنفيذي عن مهام رئيس مجلس الإدارة) على جودة المراجعة قامت الباحثة بتحليل

الإنحدار المتعدد المتغيرات بعد إدخال المتغيرات الرقابية وهي(حجم الشركة، ربحية الشركة، الرافعة المالية للشركة، حجم مكتب المراجعة)، ويعرض الجدول التالى نتائج تحليل الانحدار كما يلى:

جـدول (١٢) نتائج تحليل الإنحدار بين متغيرات الفرض الرئيسى الثالث

المتغيرات المفسرة فى النموذج (مستقلة ورقابية)	نماذج إختبار مدى صحة الفرض الرئيسى الثالث للدراسة (الأثر التفاعلى لأنماط هيكل الملكية وخصائص مجلس الإدارة على جودة المراجعة)								
	النموذج الأول الفرض الفرعى الأول			النموذج الثانى الفرض الفرعى الثانى			النموذج الثالث الفرض الفرعى الثالث		
	الأثر التفاعلى للملكية المؤسسية وخصائص مجلس الإدارة على جودة المراجعة			الأثر التفاعلى للملكية المركزة وخصائص مجلس الإدارة على جودة المراجعة			الأثر التفاعلى للملكية الإدارية وخصائص مجلس الإدارة على جودة المراجعة		
	قيمة B	قيمة T	Sig.	قيمة B	قيمة T	Sig.	قيمة B	قيمة T	Sig.
المقدار الثابت (B0)	-٠.٢٩٤	-٣.١٧٦	٠.٠٠٢	-٠.٢٩٦	-٣.٢٢٠	٠.٠٠١	-٠.٣٠	-٣.٣٨٤	٠.٠٠١
الأثر التفاعلى للملكية المؤسسية وخصائص مجلس الإدارة (insown*bc)	٠.١٣٣	٩.٣٦٩	٠.٠٠٠	--	--	--	--	--	--
الأثر التفاعلى للملكية المركزة وخصائص مجلس الإدارة (conown*bc)	--	--	--	٠.١٩٤	٩.٦٠٠	٠.٠٠٠	--	--	--
الأثر التفاعلى للملكية الإدارية وخصائص مجلس الإدارة (manown*bc)	--	--	--	--	--	--	٠.١٤٤	٩.٩٦٦	٠.٠٠٠
حجم الشركة (FISIZE)	٠.٠٠٧	١.٦٤٧	٠.١٠١	٠.٠٠٧	١.٦٥٢	٠.١٠٠	٠.٠٠٨	١.٧٩٦	٠.٠٧٤
ربحية الشركة (ROA)	٠.٠١٧	٠.٣٣٢	٠.٧٤٠	٠.٠٢٣	٠.٤٥٦	٠.٦٤٨	٠.٠٠٩	٠.١٦٨	٠.٨٦٧
الرافعة المالية (LEV)	٠.٠٠٩	٠.٩٦٣	٠.٣٣٧	٠.٠١١	١.١٢٥	٠.٢٦٢	٠.٠٠٩	٠.٩٠٩	٠.٣٦٤
حجم مكتب المراجعة (BIG)	٠.٠١٣	١.٠٥١	٠.٢٩٤	٠.٠١٤	١.٠٩٤	٠.٢٧٥	٠.٠١١	٠.٨٦٧	٠.٣٨٧
القيمة التفسيرية (R2)	معامل التحديد R^2 = ٠.٢٧٣			معامل التحديد R^2 =٠.٢٨٢			معامل التحديد R^2 = ٠.٢٩٦		
قيمة F	= F١٩.٩٩٠ قيمة			= F٢٠.٨٩٦ قيمة			= F٢٢.٣٧٨ قيمة		
المعنوية الكلية للنموذج	مستوى (.SIG) = ٠.٠٠٠			مستوى (.SIG) = ٠.٠٠٠			مستوى (.SIG) = ٠.٠٠٠		

بالنظر لكل نموذج بشكل مستقل يتضح للباحثة من الجدول السابق النتائج التالية:

- معنوية النموذج (المعنوية الكلية) من خلال تحليل التباين (ANOVA) لكل نموذج، حيث بلغت مستوى المعنوية (٠.٠٠٠)، وهي أقل من (٠.٠٥) مما يدل على ارتفاع معنوية النماذج المستخدمة لإختبار الفرض الرئيسى الثالث وصلاحيتها لتحقيق هدف الدراسة.
- وجود أثر إيجابى ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (٠.٠١) للملكية المؤسسية وخصائص مجلس الإدارة على جودة المراجعة فى ظل وجود المتغيرات الرقابية، حيث أن معامل الإنحدار موجب بقيمة (٠.١٣٣)، والقيمة الإحتمالية (P-value) في النموذج الأول(٠.٠٠٠) وهى أقل من (٠.٠١)، وبلغت القيمة التفسيرية للنموذج (R2) قيمة (٠.٢٧٣)، وهى تشير إلى أن (٢٧.٣%) من إجمالي التغيرات التي تحدث في المتغير التابع (جودة المراجعة) يمكن تفسيرها من خلال المتغيرات المفسرة (الأثر التفاعلى للملكية المؤسسية وخصائص مجلس الإدارة والمتغيرات الرقابية)، وباقى النسبة ترجع إلى الخطأ العشوائى في التقدير أو لعدم إدراج متغيرات إخرى كان من الممكن إدراجها ضمن النموذج ويكون لها تأثير على العلاقة، وتأسيساً على ماسبق يمكن للباحثة قبول صحة الفرض الفرعى الأول للفرض الرئيسى الثالث للدراسة بوجود أثر ذو دلالة إحصائية للملكية المؤسسية وخصائص مجلس الإدارة على جودة المراجعة، الأمر الذى يمكن معه تقدير نموذج الإنحدار المعبر عن متغيرات هذا الفرض من خلال تمثيله بالمعادلة التالية:

$$AQ = -0.294+0.133(INSOWN*BC) +0.007(FSIZE) + 0.017(ROA) + 0.009 (LEV) + 0.013(BIG4)$$

وجود أثر إيجابى ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (٠.٠١) للملكية المركزة وخصائص مجلس الإدارة على جودة المراجعة فى ظل وجود المتغيرات الرقابية، حيث أن معامل الإنحدار موجب بقيمة (٠.١٩٤)، والقيمة الإحتمالية (P-value) في النموذج الثانى(٠.٠٠٠) وهى أقل من (٠.٠١)، وبلغت القيمة التفسيرية للنموذج (R2) قيمة (٠.٢٨٢)، وهى تشير إلى أن (٢٨.٢%) من إجمالي التغيرات التي تحدث في المتغير التابع (جودة المراجعة) يمكن تفسيرها من خلال المتغيرات المفسرة (الأثر التفاعلى للملكية المركزة وخصائص مجلس الإدارة والمتغيرات الرقابية)، وتأسيساً على ماسبق يمكن للباحثة قبول صحة الفرض الفرعى الثانى للفرض الرئيسى الثالث للدراسة بوجود أثر ذو دلالة إحصائية للملكية المركزة وخصائص مجلس الإدارة على جودة المراجعة، الأمر الذى يمكن معه تقدير نموذج الإنحدار المعبر عن متغيرات هذا الفرض من خلال تمثيله بالمعادلة التالية:

AQ = -0.296+0.194(CONOWN*BC) +0.007(FSIZE) + 0.023(ROA) + 0.011 (LEV) + 0.014(BIG4)

وجود أثر إيجابى ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (٠.٠١) للملكية الإدارية وخصائص مجلس الإدارة على جودة المراجعة فى ظل وجود المتغيرات الرقابية، حيث أن معامل الإنحدار موجب بقيمة (٠.١٤٤)، والقيمة الإحتمالية (P-value) في النموذج الثالث(٠.٠٠٠) وهى أقل من (٠.٠١)، وبلغت القيمة التفسيرية للنموذج (R2) قيمة (٠.٢٩٦)، وهى تشير إلى أن (٢٩.٦%) من إجمالي التغيرات التي تحدث في المتغير التابع (جودة المراجعة) يمكن تفسيرها من خلال المتغيرات المفسرة (الأثر التفاعلى للملكية الإدارية وخصائص مجلس الإدارة والمتغيرات الرقابية)، وتأسيساً على ماسبق يمكن للباحثة قبول صحة الفرض الفرعى الثالث للفرض الرئيسى الثالث للدراسة بوجود أثر ذو دلالة إحصائية للملكية الإدارية وخصائص مجلس الإدارة على جودة المراجعة، الأمر الذى يمكن معه تقدير نموذج الإنحدار المعبر عن متغيرات هذا الفرض من خلال تمثيله بالمعادلة التالية:

AQ = -0.30+0.144(MANOWN*BC) +0.008(FSIZE) + 0.009(ROA) + 0.009 (LEV) + 0.011(BIG4)

وفى ضوء ما سبق تخلص الباحثة إلى ثبوت صحة الفروض الفرعية للفرض الرئيسى الثالث بوجود أثر ذو دلالة إحصائية لأنماط هيكل الملكية وخصائص مجلس الإدارة على جودة المراجعة الخارجية.

١١- إختبارات فروض البحث:

١١-١ نتائج البحث:

أشارت أهم نتائج البحث إلى ما يلي:

- يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الملكية المؤسسية والملكية المركزة والملكية الإدارية وبين جودة المراجعة.
- يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين حجم مجلس الإدارة وإستقلالية مجلس الإدارة وإزدواجية المدير التنفيذى وبين جودة المراجعة.
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأنماط هيكل الملكية وخصائص مجلس الإدارة على جودة المراجعة.

١١-٢ التوصيات:

في ضوء النتائج التي توصل إليها البحث فيما يلي بعض التوصيات:

١- **على مستوى الجانب الأكاديمي:** لابد لأقسام المحاسبة بالجامعات المصرية أن تتخذ خطوات فعلية وجريئة في تنقيح مناهجها الدراسية وإدراج مبادئ وقواعد حوكمة الشركات فى خطط المناهج الدراسية بالجامعات المصرية، مع التركيز على عقد ورش العمل والندوات والمؤتمرات والحالات العملية بالإستعانه بمزاولى مهنة المحاسبة والمراجعة – وخاصة مكاتب المراجعة الـ BIG 4 – لشرح المناهج التطبيقية لهذا المفهوم، والفوائد التى تعود على الشركات وأصحاب المصالح من تطبيقها.

٢- **على مستوى الجانب المهنى:**

- ضرورة إبداء المراجع رأيه ضمن تقريره عن مدى إلتزام الشركات بتطبيق قواعد حوكمة الشركات.
- وضع حدود لنسب الملكية بأشكالها المختلفة فى الشركات المقيدة بالبورصة المصرية، والإلتزام بالإفصاح عن هيكل الملكية، بما يسهم فى تقييد السلوك الإنتهازى لبعض الأطراف ذات السيطرة لتحقيق مصالحها على حساب الأطراف الأخري.
- تشجيع الإدارة على امتلاك أسهم داخل الشركة لزيادة دوافعها لإرتفاع قيمة الشركة ما يسهم فى تقارب المصالح بين الإدارة والمساهمين والحد من مشاكل الوكالة وانخفاض تكاليفها.
- ضرورة تضمين مجالس إدارات الشركات لأعضاء مستقلين من غير التنفيذيين من ذوي الخبرة المالية، وقيام هيئة الرقابة المالية بإلزام الشركات بنسبة محددة للأعضاء المستقلين بمجلس الإدارة من إجمالى عدد أعضاؤه، مما يضمن استقلالية المجلس والحد من الممارسات الإنتهازيه للإدارة التنفيذية وعدم هيمنتها على عملية اتخاذ القرار.

٣- **على مستوى الجانب التنظيمى لمهنة المراجعة:** ضرورة تفعيل وتعزيز الدور الرقابي للهيئة العامة للرقابة المالية للتحقق من مدى إلتزام الشركات بأليات الحوكمة الخاصة بخصائص مجلس الإدارة بالشركات المسجلة بالبورصة المصرية، لما لذلك من تأثير إيجابي على مستوي جودة المراجعة.

١١-٣ الدراسات المستقبلية:

- أثر خصائص مجلس الإدارة وهيكل الملكية على العلاقة بين الإفصاح بالتقارير المتكاملة.
- تحليل طبيعة العلاقة بين تنوع مجلس الادارة وهيكل الملكية وأثرها على خطر التعثر المالي.
- أثرخصائص مجلس الإدارة ولجنة المراجعة على جودة التقارير المالية<

١٢- مراجع البحث:

أولًا: المراجع العربية:

- إسماعيل، إسماعيل خليل، نعوم، ريان،(٢٠١٢)، "الخصائص النوعية للمعلومات المحاسبية بين النظرية والتطبيق"، مجلة كلية جامعة بغداد للعلوم الإقتصادية، جامعة الإسراء، العدد الثلاثون.
- أبو دنيا، أحمد السيد محمد،(٢٠١٤)،"تقييم مدى التزام مراقبي الحسابات بقواعد السلوك المهني لتحسين جودة التقرير المهني: دراسة ميدانية"، رسالة ماجستير فى المحاسبة، كلية التجارة، جامعة المنوفية.
- حميدة، عيد محمود،(٢٠٠١)، "تقييم عملية الإفصاح عن الأداء المالى للشركات المساهمة السعودية – دراسة تطبيقية"، المجلة العلمية للإقتصاد والتجارة، كلية التجارة، جامعة عين شمس، العدد الثانى.
- خليل، محمد أحمد إبراهيم،(٢٠١٩)، "أثر أنماط هيكل الملكية وخصائص مجلس الإدارة على الدور الرقابى للجنة المراجعة للحد من عدم تماثل المعلومات المحاسبية – دراسة نظرية تطبيقية"، مجلة الدراسات والبحوث التجارية، كلية التجارة، جامعة بنها، العدد الأول.
- صالح، أحمد مكرم أحمد،(٢٠١٦)، "دراسة تحليلية لأثر العلاقة بين الأهمية الإقتصادية للعميل لدى مكتب المراجعة وممارسات إدارة الأرباح على جودة عملية المراجعة الخارجية – دراسة ميدانية"، رسالة ماجستير فى المحاسبة، كلية التجارة، جامعة بنى سويف.
- عبدالعليم، صافيناز نجاتى ابراهيم،(٢٠٢١)،"أثر تفعيل مداخل المراجعة الخارجية على جودة التقارير المالية ومخاطر المراجعة بالتطبيق على بيئة الممارسات المهنية المصرية، رسالة دكتوراه فى المحاسبة، كلية التجارة، جامعة بنى سويف.
- غريب ،عادل ممدوح،(٢٠١٦)،" أثر خصائص مجلس الإدارة والملكية المؤسسية في جودة المراجعة الخارجية في الشركات المساهمة السعودية : دراسة تطبيقية"، مجلة الإدارة العامة، معهد الإدارة العامة،المملكة العربية السعودية،المجلد السادس والخمسون،العدد الثالث ،ص .ص ٤٩٤-٥٣٢.
- محمد، وليد محمد عبد العزيز،(٢٠١٥)، "دراسة تحليلية لتأثير هيكل الملكية على جودة الأداء المالي وممارسات الحوكمة في الشركات المصرية، رسالة ماجستير فى المحاسبة، كلية التجارة، جامعه بني سويف.
- يسن، شروق عصام الدين،(٢٠١٦)،أثر الأنماط المختلفة لهيكل ملكية الشركات المساهمة على جودة الارباح المحاسبية –دراسة ميدانية، رسالة ماجستير فى المحاسبة، جامعه بنها، كلية التجارة.

ثانيًا: المراجع الأجنبية:

- Alfraih, M. M. (2016). The effectiveness of board of directors' characteristics in mandatory disclosure compliance. Journal of Financial Regulation and Compliance, 24(2), 154-176.
- Al-Najjar, B. (2018). Corporate governance and audit features: SMEs evidence. Journal of Small Business and Enterprise Development, 25(1), 163-179.
- Daadaa, W., & Jouini, F. (2018). Does ownership structure affect dividend policy? A panel data analysis for the French market. International Journal of Governance and Financial Intermediation, 1(1), 18-36.
- Khasharmeh, H., & Joseph, N. (2017). Does ownership structure affects audit quality: Evidence from Bahrain. Global Journal of Accounting, Economics and Finance, 4(3), 92-100.
- Jerab, D. A. (2011). The effect of internal corporate governance mechanisms on corporate performance. Available at SSRN 1846628.
- Makni, I., Kolsi, M. C., & Affes, H. (2012). The impact of corporate governance mechanisms on audit quality: Evidence from Tunisia. IUP Journal of Corporate Governance, 11(3), 48-70.
- Muller-Kahle, M. I. (2015). The impact of dominant ownership: the case of Anglo-American firms. Journal of Management & Governance, 19, 71-89.
- Odeleye, A. T. (2018). Quality of corporate governance on dividend payouts: the case of Nigeria. African Development Review, 30(1), 19-32.

أثر التحول الرقمي على الهشاشة المالية:

دراسة تطبيقية على قطاع الصناعات الغذائية بمصر

The impact of digital transformation on financial fragility:
An applied study on the food industry sector in Egypt

د/ صافيناز محمود محمد محمود صالح*

(*) د/ صافيناز محمود محمد محمود صالح: مدرس المحاسبة والمراجعة المعهد العالي للعلوم الإدارية بجناكليس – البحيرة

Email: Safymahmoud1983@yahoo.com

ملخص البحث:

غرض البحث : يهدف البحث إلى التعرف على أثر التحول الرقمي على الهشاشة المالية لقطاع الصناعات الغذائية بمصر.

التصميم والمنهجية : اعتمدت الباحثة على استخدام المنهج التحليلي الكمي في تحليل البيانات الكمية وتوفير نتائج قابلة للتفسير والتطبيق في مجال البحث كونه يساعد في فهم العلاقات والتأثيرات بين المتغيرات ودعم عملية اتخاذ القرارات القائمة على الأدلة القوية من خلال القيام بتحليل البيانات الخاصة بمتغيرات الدراسة باستخدام الأساليب والطرق الاحصائية للوصول إلى نتائج يمكن من خلالها تحقيق أهداف الدراسة، وكذلك التنبؤ بالمتغيرات التابعة من خلال المتغير المستقل للدراسة المتمثل في التحول الرقمي، وذلك بهدف بناء نموذج قياسي يوضح مدى تأثير التحول الرقمي على المتغيرات التابعة.

النتائج والتوصيات : تتمثل اهم نتائج البحث في أن التحول الرقمي للشركات قد أسهم في تفادي مخاطر الهشاشة المالية، حيث ارتفعت قيمة الوسط الحسابي للهشاشة المالية بشكل كبير خلال الفترة (٢٠١٨ – ٢٠٢٢) مقارنة بالفترة السابقة (٢٠١٣ – ٢٠١٧)، و تتمثل اهم توصيات الدراسة في القيام بتخصيص ميزانية للاستثمار في تكنولوجيا المعلومات والتحول الرقمي كجزء من الاستراتيجيات المالية.

الاصالة والاضافة: يعد البحث من اوائل الدراسات التي تناولت اثر التحول الرقمي على الهشاشة المالية لقطاع الصناعات الغذائية بمصر، وتسهم هذه الدراسة في الادب المحاسبي من خلال تحليل اثر التحول الرقمي على الهشاشة المالية وقياس اثر هذه العلاقة في قطاع الصناعات الغذائية في بيئة الاعمال المصرية.

الكلمات المفتاحية: التحول الرقمي – الهشاشة المالية – التنوع المالي – السيولة المالية – المديونية – الربحية – قطاع الصناعات الغذائية بمصر.

Abstract:

Research Objective: This study aims to identify the impact of digital transformation on the financial fragility of the food industry sector in Egypt.

Research Methodology: The researcher relied on the use of the quantitative analytical method in analyzing quantitative data and providing results that can be interpreted and applied in the field of research, as it helps in understanding the relationships and effects between variables and supports the decision-making process based on strong evidence by analyzing the data related to the variables of the study using statistical methods and methods to reach results. Through it, the objectives of the study can be achieved, as well as the dependent variables can be predicted through the independent variable of the study, which is digital transformation, with the aim of building a standard model that shows the extent of the impact of digital transformation on the dependent variables.

Results and Recommendations: The most important results of the study are that the digital transformation of companies has contributed to avoiding the risks of their financial fragility, as the value of the arithmetic average of financial fragility increased significantly during the period (2018 - 2022) compared to the previous period (2013 - 2017). The most important recommendations of the study are to allocate a budget for investment in information technology and digital transformation as part of financial strategies.

Originality and contributions: The research is considered one of the first studies that addressed the impact of digital transformation on the financial fragility of the food industry sector in Egypt. This study contributes to the accounting literature by analyzing the impact of digital transformation on financial fragility and measuring the impact of this relationship in the food industry sector in the Egyptian business environment.

Keywords: digital transformation - financial fragility - financial diversification - financial liquidity - indebtedness - profitability - the food industry sector in Egypt.

القسم الأول الإطار العام للبحث

أولاً: المقدمة :

تعيش صناعة الغذاء في مصر تحولاً رقمياً متسارعاً في العصر الحديث ، ويعود هذا التحول إلى تطور التكنولوجيا والانتشار الواسع للإنترنت والهواتف الذكية ، مما أدى إلى تغيير جذري في طرق العمل والإنتاج في هذا القطاع الحيوي، ويؤثر هذا التحول الرقمي على جوانب مختلفة من صناعة الغذاء في مصر، بما في ذلك الهشاشة المالية ، وتعد الهشاشة المالية من التحديات الرئيسية التي تواجهها قطاعات الصناعة، وتتأثر بها صناعة الغذاء أيضاً، ومع ذلك يمكن للتحول الرقمي أن يسهم في تقليل هذه الهشاشة وتعزيز استقرار القطاع، فباستخدام التكنولوجيا الرقمية، يمكن للشركات الغذائية تحسين عملياتها وإدارة مواردها بشكل أكثر فعالية وتحسين جودة منتجاتها وخدماتها (Li et al. 2024: 88).

كما يمكن للتكنولوجيا الرقمية تسهيل عمليات الإنتاج والتوزيع وإدارة سلسلة التوريد في صناعة الغذاء، مما يحد من التكاليف ويزيد من الكفاءة التشغيلية، كما يمكن تتبع الأصول والمخزون بدقة وتحسين التخطيط والتنبؤ بالطلب، مما يساعد على تقليل الفاقد والهدر وتحسين استخدام الموارد، ومن خلال الوسائط الرقمية مثل وسائل التواصل الاجتماعي والتطبيقات المحمولة، يمكن للشركات التواصل مباشرة مع العملاء وفهم احتياجاتهم وتفضيلاتهم بشكل أفضل، كما يمكن توفير تجربة عملاء محسنة وتعزيز رضاهم وولاءهم، مما يؤدي في النهاية إلى زيادة المبيعات والإيرادات (Herwix, et al., 2023: 59).

وكذلك يمكن للتحول الرقمي تمكين الشركات من تطوير نماذج عمل مرنة وتعزيز العمل عن بُعد، كما يمكن للموظفين الوصول إلى البيانات والأدوات الضرورية من أي مكان وفي أي وقت، مما يسهم في زيادة الإنتاجية وتحسين توازن الحياة العملية، كما يمكن أيضاً استخدام تقنيات المؤتمرات عبر الإنترنت والتعلم عن بعد لتوفير التدريب والتطوير للموظفين بشكل فعال، ويوفر التحول الرقمي فرصاً جديدة للشركات للابتكار وتطوير منتجات وخدمات جديدة، كما يمكن استخدام التكنولوجيا الرقمية في تحليل البيانات واستخلاص الأنماط والاتجاهات، مما يساعد الشركات في فهم احتياجات

السوق وتلبيتها بطرق مبتكرة، كما يمكن أيضاً توسيع نطاق العملاء والشركاء المحتملين عبر الحدود الجغرافية باستخدام التجارة الإلكترونية والتسويق الرقمي(Tiutiunyk et al., 2021: 52) .

لذلك ينبغي أن تكون الشركات مهتمة بتعزيز الأمان المالي وحماية بياناتها الحساسة من التهديدات السيبرانية، ويجب تطبيق إجراءات أمان قوية واعتماد تقنيات التشفير لحماية المعلومات المالية والتجارية، كما يجب إنشاء آليات الاستجابة للأزمات وخطط الاستمرارية للأعمال للتعامل مع أي تهديدات محتملة، ويمكن أن يكون للتحول الرقمي تأثير إيجابي على الهشاشة المالية لقطاع الصناعات الغذائية بمصر، كما يجب على الشركات التركيز على تنفيذ استراتيجيات رقمية فعالة وتوفير التدريب والدعم اللازم للعاملين في القطاع للتأكد من استفادتهم الكاملة من هذا التحول وتحقيق النجاح المستدام.

ثانياً: مشكلة البحث

يشهد قطاع الصناعات الغذائية في مصر تعقيدات متعددة، بما في ذلك التحديات القانونية والتنظيمية والتحديات اللوجستية، قد يكون من الصعب تحليل تأثير التحول الرقمي على الهشاشة المالية في هذا السياق المعقد، وقد يكون لدى بعض الشركات في قطاع الصناعات الغذائية في مصر هشاشة مالية مسبقة، وهذا يمكن أن يؤثر على قدرتها على تبني التحول الرقمي وتحقيق الفوائد المالية المتوقعة منه، حيث يتطلب التحول الرقمي استثمارات كبيرة في البنية التحتية التقنية وتدريب الموظفين، وهذا قد يكون تحدياً إضافياً للشركات التي تعاني من هشاشة مالية.

وكذلك يتطلب التحول الرقمي تغييراً في سلوك المستهلكين وتبنيهم للتكنولوجيا الجديدة والتعامل مع الشركات الغذائية عبر الإنترنت وتطبيقات الهواتف المحمولة، مما قد يؤدي إلى مواجهة القطاع لتحديات إقناع المستهلكين بتبني هذه التقنيات الجديدة وزيادة الطلب على المنتجات الرقمية، ومع التحول الرقمي تزداد التهديدات السيبرانية واحتمالية تعرض البيانات المالية للاختراق والسرقة، مما يتعين على الشركات تكثيف جهودها لتعزيز الأمان المالي وحماية البيانات من التهديدات الإلكترونية.

ومن خلال العرض السابق يمكن ان تتخلص مشكلة البحث في التساؤلات التالية:

١. **ما هو اثر التحول الرقمي على الهشاشة المالية لقطاع الصناعات الغذائية بمصر؟**
٢. **ما هي معدلات الهشاشة المالية قبل و بعد التحول الرقمي لقطاع الصناعات الغذائية بمصر؟**

ثالثاً: اهداف البحث

- تحديد وتقييم الأثر الفعلي للتحول الرقمي على الهشاشة المالية في قطاع الصناعات الغذائية في مصر من خلال فهم كيفية تغير الهشاشة المالية بسبب التحول الرقمي وتحديد العوامل الرئيسية المؤثرة.
- تحليل التحديات المالية التي تواجه الشركات في قطاع الصناعات الغذائية أثناء تبني التحول الرقمي من خلال تحديد العقبات المالية والتي يمكن أن تؤثر على القدرة على تنفيذ التحول الرقمي بنجاح.
- تقييم الفوائد المحتملة للتحول الرقمي على الهشاشة المالية لشركات الصناعات الغذائية في مصر من خلال تحليل الآثار المحتملة على الكفاءة التشغيلية، وتحسين العمليات المالية، وزيادة الإيرادات، وتحسين التواصل مع العملاء.
- تقديم توصيات وإرشادات عملية للشركات في قطاع الصناعات الغذائية لتفادي الهشاشة المالية أثناء تنفيذ التحول الرقمي من خلال توفير إرشادات دقيقة وملائمة لدعم الشركات في اتخاذ القرارات المالية الصحيحة وتحقيق الاستدامة المالية.
- اثراء المعرفة العلمية والأدبيات المتاحة حول تأثير التحول الرقمي على الهشاشة المالية في قطاع الصناعات الغذائية من خلال ملء الفجوة المعرفية وإثراء الأدبيات البحثية في هذا المجال.

رابعاً: أهمية البحث:

١. الأهمية العملية:

- يمكن أن يساهم التحول الرقمي في تحسين العمليات والإجراءات في قطاع الصناعات الغذائية من خلال دراسة أثر التحول الرقمي على الهشاشة المالية، يمكن تحديد الفرص لتحسين الكفاءة وتقليل التكاليف العملية وزيادة الإنتاجية في الصناعة الغذائية.
- يمكن للتحول الرقمي أن يساهم في تعزيز قدرة الشركات في قطاع الصناعات الغذائية على المنافسة في السوق المحلية والعالمية من خلال تحسين العمليات وتطوير منتجات وخدمات رقمية، يمكن للشركات أن تكتسب ميزة تنافسية وتحقق نجاحًا مالياً أفضل.

- يمكن للتحول الرقمي أن يسهم في تحسين سلاسل الإمداد وإدارة المخزون في قطاع الصناعات الغذائية من خلال استخدام التكنولوجيا الرقمية مثل إنترنت الأشياء والتحليلات الضخمة، يمكن تحسين تتبع وإدارة المخزون وتحقيق توازن أفضل بين العرض والطلب.
- يمكن للتحول الرقمي أن يوسّع نطاق وصول الشركات في قطاع الصناعات الغذائية إلى الأسواق المحلية والعالمية من خلال استخدام التجارة الإلكترونية والتسويق الرقمي، يمكن للشركات أن تصل إلى عملاء جدد وتوسع قاعدة عملائها.
- الاسهام بدليل تطبيقي حول أثر التحول الرقمي على الهشاشة المالية : دراسة تطبيقية على قطاع الصناعات الغذائية بمصر.

٢. الأهمية العلمية

- تُعد هذه الدراسة بمثابة مساهمة في المعرفة العلمية في مجال التحول الرقمي والهشاشة المالية في قطاع الصناعات الغذائية من خلال توفير نتائج وتحليلات موثوقة ، حيث يمكن أن تساهم الدراسة في إثراء الأدبيات البحثية وتوفير قاعدة معرفية للباحثين والأكاديميين في هذا المجال.
- يمكن أن توجه نتائج الدراسة الابحاث والدراسات المستقبلية في مجال التحول الرقمي والهشاشة المالية في قطاع الصناعات الغذائية حيث يمكن استخدام النتائج والاستنتاجات لتوجيه الأبحاث وتحديد الفجوات في المعرفة وتوجيه الجهود البحثية المستقبلية.
- يمكن أن تساهم الدراسة في توجيه السياسات الحكومية واستراتيجيات التنمية المستقبلية في قطاع الصناعات الغذائية، حيث يمكن استخدام النتائج والتوصيات لتطوير إطار قوانين وسياسات داعمة للتحول الرقمي وتعزيز الهشاشة المالية في هذا القطاع.
- يمكن أن تساهم الدراسة في تعزيز التبادل المعرفي والخبرات بين الباحثين والممارسين في قطاع الصناعات الغذائية، حيث يمكن استخدام النتائج والتحليلات لتبادل الأفكار والممارسات الناجحة وتوفير منصة للتعلم المستمر وتحسين الأداء في الصناعة.

القسم الثاني: الدراسات السابقة

هدفت دراسة Panetti & Deidda (2018) إلى اقتراح نظرية جديدة لإدارة السيولة في المنظمات والهشاشة المالية، تم استخدام أسلوب الانحدار المتعدد، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن المنظمات تدير احتياجات السيولة الخاصة بها أثناء عمليات التشغيل التي تتبع أمراً داخلياً فهي تستنفد السيولة أولًا، ثم تقوم بتصفية الموجود المنتج ، في ظل هذه الظروف، تكون المنظمات الخاضعة للتشغيل في البداية غير سائلة، ولكنها قادرة على السداد، ثم تصبح معسرة.

كما اتجهت دراسة Chandra et al (2019) إلى فحص العوامل التي تؤثر على هيكل رأس المال والربحية والعوائد والعلاقة بين هيكل رأس المال والربحية والعوائد والمتغيرات المحلية في هذه الدراسة هي هيكل رأس المال والربحية والعوائد، في حين أن المتغيرات الخارجية هي حجم الشركة وفرصة النمو، الملموسة، والسيولة، والتقلب والتفرد. وتم استخدام الاساليب الاحصائية مثل أسلوب الانحدار المتعدد، وتوصلت النتائج التي إلى أن متغيرات الربحية التي تؤثر على العوائد هي هيكل رأس المال المتغير، أما حجم الشركة، فرصة النمو، الملموسة والسيولة، فهم ليس لهم تأثير كبير، كما توصلت الى انه لا تتأثر المتغيرات التي تؤثر على هيكل رأس المال إلا بفرصة النمو، في حين أن المتغيرات الأخرى ليست كبيرة، والمتغيرات التي تؤثر على الربحية هي حجم الشركة، وفرصة النمو والتفرد والتقلب وضرورة العمل على رفع مستوياتها بالنسبة للمصارف التي لم تحقق المعدلات المطلوبة.

كما ركزت دراسة Kravchuk (2019) على توصيف العوامل الرئيسية للهشاشة المالية لصناديق الاستثمار (التركيز، الترابط، البحث عن العائد، الاستراتيجيات المتجانسة، النشاط المساير للدورة الاقتصادية، الاستبدال المنخفض، نمو الرافعة المالية، والسيولة المنخفضة) في معاملات الارتباط بمنطقة اليورو باستراتيجيات مختلفة، ولقد تم استخدام مؤشر الأسهم EURO STOXX 50 للتحقق من وجود مسايرة التقلبات الدورية في سلوك السوق وتجانس استراتيجيات صناديق الاستثمار في مثال صناديق التحوط الأوروبية، في الدراسة تم اقتراح حساب مؤشر الهشاشة المالية كمتوسط بسيط لمضاعف الرافعة المالية، وعدم تطابق السيولة ومؤشر على الترابط بين الصناديق

والمؤسسات المالية الأخرى. ولقد تم تطبيق تحليل الارتباط والانحدار لتحديد العلاقات الإحصائية بين مستوى الهشاشة المالية لأنواع مختلفة من صناديق الاستثمار، وكذلك مع قيم المؤشر المركب للإجهاد النظامي (CISS) في منطقة اليورو، وعائد مؤشر stoc اليورو STOXX50.00، تظهر نتائج الحسابات التجريبية أن المؤسسات الاستثمارية تتميز بمستوى مقبول بشكل عام من الحساسية لتقلبات السوق. ووجدت الدراسة السلوك العكسي لمؤشر الهشاشة المالية لصناديق الأسهم فيما يتعلق بالوضع على سوق الأسهم، كما أشارت النتائج إلى أن مستوى تجانس صناديق التحوط وسلوكها المساير للاتجاهات الدورية فيما يتعلق بالاتجاهات في سوق الأسهم يزداد خلال فترات الأزمات.

كما اوضحت دراسة Tuzcuoğlu, (2020) مدى تأثير الهشاشة المالية على أداء الشركة من خلال نماذج انحدار البيانات، في هذا السياق يتم تمثيل الهشاشة المالية بمجموعة مختارة من تسعة مؤشرات مختلفة للاقتصاد الكلي كمتغيرات مستقلة، وهي سعر الصرف الحقيقي لليرة التركية، مؤشر BIST 100، نسب الدين الخارجي قصير الأجل، إلى الدين الخارجي طويل الأجل، الصادرات بالنسبة للواردات، والديون الخارجية قصيرة الأجل إلى الاحتياطيات الدولية، وكذلك نسب عجز الحساب الجاري، وعجز الميزانية، وصافي الدين العام، والديون الخارجية للقطاع الخاص إلى الناتج المحلي الإجمالي، على التوالي. يتم تمثيل أداء الشركة من خلال Altman Z-Score وEBT، وسعر سهم شركات BIST كمتغيرات تابعة، دمج البيانات من (٤١٩٣) ملاحظة من (٤٩٢) شركة مدرجة متنوعة في بورصة اسطنبول مع تغطية من عام ٢٠٠٥ إلى عام ٢٠١٧، وتم تشكيل نماذج انحدار منفصلة لكل بنية أداء شركة مع تسعة مؤشرات مختارة من سنوات معينة، و توصلت الدراسة إلى وجود علاقة كبيرة بين الهشاشة المالية وأداء الشركة بناءً على معايير تمثيلية مختارة، وتشير النتائج الرئيسية إلى أن التغيير في مؤشر BIST 100 يمكن استنتاجه باعتباره المؤشر الأكثر تأثيرًا على أداء الشركة من حيث الربحية ومخاطر الإفلاس وتطور أسعار الأسهم، علاوة على ذلك، قد تشير التقلبات في سعر الصرف الحقيقي في فترة واحدة إلى تغيرات في أسعار الأسهم في الفترة القادمة.

كما اسهمت دراسة Yusof (2019) في التحقق من مدى الهشاشة المالية وتفاوتها بين المجموعات العرقية في ماليزيا، التفاوتات المتعلقة بالدخل والثروة هي مخاوف رئيسية؛ لأنها تولد الصراع وعدم الاستقرار الاجتماعي، تقارن الدراسة أيضًا مستوى الهشاشة المالية للماليزيين بمستوياتهم لنظيراتها الآسيوية المجاورة، و تستخدم هذه الدراسة مسح القيم العالمية، ويستخدم التحليل الوصفي لمقارنة مستوى الهشاشة المالية لماليزيا مع الدول الآسيوية الأخرى، يتم تطبيق طريقة المربعات الصغرى العادية والانحدارات اللوجستية العامة المعممة لتحديد وجود التفاوت العرقي في الهشاشة المالية في ماليزيا، وتوصلت النتائج الى وجود اختلافات عرقية في الضعف المالي في ماليزيا، حيث يعيش الملايو والهنود في وضع هش من الناحية المالية مقارنة بالصينيين، وتؤثر العوامل الاجتماعية الاقتصادية الأخرى وسمات الشخصية أيضًا على الهشاشة المالية. بالمقارنة مع الدول المجاورة، فإن مستوى الهشاشة المالية في ماليزيا منخفض، ومع ذلك فإن أكثر من ٤٠% من الماليزيين يحصلون فقط على نفقاتهم من نسبة إلى الدخل. قد يتعرضون إلى خطر الصدمات المالية دون مدخرات أو أموال كافية.

كما ناقشت دراسة Greenwald et al (2021) تميز قروض الرهن العقاري المشتركة (SAMs) بمدفوعات الرهن العقاري التي تتكيف مع أسعار المنازل، وقد صممت عقود الرهن العقاري هذه لدرء تقصير مالك المنزل، من خلال توفير إعفاء من الدفع في أعقاب صدمة أسعار المنازل الكبيرة. الأساليب الإحصائية: أسلوب الانحدار المتعدد، يُظهر نموذج التوازن العام مع الوسطاء الماليين الذين يوجهون المدخرات من الأسر المدخرة إلى الأسر المقترضة، أن فهرسة مدفوعات الرهن العقاري إلى أسعار المنازل الإجمالية تزيد من الهشاشة المالية، وتقلل من تقاسم المخاطر، وتؤدي إلى عمليات إنقاذ مكلفة للقطاع المالي، وعلى النقيض من ذلك، فإن ربط أسعار المساكن المحلية بالمؤشرات؛ يقلل من الهشاشة المالية، ويحسن تقاسم المخاطر.

أما دراسة Ren & Li (2022) فقد حاولت التعرف علي التحول الرقمي وابتكار التكنولوجيا الخضراء والأداء المالي للمؤسسات: أدلة تجريبية من التحليل النصي للتقارير السنوية لمؤسسات الطاقة المتجددة المدرجة في الصين، يوفر التحول الرقمي في مؤسسات الطاقة المتجددة فرصًا مهمة للتوجه الأخضر والنمو المستدام في الصين، استنادًا إلى البيانات الإحصائية لشركات الطاقة المتجددة الصينية المدرجة في الفئة A، نستكشف تأثيرات التحول الرقمي على الأداء المالي للشركة والدور الوسيط لابتكار التكنولوجيا الخضراء، وتشير النتائج إلى وجود تأثير دافع للتحول الرقمي

على الأداء المالي لشركات الطاقة المتجددة، ولقد ظلت النتائج صالحة بعد سلسلة من اختبارات المتانة، علاوة على ذلك، يشير التحليل غير المتجانس إلى أن تعزيز التحول الرقمي لا يؤثر إلا بشكل إيجابي على الأداء المالي للشركات المملوكة للدولة والشركات في المنطقة الشرقية، ويكون التأثير الدافع للتحول الرقمي أكبر بالنسبة للشركات الكبيرة، بالإضافة إلى ذلك، يلعب ابتكار التكنولوجيا الخضراء دورًا وسيطًا كاملاً في تأثير التحول الرقمي على الأداء المالي لمؤسسات الطاقة المتجددة، على وجه التحديد، عندما تقوم إحدى شركات الطاقة المتجددة بالتحول الرقمي، فإنها تتمتع بابتكار أفضل في مجال التكنولوجيا الخضراء مما يؤدي إلى أداء مالي أفضل، توفر النتائج آثارًا حيوية لتعزيز فعالية التحول الرقمي في تطوير مؤسسات الطاقة المتجددة.

كما ساهمت دراسة Khattab et al (2022) في التعرف علي أثر التحول الرقمي على جودة التدقيق الداخلي وانعكاسه على تعزيز جودة التقارير المالية، لقد طرأت العديد من التطورات على التدقيق الداخلي مع مرور الوقت من حيث المعايير والتبعية التنظيمية والاستقلالية وظهور التحول الرقمي وعلاقته بتحسين جودة التدقيق الداخلي ودوره في تقييم المخاطر وتحسين جودة التقارير المالية. يعد التدقيق الداخلي أمرًا أساسيًا في الحفاظ على الشفافية في نشر المعلومات حول المركز المالي للشركة وأدائها، وفي هذا الصدد، تعتبر جودة التدقيق الداخلي ضرورية لتحسين جودة التقارير المالية.

كما هدفت دراسة Hasan (2023) إلى التعرف على مفهوم وأهداف التحول الرقمي وجودة التقارير المالية ونماذج القياس مع الخصائص النوعية للمعلومات المحاسبية، ولتحقيق هدف الدراسة تناولت الدراسة استمارة استبيان مصممة لمسح المحاسبين ورؤساء الأقسام والمحاسبين المديرين والمسؤولين التنفيذيين في البنوك، وتم توزيع هذه الاستمارة على البنوك المدرجة في سوق العراق للأوراق المالية، وعددها (١٠٢) استمارة صالحة للتحليل الإحصائي، تم استخدم الأساليب الإحصائية لتحليل النتائج واختبار الفرضيات: معامل ألفا كرونباخ الثابت، معامل ربط بيرسون، مقاييس الإحصاء الوصفي، تحليل الانحدار الخطي البسيط وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من الاستنتاجات وأهمها العلاقة العكسية بين التحول الرقمي وجودة التقرير المالي، كلما اتجهت الوحدة الاقتصادية نحو التحول الرقمي كلما أدى ذلك إلى كفاية وموثوقية المعلومات المحاسبية وبالتالي تحقيق الفائدة لمستخدميها، كما توصلت الدراسة إلى وجود أثر معنوي للتحول الرقمي على جودة التقارير المالية (التمثيل المناسب والحقيقي).

أما دراسة Aldabbas et al (2023) فقد أوضحت مدى تأثير أنظمة المحاسبة الرقمية ضمن التحول الرقمي على جودة المعلومات المالية، يهدف هذا التحليل النوعي إلى تقييم الوضع الحالي لتطبيقات نظام المحاسبة الرقمية في المحاسبة من خلال إجراء مقابلات مع المتخصصين في مجال المديرين الماليين، وذلك باستخدام الدراسات السابقة والأبحاث ذات الصلة بالإضافة إلى المقابلات، وإجراء تحليل متعمق للبيانات، واكتشفت أن الإجراءات المحاسبية المستقبلية ستتأثر بأنظمة المحاسبة الرقمية، ستوفر مجموعة البيانات الأكثر دقة واكتمالًا المتاحة حاليًا للاستخدام العملي للمحاسبة تحليلات للمحاسبة الرقمية، مما سيؤدي إلى تحسين عملية اتخاذ القرار بشأن الامتثال، سيوفر نظام المحاسبة الرقمي أيضًا المال والوقت. المشكلة الرئيسية لأنظمة المحاسبة الرقمية هي التهديدات الأمنية. ومن خلال توسيع نطاق التدريب داخل الشركات، قد يتمكن المديرون الماليون من إعداد أنفسهم بشكل أفضل للتعامل مع التحول الرقمي الشامل للشركات بالإضافة إلى التدريب على التعامل مع تكنولوجيا المحاسبة الرقمية.

سعت دراسة Yigitbasioglu et al (2023) إلى استكشاف دور المحاسبين كمستشارين في شركات الخدمات المهنية (PSFs)، وتبحث في تأثير التحول الرقمي على عمل ومعرفة ومهارات المحاسبين في دورهم كمستشارين في شركات الخدمات المهنية (PSFs)، تم جمع البيانات باستخدام مقابلات شبه منظمة في الغالب مع شركاء في PSFs الأسترالية، بما في ذلك Big4 ومديري هيئات المحاسبة المهنية. تظهر النتائج أن المحاسبين كمستشارين يلعبون دورًا حاسمًا في PSFs لأنهم يمثلون رأس مال بشري كبير لهذه الشركات. يعد المحاسبون كمستشارين موردًا استراتيجيًا قيمًا نظرًا لقدراتهم الفريدة في الجمع بين رأس المال البشري العام ورأس المال البشري الرقمي وموارد رأس المال الاجتماعي. تم العثور على بعض الاختلافات بين Big4 وغير Big4 من حيث الخدمات المقدمة والتي تعزى إلى بؤر الصناعة المعنية وتوافر الموارد.

كما سعت دراسة Al Shanti & Elessa (2023) إلى استكشاف تأثير التحول الرقمي على جودة المعلومات المحاسبية وفعالية حوكمة الشركات من خلال نشر تقنية blockchain في البنوك، وتم فحص أبعاد الدراسة ومتغيراتها باستخدام الأسلوب الوصفي التحليلي ولجمع البيانات من المحللين الماليين في البنوك الأردنية، ومدققي حسابات المساهمين، والمديرين الماليين في مجتمع البحث الميداني، تم تطوير قوائم البياناتK ولتحليل بيانات البحث الميداني تم استخدام برنامج SPSS، تم رفض الفرضيتين الأولى والثالثة مما يدل على رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية

البديلة. ولم يتم قبول الفرضية الثانية ولا الرابعة من أجل جني فوائد تقنية blockchain في زيادة جودة المعلومات المحاسبية وتعزيز حوكمة الشركات، يُقترح استخدام التحول الرقمي نحو تطبيقها في العمليات التجارية.

أوجه التشابه واوجه الاختلاف بين الدراسات السابقة و الدراسة الحالية:

تتمثل الدراسة الحالية وهي التحول الرقمي وأثره على الهشاشة المالية لقطاع الصناعات الغذائية في مصر، ويمكن أن توجد تشابه واختلافات بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية، وتتمثل في الاتي:

- **أوجه التشابه:**
  - تناولت بعض الدراسات السابقة نفس الموضوع العام، وهو أثر التحول الرقمي على الهشاشة المالية.
  - قد تتشابه في الأهداف العامة مثل تحليل أثر التحول الرقمي على الهشاشة المالية، وتحديد التحديات والفرص المحتملة، وتقديم توصيات لتحسين الهشاشة المالية.
  - تستخدم الدراسات السابقة والدراسة الحالية منهجيات مماثلة مثل الاستعراض النظري للأدبيات والأبحاث السابقة، والتحليل الاحصائي للبيانات المالية والاقتصادية، والمقابلات مع الخبراء والمشاركين في الصناعة.
- **أوجه الاختلاف**:
  - تعكس الدراسة الحالية التحولات الأحدث في مجال التحول الرقمي وقطاع الصناعات الغذائية في مصر، بينما قد تعتمد الدراسات السابقة على بيانات وأبحاث بيانات اقتصادية مختلفة.
  - تختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في المنهجية المستخدمة وحجم العينة المدروسة، مما يمكن أن يؤدي إلى نتائج مختلفة.
  - تركز الدراسة الحالية على جوانب محددة مثل التأثير على سلسلة التوريد أو التحديات الأمنية، بينما قد تركز الدراسات السابقة على جوانب أخرى مثل الابتكار والتسويق الرقمي.
  - تختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في تقديم توصيات مختلفة لتحسين الهشاشة
  - المالية في قطاع الصناعات الغذائية بمصر، استنادًا إلى التحليل الجديد والتغيرات الأخيرة في السوق والتكنولوجيا.
  - تختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في ربط التحول الرقمي بالهشاشة المالية في مصر.

القسم الثالث: الاطار النظري للدراسة

اولاً: التحول الرقمي

التحول الرقمي هو عملية تطوير وتحويل المؤسسات والمنظمات من استخدام التقنيات التقليدية إلى استخدام التقنيات الرقمية والتحول إلى نماذج أعمال رقمية مبتكرة. يعتبر الإطار النظري للتحول الرقمي أداة هامة لفهم وتنفيذ هذه العملية بطريقة احترافية، تبدأ عملية التحول الرقمي بتطوير رؤية واضحة وقيادة استراتيجية قوية، يجب أن يكون لدى المؤسسات رؤية مشتركة للتحول الرقمي وقيادة قوية تستطيع توجيه وتحفيز الموظفين لتحقيق هذه الرؤية (Adekunle et al 2024: 140) .

يجب أن تكون المؤسسات مستعدة للتغيير ولتبني ثقافة تنظيمية تدعم التحول الرقمي ويتضمن ذلك تعزيز التعلم المستمر والابتكار وتعزيز التعاون والتواصل بين الموظفين. فيتطلب التحول الرقمي تطوير وتحسين البنية التحتية التكنولوجية للمؤسسة. يجب أن تكون هناك استراتيجية تكنولوجية فعالة تهدف إلى تحسين الأداء وتمكين الابتكار في جميع جوانب العمل، وتعتبر البيانات المتاحة أحد أهم الأصول الرقمية، يجب على المؤسسات استخدام التحليلات والذكاء الاصطناعي لفهم البيانات واستخلاص الأفكار والتوجهات الهامة التي يمكن أن تدعم عملية اتخاذ القرارات وتحقيق التحسينات (Marino-Romero et al 2024:210).

كذلك يجب أن يتم توجيه التحول الرقمي بتوجه نحو تحسين تجربة المستخدم، يجب أن يتم تصميم الحلول الرقمية بطريقة تتناسب مع احتياجات وتوقعات المستخدمين وتوفر لهم تجارب ممتازة ومريحة، ويمكن أن تساعد الشراكات الاستراتيجية مع شركات التكنولوجيا والشركات الناشئة في تعزيز التحول الرقمي. يجب أن تكون هناك استراتيجية للابتكار تشجع على التجربة والابتكارة وتطوير حلول جديدة باستخدام التقنيات الرقمية، ويجب أن يكون هناك التزام بتدريب وتطوير الموظفين لتعزيز قدراتهم في مجال التكنولوجيا والاستفادة الكاملة من الحلول الرقمية. يمكن توفير التدريب اللازم من خلال برامج تعليمية داخلية أو تعاون مع مؤسسات تعليمية ومراكز تدريب متخصصة (Oliveira et al 2024:198) .

يجب أن يكون لدى المؤسسات استراتيجية أمن سيبراني فعالة لحماية البيانات والمعلومات الحساسة من التهديدات الإلكترونية، يجب تبني إجراءات وسياسات أمنية قوية وتوفير أدوات وتقنيات للكشف والوقاية من الاختراقات والهجمات السيبرانية، ويجب أن تتبع المؤسسات عملية تقييم مستمرة للتحول الرقمي وقياس تقدمها وتحقيق الأهداف المحددة. يمكن استخدام المؤشرات الأداء الرقمي لتقييم النجاح وتحديد المجالات التي تحتاج إلى تحسين (Song et al 2024: 201)

ان تحول المحاسبة الرقمية هو عملية توجه الممارسات المحاسبية التقليدية نحو استخدام التقنيات الرقمية والحلول البرمجية لتحسين العمليات المحاسبية وتعزيز الكفاءة والدقة، و يمكن تحقيق التحول الرقمي في مجال المحاسبة من خلال الاستفادة من تقنيات مثل الحوسبة السحابية، والذكاء الاصطناعي، والتعلم الآلي، والتحليلات الضخمة، والتطبيقات النقالة، والتكنولوجيا المالية (Chen et al 2024: 20).

ويعد إطار لتحول المحاسبة الرقمية يشمل عناصر مختلفة تساهم في نجاح هذه العملية، ومن بينها (Nadeem et al 2024, p78):

- نظام المحاسبة الرقمية: يتضمن هذا العنصر تحديث نظام المحاسبة الحالي أو استبداله بنظام محاسبة رقمي متقدم يتيح معالجة البيانات بشكل آلي وتوليد التقارير المالية بسرعة ودقة. يمكن استخدام نظام المحاسبة الرقمية لتسهيل عمليات مثل إدخال البيانات المالية، ومراقبة المخزون، وإدارة الحسابات المدينة والدائنة.
- الأتمتة والتكامل: يتطلب التحول الرقمي في المحاسبة استخدام الأتمتة لتقليل الأنشطة اليدوية والتكرارية وتحسين كفاءة العمليات. يمكن تطبيق الأتمتة في مجالات مثل إعداد الفواتير، ومراجعة الحسابات، وإعداد التقارير المالية. بالإضافة إلى ذلك، يتطلب التحول الرقمي التكامل بين أنظمة المحاسبة والأنظمة الأخرى في المؤسسات مثل نظام إدارة علاقات العملاء (CRM) ونظام إدارة موارد المؤسسات (ERP) لتحقيق تدفق متكامل للمعلومات.
- التحليلات المالية: تلعب التحليلات المالية دوراً حاسماً في التحول الرقمي في المحاسبة، يمكن استخدام التحليلات المالية لتحليل البيانات المحاسبية واستخلاص الأفكار والتوجهات الهامة، يمكن تطبيق التحليلات المالية لتوفير رؤى استراتيجية وتحسين عمليات اتخاذ القرارات المالية.

- الأمان والمخاطرة: يجب أن يكون هناك اهتمام كبير بأمان المعلومات المالية والحفاظ على خصوصيتها، و يجب تنفيذ إجراءات أمنية فعالة مثل تشفير البيانات، وتطبيبعد التحول الرقمي، يمكن أن تحقق المحاسبة الرقمية العديد من المزايا والفوائد، بما في ذلك:
- زيادة الكفاءة: يمكن للتقنيات الرقمية تسريع وتبسيط العمليات المحاسبية، مما يؤدي إلى زيادة الإنتاجية وتوفير الوقت والجهد، على سبيل المثال، يمكن للأتمتة تنفيذ مهام مثل معالجة الفواتير وإعداد التقارير بشكل آلي، مما يقلل من الأخطاء البشرية ويحسن الكفاءة.
- دقة أعلى: باستخدام التقنيات الرقمية، يمكن تقليل الأخطاء البشرية التي قد تحدث في العمليات المحاسبية التقليدية. يمكن للأنظمة الرقمية التحقق والتحكم في البيانات بشكل دقيق ومنتظم، مما يحسن دقة التقارير المالية ويزيد من موثوقيتها.
- تحسين التحليل واتخاذ القرارات: التحول الرقمي يتيح للمحاسبين الوصول إلى تحليلات متقدمة وتقارير مالية مفصلة بسهولة. يمكن استخدام التحليلات المالية لتحليل البيانات المحاسبية بشكل أعمق وتحديد الاتجاهات والمشكلات المالية المحتملة. هذا يساعد على اتخاذ قرارات أفضل وأكثر استنادًا إلى البيانات.
- توفير التخزين والوصول إلى المعلومات: بفضل التحول الرقمي، يمكن تخزين البيانات المحاسبية في السحابة السحابية أو قواعد البيانات الرقمية، مما يوفر مساحة التخزين ويسهل الوصول إلى المعلومات المالية في أي وقت ومن أي مكان.
- تقليل التكاليف: قد يؤدي التحول الرقمي إلى تقليل التكاليف المرتبطة بالعمليات المحاسبية. على سبيل المثال، يمكن تقليل تكاليف الطباعة والورق والتخزين التقليدي، وتحسين كفاءة استخدام الموارد.
- مشاركة البيانات والتعاون: يمكن للتحول الرقمي أن يسهل مشاركة البيانات المحاسبية بين الأقسام المختلفة في المؤسسات وتعزيز التعاون والتنسيق بينها.

ثانياً: الهشاشة المالية

الهشاشة المالية (Financial fragility) هي مفهوم يستخدم لوصف الوضع الذي تكون فيه المؤسسات المالية أو الأفراد عُرضة فيه للتعرض للمخاطر المالية والانهيار المالي بسبب ضعف مالي أو عدم الاستقرار المالي، تعني الهشاشة المالية أن المؤسسات أو الاشخاص لديهم قدرة ضعيفة على تحمل الصدمات المالية أو التغيرات الاقتصادية السلبية (Gatti, et al 2024: 440)

وتتسبب العديد من العوامل في تفاقم الهشاشة المالية، ومن أبرزها (García, et al 2024: 10):

- التمويل الرديء: عدم القدرة على الحصول على تمويل كافٍ أو الاعتماد على تمويل ذو تكلفة عالية يزيد من هشاشة المؤسسات المالية، قد يكون ضعف الهيكل المالي أو الاعتماد الزائد على الديون هما عوامل تزيد من هشاشة المؤسسات المالية.
- التعرض للمخاطر: تعرض المؤسسات المالية للمخاطر المالية مثل التقلبات في أسعار الفائدة، وتقلبات سوق المال، وتغيرات سياسية واقتصادية قد تزيد من هشاشتها المالية. على سبيل المثال، إذا كانت المؤسسات معرضة للديون بفائدة متغيرة، فإن زيادة في أسعار الفائدة قد تؤدي إلى زيادة التكاليف وتقليل السيولة المالية.
- قلة التنوع: اعتماد المؤسسات على مصدر واحد للدخل أو العملاء يزيد من هشاشتها المالية. على سبيل المثال، إذا كانت شركة معينة تعتمد بشكل كبير على عميل واحد، فإن خسارة هذا العميل قد يؤدي إلى تدهور مالي حاد.
- قلة السيولة المالية: عدم وجود مخزون كافٍ من النقد أو الأصول المتحوّلة بسرعة يمكن استخدامها لتلبية الالتزامات المالية الفورية يزيد من هشاشة المؤسسات المالية، في حالة عدم توافر سيولة كافية، قد تواجه المؤسسات صعوبة في سداد الديون أو تلبية متطلبات السيولة.
- عدم القدرة على التكيف: القدرة على التكيف وتحمل التغيرات في البيئة الاقتصادية والسياسية أمر حاسم للحفاظ على الاستقرار المالي، عدم القدرة على التكيف مع التغيرات يجعل المؤسسات أكثر عرضة للهشاشة المالية.

وتتمثل ابعاد الهشاشة المالية في الاتي (Acharya et al 2024: 65):

- التنوع المالي: يتعلق بتوزيع المخاطر المالية على مجموعة متنوعة من الأصول والاستثمارات. عندما تمتلك الشركة محفظة متنوعة من الأصول، فإنها تقلل من تعرضها للخسائر في حالة تدهور قيمة أحد الأصول. على سبيل المثال، يمكن أن تحتوي محفظة الشركة على أسهم، وسندات، وعقارات، وأصول نقدية. إذا حدثت صدمة مالية في سوق معينة، قد تكون لديك أصول أخرى تتأثر بشكل أقل، مما يقلل من تأثير الصدمة على وضعك المالي.
- السيولة المالية: تعني قدرتك على تحويل الأصول إلى نقد بسرعة وبأقل تكلفة ممكنة. إذا كانت لدي الشركة سيولة مالية كافية، فستتمكن من تلبية احتياجاتها المالية العاجلة في حالة

حدوث صدمات مالية غير متوقعة. وقد تشمل السيولة النقد والودائع القابلة للسحب الفوري والاستثمارات القابلة للتحويل إلى نقد بسرعة.

- المديونية: تعني نسبة الديون إلى حقوق الملكية في الشركة. إذا كانت نسبة الديون مرتفعة بشكل كبير، فقد تزيد من مخاطر عدم القدرة على سداد الديون في حالة تدهور الأوضاع المالية. يجب أن يتم إدارة المديونية بحذر وعدم الاعتماد بشكل كبير على الديون لتمويل الأنشطة المالية.
- الربحية: تعتبر الإيرادات والربحية المستدامة عاملًا مهمًا في تعزيز الهشاشة المالية. إذا كنت تحقق أرباحًا مستدامة وتكون مصدرًا ثابتًا للدخل، فستكون أكثر قدرة على تحمل الصدمات المالية. يجب على الشركات تحقيق أرباح مستدامة من خلال تحسين العمليات وزيادة الإيرادات ومراقبة التكاليف.

وترى الباحثة أن الهشاشة المالية تؤثر بشكل سلبي على المؤسسات المالية والاقتصاد بصفة عامة، فعندما تواجه المؤسسات المالية هشاشة مالية، فإنها قد تصبح غير قادرة على تلبية التزاماتها المالية أو تلبية احتياجات العملاء للتمويل والخدمات المالية، هذا يمكن أن يؤدي إلى تفاقم الأزمات المالية والاقتصادية وانتشارها إلى مؤسسات أخرى والقطاع الاقتصادي بأكمله، وقد يكون للهشاشة المالية تأثير سلبي على النمو الاقتصادي والاستثمار وفرص العمل والاستقرار المالي العام، ولتجنب الهشاشة المالية تحرص المؤسسات المالية على تحقيق توازن مالي صحي وتنويع مصادر الدخل والاعتماد على تمويل مستدام ومنخفض التكلفة. كما يتطلب الأمر تنفيذ إجراءات إدارة المخاطر الفعالة والمراقبة المالية الدقيقة والاستثمار في تطوير القدرات والمهارات المالية للموظفين، وتعد الهشاشة المالية مشكة خطيرة تؤثر على استقرار المؤسسات المالية والاقتصاد بشكل عام لذا، يجب على المؤسسات المالية والسياسيين والمنظمات الاهتمام بتعزيز المرونة المالية وتحسين إدارة المخاطر للحد من الهشاشة المالية والحفاظ على استقرار النظام المالي.

القسم الرابع: الاطار التطبيقي للدراسة

اولاً: منهج الدراسة:

يستخدم البحث المنهج التحليلي الكمي في تحليل البيانات الكمية وتوفير نتائج قابلة للتفسير والتطبيق في مجال البحث كونه يساعد في فهم العلاقات والتأثيرات بين المتغيرات ودعم عملية اتخاذ القرارات القائمة على الأدلة القوية من خلال القيام بتحليل البيانات الخاصة بمتغيرات الدراسة باستخدام الأساليب والطرق الاحصائية للوصول إلى نتائج يمكن من خلالها تحقيق أهداف الدراسة، وكذلك التنبؤ بالمتغيرات التابعة من خلال المتغير المستقل للدراسة المتمثل في التحول الرقمي، وذلك بهدف بناء نموذج قياسي يوضح مدى تأثير التحول الرقمي على المتغيرات التابعة.

ثانياً: مجتمع وعينة الدراسة:

يتمثل مجتمع الدراسة في شركات الصناعات الغذائية المقيدة بالبورصة المصرية والبالغ عددها ٣١ شركة وقامت الدراسة باختيار عينة من هذه الشركات عددها ٩ شركات وهي (القاهرة للدواجن، مطاحن ومخابز الإسكندرية، الدلتا للسكر، النصر لتصنيع الحاصلات الزراعية، المصرية لصناعة النشا والجلوكوز، جهينة، مصر للزيوت والصابون، ايديتا، ايسترن كومباني) بنسبة حوالي ٢٩ % من اجمالي شركات الصناعات الغذائية المقيدة بالبورصة المصرية وقد تم استخدام التقارير المالية لهذه الشركات خلال الفترة (٢٠١٣ –٢٠٢٢) للحصول على البيانات المتعلقة بالدراسة والتي تحقق أهدافها وتم تقسيم هذه الفترة إلى فترتين وفقا لتطبيق التحول الرقمي الفترة الأول ما قبل تطبيق التحول الرقمي (٢٠١٣ –٢٠١٧) والفترة الثانية ما بعد تطبيق التحول الرقمي (٢٠١٨ –٢٠٢٢).

ثالثاً: أداة الدراسة:

تمثلت أداة الدراسة في التقارير المالية لشركات عينة الدراسة، وقد تم الاعتماد على القوائم المالية المدرجة على المواقع الرسمية لشركات عينة الدراسة وكذلك موقع مباشر خلال الفترة الممتدة من عام (٢٠١٣) إلى عام (٢٠٢٢) كأداة رئيسية لجمع البيانات

وقد اعتمدت الدراسة في حساب متغير الدراسة المتمثل في الهشاشة المالية على معادلة (Minsky) والتي تتمثل في:

$$M = (Opex + NP) / IE$$

حيث:

M: تغطية الفوائد

Opex: مصروفات المبيعات او المصرفات التشغيلية

NP: صافي الربح

IE: مصروفات الفوائد (Hussein et al, 2020 ،Torres Filho et al, 2017)

فإذا كانت قيمة M أكبر أو تساوي ٤ فإن الشركة تتمتع بصحة مالية أما إذا كانت تتراوح ما بين (صفر، ٤) فإن الشركة هشة ماليا أما إذا كانت اقل من صفر فأن الشركة شديدة الهشاشة

رابعاً: مصادر جمع البيانات والمعلومات

(١) **المصادر الثانوية:** الكتب والمؤلفات العلمية والأبحاث المنشورة، والأطروحات والرسائل الجامعية ذات الصلة بموضوع الدراسة.

(٢) **المصادر الأولية:** تم الحصول على المصادر الأولية من التقارير المالية المدرجة على المواقع الرسمية لشركات عينة الدراسة وكذلك موقع مباشر خلال الفترة الممتدة من (٢٠١٣ – ٢٠٢٢)

خامساً: الأساليب الإحصائية المستخدمة:

اعتمدت الدراسة على برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS 23) في معالجة البيانات وذلك بتطبيق الأساليب والمؤشرات الإحصائية التالية:

– اختبار (Kolmogorov-Smirnov test) للتعرف على مدي اعتدالية بيانات متغيرات الدراسة

– الوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وأكبر قيمة واقل قيمة والاشكال والرسومات البيانية لوصف بيانات متغيرات الدراسة خلال فترة الدراسة والمقارنة بين الفترتين (٢٠١٣ – ٢٠١٧)، (٢٠١٨ – ٢٠٢٢)

– معدل النمو للتعرف على مستوى التغير في متغيرات الدراسة خلال فترتي الدراسة

– اختبار (t) للفروق بين فترتي الدراسة (٢٠١٣ –٢٠١٧)، (٢٠١٨ – ٢٠٢٢).

تم الاعتماد في تفسير نتائج انحدار نماذج البانل Panel regression models **على كل من:**

١. قيمة معامل التحديد R^2 والذي يعبر عن نسبة التغير في المتغير التابع الناتجة عن التغير في المتغير المستقل.
٢. قيمة F وهي تعبر عن الدلالة الإحصائية الكلية للنموذج، حيث يعتبر النموذج دال إحصائيا إذا كانت قيمة F ذات دلالة أي معنوية إحصائيا.
٣. تم الاعتماد على قيمة احصاءه اختبار Durbin- Watson للكشف عن الارتباط الذاتي حيث انه لو كانت القيمة الخاصة بإحصاءه اختبار Durbin- Watson تقع بين (1.5:2.5) فذلك يعنى عدم وجود ارتباط ذاتي؛
٤. تم استخدام قيم معاملات الانحدار β (وهي قيم يتم تقديرها بهدف استخدامها في تحديد القيمة المقدرة للمتغير التابع)، للحكم على دلالة (معنوية) معاملات الانحدار كما تم استخدام مستوى الدلالة المقابل لقيمة T المناظرة لمعاملات الانحدار.

- تم تطبيق **اختبار جارك– بيرا** Jarque Bera على البواقي المعيارية لجميع نماذج الانحدار في الدراسة وذلك بهدف اختبار اعتدالية التوزيع الاحتمالي للبواقي.
- تم اختبار عدم تجانس البيانات باستخدام اختبار White لتجانس البواقي وذلك للتأكد من ان البواقي المعيارية لنماذج الانحدار الخاصة بالدراسة بها ثبات بالتباين أي لا تحتوي على مشكلة عدم التجانس.
- تم اجراء مقارنة بين قيم معاملات التحديد لجميع نماذج البانل الخاصة بالدراسة والذي يعبر عن القدرة التفسيرية للمتغير المستقل في تفسير التغير الحادث في تباين المتغير التابع.
- تم استخدام اختبار T للعينات المترابطة لاختبار هل تطبيق التمويل الأخضر يحدث فرق في الأداء المالي ام لا، حيث إن اختبار T للعينات المترابطة هو اختبار إحصائي يستخدم لمقارنة عناصر عينتين مرتبطتين أو تابعتين، ويتم استخدامه عندما يتم اختبار نفس القطاعات (الشركات) في ظل ظروف مختلفة أو في نقاط زمنية مختلفة، وذلك بهدف تحديد ما إذا كان هناك فرق كبير بين متوسطات مجموعتين مرتبطين.

سادساً: اختبار التوزيع الطبيعي:

تم إجراء اختبار التوزيع الطبيعي لبيانات الدراسة للتأكد من توافر شرط أن تتبع البيانات التوزيع الطبيعي، حيث تم إجراء اختبار (Kolmogorov-Smirnov test)، والذي يستخدم لاختبار توزيع البيانات طبيعيًا في حال كان عدد الحالات أكبر من (٥٠)، ومن شروط التوزيع الطبيعي أن تكون قيمة Sig للبيانات أكبر من (0.05) وقيمة K–S أقل من (5) (Doane & Seward, 2015).

جدول (١) اختبار التوزيع الطبيعي للبيانات بالاعتماد على قيم (k-s)

الشركات	N	Kolmogorov-Smirnov test	Sig
القاهرة للدواجن	١٠	٢.٤٠٩	٠.٢٧٧
مطاحن ومخابز الإسكندرية	١٠	٢.٤١٢	٠.٢٧٩
الدلتا للسكر	١٠	٢.٤١٧	٠.٢٧٢
النصر لتصنيع الحاصلات الزراعية	١٠	٢.٤٧١	٠.١٩٩
المصرية لصناعة النشا والجلوكوز	١٠	٢.٤٤٩	٠.٢١١
جهينة	١٠	٢.٤١٤	٠.١٧٧
مصر للزيوت والصابون	١٠	٢.٣٢٩	٠.٢٧٦
ايديتا	١٠	٢.٣٣٩	٠.٢٨٤
ايسترن كومباني	١٠	٢.٣٧٦	٠.١٩٧

بناء على نتائج الاختبار الموضحة في الجدول (١) والتي تشير إلى أن توزيع البيانات كانت موزعة طبيعيًا، حيث بلغت قيمة (Sig) لجميع متغيرات الدراسة قيم أكبر من (٠.٠٥) كذلك كانت قيم اختبار (K–S) لجميع المتغيرات قيم أقل من (٥) وهو ما يبين اعتدالية بيانات متغيرات الدراسة وتوافر شرط أن تتبع البيانات التوزيع الطبيعي

سابعاً: نتائج تحليل شركات عينة الدراسة

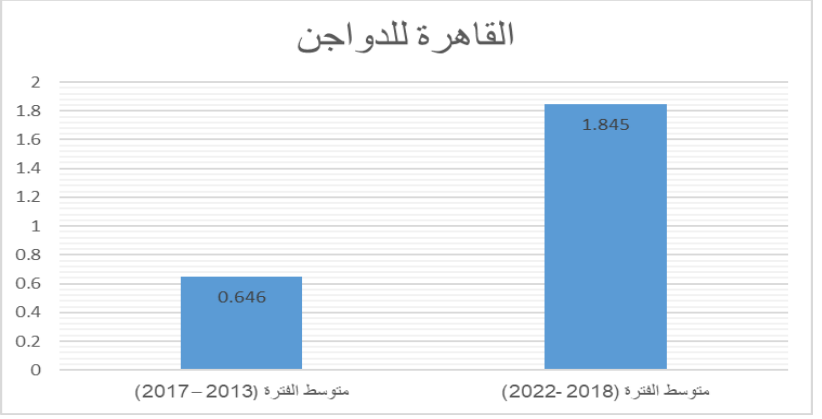
تم استخدام الأساليب الإحصائية التالية (الوسط الحسابي والانحراف المعياري وأعلي قيمة وأدنى قيمة وكذلك الاشكال والرسومات البيانية) لوصف تطور الهشاشة المالية لشركات عينة الدراسة خلال فترتي الدراسة (٢٠١٣ – ٢٠١٧)، (٢٠١٨ – ٢٠٢٢) وتم استخدام معدل النمو للتعرف على مستوى التغير في متغيرات الدراسة خلال فترتي الدراسة وكذلك تم استخدام اختبار (t) للتعرف على الفروق بين فترتي الدراسة (٢٠١٣ – ٢٠١٧)، (٢٠١٨ – ٢٠٢٢) وكانت النتائج كما يلي:

١. شركة القاهرة للدواجن:

يتبين ان قيمة الوسط الحسابي لقيمة الهشاشة المالية لشركة القاهرة للدواجن خلال الفترة (٢٠١٣ – ٢٠١٧) بلغ ٠.٦٤٦ بانحراف معياري ٠.٣٤٢٧٢ وبلغت اعلي قيمة ١.٠٠٣ عام ٢٠١٤ وادني قيمة ٠.٢٣٢ عام ٢٠١٦ وبلغ معدل التناقص السنوي خلال الفترة ٢.٢ % وتبين أن الشركة هشة ماليا خلال الفترة (٢٠١٣ – ٢٠١٧) في حين تبين أن قيمة الوسط الحسابي لقيمة الهشاشة المالية لشركة القاهرة للدواجن خلال الفترة (٢٠١٨ – ٢٠٢٢) بلغ ١.٨٤٥ بانحراف معياري ٠.٢٩٣٤٤ وبلغت اعلي قيمة ٢.١٣٦ عام ٢٠٢١ وادني قيمة ١.٤٦٩ عام ٢٠١٨ وبلغ معدل التزايد السنوي خلال الفترة ٨.٩ % وتبين أن الشركة هشة ماليا خلال الفترة (٢٠١٨ – ٢٠٢٢)

وتبين ارتفاع قيمة الوسط الحسابي لقيمة الهشاشة المالية لشركة القاهرة للدواجن خلال الفترة (٢٠١٨ –٢٠٢٢) عن الفترة (٢٠١٣ –٢٠١٧) وبلغت نسبة الارتفاع ١٨٥.٧ % وتبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين فترتي الدراسة في قيمة الهشاشة المالية لشركة القاهرة للدواجن عند مستوى ٠.٠١ حيث بلغت قيمة (Sig t) = ٠.٠٠٠ وهي قيمة أقل من ٠.٠١ أي أن قيمة t المحسوبة أكبر من قيمة t الجدولية وهو ما يوضح وجود تأثير إيجابي للتحول الرقمي على الهشاشة المالية لشركة القاهرة للدواجن على الرغم من وجود واستمرار الهشاشة مالية للشركة خلال فترتي الدراسة .

شكل (١) الوسط الحسابي لقيمة الهشاشة المالية لشركة القاهرة للدواجن خلال فترتي الدراسة (٢٠١٣–٢٠١٧)، (٢٠١٨–٢٠٢٢)



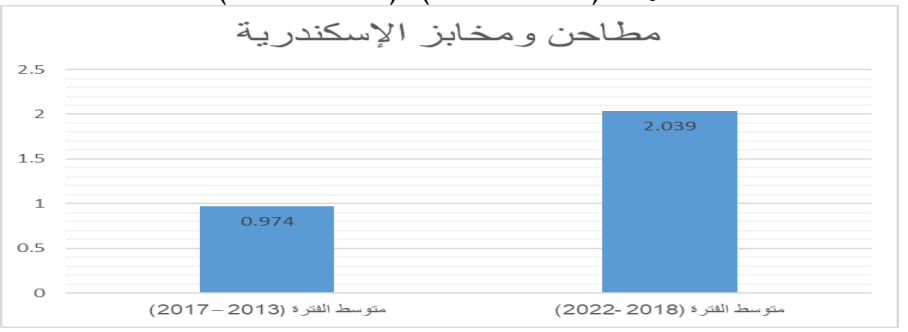
المصدر: اعداد الباحثة من نتائج التحليل

٢. شركة مطاحن ومخابز الإسكندرية:

يتبين ان قيمة الوسط الحسابي لقيمة الهشاشة المالية لشركة مطاحن ومخابز الإسكندرية خلال الفترة (٢٠١٣ – ٢٠١٧) بلغ ٠.٩٧٤ % بانحراف معياري ٠.٢٥٣٤٦ وبلغت اعلي قيمة ١.٢٣٦ عام ٢٠١٧ وادني قيمة ٠.٦٣٩ عام ٢٠١٤ وبلغ معدل التزايد السنوي خلال الفترة ٩.٦ % وتبين أن الشركة هشة ماليا خلال الفترة (٢٠١٣ – ٢٠١٧) في حين تبين أن قيمة الوسط الحسابي لقيمة الهشاشة المالية لشركة القاهرة للدواجن خلال الفترة (٢٠١٨ – ٢٠٢٢) بلغ ٢.٠٣٩ بانحراف معياري ٠.١٠٧٠٩ وبلغت اعلي قيمة ٢.١٦٦ عام ٢٠١٨ وادني قيمة ١.٩١٧ عام ٢٠٢٠ وبلغ معدل التناقص السنوي خلال الفترة ٠.٩ % وتبين أن الشركة هشة ماليا خلال الفترة (٢٠١٨ – ٢٠٢٢)

وتبين ارتفاع قيمة الوسط الحسابي لقيمة الهشاشة المالية لشركة مطاحن ومخابز الإسكندرية خلال الفترة (٢٠١٨ –٢٠٢٢) عن الفترة (٢٠١٣ –٢٠١٧) وبلغت نسبة الارتفاع ١٠٩.٤ % وتبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين فترتي الدراسة في قيمة الهشاشة المالية لشركة مطاحن ومخابز الإسكندرية عند مستوى ٠.٠١ حيث بلغت قيمة (Sig t) = ٠.٠٠٠ وهي قيمة أقل من ٠.٠١ أي أن قيمة t المحسوبة أكبر من قيمة t الجدولية وهو ما يوضح وجود تأثير إيجابي للتحول الرقمي على الهشاشة المالية لشركة مطاحن ومخابز الإسكندرية على الرغم من وجود واستمرار الهشاشة مالية للشركة خلال فترتي الدراسة.

شكل (٢) الوسط الحسابي لقيمة الهشاشة المالية لشركة مطاحن ومخابز الاسكندرية خلال فترتي الدراسة (٢٠١٣-٢٠١٧)، (٢٠١٨-٢٠٢٢)



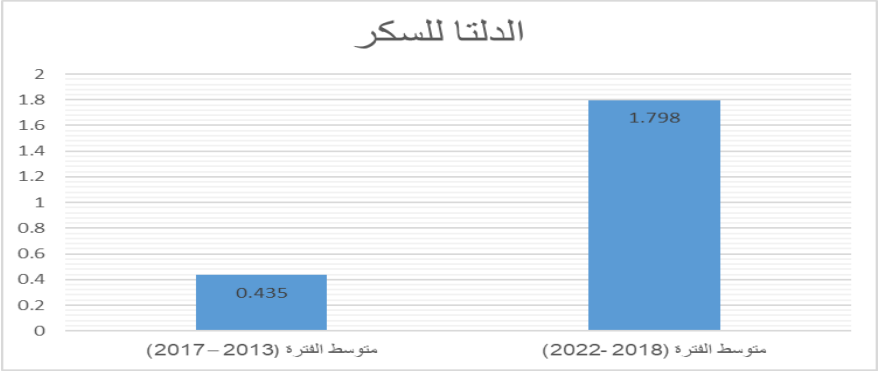
المصدر: اعداد الباحثة من نتائج التحليل

٣. شركة الدلتا للسكر:

يتبين ان قيمة الوسط الحسابي لقيمة الهشاشة المالية لشركة الدلتا للسكر خلال الفترة (٢٠١٣ – ٢٠١٧) بلغ ٠.٤٣٥ بانحراف معياري ٠.٣٢٨٦٦ وبلغت اعلي قيمة ٠.٩٨٧ عام ٢٠١٧ وادني قيمة ٠.١٢٩ عام ٢٠١٣ وبلغ معدل التزايد السنوي خلال الفترة ٤٥.٤ % وتبين أن الشركة هشة ماليا خلال الفترة (٢٠١٣ – ٢٠١٧) في حين تبين أن قيمة الوسط الحسابي لقيمة الهشاشة المالية لشركة الدلتا للسكر خلال الفترة (٢٠١٨ – ٢٠٢٢) بلغ ١.٧٩٨ بانحراف معياري ٠.١٧٤١٣ وبلغت اعلي قيمة ١.٩٧٩ عام ٢٠٢٢ وادني قيمة ١.٥٣٦ عام ٢٠١٨ وبلغ معدل التزايد السنوي خلال الفترة ٥.٦ % وتبين أن الشركة هشة ماليا خلال الفترة (٢٠١٨ – ٢٠٢٢)

وتبين ارتفاع قيمة الوسط الحسابي لقيمة الهشاشة المالية لشركة الدلتا للسكر خلال الفترة (٢٠١٨ – ٢٠٢٢) عن الفترة (٢٠١٣ –٢٠١٧) وبلغت نسبة الارتفاع ٣١٣.٧ % وتبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين فترتي الدراسة في قيمة الهشاشة المالية لشركة الدلتا للسكر عند مستوى ٠.٠١ حيث بلغت قيمة (Sig t) = ٠.٠٠٠ وهي قيمة أقل من ٠.٠١ أي أن قيمة t المحسوبة أكبر من قيمة t الجدولية وهو ما يوضح وجود تأثير إيجابي للتحول الرقمي على الهشاشة المالية لشركة الدلتا للسكر على الرغم من وجود واستمرار الهشاشة مالية للشركة خلال فترتي الدراسة

شكل (٣) الوسط الحسابي لقيمة الهشاشة المالية لشركة الدلتا للسكر خلال فترتي الدراسة (٢٠١٣-٢٠١٧)، (٢٠١٨-٢٠٢٢)



المصدر: اعداد الباحثة من نتائج التحليل

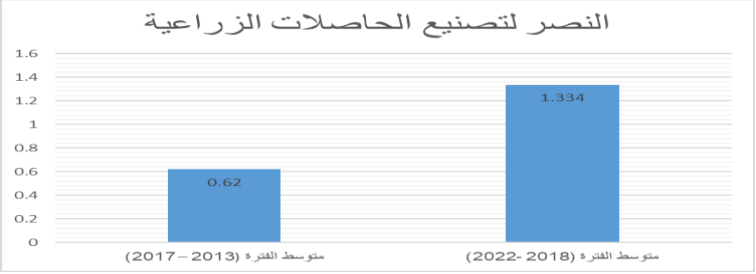
٤. شركة النصر لتصنيع الحاصلات الزراعية:

يتبين ان قيمة الوسط الحسابي لقيمة الهشاشة المالية لشركة النصر لتصنيع الحاصلات الزراعية خلال الفترة (٢٠١٣ – ٢٠١٧) بلغ ٠.٦٢٠ بانحراف معياري ٠.١٣٥٦٢ وبلغت اعلي قيمة ٠.٧٥٦ عام ٢٠١٦ وادني قيمة ٠.٤٣٦ عام ٢٠١٧ وبلغ معدل التناقص السنوي خلال الفترة ٣.١ % وتبين أن الشركة هشة ماليا خلال الفترة (٢٠١٣ – ٢٠١٧) في حين تبين أن قيمة الوسط الحسابي لقيمة الهشاشة المالية لشركة النصر لتصنيع الحاصلات الزراعية خلال الفترة (٢٠١٨ – ٢٠٢٢) بلغ ١.٣٣٤ بانحراف معياري ٠.٢١٨٩١ وبلغت اعلي قيمة ١.٦٦٣ عام ٢٠٢٢ وادني قيمة ١.١٢٣ عام ٢٠١٨ وبلغ معدل التزايد السنوي خلال الفترة ٩.٨ % وتبين أن الشركة هشة ماليا خلال الفترة (٢٠١٨ – ٢٠٢٢)

وتبين ارتفاع قيمة الوسط الحسابي لقيمة الهشاشة المالية لشركة النصر لتصنيع الحاصلات الزراعية خلال الفترة (٢٠١٨ –٢٠٢٢) عن الفترة (٢٠١٣ –٢٠١٧) وبلغت نسبة الارتفاع ١١٥.٢ %

وتبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين فترتي الدراسة في قيمة الهشاشة المالية لشركة النصر لتصنيع الحاصلات الزراعية عند مستوى ٠.٠١ حيث بلغت قيمة (Sig t) = ٠.٠٠٠ وهي قيمة أقل من ٠.٠١ أي أن قيمة t المحسوبة أكبر من قيمة t الجدولية وهو ما يوضح وجود تأثير إيجابي للتحول الرقمي على الهشاشة المالية لشركة النصر لتصنيع الحاصلات الزراعية على الرغم من وجود واستمرار الهشاشة مالية للشركة خلال فترتي الدراسة

شكل (٤) الوسط الحسابي لقيمة الهشاشة المالية لشركة النصر لتصنيع الحاصلات الزراعية خلال فترتي الدراسة (٢٠١٣-٢٠١٧)، (٢٠١٨-٢٠٢٢)



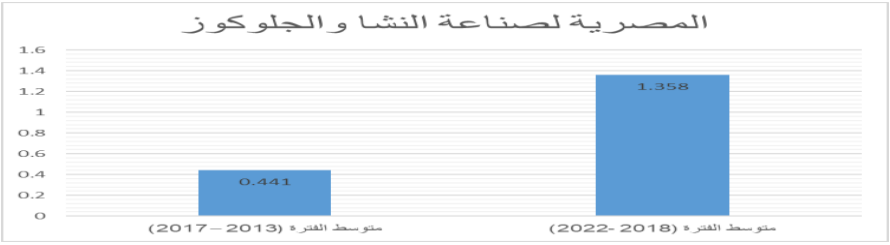
المصدر: اعداد الباحثة من نتائج التحليل

٥. الشركة المصرية لصناعة النشا والجلوكوز:

يتبين ان قيمة الوسط الحسابي لقيمة الهشاشة المالية لشركة المصرية لصناعة النشا والجلوكوز خلال الفترة (٢٠١٣ – ٢٠١٧) بلغ ٠.٤٤١ بانحراف معياري ٠.١٨٢٢٧ وبلغت اعلي قيمة ٠.٧١٩ عام ٢٠١٦ وادني قيمة ٠.٢٦٦ عام ٢٠١٤ وبلغ معدل التزايد السنوي خلال الفترة ١١.٣ % وتبين أن الشركة هشة ماليا خلال الفترة (٢٠١٣ – ٢٠١٧) في حين تبين أن قيمة الوسط الحسابي لقيمة الهشاشة المالية لشركة المصرية لصناعة النشا والجلوكوز خلال الفترة (٢٠١٨ – ٢٠٢٢) بلغ ١.٣٥٨ بانحراف معياري ٠.١٩١٣٥ وبلغت اعلي قيمة ١.٦٣١ عام ٢٠٢٢ وادني قيمة ١.١٦٩ عام ٢٠١٩ وبلغ معدل التزايد السنوي خلال الفترة ٧.٩ % وتبين أن الشركة هشة ماليا خلال الفترة (٢٠١٨ – ٢٠٢٢)

وتبين ارتفاع قيمة الوسط الحسابي لقيمة الهشاشة المالية لشركة المصرية لصناعة النشا والجلوكوز خلال الفترة (٢٠١٨ –٢٠٢٢) عن الفترة (٢٠١٣ –٢٠١٧) وبلغت نسبة الارتفاع ٢٠٧.٧ % وتبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين فترتي الدراسة في قيمة الهشاشة المالية لشركة المصرية لصناعة النشا والجلوكوز عند مستوى ٠.٠١ حيث بلغت قيمة (Sig t) = ٠.٠٠٠ وهي قيمة أقل من ٠.٠١ أي أن قيمة t المحسوبة أكبر من قيمة t الجدولية وهو ما يوضح وجود تأثير إيجابي للتحول الرقمي على الهشاشة المالية لشركة المصرية لصناعة النشا والجلوكوز على الرغم من وجود واستمرار الهشاشة مالية للشركة خلال فترتي الدراسة

شكل (٥) الوسط الحسابي لقيمة الهشاشة المالية لشركة المصرية لصناعة النشا والجلوكوز خلال فترتي الدراسة (٢٠١٣-٢٠١٧)، (٢٠١٨-٢٠٢٢)



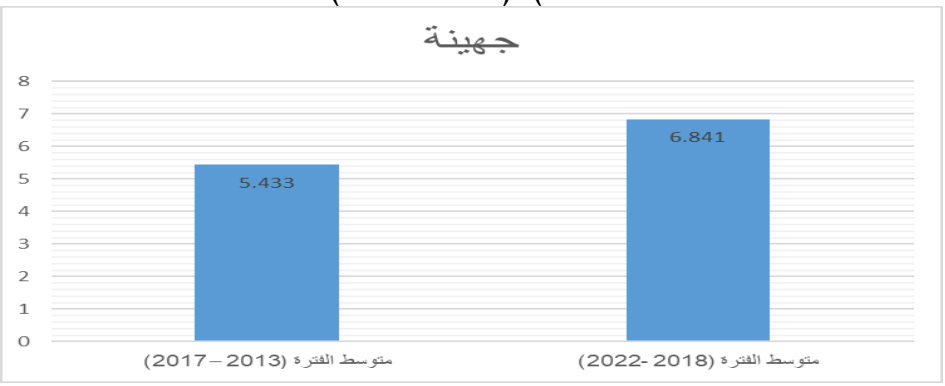
المصدر: اعداد الباحثة من نتائج التحليل

٦. شركة جهينة:

يتبين ان قيمة الوسط الحسابي لقيمة الهشاشة المالية لشركة جهينة خلال الفترة (٢٠١٣ – ٢٠١٧) بلغ ٥.٤٣٣ بانحراف معياري ٠.٢٧٥٤١ وبلغت اعلي قيمة ٥.٧٥٩ عام ٢٠١٥ وادني قيمة ٥.١٧٩ عام ٢٠١٧ وبلغ معدل التناقص السنوي خلال الفترة ١.٦ % وتبين أن الشركة تتمتع بصحة مالية خلال الفترة (٢٠١٣ – ٢٠١٧) في حين تبين أن قيمة الوسط الحسابي لقيمة الهشاشة المالية لشركة جهينة خلال الفترة (٢٠١٨ – ٢٠٢٢) بلغ ٦.٨٤١ بانحراف معياري ٠.٤٧٦١٥ وبلغت اعلي قيمة ٧.٢٦٩ عام ٢٠٢٠ وادني قيمة ٦.١٦٩ عام ٢٠٢١ وبلغ معدل التزايد السنوي خلال الفترة ٠.٩ % وتبين أن الشركة تتمتع بصحة مالية خلال الفترة (٢٠١٨ – ٢٠٢٢)

وتبين ارتفاع قيمة الوسط الحسابي لقيمة الهشاشة المالية لشركة جهينة خلال الفترة (٢٠١٨ – ٢٠٢٢) عن الفترة (٢٠١٣ –٢٠١٧) وبلغت نسبة الارتفاع ٢٥.٩ % وتبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين فترتي الدراسة في قيمة الهشاشة المالية لشركة جهينة عند مستوى ٠.٠١ حيث بلغت قيمة (Sig t) = ٠.٠٠٠ وهي قيمة أقل من ٠.٠١ أي أن قيمة t المحسوبة أكبر من قيمة t الجدولية وهو ما يوضح وجود تأثير إيجابي للتحول الرقمي على الهشاشة المالية لشركة جهينة مع وجود واستمرار تمتع الشركة بصحة مالية خلال فترتي الدراسة

شكل (٦) الوسط الحسابي لقيمة الهشاشة المالية لشركة جهينة خلال فترتي الدراسة (٢٠١٣-٢٠١٧)، (٢٠١٨-٢٠٢٢)



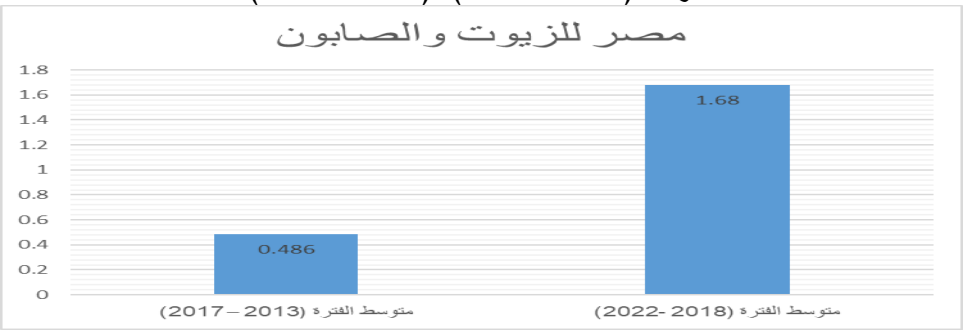
المصدر: اعداد الباحثة من نتائج التحليل

٧. شركة مصر للزيوت والصابون:

يتبين ان قيمة الوسط الحسابي لقيمة الهشاشة المالية لشركة مصر للزيوت والصابون خلال الفترة (٢٠١٣ – ٢٠١٧) بلغ ٠.٤٨٦ بانحراف معياري ٠.١٢٥٨١ وبلغت اعلي قيمة ٠.٦٦٣ عام ٢٠١٧ وادني قيمة ٠.٣٢٢ عام ٢٠١٣ وبلغ معدل التزايد السنوي خلال الفترة ١٦.٥ % وتبين أن الشركة هشة ماليا خلال الفترة (٢٠١٣ – ٢٠١٧) في حين تبين أن قيمة الوسط الحسابي لقيمة الهشاشة المالية لشركة مصر للزيوت والصابون خلال الفترة (٢٠١٨ – ٢٠٢٢) بلغ ١.٦٨٠ بانحراف معياري ٠.٢٠٢١٥ وبلغت اعلي قيمة ١.٩٩٧ عام ٢٠٢٢ وادني قيمة ١.٤٦٢ عام ٢٠١٩ وبلغ معدل التزايد السنوي خلال الفترة ٦.٢ % وتبين أن الشركة هشة ماليا خلال الفترة (٢٠١٨ – ٢٠٢٢)

وتبين ارتفاع قيمة الوسط الحسابي لقيمة الهشاشة المالية لشركة مصر للزيوت والصابون خلال الفترة (٢٠١٨ –٢٠٢٢) عن الفترة (٢٠١٣ –٢٠١٧) وبلغت نسبة الارتفاع ٢٤٥.٥ % وتبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين فترتي الدراسة في قيمة الهشاشة المالية لشركة مصر للزيوت والصابون عند مستوى ٠.٠١ حيث بلغت قيمة (Sig t) = ٠.٠٠٠ وهي قيمة أقل من ٠.٠١ أي أن قيمة t المحسوبة أكبر من قيمة t الجدولية وهو ما يوضح وجود تأثير إيجابي للتحول الرقمي على الهشاشة المالية لشركة مصر للزيوت والصابون على الرغم من وجود واستمرار الهشاشة مالية للشركة خلال فترتي الدراسة

شكل (٧) الوسط الحسابي لقيمة الهشاشة المالية لشركة مصر للزيوت والصابون خلال فترتي الدراسة (٢٠١٣-٢٠١٧)، (٢٠١٨-٢٠٢٢)



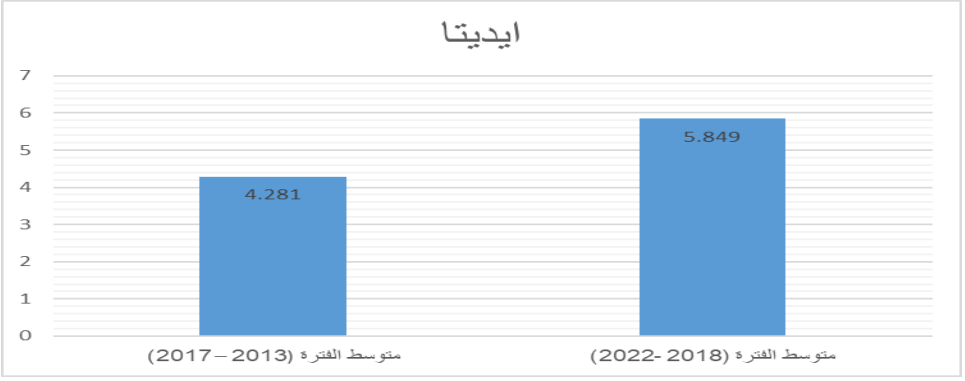
المصدر: اعداد الباحثة من نتائج التحليل

٨. شركة ايديتا:

يتبين ان قيمة الوسط الحسابي لقيمة الهشاشة المالية لشركة ايديتا خلال الفترة (٢٠١٣ – ٢٠١٧) بلغ ٤.٢٨١ بانحراف معياري ٠.١٨٥٦٩ وبلغت اعلي قيمة ٤.٥٢٢ عام ٢٠١٧ وادني قيمة ٤.٠٣٦ عام ٢٠١٣ وبلغ معدل التزايد السنوي خلال الفترة ٢.٧ % وتبين أن الشركة تتمتع بصحة مالية خلال الفترة (٢٠١٣ – ٢٠١٧) في حين تبين أن قيمة الوسط الحسابي لقيمة الهشاشة المالية لشركة ايديتا خلال الفترة (٢٠١٨ – ٢٠٢٢) بلغ ٥.٨٤٩ بانحراف معياري ٠.٢٤٦٨٥ وبلغت اعلي قيمة ٦.٢٢٣ عام ٢٠٢٢ وادني قيمة ٥.٦٣٧ عام ٢٠٢٠ وبلغ معدل التزايد السنوي خلال الفترة ٢.٣ % وتبين أن الشركة تتمتع بصحة مالية خلال الفترة (٢٠١٨ – ٢٠٢٢)

وتبين ارتفاع قيمة الوسط الحسابي لقيمة الهشاشة المالية لشركة ايديتا خلال الفترة (٢٠١٨ – ٢٠٢٢) عن الفترة (٢٠١٣ –٢٠١٧) وبلغت نسبة الارتفاع ٣٦.٦ % وتبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين فترتي الدراسة في قيمة الهشاشة المالية لشركة ايديتا عند مستوى ٠.٠١ حيث بلغت قيمة (Sig t) = ٠.٠٠٠ وهي قيمة أقل من ٠.٠١ أي أن قيمة t المحسوبة أكبر من قيمة t الجدولية وهو ما يوضح وجود تأثير إيجابي للتحول الرقمي على الهشاشة المالية لشركة ايديتا مع وجود واستمرار تمتع الشركة بصحة مالية خلال فترتي الدراسة

شكل (٨) الوسط الحسابي لقيمة الهشاشة المالية لشركة ايديتا خلال فترتي الدراسة (٢٠١٣-٢٠١٧)، (٢٠١٨-٢٠٢٢)



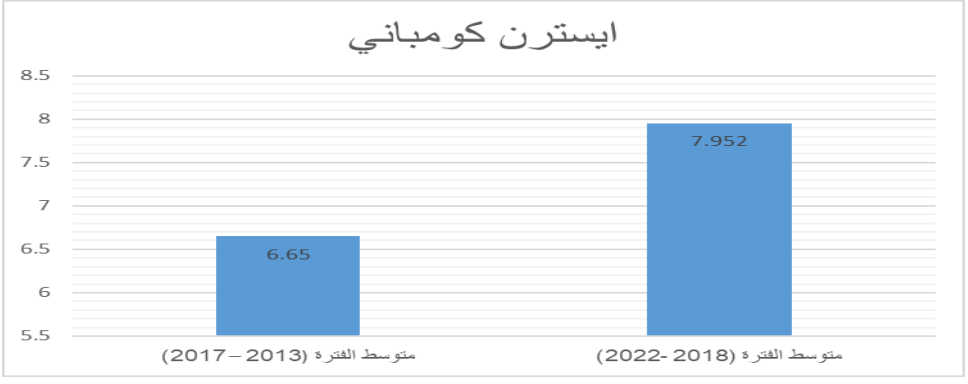
المصدر: اعداد الباحثة من نتائج التحليل

٩. شركة ايسترن كومباني:

يتبين ان قيمة الوسط الحسابي لقيمة الهشاشة المالية لشركة ايسترن كومباني خلال الفترة (٢٠١٣ – ٢٠١٧) بلغ ٦.٦٥٠ بانحراف معياري ٠.٢٩٨٥٦ وبلغت اعلي قيمة ٦.٩٩٥ عام ٢٠١٧ وادني قيمة ٦.٣٣٩ عام ٢٠١٣ وبلغ معدل التزايد السنوي خلال الفترة ٢.٢ % وتبين أن الشركة تتمتع بصحة مالية خلال الفترة (٢٠١٣ – ٢٠١٧) في حين تبين أن قيمة الوسط الحسابي لقيمة الهشاشة المالية لشركة ايسترن كومباني خلال الفترة (٢٠١٨ – ٢٠٢٢) بلغ ٧.٩٥٢ بانحراف معياري ٠.٣٣٧١٩ وبلغت اعلي قيمة ٨.٣٢٦ عام ٢٠٢٢ وادني قيمة ٧.٤٦٩ عام ٢٠٢٠ وبلغ معدل التزايد السنوي خلال الفترة ٠.٧ % وتبين أن الشركة تتمتع بصحة مالية خلال الفترة (٢٠١٨ – ٢٠٢٢)

وتبين ارتفاع قيمة الوسط الحسابي لقيمة الهشاشة المالية لشركة ايسترن كومباني خلال الفترة (٢٠١٨ –٢٠٢٢) عن الفترة (٢٠١٣ –٢٠١٧) وبلغت نسبة الارتفاع ١٩.٦ % وتبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين فترتي الدراسة في قيمة الهشاشة المالية لشركة ايسترن كومباني عند مستوى ٠.٠١ حيث بلغت قيمة (Sig t) = ٠.٠٠٠ وهي قيمة أقل من ٠.٠١ أي أن قيمة t المحسوبة أكبر من قيمة t الجدولية وهو ما يوضح وجود تأثير إيجابي للتحول الرقمي على الهشاشة المالية لشركة ايسترن كومباني مع وجود واستمرار تمتع الشركة بصحة مالية خلال فترتي الدراسة

شكل (٩) الوسط الحسابي لقيمة الهشاشة المالية لشركة ايسترن كومباني خلال فترتي الدراسة (٢٠١٣–٢٠١٧)، (٢٠١٨–٢٠٢٢)



المصدر: اعداد الباحثة من نتائج التحليل

جدول (٢) تطور الهشاشة المالية لشركات الدراسة خلال الفترة (٢٠١٣ – ٢٠٢٢)

السنة	القاهرة للدواجن	مطاحن ومخابز الإسكندرية	الدلتا للسكر	النصر لتصنيع الحاصلات الزراعية	المصرية لصناعة النشا والجلوكوز	جهينة	مصر للزيوت والصابون	ايديتا	ايسترن كومباني
٢٠١٣	٠.٥٣٦	١.٠٣٦	٠.١٢٩	٠.٥٢٢	٠.٣٣٦	٥.٦٩٣	٠.٣٢٢	٤.٠٣٦	٦.٣٣٩
٢٠١٤	١.٠٠٣	٠.٦٣٩	٠.٢٦٥	٠.٧١٦	٠.٢٦٦	٥.١٩٦	٠.٤٢٦	٤.١٦٧	٦.٤٢٦
٢٠١٥	٠.٤٥٩	٠.٧٨٩	٠.٣٦٦	٠.٦٦٩	٠.٥٢٦	٥.٧٥٩	٠.٤٩٧	٤.٣٣٢	٦.٩٣٥
٢٠١٦	٠.٢٣٢	١.١٦٩	٠.٤٢٦	٠.٧٥٦	٠.٧١٩	٥.٣٣٩	٠.٥٢٣	٤.٣٤٦	٦.٥٥٣
٢٠١٧	٠.٩٩٨	١.٢٣٦	٠.٩٨٧	٠.٤٣٦	٠.٣٥٩	٥.١٧٩	٠.٦٦٣	٤.٥٢٢	٦.٩٩٥
متوسط الفترة (٢٠١٣-٢٠١٧)	0.646	0.974	0.435	0.620	0.441	5.433	0.486	4.281	6.650
٢٠١٨	١.٤٦٩	٢.١٦٦	١.٥٣٦	١.١٢٣	١.٢٦٣	٦.٥٥٩	١.٥٦٢	٥.٦٤٩	٧.٨٦٩
٢٠١٩	١.٥٩٦	١.٩٧٩	١.٧٢٩	١.١٧٩	١.١٦٩	٦.٩٣٨	١.٤٦٢	٥.٧٧٢	٨.٢١٦
٢٠٢٠	٢.٠٣٦	١.٩١٧	١.٩١٧	١.٢٦٧	١.٢٤٦	٧.٢٦٩	١.٧١٥	٥.٦٣٧	٧.٤٦٩
٢٠٢١	٢.١٣٦	٢.١٣٦	١.٨٢٩	١.٤٣٦	١.٤٧٩	٦.١٦٩	١.٦٦٣	٥.٩٦٣	٧.٨٨١
٢٠٢٢	١.٩٨٦	١.٩٩٦	١.٩٧٩	١.٦٦٣	١.٦٣١	٧.٢٦٨	١.٩٩٧	٦.٢٢٣	٨.٣٢٦
متوسط الفترة (٢٠١٨-٢٠٢٢)	1.845	2.039	1.798	1.334	1.358	6.841	1.680	5.849	7.952

المصدر: من اعداد الباحثة بالاستناد إلى التقارير المالية لشركات عينة الدراسة خلال الفترة (٢٠١٣-٢٠٢٢)

جدول (٣) اختبار الفروق (t) في قيمة الهشاشة المالية لشركات عينة الدراسة خلال فترتي الدراسة (٢٠١٣-٢٠١٧)، (٢٠١٨-٢٠٢٢)

الشركات	متوسط الفترة (٢٠١٣ – ٢٠١٧)	متوسط الفترة (٢٠١٨ -٢٠٢٢)	قيمة t	Sig
القاهرة للدواجن	٠.٦٤٦	١.٨٤٥	-٥.٩٤٢	٠.٠٠٠
مطاحن ومخابز الإسكندرية	٠.٩٧٤	٢.٠٣٩	-٨.٦٥٥	٠.٠٠٠
الدلتا للسكر	٠.٤٣٥	١.٧٩٨	-٨.١٩٧	٠.٠٠٠
النصر لتصنيع الحاصلات الزراعية	٠.٦٢٠	١.٣٣٤	-٦.١٩٨	٠.٠٠٠
المصرية لصناعة النشا والجلوكوز	٠.٤٤١	١.٣٥٨	-٧.٧٤٥	٠.٠٠٠
جهينة	٥.٤٣٣	٦.٨٤١	-٥.٧٢٢	٠.٠٠٠
مصر للزيوت والصابون	٠.٤٨٦	١.٦٨٠	-١١.٢٠٩	٠.٠٠٠
ايديتا	٤.٢٨١	٥.٨٤٩	-١١.٣٥٢	٠.٠٠٠
ايسترن كومباني	٦.٦٥٠	٧.٩٥٢	-٦.٤٦٧	٠.٠٠٠

المصدر: من اعداد الباحثة بالاستناد إلى التحليل الاحصائي لبيانات شركات عينة الدراسة خلال فترتي الدراسة (٢٠١٣-٢٠١٧)، (٢٠١٨-٢٠٢٢)

جدول (٤) معدل التغير في قيمة الهشاشة المالية لشركات عينة الدراسة خلال فترتي الدراسة (٢٠١٣-٢٠١٧)، (٢٠١٨-٢٠٢٢)

الشركات	معدل التغير خلال الفترة (٢٠١٣ – ٢٠١٧)	معدل التغير خلال الفترة (٢٠١٨ – ٢٠٢٢)
القاهرة للدواجن	-2.2 %	٨.٩ %
مطاحن ومخابز الإسكندرية	٩.٦ %	-0.9 %
الدلتا للسكر	٤٥.٤ %	٥.٦ %
النصر لتصنيع الحاصلات الزراعية	-3.1 %	٩.٨ %
المصرية لصناعة النشا والجلوكوز	١١.٣ %	٧.٥ %
جهينة	-1.6 %	٠.٩ %
مصر للزيوت والصابون	١٦.٥ %	٦.٢ %
ايديتا	٢.٧ %	٢.٣ %
ايسترن كومباني	٢.٢ %	٠.٧ %

المصدر: من اعداد الباحثة بالاستناد إلى التحليل الاحصائي لبيانات شركات عينة الدراسة خلال فترتي الدراسة (٢٠١٣-٢٠١٧)، (٢٠١٨-٢٠٢٢)

ثامناً: الإحصاءات الوصفية لمتغيرات الدراسة:

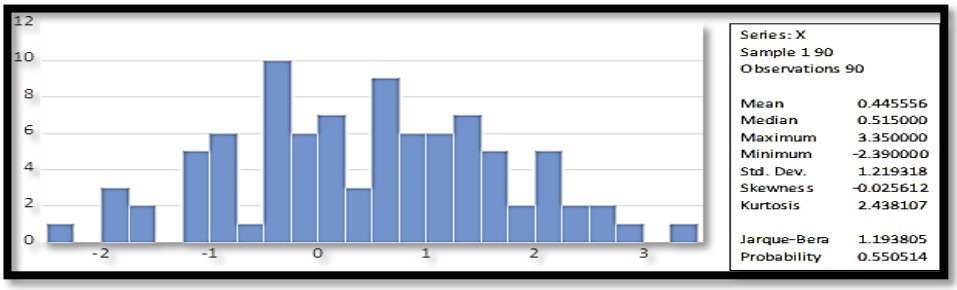
تم الاعتماد على الوسط الحسابي، الوسيط ، الانحراف المعياري وأعلى قيمة وأدنى قيمة لمتغيرات الدراسة (التابعة والمستقلة) ومعامل الالتواء ومعامل التفرطح خلال فترة الدراسة من عام ٢٠١٨ إلى عام ٢٠٢٢ للتعبير عن الإحصاءات الوصفية لمتغيرات الدراسة، كما تم إجراء اختبار جارك بيرا Jarque-Bera، وذلك للتأكد من أن بيانات الدراسة تخلو من المشاكل الإحصائية التي قد تؤثر بصورة سلبية على نتائج اختبارات فروض الدراسة، ويشترط اختبار جارك بيرا Jarque-Bera، أن تتبع البيانات التوزيع الطبيعي، وفي حالة عدم اتباع بيانات الدراسة للتوزيع الطبيعي فإن ذلك يؤدى إلى وجود ارتباط زائف بين متغيرات الدراسة المستقلة والتابعة، وبالتالي يفقد النموذج قدرته على تفسير الظاهرة محل الدراسة أو التنبؤ بها أو قياس تأثير المتغير المستقل على المتغير التابع وذلك باستخدام برنامج EViews13.

فيما يلي شرح لنتائج الإحصاءات الوصفية واختبار اعتدالية التوزيع الاحتمالي لكل متغير على حدى:

١- المتغير المستقل (التحول الرقمي X):

يتضح من قيم الوسط الموجودة في الشكل التالي أن التحول الرقمي X وذلك بعد اخذ اللوغاريتم له حيث كانت قيمة الوسط الخاصة به 0.446 وقيمة الوسيط 0.515 وبانحراف معياري قدره 1.23 بحد أدني قدره2.39- ، وبحد أعلى قدره 3.35، كشفت نتائج اختبار جارك-بيرا أيضًا أن متغير التحول الرقمي X يتبع التوزيع طبيعي، حيث كانت قيمة احتمالية جارك-بيرا أكبر من ٥%. وفقاً لمعيار معامل الالتواء ومعامل التفرطح والتي يجب ان تكون القيم الخاصة بهم أقل من 3 و7 على التوالي فإن المتغير يتبع التوزيع طبيعي.

شكل (١٠) الإحصاءات الوصفية للتحول الرقمي

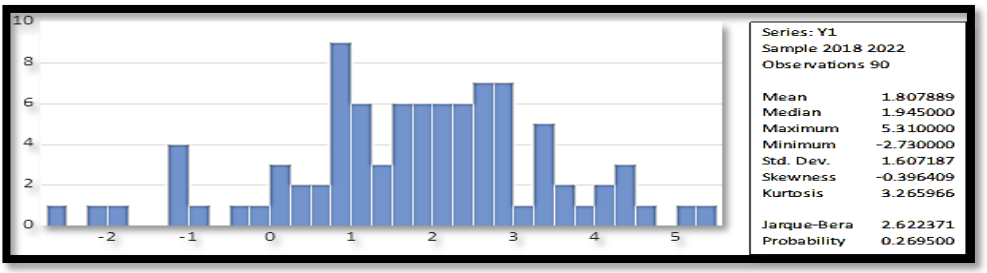


٢- المتغيرات التابعة (الهشاشة المالية):

أ. معدل التنوع المالي $Y_{1(i,t)}$

يتضح من قيم الوسط الموجودة في الشكل التالي أن معدل التنوع المالي Y_1 كان لها الأهمية الأكبر في تمثيل حجم الهشاشة المالية حيث كانت قيمة الوسط الخاصة بها 1.81 وهي أكبر قيمة للمتوسط من بين جميع المتغيرات التابعة وقيمة الوسيط ١.٩٤ وبانحراف معياري قدره 1.6 بحد أدني قدره 2.73-، وبحد أعلى قدره 5.31، كشفت نتائج اختبار جارك-بيرا أيضًا أن متغير معدل التنوع المالي يتبع التوزيع طبيعي، حيث كانت قيمة احتمالية جارك- بيرا أكبر من ٥%، وفقاً لمعيار معامل الالتواء ومعامل التفرطح والتي يجب ان تكون القيم الخاصة بهم أقل من 3 و7 على التوالي فإن المتغير يتبع التوزيع طبيعي.

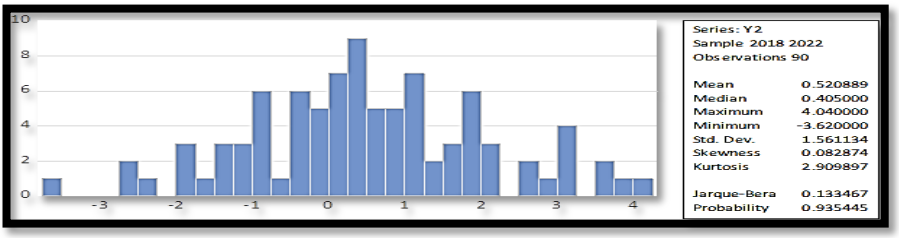
شكل (١١) الإحصاءات الوصفية لمعدل التنوع المالي



ب. معدل السيولة المالية $Y_{2(i,t)}$

يتضح من قيم الوسط الموجودة في الشكل التالي أن معدل **السيولة المالية** $Y_{2(i,t)}$ له الوسط قيمته ٠.٥٢٠ وقيمة الوسيط ٠.٤٠٥ وبانحراف معياري قدره ١.٥٦ بحد أدني قدره-٣.٦، وبحد أعلى قدره ٤.٠٤، كشفت نتائج اختبار جارك – بيرا أيضًا أن متغير معدل السيولة المالية يتبع التوزيع طبيعي، حيث كانت قيمة احتمالية جارك–بيرا أكبر من ٥% وفقاً لمعيار معامل الالتواء ومعامل التفرطح والتي يجب ان تكون القيم الخاصة بهم أقل من 3 و7 على التوالي فإن المتغير يتبع التوزيع طبيعي.

شكل (١٢) الإحصاءات الوصفية لمعدل السيولة المالية

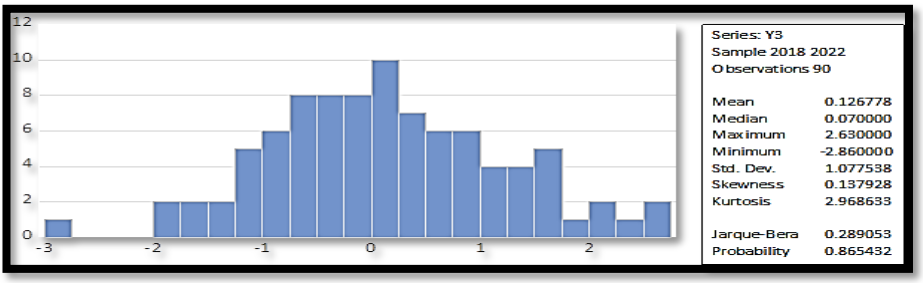


ج. نسبة المديونية $Y_{3(i,t)}$

يتضح من قيم الوسط الموجودة في الشكل التالي أن **نسبة المديونية** $Y_{3(i,t)}$ له الوسط قيمته 0.127 وقيمة الوسيط 0.070 وبانحراف معياري قدره ١.٠٧٨ بحد أدني قدره 2.86- وبحد أعلى قدره 2.63، كشفت نتائج اختبار جارك–بيرا أيضًا أن متغير معدل نسبة الميدونية يتبع التوزيع طبيعي، حيث كانت قيمة احتمالية جارك–بيرا أكبر من ٥%. وفقاً لمعيار معامل الالتواء ومعامل

التفرطح والتي يجب ان تكون القيم الخاصة بهم أقل من 3 و7 على التوالي فإن المتغير يتبع التوزيع طبيعي.

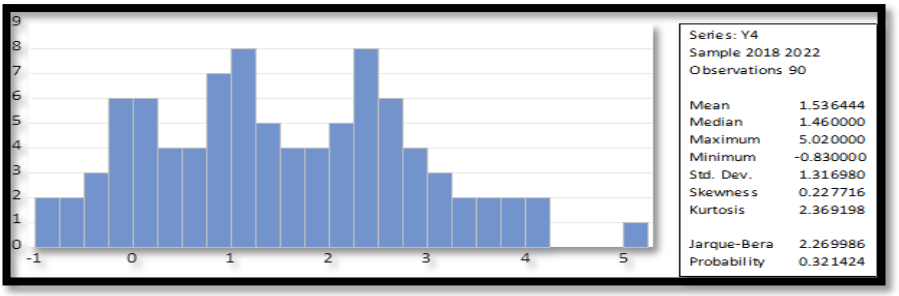
شكل (١٣) الإحصاءات الوصفية لنسبة المديونية



د. معدل الربحية $Y_{4(i,t)}$

يتضح من قيم الوسط الموجودة في الشكل التالي أن **معدل الربحية** $Y_{4(i,t)}$ له الوسط قيمته 1.54وقيمة الوسيط 1.46 وبانحراف معياري قدره 1.317 بحد أدني قدره 0.830- وبحد أعلى قدره 5.02، وحيث أن قيمة الوسط أكبر من ١ فهذا يدل على ان الهشاشة المالية جيد للمؤسسات محل الدراسة كشفت نتائج اختبار جارك- بيرا أيضًا أن متغير معدل الربحية يتبع التوزيع طبيعي، حيث كانت قيمة احتمالية جارك- بيرا أكبر من ٥%. وفقاً لمعيار معامل الالتواء ومعامل التفرطح والتي يجب ان تكون القيم الخاصة بهم أقل من 3 و7 على التوالي فإن المتغير يتبع التوزيع طبيعي.

شكل (١٤) الإحصاءات الوصفية لمعدل الربحية



مصفوفة الارتباط بين متغيرات الدراسة

قبل تحديد نماذج الدراسة يجب اختبار فرضية الارتباط الخطي بين المتغيرات التابعة والمتغير المستقل لذا تم استخدام معامل ارتباط بيرسون Pearson Correlation لمعرفة إذا كان يوجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\propto \leq \mathbf{0.05}$ بين المتغيرات التابعة المتمثلة في **(معدل التنوع المالي $Y_{1(i,t)}$، معدل السيولة المالية $Y_{2(i,t)}$، نسبة المديونية $Y_{3(i,t)}$، معدل الربحية $Y_{4(i,t)}$)** والمتغير المستقل المتمثل في **التحول الرقمي $X_{i,t}$، كما هو موضح في الجدول التالي:**

جدول (٥) مصفوفة الارتباط (قيم معامل بيرسون) بين المتغيرات التابعة والمتغير المستقل

Correlations Matrix		
	$X_{i,t}$	*Sig.*
$X_{i,t}$	*1*	
$Y_{1(i,t)}$	*0.564*	٠.٠٠٠
$Y_{2(i,t)}$	*0.361*	٠.٠٠٠
$Y_{3(i,t)}$	*-0.469*	٠.٠٠٠
$Y_{4(i,t)}$	*0.539*	٠.٠٠٠

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

١. توجد علاقة ارتباط قوية طردية بين المتغير التابع المتمثل في معدل التنوع المالي $Y_{1(i,t)}$ وبين التحول الرقمي X حيث كانت قيمة معامل الارتباط (0.564) وذلك بمستوى معنوية أقل من ٠.٠٠٥

٢. توجد علاقة ارتباط متوسطة طردية بين المتغير التابع المتمثل في معدل السيولة المالية Y_2 وبين التحول الرقمي X حيث كانت قيمة معامل الارتباط (0.361) وذلك بمستوى معنوية أقل من ٠.٠٠٥

٣. توجد علاقة ارتباط عكسية متوسطة بين المتغير التابع المتمثل في نسبة المديونية Y_3 وبين التحول الرقمي X حيث كانت قيمة معامل الارتباط (0.469−) وذلك بمستوى معنوية أقل من ٠.٠٥

٤. توجد علاقة ارتباط قوية طردية بين المتغير التابع المتمثل في معدل الربحية $Y_{4(i,t)}$ وبين التحول الرقمي X حيث كانت قيمة معامل الارتباط (0.539) وذلك بمستوى معنوية أقل من ٠.٠٠٥

بناء على نتائج تحليل الارتباط التي تؤكد على وجود ارتباط بين المتغير المستقل والمتغيرات التابعة للدراسة وبالتالي تستطيع الباحثة اجراء اختبارات فروض الدراسة من الناحية الإحصائية وذلك باستخدام نماذج بيانات البانل(Panel data models) .

دراسة استقرارية السلاسل الزمنية Stationary of time series data

تم اختبار استقرار السلاسل الزمنية عبر الزمن بالاعتماد على **اختبار جذر الوحدة لفيشر لاستقرار السلسلة الزمنية**، بحيث تكون السلسلة الزمنية مستقرة في الوسط الحسابي إذا وجد ثبات في قيمة الوسط الحسابي والتباين عبر الزمن.

جدول (٦) اختبار استقرارية السلسلة الزمنية

اختبار جذر الوحدة لفيشر لاستقرار السلسلة الزمنية ***PP Fisher Test Panel Unit Root*** **فرض العدم: البيانات بها جذر وحدة (البيانات غير مستقرة)** **الفرض البديل: البيانات ليس بها جذر وحدة (البيانات مستقرة)**			
المتغير		*في المستوى level*	
		الاحصاءه	*مستوى المعنوية*
المتغير المستقل	*التحول الرقمي* $X_{i,t}$	*27.8977*	*0.000*
المتغيرات التابعة الاداء المالي	*معدل التنوع المالي* $Y_{1(i,t)}$	47.25	*0.006*
	معدل السيولة المالية $Y_{2(i,t)}$	*85.3312*	*0.000*
	نسبة المديونية $Y_{3(i,t)}$	*77.1313*	٠.٠٠٠
	معدل الربحية $Y_{4(i,t)}$	*82.6959*	*0.000*

يلاحظ من نتائج الجدول السابق أن مستوى المعنوية الخاص بإحصاءه اختبار جذر الوحدة **اختبار جذر الوحدة لفيشر لاستقرار السلسلة الزمنية** لجميع متغيرات الدراسة كان أقل من ٥% عند المستوى وبالتالي فان هذه المتغيرات مستقرة عند المستوى أي نرفض فرض العدم الذي ينص على ان البيانات بها جذر وحدة (البيانات غير مستقرة) عند المستوى، ونقبل الفرض البديل الذي ينص على ان البيانات ليس بها جذر وحدة (البيانات مستقرة)، **ويؤكد ذلك على ان العلاقة بين متغيرات الدراسة ليست علاقات زائفة أي أنها تصلح لتطبيق نماذج انحدار البانل على هذه المتغيرات.**

تقدير معلمات نموذج الدراسة:

تم استخدام منهج بيانات السلاسل الزمنية والمقطعية Data Panel من خلال تطبيق ثلاث أساليب لتحليل بيانات الدراسة بالاستعانة ببرنامج EViews 13، وهي كالتالي :

١. نموذج الانحدار التجميعي Model Regression Pooled
٢. نموذج التأثيرات الثابتة Random Effects Model
٣. نموذج التأثيرات العشوائية Random Effects Model

تاسعاً: اختبارات الفروض

الفرض الرئيسي الأول (فرض العدم)H_0:

H_0 :لا يوجد تأثير معنوي للتحول الرقمي على الهشاشة المالية بالشركات محل الدراسة عند مستوى معنوية $\propto \leq 0.05$.

الفرض الأول الفرعي H_{0-1-1}:

لا يوجد تأثير معنوي للتحول الرقمي على **معدل التنوع المالي** بالشركات محل الدراسة عند مستوى معنوية $\propto \leq 0.05$.

تقدير وتحليل تأثير المتغير المستقل المتمثل في التحول الرقمي على معدل التنوع المالي $Y_{1(i,t)}$ بحسب الآتي:

لاختبار الفرض الأول فقد تم استخدام نماذج بيانات البانل للتحقق من وجود تأثير **معنوي** للتحول الرقمي$X_{i,t}$ **على معدل التنوع المالي** $Y_{1(i,t)}$ **حيث** تم اجراء تحليل نماذج البانل والذي يعرف

باسم انحدار البيانات المزدوجة Panel data regression بحسب نماذجها الثلاثة: **نموذج الانحدار التجميعي** PRM، **نموذج التأثيرات الثابتة** FEM، **نموذج التأثيرات العشوائية** REM والتي افرزت النتائج المدرجة في الجدول التالي **والذي يوضح تقدير المعلمات لنماذج انحدار البانل** المستخدمة في الدراسة، ومن أجل المفاضلة بين النماذج الثلاثة واختيار امثلها تم الاستناد الى نتائج الاختبارات المدرجة في الجدول رقم ٧.

جدول (٧) نتائج تقدير معلمات نماذج انحدار البانل

النموذج الأول *المتغير التابع: معدل التنوع المالي* $Y1_{(i,t)}$. العينة: ٢٠١٨- ٢٠٢٢. الفترات المتضمنة: ٥. المقاطع العرضية تشمل: ١٣. إجمالي مشاهدات البانل (متوازنة balanced) :٦٥				
المتغير	*النموذج*	*نموذج الانحدار التجميعي PRM*	*نموذج التأثيرات الثابتة FEM*	*نموذج التأثيرات العشوائية REM*
	طريقة التقدير	*المربعات الصغرى الاعتيادية Panel Least Squares*	*المربعات الصغرى المعممة المقدرة EGLS (أوزان المقطع العرضي)*	*المربعات الصغرى المعممة المقدرة EGLS (تأثيرات عشوائية مقطعية*
الثابت C	*معامل الانحدار* β	*0.45*	*0.38*	*0.45*
	الخطأ المعياري	*0.09*	*0.09*	*0.08*
	قيمة (ت)	*4.94*	*5.65*	*5.60*
	مستوى الدلالة	*0.00*	*0.00*	*0.00*
التحول الرقمي $X_{i,t}$	*معامل الانحدار* β	*0.55*	*0.57*	*0.31*
	الخطأ المعياري	*0.11*	*0.11*	*0.07*
	قيمة (ت)	*5.27*	*6.36*	*4.41*
	مستوى الدلالة	*0.00*	*0.00*	*0.00*
قيمة معامل التحديد R^2		*0.31*	*31.8*	*0.13*
قيمة خطأ التقدير Std. Error of the Estimate		*0.73*	*.63*	*0.60*
F قيمة احصاءه		*27.75*	*40.498*	*9.75*
مستوى معنوية قيمة احصاءه F		*0.00*	*0.00*	*0.00*
قيمة إحصاءه اختبار درين واتسن Durbin-Watson Stat		١.٥٢	*2.2*	*1.5*

يوضح الجدول السابق نتائج تقدير المعلمات لنماذج انحدار البانل، حيث تم تقدير نموذج الانحدار التجميعي بطريقة المربعات الصغرى الاعتيادية، أما نموذج التأثير الثابت فتم تقديره بطريقة المربعات الصغرى المعممة المقدرة EGLS (أوزان المقطع العرضي)، حيث تتميز هذه الطريقة بعدم افتراض ثبات التباين بين الوحدات المقطعية والسماح بإمكانية وجود علاقة بين المتغيرات العشوائية للوحدات المقطعية، كما تم تقدير نموذج التأثير العشوائي بطريقة المربعات الصغرى المعممة المقدرة EGLS (تأثيرات عشوائية مقطعية)، والتي تتمتع بقدرتها على استيعاب كلا من اختلاف التباين والارتباط بين الشركات.

توضح النتائج في الجدول السابق من خلال مستوى معنوية قيمة احصاءه اختبار فيشر" F" معنوية كل من النموذج التجميعي ونموذج التأثيرات الثابتة ونموذج التأثيرات العشوائية، وهذا يوضح أن النماذج ملائمة لدراسة العلاقة وتأثيرها بين المتغير التابع والمتغير المستقل، حيث يعد هذا الاختبار دليل على وجود علاقة ذات دلالة معنوية بين المتغير التابع والمتغير المستقل بشكل عام.

يتضح من خلال النتائج الموجودة في الجدول السابق أن جميع نماذج البانل لا تعاني من مشكلة الارتباط الذاتي للبواقي (الارتباط الذاتي هو ارتباط حد الخطأ العشوائي الذي يحدث خلال فترة زمنية معينة بقيم حد الخطأ العشوائي الذي تسبقه أو تتبعه، بحيث يتأثر سلوك المتغير نفسه في الفترات السابقة به)، وكانت قيمة إحصاءه دربن واتسن في النماذج الثلاثة تقع في المدى من ١.٥ الى 2.5 مما يشير إلى عدم وجود مشكلة ارتباط ذاتي.

تشير نتائج الجدول السابق رقم (٧) إلى أن التأثيرات الثابتة أكثر ملاءمة للبيانات المقطعية عبر الشركات ، وكذلك ارتفاع قيمة معامل التحديد لنموذج التأثيرات الثابتة عن كل من نموذج التأثيرات العشوائية والنموذج التجميعي، إلا أنه يفضل الاستمرار في التحليل واستخدام اختبارات المفاضلة بين نموذج التأثيرات الثابتة ونموذج التأثيرات العشوائية والنموذج التجميعي.

المفاضلة بين الأنواع الثلاث لنماذج بيانات بانل وذلك باستخدام الاختبارات التالية:

١. **اختبار مضاعف لاجرنج** Lagrange Multiplier Tests for Random Effects **وفقا لطريقة: بروش– باجان** Breusch-Pagan : يعتمد هذا الاختبار على تتبع توزيع square

– Chi بدرجة حرية واحدة وذلك للمفاضلة بين النموذج التجميعي ونموذج التأثيرات العشوائية، فإذا كانت قيمة مستوى المعنوية المقابلة لقيمة الاحصاءه أقل من ٠.٠٥ فإنه يتم رفض فرضية العدم والتي تنص على أن النموذج التجميعي PRM هو النموذج الأفضل وقبول الفرضية البديلة والتي تنص على أن نموذج التأثيرات العشوائية هو النموذج الأفضل والعكس صحيح.

٢. **اختبار F-Fisher**: يقوم هذا الاختبار بالمفاضلة بين نموذج الانحدار التجميعي PRM ونموذج التأثيرات الثابتة FEM، فإذا كان مستوى المعنوية لقيمة إحصائية F المحسوبة أقل من ٠.٠٥ يتم رفض فرضية العدم والتي تنص على أن نموذج الانحدار التجمعي هو النموذج الأمثل وقبول الفرضية البديلة والتي تنص على أن نموذج التأثيرات الثابتة هو النموذج الأمثل، والعكس صحيح.

٣. **اختبار Hausman**: يقوم هذا الاختبار بالمفاضلة بين نموذج التأثيرات الثابتة FEM ونموذج التأثيرات العشوائية REM: فإذا كانت قيمة مستوى المعنوية المقابلة لقيمة الإحصائية Chi- square أقل من ٠.٠٥ فإنه يتم رفض فرضية العدم والتي تنص على أن نموذج التأثيرات العشوائية هو النموذج الأمثل وقبول الفرضية البديلة والتي تنص على أن نموذج التأثيرات الثابتة هو النموذج الأمثل والعكس صحيح.

يلاحظ أن إذا أشارت نتائج اختبار Fisher-F لملائمة نموذج الانحدار التجمعي للبيانات يتم التوقف عند هذه الخطوة، بينما إذا أشارت نتائجه لملائمة نموذج التأثيرات الثابتة للبيانات يتم بعد ذلك إجراء الاختبار الثاني المتمثل في اختبار Hausman .

جدول (٨) نتائج اختبارات المقارنة ما بين نماذج البانل

المقارنة بين نماذج البانل	نوع الاختبار	الاحصاءه	درجات الحرية	مستوى المعنوية	القرار	النموذج الأمثل
نموذج الانحدار التجمعي PRM ونموذج التأثيرات العشوائية REM	اختبار بروش- باجان لاجرانج المضاعف The Breusch-Pagan Lagrange Multiplier Test	١٤.١١	١	٠.٠٠٠٢	نموذج التأثيرات العشوائية REM	نموذج التأثيرات الثابتة FEM
نموذج الانحدار التجميعي PRM ونموذج التأثيرات الثابتة FEM	اختبار إحصائية (F)	١١.٠٣٦	(١٢.٥١)	٠.٠٠٠	نموذج التأثيرات الثابتة FEM	
نموذج التأثيرات العشوائية REM ونموذج التأثيرات الثابتة FEM	اختبار هوسمانHausman	٦٣.٦٣	١	٠.٠٠٠	نموذج التأثيرات الثابتة FEM	

طبقا لنتائج اختبار بروش-باغان لاجرانج المضاعف The Breusch-Pagan Lagrange Multiplier Test في الجدول السابق، يتم رفض فرضية العدم والتي تنص على أن نموذج الانحدار التجميعي هو النموذج الأفضل وقبول الفرضية البديلة والتي تنص على أن نموذج التأثيرات العشوائية REM هو النموذج الأفضل لتقدير بيانات البانل وذلك لأن مستوى المعنوية لقيمة احصاءه الاختبار المحسوبة أقل من ٠.٠٠٥.

طبقا لنتائج **اختبار** F-Fisher في الجدول السابق، يتم رفض فرضية العدم والتي تنص على أن نموذج الانحدار التجميعي هو النموذج الأمثل وقبول الفرضية البديلة والتي تنص على أن نموذج التأثيرات الثابتة FEM هو النموذج الأفضل لتقدير بيانات البانل وذلك لأن مستوى المعنوية لقيمة إحصائية F المحسوبة أقل من ٠.٠٠٥.

طبقا لنتائج **اختبار هوسمان**Hausman في الجدول السابق، يتم رفض فرضية العدم والتي تنص على أن نموذج التأثيرات العشوائية REM هو النموذج الأفضل وقبول الفرضية البديلة والتي تنص على أن نموذج التأثيرات الثابتة FEM هو النموذج الأفضل لتقدير بيانات البانل وذلك لأن قيمة مستوى المعنوية المقابلة لقيمة الإحصائية Chi- square أقل من ٠.٠٠٥.

نتيجة لما سبق يتضح أن معاملات الميل المقدرة تكون متسقة وذات كفاءة أكبر وذلك لنموذج التأثيرات الثابتة حيث يمثل أفضل النماذج المقدرة.

الاختبارات الإحصائية والقياسية للنموذج:

بعد تحديد النموذج الافضل لتقدير بيانات الدراسة والمتمثل في نموذج التأثيرات الثابتة، يتم التحقق من صلاحية النموذج من الناحية الإحصائية والقياسية.

معنوية نموذج التأثيرات الثابتة:

يتضح من الجدول رقم ٧ أن قيمة F كانت (٤٠.٤٩٨) وهي دالة معنويا عند مستوى ٠.٠٥ مما يشير النتائج إلى معنوية النموذج ككل وبالتالي فإن نموذج التأثيرات الثابتة صالح لقياس تأثير التحول الرقمي $\boldsymbol{X_{i,t}}$ على معدل التنوع المالي $\boldsymbol{Y_{1(i,t)}}$.

تم استخدام اختبار T-Test لاختبار معنوية تأثير التحول الرقمي $\boldsymbol{X_{i,t}}$ على معدل التنوع المالي $\boldsymbol{Y_{1(i,t)}}$ ، حيث كان مستوى المعنوية (٠.٠٠٠) لاحصاءه اختبار T وهو أقل من$(\boldsymbol{\alpha < 0.05})$، مما يعنى ان التحول الرقمي $\boldsymbol{X_{i,t}}$ له تأثير معنوي على معدل التنوع المالي $\boldsymbol{Y_{1(i,t)}}$.

يتبين من نتائج تقدير نموذج التأثيرات الثابتة FEM في الجدول (٧) ومن خلال قيمة معامل التحديد $\boldsymbol{R^2}$ والبالغة 0.318 ، إن 31.8% من التغير في معدل التنوع المالي $\boldsymbol{Y_{1(i,t)}}$ ترجع إلى التحول الرقمي $\boldsymbol{X_{i,t}}$ وبالتالي يتم رفض الفرض الأول الفرعي التي ينص على أنه لا يوجد تأثير معنوي للتحول الرقمي على معدل التنوع المالي $\boldsymbol{Y_{1(i,t)}}$ بالشركات عند مستوى معنوية $\leq \propto$ $\boldsymbol{0.05}$، وقبول الفرضية البديلة التي تنص على وجود تأثير معنوي للتحول الرقمي على معدل التنوع المالي $\boldsymbol{Y_{1(i,t)}}$ بالشركات عند مستوى معنوية $\boldsymbol{0.05} \leq \propto$.

تفسير معلمات النموذج :

تم صياغة النموذج المقترح على النحو التالي:

$$\Delta lnY_{i,t} = \beta_0 + \beta \Delta ln\, X_{i,t} + \varepsilon_{i,t} \quad 1$$

$$\Delta lnY_{1(i,t)} = 0.38 + 0.57 \times \Delta lnX_{i,t} \quad 2$$

$$R - Square = 0.318, DW = 2.2$$

توضح المعادلة السابقة تأثير التحول الرقمي $\boldsymbol{X_{i,t}}$ على **معدل التنوع المالي** $\boldsymbol{Y_{1(i,t)}}$.

يتضح من نتائج نموذج التأثيرات الثابتة FEM في الجدول رقم ٧ أن الحد الثابت للنموذج $\boldsymbol{\beta_0}$ كان معنوي، مما يعنى ان في حالة ان قيمة المتغير المستقل (التحول الرقمي) تساوى صفر سوف تصبح قيمة معدل التنوع المالي تساوى ٠.٣٨.

يتضح من المعادلة السابقة ان قيمة ميل الانحدار $\boldsymbol{\beta}$ (ذو دلالة معنوية) للمتغير المستقل المتمثل في **التحول الرقمي** $\boldsymbol{X_{i,t}}$ والتي تساوى ٠.٥٧ هذا يعنى أنه كلما زادت قيمة **التحول الرقمي** $\boldsymbol{X_{i,t}}$ بمقدار وحدة واحدة فإن **معدل التنوع المالي** $\boldsymbol{Y_1}$ يزيد بمعدل ٥٧% (علاقة طردية) والعكس صحيح، أي أنه كلما تم تطبيق التحول الرقمي **كلما ارتفع معدل التنوع المالي** مما يعنى أن تطبيق التحول الرقمي له تأثير إيجابي **معدل التنوع المالي للشركات محل الدراسة مما يساعد في رفع التنوع المالي لهذه الشركات والعكس صحيح.**

يتضح من النتائج السابقة أنه توجد علاقة ذات دلالة معنوية بين المتغير المستقل والمتغير التابع، بناء على جميع ما سبق يتم رفض الفرض العدم وقبول الفرض البديل الذي ينص على أنه يوجد تأثير معنوي للتحول الرقمي على **معدل التنوع المالي** بالشركات عند مستوى معنوية $\boldsymbol{0.05 \geq \propto}$.

اختبار صلاحية النموذج من الناحية القياسية:

١. **اختبار الارتباط الذاتي للبواقي:** من أجل التأكد من عدم وجود مشكلة ارتباط ذاتي للبواقي تم الاعتماد على قيمة إحصائية اختبار دربن واتسن الموجودة في جدول رقم ٧ حيث كانت $\boldsymbol{2.2}$ وهي تقع في المدى من ١.٥ الى ٢.٥ مما يشير إلى عدم وجود مشكلة ارتباط ذاتي.

٢. **اختبار اعتدالية التوزيع الاحتمالي للبواقي:** يجب ان تتبع بيانات سلسلة البواقي التوزيع الطبيعي وهذا ما تؤكده نتائج اختبار جاك بيرا للتوزيع الطبيعي حيث كانت القيمة الاحتمالية لجاك بيرا أكبر من 5%.، مما يؤكد على قبول فرض العدم الذي ينص على أن البواقي المعيارية تتبع التوزيع الطبيعي وهو ما يؤكد على تحقق شرط الانحدار بأن تتبع البواقي الخاصة بالنموذج التوزيع الطبيعي.

٣. **اختبار تجانس البواقي:** عدم ثبات التباين يعبر عن مشكلة عدم تجانس حدود الخطأ لنماذج الانحدار والتي تعتبر انتهاك لشروط نموذج الانحدار، حيث ان عدم ثبات التباين او عدم

تجانس البواقي المعيارية لنموذج الانحدار يؤدى الى أن تكون الاخطاء القياسية متحيزة مما يؤدي إلى أن تكون المعاملات غير فعالة، وقد أظهرت النتائج في جدول رقم ٨ قبول فرضية العدم التي تنص على وجود تجانس أي ثبات في تباين الأخطاء (البواقي) الخاصة بنموذج التأثيرات الثابتة وبذلك فإن شرط التجانس متحقق، حيث إن مستوى المعنوية لقيمة احصاءه اختبار White أكبر من ٥%.

جدول (٩) نتائج اختبارات المشكلات القياسية

الاختبار	الاحصاءه	مستوى المعنوية
جارك- بيرJarque Bera	٢.٢٥	٠.٤٥
لتجانس البواقيWhite test/اختبار وايت	٥.٦٤	٠.٧١

نتائج اختبار الفرض الثاني الفرعي

الفرض الثاني الفرعيH_{0-1-2} :

لا يوجد تأثير معنوي للتحول الرقمي على **معدل السيولة المالية** $Y_{2(i,t)}$ بالشركات عينة الدراسة عند مستوى معنوية $\propto \leq 0.05$.

تقدير وتحليل تأثير المتغير المستقل التحول الرقمي على معدل السيولة المالية $Y_{2(i,t)}$ **بحسب الآتي:**

لاختبار الفرض الثاني فقد تم استخدام نماذج بيانات البانل للتحقق من وجود تأثير **معنوي للتحول الرقمي على معدل السيولة المالية** $Y_{2(i,t)}$ حيث تم اجراء تحليل نماذج البانل والذي افرز عن النتائج المدرجة في الجدول التالي **والذي يوضح تقدير المعلمات لنماذج انحدار البانل** المستخدمة في الدراسة، ومن أجل المفاضلة بين النماذج الثلاثة واختيار امثلها تم الاستناد الى نتائج الاختبارات المدرجة في الجدول رقم ٨.

جدول (١٠) نتائج تقدير معلمات نماذج انحدار البانل

النموذج الثاني المتغير التابع: معدل السيولة المالية $Y_{2(i,t)}$ العينة: ٢٠١٨ – ٢٠٢٢ . الفترات المتضمنة: ٥ . المقاطع العرضية تشمل: ١٣ . إجمالي مشاهدات البانل (متوازنة balanced) :٦٥				
المتغير	النموذج	نموذج الانحدار التجميعي PRM	نموذج التأثيرات الثابتة FEM	نموذج التأثيرات العشوائية REM
	طريقة التقدير	المربعات الصغرى الاعتيادية Panel Least Squares	المربعات الصغرى المعممة المقدرة EGLS (أوزان المقطع العرضي)	المربعات الصغرى المعممة المقدرة EGLS (تأثيرات عشوائية مقطعية)
الثابت C	معامل الانحدار β	2.11	2.13	2.11
	الخطأ المعياري	0.51	0.52	0.41
	قيمة (ت)	4.14	4.13	5.13
	مستوى الدلالة	0.00	0.00	0.00
التحول الرقمي X	معامل الانحدار β	0.36	0.36	0.34
	الخطأ المعياري	0.12	0.12	0.09
	قيمة (ت)	3.02	3.02	3.60
	مستوى الدلالة	0.00	0.00	0.00
قيمة معامل التحديد R^2		0.13	0.131	0.11
قيمة خطأ التقدير Std. Error of the Estimate		4.11	4.10	4.06
قيمة احصاءه F		9.13	٢9.0	8.10
مستوى معنوية قيمة احصاءه F		0.00	0.04	0.01
قيمة إحصاءه اختبار درين واتسن Durbin-Watson Stat		1.5	2.01	1.5

توضح النتائج السابقة من خلال مستوى معنوية قيمة احصاءه اختبار فيشر" F" معنوية كل من النموذج التجميعي ونموذج التأثيرات الثابتة ونموذج التأثيرات العشوائية، وهذا يوضح أن النماذج ملائمة لدراسة العلاقة وتأثيرها بين المتغير التابع والمتغير المستقل، حيث يعد هذا الاختبار دليل على وجود علاقة ذات دلالة معنوية بين المتغير التابع والمتغير المستقل بشكل عام، ويتضح من خلال النتائج الموجودة في الجدول السابق أن جميع نماذج البانل لا تعاني من مشكلة الارتباط

الذاتي للبواقي (الارتباط الذاتي هو ارتباط حد الخطأ العشوائي الذي يحدث خلال فترة زمنية معينة بقيم حد الخطأ العشوائي الذي تسبقه أو تتبعه، بحيث يتأثر سلوك المتغير نفسه في الفترات السابقة به)، وكانت قيمة إحصاءه دربن واتسن في النماذج الثلاثة تقع في المدى من ١.٥ الى ٢.٥ مما يشير إلى عدم وجود مشكلة ارتباط ذاتي.

تشير نتائج جدول (١٠) إلى أن التأثيرات الثابتة أكثر ملاءمة للبيانات المقطعية عبر الشركات المدرجة في الدراسة، وكذلك ارتفاع قيمة معامل التحديد لنموذج التأثيرات الثابتة عن كل من نموذج التأثيرات العشوائية والنموذج التجميعي، إلا أنه يفضل الاستمرار في التحليل واستخدام اختبارات المفاضلة بين نموذج التأثيرات الثابتة ونموذج التأثيرات العشوائية والنموذج التجميعي.

المفاضلة بين الأنواع الثلاث لنماذج بيانات بانل وذلك باستخدام الاختبارات التالية:

طبقا لنتائج اختبار بروش-باغان لاجرانج المضاعف The Breusch-Pagan Lagrange Multiplier Test في الجدول التالي، يتم رفض فرضية العدم والتي تنص على أن نموذج الانحدار التجميعي هو النموذج الأفضل وقبول الفرضية البديلة والتي تنص على أن نموذج التأثيرات العشوائية REM هو النموذج الأفضل لتقدير بيانات البانل وذلك لأن مستوى المعنوية لقيمة احصاءه الاختبار المحسوبة أقل من ٠.٠٠٥.

جدول (١١) نتائج اختبار F المقيد واختبار هوسمان للمقارنة ما بين نماذج البانل

المقارنة بين نماذج البانل	نوع الاختبار	الاحصاءه	درجات الحرية	مستوى المعنوية	القرار	النموذج الأمثل
نموذج الانحدار التجميعي PRM ونموذج التأثيرات العشوائية REM	اختبار بروش- باجان لاجرانج المضاعف The Breusch-Pagan Lagrange Multiplier Test	٣.٥٥٦٧٩٨	١	٠.٠٤١	نموذج التأثيرات العشوائية REM	نموذج التأثيرات الثابتة FEM
نموذج الانحدار التجميعي PRM ونموذج التأثيرات الثابتة FEM	اختبار إحصائية (F)	٤٢.٣٦	(١٢.٥١)	٠.٠٠٠	نموذج التأثيرات الثابتة FEM	
نموذج التأثيرات العشوائية REM ونموذج التأثيرات الثابتة FEM	اختبار هوسمانHausman	٣٨.٩	١	٠.٠٠٠	نموذج التأثيرات الثابتة FEM	

طبقا لنتائج **اختبار** F-Fisher في الجدول السابق، يتم رفض فرضية العدم والتي تنص على أن نموذج الانحدار التجميعي هو النموذج الأمثل وقبول الفرضية البديلة والتي تنص على أن نموذج التأثيرات الثابتة FEM هو النموذج الأفضل لتقدير بيانات البانل وذلك لأن مستوى المعنوية لقيمة إحصائية F المحسوبة أقل من ٠.٠٠٥.

طبقا لنتائج **اختبار هوسمان**Hausman في الجدول السابق، يتم رفض فرضية العدم والتي تنص على أن نموذج التأثيرات العشوائية REM هو النموذج الأفضل وقبول الفرضية البديلة والتي تنص على أن نموذج التأثيرات الثابتة FEM هو النموذج الأفضل لتقدير بيانات البانل وذلك لأن قيمة مستوى المعنوية المقابلة لقيمة الإحصائية Chi- square أقل من ٠.٠٠٥.

نتيجة لما سبق يتضح أن معاملات الميل المقدرة تكون متسقة وذات كفاءة أكبر وذلك لنموذج التأثيرات الثابتة حيث يمثل أفضل النماذج المقدرة.

الاختبارات الإحصائية والقياسية للنموذج:

بعد تحديد النموذج الافضل لتقدير بيانات الدراسة والمتمثل في نموذج التأثيرات الثابتة، يتم التحقق من صلاحية النموذج من الناحية الإحصائية والقياسية.

معنوية نموذج التأثيرات الثابتة:

يتضح من الجدول رقم ٧ أن قيمة F كانت (٩.٠٢) وهي دالة معنويا عند مستوى ٠.٠٥ مما يشير النتائج إلى معنوية النموذج ككل وبالتالي فإن نموذج التأثيرات الثابتة صالح لقياس تأثير التحول الرقمي $X_{i,t}$ على معدل السيولة المالية$Y_{2(i,t)}$.

تم استخدام اختبار T–Test لاختبار تأثير التحول الرقمي $X_{i,t}$ على معدل السيولة المالية $Y_{2(i,t)}$، حيث كان مستوى المعنوية (٠.٠٠٠) لاحصاءه اختبار T وهو أقل من$(\alpha < 0.05)$، مما يعنى معنوية تأثير التحول الرقمي $X_{i,t}$ على معدل السيولة المالية$Y_{2(i,t)}$.

يتبين من نتائج تقدير نموذج التأثيرات الثابتة FEM في الجدول (٧) ومن خلال قيمة معامل التحديد R^2 والبالغة 0.131 إن ١٣.١% من التغير في معدل السيولة المالية يرجع الى التغير في التحول الرقمي ، والباقي يرجع لعوامل أخرى.

تفسير معلمات النموذج :

تم صياغة النموذج المقترح على النحو التالي:

$$\Delta lnY_{i,t} = \beta_0 + \beta \Delta ln\, X_{i,t} + \varepsilon_{i,t} \quad 3$$

$$\Delta ln\, Y_{2(i,t)} = 2.13 + 0.36 \times \Delta lnX_{i,t} \quad 4$$

$$R - Square = 0.131, \qquad DW = 2.01$$

توضح المعادلة السابقة تأثير التحول الرقمي $X_{i,t}$ على **معدل السيولة المالية** $Y_{2(i,t)}$.

يتضح من نتائج نموذج التأثيرات الثابتة FEM في الجدول رقم ٦ أن الحد الثابت للنموذج β_0 كان معنوي، وبالتالي فإن عندما يكون قيمة المتغير المستقل (التحول الرقمي) تساوى صفر فذلك يعنى ان قيمة **معدل السيولة المالية** $Y_{2(i,t)}$ **تساوى ٢.١٣.**

يتضح من المعادلة السابقة ان قيمة ميل الانحدار β (ذو دلالة معنوية) للتحول **الرقمي** $X_{i,t}$ تساوى 0.36 هذا يعنى أنه كلما زادت قيمة **التحول الرقمي** $X_{i,t}$ بمقدار وحدة واحدة فإن **معدل السيولة المالية** $Y_{2(i,t)}$ يزيد بمعدل ٣٦% (علاقة طردية)، **أي أنه كلما تم تطبيق التحول الرقمي كلما ارتفع معدل السيولة المالية.**

بناء على ما سبق يتضح أنه يوجد تأثير إيجابي التحول الرقمي على معدل السيولة المالية مما يعنى أن التحول الرقمي يؤدى الى تحسن في الأداء المالي مما يعنى ان على الشركات ان تسعى لمزيد من تطبيق التحول الرقمي.

يتضح من النتائج السابقة أنه توجد علاقة ذات دلالة معنوية بين المتغير المستقل والمتغير التابع، بناء على جميع ما سبق **يتم رفض الفرض الثاني الفرعي الذي ينص على أنه لا يوجد تأثير معنوي للتحول الرقمي على معدل السيولة المالية** $Y_{2(i,t)}$ **بالشركات عند مستوى معنوية** $\propto \leq 0.05$**، وقبول الفرض البديل الذي ينص على وجود تأثير معنوي للتحول الرقمي على معدل السيولة المالية** $Y_{2(i,t)}$ **بالشركات عند مستوى معنوية** $\propto \leq 0.05$.

اختبار صلاحية النموذج من الناحية القياسية:

١. **اختبار الارتباط الذاتي للبواقي:** يتضح من نتائج قيمة إحصائية اختبار درين واتسن الموجودة في جدول رقم ٧ عدم وجود مشكلة ارتباط ذاتي حيث كانت **2.01** وهي تقع في المدى من ١.٥ الى 2.5.

٢. **اختبار اعتدالية التوزيع الاحتمالي للبواقي:** كانت القيمة الاحتمالية لاحصاءه اختبار جارك بيرا أكبر من 5%.، مما يؤكد على قبول فرض العدم الذي ينص على أن البواقي المعيارية تتبع التوزيع الطبيعي وهو ما يؤكد على تحقق شرط الانحدار بأن تتبع البواقي الخاصة بالنموذج التوزيع الطبيعي.

٣. **اختبار تجانس البواقي:** أظهرت النتائج في جدول رقم ٩ قبول فرضية العدم التي تنص على وجود تجانس أي ثبات في تباين الأخطاء (البواقي) الخاصة بنموذج التأثيرات الثابتة وبذلك فإن شرط التجانس متحقق، حيث إن مستوى المعنوية لقيمة احصاءه اختبار White أكبر من ٥%.

جدول (١٢) نتائج اختبارات المشكلات القياسية

الاختبار	*الاحصاءه*	*مستوى المعنوية*
جارك- بيرا Jarque Bera	٢.٤٦	٠.٢٩٢
لتجانس البواقي White test اختبار وايت	٧.٠٨٣٩٦١	٠.٣١

نتائج اختبار الفرض الثالث الفرعي

الفرض الثالث الفرعي H_{0-1-3}:

لا يوجد تأثير معنوي للتحول الرقمي $X_{i,t}$ على **نسبة المديونية** $Y_{3(i,t)}$ بالشركات محل الدراسة عند مستوى معنوية $\propto \leq 0.05$.

تقدير وتحليل تأثير المتغير المستقل التحول الرقمي $X_{i,t}$ على نسبة المديونية $Y_{3(i,t)}$ بحسب الآتي:

لاختبار الفرض الثالث فقد تم استخدام نماذج بيانات البانل للتحقق من وجود تأثير **معنوي للتحول الرقمي على نسبة المديونية $Y_{3(i,t)}$ حيث** تم اجراء تحليل نماذج البانل والذي اوضح النتائج

المدرجة في الجدول التالي **والذي يوضح تقدير المعلمات لنماذج انحدار البانل** المستخدمة في الدراسة، ومن أجل المفاضلة بين النماذج الثلاثة واختيار امثلها تم الاستناد الى نتائج الاختبارات المدرجة في الجدول رقم١١.

جدول (١٣) نتائج تقدير معلمات نماذج انحدار البانل

النموذج الثالث *المتغير التابع: نسبة المديونية* $Y_{3(i,t)}$ *العينة :٢٠١٨ – ٢٠٢٢ .* *الفترات المتضمنة: ٥ .* *المقاطع العرضية تشمل: ١٣ .* *إجمالي مشاهدات البانل (متوازنة balanced) :٦٥*				
المتغير	*النموذج*	*نموذج الانحدار التجميعي PRM*	*نموذج التأثيرات الثابتة FEM*	*نموذج التأثيرات العشوائية REM*
	طريقة التقدير	*المربعات الصغرى الاعتيادية Panel Least Squares*	*المربعات الصغرى المعممة المقدرة EGLS (أوزان المقطع العرضي)*	*المربعات الصغرى المعممة المقدرة EGLS (تأثيرات عشوائية مقطعية)*
الثابت C	*معامل الانحدار β*	*-0.19*	*-0.15*	*-0.19*
	الخطأ المعياري	*0.05*	*0.01*	*0.05*
	قيمة (ت)	*3.93*	*10.22*	*3.84*
	مستوى الدلالة	*0.00*	*0.00*	*0.00*
التحول الرقمي $X_{i,t}$	*معامل الانحدار β*	*1.58*	*-0.49*	*-1.59*
	الخطأ المعياري	*0.41*	*0.12*	*0.42*
	قيمة (ت)	*-3.82*	*-4.14*	*-3.81*
	مستوى الدلالة	*0.00*	*0.00*	*0.00*
قيمة معامل التحديد R^2		*0.19*	*0.22*	*0.19*
قيمة خطأ التقدير Std. Error of the Estimate		*0.40*	*٠.١١*	*0.40*
Fقيمة احصاءه		*14.59*	*١٧.١*	*14.45*
مستوى معنوية قيمة احصاءه F		*0.00*	*٠.٠٠*	*0.00*
قيمة إحصاءه اختبار درين واتسن Durbin–Watson Stat		*١.٥*	*١.٨*	*١.٥*

توضح النتائج السابقة من خلال مستوى معنوية قيمة احصاءه اختبار فيشر" F" معنوية كل من النموذج التجميعي ونموذج التأثيرات الثابتة ونموذج التأثيرات العشوائية وهذا يوضح أن النماذج ملائمة لدراسة العلاقة وتأثيرها بين المتغير التابع والمتغير المستقل.

يتضح من خلال النتائج الموجودة في الجدول السابق أن جميع نماذج البانل لا تعاني من مشكلة الارتباط الذاتي للبواقي، حيث كانت قيمة إحصاءه درين واتسن في النماذج الثلاثة تقع في المدى من ١.٥ الى ٢.٥ مما يشير إلى عدم وجود مشكلة ارتباط ذاتي.

تشير نتائج جدول (١٣) إلى أن نموذج التأثيرات الثابتة هو الأفضل لدراسة البيانات المقطعية عبر الشركات محل الدراسة،إلا أنه يفضل الاستمرار في التحليل واستخدام اختبارات المفاضلة بين النماذج.

المفاضلة بين الأنواع الثلاث لنماذج بيانات بانل وذلك باستخدام الاختبارات التالية:

طبقا لنتائج اختبار بروش–باغان لاجرانج المضاعف The Breusch-Pagan Lagrange Multiplier Test في الجدول التالي، يتم رفض فرضية العدم والتي تنص على أن نموذج الانحدار التجميعي هو النموذج الأفضل وقبول الفرضية البديلة والتي تنص على أن نموذج التأثيرات العشوائية REM هو النموذج الأفضل لتقدير بيانات البانل وذلك لأن مستوى المعنوية لقيمة احصاءه الاختبار المحسوبة أقل من ٠.٠٠٥.

جدول (١٤) نتائج اختبارات المقارنة ما بين نماذج البانل

المقارنة بين نماذج البانل	نوع الاختبار	الاحصاءه	درجات الحرية	مستوى المعنوية	القرار	النموذج الأمثل
نموذج الانحدار التجميعي PRM ونموذج التأثيرات العشوائية REM	اختبار بروش- باجان لاجرانج المضاعف The Breusch-Pagan Lagrange Multiplier Test	٤.٤٥	١	٠.٠٠٠	نموذج التأثيرات العشوائية REM	نموذج التأثيرات الثابتة FEM
نموذج الانحدار التجميعي PRM ونموذج التأثيرات الثابتة FEM	اختبار إحصائية (F)	٥٤.١٠	(١٢.٥١)	٠.٠٠٠	نموذج التأثيرات الثابتة FEM	
نموذج التأثيرات العشوائية REM ونموذج التأثيرات الثابتة FEM	اختبار هوسمانHausman	٣٤.٢١	١	٠.٠٠٠	نموذج التأثيرات الثابتة FEM	

طبقا لنتائج **اختبار** F–Fisher في الجدول السابق، يتم رفض فرضية العدم والتي تنص على أن نموذج الانحدار التجميعي هو النموذج الأمثل وقبول الفرضية البديلة والتي تنص على أن نموذج التأثيرات الثابتة FEM هو النموذج الأفضل لتقدير بيانات البانل وذلك لأن مستوى المعنوية لقيمة إحصائية F المحسوبة أقل من ٠.٠٥.

طبقا لنتائج **اختبار هوسمان**Hausman في الجدول السابق، يتم رفض فرضية العدم والتي تنص على أن نموذج التأثيرات العشوائية REM هو النموذج الأفضل وقبول الفرضية البديلة والتي تنص على أن نموذج التأثيرات الثابتة FEM هو النموذج الأفضل لتقدير بيانات البانل وذلك لأن قيمة مستوى المعنوية المقابلة لقيمة الإحصائية Chi– square أقل من ٠.٠٥.

نتيجة لما سبق يتضح أن معاملات الميل المقدرة تكون متسقة وذات كفاءة أكبر وذلك لنموذج التأثيرات الثابتة حيث يمثل أفضل النماذج المقدرة.

الاختبارات الإحصائية والقياسية للنموذج:

بعد تحديد النموذج الافضل لتقدير بيانات الدراسة والمتمثل في نموذج التأثيرات الثابتة، يتم التحقق من صلاحية النموذج من الناحية الإحصائية والقياسية.

معنوية نموذج التأثيرات الثابتة:

يتضح من الجدول رقم ١٠ أن قيمة F كانت (١٧.١) وهي دالة معنويا عند مستوى ٠.٠٥ مما يشير النتائج إلى معنوية النموذج ككل وبالتالي فإن نموذج التأثيرات الثابتة صالح لقياس تأثير التحول الرقمي $X_{i,t}$ على نسبة المديونية $Y_{3(i,t)}$.

تم استخدام اختبار T–Test لاختبار تأثير التحول الرقمي **X** على **نسبة المديونية** $Y_{3(i,t)}$ ، حيث كان مستوى المعنوية (٠.٠٠٠) لاحصاءه اختبار T وهو أقل من$(\alpha < 0.05)$، مما يعنى أن التحول الرقمي **X** له تأثير معنوي على **نسبة المديونية** $Y_{3(i,t)}$.

يتبين من نتائج تقدير نموذج التأثيرات الثابتة في الجدول (١٠) ومن خلال قيمة معامل التحديد R^2 والبالغة ٠.٢٢ فإن ٢٢% من التغير في نسبة المديونية يرجع الى التغير في التحول الرقمي، والباقي يرجع لعوامل أخرى.

تفسير معلمات النموذج :

تم صياغة النموذج المقترح على النحو التالي:

$$\Delta lnY_{i,t} = \beta_0 + \beta_i \Delta ln\, X_{i,t} + \varepsilon_{i,t} \quad 5$$

$$\Delta ln\, Y_{3(i,t)} = -0.15 \times -0.49 \Delta lnX_{i,t} \quad 6$$

$$R - Square = 0.22, \qquad DW = 1.8$$

توضح المعادلة السابقة تأثير التحول الرقمي $X_{i,t}$ على **نسبة المديونية** $Y_{3(i,t)}$.

يتضح من نتائج نموذج التأثيرات الثابتة FEM في الجدول رقم ١٠ أن الحد الثابت للنموذج β_0 كان معنوي، وبالتالي فإن عندما يكون قيمة المتغير المستقل (التحول الرقمي) تساوى صفر فذلك يعنى ان قيمة **نسبة المديونية** $Y_{3(i,t)}$**تساوى** -0.15.

يتضح من المعادلة السابقة ان قيمة ميل الانحدار β (ذو دلالة معنوية) للمتغير المستقل المتمثل في **التحول الرقمي** $X_{i,t}$ تساوى -0.49 هذا يعنى أنه كلما زادت قيمة **التحول الرقمي** $X_{i,t}$ بمقدار وحدة واحدة فإن **نسبة المديونية** $Y_{3(i,t)}$ تقل بمعدل 49% (علاقة عكسية)، **أي أنه كلما تم تطبيق التحول الرقمي كلما انخفضت نسبة المديونية.**

يتضح من النتائج السابقة وجود تأثير عكسي للتحول الرقمي على **نسبة المديونية، ولكنه كان تأثير إيجابي لصالح الشركات محل الدراسة حيث انخفضت نسبة المديونية عند تطبيق التحول الرقمي وهذا يؤدى لزيادة الأداء المالي لهذه الشركات** مما يعنى أنه في حاله عدم تطبيق التحول لأخضر سوف تزيد **نسبة المديونية** للشركات المدرجة في الدراسة والعكس صحيح.

يتضح من النتائج السابقة أنه توجد علاقة ذات دلالة معنوية بين المتغير المستقل والمتغير التابع، بناء على جميع ما سبق يتم رفض الفرض الثالث الفرعي الذي ينص على أنه لا يوجد تأثير معنوي للتحول الرقمي على نسبة المديونية $Y_{3(i,t)}$ بالشركات عند مستوى معنوية $\propto \leq 0.05$، وقبول الفرض البديل الذي ينص على وجود تأثير معنوي للتحول الرقمي على نسبة المديونية $Y_{3(i,t)}$ بالشركات عند مستوى معنوية $\propto \leq 0.05$.

اختبار صلاحية النموذج من الناحية القياسية:

١. **اختبار الارتباط الذاتي للبواقي:** تم الاعتماد على قيمة إحصائية اختبار درين واتسن الموجودة في جدول رقم ١٠ حيث كانت **1.8** وهي تقع في المدى من ١.٥ الى 2.5 لتأكد من عدم وجود مشكلة ارتباط ذاتي.

٢. **اختبار اعتدالية التوزيع الاحتمالي للبواقي:** كانت القيمة الاحتمالية لاحصاءه اختبار جارك بيرا أكبر من ٥%.، مما يؤكد على قبول فرض العدم الذي ينص على أن البواقي المعيارية تتبع التوزيع الطبيعي وهو ما يؤكد على تحقق شرط الانحدار بأن تتبع البواقي الخاصة بالنموذج التوزيع الطبيعي.

٣. **اختبار تجانس البواقي:** أظهرت النتائج في جدول رقم ١٢ قبول فرضية العدم التي تنص على وجود تجانس أي ثبات في تباين الأخطاء (البواقي) الخاصة **بنموذج التأثيرات الثابتة** وبذلك فإن شرط التجانس متحقق، حيث إن مستوى المعنوية لقيمة احصاءه اختبار Heteroskedasticity LR Test أكبر من ٥%.

جدول(١٥) نتائج اختبارات المشكلات القياسية

الاختبار	*الاحصاءه*	*مستوى المعنوية*
جارك- بيرJarque Bera	*٠.٧٤٥*	*٠.٦٧*
لتجانس البواقيWhite testاختبار وايت	*٥.٤٨*	*٠.٤٢*

نتائج اختبار الفرض الرابع الفرعي

الفرض الرابع الفرعيH_{0-1-4}:

لا يوجد تأثير معنوي للتحول الرقمي على معدل الربحية بالشركات عند مستوى معنوية $\leq \propto$ **0.05.**

تقدير وتحليل تأثير المتغير المستقل المتمثل في التحول الرقمي على معدل الربحية $Y_{4(i,t)}$

لاختبار الفرض الرابع فقد تم استخدام نماذج بيانات البانل للتحقق من وجود تأثير معنوي للتحول الرقمي على معدل الربحية $Y_{4(i,t)}$ تم اجراء تحليل نماذج البانل والذي اعطى النتائج المدرجة في الجدول التالي والذي يوضح تقدير المعلمات لنماذج انحدار البانل المستخدمة في الدراسة، ومن أجل المفاضلة بين النماذج الثلاثة واختيار امثلها تم الاستناد الى نتائج الاختبارات المدرجة في الجدول رقم ١٦.

جدول (١٦) نتائج تقدير معلمات نماذج انحدار البانل

النموذج الرابع المتغير التابع: معدل الربحية $Y_{4(i,t)}$ العينة :٢٠١٨- ٢٠٢٢. الفترات المتضمنة: ٥. المقاطع العرضية تشمل: ١٣. إجمالي مشاهدات البانل (متوازنة balanced) :٦٥.				
المتغير	النموذج	نموذج الانحدار التجميعي PRM	نموذج التأثيرات الثابتة FEM	نموذج التأثيرات العشوائية REM
	طريقة التقدير	طريقة المربعات الصغرى الاعتيادية Panel Least Squares	طريقة المربعات الصغرى المعممة المقدرة EGLS (أوزان المقطع العرضي)	المربعات الصغرى المعممة المقدرة EGLS (تأثيرات عشوائية مقطعية)
الثابت C	معامل الانحدار β	0.43	0.45	0.43
	الخطأ المعياري	0.15	0.02	0.15
	قيمة (ت)	2.87	21.31	2.87
	مستوى الدلالة	0.01	0.00	0.01
التحول الرقمي X	معامل الانحدار β	0.10	0.07	0.10
	الخطأ المعياري	0.19	0.03	0.19
	قيمة (ت)	0.54	2.62	0.54
	مستوى الدلالة	0.59	0.01	0.59
قيمة معامل التحديد R^2		0.00	0.26	0.005
قيمة خطأ التقدير Std. Error of the Estimate		0.76	0.76	0.76
Fقيمة احصاءه		0.29	1.41	0.29
مستوى معنوية قيمة احصاءه F		0.59	0.19	0.59
قيمة إحصاءه اختبار دربن واتسن Durbin-Watson Stat		١.٦	٢.٤	١.٦

توضح النتائج في الجدول السابق من خلال مستوى معنوية قيمة احصاءه اختبار فيشر" F" معنوية نموذج التأثيرات الثابتة فقط وعدم معنوية كل من النموذج التجميعي ونموذج التأثيرات العشوائية، وهذا يوضح أن نموذج التأثيرات الثابتة ملائم لدراسة العلاقة وتأثيرها بين المتغير التابع والمتغير المستقل.

يتضح من خلال النتائج الموجودة في الجدول السابق أن نموذج التأثيرات الثابتة يعاني من مشكلة الارتباط الذاتي للبواقي، حيث كانت قيمة إحصاءه درين واتسن تقع في المدى من ١.٥ الى 2.5 مما يشير إلى عدم وجود مشكلة ارتباط ذاتي.

نتيجة لما سبق لن يتم المفاضلة بين الأنواع الثلاث لنماذج بيانات بانل وسوف يتم الاعتماد على نتائج نموذج التأثيرات الثابتة فقط ونتيجة لما سبق يتضح أن معاملات الميل المقدرة تكون متسقة وذات كفاءة أكبر وذلك لنموذج التأثيرات الثابتة حيث يمثل أفضل النماذج المقدرة.

الاختبارات الإحصائية والقياسية للنموذج:

بعد تحديد النموذج الافضل لتقدير بيانات الدراسة والمتمثل في نموذج التأثيرات الثابتة، يتم التحقق من صلاحية النموذج من الناحية الإحصائية والقياسية.

نتائج اختبار الفرض الرابع

معنوية نموذج التأثيرات الثابتة:

يتضح من الجدول رقم ١٦ أن قيمة F كانت (1.41) وهي دالة معنويا عند مستوى ٠.٠٥ مما يشير النتائج إلى معنوية النموذج ككل وبالتالي فإن نموذج التأثيرات الثابتة صالح لقياس تأثير التحول الرقمي $\boldsymbol{X_{i,t}}$ على معدل الربحية $\boldsymbol{Y_{4(i,t)}}$.

تم استخدام اختبار T-Test لاختبار تأثير التحول الرقمي $\mathbf{X}$ على معدل الربحية $\boldsymbol{Y_{4(i,t)}}$ ، حيث كان مستوى المعنوية (٠.٠٠٠) لاحصاءه اختبار T وهو أقل من$(\boldsymbol{\alpha < 0.05})$، مما يعنى وجود تأثير معنوي للتحول الرقمي $\mathbf{X}$ على معدل الربحية $\boldsymbol{Y_{4(i,t)}}$.

يتبين من نتائج تقدير نموذج التأثيرات الثابتة في الجدول (١٣) ومن خلال قيمة معامل التحديد R^2 والبالغة ٠.٢٩ فإن ٢٩% من التغير في معدل الربحية $Y_{4(i,t)}$ يرجع إلى التغير في التحول الرقمي $X_{i,t}$ والباقي يرجع لعوامل أخرى.

تفسير معلمات النموذج :

تم صياغة النموذج المقترح على النحو التالي:

$$\Delta lnY_{i,t} = \beta_0 + \beta \Delta ln\, X_{i,t} + \varepsilon_{i,t} \quad 7$$

$$\Delta ln\, Y_{4(i,t)} = 0.45 \times 0.07\, \Delta lnX_{i,t} \quad 8$$

$$R - Square = 0.26, \qquad DW = 2.4$$

توضح المعادلة السابقة تأثير التحول الرقمي $X_{i,t}$ على **معدل الربحية** $Y_{4(i,t)}$.

يتضح من نتائج نموذج التأثيرات الثابتة FEM في الجدول رقم ١٦ أن الحد الثابت للنموذج β_0 كان معنوي، وبالتالي فإن عندما يكون قيمة المتغير المستقل (التحول الرقمي) تساوى صفر فذلك يعنى ان قيمة **معدل الربحية** $Y_{4(i,t)}$**تساوى ٠.٠٤٥**.

يتضح من المعادلة السابقة ان قيمة ميل الانحدار β (ذو دلالة معنوية) للمتغير المستقل المتمثل في **التحول الرقمي** $X_{i,t}$ تساوى ٠.٠٧ هذا يعنى أنه كلما زادت قيمة **التحول الرقمي** $X_{i,t}$ بمقدار وحدة واحدة فإن **معدل الربحية** $Y_{4(i,t)}$ يزيد بمعدل ٧% (علاقة طردية)، ، **أي أنه كلما تم تطبيق التحول الرقمي كلما ارتفع معدل الربحية، مما يعنى أن تطبيق التحول الرقمي، له تأثير إيجابي على معدل الربحية للشركات المدرجة في الدراسة وان ذلك يؤدى لارتفاع الاداء المالي لشركات والعكس صحيح.**

يتضح من النتائج السابقة أنه توجد علاقة ذات دلالة معنوية بين المتغير المستقل والمتغير التابع، بناء على جميع ما سبق يتم رفض الفرض الرابع الفرعي الذي ينص على أنه لا يوجد تأثير معنوي للتحول الرقمي على معدل الربحية $Y_{4(i,t)}$ بالشركات عند مستوى معنوية $\propto \leq 0.05$، وقبول الفرض البديل الذي ينص على وجود تأثير معنوي للتحول الرقمي على معدل الربحية $Y_{4(i,t)}$ بالشركات عند مستوى معنوية $\propto \leq 0.05$.

اختبار صلاحية النموذج من الناحية القياسية:

١. اختبار الارتباط الذاتي للبواقي: تشير قيمة إحصائية اختبار دربن واتسن الموجودة في جدول رقم ١٣ والتي كانت **2.18** وهي تقع في المدى من ١.٥ الى 2.5 إلى عدم وجود مشكلة ارتباط ذاتي.

٢. اختبار اعتدالية التوزيع الاحتمالي للبواقي: يتضح من نتائج اختبار جاك بيرا للتوزيع الطبيعي في الجدول التالي ان القيمة الاحتمالية لجاك بيرا أكبر من 5% أي ان البواقي الخاصة بنموذج التأثيرات الثابتة تتبع التوزيع الطبيعي، مما يؤكد على قبول فرض العدم الذي ينص على أن البواقي المعيارية تتبع التوزيع الطبيعي مما يعنى تحقق شرط الانحدار بأن تتبع البواقي الخاصة بالنموذج التوزيع الطبيعي.

٣. **اختبار تجانس البواقي:** أظهرت النتائج في جدول رقم ١٦ قبول فرضية العدم التي تنص على وجود تجانس أي ثبات في تباين الأخطاء (البواقي) الخاصة بنموذج الانحدار التجميعي وبذلك فإن شرط التجانس متحقق، حيث إن مستوى المعنوية لقيمة احصاءه اختبار White أكبر من ٥%.

جدول (١٧) نتائج اختبارات المشكلات القياسية

الاختبار	*الاحصاءه*	*مستوى المعنوية*
جارك- بيرJarque Bera	*٠.٧٣٧*	*٠.٧٠*
لتجانس البواقيWhite testاختبار وايت	*٠.٤٤٠*	*٠.٢٠*

مقارنة بين نتائج نماذج انحدار بانل الخاصة بالدراسة

يوضح جدول رقم ١٨ مقارنة بين نتائج نماذج انحدار البانل الخاصة بالدراسة حيث تم توضيح النموذج الأمثل الذي تم التوصل اليه لكل نموذج من نماذج انحدار البانل الموجودة بالدراسة مع بيان نوع العلاقة بين المتغير المستقل التحول الرقمي وكل متغير من المتغيرات التابعة المتمثلة في الاداء المالي.

جدول (١٨) مقارنة بين نتائج نماذج انحدار بانل الخاصة بالدراسة

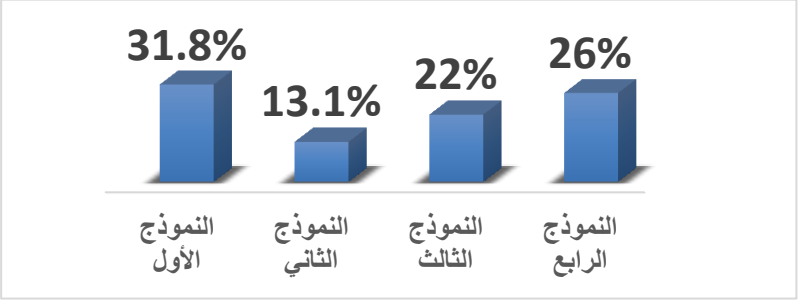
المتغير	النموذج الأمثل	نوع العلاقة بين المتغير التابع والمتغير المستقل	نوع التأثير	القدرة التفسيرية للنموذج	التعليق على النموذج
النموذج الأول (معدل التنوع المالي $Y1_{(i,t)}$)	نموذج التأثيرات الثابتة FEM	علاقة طردية	تأثير إيجابي	31.8%	يتعامل نموذج التأثيرات الثابتة FEM مع الآثار المقطعية والآثار الزمنية كقواطع تعبر عن الاختلافات الفردية بين الشركات داخل المجموعة او العينة أو الفترة الزمنية للدراسة وذلك من اجل احتواء العوامل والآثار غير الملحوظة التي تؤثر في المتغير المستقل، مما يعنى ان الزمن يؤثر في التحول الرقمي وبالتالي في تأثير التحول الرقمي على كل من معدل التنوع المالي، معدل السيولة المالية، نسبة المديونية ومعدل الربحية.
النموذج الثاني (معدل السيولة المالية $Y2_{(i,t)}$)	نموذج التأثيرات الثابتةFEM	علاقة طردية	تأثير إيجابي	13.1%	
النموذج الثالث (نسبة المديونية $Y3_{(i,t)}$)	نموذج التأثيرات الثابتةFEM	علاقة عكسية	تأثير إيجابي	22%	
النموذج الرابع معدل الربحية $Y4_{(i,t)}$	نموذج التأثيرات الثابتةFEM	علاقة طردية	تأثير إيجابي	26%	

يتضح من الجدول السابق وجود تأثير إيجابي لتطبيق التحول الرقمي على كل من معدل التنوع المالي ومعدل السيولة المالية، نسبة المديونية ومعدل الربحية مما يعنى ارتفاع الاداء المالي للشركات محل الدراسة.

مقارنة بين القدرة التفسيرية لنماذج انحدار بانل الخاصة بالدراسة

يوضح الشكل التالي ترتيب أهمية وقدرة التحول الرقمي في تفسير التباين الحاصل في الهشاشة المالية ترتيبا تصاعديا.

شكل (١٥) معاملات التحديد لجميع نماذج البانل فى الدراسة



يتضح من الشكل السابق أن أكبر قيمة لمعامل التحديد كانت يليه النموذج الأول الذي كان يدرس تأثير التحول الرقمي على معدل التنوع المالي $Y_{1(i,t)}$ بقيمة قدرها ٣١.٨%، يليه النموذج الرابع الذي كان يدرس تأثير التحول الرقمي على معدل الربحية $Y_{4(i,t)}$ بقيمة قدرها 26%، يليه النموذج الثالث الذي كان يدرس تأثير التحول الرقمي على نسبة المديونية $Y_{3(i,t)}$ بقيمة قدرها ٢٢%، ثم جاء في المرتبة الأخيرة النموذج الثاني الذي كان يدرس تأثير التحول الرقمي على معدل السيولة المالية $Y_{2(i,t)}$ بقيمة قدرها ١٣.١%.

نتائج اختبار الفرض الرئيسي الثاني H_{0-2}

لا يوجد فرق معنوي بين متوسط الهشاشة المالية للشركات محل الدراسة قبل وبعد تطبيق التحول الرقمي.

نتائج اختبار الفرض الأول الفرعي H_{0-2-1}:

لا يوجد فرق معنوي بين متوسط معدل التنوع المالي للشركات محل الدراسة قبل وبعد تطبيق التحول الرقمي.

لاختبار الفرض السابق تم تطبيق اختبار T للعينات المترابطة وكانت النتائج كما يلي:

نتائج اختبار T لمعدل التنوع المالي للشركات محل الدراسة قبل وبعد تطبيق التحول الرقمي.

يوضح الجدول التالي الإحصاءات الوصفية للبيانات مثل الوسط الحسابي للتغير في معدل التنوع المالي $Y_{1(i,t)}$ قبل تطبيق التحول الرقمي (0.724) بانحراف معياري قدره (0.93)، أما الوسط الحسابي للتغير في معدل التنوع المالي $Y_{1(i,t)}$ بعد تطبيق التحول الرقمي كان (1.086) بانحراف معياري قدره (0.995)، كما يلاحظ أن قيمة معامل ارتباط بيرسون للمتغيرات موضع الدراسة Paired Sample Correlation كانت قيمته (.560) بمستوى معنوية قدره 00. مما يعنى وجود ارتباط دال احصائيا بين مجموعتي عينة الدراسة.

جدول (١٩) الإحصاءات الوصفية للتغير في متوسط معدل التنوع المالي قبل وبعد تطبيق التحول الرقمي

بيان	الوسط	الانحراف المعياري
قبل تطبيق التحول الرقمي	0.724	0.93
بعد تطبيق التحول الرقمي	1.086	1.34
معامل ارتباط بيرسون للعينات المترابطة =560. مستوى المعنوية =0.00		

يلاحظ من الجدول التالي أن قيمة احصاءه (ت) T−Test = 0.44، حيث كان مستوى المعنوية يساوى (٠.٠٠١) لاحصاءه اختبار T وهو أقل من($\alpha \leq 0.05$)، بالتالي نرفض الفرضية الصفرية، ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على أنه يوجد فرق معنوي بين متوسط معدل التنوع المالي للشركات محل الدراسة قبل وبعد تطبيق التحول الرقمي، ويلاحظ أن متوسط معدل التنوع المالي $Y_{1(i,t)}$ بعد تطبيق التحول الرقمي كان أكبر من متوسط معدل التنوع المالي $Y_{1(i,t)}$ قبل تطبيق التحول الرقمي، مما يعنى أن الفرق لصالح معدل التنوع المالي $Y_{1(i,t)}$ بعد تطبيق التحول الرقمي، مما يعنى أهمية تطبيق التحول الرقمي للشركات محل الدراسة حيث يساعد على تفادي مخاطر الهشاشة المالية لهذه الشركات والمتمثل في معدل التنوع المالي.

جدول (٢٠) اختبار العينات المرتبطة Paired Sample Test

المتغير التابع	الوسط	الانحراف المعياري	احصاءه اختبار T	مستوى المعنوية
معدل التنوع المالي $Y_{1(i,t)}$قبل وبعد تطبيق الرقمي	0.362	0.50	0.44	0.001

نتائج اختبار الفرض الثاني الفرعيH_{0-2-2} :

لا يوجد فرق معنوي بين متوسط معدل السيولة المالية للشركات محل الدراسة قبل وبعد تطبيق التحول الرقمي.

لاختبار الفرض السابق تم تطبيق اختبار T للعينات المترابطة وكانت النتائج كما يلى:

نتائج اختبار T لمعدل السيولة المالية للشركات محل الدراسة قبل وبعد تطبيق التحول الرقمي.

يوضح الجدول التالي الإحصاءات الوصفية للبيانات مثل الوسط الحسابي للتغير في معدل السيولة المالية $Y_{2(i,t)}$ قبل تطبيق التحول الرقمي (0.105) بانحراف معياري قدره (0.21)، أما الوسط

الحسابي للتغير في معدل السيولة المالية $Y_{2(i,t)}$ بعد تطبيق التحول الرقمي كان (٠.٤١٩) بانحراف معياري قدره (0.78)، كما يلاحظ أن قيمة معامل ارتباط بيرسون للمتغيرات موضع الدراسة Paired Sample Correlation كانت قيمته ٠.٤٢٩ بمستوى معنوية قدره ٠.٠٠٠ مما يعنى وجود ارتباط دال احصائياً بين مجموعتي عينة الدراسة.

جدول (٢١) الإحصاءات الوصفية للتغير في متوسط معدل السيولة المالية قبل وبعد تطبيق التحول الرقمي

العينات المترابطة	الوسط	الانحراف المعياري
قبل تطبيق التحول الرقمي	0.105	0.21
بعد تطبيق التحول الرقمي	٠.٤١٩	0.78
معامل ارتباط بيرسون للعينات المترابطة =429. **مستوى المعنوية** =٠٠٠.		

يلاحظ من الجدول التالي أن قيمة احصاءه (ت) T–Test = 0.44، حيث كان مستوى المعنوية يساوى (٠.٠٠٠١) لاحصاءه اختبار T وهو أقل من($\alpha \leq 0.05$)، بالتالي يتم رفض الفرضية الصفرية، ، وقبول الفرضية البديلة التي تنص على أي أنه **يوجد فرق معنوي بين متوسط معدل السيولة المالية للشركات محل الدراسة قبل وبعد تطبيق التحول الرقمي، ويلاحظ أن** متوسط معدل السيولة المالية $Y_{2(i,t)}$ بعد تطبيق التحول الرقمي كان **أكبر من متوسط معدل السيولة المالية** $Y_{2(i,t)}$ **قبل تطبيق التحول الرقمي، مما يعنى أن الفرق لصالح** معدل السيولة المالية $Y_{2(i,t)}$ بعد تطبيق التحول الرقمي، **مما يعنى أهمية تطبيق التحول الرقمي للشركات محل الدراسة حيث يساعد على رفع الهشاشة المالية لهذه الشركات والمتمثل في معدل السيولة المالية.**

جدول (٢٢) اختبار العينات المرتبطة Paired Sample Test

المتغير التابع	الوسط	الانحراف المعياري	احصاءه اختبار T	مستوى المعنوية
معدل السيولة المالية $Y_{2(i,t)}$ قبل وبعد تطبيق الرقمي	**0.362**	**0.50**	**0.44**	**0.001**

نتائج اختبار الفرض الثالث الفرعي H_{0-2-3} :

لا يوجد فرق معنوي بين متوسط نسبة المديونية للشركات محل الدراسة قبل وبعد تطبيق التحول الرقمي.

لاختبار الفرض السابق تم تطبيق اختبار T للعينات المترابطة وكانت النتائج كما يلي:

نتائج اختبار T لنسبة المديونية للشركات محل الدراسة قبل وبعد تطبيق التحول الرقمي.

يوضح الجدول التالي الإحصاءات الوصفية للبيانات مثل الوسط الحسابي للتغير في نسبة المديونية $Y_{3(i,t)}$ قبل تطبيق التحول الرقمي (0.08) بانحراف معياري قدره (0.12)، أما الوسط الحسابي للتغير في نسبة المديونية $Y_{3(i,t)}$ بعد تطبيق التحول الرقمي كان (0.05) بانحراف معياري قدره (0.11)، كما يلاحظ أن قيمة معامل ارتباط بيرسون للمتغيرات موضع الدراسة Paired Sample Correlation كانت قيمته 0.364- بمستوى معنوية قدره ٠.٠٠ مما يعنى وجود فروق جوهرية بين الارتباط القبلي والبعدي.

جدول (٢٣) الإحصاءات الوصفية للتغير في متوسط نسبة المديونية قبل وبعد تطبيق التحول الرقمي

العينات المترابطة	الوسط	الانحراف المعياري
قبل تطبيق التحول الرقمي	0.08	0.12
بعد تطبيق التحول الرقمي	0.05	0.11
معامل ارتباط بيرسون للعينات المترابطة =364.-		
مستوى المعنوية =٠٠١.		

يلاحظ من الجدول التالي أن قيمة احصاءه (ت) T-Test = 0.44، حيث كان مستوى المعنوية يساوى (٠.٠٠١) لاحصاءه اختبار T وهو أقل من($\alpha \leq 0.05$)، بالتالي نرفض الفرضية الصفرية، ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على أن أنه **يوجد فرق معنوي بين متوسط نسبة المديونية للشركات محل الدراسة قبل وبعد تطبيق التحول الرقمي، ويلاحظ أن** متوسط نسبة المديونية $Y_{3(i,t)}$ بعد تطبيق التحول الرقمي كان **أقل من متوسط نسبة المديونية $Y_{3(i,t)}$ قبل تطبيق التحول الرقمي، مما يعنى أن الفرق لصالح** نسبة المديونية $Y_{3(i,t)}$ بعد تطبيق التحول الرقمي حيث انها انخفضت، **حيث أن مما يعنى أهمية تطبيق التحول الرقمي للشركات محل الدراسة حيث يساعد على رفع الهشاشة المالية لهذه الشركات وذلك من خلال خفض نسبة المديونية.**

جدول(٢٤) اختبار العينات المرتبطة Paired Sample Test

	الوسط	الانحراف المعياري	احصاءه اختبار T	مستوى المعنوية
نسبة المديونية $Y_{3_{(i,t)}}$ قبل وبعد تطبيق الرقمي	-0.03	0.17	-0.77	0.03

نتائج اختبار الفرض الرابع الفرعي H_{0-2-4} :

لا يوجد فرق معنوي بين متوسط معدل الربحية للشركات محل الدراسة قبل وبعد تطبيق التحول الرقمي.

لاختبار الفرض السابق تم تطبيق اختبار T للعينات المترابطة وكانت النتائج كما يلى:

نتائج اختبار T للمعدل الربحية للشركات محل الدراسة قبل وبعد تطبيق التحول الرقمي.

يوضح الجدول التالي الإحصاءات الوصفية للبيانات مثل الوسط الحسابي للتغير في لمعدل الربحية $Y_{4_{(i,t)}}$ قبل تطبيق التحول الرقمي (0.105) بانحراف معياري قدره (0.21)، أما الوسط الحسابي للتغير في لمعدل الربحية $Y_{4_{(i,t)}}$ بعد تطبيق التحول الرقمي كان (٠.٤١٩) بانحراف معياري قدره (0.78)، كما يلاحظ أن قيمة معامل ارتباط بيرسون للمتغيرات موضع الدراسة Paired Sample Correlation كانت قيمته ٠.٤٢٩ بمستوى معنوية قدره ٠.٠٠ مما يعنى وجود ارتباط دال احصائيا بين مجموعتي عينة الدراسة.

جدول (٢٥) الإحصاءات الوصفية للتغير في متوسط معدل الربحية قبل وبعد تطبيق التحول الرقمي

مجموعات عينة الدراسة	الوسط	الانحراف المعياري
قبل تطبيق التحول الرقمي	0.105	0.21
بعد تطبيق التحول الرقمي	0.419	0.78
معامل ارتباط بيرسون للعينات المترابطة =429. مستوى المعنوية =٠٠.		

يلاحظ من الجدول التالي أن قيمة احصاءه (ت) T-Test = 0.44، حيث كان مستوى المعنوية يساوى (٠.٠٠١) لاحصاءه اختبار T وهو أقل من($\alpha \leq 0.05$)، بالتالي نرفض الفرضية الصفرية، ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على أن **يوجد فرق معنوي بين متوسط معدل الربحية للشركات محل الدراسة قبل وبعد تطبيق التحول الرقمي، ويلاحظ أن** أي أن متوسط لمعدل الربحية

$Y_{4(i,t)}$ بعد تطبيق التحول الرقمي كان **أكبر من متوسط لمعدل الربحية** $Y_{4(i,t)}$ **قبل تطبيق التحول الرقمي، مما يعنى أن الفرق لصالح** معدل الربحية $Y_{4(i,t)}$ بعد تطبيق التحول الرقمي، **مما يعنى أهمية تطبيق التحول الرقمي للشركات محل الدراسة حيث يساعد على رفع الهشاشة المالية لهذه الشركات والمتمثل في معدل الربحية.**

جدول (٢٦) اختبار العينات المرتبطة Paired Sample Test

المتغير التابع	الوسط	الانحراف المعياري	احصاءه اختبار T	مستوى المعنوية
معدل الربحية $Y_{1(i,t)}$قبل وبعد تطبيق الرقمي	0.314	7.22	1.72	0.011

القسم الخامس: النتائج والتوصيات

اولاً: استنتاجات البحث

١. ارتفاع قيمة الوسط الحسابي لقيمة الهشاشة المالية لشركة القاهرة للدواجن خلال الفترة (٢٠١٨ –٢٠٢٢) عن الفترة (٢٠١٣ –٢٠١٧) وبلغت نسبة الارتفاع ١٨٥.٧ % وارتفاع قيمة الوسط الحسابي لقيمة الهشاشة المالية لشركة مطاحن ومخابز الإسكندرية خلال الفترة (٢٠١٨ – ٢٠٢٢) عن الفترة (٢٠١٣ –٢٠١٧) وبلغت نسبة الارتفاع ١٠٩.٤ % وارتفاع قيمة الوسط الحسابي لقيمة الهشاشة المالية لشركة الدلتا للسكر خلال الفترة (٢٠١٨ –٢٠٢٢) عن الفترة (٢٠١٣ –٢٠١٧) وبلغت نسبة الارتفاع ٣١٣.٧ % وارتفاع قيمة الوسط الحسابي لقيمة الهشاشة المالية لشركة النصر لتصنيع الحاصلات الزراعية خلال الفترة (٢٠١٨ –٢٠٢٢) عن الفترة (٢٠١٣ –٢٠١٧) وبلغت نسبة الارتفاع ١١٥.٢ % وكذلك تبين ارتفاع قيمة الوسط الحسابي لقيمة الهشاشة المالية لشركة المصرية لصناعة النشا والجلوكوز خلال الفترة (٢٠١٨ –٢٠٢٢) عن الفترة (٢٠١٣ –٢٠١٧) وبلغت نسبة الارتفاع ٢٠٧.٧ % وايضا تبين ارتفاع قيمة الوسط الحسابي لقيمة الهشاشة المالية لشركة جهينة خلال الفترة (٢٠١٨ – ٢٠٢٢) عن الفترة (٢٠١٣ –٢٠١٧) وبلغت نسبة الارتفاع ٢٥.٩ % وتبين ارتفاع قيمة الوسط الحسابي لقيمة الهشاشة المالية لشركة مصر للزيوت والصابون خلال الفترة (٢٠١٨ –

٢٠٢٢) عن الفترة (٢٠١٣ –٢٠١٧) وبلغت نسبة الارتفاع ٢٤٥.٥ % واتضح ارتفاع قيمة الوسط الحسابي لقيمة الهشاشة المالية لشركة ايديتا خلال الفترة (٢٠١٨ –٢٠٢٢) عن الفترة (٢٠١٣ –٢٠١٧) وبلغت نسبة الارتفاع ٣٦.٦ % وأيضا تبين ارتفاع قيمة الوسط الحسابي لقيمة الهشاشة المالية لشركة ايسترن كومباني خلال الفترة (٢٠١٨ –٢٠٢٢) عن الفترة (٢٠١٣ –٢٠١٧) وبلغت نسبة الارتفاع ١٩.٦ %

٢. وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين فترتي الدراسة في قيمة الهشاشة المالية لشركة القاهرة للدواجن وهو ما يوضح وجود تأثير إيجابي للتحول الرقمي على الهشاشة المالية لشركة القاهرة للدواجن على الرغم من وجود واستمرار الهشاشة مالية للشركة خلال فترتي الدراسة وكذلك تبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين فترتي الدراسة في قيمة الهشاشة المالية لشركة مطاحن ومخابز الإسكندرية وهو ما يوضح وجود تأثير إيجابي للتحول الرقمي على الهشاشة المالية لشركة مطاحن ومخابز الإسكندرية على الرغم من وجود واستمرار الهشاشة مالية للشركة خلال فترتي الدراسة وأيضا تبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين فترتي الدراسة في قيمة الهشاشة المالية لشركة الدلتا للسكر وهو ما يوضح وجود تأثير إيجابي للتحول الرقمي على الهشاشة المالية لشركة الدلتا للسكر على الرغم من وجود واستمرار الهشاشة مالية للشركة خلال فترتي الدراسة وتبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين فترتي الدراسة في قيمة الهشاشة المالية لشركة النصر لتصنيع الحاصلات الزراعية وهو ما يوضح وجود تأثير إيجابي للتحول الرقمي على الهشاشة المالية لشركة النصر لتصنيع الحاصلات الزراعية على الرغم من وجود واستمرار الهشاشة مالية للشركة خلال فترتي الدراسة وأيضا وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين فترتي الدراسة في قيمة الهشاشة المالية لشركة المصرية لصناعة النشا والجلوكوز وهو ما يوضح وجود تأثير إيجابي للتحول الرقمي على الهشاشة المالية لشركة المصرية لصناعة النشا والجلوكوز على الرغم من وجود واستمرار الهشاشة مالية للشركة خلال فترتي الدراسة وتبين كذلك وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين فترتي الدراسة في قيمة الهشاشة المالية لشركة جهينة وهو ما يوضح وجود تأثير إيجابي للتحول الرقمي على الهشاشة

المالية لشركة جهينة مع وجود واستمرار تمتع الشركة بصحة مالية خلال فترتي الدراسة وكذلك تبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين فترتي الدراسة في قيمة الهشاشة المالية لشركة مصر للزيوت والصابون وهو ما يوضح وجود تأثير إيجابي للتحول الرقمي على الهشاشة المالية لشركة مصر للزيوت والصابون على الرغم من وجود واستمرار الهشاشة مالية للشركة خلال فترتي الدراسة واتضح وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين فترتي الدراسة في قيمة الهشاشة المالية لشركة ايديتا وهو ما يوضح وجود تأثير إيجابي للتحول الرقمي على الهشاشة المالية لشركة ايديتا مع وجود واستمرار تمتع الشركة بصحة مالية خلال فترتي الدراسة وكذلك تبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين فترتي الدراسة في قيمة الهشاشة المالية لشركة ايسترن كومباني وهو ما يوضح وجود تأثير إيجابي للتحول الرقمي على الهشاشة المالية لشركة ايسترن كومباني مع وجود واستمرار تمتع الشركة بصحة مالية خلال فترتي الدراسة

٣. توجد علاقة ارتباط قوية طردية بين المتغيرات التابعة المتمثلة في كل من معدل التنوع المالي، معدل السيولة المالية ومعدل الربحية والتحول الرقمي.

٤. توجد علاقة ارتباط عكسية قوية بين المتغير التابع المتمثل في نسبة المديونية وبين التحول الرقمي.

٥. تم التوصل الى أنه يوجد تأثير معنوي إيجابي للتحول الرقمي على الهشاشة المالية المتمثل في كل من معدل التنوع المالي، معدل السيولة المالية، نسبة الديون ومعدل الربحية بالشركات، وذلك باستخدام نماذج انحدار البانل، فبعد إجراء الاختبارات الخاصة باستقراريه السلسلة الزمنية تم تقدير نموذج انحدار البانل الملائم لبيانات الدراسة، والذي يفسر وجود علاقة طردية بين التحول الرقمي والهشاشة المالية.

٦. اتضح من النتائج ارتفاع كل من معدل التنوع المالي، معدل السيولة المالية ومعدل الربحية بعد تطبيق التحول الرقمي في الشركات المدرجة في الدراسة، كما انخفضت نسبة المديونية لهذه الشركات بعد تطبيق التحول الرقمي.

٧. كلما تم تطبيق التحول الرقمي كلما ارتفع معدل التنوع المالي مما يعنى أن تطبيق التحول الرقمي له تأثير إيجابي معدل التنوع المالي للشركات محل الدراسة مما يساعد في رفع التنوع المالي لهذه الشركات والعكس صحيح.

٨. يتضح من النتائج السابقة أنه توجد علاقة ذات دلالة معنوية بين المتغير المستقل والمتغير التابع، بناء على جميع ما سبق يتم رفض الفرض العدم وقبول الفرض البديل الذي ينص على أنه يوجد تأثير معنوي للتحول الرقمي على معدل التنوع المالي بالشركات عند مستوى معنوية $\propto \leq 0.05$.

٩. أن التحول الرقمي يؤدى الى تحسن في الأداء المالي مما يعنى ان على الشركات ان تسعى لمزيد من تطبيق التحول الرقمي.

١٠. يتضح من النتائج السابقة أنه توجد علاقة ذات دلالة معنوية بين المتغير المستقل والمتغير التابع، بناء على جميع ما سبق يتم رفض الفرض الثاني الفرعي الذي ينص على أنه لا يوجد تأثير معنوي للتحول الرقمي على معدل السيولة المالية $Y_{2(i,t)}$ بالشركات عند مستوى معنوية $\propto \leq 0.05$، وقبول الفرض البديل الذي ينص على وجود تأثير معنوي للتحول الرقمي على معدل السيولة المالية $Y_{2(i,t)}$ بالشركات عند مستوى معنوية $\propto \leq 0.05$.

١١. يوجود تأثير عكسي للتحول الرقمي على نسبة المديونية، ولكنه كان تأثير إيجابي لصالح الشركات محل الدراسة حيث انخفضت نسبة المديونية عند تطبيق التحول الرقمي وهذا يؤدى لزيادة الأداء المالي لهذه الشركات مما يعنى أنه في حاله عدم تطبيق التحول لأخضر سوف تزيد نسبة المديونية للشركات المدرجة في الدراسة والعكس صحيح.

١٢. يتضح من النتائج السابقة أنه توجد علاقة ذات دلالة معنوية بين المتغير المستقل والمتغير التابع، بناء على جميع ما سبق يتم رفض الفرض الثالث الفرعي الذي ينص على أنه لا يوجد تأثير معنوي للتحول الرقمي على نسبة المديونية $Y_{3(i,t)}$ بالشركات عند مستوى معنوية $\propto \leq 0.05$، وقبول الفرض البديل الذي ينص على وجود تأثير معنوي للتحول الرقمي على نسبة المديونية $Y_{3(i,t)}$ بالشركات عند مستوى معنوية $\propto \leq 0.05$.

١٣. أنه كلما تم تطبيق التحول الرقمي كلما ارتفع معدل الربحية، مما يعنى أن تطبيق التحول الرقمي، له تأثير إيجابي على معدل الربحية للشركات المدرجة في الدراسة وان ذلك يؤدى لارتفاع الاداء المالي لهذه الشركات والعكس صحيح.

١٤. يتضح من النتائج السابقة أنه توجد علاقة ذات دلالة معنوية بين المتغير المستقل والمتغير التابع، بناء على جميع ما سبق يتم رفض الفرض الرابع الفرعي الذي ينص على أنه لا يوجد تأثير معنوي للتحول الرقمي على معدل الربحية $Y_{4(i,t)}$ بالشركات عند مستوى معنوية $0.05 \geq \propto$، وقبول الفرض البديل الذي ينص على وجود تأثير معنوي للتحول الرقمي على معدل الربحية $Y_{4(i,t)}$ بالشركات عند مستوى معنوية $0.05 \geq \propto$.

١٥. يتم قبول الفرضية البديلة التي تنص على أنه يوجد فرق معنوي بين متوسط معدل التنوع المالي للشركات محل الدراسة قبل وبعد تطبيق التحول الرقمي، ويلاحظ أن متوسط معدل التنوع المالي $Y_{1(i,t)}$ بعد تطبيق التحول الرقمي كان أكبر من متوسط معدل التنوع المالي $Y_{1(i,t)}$ قبل تطبيق التحول الرقمي، مما يعنى أن الفرق لصالح معدل التنوع المالي $Y_{1(i,t)}$ بعد تطبيق التحول الرقمي، مما يعنى أهمية تطبيق التحول الرقمي للشركات محل الدراسة حيث يساعد على تفادي مخاطر الهشاشة المالية لهذه الشركات والمتمثل في معدل التنوع المالي.

١٦. يتم قبول الفرضية البديلة التي تنص على أي أنه يوجد فرق معنوي بين متوسط معدل السيولة المالية للشركات محل الدراسة قبل وبعد تطبيق التحول الرقمي، ويلاحظ أن متوسط معدل السيولة المالية $Y_{2(i,t)}$ بعد تطبيق التحول الرقمي كان أكبر من متوسط معدل السيولة المالية $Y_{2(i,t)}$ قبل تطبيق التحول الرقمي، مما يعنى أن الفرق لصالح معدل السيولة المالية $Y_{2(i,t)}$ بعد تطبيق التحول الرقمي، مما يعنى أهمية تطبيق التحول الرقمي للشركات محل الدراسة حيث يساعد على رفع الهشاشة المالية لهذه الشركات والمتمثل في معدل السيولة المالية.

١٧. يتم قبول الفرضية البديلة التي تنص على أن أنه يوجد فرق معنوي بين متوسط نسبة المديونية للشركات محل الدراسة قبل وبعد تطبيق التحول الرقمي، ويلاحظ أن متوسط نسبة المديونية $Y_{3(i,t)}$ بعد تطبيق التحول الرقمي كان أقل من متوسط نسبة المديونية $Y_{3(i,t)}$ قبل تطبيق التحول الرقمي، مما يعنى أن الفرق لصالح نسبة المديونية $Y_{3(i,t)}$ بعد تطبيق التحول الرقمي حيث انها انخفضت، حيث أن مما يعنى أهمية تطبيق التحول الرقمي للشركات محل الدراسة حيث يساعد على رفع الهشاشة المالية لهذه الشركات وذلك من خلال خفض نسبة المديونية.

١٨. يتم قبول الفرضية البديلة التي تنص على أن أنه يوجد فرق معنوي بين متوسط معدل الربحية للشركات محل الدراسة قبل وبعد تطبيق التحول الرقمي، ويلاحظ أن أي أن متوسط لمعدل الربحية $Y_{4(i,t)}$ بعد تطبيق التحول الرقمي كان أكبر من متوسط لمعدل الربحية $Y_{4(i,t)}$ قبل تطبيق التحول الرقمي، مما يعنى أن الفرق لصالح معدل الربحية $Y_{4(i,t)}$ بعد تطبيق التحول الرقمي، مما يعنى أهمية تطبيق التحول الرقمي للشركات محل الدراسة حيث يساعد على رفع الهشاشة المالية لهذه الشركات والمتمثل في معدل الربحية.

ثانياً: نتائج البحث

بناءاً على النتائج السابقة لتأثير التحول الرقمي على الهشاشة المالية للشركات المذكورة، يمكن استخلاص النتائج التالية:

١. يبدو أن التحول الرقمي للشركات قد أسهم في تفادي مخاطر هشاشتهم المالية، حيث ارتفعت قيمة الوسط الحسابي للهشاشة المالية بشكل كبير خلال الفترة (٢٠١٨ – ٢٠٢٢) مقارنة بالفترة السابقة (٢٠١٣ – ٢٠١٧).

٢. التحول الرقمي قد ساهم في زيادة استقرار الشركات وزيادة قدرتها على تحمل التحديات المالية والاقتصادية.

٣. الفروق الإحصائية بين فترتي الدراسة تشير إلى تأثير إيجابي للتحول الرقمي على الهشاشة المالية للشركات، حتى وإذا استمرت الهشاشة مالية خلال الفترتين.

٤. تحققت استفادة ملموسة من التحول الرقمي في تحسين هشاشة المالية للشركات المدروسة، مما يعزز من فرص نموهم واستدامتهم.
٥. يمكن للشركات الأخرى أن تتعلم من هذه النتائج وتدرس تطبيق استراتيجيات التحول الرقمي لتحسين أدائها المالي.
٦. من الضروري مواصلة البحث والتحليل لفهم العوامل الدقيقة التي تجعل التحول الرقمي يؤثر إيجابيًا على هشاشة المالية وكيفية تحسين الاستفادة منه بشكل أفضل.
٧. قد تكون الاستثمارات في التحول الرقمي مجديّة وتستحق النظر فيها كاستراتيجية مالية لتعزيز الاستدامة.
٨. يجب على الشركات الاستمرار في تطوير وتحسين استراتيجيات التحول الرقمي للتحكم في هشاشتها المالية بفعالية أكبر.
٩. يمكن أن يكون للتحول الرقمي دور مهم في تحقيق التنمية المستدامة للشركات وتعزيز تنافسيتها.
١٠. تظهر هذه النتائج أهمية الابتكار واعتماد التكنولوجيا في تحسين الأداء المالي للشركات وزيادة قدرتها على التكيف مع التغيرات في البيئة الاقتصادية.

ثالثاً: توصيات البحث

بناءاً على النتائج السابقة يمكن ان توصي الدراسة بالاتي:

١. القيام بتخصيص ميزانية للاستثمار في تكنولوجيا المعلومات والتحول الرقمي كجزء من الاستراتيجيات المالية.
٢. القيام بتحليل وتقييم العمليات والأنظمة الحالية لتحديد الفرص التي يمكن تحسينها من خلال التحول الرقمي.
٣. استغلال التحليلات البيانات لفهم السوق واحتياجات العملاء بشكل أفضل، وضبط الاستراتيجيات والمنتجات وفقًا لذلك.
٤. اعتماد أنظمة إدارة المخزون الرقمي لتقليل التكاليف وتحسين الكفاءة.

٥. البحث عن فرص لتحسين عمليات التسويق وزيادة التواصل مع العملاء عبر الوسائط الرقمية.
٦. القيام بتطوير منصات التجارة الإلكترونية لتوسيع نطاق العمليات وزيادة الإيرادات.
٧. الاستفادة من التحليلات المتقدمة لتوجيه استراتيجيات الشركة واتخاذ قرارات مستندة إلى البيانات.
٨. ادراج معلومات وبيانات الحساسية ضمن سياسات أمن المعلومات لحماية الشركة من التهديدات السيبرانية.
٩. البحث عن شراكات مع شركات تكنولوجيا المعلومات المتخصصة في تطبيق التحول الرقمي.
١٠. الحرص على تطوير خدمات العملاء الرقمية لتحسين تجربة العملاء وزيادة الولاء للعلامة التجارية.
١١. بناء استراتيجيات لإدارة المخاطر المتعلقة بالتحول الرقمي، بما في ذلك الاستثمار في أمان المعلومات.
١٢. ابتكار منتجات وخدمات جديدة قائمة على التكنولوجيا لتلبية احتياجات السوق والعملاء الجدد.
١٣. التطلع إلى توسيع نطاق العمل عبر الحدود الوطنية باستخدام التجارة الإلكترونية والتكنولوجيا الرقمية.
١٤. القيام بمراقبة الأداء المالي باستمرار وقيس تأثير التحول الرقمي على العوائد والربحية، والقيام بتعديل استراتيجيات الشركة بناءً على النتائج والتحليلات.

رابعاً: الدراسات المستقبلية:

١. دور التحول الرقمي في تحسين كفاءة سلسلة القيمة.
٢. دور التحول الرقمي في تحسين الافصاح عن المعلومات المالية.
٣. أثر الهشاشة المالية على مؤشرات التعافي المالي بالتطبيق على البنوك التجارية.

قائمة المراجع

- Abdullah Yusof, S. (2019). Ethnic disparity in financial fragility in Malaysia. International Journal of Social Economics, 46(1), 31-46.
- Acharya, V. V., Jun, Q., Su, Y., & Yang, Z. (2024). Fiscal stimulus, deposit competition, and the rise of shadow banking: Evidence from china NBER Working Paper No. w32034, National Bureau of Economic Research,1-63 Available at SSRN: https://ssrn.com/abstract=4694946
- Adekunle, S. A., Aigbavboa, C. O., Ejohwomu, O., Adekunle, E. A., & Thwala, W. D. (2024). Digital transformation in the construction industry: A bibliometric review. Journal of Engineering, Design and Technology, 22(1), 130-158.
- Al Shanti, A. M., & Elessa, M. S. (2023). The impact of digital transformation towards blockchain technology application in banks to improve accounting information quality and corporate governance effectiveness. Cogent Economics & Finance, 11(1), 1-20.
- Aldabbas, Q., Weshah, S., Abdullah, N., Albakheet, M., Hamoud, F. A., & Hourani, A. (2023). The Effect of Digital Accounting Systems within Digital Transformation on Financial Information's Quality. In Artificial Intelligence (AI) and Finance, Cham: Springer Nature Switzerland, 704-711.
- Chandra, T., Junaedi, A. T., Wijaya, E., Suharti, S., Mimelientesa, I., & Ng, M. (2019). The effect of capital structure on profitability and stock returns: Empirical analysis of firms listed in Kompas 100. Journal of Chinese Economic and Foreign Trade Studies, 12(2), 74-89.
- Chen, Z. S., Lu, J. Y., Wang, X. J., & Pedrycz, W. (2024). Identifying Digital Transformation Barriers in Small and Medium-Sized Construction Enterprises: A Multi-criteria Perspective. Journal of the Knowledge Economy,15(1) 1-37.
- Deidda, L., & Panetti, E. (2018). Bank's Liquidity Management and Financial Fragility. Montenegrin Journal of Economics, 15(4), 17-32.
- García, E. M., Mejía, S. H., & Núñez, H. F. S. (2024). Financial literacy and financial fragility in Mexico. Revista Mexicana de Economía y Finanzas (REMEF): nueva época, 19(1), 1-21.
- Gatti, D. D., Gallegati, M., Palestrini, A., Tedeschi, G., & Vidal-Tomás, D. (2024). Market power, technical progress and financial fragility. Journal of Economic Behavior & Organization, 217, 435-452.
- Greenwald, D. L., Landvoigt, T., & Van Nieuwerburgh, S. (2021). Financial Fragility with SAM?. The Journal of Finance, 76(2), 651-706.
- Hasan, M. S. (2023). The Impact of Digital Transformation on the Quality of Financial Reports a Field Study in a Sample of Banks Listed in the Iraqi Stock Exchange. American Journal of Business Management, Economics and Banking, 8, 101-120.
- Herwix, A., Tieman, R., Rivers, M., Rosenkranz, C., & Denkenberger, D. (2023). What Happens When the Machines Stop? Uncovering the Risk of Digital Fragility as the

Achilles' Heel of the Digital Transformation of Societies.1-63,Available at: https://osf.io/k3c9g/

- Kravchuk, I. (2019). Management of Investment Funds Financial Fragility. Montenegrin Journal of Economics, 15(4), 17-32.
- Letter, C. S., Jamal Saad, Mohamed, Munther Mohamed Ali, Abdullah, & Amr Salah Mohamed. (2022). The Impact of Digital Transformation on the Internal Audit Quality and its Reflection on Enhancing the Quality of Financial Reporting. Scientific journal of financial and Management Studies and Research, 13(2), 397-437.
- Li, C., Zhang, Y., Li, X., & Hao, Y. (2024). Artificial intelligence, household financial fragility and energy resources consumption: Impacts of digital disruption from a demand-based perspective. Resources Policy, 88, 104469.
- Marino-Romero, J. A., Palos-Sánchez, P. R., & Velicia-Martín, F. (2024). Evolution of digital transformation in SMEs management through a bibliometric analysis. Technological Forecasting and Social Change, 199, 123014.
- Nadeem, K., Wong, S. I., Za, S., & Venditti, M. (2024). Digital transformation and industry 4.0 employees: Empirical evidence from top digital nations. Technology in Society, 76(3), 102434.
- Oliveira, M., Zancul, E., & Salerno, M. S. (2024). Capability building for digital transformation through design thinking. Technological Forecasting and Social Change, 198, 122947.
- Ren, Y., & Li, B. (2022). Digital transformation, green technology innovation and enterprise financial performance: Empirical evidence from the textual analysis of the annual reports of listed renewable energy enterprises in China. Sustainability, 15(1), 712.
- Song, Y., Du, C., Du, P., Liu, R., & Lu, Z. (2024). Digital transformation and corporate environmental performance: Evidence from Chinese listed companies. Technological Forecasting and Social Change, 201, 123159.
- Tiutiunyk, I., Drabek, J., Antoniuk, N., Navickas, V., & Rubanov, P. (2021). The impact of digital transformation on macroeconomic stability: Evidence from EU countries. Journal of International Studies (2071-8330), 14(3).
- Tuzcuoğlu, T. (2020). The impact of financial fragility on firm performance: an analysis of BIST companies. Quantitative Finance and Economics, 4(2), 310-342.
- Yigitbasioglu, O., Green, P., & Cheung, M. Y. D. (2023). Digital transformation and accountants as advisors. Accounting, Auditing & Accountability Journal, 36(1), 209-237.

دور معايير حوكمة تكنولوجيا المعلومات في تحقيق جودة المعلومات المحاسبية وفق IFRS- دراسة ميدانية

حنان زكريا محمد سليمان *

(*) حنان زكريا محمد سليمان:باحثة ماجستير محاسبة – كلية التجارة – جامعة بنها

Email : hananzakaria131@gmail.com

الملخص:

هدفت الدراسة إلى تحديد دور معايير حوكمة تكنولوجيا المعلومات COBIT والأيزو في تحقيق جودة المعلومات المحاسبية طبقًا لمعايير التقارير المالية الدولية، حيث قامت الباحثة بإجراء دراسة ميدانية على عينة مكونة من ٢٥٠ قائمة، موزعة على كلاً من: أعضاء هيئة التدريس، مديري شركات تكنولوجيا المعلومات، مديري شركات قطاعات أخرى، مكاتب المحاسبة والمراجعة، الهيئة العامة للرقابة المالية.

وقد توصلت الدراسة إلى أن توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تطبيق معايير حوكمة تكنولوجيا المعلومات وتحقيق جودة المعلومات المحاسبية وفقًا لمعايير التقارير المالية الدولية. حيث يساعد معيار COBIT الشركة في التخطيط الجيد والفعال لإدارة المخاطر، وتحليلها وتقييمها من خلال تقديم إرشادات وتوجيهات للقائمين على العمل والمتخصصين؛ وذلك للموازنة بين العوائد والمخاطر الناجمة عن تكنولوجيا المعلومات. وأيضًا توفر معايير الأيزو الضوابط والإجراءات والتدابير الأمنية التي تضمن سلامة وأمن المعلومات؛ لتوفير الخصائص النوعية لجودة المعلومات المحاسبية. حيث تعمل معايير حوكمة تكنولوجيا المعلومات على تحقيق جودة المعلومات المحاسبية وفقًا لمعايير التقارير المالية الدولية.

الكلمات الإفتتاحية: حوكمة تكنولوجيا المعلومات، معيار COBIT، معايير الأيزو، جودة المعلومات المحاسبية، معايير التقارير المالية الدولية.

Abstract:

The study aimed to determine the role of Governance Information Technology (COBIT) and ISO standards in achieving the quality of accounting information in accordance with international financial reporting standards. The researcher conducted a field study on a sample of 250 lists distributed among faculty members, directors of information technology companies, directors of companies in other sectors, accounting and auditing offices, and the Financial Supervision Authority.

The study found that there is a statistically significant relationship between applying information technology governance standards and achieving the quality of accounting information in accordance with international financial reporting standards. The COBIT standard helps the company plan well for risk management, analysis, and evaluation by providing guidance and directions to those in charge of the work and specialists in order to balance the returns and risks resulting from information technology. ISO standards provide controls, procedures and security measures that ensure the integrity and security of information to provide qualitative characteristics of the quality of accounting information. IT governance standards work to achieve the quality of accounting information in accordance with International Financial Reporting Standards.

Keywords: IT governance, COBIT standard, ISO standards, quality of accounting information, international financial reporting standards.

١/ الإطار العام للبحث:

١/١ المقدمــة:

شهد العالم خلال العقدين الأخيرين من القرن الماضي تطورات ملحوظة في عالم الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات، كان لها أثرٌ ملحوظ على النظام المحاسبي وما يستخرج عنه من معلومات، ويتطلب ذلك الاستخدام الفعال لتلك التطورات التكنولوجية تحقيق الرقابة عليها؛ لتعظيم المزايا المقدمة وتخفيف المخاطر الناتجة.

ولذلك تتأثر جودة المعلومات المحاسبية للشركات بالتطورات التكنولوجية للنظام المحاسبي للشركات، وهذا التأثير يمتد إلى المنتج النهائي للنظام المحاسبي وهو المعلومات المحاسبية، حيث تقاس جودة تلك المعلومات، من خلال توافر الخصائص النوعية لجودة المعلومات المحاسبية الواردة في معايير التقارير المالية الدولية International Financial Reporting Standards (IFRS) **في المعلومات المحاسبية.**

لذلك، يعد تطبيق حوكمة تكنولوجيا المعلومات ضروريًا من أجل تحقيق الرقابة الفعالة على المخاطر الناشئة عن تكنولوجيا المعلومات. تقوم الباحثة في هذه الدراسة باختبار دور معايير حوكمة تكنولوجيا المعلومات في تحقيق جودة المعلومات المحاسبية طبقًا لمعايير التقارير المالية الدولية.

٢/١ طبيعــة المشكلــة:

يُعتبر العصر الحالي هو عصر ثورة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، لذلك تلعب المعلومات دور أساسي في إعداد وتصميم النظم بمختلف أنواعها، حيث أصبح استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في مختلف المجالات، لذلك تُستخدم الحاسبات الآلية في إتمام الوظائف المحاسبية من خلال معالجة البيانات والمعلومات المحاسبية (أبوحجر وعابدين، ٢٠١٤).

تُعد تكنولوجيا المعلومات أهم دوافع تبني معايير التقارير المالية الدولية، فهي تساعد على مواءمة المحاسبة التي تُعد على أساسها المعلومات المحاسبية، وبالتالي تعزز موثوقية تلك المعلومات؛ مما يزيد من القدرة على فهمها وقابليتها للمقارنة، وتوفيرها في الوقت المناسب لمستخدميها. ويتم الإفصاح عن هذه المعلومات في ظل هذا التطور من خلال لغة تقارير الأعمال الموسعة Extensible Business Reporting Language ، وينتج عن ذلك زيادة جودة المعلومات المحاسبية (أبو المعاطي، ٢٠١٤)

حيث أصبحت تكنولوجيا المعلومات أكثر تعقيدًا مما كان عليه في الماضي، وزادت احتمالات تعرض تكنولوجيا المعلومات لمخاطر؛ من الممكن أن تؤثر على كفاءة وفعالية نظام المعلومات المحاسبي، وأيضًا على جودة المعلومات المحاسبية، فتعرض تلك النظم للمخاطر له تأثير على سرية ونزاهة وتوافر المعلومات (خليل وإبراهيم، ٢٠١٣). حيث تؤثر المخاطر التي تتعرض لها تكنولوجيا المعلومات المستخدمة في معالجة البيانات والمعلومات على عملية الإفصاح الإلكتروني للمعلومات المحاسبية؛ ولذلك تؤثر على جودة المعلومات المحاسبية طبقًا لمعايير التقارير المالية الدولية.

ونتيجة لذلك ظهر مصطلح جديد للحوكمة وهو حوكمة تكنولوجيا المعلومات، ويشمل هذا المصطلح مجموعة من الأطر التنظيمية والعمليات التي تضمن أن تكنولوجيا المعلومات تعمل على تحقيق قيمة حقيقية للشركة، وذلك من خلال ما تُحققه من تعزيز لنظام الرقابة الداخلي الذي يعمل على إدارة المخاطر التكنولوجية التي تؤثر على أمن المعلومات، وتحقيق جودتها وفقًا لخصائص المعلومات الواردة في معايير التقارير المالية الدولية.

وبناءً على ما سبق تظهر مشكلة البحث في الإجابة على هذا السؤال:

ما مدى تأثير معايير حوكمة تكنولوجيا المعلومات على جودة المعلومات المحاسبية وفقًا للخصائص الواردة في معايير التقارير المالية الدولية؟

الدراسات السابقة:

١- دراسة Al-Zwyalif, (2013):

هدفت هذه الدراسة إلى اختبار تأثير تطبيق حوكمة تكنولوجيا المعلومات على جودة المعلومات المحاسبية الواردة في القوائم المالية، من خلال التوافق مع أهداف الشركة وإدارة المخاطر وإدارة الموارد وقياس الأداء، ويمتد ذلك الأثر إلى التقارير المالية المقدمة إلى مستخدميها.

وقد توصلت هذه الدراسة إلى أن حوكمة تكنولوجيا المعلومات تؤثر على المعلومات المحاسبية الموجودة في التقارير المالية المقدمة إلى المستفيدين في الخارج، وأن تطبيق حوكمة تكنولوجيا المعلومات يساير التطور التكنولوجي للأنظمة الموجودة بالشركة.

مما سبق يتضح أن هذه الدراسة أوضحت أثر تطبيق حوكمة تكنولوجيا المعلومات على فائدة المعلومات المحاسبية في التقارير المالية، لكن هذه الدراسة لم توضح كيفية تأثير آليات حوكمة تكنولوجيا المعلومات على جودة المعلومات المحاسبية.

٢- دراسة أبو شديدة، (٢٠١٦):

هدفت هذه الدراسة إلى تأصيل مفهوم حوكمة تكنولوجيا المعلومات، وفجوة التوقعات في نظم المعلومات المحاسبية، ودراسة إمكانية استخدام COBT 5، باعتباره أحد اهم معايير حوكمة تكنولوجيا المعلومات، من أجل تضييق هذه الفجوة في بيئة الأعمال المصرية. وذلك من خلال دراسة ميدانية على عينة من البنوك وشركات الاتصالات المصرية.

حيث توصلت إلى أن تطبيق COBT 5 من شأنه أن يؤدي إلى تحسين كل من كفاءة وفعالية نظم المعلومات المحاسبية الإلكترونية، وتحسين جودة المعلومات المحاسبية، ويؤدي ذلك إلى تضييق فجوة التوقعات المرتبطة بنظم المعلومات المحاسبية الإلكترونية، وبالتالي تحقيق أهداف حوكمة تكنولوجيا المعلومات التي بدورها تساعد في تحقيق الأهداف المؤسسية.

بناءً على ما سبق يتضح أن هذه الدراسة ركزت على معيار COBT 5، وتأثيره على فجوة التوقعات وجودة الممعلومات في نظم المعلومات المحاسبية الإلكترونية، وبالتالي لم تتناول دور معايير الأيزو في تحيق تلك الجودة.

٣- دراسة عبد السميع، (٢٠١٦):

هدفت هذه الدراسة إلى تقديم إطار للتكامل بين حوكمة تكنولوجيا المعلومات ومبادئ خدمات الثقة للوصول لنظم معلومات محاسبية أكثر كفاءة وفعالية، فتناولت هذه الدراسة نظم المعلومات المحاسبية في بيئة الأعمال المعاصرة والإطار النظري لحوكمة تكنولوجيا المعلومات ومبادئ خدمات الثقة.

وتوصلت هذه الدراسة إلى عدة نتائج أهمها:

- البنوك التجارية الخاصة هي الأكثر تنفيذًا لإجراءات حوكمة تكنولوجيا المعلومات.
- تطبيق إجراءات حوكمة تكنولوجيا المعلومات تؤثر بشكل إيجابي على زيادة فعالية نظم المعلومات المحاسبية.

- تطبيق إجراءات مبادئ خدمات الثقة وحوكمة تكنولوجيا المعلومات مجتمعين يؤثر بشكل إيجابي على زيادة فعالية نظم المعلومات المحاسبية.

مما سبق يتضح للباحثة أن هذه الدراسة قامت بوضع إطار للتكامل بين حوكمة تكنولوجيا المعلومات ومبادئ خدمات الثقة وذلك لزيادة فعالية نظم المعلومات المحاسبية، إلا أنها لم تتناول كيف يتم تطبيق حوكمة تكنولوجيا المعلومات ولم تتناول أيضًا مبادئ حوكمة تكنولوجيا المعلومات.

٤- دراسة عبد الباقي، (٢٠١٦):

هدفت هذه الدراسة إلى توضيح دور المراجعة الداخلية في ظل تطبيق حوكمة تكنولوجيا المعلومات؛ لتفعيل جودة وأمن المعلومات المحاسبية الإلكترونية، وذلك لتفعيل جودة وأمن المعلومات المحاسبية الإلكترونية، وذلك بهدف إعادة الثقة فيها.

وقد توصلت هذه الدراسة إلى:

- أن قيام الشركات بتطبيق حوكمة تكنولوجيا المعلومات ينتج عنه جودة وأمن المعلومات المحاسبية الإلكترونية، وأيضًا إضافة قيمة للشركة، والحد من مخاطر تكنولوجيا المعلومات.
- أن حدود عمل المراجعة الداخلية امتد ليتضمن خدمات التأكيد والاستشارات في مجال فحص وتقييم نظام الرقابة الداخلي، وإدارة المخاطر والحوكمة، مما يساعد على تفعيل تطبيق حوكمة تكنولوجيا المعلومات، وإضافة قيمة حقيقية للشركة، وتطوير عمليات الشركة.

حيث يتضح للباحثة أن هذه الدراسة قامت بتوضيح دور المرجعة الداخلية في ظل تطبيق حوكمة تكنولوجيا المعلومات، ودور المراجعة الداخلية في إدارة المخاطر وتفعيل جودة المعلومات، لكن يؤخذ عليها أنها لم توضح دور آليات تطبيق حوكمة تكنولوجيا المعلومات في إدارة مخاطر تكنولوجيا المعلومات وأمن المعلومات؛ لتحقيق جودة المعلومات.

٥- دراسة الحسناوي والموسوي، (٢٠١٧):

قد هدفت هذه الدراسة إلى اختبار أهمية تطبيق آليات حوكمة تكنولوجيا المعلومات في تدعيم أمن المعلومات في ظل النظم المحاسبية الإلكترونية، وتوضيح نظري لمعيار COBIT للرقابة الداخلية على النظم الإلكترونية، وتقييم دور تدعيم حوكمة تكنولوجيا المعلومات في تقليل مخاطر مراجعة النظم المحاسبية الإلكترونية.

وقد توصلت هذه الدراسة إلى:

- يوفر تبني معيار COBIT للرقابة الداخلية تقليص مخاطر أمن المعلومات في نظم المعلومات المحاسبية الإلكترونية.
- يؤدي تطبيق معيار COBIT إلى زيادة ثقة مستخدمي المعلومات المحاسبية، نتيجة لتكثيف الرقابة على تكنولوجيا المعلومات المطبقة في الشركة.

يتضح أن هذه الدراسة اقتصرت فقط على معيار COBIT من آليات حوكمة تكنولوجيا المعلومات، ودورها في تخفيض مخاطر مراجعة نظم المعلومات المحاسبية الإلكترونية، ولم تتناول COBIT 5.

٦- **دراســة Herath & Albarqi, (2017):**

حيث هدفت هذه الدراسة إلى توضيح التأثيرات على جودة التقارير المالية، فتناولت خصائص جودة التقارير المالية، والعناصر المؤثرة عليها، وتم توضيح جوانب قياس وتقييم جودة التقارير المالية.

حيث توصلت إلى أن تحديد جوانب جودة التقارير المالية، وتأثيراتها يساعد على مسايرة بيئة الأعمال المعقدة والتنافسية، ولذلك يمكن قياس جودة التقارير المالية بدقة، ويساعد ذلك في تفسير التغيرات في الأسواق المالية في العالم.

يتضح أن هذه الدراسة تناولت تكنولوجيا المعلومات ونظم المعلومات المحاسبية ضمن العوامل المؤثر على تحقيق جودة التقارير المالية، لكن ينتج عن تكنولوجيا المعلومات في النظام المحاسبي مخاطر تحد من من تحقيق تلك الجودة، لذلك تتناول هذه الدراسة دور معايير جوكمة تكنولوجيا في تحقيق جودة المعلومات المحاسبية.

٧- **دراســة Rubino, et.al., (2018):**

هدفت الدراسة إلى تحليل أثر معيار حوكمة تكنولوجيا المعلومات (COBIT) على تعزيز نظام الرقابة الداخلي، حيث يتيح (COBIT) بعض المؤشرات التي تقيم نظام الرقابة الداخلي، ويقترح الحلول والأدوات التي يمكن أن تساعد على معالجة تقييم بيئة الرقابة الداخلية.

وتوصلت إلى أن معيار COBIT يساعد الشركات على تطبيق نظام الرقابة الداخلي الذي يمكنها من التغلب على قيود لجنة المنظمات الراعية، ويتيح هذا المعيار أيضًا معالجة متطلبات

الشركة، ويؤثر ذلك على إدارة الموارد والهيكل التنظيمي ككل، والفصل بين الواجبات والتركيز على التطوير المستمر والاتصال.

يتضح أن أقتصرت هذه الدراسة على معيار واحد فقط من معايير حوكمة تكنولوجيا المعلومات وهو COBIT ومدى تأثيره على تفعيل نظام الرقابة الداخلي، وبالتالي تتناول هذه الدراسة كلاً من معيار COBIT ومعايير الأيزو ودورهم في تحقيق أمن وجودة المعلومات المحاسبية.

٨- دراسة Alotaibi, et.al., (2021):

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر أثر حوكمة تكنولوجيا المعلومات في الحد من مخاطر نظم المعلومات المحاسبية السحابية في شركات الاتصالات الكويتية، وذلك من خلال أبعاد حوكمة تكنولوجيا المعلومات والتي تتمثل في (المواءمة والتخطيط والتنظيم، البناء والتنفيذ، التسليم والخدمة والدعم، الرصد والتقييم)، حيث تمثل مجتمع الدراسة بجميع شركات الاتصالات الكويتية والبالغ عددها (٣) شركات. وتكونت وحدة المعاينة من العاملين في الإدارة العليا والمتوسطة لشركات الاتصالات الكويتية.

وتوصلت إلى الأهمية النسبية لجميع أبعاد حوكمة تكنولوجيا المعلومات. وتبين النتائج أهمية دور حوكمة تكنولوجيا المعلومات في الحد من مخاطر نظم المعلومات المحاسبية السحابية. كما أن جميع أبعاد حوكمة تكنولوجيا المعلومات (المواءمة والتخطيط والتنظيم والبناء والاستحواذ والتنفيذ والتسليم والخدمة والدعم والمراقبة والتقييم) تؤثر على تقليل مخاطر نظم المعلومات المحاسبية السحابية في شركات الاتصالات الكويتية.

حيث لم تتناول هذه الدراسة أيًا من معايير حوكمة تكنولوجيا المعلومات، ومدى تأثيرهم في الحد من مخاطر تكنولوجيا المعلومات، وذلك لتأثيرهم على تفعيل نظام الرقابة الداخلية، ولذلك تتناول الدراسة الحالية هذه المعايير.

٩- دراسة Alsaleem & Husin, (2023):

هدفت الدراسة إلى التحقق من تأثير معيار COBIT 5 على مخاطر المراجعة، وذلك بالاعتماد على عمليات COBIT 5، وذلك من خلال القيام بدراسة ميدانية على العاملين بالشركات الأردنية في أقسام التمويل والمراجعة الداخلية وتكنولوجيا المعلومات.

وتوصلت الدراسة إلى أن COBIT 5 له تأثير إيجابي وجوهري على مخاطر المراجعة، وأكثر العمليات تأثيرًا الرقابة والتقييم، وذلك يرجع إلى طبيعة تقديم تكنولوجيا المعلومات ضمن أنظمة الشركات وتنفيذها.

حيث يتضح أن هذه الدراسة تناولت تأثير COBIT 5 على مخاطر المراجعة واتضح ان لها تأثير إيجابي وجوهري، بما يؤثر ذلك على جودة المعلومات المحاسبية وفق IFRS ، وأ أكثر العمليات تأثير الرقابة والتقييم وذلك لما يوفره COBIT 5 من ضوابط رقابية لها تأثير جوهري.

٣/١ تقييم عام للدراسات السابقة:

١- ندرة الدراسات التي تناولت إصدار COBIT 5 ودوره في تفعيل الرقابة على تكنولوجيا المعلومات وإدارة مخاطر تكنولوجيا المعلومات، والبقاء على مستوى من المخاطر التي لا تؤثر على جودة المعلومات المحاسبية وفقًا لمعايير التقارير المالية الدولية.

٢- أيضًا ندرة الدراسات التي تناولت معايير الأيزو و COBITه وأثرها على أمن المعلومات بالشكل الكافي، من خلال الضوابط والإجراءات الأمنية التي تحقق سلامة وأمن وجودة المعلومات، بما يؤثر على جودة المعلومات المحاسبية.

٣- ندرة الدراسات التي تناولت أثر معايير حوكمة تكنولوجيا المعلومات على تحقيق جودة المعلومات المحاسبية وفق الخصائص الواردة في معايير التقارير المالية الدولية.

٤/١ هدف البحث:

يتمثل الهدف الأساسي للبحث في اختبار دور معايير حوكمة تكنولوجيا المعلومات والمتمثلة في كلاً من: إصدارات COBIT ومعايير الأيزو الدولية في تحقيق جودة المعلومات المحاسبية وفقًا لخصائص المعلومات المحاسبية الواردة في معايير التقارير المالية الدولية.

٥/١ فروض البحث:

ولتحقيق هدف البحث، يتمثل فرض البحث الأساسي في:

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تطبيق معايير حوكمة تكنولوجيا المعلومات وتحقيق جودة المعلومات المحاسبية وفقًا لمعايير التقارير المالية الدولية.

٦/١ أهمية البحث:

تتبع أهمية البحث من خلال اتجاه الكثير من الشركات نحو استخدام تكنولوجيا المعلومات، بما يترتب عن استخدام تلك التكنولوجيا تأثير سلبي على جودة المعلومات المحاسبية، وبالتالي تُشكل هذه الدراسة أهمية على المستوى العلمي والعملي تتمثل في توضيح دور معايير حوكمة تكنولوجيا المعلومات في تحقيق جودة المعلومات المحاسبية وفقًا لمعايير التقارير المالية الدولية.

٧/١ حـدود البحـث:

تتمثل حدود البحث في الآتي:

١- لن يتناول البحث حوكمة الشركات.

٢- لن يتناول البحث المقاييس المحاسبية التي تؤثر على جودة المعلومات المحاسبية.

٢/ جودة المعلومات المحاسبية وفق الخصائص النوعية الواردة في معايير التقارير المالية الدولية:

يعتبر الهدف الأساسي من النظام المحاسبي هو تقديم معلومات عن الوضع المالي وأداء الشركة، والتغيرات في المركز المالي للمستخدمين لاتخاذ قراراتهم. حيث إن كل مستخدم يطلب نوعًا مختلفًا من المعلومات، وبالتالي يفضل وجود خصائص لتلك المعلومات التي يتم تقديمها لهؤلاء المستخدمين، حيث تعتبر الثقة والفهم جانبًا هامًا لجودة المعلومات المحاسبية، ويجب ألا تكون تلك المعلومات متحيزة أي محايدة، وأن تقدم في الوقت المناسب، والجانب الأكثر أهمية هو المقارنة..

ويساهم تطبيق هذه المعايير في تحقيق معلومات محاسبية عالية الجودة؛ لأن تطبيقها يُحد من ظاهرة عدم تماثل المعلومات وإدارة الأرباح، وغيرها من الممارسات التي تؤدي إلى عدم تحقيق تلك الجودة، بالإضافة إلى ذلك تلعب هذه المعايير دورًا مهمًا في إعداد وعرض معلومات المحاسبية في إطار الخصائص النوعية للمعلومات الواردة في معايير التقارير المالية الدولية، ففيما يتعلق بالحد من ظاهرة عدم تماثل المعلومات، فإنه يتيح تطبيق هذه المعايير إمكانية إجراء المقارنات بين الشركات التي تعمل في دول أو بيئات مختلفة؛ ونتيجة لذلك يمكن للملاك وأصحاب المصالح بغض النظر عن مكان إقامتهم، تحديد الممارسات الإدارية غير السليمة، واتخاذ قراراتهم بناءً على معلومات متطابقة تقريبًا؛ لأن المعايير المستخدمة في هذه المعلومات موحدة على المستوى الدلي (عمران وأبو الوفا، ٢٠١٥) (Punda, 2011; Herath&Albarqi, 2017).

قدمت مؤسسة معايير التقارير المالية الدولية الخصائص النوعية للمعلومات المالية المفيدة في إطارها المفاهيمي، وصنفت هذه الخصائص إلى (مؤسسة معايير التقارير المالية الدولية، ٢٠١٠: الهيئة السعودية للمحاسبين القانونيين، ٢٠١٨ ;IFRS Foundation, 2016):

أولاً: الخصائص النوعية الأساسية:

الملاءمة: حيث تعتبر من أهم الخصائص التي يجب توافرها في المعلومات المقدمة لمتخذي القرار، حيث يجب أن تكون هذه المعلومات قادرة على إحداث فرق في القرارات التي يتخذونها، أي يجب أن تساعد المستخدمين على تقييم الأحداث الماضية والحالية والمستقبلية.

الأهمية النسبية: تعتبر المعلومات مهمة إذا كان حذفها أو تحريفها يمكن أن يؤثر على القرارات التي يتخذها المستخدمون. حيث تعتمد الأهمية النسبية على طبيعة العناصر أو حجمها أو كليهما.

التمثيل الصادق: تمثل التقارير المالية الظواهر الاقتصادية من خلال الأرقام والحروف، ولكي تكون المعلومات مفيدة، يجب ألا تمثل الظواهر الملاءمة فحسب، بل يجب أيضًا تمثل وبصدق الظواهر التي تقصد تمثيلها.

ثانيًا: الخصائص النوعية التعزيزية:

المقارنة: يجب أن تشمل قرارات المستخدمين الاختيار بين البدائل، وتكون المعلومات حول الشركة المعدة للتقارير هي معلومات مفيدة أكثر؛ إذا أمكن مقارنتها بمعلومات مماثلة عن الشركات أخرى، ومع معلومات مماثلة حول نفس الشركة لفترة أو تاريخ مختلف.

التحقق: يعمل التحقق على بث الاطمئنان لدى المستخدمين إلى أن المعلومات المحاسبية تمثل بصدق الظاهرة الاقتصادية التي تقصد تمثيلها.

التوقيت المناسب: يعني إتاحة المعلومات لمتخذ القرار في الوقت المناسب، بحيث تؤثر على قراراتهم، فكلما كانت المعلومات قديمة كلما كانت فائدتها أقل.

القابلية للفهم: يتم تصنيف وتمييز وعرض المعلومات بشكل واضح تجعلها مفهومة لمستخدميها، فهذه الخاصية تتطلب أن يتوفر في مستخدمي المعلومات درجة من الوعي والمعرفة والإدراك، تمكنهم من فهم المعلومات وتقييم مستوى منفعتهم.

مما سبق يتضح أن كل خاصية من هذه الخصائص تلعب دورًا مهمًا في تدعيم جودة المعلومات المحاسبية من أجل تحقيق أهدافها، حيث تساعد الملاءمة المستخدمين على تقييم الأحداث الماضية والحاضرة والمستقبلية، وبذلك تعزز القيمة التنبؤية للمعلومات المحاسبية قدرة المستخدمين على اتخاذ القرارات الملاءمة، ولذلك الأهمية النسبية ترتبط ارتباطا مباشر بالملاءمة؛ لأن حذف أي معلومة أو تحريفها يؤثر على القرار المتخذ، وأن تمثل هذه المعلومات الواقع بدقة، وتكون محايدة خالية من الأخطاء لتدعيم الخصائص التعزيزية، فالخصائص الأساسية والتعزيزية التي تنعكس بدورها على بيئة المعلومات المحاسبية.

٣/ دور معيار COBIT في إدارة مخاطر تكنولوجيا المعلومات:

أصدر هذا المعيار من قبل معهد حوكمة تكنولوجيا المعلومات، وذلك لربط أهداف الشركة بأهداف تكنولوجيا المعلومات؛ حيث يكون هذا المعيار بمثابة لغة مشتركة بين رجال الأعمال للتواصل الفعال مع بعضهم، فهو يُعد من أفضل الممارسات لإدارة تكنولوجيا المعلومات، حيث يعمل على تعزيز سياسات وممارسات فعالة، وذلك للرقابة على تكنولوجيا المعلومات، ويعمل على إضافة قيمة حقيقية للشركة من تبني تكنولوجيا المعلومات في الشركة، ويعمل على المواءمة بين تكنولوجيا المعلومات والأهداف الاستراتيجية للشركة.

وتم تطوير هذا المعيار بالتعاون والاتفاق مع جمعية الرقابة والمراجعة وأنظمة المعلومات Information Systems Audit and Control Association ، وذلك بإصدار النسخة الخامسة من هذا المعيار؛ لتفعيل المقاييس الأمنية والعمليات وإجراءات الرقابة، حيث إنها تساهم في تعزيز وتحسين نتائج الأعمال، واتخاذ القرار بوضع استراتيجية شاملة، حيث إن تشتمل تلك النسخة على مجموعة من الإصدارات؛ وذلك لتوفير الإرشادات سواء كانت للمتخصصين أو الأطراف الأخرى على جميع المستويات المختلفة للشركة، لكيفية استخدام COBIT لدعم تكنولوجيا المعلومات، ،وتتمثل هذه الإصدارات في الآتي (خليل وإبراهيم، ٢٠١٣؛ دهمش أبوزر، ٢٠٠٥) (Stroud, 2012; Babb, 2013; Alsaleem & Husin, 2023):

- **COBIT 5 دليل المساعدة: وتشتمل هذه المجموعة على COBIT 5 لتمكين العمليات، COBIT 5 لتمكين المعلومات:**
  - **COBIT 5 لتمكين العمليات:** يوضح هذا الإصدار استخدام عناصر التمكين وذلك لإدارة المخاطر عمليًا بشكل فعال، ومواءمة عناصر COBIT مع معايير تكنولوجيا

المعلومات، وإدارة مخاطر الشركة ذات الصلة بتكنولوجيا المعلومات، كما تُمكن الشركة من التخطيط لإدامة وظيفة إدارة المخاطر، وتحليلها والمساهمة في تحسين نتائج الأعمال، وعملية اتخاذ القرارات الاستراتيجية، ويقدم أيضًا إرشادات حول كيفية إعداد ثقافة المخاطر الملاءمة للشركة وتقييمها.

- **COBIT 5 لتمكين المعلومات:** حيث يركز هذا الإصدار على المعلومات كأداة تمكين؛ لإرشاد ومساعدة المستخدمين مع الفكر المنظم لإدارة المعلومات بغض النظر عن نوع الشركات.

- **COBIT 5 توجيه المتخصصين: وتتضمن تلك المجموعة على: COBIT 5 للتطبيق، COBIT 5 لأمن المعلومات، COBIT 5 للتأكيد، COBIT 5 للمخاطر، COBIT 5 لتقييم البرنامج.** ويتضمن هذا الإصدار عدد من المنتجات؛ لمعالجة الموضوعات الرئيسية مثل تكنولوجيا الشبكات ومعالجة القضايا.
- **فوائد COBIT 5:**

يشتمل هذا الإصدار من معيار COBIT على الممارسات والأدوات المقبولة عالميًا، والأساليب التحليلية التي من الممكن أن تساعد أي شركة لإدارة تكنولوجيا المعلومات بفعالية؛ وذلك من خلال المبادئ المحققة من هذا الإصدار، والتي تتمثل في الآتي (Efe, 2013; Meadows, 2014; Babb, 2013; **https://m.isaca.org/**) :

المبدأ الأول: تلبية احتياجات أصحاب المصالح: من الضروري تحديد أهداف الشركة بدقة، وربطها بأهداف واحتياجات أصحاب المصالح بأفضل طريقة ممكنة.

المبدأ الثاني: تغطية الشركة من البداية إلى النهاية: يجب أن تنتقل الشركات من إدارة تكنولوجيا المعلومات من حيث التكلفة إلى إدارة تكنولوجيا المعلومات كأصل، وذلك لتشمل أي أصل سواء كان ملموس أو غير ملموس؛ لتحقيق أهداف تكنولوجيا المعلومات التي تعتبر جزءًا وثيق من أهداف الشركة.

المبدأ الثالث: تنفيذ إطار متكامل موحد: أي يمكن لإطار حوكمة واحد متكامل مساعدة الشركات على تقديم القيمة المثلى من موارد تكنولوجيا المعلومات.

المبدأ الرابع: تبني أسلوب كلي: تتطلب حوكمة تكنولوجيا المعلومات في الشركات نهجًا شاملاً، يأخذ في الاعتبار العديد من العوامل التي تعرف باسم العوامل المساعدة، تبنى

COBIT 5 سبع عوامل، فهي مهمة لنجاح حوكمة تكنولوجيا المعلومات (العمليات والهياكل التنظيمية والسلوك والأخلاقيات والثقافة والأطر والمبادئ والسياسات والمعلومات والبنية التحتية والخدمات والتطبيقات والكفاءات والمهارت البشرية).

المبدأ الخامس: فصل الحوكمة عن الإدارة: من أجل ضمان تحقيق الأهداف، لذلك من الضروري تقييم احتياجات أصحاب المصالح، وتحديد الاتجاه من خلال تحديد أولويات المهام، واتخاذ القرارات، ومراقبة الأداء، والالتزام والتقدم، بناءً على نتائج أنشطة الحوكمة.

حيث يساعد ذلك مديري الشركات ومديري تكنولوجيا المعلومات على حماية وسلامة أمن المعلومات الخاصة بالشركة، وتحقيق الفوائد التالية:

- تحديد المخاطر بدقة، وقياس النجاح في مدى معالجة المخاطر.
- فهم أفضل لمدى تأثير المخاطر على الشركة.
- توجيهات وإرشادات حول كيفية إدارة المخاطر.
- التعرف على كيف يتم الاستفادة من الاستثمارات المتعلقة بممارسات وأساليب إدارة مخاطر تكنولوجيا المعلومات.
- فهم مدى فعالية إدارة مخاطر تكنولوجيا المعلومات في تعزيز القيمة مع فعالية الأعمال والكفاءة، وتحسين الجودة، وتقليل التكاليف.
- تحسين الاتصال بين جميع أصحاب المصالح الداخليين والخارجيين.
- تطوير الوعي بالمخاطر داخل الشركة.

٤/ دور معايير الأيزو في تحقيق أمن وجودة المعلومات:

معايير الأيزو هي مجموعة من المعايير أصدرتها المنظمة الدولية للمعايير International Organization for Standardization، وتم تطويرها بالتعاون مع اللجنة الكهروتقنية الدولية International Electro Technical Commission وتقدم هذه المعايير مبادئ توجيهية وممارسات؛ لإدارة أمن المعلومات، وأيضًا لاختيار وتنفيذ وإدارة الضوابط الأمنية، تنبع أهمية هذه المعايير لأسباب عديدة، بما في ذلك ما تتعرض له نظم المعلومات المحاسبية الإلكترونية من مخاطر، تؤثر عليها وعلى مخرجاتها المتمثلة في المعلومات المحاسبية، فيجب على الشركات تعزيز الجهود والضوابط الأمنية، والحفاظ على نظام أمن المعلومات، من

خلال الالتزام بمثلث أمن المعلومات المتمثل في (هاشم، ٢٠٠٦؛ نصيف، ٢٠١٢ ;International Organization for Standardization, 2013 ; Haren, 2019):

السرية والموثوقية: يعني عدم اطلاع أي شخص على تلك المعلومات إلا من يهمهم الأمر، وذلك للحفاظ على خصوصية وسرية المعلومات والثقة فيها.

التكاملية وسلامة المحتوى: حماية وأمن المعلومات أثناء نقلها وتخزينها وتبادلها من التحريف فيها أو تلف البيانات أو تشويهها؛ مما يجعلها غير كاملة وبالتالي يكون لا منفعة منها.

توفير المعلومات في الوقت المناسب: يتم توفير المعلومات للأطراف المعنية في الوقت المناسب؛ حتى لا تفقد تلك المعلومات أهميتها.

حيث ترى الباحثة أن ضوابط الإلتزام بمثلث أمن المعلومات تتفق مع الخصائص النوعية لجودة المعلومات المحاسبية الواردة في الإطار المفاهيمي لمعايير التقارير المالية الدولية. وبالتالي فالإلتزام بهذه الضوابط يضمن تحقيق جودة المعلومات المحاسبية بما يتفق مع معايير التقارير المالية الدولية.

ويعتبر إصدار معايير الأيزو (ISO/IEC 27000) من أفضل المعايير في تحسين كفاءة وفعالية أمن المعلومات، وذلك لتقديمها مجموعة من الضوابط الأمنية في العديد من الشركات، وهي من المعايير الدولية المتميزة بالمرونة، بما يتوافق مع جميع الشركات سواء كانت حكومية أو خاصة، حيث بدأ إصدار تلك المعايير في عام ٢٠١٣، حيث تقوم الشركة بدراسة المخاطر المتعلقة بمعلوماتها وتحديدها، ومن ثم إنشاء نظام أمن معلومات يقلل المخاطر، وقابل للتطوير بناءً على منهجية واضحة وموثقة.

المبادئ الرئيسية التي تحكم سلسلة معايير (ISO/ IEC 27):

- تشجيع الشركة على تقييم مخاطر أمن المعلومات الخاصة بها.
- ينبغي على الشركة تنفيذ ضوابط أمن المعلومات الملاءمة وفقا لاحتياجاتها.
- يجب أخذ الأدلة والتوجيهات من المعايير ذات الصلة.
- تنفيذ التغذية المرتدة المستمرة واستخدام الخطط، وهل تحقق المخطط بالفعل ؟.

الإصدارات الحديثة من ISO/IEC27 ودورها في أمن معلومات النظام المحاسبي الإلكتروني:

أ) معيار (ISO/ IEC 27001: 2013): تم إصدار هذا المعيار ٢٥ سبتمبر عام ٢٠١٣ ليحل محل ISO/ IEC 2005 وهو يحدد أنظمة إدارة أمن المعلومات وتنفيذها، وعلاوة على ذلك فإنه يشمل متطلبات تقييم ومعالجة مخاطر أمن المعلومات، فهذا الإصدار يناسب كلًا من المديرين والإدارة التنفيذية المسئولة عن أمن وسرية المعلومات، بالإضافة إلى ذلك يساعد الشركات على إدارة وحماية أصول المعلومات المادية.

إدارة مخاطر أمن المعلومات: هي عملية تحديد مواطن الضعف المتمثلة في التهديدات والمخاطر، التي تشكل خطرًا على المعلومات التي تستخدمها الشركة في تحقيق أهدافها، واتخاذ القرارات بشأن الإجراءات المضادة التي ينبغي اتخاذها؛ للحد من المخاطر عند مستوى مقبول (Pong, 2017).

ب) معيار (ISO/ IEC 27002: 2013): تم إصدار هذا المعيار لتحديد الضوابط الأمنية، في إطار تنفيذ إدارة أمن المعلومات، مع الأخذ في الاعتبار بيئة مخاطر أمن المعلومات للشركة؛ وذلك استنادًا إلى **ISO/ IEC 27001**، والغرض من هذا المعيار هو تطوير المبادئ التوجيهية لمعايير أمن المعلومات التنظيمية وأمن المعلومات الفعال، علاوة على ذلك يضمن للإدارة وأصحاب المصلحة الآخرين أن أصول الشركة آمنة بشكل معقول وحمايتها من الضرر (International Organization for Standardization, 2016).

ج) **(ISO/IEC 27050: 2016):** يسمى هذا المعيار الإفصاح الإلكتروني والغرض من ISO/IEC 27050 الإفصاح عن المعلومات المخزنة إلكترونيًا. ويوضح كيف يمكن للقائمين بالعمل داخل الشركة تحديد المخاطر المتعلقة بالإفصاح الإلكتروني، ووضع سياسات متعلقة بالإفصاح الإلكتروني، والتحقق من الالتزام بالمتطلبات الداخلية والخارجية للإفصاح الإلكتروني، ويحدد المعايير الأخرى ذات الصلة وكيفية ارتباطها والتفاعل مع أنشطة الإفصاح الإلكتروني. فهذا المعيار له قيمة جوهرية لأي شركة لديها أنظمة رقمية، وأيضًا توفير التوجيهات والإرشادات بشأن الطرق التي يجب على الشركة اتباعها للإفصاح الإلكتروني وتنفيذه، ويقدم أيضًا للشركة أسلوب يتم اختباره لمساعدة الشركة على تقليل التكاليف والإخفاقات.

ويتطلب هذا المعيار تنفيذ تدابير وقائية؛ لحماية المعلومات الإلكترونية المخزنة من عمليات الاختراق. فالإفصاح الإلكتروني: هو عملية الإفصاح عن المعلومات المخزنة إلكترونيًا ذات الصلة (International Organization for Standardization, 2016).

ويوجد أيضًا أكثر من إصدار لهذا المعيار يتعلق بتوفير المبادئ التوجيهية لتنفيذ نظام إدارة أمن المعلومات ISO/ IEC 27003، ومراقبة وقياس وتحليل وإنشاء نظام إدارة وأمن المعلومات ISO/ IEC 27004، وإدارة مخاطر أمن المعلومات ISO/ IEC 27005.

حيث أشارت دراسة العادلي (٢٠٢٣) إلى أن حوكمة تكنولوجيا المعلومات عامل أساسي من عوامل نجاح أي شركة، وذلك لما تساهم به من قيمة لأعمالها، سواء كان على المستوى التشغيلي أو الاستراتيجي؛ مما يضمن استدامة الشركة على المدى الطويل، بالإضافة إلى ذلك، تجدر الإشارة إلى أ أمن المعلومات إحدى مهام حوكمة تكنولوجيا المعلومات.

ترى الباحثة أن الإلتزام بتوجيهات ومبادئ معايير الأيزو له دور فعال وجوهري في سلامة وأمن المعلومات، حيث تعتبر سلسلة معايير ISO/ IEC 27 من أكفء معايير الأيزو لحماية وأمن المعلومات، وذلك من خلال تحديد المخاطر التي تعوق الشركة في تحقيق أهدفها، وتطوير المبادئ التوجيهية لأمن المعلومات، وأهم ما يميز هذه المعايير المرونة، أي أنها تتماشى مع جميع أنواع الشركات سواء كانت حكومية أو قطاع أعمال عام أو خاص، ويتضح أيضًا أن هناك علاقة تكاملية بين إصدار ISO/ IEC 27040 الخاص بأمن التخزين وإصدار ISO/ IEC 27050 الخاص بالإفصاح الإلكتروني، فإفصاح ونشر المعلومات على الإنترنت يعتمد على أمن وسلامة المعلومات المخزنة إلكترونيًا لتوفير خصائص جودة المعلومات.

حيث أكد كلاً من (Rodriguez, 2015; King, 2017) على ضرورة حصول المدراء على فهم أفضل وأعمق لنظم المعلومات المحاسبية، وعلاوة على ذلك إدارة وأمن تلك النظم من مخاطر تكنولوجيا المعلومات بأسلوب فعال، وذلك من خلال COBIT 5 و ISO/ IEC 27، وهناك تداخل وتكامل بين تلك المعايير؛ من أجل معالجة المخاوف الإدارية والأمنية في مجال تكنولوجيا المعلومات، حيث تقدم معايير الأيزو سلسلة ISO/ IEC 27 توصيات بأفضل الممارسات بشأن نظم إدارة أمن المعلومات مع التركيز على المخاطر والضوابط، وعلى الرغم من أن هذه المعايير تحدد أفضل الممارسات، فإنها تفصل عن سياق تطبيقها في تلبية متطلبات أصحاب المصلحة، أما معيار COBIT 5 هو إطار عمل لحوكمة وإدارة تكنولوجيا المعلومات للشركات، وتوفير أسلوب شامل لإدارة الأمن مع التركيز على مختلف احتياجات أصحاب المصلحة، ويركز على الفصل بين الحوكمة والإدارة وكيفية تأثيرهم على نظام إدارة أمن المعلومات، في حين أن سلسلة ISO/ IEC 27 تركز على القضايا المتعلقة بنظام إدارة أمن المعلومات، فهذه السلسة

تضم ١٦ معيار لفعالية هذا النظام، ومع ذلك فإن السلسلة لا تغطي قضايا الإدارة أو مراقبة التكاليف، أما COBIT 5 فإنه يعالج هذه القضايا وإعطاء اهتمام خاص للميزانية والتكاليف وإدارة الموارد البشرية والعلاقات، واتفاقات الخدمات الرئيسية، وإدارة الموردين.

٥/ أثر معايير حوكمة تكنولوجيا المعلومات على تحقيق جودة المعلومات المحاسبية وفقًا لـ IFRS.

لقد سبقت الإشارة إلى أن جودة المعلومات المحاسبية تتحقق في ضوء توفير الخصائص النوعية الواردة في الإطار المفاهيمي لمعايير التقارير المالية IFRS، وبالتالي فإن وجود هذه الخصائص سوف يؤدي إلى تحسين جودة المعلومات المحاسبية، ولكن مخاطر تكنولوجيا المعلومات تحد من توفير هذه الخصائص، وتوضح الباحثة دور معايير حوكمة تكنولوجيا المعلومات في إدارة هذه المخاطر بالقدر الذي يوفر الخصائص النوعية لجودة المعلومات المحاسبية، ويمكن تحديد هذا الأثر من خلال الآتي (سليمان، ٢٠١٩):

- **الملاءمة:** وتعني تقديم المعلومات المفيدة للمستخدمين، وتحقيق القدرة التنبؤية لها والتي من خلالها يستطيع اتخاذ القرارات، فمن خلال تطبيق مبادئ COBIT 5 يمكن تحديد احتياجات أصحاب المصالح، حيث تستطيع الشركة تحديد احتياجات المستخدمين من المعلومات الملاءمة بالنسبة لهم.
- **الأهمية النسبية:** تعتبر الأهمية النسبية جانبًا مهمًا من جوانب الملاءمة، وتكون المعلومات هامة بالنسبة للمستخدمين، فالهدف من تطبيق معايير حوكمة تكنولوجيا المعلومات هو إضافة قيمة حقيقية للشركة، وتحقيق تلك القيمة في مخرجات النظام المحاسبي، الذي يعتبر من أهم النظم الموجودة بالشركة، حيث إن توفير معلومات مفيدة ومهمة بالنسبة للمستخدمين يعتبر قيمة حقيقية لهذا النظام.
- **التمثيل الصادق:** وهو أن تعبر هذه المعلومات بصدق عن المعاملات التي قامت بها الشركة، ويجب ألا تتضمن أي شكل من أشكال التحريف سواء كان عن عمد أو غير عمد، ويتحقق ذلك من خلال أمن وسلامة المعلومات، من خلال المبادئ التوجيهية التي توفرها معايير الأيزو لأمن المعلومات وسلامتها من أي تحريف، ويعتبر المعيار الدولي ISO/ IEC 27 وإصداراته من أفضل المعايير؛ لتعزيز كفاءة وفعالية أمن المعلومات؛ وبالتالي حمايتها المخاطر التي تجعلها تفقد مصداقيتها.

- **المقــارنة:** أي قابلية المعلومات الناتجة من النظام المحاسبي للمقارنة مع معلومات مشابهة؛ لاتخاذ القرارات الرشيدة من قبل مستخدميها، ولكن المخاطر التي تتعرض لها تلك المعلومات تجعلها غير متماثلة؛ وبالتالي يصعب مقارنتها، والهدف الأساسي من تطبيق معيار COBITالذي يعتبر من أهم آليات حوكمة تكنولوجيا المعلومات هو إدارة مخاطر تكنولوجيا المعلومات، فهو يوفر ممارسات جيدة للرقابة على تكنولوجيا المعلومات؛ لتحقيق فعالية إدارة المخاطر، وذلك لحماية المعلومات الناتجة من النظام المحاسبي الإلكتروني.
- **التحقــق:** يجب على المستخدمين التأكد من أن المعلومات المحاسبية تعبر بصدق عن المعاملات المستهدف التعبير عنها، ولكن تعرض هذه المعلومات للمخاطر قد تثير الشكوك لدى المستخدمين حول مدى صدق هذه المعلومات، ولكن أمن المعلومات التي تحققه معايير الأيزو يضمن سلامة محتوى تلك المعلومات وشفافيتها؛ فهو يوفر سلامة وأمن المعلومات في جميع مراحل جمع المعلومات، وتعزيز الشفافية خطوة أساسية من خطوات تطبيق حوكمة تكنولوجيا المعلومات، وأيضًا تعتبر من مبادئ الحوكمة.
- **التوقيــت المناســب:** يؤثر توفير وإتاحة المعلومات في الوقت المناسب على قرارات المستخدمين التي يتخذونها، لذلك جعلت المنظمة الدولية لمعايير الأيزو توفير المعلومات في الوقت المناسب من أهم زوايا مثلث أمن المعلومات، حيث يعتبر من أهم خصائص جودة المعلومات المحاسبية.
- **القابليــة للفهــم:** أي يتم عرض والإفصاح عن المعلومات بشكل واضح ومبسط قابل للفهم من جانب مستخدميه، فتعرض تلك المعلومات لمخاطر تكنولوجيا المعلومات قد يشوهها ويجعلها غير مفهومة وبالتالي لا يضيف أي قيمة لمستخدميها، لكن هدف تطبيق آليات حوكمة تكنولوجيا المعلومات هو إضافة قيمة حقيقية من استثمار تكنولوجيا المعلومات، حيث يهدف إطار COBIT إلى المحافظة على معلومات عالية الجودة لدعم اتخاذ القرارات وتحقيق التميز التشغيلي من استثمار تكنولوجيا المعلومات

ترى الباحثة من خلال العرض السابق لدور معايير حوكمة تكنولوجيا المعلومات في تحقيق جودة المعلومات المحاسبية وفق IFRS، أن الخصائص النوعية للمعلومات المحاسبية الواردة في الإطار المفاهيمي لمعايير التقارير المالية الدولية، هي مقياس لمدى تحقيق جودة تلك المعلومات، وتتحقق تلك الخصائص بتطبيق معايير حوكمة تكنولوجيا لما توفره من مبادئ وتوجيهات إرشادية تضمن أمن وحماية وسلامة المعلومات، والوصول بمخاطر تكنولوجيا المعلومات إلى مستوى مقبول لايؤثر على خصائصها؛ بما يجعلها لا تفقد قيمتها لمستخدميها. حيث يعتبر الهدف الأساسي لحوكمة تكنولوجيا المعلومات هو تعزيز القيمة المثلى من استخدام تكنولوجيا المعلومات، وتعزيز تلك القيمة يتحقق للنظام المحاسبي بتوفير معلومات تتفق مع خصائص معايير التقارير المالية الدولية، وبالتالي يوجد توافق بين أهداف كلاً من معايير التقارير المالية الدولية ومعايير حوكمة تكنولوجيا المعلومات.

٦/ الدراسة الميدانية:

قامت الباحثة بتوزيع قوائم الاستقصاء (٢٥٠) قائمة على مجتمع الدراسة والذي يشمل: أعضاء هيئة التدريس، مديري شركات تكنولوجيا المعلومات، مديري شركات قطاعات أخرى، مكاتب المحاسبة والمراجعة، الهيئة العامة للرقابة المالية.

جدول رقم (١) التوزيع التكراري والنسبي للعينة حسب الوظيفة

الـوظيفـة	التكـرار	النسبـة
أعضاء هيئة التدريس	٤٦	٢٦
مديري شركات تكنولوجيا المعلومات	٣٨	٢٢
مديري شركات المساهمة	٣١	١٨
مكاتب المحاسبة والمراجعة	٣٧	٢١
الهيئة العامة للرقابة المالية	٢٢	١٣
الإجمـالي	١٧٤	%١٠٠

ثم قامت الباحثة بتفريغ بيانات قوائم الاستقصاء الصالحة للتحليل وتحليها واساخلاص النتائج من خلال تطبيق بعض الأساليب الاحصائية اللازمة والملائمة. والتي تتمثل فيما يلي:

١- اختبار الصدق والثبات.
٢- التحليل الوصفي للبيانات.
٣- اختبار فريدمان.
٤- معـامـل ارتباط سبيرمان.
٥- اختبار كروسكال وايلز (Kruskal Wallis Test).

١- اختبار الصدق والثبات:

جدول رقم (٢) نتائج التحليل الإحصائي اختبار ألفا كرونباخ لمعاملي الثبات والصدق لأسئلة الاستبيان

محـاور الفرض	عدد الفقرات	معامل الثبات	معامل الصدق
أهداف معايير COBIT.	٦	,٨٠٢	,٨٩٦
دور معايير COBIT في إدارة مخاطر تكنولوجيا المعلومات.	١١	,٩٠٧	,٩٥٢
دور معايير الأيزو في تحقيق أمن وجودة المعلومات المحاسبية.	١١	,٨٩٩	,٩٤٨
مدى تأثير تطبيق معايير حوكمة تكنولوجيا المعلومات على جودة المعلومات المحاسبية وفقًا للخصائص النوعية للمعلومات المحاسبية الواردة في معايير التقارير المالية الدولية.	١٦	,٩٠٩	,٩٥٤

(*) معامل الصدق هو الجذر التربيعي لمعامل الثبات.

يتضح من الجدول السابق أن معاملي الثبات والصدق يقتربا من الواحد الصحيح مما يشير إلى أن التناسق الداخلي بين أسئلة القائمة يُعد قوياً ومقبولاً بدرجة كبيرة، أي أن الارتباط بين الإجابات مقبولاً إحصائيًا وهذا يعني إمكانية الاعتماد على نتائج القائمة والاطمئنان إلى مصداقيتها.

٢- التحليل الوصفي للبيانات:

جدول رقم (٣) التحليل الوصفي لنتائج آراء العينة

البيان	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	قيمة t	مستوى الدلالة Sig.
أهداف معايير COBIT.	٤,١	,٤٦٩	موافق تمامًا	٣٠,١	,٠
دور معايير COBIT في إدارة مخاطر تكنولوجيا المعلومات.	٤,٠	,٤٦١	موافق	٢٧,١	,٠
دور معايير الأيزو في تحقيق أمن وجودة المعلومات المحاسبية.	٤,١	,٤٣٤	موافق تمامًا	٣٢,٨	,٠
مدى تأثير تطبيق معايير حوكمة تكنولوجيا المعلومات على جودة المعلومات المحاسبية المالية وفقًا للخصائص النوعية للمعلومات المحاسبية الواردة في معايير التقارير المالية الدولية.	٤,١	,٤٠٥	موافق تمامًا	٣٦,٧	,٠

يلاحظ من الجدول السابق:

أن مستوى الدلالة أقل من ٠٥, مما يعني وجود دلالة أي أنه تمت الموافقة على جميع العناصر حول أهداف معايير COBIT.

أن مستوى الدلالة أقل من ٠٥, مما يعني وجود دلالة أي أنه تمت الموافقة على جميع العناصر حول دور معايير COBIT في إدارة مخاطر تكنولوجيا المعلومات.

أن مستوى الدلالة أقل من ٠٥, مما يعني وجود دلالة أي أنه تمت الموافقة على جميع العناصر حول دور معايير الأيزو في تحقيق أمن وجودة المعلومات المحاسبية.

أن مستوى الدلالة أقل من ٠٥, مما يعني وجود دلالة أي أنه تمت الموافقة على جميع العناصر حول تأثير تطبيق معايير حوكمة تكنولوجيا المعلومات على جودة المعلومات المحاسبية وفقًا للخصائص النوعية للمعلومات المحاسبية الواردة في معايير التقارير المالية الدولية.

٣- اختبار فريدمان:

جدول رقم (٤) اختبار فريدمان

البيان	القيمة المحسوبة كاي تربيع	مستوى الدلالة Sig
أهداف لمعايير COBIT.	٢١٤,٠٩	,٠
دور معايير COBIT في إدارة مخاطر تكنولوجيا المعلومات.	١٢٨,٨٨	,٠
دور معايير الأيزو في تحقيق أمن وجودة المعلومات المحاسبية.	٣٥٢,٠٤	,٠
تأثير تطبيق معايير حوكمة تكنولوجيا المعلومات على جودة المعلومات المحاسبية المالية وفقًا للخصائص النوعية للمعلومات المحاسبية الواردة في معايير التقارير المالية الدولية.	٥٨١,٧٣	,٠

يتضح أن السؤال الأول: مستوى الدلالة أقل من ٠٥, مما يدل على وجود فروق معنوية في الأهمية النسبية حول أهداف معايير COBIT حيث يأخذ أعلى متوسط رتب عنصر الأهمية الآتي "تحقيق التميز التشغيلي من خلال تطبيق تكنولوجيا المعلومات" بينما يأخذ أقل متوسط رتب عنصر الأهمية الآتي "تحسين خدمات تكاليف تكنولوجيا المعلومات".

يتضح أن السؤال الثاني: مستوى الدلالة أقل من ٠٥, مما يدل على وجود فروق معنوية في الأهمية النسبية حول دور معايير COBIT في إدارة مخاطر تكنولوجيا المعلومات حيث يأخذ أعلى متوسط رتب عنصر الأهمية الآتي "توجيهات أفضل حول كيفية إدارة المخاطر" بينما يأخذ أقل متوسط رتب عنصر الأهمية الآتي "تحسين التواصل بين جميع أصحاب المصلحة الداخليين والخارجيين".

يتضح أن السؤال الثالث مستوى الدلالة أقل من ٠٥, مما يدل على وجود فروق معنوية في الأهمية النسبية حول دور معايير الأيزو في تحقيق أمن وجودة المعلومات المحاسبية حيث يأخذ أعلى متوسط رتب عنصر الأهمية الآتي "حماية انظمة البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات" بينما يأخذ أقل متوسط رتب عنصر الأهمية الآتي "تقديم نهج لمساعدة الشركة على تقليل التكاليف والإخفاقات".

يتضح أن السؤال الرابع مستوى الدلالة أقل من ٠٥, مما يدل على وجود فروق معنوية في الأهمية النسبية حول تأثير تطبيق معايير حوكمة تكنولوجيا المعلومات على جودة المعلومات المحاسبية وفقًا للخصائص النوعية للمعلومات المحاسبية الواردة في معايير التقارير المالية الدولية حيث يأخذ أعلى متوسط رتب عنصر الأهمية الآتي" أن تؤثر المعلومات على قرارات المستخدمين" بينما يأخذ أقل متوسط رتب عنصر الأهمية الآتي "المعلومات يتم إعدادها وفقًا للأسس والمبادئ المحاسبية المتعارف عليها".

٤- معـامـل ارتباط سبيرمان:

جدول رقم (٥) معامل ارتباط سبيرمان واختبار االمعنوية

العلاقـات بيـن المتغيـرات	معامل الارتباط	التفسيـر	مستوى الدلالة Sig.	مدى المعنوية
تطبيق معايير حوكمة تكنولوجيا المعلومات وتحقيق جودة المعلومات المحاسبية وفقًا لمعايير التقارير المالية الدولية.	,٧٣	توجد علاقة طردية قوية	٠	معنوي

اختبار الفرض: والذي ينص على أن "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تطبيق معايير حوكمة تكنولوجيا المعلومات وتحقيق جودة المعلومات المحاسبية وفقًا لمعايير التقارير المالية الدولية".

يتضح من الجدول السابق أنه يوجد ارتباط (علاقة) طردية قوية بين تطبيق معايير حوكمة تكنولوجيا المعلومات وتحقيق جودة المعلومات المحاسبية وفقًا لمعايير التقارير المالية الدولية، كما أن الارتباط معنوي عند مستوى معنوية ٠٥,، مما يؤكد صحة الفرض البديل والذي ينص على أنه "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تطبيق معايير حوكمة تكنولوجيا المعلومات وتحقيق جودة المعلومات المحاسبية وفقًا لمعايير التقارير المالية الدولية".

٥- اختبار كروسكال وايلز (Kruskal Wallis Test).

جدول رقم (٧) قياس التباين في آراء فئات العينة

متوسط الرتب لمجموعات العينة					قيمة إحصائية الاختبار	مستوى الدلالة Sig.	مدى المعنوية
مديري شركات تكنولوجيا المعلومات	مديري شركات قطاعات أخرى	أعضاء هيئة التدريس	مكاتب محاسبة ومراجعة	الهيئة العامة للرقابة المالية			
أهداف لمعايير COBIT.							
٨٧,٠	٩٦,٠	٨٥,٣	٨٨,٤	٧٩,٦	١,٥	,٨١٩	غير معنوي
دور معايير COBIT في إدارة مخاطر تكنولوجيا المعلومات.							
٧٩,٥	٨٥,٥	٨٥,٦	٩٧,٢	٩١,٩	٢,٦	,٦٢١	غير معنوي
دور معايير الأيزو في تحقيق أمن وجودة المعلومات المحاسبية.							
٧٧,٩	٩٨,٧	٩٠,٧	٨٠,٤	٩٣,٧	٤,٢	,٣٨٢	غير معنوي
مدى تأثير تطبيق معايير حوكمة تكنولوجيا المعلومات على جودة المعلومات المحاسبية وفقًا للخصائص النوعية للمعلومات المحاسبية الواردة في معايير التقارير المالية الدولية.							
٨٠,٦	٩٧,٨	٩٤,٩	٧٩,٩	٨٢,٣	٤,١	,٣٩٥	غير معنوي

من الجدول السابق تتضح النتائج التالية:

- لا توجد فروق معنوية بين آراء فئات العينة حول السؤال الأول: ما مدى أهمية تطبيق حوكمة تكنولوجيا المعلومات؟ وذلك حسب الوظيفة عند مستوى معنوية أكبر من ٠٥,, وهذا يدل على اتفاق آراء فئات العينة.
- لا توجد فروق معنوية بين آراء فئات العينة حول السؤال الثاني: هل تتحقق هذه الأهداف من تطبيق حوكمة تكنولوجيا المعلومات؟ وذلك حسب الوظيفة عند مستوى معنوية أكبر من ٠٥,, وهذا يدل على اتفاق آراء فئات العينة.

- لا توجد فروق معنوية بين آراء فئات العينة حول السؤال الثالث: هل تنفيذ هذه الخطوات يؤدي إلى تطبيق حوكمة تكنولوجيا المعلومات بفعالية؟ وذلك حسب الوظيفة عند مستوى معنوية أكبر من ٠,٠٥ وهذا يدل على اتفاق آراء فئات العينة.

٧/ نتائج البحث:

انتهت الدراسة بشقيها النظري والميداني إلى مجموعة من النتائج أهمها ما يلي:

١- يساعد معيار COBIT الشركة في التخطيط الجيد لإدارة المخاطر وتحليلها وتقييمها من خلال تقديم إرشادات وتوجيهات للقائمين على العمل والمتخصصين وذلك للموازنة بين العوائد والمخاطر الناجمة عن تكنولوجيا المعلومات.

٢- توفر معايير الأيزو الضوابط والإجراءات والتدابير الأمنية التي تضمن سلامة وأمن المعلومات لتوفير الخصائص النوعية لجودة المعلومات المحاسبية.

٣- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تطبيق معايير حوكمة تكنولوجيا المعلومات وتحقيق جودة المعلومات المحاسبية وفقًا لمعايير التقارير المالية الدولية".

٨/ توصيات البحث:

يتم عرض التوصيات في إطار ما جاء في التأصيل النظري والميداني، كما يلي:

١- زيادة اهتمام الجهات الإشرافية والرقابية مثل الهيئة العامة للرقابة المالية على تكنولوجيا المعلومات لإدارة مخاطر التطور التكنولوجي، وذلك من خلال زيادة توعية الشركات بتطبيق التوجيهات الإرشادية والمبادئ الواردة في معيار COBIT، ومعايير الأيزو، وذلك لإدارة المخاطر وحماية أمن وسلامة المعلومات على نحو فعال.

٢- ضرورة اهتمام الهيئات المصدرة للمعايير المحاسبية الدولية بأمن وسلامة المعلومات المنشورة إلكترونيًا حتى تتوافر فيها الخصائص النوعية لجودة المعلومات المحاسبية، ويتحقق ذلك من خلال ما يلي:

- إصدار معيار محاسبي يلزم تطبيق لغة XBRL في نشر المعلومات إلكترونيًا.
- الإلزام بتطبيق معايير حوكمة تكنولوجيا المعلومات وإصدار معيار محاسبي لتلك المعايير يحكم العمل بها في النظام المحاسبي.

٩/ مجالات البحث المقترحة:

١- إطار مقترح لتطوير معايير التقارير المالية الدولية لتفعيل جودة المعلومات المحاسبية الإلكترونية في ظل استخدام تكنولوجيا المعلومات.

٢- إطار مقترح للتكامل بين حوكمة تكنولوجيا المعلومات والمراجعة الداخلية لتفعيل نظام الرقابة الداخلي الإلكتروني.

٣- دور حوكمة أمن المعلومات في الحد من التلاعب المالي الإلكتروني.

قائمة المراجع

أولاً: مراجع باللغة العربية:

أبو المعاطي، منى حسن، (٢٠١٤)، "أثر الامتثال لمعايير التقارير المالية الدولية IFRSعلى تعزيز كفاءة استثمار رأس المال في المشروعات الصغيرة والمتوسطة"، **بحث مقدم للمؤتمر الأكاديمي والمهني السنوي الخامس**، كلية التجارة، جامعة القاهرة، ص ص١٠-١١ .

أبو شديدة، أيمن عمر فتح الله ، (٢٠١٦)، "حوكمة تكنولوجيا المعلومات وأثرها على فجوة التوقعات في نظم المعلومات المحاسبية الإلكترونية- دراسة ميدانية"، **رسالة ماجستير في المحاسبة**، كلية التجارة، جامعة طنطا، ص ص ١-٢١١.

الحسناوي، عقيل حمزة حبيب & الموسوي، إنعام محسن ، (٢٠١٧)، "دور حوكمة تكنولوجيا المعلومات في تقليل مخاطر تدقيق نظم المعلومات المحاسبية الإلكترونية في ظل إطار عمل COBIT للرقابة الداخلية"، **مجلة كلية الإدارة والاقتصاد للدراسات الاقتصادية والإدارية والمالية**، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الكوفة، العراق، المجلد ٩، العدد ٣، ص ص ١-٢٤.

العادلي، مرفت علي محمود،(٢٠٢٣)، "دعم المراجعة الداخلية المبنية على المخاطر بآليات حوكمة تكنولوجيا المعلومات وفقًا لإطار (NIST 800-37) للرقابة الداخلية انعكاسه على تقارير الأجهزة العليا للرقابة"، **مجلة الفكر المحاسبي**، كلية التجارة، جامعة عين شمس، مجلد ٢٧، العدد ٢، ص ص ٤٣-٩٢.

الهيئة السعودية للمحاسبين القانونيين ، (٢٠١٨)، "**المعايير الدولية للتقرير المالي والمعتمدة في المملكة العربية السعودية**"، الرياض، ص ص٦٣- ٦٧.

خليل، علي محمود مصطفى & إبراهيم، منى مغربي محمد، "الدور التأثيري لحوكمة أمن المعلومات في الحد من مخاطر نظم المعلومات المحاسبية الإلكترونية"، **مجلة المحاسبة المصرية**، كلية التجارة، جامعة القاهرة، العدد السادس، ٢٠١٣ ص ص ١-٣٦.

دهمش، نعيم & عفاف اسحق أبوزر، (٢٠٠٥)، "الضوابط الرقابية والتدقيق الداخلي في بيئة تكنولوجيا المعلومات"، **المؤتمر العلمي الدولي السنوي الخامس لكلية الاقتصاد والعلوم الإدارية**، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة الزيتونة الأردنية، الأردن، ص ص ١-٢٥.

سامح رفعت أبوحجر & أمنية محمد عبدالعزيز عابدين، (٢٠١٤)، "دور آليات حوكمة تكنولوجيا المعلومات في تخفيض مخاطر أمن المعلومات للحد من التلاعب المالي الإلكتروني في الوحدات الحكومية في ظل نظام الحكومة الإلكترونية"، **المؤتمر السنوي الخامس**، كلية التجارة، جامعة القاهرة، ص ص ١-٢٤.

سليمان، حنان زكريا محمد، "أثر حوكمة تكنولوجيا المعلومات على جودة التقارير المالية-دراسة نظرية ميدانية، **رسالة ماجستير في المحاسبة**، كلية التجارة، جامعة بنها، ٢٠١٩، ص ص ١-١٨٤.

عبد الباقي، جيهان محمد عبد الجواد، (٢٠١٦)، "دور المراجعة الداخلية في ظل حوكمة تكنولوجيا المعلومات لتفعيل جودة وأمن المعلومات المحاسبية الإلكترونية- دراسة اختبارية"، **رسالة دكتوراه في المحاسبة**، كلية التجارة، جامعة بنها، ص ص ١-٢٥٩.

عبد السميع، ياسمين جاد الرب، (٢٠١٦)، "إطار مقترح للتكامل بين حوكمة تكنولوجيا المعلومات ومبادئ خدمات الثقة كمنطلق لزيادة فعالية نظم المعلومات المحاسبية- دراسة تطبيقية على قطاع البنوك في جمهورية مصر العربية"، **رسالة ماجستير في المحاسبة**، كلية التجارة، جامعة المنصورة، ص ص ١-٢٠٣.

عمران، صلاح محمد & أبو الوفا، ناصر محمد أنور، (٢٠١٥)، "معايير التقارير المالية الدولية وعملية حوكمة الشركات- دراسة تحليلية ميدانية"، **المجلة العلمية لكلية التجارة**، كلية التجارة، جامعة أسيوط، العدد ٥٨ ، ص ص ٢٨٩-٣٤٧ .

مؤسسة معايير التقارير المالية الدولية،(٢٠١٠) ،"**الإطار المفاهيمي لمعايير التقارير المالية الدولية**"، سبتمبر ٢٠١٠، ص ص ٣٣ - ٣٣٧.

نصيف، عمر عبد الله، (٢٠١٢)، "دور المعيار الدولي (أيزو ٢٧٠٠١) في تعزيز كفاءة وفعالية أمن المعلومات بمنظمات الأعمال- دراسة استطلاعية على منظمات الأعمال بالمملكة العربية السعودية"، **المجلة العلمية للإدارة**، كلية الاقتصاد والإدارة، جامعة الملك عبد العزيز، العدد ٧، ص ص٦٧-١٠٨.

هاشم، أماني هاشم السيد حسن (٢٠٠٦)، "نموذج مقترح لمراجعة أمن نظم المعلومات المحاسبية الإلكترونية"، **مجلة مركز صالح عبد الله كامل للاقتصاد الإسلامي**، كلية التجارة، جامعة الأزهر فرع بنات القاهرة، مجلد ١٠، العدد ٢٩، ص ص ١٧١-٢١٥.

ثانيًا: مراجع باللغة الإنجليزية:

AlsaleemA, E.A., & Husin, N. M., (2023), "The Impact Of Information Technology Governance Under Cobit-5 Framework On Reducing The Audit Risk In Jordanian Companies", **International Journal of Professional Business Review,** Vol.8, NO. 2, PP.1-24

Alotaibi, M. Z., Alotibi, M. F., & Zraqat, O. M. (2021)." The Impact Of Information Technology Governance In Reducing Cloud Accounting Information Systems Risks In Telecommunications Companies In The State Of Kuwait", **Modern Applied Science**, Vol. 15, No. 1; 2021, PP.143-151.

Al-Zwyalif, I. M.,(2013), "IT Governance and its Impact on the Usefulness of Accounting Information Reported in Financial Statements", **International Journal of Business and Social Science**, Vol. 4, No. 2, PP.83-94

Efe, A. (2013), "COBIT-5 Frameworks A Model for the Regional Development Agencies in Turkey", **International Journal of E-Business and E- Government Studies**, Vol. 5, No. 1,P.P. 35 – 41.

Haren, V., (2018/ 2019) "**Global Standards and Publications",** , PP.50-54.

IFRS Foundation, (2016), "**The Conceptual Framework for Financial Reporting, the Preface to IFRS Standards and the consolidated text of the IFRS Standards",** Part A, Issued at 13, P.PA26 - A32.

International Organization for Standardization, ISO/IEC 27002:2013, (2013), "Information Technology- Security Techniques- Code of Practice for Information Security Controls, Second Edition, P.P. 1-2. Available at: **http://www.smartassessor.com/**

International Organization for Standardization, ISO/IEC 27050-1:2016, (2016), "Information technology. Security techniques. Electronic discovery. Overview and concepts", P. 7, Available at: **http://shop.bsigroup.com/**

International Organization for Standardization, ISO/IEC 27002:2013 Information technology — Security techniques — Code of practice for information security controls, P.P. 3- 4 , Available at: **https://www.iso.org/**

ISACA (2019), "Framework COBIT 5, COBIT Fact Sheet", p.p.1- 2. Available at: **https://m.isaca.org/** .

King, K. E., (2017), "Examine The Relationship Between Information Technology Governance, Control Objectives for Information and Related Technologies, ISO 27001/27002, and Risk Management", **Thesis of Doctor**, Capella University, P.79.

Meadows, R., (2014),"ISACA Outlines Five Principles for Effective Information and Technology Governance", U.S.A., P.1 Available at: **https://www.isaca.org/** .

Pong, R., "Practical Implementation of ISO/IEC 27001 in Your Environment", P.P. 1-30. Available at: **http://www.hkctc.gov./**

Punda, P., (2011),"The Impact of International Financial Reporting Standard (IFRS) Adoption on Key Financial Ratios Evidence From the KU", **Thesis of Master**_, Academic Advisor, PP.7-10.

Rodriguez, A. D., (2015) , "Understanding COBIT & ISO 27000 with Regards to Accounting Information Systems", P. 1- 3, Available at: https://www.linkedin.com/ .

Rubino, M. , Vitolla, F. & Garzon, A. ,(2018) "The Impact of an IT Governance Framework on the Internal Control Environment", **Records Management Journal**, Vol.27, No.1, PP.19-41.

Herath, S. K. & Albarqi, N., (2017), "Financial Reporting Quality: A Literature Review", **International Journal of Business Management and Commerce**, Vol. 2, No. 2, PP.1-14.

Babb, S., (2013), "COBIT Focus- Using COBIT 5 for Risk Management", Available at: **http://www.isaca.org/**

Storage Networking Industry Association, (2016)"Storage Security: Fibre Channel Security", P.P. 1 – 29. Available at: **https://www.snia.org/**

Stroud, R.E., (2012), **"COBIT 5: Simplify Complex Standards",** ISACA, P.P.1 – 48.

قائمة الاستقصاء

تقوم الباحثة بإجراء دراسة دور معايير حوكمة تكنولوجيا المعلومات في تحقيق جودة المعلومات المحاسبية طبقًا معايير التقارير المالية الدولية، لذلك تأمل الباحثة التعرف على وجهة نظر سيادتكم من خلال قائمة الاستقصاء، حيث تمثل إجاباتكم أحد الدعائم الأساسية للبحث، للحصول على البيانات التي تستطيع الباحثة من خلالها اختبار فروض هذه الدراسة، وتؤكد الباحثة على السرية التامة للبيانات الواردة في هذه القائمة ولا يتم استخدامها إلا لغرض البحث العلمي

المفاهيم الأساسية الخاصة بقائمة الاستقصاء:

- **حوكمة تكنولوجيا المعلومات:** هي جزء من حوكمة الشركات وتُعد من مسئولية مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية، وهي عبارة عن مجموعة من الهياكل القيادية والعمليات والآليات الرقابية التي تعمل على مواءمة تكنولوجيا المعلومات مع الأهداف الاستراتيجية لإضافة قيمة حقيقية للشركة، وتوفير نظام فعال للرقابة لإدارة المخاطر المرتبطة بتبني تكنولوجيا المعلومات.
- جودة المعلومات المحاسبية: تلك المعلومات التي تتصف بالجودة حتى تكون مفيدة لاتخاذ القرارات الاقتصادية ولذلك يجب أن تتصف تلك المعلومات بمجموعة من الخصائص أهمها الملاءمة والثقة والقابلية للمقارنة.
- **أهداف الرقابة على المعلومات والتكنولوجيا ذات الصلة (COBIT) Control Objectives for Information and related Technology:** هو دليل توجيهي لحوكمة تكنولوجيا المعلومات وتقوم بتوفير مجموعة من الأدوات لتقييم حوكمة تكنولوجيا المعلومات لتحقيق التكامل بين متطلبات الرقابة وقضايا تكنولوجيا المعلومات ومخاطر الأعمال.
- **معايير الأيزو:** هي سلسلة من المعايير أصدرتها المنظمة الدولية للمعايير International Organization for Standardization وتم تطويرها بالتعاون مع اللجنة الكهرو تقنية الدولية International Electro technical Commission وتوفر هذه المعايير مبادئ توجيهية وممارسات لإدارة أمن المعلومات بما في ذلك اختيار وتنفيذ وإدارة الضوابط الأمنية، فهي لها دورًا جوهريًا لأسباب عديدة ومنها ما تتعرض له نظم المعلومات المحاسبية الإلكترونية من مخاطر تؤثر عليها وعلى مخرجاتها المتمثلة في التقارير المالية.

البيانات الشخصية لعينة الاستقصاء

من فضلك استيفاء البيانات التالية:

١- الإسم (اختياري):.....

٢- الوظيفـــــة:.....

٣- جهة العمل(اختياري):.....

٤- المؤهلات العلميـــة:

دكتوراه	ماجستير	دبلوم دراسات عليا	بكالوريوس	أخرى

٥- الشهادات المهنيـــة:

زمالة.....	جهة .....
عضوية	جهة .....
عضوية أو شهادة مهنية من جهة اجنبية (تذكر).....	

٦- عدد سنوات الخبـرة:

أقل من ٥ سنوات	من ٥ سنوات: أقل من ١٠ سنة	من ١٠ سنوات: أقل من ١٥ سنة	١٥ سنة فأكثر

(برجاء وضع علامة (√) أمام الخانة التى تعبر عن وجهة نظر سيادتكم):

السؤال الأول: هل تتمثل هذه الأهداف لمعايير COBIT؟

أهـــداف معاييـــر COBIT	أوافق تماما	أوافق	محايد	غير موافق	لا أوافق إطلاقاً
١- المحافظة على معلومات عالية الجودة. ٢- إضافة قيمة للأعمال من خلال الاستثمار في تكنولوجيا المعلومات. ٣- تحقيق التميز التشغيلي من خلال تطبيق تكنولوجيا المعلومات. ٤- الإبقاء على المخاطر عند مستوى مقبول. ٥- تحسين خدمات تكاليف تكنولوجيا المعلومات. ٦- الالتزام والتوافق مع القوانين والتشريعات والاتفاقيات.					

السؤال الثاني: ما هو دور معايير COBIT في إدارة مخاطر تكنولوجيا المعلومات؟

دور معايير COBIT في إدارة مخاطر تكنولوجيا المعلومات	أوافق تماما	أوافق	محايد	غير موافق	لا أوافق إطلاقاً
١- تحديد أكثر دقة للمخاطر.					
٢- يوفر أسلوب منهجي لمعالجة جوانب الأداء الصعبة.					
٣- فهم أفضل لمدى تأثير المخاطر على الشركة.					
٤- توجيهات أفضل حول كيفية إدارة المخاطر.					
٥- الاستفادة من الاستثمارات المتعلقة بممارسة إدارة مخاطر تكنولوجيا المعلومات.					
٦- فهم مدى فعالية إدارة مخاطر تكنولوجيا المعلومات في تحسين الجودة.					
٧- تحسين التواصل بين جميع أصحاب المصلحة الداخليين والخارجيين.					
٨- تحسين الوعي بالمخاطر في جميع أنحاء الشركة.					
٩- تحديد وتوضيح الأهداف لاتخاذ قرارات أكثر فعالية.					
١٠- غرس الثقة لتمكين الابتكار من خلال تكنولوجيا المعلومات.					
١١- فهم أفضل للمسئوليات والأدوار بشأن إدارة تكنولوجيا المعلومات.					

السؤال الثالث: ما هو دور معايير الأيزو في تحقيق أمن وجودة المعلومات المحاسبية؟

دور معايير الأيزو في تحقيق أمن وجودة المعلومات المحاسبية	أوافق تماما	أوافق	محايد	غير موافق	لا أوافق إطلاقاً
١- حماية انظمة البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات.					
٢- تحدد أنظمة إدارة أمن المعلومات.					
٣- تساعد الشركات على إدارة وحماية أصول المعلومات المادية.					
٤- تحديد الضوابط الأمنية لأمن المعلومات.					
٥- توفير التوجيه الأمني لأنظمة تخزين البيانات.					
٦- تحديد الضوابط التي تدعم أمن التخزين.					
٧- تحديد الضوابط الفنية ذات الصلة والضوابط التكنولوجية وغير التكنولوجية غير المتعلقة بالتخزين.					
٨- تحديد المخاطر المتعلقة بالإفصاح الإلكتروني.					
٩- التحقق من الالتزام بالمتطلبات الداخلية والخارجية للإفصاح الإلكتروني.					
١٠- توفير التوجيهات بشأن الطرق التي يجب على الشركة إتباعها للإفصاح الإلكتروني وتنفيذه.					
١١- تقديم نهج لمساعدة الشركة على تقليل التكاليف والإخفاقات.					

السؤال الرابع: ما هو مدى تأثير تطبيق معايير حوكمة تكنولوجيا المعلومات على جودة المعلومات المحاسبية وفقًا للخصائص النوعية للمعلومات المحاسبية الواردة في معايير التقارير المالية الدولية؟

تأثير تطبيق معايير حوكمة تكنولوجيا على جودة المعلومات المحاسبية	أوافق تماما	أوافق	محايد	غير موافق	لا أوافق إطلاقاً
أ) الملاءمة:					
١- أن تؤثر المعلومات على قرارات المستخدمين.					
٢- مساعدة المستخدمين في تقييم الأحداث الماضية والحاضرة والمستقبلية.					
ب) الأهمية النسبية:					
٣- أن حذف المعلومات أو تحريفها يؤثر على قرارات المستخدمين.					
٤- أن تعتمد المعلومات على طبيعة أو حجم البنود أو كلاهما.					
ج) التمثيل الصادق:					
٥- أن تمثل الظواهر الاقتصادية بالأرقام والحروف.					
٦- أن تمثل بصدق الظواهر التي تقصد تمثيلها.					
٧- أن تكون المعلومات كاملة وحيادية وخالية من الخطأ.					
د) المقارنة:					
٨- قابلية المعلومات للمقارنة لفترات مختلفة لنفس الشركة أو بين الشركات الأخرى لنفس الفترة.					
٩- إمكانية استرجاع المعلومات التاريخية بسهولة.					
هـ) التحقق:					
١٠- تؤدي المعلومات إلى تخفيض درجة عدم التأكد.					
١١- تساعد المعلومات في توقع المخاطر التي يمكن أن تقع.					
١٢- المعلومات يتم إعدادها وفقًا للأسس والمبادئ المحاسبية المتعارف عليها.					
و) التوقيت المناسب:					
١٣- توافر المعلومات في التوقيت المناسب.					
ز) القابلية للفهم:					
١٤- أن توضح المعلومات ما يحدث داخل الشركة.					
١٥- أن تعرض المعلومات بشكل واضح وموجز.					
١٦- سهولة فهم المعلومات.					

أثر تطبيق المحاسبة الرقمية في تحسين الخدمات والقيمة المقدمة للعملاء
دراسة ميدانية في البنوك المصرية

د.رانيا سلطان محمد عبد الحميد *

د. هنـــد عبـــد الله عبد المحسن الرقيب**

(*) د.رانيا سلطان محمد عبد الحميد: مدرس المحاسبة بمعهد مصر العالى للتجارة و الحاسبات بالمنصوره، مصر

E- mail: : rania.s@tu.edu.sa

(**) د. هنـد عبـد الله عبد المحسن الرقيب : أستاذ مشارك بقسم المحاسبة ، كلية إدارة الأعمال، جامعة الطائف، المملكة العربية السعودية

E- mail: : h.alreqib@tu.edu.sa

الملخص

يهدف البحث إلى تقييم أثر المحاسبة الرقمية على تعزيز الخدمات وقيمة العملاء داخل البنوك المصرية وباستخدام المنهج الوصفي التحليلي، حيث استخدمت الدراسة استبيانًا لجمع البيانات، حيث تم عينة من ١٩٢ موظفًا من مختلف البنوك المصرية. أشارت النتائج إلى ارتفاع معدل اعتماد المحاسبة الرقمية داخل البنوك المصرية، مما يرتبط بتحسن كبير في الخدمات وقيمة العملاء، كما إن الزيادة بنسبة ١% في تنفيذ المحاسبة الرقمية تقابل تحسنًا بنسبة ٠.٨٠٢% في جودة الخدمة، كما لاحظت الدراسة تباينات ملحوظة في تصورات المشاركين على أساس الجنس والمؤهلات الأكاديمية، مع التركيز على أهمية تعزيز الثقافة التكنولوجية في جميع القطاعات المصرفية وتضمنت التوصيات إعطاء الأولوية للبنية التحتية التكنولوجية، والحفاظ على معايير جودة الخدمة، وتحديث المناهج التعليمية لتتماشى مع التطورات الحديثة.

الكلمات الدلالية: المحاسبة الرقمية – تحسين الخدمات للعملاء– البنوك المصرية

Abstract

The research aimed to assess the impact of digital accounting on enhancing services and customer value within Egyptian banks. Employing a descriptive analytical approach, the study utilized a questionnaire to gather data, sampling 192 employees from various Egyptian banks. Results indicated a high adoption rate of digital accounting within Egyptian banks, correlating with a significant improvement in services and customer value. Specifically, 1% increase in digital accounting implementation corresponded to a 0.802% enhancement in service quality. Furthermore, the study observed notable discrepancies in respondents' perceptions based on gender and academic qualifications, emphasizing the importance of fostering a technological culture across all banking sectors. Recommendations included prioritizing technological infrastructure, maintaining service quality standards, and updating educational curricula to align with modern advancements.

Keywords: Digital accounting - Improving services to customers - Egyptian banks

١ – مقدمة:

تهدف بيئة الأعمال خلال السنوات الأخيرة الماضية مجموعة من التطورات في مختلف القطاعات خاصة في مجال نظم المعلومات حتى أصبحت أكثر تعقيداً مما كانت عليه في الماضي، فأدى التطور التكنولوجي السريع إلى إحداث تغيرات تتمثل في التحول من النظم التقليدية إلى الرقمنة.

لقد كان لعمليات التحول الرقمي تأثير كبير في مختلف المجالات باعتباره الاستثمار في الفكر ويوفر إمكانات ضخمة لبناء مجتمعات فعالة، بالإضافة إلى إنه يوفر فرص ضخمة للمؤسسات الحكومية والشركات الخاصة على مختلف الجوانب، من أهمها تحقيق أهداف المؤسسات والوصل بها لرؤيتها الإستراتيجية بإمكانيات أقل من المهدرة في الوقت الحالي أو ما قبل التحول الرقمي.

كما ازداد التحول الرقمي خاصة في مجال الخدمات المالية بشكل كبير حيث أصبحت التقنيات الناشئة مثل تقنية القياسات الحيوية من المتوقع لها أن تسود لسنوات قليلة في الماضي ، بالرغم من أن الصناعة المصرفية تتعرض لمواجهة هذه التحديات الرقمية في كل عناصر موارد إيراداتها حيث أدت تقنيات مثل Peer to Peer للدفع المباشر، وبلوك تشين الذي يمكن من الدفع بالعملة الافتراضية والبنوك إلي حدوث تحولاً في بناء الثقة في هذا المجال من حيث التحول الكامل في كيفية تخزين القيمة وانتقالها واستثمارها ومع ذلك فإنها تتلقى استجابة كبيرة نظراً لقوتها، وتبحث العديد من البنوك الآن عن الطرق المناسبة للأمان مع هذا التغيير.

إن نظام المحاسبة الرقمية أو الالكترونية من أهم الأنظمة المستحدثة في بيئة الأعمال المعاصرة التي تساعد إلى البقاء وتحقيق مزايا تنافسية في الاقتصاد الرقمي، كما أنه يعمل على زيادة سرعة الدورة المحاسبية ووصول المعلومات المحاسبية بصورة مكتملة للعملاء بحيث تمكنهم من فهم الظواهر والأحداث الاقتصادية من خلال الإفصاح عن السياسات المحاسبية المستخدمة، كما أنه يشير لقدرة المؤسسات على تمكين الأفراد من انجاز مزيد باستخدام التكنولوجيا المناسبة، مع توجه الأفراد نحو استخدام الخدمات الرقمية وإقبالهم عليهم.

ويتمحور التحول الرقمي بالنسبة للمؤسسات حول الانتقال إلى تسخير التكنولوجيا الحديثة وتطبيقاتها وتوظيفها بالشكل الأمثل من أجل تطوير أدائها، وتعزيز قدراتها التنافسية، أما بالنسبة للأفراد، فيتمحور التحول الرقمي حول الحصول على الخدمات الأساسية وتنفيذ الأعمال من خلال أجهزة الحاسوب الشخصية والهواتف الذكية والأجهزة اللوحية بكبسة زر، دون الحاجة لزيارة المؤسسات أو

الاتصال بمراكز خدمات العملاء التابعة لها إلا في حالات الحاجة لتلبية متطلبات محددة أو متطلبات أكثر تعقيدا.

إن التحول الرقمي يقود حاليا مرحلة النمو في قطاع الخدمات المصرفية، لما يحققه من تجربة مميزة وفريدة للعملاء وتطوير الخدمات المقدمة لهم من حيث التوظيف الامثل للتكنولوجيا الحديثة والارتقاء بالعمليات التشغيلية بحيث يمَكن العميل من الوصول إلى الخدمات والمنتجات البنكية في أي وقت وأي مكان.

٢- مشكلة البحث:

لقد شهد العالم العديد من الأزمات المالية أبرزها الأزمة المالية العالمية عام ٢٠٠٨ والتي عانت على إثرها المؤسسات البنكية ، وكذلك ظهور وباء كورونا مؤخراً والذى كان له أثر على اقتصاديات جميع دول العالم بشكل ملحوظ ، ونتيجة للعديد من المحاولات والتغيرات التي أهتم بها دول العالم مؤخرا من خلال توجيه كافة جهودها وإمكانياتها نحو تطبيق تقنيات التحول الرقمي ، مما دفع الحكومة إلى الاتجاه نحو تطبيق ما يسمى بالتكنولوجيا الرقمية في الكثير من القطاعات المختلفة ، تزامناً بالاتجاه نحو رقمنة القطاع المحاسبي بالمنظمات والهيئات فإن المؤسسات المالية (البنوك) تواجه تحديات من ضعف أنظمة الرقابة الداخلية نظراً لوجود قصور بالمراجعة الداخلية مما يهدد أمن المعلومات المحاسبية بجانب تعرض بيانات العملاء للسرقة وإختراق الخصوصية، لذا فإن تأثير الرقمنة في مهنة المحاسبة سوف يساهم بشكل كبير نحو تقليل التدخل البشرى بالنظام المحاسبي وتوسيع شبكات المؤسسة الرقمية بالإضافة إلى خلق مخزون بيانات محاسبية حقيقية على المستوى القومي .

إن التحول نحو الرقمنة سوف يقود نحو مرحلة جديدة ومتطورة في القطاع المصرفي ، لما يحققه من تجربة مميزة وفريدة للعملاء وتطوير الخدمات المقدمة للعملاء من حيث التوظيف الامثل للتكنولوجيا الحديثة والارتقاء بالعمليات التشغيلية بحيث يمَكن العميل من الوصول إلى الخدمات والمنتجات البنكية في أي وقت واي مكان ، حيث تنوعت الخدمات التي تقدمها المنصات الرقمية للبنوك في عده مجالات منها خدمة فتح الحساب ، طلب تمويل ، واصدار بطاقة السحب الآلي واتمام عمليات الدفع والشراء، تسديد الفواتير وتحويل الأموال عبر الإنترنت والهواتف المحمولة وتحديث البيانات الخاصة بالعميل، وغيرها من الخدمات البنكية الاخرى، ومع هذا التوجه نحو الاتجاه لرقمنه القطاع المحاسبي سواء من قبل المؤسسات المصرفية أو العملاء أنفسهم ، فإن

التطلعات تتجه نحو المزيد من الدمج في الخدمات المصرفية الرقمية لتتكامل مع حياة العملاء، لتشكل دعامة من دعائم النمو المستقبلي لما ينطوي عليه ذلك من قيم مضافة لكافة العملاء خاصة القطاع المصرفي ، كما أنه يسهم به في خلق نماذج عمل وخدمات أكثر تطوراً وتقدماً، تعزز من رفعة القطاعات المصرفية وتحسن من مستوى الاقتصاد الوطني والعمل على تحقيق التنمية بشكل مستدام ،لذا تتمثل مشكلة البحث حول التساؤل الرئيسي " **ما هو أثر تطبيق المحاسبة الرقمية في تحسين الخدمات والقيمة المقدمة للعملاء في البنوك المصرية ؟**"

٣- أسئلة البحث

١. ما هو مستوى تطبيق المحاسبة الرقمية في البنوك المصرية؟
٢. ما هو مستوى القدرة على تحسين الخدمات والقيمة المقدمة للعملاء في البنوك المصرية؟
٣. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابة افراد عينة الدراسة تجاه أثر استخدام المحاسبة الرقمية في تحسين الخدمات والقيمة المقدمة للعملاء في البنوك المصرية تعزي للمتغيرات الشخصية (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة، ملكية البنك)؟

٤- أهداف البحث

١. التعرف على مستوى تطبيق المحاسبة الرقمية في البنوك المصرية
٢. التعرف على مستوى القدرة على تحسين الخدمات والقيمة المقدمة للعملاء في البنوك المصرية
٣. دراسة أثر استخدام المحاسبة الرقمية في تحسين الخدمات والقيمة المقدمة للعملاء في البنوك المصرية
٤. التعرف على الفروق ذات دلالة إحصائية في استجابة أفراد عينة الدراسة تجاه أثر استخدام المحاسبة الرقمية في تحسين الخدمات والقيمة المقدمة للعملاء في البنوك المصرية تعزي للمتغيرات الشخصية (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة، ملكية البنك)

٥- أهمية البحث:

تأتى أهمية البحث نحو تحويل مصر إلى الرقمنة خاصة في القطاع المصرفي لذا تكمن أهميته نحو التحول الرقمي على الساحتين الدولية والمحلية على حد سواء ، حيث يتجه حاليا إلى ثورة حقيقة من استخدام الروبوتات لا سيما الكثير من العمليات والخطوات ذات الطابع الروتيني الأمر الذى سيؤدى إلى استغلال الطاقات البشرية لإنجاز الأمور البنكية الأخرى ،

ومع هذا التوجه سواء من قبل المؤسسات المصرفية أو العملاء أنفسهم فإن التطلعات تتجه نحو المزيد من الدمج في الخدمات المصرفية الرقمية لتتكامل مع حياة العملاء و تشكل دعامة أساسية من دعائم النمو المستقبلي لما ينطوي عليه ذلك من قيم مضافة لكافة الأطراف المعنية ولما يسهم به في خلق نماذج عمل وخدمات أكثر تطوراً وتقدماً لتعزز من مكانه القطاع المصرفي على مستوى الدولة بشكل عام .

٦- حدود البحث

٦-١ الحدود الموضوعية: تركز الدراسة على تقييم مدى تأثير اعتماد تقنيات المحاسبة الرقمية على تقديم الخدمات وتعزيز القيمة للعملاء في المؤسسات المصرفية المصرية.

٦-٢ الحدود البشرية: شملت الدراسة موظفين من مختلف البنوك المصرية، بما في ذلك المؤسسات الحكومية والأجنبية.

٦-٣ الحدود الزمنية: يقتصر البحث على الأنشطة والتطورات التي تحدث داخل القطاع المصرفي المصري حتى عام ٢٠٢٤.

٧- المصطلحات والمفاهيم البحثية:

ظهرت المُحاسبة الرقمية بظُهور الإنترنت، حيث بِدأت الشركات في الانتقال إلى استخدام برامج المُحاسبة الإلكترونية وقواعد البيانات عبر الإنترنت؛ إذ تُتيح قواعد البيانات حفظ الحسابات عبر الإنترنت بطريقة تُسهل على المُستخدمين الوُصول إليها دون صرف الأموال أو بذل الجُهد والطاقة ، لذا تحتاج الأعمال التجارية المتنامية اليوم إلى التكيف مع عالم يتجه نحو العصر الرقمي والذي يتضمن رقمنه كل جانب من جوانب العمل، لذلك اتجهت الكثير من الشركات إلى الاستعانة ببرامج المحاسبة الرقمية التي ساعدت على تسهيل الكثير من المعاملات الحسابية التي كانت تأخذ الكثير من الوقت والجهد ، كما أصبحت بديلًا قويًا للمحاسبة التقليدية التي كانت تتسم بالكثير من العيوب والمشكلات، فالمحاسبة الرقمية الآن يتم استخدامها في الكثير من الإجراءات الحسابية التي تقوم بها الشركات الكبرى والمتوسطة.

٧-١ مفهوم المحاسبة الرقمية:

يشير مصطلح الرقمي إلى الارقام او الاعداد على الرغم من ان هذه المفردة في قاموس علوم الكومبيوتر تشير إلى تمثيل المعلومات بالصفر والواحد $(0,1)$ التي يمكن قراءتها وكتابتها وتخزينها

باستخدام الآلات إن المحاسبة الرقمية والمحاسبة الالكترونية تشير إلى تمثيل المعلومات المحاسبية بشكل رقمي حيث يمكن معالجتها الكترونياً وبعد ذلك نقلها او ارسالها.

وهناك تعريفات للمحاسبة الرقمية نذكر منها :-

١- المحاسبة الرقمية أو المحاسبة عبر الإنترنت هي تطبيق لتقنيات الإنترنت لوظيفة محاسبة الأعمال. على غرار البريد الإلكتروني باعتباره نسخة إلكترونية من البريد التقليدي، فإن المحاسبة الإلكترونية هي «التمكين الإلكتروني» للمحاسبة القانونية وعمليات المحاسبة التي يمكن تتبعها والتي كانت تقليديًا يدوية ورقية.

٢- تعد المُحاسبة الرقمية إحدى التطورات التي حدثت في مجال المُحاسبة والتي تقوم على حفظ جميع الحسابات على قواعد البيانات الُمُختلفة عبر الإنترنت دون الحاجة إلى استخدام الطريقة اليدوية، حيث يتم استخدام برامج المُحاسبة الإلكترونية المُختلفة، ولقد تم اعتماد مُصطلح المحاسبة الإلكترونية وفق مجلس معايير المُحاسبة الدولية وهذا ما يدُل على أهمية المُحاسبة الإلكترونية في تنفيذ أعمال المُحاسبة المُتنوعة.

٣- كما أنها بمثابة التطبيق العملي لاستخدام الكمبيوتر والتكنولوجيا الحديثة في مجال المحاسبة دون الحاجة إلى استخدام المحاسبة اليدوية التقليدية والدفاتر المحاسبية وتعتمد المحاسبة عبر الانترنت على استخدام برامج مخصصة حسابية يتم الاستعانة بها لإتمام الإجراءات المحاسبية رقمياً

إن أنظمة المحاسبة الرقمية تعمل على إتمام المهام المحاسبية اليومية، من خلال استخدام أنظمة المحاسبة عبر الانترنت، حيث يمكن إضافة البيانات المالية على أساس مستمر وإنشاء تقييمات لهذه البيانات المالية في الوقت المناسب، فإن استخدام أجهزة الكمبيوتر يوفر الوقت للشركات ويحافظ على تنظيم المعلومات المالية بشكل جيد ، حيث تتضمن المحاسبة الإلكترونية أو الرقمية أداء وظائف محاسبية منتظمة، وبحوث محاسبية، وتدريب وتعليم في مجال المحاسبة من خلال أدوات محاسبية مختلفة قائمة على الإنترنت أو على الكمبيوتر، مثل مجموعات الأدوات الرقمية، وموارد الإنترنت المختلفة، والمواد الدولية المستندة إلى الويب، وقواعد بيانات المؤسسات والشركات. التي تعتمد على الإنترنت من خلال تطبيق ويب عادةً على نهج بسيط للرسوم الشهرية والإدارة الصفرية لمساعدة الشركات على التركيز على الأنشطة الأساسية وتجنب التكاليف المخفية المرتبطة ببرامج المحاسبة التقليدية مثل التثبيت والترقيات وتبادل ملفات البيانات والنسخ الاحتياطي.

٧-٢ تعريف الرقمنة:

تعرف الرقمنة، بصفة عامة، على أنها عملية تحويل مختلف المعلومات ذات الصلة لصورة رقمية (مرئية) يتم تداولها عبر شبكة الانترنت، بدلا من كونها صورة مكتوبة يتم الاحتفاظ بها ورقيا.

٧-٣ التحول الرقمي:

ولقد فرض التحول الرقمي على مهنة المحاسبة عدة تداعيات، لعل من أهمها على الإطلاق؛ وجود فجوة فى عرض خدمات مراقب الحسابات وقصور في وفاته بمسئولياته المهنية والقانونية، وانخفاض جودة أدائه المهني بصفة عامة، خاصة فى ظل بيئة الأعمال الرقمية الحالية.

- **مفهوم التحول الرقمي**

يُعرف التحول الرقمي بأنه عملية انتقال القطاعات الحكومية أو الشركات إلى نموذج عمل يعتمد على التقنيات الرقمية في ابتكار المنتجات والخدمات، وتوفير قنوات جديدة من العائدات التي تزيد من قيمة منتجاتها.

٧-٤ الخدمات المالية في ظل التحول الرقمي :

إن مساهمة التحول الرقمي في مجال الخدمات المالية عن طريق أدواته المختلفة مثل البيانات الضخمة والذكاء الاصطناعي ، والدفع الإلكتروني وغيرها نحو دمج التقنيات الرقمية في العمليات المحاسبية ، ونتيجة لذلك برز أهمية ودور المحاسبة في رقمنه القطاع المصرفي حيث أن توفير المعلومات بشكل دقيق بمثل أحد المتطلبات الرئيسية نحو التحول نحو المحاسبة الرقمية في تطوير الخدمة المقدمة والانجاز اللحظي للمعاملات، بحيث يمَكن العميل من الوصول إلى الخدمات والمنتجات البنكية في أي وقت وفى أى مكان.

٨- الإطار النظري للبحث:

٨-١ خصائص المحاسبة الرقمية:

٨-١-١ قابلة للتعلم

يمكن بكل سهولة أن يتعلم المحاسبين أو العاملين في مجال المحاسبة الإلكترونية والتعرف على الأساسيات الخاصة بها بدون تعقيد أو صعوبة .

٨-١-٢ خالية من التعقيد

تتسم برامج المحاسبة الإلكترونية بالبساطة وسهولة الاستخدام حتى يتم استخدامها بشكل سليم من قبل العاملين في الشركة والمحاسبين المتخصصين.

٨-١-٣ مرنة في إدخال البيانات

مع برامج المحاسبة الإلكترونية يمكن إدخال البيانات والمعلومات المحاسبية مهما كانت حجمها وعددها، كما يمكن التعديل على المعلومات والبيانات بكل سهولة على حسب التغييرات التي تطرأ على شركتك.

٨-١-٤ تقارير عالية الموثوقية

تتميز التقارير والفواتير التي يتم الحصول عليها من خلال المحاسبة الإلكترونية بالموثوقية العالية وذلك لأن المحاسبة الالكترونية تساعد على تقليل الأخطاء الحسابية ومن ثم زيادة موثوقية النتائج.

٨-١-٥ متاحة في أي وقت

المحاسبة الإلكترونية هي نظام محاسبي يمكن الوصول إليه في أي وقت ترغب فيه الاطلاع على البيانات والتقارير المالية التي تم تخزينها وإدخالها.

٨-٢ أهداف المحاسبة الرقمية:

٨-٢-١ تقارير مالية عالية الدقة

تهدف المحاسبة الإلكترونية إلى الحصول على المزيد من التقارير والبيانات المالية والمحاسبية المطلوبة في المحاسبة المالية بكفاءة ودقة.

٨-٢-٢ التخلص من الرتابة

عند استخدام المحاسبة التقليدية اليدوية يشعر الكثير من المحاسبين بالرتابة والملل من إجراء العديد من الحسابات ولذلك تهدف المحاسبة الإلكترونية إلى تخلص المحاسبين من الملل خلال العمل وخلال القيام بالمحاسبة الخاصة بشركتهم.

٨-٢-٣ تحسين العمل المحاسبي

تسعى المحاسبة الإلكترونية إلى تحسين العمل المحاسبي عن طريق التخلص من الطرق التقليدية لهذا العمل ومحاولة مواكبة التطور التكنولوجي حتى يصبح العمل المحاسبي أفضل في المستقبل.

٨-٢-٤ تساهم في اتخاذ قرارات صارمة وسريعة

تهدف المحاسبة الرقمية إلى مساعدة القائمين بالشركة على اتخاذ قرارات عملية سريعة وصارمة من خلال الإطلاع السريع والفوري على التقارير والبيانات الخاصة بالمحاسبة الداخلية والخارجية للشركة، مع تسهيل الأعمال المحاسبية الخاصة بالشركات وعملياتها شديدة الصلة بضبط ماليات الشركة.

٨-٢-٥ الحصول على الفواتير المالية في الوقت المحدد

هي الوظيفة الأساسية لنظام المحاسبة الإلكترونية أو الرقمية حيث يتم تخزين سجلات بيانات العملاء وإنشاء فواتير دقيقة في الوقت المحدد، ويتم القيام بعملية التحصيل من خلال التذكير بإرسال الفواتير في الوقت المحدد وتتبع المدفوعات المستحقة .

٨-٢-٦ إعداد الميزانية والتنبؤ

يقوم نظام المحاسبة القائم على الكمبيوتر بإنشاء تقارير لأطر زمنية مختلفة، مما يساعد على تتبع أداء عمل الشركة والاستعداد وفقًا لذلك للمستقبل، استنادًا إلى ملخصات الميزانية العمومية في الماضي.

٨-٣ مميزات وعيوب المحاسبة الرقمية:

على الرغم من العديد من المميزات التي تقدمها إلا أنها ليست خالية من العيوب فالمحاسبة الرقمية مثل أي شيء حولنا له مميزات وعيوب، لذا دعنا نتعرف على المميزات والعيوب التي تقدمها المحاسبة لمستخدميها بشكل أكثر عمقًا.

٨-٣-١ مميزات المحاسبة الرقمية:

١. تعزيز إمكانية الوصول إلى البيانات والمعاملات الحسابية.
٢. تسريع العمليات المحاسبية لزيادة الكفاءة.
٣. توفير التكاليف من خلال العمليات المبسطة.
٤. موثوقية عالية للحسابات الحسابية.

٨-٣-٢ عيوب المحاسبة الرقمية:

١. القابلية للأخطاء الفنية.
٢. مصاريف التركيب الأولي والصيانة المستمرة.
٣. التعرض لتهديدات الأمن السيبراني، بما في ذلك القرصنة.
٤. المخاطر المحتملة للتلاعب أو الأنشطة الاحتيالية.

٨-٤ التحول الرقمي ومهنة المحاسبة:

يوفر التحول الرقمي فرصاً ضخمة للمؤسسات الحكومية والشركات الخاصة على مختلف الجوانب، من أهمها تحقيق أهداف المؤسسات والوصول بها لرؤيتها الإستراتيجية بإمكانيات أقل من المهدرة في الوقت الحالي أو ما قبل التحول الرقمي، كما أنه سيساعد المؤسسات على تحسين مسارها

الصناعي واستخدام موادها بكفاءة أعلى وأمثل، إن المحاسبة مهنة كالطب والمحاماة لأنها استوفت متطلبات اعتبارها، ومن أهم هذه المتطلبات أن تساهم في رفاهية المجتمع، من أجل ذلك على مهنة المحاسبة أن تتفاعل مع متغيرات بيئة عملها فتؤثر فيها لأنها بالقطع سوف تتأثر بها، إيجابا أو سلبا .ونتيجة للتغيرات فى بيئة الأعمال الحالية خاصة ما يعرف بالتحول الرقمي Digital Transformation (DT)، الذى ينعكس على رقمنه عمليات Digitization Process عملاء المهنة، أحد أهم متغيرات بيئة ممارسة مهنة المحاسبة الان ،لذا فرض التحول الرقمي على مجال المحاسبة عدة تداعيات ، من أهمها على الإطلاق؛ وجود فجوة في عرض خدمات مراقب الحسابات وقصور في وفائه بمسئولياته المهنية والقانونية، وانخفاض جودة أدائه المهني بصفة عامة، خاصة فى ظل بيئة الأعمال المحاسبية الرقمية الحالية ، كما أنه سيفتح فرصا أكبر بعد فتح الحوار بين القطاعين العام والخاص خاصة قطاع البنوك وهذا سيساهم بشكل رئيسي في نمو هذه القطاعات وازدهارها والتي ستنعكس إيجابا على تقديم الخدمات في هذا القطاع بشكل متوازن لتكون أكثر إدراكاً ومرونة في العمل والقدرة على التنبؤ والتخطيط للمستقبل.

٩- الدراسات السابقة:

تعتبر الدراسات السابقة على جانب كبير من الأهمية ، حيث تساهم بشكل أساسي فى إختيار وتحديد مشكلة الدراسة ، كما أنها تعين الباحث على أن يبدأ دراسته من حيث أنتهى الأخرين .

والدراسات السابقة هي حجر الأساس الذى ترتكز عليه البحوث والدراسات وأساس التحليل الذى تنتهى به فى خاتمة المطاف .

٩-١ الدراسات التي تناولت الشمول المالي والتحول الرقمي:

استهدفت **دراسة أبوسمره (٢٠١٩)** إلى تحقيق إلى الوصول إلى آليات لتعزيز الشمول المالي في مصر، حيث ناقشت الدراسة دور التحول الرقمي في تفعيل الشمول المالي، كما عرضت أهم المشكلات التي تواجه البنوك والتي من أهمها عدم وجود آليات معتمدة لنشر الخدمة المالية وتحقيق الشمول المالي بالقطاع المصرفي المصري، وقد حددت الدراسة عدة أهداف أهمها المساعدة في ابتكار آليات جديدة تمكن الدولة من سرعة تفعيل الشمول المالي، وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج منها أن زيادة البنية التحتية الإلكترونية للبنوك يؤدي إلى زيادة إمكانية التحول للشمول المالي حيث يحسن تطبيق التحول الرقمي من فعالية الشمول المالي، كما أن الشمول المالي يؤدي إلى الاستقرار المالي، ويقضي على الفقر والبطالة، ويرفع مستوى التنمية المستدامة بالدولة. وقد أوصت

الدراسة بتوصيات غير تقليدية مثل تخفيض فوائد قروض السكان ومصاريف التأمين المصرفي، إلزام جميع الشركات والجهات الحكومية والخاصة بتحويل المرتبات والمعاشات وربط دفع التأمينات الاجتماعية بحسابات هذه الشركات، إنشاء مؤشر لقياس الشمول المالي لكل بنك. وتوصيات تقليدية مثل تحقيق النزاهة المالية والشفافية في التعاملات المصرفية، الاهتمام بالبطاقات المصرفية وتطويرها، الاهتمام بالبنوك الإلكترونية مثل (الإنترنت البنكي، زيادة عدد موظفي مراكز الاتصالات بالبنوك.)

و تناولت **دراسة (Michelle,2014)** أهمية الشمول المالي ودوره في تحقيق الاستقرار المالي، فقد ركزت على أهمية الشمول المالي وأثره على تحقيق الاستقرار المالي بالقطاع المصرفي، حيث اعتمدت الدراسة على عينة تتكون من ٢٦٣٥ بنك في ٨٦ دولة خلال الفترة (٢٠٠٤-٢٠١٢) وذلك لتجميع البيانات اللازمة للتحليل، ووجدت أن تحقيق مستوى عالي من الشمول المالي يساهم في زيادة الاستقرار المصرفي ويظهر الارتباط الإيجابي بشكل خاص لدى البنوك التي تمتلك حصة أعلى في تمويل ودائع العملاء وتكاليف أقل لتقديم الخدمات المصرفية و تعمل في دول ذات جودة مؤسسية أقوى ، تلك النتائج تلقي الضوء على أهمية ضمان نظام مالي شامل وأن تعطي الأولوية للبنوك مما ينعكس على الاستقرار المصرفي.

٩-٢ الدراسات التي تناولت التدقيق الداخلي والتحول الرقمي:

استهدفت **دراسة رشوان و أبورحمه(٢٠٢٠)** التعرف على التحول الرقمى وانعكاساته على ممارسة مهنة المحاسبة والتدقيق وأظهرت نتائج البحث ان التحول الرقمي يوفر المهارات التكنولوجية اللازمة لنجاح مهنة المحاسبة والتدقيق بشكل واقعي ويجعلها أكثر فاعلية ودقة مما يؤدى إلى زيادة رضا المستفيدين من خدمات مهنة المحاسبة وأوصت الدراسة إلى ضرورة العمل على تطوير البرامج المحاسبية وتبنى التعليم المحاسبي الرقمي.

و تناولت **دراسة سليم و عباس (2020)** التعرف على أثر نظم المعلومات الإلكترونية على أداء المراجع الداخلي من خلال استقصاء آراء المحاسبين والمراجعين الداخليين العاملين بالبنوك وتحليل تلك الآراء احصائيا. وقد توصلت الدراسة إلى وجود أثر بدرجة عالية جدا لنظم المعلومات المحاسبية الإلكترونية على أداء المراجع الداخلي. لذا أوصت الدراسة بضرورة تكثيف جهود المصارف لتطبيق تقنيات المعلومات في نظم المعلومات المحاسبية لما توفره تلك التقنيات من الوقت والجهد في العمل وتسهيل اجراءات المراجعة الداخلية مما يدعم أداء المراجع الداخلي.

استكشفت **دراسة الحداد (٢٠٢٢)** تطبيق تكنولوجيا التحول الرقمي فى المؤسسات المصرفية وتحديد اثر ذلك التطبيق محوريين أساسيان الاول انشاء المراجعة الداخلية والثاني الشمول المالي داخل البنوك واثره على المراجعة وتحقيق التنمية المستدامة وفقا لرؤية مصر ٢٠٣٠ وأوصت الدراسة بضرورة الاعتماد على تكنولوجيا التحول الرقمي لتحديد أهداف التنمية المستدامة.

استهدفت **دراسة نوارة (٢٠٢٣)** عرض التحول الرقمي والرقمنة في الجزائر و تقديم مهنة المحاسب المعتمد ومختلف الخدمات التي يقدمها والإدارات ذات الصلة بالخدمات المقدمة مع إبراز كيفية سير هذه الخدمات .وأظهرت نتائج الدراسة الى تطبيق الرقمنة جعل الخدمة العمومية ترتقي وتتطور والمحاسب المعتمد كبقية مهني المحاسبة ومرتفقي مختلف القطاعات كان من بين الجهات التي استفادت من التحول الرقمي للإدارات ما جعل الخدمة العمومية ترتقي وتتطور بما يحسن من سرعة الاستجابة ومستوى الفعالية لدى مكاتب المحاسبة أثناء تأدية مهامها وتقديم خدمات لزبائنها، وأوصت الدراسة رقمنه الخدمات على كافة الإدارات وتفعيل جانب الدفع الإلكتروني من خلال تعميم إلزامية التعامل ذه التقنية على نطاق واسع بالإضافة إلى إلزامية توفير الحماية لمختلف التعاملات الرقمية من أي تهديدات تمس أمن وسرية المعلومات

و تعد **دراسة شحاته (٢٠٢٠)** من الدراسات الحديثة التي تناولت المراجعة الداخلية آليات التحول الرقمي، حيث تهدف لتحليل طبيعة وأهمية المراجعة الداخلية آليات التحول الرقمي كأحد تطبيقات تكنولوجيا المعلومات والكشف عن أهم مجالات الفحص التي البد من تركيز إدارة المراجعة الداخلية ولجان المراجعة والإدارات المعنية عليها للتحقق من كفاءة وفعالية استراتيجيات التحول الرقمي، وقد افترضت الدراسة عدة فرضيات أهمها أنه يوجد تأثير لتفعيل أنشطة المراجعة الداخلية آليات التحول الرقمي على تعزيز المساءلة والشفافية وتحسين الأداء الحكومي بمصر. وقد قامت الدراسة باختبار فروض البحث من خلال المنهج الاستقرائي بتحليل ما توصلت اليه الدراسات المتعلقة بمجال البحث، وإجراء مسح ميداني لأربعة فئات تضم مسئولي الإدارة العليا، وإدارة المراجعة الداخلية، الأكاديميين بأقسام المحاسبة والمراجعة، وكذلك العاملين بإدارة تكنولوجيا المعلومات IT بالمؤسسات الحكومية المصرية وتحليل البيانات لعدد ١٦٨ مفردة باستخدام .SPSS وتوصلت الدراسة إلى أنه يجب ان تتضمن خطة المراجعة الداخلية الشاملة القائمة على المخاطر اجراءات وسياسات فحص التحول الرقمي، وتبني مجموعة من الأفكار والخبرات لتقييم المخاطر التي تقترن بتنفيذ هذه التقنيات عبر المنصات الرقمية والمواقع الإلكترونية، كذلك توصلت النتائج إلى وجود عالقات ذات دلالة

معنوية بين طبيعة ونطاق أنشطة المراجعة الداخلية، ومجالات الفحص التي يمكن أن تمارسها للتحقق من كفاءة وفعالية استراتيجيات تنفيذ التحول الرقمي وبين مهام وظيفة المراجعة الداخلية في مجال التحول الرقمي، واخيرا وجود تأثير ذو دلالة معنوية لتفعيل أنشطة المراجعة الداخلية آليات التحول الرقمي على تحسين الأداء الحكومي بالبيئة المصرية. تناولت **دراسة Kalpesh and Saurabh,2019)** أثر التحول الرقمي على وظيفة المراجعة الداخلية من خلال التركيز على العناصر التي يؤثر فيها التحول الرقمي مثل العنصر البشري، البيانات، البرامج، التطبيقات. وقد خلصت إلى أن المؤسسات الخاصة والعامة تحتاج لمواكبة التغييرات المحيطة للبقاء والاستمرار وتحسين جودة الخدمات المقدمة مع وجود دور فعال ألنشطة المراجعة الداخلية فيما يخص التحول الرقمي، كما أكدت على ان وجود الإدارة الرقمية يساعد المراجعة الداخلية على التطور والوصول الفعلي مستويات الكفاءة والفعالية في الأداء من خلال تحسين مستويات الدقة وخفض الخطأ البشري وإدارة المخاطر . اختبرت **دراسة (Ali, 2022)** العلاقة بين التحول الرقمي والمراجعة الداخلية وتأثيرها على جودة التقارير المالية، حيث افترض الباحث وجود عالقة بين آليات التحول الرقمي وجودة المراجعة الداخلية وانعكاسها على جودة التقارير المالية، وقد اعتمدت الدراسة على الاستبيان لتجميع البيانات من خلال ٧٩ قائمة استقصاء موزعة على مراجعين داخليين، مراجعين خارجيين، محاسبين أكاديميين ومديرين ماليين ثم تحليلها إحصائيا باستخدام برنامج .SPSS وقد توصلت الدراسة إلى وجود عالقة إيجابية بين التحول الرقمي وجودة المراجعة الداخلية وتحسين جودة التقارير المالية.

استهدفت **دراسة (Betti et. al., 2020)** الوصول لفهم كيفية تطور وظيفة المراجعة الداخلية في ظل التحول الرقمي المتزايد لبيئة العمال، وقامت الدراسة بتجميع البيانات من خلال عمل ٢٩ مقابلة مع أعضاء لجنة الإدارة والمراجعين الداخليين في بلجيكا. وقد أظهرت تحليلات البيانات التي تم تجميعها أن بيئة الأعمال الرقمية تؤثر على وظيفة المراجعة الداخلية في ثلاثة جوانب:

أولا: تؤثر على نطاقها حيث إنه من المتوقع أن يزيد تخطيط المراجعة الداخلية والمعرفة الرقمية المطلوبة وأن تستحوذ مخاطر تكنولوجيا المعلومات على أهمية عالية خاصة تهديدات أمن المعلومات.

ثانيا: الطلب على الأنشطة الاستشارية التي يقوم بها المراجعين الداخليين يكون أعلى.

ثالثا: تعدل الرقمية من اساليب عمل المراجع الداخلي لمهامه اليومية.

تناولت **دراسة (Ilchenko et. al., 2020)** القاء الضوء على استخدام تكنولوجيا التحول الرقمي في المحاسبة الرقمية ودراسة كيفية الاثبات والتسجيل للمعاملات المالية وكيفية يتم الاحتفاظ على أمن سجلات المعاملات نظراً لحقيقة ان المعلومات لا يتم تخزينها فى مكان واحد ولا يمكن تغييرها وأكد أن العمليات المالية ري نكن تزويرها في ظل تقنية التحول الرقمي بل ستكون المعلومات المحاسبية أكثر شفافية، مع السماح بإجرائها في الوقت الفعلي.أكدت **دراسة (Puaschunder et. al., 2019)** على أن المحاسبة التقليدية تتعرض للعديد من الانتقادات خصوصاً اهتمامها بتسجيل الأحداث التاريخية وضعف قدراتها على التنبؤ والتخطيط المالي، وان المحاسبة الرقمية هي الثورة القادمة في مهنة المحاسبة، حيث أن آليات التحول الرقمي تؤثر في علم المحاسبة وأن هذه الآليات حسب تأثيرها على المحاسبة هي بالترتيب: سلاسل القيمة، البيانات الضخمة، التصنيع المرن، الذكاء الاصطناعي

٩-٣ دراسات تناولت المحاسبة الرقمية والتقارير المالية

اعتمدت **دراسة عودة(٢٠٢٢)** على التنقيب عن البيانات على تطور الإنترنت في تأثير نظام المعلومات المحاسبية على إجراء البحوث .ويتم تحليل ضعف الرقابة ومخاطر نظام المعلومات المحاسبية القائم على الإنترنت. تظهر نتائج البحث أن الإنترنت نفسه يتميز بخصائص الانفتاح والعالمية والتكلفة المنخفضة والكفاءة العالية. سيغير أوالً عمليات الأعمال التجارية وأنشطة الإدارة للمؤسسة، والتي ستؤثر على العملية الاقتصادية للمجتمع بأسره. لذلك، يجب على الشركات إجراء تغييرات ثورية في المحاسبة والجوانب الأخرى للتكيف مع متطلبات عصر الشبكة. هذه الدراسة لها أهمية عملية مهمة لتوضيح اتجاه التنمية، والاستفادة المثلى من بناء نظم المعلومات المحاسبية، وتحقيق التنمية المستدامة والشاملة.

استهدفت **دراسة شنن (٢٠٢٣)** دراسة وتحليل الاثار المختلفة لتطبيق التحول الرقمي على شفافية التقارير المالية فى ضوء الاصدارات المهنية المعاصرة وأظهرت نتائج البحث حول ان التحول الرقمي يؤدى إلى دع متطلبات الشفافية منها التحقق من صحة التسويات كما يؤدى تفعيل تكنولوجيا التحول الرقمي إلى تحقيق الخصائص الأساسية للمعلومات المحاسبية وأوصت البحث بضرورة إعادة تأهيل وتدريب المحاسبين على البيانات الرقمية التي تحتاج إلى توافر مهارات تكنولوجية متقدمة بجانب المهارات والمعارف المحاسبية.

٩-٤ تعليق الباحث على الدراسات السابقة :

من خلال عرض البحث للدراسات السابقة والتي قد اشتملت على رسائل الماجستير والدكتوراه ، بالإضافة إلى الأبحاث الأجنبية فقد تبين أن هناك بعض الجوانب العامة التى يجب إلقاء مزيد من البحث والدراسة عليها خاصة وأنها وثيقة الصلة بالبحث وذلك من خلال الاتي :-

- أكدت بعض الدراسات ومنها دراسة **(Durai and stella, 2019)** على أهمية تطبيق تكنولوجيا التحول الرقمي كهدف من أهداف التكنولوجيا الرقمية ومجالات تطبيقها في مجال المحاسبة لتحسين الخدمات القدمة لدى العملاء فى الهيئات الحكومية والبنوك .
- كما هدفت دراسة **(سليم و عباس ٢٠٢٠)** حول التعرف على آثر نظم المعلومات الإلكترونية على أداء المراجع الداخلي من خلال عمل إستمارات لآراء المحاسبين بالبنوك .
- تعد دراسة **(شحاته ٢٠٢٠)** من إحدى الدراسات الحديثة التى تناولت آليات التحول الرقمي في مجال المحاسبة الرقمية كأحد تطبيقات تكنولوجيا المعلومات .
- كما تناولت دراسة **(أبوسمره ٢٠١٩)** على أثر تطبيق التحول الرقمي على تعزيز الشمول المالي بالبنوك بالدول النامية وأبرزت **دراسة (Michelle,2014)** على أهمية الخدمات المالية الرقمية بالقطاع المصرفي وأثرها على الشمول المالى .
- وأنتقدت دراسة **(Puaschunder et. al., 2019)** بأن المحاسبة التقليدية تتعرض للعديد من الانتقادات خصوصاً اهتمامها بتسجيل الأحداث التاريخية وضعف قدراتها على التنبؤ على عكس المحاسبة الرقمية فهي الثورة القادمة في مهنة المحاسبة.

٩-٤ الفجوة العلمية التى تعالجها الدراسة الحالية :

من خلال استعراض الدراسات السابقة وبيان أوجه الاختلاف والاتفاق في الدراسات السابقة يشير الباحث إلى أن الدراسة الحالية تتفق مع الدراسات السابقة في موضوعها الدراسي وهدفها العام إلا أنها تختلف فى عده جوانب تحمل الفجوة العلمية التى تعالجها هذه الدراسة وهي كالتالي: -

- تضمنت هذه الدراسة ربط للمشكلة البحثية بالمتغيرات المعاصرة وهي **(المحاسبة الرقمية والقيمة المقدمة للعملاء فى مجال التحول الرقمي)**

- استخدمت الدراسة المدخل الكيفي وذلك لتكوين فكرة دقيقة عن مشكلة الدراسة كما تضمنت تنوعاً في منهج الدراسة لتشمل (المنهج التحليلي الإحصائي الوصفي والكمي في تحليل البيانات واستخدام أكثر من أسلوب لتحليل بيانات الدراسة).
- تعددت أدوات الدراسة حيث شملت على البيانات الأولية والثانوية من أجل الدقة فى التحليل الإحصائي، بجانب إعداد استبيان بالتطبيق على عينة من العاملين بإحدى البنوك المصرية منها (الحكومية والخاصة).
- ومن العرض السابق يتضح أن هذه الدراسة عالجت فجوة علمية متعددة الجوانب بتطرقها لموضوع " **أثر المحاسبة الرقمية في تحسين الخدمات والقيمة المقدمة للعملاء** "، من خلال التطبيق الرقمي في مجال المحاسبة وهذا يعزز من نشر الخدمات المالية وخفض تكلفة تقديمها للعملاء خاصة في قطاع البنوك المصرية وهذا لم تتناوله أي من الدراسات السابقة في هذا المجال.

١٠- الجزء التطبيقي

١٠-١ منهجية البحث:

يستخدم البحث المنهج الوصفي التحليلي وذلك من خلال تحديد المعالم الرئيسية لمجتمع البحث وخصائصه والقيام بالحصول على البيانات من خلال أداة الدراسة وتحليلها عن طريق استخدام الأساليب والطرق الاحصائية للوصول إلى نتائج يمكن من خلالها تحقيق أهداف الدراسة.

١٠-٢ مجتمع وعينة الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة الحالية من جميع العاملين في البنوك المصرية الحكومية والخاصة واستخدمت الدراسة أسلوب العينات العشوائية البسيطة من أجل الحصول على بيانات الدراسة وتم نشر الرابط الخاص بالاستبيان على كافة مواقع التواصل الاجتماعي الخاصة بأفراد مجتمع الدراسة وقد بلغ عدد أفراد عينة الدراسة ١٩٢ فرد وهم الذين قاموا بالإجابة على اسئلة استمارة الاستبيان الالكتروني.

١٠-٣ الأساليب الإحصائية:

قام البحث باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS لتحليل بيانات الدراسة من خلال الأساليب الاحصائية التالية:

- معامل الفاكورنباخ لحساب مستوي ثبات أداة الدراسة
- معامل ارتباط بيرسون لتحديد مستوي الاتساق الداخلي وصدق أداة الدراسة وللتعرف على العلاقة بين متغيرات الدراسة
- النسب والتكرارات لوصف خصائص عينة الدراسة
- الوسط الحسابي والانحراف المعياري لوصف مستوي استجابة افراد عينة الدراسة لعبارات أداة الدراسة
- معادلة الانحدار الخطي البسيط لقياس الأثر بين متغيرات الدراسة
- اختبار t واختبار ANOVA لاختبار الفروق التي تعزي الي المتغيرات الشخصية

١٠-٤ أداة الدراسة:

تكونت استمارة الاستبيان من قسمين يتضمن القسم الأول البيانات الشخصية لأفراد عينة الدراسة (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة، ملكية البنك) ويشتمل القسم الثاني علي العبارات المتعلقة بمحور المحاسبة الرقمية ويشتمل على ١٥ عبارة ومحور تحسين القيمة والخدمة المقدمة للعملاء ويشتمل على ١٥ عبارة وتم استخدام مقياس ليكرت ذو الخمس درجات في الإجابة على عبارات الدراسة

جدول (١) طريقة تصحيح مقياس ليكرت

التدريج	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
الوزن	٥	٤	٣	٢	١
قيمة المتوسط الحسابي	٥-٤.٢٠	٤.١٩ – ٣.٤	٣.٣٩ – ٢.٦٠	٢.٥٩ – ١.٨٠	١.٧٩ – ١
مستوى درجة التأثير	مرتفع جدا	مرتفع	متوسط	منخفض	منخفض جدا

١٠-٥ صدق أداة الدراسة:

تم حساب صدق عبارات استمارة الاستبيان من خلال القيام بحساب قيمة معامل الارتباط بيرسون بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور التي تنتمي إليه العبارة وذلك لتحديد مستوي الاتساق الداخلي لأداة الدراسة وتبين أن جميع معاملات الارتباط لجميع عبارات استمارة الاستبيان كانت ذات دلالة إحصائية عند مستويات معنوية (٠.٠١) وهذا يعني أن الأداة تتمتع بمستوي صدق مرتفع وهي صالحة لأغراض الدراسة.

١٠-٦ ثبات أداة الدراسة:

تم حساب معامل ألفا كرونباخ لعبارات محاور الاستبيان وكانت النتائج كما يلي:

جدول (٢) معامل الثبات لمحاور استمارة الاستبيان

المحاور	معامل الفا كورنباخ	عدد العبارات
المحاسبة الرقمية	0.891	١٥
تحسين القيمة والخدمة المقدمة للعملاء	0.885	١٥
إجمالي استمارة الاستبيان	0.940	٣٠

يتبين أن قيمة معامل الثبات Alpha وهي أكبر من ٠.٧ لجميع محاور استمارة الاستبيان مما يؤكد على صلاحية وارتباط عبارات محاور استمارة الاستبيان وارتفاع مستوي ثبات أداة الدراسة مما يسمح باستخدام الأداة لغرض الدراسة.

١٠-٧ خصائص عينة الدراسة:

١- **الجنس:** تبين ان ١٦٤ من افراد عينة الدراسة كانوا من الذكور بنسبة ٨٥.٤ % و٢٨ من الاناث بنسبة ١٤.٦ % مما يبين ان أغلب افراد عينة الدراسة من الذكور.

٢- **العمر:** تبين ان ٤٨ من افراد عينة الدراسة أعمارهم اقل من ٣٠ سنة بنسبة ٢٥ % و١٠٨ فرد أعمارهم من ٣٠ سنة إلى أقل من ٤٠ سنة بنسبة ٥٦.٣ % و٢٤ فرد أعمارهم من ٤٠ سنة إلى أقل من ٥٠ سنة ١٢.٥ % و١٢ فرد أعمارهم ٥٠ سنة فأكثر بنسبة ٦.٣ % مما يبين ان أغلب افراد عينة الدراسة أعمارهم من ٣٠ سنة إلى أقل من ٤٠ سنة

٣- **المؤهل العلمي:** تبين ان ١١٦ فرد من افراد عينة الدراسة مؤهلهم بكالوريوس بنسبة ٦٠.٤ % و٥٢ فرد مؤهلهم ماجستير بنسبة ٢٧.١ % و٢٤ فرد مؤهلهم دكتوراه بنسبة ١٢.٥ % مما يبين ان أغلب افراد عينة الدراسة مؤهلهم بكالوريوس

٤- **عدد سنوات الخبرة الوظيفية:** تبين ان ٤٤ من افراد عينة الدراسة خبرتهم الوظيفية اقل من ٥ سنوات بنسبة ٢٢.٩ % و٧٢ فرد خبرتهم الوظيفية من ٥ سنوات إلى أقل من ١٠ سنوات بنسبة ٣٧.٥ % و٣٢ فرد خبرتهم الوظيفية من ١٠ سنوات إلى اقل من ١٥ سنة بنسبة ١٦.٧ % و٤٤ فرد خبرتهم الوظيفية ١٥ سنة فأكثر بنسبة ٢٢.٩ % مما يبين ان أغلب افراد عينة الدراسة خبرتهم الوظيفية من ٥ سنوات إلى أقل من ١٠ سنوات

٥- **ملكية البنك:** تبين أن ٩٧ فرد من افراد عينة الدراسة يعملون في بنوك حكومية بنسبة ٥٠.٥ % و٩٥ فرد يعملون في بنوك خاصة بنسبة ٤٩.٥ % مما يبين تقارب عدد افراد عينة الدراسة العاملين في البنوك الحكومية والخاصة

جدول (٣) توزيع عينة الدراسة وفقا للخصائص للشخصية

الخصائص	الفئات	العدد	النسبة %
الجنس	ذكر	١٦٤	85.4
	أنثي	٢٨	14.6
العمر	أقل من ٣٠ سنه	٤٨	25.0
	من ٣٠ سنة إلى أقل من ٤٠ سنة	١٠٨	56.3
	من ٤٠ سنة إلى أقل من ٥٠ سنة	٢٤	12.5
	٥٠ سنه فأكثر	١٢	6.3
المؤهل العلمي	بكالوريوس	١١٦	60.4
	ماجستير	٥٢	٢٧.١
	دكتوراه	٢٤	١٢.٥
عدد سنوات الخبرة الوظيفية	أقل من ٥ سنوات	٤٤	22.9
	من ٥ سنوات إلى أقل من ١٠ سنوات	٧٢	37.5
	من ١٠ سنوات إلى اقل من ١٥ سنة	٣٢	16.7
	١٥ سنة فأكثر	٤٤	22.9
ملكية البنك	حكومي	٩٧	٥٠.٥
	خاص	٩٥	٤٩.٥

الإجابة عن أسئلة الدراسة

نتائج الإجابة عن السؤال الأول والذي ينص على " ما هو مستوى تطبيق المحاسبة الرقمية في البنوك المصرية؟"

للإجابة عن هذا السؤال تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات محور المحاسبة الرقمية وللمحور ككل وجاءت النتائج كما يلي:

جدول (٤) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب ومستوي الموافقة على عبارات محور المحاسبة الرقمية

العبـــارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوي الموافقة
تساهم المحاسبة الرقمية في سهولة الوصل الى المعلومات المحاسبية	4.188	0.930	8	مرتفع
تعمل المحاسبة الرقمية على زيادة موثوقية المعلومات المحاسبية	4.063	0.803	13	مرتفع
تعمل المحاسب الرقمية في تقليل نسبة الخطأ والاحتيال	4.125	0.859	10	مرتفع
تساهم المحاسبة الرقمية في زيادة دقة المعلومات المحاسبية	4.167	0.689	9	مرتفع
تساهم المحاسبة الرقمية في وضوح معلومات التقارير المحاسبية	4.063	0.721	12	مرتفع
تعمل المحاسبة الرقمية على تحقيق القابلية للمقارنة	4.021	0.779	14	مرتفع
تساهم المحاسبة الرقمية في تقليل عدم تماثل المعلومات المحاسبية	4.104	0.772	11	مرتفع
تساهم المحاسبة الرقمية في زيادة التمثيل الصادق للمعلومات المحاسبية وعدم التحيز	3.896	0.921	15	مرتفع
تعمل المحاسبة الرقمية على تحقيق ملائمة المعلومات المحاسبية	4.271	0.639	4	مرتفع جدا
تساهم المحاسبة الرقمية في تقديم المعلومات المناسبة في التوقيت المناسب	4.250	0.597	6	مرتفع جدا

العـــبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوي الموافقة
تساهم المحاسبة الرقمية في تقديم أعلى مستوى الأمان ضد فقدان البيانات	4.271	0.701	5	مرتفع جدا
تساهم المحاسبة الرقمية في تسهيل تخزين المعلومات واسترجاعها والاطلاع عليها	4.313	0.714	3	مرتفع جدا
تعمل المحاسبة الرقمية على تخفيف عبء العمل المحاسبي وتسريعه	4.229	0.772	7	مرتفع جدا
تساهم المحاسبة الرقمية في زيادة كفاءة العمل المحاسبي	4.375	0.565	1	مرتفع جدا
تساهم المحاسبة الرقمية في زيادة رضا الأطراف المستفيدة من مخرجات النظام المحاسبي	4.333	0.719	2	مرتفع جدا

تم ترتيب عبارات محور المحاسبة الرقمية من حيث درجة الأهمية النسبية (قيمة المتوسط الحسابي الأكبر) من وجهة نظر عينة الدراسة تبين أن عبارة (تساهم المحاسبة الرقمية في زيادة كفاءة العمل المحاسبي) هي أكثر العبارات أهمية بقيمة 4.375 وانحراف معياري ٠.٥٦٥ وبدرجة موافقة مرتفعة جدا بينما كانت العبارة (تساهم المحاسبة الرقمية في زيادة التمثيل الصادق للمعلومات المحاسبية وعدم التحيز) هي أقل العبارات اهمية بقيمة ٣.٨٩٦ وانحراف معياري ٠.٩٢١ وبدرجة موافقة مرتفعة وعند دراسة عبارات محور المحاسبة الرقمية تبين أن سبعة عبارات في مستوى الموافقة المرتفع جدا وثمانية عبارات في مستوي الموافقة المرتفع مما يوضح وجود مستوي مرتفع من تطبيق المحاسبة الرقمية في البنوك المصرية من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي ٤.١٧٨ بانحراف معياري ٠.٧٤٥ وهو ما يجيب عن السؤال الأول للدراسة

نتائج الإجابة عن السؤال الثاني والذي ينص على " ما هو مستوى القدرة على تحسين الخدمات والقيمة المقدمة للعملاء في البنوك المصرية؟"

للإجابة عن هذا السؤال تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات محور تحسين الخدمات والقيمة المقدمة للعملاء وللمحور ككل وجاءت النتائج كما يلي:

جدول (٥) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب ومستوي الموافقة على عبارات محور تحسين الخدمات والقيمة المقدمة للعملاء

العـــبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوي الموافقة
يتوفر لدي البنك التجهيزات والمعدات ذات التقنية المتطورة والعالية التي تساهم في زيادة جودة الخدمة المقدمة	4.417	0.642	3	مرتفع جدا
يهتم البنك بتوفير أحدث أساليب الخدمات المصرفية التي تتوافر في البنوك العالمية	4.188	0.756	10	مرتفع
يهتم البنك بعقد اتفاقيات مع البنك العالمية لتوفير كافة الخدمات المصرفية التي يحتاجها العملاء	4.292	0.646	7	مرتفع جدا
يعمل البنك على توفير كافة الخدمات التي يقوم بتقديمها من خلال الموقع الالكتروني مما يوفر وقت وجهد العملاء	4.417	0.608	2	مرتفع جدا
يلتزم البنك بأداء كافة الأعمال المطلوبة في الأوقات المحددة	4.313	0.619	6	مرتفع جدا
يتمتع العاملون في البنك بالمعرفة الكافية للإجابة عن أسئلة العملاء المختلفة	4.396	0.569	4	مرتفع جدا
يؤدي البنك الخدمة المصرفية المطلوبة في الموعد المتفق عليه مع العميل	4.479	0.541	1	مرتفع جدا
يوظف البنك خبرات مميزة للاعتماد عليهم في تقديم الخدمات بجودة عالية	4.396	0.639	5	مرتفع جدا
يهتم البنك بمشاكل العملاء ويجيب عن استفساراتهم	4.292	0.737	8	مرتفع جدا
العاملين في البنك يتميزون بالسلوك المهذب واللباقة	4.271	0.730	9	مرتفع جدا
يضع البنك حل مشاكل العملاء كأولوية قصوى له	4.167	0.689	11	مرتفع
يهتم البنك بتوفير الخدمات للعملاء في منازلهم في حالة عدم قدرتهم على الذهاب للبنك	4.063	0.721	13	مرتفع
يحدد البنك وقت إنجاز الخدمة بدقة	4.021	0.779	14	مرتفع
يقدم البنك الخدمة للعملاء بشكل فوري	4.104	0.772	12	مرتفع
العاملون في البنك لديهم الاستعداد الدائم لتقديم المساعدة	3.896	0.921	15	مرتفع

تم ترتيب عبارات محور تحسين الخدمات والقيمة المقدمة للعملاء من حيث درجة الأهمية النسبية (قيمة المتوسط الحسابي الأكبر) من وجهة نظر عينة الدراسة تبين أن عبارة (يؤدي البنك الخدمة المصرفية المطلوبة في الموعد المتفق عليه مع العميل) هي أكثر العبارات أهمية بقيمة ٤.٤٧٩ وانحراف معياري ٠.٥٤١ وبدرجة موافقة مرتفعة جدا بينما كانت العبارة (العاملون في البنك لديهم الاستعداد الدائم لتقديم المساعدة) هي أقل العبارات اهمية بقيمة ٣.٨٩٦ وانحراف معياري ٠.٩٢١ وبدرجة موافقة مرتفعة وعند دراسة عبارات محور تحسين الخدمات والقيمة المقدمة للعملاء تبين أن تسع عبارات في مستوى الموافقة المرتفع جدا وست عبارات في مستوي الموافقة المرتفع مما يوضح وجود مستوي مرتفع جدا من قدرة البنوك المصرية على تحسين الخدمات والقيمة المقدمة للعملاء من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي ٤.٢٤٧ بانحراف معياري ٠.٦٩١ وهو ما يجيب عن السؤال الثاني للدراسة

نتائج الإجابة عن السؤال الثالث والذي ينص على " ما هو أثر استخدام المحاسبة الرقمية في تحسين الخدمات والقيمة المقدمة للعملاء في البنوك المصرية؟"

للإجابة عن هذا السؤال تم استخدام معادلة الانحدار البسيط ومعامل الارتباط بيرسون وجاءت النتائج كما يلي:

جدول (٦) نتائج نموذج الانحدار الخطي البسيط لأثر استخدام المحاسبة الرقمية في تحسين الخدمات والقيمة المقدمة للعملاء في البنوك المصرية

Model Summaryملخص النموذج					
Rمعامل الارتباط		R^2معامل التحديد		R^{-2} Adjustedمعامل	
0.877		0.769		0.768	
ANOVAتحليل التباين					
النموذج		مجموع المربعات	درجات الحرية Df	متوسط المربعات	F	Sig F
Regressionالانحدار		6177.736	1	6177.736	633.125**	0.000
Residualالباقي		1853.931	190	9.758		
Total المجموع		8031.667	191			
المتغير التابع	النموذج	B	الخطأ المعياري	Beta	T	Sig T
تحسين الخدمات والقيمة المقدمة للعملاء	الثابت Constant	13.465	2.009		6.701	.000
	المحاسبة الرقمية	.802	.032	.877	25.162	.000

المصدر: من إعداد الباحث استنادا إلى التحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSS

يتبين من الجدول (6) وجود علاقة ارتباط طردية قوية ذات دلالة إحصائية بين استخدام المحاسبة الرقمية وتحسين الخدمات والقيمة المقدمة للعملاء في البنوك المصرية عند مستوي معنوية ٠.٠٥ ويتبين وجود أثر طردي ذي دلالة إحصائية لمستوى استخدام المحاسبة الرقمية على تحسين الخدمات والقيمة المقدمة للعملاء في البنوك المصرية حيث كانت قيمة (Sig F) = ٠.٠٠٠ وهي قيمة أقل من ٠.٠٥ أي أن قيمة F المحسوبة أكبر من قيمة F الجدولية واتضح ان المتغير المستقل (استخدام المحاسبة الرقمية) يفسر ٧٦.٩ % من التغيرات التي تحدث في المتغير التابع (تحسين الخدمات والقيمة المقدمة للعملاء) وان باقي التغيرات ترجع لمتغيرات اخري لم تدخل في النموذج وتبين أن كلما ازداد مستوى استخدام المحاسبة الرقمية بمقدار ١ % ازداد مستوى تحسين الخدمات والقيمة المقدمة للعملاء في البنوك المصرية بمقدار ٠.٨٠٢% وهو ما يجيب عن السؤال الثالث للدراسة

نتائج الإجابة عن السؤال الرابع والذي ينص على " هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابة افراد عينة الدراسة تجاه أثر استخدام المحاسبة الرقمية في تحسين الخدمات والقيمة المقدمة للعملاء في البنوك المصرية تعزي للمتغيرات الشخصية (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة، ملكية البنك)؟"

للإجابة عن هذا السؤال تم استخدام اختبار t للتعرف على الفروق التي تعزي لمتغيرات (الجنس، ملكية البنك) واختبار ANOVA لاختبار الفروق التي تعزي الي متغيرات (العمر، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة) وجاءت النتائج كما يلي:

جدول (٧) نتائج اختبار الفروق التي تعزي لمتغيرات (الجنس، ملكية البنك)

المتغيرات	الفئات	العدد	المتوسط الحسابي	قيمة t	Sig
الجنس	ذكر	164	128.707	6.569	0.000
	أنثي	28	112.714		
ملكية البنك	حكومي	97	126.093	0.300	0.765
	خاص	95	126.663		

تبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابة افراد عينة الدراسة تجاه أثر استخدام المحاسبة الرقمية في تحسين الخدمات والقيمة المقدمة للعملاء في البنوك المصرية تعزي لمتغير الجنس عند مستوي معنوية ٠.٠٥ وكانت الفروق لصالح الذكور مما يبين أنها الفئة الأكثر وعيا بوجود تأثير لاستخدام المحاسبة الرقمية في تحسين الخدمات والقيمة المقدمة للعملاء في البنوك المصرية

في حين تبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابة افراد عينة الدراسة تجاه أثر استخدام المحاسبة الرقمية في تحسين الخدمات والقيمة المقدمة للعملاء في البنوك المصرية تعزي لمتغير ملكية البنك عند مستوي معنوية ٠.٠٥ مما يبين عدم وجود فروق بين فئات ملكية البنك لأفراد عينة الدراسة تجاه أثر استخدام المحاسبة الرقمية في تحسين الخدمات والقيمة المقدمة للعملاء في البنوك المصرية

جدول (٨) نتائج اختبار الفروق التي تعزي لمتغيرات (العمر، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة)

المتغيرات	الفئات	العدد	المتوسط الحسابي	قيمة F	Sig
العمر	أقل من ٣٠ سنه	٤٨	128.750	2.191	0.090
	من ٣٠ سنة إلى أقل من ٤٠ سنة	١٠٨	126.704		
	من ٤٠ سنة إلى أقل من ٥٠ سنة	٢٤	120.500		
	٥٠ سنه فأكثر	١٢	125.667		
المؤهل العلمي	بكالوريوس	١١٦	123.483	8.987	0.000
	ماجستير	٥٢	132.385		
	دكتوراه	٢٤	127.333		
عدد سنوات الخبرة الوظيفية	أقل من ٥ سنوات	٤٤	127.091	0.569	0.636
	من ٥ سنوات إلى أقل من ١٠ سنوات	٧٢	127.444		
	من ١٠ سنوات إلى اقل من ١٥ سنة	٣٢	124.125		
	١٥ سنة فأكثر	٤٤	125.546		

تبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابة افراد عينة الدراسة تجاه أثر استخدام المحاسبة الرقمية في تحسين الخدمات والقيمة المقدمة للعملاء في البنوك المصرية تعزي لمتغير العمر عند مستوي معنوية ٠.٠٥ مما يبين عدم وجود فروق بين فئات العمر لأفراد عينة الدراسة تجاه أثر استخدام المحاسبة الرقمية في تحسين الخدمات والقيمة المقدمة للعملاء في البنوك المصرية، وكذلك تبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابة افراد عينة الدراسة تجاه أثر استخدام المحاسبة الرقمية في تحسين الخدمات والقيمة المقدمة للعملاء في البنوك المصرية تعزي لمتغير عدد سنوات الخبرة الوظيفية عند مستوي معنوية ٠.٠٥ مما يبين عدم وجود فروق بين فئات عدد سنوات الخبرة الوظيفية لأفراد عينة الدراسة تجاه أثر استخدام المحاسبة الرقمية في تحسين الخدمات والقيمة المقدمة للعملاء في البنوك المصرية

في حين تبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابة افراد عينة الدراسة تجاه أثر استخدام المحاسبة الرقمية في تحسين الخدمات والقيمة المقدمة للعملاء في البنوك المصرية تعزي لمتغير المؤهل العلمي عند مستوي معنوية ٠.٠٥ وكانت الفروق لصالح مؤهل الدكتوراه مما يبين أنها الفئة الأكثر وعيا بوجود تأثير لاستخدام المحاسبة الرقمية في تحسين الخدمات والقيمة المقدمة للعملاء في البنوك المصرية

يتبين مما سبق وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابة افراد عينة الدراسة تجاه أثر استخدام المحاسبة الرقمية في تحسين الخدمات والقيمة المقدمة للعملاء في البنوك المصرية تعزي لمتغيرات الجنس والمؤهل العلمي عند مستوي معنوية ٠.٠٥ بينما تبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابة افراد عينة الدراسة تجاه أثر استخدام المحاسبة الرقمية في تحسين الخدمات والقيمة المقدمة للعملاء في البنوك المصرية تعزي لمتغيرات ملكية البنك، العمر، عدد سنوات الخبرة الوظيفية وهو ما يجيب عن السؤال الرابع للدراسة

١١- النتائج و التوصيات:

١١-١ النتائج:

١- وجود مستوي مرتفع من تطبيق المحاسبة الرقمية في البنوك المصرية من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي ٤.١٧٨ بانحراف معياري ٠.٧٤٥ وهو ما يجيب عن السؤال الأول للدراسة

٢- وجود مستوي مرتفع جدا من قدرة البنوك المصرية على تحسين الخدمات والقيمة المقدمة للعملاء من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي ٤.٢٤٧ بانحراف معياري ٠.٦٩١ وهو ما يجيب عن السؤال الثاني للدراسة

٣- وجود علاقة ارتباط طردية قوية ذات دلالة إحصائية بين استخدام المحاسبة الرقمية وتحسين الخدمات والقيمة المقدمة للعملاء في البنوك المصرية عند مستوي معنوية ٠.٠٥ ويتبين وجود أثر طردي ذي دلالة إحصائية لمستوى استخدام المحاسبة الرقمية على تحسين الخدمات والقيمة المقدمة للعملاء في البنوك المصرية وتبين أن كلما ازداد مستوى استخدام المحاسبة الرقمية بمقدار ١ % ازداد مستوى تحسين الخدمات والقيمة المقدمة للعملاء في البنوك المصرية بمقدار ٠.٨٠٢% وهو ما يجيب عن السؤال الثالث للدراسة وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسات (**أبو سمره،٢٠١٩ ،عبد الرحمن محمد وآخرون ،٢٠٢٠، سليم و عباس** ، ٢٠٢٠، **شحاتة ٢٠٢١، عودة ،٢٠٢٢ ،إيمان نوارة ،٢٠٢٣، Saurabh and Kalpesh(٢٠١٩)، Ilchenko et. al. (٢٠٢٠) ALI ،Puaschunder et. al., 2019 (٢٠٢٢)**

٤- وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابة افراد عينة الدراسة تجاه أثر استخدام المحاسبة الرقمية في تحسين الخدمات والقيمة المقدمة للعملاء في البنوك المصرية تعزي لمتغيرات الجنس والمؤهل العلمي عند مستوي معنوية ٠.٠٥ بينما تبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابة افراد عينة الدراسة تجاه أثر استخدام المحاسبة الرقمية في تحسين الخدمات والقيمة المقدمة للعملاء في البنوك المصرية تعزي لمتغيرات ملكية البنك، العمر، عدد سنوات الخبرة الوظيفية وهو ما يجيب عن السؤال الرابع للدراسة

٢-١١ التوصيات:

- ✓ العمل على نشر ثقافة استخدام التطبيقات التكنولوجية الحديثة في مجالات الادارة في كافة البنوك والمؤسسات المالية العاملة في مصر
- ✓ الاهتمام بتوفير البيئة التكنولوجية التي تساهم في زيادة قدرة البنوك والمؤسسات المالية العاملة في مصر على الاستفادة من التطبيقات التكنولوجية الحديثة بكفاءة وفاعلية

- ✓ العمل على الحفاظ على المستوى المتميز من جودة الخدمات المقدمة في البنوك والمؤسسات المالية العاملة في مصر من خلال توفير كافة الإمكانيات والاحتياجات التي تساهم في تحقيق ذلك
- ✓ الاهتمام بتوفير البيئة التكنولوجية لجميع افراد المجتمع مما يساهم في زيادة قدرتهم على استخدام التطبيقات التكنولوجية الحديثة المتعلقة بالمعاملات المالية والتجارية
- ✓ العمل على وضع وتطبيق التشريعات والقوانين التي تساهم في زيادة قدرة البنوك والمؤسسات المالية على استخدام التطبيقات التكنولوجية بكفاءة وفاعلية
- ✓ ضرورة قيام الجامعات بالاهتمام بتطوير المقررات والمناهج الدراسية التي تتواكب مع التطورات التكنولوجية الحديثة مما يساهم في زيادة قدرة الطلاب على التعامل مع التطبيقات الذكية وتحسين مستوى الخريجين وزيادة قدرتهم على تلبية احتياجات سوق العمل
- ✓ قيام النقابات بالعمل على توفير البرامج والدورات التدريبية التي تساهم في زيادة كفاءة الخريجين وتطوير قدراتهم ومهاراتهم لتأهيلهم لسوق العمل مع ضرورة تشجيعهم على التطوير المستمر والتعرف على الأساليب الحديثة في مجال العمل

١٢- الدراسات المستقبلية:

توصي الدراسة بإجراء مجموعة من الأبحاث والدراسات المستقبلية وهي:

- ✓ الأبحاث والدراسات المتعلقة بالتحول الرقمي وكيفية تطبيق الاساليب التكنولوجية الحديثة المتعلقة بالمعاملات المالية والتجارية بكفاءة وفاعلية في جميع البنوك والمؤسسات المالية العاملة في مصر وتأثيراتها على مستويات الأداء في هذه البنوك والمؤسسات المالية .
- ✓ الأبحاث والدراسات المتعلقة بجودة الخدمات التي يتم تقديمها في البنوك والمؤسسات المالية والتعرف على العوامل المؤثرة عليها وكيفية الوصول إلى أعلى مستوى ممكن من جودة الخدمات المقدمة في البنوك والمؤسسات المالية في مصر.

المراجع

أولاً: المراجع العربية:

١) أبو سمره ،محمد عادل حسن (٢٠١٩) " نموذج مقترح لتفعيل الشمول المالي من خلال التحول الرقمي لتحقيق رؤية مصر ٢٠٣٠ " ***مؤتمر كلية التجارة جامعة عين شمس، مصر***

٢) الحداد، رشا محمد حمدي (٢٠٢٢) " أثر تطبيق التحول الرقمي على المراجعة الداخلية لتحقيق الشمول المالي " دراسة ميدانية على البنوك المصرية ، ***مجلة الاسكندرية للبحوث المحاسبية ، العدد ٣ ، المجلد ٦ ، سبتمبر٢٠٢٢ ، ص:٦٥٣-٧٠٣.***

٣) رشوان، عبد الرحمن محمد سليمان و أبو رحمه، محمد عبد الله (٢٠٢٠) " التحول الرقمي وانعكاساته على ممارسة مهنة المحاسبة والتدقيق " ***المؤتمر الدولي الاول في تكنولوجيا المعلومات والأعمال ICITB***

٤) سليم، إبراهيم محمد علي وعباس، فاضل (٢٠٢٠) " أثر نظم المعلومات المحاسبية الإلكترونية في دعم أداء المدقق الداخلي " بالتطبيق على المصارف العاملة في محافظة دهوك، ***مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة، المجلد ٢٠٢٠ ، العدد الخاص، ص: ٢٧٣-٢٨٥***

٥) شحاته، محمد موسى (٢٠٢٠) قياس أثر تفعيل أنشطة المراجعة الداخلية لآليات التحول الرقمي على تعزيز المساءلة والشفافية وتحسين الأداء الحكومي مع دليل ميداني بالبيئة المصرية.، ***المجلة العلمية للدراسات المحاسبية، كلية التجارة، جامعة قناة السويس، ص:٧٨٧-٧٠٣.***

٦) شنن، على عباس على (٢٠٢٣) " أثر التحول الرقمي على شفافية التقارير المالية في ضوء الإصدارات المهنية المعاصرة " دراسة ميدانية " ***المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية و التجارية ،العدد ١ ، المجلد ٤ ، الجزء ٢ ، يناير2023 ص:230-199 .***

٧) عوده، محمد موسى (٢٠٢٢) " المحاسبة الإلكترونية وعلاقتها بنظم المعلومات المحاسبية***المجلة العربية للنشر العلمي" ، العدد ٤١ ، ص:٤٥٠ -٤٦١ .***

٨) محمد المهدى ، الخليفة ،عبدالرحمن يوسف و محمد ، صلاح علي أحمد (٢٠٢١) " أثر التحول لنظام المحاسبة الرقمية على خاصية التمثيل الصادق للمعلومات المحاسبية في ظل مبادئ ومعايير موثوقية الموقع الإلكتروني " ***مجلة أرصاد للدراسات الاقتصادية والادارية، العدد ٢ ، المجلد ٤ ، ديسمبر٢٠٢١، ص: ١٧ -٥٤ .***

٩) نواره، إيمان (٢٠٢٣) " خدمات المحاسب المعتمد في ظل تبني الرقمنة في الجزائر" جامعة لونيسي علي البليدة ،٢ ، الجزائر ، ***مجلة شعاع للدراسات الاقتصادية المجلد ٠٧ / العـدد: ٠١ ، ص:٢٣٦ -٢٥١***

ثانيا: المراجع الأجنبية:

1) Ali, Monzer. (2022). The Impact of Digital Transformation on the Internal Audit Quality and its Reflection on Enhancing the Quality of Financial Reporting An Empirical Study", ***First International Conference, Elsadat University***

2) Betti, N., Sarens, G. and Poncin, I. (2021). Effects of digitalization of organizations on internal audit activities and practices, ***Managerial Auditing Journal, 36 (6), pp: 872-888.***

3) Durai, T. and G., Stella. (2019). Digital Finance and its Impact on Financial Inclusion. ***Available at: https://www.researchgate.net***

4) Ilchenko, V. , Bondarenko, V., Koroliova,O., Petrovska, S. (2020) " An analysis of digital technology impact on improving the environmental status" . ***International journal of advanced science and technology ، vol.29 ،issue ،6., p:1087-1093***

5) Kalpesh, M. and Saurabh, B. (2019). Impact of Digital on the future of internal audit. Ex-service Holdings, Inc. Available at: ***www.exlservice.com/legal-disclaimer***.

6) Michelle, A. M. (2014), "The Effect of Digital Finance on Financial Inclusion in the Banking Industry in Kenya". ***Available at: http://erepository.uonbi.ac.ke.***

7) Natalia ،B(2021) ،" Digitalization of the financial subsystem of industrial enterprise" ،***Available at https:// www . doi.org .Com***

8) Puaschunder, J., Beerbaum,D.,Ikäheimo,S., Dirk ،B. ،(2019) ،"Digital Accounting trends of the future – a behavioral analysis" ،***EAA ،vol.1 ، issu3,pp:1-26***

ثالثا: المواقع الإلكترونية :

1) https://www.awforum.org/index.
2) https://www.kau.edu.sa/Files
3) https://www.ahewar.org/debat/show.art.asp?aid=730947
4) https://ar.wikipedia.org/wiki

استمارة الاستبيان

أولا: الخصائص الشخصية:

- **الجنس**
  - ذكر
  - انثي
- **العمر**
  - أقل من ٣٠ سنة
  - من ٣٠ – ٤٠ سنة
  - من ٤٠ – ٥٠ سنة
  - ٥٠ عام فأكثر
- **المؤهل العلمي:**
  - بكالوريوس
  - ماجستير
  - دكتوراه
- **المسمى الوظيفي**
  - مدير
  - نائب مدير
  - رئيس قسم
  - موظف
- **عدد سنوات الخبرة الوظيفية**
  - أقل من ٥ سنوات
  - من ٥ سنوات الي أقل من ١٠ سنوات
  - من ١٠ سنوات إلى أقل من ١٥ سنة
  - ١٥ سنة فأكثر
- **ملكية البنك**
  - حكومي

- خاص

ثانيا: محاور الاستبيان

محور المحاسبة الرقمية

م	العبارات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
١	تساهم المحاسبة الرقمية في سهولة الوصل الى المعلومات المحاسبية					
٢	تعمل المحاسبة الرقمية على زيادة موثوقية المعلومات المحاسبية					
٣	تعمل المحاسب الرقمية في تقليل نسبة الخطأ والاحتيال					
٤	تساهم المحاسبة الرقمية في زيادة دقة المعلومات المحاسبية					
٥	تساهم المحاسبة الرقمية في وضوح معلومات التقارير المحاسبية					
٦	تعمل المحاسبة الرقمية على تحقيق القابلية للمقارنة					
٧	تساهم المحاسبة الرقمية في تقليل عدم تماثل المعلومات المحاسبية					
٨	تساهم المحاسبة الرقمية في زيادة التمثيل الصادق للمعلومات المحاسبية وعدم التحيز					
٩	تعمل المحاسبة الرقمية على تحقيق ملائمة المعلومات المحاسبية					
١٠	تساهم المحاسبة الرقمية في تقديم المعلومات المناسبة في التوقيت المناسب					
١١	تساهم المحاسبة الرقمية في تقديم أعلى مستوى الأمان ضد فقدان البيانات					
١٢	تساهم المحاسبة الرقمية في تسهيل تخزين المعلومات واسترجاعها والاطلاع عليها					
١٣	تعمل المحاسبة الرقمية على تخفيف عبء العمل المحاسبي وتسريعه					
١٤	تساهم المحاسبة الرقمية في زيادة كفاءة العمل المحاسبي					
١٥	تساهم المحاسبة الرقمية في زيادة رضا الأطراف المستفيدة من مخرجات النظام المحاسبي					

محور تحسين الخدمات والقيمة المقدمة للعملاء

م	العبارات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
١	يتوفر لدي البنك التجهيزات والمعدات ذات التقنية المتطورة والعالية التي تساهم في زيادة جودة الخدمة المقدمة					
٢	يهتم البنك بتوفير أحدث أساليب الخدمات المصرفية التي تتوافر في البنوك العالمية					
٣	يهتم البنك بعقد اتفاقيات مع البنك العالمية لتوفير كافة الخدمات المصرفية التي يحتاجها العملاء					
٤	يعمل البنك على توفير كافة الخدمات التي يقوم بتقديمها من خلال الموقع الالكتروني مما يوفر وقت وجهد العملاء					
٥	يلتزم البنك بأداء كافة الأعمال المطلوبة في الأوقات المحددة					
٦	يتمتع العاملون في البنك بالمعرفة الكافية للإجابة عن أسئلة العملاء المختلفة					
٧	يؤدي البنك الخدمة المصرفية المطلوبة في الموعد المتفق عليه مع العميل					
٨	يوظف البنك خبرات مميزة للاعتماد عليهم في تقديم الخدمات بجودة عالية					
٩	يهتم البنك بمشاكل العملاء ويجيب عن استفساراتهم					
١٠	العاملين في البنك يتميزون بالسلوك المهذب واللباقة					
١١	يضع البنك حل مشاكل العملاء كأولوية قصوى له					
١٢	يهتم البنك بتوفير الخدمات للعملاء في منازلهم في حالة عدم قدرتهم على الذهاب للبنك					
١٣	يحدد البنك وقت إنجاز الخدمة بدقة					
١٤	يقدم البنك الخدمة للعملاء بشكل فوري					
١٥	العاملون في البنك لديهم الاستعداد الدائم لتقديم المساعدة					

أثر استخدام المراجع الخارجي لأساليب التنقيب في البيانات على دقة التنبؤ بالتعثر المالي للشركات المقيدة بالبورصة المصرية
"دراسة تطبيقية"

ا.د. محمد على وهدان*

د. رجب محمد عمران **

شيماء حمدى مصطفى على ***

ملخص البحث:

استهدفت الدراسة قياس أثر استخدام المراجع الخارجي لأساليب التنقيب في البيانات على دقة التنبؤ بالتعثر المالي للشركات المقيدة بالبورصة المصرية مقارنة بالأساليب التقليدية. وذلك من خلال إجراء دراسة تطبيقية على عينة مكونة من (٥٠) شركة من الشركات المقيدة في البورصة المصرية في مؤشر EGX100، بإجمالي مشاهدات (٢٣٥) مشاهدة على مدار الفترة من ٢٠١٨م حتى ٢٠٢٢م. وتناولت الدراسة كل من خوارزمية الشبكة العصبية الإصطناعية، وخوارزمية الغابة العشوائية، وخوارزمية الجار الأقرب كأحد أساليب التنقيب في البيانات، وخوارزمية الإنحدار اللوجستي كأحد الأساليب التقليدية، وذلك لقياس دقة التنبؤ بالتعثر المالي. وتم تقييم هذه الخوارزميات باستخدام ثلاثة معايير لتقييم الأداء وهم (معيار الدقة Accuracy، ومعيار Kappa، ومعيار F1.Score). وتم الاعتماد على (٢٣) متغير مستقل للتنبؤ بالتعثر المالي، ثم تم استخلاص أهم (٩) مؤشرات من بينهم تساعد المراجع الخارجي بدرجة كبيرة في التنبؤ بدقة بالتعثر المالي للشركات. بينما تم قياس التعثر المالي للشركات من خلال تحليل محتوى تقرير المراجع الخارجي للشركات محل الدراسة، حيث تم إعطاء القيمة (١) في حالة وجود تعثر مالي (عدم وجود استقرار مالي)، والقيمة (صفر) في حالة عدم وجود تعثر مالي (وجود استقرار مالي).

وتوصلت الدراسة إلى أن أساليب التنقيب في البيانات (خوارزمية الشبكة العصبية الإصطناعية، وخوارزمية الغابة العشوائية، وخوارزمية الجار الأقرب) كانت جميعها أكثر دقة في عملية التنبؤ بالتعثر المالي للشركات مقارنة بالأساليب التقليدية (خوارزمية الإنحدار اللوجستي). وأن أكثر الأساليب دقة في عملية التنبؤ كانت خوارزمية الشبكة العصبية الإصطناعية، يليها في المرتبة الثانية خوارزمية الغابة العشوائية، والمرتبة الثالثة خوارزمية الجار الأقرب، وأخيراً خوارزمية الإنحدار اللوجستي.

الكلمات الافتتاحية:

أساليب التنقيب في البيانات – التعثر المالي – خوارزمية الشبكة العصبية الإصطناعية – خوارزمية الغابة العشوائية – خوارزمية الجار الأقرب – خوارزمية الإنحدار اللوجستي.

Abstract:

The study aimed to measure the effect of the external auditor's use of data mining techniques on the accuracy of predicting financial distress for companies listed on the Egyptian Stock Exchange compared to traditional methods. This is done by conducting an empirical study on a sample of (50) companies listed on the Egyptian Stock Exchange in the EGX100 index, with 235 views over the period from 2018 to 2022. The study examined the artificial neural network algorithm, the random forest algorithm, and the k-nearest neighbor algorithm as one of the data mining techniques, and the logistic regression algorithm as one of the traditional methods, in order to measure the accuracy of predicting financial distress. These algorithms were evaluated using three performance evaluation criteria: (Accuracy criterion, Kappa criterion, and F1.Score criterion). (23) Independent variables were relied upon to predict financial distress, and then the most important (9) indicators were extracted from among them, which greatly assist the external auditor in accurately predicting companies' financial distress. While the financial distress of companies was measured by the content analysis of the external auditor's report for the companies under study, the value was given (1) in the event of financial distress (lack of financial stability), and the value (zero) in the absence of financial distress (presence of financial stability).

The study found that data mining techniques (artificial neural network algorithm, random forest algorithm, and k-nearest neighbor algorithm) were all more accurate in the process of predicting companies' financial distress compared to traditional techniques (logistic regression algorithm). The most accurate technique in the prediction process was the artificial neural network algorithm, followed in second place by the random forest algorithm, third place by the k-nearest neighbor algorithm, and finally the logistic regression algorithm.

Key words:

Data mining techniques – financial distress – artificial neural network algorithm – random forest algorithm – k-nearest neighbor algorithm – logistic regression algorithm.

القسم الأول

الإطار العام للبحث

١- مقدمة البحث:

تزايدت أهمية التنبؤ بالتعثر المالي والإفلاس بعد الأزمة المالية العالمية في عام ٢٠٠٨م، والتي أدت إلى زيادة حالات الإفلاس بدول مختلفة (الجبالي، ٢٠٢٠). لذا أصبح موضوع التعثر المالي من الموضوعات التي نالت اهتماماً كبيراً من الباحثين، بسبب الآثار السلبية التي يمكن أن تنعكس على الاقتصاد الوطني وعلى العديد من الشركات العاملة فيه، كما تهدد عملية التعثر المالي الشركات وتهدد استمرارها من خلال تأثيرها على رأسمالها وسيولتها، الأمر الذي ينعكس سلباً على ربحيتها (الشيخ، ٢٠٢٠).

الأمر الذي دفع الكثير من المهتمين بمهنة المراجعة في البحث عن وسائل وأساليب حديثة لدعم الرأي المهني لمراجعي الحسابات ومساعدتهم في التأكد من قدرة المنشأة على الاستمرارية في المستقبل (الجبلي، ٢٠٢٠). ونظراً لأهمية فرض الاستمرارية، فقد خصص المعيار المصري رقم (٥٧٠) الاستمرارية، طبقاً للمعايير المحاسبية التي تساعد المراجع للوقوف على تشخيص قدرة المنشأة على الاستمرار من خلال مراجعته للقوائم المالية (العطار، ٢٠٢٠).

ومن هنا ظهرت حاجة المراجع الخارجي إلى استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية للتنبؤ بالتعثر المالي للشركات، وقد اعتمدت العديد من الدراسات على النماذج والأساليب الإحصائية التقليدية مثل تحليل التمايز الخطي، وتحليل التمايز المتعدد المتغيرات، وتحليل الإنحدار الخطي، وتحليل الإنحدار المتعدد، ونموذج لوجيت، إلا أن هذه الأساليب قد لا تساعد على التنبؤ الدقيق بالتعثر المالي، لأنها لا تستطيع التعامل إلا مع عدد محدود من المتغيرات، وبالتالي فإنها تقوم باستبعاد بعض البيانات والمعلومات المرتبطة بالظاهرة محل الدراسة (خطاب، ٢٠١٩).

ولذلك تزايد الحاجة إلى أساليب حديثة يمكن أن تساعد المراجع الخارجي في التنبؤ بالتعثر المالي للشركات، وبالتالي التقرير عن مدى قدرة المنشأة على الاستمرارية في المستقبل، ومن هذه الأساليب الحديثة أساليب التنقيب في البيانات، والتي تعد أحد الأدوات الهامة والناجحة في تحليل محتوى البيانات في الماضي والمستقبل، حيث تعتبر امتداداً للأساليب التقليدية، ولكن تتميز عنها بقدرتها على تحليل كميات هائلة من البيانات بالإضافة إلى قدرتها على التنبؤ بالمستقبل (علي، ٢٠٢٣).

حيث ظهر التنقيب في البيانات Data Mining في أواخر الثمانينات، كأحد الحلول الناجحة لتحليل كميات ضخمة من البيانات، وذلك بتحويلها من مجرد بيانات متراكمة وغير مفهومة إلى معلومات قيّمة يمكن استغلالها والاستفادة منها، والتي تقوم على (التصنيف، التجميع، التنبؤ، والتصوير) من خلال استخدام بعض الأساليب كالشبكات العصبية الاصطناعية، ونموذج الانحدار اللوجستي، وشجرة القرارات، والخوارزميات الجينية (النقودي، ٢٠٢٢).

وانطلاقاً من أهمية استخدام أساليب التنقيب في البيانات في المجالات المحاسبية المختلفة وباعتبارها أحد الأدوات الحديثة في مجال المحاسبة والمراجعة، تسعى هذه الدراسة إلى تحليل وتحديد أثر استخدام المراجع الخارجي لأسلوب التنقيب في البيانات على عملية التنبؤ بالتعثر المالي للشركات.

٢- مشكلة البحث:

تحظى مشكلة التنبؤ بالتعثر المالي للشركات واحتمال تعرضها للإفلاس اهتمام كبير لدى فئات مختلفة تشمل المحللين الماليين، والمحاسبين، والمراجعين، والمستثمرين، والموظفين، والمديرين، والدائنين. وتبرز أهمية هذه المشكلة في أن عدم حصول هؤلاء المستخدمين على تحذيرات مبكرة نسبياً حول احتمال التعثر المالي أو الإفلاس يمكن أن يؤدى إلى اتخاذهم قرارت غير سليمة ومن ثم تحملهم لتكلفة مرتفعة نتيجة القرارات الخاطئة، كما أن الافتقار لتلك التحذيرات قد يترتب عليه ضياع الفرص المحتملة لتفادى التعثر أو الإفلاس المالي (Elewa, 2022).

ويرجع اهتمام أصحاب المصالح بوضع نظام إنذار مبكر للتنبؤ بالتعثر المالي، لكي يمكّنهم من فهم وضع ربحية الشركات وتعديل استراتيجياتها الاستثمارية للحد من الاستثمارات المتوقعة ذات الصلة بالخسائر التي حدثت، ومع ذلك فإن التطور السريع للأسواق وتكامل الاقتصاد العالمي، أدى إلى زيادة عدد الشركات التي تعاني من حدوث التعثر المالي على مر السنوات (خطاب وعلي، ٢٠١٩).

وتزداد أهمية المراجعة في وقت الأزمات المالية بسبب زيادة حاجة مستخدمي القوائم المالية إلى وجود إنذار مبكر للتعثر المالي، مما يمكنهم من اتخاذ القرار الصحيح في الوقت المناسب، وفي الغالب يوجه مستخدمي القوائم المالية اللوم لمراجعي الحسابات في حالة عدم قيامهم بهذا الإنذار خاصة عندما تتعرض الشركات لمشكلات مالية حادة قد تجعلها غير قادرة على الاستمرار في المستقبل، ومن هذا المنطلق أصبح مراقب الحسابات في مصر مسؤولاً عن إبداء رأيه بشأن قدرة

الشركة على الاستمرارية، وتتبع هذه المسئولية من معيار المراجعة المصري رقم (٥٧٠) بشأن الاستمرارية (مشابط، ٢٠٢٠).

إن عملية المراجعة بأساليبها التقليدية لا يمكنها من التعرف بشكل دقيق على مدى قدرة الشركة على الاستمرار من عدمه، ويرجع ذلك إلى التشغيل الالكتروني للبيانات وكبر حجم المنشآت وكثرة البيانات، الناتجة عن التطور التكنولوجي ونمو منشآت الأعمال، مما دفع المراجع إلى التحول من أسلوب المراجعة الشاملة إلى المراجعة بالعينات، وهو الأمر الذي يظهر مدى الحاجة إلى إيجاد أساليب حديثة تساعد المراجع في أداء عملية المراجعة بالفعالية والكفاءة المناسبتين، والتي تدعم المراجع في مواجهة الحجم الكبير من البيانات ذات التشغيل الالكتروني (الشورى والغندور، ٢٠٢٠).

وعلى ذلك تتجسد مشكلة الدراسة في قصور الأساليب التقليدية الحالية المستخدمة في التنبؤ بالتعثر المالي للشركات، وتزايد الحاجة إلى الاعتماد على أساليب حديثة يمكنها التعامل مع الحجم الكبير من البيانات، حتى يمكن للمراجع الخارجي التنبؤ بدقة بالتعثر المالي للشركات محل المراجعة. ومن ثم يمكن صياغة المشكلة في ضوء التساؤل الرئيسي التالي:

" هل يؤدي استخدام المراجع الخارجي لأساليب التنقيب في البيانات (الشبكات العصبية الاصطناعية – الغابات العشوائية – الجار الأقرب) إلى زيادة دقة التنبؤ بالتعثر المالي للشركات المقيدة بالبورصة المصرية مقارنة بالأساليب التقليدية (الإنحدار اللوجستي)؟"

وينبثق من هذا التساؤل مجموعة من التساؤلات الفرعية التالية:

١) هل يؤدي استخدام المراجع الخارجي لأسلوب الشبكات العصبية الإصطناعية إلى زيادة دقة التنبؤ بالتعثر المالي للشركات المقيدة بالبورصة المصرية مقارنة بالأساليب التقليدية (الإنحدار اللوجستي)؟

٢) هل يؤدي استخدام المراجع الخارجي لأسلوب الغابات العشوائية إلى زيادة دقة التنبؤ بالتعثر المالي للشركات المقيدة بالبورصة المصرية مقارنة بالأساليب التقليدية (الإنحدار اللوجستي)؟

٣) هل يؤدي استخدام المراجع الخارجي لأسلوب الجار الأقرب إلى زيادة دقة التنبؤ بالتعثر المالي للشركات المقيدة بالبورصة المصرية مقارنة بالأساليب التقليدية (الإنحدار اللوجستي)؟

٣- تحليل الدراسات السابقة:

في ضوء استقراء وتحليل الدراسات السابقة التي ترتبط بمتغيرات الدراسة، يمكن تناول أهم الدراسات التي توضح مشكلة الدراسة، من خلال المحاور الرئيسية التالية:

- دراسات تناولت التنبؤ بالتعثر المالي.
- دراسات تناولت أساليب التنقيب في البيانات.
- دراسات تناولت العلاقة بين استخدام المراجع الخارجي لأساليب التنقيب في البيانات والتنبؤ بالتعثر المالي.

١/٣- دراسات تناولت التنبؤ بالتعثر المالي

استهدفت دراسة (معلم وطيار، ٢٠١٩) التعرف على قدرة نموذج ألتمان على التنبؤ بالتعثر المالي لشركات قطاع التأمين في الجزائر، بالتطبيق على عينة مكونة من (١٢) شركة تأمين مسجلة على موقع مركز السجل التجاري الوطني الجزائري خلال الفترة من ٢٠١٣م حتى ٢٠١٥م. وذلك من خلال تناولها نموذج ألتمان المُعدّل الخاص بالمؤسسات الصناعية وغير الصناعية، والمكون من أربعة مؤشرات متمثلة في (رأس المال العامل إلى مجموع الأصول، الأرباح المحتجزة إلى مجموع الأصول، الأرباح قبل الفوائد والضرائب إلى مجموع الأصول، القيمة الدفترية لحقوق المساهمين إلى إجمالي الديون). وقد توصلت الدارسة إلى أن نصف الشركات المكونة لعينة الدراسة متعثرة، وأن نموذج ألتمان أظهر قدرة تنبؤية عالية في كشف هذا التعثر المالي.

وفي نفس السياق سعت دراسة (Elewa, 2022) إلى تحديد أثر استخدام نماذج ألتمان على التنبؤ بالتعثر المالي في مصر. وذلك بالتطبيق على عينة مكونة من (٤٤) وحدة من مؤشر (EGX 70) خلال الفترة من ٢٠١٦م حتى ٢٠٢٠م (أي ما يعادل ٢٢٠ مشاهدة). وتمثّلت نماذج ألتمان المستخدمة للتنبؤ بالتعثر المالي في نموذج (Altman Z-Score, 1968) ونموذج (Altman Z-Score,1993) المُعدّل. كما تم تطبيق تحليل الانحدار اللوجستي لفحص تأثير النسب المستخدمة في نماذج ألتمان على التنبؤ بالتعثر المالي للشركات. وتوصلت الدراسة إلى أن استخدام نماذج ألتمان لها تأثير هام على جودة التنبؤ بالتعثر المالي، وأن نموذج (Altman Z-Score,1993) المُعدّل يقدم نتائج أفضل من نموذج (Altman Z-Score, 1968) للتنبؤ بالتعثر المالي للشركات.

بينما تناولت دراسة (Hertina & Dari, 2023) تحديد ما إذا كان هناك فرق بين نماذج التعثر المالي في التنبؤ بالإفلاس، بالإضافة إلى تحديد نماذج التعثر المالي الأكثر دقة في التنبؤ بالإفلاس، وذلك بالتطبيق على عينة مكونة من (١٦) شركة من شركات البناء والتشييد المدرجة في بورصة إندونيسيا خلال الفترة من ٢٠٢٠م حتى ٢٠٢١م. واستخدمت الدراسة ثلاثة من نماذج التعثر المالي وهم Springate و Taffler و Zmijewski. وتوصلت الدراسة إلى وجود اختلافات جوهرية بين نماذج التعثر المالي في التنبؤ بإفلاس شركات التشييد والبناء المدرجة في بورصة إندونيسيا، وأن النموذج الأكثر دقة في التنبؤ بالإفلاس هو نموذج Taffler بمعدل دقة (١٠٠ %)، يليه نموذج Zmijewski بمعدل دقة (٨١.٢٥ %)، وأخيراً نموذج Springate بمعدل دقة تبلغ (١٢.٥٠ %).

في حين هدفت دراسة (Kušter, 2023) إلى تحليل دقة نماذج مختارة للتنبؤ بالإفلاس، وذلك باستخدام القوائم المالية لـ (٢٣) شركة أفلست خلال الفترة من ٢٠١٣م حتى ٢٠١٩م. واستخدمت الدراسة ثلاث مجموعات مختلفة من النماذج. المجموعة الأولى تضم نماذج كلاسيكية تم تطويرها باستخدام التحليل التمييزي وهم (Altman, modified Altman, Springate, Taffler and Tishaw, Grover)، والمجموعة الثانية تضم نماذج تم تطويرها باستخدام الانحدار اللوجستي وهم (Ohlson, Zmijewski, Grigaravičius)، والمجموعة الثالثة تعتمد على الذكاء الاصطناعي وتم استخدام (شجرة القرارات Decision tree). وتوصلت الدراسة إلى أن نماذج الانحدار اللوجستي، مثل (Zmijewski و Ohlson) أظهرت أفضل النتائج في مجموعة نماذج التنبؤ الكلاسيكية. وأن شجرة القرار كانت النموذج الأكثر دقة حيث بلغ معدل دقتها التنبؤية ١٠٠% لأنها تنبأت بإفلاس جميع الشركات التي تم تحليلها قبل عام واحد من الإفلاس الفعلي.

٢/٣- دراسات تناولت أساليب التنقيب في البيانات:

تناولت دراسة (Mohammadi et al., 2020) أداء خمسة نماذج إحصائية وتعلم آلي شائعة في اكتشاف الاحتيال في التقارير المالية، حيث تمثلت هذه النماذج في كل من: (شبكة بايز Bayesian Network، التحليل التمييزي Discriminant Analysis، الإنحدار اللوجستي Logistic Regression، الشبكات العصبية الإصطناعية artificial neural network، آلة ناقل الدعم Support Vector Machine). وتناولت الدراسة (١٩) مؤشر كمتغير مستقل بشكل مبدئي، وتم تصفيتها إلى (٩) مؤشرات فقط تمثلت في (إنتاجية الموظف، والحسابات المدينة إلى

صافي المبيعات، والديون إلى حقوق الملكية، والمخزون إلى صافي المبيعات، والمبيعات إلى إجمالي الأصول، والعائد على حقوق الملكية، والعائد على المبيعات، والالتزامات إلى مصاريف الفوائد، والأصول إلى الالتزامات)، وذلك لاستخدام هذه المؤشرات بواسطة خوارزميات التصنيف للكشف عن وجود احتيال مالي أو عدم وجود احتيال مالي (المتغير التابع). وتوصلت الدراسة إلى أن الشبكة العصبية الإصطناعية تؤدي أداءً جيدًا مقارنةً بالشبكة البايزية والتحليل التمييزي والإنحدار اللوجستي وآلة ناقل الدعم.

كما تناولت دراسة (عثمان وإسماعيل، ٢٠٢٢) اختبار قدرة نماذج الشبكات العصبية متعددة الطبقات في تحسين دقة التنبؤ بمخاطر الائتمان التي تواجه منشآت الأعمال مقارنة بالنماذج الإحصائية التقليدية (الإنحدار اللوجستي)، وذلك بالتطبيق على عينة من منشآت الأعمال المسجلة بسوق الأوراق المالية المصرية وعددها (٨٣) منشأة خلال الفترة من ٢٠١٠م حتى عام ٢٠١٩م بإجمالي (٨٢٤) مشاهدة. وتضمنت الدراسة (٣٠) مؤشر مالي بصورة مبدئية كمتغيرات مستقلة، والتنبؤ بمخاطر الائتمان كمتغير تابع وتم تصنيفه إلى (منشآت معرضة لمخاطر الائتمان، ومنشآت غير معرضة لمخاطر الائتمان). وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها الحصول على (١٠) مؤشرات كانت الأكثر تأثيراً على دقة التنبؤ بمخاطر الائتمان (معدل العائد على إجمالي الأصول، معدل دوران الدائنون، معدل دوران الأصول، نسبة الديون إلى إجمالي الأصول، مضاعف حقوق الملكية، القيمة السوقية للسهم إلى القيمة الدفترية، نسبة صافي رأس المال العامل، نسبة صافي الربح، معدل العائد على الاستثمار، نسبة إجمالي الديون إلى إجمالي حقوق الملكية)، كما توصلت الدراسة إلى أن نماذج الشبكات العصبية متعددة الطبقات أكثر دقة تنبؤية مقارنة بالإنحدار اللوجستي، حيث بلغ معدل الدقة في الشبكات العصبية (٨٦.٦٧ %)، بينما كان معدل الدقة في الإنحدار اللوجستي (٨٥.١٩ %).

وفي نفس السياق قامت دراسة (النقودي، ٢٠٢٢) بتقييم دقة الأساليب المختلفة للتنقيب في البيانات باعتبارها أحد التقنيات الحديثة في مجال الذكاء الاصطناعي في التنبؤ بمنح القروض للحد من المخاطر الائتمانية وانعكاس ذلك على جودة القوائم المالية، وذلك بالتطبيق على عينة مكونة من (٦١٤) مفردة من المتقدمين للحصول على قرض من البنك. وتناولت الدراسة أساليب التنقيب في البيانات المتمثلة في كل من (شجرة القرارات، الغابات العشوائية، الإنحدار اللوجستي) لتقييم دقة أساليب التنقيب في البيانات في الحد من المخاطر الائتمانية. وتوصلت الدراسة إلى أن أساليب

التنقيب في البيانات المختلفة تعمل على تحسين دقة التنبؤ وسرعة منح القروض المصرفية، وفقاً لتصنيفاتها القائمة على التصنيف والتجميع والتنبؤ والتصور، كما توصلت الدراسة إلى تباين مستوى دقة التنبؤ بين أساليب التنقيب في البيانات، حيث أن نموذج الغابات العشوائية كان أكثر دقة في التنبؤ بمعدل دقة (٩٤ %)، يليه أسلوب شجرة القرارات بمعدل دقة (٨٢ %)، ويأتي في المرتبة الثالثة أسلوب الإنحدار اللوجستي (٦٧ %).

أيضاً هدفت دراسة (Pandimurugan et al., 2022) إلى تحليل استخدام خوارزمية الغابات العشوائية باعتبارها أحد نماذج التعلم الآلي كأداة للتنبؤ بالموافقة على منح القروض للعملاء من عدمه، وبالتالي تقليل المخاطر التي ينطوي عليها الأمر بشكل فعّال في المؤسسات المالية أو البنوك. وتوصلت الدراسة إلى أن خوارزمية الغابات العشوائية كان لها أداء ممتاز في التنبؤ بمنح القروض بدرجة أفضل من الإنحدار اللوجستي.

وتناولت دراسة (Ledhem, 2022) تطبيق تقنيات التنقيب عن البيانات المختلفة للتنبؤ بالأداء المالي للخدمات المصرفية الإسلامية في إندونيسيا في الفترة من ٢٠١١م حتى ٢٠٢٠م، حيث تناولت الدراسة كل من (معدل كفاية رأس المال، وجودة الأصول، وإدارة السيولة) كمتغيرات مستقلة، والعائد على الأصول كمتغير تابع. كما اعتمدت الدراسة على مجموعة من تقنيات التنقيب في البيانات تمثلت في (Lasso Regression، الغابات العشوائية Random Forest، الشبكات العصبية الإصطناعية Artificial Neural Networks، الجار الأقرب K–nearest neighbor). كما استخدمت مجموعة من المعايير لتقييم أداء التقنيات المستخدمة وهم (متوسط الخطأ التربيعي MSE، وجذر متوسط الخطأ التربيعي RMSE، ومتوسط الخطأ المُطلق MAE). وتوصلت الدراسة إلى أن كلاً من تقنية الجار الأقرب (KNN) والغابات العشوائية (RF) هما أفضل التقنيات للتنبؤ بالأداء المالي للخدمات المصرفية الإسلامية في إندونيسيا، يليهم الشبكات العصبية الإصطناعية (ANN)، وجاء في المرتبة الأخيرة من حيث دقة التنبؤ (LR).

بينما استهدفت دراسة (الجبيلي، ٢٠٢٣) إجراء مقارنة بين عدد من الخوارزميات (شجرة القرار، الجار الأقرب، الشبكات العصبية، التحليل التمييزي) للوصول إلى الخوارزمية الأكثر دقة في تصنيف القروض المصرفية، وتم المقارنة بين هذه الخوارزميات باستخدام معايير لتقييم الأداء (MSE، RMSE، R^2، MAE) للحكم على الخوارزمية الأفضل، وتمثلت متغيرات الدراسة في جودة القرض المقدم (كمتغير تابع)، وتم صنيفه إلى (متعثر، رديء، جيد)، ومجموعة من المتغيرات

المستقلة تضمنت (مبلغ القرض، السمعة الاقراضية، مدة القرض، طريقة السداد، سعر الفائدة المحسوبة على القرض الممنوح، الغاية من القرض، الضمانات المقدمة، دخل العميل طالب القرض). وتوصلت الدراسة إلى أن أساليب الذكاء الإصطناعي كانت أكثر دقة في التنبؤ من الأساليب الإحصائية، حيث بلغت دقة التنبؤ للشبكات العصبية الإصطناعية (٩٤.٨ %)، يليها أسلوبي الجار الأقرب وشجرة القرارات بمعدل دقة (٨٢.٢ %)، بينما بلغ معدل الدقة لأسلوب التحليل التمييزي (٧٥.٣ %).

٣/٣- دراسات تناولت العلاقة بين استخدام المراجع الخارجي لأساليب التنقيب في البيانات والتنبؤ بالتعثر المالي:

هدفت دراسة (Yang & Nazareth, 2022) إلى قياس فعالية استخدام المراجع الخارجي لخوارزميات التعلم الآلي عند التقرير عن استمرارية المنشأة. واستخدمت الدراسة (٣٥) مؤشراً كمتغيرات مستقلة للتنبؤ بالاستمرارية كمتغير تابع، وتم اختيار (٨) مؤشرات فقط أكثر تأثيراً في التنبؤ بالاستمرارية، وكانت هذه المؤشرات كالتالي: (العائد على الأصول، رأي مراقب الحسابات الداخلي، الربح قبل الضريبة إلى إجمالي الأصول، نسبة المخزون إلى الأصول المتداولة، الالتزامات المتداولة إلى إجمالي الالتزامات، التدفق النقدي التشغيلي إلى الالتزامات المتداولة، رأي مراجع الحسابات في التقارير المالية، نسبة التداول). واعتمدت الدراسة على مجموعة من الخوارزميات تضمنت كل من: (نموذج Adaptive Boost، شجرة القرار، نموذج Gradient boost، الجار الأقرب، تحليل التمايز، الإنحدار اللوجستي، نموذج Naive Bayes، الغابات العشوائية)، كما استخدمت معيارين لتقييم أداء هذه الخوارزميات، وهما: (معيار الدقة Accuracy، ومعيار F2-measure). وتوصلت الدراسة إلى أن الخوارزميات الجينية حققت معدل دقة (٩٨.٨٨ %)، يليها الغابات العشوائية بمعدل دقة (٩٨.٧٧ %)، ثم Gradient boost بمعدل دقة (٩٨.٧٦ %)، ثم الجار الأقرب بمعدل دقة (٩٨.٦١ %)، ثم Adaptive Boost بمعدل دقة (٩٨.٥٨ %)، ثم الإنحدار اللوجستي بمعدل دقة (٩٨.٤١ %)، يليها تحليل التمايز بمعدل دقة (٩٨.٣٣ %)، ثم شجرة القرار بمعدل دقة (٩٨.٠٧ %)، وأخيراً نموذج Naive Bayes بمعدل دقة (٨٢.٢٦ %).

وفي نفس السياق هدفت دراسة (أمين، ٢٠٢٣) اختبار مدى تأثير اعتماد المراجع الخارجي على نموذج هجين من أدوات الذكاء الإصطناعي على تحسين جودة حكمه بشأن الاستمرارية، وذلك بالتطبيق على عينة مكونة من (١٢١) شركة بإجمالي مشاهدات (٤٦١) مشاهدة خلال الفترة من

٢٠١٨م حتى ٢٠٢١م. واعتمدت الدراسة على مجموعة من أدوات الذكاء الإصطناعي تمثلت في (الغابات العشوائية، الشبكات العصبية الإصطناعية، تقنية الدعم الآلي، الجار الأقرب)، والأساليب الإحصائية التقليدية (الإنحدار اللوجستي). كما اعتمدت الدراسة على (٢٤) مؤشر مالي وغير مالي (كمتغيرات مستقلة)، وتم استخلاص (١٣) مؤشر مالي وغير مالي أكثر دلالة في الحكم على الاستمرارية، وذلك باستخدام خوارزمية البحث التطوري. كما تم استخدام مجموعة من معدلات التقييم وفقاً لـ (معامل الدقة، معامل Kappa الإحصائي، قيمة الجذر التربيعي RMSE). وتوصلت الدراسة إلى أن خوارزمية الغابات العشوائية كانت أكثر دقة في التنبؤ بمعدل (٩٣.٤٠ %)، يليها خوارزمية الجار الأقرب بمعدل (٨٨ %)، ثم الشبكات العصبية الإصطناعية بمعدل (٨٦.٨٠ %)، وأخيراً الإنحدار اللوجستي بمعدل (٧٨.٦٨ %)، وبالتالي حققت نماذج أدوات الذكاء الإصطناعي دقة تنبؤية عالية مقارنة بنموذج الإنحدار اللوجستي.

أيضاً هدفت دراسة (Máté et al., 2023) إلى تقييم أداء خوارزميات التعلم الآلي المختلفة في التنبؤ بالتعثر المالي للشركات. وذلك بالاعتماد على مجموعة من المؤشرات المالية الخاصة بالشركات الباكستانية خلال الفترة من عام ٢٠١٦م حتى عام ٢٠٢١م، وتضمنت هذه المؤشرات كل من (العائد على الأصول، والعائد التشغيلي على الأصول، ونسبة تغطية الديون، ومعدل دوران الأصول، وربحية السهم، ونسبة الدين إلى الأصول، والعائد النقدي على الأصول، ونسبة السيولة السريعة). كما تضمنت الدراسة مجموعة من نماذج التعلم الآلي والتي تمثّلت في كل من: (الإنحدار اللوجستي، شجرة القرار، الغابة العشوائية، نموذج Naive Bayes، نموذج Gradient boost، نموذج Adaptive Boost، نموذج Support Vector Machines). وتوصلت الدراسة إلى أن (شجرة القرار، نموذج AdaBoost، نموذج Gradient boost) أكثر دقة حيث بلغ معدل الدقة في كل منهم (١٠٠ %). وأن (نموذج SVM، الإنحدار اللوجستي) تراوحت دقتها بين (٨٩ % و٩٩ %) اعتمادًا على عدد الميزات المستخدمة، حيث أنه مع زيادة عدد الميزات، مالت دقة هذه النماذج إلى الاقتراب من الكمال. بينما جاء أداء نموذج Naive Bayes ضعيفًا، حيث بلغت دقته من (٥٨ % إلى ٧٠ %).

❖ **التعليق على الدراسات السابقة:**

- تناولت الدراسات السابقة مداخل مختلفة في التنبؤ بالتعثر المالي، فهناك دراسات اعتمدت على نماذج تم تطويرها باستخدام التحليل التمييزي ومن هذه النماذج: (Altman, modified

Altman, Springate, Taffler and Tishaw, Grover)، ودراسات أخرى اعتمدت على نماذج تم تطويرها باستخدام الإنحدار اللوجستي مثل نماذج (Ohlson, Zmijewski, Grigaravičius)، ومجموعة ثالثة استخدمت أساليب الذكاء الإصطناعي مثل: (خوارزمية شجرة القرارات، خوارزمية الغابات العشوائية، خوارزمية Naïve Bayes، خوارزمية Support Vectore Machines (SVM)، الشبكات العصبية الإصطناعية ANN، الجار الأقرب KNN). ولكن معظم الدراسات السابقة اعتمدت بدرجة أكبر على نماذج التحليل التمييزي والإنحدار اللوجستي، في حين أن هناك دراسات محدودة اعتمدت على أساليب الذكاء الإصطناعي؛ لذا فإن هذه الدراسة سوف تعتمد على التنبؤ بالتعثر المالي باستخدام أدوات الذكاء الإصطناعي خاصة في ظل التطور التكنولوجي الهائل، وما قد يوفره من دقة وسهولة أكثر في عملية التنبؤ بالتعثر المالي مقارنة بالأساليب التقليدية.

- اختلفت الدراسات السابقة التي تناولت أدوات الذكاء الإصطناعي حول أكثر هذه الأدوات دقة في عملية التنبؤ، فهناك دراسات توصلت إلى أن الشبكات العصبية الإصطناعية كانت أكثر دقة في التنبؤ، وهناك دراسات توصلت إلى أن خوازرمية الغابات العشوائية كانت أكثر دقة، وأخرى توصلت إلى أن خوارزمية الجار الأقرب أكثر دقة في التنبؤ، وغيرها توصلت أن الخوارزميات الجينية أكثر دقة في التنبؤ. ويرجع الاختلاف في دقة التنبؤ بين أدوات الذكاء الإصطناعي إلى المتغيرات التفسيرية المستخدمة في عملية التنبؤ، ودرجة أهميتها النسبية في عملية التنبؤ. وفي هذه الدراسة سوف يتم الاعتماد على أدوات الذكاء الإصطناعي المتمثلة في (الشبكات العصبية الإصطناعية، الغابات العشوائية، الجار الأقرب) على اعتبار أن هذه الأدوات لها قدرة تنبؤية عالية، بالإضافة إلى أنها أكثر الأدوات استخداماً في عملية التنبؤ.
- أن المراجع الخارجي لكي يبدي حكماً دقيقاً بشأن الاستمرارية، فإنه بحاجة إلى استخدام أدوات أكثر دقة للتنبؤ بالتعثر المالي للشركات، وفي ظل التطور التكنولوجي والتحول نحو الرقمنة، فإن هذه الدراسة سوف تسعى إلى دراسة وتحليل مدى استخدام المراجع الخارجي لأدوات التنقيب في البيانات باعتبارها أحد أدوات الذكاء الإصطناعي في زيادة دقة التنبؤ بالتعثر المالي للشركات.

٤- أهداف البحث:

يتمثل الهدف العام للدراسة في "دراسة أثر استخدام المراجع الخارجي لأساليب التنقيب في البيانات (الشبكات العصبية الاصطناعية – الغابات العشوائية – الجار الأقرب) على دقة التنبؤ بالتعثر المالي للشركات المقيدة بالبورصة المصرية مقارنة بالأساليب التقليدية (الانحدار اللوجستي)". ويمكن تحقيق الهدف العام من خلال تحقيق الأهداف الفرعية التالية:

١) قياس أثر استخدام المراجع الخارجي لأسلوب الشبكات العصبية الاصطناعية على دقة التنبؤ بالتعثر المالي للشركات المقيدة بالبورصة المصرية مقارنة بالأساليب التقليدية (الانحدار اللوجستي).

٢) قياس أثر استخدام المراجع الخارجي لأسلوب الغابات العشوائية على دقة التنبؤ بالتعثر المالي للشركات المقيدة بالبورصة المصرية مقارنة بالأساليب التقليدية (الانحدار اللوجستي).

٣) قياس أثر استخدام المراجع الخارجي لأسلوب الجار الأقرب على دقة التنبؤ بالتعثر المالي للشركات المقيدة بالبورصة المصرية مقارنة بالأساليب التقليدية (الانحدار اللوجستي).

٥- أهمية البحث:

تستمد هذه الدراسة أهميتها في أنها تتطرق إلى قضية هامة وحديثة في مجال المراجعة بهدف تحديد دور المراجع الخارجي في التنبؤ بالتعثر المالي باستخدام أساليب التنقيب في البيانات في ظل بيئة تتسم بالتطور التقني والتكنولوجي في مجال نظم المعلومات.

١/٥- الأهمية العلمية:

- حداثة مفهوم التنقيب على البيانات حيث يعد محل ارتكاز واهتمام كبير من قبل المراجعين في الآونة الأخيرة، خاصة بعد التوسع الهائل للشركات في استخدام أساليب حديثة لتقنية المعلومات.
- نتيجة لتزايد حاجة الشركات إلى اتخاذ الإجراءات العلاجية للحد من التدهور والخسائر المتوقعة قبل حدوث الأزمات، فإن هذا البحث سوف يساهم في تحسين دقة التنبؤ بالتعثر المالي للشركات من خلال استخدام نموذج يمكن تطبيقه عملياً كمحاولة لمنع حدوث الفشل المالي أو إفلاس الشركات.
- تساعد هذه الدراسة شرائح هامة وكثيرة من المجتمع مثل المستثمرين الحاليين والمرتقبين، المحللين الماليين، الدائنين، الإدارة، وحملة الأسهم وغيرهم من اللذين يفضلون أن تكون لديهم معلومات دقيقة حول سلامة الموقف المالي للشركة.

٢/٥- الأهمية العملية:

- زيادة قدرة المراجع الخارجي في التنبؤ بالتعثر المالي للشركات من خلال التشغيل الموازي لأساليب التنبؤ بالتعثر المالي عن طريق الأسلوبين التقليدي والمتطور باستخدام أساليب التنقيب في البيانات.

- قد تكون نتائج هذه الدراسة محلاً لاهتمام المراجعين الخارجيين في تقييم أداء الشركات المقيدة بسوق الأوراق المالية المصرية، فضلاً عن توجيه الاهتمام لتقرير مراقب الحسابات بشأن استمرارية الشركات خاصة الشركات المتعثرة مالياً.

٦- فروض البحث:

في ضوء مشكلة وتساؤلات وأهداف البحث يمكن صياغة الفرض الرئيسي للبحث على النحو التالي: "**يؤدي استخدام المراجع الخارجي لأساليب التنقيب في البيانات (الشبكات العصبية الاصطناعية – الغابات العشوائية – الجار الأقرب) إلى زيادة دقة التنبؤ بالتعثر المالي للشركات المقيدة بالبورصة المصرية مقارنة بالأساليب التقليدية (الانحدار اللوجستي)**".

وينبثق من هذا الفرض الرئيسي مجموعة من الفروض الفرعية التالية:

١) يؤدي استخدام المراجع الخارجي لأسلوب الشبكات العصبية الإصطناعية إلى زيادة دقة التنبؤ بالتعثر المالي للشركات المقيدة بالبورصة المصرية مقارنة بالأساليب التقليدية (الإنحدار اللوجستي).

٢) يؤدي استخدام المراجع الخارجي لأسلوب الغابات العشوائية إلى زيادة دقة التنبؤ بالتعثر المالي للشركات المقيدة بالبورصة المصرية مقارنة بالأساليب التقليدية (الإنحدار اللوجستي).

٣) يؤدي استخدام المراجع الخارجي لأسلوب الجار الأقرب إلى زيادة دقة التنبؤ بالتعثر المالي للشركات المقيدة بالبورصة المصرية مقارنة بالأساليب التقليدية (الإنحدار اللوجستي).

٧- حدود البحث:

تتمثل حدود البحث في كل من:

١/٧- حدود منهجية: سوف تقتصر الدراسة على كل من أسلوب الشبكات العصبية الإصطناعية، والغابات العشوائية، والجار الأقرب كأحد أساليب التنقيب في البيانات، وأسلوب الإنحدار اللوجستي كأحد الأساليب التقليدية، وذلك لقياس دقة التنبؤ بالتعثر المالي.

٢/٧- حدود مكانية: سوف يتم تطبيق هذه الدراسة على الشركات المقيدة في البورصة المصرية عدا المؤسسات المالية نظراً لاختلاف طبيعة نشاطها، وعدا الشركات التي تقوم بنشر قوائمها المالية بعملة أجنبية.

٣/٧- حدود زمنية: سوف يتم تطبيق الدراسة على الشركات المقيدة في البورصة المصرية خلال الفترة من ٢٠١٨م حتى ٢٠٢٢م.

القسم الثاني

الإطار النظري للبحث

١- أساليب التنقيب في البيانات واستخداماتها في مهنة المراجعة:

١/١- مفهوم التنقيب في البيانات:

أوضح (Dawalekar et al., 2019) أن التنقيب في البيانات هو "عملية بحث داخل كميات كبيرة من البيانات للكشف عن العلاقات التي لم يتم كشفها سابقاً بين عناصر البيانات، والمعروفة أيضًا باسم اكتشاف المعرفة في قواعد البيانات Knowledge Discovery Database (KDD)".

كما أشار (الجبلي، ٢٠٢٠) بأن التنقيب في البيانات هو "عملية تحمل في طياتها الكثير من التكنولوجيا الحديثة والتي تستخدم للحصول على معلومات ذات فائدة ودلالة على درجة كبيرة من الأهمية من خلال أحجام هائلة من البيانات الضخمة المخزنة في مخازن ومستودعات البيانات، والتي تعمل على إيجاد واستخلاص أنماط جديدة من العلاقات بينها من أجل الوصول إلى نتائج هادفة تخدم القرارات المستقبلية لمتخذي القرار".

أيضاً ينظر (Papik & Papikova, 2022) إلى تقنية التنقيب في البيانات على أنها عملية بحث داخل كميات هائلة من البيانات، حيث يتم فرزها لإيجاد معلومات وإيجاد علاقات بينها غير معروفة مسبقاً ثم بناء نماذج للتنبؤ بالسلوك ومن ثم الوصول لمعلومات مفيدة لتحسين عملية صنع القرار.

ويرى (Awad & Wathik, 2022) أن التنقيب في البيانات يشير إلى استخلاص أو استخراج المعرفة من كميات كبيرة من البيانات، باستخدام تقنيات تحليل البيانات الآلية لاكتشاف العلاقات التي لم يتم اكتشافها مسبقًا بين عناصر البيانات، ويمكن النظر إلى التنقيب في البيانات كنتيجة للتطور الطبيعي لتكنولوجيا المعلومات.

ويرى (علي، ٢٠٢٣) أن تقنية التنقيب في البيانات هي "العملية التي يتم فيها استخدام الذكاء الاصطناعي والرياضي والاحصائي بالإضافة إلى تقنيات التعلم الآلي لاستخراج المعلومات المفيدة واكتساب المعرفة من قواعد البيانات الكبيرة".

ومن خلال ما سبق يمكن القول أن التنقيب في البيانات هو عملية تجمع بين الإحصاء وتكنولوجيا المعلومات، بغرض اكتشاف علاقات غير معروفة مسبقًا وذات فائدة من داخل أحجام

هائلة من البيانات الضخمة، وذلك من خلال استخدام طرق مختلفة مثل التلخيص والتصنيف والتحليل والتنبؤ والعنقدة وقواعد الارتباط، بما يفيد في عملية اتخاذ القرار.

٢/١- أساليب التنقيب في البيانات:

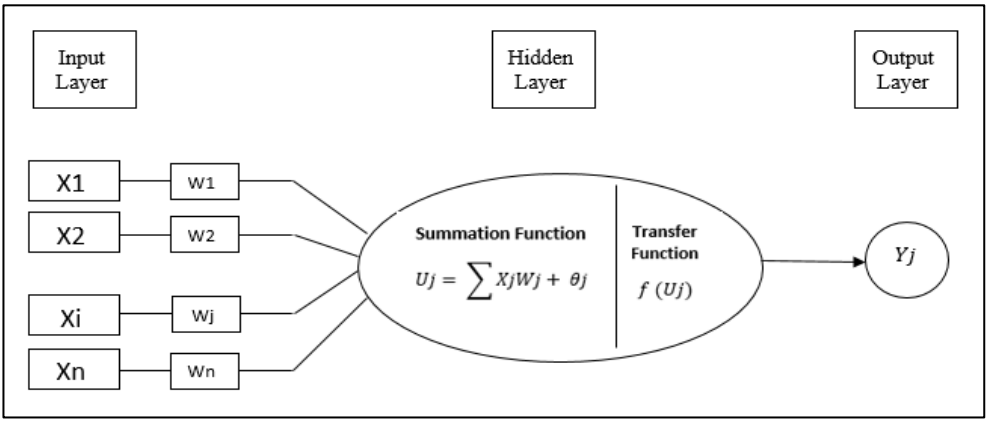
١/٢/١- الشبكات العصبية الإصطناعية Artificial Neural Networks:

تعد الشبكات العصبية الإصطناعية (ANN) أحد أهم تقنيات الذكاء الاصطناعي التي أثبتت قدرتها على التنبؤ، وحل المشكلات بدقة وسهولة مقارنة بالأساليب الإحصائية التقليدية، حيث يطبق أسلوب الشبكات العصبية الاصطناعية بدون الحاجة إلى افتراضات مسبقة، ودون النظر إلى علاقة المتغيرات مع بعضها البعض، على عكس الطرق التقليدية (Chen, 2019). وتعرف بأنها نماذج أو أنظمة حسابية تحاكي الخلايا العصبية في العقل البشري والروابط بينهما (Singh & Banerjee, 2019).

حيث تمثل الشبكات العصبية الإصطناعية نظاماً متكاملاً يتكون من مجموعة مركبة من عدة عناصر مترابطة معاً يطلق عليها نيورونات (Neurons) وهي تعمل في انسجام تام لحل مشكلة معينة من خلال معالجة البيانات في عناصر معالجة بسيطة، وتمر الإشارات (Signals) بين الأعصاب عبر خطوط ربط تسمى روابط اتصال (Connection Links)، ويرفق بكل خط ربط وزن ترجيحي (Weight) معين، والذي يُضرب مع الإشارات الداخلة إلى نيورون، للحصول على مجموع الإشارات الداخلة الموزونة لكل نيورون، ليحدد إشارة المخرجات الناجمة عنه، ويطبق كل نيورون عملية معالجة من خلال دالة تجميع والتي تقوم بتجميع الإشارات الداخلة للنيورون والمرجحة بالأوزان الترجيحية، ودالة تحويل أو تحفيز معينة (عادة تكون غير خطية) تقوم بإجراء معادلات رياضية على القيم الخارجة من دالة التجميع، حتى يتم إنتاج المخرجات النهائية للشبكة العصبية (هاشم، ٢٠٢٠). ويوضح الشكل رقم (١) التالي مكونات الشبكات العصبية على النحو التالي:

شكل رقم (١)

مكونات الشبكات العصبية



المصدر: (هاشم، ٢٠٢٠؛ عثمان وإسماعيل، ٢٠٢٢؛ الجبيلي، ٢٠٢٣).

مـن خـلال الشـكل السـابق يتضـح أن مكونـات الشـبكة العصـبية تتمثـل فيمـا يـأتي (عثمـان وإسماعيل، ٢٠٢٢):

أ- **طبقة المدخلات (Input Layer)**: وتمثل الطبقة الأولى في الشبكات العصبية، وهي عبارة عن جميع عناصر البيانات التي تأتي من خلية عصبية أخرى أو من البيئة الخارجية. وتقوم هذه الطبقة باسـتقبال بيانـات المتغيـرات المسـتقلة مـن المصـادر المختلفـة والمعبـر عنهـا فـي الشـكل السـابق بالمتغيرات (X1, X2, ... Xi, Xn).

ب- الأوزان النسـبية Weights: تقـوم هـذه الأوزان بتحديـد الأهميـة النسـبية لكـل مـدخل مـن المدخلات، وبالتالي تحدد قوة العلاقة بين عناصر ووحدات المعالجة ومدى فعالية عقد الاتصال، ويمكن تعديل الأوزان النسبية من خلال التدريب والتعلم، ويعبر عنها في الشكل السابق بالأوزان (W1, W2, ... Wi, Wn).

ج- الطبقـة الخفيـة (Hidden Layer): وهـي الطبقـة التـي تلـي طبقـة المـدخلات، وقـد تحتـوي الشبكة العصبية على طبقة خفية واحدة أو أكثر من طبقة خفية، وتقوم هذه الطبقة بتصنيف وتمييز وتحليـل المـدخلات بإعطـاء وزن نسـبي لكـل منهـا، ثـم اسـتخدام الـدوال التحليليـة (دالتـي التجميـع والتحويل) لتعديل هذه الأوزان.

د- دالة التجميع (Summation Functions): يطلق على هذه الدالة دالة التنشيط، والتي تقوم بحساب الأوزان النسبية للمدخلات، وذلك من خلال ضرب كل مُدخل من المدخلات في وزنه النسبي للحصول على المجموع.

هـ- دالة التحويل (Transfer Functions): يطلق عليها أيضا دالة التنشيط، والتي تقوم بإجراء المعادلات الرياضية على القيم الخارجة من دالة التجميع، وتعديل الأوزان النسبية باستمرار طوال فترة تدريب الشبكة. وهذه الدالة تحد من مخرجات النيورون، لذا قد تسمى أيضاً بدالة التخميد Squashing حيث تجعل المخرجات ضمن المجال (٠ ، ١) أو (-١ ، ١). وتتمثل أكثر دوال التنشيط المستخدمة في الشبكات العصبية في كل من: (دالة التنشيط الخطية Linear Transfer Function، دالة التنشيط ذات الحد الثابت Hard-limit Transfer Function، دالة التنشيط سيجمويد (الأسية) اللوجستية Log-Sigmoid Transfer Function و دالة التنشيط Tan-sigmoid Function).

و- طبقة المخرجات (Output Layer): هي الطبقة النهائية للشبكات العصبية، وتقوم هذه الطبقة بعرض النتائج التي وصلت إليها من الطبقة السابقة إلى المستخدم النهائي، وبالتالي عرض النتائج النهائية للشبكة العصبية.

٢/٢/١- خوارزمية الغابات العشوائية Random Forest Algorithm:

تُعد الغابة العشوائية أحد خوارزميات التعلم الآلي الخاضع للإشراف التي يمكن استخدامها لحل مشاكل التصنيف والإنحدار، وتم تقديمها لأول مرة بواسطة Breiman في عام ٢٠٠١م، وهي عبارة عن مجموعة من تنبؤات لأشجار القرار، حيث يتم تقسيم البيانات إلى مجموعات جزئية عشوائية متعددة، ثم يتم تدريب شجرة قرار لكل مجموعة جزئية، وبعدها يتم الحصول على نتيجة توقع من كل شجرة قرار، ثم يتم إجراء تصويت لكل نتيجة توقع، حتى يتم تحديد التنبؤ النهائي للنموذج عن طريق اختيار نتيجة التوقع التي حصلت على أكبر عدد من الأصوات. لذلك غالبًا ما توفر الغابة العشوائية دقة أعلى مقارنة بنموذج شجرة القرار. كما تقدم الغابات العشوائية أعلى دقة تنبؤية مقارنة بالنماذج الأخرى في وضع التصنيف (Speiser et al., 2019).

وتحظى الغابات العشوائية بأهمية كبيرة نظراً لدقتها التنبؤية العالية بسبب عدد الأشجار المشاركة في العملية التنبؤية، كما أنها لا تعاني من خطر التجهيز الزائد بسبب أنها تأخذ متوسط جميع التوقعات مما يلغي وجود أي تحيز، هذا بالإضافة إلى قدرتها على معالجة القيم المفقودة، مما

يضمن إمكانية إجراء تنبؤات دقيقة على الرغم من الفجوات الكبيرة في البيانات. وعلى الرغم من هذه المزايا إلا أن الغابة العشوائية تعد بطيئة في توليد التنبؤات لأنها تعتمد على عدد كبير من أشجار القرار في عملية التنبؤ (Máté et al., 2023).

٣/٢/١- خوارزمية الجار الأقرب K-Nearest Neighbor Algorithm:

يعتبر خوارزمية الجار الأقرب من خوارزميات التنقيب والتي ظهرت في بداية الخمسينات من القرن الماضي، وهي مدخل تصنيفي يعتمد على التشابه، وتُعد خوارزمية الجار الأقرب شائعة الاستخدام لتحديد التنظيم المكاني، حيث تقيس المسافة الفاصلة بين كل نقطة وأقرب جار لها، وعلى أساس معدل المسافة الفاصلة بين كل نقطة وأقرب جار لها ومعدل المسافة الفاصلة بين جميع النقاط (معدل التباعد) تتم المقارنة باستخدام توزيعات بواسون العشوائية (أبو الخير، ٢٠١٩).

إن الفكرة الأساسية لخوارزمية الجار الأقرب تكمن في تصنيف الحالات غير المرئية (أو غير المصنفة) إلى الحالات الأقرب لها ضمن حجم معين، حيث تفترض أن البيانات منتشرة في الفضاء على شكل نقاط، يتم حساب المسافة بين هذه النقاط من خلال العديد من الطرق منها المسافة الإقليدية Euclidean distance والمسافة التربيعية Square distance، وبعدها يتم اختيار الجيران الأقرب للمشاهدة المراد تقديرها، حيث يتم اختيار عدد الجيران المراد التقدير به من خلال التجريب، ويتم اعتماد العدد الذي يعطي أقل خطأ للتقدير، ومن ثم يتم أخذ الوسط الحسابي للجيران الأقرب كتقدير للقيمة المطلوبة (الجبيلي، ٢٠٢٣).

حيث تعتبر خوارزمية الجار الأقرب أحد الأدوات الأكثر دقة في عملية التصنيف أو التنبؤ، وتعمل على النحو التالي (Kok et al., 2021):

١) تحديد مسافة جميع النقاط (N) ذات البُعد (D) إلى نقطة البيانات غير المصنفة. ويتطلب تحديد هذه المسافة أداة من أدوات قياس المسافة (مثل المسافة الإقليدية أو التربيعية أو مانهاتن Manhattan). ويتم ذلك عادة عن طريق التعامل مع البيانات على أنها منتشرة في الفضاء على شكل نقاط.

٢) يتم الحصول على نقاط (K) الأقرب إلى نقطة البيانات غير المصنفة، حيث تختار الخوارزمية نقاط البيانات (K) ذات المسافة (D) الأقل من نقطة البيانات غير المصنفة.

٣) وأخيراً يتم التصويت بالأغلبية لتحديد فئة نقطة البيانات غير المصنفة، حيث يشارك أقرب جيران (K) إلى نقطة البيانات غير المصنفة في جلسة تصويت لتحديد فئة النقطة غير المصنفة.

وتتميز خوارزمية الجار الأقرب بدقة عالية وعدم تأثرها بالقيم المتطرفة، كما أنها لا تحتاج إلى افتراضات عند إدخال البيانات، ويمكن تطبيقها على البيانات الإسمية والكمية، كما يمكن استخدامها في مشاكل التصنيف والإنحدار. ولكن من عيوبها أنها تحتاج إلى دقة حساب عالية وإلى ذاكرة كبيرة، حيث تخزن جميع بيانات التدريب، فهي حساسة لحجم البيانات حيث أنه كلما زاد حجم البيانات كلما زاد حاجتها للذاكرة واستغرقت وقت أكبر في التصنيف (الجبيلي، ٢٠٢٣).

٤/٢/١- الانحدار اللوجستي Logistic Regression:

الإنحدار اللوجستي هو طريقة نمذجة رياضية يمكن استخدامها لدراسة العلاقة بين متغير تابع نوعي ومتغير أو أكثر من المتغيرات المستقلة أياً كان نوعها كمية أو نوعية، وتعتبر نماذج الانحدار اللوجستي حالة خاصة من حالات النماذج الخطية المعممة Generalized Linear Models، كما يطلق على هذه النماذج أحياناً نماذج اللوجيت، وتستخدم للتنبؤ بوجود صفة أو خاصية معينة بالاعتماد على قيم متغير أو مدموعة من المتغيرات المستقلة الأخرى التي لها علاقة بالمتغير التابع تماماً كما هو الحال في نماذج الانحدار العامة، كما يمتاز بأنه أكثر مرونة من نماذج الانحدار التقليدية إذ بالإمكان افتراض علاقة معينة تربط بين المتغير التابع والمتغيرات المستقلة، كما يمكن تحويله إلى الشكل الخطي باستخدام تحويلة Logit Transformation، إلا أنه يعاب عليه أنه لا يأخذ الزمن الذي يسبق حدوث الحدث بعين الاعتبار، وعدم مقدرته على التعامل مع بيانات الاختفاء وخاصة البيانات المقطعية (بسيوني، ٢٠٢٢).

ومن أهم استخدامات الانحدار اللوجستي ما يأتي (الجبلي، ٢٠٢٠):

١) يستخدم عندما يكون المتغير التابع وصفياً بحيث تشير القيمة (واحد) إلى وجود خاصية معينة، بينما تشير القيمة (صفر) إلى عدم وجود تلك الخاصية، وتكون المتغيرات المستقلة كمية أو نوعية.

٢) يستخدم للتمييز بين مجموعتين أو أكثر عندما تكون هناك بعض المتغيرات المستقلة وصفية أو نوعية أو عندما تكون المتغيرات لا تتبع التوزيع الطبيعي.

وفي الأخير تتوقف عملية تقييم أدوات التنقيب في البيانات واختيار أفضل هذه الأدوات على مدى توافر المعايير التالية: (Çığşar & Ünal, 2019)

١) **دقة التصنيف Classification Accuracy:** قدرة النموذج على التنبؤ بشكل صحيح، والتي يتم التعبير عنها كنسبة مئوية

٢) **السرعة Speed:** تشير إلى الوقت المستغرق لإعداد النموذج.

٣) **المتانة Robustness:** تشير إلى القدرة على التنبؤ بالنموذج بشكل صحيح على الرغم من أن البيانات تحتوي على بيانات شاذة وقيم مفقودة.

٤) **قابلية التوسع Scalability:** تشير إلى قدرة النموذج على أن يكون دقيقًا ومنتجًا أثناء التعامل مع كمية كبيرة من البيانات.

٥) **القابلية للتفسير Interpretability:** تشير إلى مستوى الفهم الذي يوفره النموذج.

٦) **هيكل القاعدة Rule Structure:** تشير إلى مدى سهولة فهم هيكل قواعد الخوارزميات.

حيث يفضل اختيار خوارزمية التنقيب في البيانات التي تعطي دقة تنبؤ أو تصنيف أكثر، والتي لا تحتاج إلى وقت طويل في إعداد نموذج التنبؤ، والتي لا تتأثر بأية قيم شاذة أو مفقودة، والتي لديها قدرة على التعامل مع كم هائل من البيانات، بالإضافة إلى سهولة فهم النموذج وسهولة فهم هيكل قواعد الخوارزمية المختارة.

٣/١- دور أساليب التنقيب في البيانات في مجال المراجعة:

ظل استخدام مراقب الحسابات لأساليب المراجعة التقليدية لعقود من الزمن، إلا أن ثورة التقدم التكنولوجي وتطلعات أصحاب المصالح ألزمت مراقب الحسابات على تطوير طرق المراجعة التقليدية تماشياً مع متطلبات التكنولوجيا وأصحاب المصالح، حيث أرجعت بعض الدراسات خطأ التقدير والتنبؤ باستمرارية الشركة نتيجة اعتماد مراقب الحسابات على الأساليب التقليدية عند الحكم والتقرير عن استمرارية المنشأة، والتي يعاب عليها بارتفاع نسبة الخطأ في التنبؤ (أمين، ٢٠٢٣).

ومن ثم تزايدت أهمية استخدام الأساليب الحديثة في عملية المراجعة نتيجة الحاجة المستمرة لتطوير أدوات المراجع الخارجي لاكتشاف الأخطاء الجوهرية بالقوائم المالية والتقرير عنها، وكذلك لتطوير أساليب للتنبؤ للتقرير عن مدى استمرارية المنشأة، وتجدر الإشارة إلى أن المراجع غير مسئول عن ضمان مستقبل المنشأة واستمراريتها وعدم تصفيتها، بل مسئوليته تتمثل في أن يدق

ناقوس الخطر إذا ظهرت دلائل ومؤشرات تشير إلى وجود مشاكل تتعلق بمدى قدرة المنشأة على الاستمرارية (الشورى والغندور، ٢٠٢٠).

ومن منظور مراقب الحسابات فإن أساليب التنقيب في البيانات تساعد في العديد من المهام منها زيادة كمية البيانات التي من الممكن تحليلها، وتقليل الوقت المطلوب للتحليل، حيث أنه وفقاً للطرق التقليدية للمراجعة يقوم مراقب الحسابات بتحليل جزء فرعي من البيانات بدلاً من تحليل البيانات جميعها، وهذا الإجراء قد يتضمن احتمالية وجود مخاطر جوهرية لا يمكن اكتشافها، وبالتالي تساعد أساليب التنقيب في البيانات من تحليل البيانات جميعها في وقت قصير جداً لاكتشاف التحريفات الجوهرية بدلاً من الطرق التقليدية للمراجعة (Alareeni & Hamdan, 2022)، كما تساهم أيضاً في تحسين جودة عملية المراجعة من خلال دعم أحكام مراقب الحسابات بصفة عامة والتقرير عن استمرارية الشركة بصفة خاصة (Chu & Yong, 2021).

أشارت العديد من الدراسات أن استخدام أساليب التنقيب في البيانات في مجال المراجعة يساهم بدرجة كبيرة في تحسين دقة التنبؤ بمدى وجود أخطاء جوهرية في القوائم المالية، وكذلك التنبؤ بالغش في القوائم المالية. حيث قامت دراسة (Sharma et al., 2019) بتقييم تقنيات التنقيب والتعلم الآلي في الكشف عن عمليات الاحتيال في القوائم المالية، وتوصلت إلى أن أفضل تقنيات التنقيب وفقاً لمعدل الدقة كانت الغابة العشوائية، يليها شجرة القرار. كما توصلت دراسة (Mohammadi et al., 2020) أن الشبكة العصبية الإصطناعية تؤدي أداءً جيدًا في الكشف عن عمليات الاحتيال في القوائم المالية مقارنةً بالشبكة البايزية والتحليل التمييزي والإنحدار اللوجستي وآلة ناقل الدعم. وفي نفس السياق قامت دراسة (علي، ٢٠٢٣) بتقييم انعكاسات استخدامات تقنيات التنقيب في البيانات في التنبؤ برأي المراجع الخارجي وأثرها على عدالة القوائم المالية، وتوصلت إلى أن أساليب التنقيب في البيانات (الشبكات العصبية، شجرة القرارات، نموذج تعلم الآلة) كانت أكثر دقة في التنبؤ برأي المراجع الخارجي عن عدالة القوائم المالية مقارنة بالأساليب التقليدية.

ومن ناحية أخرى أشارت العديد من الدراسات أن أساليب التنقيب في البيانات تساهم بدرجة أكبر في تدعيم الرأي المهني لمراقب الحسابات حول تقييم قدرة المنشأة على الاستمرارية. حيث قامت دراسة (Yang & Nazareth, 2022) بتقييم فعالية استخدام المراجع الخارجي لخوارزميات التعلم الآلي عند التقرير عن استمرارية المنشأة، وتوصلت الدراسة إلى أن الخوارزميات الجينية كانت

أكثر دقة، يليها خوارزمية الغابات العشوائية، ثم خوارزمية Gradient boost، ثم خوارزمية الجار الأقرب، يليها خوارزمية Adaptive Boost. كما تناولت دراسة (أمين، ٢٠٢٣) أثر اعتماد مراقب الحسابات على نموذج هجين من أدوات الذكاء الإصطناعي على تحسين جودة حكمه بشأن الاستمرارية، وتوصلت إلى أن خوارزمية الغابات العشوائية كانت أكثر دقة في التنبؤ، يليها خوارزمية الجار الأقرب، ثم الشبكات العصبية الإصطناعية، وأخيراً الإنحدار اللوجستي، وبالتالي حققت نماذج أدوات الذكاء الإصطناعي دقة تنبؤية عالية مقارنة بالنماذج التقليدية.

وفي هذا الصدد أيضاً نجد أن أساليب التنقيب في البيانات تساهم بدرجة كبيرة في التنبؤ بالتعثر المالي للشركات، وبالتالي من الممكن للمراجع الخارجي أن يستخدمها كأداة تكنولوجية متطورة في عملية التنبؤ بالتعثر المالي، ومن ثم التقرير عن الاستمرارية بشكل أكثر دقة. حيث قامت دراسة (Shahwan & Fadel, 2020) بتطوير نموذج موثوق به للتنبؤ بالتعثر المالي للشركات المصرية الصغيرة والمتوسطة الحجم، من خلال الاعتماد على الشبكات العصبية الاصطناعية والانحدار اللوجستي والتحليل التمييزي، وتوصلت الدراسة إلى أن نموذج الشبكات العصبية الإصطناعية تفوّق بدرجة أكبر على الأساليب التقليدية الأخرى مثل الانحدار اللوجستي والتحليل التمييزي فيما يتعلق بالدقة التنبؤية. أيضاً قامت دراسة (Máté et al., 2023) بتقييم أداء خوارزميات التعلم الآلي المختلفة في التنبؤ بالتعثر المالي للشركات، وتوصلت الدراسة إلى أن أساليب التنقيب في البيانات (شجرة القرار، نموذج AdaBoost، نموذج Gradient boost) أكثر دقة حيث بلغ معدل الدقة في كل منهم (١٠٠ %) مقارنة بالأساليب التقليدية (الإنحدار اللوجستي).

ومن خلال ما سبق تتضح أهمية استخدام أساليب التنقيب في البيانات في مجال المراجعة، حيث أنها تُعد أكثر دقة وفعالية مقارنة بالأساليب التقليدية من حيث:

- تدعيم الرأي المهني لمراقب الحسابات حول تقييم قدرة المنشأة على الاستمرارية، حيث أنها تعد أكثر دقة في عملية التنبؤ بالتعثر المالي وبالتالي يمكن للمراجع استخدام هذه الأساليب كأداة للتنبؤ بالتعثر المالي بدقة عالية، ومن ثم التقرير عن الاستمرارية بشكل أكثر دقة.
- تحسين كفاءة عملية المراجعة الخارجية بشكل ملحوظ، وذلك من خلال المرونة والسرعة في أداء المهام، وتقديم النتائج في الوقت المناسب، وزيادة درجة الثقة لدى المستخدمين في صدق تقارير المراجعة الخارجية.

- تحسين دقة التنبؤ بمدى وجود أخطاء جوهرية في القوائم المالية، وكذلك التنبؤ بالغش في القوائم المالية.
- تحسين دقة التنبؤ بفشل الشركات.
- تدعيم إجراءات عملية التخطيط للمراجعة وتقييم المخاطر.

٢- ماهية وطبيعة التعثر المالي للشركات (المفهوم – الأسباب والمحددات – نماذج القياس):

١/٢- مفهوم التعثر المالي:

تناولت العديد من الدراسات محاولة تعريف التعثر المالي في الأدب المحاسبي، حيث أشارت دراسة (Fredrick & Osazemen, 2018) بأن التعثر المالي هو حالة من عدم التوازن التي تصيب الشركة، وينتج التعثر المالي نتيجة للعديد من الأسباب الداخلية والخارجية والتي تؤثر على قدرة الشركة على سداد التزاماتها المطلوبة، وبالتالي فهو الحالة التي تكون فيها الشركة غير قادرة على توليد أموال كافية للوفاء بالتزاماتها المالية وقت استحقاقها.

وفي نفس السياق أوضحت دراسة (Widhiadnyana & Ratnadi, 2019) أن التعثر المالي عملية تنتج عن تفاعل العديد من الأسباب والعوامل عبر مراحل زمنية طويلة وصولاً إلى حالة عدم قدرة الشركة على تسديد قروضها ومحاولة الحصول على قروض جديدة وفقدان التوازن المالي والنقدي والتشغيلي، وبالتالي فهو مرحلة من التدهور المالي تسبق الإفلاس أو التصفية.

لذا يمكن القول أن الشركات المتعثرة مالياً قد تفلت من الإفلاس في حالة إعادة البناء المبكر لعملياتها التشغيلية (John & Ogechukwu, 2018)، وأن التعثر المالي قد يكون محفزاً لزيادة الإنتاجية والدخل للمساهمة في حل المشاكل المالية التي قد تتعرض لها الشركة المتعثرة مالياً (محمد، ٢٠٢١).

٢/٢- أسباب التعثر المالي:

يمكن تقسيم أسباب التعثر المالي إلى أسباب داخلية وأسباب خارجية، وتتمثل الأسباب الداخلية فيما يأتي (Michalkova et al., 2018; Kuloba & Ombaba, 2019):

- عدم الكفاءة الإدارية الناتجة عن ضعف الإدارة وأخطائها.
- تزايد أعباء الديون.
- حجم المصنع غير الاقتصادي (القيام بمشاريع كبيرة جداً بالنسبة للشركة).
- الإفراط في الاستثمار في الأصول الثابتة.

- حجم الإنتاج المفرط مقارنة بهيكل التمويل.
- الإفراط في الاقتراض.
- عدم كفاية الرقابة المالية.
- عدم كفاية رأس المال.
- سوء إدارة رأس المال العامل.
- زيادة النفقات.
- التسويق غير الكافي.
- الآثار السلبية لعمليات الإندماج والاستحواذ.
- عدم ملائمة السياسات المالية للشركة.

بينما تتمثل الأسباب الخارجية للتعثر المالي فيما يأتي (Michalkova et al., 2018; Kuloba & Ombaba, 2019):

- السياسات الحكومية المتعلقة بالضرائب ورسوم الاستيراد.
- تزايد حدة المنافسة.
- الارتفاع في أسعار الصرف.
- ارتفاع مستويات التضخم.
- التغيرات السلبية في حجم الطلب على منتجات الشركات.
- التغير في أسعار المدخلات بشكل غير مواتٍ.

بالإضافة إلى ما سبق قد يكون هناك أسباب بيئية أو طبيعية للتعثر المالي مثل الحرائق والزلازل والبراكين والكوارث الطبيعية الأخرى، وهذه الأسباب تكون خارج نطاق تحكم الشركة إلا أنه قد تسبب التعثر المالي لبعض الشركات (محمد، ٢٠٢١).

٣/٢- محددات التعثر المالي:

أشارت دراسة (إبراهيم وأبو السعود، ٢٠١٨؛ Paramartha & Wiagustini, 2021) إلى أن أهم محددات التعثر المالي في الشركات تتمثل في الآتي:

١/٣/٢- السيولة: حيث يعتبر مدى توافر سيولة كافية بالشركة أحد العوامل الرئيسية الهامة لتجنب تعرض الشركات للتعثر المالي، حيث أنه كلما ارتفعت نسب السيولة كلما انخفضت احتمالية تعرض

المنشأة لمخاطر التعثر المالي، ومن النسب التي يمكن استخدامها لقياس السيولة نسبة التداول ونسبة السيولة السريعة.

٢/٣/٢- الربحية: تعتبر الربحية مقياساً لقدرة الشركة على تحقيق أرباح، وكذلك مقياساً لمستوى كفاءتها التشغيلية في إدارة أصولها، ويعد مستوى الربحية أحد عوامل الجذب الرئيسية للدائنين والمستثمرين، حيث أنه كلما انخفضت ربحية المنشأة، كلما زادت درجة الصعوبة في الحصول على رأس مال من أطراف خارجية. والنسب التي يمكن أن تقيس الربحية هي نسبة هامش الربح إلى المبيعات، والقوة الإيرادية، ومعدل العائد على الاستثمار، والعائد على حقوق الملكية. ومن المعروف أن الربحية لها تأثير سلبي كبير على التعثر المالي للمنشأة، مما يعني أنه كلما ارتفعت الربحية كلما انخفضت احتمالية تعرض المنشأة لمخاطر التعثر المالي.

٣/٣/٢- الرافعة المالية: تعتبر الرافعة المالية أحد المحددات الهامة لحدوث التعثر المالي، وتعني الرافعة المالية مدى اعتماد الشركة على الديون في تمويل أصولها، ومن النسب التي يمكن أن تقيس الرافعة المالية نسبة الديون إلى إجمالي الأصول، ومن المعروف أن الرافعة المالية المقاسة بنسبة الديون لها تأثير إيجابي كبير على التعثر المالي للمنشأة، مما يعني أنه كلما ارتفعت نسبة الدين كلما زادت احتمالية تعرض المنشأة لمخاطر التعثر المالي.

٤/٣/٢- معدل النمو: يعتبر معدل النمو في المبيعات أحد العوامل المحددة لاحتمالية تعرض الشركات لمخاطر التعثر المالي، حيث أنه كلما زاد معدل النمو في المبيعات كلما انخفض احتمال تعرض الشركة لمخاطر التعثر المالي.

٥/٣/٢- القيمة السوقية للأسهم: تعتبر القيمة السوقية للأسهم أحدد محددات تعرض الشركات للتعثر المالي، حيث أنه كلما زادت القيمة السوقية للأسهم كلما انخفضت احتمالية تعرض الشركة لمخاطر التعثر المالي.

٦/٣/٢- التدفقات النقدية: تعتبر التدفقات النقدية أحد الأدوات الرئيسية للتنبؤ بالتعثر المالي للشركات وخاصة التدفقات النقدية التشغيلية، حيث أنه كلما زادت التدفقات النقدية للشركة (خاصة التدفقات النقدية التشغيلية) كلما انخفض احتمال تعرض الشركة لمخاطر التعثر المالي.

٤/٢- نماذج التنبؤ بالتعثر المالي:

توجد العديد من النماذج التي اهتمت بالتنبؤ بسلامة المركز المالي للشركات ومدى ابتعادها أو قربها من مرحلة التعثر المالي، وتعتمد هذه النماذج على بعض المؤشرات التي تستخرج من التقارير

المالية، ثم تُعالج باستخدام أساليب إحصائية معينة، ويوضح الجدول رقم (١) التالي العديد من النماذج الكمية المستخدمة في التنبؤ بالتعثر المالي:

جدول رقم (١)

نماذج التنبؤ بالتعثر المالي

م	Model	Analysis Techniques	Formula
١	Altman (1968), Z-Score	التحليل التمييزي Discriminant Analysis	$Z = 1.2\,X1 + 1.4\,X2 + 3.3\,X3 + 0.6\,X4 + 1.0\,X5$ **حيث أن:** X1: رأس المال العامل إلى إجمالي الأصول. X2: الأرباح المحتجزة إلى إجمالي الأصول. X3: الأرباح قبل الفائدة والضريبة إلى إجمالي الأصول. X4: القيمة السوقية لحقوق الملكية إلى إجمالي الالتزامات. X5: المبيعات إلى إجمالي الأصول. **الدرجة:** Z < (١.٨) : شركات متعثرة Z تتراوح بين (١.٩ – ٢.٩) : منطقة رمادية Z > (٢.٩) : شركات غير متعثرة
٢	Modified Altman	التحليل التمييزي Discriminant Analysis	$Z'' = 6.56\,X1 + 3.26\,X2 + 6.72\,X3 + 1.05\,X4$ **حيث أن:** X1: رأس المال العامل إلى إجمالي الأصول. X2: الأرباح المحتجزة إلى إجمالي الأصول. X3: الأرباح قبل الفائدة والضريبة إلى إجمالي الأصول. X4: القيمة الدفترية لحقوق الملكية إلى إجمالي الالتزامات. **الدرجة:** Z < (١.١) : شركات متعثرة Z تتراوح بين (١.١ – ٢.٦) : منطقة رمادية Z > (٢.٦) : شركات غير متعثرة
٣	Springate, 1978	التحليل التمييزي Discriminant Analysis	$S = 1.03\,X1 + 3.07\,X2 + 0.66\,X3 + 0.4\,X4$ **حيث أن:** X1: رأس المال العامل إلى إجمالي الأصول. X2: الأرباح قبل الفائدة والضريبة إلى إجمالي الأصول. X3: صافي الأرباح قبل الضرائب إلى الإلتزامات المتداولة. X4: المبيعات إلى إجمالي الأصول. **الدرجة:** S > (٠.٨٦٢) : شركات متعثرة. S ≤ (٠.٨٦٢) : شركات غير متعثرة.
٤	Taffler and Tishaw	التحليل التمييزي Discriminant Analysis	$Z = 0.53X_1 + 0.13X_2 + 0.18X_3 + 0.16X_4$ **حيث أن:** X1: الأرباح قبل الضرائب إلى الالتزامات المتداولة. X2: الأصول المتداولة إلى إجمالي الالتزامات. X3: الالتزامات المتداولة إلى إجمالي الأصول. X4: (الأصول المتداولة – الالتزامات المتداولة) / تكاليف التشغيل. **الدرجة:** Z > (٠.٢) : شركات متعثرة Z تتراوح بين (٠.٢ – ٠.٣) : منطقة رمادية Z > (٠.٣) : شركات غير متعثرة

م	Model	Analysis Techniques	Formula
٥	Blums, 2003 D-Score Model	الإنحدار اللوجستي Logit Model	$\mathbf{D = -4.907 - 2.11\,X1 + 0.0006\,X2 - 1.734\,X3 - 0.016\,\Delta P + 0.005\,\Delta S + 5.885\,X4}$ **حيث أن:** X1: صافي الدخل إلى إجمالي الأصول X2: إجمالي الديون إلى إجمالي القيمة السوقية لحقوق المليكة. X3: إجمالي القيمة السوقية لحقوق المليكة إلى إجمالي الأصول. ΔP: تغير سعر السهم لمدة ٦ أشهر ΔS: نمو المبيعات لمدة ٣ سنوات X4: الإلتزامات المتداولة إلى إجمالي الأصول **الدرجة:** إذا كانت قيمة (D-Score) أكبر من أو تساوي (٠.٥) فإن المنشأة تكون مهددة بخطر التعثر المالي، أما إذا كانت أقل من (٠.٥) تكون المنشأة غير متعثرة.
٦	Zmijewski, 1984	الإنحدار الاحتمالي Probit Model	$\mathbf{P = \Phi(-4.336 - 4.513\,X1 + 5.679\,X2 + 0.004\,X3}$ **حيث أن:** X1: صافي الدخل إلى إجمالي الأصول. X2: إجمالي الالتزامات/ إجمالي الأصول. X3: الأصول المتداولة إلى الالتزامات المتداولة. **Φ** : دالة الكثافة التراكمية لمتغير عادي قياسي. **الدرجة:** P < (٠.٣) : شركات غير متعثرة P تتراوح بين (٠.٣ – ٠.٦) : منطقة رمادية P > (٠.٦) : شركات متعثرة
٧	Ohlson, 1980 O-Score Model	الإنحدار اللوجستي Logit Model	$O = -1.32 - 0.407 log X_1 + 6.03X_2 - 1.43X_3 + 0.0757X_4 - 1.72X_5 - 2.37X_6 - 1.83X_7 + 0.285X_8 - 0.521X_9$ **حيث أن:** X1: إجمالي الأصول/ مؤشر مستوى سعر الناتج القومي الإجمالي GDP. X2: إجمالي الالتزامات/ إجمالي الأصول. X3: رأس المال العامل/ إجمالي الأصول. X4: الخصوم المتداولة/ الأصول المتداولة. X5: تأخذ القيمة (١) إذا تجاوز أجمالي الالتزامات إجمالي الأصول، والقيمة (صفر) خلاف ذلك. X6: صافي الدخل/ إجمالي الأصول. X7: التدفق النقدي/ إجمالي الالتزامات. X8: تأخذ القيمة (١) إذا كان صافي الدخل سالباً خلال آخر عامين، والقيمة (صفر) خلاف ذلك. X9: نسبة التغير في صافي الدخل، ويتم احتسابها من خلال المعادلة $\frac{NI_t - NI_{t-1}}{\lvert NI_t\rvert + \lvert NI_{t-1}\rvert}$ ، حيث NI_t و NI_{t-1} هما صافي الدخل لآخر سنة وما قبلها على التوالي. **الدرجة:** O > (٠.٣) : شركات غير متعثرة O تتراوح بين (٠.٣ – ٠.٦) : منطقة رمادية O < (٠.٦) : شركات متعثرة

م	Model	Analysis Techniques	Formula
٨	Shumway, 2001	Hazared model	$H = \{1 + \exp\left(-\begin{bmatrix}13.303 - 1.982\,X1 + 3.593\,X2 - 0.467\,X3 \\ -1.809\,X4 + 5.791\,X5\end{bmatrix}\right)\}^{-1}$ **حيث أن:** X1: صافي الدخل إلى إجمالي الإلتزمات. X2: إجمالي الإلتزمات إلى إجمالى الأصول. X3: لوغاريتم (عدد الأسهم القائمة في السوق مضروبة في سعر السهم نهاية العام مقسومة علي إجمالي القيمة السوقية). X4: العائد التراكمي للشركة للفترة t-1 مطروحاً منه العائد التراكمي للسندات للفترة t-1 X5: الإنحراف المعياري للبواقي المشتق من تراجع عوائد الأسهم الشهرية للشركة عن عائد السوق في العام t-1 **الدرجة:** إذا كانت قيمة (H) أكبر من أو تساوي (٠.٥) فإن المنشأة تكون مهددة بخطر التعثر المالي، أما إذا كانت أقل من (٠.٥) تكون المنشأة غير متعثرة.

المصدر: (Ashraf et al., 2019; Stankevičienė & Prazdeckaitė, 2021)

وعلى الرغم من أهمية هذه النماذج في التنبؤ بالتعثر المالي، إلا أنه مع ظهور تقنيات الذكاء الإصطناعي فقد تحول الاهتمام إلى استخدام هذه التقنيات الحديثة في التنبؤ بالتعثر المالي للشركات، وذلك نظراً لما توفره هذه التقنيات من دقة تنبؤية مرتفعة مقارنة بالأساليب التقليدية التي كانت مستخدمة من قبل في عملية التنبؤ.

٣- إطار مقترح لاستخدام المراجع الخارجي لأساليب التنقيب في البيانات للتنبؤ بالتعثر المالي:

في ضوء الحاجة إلى تطبيق أساليب التنقيب في البيانات في مجال المراجعة، وفي ظل التأكيد على أهميتها في العديد من الدراسات والأبحاث، تم وضع تصور مقترح لنموذج متكامل لتنفيذ عملية التنبؤ بالتعثر المالي باستخدام هذه الأساليب، حتى يتمكن المراجع الخارجي من التقرير عن استمرارية المنشأة. وذلك كما هو موضح في الشكل رقم (٢) التالي:

شكل رقم (٢) إطار مقترح لاستخدام المراجع الخارجي
لأساليب التنقيب في البيانات بغرض التنبؤ بالتعثر المالي



١/٣ – فهم طبيعة النشاط

من البديهي أنه قبل استخدام أدوات التنقيب في البيانات في التنبؤ بالتعثر المالي؛ فإنه يتعين على المراجع الخارجي فهم طبيعة عمل الشركة التي يقوم بمراجعة حساباتها، حتى يمكن تحقيق المنفعة الأعظم من تطبيق أساليب التنقيب في البيانات. بالإضافة إلى ذلك يتعين على المراجع الخارجي فهم طبيعة المنافسة داخل الصناعة التي تعمل فيها الشركة محل المراجعة، حتى يتمكن من تحديد البيانات والمعلومات اللازم توافرها للتنبؤ بالتعثر المالي للشركة محل المراجعة.

٢/٣- جمع البيانات اللازمة للتنبؤ بالتعثر المالي

وهنا يبدأ المراجع في جمع البيانات والمعلومات المالية وغير المالية التي تفيده في الحكم على مدى قدرة المنشأة على الاستمرارية في المستقبل، والتي تتسم كذلك بأهمية نسبية مرتفعة في التنبؤ بالتعثر المالي، ومن ثمّ التقرير عن الاستمرارية.

ومن أهم المؤشرات المالية التي يمكن للمراجع الاعتماد عليها عند التنبؤ بالتعثر المالي، وبالتالي التقرير عن استمرارية المنشأة (على سبيل المثال لا الحصر) ما يلي:

- مؤشرات عن مدى قدرة المنشأة على الوفاء بالتزاماتها قصيرة الأجل. مثال ذلك: (نسبة الأصول المتداولة إلى الالتزامات المتداولة، نسبة الأصول سريعة التحول إلى نقدية إلى الالتزامات المتداولة، معدل النقدية، نسبة الأصول المتداولة إلى إجمالي الأصول)
- مؤشرات عن القدرة على سداد الالتزامات طويلة الأجل. مثال ذلك: (نسبة إجمالي الالتزامات إلى إجمالي الأصول، نسبة إجمالي الالتزامات إلى إجمالي حقوق الملكية).
- مؤشرات عن نمط الأرباح أو الخسائر ومدى تكرارها. مثال ذلك: (نسبة الأرباح أو الخسائر المرحلة إلى إجمالي حقوق الملكية، نسبة الأرباح أو الخسائر المرحلة إلى إجمالي الأصول، نسبة صافي الربح قبل الفوائد والضرائب إلى صافي المبيعات، نسبة صافي الربح النهائي إلى صافي المبيعات، نسبة صافي الربح قبل الفوائد والضرائب إلى إجمالي الأصول، نسبة صافي الربح النهائي إلى إجمالي الأصول، نسبة صافي الربح النهائي إلى إجمالي حقوق الملكية).
- مؤشرات عن توزيعات الأرباح النقدية.
- مؤشرات عن القدرة على سداد استحقاقات الدائنين في مواعيدها.
- مؤشرات عن نمط تعامل الشركة مع الموردين والدائنين، ومدى قدرتها على الحصول على الائتمان التجاري.
- مؤشرات عن مدى قدرة المنشأة في الحصول على تمويل جديد.

ومن أهم المؤشرات غير المالية التي يمكن للمراجع الاعتماد عليها عند التنبؤ بالتعثر المالي، وبالتالي التقرير عن استمرارية المنشأة (على سبيل المثال لا الحصر) ما يلي:

- مؤشرات عن فقد الشركة لمديرين مهمين دون إيجاد من يحل محلهم.
- مؤشرات عن فقدان سوق رئيسية أو إمتياز أو مورد رئيسي أو عميل رئيسي.

- مؤشرات عن القوى العاملة ومدى استقرارها.
- مؤشرات عن التغير بالزيادة أو النقص في المستلزمات الهامة والرئيسية التي تعتمد عليها الشركة.

٣/٣- معالجة البيانات

لكي يتمكن المراجع الخارجي من التنبؤ بالتعثر المالي للشركة محل المراجعة فإنه لا بد من أن يقوم أولاً بمعرفة ماهية وطبيعة البيانات التي قام بجمعها، حيث أن معرفة طبيعة البيانات بصورة جيدة تعني مساعدة المراجع في استخدام الخوارزميات المناسبة لطبيعة البيانات بدقة عالية، مما يساهم في تعظيم فرص النجاح بالإضافة إلى رفع الفاعلية والكفاءة في التطبيق.

أيضاً يجب أن يقوم المراجع ببعض المهام الفرعية مثل إلغاء البيانات المتكررة، التصحيح الشكلي لبعض البيانات، معالجة القيم المفقودة، معالجة القيم الشاذة أو المتطرفة، إضافة بيانات جديدة، وذلك حتى لا يتعرض نموذج التنبؤ إلى الخلل وعدم الدقة بسبب وجود أخطاء في عملية معالجة البيانات، مما قد يؤدي في النهاية إلى الوصول إلى نتائج مضللة قد تؤدي إلى إصدار المراجع لرأي مخالف للحقيقة فيما يتعلق بتعثر أو عدم تعثر الشركة محل المراجعة.

٤/٣- اختيار أفضل المؤشرات للتنبؤ بالتعثر المالي

فبعد أن يقوم المراجع الخارجي بفهم النشاط، وجمع البيانات التاريخية للشركة محل المراجعة والشركات العاملة معها في نفس الصناعة، ومعالجة هذه البيانات، يصبح بإمكانه تصنيف الشركات إلى شركات معثرة وشركات أخرى غير متعثرة بناءاً على البيانات التاريخية التي تم جمعها.

وبذلك يمكن للمراجع استخدام إحدى التقنيات القوية والمستخدمة على نطاق واسع لاختيار أفضل المؤشرات ذات التأثير المعنوي على التنبؤ بالتعثر المالي للشركات، ومن هذه الخوارزميات التي يمكن للمراجع الاعتماد عليها خوارزمية (Recursive Feature Elimination) ويمكن التعبير عنها باختصار (RFE) وهي عبارة عن خوارزمية تكرارية تعمل بشكل منهجي على إزالة المؤشرات الأقل أهمية من مجموعة البيانات، مما يؤدي في النهاية إلى اختيار أفضل المؤشرات وبالتالي تحسين أداء النموذج المستخدم في التنبؤ.

٥/٣- اختيار أفضل خوارزميات التنقيب في البيانات للتنبؤ بالتعثر المالي

وهنا يقوم المراجع بتقسيم البيانات التي تم جمعها إلى نوعين هما: (بيانات تدريب، وبيانات اختبار)، حيث يمكن للمراجع أن يستخدم (٧٥ %) من البيانات التي تم جمعها لتدريب الخوارزميات على التنبؤ، ومن ثمّ اختيار الخوارزميات الأكثر دقة في التنبؤ بالتعثر المالي، ثم بعد ذلك يقوم باستخدام باقي البيانات التي تم جمعها وهي (٢٥ %) من البيانات لاختبار مدى دقة هذه الخوارزميات في التنبؤ بالتعثر المالي.

وهنا ينبغي الإشارة إلى أن المراجع يمكنه اختيار أكثر من خوارزمية بشكل مبدئي يرى أنها قد تكون مناسبة في عملية التنبؤ، ويمكن في هذه الحالة أن يقوم باختيار هذه الخوارزميات بناءاً على

مدى توافر مجموعة من المعايير وهي – كما سبق أن ذكرنا – تتمثل في (قدرة النموذج على التنبؤ بشكل صحيح، الوقت المستغرق لإعداد النموذج، قدرة النموذج على التنبؤ بشكل صحيح في حالة أن البيانات تحتوي على قيم شاذة و/ أو قيم مفقودة، قدرة النموذج على التعامل مع كمية كبيرة من البيانات، مستوى الفهم الذي يوفره النموذج، سهولة فهم الخوارزميات).

ومن خوارزميات التنقيب في البيانات الأكثر شيوعاً التي يمكن للمراجع الخارجي الاعتماد عليها عند التنبؤ بالتعثر المالي للشركة محل المراجعة (على سبيل المثال لا الحصر) ما يلي:

- الشبكات العصبية الإصطناعية Artificial Neural Networks.
- خوارزمية الجار الأقرب K–Nearest Neighbor.
- خوارزمية الغابة العشوائية Random Forest.
- خوارزمية آلة ناقل الدعم Support Vector Machine (SVM).

وبعد أن يقوم المراجع باختيار الخوارزميات المستخدمة في التنبؤ بشكل مبدئي، يقوم بالمفاضلة بين هذه الخوارزميات، لاختيار الخوارزمية الأكثر دقة في التنبؤ، ويمكنه الاعتماد على واحدة أو أكثر من معايير تقييم الأداء التالية:

- معامل الدقة Accuracy.
- معامل Kappa.
- معامل F1.Score.

ووفقاً لهذه المعاملات يتم المفاضلة بين الخوارزميات المستخدمة في التنبؤ بشكل مبدئي، ثم اختيار الخوارزمية الأكثر دقة في التنبؤ، والتي سوف يعتمد عليها المراجع في التنبؤ بالتعثر المالي للشركة محل المراجعة.

٦/٣- اختيار النموذج التنبؤي

وفي هذه المرحلة يكون المراجع قد توصل إلى اختيار أفضل المؤشرات التي يمكنه الاعتماد عليها في عملية التنبؤ بالتعثر المالي، وكذلك اختيار أفضل الخوارزميات التي يمكنه استخدامها في عملية التنبؤ (وهي الخوارزميات الأكثر دقة تنبؤية) والتي تم اختيارها بناء على معايير تقييم الأداء. وبالتالي يمكن للمراجع أن يقوم بإدخال المؤشرات عن الفترة الزمنية التي يرغب في التنبؤ بالتعثر المالي عنها، وبالتالي يصل إلى درجة تنبؤ بأعلى دقة ممكنة عن مدى وجود أو عدم وجود تعثر مالي للشركة محل المراجعة، ومن ثمّ يمكنه التقرير عن استمرارية المنشأة بأعلى دقة ممكنة.

تحليل نتائج الدراسة التطبيقية

تستهدف الدراسة التطبيقية بناءًا على ما تم عرضه في الدراسة النظرية إلى قياس أثر استخدام المراجع الخارجي لأساليب التنقيب في البيانات على دقة التنبؤ بالتعثر المالي للشركات المقيدة في البورصة المصرية. ولتحقيق هذه الهدف تم اتباع الخطوات التالية:

١- توصيف مجتمع وعينة البحث:

تكون مجتمع الدراسة من الشركات المقيدة في سوق الأوراق المالية المصرية في مؤشر EGX100، وذلك خلال الفترة من ٢٠١٨م حتى ٢٠٢٢م، وتم اختيار عينة الدراسة في ضوء الاعتبارات التالية:

- استبعاد المؤسسات المالية نظراً لخضوعها لقواعد تنظيمية ومتطلبات قياس وإفصاح خاصة بها نتيجة لاختلاف طبيعة نشاطها، قياساً على (علي، ٢٠٢٠؛ محمد، ٢٠٢١؛ أمين، ٢٠٢٣).
- استبعاد الشركات التي لم نتمكن من الحصول على بياناتها خلال أي سنة من سنوات الدراسة.
- استبعاد الشركات التي تقوم بنشر قوائمها المالية بعملة خلاف الجنيه المصري (علي، ٢٠٢٠؛ محمد، ٢٠٢١؛ أمين، ٢٠٢٣).
- التركيز على الشركات التي ينتهي العام المالي في ٣١ ديسمبر من كل عام، للتغلب على عدم اتساق الأعوام المالية (محمد، ٢٠٢١).

ويوضح الجدول رقم (٢) التالي إجراءات اختيار حجم العينة في ضوء الاعتبارات السابق ذكرها، وذلك على النحو التالي:

جدول رقم (٢) إجراءات اختيار العينة محل الدراسة

اجراءات اختيار العينة	عدد الشركات	عدد المشاهدات
الشركات المقيدة في البورصة المصرية في مؤشر EGX100	١٠٠	٥٠٠
يستبعد		
المؤسسات المالية	(٢٢)	(١١٠)
الشركات التي لا ينتهي عامها المالي في ٣١ ديسمبر	(١٧)	(٨٥)
الشركات التي تنشر قوائمها المالية بعملة خلاف الجنيه المصري	(٢)	(١٠)
الشركات التي لم نستطع الحصول على بياناتها خلال أي سنة من سنوات الدراسة	(٩)	(٤٥)
= الشركات الخاضعة للدراسة والتحليل	٥٠	٢٥٠
يستبعد: مشاهدات تحتوي على قيم شاذة (إشارات غير منطقية)	-	(١٥)
حجم العينة محل الدراسة		٢٣٥

وبذلك بلغ عدد شركات العينة محل الدراسة (٥٠) شركة، بإجمالي مشاهدات (٢٣٥) مشاهدة على مدار الفترة من ٢٠١٨م حتى ٢٠٢٢م.

٢- النموذج المبدئي لمتغيرات الدراسة ومؤشرات القياس

يمكن توضيح متغيرات الدراسة على النحو التالي:

٢/١- المتغيرات المستقلة:

اعتماداً على الدراسات السابقة تم التوصل إلى مجموعة من المؤشرات المالية وغير المالية، والتي أمكن الحصول عليها من واقع التقارير والقوائم والمالية المنشورة للشركات محل الدراسة، وذلك بغرض التنبؤ بالتعثر المالي للشركات المقيدة في البورصة المصرية. ويوضح الجدول رقم (٣) النموذج المبدئي لمتغيرات الدراسة، على النحو التالي:

جدول رقم (٣) النموذج المبدئي لمتغيرات الدراسة

رمز المتغير	المتغير والقياس
X1	الأصول المتداولة / الالتزامات المتداولة
X2	الأصول السريعة / الالتزامات المتداولة
X3	النقدية بالبنوك والصندوق / الالتزامات المتداولة
X4	الأصول المتداولة / إجمالي الأصول
X5	صافي المبيعات / إجمالي الأصول
X6	صافي المبيعات / رأس المال العامل
X7	صافي المبيعات / رصيد العملاء وأوراق القبض
X8	ت. البضاعة المباعة / قيمة المخزون
X9	مجمل الربح / صافي المبيعات
X10	صافي الربح قبل الفوائد والضرائب / صافي المبيعات
X11	صافي الربح النهائي / صافي المبيعات
X12	صافي الربح قبل الفوائد والضرائب / إجمالي الأصول
X13	صافي الربح النهائي / إجمالي الأصول
X14	صافي الربح النهائي / إجمالي حقوق الملكية
X15	الأرباح المحتجزة / إجمالي حقوق الملكية
X16	الأرباح المحتجزة / إجمالي الأصول
X17	إجمالي الالتزامات / إجمالي الأصول
X18	حقوق الملكية / إجمالي الأصول
X19	إجمالي الالتزامات / إجمالي حقوق الملكية
X20	عمر الشركة = لوغاريتم عدد سنوات عمر الشركة
X21	حجم الشركة = لوغاريتم إجمالي الأصول
X22	المراجعة بواسطة BIG4 = يأخذ القيمة (١) في حالة المراجعة من قبل BIG4 والقيمة (صفر) خلاف ذلك
X23	وجود خسائر السنة الحالية = يأخذ القيمة (١) في حالة وجود خسائر السنة الحالية والقيمة (صفر) خلاف ذلك
Y	تقدير مراقب الحسابات الفعلي بشأن التعثر المالي.. يأخذ القيمة (١) في حالة وجود تعثر مالي، والقيمة (صفر) خلاف ذلك.

وكما هو موضح بالجدول رقم (٣) السابق، تم الاعتماد في بناء النموذج المبدئي للدراسة على (٢٣) متغير مستقل، منهم (٢١) متغير كمي تشمل المتغيرات من (X1:X21)، (٢) متغير نوعي أو وصفي تشمل المتغيرات (X22, X23).

٢/٢- المتغير التابع: التنبؤ بالتعثر المالي للشركات

تم قياس التعثر المالي للشركات، من خلال تحليل محتوى تقرير مراقب الحسابات، سواء كان استقرار مالي أو تعثر مالي، حيث تم إعطاء القيمة (١) في حالة وجود تعثر مالي (عدم وجود استقرار مالي)، والقيمة (صفر) في حالة عدم وجود تعثر مالي (وجود استقرار مالي).

٣- أدوات التحليل الإحصائي:

في ضوء طبيعة وأنواع البيانات والمتغيرات وطرق القياس وأغراض التحليل، تم استخدام لغة البرمجة (R Language) كأداة للتحليل، كما تم الاعتماد على مجموعة من الأساليب الإحصائية لتحليل البيانات وإختبار الفروض، تتمثل فيما يلي:

١/٣- التحليل الوصفي Descriptive Analysis:

وذلك بغرض إعطاء صورة عامة متكاملة عن الخصائص الإحصائية لمتغيرات الدراسة، من خلال المعلمات الإحصائية الآتية: (المتوسط الحسابى Mean – الإنحراف المعيارى Standard Deviation – أقل قيمة Minimum – الربيع الأدنى (IQ1) – الربيع الأعلى (IQ3) – أعلى قيمة Maximum).

٢/٣- معامل تضخم التباين (VIF):

بغرض الكشف عما إذا كان هناك مشكلة تعدد أو إزدواج خطي بين البيانات، حيث أنه كلما كانت قيمته أقل من (١٠) فإن هذا يعني عدم وجود مشكلة إزدواج خطي بين المتغيرات المستقلة بعضها البعض.

٣/٣- خوارزمية Recursive Feature Elimination (RFE):

وذلك بغرض إزالة المتغيرات الأقل أهمية من مجموعة البيانات، مما يؤدي في النهاية إلى تحسين أداء النموذج، من خلال التوصل إلى أفضل المتغيرات ذات التأثير على المتغير التابع.

٤/٣- خوارزميات التنقيب في البيانات:

حيث سيتم الاعتماد على خوارزميات الغابات العشوائية (RF)، الجار الأقرب (KNN)، الشبكة العصبية الإصطناعية (ANN) كأساليب حديثة للتنبؤ بالتعثر المالي، بينما سيتم استخدام الإنحدار اللوجستي كأحد الأساليب التقليدية للتنبؤ بالتعثر المالي.

٣/٥- معايير تقييم أداء الخوارزميات:

في نماذج التعلم الآلي، يتم تقييم الخوارزميات بشكل أساسي من خلال مصفوفة التصنيف أو الارتباك. وبالنسبة للمتغير التابع؛ عندما يكون ثنائي الفئة (أي يأخذ القيمة صفر أو ١)، تكون المصفوفة عبارة عن مربع مكون من إثنين في إثنين، وكما يتضح من الجدول رقم (٤) نجد أنه توجد أربعة حالات للتصنيف، يمكن توضيحها على النحو التالي:

- True Positive (TP): وتشير إلى عدد الحالات الإيجابية الصحيحة، وتتحقق هذه الحالة عندما يوجد تعثر مالي، وتم التنبؤ بوجود تعثر مالي.
- True Negative (TN): وتشير إلى عدد الحالات السلبية الصحيحة، وتتحقق هذه الحالة عندما لا يوجد تعثر مالي، وتم التنبؤ بعدم وجود تعثر مالي.
- False Positive (FP): وتشير إلى عدد الحالات الإيجابية الخاطئة، وتتحقق هذه الحالة عندما يوجد تعثر مالي، وتم التنبؤ بعدم وجود تعثر مالي، (وهذا يمثل خطأ من النوع الأول).
- False Negative (FN): وتشير إلى عدد الحالات السلبية الخاطئة، وتتحقق هذه الحالة عندما لا يوجد تعثر مالي، وتم التنبؤ بوجود تعثر مالي، (وهذا يمثل خطأ من النوع الثاني).

جدول رقم (٤) مصفوفة التصنيف أو الارتباك (Confusion matrix)

		تنبؤي	
		إيجابي Positive	سلبي Negative
فعلي	إيجابي Positive	TP	FP
	سلبي Negative	FN	TN

وفيما يتعلق بمعايير تقييم أداء الخوارزميات؛ فإنه تم الاعتماد على العديد من المقاييس لقياس أداء كلا من الشبكات العصبية الاصطناعية ANN، الغابات العشوائية RF، الجار الأقرب KNN، الإنحدار اللوجستي LR. وتتضمن هذه المقاييس معيار الدقة (Accuracy)، ومعيار (Kappa)، ومعيار (F1.Score). وذلك كما هو موضح على النحو التالي:

١/٥/٣- معامل الدقة (Accuracy):

يعتبر معامل الدقة من أكثر الأساليب شيوعاً واستخداماً في مجال التصنيف، ويعتمد معامل الدقة في حسابه على العلاقة التالية (Mahmoud et al., 2021):

$$Accuracy = \frac{TP+TN}{TP+TN+FP+FN}$$

٣/٥/٢- معامل (Kappa):

يقيس معامل Kappa مدى اتساق نموذج التنبؤ، حيث يقارن نتيجة النموذج المتوقع مع النتائج الفعلية. ويأخذ قيمة إحصائية تتراوح بين (صفر ، ١). وكلما اقتربت القيمة من (١) كلما كان النموذج ذات اتساق كبير، حيث تشير قيمة Kappa الأعلى إلى تصنيف أفضل. وتتمثل معادلة قيمة Kappa على النحو التالي (Seliem, 2022):

$$\boldsymbol{kappa} = \frac{\left[\frac{TP+TN}{N}\right] - \left[\frac{(TP+FN)\times(TP+FP)\times(TN+FN)}{N^2}\right]}{1 - \left[\frac{(TP+FN)\times(TP+FP)\times(TN+FN)}{N^2}\right]}$$

٣/٥/٣- معامل (F1.Score):

يُعرّف معيار F1.Score على أنه الوسط التوافقي لمعيار (Precision) ومعيار (Recall)، ويتم حسابه من خلال العلاقة التالية (Mahmoud et al., 2021):

$$F1.Score = 2 \times \frac{Precision \times Recall}{Precision + Recall}$$

حيث أن:

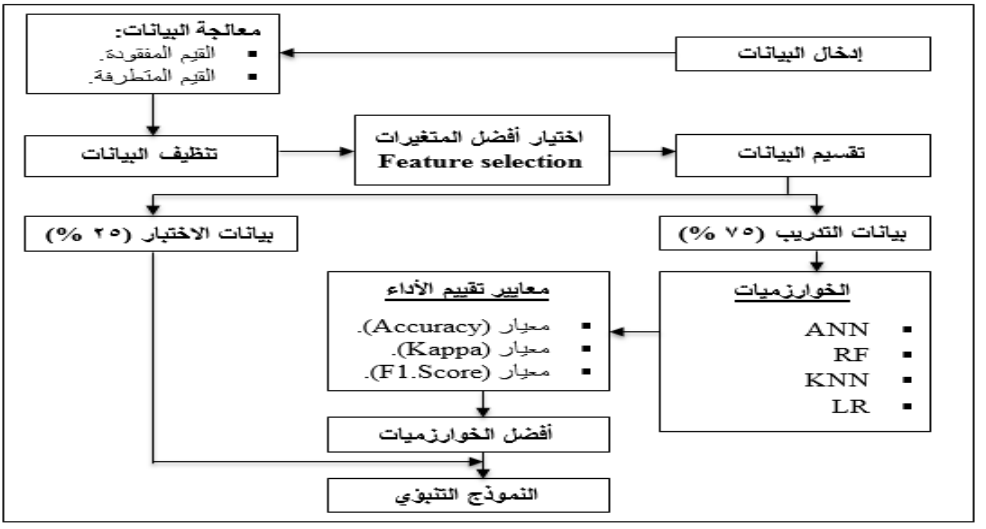
$$Precision = \frac{TP}{TP+FP} \quad , \quad Recall = \frac{TP}{TP+FN}$$

٤- منهجية إجراء الدراسة التطبيقية:

يوضح الشكل رقم (٣) رسم توضيحي لمنهجية إجراء الدراسة التطبيقية، على النحو التالي:

شكل رقم (٣)

رسم توضيحي لمنهجية إجراء الدراسة التطبيقية



يوضح الشكل رقم (٣) المنهجية المتبعة عند إجراء الدراسة التطبيقية، حيث تم أولاً إدخال البيانات الخاصة بعينة الدراسة، ثم تم إجراء معالجة للبيانات للتأكد من عدم وجود قيم مفقودة أو متطرفة، وكذلك للتأكد من عدم وجود مشكلة إزدواج خطي بين المتغيرات المستقلة، ثم بعد ذلك تم تنظيف البيانات ومعالجة مشكلات الإزدواج الخطي والقيم المتطرفة، وبعدها تم اختيار أفضل المتغيرات المستقلة التي تفسر بدرجة أكبر المتغير التابع، وذلك باستخدام خوارزمية (RFE)، ثم تم اختبار الخوارزميات (الشبكات العصبية الإصطناعية، الغابات العشوائية، الجار الأقرب، الإنحدار اللوجستي) باستخدام معايير للتقييم الأداء (Accuracy، Kappa، F1.Score)، وذلك للمفاضلة بين هذه الخوارزميات واستخلاص أيهم أكثر دقة، وترتيبهم من حيث درجة الدقة في التنبؤ، وأخيراً تحديد أفضل الخوارزميات وبناء النموذج التنبؤي.

٥- نتائج التحليل الإحصائي لمتغيرات الدراسة:

وفي هذا الجزء سوف نستعرض أهم نتائج التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة، وطرق معالجة البيانات تمهيداً لاختيار أفضل المتغيرات المستقلة التي يمكن الاعتماد عليها عند التنبؤ بالتعثر المالي باستخدام أساليب التنقيب في البيانات.

١/٥- توصيف متغيرات الدراسة (الإحصاء الوصفي):

يوضح الجدول رقم (٥) مقاييس الإحصاءات الوصفية لمتغيرات الدراسة، وذلك من خلال حساب بعض مقايس النزعه المركزية ومقايس التشت وهي: (المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، أقل قيمة، والربيع الأدني، والربيع الأعلى، وأكبر قيمة).

جدول رقم (٥) مقاييس الاحصاء الوصفي لمتغيرات الدراسة

المتغير	المتوسط	الانحراف المعياري	أقل قيمة	الربيع الأدني	الربيع الأعلى	أكبر قيمة
X1	1.6	1.3	0.36	1	1.9	14
X2	1.1	0.96	0.2	0.52	1.2	6.5
X3	0.29	0.44	0.0034	0.066	0.33	3.5
X4	0.57	0.24	0.065	0.41	0.77	0.98
X5	0.72	0.61	0.013	0.22	0.98	3.5
X6	1.5	1.3	0.019	0.47	2	7.6
X7	17	32	0.089	2.3	12	200
X8	9.8	26	0.058	1.4	7.2	287
X9	0.25	0.28	-2.3	0.14	0.37	0.77
X10	0.056	0.83	-8.4	0.06	0.23	1.1
X11	0.029	0.75	-8.2	0.031	0.16	1.3
X12	0.081	0.087	-0.25	0.027	0.13	0.35
X13	0.053	0.073	-0.26	0.018	0.094	0.3
X14	0.037	1	-14	0.051	0.2	3.3
X15	-0.043	1.9	-23	0.027	0.34	2.4
X16	0.078	0.16	-0.7	0.013	0.14	1.2
X17	0.54	0.2	0.093	0.39	0.7	1
X18	0.46	0.2	0.014	0.3	0.61	0.95
X19	2.4	5.8	0.1	0.65	2.3	72
X20	1.4	0.27	0.48	1.3	1.6	2.1
X21	9.5	0.8	6.6	9	9.9	11

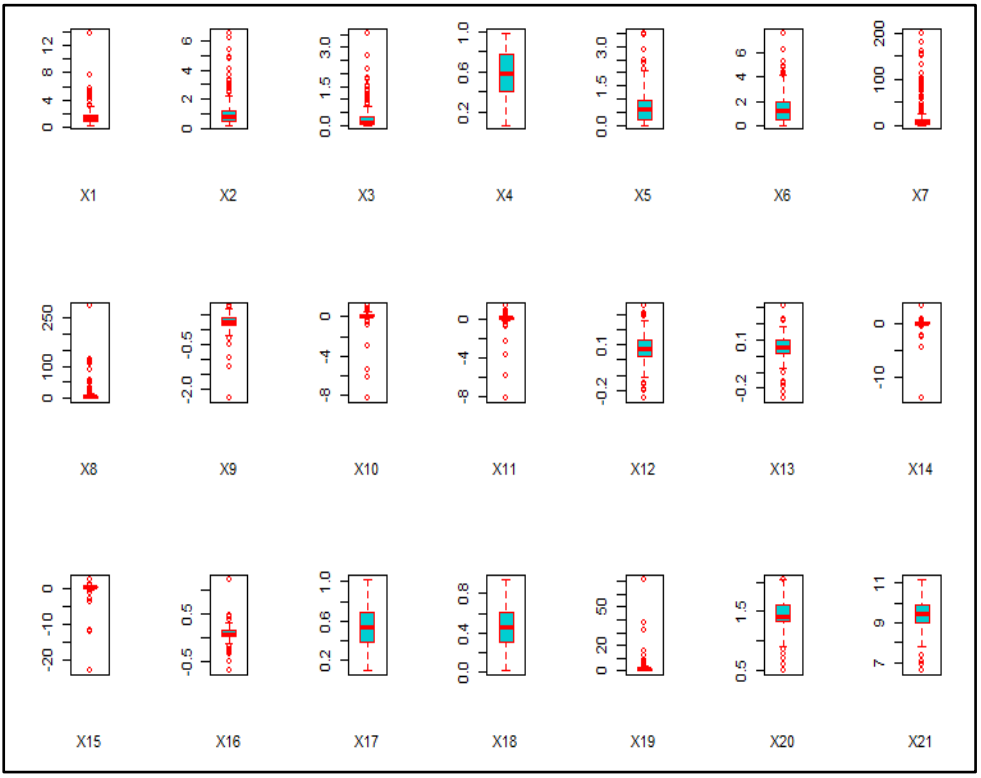
المصدر: نتائج التحليل الإحصائي.

يوضح الجدول رقم (٥) أن هناك متغيرات عند مقارنة متوسطها الحسابي بالحد الأعلى يتضح أن هناك فرقاً كبيراً بين المتوسط والحد الأعلى، مما يشير إلى وجود قيم شاذة أو متطرفة. فعلى سبيل نجد أن المتغير (X1) والذي يمثل (نسبة الأصول المتداولة إلى الالتزامات المتداولة) بلغ المتوسط الحسابي له (١.٦)، وانحرافه المعياري (١.٣)، وعند مقارنة المتوسط الحسابي له بالحد الأعلى (١٤) يتضح أن هناك فرقاً كبيراً مما يوحي إلى أن هناك قيم شاذة، أيضاً في المتغير (X2) والذي يمثل (نسبة الأصول السريعة إلى الالتزامات المتداولة) بلغ المتوسط الحسابي له (١.١)، وانحرافه المعياري (٠.٩٦). كما يتضح أن المتوسط الحسابي للمتغير (X7) والذي يمثل (نسبة

صافي المبيعات إلى رصيد العملاء وأوراق القبض) يساوي (١٧)، بينما الربيع الأعلى يساوي (١٢)، وأكبر قيمة له تساوي (٢٠٠)، كما نجد أن المتوسط الحسابي للمتغير (X8) والذي يمثل (نسبة ت. البضاعة المباعة إلى قيمة المخزون) يساوي (٩.٨)، بينما الربيع الأعلى يساوي (٧.٢)، وأكبر قيمة له تساوي (٢٨٧).

ومن خلال ما سبق نلاحظ أنه ربما يكون المتوسط الحسابي متأثراً بهذه المشاهدات الكبيرة، ويوضح الشكل رقم (٦) التالي رسم توضيحي للمتغيرات المستقلة (الكمية).

شكل رقم (٦) رسم توضيحي للمتغيرات المستقلة من خلال (Boxplot)



المصدر: نتائج التحليل الإحصائي.

يتضح من الشكل رقم (٦) وجود مشكلة القيم الشاذة أو القيم المتطرفة في البيانات، مما يؤدي إلى بناء خوارزميات ينتج عنها نماذج تنبؤيه غير دقيقة. ولعل ظهور هذه المشكلة يرجع بدرجة كبيرة إلى أن هذه البيانات تشمل قطاعات متنوعة تختلف فيما بينها من حيث طبيعة النشاط، ومن

ثمّ حجم رأس المال المستثمر بها، وكذلك تختلف من حيث مؤشرات الربحية والتشغيل والسيولة والمديونية وغيرها من الخصائص الأخرى.

ويوضح الجدول رقم (٦) الإحصاءات الوصفية للمتغيرات النوعية، حيث يتضح أن المتغير المستقل (X22) والذي يعبر عن المراجعة بواسطة BIG4 ويأخذ القيمة (١) إذا كانت الشركة تتم مراجعتها بواسطة أحد مكاتب المراجعة الكبرى، والقيمة (صفر) خلاف ذلك، نجد أن هناك (١٠٧) مشاهدة بنسبة (٤٥.٣٦ %) تمت مراجعتها بواسطة BIG4، بينما هناك (١٢٨) مشاهدة بنسبة (٥٤.٦٤ %) لم يتم مراجعتها بواسطة BIG4.

جدول رقم (٦) الإحصاءات الوصفية للمتغيرات النوعية

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية
X22	0	128	54.64%
	1	107	45.36%
الإجمالي		**235**	**100%**
X23	0	206	87.66%
	1	29	12.34
الإجمالي		**235**	**100%**
Y	0	213	90.63%
	1	22	9.37%
الإجمالي		**235**	**100%**

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي.

كما يتضح أن المتغير المستقل (X23) والذي يعبر عن وجود خسائر في السنة الحالية، ويأخذ القيمة (١) في حالة وجود خسائر في السنة الحالية، والقيمة (صفر) خلاف ذلك، نجد أن هناك (٢٩) مشاهدة بنسبة (١٢.٣٤ %) تحقق بها وجود خسائر في السنة الحالية، بينما هناك (٢٠٦) مشاهدة بنسبة (٨٧.٦٦ %) لا توجد بها خسائر في السنة الحالية.

ويتضح أيضاً أن المتغير التابع (Y) والذي يعبر عن تقدير مراقب الحسابات الفعلي بشأن التعثر المالي، ويأخذ القيمة (١) في حالة وجود تعثر مالي، والقيمة (صفر) خلاف ذلك، نجد أن هناك (٢٢) مشاهدة بنسبة (٩.٣٧ %) تحقق بها وجود تعثر مالي، بينما هناك (٢١٣) مشاهدة بنسبة (٩٠.٦٣ %) لا يوجد بها تعثر مالي.

٢/٥- معالجة مشكلة الإزدواج الخطي (Multicollinearity):

يقصد بالإزدواج الخطي وجود علاقة ارتباط قوية ومعنوية بين إثنين أو أكثر من المتغيرات التفسيرية، ويعتبر من أهم الآثار السلبية المترتبة على وجود إزدواج خطي بين المتغيرات التفسيرية هو عدم بناء نماذج تنبؤية دقيقة يمكن الاعتماد عليها في عملية التنبؤ.

وتم التأكد من تواجد / أو عدم تواجد مشكلة الإزدواج الخطي بين المتغيرات المستقلة بعضها البعض من خلال الاعتماد على معامل تضخم التباين (VIF) Varience Inflation Factore لكل متغير من المتغيرات المستقلة، حيث إذا كانت قيمة (VIF) أقل من (١٠) فإنه يمكن الحكم بعدم وجود إزدواج خطي. ويوضح الجدول رقم (٧) قيمة معامل تضخم التباين (VIF) للمتغيرات المستقلة، وذلك كما هو موضح على النحو التالي:

جدول رقم (٧) قيمة معامل تضخم التباين (VIF) للمتغيرات المستقلة

المتغير	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8
VIF	**14.41**	**13.38**	2.44	**12**	**13.54**	**28.54**	8.57	8.23
المتغير	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16
VIF	**10.59**	**43.97**	**43.45**	**25.12**	**22.61**	**12.18**	**57.85**	7.37
المتغير	X17	X18	X19	X20	X21	X22	X23	--
VIF	270.95	245.87	64.47	2.8	2.65	1.77	3.33	--

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي.

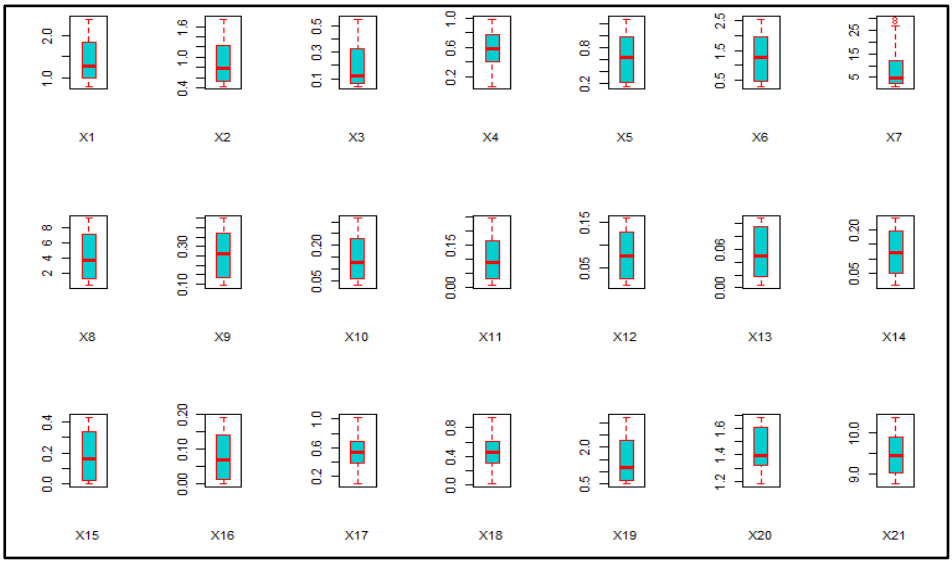
يوضح الجدول رقم (٧) السابق أن هناك متغيرات كثيرة قيمة (VIF) الخاص بها أكبر من (١٠)، مما يؤكد على أن هناك مشكلة (Multicollinearity)، مما يؤكد على أن نموذج الانحدار اللوجستي لن يفي بالغرض، كما أن نتائجه تكون متدنية مقارنة بالخوارزميات الأخرى. وتم معالجة هذه المشكلة باستخدام انحدار الحرف اللوجستي (Lasso logistic regression) بدلاً من الإنحدار اللوجستي العادي.

٣/٥- معالجة مشكلة البيانات المتطرفة (Outlier Data):

لكي يتم بناء نماذج تنبؤيه دقيقة، لا بد وأن يتم بناؤها على بيانات سليمة خالية من أي مشاكل مثل مشكلة القيم المتطرفة. ولذا سوف يتم معالجة القيم الشاذه باستخدام الربعيات الأدني (IQ1) والربعيات الأعلى (IQ3) للتخلص من القيم الشاذه. ويوضح الشكل رقم (٧) رسم توضيحي للمتغيرات المستقلة من خلال (Boxplot) بعد أن تمت معالجة القيم الشاذة بها، مما يجعل بناء النماذج أكثر دقة، وبالتالي يمكن الاعتماد عليها فى عملية التنبؤ.

شكل رقم (٧)

رسم توضيحي للمتغيرات المستقلة من خلال (Boxplot) بعد معالجة القيم المتطرفة



المصدر: نتائج التحليل الإحصائي.

٤/٥ – اختيار أفضل المتغيرات المستقلة (Feature Selection):

لا شك أن إحدى الخطوات الحاسمة في بناء نماذج تنبؤية دقيقة وفعالة هي اختيار المتغيرات ذات التأثير المعنوي على المتغير التابع. وفي سبيل تحقيق ذلك تم استخدام خوارزمية Recursive Feature Elimination (RFE)، حيث أنها تعتبر إحدى التقنيات القوية والمستخدمة على نطاق واسع لاختيار المتغيرات المعنوية، وهي عبارة عن خوارزمية تكرارية تعمل بشكل منهجي على إزالة المتغيرات الأقل أهمية من مجموعة البيانات، مما يؤدي في النهاية إلى تحسين أداء النموذج.

ويوضح الجدول رقم (٨) نتائج خوارزمية (RFE) للمتغيرات المستقلة الأكثر أهمية، حيث يتضح أن خوارزمية (RFE) صنفت تسعة متغيرات على أنها مهمة ولها تأثير جوهري على المتغير التابع، وهي كالتالي: (X1, X2, X3, X4, X8 ,X15, X16, X19, X21). كما يتضح أن هذه المتغيرات التسعة بالفعل كانت متنوعة واشتملت جميع مؤشرات الأداء، حيث أنها تضم مؤشرات تقيس درجة السيولة وهي (X1, X2, X3, X4)، ومؤشراً لقياس مستوى النشاط أو الكفاءة أو التشغيل (X8)، ومؤشرات لقياس مستوى الربحية (X15, X16)، ومؤشراً لقياس نسبة المديونية (X19)، ومؤشراً لقياس حجم الشركة من حيث إجمالي أصولها (X21).

جدول رقم (٨) نتائج خوارزمية (RFE) للمتغيرات المستقلة الأكثر أهمية

رمز المتغير	المتغير والقياس	درجة الأهمية	ترتيب الأهمية	القرار
X1	الأصول المتداولة / الالتزامات المتداولة	8.57	4	أفضل المتغيرات المستقلة
X2	الأصول السريعة / الالتزامات المتداولة	9.81	1	
X3	النقدية بالبنوك والصندوق / الالتزامات المتداولة	7.22	7	
X4	الأصول المتداولة / إجمالي الأصول	7.39	6	
X8	ت. البضاعة المباعة / قيمة المخزون	6.87	8	
X15	الأرباح المحتجزة / إجمالي حقوق الملكية	7.59	5	
X16	الأرباح المحتجزة / إجمالي الأصول	8.61	2	
X19	إجمالي الالتزامات / إجمالي حقوق الملكية	6.57	9	
X21	حجم الشركة = لوغاريتم إجمالي الأصول	8.59	3	

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي.

ويوضح الجدول رقم (٩) مقاييس الإحصاء الوصفي للمتغيرات المستقلة النهائية، والذي يتضح من خلاله عدم وجود قيم متطرفة، مما يعني أنه يمكننا بناء خوارزميات ينتج عنها نماذج تنبؤية دقيقة. وذلك على النحو التالي:

جدول رقم (٩) مقاييس الإحصاء الوصفي لمتغيرات الدراسة

المتغير	المتوسط	الانحراف المعياري	أقل قيمة	الربيع الأدني	الربيع الأعلى	أكبر قيمة
X1	1.5	0.55	0.8	1	1.9	2.4
X2	0.93	0.46	0.43	0.52	1.2	1.7
X3	0.21	0.18	0.042	0.066	0.33	0.55
X4	0.57	0.24	0.065	0.41	0.77	0.98
X8	4.3	3.2	0.49	1.4	7.2	9.2
X15	0.19	0.16	0	0.027	0.34	0.43
X16	0.082	0.071	0	0.013	0.14	0.19
X19	1.5	1	0.49	0.65	2.3	3.2
X21	9.5	0.56	8.7	9	9.9	10

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي.

بالإضافة إلى ذلك نجد أن الجدول رقم (١٠) يوضح قيمة معامل تضخم التباين (VIF) للمتغيرات المستقلة النهائية، حيث يتضح من الجدول أن هذه البيانات لا تعانى من مشكلة الإزدواج الخطي (Multicollinearity)، حيث جاءت قيمة (VIF) لجميع المتغيرات أقل من (١٠).

جدول رقم (١٠) قيمة معامل تضخم التباين (VIF) للمتغيرات المستقلة النهائية

المتغير	X1	X2	X3	X4	X8	X15	X16	X19	X21
VIF	4.57	4.58	2.06	2.58	2.09	9.94	9.24	2.49	1.81

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي.

ومن خلال ما سبق يمكننا الآن البدء في التحليل باستخدام خوارزميات التنقيب في البيانات للتبؤ بالتعثر المالي الشركات، حيث أصبحت البيانات المستخدمة في التحليل تمكننا من بناء نماذج تنبؤية أكثر دقة. وهو ما سيتم توضيحه فيما يأتي.

٦- نتائج التحليل باستخدام أساليب التنقيب في البيانات:

١/٦- عينة التدريب وعينة الاختبار:

تم بناء النموذج النهائي باستخدام المتغيرات المستقلة الناتجة من خوارزمية (RFE) للتنبؤ بالمتغير التابع، وبعد أن تم اختيار المتغيرات المستقلة لبناء نموذج تصنيف، تم تقسيم مجموعة البيانات المجمعة التي تحتوى على (٩) متغيرات مستقلة إلى مجموعتين فرعيتين هما: بيانات تدريب (Training Dataset) بنسبة (٧٥ %)، وبيانات اختبار (Test Dataset) بنسبة (٢٥ %). ويوضح الجدول رقم (١١) تقسيم البيانات لتدريب واختبار الخوارزميات، وذلك على النحو التالي:

جدول رقم (١١) تقسيم البيانات لتدريب واختبار الخوارزميات

القيمة	حجم البيانات	بيانات التدريب (٧٥ %) (Training Dataset)	بيانات الاختبار (٢٥ %) (Test Dataset)
	٢٣٥	١٧٧	٥٨
٠	٢١٣	١٦٠	٥٣
١	٢٢	١٧	٥

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي.

يوضح الجدول رقم (١١) السابق أن البيانات الكلية (٢٣٥) مشاهدة تم تقسيمها إلى (٢١٣) مشاهدة ليس لديها تعثر مالي، (٢٢) مشاهدة بها تعثر مالي. كما يوضح أن بيانات التدريب والتي تم استخدامها لتدريب واختيار أفضل الخوارزميات تم تقسيمها إلى (١٦٠) مشاهدة ليس لديها تعثر مالي، (١٧) مشاهدة بها تعثر مالي، بينما بيانات الاختبار (والتي يُختبر بها مدى كفاءة هذه الخوارزميات) تم تقسيمها إلى (٥٣) مشاهدة ليس لديها تعثر مالي، (٥) مشاهدات بها تعثر مالي.

٢/٦- نتائج خوارزميات التنقيب في البيانات:

يوضح الجدول رقم (١٢) التالي مقارنة بين أداء الخوارزميات المستخدمة في التنبؤ (ANN، RF، KNN، LR) بناءاً على معايير تقييم الأداء لهذه الخوارزميات (معامل الدقة Accuracy، معامل Kappa، معامل F1.Score).

١/٢/٦- نتائج التحليل باستخدام خوارزمية الشبكة العصبية الإصطناعية (ANN):

يوضح الجدول رقم (١٢) التالي نتائج التصنيف الناتجة عن خوارزمية ANN وكذلك نتائج جودة أداء الخوارزمية، كما يأتي:

يتضح من الجدول أن خوارزمية "الشبكة العصبية الإصطناعية" نتج عنها أنها صنفت (٣) مشاهدات على أنها يوجد بها تعثر مالي وهي يوجد بها تعثر مالي، كما أنها صنفت (٥٣) مشاهدة على أنه لا يوجد بها تعثر مالي وهي لا يوجد بها تعثر مالي. ولكنها صنفت أيضاً أن هناك (٢) مشاهدة يوجد بها تعثر مالي وهي لا يوجد بها تعثر مالي، وبالتالي فإن معدل خطأ التصنيف للخوارزمية ككل يساوي (٣.٤ %).

جدول رقم (١٢)نتائج التحليل باستخدام خوارزمية الشبكة العصبية الإصطناعية (ANN)

مصفوفة التصنيف			معايير تقييم الأداء		
خوارزمية ANN		تنبؤي			
		يوجد تعثر مالي	لا يوجد تعثر مالي	معامل الدقة Accuracy	معامل Kappa	معامل F1.Score
فعلي	يوجد تعثر مالي	٣	٠	%٩٦.٦	%٧٣.٣	%٩٨.١
	لا يوجد تعثر مالي	٢	٥٣			

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي.

كما يتضح من الجدول أن هذه الخوارزمية حققت معدل دقة بنسبة (٩٦.٦ %) من عمليات التصنيف الصحيح، بينما حقق معامل Kappa (٧٣.٣ %) من عمليات التصنيف الصحيح، أما معامل (F.1Score) فقد حقق (٩٨.١ %) من عمليات التصنيف الصحيح، وكلما اقتربت قيم هذه المعاملات من الواحد الصحيح كلما دلت على جودة بناء الخوارزمية.

ويوضح الجدول رقم (١٣) التالي الأهمية النسبية لأوزان المتغيرات المستقلة الناتجة من خوارزمية الشبكة العصبية الإصطناعية، وذلك كما يأتي:

جدول رقم (١٣)الأهمية النسبية لأوزان المتغيرات المستقلة (%) الناتجة من خوارزمية (ANN)

المتغير	X1	X2	X3	X4	X8	X15	X16	X19	X21
الأهمية النسبية	٢٨.٣٨	٥٨.٥٩	٩٩.٠٩	٥٩.٥٩	٠.٠٠	١٠٠	٢٧.٢٨	١٠.٥٩	٣٩.٦
ترتيب الأهمية	٦	٤	٢	٣	٩	١	٧	٨	٥

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي.

وكما هو موضح بالجدول رقم (١٣) السابق نجد أن أقوي متغير يفسر المتغير التابع (التعثر المالي للشركة) هو المتغير (X15)، ويليه المتغير (X3)، كما نلاحظ أن أقل متغير يفسر المتغير التابع هو المتغير (X19)، ولا يوجد أي تأثير للمتغير (X8).

٢/٢/٦- نتائج التحليل باستخدام خوارزمية الغابة العشوائية (RF):

يوضح الجدول رقم (١٤) التالي نتائج التصنيف الناتجة عن خوارزمية RF وكذلك نتائج جودة أداء الخوارزمية، كما يأتي:

جدول رقم (١٤)نتائج التحليل باستخدام خوارزمية الغابة العشوائية (RF)

مصفوفة التصنيف				معايير تقييم الأداء		
خوارزمية RF		تنبؤي		معامل الدقة Accuracy	معامل Kappa	معامل F1.Score
		يوجد تعثر مالي	لا يوجد تعثر مالي			
فعلي	يوجد تعثر مالي	٢	٠	%٩٤.٨	%٥٤.٩	%٩٧.٢
	لا يوجد تعثر مالي	٣	٥٣			

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي.

يتضح من الجدول أن خوارزمية "الغابات العشوائية" نتج عنها أنها صنفت (٢) مشاهدات على أنها يوجد بها تعثر مالي وهي يوجد بها تعثر مالي، كما أنها صنفت (٥٣) مشاهدة على أنه لا يوجد بها تعثر مالي وهي لا يوجد بها تعثر مالي. ولكنها صنفت أيضاً أن هناك (٣) مشاهدة يوجد بها تعثر مالي وهي لا يوجد بها تعثر مالي، وبالتالي فإن معدل خطأ التصنيف للخوارزمية ككل يساوي (٥.٢ %).

كما يتضح من الجدول أن هذه الخوارزمية حققت معدل دقة بنسبة (٩٤.٨ %) من عمليات التصنيف الصحيح، بينما حقق معامل Kappa (٥٤.٩ %) من عمليات التصنيف الصحيح، أما معامل (F.1Score) فقد حقق (٩٧.٢ %) من عمليات التصنيف الصحيح، وكلما اقتربت قيم هذه المعاملات من الواحد الصحيح كلما دلت على جودة بناء الخوارزمية.

ويوضح الجدول رقم (١٥) التالي الأهمية النسبية لأوزان المتغيرات المستقلة الناتجة من خوارزمية الغابة العشوائية، وذلك كما يأتي:

جدول رقم (١٥)الأهمية النسبية لأوزان المتغيرات المستقلة (%) الناتجة من خوارزمية (RF)

المتغير	X1	X2	X3	X4	X8	X15	X16	X19	X21
الأهمية النسبية	٣٤.٠٩	٥٥.٧	٣١.٤٩	٧٤.٣٣	٠.٠٠	٦٤.٢٧	١٠٠	٥.٥٦	٦٨.٣٨
ترتيب الأهمية	٦	٥	٧	٢	٩	٤	١	٨	٣

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي.

وكما هو موضح بالجدول رقم (١٥) السابق نجد أن أقوي متغير يفسر المتغير التابع (التعثر المالي للشركة) هو المتغير (X16)، ويليه المتغير (X4)، كما نلاحظ أن أقل متغير يفسر المتغير التابع هو المتغير (X19)، ولا يوجد أي تأثير للمتغير (X8).

٣/٢/٦- نتائج التحليل باستخدام خوارزمية الجار الأقرب (KNN):

يوضح الجدول رقم (١٦) التالي نتائج التصنيف الناتجة عن خوارزمية KNN وكذلك نتائج جودة أداء الخوارزمية، كما يأتي:

جدول رقم (١٦)نتائج التحليل باستخدام خوارزمية الجار الأقرب (KNN)

مصفوفة التصنيف				معايير تقييم الأداء		
خوارزمية KNN		تنبؤي		معامل الدقة Accuracy	معامل Kappa	معامل F1.Score
		يوجد تعثر مالي	لا يوجد تعثر مالي			
الفعلي	يوجد تعثر مالي	١	٠	%٩٣.١	%٣١.٤	%٩٦.٤
	لا يوجد تعثر مالي	٤	٥٣			

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي.

يتضح من الجدول أن خوارزمية "الجار الأقرب" نتج عنها أنها صنفت (١) مشاهدة على أنها يوجد بها تعثر مالي وهي يوجد بها تعثر مالي، كما أنها صنفت (٥٣) مشاهدة على أنه لا يوجد بها تعثر مالي وهي لا يوجد بها تعثر مالي. ولكنها صنفت أيضاً أن هناك (٤) مشاهدات يوجد بها تعثر مالي وهي لا يوجد بها تعثر مالي، وبالتالي فإن معدل خطأ التصنيف للخوارزمية ككل يساوي (٦.٩ %).

كما يتضح من الجدول أن هذه الخوارزمية حققت معدل دقة بنسبة (٩٣.١ %) من عمليات التصنيف الصحيح، بينما حقق معامل Kappa (٣١.٤ %) من عمليات التصنيف الصحيح، أما

معامل (F.1Score) فقد حقق (٩٦.٤ %) من عمليات التصنيف الصحيح، وكلما اقتربت قيم هذه المعاملات من الواحد الصحيح كلما دلت على جودة بناء الخوارزمية.

ويوضح الجدول رقم (١٧) التالي الأهمية النسبية لأوزان المتغيرات المستقلة الناتجة من خوارزمية الجار الأقرب، وذلك كما يأتي:

يتضح من الجدول أن أقوي متغير يفسر المتغير التابع (التعثر المالي للشركة) هو المتغير (X2)، ويليه المتغير (X1)، كما نلاحظ أن أقل متغير يفسر المتغير التابع هو المتغير (X21)، ولا يوجد أي تأثير للمتغير (X8).

جدول رقم (١٧)الأهمية النسبية لأوزان المتغيرات المستقلة (%) الناتجة من خوارزمية (KNN)

المتغير	X1	X2	X3	X4	X8	X15	X16	X19	X21
الأهمية النسبية	٩٥.٤٨	١٠٠	٨٦.٦٤	٦٠.٢٢	٠.٠٠	٤١.١٦	٧٣.٣٨	٦٢.٣٨	٣٣.٢٨
ترتيب الأهمية	٢	١	٣	٦	٩	٧	٤	٥	٨

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي.

٤/٢/٦- نتائج التحليل باستخدام خوارزمية الإنحدار اللوجستي (LR):

يوضح الجدول رقم (١٨) التالي نتائج التصنيف الناتجة عن خوارزمية LR وكذلك نتائج جودة أداء الخوارزمية، كما يأتي:

جدول رقم (١٨)نتائج التحليل باستخدام خوارزمية الجار الأقرب (LR)

مصفوفة التصنيف			معايير تقييم الأداء		
خوارزمية LR		تنبؤي		معامل الدقة Accuracy	معامل Kappa	معامل F1.Score
		يوجد تعثر مالي	لا يوجد تعثر مالي			
الواقع	يوجد تعثر مالي	١	١	%٩١.٤	%٢٤.٩	%٩٥.٤
	لا يوجد تعثر مالي	٤	٥٢			

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي.

يتضح من الجدول أن خوارزمية "الإنحدار اللوجستي" نتج عنها أنها صنفت (١) مشاهدة على أنها يوجد بها تعثر مالي وهي يوجد بها تعثر مالي، كما أنها صنفت (٥٢) مشاهدة على أنه لا يوجد بها تعثر مالي وهي لا يوجد بها تعثر مالي. ولكنها صنفت أيضاً أن هناك (٤) مشاهدات يوجد بها تعثر مالي وهي لا يوجد بها تعثر مالي، كما أنها صنفت أن هناك (١) مشاهدة لا يوجد

بها تعثر مالي وهي يوجد بها تعثر مالي، وبالتالي فإن معدل خطأ التصنيف للخوارزمية ككل يساوي (٨.٦ %).

كما يتضح من الجدول أن هذه الخوارزمية حققت معدل دقة بنسبة (٩١.٤ %) من عمليات التصنيف الصحيح، بينما حقق معامل Kappa (٢٤.٩ %) من عمليات التصنيف الصحيح، أما معامل (F.1Score) فقد حقق (٩٥.٤ %) من عمليات التصنيف الصحيح، وكلما اقتربت قيم هذه المعاملات من الواحد الصحيح كلما دلت على جودة بناء الخوارزمية.

ويوضح الجدول رقم (١٩) التالي الأهمية النسبية لأوزان المتغيرات المستقلة الناتجة من خوارزمية الإنحدار اللوجستي، وذلك كما يأتي:

جدول رقم (١٩)الأهمية النسبية لأوزان المتغيرات المستقلة (%) الناتجة من خوارزمية (LR)

المتغير	X1	X2	X3	X4	X8	X15	X16	X19	X21
الأهمية النسبية	١٠.٥٩	١٢.٣٧	٠.٠٠	١٠٠	٥٣.١٩	٥٣.٨٤	٥٣.٣٦	٧٨.٠٣	٩٥.٤٤
ترتيب الأهمية	٨	٧	٩	١	٦	٤	٥	٣	٢

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي.

وكما هو موضح بالجدول رقم (١٩) السابق نجد أن أقوي متغير يفسر المتغير التابع (التعثر المالي للشركة) هو المتغير (X4)، ويليه المتغير (X21)، كما نلاحظ أن أقل متغير يفسر المتغير التابع هو المتغير (X1)، ولا يوجد أي تأثير للمتغير (X3).

٦- نتائج الدراسة:

توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج تمثلت فيما يأتي:

١) أن أساليب التنقيب في البيانات (الشبكة العصبية الإصطناعية، والغابات العشوائية، والجار الأقرب) كانت جميعها أكثر دقة في عملية التنبؤ بالتعثر المالي للشركات مقارنة بالأساليب التقليدية (الإنحدار اللوجستي).

٢) أن أكثر الأساليب دقة في عملية التنبؤ كانت خوارزمية الشبكة العصبية الإصطناعية، يليها في المرتبة الثانية خوارزمية الغابات العشوائية، والمرتبة الثالثة خوارزمية الجار الأقرب، وأخيراً خوارزمية الإنحدار اللوجستي.

٣) أن أفضل المؤشرات التي تساعد المراجع الخارجي في التنبؤ بدقة بالتعثر المالي للشركات كانت على التوالي كما يلي: (نسبة السيولة السريعة، نسبة الأرباح المحتجزة إلى إجمالي

الأصول، حجم الشركة، نسبة التداول، نسبة الأرباح المحتجزة إلى إجمالي حقوق الملكية، نسبة الأصول المتداولة إلى إجمالي الأصول، معدل النقدية، معدل دوران المخزون، إجمالي الالتزامات إلى إجمالي حقوق الملكية).

٤) أن الأهمية النسبية للمؤشرات التسعة التي تم ذكرها في النقطة رقم (٣) السابقة، اختلفت أهميتها النسبية وفقاً لكل خوارزمية من الخوارزميات التي استخدمت في عملية التنبؤ بالتعثر المالي.

٧- توصيات الدراسة:

في ضوء النتائج التي تم استخلاصها من الدراسة التطبيقية، وسعياً نحو تطبيق الهدف الأساسي للدراسة، فقد جاءت توصيات الدراسة على النحو التالي:

١) ضرورة عقد دورات تدريبية من قبل الهيئات المهنية لتدريب وزيادة خبرة مراجعي الحسابات في استخدام أساليب التنقيب في البيانات في عملية المراجعة، وذلك لتحسين أحكامهم المهنية، بما يساهم في تحسين كفاءة عملية المراجعة الخارجية.

٢) ضرورة استعانة مراجعي الحسابات في مصر بذوي الخبرة التكنولوجية في تطوير نماذج لدعم القرار، مما يزيد من جودة عملية المراجعة بصفة عامة، وجودة حكم المراجع الخارجي بشأن الاستمرارية بصفة خاصة.

٣) ضرورة تشجيع مراجعي الحسابات على استخدام أساليب التنقيب في البيانات في عملية المراجعة، بصورة تجعل هذه الأساليب أداة مساعدة للمراجع الخارجي، بما تمكّن المراجع من الاستفادة منها في تحديد مخاطر المراجعة، أو في تقييم استمرارية الشركة، أو في الحصول على مؤشرات أولية لوجود أو عدم وجود غش في القوائم المالية.

٤) ضرورة التفكير جدياً في صياغة نماذج تنبؤية حديثة تستند على تقنيات التنقيب في البيانات، بحيث تكشف عن التعثر المالي حسب طبيعة كل قطاع من القطاعات الاقتصادية داخل الدولة.

٥) ضرورة تدريس مادة عن المراجعة الالكترونية في أقسام المحاسبة داخل الجامعات المصرية، حتى يتسنى لخريجي هذه الجامعات من اكتساب أساس علمي ونظري مصحوباً بالتطبيق العملي على استخدام هذه التقنيات، بما يساهم من تعظيم الاستفادة من أدوات التنقيب في البيانات في مجال المراجعة.

٦) ضرورة قيام الجهات المعنية بإصدار معايير المراجعة بإلزام المراجع الخارجي بتطوير الأساليب التي يتبعها عند قيامه بعملية المراجعة، وذلك من خلال التركيز على الأساليب الحديثة لمواكبة التطورات التكنولوجية.

قائمة المراجع

أولاً: المراجع باللغة العربية

١. إبراهيم، محمد زيدان؛ أبو السعود، محمد عبدالمنعم. (٢٠١٨). "أثر إدارة التدفقات النقدية على احتمال تعرض الشركات لمخاطر التعثر المالي: دراسة تطبيقية على الشركات المدرجة بالبورصة المصرية"، المؤتمر العلمي الثاني، كلية التجارة – جامعة الأسكندرية.

٢. أبو الخير، أسامة أحمد محمد. (٢٠١٩). "دور إستخدام أساليب التنقيب فى البيانات لتحسين تقديرات مراقب الحسابات فى مدى وجود أخطاء جوهرية بالقوائم المالية: دراسة ميدانية فى بيئة الأعمال المصرية"، مجلة الدراسات التجارية المعاصرة، جامعة كفر الشيخ – كلية التجارة، العدد(٧).

٣. أمين، عصام حمدي مصطفى. (٢٠٢٣). "أثر اعتماد مراقب الحسابات على نموذج هجين من أدوات الذكاء الاصطناعي على تحسين جودة حكمه بشأن الاستمرارية: دراسة تطبيقية على الشركات المقيدة بالبورصة المصرية". مجلة الأسكندرية للبحوث المحاسبية، المجلد (٧)، العدد (١).

٤. بسيوني، عبدالرحيم عوض عبدالخالق. (٢٠٢٢). "تحليل زمن البقاء باستخدام أسلوب الشبكات العصبية الإصطناعية ونموذجي انحدار كوكس والانحدار اللوجستي (دراسة تطبيقية)". المجلة العلمية للتجارة والتمويل، كلية التجارة – جامعة طنطا، المجلد (٤٢)، العدد (٤).

٥. الجبالي، عصام الدين محمد علي. (٢٠٢٠). "أثر حساسية عوائد أسهم المنشأة للتغيرات في بيئتها الخارجية على تعثرها المالي: دراسة تطبيقية على الشركات المقيدة بالبورصة المصرية". مجلة البحوث المالية والتجارية، جامعة بور سعيد – كلية التجارة، العدد (٢).

٦. الجبلي، وليد سمير عبدالعظيم. (٢٠٢٠). "أثر استخدام الإنحدار اللوجستي كأحد أساليب التنقيب في البيانات (Data Mining) في دعم الرأي المهني لمراجعي الحسابات: دراسة تطبيقية"، مجلة الإسكندرية للبحوث المحاسبية، جامعة الإسكندرية – كلية التجارة، المجلد (٤)، العدد (٢).

٧. الجبيلي، راميا. (٢٠٢٣). "التنبؤ بتعثر القروض المصرفية باستخدام التحليل التمييزي وخوارزميات التنقيب في البيانات: دراسة مقارنة بين الأساليب الإحصائية وأساليب الذكاء الإصطناعي في تقييم القروض المصرفية". مجلة جامعة البعث، المجلد (٤٥)، العدد (٤).

٨. خطاب، نهى محمد شحات سليمان؛ علي، سمية أمين. (٢٠١٩). "استخدام الشبكات العصبية الضبابية Fuzzy Neural Networks في التنبؤ بالتعثر المالي للمنشآت"، رسالة ماجستير غير منشورة – كلية التجارة جامعة القاهرة.
٩. الشورى، عمرو إبراهيم عوض؛ الغندور، محمد مصطفى عطية. (٢٠٢٠). "إطار مقترح لتحقيق التكامل بين أسلوب تحليل النظم وتقنيات التنقيب عن البيانات بهدف دعم المراجع الخارجي لاكتشاف الأخطاء الجوهرية بالقوائم المالية والتقرير عن استمرارية المنشأة (دراسة ميدانية)"، المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية، جامعة دمياط – كلية التجارة، المجلد (١)، العدد (١).
١٠. الشيخ، عمر الشيخ الطاهر. (٢٠٢٠). "الاتجاهات الحديثة للمراجعة الداخلية ودورها في الحد من التعثر المالي: دراسة ميدانية على عينة من المصاف السودانية"، مجلة كلية التنمية البشرية، العدد (٩) الجزء الثاني.
١١. الصفراني، محمد فرج؛ زايد، عبدالفتاح المختار؛ كشيّم، سعاد الهادي. (٢٠٢٠). "إمكانية استخدام نموذج Kida في التنبؤ بالفشل المالي لشركة الإنماء للاستثمارات المالية القابضة ٢٠١٤-٢٠١٧"، مجلة البحوث الأكاديمية (العلوم التطبيقية)، العدد (١٦).
١٢. عثمان، حسام محمد محمد؛ اسماعيل، طارق محمد حسانين. (٢٠٢٢). "استخدام الشبكات العصبية متعددة الطبقات في التنبؤ بمخاطر الائتمان لمنشآت الأعمال: دراسة تطبيقية"، مجلة الدراسات المالية والتجارية، العدد (١).
١٣. العطار، حسن عبدالحميد؛ إبراهيم، صفاء محمد عبدالسلام؛ فارس، دعاء أحمد سعيد. (٢٠٢٠). "أثر كثافة رأس المال على العلاقة بين الرافعة المالية والتعثر المالي بالتطبيق على الشركات المدرجة بالبورصة المصرية: دراسة أمبريقية". مجلة البحوث التجارية، جامعة الزقازيق – كلية التجارة، المجلد (٤٢)، العدد (١).
١٤. علي، هبه جمال هاشم. (٢٠٢٣). "انعكاسات استخدام تقنيات التنقيب عن البيانات في التنبؤ برأي المراجع الخارجي وأثرها على عدالة القوائم المالية: دراسة تطبيقية". المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية، كلية التجارة – جامعة دمياط، المجلد (٤)، العدد (٢).

١٥. فرج، أشرف رمضان عبدالجواد؛ الصباغ، أحمد عبدالمولى؛ عوض، محمد حمدي. (٢٠٢٢). "دراسة أثر التقارب مع المعايير الدولية إعداد التقارير المالية على تكلفة رأس المال وانعكاسه على التعثر المالي". المجلة الأكاديمية للبحوث التجارية المعاصرة، المجلد (٢)، العدد (٣).

١٦. محمد، دلال محمد إبراهيم. (٢٠٢١). "التأثير المشترك للتعثر المالي والتجنب الضريبي على كل من القيمة السوقية وعوائد الأسهم: دراسة اختبارية على الشركات دولية النشاط المسجلة في البورصة المصرية"، المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية، كلية التجارة، جامعة دمياط، المجلد (٢)، العدد (٢) الجزء الثاني.

١٧. مشابط، نعمة حرب. (٢٠٢٠). "أثر جودة المراجعة الخارجية على سلامة رأي مراقب الحسابات بشأن الاستمرارية – دراسة تطبيقية على الشركات الصناعية المسجلة بالبورصة المصرية"، مجلة الأسكندرية للبحوث المحاسبية، كلية التجارة – جامعة الاسكندرية، المجلد (٤)، العدد (٢).

١٨. معلم، رقية؛ طيار، أحسن. (٢٠١٩). "استخدام نموذج ألتمان للتنبؤ بالتعثر المالي لشركات قطاع التأمين في الجزائر"، مجلة الباحث الاقتصادي، المجلد (٧)، العدد (١١).

١٩. النقودي، سوزي فاروق. (٢٠٢٢). "تقييم دقة أساليب التنقيب في البيانات Data Mining (DM) في الحد من المخاطر الائتمانية وانعكاساتها على جودة القوائم المالية بالقطاع المصرفي – دراسة حالة". مجلة البحوث المالية والتجارية، كلية التجارة – جامعة بور سعيد، المجلد (٢٣)، العدد(٤).

٢٠. هاشم، محمد محمود. (٢٠٢٠). "استخدام الشبكات العصبية الإصطناعية والخوارزميات الجينية الوراثية في تقدير هامش ربح الاكتتاب في شركات تأمينات الممتلكات والمسئولية في السوق المصري (بالتطبيق على تأمين أجسام السفن)"، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، المجلد (١١)، العدد (٣) الجزء الأول.

ثانياً: المراجع باللغة الأجنبية

1. Alareeni, B., & Hamdan, A. (2022). The Impact of Artificial Intelligence on Accounting and Auditing in Light of the COVID-19 Pandemic. In *Artificial Intelligence and COVID Effect on Accounting* (pp. 3-7). Singapore: Springer Nature Singapore.
2. Ashraf, S., GS Félix, E., & Serrasqueiro, Z. (2019). Do traditional financial distress prediction models predict the early warning signs of financial distress?. *Journal of Risk and Financial Management*, *12*(2), 55.

3. Awad, S. S., & Wathik, I. M. (2022). Using data mining tools to the prediction of going concerns on auditor opinion-empirical study in Iraqi commercial. *Academy of Accounting and Financial Studies Journal*, *26*(3), 1-13.
4. Chen, S. (2019). An effective going concern prediction model for the sustainability of enterprises and capital market development. *Applied Economics*, *51*(31), 3376-3388.
5. Chu, M. K., & Yong, K. O. (2021). Big data analytics for business intelligence in accounting and audit. *Open Journal of Social Sciences*, *9*(9), 42-52..
6. Çığşar, B., & Ünal, D. (2019). Comparison of data mining classification algorithms determining the default risk. *Scientific Programming*, *2019*.
7. Dawalekar, P., Gharat, N., Gaikwad, S., & Kundale, J. (2019). Data Mining Techniques for Smart Fitness. In 2nd International Conference on Advances in Science & Technology (ICAST).
8. Elewa, M. M. (2022). Using Altman Z-Score Models for Predicting Financial Distress for Companies–The Case of Egypt panel data analysis. *Alexandria Journal of Accounting Research*, 6(1).
9. Fredrick. I. & Osazemen. E. (2018).Capital structure and corporate financial distress of manufacturing firms in Nigeria. Journal of Accounting and Taxation, 10(7), 78-84.
10. Hertina, D., & Dari, F. W. (2023). Comparative Analysis of Financial Distress Models in Predicting Bankruptcy during Covid-19 Pandemic. Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal), 6(1), 180-191.
11. John, A.T., & Ogechukwu, L. (2018)."Corporate Governance and Financial Distress in the Banking Industry: Nigerian Experience". Corporate Governance, 10(1).
12. Kok, D., Caron, S., & Acun, A. (2021). Building a quantum kNN classifier with Qiskit: theoretical gains put to practice.
13. Kuloba, L., & Ombaba, K. B. M. (2019).Determining the effect of information and communication on financial distress of unlisted banks in Kenya. *International Journal of Management IT and Engineering*, *9*(10).
14. Kušter, D. (2023). Construction of bankruptcy prediction model using discriminant analysis and financial ratios. *Ekonomija: teorija i praksa*, *16*(1), 1-22.
15. Ledhem, M. A. (2022). Data mining techniques for predicting the financial performance of Islamic banking in Indonesia. *Journal of Modelling in Management*, *17*(3), 896-915.
16. Mahmoud, W. A., Aborizka, M., & Amer, F. A. E. (2021). Heart Disease Prediction Using Machine Learning and Data Mining Techniques: Application of Framingham Dataset. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education (TURCOMAT)*, *12*(14), 4864-4870.
17. Máté, D., Raza, H., & Ahmad, I. (2023). Comparative Analysis of Machine Learning Models for Bankruptcy Prediction in the Context of Pakistani Companies. *Risks*, *11*(10), 176.
18. Michalkova, L., Adamko, P., & Kovacova, M. (2018). The analysis of causes of business financial distress. In Third International Conference on Economic and Business Management (FEBM 2018) (pp. 49 Atlantis Press.
19. Mohammadi, M., Yazdani, S., Khanmohammadi, M. H., & Maham, K. (2020). Financial reporting fraud detection: An analysis of data mining algorithms. *International Journal of Finance & Managerial Accounting*, *4*(16), 1-12.

20. Pandimurugan, V., Usha, D., Guptha, M. N., & Hema, M. S. (2022). Random forest tree classification algorithm for predicating loan. *Materials Today: Proceedings*, *57*, 2216-2222.
21. Papik, M., & Papikova, L. (2022). Detecting accounting fraud in companies reporting under US GAAP through data mining. *International Journal of Accounting Information Systems*, 45, 100559.
22. Paramartha, P. A., & Wiagustini, N. L. P. (2021). Determination of financial distress in manufacturing companies on the Indonesia Stock Exchange. *International Journal of Management Studies and Social Science Research*, *3*(3).
23. Seliem, M. M. (2022). HandlingOutlier data as missing values by imputation methods: application of machine learning algorithms. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education (TURCOMAT)*, *13*(1), 273-286.
24. Shahwan, T., Fadel, M. (2020). Machine Learning Models and Financial Distress Prediction of Small and Medium-Sized Firms: Evidence from Egypt. Journal of Alexandria University for Administrative Sciences, 57(1).
25. Sharma, A., Patel, M., & Tiwari, M. (2019). A comparative study to detect fraud financial statement using data mining and machine learning algorithms. *International Research Journal of Engineering and Technology*, *6*(8), 1492-1495.
26. Singh, J., & Banerjee, R. (2019). A study on single and multi-layer perceptron neural network. In 2019 3rd International Conference on Computing Methodologies and Communication (ICCMC). IEEE.
27. Speiser, J. L., Miller, M. E., Tooze, J., & Ip, E. (2019). A comparison of random forest variable selection methods for classification prediction modeling. *Expert systems with applications*, *134*, 93-101.
28. Stankevičienė, J., & Prazdeckaitė, G. (2021). Analysis of the accuracy of bankruptcy prediction models: the case of Lithuanian companies. Apskaitos ir finansų mokslas ir studijos: problemos ir perspektyvos, (1), 44-53.
29. Widhiadnyana, I. K., & Ratnadi, N. M. D. (2019). The impact of managerial ownership, institutional ownership, proportion of independent commissioner, and intellectual capital on financial distress. Journal of Economics, Business & Accountancy Ventura, 21(3).
30. Yang, T., & Nazareth, D. (2022). Genetic Algorithm-based Feature Selection for Auditing Decisions. *Americas Conference on Information Systems (AMCIS) at AIS Electronic Library (AISeL)*.

علاقة الصراع بين الأسرة والعمل بالإلتزام التنظيمي للعاملين بجامعة المنوفية

أ.د. شوقي محمد الصباغ *
د. ابتســـام احمـــد ســـلام **
اسماء عبد الباسط عبد الوكيل ***

(*) أ. د / **شوقي محمد عبد القوى الصباغ:**استاذ ادارة الاعمال المتفرغ – كلية التجارة – جامعة المنوفية
Email : shawkyelsubbaugh@gmail.com

(**)**د. ابتسام احمد سلام:** مدرس ادارة الاعمال – كلية التجارة– جامعة المنوفية
Email : salamebtsam8@gmail.com

(***) **اسماء عبد الباسط عبد الوكيل:** باحث دكتوراه كلية التجارة– جامعة المنوفية
Email : sara.abdelbasset@yahoo.com

ملخص البحث:

يسعى البحث إلى دراسة علاقة الصراع بين الأسرة والعمل بالإلتزام التنظيمي بالتطبيق على العاملين بجامعة المنوفية ، وأجرى البحث على عينة مكونة من (357) مفردة من العاملين بالكادر العام بجامعة المنوفية ، وتم الإعتماد على الحزمه الإحصائية SPSS وكانت من أهم النتائج التي تم التوصل إليها هى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد الصراع بين الأسرة والعمل والتى تتمثل فى (صراع الوقت – صراع السلوك – صراع الإجهاد) والإلتزام التنظيمي(العاطفى –الإستمرارى – المعيارى) ، كما توضح نتائج العلاقة العكسية بين المتغيرين أنه كلما انخفض الصراع بين الأسرة والعمل كلما زاد مستوى الإلتزام التنظيمي للعاملين بجامعة المنوفية .

Abstract:

The research seeks to study the relationship of conflict between family and work with organizational commitment by applying it to workers at Menoufia University. The research was conducted on a sample consisting of (357) members of the general staff at Menoufia University. The statistical package SPSS was relied upon, and one of the most important results reached was the existence of a significant relationship. Statistics between the dimensions of the conflict between family and work, which are (time conflict, behavioral conflict, stress conflict) and organizational commitment (emotional, continuity, normative). The results of the inverse relationship between the two variables also show that the lower the conflict between family and work, the higher the level of organizational commitment for employees at Menoufia University.

١. مقدمة: Introduction

حظي موضوع الصراع بين الأسرة والعمل بإهتمام كبير من الباحثين لعقود عديدة ماضية، حيث أن الصراع الذي يعاني منه الأفراد في المنظمات المختلفة والناجم عن التعارض بين ما يقتضيه العمل من مهام ومسئوليات من ناحية وما تتطلبه الأسرة من أعباء ومتطلبات من ناحية أخرى يؤدي إلى آثاراً سلبية لكلٍ من المنظمة والعاملين بها (Carlson et al., 2000).

وحيث أن العنصر البشرى يعتبر من أهم العناصر المكونة للمؤسسات المختلفة فهو المحرك الأساسي لكل نشاطتها ومصدر مهم لفعاليتها لما يتميز به من قدرات ومعارف تتناسب مع طبيعة العمل الذى تمارسه المؤسسة فمهما بلغت المعدات الحديثة من تطور وتعقيد إلا أنها ستظل أقل أهميه من العنصر البشرى ، فالفرد فى مؤسسته كلما تطابقت أهدافه مع أهدافها تتولد لديه الرغبة القوية فى أداء عمله والمحافظة عليه وبذل جهداً أكبر للبقاء فيه ويتجلى ذلك فى آدائه الوظيفى وإلتزامه يزيد كلما إرتبط به ويقل مع وجود السلوكيات الغير إيجابيه مثل التقصير والغياب والإهمال وغيرها من مظاهر عدم الإلتزام (بن عصمان، ٢٠١٩).

وحيث أن العديد من الدراسات التي تناولت الصراع بين الأسرة والعمل أسفرت على أن هذا المتغير يؤثر سلباً على العديد من النتائج التنظيمية مثل الرضا الوظيفى ، والرضا عن الحياة، وكذلك الإلتزام التنظيمي فينخفض الإلتزام كلما زادت الصراعات بين أدوار الأسرة وأدوار العمل ، ولذلك يتمثل الغرض العام لهذا البحث في الكشف عن علاقة الصراع بين الأسرة والعمل بالإلتزام التنظيمي للعاملي بجامعة المنوفية.

٢. الإطار النظرى:

يتناول هذا الجزء الإطار النظرى المتعلق بمتغيرات الدراسة وهما الصراع بين الأسرة والعمل ، والإلتزام التنظيمي، وذلك على النحو التالى:

١/٢: الصراع بين الأسرة والعمل Work – Family Conflict

مع كثرة المسؤليات والمتطلبات والحاجات والطموحات والأهداف وغيرها من الأمور الحياتية التى يعيشها كل فرد ولكن بدرجات متفاوتة مع كل هذا قد يجد الإنسان نفسه فى صراع الدور (الدور الأسرى ، والدور الوظيفى) مما ينتج عنه مجموعه من الأمراض والإضطرابات والضغوط النفسية المتعددة والتى أصبحت داء العصر وهى منتشرة بكثرة فى عصرنا الحالى ، ولهذا فإن

موضوع الصراع بين الأسرة والعمل يعد جداً مهم مع تعدد الأدوار التى يمارسها الإنسان (معروف و حجاج ، ٢٠٢٢).

١/١/٢: مفهوم الصراع بين الأسرة والعمل Work – Family Conflict

حيث عرف كلاً من (Ahmed et al., 2018) الصراع بين الأسره والعمل بأنه " أحد مصادر الضغوط على الأفراد وذلك لأنه يمثل شكل من أشكال صراع الدور بين الأسره والعمل نظراً لتعارض أدوار كل من الأسره والعمل".

ويُعرف أيضاً بأنه" شعور الفرد بحاله من عدم التوازن نتيجه تكريسه لقدراً كبيراً من الوقت لصالح العمل الأمر الذي يقود للتضارب مع متطلبات الأسرة (Purwanto et al., 2021).

ويعرفه (خطاب ، ٢٠١٩) بأنه " الشعور الناتج من الضغط الذى يتعرض له الفرد نتيجة تعارض الأدوار بين العمل والأسره وعدم توافقها مع بعضها البعض فى بعض الجوانب وهى المقدار والإتجاه والجودة " .

٢/١/٢: مصادر الصراع بين الأسرة والعمل :

لعل فهمنا لأسباب صراع الأسره والعمل يمثل أهميه كبيره وعمليه لكل العاملين . حيث أن فهم الأسباب يساعدنا في العمل على حل مشكلات الصراع من خلال تحقيق التوازن بين متطلبات عملهم وإلتزاماتهم الأسريه. كما أن القائمين على العمل يستطيعون تقديم يد العون للعاملين معهم من أجل التعامل مع هذا الصراع وحله وبالتالي ينعمون بقوى عامله تتمتع بالصحه والسعاده والإنتاجيه وفي النهايه يعود ذلك بالنفع على المجتمع ككل ، وتتمثل مصادر الصراع بين الأسرة والعمل فى : (عويضة ، ٢٠٢١)

١- متغيرات داخل مجال العمل (ويشمل الإنهماك في الوظيفه ، ساعات العمل ، والمساندة في العمل ، ومرونة جدول العمل ، الضغوط الوظيفيه) .

٢- متغيرات خارج مجال العمل (وتشمل الإنهماك في الحياة الأسرية ، وساعات غير العمل ، والمسانده الأسريه ، والصراع الأسري ، وعدد الأطفال ، وعمر أصغر طفل، وعمل شريك الحياه ، والحاله الزوجيه).

٣- المتغيرات الديموجرافيه الفرديه (وتشمل النوع ، والدخل ، واسلوب و مهارات المواجهه).

٣/١/٢: أبعاد الصراع بين الأسرة والعمل :

اتفقت العديد من الدراسات على وجود ثلاثه أبعاد للصراع بين الأسرة والعمل وهى : (الصراع القائم على الوقت ، والصراع القائم على السلوك ، والصراع القائم على الإجهاد) ومن أهم هذه الدراسات (Hahm and Zheng, 2017)، (Su and Zhang , 2014) ويعتبر (Carlson et al., 2000) من أوائل الباحثين الذين تناولو أبعاد صراع الأسرة والعمل ، وهى الأكثر إستخداما وسوف تعتمد عليها الدراسة الحالية وسوف نتناول عرض مبسط لهذه الأبعاد :

أ) صراع الوقت : Time – based conflict

اتفقت بعض الدراسات علي أن صراع الوقت هو الصراع الناتج عن ضروره أداء أكثر من دور للأسره والعمل في فتره زمنية واحده أي أن صراع الوقت يعني إستمرار الموظف في العمل فترات زمنيه طويله مع إهمال الأسره وخاصة في الأجازات حيث يترك الموظف الأسره و يذهب إلى العمل وحينها يظهر التعارض بين العمل والأسره .

حيث عرفه (Hahm and Zhengz, 2017) بأنه " الصراع الذى ينشأ من التنافس على متطلبات الوقت، ويشمل حالات مثل: عدم قدرة الفرد على حضور الأنشطة الأسرية بسبب إضطراره لقضاء وقته في العمل، أو عدم وجود وقت لديه لرعاية فرد مريض في الأسرة أو قضاء وقت مع الأطفال بسبب وجوده في العمل، لذا فإن صراع الوقت هو الصراع الناتج عن ضرورة أداء أكثر من دور للأسرة والعمل في فترة زمنية واحدة".

كما يرى (Su and Zhang , 2014) أن صراع الوقت يعني "إستمرار الموظف في العمل فترات زمنية طويلة مع إهمال الأسرة، وخاصة في وقت الأجازات، حيث يترك الموظف الأسرة ويفضل العمل، مما يؤدي إلى حدوث مشاكل أسرية قد تؤثر على حياته الوظيفية بالجانب السلبي".

ب) صراع السلوك : Behavior – based conflict-

اتفق العديد من الباحثين على أن صراع السلوك هو الصراع الناتج عن أداء مجموعه من السلوكيات المطلوبه لأداء دور معين ولكن لا تتفق هذه السلوكيات مع دور آخر على سبيل المثال إهتمام الفرد بحل مشاكل العمل وإهمال المشاكل الأسرية والعكس ، ولذلك يمكن القول بأن صراع السلوك نتائجه تظهر عند قيام الفرد بالسلوك في أحد المجالات وإهمال المجالات الأخرى.

ويحدث هذا الصراع عند تطبيق السلوك المناسب في أحد الأدوار بشكل غير مناسب للدور الآخر ومن الأمثلة على ذلك: المواقف التي يتطلب فيها دور الفرد في مكان العمل أن يكون

موضوعي وسري وحازم في حين أن أفراد الأسرة بحاجة لأن يكونوا منفتحين مع بعضهم البعض ((Hahm and Zheng, 2017) .

ت) صراع الإجهاد:- Strain – based conflict

ويتمثل البعد الثالث من الصراع بين الأسرة والعمل فى الصراع القائم على الضغوط (صراع الإجهاد) ويقصد به الصراع الذي ينتج عنه الكثير من الضغوط على الفرد مثل عدم الرضا والتوتر والقلق والتعب بسبب زيادة الأعباء الواجب القيام بها للأسره وللعمل الأمر الذي يؤدي إلى إنخفاض القدرات الجسديه والعقلية اللازمة لأداء المهام للأسره والعمل معاً (Hahm and Zheng, 2017).

ويحدث ذلك الصراع عندما تكون الضغوط التي يشهدها الفرد في أدائه لأحد الأدوار عائقاً أمامه للمشاركة في أداء دور آخر (الشربيني، ٢٠١٨).

وفي نفس السياق أوضح (Edwards and Rothberg, 2000) أن الصراع القائم على الضغوط يحدث عند زيادة المتطلبات في أحد المجالات (العمل أو الأسرة) مما يؤدي إلى صعوبة مقابلة متطلبات واحتياجات المجال الآخر.

٢/٢: الإلتزام التنظيمي:Organizational Commitment

على الرغم من الإهتمام الذي ناله الإلتزام التنظيمي من قبل الباحثين إلى أنهم لم يتفقوا على تعريف محدد له ويعود ذلك إلى تعدد الزوايا التي نظر الباحثون إليه من خلالها الأمر الذي أدى إلى تعدد تعريفاته وتصنيفاته وسوف نتعرض لمجموعه من المفاهيم الخاصة بالإلتزام التنظيمي .

١/٢/٢: مفهوم وخصائص الإلتزام التنظيمى :

حيث يمكن تعريف الإلتزام التنظيمي بأنه " حالة نفسية تصف علاقة الموظف بالمنظمة وتقلل من إحتمالية تركه لها "(Tan et al., 2019).

والإلتزام التنظيمي هو" مساهمة الموظفين فى النشاط التنظيمي والإنتاجية من خلال الإستيعاب النفسي لمنظماتهم (Güllü et al., 2020) .

ويعرفه (حسنى، ٢٠٢١) بأنه" سلوك يلتزم خلاله الموظف بأهداف وقيم المنظمة ويتعدى من خلاله الرغبة في بذل العطاء ليمتد للإلتزام بتحقيق أهداف وقيم المنظمة وتقديم التضحية لها مع الرغبة القوية في الإستمرار بعضوية المنظمة".

ونستعرض من خصائص الإلتزام التنظيمى ما يلى (لحسن و خميس ،٢٠٢٠):

- الإلتزام التنظيمي كغيره من المتغيرات السلوكية لا يمثل حالة ملموسه وإنما يستدل عليه من خلال سلوك العاملين وتصرفاتهم في المنظمة والتي تجسد مدى إلتزامهم التنظيمى.
- يفقد خاصيه الثبات وهو يتفاعل مع مجموعه من المتغيرات الشخصية والبيئيه وغيرها مما يجعل مستوى الإلتزام التنظيمي قابل للتغيير حسب درجة تأثره بالعوامل الأخرى ومع ذلك فإنه درجة التغير الذي تحصل فيه تكون أقل نسبياً من درجة التغير الذي تحصل مع الظواهر الإدارية الأخرى.
- الإلتزام التنظيمي يجب أن يكون سلوكاً مستمراً أو متواصلاً.
- الإلتزام التنظيمي محصله للعديد من العوامل الإنسانية والتنظيمية والإدارية داخل المنظمة (داوود ،٢٠١٥).
- الإلتزام التنظيمي يعبر عن قوة التمسك بأهداف وقيم المنظمة (عبدالنعيم، ٢٠٢٠).

٢/٢/٢ :أهمية الإلتزام التنظيمي :

يعد الإلتزام التنظيمي من الظواهر السلوكية التى نالت إهتماما كبيراً من قبل العديد من الكتاب لما يشكله من آثار كبيره فى نجاح المنظمة وإستمراريتها وقد أكدت العديد من الدراسات الأهمية الواضحة للإلتزام التنظيمي ويتضح ذلك فيما يلى : (أبو سمره ، ٢٠٢٠) .

- الإلتزام التنظيمي يعتبر أحد المؤشرات الرئيسية في التنبؤ بالعديد من النواحى السلوكية وخاصة معدل دوران العمل ونسبة غياب العاملين وحيث أن الأفراد الملتزمين تنظيمياً غالباً ما يكونوا أكثر بقاء في المنظمة وكذلك رغبه فى تحقيق أهداف وقيم المنظمة.
- إرتفاع مستوى الإلتزام التنظيمي في بيئة العمل داخل المنظمة ينتج عن هذا الإلتزام إنخفاض مستوى العديد من الظواهر السلبية والتي من أهمها كثرة التغيب عن العمل وكذلك نسبة التأخر عن العمل والتسرب خارج المنظمة وإنخفاض مستوى الرضا الوظيفي.

٣/٢/٢: أبعاد الإلتزام التنظيمي :

بتتبع الدراسات السابقة الخاصة بالإلتزام التنظيمي نجد أنها قد تناولت الإلتزام التنظيمي من منظور متعدد الأبعاد، كما أنها قد إختلفت فى عدد ونوعية الأبعاد الممثلة له فالبعض إعتمد على بعدين هما (الإلتزام بالقيمة –والإلتزام بالبقاء) كما إعتمد آخرون على ثلاثة أبعاد هما (الإلتزام

المتوافق مع عوائد المنظمة –والإندماج مع المنظمة – والإلتزام الذاتى) وهناك من إعتمد على أبعاد آخرى وهى(الإلتزام التبادلى ، والإلتزام بالتماثل ، والإلتزام بالإنتماء) (سليمان، ٢٠٢٠).

ولكن معظم الدراسات إتفقت على تقسيم أبعاد الإلتزام التنظيمي إلى ثلاثة أبعاد وهى (الإلتزام العاطفى ، والإلتزام المستمر، والإلتزام المعيارى) ومن هذه الدراسات (الشافعى وآخرون، ٢٠١٦) (مرزوق ،٢٠٢٠) (حسنى، ٢٠٢١) (حمادى ،٢٠١٩)، وهذه الأبعاد الثلاثة تشكل أعلى نسبة إتفاق بين الباحثين لذلك سوف تعتمد عليها الباحثة فى دراستها.

أ) الإلتزام العاطفى : Affective commitment

ويعرف بأنه شعور الموظف بالإرتباط العاطفي إتجاه المنظمة التي يعمل بها (منصور ،٢٠٢٠)، ويتفق معه (مرزوق والبزاوى، ٢٠٢٠) حيث يرو أنه عباره عن إرتباط العاملين عاطفياً بالمنظمة والإنتماء إليها والإنخراط فيها.

ويشير أيضاً الإلتزام العاطفي بأنه هو رغبه الموظف في البقاء مع منظمته بناء على هويته والارتباط بها حيث يتعامل الإلتزام العاطفي مع التعلق العاطفي بالمنظمة(Grego-Planer, 2019)

الإلتزام المستمر : Continuance commitment

ويرى (حمادى ،٢٠١٩) أن الإلتزام المستمر هو إلتزام يستند إلى التكاليف التي ترتبط بمغادره العاملين للمنظمة.

ويحدث الإلتزام المستمر عندما تكون المكاسب التي يتحصل عليها العامل أكبر من التكاليف التي سيتحملها إذا ترك المنظمة التي يعمل بها. (Adewoying et al., 2020).

ب) الإلتزام المعيارى أو الأخلاقى : Normative commitment

ويرتبط بالجانب الأخلاقى للعاملين في إلتزامهم بالعمل داخل المنظمة (Sittisom, 2020) ، كما يرتبط بشعور العاملين بالإمتنان الأخلاقى للمنظمة نتيجة ما تقدمه لهم وعليه سعي العاملين إلى تحقيق الأهداف والمعايير التنظيمية حيث أن الإلتزام المعيارى يشير إلى إستمرار الموظف في العمل بالمنظمة يعد مسؤوليه حيث يشعر العمال الملتزمين بشكل معياري بأن ترك المنظمة سيكون لها عواقب سلبية على المنظمة أو زملائهم في العمل وغالبا ما يكون الإلتزام المعياري مرتفعاً في المنظمات التي تقدر الولاء(Güllü et al., 2020) .

٣/٢: الدراسات السابقة: Literature Review

لقد تعددت الدراسات السابقة التى تناولت متغيرات الدراسة والمتعلقة بالصراع بين الأسرة والعمل والإلتزام التنظيمي للعاملين ويمكن تناول تلك الدراسات كما يلى:

١/٣/٢: دراسات خاصة بالصراع بين الأسرة والعمل :

حيث إستهدفت دراسة (رستم ، ٢٠٢٣) تحديد العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك والإحتراق الوظيفى فى ظل الدور الوسيط للصراع بين العمل والأسرة ، وتم إجراء الدراسة على عدد ٢٦٦ مفردة من العاملين بكادر البحث بالمركز القومى للبحوث والإعتماد على الحزمه الإحصائية SPSS وتوصلت الدراسة الى وجود علاقة معنوية سالبة مباشرة بين الدعم التنظيمي المدرك وكلاً من الصراع بين العمل والأسرة والإحتراق الوظيفى ووجود علاقة معنوية موجبة مباشرة بين الصراع بين الأسرة والعمل والإحتراق الوظيفى .

فى حين استهدفت دراسة (حراز ، ٢٠٢٢) العلاقة بين العمل من المنزل خلال جائحة كرونا والأداء الوظيفى ، وتأثير الوساطه من جانب الصراع بين الأسرة والعمل ، وما إذا كان الدعم الإجتماعى للمشرفين يعمل كمعدل للأثار السلبية للصراع بين الأسرة والعمل على الأداء الوظيفى وأجرى البحث على عينة عددها ٣٨٤ مفردة من العاملين فى الشركات التابعة للشركة القابضة للسياحة والفنادق أثناء جائحة كرونا وأظهرت النتائج وجود تأثير معنوى للعمل من المنزل على كلاً من الأداء الوظيفى والصراع بين الأسرة والعمل كما اتضح وجود تأثير للصراع بين الأسرة والعمل على الأداء الوظيفى وأن الدعم الإجتماعى للمشرفين خفف من علاقة الصراع بين الأسرة والعمل وأداء المهام الوظيفية.

كما سعت دراسة (Andrade and Petiz Lousa ,2021) إلى فحص مدى مساهمة المتغيرات الديموغرافية المتعلقه بالوظيفه على الصراع بين الأسره والعمل على عينه من ٢١٣ عاملا شاركو فى العمل الإلزامى عن بُعد وحيث أن الكثير من الأبحاث أظهرت أن العمل عن بُعد فى ظل الظروف العادية يمكن أن يفيد فى التكامل بين العمل والحياه الأسرية إلا أن العمل عن بُعد أثناء جائحه كرونا جلب تحديات إضافيه وخلق صراعات بين مجالات العمل والأسره وقد كشفت نتائج الدراسة أن عبء الدور الزائد وإستخدام التكنولوجيا المتعلقه بالعمل بعد ساعات العمل وإنخفاض إستقلالية العمل هى المسؤله عن الصراع بين العمل والأسره كما أنه لم يكن للدعم المقدم من

المشرفين وزملاء العمل أى تأثير فى تحقيق الصراع بين العمل والأسرة ولكنه قدم تأثيراً معتدلًا بين إستخدام التكنولوجيا المتعلقه بالعمل بعد ساعات العمل والنزاع بين العمل والأسره .

هذا وقد قامت دراسة (الشربيني، ٢٠١٨) بتحديد وقياس تأثير أبعاد الصراع بين العمل والأسرة على أبعاد الإحتراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة المنصورة حيث أجريت الدراسة على عينة مكونه من ٣٦٤ مفرده من جميع أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم القائمين على العمل بجميع كليات المنصورة وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة إرتباط معنوية إيجابية بين كلاً من الصراع القائم على الوقت والصراع القائم على الضغوط والصراع القائم على السلوك كما أظهرت وجود علاقة إرتباط بين الإجهاد الوجداني وتبلد المشاعر والشعور بإنخفاض الإنجاز الشخصي كما أظهرت وجود إرتباط معنوي بين أبعاد الصراع بين العمل والأسرة والاحتراق الوظيفي.

بينما جاءت دراسة (Wang et al., 2017) التى تبحث تأثير القيادة الخادمة على مفهوم الصراع بين العمل والأسرة من خلال التركيز على دور الوسيط فى التحديد التنظيمي والدور الوسيط لمناخ العمل حيث تمت الدراسة على ٢٣٠ مديراً متزوجاً فى الصين وتوصلت إلى أن القيادة الخادمة ترتبط إرتباط إيجابى بالصراع بين العمل والأسرة.

فى حين إستهدفت إحدى الدراسات(Zhang et al., 2012)كيف تؤثر القيادة الخادمة على الموظفين من حيث الصراع بين العمل والأسرة والإنتشار الإيجابى بين العمل والأسرة من خلال دور الإرهاق العاطفى والتعلم الشخصى كأدوار وسيطه حيث أشارت النتائج إلى أن تصورات الموظفين للقيادة الخادمة مرتبطة بشكل سلبى بالصراع بين العمل والأسرة علاوة على ذلك أدى إنخفاض الإرهاق العاطفى وتعزيز التعلم الشخصى إلى توسط العلاقة بين القيادة الخادمة والصراع بين العمل والأسرة .

٢/٣/٢: دراسات خاصة بالإلتزام التنظيمي :

لقد حظى الإلتزام التنظيمي بإهتمام العديد من الباحثين، حيث إستهدفت دراسة (حسنى ، ٢٠٢١) إختبار طبيعة العلاقات بين أبعاد الإلتزام التنظيمي كمتغير وسيط فى العلاقه بين أبعاد الصمت التنظيمي كمتغير مستقل وأبعاد المواطنة التنظيميه كمتغير تابع بقطاع الأدوية الحكومى بمحافظة القاهره ولتحقيق هذا الهدف تم توزيع ٣٧٢ استمارة بشكل إلكترونى وورقى على عينه عشوائية من العاملين وتوصلت الدراسة إلى أهميه دور الإلتزام فى العلاقة بين الصمت التنظيمي

والمواطنة التنظيميه ، وأن الإلتزام يقلل من الصمت التنظيمي من جهه ويدعم المواطنة التنظيمية من جهه أُخرى .

بينما استهدفت دراسة (الصباغ وعاشور، ٢٠٢٠) طبيعة العلاقة المباشرة بين الضغوط الوظيفية والإلتزام التنظيمي وإختبار الدور الوسيط للتوازن بين الحياة والعمل فى تعديل قوة وإتجاه العلاقة بين المتغيرين وذلك بالتطبيق على عينة من ٤٠٠ مفردة من الأطباء والتمريض والفنين العاملين بأربعة مستشفيات جامعية مصرية وهى (القاهرة وعين شمس والأزهر وحلوان) وتوصلت الدراسة إلى وجود اختلافات ذات دلالة احصائية بين اراء عينة الدراسة ووجود علاقة إرتباط معنوى بين متغيرات الدرسة الثلاثة ووجود تأثير معنوى مباشر للضغوط الوظيفية على الإلتزام التنظيمي وتأثير للتوازن بين الحياة والعمل على الإلتزام التنظيمي ووجود تأثير معنوى غير مباشر للتوازن بين الحياة والعمل على العلاقة بين الضغوط الوظيفية والإلتزام التنظيمي .

وأستهدفت دراسة (Jernigan and Beggs , 2016)إختبار الرضا المهني والإلتزام التنظيمي لدى المشرفين هدفت الدراسة إلى اختبار العلاقة بين الرضا المهني والإلتزام التنظيمي لدى المشرفين، وقد تكونت عينة الدراسة من ٢٥٢ مشرفا مجموعة من الشركات. وأثبتت النتائج أن الرضا المهني لدى المشرفين إرتبط بالإلتزام الأخلاقي إيجاباً، وارتبط الرضا المهني والإلتزام التنظيمي مع العمر، في حين ارتبط مستوى التعليم إرتباطاً سلبياً بالالتزام الأخلاقي.

بينما هدفت دراسة (Moynihan et al., 2015) إختبار تأثير الرضا المهني والإلتزام التنظيمي بأبعاده الثلاثة (الوجداني، الإستمراري، المعياري) في فعالية القيادة والأداء ونية ترك العمل للمديرين التنفيذيين(المشرفين)، وقد تكونت عينة الدراسة من (٨٨٢) من المشرفين في مجموعة من الشركات، وقد استخدم الباحث مقياس الرضا المهني Judge Boudreau, and Bretz، الالتزام التنظيمي لـ Allen and Meyer's، مقياس تقييم الأداء العام للعمل لـ Olson-Buchanan, Drasgow, Moberg, Mead, Keenan, and، مقياس فعالية القيادة لـ Posner and Kouzes، مقياس نية ترك العمل، وتوصلت النتائج إلى وجود علاقة قوية بين الرضا المهني والإلتزام العاطفي والإستمرارى، كما يرتبط الرضا المهني ارتباطاً سلبياً بنية ترك العمل وظروف العمل، في حين إرتبط الإلتزام الوجداني والمعيارى سلباً مع ظروف العمل.

كما إستهدفت دراسة (سليمان، ٢٠٢٠) دور الإدارة في تحسين الإلتزام التنظيمي للعاملين بجامعة كفر الشيخ وإعتمدت الدراسة على عينة مكونه من ٢٨٣ عامل بجامعة كفر الشيخ حيث

توصلت الى وجود تأثير إيجابي معنوي لممارسة الإدارة بالتجوال على تحسين مستوى الإلتزام التنظيمي للعاملين بأبعاده الثلاثة (الإلتزام العاطفي – الإلتزام المعياري – الإلتزام المستمر) كما توصلت الدراسة أيضا إلى عدم وجود إختلافات معنوية في إتجاهات كلاً من العاملين بالجامعة نحو الإدارة بالتجوال وفقا للمتغيرات الديموغرافية محل الدراسة (الفئه الوظيفية – السن – النوع) بصوره إجماليه على الرغم من وجود اختلافات معنويه بينها في بعض الممارسات.

٣/٣/٢: الدراسات التى جمعت الصراع بين الأسره والعمل والإلتزام التنظيمي:

حيث هدفت دراسة (Purwanto et al., 2021) إلى قياس أثر الصراع بين العمل والأسرة على الرضا الوظيفى من خلال الإلتزام التنظيمي (العاطفى – الإستمرارى – المعيارى) كمتغير وسيط وتم جمع البيانات عن طريق عينه عشوائية من ٢٥١ من النساء العاملات فى صناعة السيارات وكانت النتائج أن الصراع بين العمل والأسره ليس له تأثير كبير على الرضا الوظيفى وأن الصراع بين العمل والأسره له تأثير كبير على الإلتزام التنظيمى (العاطفى – الإستمرارى – العاطفى) وأن الإلتزام التنظيمى (الإستمرارى – المعيارى) له تأثير وسيط على العلاقه بين الصراع والرضا بإستثناء الإلتزام العاطفى ليس له تأثير كبير على الرضا الوظيفى .

كما إستهدفت دراسة (Akintayo , 2020) فى تأثير الصراع بين العمل والأسرة على الإلتزام التنظيمي للعمال الصناعيين فى نيجريا حيث تم إعتماد أُسلوب البحث الوصفى المسحى علي مجموعه من ٢٤٧ من العمال بأسلوب العينة الطبقيه وأكدت نتائج الدراسة أن هناك مساهمة كبيره لتعارض دور الأسرة والعمل على الإلتزام التنظيمي وجد أن هناك فرق كبير بين الزوجين كما أظهرت النتائج أن هناك فرق كبير بين الإلتزام التنظيمي للذكور والإناث على أساس الصراع بين العمل والأسرة وخلصت الدراسة إلى أن النزاعات بين العمل والأسرة تؤثر على الأداء التنظيمي وفعالية المنظمة لذلك يجب الإهتمام بقضايا الجنسين والأزواج الموظفين من أجل تحقيق التوازن بين علاقة الأسرة والعمل ، وتمت التوصية بضرورة تقديم برنامج الدعم التنظيمي وتوفيره لجميع مستويات العمال من أجل تقليل عبء واجهه الصراع بين العمل والأسرة ويجب مراعاه مستوى المسؤوليات الأسرية للعمال أثناء التوظيف.

كما بحثت إحدى الدراسات (Dana, 2022) تأثير العوامل التنظيمية وتضارب دور الأسرة والعمل على إلتزام المنظمة بين الأباء العاملين على عينة من ٢٠٠ موظف من البنوك والمؤسسات التعليمية والصحية والقوات المسلحة والمتوسط عمر ٥٢-٣٧ حيث أظهرت النتائج أن الموظفين

الذين يعانون من نزاع كبير بين الأسرة والعمل يكونوا أقل التزاما بوظائفهم بينما لا يوجد فرق كبير فى الإلتزام التنظيمي بين كبار الموظفين وصغار الموظفين وتشير نتائج أخرى إلى أن العاملين فى المؤسسات المصرفية يحصلون على درجات أكبر فى الإلتزام التنظيمي عن العاملين فى قطاعات العمل الأخرى.

وتناولت دراسة أخرى (Rehman and Waheed, 2012) تأثير الصراع بين الأسرة والعمل على الإلتزام التنظيمي فى الجامعات العامة والخاصة فى باكستان ، كما حددت الدراسة على وجه التحديد الصراع بين الأسرة والعمل ودرجة الإختلاف بين الرجال والنساء ، والأفراد غير المتزوجين ، وأعضاء هيئة التدريس فى الجامعات العامة والخاصة ، وكشفت النتائج أن هناك علاقة قوية بين الصراع بين الأسرة والعمل والإلتزام التنظيمي وأن أعضاء هيئة التدريس المتزوجين لديهم دررجة عالية من الصراع بين الأسرة والعمل مقارنة بأعضاء هيئة التدريس ذوى الحالة الفردية ولكن لا توجد فروق ذات دلاله احصائية بين الرجال والنساء حول الصراع بين الاسرة والعمل وكذلك الجامعات العامة والخاصة .

وفى دراسة (Hatem et al., 2016) استهدفت العلاقة بين الصراع بين العمل الاسرة والإلتزام التنظيمي ونية الدوران بين الممرضات والطاقم الطبى المساعد فى المستشفيات التابعة لجامعة شيراز للعلوم الطبية SUMS وأخذت عينة من ٤٠٠ ممرض وموظف طبى مساعد فى المستشفيات التابعة ل SUMSوتم اجراء تحليل احصائى وكانت النتائج وجود علاقة عكسية معنوية بين الصراع بين العمل والاسرة والإلتزام التنظيمي .

بينما هدفت دراسة (Mukanzi and Senaji, 2017) الى دراسة علاقة الصراع بين الأسرة والعمل وإلتزام الموظف فى المؤسسة المصرفية فى كينيا من خلال الدور المعتدل للدعم الإدارى على عينة من ٣٣٤ موظفاً يعملون فى المؤسسات المصرفية وقد تم جمع البيانات باستخدام استبيانات ووجد أن ال WFC لها علاقة إيجابية مع الإلتزام العاطفى AC والإلتزام المستمر CC والإلتزام المعيارى NC وان الجنس له دور كبير فى العلاقة .

كما تناولت دراسة (Lambert et al., 2006) تأثير الصراع بين السرة والعمل على الرضا الوظيفى والإلتزام التنظيمي للعاملين فى الخدمة الإجتماعية والإنسانية تم اجراء مسح ل ٢٥٥ موظف ووجد أن الصراع القائم على السلوك فقط له تأثير على الإلتزام التنظيمي بينما الصراع القائم على الوقت ، والصراع القائم على السلوك له تأثير كبير على الرضا الوظيفى .

٤/٣/٢ تعليق على الدراسات السابقة :

من خلال العرض السابق للدراسات السابقة المتعلقة بالصراع بين الأسرة والعمل ، والدراسات السابقة المتعلقة بالإلتزام التنظيمي ، وكذلك الدراسات التى جمعت الصراع بين الأسرة والعمل والإلتزام التنظيمي يمكن للباحثة أن تضع الملاحظات التالية:

-اتفقت غالبيه الدراسات التى تناولت الصراع بين الأسرة والعمل على حصرها فى ثلاثة أبعاد وهى (الصراع القائم على الوقت – الصراع القائم على الضغوط – الصراع القائم على السلوك)، كما تناولت الدراسات السابقة الصراع بين الأسرة والعمل مع بعض المتغيرات السلوكية مثل الدعم التنظيمي المدرك ، الاحتراق الوظيفي ، الأداء الوظيفي ، الدعم الاجتماعي، الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات، القيادة الخادمة ، والارهاق العاطفى.

-كما تناولت الدراسات السابقة الإلتزام التنظيمي مع بعض المتغيرات مثل: المواطنة التنظيمية ،الضغوط الوظيفية ، الرضا المهنى ، دور الإدارة في تحسين التزام العاملين ، وذلك من خلال ثلاثة أبعاد وهى (الإلتزام العاطفى ، الإلتزام الإستمرارى، الإلتزام المعيارى).

-ندره الدراسات المتعلقة بالصراع بين الأسرة والعمل فى العالم العربى بصفه عامة ومصر بصفه خاصة كما أنها فى مراحلها الأولى حسب علم الباحثة ، فلا توجد دراسة عربية – على حد علم الباحثة- تناولت علاقة الصراع بين الأسرة والعمل والإلتزام التنظيمي بالتطبيق على جامعة المنوفية ، الأمر الذي يعني وجود فجوة بحثية بين هذه الدراسة والدراسات السابقة.

٣. الدراسة الإستطلاعية:Exploratory study

تعتبر الدراسة الإستطلاعية نوعاً من البحوث الإستكشافية، والتى تعد خطوة أولية لزيادة المعرفة بمشكلة الدراسة وأبعادها، والتى تساعد الباحثة على بناء الفروض الخاصة بالدراسة. وفيما يلى توضيح لأهم عناصرها (ادريس،٢٠٠٨).

حيث إستهدفت الدراسة الإستطلاعية تحديد مشكلة الدراسة وصياغتها فى مجموعة من التساؤلات الرئيسية والتى سوف يتم الإجابة عليها من الدراسة، بناء الفروض الأساسية للدراسة كأسباب محتملة لتفسير مشكلة الدراسة ، التعرف على الخصائص العامة لمجتمع الدراسة، وتكوين صورة مبدئية عنها.

وإعتمدت الباحثة على أُسلوبين وهما الدراسة المكتبية أى الإطلاع على المراجع العلمية العربية والأجنبيه والمقالات والدوريات والبحوث والمؤتمرات والرسائل العلميه ، وجمع البيانات الثانوية

المرتبطة بموضوع الدراسة ، المقابلات الشخصية حيث قامت الباحثة باتباع أسلوب المقابلات الشخصية مع عينة ميسرة من العاملين بالكادر العام بجامعة المنوفية.

وقد بلغت حجم العينة في الدراسة الاستطلاعية (٥٠) موظف من العاملين بالكادر العام بجامعة المنوفية (رؤساء أقسام – مديرى إدارات – موظفين) .(١)، لإستطلاع إتجاهاتهم حول موضوع البحث وتحديد متغيرات الدراسة ، حيث تمت مناقشه المتغيرات المرتبطة بالدراسة والتى تمثلت فى:

- درجه شعور العاملين بالصراع بين الأسرة والعمل وتحديد أبعاده (الصراع القائم على الوقت – الصراع القائم على الضغوط– الصراع القائم على السلوك) .
- مدى إدراك العاملين بجامعة المنوفية لمفهوم الإلتزام التنظيمي ، التعرف على أبعاد الإلتزام التنظيمي لدى العاملين.
- معرفة علاقة الصراع بين الأسرة والعمل بالإلتزام التنظيمي للعاملين بجامعة المنوفية .

وقد توصلت نتائج الدراسة الاستطلاعية إلى مجموعة من الظواهر، تمثلت في الآتي:

- شعور أكثر من٨٠% من أفراد العينة بوجود تعارض في الوقت المتاح لديهم في أداء مهامهم الوظيفية مع واجباتهم الأسرية .
- استنفاذ ٨٣% من أفراد العينة لطاقاتهم نتيجة عدم قدرتهم على الموائمة بين السلوكيات المطلوبة منهم فى العمل من حزم وموضوعية مع السلوكيات المطلوبة منهم فى الأسرة من لين وتسامح.
- شعور أكثر من ٨٥%من أفراد العينة من الضغوط المرتفعة أثناء أدائهم للمهام الوظيفية نتيجة زيادة الضغوط الأسرية ، وأنهم غير قادرين على التوازن بين مهام العمل والأسرة .

(١) تمت المقابلة مع العينة الميسرة خلال الفترة من ١-٦-٢٠٢١ وحتى ١٠-٦-٢٠٢١، وقد تمت المقابلة مع عدد من الموظفين ومديرى الإدارات ورؤساء الأقسام وفقا للعدد التالي:

- ٢٠ من كلية التجارة جامعة المنوفية.
- ٥ من كلية الطب جامعة المنوفية.
- ٥ من كلية الآداب جامعة المنوفية .
- ١٠ من كلية الحقوق جامعة المنوفية .
- ١٠ من كلية الحاسبات والمعلومات جامعة المنوفية.

- عدم استغلال أكثر من ٧٥% من أفراد العينة وقت العمل الإستغلال الأمثل ، وضياع وقت العمل والتنقل بين المكاتب لتبادل الأحاديث ، استنفاذ العاملين لأجازتهم دائماً نتيجة الضغوط الأسرية وانخفاض روح المبادره وحب العمل .

٤. مشكلة البحث: Research Problem

وفى ضوء نتائج الدراسة الإستطلاعية التى قامت بها الباحثة تبين أن هناك مشكله تواجه العاملين بالكادر العام بجامعة المنوفية حيث كان شعور بعض العاملين بوجود تعارض فى الوقت المتاح لديهم فى آداء مهامهم الوظيفية مع واجباتهم الأسرية ، ووجود حالة من الاجهاد لدى معظم العاملين، وكذلك انحفاض الالتزام التنظيمي لدى العاملين ، بالإضافة إلى ما سبق وبعد تناول الدراسات السابقة المتعلقة بالصراع بين الأسرة والعمل والإلتزام التنظيمي يمكن للباحثة صياغة مشكلة الدراسة فى تساؤل رئيسى وهو: " إلى أى مدى توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الصراع بين الأسرة والعمل والإلتزام التنظيمي لدى العاملين بالكادر العام بجامعة المنوفية " .

كما أن هناك نقص فى حدود علم الباحثة فى الدراسات العربية التى تناولت العلاقة بين الصراع بين الأسرة والعمل والإلتزام التنظيمى وعليه فإن هناك فجوة بحثية فى هذا الإطار وهو ما تسعى الدراسة الحالية إلى المساهمة فى حلها.

وفى ضوء ما تقدم يمكن التعبير عن مشكله الدراسة فى الإجابة عن التساؤلات التالية:

- هل توجد علاقة بين الصراع بين الأسره والعمل والإلتزام التنظيمي للعاملين بالكادر العام بجامعة المنوفية؟
- هل توجد فروق معنوية بين آراء عينة الدراسة حول الصراع بين الأسره والعمل بإختلاف المتغيرات الديموغرافية (النوع، الحالة الاجتماعية، الدرجة الوظيفية ، مدة الخدمة بالجامعة)؟
- هل توجد فروق معنوية بين آراء عينة الدراسة حول الإلتزام التنظيمي بإختلاف المتغيرات الديموغرافية (النوع، الحالة الاجتماعية، الدرجة الوظيفية ، مدة الخدمة بالجامعة)؟

٥. أهداف البحث: Research Objectives

تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

- التعرف على مستوى الصراع بين الأسرة والعمل ومستوى الإلتزام التنظيمي للعاملين بجامعة المنوفية .
- الكشف عن علاقة الصراع بين الأسرة والعمل بالإلتزام التنظيمي للعاملين بجامعة المنوفية.

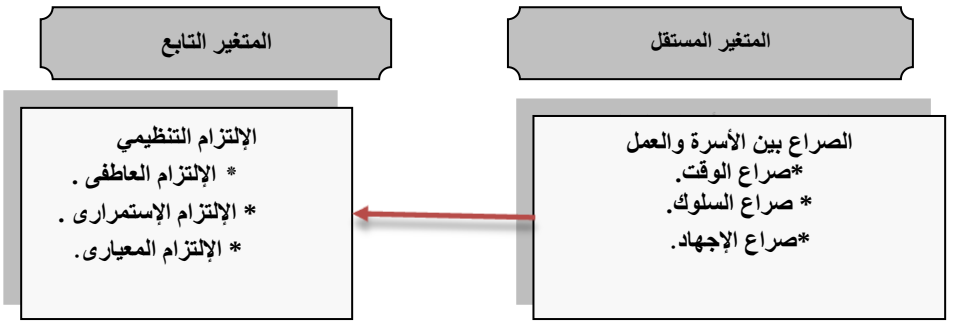
- تقديم بعض التوصيات التى تساعد على دعم وتحسين مستوى الإلتزام التنظيمي للعاملين بجامعة المنوفية .

٦. فروض البحث: Research Hypotheses

قسمت الباحثة فروض البحث فى ضوء أهداف وأسئلة الدراسة على النحو التالى:

- **الفرض الأول** : لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الصراع بين الأسرة والعمل للعاملين بالكادر العام بجامعة المنوفية محل الدراسة و الالتزام التنظيمي .
- **الفرض الثانى:** لا توجد إختلافات ذات دلالة إحصائية بين إدراكات المستقصي منهم بجامعة المنوفية وفقاً لاختلاف خصائصهم الديموجرافية (النوع ، الحالة الاجتماعية، الدرجة الوظيفية ، مدة الخدمة) فيما يتعلق بمستوي الصراع بين الأسرة والعمل.
- **الفرض الثالث:** لا توجد إختلافات ذات دلالة إحصائية بين إدراكات المستقصي منهم بجامعة المنوفية وفقاً لاختلاف خصائصهم الديموجرافية (النوع ، الحالة الاجتماعية، الدرجة الوظيفية ، مدة الخدمة) فيما يتعلق بمستوي الالتزام التنظيمي .

وفى ضوء ما تقدم أمكن توضيح النموذج المقترح الدراسة الحالية من خلال الشكل (١)، حيث يوضح المتغيرات المستقلة والتابعة والعلاقة بينهما.



شكل رقم (١) نموذج متغيرات الدراسة.

المصدر : من إعداد الباحثة

٧. أهمية البحث: Research Importance

يعتبر الصراع بين الأسرة والعمل مشكلة في مكان العمل تستحق إهتمام بحثي مُفصل، ولقد إحتلت هذه الظاهرة خلال السنوات الأخيرة إهتمام بارز في الدراسات النفسية والتنظيمية في الدول الأجنبية، إلا أن الإهتمام في الدول العربية ما زال محدوداً في هذا المجال من الدراسات بالرغم من

الحاجة الماسة إليها، فالدراسات التي تناولت موضوع الصراع بين الأسرة والعمل وخاصة في البيئة المصرية قليلة وفى مراحلها الأولى وبالتالي هناك حاجة ماسة لدراسات نظرية وعملية في هذا الموضوع من أجل فهم أفضل لأثاره قصيرة وطويلة الأجل على المنظمات (الشربيني، ٢٠١٨).

وكذلك تتناول الدراسة الإلتزام التنظيمي، والذي يعتبر أحد السلوكيات التي تؤدي إلى تحقيق السمعة والجودة والريادة لمنظمات الأعمال (الدكروري، ٢٠٢١)، وتسعى الدراسة الى الكشف عن علاقة الصراع بين الأسرة والعمل بالإلتزام التنظيمي، بالشكل الذي يجعل المسئولين يتجنبون ذلك الصراع نظراً لتأثيره السلبي على محيط العمل ، تقديم المقترحات والتوصيات التى تساعد فى النهوض بالجامعة محل الدراسة حيث أن إدارة الصراع بين الأسرة والعمل سوف يؤثر على الالتزام التنظيمي.

٨. حدود البحث: Research Limits

تم تطبيق الدراسة الحاليه على جامعه المنوفيه ، بشكل خاص حيث أن جامعة المنوفية تمثل الجامعات المصرية الحكومية الإقليمية بصفه عامة وجامعات منطقة الدلتا بصفة خاصة أنشئت عام ١٩٧٦ وتضم ١٦ كلية ومعهداً .

ويتمثل مجتمع الدراسة فى عينة عشوائية من العاملين بالكادر العام بجامعة المنوفية ، ويتكون مجتمع الدراسة من الجهاز الإدارى للجامعة والمتمثل فى القيادات الإدارية (مديرى العموم – مديرى الإدارات – رؤساء الأقسام) وذلك بصفتهم شركاء فى تهيئة البيئة الإدارية والتنظيمية الداعمة للعملية التعليمية والبحثية ، الجهاز التنفيذى للجامعة والمتمثل فى جميع الموظفين فى الجامعه الخاضعة للدراسة.

٩. متغيرات البحث :Research Variable

يمكن تصنيف متغيرات الدراسة إلي :

– الصراع بين الأسرة والعمل (Work – Family Conflict): تمثل الصراع بين الأسرة والعمل المتغير المستقل ، وتم الاستعانة بمقياس (Carlson et al., 2000) ، (Hahm and Zheng, 2017) ثلاثى الابعاد والمكون من (صراع الوقت ، صراع السلوك ،صراع الإجهاد) .

– الإلتزام التنظيمي (Organizational Commitment): تمثل الإلتزام التنظيمي المتغير التابع ، وإعتمدت الباحثة على مقياس (الشافعى وآخرون، ٢٠١٦) (مرزوق ،٢٠٢٠) (حسنى، ٢٠٢١)

(حمادى ،٢٠١٩)، ، للإلتزام التنظيمي والمكون من ثلاث أبعاد (التزام عاطفى ، التزام مستمر ، التزام معيارى) .

١٠. أداة البحث وطريقة جمع البيانات:

إعتمد هذا البحث بصفة رئيسية على الإستقصاء في جمع البيانات اللازمة ، حيث تم تصميم قائمة الإستقصاء والتى تم توزيعها على العاملين بالكليات محل الدراسة، كذلك تم إنشاء وتصميم رابط خاص بقائمة الاستقصاء على شبكة الإنترنت إعتماداً على خدمة Google Form وموقع التواصل الإجتماعي. حيث تم توزيع استمارات الإستقصاء على المستقصى منهم يدوياً وإلكترونياً (عن طريق LinkedIn، Facebook، WhatsApp) وقد أخذ في الإعتبار في تصميم قائمة الإستقصاء البساطة والسهولة والوضوح وترتيب الأسئلة والعبارات . كما تم تبويب قائمة الاستقصاء إلى الأجزاء التالية:

الجزء االأول : وتضمن هذ الجزء مجموعة من الأسئلة المتعلقة بالخصائص الديموجرافية للمستقصي منهم مثل نوع المستقصى منه، والحالة الإجتماعية للمستقصى منه ، الدرجة الوظيفة للمستقصى منه، مدة الخدمة بالجامعة .

الجزء الثانى: وتضمن هذا الجزء المتغير المستقل (الصراع بين الأسرة والعمل) والذى يشمل (صراع الوقت ، صراع السلوك ، صراع الإجهاد) ، والمكون من ١٩ عبارة، والمتغير التابع (يتعلق بالإلتزام التنظيمي) ويتضمن ثلاثة أبعاد: (التزام عاطفى ، التزام مستمر ، التزام معيارى) والذى يتكون من ١٤ عبارة .

١/١٠ :الأساليب الإحصائية المستخدمة فى اختبار مدى صحة فروض الدراسة.

اعتمدت الدراسة فى اختبار مدى صحة الفروض وتحقيق أهدافها والإجابة عن تساؤلاتها على مجموعة من الأساليب الإحصائية المتوافرة فى حزم البرامج الإحصائية المتقدمة SPSS على النحو التالى:

- أسلوب معامل الارتباط ألفا Alpha Correlation Cofficient:

تم استخدام أسلوب معامل الارتباط ألفا وذلك بغرض التحقق من درجة الإعتمادية والثبات في المقاييس متعددة المحتوي، ولقد تم اختيار هذا الأسلوب الإحصائي لتركيزه علي درجة التناسق الداخلي بين المتغيرات التي يتكون منها المقياس الخاضع للاختبار.

- أسلوب التحليل العاملي التوكيدي (CFA) Confirmatory Factor Analysis:

يعتبر أسلوب تحليل العوامل أحد أساليب التحليل الإحصائي للمتغيرات المتعددة، ويعتبر أسلوب تحليل العناصر (المكونات) الأساسية من أكثر صور أسلوب تحليل العوامل استخداماً في البحوث الاجتماعية بصفة عامة، ويركز هذا الأسلوب علي استخراج العناصر الرئيسة من البيانات الخاضعة للتحليل مع ترتيبها بشكل تنازلي حسب نسبة مساهمة كل منها في تفسير التباين الكلي في المتغيرات الأصلية الخاضعة للتحليل.

- أسلوب تحليل الانحدار والارتباط المتعدد Multiple Regression & Correlation Analysis:

يعد أسلوبي تحليل الانحدار والارتباط المتعدد من الأساليب الإحصائية التنبؤية، حيث يمكن من خلاله التنبؤ بالمتغير التابع، علي أساس قيم عدد من المتغيرات المستقلة، وتم استخدام أسلوبي تحليل الانحدار والارتباط المتعدد في هذه الدراسة من خلال حزمة البرامج الإحصائية الجاهزة (SPSS)، حيث كان الهدف من إستخدامة هو تحديد نوع ودرجة قوه العلاقة بين الصراع بين الأسرة والعمل، وكل من أبعاد الالتزام التنظيمي مأخوذاً بشكل إجمالي، وكل متغير من متغيراته (الالتزام العاطفي، الالتزام الاستمرارى، الالتزام المعياري) علي حده .

١١. مجتمع وعينة البحث: Research Population and Sample

١/١١: مجتمع الدراسة

يشمل مجتمع البحث " جميع المفردات التي تمثل الظاهرة موضوع البحث، وتشترك في صفة معينة أو أكثر، ومطلوب جمع البيانات حولها"، وتعتبر عينة البحث هى "المجموعة الجزئية من مجتمع الدراسة" ، ويتمثل مجتمع الدراسة فى جميع العاملين بالكادر العام بجامعة المنوفية، والبالغ عددهم (٥٠٣٢) و نظراً لكبر حجم مجتمع الدراسة ، وارتفاع التكلفة وطول الوقت كعاملين أساسيين لابد من مراعاتهم في عملية البحث العلمي، قفد تقرر اختبار أسلوب العينات لجمع البيانات الخاصة بالدراسة.

٢/١١: عينة الدراسة

تعرف عينة الدراسة بأنها مجموعة جزئية من مجتمع البحث، وممثلة لعناصر المجتمع أفضل تمثيل، بحيث أنه يمكن تعميم نتائج تلك العينة على المجتمع بأكمله(ادريس،٢٠٠٨)

اعتمدت هذه الدراسة على إسلوب العينة العشوائية البسيطة (٣٥٧) مفردة ممثلة لمجتمع البحث محل الدراسة، من العاملين بجامعة المنوفية محل الدراسة، وتم تحديد حجم العينة وفقا للقانون التالى:-(إدريس، ٢٠١٦).

$$n = \frac{N \times (Z)^2 \times p(1-p)}{Ne^2 + (Z)^2 \times p(1-p)}$$

n = حجم العينة　　N = حجم مجتمع الدراسة

= حدود الخطأ المعياري وهى ١.٩٦ عند　　e = خطا العينة المسموح به في تقدير النسبة

z درجة ثقة ٩٥%

P = نسبة عدد المفردات بالعينة التى تتوافر فيها خصائص مجتمع الدراسة وهى = ٥٠%

والجدول التالى (١/١) يوضح حجم مجتمع الدراسة وحجم العينة بكليات جامعة المنوفية محل الدراسة

م	الكلية	المجتمع	حجم العينة
.١	إدارة الجامعة	١٨٨١	١٣٣
.٢	كلية الطب	٢٤١	١٧
.٣	كلية العلوم	٢٠٥	١٥
.٤	كلية التربية	٢٠٦	١٦
.٥	كلية الصيدلة	٤٥	٣
.٦	كلية التجارة	١٩٩	١٤
م	**الكلية**	**المجتمع**	**حجم العينة**
.٧	كلية الحقوق	١٧٠	١٢
.٨	كلية الهندسة	٢٥٢	١٩
.٩	كلية الزراعة	٣٤٩	٢٥
.١٠	كلية الآداب	٢٤٤	١٧
.١١	كلية التربية النوعية	١٦٧	١٣
.١٢	كلية التمريض	١٢١	٩
.١٣	كلية الطب البيطري	٣٣	٢
.١٤	كلية التربية الرياضية	٤٥	٣
.١٥	كلية الحاسبات والمعلومات	١٢٥	٩
.١٦	كلية الهندسة الالكترونية	٣٧٠	٢٦
.١٧	كلية الإعلام	١٧	١
.١٨	كلية الإقتصاد المنزلى	٢٤٦	١٨
.١٩	كلية التربية للطفولة المبكرة	٢٩	٢
.٢٠	كلية العلوم التكنولوجية التطبيقية	٤٢	٣
	الإجمالي	٥٠٣٢	٣٥٧

المصدر: من إعداد الباحثة بالرجوع الى الادارة العامة لمركز المعلومات والاحصاء بجامعة المنوفية

٣/١١: وحدة المعاينة

يقصد بوحدة المعاينة المفردة الأساسية التى تتكون منها عناصر مجتمع البحث، أى تلك المفردة التي يتم توجيه قائمة الاستقصاء إليها، (إدريس، ٢٠٠٨). لذلك فإن وحدة المعاينة الخاصة بالدراسة الحالية تتمثل فى العاملين بالجهاز الإدارى والتنفيذى بجامعة المنوفية.

١٢. إختبار فروض الدراسة: research hypotheses test

تم إختبار فروض الدراسة من خلال إستخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية المستخدمة فى تحليل البيانات، واختبار معامل الثبات وتحليل خصائص المستقصى منهم والتحليل الوصفى للمتغيرات البحثية بالإضافة إلى اختبار فروض الدراسة وتحليل النتائج كما يلى:

١/١٢: اختبار معامل الثبات :

يهدف اختبار الثبات إلى تقييم درجة الاتساق الداخلي لأسئلة الاستقصاء والتحقق من ثباتها، ومدى إمكانية الإعتماد على نتائج التحليل الإحصائى، ومدى إمكانية تعميم هذه النتائج على مجتمع الدراسة، وذلك من خلال إختبار ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha، ويكون المقياس مقبولاً إحصائياً إذا كانت قيمة ألفا (تساوي أو أكبر من ٦٠%) لكي يتم تعميم نتائج دراسة المستقصى منهم على مجتمع الدراسة، ويتم حساب معامل عن طريق حساب الجذر التربيعي لمعامل الثبات (قيمة ألفا) (ادريس،٢٠١٢).

جدول (٢/١) تقييم درجة الاتساق الداخلي بين محتويات المقاييس المستخدمة في الدراسة

	المتغيرات	عدد العبارات	معامل الثبات ألفا كرونباخ
مقياس الصراع بين الأسرة والعمل			
١	صراع الوقت	٩	٠.٩٥٦
٢	صراع السلوك	٥	٠.٨٧٩
٣	صراع الاجهاد	٥	٠.٩٠١
المقياس الإجمالي		١٩	٠.٩١٩
مقياس الالتزام التنظيمي			
١	الالتزام العاطفي	٥	٠.٩٤١
٢	الالتزام الاستمرارى	٤	٠.٨٩٥
٣	الالتزام المعياري	٥	٠.٨٩٧
المقياس الإجمالي		١٤	٠.٨٠٣

المصدر : من نتائج التحليل الإحصائى

ويتضح من نتائج الجدول رقم (٢/١) أن قيمة ألفا كرونباخ قد تراوحت ما بين (٠.٨٠٣) و (٠.٩٥٦) حيث أظهرت نتائج تحليل الاعتمادية أن معامل الثبات ألفا كرونباخ لمقياس الصراع بين

الأسرة والعمل ككل كان مرتفع حيث بلغ (٠.٩١٩)، و معامل الثبات ألفا كرونباخ لمقياس الالتزام التنظيمي ككل حيث بلغ (٠.٨٠٣). وذلك بدرجة ثقة قدرها ٩٥% حيث اقتربت المعنوية الحقيقية P–Value من الصفر، وتعتبر هذه القيم مقبولة بالشكل الذي يعكس توافر الاعتمادية والثقة بمتغيرات الدراسة وهذه النتائج تدعم الثقة في متغيرات الدراسة وتؤكد صلاحيتها لمراحل التحليل الإحصائي الآتية.

٢/١٢: تحليل خصائص المستقصي منهم :

تم إجراء التحليل الوصفى لخصائص المستقصى منهم، وذلك لأهميتها فى تفسير نتائج الدراسة؛ وبالتالي مدى إمكانية الاعتماد عليها من عدمه، إذ إن بعض العوامل مثل (نوع المستقصى منه، الحالة الإجتماعية ، وظيفة المستقصى منه، مدة الخدمة بالجامعة) قد تؤدي دوراً مهماً في تحديد مدى إدراك المستقصى منهم لأسئلة الدراسة، وخصوصاً في مجال تأثير الصراع بين الأسرة والعمل على الإلتزام التنظيمي ، ويمكن تناول الخصائص الرئيسة للمستقصي منهم والتي تم إستخلاصها من قائمة الاستقصاء كما يلي:

جدول رقم (٣/١) توزيع مفردات العينة وفقاً للمتغيرات الديموجرافية

المتغير	الفئة	التكرارات	النسب المئوية
النوع	ذكر	١٥١	٤٦,٦
	أنثي	١٧٣	٥٣,٤
الحالة الاجتماعية	أعزب	٩٤	٢٩,٠
	متزوج	٢٠٧	٦٣،٩
	مطلق	١٤	٤،٣
	أرمل	٩	٢,٨
الوظيفة الحالية	مدير عام	٢٢	٦,٨
	مدير ادارة	٥١	١٥,٧
	رئيس قسم	٦٢	١٩,١
	موظف	١٨٩	٥٨,٣
سنوات الخدمة	من ٥ لأقل من ١٠ سنوات	١٢١	٣٧,٣
	من ١٠ – إلي أقل من ١٥ سنة	٨٨	٢٧,٢
	من ١٥ سنة إلي أقل من ٢٠ سنة	٧١	٢١,٩
	من ٢٠ سنة فأكثر	٤٤	١٣,٦
الإجمالي		٣٢٤	%١٠٠

ويتضح لنا من الجدول السابق ما يأتي:

١- **من حيث النوع:** بلغ عدد الذكور في العينة (١٥١) مفردة بينما بلغ عدد الإناث (١٧٣) وبذلك تكون نسبة الذكور من إجمالي عدد العينة الكلي (٤٦,٦%) ونسبة الإناث (٥٣،٤%).

٢- **من حيث الحالة الاجتماعية:** بلغ عدد المستقصي منهم الحاصلين علي مؤهل أعزب (٩٤) مفردة بنسبة (٢٩%)، وبلغ عدد المستقصي منهم الحاصلين علي مؤهل متزوج (٢٠٧) مفردة بنسبة (٦٣,٩%)، وبلغ عدد المستقصي منهم الحاصلين علي مؤهل مطلق (١٤) مفردة بنسبة (٤,٣%)، في حين بلغ عدد المستقصي منهم الحاصلين علي أرمل (٩) مفردة بنسبة (٢,٨%) من إجمالي حجم العينة.

٣- **من حيث الوظيفة الحالية:** بلغ عدد المستقصي منهم من فئة مدير عام (٢٢) مفردة بنسبة (٦,٨%)، كما بلغ عدد المستقصي منهم من فئة مدير ادارة (٥١) مفردة بنسبة (١٥,٧%)، وبلغ عدد المستقصي منهم من فئة رئيس قسم (٦٢) مفردة بنسبة (١٩,١%)، وبينما بلغ عدد المستقصي منهم من فئة موظف (١٨٩) مفردة بنسبة (٥٨,٣%) من إجمالي حجم العينة.

٤- **من حيث سنوات الخدمة:** بلغ عدد المستقصي منهم الذين كانت سنوات خدمتهم من ٥ سنوات لأأقل من ١٠ سنوات (١٢١) مفردة بنسبة (٣٧,٣%)، في حين كان عدد المستقصي منهم الذين كانت تتروح سنوات خدمتهم من ١٠ سنوات إلي أقل من ١٥ سنة بلغ (٨٨) مفردة بنسبة (٢٧,٢%)، كما بلغ عدد المستقصي منهم الذين كانت تتروح سنوات خدمتهم من ١٥ سنة إلي أقل من٢٠ سنة (٧١) مفردة بنسبة (٢١,٩%)، كما بلغ عدد المستقصي منهم الذين تتروح سنوات خدمتهم من ٢٠ سنة فأكثر (٤٤) مفردة بنسبة (١٣,٦%) من إجمالي حجم العينة.

٣/١٢: التحليل الوصفي للمتغيرات البحثية:

تعكس الخصائص الوصفية لمتغيرات الدراسة المعاملات الإحصائية الرئيسة، والتي توضح خصائص المتغيرات، وتتضمن الخصائص الأساسية المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وذلك بالتطبيق علي آراء المستقصي منهم، ويوضح الجزء التالي الأساليب الوصفية المتبعة في الدراسة :

١/٣/١٢: التحليل الوصفى لأبعاد الصراع بين الأسرة والعمل:

أمكن توضيح نتائج التحليل الإحصائى لإتجاهات المستقصى منهم حول أبعاد الصراع بين الأسرة والعمل بجامعة المنوفية محل الدراسة من خلال جدول (٤/١) كالآتى:

جدول (٤/١) نتائج التحليل الوصفى للصراع بين الأسرة والعمل في جامعة المنوفية محل الدراسة

م	المتغيرات	المتوسط الحسابي	الإنحراف المعياري
١	صراع الوقت	٣.٦٩	٠.٨٦
٢	صراع السلوك	٣.٥٥	٠.٨٣
٣	صراع الاجهاد	٣.٦١	٠.٩٤
المتوسط الكلي للصراع بين الأسرة والعمل		٣.٦٢	٠.٨٣

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي.

من خلال الجدول السابق يتضح أن بُعد صراع الوقت كأحد أبعاد الصراع بين الأسرة والعمل يحتل المرتبة الأولي بمتوسط (٣,٦٩) وانحراف معياري (٠,٨٦)، ويأتي بُعد صراع الإجهاد في المرتبة الثانية بمتوسط (٣,٦١) وانحراف معياري (٠,٩٤)، وأخيراً يأتي بُعد صراع السلوك في المرتبة الأخيرة بمتوسط (٣,٥٥) وانحراف معياري (٠,٨٣) وفقاً لاتجاهات العاملين بجامعة المنوفية محل الدراسة، كما يتضح أن المتوسط الإجمالي لمستوي الصراع بين الأسرة والعمل بجامعة المنوفية بلغ (٣.٦٢) بانحراف معياري (٠,٨٣)، وهذا يعني أن مستوي الصراع بين الأسرة والعمل للعاملين بالكادر العام بجامعة المنوفية متوسطة.

٢/٣/١٢: التحليل الوصفى للإلتزام التنظيمي :

حيث ينقسم المتغير التابع (الإلتزام التنظيمي) إلى الإلتزام العاطفى، الالتزام الاستمرارى، الالتزام المعياري وأمكن توضيح نتائج التحليل الإحصائى حول الالتزام التنظيمى من خلال جدول (٥/١).

جدول (٥/١): نتائج التحليل الوصفى الالتزام التنظيمي في جامعة المنوفية محل الدراسة

م	المتغيرات	المتوسط الحسابي	الإنحراف المعياري
١	الإلتزام العاطفى	٢,٦٥	١,١٧
٢	الالتزام الاستمرارى	٢,٦	١,٠٣
٣	الالتزام المعياري	٢,٢٤	٠,١
المتوسط الكلي للالتزام التنظيمي		٢,٥	٠,٩٩

من خلال الجدول السابق يتضح أن بُعد الالتزام العاطفي كأحد أبعاد الالتزام التنظيمي يحتل المرتبة الأولي بمتوسط (٢.٦٥) وانحراف معياري (١.١٧)، ويأتي بُعد الالتزام الاستمرارى في المرتبة الثانية بمتوسط (٢.٦) وانحراف معياري (١.٠٣)، وأخيراً بُعد الالتزام المعياري يأتي في

المرتبة الأخيرة بمتوسط (٢.٢٤) وانحراف معياري (١) وفقاً لاتجاهات العاملين بجامعة المنوفية محل الدراسة، كما يتضح أن المتوسط الإجمالي لمستوي الالتزام التنظيمي بجامعة المنوفية بلغ (٢.٥) بانحراف معياري (٠.٩٩) .

٤/١٢: نتائج اختبار فروض الدراسة :تناول هذا الجزء نتائج التحليل الإحصائى التى توصلت إليها الدراسة فيما يتعلق باختبار مدى صحة فروض الدراسة وذلك على النحو التالى:

- **١/٤/١٢: نتائج اختبار الفرض الأول:** الذى ينص على أنه" لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الصراع بين الأسرة والعمل بجامعة المنوفية محل الدراسة و الالتزام التنظيمي"

تم حساب معامل الإرتباط البسيط (بيرسون) بين متغيرات الدراسة عدا المتغيرات الديموجرافية، وذلك للتعرف علي قوة واتجاه ومعنوية العلاقة بين متغيرات الدراسة. فكلما اقتربت قيمة معامل الارتباط من الواحد الصحيح كلما دل ذلك علي قوة الارتباط بين المتغيرين، في حين تدل الإشارة الموجبة علي أن العلاقة طردية وتدل الإشارة السالبة علي أن العلاقة عكسية.

جدول (٦/١) نوع ودرجة العلاقة بين أبعاد الصراع بين الأسرة والعمل وبين الالتزام التنظيمي

أبعاد الصراع بين الأسرة والعمل	الالتزام التنظيمي				
	معامل الانحدار Beta	معامل الارتباط R	معامل التحديد R2	t	المعنوية
صراع الوقت	-٠,٤٥٥	-٠,٨٤٩	٠,٧٢١	-٦,٦٢٧	٠,٠٠٠
صراع السلوك	-٠,١١٨	-٠,٧٦٥	٠,٥٨٥	-٢,٢٤٣	٠,٠٢٦
صراع الاجهاد	-٠,٣٣٤	-٠,٨٢٧	٠,٦٨٤	-٥,٦٥	٠,٠٠٠
معامل الارتباط R	٠,٨٦٨				
معامل التحديد R2	٠,٧٥٣				
قيمة ف المحسوبة(F)	٥٧٥,٣٢٥				
درجات الحرية	٣ -٣٢٠				
مستوي الدلالة الإحصائية	٠,٠٠٠				

بالنسبة للنموذج ككل، فقد أظهرت نتائج تحليل الانحدار المتعدد أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد الصراع بين الأسرة والعمل بجامعة المنوفية محل الدراسة وبين الالتزام التنظيمي في تلك المصلحة (مأخوذة بصورة إجمالية) وأن هذه العلاقة تمثل ٠,٨٦٨ (وفقاً لمعامل

الارتباط المتعدد في النموذج R)، حيث بلغت قيمة R2 (٠,٧٥٣) وبلغت قيمة F المحسوبة ٣٢٥.٥٧٥، وهي معنوية عند مستوي معنوية (٠,٠٠٠).

- بلغت قيمة معامل الانحدار للعلاقة بين بُعد صراع الوقت كأحد أبعاد الصراع بين الأسرة والعمل و الالتزام التنظيمي (-٠.٤٥٥) وهي معنوية عند مستوي ٠,٠١ وحيث بلغت قيمة ت المحسوبة (-٦.٦٢٧).
- بلغت قيمة معامل الانحدار للعلاقة بين بُعد صراع السلوك كأحد أبعاد الصراع بين الأسرة والعمل و الالتزام التنظيمي (-٠.١١٨) وهي معنوية عند مستوي ٠,٠١ وحيث قيمة ت المحسوبة (-٢.٢٤٣).
- بلغت قيمة معامل الانحدار للعلاقة بين بُعد صراع الاجهاد كأحد أبعاد الصراع بين الأسرة والعمل و الالتزام التنظيمي (٠.٣٣٤) وهي معنوية عند مستوي ٠,٠١ وحيث قيمة ت المحسوبة (-٥.٦٥).

وفي ضوء ما تقدم فقد تقرر رفض الفرض الذي ينص علي "لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الصراع بين الأسرة والعمل بجامعة المنوفية محل الدراسة و الالتزام التنظيمي"، وتم قبول الفرض البديل الذي ينص علي " توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الصراع بين الأسرة والعمل بجامعة المنوفية محل الدراسة و الالتزام التنظيمي".

٢/٤/١٢: نتائج اختبار الفرض الثانى والثالث:

الفرض الثانى : والذى ينص على "لا توجد إختلافات ذات دلالة إحصائية بين إدراكات المستقصي منهم بجامعة المنوفية وفقاً لاختلاف خصائصهم الديموجرافية (النوع ، الحالة الاجتماعية، الوظيفة الحالية، سنوات الخدمة) فيما يتعلق بمستوي الصراع بين الأسرة والعمل.

الفرض الثالث : والذى ينص على "لا توجد إختلافات ذات دلالة إحصائية بين إدراكات المستقصي منهم بجامعة المنوفية وفقاً لاختلاف خصائصهم الديموجرافية (النوع ، الحالة الاجتماعية، الوظيفة الحالية، سنوات الخدمة) فيما يتعلق بمستوي الالتزام التنظيمي .

استخدمت الباحثة الاختبارات المعلمية مثل اختباري(T Test) ،(F Test) لإختبار الفرض الثانى والثالث من الدراسة الحالية، ويعتبر اختبار (T Test) من الأساليب الإحصائية التي تستخدم لمقارنة عينتين مستقلتين، ولذلك تم استخدامه لمقارنة متغير النوع من حيث (الذكر، والأنثي) كما يعتبر اختبار (F Test) من الأساليب الإحصائية التي تستخدم للمقارنة بين ثلاث عينات مستقلة

أو أكثر، وقد استخدام اختبار (F Test)عند مستوي معنوي ٥%، وفيما يلي نتائج اختبار T Testبالنسبة (النوع)، F Test لتأثير (العمر، الحالة الاجتماعية، الوظيفة الحالية، سنوات الخدمة) في أبعاد الصراع بين الأسرة والعمل ، وكذلك الإلتزام التنظيمي .

نتائج اختبار T Test جدول (٧/١)وفقاً للنوع

الأبعاد	ذكر		أنثي		T.Test	مستوي المعنوية	الدلالة الإحصائية
	المتوسط	الانحراف	المتوسط	الانحراف			
صراع الوقت	٣.٧٢٩٩	٠.٨٤٩٧٣	٣.٦٥٢	٠.٨٦٢٤٢	٠.٨١٦	٠.٤١٥	غير معنوي
صراع السلوك	٣.٦٣٣١	٠.٨٥٨٦٦	٣.٤٦٩٤	٠.٧٩٠٢٣	١.٧٨٧	٠.٠٧٥	غير معنوي
صراع الاجهاد	٣.٦١٩٩	٠.٩٤١١٤	٣.٦٠٣٥	٠.٩٤٠٦٨	٠.١٥٧	٠.٨٧٦	غير معنوي
إجمالي الصراع بين الأسرة والعمل	٣.٦٦١٣	٠.٨٣٨٨٢	٣.٥٧٥	٠.٨١٣١٩	٠.٩٣٩	٠.٣٤٨	غير معنوي
الالتزام العاطفي	٢.٦٣١٨	١.١٥١٠٢	٢.٦٦٤٧	١.١٨٧١٣	-٠.٢٥٣	٠.٨٠١	غير معنوي
الالتزام الاستمرارى	٢.٥٤٤	٠.٩٩٨٧	٢.٦٢١٤	١.٠٥٢٩٦	-٠.٣٢٣	٠.٧٤٧	غير معنوي
الالتزام المعياري	٢.٢٥١٧	٠.٩٥٧٣٥	٢.٢٣٠١	١.٠٣٦٣٣	٠.١٩٤	٠.٨٤٦	غير معنوي
اجمالى الالتزام التنظيمي	٢.٤٨٩١	٠.٩٦٨٥٦	٢.٥٠٥٥	١.٠٠٥٧٥	- ٠.١٤٩	٠.٨٨٢	غير معنوي

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي

ولتحديد الاختلافات بين اتجاهات المستقصي منهم نحو أبعاد الصراع بين الأسرة والعمل ونحو كل متغير من متغيرات الصراع بين الأسرة والعمل (صراع الوقت، صراع السلوك، صراع الاجهاد) علي حدة، وكذلك لتحديد الاختلافات بين اتجاهات المستقصي منهم نحو أبعاد الإلتزام التنظيمي ونحو كل متغير من متغيرات الإلتزام التنظيمي (الالتزام العاطفي ، الالتزام الاستمرارى ، الالتزام المعياري) وذلك وفقاً للحالة الإجتماعية ، قامت الباحثة بتطبيق أسلوب الوصف الإحصائي باستخدام كل من الوسط الحسابي (كمقياس للنزعة المركزية) والانحرافات المعياري (كمقياس للتشتت)، بالإضافة إلي قيام الباحثة بتطبيق أسلوب تحليل التباين أحادي الاتجاه، والجدول التالى يوضح نتائج اختبار F TESTوفقا للحالة الإجتماعية .

نتائج اختبار F-Test جدول (٨/١) وفقًا للحالة الإجتماعية

الأبعاد	أعزب		متزوج		مطلق		أرمل		F	مستوي المعنوية	الدلالة الإحصائية
	المتوسط	الانحراف	المتوسط	الانحراف	المتوسط	الانحراف	المتوسط	الانحراف			
صراع الوقت	٣,٧٨	٠,٧٤	٣,٧٢	٠,٨٥	٢,٧١	١,٢٤	٣,٨٥	٠,٦٨	٦,٩٩	٠,٠٠٠	معنوي
صراع السلوك	٣,٦٠	٠,٧١	٣,٥٨	٠,٨٣	٢,٦٩	١,٠٥	٣,٦٠	٠,٧٦	٥,٥٣	٠,٠٠١	معنوي
صراع الاجهاد	٣,٧٣	٠,٨١	٣,٦٢	٠,٩٥	٢,٧٧	١,٢٥	٣,٤٤	٠,٨٦	٤,٤٩	٠,٠٠٤	معنوي
إجمالي الصراع بين الأسرة والعمل	٣,٧٠	٠,٦٩	٣,٦٤	٠,٨٣	٢,٧٢	١,١٧	٣,٥٤	٠,٦٢	٦,١٩	٠,٠٠٠	معنوي
الالتزام العاطفي	٢,٤٦	١,١٥	٢,٦٧	١,١٥	٣,٦٩	١,٢٤	٢,٥٨	٠,٨٢	٤,٧٢٥	٠,٠٠٣	معنوي
الالتزام الإستمراري	٢,٥٤	٠,٩٨	٢,٥٧	١,٠٢	٣,٥٥	١,٢٥	٢,٥٦	٠,٨١	٤,٣٢١	٠,٠٠٥	معنوي
الالتزام المعياري	٢,١٠	٠,٨٧	٢,٢٣	٠,٩٨	٣,٤٤	١,٤٥	٢,٠٤	٠,٧١	٨,٠١٢	٠,٠٠٠	معنوي
إجمالي الالتزام التنظيمي	٢,٣٦	٠,٩١	٢,٤٩	٠,٩٧	٣,٥٦	١,٢٨	٢,٣٩	٠,٦٥	٦,٣٢٠	٠,٠٠٠	معنوي

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي

ولتحديد الاختلافات بين اتجاهات المستقصي منهم نحو أبعاد الصراع بين الأسرة والعمل ونحو كل متغير من متغيرات الصراع بين الأسرة والعمل (صراع الوقت، صراع السلوك، صراع الاجهاد) علي حدة، وكذلك لتحديد الاختلافات بين اتجاهات المستقصي منهم نحو أبعاد الإلتزام التنظيمي ونحو كل متغير من متغيرات الإلتزام التنظيمي (الالتزام العاطفي ، الالتزام الاستمرارى ، الالتزام المعياري) وذلك وفقاً للوظيفة الحالية، قامت الباحثة بتطبيق أسلوب الوصف الإحصائي باستخدام كل من الوسط الحسابي (كمقياس للنزعة المركزية) والانحرافات المعياري (كمقياس للتشتت)، بالإضافة إلي قيام الباحثة بتطبيق أسلوب تحليل التباين أحادي الاتجاه ، والجدول التالى يوضح نتائج اختبار F TEST وفقا للوظيفة الحالية

جدول (٩/١) وفقاً للوظيفة الحاليةF-Test نتائج اختبار

أبعاد	مدير عام		مدير ادارة		رئيس قسم		موظف		F	مستوي المعنوية	الدلالة الإحصائية
	المتوسط	الانحراف	المتوسط	الانحراف	المتوسط	الانحراف	المتوسط	الانحراف			
صراع الوقت	٣,٤٤	٠,٧٦	٣,٨٨	٠,٨٩	٣,٦٧	٠,٨١	٣,٦٧	٠,٨٧	١,٥٤	٢,٤٠	غيرمعنوي
صراع السلوك	٣,٣٤	٠,٧٩	٣,٧٩	٠,٨٥	٣,٥٦	٠,٨٣	٣,٥٠	٠,٨١	٢,٢١	٠,٠٨٦	غيرمعنوي
صراع الاجهاد	٣,٢٤	٠,٨٣	٣,٧٤	١,٠٣	٣,٦٣	٠,٩٢	٣,٦١	٠,٩٣	١,٥١	٠,٢١٢	غيرمعنوي
إجمالي الصراع بين الأسرة والعمل	٣,٣٤	٠,٧١	٣,٨١	٠,٨٩	٣,٦٢	٠,٨١	٣,٥٩	٠,٨٢	١,٧٩	٠,١٤٩	غيرمعنوي
الالتزام العاطفي	٣,٠٥	١,٠٩	٢,٤٧	١,٠٩	٢,٦٧	١,١٤	٢,٦٤	١,٢٠	١,٢٣٢	٠,٢٩٨	غير معنوي
الالتزام الاستمراري	٣,٠٠	١,١٨	٢,٤١	٠,٩٧	٢,٥٩	٠,٩٦	٢,٦٢	١,٠٤	١,٧١٠	٠,١٦٥	غير معنوي
الالتزام المعياري	٢,٥٨	١,١٥	٢,٠٨	٠,٨٥	٢,٣٢	٠,٩٧	٢,٢٢	١,٠٢	١,٤٨٥	٠,٢١٨	غير معنوي
الالتزام التنظيمي	٢,٨٨	١,٠٦	٢,٣٢	٠,٩١	٢,٥٣	٠,٩٦	٢,٤٩	١,٠٠	١,٦٤٥	٠,١٧٩	غير معنوي

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي

ولتحديد الاختلافات بين اتجاهات المستقصي منهم نحو أبعاد الصراع بين الأسرة والعمل ونحو كل متغير من متغيرات الصراع بين الأسرة والعمل (صراع الوقت، صراع السلوك، صراع الاجهاد) علي حدة، وكذلك لتحديد الاختلافات بين اتجاهات المستقصي منهم نحو أبعاد الإلتزام التنظيمي ونحو كل متغير من متغيرات الإلتزام التنظيمي (الالتزام العاطفي ، الالتزام الاستمرارى ، الالتزام المعياري) وذلك وفقاً لسنوات الخدمة ، قامت الباحثة بتطبيق أسلوب الوصف الإحصائي باستخدام كل من الوسط الحسابي (كمقياس للنزعة المركزية) والانحرافات المعياري (كمقياس للتشتت)، بالإضافة إلي قيام الباحثة بتطبيق أسلوب تحليل التباين أحادي الاتجاه ، والجدول التالى يوضح نتائج اختبار F TEST وفقا لسنوات الخدمة

جدول (١٠/١)نتائج اختبار لمستوى الفئةF-Test

أبعاد	من ٥ لأقل من ١٠ سنوات		من ١٠ سنوات إلي أقل من ١٥ سنة		من ١٥ سنة إلي أقل من ٢٠		٢٠ سنة فأكثر		F	مستوى المعنوية	الدلالة الإحصائية
	المتوسط	الانحراف	المتوسط	الانحراف	المتوسط	الانحراف	المتوسط	الانحراف			
صراع الوقت	٣,٥٤٤3	١,٠٠١	٣,٢٧٥	٠,٧٣	٣,٣٢	٠,٧٩	٣,٨٥	٠,٧٢	٢,١٥	٠,٠٩٩	غير معنوي
صراع السلوك	٣,٣٨	٠,٩٣	٣,٥٠	٠,٧٥	٣,٦٦	٠,٧١	٣,٧٠	٠,٧٩	٢,٨٨١	٠,٠٣٨	غير معنوي
صراع الاجهاد	٣,٨٩	١,٠٥	٣,٦٩	٠,٨٩	٣,٦٨	٠,٨٧	٣,٧٥	٠,٨٢	١,٢٦٥	٠,٢٨٦	غير معنوي
إجمالي الصراع بين الأسرة والعمل	٣,٨٧	٠,٩٥	٣,٦٨	٠,٧٣	٣,٦٩	٠,٧٣	٣,٧٧	٠,٧٣	٢,٠٣٢	٠,٠٨٨	غير معنوي
الالتزام العاطفي	٣,٠٥	١,٠٩	٢,٨٧	١,٠٩	٢,٧٧	١,١٨	٢,٦٨	١,٢٠	١,٣٣٢	٠,٢٦٨	غير معنوي
الالتزام الاستمراري	٣,٠٠	١,١٨	٢,٨١	٠,٩٢	٢,٨٩	٠,٩٦	٢,٦٢	١,٠٨	١,٧١٠	٠,١٦٥	غير معنوي
الالتزام المعياري	٢,٨٨	١,١٥	٢,٠٨	٠,٨٥	٢,٣٦	٠,٩٧	٢,٢٢	١,٠٢	١,٢٨٥	٠,٢١٨	غير معنوي
إجمالي الالتزام التنظيمي	٣,٨٨	١,٠٦	٢,٣٢	٠,٩١	٢,٨٣	٠,٩٦	٢,٨٩	١,٠٠	١,٦٤٥	٠,١٧٩	غير معنوي

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي

١٣- نتائج البحثResearch Results:

استهدفت هذه الدراسة علاقة الصراع بين الأسرة والعمل بالإلتزام التنظيمي للعاملين بجامعة المنوفية وبعد تحليل البيانات توصلت الدراسة الى مجموعه من النتائج أهمها :

-توجد اختلافات ذات دلالة احصائية بين اتجاهات المستقصى منهم فيما يتعلق بأبعاد الصراع بين الأسرة والعمل والتى تتمثل فى(صراع الوقت ، صراع الإجهاد ، صراع السلوك) وتتفق الدراسة الحالية مع دراسة(الشربيني، ٢٠١٨) ، وكذلك دراسة (Rehman and Waheed, 2012) حيث تبينت أن المتزوجين لديهم درجه عالية من الصراع بين الاسرة والعمل مقارنة بذوى الحالة الفردية نتيجة الأعباء الأسرية الملقاه علي عاتقهم .

وترى الباحثة أن وجه التشابه بين الدراسة الحالية وهذه الدراسة السابقة يرجع إلى أن كل مرحلة فى حياة الفرد لها متطلبات معينة وتزيد هذه المتطلبات خاصة بين المتزوجين اللذين لديهم ظروف أسرية مختلفة ، ولكن هذه الدراسة اختلفت مع الدراسة الحالية ف أنها أوضحت انه لا توجد درجة اختلاف بين الرجال والنساء حول موضوع الصراع بين الأسرة والعمل ، وترى الباحثة أن سبب هذا الإختلاف بين الدراسة الحالية والدراسة السابقة من الممكن ان يرجع إلى طبيعة مجتمع الدراسة .

– كما توجد اختلافات ذات دلالة احصائية بين اتجاهات المستقصى منهم فيما يتعلق بأبعاد الإلتزام التنظيمي والتى تتمثل فى (الإلتزام العاطفى ، الإلتزام المستمر ، الإلتزام المعيارى) ، وهو ما يتفق مع دراسة (الصباغ وعاشور، ٢٠٢٠) وكذلك دراسة (Akintayo, 2020) التى توصلت الى وجود اختلافات ذات دلالة احصائية بين اتجاهات المستقصى منهم حول الصراع بين الأسرة والعمل والالتزام التنظيمي ، وتفسر الباحثة أن هذا الإتفاق بين نتائج الدراسة الحالية والدراسات السابقة يرجع إلى أنه يوجد إختلاف فى طبيعة المسؤليات التى تقع على عاتق العاملين فتختلف من ذكور إلى إناث ومن متزوجين إلى عاملين ذوى حالة فردية نتيجه الأعباء والمهام الملقاه على عاتقهم .

–توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الصراع بين الأسرة والعمل والإلتزام التنظيمي وهو ما يتفق مع دراسة (Dana, 2022) ، وكذلك دراسة (Purwanto et al., 2021) والتى توصلت الى وجود علاقة ارتباط قويه بين الصراع بين الاسرة والعمل والالتزام التنظيمي ، وتتفق ايضاً الدراسة الحالية مع احدى الدراسات السابقة وهى دراسة (Hatem et al., 2016) فى وجود علاقة عكسية بين الصراع بين الأسرة والعمل والإلتزام التنظيمي حيث أنه كلما زاد مستوى الصراع بين الأسرة والعمل كلما انخفض الإلتزام التنظيمي للعاملين والعكس صحيح ، حيث ترى الباحثة أن الدراسة الحالية تتفق مع هذه الدراسات السابقة لأن كلما زاد مستوى الصراع بين مهام الأسرة والعمل كلما اثر ذلك على مستوى الإلتزام التنظيمي للعاملين ، ولكن اختلفت الدراسة الحالية مع دراسة (Mukanzi and Senaji, 2017) حيث توصلت الى وجود علاقة ايجابية للصراع بين الأسرة والعمل والإلتزام التنظيمي فكلما زاد مستوى الصراع بين مهام الأسرة ومهام العمل زاد الالتزام التنظيمي للعاملين ، وترى الباحثة أن سبب الاختلاف قد يرجع الى اختلاف مجتمع الدراسة والبيئة التى طبقت عليها الدراسة فالبيئة المصرية قد تختلف عن البيئة الأجنبية فالضغوط وبيئة العمل مختلفة بين الدراسة الحالية والدراسة الأجنبية ومن ثم تختلف الآراء ووجهات النظر بين المستقصى منهم .

–توجد علاقة بين صراع الوقت كأحد عناصر الصراع بين الأسرة والعمل والإلتزام التنظيمي فكلما زاد مستوى الصراع القائم على الوقت والتنافس فى الوقت بين متطلبات الأسرة الناتجة عن الزواج ورعاية الأطفال ورعاية كبار السن ومهام ومسؤليات العمل كلما أدى ذلك إلى انخفاض مستوى الإلتزام التنظيمي للعاملين ، كما توجد علاقة بين صراع السلوك كأحد عناصر الصراع بين الأسرة والعمل والإلتزام التنظيمى وهو ما يتفق مع دراسة(Lambert et al., 2006) ، فكلما زاد مستوى الصراع القائم على السلوك حيث أن محاولة الموائمة بين السلوكيات المناسبة مع الأسرة والتى تتطلب اللين واللطف والتسامح والسلوكيات المناسبة مع العمل والتى تتطلب الحزم والموضوعية تسبب شعورا بالصراع واستنفاذ الطاقة أثناء تأدية العمل ومن ثم تؤثر على مستوى الإلتزام التنظيمي للعاملين ، كذلك توجد علاقة بين عنصر صراع الإجهاد كأحد عناصر الصراع بين الأسرة والعمل والإلتزام التنظيمي فكلما زادت الضغوط الملقاه على عاتق الفرد فى المنزل بشكل

غير عادى يصبح من الصعب التعامل مع تلك الضغوط المرتبطه بالعمل مما يسبب صراع الإجهاد والذى بدوره يؤدى الى انخفاض مستوى الإلتزام التنظيمي للعاملين .

١٤. توصيات البحث Research Recommendation:

فى ضوء نتائج الدراسة الميدانية ونتائج التحليل الإحصائى ، ولتحقيق الهدف الأساسى للدراسة ، فإنه يمكن تقديم مجموعة من التوصيات كما يلي:

مجال التوصية	المسؤل عن التنفيذ	التوصية	آليات التنفيذ
الصراع بين الأسرة والعمل	إدارة الكلية	مساعدة العاملين على أن يكون لديهم وقت كاف للوفاء بمسؤلياتهم الأسرية وكذلك المهام الوظيفية .	١-تحديد وتوضيح المهام الوظيفية بدقة بشكل يؤدى إلى سهولة التنسيق بين متطلبات الأسرة وأدوار العمل مما يؤدى إلى تدنية الصراع بينهم . ٢-تطبيق مبدأ الإدارة بالمشاركة فى التعامل مع الموظفين من خلال مواعيد الراحة والأجازات بما يحدث توازن بين حاجات الأسرة والعمل . ٣-توصيل الأهداف والتوقعات بصورة واضحة للموظفين مما يقلل الوقت اللازم لإنجازها .
	إدارة الكلية	توفير بيئة عمل مناسبة لكل العاملين بكافة الأقسام بما يقلل الضغوط الواقعة على العاملين على مستوى العمل وما يتبعه من تقليلها على مستوى الأسرة .	١- تجهيز المكاتب والكراسى ، والغرف الخاصة بكل الأفراد ، وتجهيز وسائل الإتصال فى كل كلية . ٢-العمل على تحسين العلاقة والروابط الإجتماعية بين المديرين والعاملين لتخفيف ضغوط العمل والضغوط الأسرية والتركيز على مراعاة القواعد الأخلاقية والمهنية .
	إدارة الجامعه	تقديم رعاية لأطفال العاملين والإهتمام بجودة الخدمة المقدمة لهم .	-التوسع فى إقامة دور رعاية للأطفال داخل الجامعة وتعيين أفضل المتخصصين بها .
	إدارة الكلية	تدريب العاملين والقادة على إدارة الضغوط بشكل فعال	-عقد دورات تدريبية وورش على كيفية إدارة الصراع بين متطلبات الأسرة وأدوار العمل والتوعية بكيفية إدارة أعباء العمل .
	إدارة الكلية وإدارة الجامعة	نشر ثقافة عمل مدعمة للأسرة بين القيادات والمشرفين	١-الإستماع الدائم لشكاوى العاملين ومحاولة حل المشاكل أولاً بأول . ٢ - إنشاء وحدة أو قسم للإرشاد الأسرى والإستشارات الإجتماعية والنفسية بكل كلية للبحث فى مشاكل العاملين وتوعيتهم بضرورة مشاركة الطرف الآخر بتحمل مسؤلية الأسرة سوياً.
الإلتزام التنظيمي	إدارة الكلية	تعزيز الإلتزام العاطفى بمستويات عالية نسبياً	١-ضرورة تمكين العاملين ومشاركتهم فى إتخاذ القرارات التى تتعلق بهم قبل إتخاذها والإستماع إلى

مجال التوصية	المسؤل عن التنفيذ	التوصية	آليات التنفيذ
			آرائهم وتقديم حلول للمشاكل التى تظهر أثناء العمل . ٢-دعم وتشجيع العاملين وتحفيزهم معنوياً ومعاملتهم بالود والإحترام والتقدير . ٣-تدعيم العلاقات مع العاملين وتحسين قنوات الإتصال بين الإدارة والعاملين .
	إدارة الكلية	تعزيز مستوى الإلتزام المعيارى	١-دعم العاملين لتطوير خبراتهم ومهاراتهم . ٢-التأكيد على قيمة أهمية العمل الذى سيؤدونه . ٣-متابعة سير العمل كما هو محدد ومعرفة مدى إلتزام العاملين بالتعليمات والقوانين وذلك بعمل زيارات لمكاتب العاملين بصفة دورية . ٤-عقد مؤتمرات تهدف تحسين قيم العاملين للتفق مع قيم الجامعة .
	إدارة الكلية	تعزيز الإلتزام الإستمرارى	١-ضرورة السماح للعاملين بالمشاركة الفعالة فى المقترحات ووجهات النظر المختلفة . ٢-ضرورة تقديم التوجهات والنصائح والملاحظات الفعالة من المديرين للعاملين بشأن التغيرات التى تحدث فى بيئة العمل . ٣-تضمين السلوكيات التى تدل على إلتزام العاملين ضمن نماذج تقييم الآداء إذ يكافئ العاملون على سلوكيات الإلتزام التنظيمي .

١٥. بحوث مستقبلية:

بالرغم من أن الدراسة الحالية حاولت الكشف عن علاقة الصراع بين الأسرة والعمل بالإلتزام التنظيمي ، إلا أن نطاق هذه الدراسة والأساليب المستخدمة فيها والنتائج التي توصلت إليها، يشير إلى وجود مجالات لدراسات أخرى مستقبلية، فمن الأفضل أن يحظى موضوع الصراع بين الأسرة والعمل بالمزيد من الدراسة، لذا من بين الدراسات المستقبلية المقترحة:

- العلاقة بين صراع الأسرة والعمل وأخلاقيات العمل على الفعالية التنظيمية.
- تأثير التحول الرقمى على الإلتزام التنظيمي .
- الدور الوسيط للثقافة التنظيمية فى العلاقة بين صراع الأسرة والعمل والالتزام التنظيمي .
- صراع الأسرة والعمل كمتغير وسيط بين القيادة الخادمة والإلتزام التنظيمي .
- درسة مقارنه بين صراع الأسرة والعمل بين النساء والرجال على الإلتزام التنظيمي .
- ركزت الدراسة إهتماماً على كليات جامعة المنوفية الأمر الذى يتطلب الإهتمام بدراسات مستقبلية للتغيرات الخاصة بالدراسة فى قطاعات اخرى مختلفة من اجل تأكيد النتائج مثل قطاعات حكومية أخرى ، قطاعات خاصة ، خدمات ، بنوك ، .....وغيرها .

١٦. المراجع :

- أبو سمره، عبدالله السيد،(٢٠٢٠) ، "مناخ العمل الاخلاقى كمتغير وسيط بين النبذ فى مكان العمل والالتزام التنظيمي دراسة تطبيقيه على العاملين بالوحدات المحليه للمدن بمحافظه الدقهليه"، رساله ماجستير غير منشورة، جامعة المنصوره ، كليه تجاره.
- بن عصمان، خيريه محمد ،(٢٠١٩) ، "دور الالتزام التنظيمي فى تحسين الاداء الوظيفى فى الجامعات الليبية " ، رساله دكتوراه غير منشوره ، جامعة بنها ، كليه تجاره .
- حسنى، محمد شميس،(٢٠٢١) ، "الدور الوسيط للالتزام التنظيمي فى العلاقة بين الصمت التنظيمي وابعاد المواطنه التنظيمية بالمؤسسات العامة دراسة ميدانيه على شركات قطاع الادويه الحكومى بمحافظه القاهره" ، مجله البحوث الماليه والتجاريه، مجلد ٢٢، العدد٣ .
- حمادى، أحمد عباس،(٢٠١٩) ، " الالتزام التنظيمي ودوره فى تعزيز ادء العاملين بحث استطلاعى لاراء عينة من المدراء والعاملين فى الشركة العامة لمنتجات الالبان" ، مجله العلوم الاقتصادية والإدارية، مجلد٢٢، العدد ٩٤.
- حراز ، السيد يوسف السيد رجب (٢٠٢٢) ،" اثر الصراع بين الاسرة والعمل كمتغير وسيط بين العمل من المنزل خلال جائحة كرونا والاداء الوظيفى: الدعم الاجتماعى للمشرفين كمتغير معدل دراسة تطبيقيه على العاملين فى قطاع الاعمال العام "، مجلة البحوث المالية والتجارية ، المجلد ٢٣، العدد٣.
- خطاب ، دينا سعد السيد (٢٠١٩) ، "تأثير ترتيبات العمل المرنه على الصراع بين اتلعمل والاسره دراسه تطبيقيه على شركات تكنولوجيا المعلومات بمحافظه الدقهليه" ، رسالة ماجستيرغير منشورة ، جامعة المنصوره ، كلية تجارة .
- داوود، عبدالعزيز أحمد محمد،(٢٠١٥) ، "الرضا الوظيفى وعلاقته بالالتزام التنظيمي لمعلمى مدارس التعليم الاساسى فى محافظه كفر الشيخ"، مجله كليه التربيه، عين شمس ، مجلد ١٩٦ عدد ٣٩ .
- الدكرورى، محمد السعيد،(٢٠٢١) ، " السلوك التنظيمي: سيكولوجية التعامل مع السلوكيات السلبية داخل منظمات الأعمال"، (المنصورة: مطبعة علاء فودة للنشر والتوزيع).
- رستم ، دعاء محمد ،(٢٠٢٣) ، " دراسة العلاقه بين الدعم التنظيمي المدرك والإحتراق الوظيفى الدور الوسيط للصراع بين العمل والأسرة بالتطبيق على المركز القومى للبحوث ، المجلة العلمية للبحوث والدراسات التجارية ، مجلد ٣٧ ، العدد الثانى .
- الشافعى، ايه صالح محمد على، جوده، عبدالمجسن عبدالمحسن، خشبه، ناجى محمد فوزى، (٢٠١٦) ، " اثر انتشار السلوكيات المضادة على الالتزام التنظيمي بالتطبيق على العاملين بديوان مديريات الخدمات بمحافظه الدقهلية "، المجلة المصرية للدراسات التجارية، مجلد ٤٠، العدد ٣.

- الشربينى، عصام مسعد عبدالسلام،(٢٠١٨) ، " تأثير الصراع بين العمل والأسرة على الاحتراق الوظيفي: بالتطبيق على أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة المنصورة"، " رسالة ماجستير غير منشورة "، جامعة المنصورة: كلية التجارة .
- الصباغ ، شوقى محمد ، عاشور ، محمد يمانى زوام ، (٢٠٢٠) ، "اختبار الدور الوسيط للتوازن بين الحياة والعمل فى العلاقة بين الضغوط الوظيفية والإلتزام التنظيمى : دراسة تطبيقية على عينة من العاملين بالمستشفيات الجامعية "، المجلة العلمية للبحوث التجارية ، جامعة المنوفية ، مجلد ٣٩ ، العدد ٤.
- سليمان، سهام نبيل،(٢٠٢٠) ، " دور الإدارة بالتجوال في تحسين مستوى الالتزام التنظيمي للعاملين بجامعة كفرالشيخ"، مجلة الدراسات التجارية المعاصرة ، مجلد ٣،عدد ٢ .
- عبدالنعيم، بدر محمد عبدالحافظ،(٢٠٢٠) ، "الالتزام التنظيمي لدى معلمى مدارس الثانويه العامة فى محافظه القاهره دراسة تحليليه "، مجله التربيه المقارنه والدولية، عدد ١٣.
- عويضة ، أيمن حلمي ،(٢٠٢١) ، "صراع الاسره والعمل وعلاقته بالعوامل الخمس الكبرى للشخصيه والرضا عن الحياه لدي معلمي المرحله الابتدائيه بالسويس "، مجلة كلية التربية ببنها ،مجلد ٣ ، العدد ١٢٧.
- لحسن، دليلى، خميس، محمد سليم،(٢٠٢٠) ، "واقع الالتزام التنظيمي فى المؤسسات التعليمية دراسة ميدانيه ببعض المؤسسات التعليمية الحديثة ورقله" ، مجله الباحث فى العلوم الانسانيه والاجتماعية، مجلد ٣، العدد١٢.
- مرزوق، عبدالعزيز علي، البزاوي، أسماء عبدالمنعم، (٢٠٢٠) ، " أثر نظم العمل عالية الأداء على الالتزام التنظيمي: دراسة تطبيقية على العاملين في البنوك التجارية بمحافظة كفر الشيخ"، المجلة العلمية للدراسات المالية والتجارية ،مجلد ١، عدد ٢ .
- معروف ، اسلام ، حجاج ، عمر ، (٢٠٢٢) ، " اشكاليه الصراع بين الدور الاسري الدور الوظيفي دراسه ميدانيه على عينه من موظفي مؤسسه الشباب والرياضه بتمنراست " ، مجلة افاق علمية ، المجلد ١٤، العدد ٢ .
- منصور، تجانى(٢٠٢٠) ، " الاداء الوظيفى وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى عمال المؤسسة الجظائريه دراسة ميدانيه على عمال الصحة العموميه بولاية الجلفه"، مجله الميدان للدرسسات الرياضيه والاجتماعية والانسانيه، مجلد ٤، عدد٣.
- ا دريس، ثابت عبدالرحمن،(٢٠٠٨) ،" بحوث التسويق اساليب القياس والتحليل واختبار الفروض، ط٥.
- ادريس، ثابت عبدالرحمن، (٢٠١٦) ، " بحوث التسويق اساليب القياس وتحليل البيانات واختبار الفروض،النهضة العلمية للنشر والتوزيع ، ط ١.

-Adewoying. O., Opeke, O., Ikonne, C. N., & Madukoma, E. (2020).Affective, Continuance and Normative Organizational Commitment of Library Personnel in Nigerian Universities. *Journal of Information Science, Systems and Technology*, 4(1), 80-87.

-Ahmed ,S .F., Eatough,E. M. &Ford, M.T.(2018) .Relationships between illegitimate tasks and change in work – family outcomes via interaction justice and negative emotions . *journal of vocational behavior* ,10(4) ,14-30

-Akintayo, D. I .(2020). Work-family role conflict and organizational commitment among industrial workers in Nigeria. *Journal of Psychology and couseling* . 2(1) ,1-8.

-Andrade,C., &Petiz Lousa, E.,(2021). telework and work family conflict during covid 19 lockdown in Portugal :the influence of job related factors .administrative scineces ,١١(3) 103.

-Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work–family conflict. *Journal of Vocational behavior*, 56(2), 249-276.

-Dana, D.(2022) . Examining the Impact of Work-Family Conflict on Organizational Commitment: Study of higher education sector in Northern Cyprus. University of south Florida (USF) M3Publishing ,16(978155833080),18.

- Edwards, J. R., & Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of management review*, 25(1), 178-199.

-Grego-Planer, D. (2019). The Relationship between Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behaviors in the Public and Private Sectors. *Sustainability*, 11(22),6395.

-Güllü S., Yildiz Bekir S., & Kaya R., (2020) .The Mediating Effect of Organizational Commitment between Mobbing and Turnover Intention: An Application on Physical Education and Sports Teachers. European Journal of Education Studies , 7(2), 181-190

-Hahm, S., & Zheng, F. (2017). Communication by IT Decreases the Negative Effects of Work-Family Conflict on Life Satisfaction and Job Satisfaction. *International Journal of Applied Engineering Research*, 12(20), 9746-9751.

-Hatem,N., Jalali,M.T., Askarian,M., & Kharazmi,E.(2016) .Relationship between family work and work family conflict with organizational commitment and desertion intention among nurses and paramedical staff at hospitals ,international journal of community based nursing and midwifery,4(2),107.

-Jernigan, I. E. & Beggs,J. M. (2016). An Examination of job Satisfaction With My Supervisor and Organizational Commitment. *Journal of Applied Social Psychology* ، 35(10), 2171-2192.

-Lambert , E.G.,Pasupuleti ,S.,Cluse-Tolar ,T.Jenning ,M.&Baker ,D.(2006) .The impact of work family conflict on social work and human service worker job satisfaction and organizational commitment : An exploratory study .Administration in social work ,30(3),55-74.

-Moynihan,L.M.,Boswell,W.R.,&Boudreau,J.W(2015).The Influence of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Executive Withdrawal and Performance. *Center for Advanced Human Recourse Studies, Cornell University*

-Purwanto,A.(2020).The effect of work family confliction job satisfaction and performance: astudy of Indonesia female employees .*international journal of Advanced Science and Technology* ,29(3),6724-6748.

-Rehmen,R.R.,&Waheed,A.(2012).Work Family conflict and organizational commitment :study of faculty members in pakistani universities , Pakistan journal of social and clinical psychology , 10(1),23-26.

-Sittisom ,W. (2020). The Impact of Human Resource Practices on Organizational Commitment of the Pharmacy Employees in Thailand. *Systematic Review Pharmacy*, 11(3), 97 -105.

-Su,y.&Zhang ,X.(2014) .Restaurant staffs work family conflict and subjective well being :chavacteristics influence and countermeasures , journal of chemical and pharmaceutical research 6(4) , 406-412.

-Tan, Jue X., Cham, Tat H., Zawawi D., &Abdul-Aziz Y., (2019). Antecedents of Organizational Citizenship Behavior and the Mediating Effect of Organization Commitment in the Hotel Industry. *Asian Journal of Business Research*, 9 (2), 121-139.

-Wang, M., Kwan, H. K., & Zhou, A. (2017). Effects of servant leadership on work–family balance in China. *Asia Pacific Journal of Human Resources,* 55(4), 387–407.

-Zhang, H., Kwan, H. K., Everett, A., & Jian, Z. (2012). Servant leadership, organizational identification, and work-to-family enrichment: The moderating role of work climate for sharing family concerns. *Human Resource Management*, 51(5),747-767

دور أنماط القيادة فى دعم التميز التنظيمى

دراسة تطبيقية على شركات المقاولات المصرية

أ.د. شـــوقي محمـــد الصباغ *

أ.م.د. عـــلاء فـــرج رضـــوان **

أشرف صلاح الدين محمود عبد الشافى ***

(*) أ. د / **شوقي محمد عبد القوى الصباغ:** استاذ ادارة الاعمال المتفرغ – كلية التجارة – جامعة المنوفية

Email : shawkyelsubbaugh@gmail.com

(**) **د. عـلاء فـرج رضـوان:** استاذ ادارة الاعمال المساعد – كلية التجارة– جامعة المنوفية

Email : alaaradwan2014@yahoo.com

(***)**أشرف صلاح الدين محمود عبد الشافى:** باحث دكتوراه كلية التجارة– جامعة المنوفية

Email : ashraf.salah@commerce.menofia.edu.eg

ملخص الدراسة :

تهدف الدراسة الحالية بصفة أساسية إلى تحسين مستوى أداء العاملين بشركتى المقاولات المصرية محل الدراسة (شركة المقاولات العامة المصرية – شركة مختار إبراهيم سابقاً ، شركة الشمس للإسكان و التعمير العقارية) ، لذا تم التقصى و التحليل للبيانات للكشف عن دور أنماط القيادة السائدة (كمتغير مستقل) فى تحقيق التميز التنظيمى (كمتغير تابع) فى الشركتين محل الدراسة ، وقد بلغ إجمالى عدد العينات (٤٤٣) مفرده و موزعة (عدد ٣٢٩ مفردة فى شركة المقاولات العامة المصرية – شركة مختار إبراهيم سابقاً) ، (عدد ١١٤ مفردة فى شركة الشمس للإسكان و التعمير العقارية) ، وقد تم تحليل البيانات الأولية بإستخدام البرنامج الإحصائى SPSS واستخدام نموذج المعادلات الهيكلية]Structural Equation Mjo]hl hgfvkhl[(SEM) hgYpwhzn odel ، وذلك من خلال البرنامج الإحصائي (AMOS, version 23) ، وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها أنه توجد علاقة ارتباط طردي قوى ومعنوى بين كلٍ من أنماط القيادة السائدة بشركتى المقاولات المصرية محل الدراسة وبين التميز التنظيمى بصورة إجمالية وبين أنماط القيادة السائدة بشركتى المقاولات المصرية محل الدراسة وكل بعد من أبعاد التميز التنظيمى (تميز الهيكل التنظيمى ، تميز إستراتيجى ، تميز قيادى ، تميز المرؤوسين ، تميز تقديم الخدمة ، تميز الثقافة التنظيمية) على حدى ، كما أثبتت الدراسة وجود تأثير معنوى مباشر طردى للقيادة التحويلية على التميز التنظيمى بمعامل تأثير طردى مباشر، كذلك توصلت الدراسة إلى وجود تأثيرمعنوى مباشر للقيادة التبادلية على التميز التنظيمى ، أثبتت الدراسة وجود تأثير معنوى طردى مباشر للقيادة الأخلاقية على التميز التنظيمى بمعامل تأثير طردى مباشر ، كما أكدت الدراسة على وجود تأثير معنوى طردى مباشر للقيادة التشاركية على التميز التنظيمى ، كذلك أظهرت نتائج الدراسة وجود إرتباط معنوى طردى مباشر للقيادة الخادمة على التميز التنظيمى بمعامل تأثير طردى مباشر و غير مباشر.

الكلمات المفتاحية : أنماط القيادة ، السلوك الإبتكارى ، التميز التنظيمى .

The current study aimed to improve employeesperformance level in of the two Egyptian contracting companies under study (Egyptian General Contracting Company - Mukhtar Ibrahim previously, Al Shams Housing and Development Real Estate Company) , Dependent analysis of the pilot study in the leadership model (as an independent variable) , , The total number of samples was (443) items distributed (329 items in the Egyptian General Contracting Company - formerly Mokhtar Ibrahim Company), (114 items in Al-Shams Housing and Real Estate Development Company) , The primary data was analyzed using the SPSS and using the structural equations model , through the statistical program , the study yielded several results, the most important of which is that there is a strong and moral correlation between each of the dominant leadership patterns of the two Egyptian contracting companies The study also examined the direct and indirect impact of transformational leadership on organizational excellence, as shown by the direct and indirect impact of transformative leadership on organizational excellence by a direct exponential effect factor, such as The study also confirmed the existence of direct moral influence of the participatory leadership on organizational excellence. The study also showed direct moral influence of the servant leadership on organizational excellence through direct and indirect centrifugal effect factors . The research also found that there is a strong and strong correlation between the prevailing patterns of leadership in the two Egyptian contracting companies (the subject of the study) and organizational excellence taken in aggregate, each dimension of organizational excellence, as well as a strong correlation between organizational structure excellence, strategic excellence, leadership excellence, subordinate excellence, service delivery differentiation, and organizational culture .

Keywords : *Leadership styles* Organizational excellence

مقدمة Introduction :-

تسعى معظم منظمات الأعمال إلى بقاءها و إستمرارها فى سوق الأعمال ، ذلك من خلال تفردها فى تقديم أفكار مبتكرة مما يضمن نجاحها وتفوقها على منظمات الأعمال الأخرى المنافسة ، فى هذا الإطار تبدو أهمية التميز التنظيمى حيث أنه يعتبر طريقة شاملة للعمل ينتج عنها إحداث التوازن بين أصحاب المصلحة المتمثلين فى (العملاء ، المساهمين ، الموظفين وكذلك المجتمع) ، الأمر الذى يؤدى إلى زيادة إحتمالات نجاح المنظمات على المدى الطويل (Eskildsen, Dahlgard and Norgaard 1999: 523) .

وأصبح من الضرورى تحقيق التميز المستدام للمؤسسات نتيجة المنافسة الفائقة التى تواجهها المؤسسات نتيجة العولمة وإنفتاح الأسواق (زايد ، ٢٠٠٣) .

تسعى أنماط القيادة إلى تحقيق أهداف المنظمة ورسالتها من خلال إستخدام مواردها بشكل أمثل ومنها الموارد البشرية ، الأمر الذى دعا العديد من الباحثين و المفكرين من علماء الإدارة إلى ضرورة الإهتمام بأنماط القيادة ومحاولة معرفة أنماط القيادة الإيجابية فى التعامل مع مرؤوسيهم عند توجيه إليهم الأوامرالإدارية حتى يكونوا قوة فاعلة فى المنظمة .

وتتزايد أهمية دورشركات المقاولات فى مصر فى عالم الأعمال فى التشييد لكافة المشروعات ، وتتعاظم القدرة التنافسية لبعض شركات المقاولات التى إستطاعت أن تحتل مركز تنافسى مرتفع عربياً أو عالمياً ، فى ذات الوقت تتدنى القدرة التنافسية لشركات مقاولات مصرية أخرى وفى نفس الوقت تحتل مركز تنافسى مرتفع محلياً فقط ، والبعض الآخر من شركات المقاولات المصرية تخرج من سوق المنافسة وقد تخرج من قطاع المقاولات ، ويتضح ذلك من خلال القوائم المالية التى تبين قيم أرباح شركات المقاولات ، ويتضح الأمر أكثر فى جوائز التميز التى تمنح سنوياً لبعض شركات المقاولات المصرية ، ومقارنة أداء الشركات بنماذج التميز العربية و العالمية ، ومدى إلتزامها بمعايير التميز المحددة فى نماذج التميز ، كذلك تصنيف تلك الشركات عربياً أو دولياً أو عالمياً والمركز التنافسى الذى تحتله فى سوق المقاولات .

وفى ضوء ماسبق إيضاحه تسعى الدراسة الحالية للكشف عن طبيعة العلاقة بين أنماط القيادة والسائدة بشركتى المقاولات المصرية محل الدراسة ودعم التميز التنظيمى .

- **الإطار النظرى :-**

١- مصطلحات ومفاهيم الدراسة:-

١/١ أنماط القيادة (Leadership Styles) : قدم الباحث بعض التعريفات لمفهوم أنماط القيادة ، حيث عرف مفهوم نمط القيادة إصطلاحاً بأنه الأسلوب الإدارى الذى يمارسه القائد لإقناع العاملين وتحفيزهم على المحافظة على مستوى عال ، فأنماط القيادة هى مجموعة الأساليب و الممارسات التى يستخدمها مدير المؤسسة فى إدارة المؤسسة من جميع الجوانب الإدارية (قمبور، ٢٠١٧) .

وفى تعريف آ خر أنماط القيادة هى الوسائل والأساليب التى يتخذها القادة الإداريون فى الدوائر الحكومية ، فى سبيل التأثير على المرؤوسين وتوجيه سلوكهم لتحقيق الأهداف المرجوة (البريحى ، ٢٠١٩) .

كما عرفت بأنها الخصائص المتميزة والعوامل الأساسية لدى المديرين وتساعد فى التأثير على الموظفين ، فضلا عن إسهامها فى تحقيق أهداف المنظمة و أهداف عامليها (يوسف،٢٠١٧) .

وتوصل الباحث إلى أن النمط القيادى هو السلوك أوالتصرف المعتاد إتباعه القائد تلقائياً مع مرؤوسيه داخل المنظمة ، وذلك لتوجيه أوامره وتعليماته لتنفيذ أعمال المنظمة لتحقيق أفضل النتائج.

١/١/١ القيادة التحويلية Transformational leadership : تعددت تعاريف مفهوم القيادة التحويلية ، حيث عرفت بأنها القيادة التى يسعى من خلالها القائد إلى التأثيرعلى مرؤوسيه من أجل تغيير تركيزهم على أهدافهم الشخصية إلى تحقيق أهداف المنظمة ، إضافة إلى تحقيق مستويات أداء عالية تفوق مستويات الأداء العادية معتمداً فى ذلك على السمات الكاريزمية التى يتميز بها (مزهودة و قرزة ، ٢٠١٧) .

كما عرفت بأنها عملية يسعى من خلالها القائد و المرؤوسين إلى النهوض بكل منهم الآخر للوصول إلى أعلى مستويات الدافعية والأخلاق ، كما تعمل على تعميق مستوى إدراك العاملين للنظر إلى ماهو أبعد من إهتماماتهم الذاتية ، من أجل تحقيق الأهداف العامة للمؤسسة (الضمور ، ٢٠١٠) .

وبعد إستعراض بعض التعريفات لمفهوم القيادة التحويلية توصل الباحث إلى تعريف للقيادة التحويلية بأنها السلوكيات التى يتحلى بها القائد لتحفيز المرؤوسين على تقديم أفضل مالديهم لتحقيق أهداف المنظمة وتطويع أفكارهم لصالح المنظمة

٢/١/١ القيادة التبادلية Transactional leadership : قام الباحث بعرض بعض تعاريف مفهوم القيادة التبادلية ، حيث عرفت بأنها الأسلوب القيادى القائم على فكرة وجود سلسلة من المنافع المتبادلة والوعود المشتركة بين القائد والمرؤوسين من جهة وبين المرؤوسين وأنفسهم من جهة أخرى من حيث الوظائف والخدمات لتحقيق أهداف المنظمة (العابدى ، ٢٠١٥) .

وعرفت بأنها الأسلوب القيادى القائم على تبادل المعلومات بين القائد و المرؤوسين لتحقيق مصالحهما الخاصة ، وهى بذلك تأخذ شكل المكافآة المحتملة ، حيث يوضح القائد للعاملين مايجب عليه القيام به نظير الحصول على مكافآت ، وإذا فشل العاملون فى القيام بواجباتهم يقوم القائد بتوقيع العقوبات اللازمة (الطاهر ، ٢٠١١) .

ومن خلال التعريفات السابق إستعراضها توصل الباحث إلى أن القيادة التبادلية هى علاقة تعاقدية بين القائد و المرؤوسين ، إنجاز أعمال المنظمة مقابل الثواب أو العقاب كمبدأ فى التعامل بينهما بما يضمن تحقيق رضا المرؤوسين وثناء القائد وتحقيق أهداف المنظمة .

٣/١/١ القيادة الأخلاقية Moral leadership : يعتبر سلوك وتصرفات القادة فى تعاملهم مع مرؤوسيهم عاملاً هاماً فى مستوى أداءهم من خلال كسب ثقتهم لتمتعهم بالسلوك الأخلاقى وإهتمامهم بالعلاقات الشخصية بينهم وبين مرؤوسيهم وحرصهم على أن يصبحوا دائماً قدوة لهم ودعمهم للسلوكيات الأخلاقية يعمل على ربط الأواصر بين القائد ومرؤوسيهم ، أدى هذا الأمر إلى الإهتمام بمعرفة مفهوم القيادة الأخلاقية وأبعادها وخصائصها ، و قد عرفت القيادة الأخلاقية بأنها القيادة التى تتمثل فى إظهار السلوكيات الجيدة والمقبولة و المتماشية مع القيم و المعايير السائدة فى المجتمع ، فالقيم و المبادئ التى يتحلى بها الأخلاقى هى الأساس الذى يمكنه من التأثير فى سلوك أتباعه من خلال إدراكهم لتلك السلوكيات التى يمتلكها مما يؤدى إلى تنمية روح التعاون وخلق مناخ يسوده الثقة و الإحترام والشعور بالمسئولية (الصويعى ، ٢٠١٩) .

ويرى Resick بأن القيادة الأخلاقية هى شكل مختصر للقيادة التى تحترم حقوق وكرامة الآخرين ، وتتميز بأربعة أبعاد رئيسية هى النزاهة ، الإيثار ، التحفيز ، الجماعى و التشجيع الجماعى (Resick , et al , 2007) .

ومن خلال التعاريف التى إستعرضها الباحث حول مفهوم القيادة الأخلاقية ، يرى الباحث أنها تعنى تحفيز المرؤوسين على تحقيق أهداف المنظمة من خلال الإلتزام بمعاييرالسلوك الأخلاقى الأمانة ، الإحترام ، المصداقية ، الإيثار، تنمية هذه القيم فى المرؤوسين لصالح المنظمة .

٤/١/١ القيادة التشاركية Participative leadership : يعتبر من أهم السمات الشخصية الواجب توافرها فى القائد فى منظمات الأعمال الحرص على مشاركة العاملين فى إتخاذ القرارات وتمكينهم من خلال تفويض بعض السلطات ، مما قد يكون له أكبر الأثر فى شعور المرؤوسين بالإنتماء و الولاء للمنظمة ، ممادعا هذا الأمر إلى معرفة مفهوم ، حيث تعددت و تنوعت تعاريف القيادة التشاركية فقد عرفت بأنها ذلك النمط الذى يهتم بالتشاور بين القائد ومرؤوسيه حول القضايا المختلفة المتعلقة بالمؤسسة ، والمشاركة فى صنع الفرارات و حل المشكلات (Lythreatis , Sophie , 2019)

وعرفت بأنها ذلك النمط من القيادة الذى يهتم بتشجيع المدراء على مشاركة الأفراد العاملين فى عمليات صنع القرار وحل المشكلات التى قد تواجههم أثناء ممارسة أعمالهم داخل المؤسسة ، عبر إ'ستخدام المعلومات و المعارف التى يمتلكونها وبما يضمن تحقيق أهداف المؤسسة (العالى ، ٢٠١٨) .

ويرى الباحث أن مغهوم القيادة التشاركية يعنى إشراك المرؤوسين فى صنع و إتخاذ القرارات الهامة للمنظمة ومشاركة القائد للمرؤوسين فى كافة مشكلاتهم ، مما يزيد من ثقتهم فى أنفسهم ، وزيادة إنتماءهم وولاءهم للمنظمة .

٥/١/١ القيادة الخادمة Servant leadership : يهتم بعض القادة فى منظمات الأعمال بالأمور الشخصية لمرؤوسيهم وحل مشكلاتهم والإهتمام ببيئة عمل المنظمة ومحاولة تطوير المجتمع المحيط بالمنظمة وخدمة جميع أطراف المنظمة ، مما قد يكون له الأثر الكبير فى سلوك العاملين وأداءهم ، ممادفع الباحث إلى معرفة مفهوم القيادة الخادمة ، حيث إختلفت الآراء حول تعريف مفهوم القيادة الخادمة ، حيث عرف بأنه مجموعة من السلوكيات التى تتركز بشكل خاص على إشباع الحاجات و الرغبات الشخصية للتابعين وتحقيق أهدافهم ومساعدتهم من أجل الحصول على ولاءهم وزيادة إنتماءهم وحبهم الوظيفى للعمل (Chan and Mak , 2014) .

وقد عرف كذلك بأنه المدخل الذى تكون فيه المهمة الرئيسية للقائد هى مساعدة وتمكين العاملين فى مطالبهم من إشباع حاجاتهم وطموحاتهم والإبقاء بمصالحهم ، أى أنهم القادة الذين يعطون قيمة عالية لخدمة الآخرين على حساب مصالحهم الخاصة (نجم ، ٢٠١١) .

ومن خلال ماسبق عرضه من التعريفات يرى الباحث أن القيادة الخادمة هى تلك القيادة التى تسخر سلوكهم لمراعاة مصالح المرؤوسين وتفضيلها على مصالحهم الشخصية سعياً لتلبية كافة مطالبهم والحصول على حقوقهم .

٢/١ التميز التنظيمى (Organizational excellence) : عرف مفهوم التميز التنظيمى بأنه قدرة المنظمات على المساهمة بشكل إستراتيجى فى تحقيق أهداف المنظمة على التفوق فى أداءها و حل مشكلاتها ، ثم تحقيق أهدافها بصورة فعالة عن باقى المنظمات (بن سالم ، ٢٠١٨) .

كما عرف بأنه تميز إدارى ووظيفى فى المنظمة يتحقق من خلال النمو والتطوير المستمرين فى جميع الجوانب التنظيمية وتنسيق الجهود و الأنشطة و الأعمال من أجل ذلك ، مما يسهم فى تحقيق المنظمة لأهدافها (الشهرانى ، ٢٠١٧) .

ويرى الباحث أن التميز التنظيمى هو القدرة الفائقة للمنظمة على الإحتفاظ بالعملاء الحاليين تزامناً مع جذب عملاء جدد وكسب ثقتهم فى علامتها التجارية من خلال التطوير والتحسين المستمرين لمنتجاتها أو خدماتها بهدف تحقيق الإشباع الكامل لحاجاتهم ورغباتهم بما يفوق طموحاتهم و توقعاتهم ، القدرة على الإستحواذ على أكبر نسبة فى الحصة السوقية عن مثيلاتها من المنظمات الأخرى المنافسة وتحقيق رضا كافة أصحاب المصلحة .

٢- الدراسات السابقة:-

تمثل الدراسات السابقة أساساً مهماً فى إعداد الإطار النظرى للدراسة ، وتشكل نتائج الدراسات السابقة عاملاً مساعداً لتبرير مشكلة الدراسة نظرياً وصياغة أهدافه و فروضه ، لذلك يتناول هذا الجزء الدراسات السابقة المتصلة بموضوع الدراسة ، وفيمايلى عرض يوضح بعض الدراسات و الأبحاث السابقة فى تسلسل زمنى كالآتى :

- الدراسات السابقة التى تناولت التميز التنظيمى .
- الدراسات السابقة التى تناولت انماط القيادة .
- دراسات تناولت تحليل العلاقة بين متغيرات البحث .

١/٢ الدراسات المتعلقة بالتميز التنظيمى :

تناولت دراسة كل من (خالد، سالم،٢٠٢٣) التعرف على مستوى الدافعية للعاملين في وزارة التجارة والصناعة وترويج الاستثمار في سلطنة عمان ومعرفة درجة تحقيق التميز المؤسسي بالوزارة، ولتحقيق أغراض الدراسة فقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، وتمثَّل مجتمع الدراسة في الموظفين بالوزارة، بينما تمثلت عينة الدراسة من ٢٦٢ مفردة/موظف، وتم تحليل الاستبانات من خلال برنامج التحليل الإحصائي في العلوم الاجتماعية SPSS.، وأظهرت نتائج الدراسة وجود أثر إيجابي ذو دلالة معنوية لدافعية العاملين على التميز المؤسسي، أوصت الدراسة بالحاجة الى إشراك الموظفين بشكل دوري من خلال الاجتماعات وورش العمل للتأكد من وضوح الخطة الاستراتيجية، وتقديم المكافآت والحوافز للموظفين بالوزارة تقديراً على إسهاماتهم وأفكارهم الإبداعية، وتعزيز الوزارة لأسلوب اللامركزية في اتخاذ القرارات، وإدخال أنظمة جديدة وبرامج تقنية تسهل عمل وتوجهات الوزارة الاستراتيجية وتساهم في تحقيق التميز المؤسسي.

وإستهدفت دراسة كل من (.Hatamleh٢٠٢٣) دراسة تأثير الذكاء التجاري على التميز التنظيمي في المصارف الأردنية. الإطار النظري: يحدد نموذج البحث تأثير الذكاء التجاري في أبعاده (الاستجابة والمرونة والسرعة) على التفوق التنظيمي ودراسة دور الوساطة لسلوك المواطنة التنظيمية على العلاقة بين الذكاء التجاري والتميز التنظيمي. التصميم/ المنهجية/ النهج: كان الاستبيان الأداة الرئيسية للدراسة لجمع البيانات؛ حيث تم توزيع (٢٤٠) إستبيانات، و(١٨٣) إستبيانات تم إستردادها للتحليل. أجري تحليل البيانات باستخدام مجموعة من الطرق الإحصائية بما في ذلك ألفا كرونباخ مع إختبار الحالة الطبيعية والانحراف المعياري وتحليل العامل الاستكشافي وتحليل العامل التأكيدي والانحدار الخطي البسيط والانحدار المتعدد باستخدام برمجيات SPSS–20V و AMOS–V23 .

النتائج: كشفت نتائج هذه الدراسة أن هناك تأثير إحصائي لأبعاد الذكاء التجاري على التفوق التنظيمي، وهناك تأثير إحصائي لسلوك المواطنة التنظيمية في تحسين تأثير الذكاء التجاري على التفوق التنظيمي. البحوث والآثار العملية والاجتماعية: بناء على نتائج الدراسة، تقدم المصارف مفهوم الذكاء التجاري وممارساته ذات الأولوية في العمل، حسب ما هو ضروري لجميع المديرين؛ كما يجب عليها تطوير قدرات المديرين العاملين لدى المصارف عن طريق عقد دورات متخصصة. الأصالة / القيمة: تشير الدراسة إلى أن البنوك مهتمة بتحقيق مستوى عال من التميز التنظيمي وكل ما يحقق هذا المستوى الرفيع، من خلال العديد من الممارسات، بما في ذلك تحديد الأهداف والسعي

إلى تحقيقها، والتركيز على أداء العمل المناسب، وتلبية متطلبات العملاء في الوقت المحدد، وضمان تشجيع الموظفين على الابتكار.

وتناولت دراسة (Altarawneh.٢٠٢٣) تحديد أثر ريادة الأعمال الاستراتيجية على التميز التنظيمي من خلال دور الوساطة في الارتجال التنظيمي، وقد طبقت الدراسة في المصارف التجارية الأردنية وهي (١٣) بنكا. تم إستخدام استبيان لجمع البيانات للتحقيق في آراء عينة من مدير (٢١٧). (١٧١) جمعت إستبيانات. كانت أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن هناك تأثير كبير إحصائيا على مستوى أهمية (P≤٠٥٠) ريادة الأعمال الاستراتيجية على التفوق التنظيمي، وأثر مباشر إحصائيا على مستوى أهمية ريادة الأعمال الاستراتيجية (P≤٠٠٥) على التفوق التنظيمي في وجود الارتجال التنظيمي ، وهناك علاقة قوية بين الأبعاد الاستراتيجية لريادة الأعمال والتميز التنظيمي. مع أبرز التوصيات: يجب على المصارف التجارية الأردنية تعزيز السلوك الخلاق والمبتكر لدى القادة والموظفين على جميع المستويات التنظيمية، مع مفاهيم واستراتيجيات جديدة في مجال تحسين تنظيم الأعمال. ويتعين عليها أن تمارس إستراتيجيات إدارة التحول الرقمي في عملياتها وأنشطتها لضمان إتخاذ القرارات المناسبة في ظل الظروف الاستثنائية غير المخططة.

وإستهدفت دراسة (Alshalal.٢٠٢٣) إلى تحديد دور الفسيولوجيا الاستراتيجية في تعزيز التفوق التنظيمي، وإظهار قدرة دائرة صحة نينوى على تعزيز تفوقها التنظيمي من خلال تمكين أعضائها العاملين وتعزيز مداخل الفهم العميق والإلهام لهم. تنظيميا بين المؤسسات الصحية القائمة نتيجة لما تواجهه من تحديات بيئية تتمثل بتحركات المنظمات الصحية في القطاع الخاص أو التغيرات في هياكل العمل والحاجة الملحة لتطوير كوادرها الطبية، ما يتطلب منها تفعيل مفهوم الفسيولوجية الاستراتيجية بأبعاده المختلفة، فأخذ البحث عينة من القادة الإداريين العاملين في دائرة صحة نينوى التي تمثل المجتمع الدراسي المكون من (٤٢) فردا، واعتماد استبيان وتبني وخلص البحث إلى عدد من الاستنتاجات، من بينها وجود أثر مباشر للحدس الاستراتيجي في تعزيز التفوق التنظيمي. سواء أكان سيئا في التفريق بين هيكله التنظيمي أو التفريق بين قادته وموارده الطبيعية الشريعة أو التميز في إعداد الخطط الاستراتيجية.

وهدفت دراسة (Mahmoud,٢٠٢٣) التعرف على تأثير أبعاد توجه المشاريع (الابتكار، الاستباقية، والخوض في المخاطر، والعدوانية التنافسية الاستقلال الذاتي) بشأن التميز التنظيمي (الابتكار، تركيز العملاء، التزام الناس) في مجال النفط و صناعة الغاز في مصر، وتم جمع

البيانات من خلال مسح بيان الاستبيان الخاص ب (٢٨) بيان من عينة مكونة من ٣٢٠ موظفا أختيرت عشوائيا من شركات مختلفة في مجال النفط والغاز في مصر لتسهيل جمع البيانات المطلوبة، وقد اعتمدت أساليب إحصائية مختلفة لدراسة البيانات و الفرضيات، وتوصلت الدراسة إلى أن التوجه نحو ريادة الأعمال مرتبط بشكل كبير بالتميز التنظيمي على نطاق واسع بمستوى معنوية (≤ ٠.٠١) ومع ذلك، كان التأثير مختلفا التميز التنظيمي وتوجيه ريادة الأعمال الأبعاد، وقدمت الدراسة مجموعة من التوصيات ، منها أهمية اعتماد سلوك التوجه نحو المشاريع في مجال النفط والغاز الصناعة في مصر واستغلال أبعادها لتحقيق التفوق التنظيمي.

بينما هدفت دراسة (فاروق،٢٠٢٣) إلى التعرف إلى دور التحول الرقمي في تحقيق التميز المؤسسي بالتطبيق على العاملين في بلدية غزة، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتكون مجتمع الدراسة من العاملين في بلدية غزة وعددهم (٢٠٠) موظف من أصحاب المناصب الإشرافية، وكانت أداة الدراسة الاستبانة، وقد تم استخدام العينة العشوائية البسيطة، حيث تم توزيع (١٣٢) استبانة على عينة الدراسة، وتم استخدام البرنامج الإحصائي SPSS لتحليل البيانات. وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية قوية ذات دلالة إحصائية بين جميع أبعاد التحول الرقمي والتميز المؤسسي بنسبة (٧٩.٦%)، كما أظهرت النتائج أن بعد (البنية التحتية التكنولوجية) حصل على المرتبة الأولى بوزن نسبي (٧١.٦٣%)، يليه بعد (الهيكل التنظيمي) بوزن نسبي (٦٨.٩٨%)، يليه بعد (الموارد البشرية) بوزن نسبي (٦٧.٨٩%) بينما جاء بعد (التخطيط الاستراتيجي) في المرتبة الأخيرة بوزن نسبي (٦٦.٧٥%)، أما محور (التميز المؤسسي) فقد كان الوزن النسبي له (٦٥.٥٥%). وأوصت الدراسة بمراجعة أسلوب توزيع الصلاحيات بحيث أن يتم التركيز بشكل أكبر على اللامركزية وتفويض الصلاحيات بشكل أكبر بما يؤدي إلى زيادة المرونة في العمل، والعمل على تطوير طريقة تقديم الخدمات للجمهور من خلال التركيز على مميزات التحول الرقمي.

وتناولت دراسة (سليمان،٢٠٢٣) التعرف على الأسس النظرية لهيكلة التحالف الإستراتيجى لمؤسسات التعليم قبل الجامعى والكشف عن الإطار المفاهيمى للتميز التنظيمى لمؤسسات التعليم قبل الجامعى وتقديم رؤية مستقبلية للتخطيط لهيكلة التحالف الإستراتيجى لتعزيز التميز التنظيمى لمؤسسات التعليم قبل الجامعى ، وإستخدم البحث المنهج الوصفى بالتطبيق على إستراتيجة المحيط الأزرق كما تم إستخدام الإستبيانه الإلكترونية بتطبيقها على عينة من قيادات التعليم قبل الجامعى

والتى بلغت ١٦٠ فرد، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها ضعف توجه إدارة المؤسسة نحو تطوير الأهداف الإستراتيجية فى ضوء التحديات، وضعف قدرة القيادات لوضع حلول غير مالوفة للمشكلات القائمة، كما توصلت الدراسة إلى وجود قصور توفر المؤسسة لبيئة مشجعة للإبداع، وقصور القيادات عن التحليل للوضع الراهن لمؤسسة التعليم ، وقصور القيادات دعم الإدارة لعمليات التحسين المستمر ، وضعف حرص الإدارة على إستثمار الوقت عبر التقنيات المتاحة ، وإفتقار الإدارة العليا لمعايير المؤسسة فى تحقيق مركز تنافسى جيد.

بينما هدفت دراسة (عبدالله،٢٠٢٣) إلى التعرف على دور اليقظة الاستراتيجية في تحقيق التميز المؤسسي، والتعرف على مدى كفاءة البنوك التجارية في الوصول للتميز المؤسسي، حيث استخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي، وتم الاعتماد على الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات، في حين تمثل مجتمع الدراسة من جميع العاملين في البنوك التجارية بولاية الجزيرة، والبالغ عددهم (٥٠)، موظفا، باعتماد أسلوب العينة القصدية؛ وتم توزيع الاستبانات على جميع مفردات الدراسة، حيث تم استرداد، (٤٧) استبانة صالحة للتحليل، بنسبة استجابة بلغت، (٩٤%) واستخدم الباحثان برنامج SPSS. لتحليل البيانات، وأهم نتائج الدراسة: أن درجة توفر أبعاد اليقظة الاستراتيجية في البنوك التجارية جاءت بمتوسط حسابي (٤.٢٥) وبدرجة موافقة كبيرة، ومستوى التميز المؤسسي فيها جاءت بمتوسط حسابي (٤.٣٠) وأهم التوصيات: ضرورة زيادة الاهتمام بأبعاد اليقظة الاستراتيجية في البنوك التجارية لما لها من أثر واضح ومساهمة في تعزيز التميز المؤسسي، والحرص على مراعاة معايير الجودة الشاملة. في جميع أنشطة وعمليات البنوك وفقا للمعايير الدولية المتعارف عليها.

وهدفت دراسة (الجمل ،٢٠٢٣) ويهدف البحث إلى معرفة مختلف المفاهيم المتعلقة باليقظة التكنولوجية وأهميتها والإطلاع على الدور الذي تقوم به في دعم وتحسين التميز التنظيمي في المطارات، وإبراز أهم المبررات والحجج لتبني اليقظة التكنولوجية كأداة لتحسين التميز التنظيمي في المطارات ،وتم الاعتماد على المنهج الوصفي من خلال استعراض الدراسات النظرية المتعلقة بموضوع الدراسة، وكذلك إجراء الدراسة الميدانية من خلال إسلوب الاستقصاء، حيث تم جمع عدد (١٩٨) استمارة استقصاء من العاملين بميناء القاهرة الجوي. وتوصل البحث الى وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية موجبة بين أنواع اليقظة التكنولوجية الثلاث والتميز التنظيمي في المطار، ويوصي البحث بضرورة مراعاة المطارات إستخدام اليقظة التكنولوجية عند وضع الخطط، وتعزيز

ممارسة اليقظة التكنولوجية، لا سيما اليقظة المعلوماتية والخاصة بالقدرة على التحليل المستمر والمنتظم لبراءات الاختراع للأنها هي الأكثر أثراً في تحقيق التميز التنظيمي في المطارات.

وتناولت دراسة (الشيخ،٢٠٢٣) التعرف على علاقة تطبيق إدارة المعرفة والتميز التنظيمي، دراسة ميدانية على موظفي إمارة منطقة مكة المكرمة؛ ولتحقيق هدف الدراسة قامت الباحثة باستخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتم تصميم استمارة استبيان وتوزيعها على عينة عشوائية من موظفي إمارة منطقة مكة المكرمة، وقد بلغت عينة الدراسة (٦٢) موظفا من الذكور، وخلصت نتائج البحث إلى عدة نتائج، أهمها، أن درجة توافر "إدارة المعرفة" في إمارة منطقة مكة المكرمة جاءت بدرجة عالية، بمتوسط حسابي بلغ (٣.٨٦)؛ حيث جاء في المرتبة الأولى مجال خزن المعرفة بمتوسط حسابي بلغ (٤.٠٠)، يليه مجال تطبيق المعرفة بمتوسط حسابي بلغ (٣.٨٨)، يليه مجال توزيع المعرفة بمتوسط حسابي بلغ (٣.٨٠)، ثم مجال توليد المعرفة بمتوسط حسابي بلغ (٣.٧٥)، كما تبين أن درجة توافر "التميز التنظيمي" في إمارة منطقة مكة المكرمة بدرجة عالية، بمتوسط حسابي بلغ (٣.٨١)، وقد اتضح أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين إدارة المعرفة بجميع أبعادها والتميز التنظيمي عند مستوى دلالة (٠.٠٥). كما اتضح عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول إدارة المعرفة والتميز التنظيمي تعزى لاختلاف المتغيرات: (سنوات الخبرة، العمر، المؤهل العلمي، المستوى الوظيفي) حيث كان مستوى الدلالة أكبر من (٠.٠٥)، وقدمت الدراسة مجموعة من التوصيات، أهمها: أن تتبنى المنظمة فلسفة إدارية، وأساليب تنظيمية تدعم تطبيق إدارة المعرفة من قبل الإدارة العليا؛ وذلك عن طريق العمل على تخصيص الموارد المالية والبشرية الكافية، وغرس ثقافة تنظيمية مرنة وتعاونية تدعم المعرفة والمشاركة فيها لبلوغ التميز التنظيمي، وترسيخ مفهوم إدارة المعرفة وأهميته لدى لعاملين وعلى كافة المستويات في المنظمة، ولا سيما توليد المعرفة.

بينما تناولت دراسة (Ahmed,٢٠٢٣) تقييم التميز التنظيمي وعلاقته بإدارة الموارد البشرية كما يتصورها موظفو التدريس الأكاديميون ،و أستخدمت الدراسة تصميما وصفيا مرتبطا ببعضها البعض وتم إجراء الدراسة في جميع الأقسام الأكاديمية في كلية التمريض بجامعة بنها.شملت جميع أعضاء هيئة التدريس الأكاديمي البالغ عددهم ١٠٣ في جميع الأقسام الأكاديمية في كلية التمريض بجامعة بنها ، واستخدمت أداتان لجمع البيانات: استبيان التميز التنظيمي، واستبيان إدارة الموارد البشرية. وأشارت النتائج إلى أن أغلبية أعضاء هيئة التدريس الأكاديمي (٩١.٣ في المائة) شعروا

بوجود درجة عالية من التميز التنظيمي وأن معظمهم (٨٢.٥ في المائة) يرون مستوى عاليا من إدارة الموارد البشرية، وخلصت الدراسة إلى أن هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية كبيرة بين التفوق التنظيمي الكلي والإدارة الكلية للموارد البشرية كما يتصورها موظفو التدريس الأكاديميون ،وأوصت الدراسة بأن تكثف إدارة الكلية تدريب الموظفين الأكاديميين على معايير إدارة الامتياز من خلال الحلقات الدراسية وحلقات العمل والمنتديات. بالإضافة إلى ذلك، تقديم تعليقات مستمرة بشكل فردي إلى هيئة التدريس الأكاديمي لتحديد نقاط قوتهم والضعف في الأداء.

بينما هدفت دراسة (محمد،خالد،٢٠٢٣) إلى التعرف على أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية في تحقيق التميز المؤسسي بالمملكة العربية السعودية بالتطبيق على مجموعة من الشركات الصغيرة والمتوسطة في مدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية، وبيان مدى إسهام ممارسات إدارة الموارد البشرية في تحقيق التميز المؤسسي، و بيان المقترحات الكفيلة بنجاح تفعيل ممارسات إدارة الموارد البشرية في الشركات الصغيرة والمتوسطة. ولتحقيق أهداف الدراسة قام الباحث بتصميم استبانة لجمع المعلومات من عينة الدراسة المكونة من ١٢٧ موظفا.وتم تحليلها من خلال برنامج SPSS، وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها: أن مستوى أهمية الاستقطاب والتعيين والتدريب والتطوير وتقييم الأداء والتعويضات داخل مجموعة الشركات الصغيرة والمتوسطة محل الدراسة من وجهة نظر عينة الدراسة مرتفعا، يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لإستراتيجية الإستقطاب والتعيين و للتدريب والتطوير ولتقييم أداء العاملين في تحقيق التميز المؤسسي في الشركات الصغيرة والمتوسطة في المملكة العربية السعودية. ولا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتعويضات في تحقيق التميز المؤسسي في الشركات الصغيرة والمتوسطة في المملكة العربية السعودية. وأوصت الدراسة بعدد من النقاط أهمها: مراجعة الخطط والبرامج التدريبية التي تم تنفيذها للتأكد من فاعليتها ومدى توافقها مع احتياجات ومتطلبات العمل، ضرورة وجود قاعدة بيانات داخل الشركات الصغيرة والمتوسطة خاصة بمهارات العاملين الحالية؛ وأنشطة تدريب وتقييم العاملين، الاهتمام بالتحفيز المادي والمعنوي للعاملين، الحرص على تحقيق العدالة بين الموظفين من خلال الابتعاد عن التمييز والتحيز، زيادة الاهتمام بممارسات إدارة الموارد البشرية وتطويرها واعطائها بعدا استراتيجيا يلبى احتياجات الموارد البشرية والمنظمة في بيئة العمل التي تتسم بالتغيير المستمر، نشر ثقافة التميز المؤسسي وعقد ندوات ودورات حول أهمية التميز المؤسسي وكيفية رفع مستواه وتشجيع العاملين على الإبداع والتحسين المستمر.

كما هدفت دراسة كل من (سلطان، وآخرون،٢٠٢٣) إلى التعرف على التميز الاداري لكليات التربية البدنية وعلوم الرياضة في بغداد من وجهة نظر التدريسين، والتعرف على العلاقة بين التميز والقدرات الابداعية لتدريسيين كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة في بغداد، وأعتمد المنهج الوصفي بأسلوب العلاقات الارتباطية على عينة اختيرت عمدياً من تدريسي كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة في بغداد (جامعة بغداد / تربية بدنية وعلوم الرياضة و الجامعة المستنصرية / كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة) والبالغ عددهم (١٣٠) تدريسي وبمختلف الدرجات والتخصصات الرياضية وهم من ذكور واناث للعام الدراسي (٢٠٢٢/٢٠٢٣)، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج والتى تتمثل فى أن التميز الاداري واضح في بيئة العمل التدريسية داخل كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة، وامتلاك تدريسي كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة في بغداد لقدرات ابداعية تساعدهم على تحقيق اهداف المؤسسة وبمستوى متوسط طبقاً للظروف الراهنة، وظهور علاقة ايجابية فيما بين متغيري التميز الاداري والقدرات الابداعية مما يدل على تأثر التميز بالقدرات طردي وضروري لتطور التميز لدى تدريسي كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة في بغداد، ومن الضروري الاعتماد على التدريسين ذوي التميز الاداري الواضح والعالي لرفع مستوى العمل في المؤسسة التعليمية، ولابد من الاهتمام من قبل العمداء ورؤساء الاقسام بذوي القدرات الابداعية من التدريسيين في الكليات، ومن الضروري تسليط الضوء على التدريسين الناجحين في عملهم وتخصيص المكافآت لهم.

وإستهدفت دراسة (محمد،٢٠٢٢) التعرف على القيادة الإبداعية وعلاقتها بالتميز التنظيمى ، واستخدم الباحث المنهج الوصفي (الدراسات المسحية) وذلک لملائمته ومناسبته لهدف وطبيعة الدراسة، وإشتمل مجتمع البحث جميع العاملين بالإتحاد المصري والبالغ عددهم(٣٩٦)، وتم اختيار عينة البحث بالطريقة العشوائية بواقع (١٧٥) فردا من مجتمع البحث وذلک لتطبيق استمارة استطلاع رأي الخبراء، وتحقيقا لهدف البحث الحالي وللإجابة عن تساؤلاته فقد استعان الباحث بالاستبيان والمقابلات كأدوات لجمع البيانات، وكانت أهم الإستنتاجات أن القيادة الابدعية لدى العاملين بالاتحاد المصرى تمارس بشكل جيد من حيث تواجد الاصالة والمرونة في اتخاذ القرارات والطلاقة والانفتاح على كا ما هو جديد اضافة ، كما توصل البحث إلى أنه توجد علاقة إرتباطية طردية وإجابية بين كلا من القيادة الإبداعية والتميز التنظيمي لدى العاملين بالإتحاد المصري ، حيث أنه كلما توافرت القيادة الابداعية ساعد ذلک في زيادة مستوى التميز التنظيمي ، وقد أوصى

الباحث ضرورة أن يتولى الاتحاد المصرى طرق التعاون مع الجهات المختصة لتنمية الأفراد وتدريب القيادات وصقل مهارات العاملين بالإتحاد.

وهدفت دراسة (El-Guindy,etall.,٢٠٢٢) التحقيق في ممارسات موظفي إدارة التمريض المتعلقة بالمواهب والإبداع وعلاقتها بالتطوير التنظيمي والتميز ، وتم إستخدام تصميم البحث الوصفي المترابط، وأجريت الدراسة في جميع وحدات مستشفى بني سويف الجامعي، مصر أجريت الدراسة على جميع موظفي إدارة التمريض (n=٥٢) باستخدام أربعة أدوات لجمع البيانات؛ استبيان أنشطة إدارة المواهب، أداة قائمة مرجعية لمراقبة الإبداع، استبيان التطوير التنظيمي واستبيان التميز التنظيمي الرابع، وتوصلت الدراسة غلى مجموعة من النتائج أهمها بلغ معظم المشاركين (٨٦.٥٤٪) عن مستوى غير مرض من ممارسات إدارة المواهب، وكان أكثر من ثلثي المشاركين (٦٧.٣٠٪) يعانون من مستويات سيئة من ممارسات الإبداع، وأبلغ أكثر من ثلاثة أرباع (٧٨.٣٠٪) عن ضعف إدراك التطور التنظيمي، وأغلبية المشاركين (٩٤.٢٣٪) عن مستويات منخفضة من الإدراك للتميز التنظيمي. الاستنتاج: هناك علاقة إيجابية قوية بين ممارسات إدارة المواهب، والممارسات الإبداعية، والتطوير التنظيمي والتميز التنظيمي، وأوصت الدراسة بمجموعة من التوصيات أهمها تنفيذ برامج إدارة المواهب وحلقات عمل دورية لموظفي إدارة التمريض المعينين حديثا. تطوير إستراتيجية لإدارة المواهب ودمج الإبداع ضمن الخطة الاستراتيجية للمستشفى للحفاظ على القدرة التنافسية في سوق الرعاية الصحية اليوم، وتعزيز النزاهة والانفتاح مع موظفي تدبير التمريض من خلال تبادل أفكارهم وأفكارهم ومشاعرهم لتعزيز التطوير والتميز التنظيمي

بينما تناولت دراسة (العامرى،٢٠٢٣) معرفة أثر استراتيجيات إدارة الموهبة والتميز التنظيمي من وجهة نظر المديرين في الإدارة العليا والوسطى والإشرافية في البنوك التجارية العراقية. واعتمد الباحث المنهج الوصفي التحليلي لتحقيق أهداف الدراسة والإجابة عن تساؤلاتها، وتكون مجتمع الدراسة من جميع المديرين الإدارات العليا، والوسطى، والاشرافية كل من (المدراء ومساعديهم ونوابهم، ومدراء الدوائر، ومدراء الفروع) في البنوك التجارية العراقية والبالغ عددها (٢٤) بنكاً، وبلغ عدد مجتمع الدراسة (٥٩٠) مديراً. وقد تم استخدام طريقة المسح الشامل، وتم تصميم استبانة خاصة محكمة لجمع البيانات.. وتوصلت الدراسة لعدد من النتائج أهمها: وجود أثر ذو دلالة إحصائية لاستراتيجيات إدارة الموهبة بأبعادها (استقطاب الموهبة، وتطوير الموهبة، والاحتفاظ بالموهبة) في التميز التنظيمي بأبعاده (تميز العمليات الداخلية، وتميز الهيكل التنظيمي، وتميز

القيادة). أوصت الدراسة بضرورة زيادة اهتمام البنوك التجارية العراقية بتفعيل تطبيق استراتيجيات إدارة الموهبة من حيث الاهتمام باستقطاب المواهب من مصادرها المتنوعة سواء الداخلية أو الخارجية، وكذلك اتخاذ كافة الإجراءات اللازمة لتطوير الموهبة وذلك بإجراء دورات تدريبيه متنوعة تنمي مهارات وقدرات الموهوبين، وضرورة الاحتفاظ بالموهبة وتوفير بيئة عمل محفزة للمحافظة على الموهوبين وتحقيق التميز التنظيمي للبنوك التجارية العراقية.

وهدفت دراسة (الجندى،٢٠٢٢) استهدفت هذه الدراسة قياس أثر إدارة المواهب في أبعاد التميز التنظيمي، وذلك بالتطبيق على العاملين بالفروع الرئيسية للبنوك التجارية بمحافظة الإسكندرية، وقد اختبرت الدراسة تأثير إدارة المواهب وأبعادها (استقطاب المواهب، إختيار المواهب، تدريب وتطوير المواهب، نشر المواهب، الاحتفاظ بالمواهب) في أبعاد التميز التنظيمي والتي تمثلت في (تميز القيادة، تميز الاستراتيجية، تميز المرؤوسين، تميز العمليات، تميز الثقافة التنظيمية، تميز الهيكل التنظيمي). وقد تمثل مجتمع البحث من جميع العاملين في المستويات الإدارية بالفروع الرئيسية للبنوك التجارية بمحافظة الإسكندرية وطبقت الدراسة على عينة قدرها (٢٨٦) مفردة، وبلغت عدد الاستمارات المستوفاة (٢٧١) استمارة بنسبة (٩٤.٧٦%) وتم استبعاد عدد (١٥) استمارة استقصاء لعدم صلاحيتها للتحليل الإحصائي. وقد توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط إيجابية معنوية بين أبعاد إدارة المواهب والتميز التنظيمي وكان أكثر أبعاد إدارة المواهب ارتباطا بالتميز التنظيمي هو بعد تدريب وتطوير المواهب، كما كشفت الدراسة عن وجود تأثير معنوي إيجابي لأبعاد إدارة المواهب في التميز التنظيمي وكان أكثر الأبعاد تأثيرا هو بعد استقطاب المواهب.

وتهدف دراسة (Mostfa,et,all,٢٠٢١)إلى تقييم تأثير البرنامج التعليمي حول إدارة المواهب في التمريض مديرون عن انتماءاتهم الوظيفية وتميزهم التنظيمي ، وقد أستخدم تصميم البحث التجريبي لإجراء الدراسة الحالية ، وتم حصر (٤٨) وحدة في مستشفى بنها الجامعي في محافظة القليوبية، مصر ، تمثلت عينة الدراسة فى (٥٢) مديري التمريض الذين يشملون (١) مدير التمريض، (٣) المشرفين، و (٤٨) رئيسة الممرضات ، وتمثلت أهم النتائج فى أن هناك تحسنا كبيرا من الناحية الإحصائية في مستويات المديرين الممارسين من المعرفة والأنشطة في إدارة المواهب، الانتماء الوظيفي والتميز التنظيمي بعد التدخل،، وخلصت الدراسة إلى أن هناك إيجابيات ذات دلالة إحصائية العلاقة بين معرفة مديري التمريض بمهارات إدارة المواهب والأنشطة ونسب

التميز الوظيفي والتميز التنظيمي لديهم، وأوصت الدراسة بضرورة إنشاء أسس للتوظيف والاختيار في المستشفى تعتمد على معايير اكتساب المواهب.

دراسة (الكنج ، ٢٠٢٠) التى هدفت إلى تحديد أبعاد التميز التنظيمى والمتمثلة فى (القيادة ، الموارد البشرية ، رضا العملاء ، رضا العاملين ، جودة الخدمات ، جودة العمليات) ، ذلك بالتطبيق على عينة قوامها (١٢٦) مفردة ، وأظهرت نتائج الدراسة أن مستوى التميز التنظيمى فى الشركة مستوى مرتفع ، وقد حصلت جميع الأبعاد الفرعية للتميز التنظيمى على اهمية نسبية مرتفعة ومتقاربة وكان أعلاها لبعد جودة العملاء وادناها لبعد جودة العمليات .

وسعت دراسة (زكى ، كشميرى ، ٢٠١٩) إلى التعرف على جودة العلاقة التبادلية بين القادة ومرؤوسيهم بالإعتماد على أربعة أبعاد للعلاقة ممثلة فى (التأثير، الولاء ، المساهمة ، الإحترام المهنى) ، و إختبار تأثيرها على مستوى التميز التنظيمى بأبعاده المتمثله فى (تميز القادة ، تميز المرؤوسين ، تميز الثقافة التنظيمية) ، ذلك بالتطبيق على عينة قوامها (٢١٧) مفردة ، توصلت نتائج الدراسة إلى ان مستوى العلاقة التبادلية بين القادة ومرؤوسيهم بحسب وجهات نظر الإدارة ، كما توصلت نتائج الدراسة إلى أن أكثر أبعاد التميز التنظيمى توافراً هو تميز المرؤوسين يليه تميز القادة ، ثم أخيراً تميز الثقافة التنظيمية .

بينما إستهدفت دراسة (حافظ وآخرون ، ٢٠١٩) توضيح دور إستراتيجية التكامل وإنعكاساتها فى تحقيق التميز التنظيمى ، ذلك بالتطبيق على عينة قوامها (١٠٣) مفردة ، وأظهرت نتائج الدراسة أنه تم توظيف إستراتيجية التكامل فى إحداث وتعزيز التميز التنظيمى .

وسعت دراسة (محمود ، ٢٠١٩) إلى معرفة أثر القيادة الجديرة بالثقة فى تحقيق التميز التنظيمى ، ذلك بالتطبيق على عينة قوامها (١٩٠) مفردة ، توصلت نتائج الدراسة إلى وجود إرتباط معنوى إيجابى بين القيادة الجديرة بالثقة والتميز التنظيمى ، كما توصلت نتائج الدراسة إلى وجود تأثير معنوى إيجابى للقيادة الجديرة بالثقة على جميع أبعاد التميز التنظيمى (تميز الهيكل التنظيمى ، التميز الإستراتيجى ، التميز القيادى ، تميز المرؤوسين ، تميز تقديم الخدمة ، تميز الثقافة التنظيمية) .

٢/٢ الدراسات المتعلقة بأنماط القيادة :

وإستهدفت دراسة (عيسى،٢٠٢٣) إلى التعرف على الإطار الفكرى للأنماط القيادية وسلوكيات المواطنة التنظيمية وقياس تاثير أبعاد رباعية الأنماط القيادية فى سلوكيات المواطنة التنظيمية ، وإعتمدت الدراسة على المنهج الوصفى وتم إستخدام قائمة الإستقصاء لجمع البيانات ، وتمثلت عينة الدراسة فى عينة حجمها (٣٦٨) مفردة من العاملين بالقطار التعليم قبل الجامعى، وأظهرت النتائج أن هناك علاقة إرتباط ذات دلالة معنوية بين رباعية الأنماط القيادية و سلوكيات فى المجتمع محل الدراسة، كما توصلت الدراسة إلى وجود تأثير معنوى إيجابى لكل سلوكيات رباعية الأنماط القيادية فى سلوك المواطنة التنظيمية، وأوصت الدراسة بضرورة ترسيخ سلوكيات المواطنة التنظيمية فى قطاع التعليم ماقبل الجامعى، وضرورة نشر ثقافة مفاهيم القيادة الإدارية والأنماط المختلفة لها .

وهدفت دراسة (فتحى،٢٠٢٣) إلى التعرف على أثر القيادة التحويلية بأبعادها (التأثير المثالى، التحيز الإلهامى، التاثير التفكيرى، الإهتمام بالفرد) فى الإندماج الوظيفى بأبعاده (الإندماج المعرفى – الإداركى، الإندماج العاطفى–الشعورى، الإندماج السلوكى) فى الجامعات الرسمية والمناخ التنظيمى كمتغير وسيط، وتم إستخدام المنهج الوصفى التحليلى لتحليل أداة الدراسة ، وتكون مجتمع البحث من جميع أعضاء هيئة التدريس فى الجامعات الرسمة محل الدراسة، ووتوصلت الدراسة غلى مجموعة من النتائج أهمها أن المناخ التنظيمى يتوسط أثر العلاقة بين القيادة التحويلية والإندماج الوظيفى ، كما توصلت الدراسة إلى أن جميع أبعاد القيادة التحويلية لها تاثير إيجابى على الإندماج الوظيفى، وأوصت الدراسة بضرورة زيادة القدرة فى التأثي على العاملين وتشجيعهم على التحدى والعمل بروح الفريق والمشاركة فى إتخاذ القرارات فى تحقيق الأهداف المرجوة.

وتناولت دراسة (نجم،٢٠٢٣) التعرف على أثر القيادة التشاركية على رأس المال البشرى فى الشركات الصغيرة والمتوسطة الحجم الأردنية، وتمثل مجتمع الدراسة فى جميع العاملين فى الشركات الصغيرة والمتوسطة الحجم والبالغ عددها (٥٦٩) شركة، وأظهرت نتائج الدراسة فى أن مستوى ممارسة القيادة التشاركية فى الشركات صغيرة ومتوسطة الحجم جاءت بدرجة مرتفعة ولجميع الأبعاد ، كما توصلت الدراسة إلى وجود أثر إيجابى ذات دلالة إحصائية للقادة التشاركية على رأس المال البشرى فى الشركات محل الدراسة، وأوصت الدراسة بضرورة إتاحة الفرصة للشركات محل الدراسة الفرصة لحصول العاملين بها على المعلومات التى يمكن للعاملين الإستناد عليها لممارسه أعمالهم ، وضرورة تفويض السلطة للعاملين.

بينما هدفت دراسة (جاسم،٢٠٢٣) إلى تحديد دور أنماط القيادة (الداعمة، التشاركية، التوجيهية، التحويلية) فى التاعامل مع الهيكل التنظيمى ومن ثم بيان أثره على الأعمال، وتمثلت عينة الدراسة فى المديرين ومعاونيهم والذين بلغ عددهم (٣٠٩) فرداً، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها وجود تاثير إيجابى ذات دلالة إحصائية لدور أنماط القيادة على الهيكل التنظيمى فى تحسين بيئة العمل فى الشركة محل الدراسة، وأوصت الدراسة بضرورة التعامل مع الهيكل التنظيمى من قبل القيادة والسير ضمن هذا المسار بتقدم أكثر متابعة للشركات المشابهه.

وتناولت دراسة (الشهرانى،٢٠٢٣) التعرف على أثر الأنماط القيادية على أداء العاملين، وبالتالي فإن الدراسة هدفت إلى دراسة العلاقة بين الأنماط القيادية الثلاثة القيادة التحويلية، القيادة التبادلية، القيادة الخادمة على أداء العاملين في المستشفى محل الدراسة ،ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، والاستبيان لجمع البيانات، وتكون من قسمين:لمتغيرات الدراسة، وتم تطبيق الدراسة على عينة من موظفي القسم الأول البيانات العامة، والقسم الثاني عبارة عن أربعة محاور تبعا المستشفى بلغت ٣٠٥ موظف تم تفريغها وتحليلها على برنامج الحزم الإحصائية SPSS ، ومن أهم نتائج الدراسة أن الأنماط القيادية الثلاثة تؤثر على أداء العاملين بدرجات متقاربة، كما تبين أن واقع استخدام المديرين للأنماط القيادية التحويلية، التبادلية، الخادمة يتم بدرجة عالية وبدرجة متقاربة لكل نم على أداء العاملين وتأثيرا حيث تبين أن نمط القيادة التحويلية هو أكثر الأنماط استخداما بمعامل ارتباط ٠,٧٠١ ويأتي في المرتبة الثالثة من حيث التأثير على أن واقع استخدام المديرين لنمط القيادة التبادلية أقل استخداما أداء العاملين بمعامل ارتباط ٠,٦٥٠ ، أن تأثير نمط القيادة الخادمة هو في المرتبة الثانية من حيث التأثير على أداء العاملين بمعامل ارتباط ٠,٧٠٠ ، أوصت الدراسة بضرورة قيام المستشفى باختيار قيادتها ذات كفاءة خبرات كافية باعتمادها على العديد من الأنماط القيادية وكيفية توظيف كل نمط منها في المستشفى، كما أوصت الدراسة بضرورة أن يستخدم المديرين النمط القيادي الذي يتناسب مع مرؤوسيهم، كذلك أوصت بضرورة أن توفر إدارة المستشفى برامج تدريبية للمديرين ورؤساء الأقسام من أجل زيادة مهاراتهم القيادية.

وتناولت دراسة (أحمد،آخرون،٢٠٢٢) التعرف على أهمية الأنماط القيادية السائدة لدي مديري المدارس الثانوية العامة في مصر ومدي ممارسة القائد باعتباره مصدر السلطة في توجيه معلميه والتأثير عليهم والتعامل معهم من خلال ثلاث أنماط قيادية وهما (الديمقراطي _الأوتوقراطي

_الترسلي)، وأهمية تبني القائد لنمط يعكس فيه فلسفته وكفاءته وشخصيته بما يتلاءم مع طبيعة المشكلات التي تواجه المعلمين ، وفي ضوء ذلك نعرض في هذا البحث أهمية القيادة المدرسية والفرق بين القيادة والإدارة ودور مدير المدرسة في العمل القيادي والمهارات التي يجب أن يتحلى بها، فلا يمكن تحقق المدرسة أهدافها بكفاءة دون توفر قائد مدرسي ناجح ، ونستعرض ايضا الاتجاهات الحديثة في القيادة المدرسية، وعرض الإطار النظري لكل ما سبق مع توضيح طبيعة العلاقة بين الأنماط القيادية التي تحد من وتحكم مستوي التراخي التنظيمي للمعلمين، بالإضافة الي آثر ممارسة كل نمط قيادي على مستوي التراخي التنظيمي فيه، واي الأنماط المسببة للتراخي وأيهما يقل فيها مستوي التراخي ، واستخدم البحث المنهج الوصفي، وتوصل البحث الي عديد من النتائج أهمها: إتباع مديري المدارس الثانوية العامة في مصر النمط الديمقراطي الذي يحد من مستوي التراخي التنظيمي للعاملين ،ويليه النمط الأوتوقراطي ،بينما يضعف وجود النمط الترسلي، ونقترح في هذا البحث: ضرورة تبني القائد والأخذ بالاتجاهات الحديثة في القيادة المدرسية وفق أحدث الأساليب والبرامج العلمية، وفي ضوء متطلبات نجاح واضحة، واختيار قيادات ناجحة وفق معايير معينة للتعيين لا تعتمد علي الأقدمية بل الكفاءة وسنوات الخبرة في العمل ، باعتبارهم كوادر التنمية المهنية، وجزء من منظومة أكبر وهي تحسين جودة العمل والنهوض بالعملية التعليمية، ومن هنا جاء دور أهمية الجامعات المصرية وخاصا كليات التربية في إعداد خريجيها باعتبارهم سواعد المستقبل .

وإستهدفت دراسة (شعبان ، ٢٠٢٠) التعرف على أثر الأنماط القيادية فى تعزيز ثقافة الجودة لدى المؤسسات ، ذلك بالتطبيق على عينة قوامها (٤٢٦) مفردة ، توصلت نتائج الدراسة إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية لنمطى القيادة التحويلية و التبادلية فى تعزيز ثقافة الجودة ، كما أظهرت النتائج أن إستخدام نمط القيادة التحويلية جاء فى المرتبة الأولى ثم جاء نمط القيادة التبادلية فى المرتبة الثانية .

وسعت دراسة (رشوان و محمد ، ٢٠١٩) إلى التعرف على أثر أنماط القيادة على السلوك الإبداعى للعاملين والتعرف على العلاقة بينهما ، ذلك بالتطبيق على عينة قوامها (١٣٠) مفردة ، أسفرت نتائج الدراسة عن وجود علاقة ذات تأثير إيجابى بين أنماط القيادة والسلوك الإبداعى للعاملين .

وهدفت دراسة (البريحى ، ٢٠١٩) التعرف على مستوى ممارسة أنماط القيادة فى الدوائر الحكومية ، ذلك بالتطبيق على عينة قوامها (٢٤٦) مفردة ، توصلت نتائج الدراسة إلى أن مستوى ممارسة أنماط القيادة فى الدوائر الحكومية بالترتيب ، حيث جاء نمط القيادة التحويلية فى المرتبة الأولى ، وجاء نمط القيادة التشاركية فى المرتبة الثانية و وجاء نمط القيادة التبادلية فى المرتبة الثالثة ، كما توصلت نتائج الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة فحصائية فى آراء أفراد العينة حول مستوى ممارسة أنماط القيادة فى الدوائر الحكومية بحسب الفئة العمرية لأفراد العينة.

٣/٢ دراسات تناولت تحليل العلاقة بين متغيرات الدراسة :

إستهدفت دراسة (رشوان ، ٢٠١٩) التعرف على أهم أنماط القيادة الإستراتيجية وعلاقتها بالتميزالتنظيمى بمصلحة الضرائب على المبيعات ، كما سعت للتعرف على الدور الوسيط لتطوير المسار الوظيفى لقادة المستقبل فى العلاقة التفاعلية بين أنماط القيادة الإستراتيجية والتميز التنظيمى ، تحديد دور تطوير المسار الوظيفى فى تحقيق التميز التنظيمى بمصاحة الضرائب على المبيعات ، ذلك بالتطبيق على عينتين الأولى كافة القادة على المستوى الإستراتيجي (رؤساء الإدارات المركزية ومديرو العموم) و الثانية كافة قادة المستقبل على مستوى الإدارة الوسطى (مديرو الإدارات ورؤساء الأقسام) ، وأسفرت نتائج الدراسة عن وجود إختلاف معنوى ذو دلالة إحصائية بين وجهتى نظر القادة الإستراتيجيين وقادة المستقبل حول أنماط القيادة السائدة بمصلحة الضرائب ، ووجود فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين القادة الإستراتيجيين وقادة المستقبل حول وسائل تحقيق التميز التنظيمى بمصلحة الضرائب ، كما توصلت نتائج الدراسة إلى أن هناك إتفاق معنوى بين وجهتى نظر القادة الإستراتيجيين وقادة المستقبل حول وجود تأثير معنوى لتخطيط المسار الوظيفى على تحقيق التميز التنظيمى ، كما بينت نتائج الدراسة أنه من وجهة نظر القادة الإستراتيجيين أنه لايوجد تأثير معنوى للقادة الإستراتيجيين على مستوى التميز التنظيمى بإستثناء النمط التحويلى الذى يؤثر على تميز الإستراتيجية ، وإستثناء النمط الأخلاقى الذى يؤثر على تميز الهيكل ، وتأثير كلاً من النمط التحويلى و الأخلاقى على تميز الثقافة .

بينما إستهدفت دراسة كل من (عبدالرحمن،أخرون،٢٠١٩) إلى التعرف على مستوى تطبيق أنماط القيادة النمط التوجيهي، النمط المساند، النمط المشارك، النمط الموجه نحو الإنجاز، وأثرها على التميز التنظيمي في شركات الصناعات الغذائية العاملة في الساحل السوري، حيث قام الباحث بتوزيع استبانة على عينة البحث البالغة ٩٨ مفردة، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي اولاعتماد على البرنامج الإحصائي Spss١٩ في تحليل البيانات، وتوصلت الدراسة إلى أن جميع

الأنماط القيادية المدروسة)التوجيهي المساند المشارك الموجه نحو الإنجاز(مطبقة بدرجة – متوسطة، وبمتوسط حسابي ٣.٢٧ في شركات الصناعات الغذائية العاملة في الساحل السوري ، وكان النمط التوجيهي هو النمط السائد وجاء تطبيقه بدرجة مرتفعة، وبمتوسط حسابي٣.٨٠ يليه النمط الموجه نحو الإنجاز بدرجة مرتفعة، وبمتوسط حسابي ٠٣.٥ ، ثم النمط المساند بدرجة متوسطة، وبمتوسط حسابي ٣ . ١٦ ، وأخيراً النمط المشارك بدرجة متوسطة وبمتوسط حسابي ٢ . ٦٥ ، كما توصلت الدراسة إلى إن أبعاد التميز التنظيمي محققة في شركات الصناعات الغذائية المدروسة بدرجة متوسطة، وبمتوسط حسابي٣.٢٥ ، وتؤثر أنماط القيادة على التميز التنظيمي في الشركات المدروسة تاثيراً ذات دلالة إحصائية وبدرجة ارتباط طردي ضعيف، ويؤثر النمط التوجيهي على التميز التنظيمي في الشركات المدروسة تاثيراً ذات دلالة إحصائية وبدرجة ارتباط طردي ضعيف ، ويؤثر النمط المساند على التميز التنظيمي في الشركات المدروسة تاثيراً ذات دلالة إحصائية وبدرجة ارتباط طردي ضعيف ، كما يؤثر النمط المشارك على التميز التنظيمي في الشركات المدروسة تاثيراً ذات دلالة إحصائياً وبدرجة ا رتباط طردي ضعيف. ، كما يؤثر النمط الموجه نحو الإنجاز على التميز التنظيمي في الشركات المدروسة تاثيراً ذات دلالة إحصائي وبدرجة ارتباط طردي متوسط.

بنما تناولت دراسة (إبراهيم،٢٠١٦) توضيح أثر القيادة الإدراية فى تحقيق التميز التنظيمى ، وتم استخدام المنهج الوصفي بأسلوب المسح السامل الذي يساعد على تحليل الظاهرة وتفسيرها والوصول إلى استنتاجات يمكن تعميمها، وذلك بالإعتماد على الإستمارة كأداة رئيسية للبحث، حيث تم توزيع استمارتين كانت الأولى موجهة للقيادة الإدارية في الشركة الإفريقية للزجاج والتي بلغ عددها ب ٣٧ قائد من المجموع الكلي المقدر ب ٤٣ قائد، أما الثانية وكانت موجهة لعمال التنفيذ في المؤسسة باختيار نسبة ٥ % من المجموع الكلي والمقدر ب ١٨١ عامل، إضافة إلى مختلف أدوات البحث الأخرى من ملاحظة مقابلة، سجلات ووثائق ومختلف أساليب التحليل الكمي والكيفي للبيانات، وتوصلت الد ا رسة إلى أن هناك مساهمة الخصائص الشخصية للقيادة الإدارية في تحقيق التميز التنظيمي، كما تساهم كفاءة القيادة الإدارية في تحقيق التميز التنظيمي ، كما تساهم القيادة التشاركية في تحقيق التميز التنظيمي ، كما تساهم القيادة الإدارية في تحقيق التميز التنظيمي.

بينما هدفت دراسة (حافظ و كهية ، ٢٠١٤) قياس تأثير أنماط القيادة فى تعزيزالتميز التنظيمى ، ذلك بالتطبيق على عينة قوامها (١٠٧) مفردة ، و توصلت نتائج الدراسة إلى أن التميز

التنظيمى يعتمد على المعايير و المؤشرات (معايير مادية متمثلة فى التكنولوجيا والعمليات و المعلومات) ، ولا تركز على السلوك فقط ، كما توصلت نتائج الدراسة إلى أهمية التركيز على العمل الجماعى وإستخدام نمط القيادة التشاركية فى التعامل مع المرؤوسين .

كما سعت دراسة (khan,M.J. , ٢٠١٢) إلى التعرف على دور أساليب القيادة فى التنبؤ بالسلوك الإبتكارى فى العمل ، ومعرفة تأثير أنماط القيادة على السلوك الإبتكارى ، طبقت الدراسة على عينة قوامها (١٠٠) مفردة من مديرى البنوك ، أظهرت نتائج الدراسة أن القيادة التحويلية تتنبأ بشكل إيجابى بالسلوك الإبتكارى فى العمل .

نخلص مما سبق :

هناك أوجه تشابه و أخرى أوجه إختلاف بين الدراسات السابقة التى تتعلق بمتغيرات الدراسة وبين الدراسة الحالية وهذا يتضح فيما يلى :

تتشابه الدراسة الحالية مع معظم الدراسات السابقة من حيث إستخدام الأسلوب الوصفى التحليلى لمنهج الدراسة ، وإستخدام الإستقصاء كأداه للدراسة ولكنها تختلف عن الدراسات السابقة فى مجتمع الدراسة ومتغيراتها .

تمت الدراسات الأجنبية فى بيئة عمل مختلفة عن البيئة العربية بشكل عام والبيئة المصرية بوجه خاص ، مما يدفع للتحقظ عند الإستفادة من نتائج هذه الدراسات .

٣- الدراسة الإستطلاعية:

تعتبر الدراسة الإستطلاعية نوعاً من البحوث الإستكشافية التى ينظر إليها على أنها خطوة أولى لازمة لزيادة المعرفة بمشكلة الدراسة وأبعادها ، ولمساعدة الباحث فى بناء الفروض الخاصة بالدراسة ، والتى بدورها تستخدم فى تصميم البحث الوصفى ، لذا كان من الأهمية بمكان البدء بإجراء هذه الدراسة فى مرحلة التخطيط للدراسة (إدريس ، ٢٠١٢) .

وفيما يلى عرض موجز لأهداف الدراسة الإستطلاعية وأساليب جمع البيانات الخاصة بها والنتائج التى تم التوصل إليها :

١/٣ أهداف الدراسة الإستطلاعية : سعت الدراسة الحالية إلى الوصول إلى مجموعة من الأهداف وهى كالتالى :

١/١/٣ الكشف عن مدى ادراك العاملين لمفهوم و طبيعة أنماط القيادة السائدة فى شركتى المقاولات المصرية محل الدراسة .

٢/١/٣ تحديد مستوى التميز التنظيمى فى شركات المقاولات المصرية محل الدراسة .

٣/١/٣ معرفة مدى تطبيق الشركات المقاولات المصرية محل الدراسة لأنماط القيادة .

٤/١/٣ تحديد دور أنماط القيادة في تفسير التغير في التميز التنظيمى .

٢/٣ مراحل الدراسة الإستطلاعية :

تم إجراء الدراسة الإستطلاعية لهذا البحث على عدة مراحل هى كالتالى :

١/٢/٣ دراسة إستطلاعية مكتبية : تم فيها الإطلاع على المراجع و الدوريات المختلفة والمصادر ، وكذلك المواقع على شبكة الإنترنت التى تناولت متغيرات البحث ، بالإضافة إلى بعض البيانات الثانوية المتعلقة بموضوع البحث والتى تدور حول متغيرات الدراسة وهى :

- أنماط القيادة المختلفة (القيادة التحويلية ، القيادة التبادلية ، القيادة الأخلاقية ، القيادة التشاركية ، القيادة الخادمة) .
- التميز التنظيمى بأبعاده المختلفة (تميز الهيكل التنظيمى ، تميز إستراتيجى ، تميز قيادى ، تميز المرؤوسين ، تميز تقديم الخدمة ، تميز الثقافة التنظيمية) .

٢/٢/٣ دراسة إستطلاعية ميدانية : تم إجراءها للتأكد من وجود الظاهرة أو المشكلة محل الدراسة فى مجال التطبيق وهو شركتين (شركة المقاولات العامة المصرية – مختار إبراهيم سابقاً ، شركة الشمس للإسكان و التعمير العقارية) ، وقد تم تناولها على النحو التالى :

١/٢/٢/٣ أسلوب الدراسة الإستطلاعية :

إعتمدت الدراسة الإستطلاعية على المقابلات الشخصية المتعمقة مع عينة عشوائية تضمنت عدد (٢٥) مفردة من العاملين بشركة المقاولات العامة المصرية (شركة مختار إبراهيم سابقاً) ، عدد (٢٥) مفردة من العاملين بشركة الشمس للإسكان و التعمير العقارية .

وذلك بإعتبارها عينة تشمل المستويات الإدارية المختلفة فى شركتى المقاولات المصرية (محل الدراسة)، وذلك بهدف التعرف على مدى الرعاية الموجهة لتنمية السلوك الإبتكارى للعاملين فى هذه الشركات ، وقد وجه الباحث لهم بعض الأسئلة فى الموضوعات التالية :

- طبيعة أنماط القيادة السائدة فى شركات المقاولات المصرية .
- مستوى التميز التنظيمى فى شركات المقاولات المصرية .

٣/٣ نتائج الدراسة الإستطلاعية

توصلت الدراسة الإستطلاعية إلى بعض المؤشرات الأولية التى تعكس إنخفاض مستوى التميز التنظيمى بشركتى المقاولات المصرية (محل الدراسة) ، وهذه المؤشرات هى :

- القصور فى الإلتزام بمواعيد تنفيذ و تسليم المشروعات وفقاً للمواعيد المتفق عليها فى العقود المبرمة بين شركتى المقاولات المصرية محل الدراسة وعملاءهما ، فترات تتجاوز العام .
- إنخفاض مستوى الإلتزام بالمواصفات الفنية للمشروعات المتفق عليها فى العقود المبرمة بين شركنى المقاولات المصرية محل الدراسة وعملاءهما ، مما يؤدى إلى إثارة مشكلات عديدة من العملاء ، قد تصل إلى إلغاء التعاقدات .
- يحمل معظم أفراد العينة مشاعر الإحباط و القلق و التشاؤم تجاه أنماط القيادة السائدة لعدم توفير المناخ الإبتكارى، وعدم الإهتمام بتنمية السلوك الإبتكارى للعاملين ، مما نتج عن ذلك نمطية المخرجات لعدم التجديد أومواكبة التطور فى تنفيذ المشروعات .
- إخفاق إحدى شركتى المقاولات المصرية محل الدراسة على جائزة التميز بشكل مستمر ، إفتقار الشركة الأخرى محل الدراسة إلى معايير التميز تسبب ذلك إلى عدم نيلها جوائز التميز عربياً أو دولياً أو عالمياً ، مما يعكس ذلك عدم تطبيق النماذج العربية (نموذج دبى للأداء الحكومى المتميز ، نموذج الملك عبد العزيز للتميز ، النموذج الجزائرى للتميز ، نموذج جائزة التميز القومية بجمهورية مصر العربية) ، أو نماذج التميز العالمية (النموذج اليابانى ديمنج ، النموذج الأمريكى مالكولم بادريج ، النموذج الاوروبى ، وغيرها) .
- إنخفاض مستوى إدراك العاملين بشركتى المقاولات المصرية محل الدراسة لمفهوم أنماط القيادة وفقاً لإجابات ٤٢ من بين عينة العاملين بشركتى المقاولات المصرية محل الدراسة بنسبة ٨٤ % .
- القصور فى تحديد مستوى التميز التنظيمى لدى العاملين بشركات المقاولات المصرية موضع التطبيق وفقاً لإجابات ٣٤ من بين عينة العاملين بشركتى المقاولات المصرية محل الدراسة بنسبة ٦٨ % .
- غموض العلاقة بين أنماط القيادة والتميز التنظيمى بشركتى المقاولات المصرية موضع التطبيق وفقا لإجابات ٤١ من بين عينة العاملين بشركتى المقاولات المصرية محل الدراسة بنسبة ٨٢ %.

٤- مشكلة الدراسة :-

وفقاً لنتائج الدراسة الاستطلاعية والتي أجريت على عينة من العاملين بشركات المقاولات المصرية محل الدراسة وهما شركة المقاولات العامة المصرية (شركة مختار إبراهيم سابقاً) ، شركة الشمس للتعمير و الإسكان العقارية ، كذلك وفقاً للدراسات السابقة أمكن للباحث تحديد عدة مشاكل تنظيمية و سلوكية تتمثل مظاهرها فيما يلي :

- انخفاض ادراك العاملين في شركات المقاولات المصرية موضع التطبيق لمفهوم أنماط القيادة ، والمتمثلة في القيادة التحويلية ، القيادة التبادلية ، القيادة الأخلاقية ، القيادة التشاركية ، القيادة الخادمة.
- غموض أهمية دور أنماط القيادة المختلفة في تحقيق التميز التنظيمى بشركتى المقاولات المصرية موضع التطبيق .
- غياب الديمقراطية أو المشاركة في اتخاذ القرارات ، حيث أن اغلب القرارات التي يتم اتخاذها قرارات مركزية .
- القصور في تقديم البرامج التدريبية اللازمة لتنمية مهارات العاملين .

ولسد الفجوة البحثية في الدراسات العربية بشكل عام ، وفى البيئة المصرية بشكل خاص يركز الباحث في دراسته الحالية على معرفة دور أنماط القيادة على التميز التنظيمى بتطبيق ذلك على شركتى المقاولات المصرية محل الدراسة ، وبِناءً على كل ما سبق ، وحيث أن شركة المقاولات العامة المصرية (شركة مختار إبراهيم سابقاً) هى إحدى شركات المقاولات بقطاع الأعمال العام ، شركة الشمس للإسكان و التعمير العقارية هى إحدى شركات المقاولات بقطاع الأعمال الخاص ، يرى الباحث أن شركتى المقاولات المصرية محل الدراسة وشركات المقاولات المصرية بشكل عام فى حاجة ماسة إلى تحقيق التميز التنظيمى .

ومن ثم يمكن بلورة مشكلة البحث في التساؤلات التالية :

- **السؤال الرئيسى هو كما يلى :**-ماهى طبيعة وقوة العلاقة بين أنماط القيادة السائدة ومستوى التميز التنظيمى ؟

التساؤلات الفرعية التى يمكن من خلالها صياغة مشكلة الدراسة هى كما يلى :

- ماهى أنماط القيادة السائدة فى شركتى المقاولات المصرية محل الدراسة ؟
- ما مدى توافر أبعاد التميز التنظيمى فى شركتى المقاولات المصرية محل الدراسة ؟

– هل هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين أنماط القيادة السائدة و التميز التنظيمى فى شركتى المقاولات المصرية محل الدراسة ؟

٥– أهداف البحث :–

يتمثل الهدف الرئيسي للبحث في محاولة التعرف على الدور الوسيط للسلوك الإبتكارى للعاملين في تحديد العلاقة بين أنماط القيادة والتميز التنظيمى ، و يمكن التوصل إلى ذلك من خلال تحقيق الأهداف الفرعية التالية :

- تحديد أنماط القيادة السائدة فى شركتى المقاولات المصرية محل الدراسة .
- التوصل إلى مدى توافر أبعاد التميز التنظيمى فى شركتى المقاولات المصرية محل الدراسة .
- الكشف عن طبيعة العلاقة بين أنماط القيادة والتميز التنظيمى فى شركتى المقاولات المصرية محل الدراسة .

٦– **فروض البحث :** فى ضوء العرض السابق لمشكلة الدراسة وأهدافها و الدراسات السابقة أمكن للباحث صياغة فروض لدراسة والتى تتمثل فى الآتى :

- الفرض الرئيسى: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أنماط القيادة السائدة بشركتى المقاولات المصرية محل الدراسة وبين التميز التنظيمى مأخوذاً بصورة إجمالية ويتفرع منه الفروض التالية:

– لاتوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين نمط القيادة التحويلية وأبعاد التميز التنظيمى بشركتى المقاولات المصرية محل الدراسة

– لاتوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين نمط القيادة التبادلية وأبعاد التميز التنظيمى بشركتى المقاولات المصرية محل الدراسة

– لاتوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين نمط القيادة الأخلاقية وأبعاد التميز التنظيمى بشركتى المقاولات المصرية محل الدراسة

– لاتوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين نمط القيادة التشاركية وأبعاد التميز التنظيمى بشركتى المقاولات المصرية محل الدراسة

– لاتوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين نمط القيادة الخادمة وأبعاد التميز التنظيمى بشركتى المقاولات المصرية محل الدراسة

٧- أهمية البحث :

تتمثل أهمية الدراسة الحالية فى عدة عوامل (من الناحية العلمية ، من الناحية العملية ، من الناحية الأدبية) كما يلى إيضاحها :

١/٧ **من الناحية العلمية** : ندرة الدراسات التى تناولت علاقة أنماط القيادة بالتميز التنظيمى بشكل عام ، كعلاقة مباشرة

٢/٧ **من الناحية العملية** : تحاول الدراسة الحالية مساعدة شركات المقاولات فى دعم ونشر ثقافة التميز بين العاملين للحرص الدائم على تحقيق التميز التنظيمى .

تعمل الدراسة الحالية على توعية القادة بمعرفة أسباب و مصادر غياب التميز التنظيمى ليسهل فى إيجاد الحلول المعالجة لهذه الظاهرة والتقليل من الآثار المترتبة على الإفتقار إلى التميز التنظيمى سواء على مستوى الأفراد أو على مستوى المنظمة ككل.

٣/٧ من الناحية الأدبية : تحاول الدراسة الحالية أن تسهم فى إثراء الأدبيات العربية فى مجال إدارة الأعمال والتميز التنظيمى بصفة عامة .

٨- حدود ومتغيرات البحث :-

إعتمد الباحث فى جمع البيانات الأولية على إجراء دراسة ميدانية حول متغيرات البحث، والتى أمكن قياس خصائصها من خلال مجموعة من المقاييس المختلفة ، يمكن توضيح ذلك كما يلى:

١/٨ **حدود البحث** : وتشمل حدود البحث الحدود التالية :

- ١/١/٨ الحدود الموضوعية : إقتصرت الدراسة على طبيعة العلاقة بين أنماط القيادة والتميز التنظيمى .
- ٢/١/٨ الحدود المكانية : ترتكز الدراسة التطبيقية للباحث على شركتى المقاولات المصرية ، إحداهما شركة المقاولات العامةا لمصرية (شركة مختار إبراهيم) وهى ممثلة لشركات المقاولات بقطاع الأعمال العام ، الأخرى شركة الشمس للإسكان و التعمير العقارية وهى ممثلة لشركات المقاولات المصرية بقطاع الأعمال الخاص .
- ٣/١/٨ الحدود الزمنية : هى الفترة الزمنية التى إستغرقتها عملية جمع البيانات (الأولية ، الثانوية) اللازمة لتحقيق أهداف الدراسة .

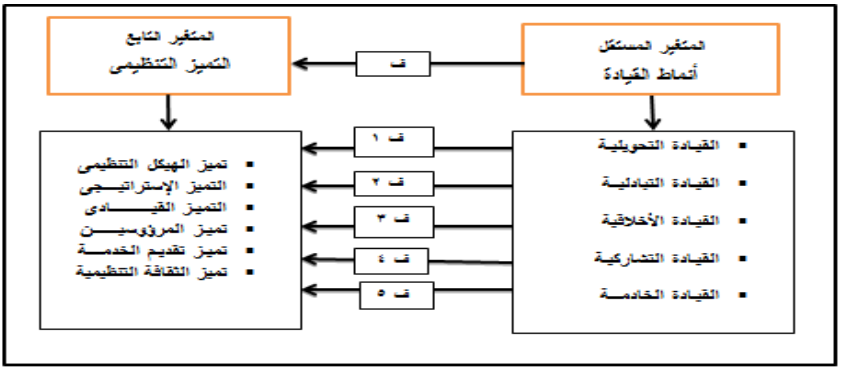
٢/٨ **متغيرات البحث** : فى ضوء مشكلة وتساؤلات البحث وأهدافه وفروضه، إعتمد الباحث على مجموعة من المتغيرات وهى:

١/٢/٨ **المتغير المستقل** : أنماط القيادة، وتتمثل الأنماط محل الدراسة فى مايلى:

- القيادة التحويلية وتتمثل أهم أبعادها فى (التأثير بالجاذبية و القدوة (التأثير المثالى) ،الدفع والإلهام (التحفيز الإلهامى) ، الإعتبارات الفردية ،التشجيع الإبداعى (الإستثارة الفكرية)
- القيادة التبادلية وتتمثل أهم الأبعاد الفرعية لها فى (المكافآة المشروطة ،الإدارة بالإستثناء النشطة (الإيجابية) ،الإدارة بالإستثناء الساكنة (السلبية).
- القيادة الأخلاقية وتتمثل أهم أبعادها فى (السلوك الأخلاقى ،ممارسة السلوك الأخلاقى (الأخلاقيات الإدارية) ،تعزيز السلوك الأخلاقى)
- القيادة التشاركية وتتمثل أهم أبعادها فى (تفويض السلطة ،المشاركة فى إتخاذ القرارات ،العلاقات الإنسانية ،الإتصال وبناء المعلومات)
- القيادة الخادمة وتتمثل أهم أبعادها فى (الإيثار ،التمكين ،التواضع ،المعالجة العاطفية (الرعاية الشخصية للآخرين ،الإلتزام بتطوير المجتمع)

٢/٢/٨ **المتغير التابع:** التميز التنظيمى. ويتمثل أهم الأبعاد الفرعية له فى (تميز الهيكل التنظيمى ،تميز إستراتيجى ،تميز قيادى،تميز المرؤوسين ،تميز تقديم الخدمة ،تميز الثقافة التنظيمية).

وفى ضوء نتائج الدراسات السابقة وأهداف البحث يمكن صياغة النموذج المقترح للدراسة كما يوضحه الشكل (١/١)



المصدر : إعداد الباحث

يتضح من الشكل (١/١) السابق النموذج المقترح لطبيعة العلاقة بين متغيرات الدراسة الآتى :

تمثل **ف** الفرض الرئيسى لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أنماط القيادة السائدة فى شركتى المقاولات المصرية محل الدراسة والتميز التنظيمى مأخوذاً بصورة إجمالية .

تشير ف١ إلى الفرض الفرعى الأول لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين نمط القيادة التحويلية و أبعاد التميز التنظيمى بشركتى المقاولات المصرية محل الدراسة .

وتشير ف٢ إلى الفرض الفرعى الثانى لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين نمط القيادة التبادلية و أبعاد التميز التنظيمى بشركتى المقاولات المصرية محل الدراسة .

بينما تمثل ف٣ إلى الفرض الفرعى الثالث لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين نمط القيادة الأخلاقية و أبعاد التميز التنظيمى بشركتى المقاولات المصرية محل الدراسة .

و تمثل ف٤ إلى الفرض الفرعى الرابع لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين نمط القيادة التشاركية و أبعاد التميز التنظيمى بشركتى المقاولات المصرية محل الدراسة .

كما تشير ف٥ إلى الفرض الفرعى الخامس لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين نمط القيادة الخادمة و أبعاد التميز التنظيمى بشركتى المقاولات المصرية محل الدراسة .

٩- **أداة البحث وطريقة جمع البيانات** : تتمثل أداة الدراسة وطريقة جمع البيانات الخاصة بالبحث الحالى فى قائمة الإستقصاء موجهه لمفردات العينة الخاضعة للدراسة من العاملين بشركة المقاولات المصرية العامة (مختار إبراهيم سابقاً) ، وشركة الشمس للإسكان والتعمير العقارية)، وتشمل القائمة على ثلاث مجموعات من الأسئلة وتتمثل فيما يلى:

الجزء الأول : ويتضمن هذ الجزء مجموعة من الأسئلة المتعلقة بالخصائص الديموجرافية للمستقصي منهم مثل الفئة العمرية، ، مدة الخدمة و مؤهل المستقصى منه .

الجزءالثانى: ويتضمن هذا الجزء جزئين هما: أولاً المتغير المستقل (أنماط القيادة) ويتضمن محاور أنماط القيادة المختلفة (القيادة التحويلية ، القيادة التبادلـة ، القيادة الأخلاقية ، الجزء ثانياً المتغير التابع (متعلق بالتميز التنظيي) ويتضمن ستة أبعاد: (تميز الهيكل التنظيمي ، التميز الاستراتيجي ، التميز القيادي ، تميز المرؤوسين ، تميز تقديم الخدمة ، تميز الثقافة التنظيمية).

١٠- **صدق وثبات أداة البحث** : للتحقق من ثبات مقاييس الدراسة، قام الباحث بإستخدام إسلوب معامل الإرتباط ألفا، بإعتباره أكثر أساليب تحليل الإعتمادية (Reliability) الذى يهدف إلى تقييم درجة الإتساق الداخلى لأسئلة قائمة الإستقصاء والتحقق من ثباتها ، ومدى الإعتماد على نتائج التحليل الإحصائى لقائمة الإستقصاء ، ومدى إمكانية تعميم تلك النتائج على مجتمع الدراسة.

١/١٠ اختبار معاملي الثبات : يهدف اختبار الثبات و إلى تقييم درجة الاتساق الداخلي لأسئلة الاستقصاء والتحقق من ثباتها، ومدى إمكانية الاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي، ومدى إمكانية تعميم هذه النتائج على مجتمع الدراسة، وذلك من خلال اختبار ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha ، ويكون المقياس مقبولا إحصائيا إذا كانت قيمة ألفا (تساوي أو أكبر من60%) لكي يتم تعميم نتائج دراسة المستقصى منهم على مجتمع الدراسة، ويتم حساب معامل عن طريق حساب الجذر التربيعي لمعامل الثبات (قيمة ألفا) .

جدول (١/١) قيمة معامل ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha

نوع المتغير	المتغير	الرمز	المرحلة الأولى	
			عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ
المتغير المستقل	القيادة التحويلية	X1	21	0.692
	القيادة التبادلية	X2	13	0.769
	القيادة الأخلاقية	X3	15	0.708
	القيادة التشاركية	X4	18	0.707
	القيادة الخادمة	X5	21	0.871
	أنماط القيادة	X	88	0.865
المتغير التابع	تميز الهيكل التنظيمي	Y1	5	0.753
	التميز الاستراتيجي	Y2	5	0.623
	التميز القيادي	Y3	5	0.688
	تميز المرؤوسين	Y4	5	0.836
	تميز تقديم الخدمة	Y5	3	0.818
	تميز الثقافة التنظيمية	Y6	5	0.860
	التميز التنظيمي	Y	28	0.826
	كل عبارات النموذج		116	0.881

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة

يتضح من الجدول السابق أن إجمالي النسبة المئوية لمعامل الثبات بلغ (88.1%) وهي نسبة مقبولة إحصائيا مما يؤكد إمكانية الاعتماد على نتائج التحليلات الإحصائية وإمكانية تعميمها على مجتمع الدراسة، حيث كان معامل الثبات على مستوى المتغيرات المستقلة (أنماط القيادة) ككل (86.5%) وهي قيمة مقبولة إحصائياً، بينما بلغت قيمة أكبر قيمة لمعامل الثبات للمتغير المستقل وهو X5 (القيادة الخادمة) بنسبة (87.1%)، وبلغت أقل قيم لمعامل الثبات للمتغير المستقل وهو X1 (القيادة التحويلية) بنسبة (69.2%)، أما المتغير التابع فإن قيمة معامل الثبات على مستوى أسئلة الاستقصاء فقد بلغ (82.6%) وهي قيمة مقبولة إحصائياً ،بلغت أكبر قيمة لمعامل الثبات للمتغيرات التابعة وهي Y6 (تميز الثقافة التنظيمية) بنسبة (86.0%)؛ في حين بلغ أقل قيمة

لمعامل الثبات للمتغيرات التابعة وهي Y2(بعد التميز الاستراتيجي) بنسبة (62.3%). ومن خلال النتائج السابقة أن أسئلة استمارة الإستقصاء المستخدمة فى الدراسة تتمتع بدرجة عالية من الثبات الداخلي والإتساق، وهذا يعني إمكانية الاعتماد على نتائج القائمة والاطمئنان إلى مصداقيتها.

٢/١٠ التحليل الوصفي للمتغيرات البحثية :

يتناول هذا الجزء نتائج التحليل الإحصائي الوصفي المتعلقة بخصائص أنماط القيادة كمتغير مستقل و التميز التنظيمي كمتغير تابع بالتطبيق على شركتى المقاولات المصرية محل الدراسة وللتحقق من ذلك تم تطبيق الأساليب الإحصائية الوصفية المتمثلة فى المتوسط والإنحراف المعيارى فى تحليل البيانات الخاصة باتجاهات المستقصى منهم، بهدف التعرف على أى العبارات التي حازت على أعلى وأقل درجات الاتفاق بين آراء المستقصى منهم. وتحدد درجة الآثر وفقا للجدول التالى:

جدول (١/٢) مفتاح التصحيح

الوسط الحسابي	درجة الآثر
اقل من ١.٨	منخفضة جدا
١.٨-٢.٥٩	منخفضة
٢.٦-٣.٣٩	متوسطة
٣.٤-٤.١٩	مرتفعة
٤.٢ فما فوق	مرتفعة جدا

من أجل تفسير النتائج اعتمدت الدارسة المتوسطات الحسابية والخاصة بالاستجابة على الفقرات كالآتي:

٩٠% فأكثر درجة أثر كبيرة جداً.

من ٨٠%-٨٩.٩٩% درجة أثر كبيرة

من ٦٠%-٧٩.٩٩% درجة أثر متوسطة

من ٥٠%-٥٩.٩٩% درجة أثر قليلة

أقل من ٥٠% درجة أثر قليلة جداً .

١/٢/١٠ التحليل الوصفي لأنماط القيادة

فيما يلى التحليل الوصفى للمتغير المستقل (أنماط القيادة) وينقسم الى ستة أنماط: نمط القيادة التحويلية ، نمط القيادة التبادلية، نمط القيادة الأخلاقية، نمط القيادة التشاركية، نمط القيادة الخادمة.

جدول (١/٣) التحليل الوصفى لبعد **الدفع الإلهام كبعد القيادة التحويلية**

العبارات	المتوسط الحسابى	الإنحراف المعيارى	درجة الآثر	درجة الأهمية

يمتلك مديرى مستوى عال من السلوك الأخلاقى	3.8345	0.93774	76.69	مرتفعة
يتمتع رئيسى المباشر بإحترام الآخرين وثقتهم وإعجابهم به	3.9524	0.89949	79.05	مرتفعة
يتوافر لدى مشرفى فى العمل ثقة ذاتية عالية	3.9048	0.98857	78.1	مرتفعة
يتميز رئسى المباشر بالقدرة على إقناع الآخرين بأفكاره و آراءه	4.0023	0.94267	80.05	مرتفعة
يتصف مديرى بقوة شخصية معتمدة على الخبرة والمعرفة	4.1927	0.89267	83.85	مرتفعة
يتعامل مشرفى فى العمل مع مرؤوسيه بعدالة ونزاهة	4.1111	0.91149	82.22	مرتفعة
التأثير بالجاذبية والقدوة	3.9456	0.97316	78.91	مرتفعة
يعمل مديرى فى العمل على بث روح الحماس لدى العاملين	3.9365	0.93203	78.73	مرتفعة
يشجع رئيسى فى العمل ويهتم بالأفكار الإبتكارية	4.0408	0.88839	80.82	مرتفعة
يحفز مشرفى فى العمل تابعيه على إنجاز أهداف ورؤية الشركة	3.9932	0.92807	79.86	مرتفعة
يوجه مديرى العاملين للعمل بروح الفريق	3.8934	0.95345	77.87	مرتفعة
يحرص مديرى فى العمل على قيامه بالثناء على الأداء المتميز للعاملين	3.8662	1.00579	77.32	مرتفعة
يتحدث مشرفى فى العمل بتفاؤل عن المستقبل	4.1814	0.91389	83.63	مرتفعة
الدفع الإلهام	4.1034	0.33300	82.07	مرتفعة

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة

يتضح من الجدول السابق أن هناك إتفاقاً بين إتجاهات المستقصى منهم حول الدفع الإلهام كبعد القيادة التحويلية حيث بلغت نسبة الموافقة الإجمالية للمتوسط الحسابى (4.1034) وانحراف معياري (0. 33300) و بدرجة تأثير مرتفع الموافقة. جاءت العبارة أن (يتصف مديرى بقوة شخصية معتمدة على الخبرة والمعرفة) أعلى العبارات من حيث الأهمية النسبية من بين آراء المستقصى منهم إلى حيث سجل متوسطه (4.1927) والإنحراف المعيارى(0.89267) بدرجة تأثير مرتفعة الموافقة . بينما جاءت العبارة (يمتلك مديرى مستوى عال من السلوك الأخلاقى) فى أقل العبارات من حيث الأهمية النسبية من بين آراء المستقصى منهم حيث سجل متوسطه (3.8345) والإنحراف المعياري (0.93774) .

جدول (١/٤) التحليل الوصفى لبعد **الاعتبارات الفردية كبعد القيادة التحويلية**

العبارات	المتوسط الحساب	الإنحراف المعيارى	درجة الآثر	درجة الأهمية
يسهل التواصل مع رئيسى فى العمل	4.2018	0.89320	84.04	مرتفعة جدا
يصغى مديرى لآراء ومقترحات المرؤوسين	4.1746	0.90899	83.49	مرتفعة
توفر الإدارة العليا فرصة التدريب وتنمية المهارات للعاملين	4.1497	0.89965	82.99	مرتفعة
يركز رئيسى فى العمل على تحديد نقاط الضعف للعاملين للحد منها	3.8980	1.01400	77.96	مرتفعة
يهتم مديرى بإشباع الحاجات الشخصية للعاملين	3.9841	0.96273	79.68	مرتفعة
يتم مراعاة الفروق الفردية بين العاملين	4.0091	0.93658	80.18	مرتفعة

الاعتبارات الفردية	4.1893	0.44579	83.79	مرتفعة

المصدر : نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة

يتضح من الجدول السابق أن هناك إتفاقاً بين إتجاهات المستقصى منهم حول الاعتبارات الفردية كبعد القيادة التحويلية حيث بلغت نسبة الموافقة الإجمالية للمتوسط الحسابى (4.1893) وانحراف معياري (0.44579) و بدرجة تأثير مرتفع الموافقة. جاءت العبارة أن (يسهل التواصل مع رئيسى فى العمل) أعلى العبارات من حيث الأهمية النسبية من بين آراء المستقصى منهم إلى حيث سجل متوسطه (4.2018) والإنحراف المعيارى(0.89320) بدرجة تأثير مرتفعة الموافقة . بينما جاءت العبارة (يركز رئيسى فى العمل على تحديد نقاط الضعف للعاملين للحد منها) فى أقل العبارات من حيث الأهمية النسبية من بين آراء المستقصى منهم حيث سجل متوسطه (3.8980) والإنحراف المعياري (1.01400) .

جدول (١/٥) التحليل الوصفى لبعد التشجيع لإبداعى كبعد القيادة التحويلية

العبارات	المتوسط الحسابى	الإنحراف المعيارى	درجة الآثر	درجة الأهمية
تشجع الإدارة العليا العاملين على التطوير وتدعم الأفكار	3.7506	0.97766	75.01	مرتفعة
يعزز رئيسى المباشر أفكار العاملين بالرغم من تعارضها مع أفكاره	3.7868	0.99083	75.74	مرتفعة
يبحث مديرى عن بدائل متعددة لحل المشكلات التى تواجهه فى العمل	4.2341	0.87601	84.68	مرتفعة جدا
التشجيع الإبداعي	3.9894	0.60835	79.79	مرتفعة

المصدر : نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة

يتضح من الجدول السابق أن هناك إتفاقاً بين إتجاهات المستقصى منهم حول التشجيع الإبداعي كبعد القيادة التحويلية حيث بلغت نسبة الموافقة الإجمالية للمتوسط الحسابى (3.583.9894) وانحراف معياري (0. 60835) و بدرجة تأثير مرتفع الموافقة. جاءت العبارة أن (يبحث مديرى عن بدائل متعددة لحل المشكلات التى تواجهه فى العمل) أعلى العبارات من حيث الأهمية النسبية من بين آراء المستقصى منهم إلى حيث سجل متوسطه (4.2341) والإنحراف المعيارى(0.87601) بدرجة تأثير مرتفعة الموافقة . بينما جاءت العبارة (تشجع الإدارة العليا العاملين على التطوير وتدعم الأفكار) فى أقل العبارات من حيث الأهمية النسبية من بين آراء المستقصى منهم حيث سجل متوسطه (3.7506) والإنحراف المعياري (0.97766).

جدول (١/٦) التحليل الوصفى لبعد **المكافأة المشروطة كبعد القـيادة التبادليـــة**

العبارات	المتوسط الحسابى	الإنحراف المعيارى	درجة الآثر	ترتيب الأهمية

يربط رئيسى فى العمل منح المكافآت بالأداء المتميز	4.0941	0.28593	81.88	مرتفعة
توضع وسائل تحفيزية لحصول العاملين على المكافآة الإستثنائية المقترنة بالأداء المتميز	4.0884	0.94334	81.77	مرتفعة
يدرك العاملون الأعمال الواجب تنفيذها للحصول على المكافآت الإستثنائية	4.1383	0.89260	82.77	مرتفعة
المكافأة المشروطة	4.10685	1.00947	77.37	مرتفعة

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة

يتضح من الجدول السابق أن هناك إتفاقاً بين إتجاهات المستقصى منهم حول المكافأة المشروطة كبعد القـيادة التبادليـة حيث بلغت نسبة الموافقة الإجمالية للمتوسط الحسابى (4.10685) وانحراف معياري (0.947) و بدرجة تأثير مرتفعة الموافقة. جاءت العبارة أن (يدرك العاملون الأعمال الواجب تنفيذها للحصول على المكافآت الإستثنائية) أعلى العبارات من حيث الأهمية النسبية من بين آراء المستقصى منهم إلى حيث سجل متوسطه (4.1383) والإنحراف المعيارى (0.89260) بدرجة تأثير مرتفعة الموافقة . بينما جاءت العبارة (توضع وسائل تحفيزية لحصول العاملين على المكافآة الإستثنائية المقترنة بالأداء المتميز) فى أقل العبارات من حيث الأهمية النسبية من بين آراء المستقصى منهم حيث سجل متوسطه (4.0884) والإنحراف المعياري (0.94334) .

جدول (١/٧) التحليل الوصفى لبعد **الادارة بالاستثناء النشطة كبعد القـيادة التبادليـــة**

العبارات	المتوسط الحسا	الإنحراف المعيارى	درجة الآثر	ترتيب الأهم
يتابع مديرى إنجاز العمل لإكتشاف الأخطاء قبل وقوعها	4.1285	0.63095	82.57	مرتفعة
تحرص الإدارة العليا على مواجهة الأخطاء والشكاوى	4.1587	0.94975	83.17	مرتفعة
يوجه رئيسى فى العمل إنتباهى للأخطاء للإلتزام بالمعايير اللازمة للأداء	4.2676	0.87442	85.35	مرتفعة جدا
تطبق العقوبات اللازمة عندالإخفاق فى إنجاز العمل	4.2608	0.88293	85.22	مرتفعة جدا
يقوم مديرى بتصحيح الأخطاء أولاً بأول	4.1678	0.93612	83.36	مرتفعة
يتم تطبيق العقوبات على العاملين بعدالة	4.2018	0.89320	84.04	مرتفعة جدا
يتأكد مشرفى فى العمل من تصحيح الإنحرافات قبل تنفيذ أعمال الشركة	4.1610	0.87849	83.22	مرتفعة
الادارة بالاستثناء النشطة	4.1746	0.92878	83.49	مرتفعة

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة

يتضح من الجدول السابق يتضح أن هناك إتفاقاً بين إتجاهات المستقصى منهم حول الادارة بالاستثناء النشطة كبعد القـيادة التبادليـة حيث بلغت نسبة الموافقة الإجمالية للمتوسط الحسابى (4.1746) وانحراف معياري (92878 .0) و بدرجة تأثير مرتفعة الموافقة. جاءت العبارة أن (يوجه رئيسى فى العمل إنتباهى للأخطاء للإلتزام بالمعايير اللازمة للأداء) أعلى العبارات من حيث الأهمية النسبية من بين آراء المستقصى منهم إلى حيث سجل متوسطه (4.2676) والإنحراف المعيارى (0.87442) بدرجة تأثير مرتفعة الموافقة . بينما جاءت العبارة (يتابع مديرى إنجاز العمل لإكتشاف الأخطاء قبل وقوعها) فى أقل العبارات من حيث الأهمية النسبية من بين آراء المستقصى منهم حيث سجل متوسطه (4.1285) والإنحراف المعياري (0.63095) .

جدول (١/٨) التحليل الوصفى لبعد **الادارة بالاستثناء الساكنة كبعد القـيادة التبادليـة**

العبارات	المتوسط الحسابى	الإنحراف المعيارى	درجة الآثر	ترتيب الأهمية
يركز رئيسى فى العمل إهتمامه على معالجة المشكلات الإستثنائية فقط	4.3409	0.41154	86.82	مرتفعة جدا
لا يتدخل مشرفى فى العمل إلا عندما تتفاقم المشكلات و تصبح خطيرة	4.1406	0.91364	82.81	مرتفعة
تؤمن الإدارة العليا بأهمية الإجراءات التصحيحية للإنحرافات	4.2494	0.87719	84.99	مرتفعة جدا
الادارة بالاستثناء الساكنة	4.2834	0.87849	85.67	مرتفعة جدا

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة

يتضح من الجدول السابق أن هناك إتفاقاً بين إتجاهات المستقصى منهم حول الادارة بالاستثناء الساكنة كبعد القـيادة التبادليـة حيث بلغت نسبة الموافقة الإجمالية للمتوسط الحسابى (4.2834) وانحراف معياري (87849 .0) و بدرجة تأثير مرتفعة الموافقة. جاءت العبارة أن (يركز رئيسى فى العمل إهتمامه على معالجة المشكلات الإستثنائية فقط) أعلى العبارات من حيث الأهمية النسبية من بين آراء المستقصى منهم إلى حيث سجل متوسطه (4.3409) والإنحراف المعيارى (0.41154) بدرجة تأثير مرتفعة الموافقة . بينما جاءت العبارة (لا يتدخل مشرفى فى العمل إلا عندما تتفاقم المشكلات و تصبح خطيرة) فى أقل العبارات من حيث الأهمية النسبية من بين آراء المستقصى منهم حيث سجل متوسطه (4.1406) والإنحراف المعياري (0.91364).

جدول (١/٩) التحليل الوصفى لبعد **السلوك الأخلاقى كبعد القيـادة الأخلاقيـة**

العبارات	المتوسط الحسابى	الإنحراف المعيارى	درجة الآثر	درجة الأهمية
يتصف رئيسى المباشر بالود فى التعامل مع المرؤوسين	4.3757	0.64879	87.51	مرتفعة جدا

يتميز مديرى بالصدق فى التعامل مع العاملين	4.2847	0.34792	85.69	مرتفعة جدا
يفى مشرفى فى العمل بإلتزاماته مع تابعيه	4.2540	0.89386	85.08	مرتفعة جدا
يوجد إتفاق بين أقوال رئيسى فى العمل و أفعاله	4.1995	0.84536	83.99	مرتفعة
يتقبل مديرى النقد بصدر رحب بدون تذمر	4.2630	0.88097	85.26	مرتفعة جدا
السلوك الأخلاقى	4.2311	0.78865	85.62	مرتفعة جدا

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة

يتضح من الجدول السابق أن هناك إتفاقاً بين إتجاهات المستقصى منهم حول السلوك الأخلاقى كبعد القيـادة الأخلاقيـــة حيث بلغت نسبة الموافقة الإجمالية للمتوسط الحسابى (4.2311) وانحراف معياري (0. 78865) و بدرجة تأثير مرتفعة الموافقة. جاءت العبارة أن (يتصف رئيسى المباشر بالود فى التعامل مع المرؤوسين) أعلى العبارات من حيث الأهمية النسبية من بين آراء المستقصى منهم إلى حيث سجل (4.3757) والإنحراف المعيارى (0.64879) بدرجة تأثير مرتفعة الموافقة . بينما جاءت العبارة (يوجد إتفاق بين أقوال رئيسى فى العمل و أفعاله) فى أقل العبارات من حيث الأهمية النسبية من بين آراء المستقصى منهم حيث سجل متوسطه (4.1995) والإنحراف المعياري (0.84536).

جدول (١/١٠) التحليل الوصفى لبعد **ممارسة السلوك الأخلاقي كبعد القيادة الأخلاقية**

العبارات	المتوسط الحسابى	الإنحراف المعيارى	درجة الآثر	درجة الأهمية
يمتثل رئيسى فى العمل للقوانين واللوائح التنظيمية	4.1905	0.94147	83.81	مرتفعة
يتحمل مديرى مسؤولياته الشخصية	4.4226	0.71855	88.45	مرتفعة جدا
يهتم رئيسى فى العمل بتقييم مرؤوسيه بشفافية وعدالة	4.1973	0.84724	83.95	مرتفعة
يقوم مديرى بمعاقبة العاملين المنتهكين للمعايير الأخلاقية	3.4308	0.90220	68.62	مرتفعة
يخصص مشرفى فى العمل وقتاً للحديث عن الجوانب العاطفية المرتبطة بالعمل	4.2449	0.91645	84.9	مرتفعة جدا
تهتم الإدارة العليا بكافة العاملين على حد سواء	4.3810	0.76277	87.62	مرتفعة جدا
ممارسة السلوك الأخلاقي	4.2608	0.82160	85.22	مرتفعة جدا

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة

يتضح من الجدول السابق أن هناك إتفاقاً بين إتجاهات المستقصى منهم حول ممارسة السلوك الأخلاقي كبعد القيـــادة الأخلاقيـــة حيث بلغت نسبة الموافقة الإجمالية للمتوسط

الحسابى (4.2608) وانحراف معياري (0.82160) و بدرجة تأثير مرتفعة الموافقة ، جاءت العبارة أن (يخصص مشرفى فى العمل وقتاً للحديث عن الجوانب العاطفية المرتبطة بالعمل) أعلى العبارات من حيث الأهمية النسبية من بين آراء المستقصى منهم إلى حيث سجل متوسطه (4.2449) والإنحراف المعيارى (0.91645) بدرجة تأثير مرتفعة الموافقة . بينما جاءت العبارة (يقوم مديرى بمعاقبة العاملين المنتهكين للمعايير الأخلاقية) فى أقل العبارات من حيث الأهمية النسبية من بين آراء المستقصى منهم حيث سجل متوسطه (3.4308) والإنحراف المعياري (0.90220).

جدول (١/١١) التحليل الوصفى لبعد **تعزيز السلوك الأخلاقي كبعد القيــادة الأخلاقيــة**

العبارات	المتوسط الحسابى	الإنحراف المعيارى	درجة الآثر	درجة الأهمية
يعزز مديرى المبادئ الأخلاقية فى الشركة	4.3311	.80293	86.62	مرتفعة جدا
يناقش رئيسى المباشر أخلاقيات وقيم العمل مع العاملين	4.3088	.63452	86.18	مرتفعة جدا
يراعى مديرى فى العمل البعد الأخلاقى عند إتخاذ القرارات	4.1814	.89885	83.63	مرتفعة
تعزيز السلوك الأخلاقي	4.2834	.80562	85.67	مرتفعة جدا

المصدر : نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة

يتضح من الجدول السابق أن هناك إتفاقاً بين إتجاهات المستقصى منهم حول تعزيز السلوك الأخلاقي كبعد القيــادة الأخلاقيــة حيث بلغت نسبة الموافقة الإجمالية للمتوسط الحسابى (4.2834) وانحراف معياري (0. 80562) و بدرجة تأثير مرتفعة الموافقة. جاءت العبارة أن (يعزز مديرى المبادئ الأخلاقية فى الشركة) أعلى العبارات من حيث الأهمية النسبية من بين آراء المستقصى منهم إلى حيث سجل متوسطه (4.3311) والإنحراف المعيارى (0.80293) بدرجة تأثير مرتفعة الموافقة . بينما جاءت العبارة (يراعى مديرى فى العمل البعد الأخلاقى عند إتخاذ القرارات) فى أقل العبارات من حيث الأهمية النسبية من بين آراء المستقصى منهم حيث سجل متوسطه (4.1814) والإنحراف المعياري (0.89885).

جدول (١/١٢) التحليل الوصفى لبعد **تفويض السلطة كبعد القيــادة التشاركيــة**

العبارات	المتوسط الحسابى	الإنحراف المعيارى	درجة الآثر	درجة الأهمية
يحكم رئيسى المباشرعلى النجاح من زاوية الأساليب الأخلاقية المستخدمة للوصول للغايات	4.2177	0.82449	84.35	مرتفعة جدا
يبادر مديرى بتفويض بعض الصلاحيات للعاملين	4.3356	0.71155	86.71	مرتفعة جدا
يتم إسناد دوراً قيادياً للعاملين وتفويض بعض السلطات لمرؤوسيه	4.3738	0.61091	87.48	مرتفعة جدا

يعطى مديرى فرصة للعاملين للمشاركة فى تحديد أهداف الشركة	4.4308	0.75999	88.62	مرتفعة جدا
يقوم مشرفى فى العمل بتوزيع المهام و الأدوار على موظفيه بحسب قدرة كل عامل	4.1746	0.86017	83.49	مرتفعة
تفويض السلطة	4.2905	0.85013	84.81	مرتفعة

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة

يتضح من الجدول السابق أن هناك إتفاقاً بين إتجاهات المستقصى منهم حول تفويض السلطة كبعد القيـــادة التشاركيـــــة حيث بلغت نسبة الموافقة الإجمالية للمتوسط الحسابى (4.2905) وانحراف معياري (0.85013) و بدرجة تأثير مرتفعة الموافقة. جاءت العبارة أن (يعطى مديرى فرصة للعاملين للمشاركة فى تحديد أهداف الشركة) أعلى العبارات من حيث الأهمية النسبية من بين آراء المستقصى منهم إلى حيث سجل متوسطه (4.4308) والإنحراف المعيارى (075999) بدرجة تأثير مرتفعة الموافقة . بينما جاءت العبارة (يقوم مشرفى فى العمل بتوزيع المهام و الأدوار على موظفيه بحسب قدرة كل عامل) فى أقل العبارات من حيث الأهمية النسبية من بين آراء المستقصى منهم حيث سجل متوسطه (4.1746) والإنحراف المعياري .(0.86017)

جدول (١/١٣) التحليل الوصفى لبعد **المشاركة فى اتخاذ القرارات كبعد القيـــادة التشاركية**

العبارات	المتوسط الحسابى	الإنحراف المعيارى	درجة الأثر	درجة الأهمية
يمنح مديرى فرصة للعاملين المشاركة فى عملية التخطيط	4.3719	0.82711	87.44	مرتفعة جدا
يفتح رئيسى المباشر المجال للمرؤوسين للمشاركة فى صنع قرارات هامة للشركة	4.2744	0.90177	85.49	مرتفعة جدا
تعقد الإدارة العليا دورات تدريبيةللموظفين فى كيفية صنع وإتخاذ القرارات	4.4508	0.67659	89.02	مرتفعة جدا
تحرص الإدارة العليا على تطوير قدرة العاملين على إتخاذ القرارات بالتدريب	4.3810	0.83937	87.62	مرتفعة جدا
المشاركة فى اتخاذ القرارات	4.3109	0.84931	87.22	مرتفعة جدا

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة

يتضح من الجدول السابق أن هناك إتفاقاً بين إتجاهات المستقصى منهم حول المشاركة فى اتخاذ القرارات كبعد القيـــادة التشاركيـــــة حيث بلغت نسبة الموافقة الإجمالية للمتوسط الحسابى (4.3109) وانحراف معياري (0.84931) و بدرجة تأثير مرتفعة الموافقة. جاءت العبارة أن (

تعقد الإدارة العليا دورات تدريبيةللموظفين فى كيفية صنع وإتخاذ القرارات) أعلى العبارات من حيث الأهمية النسبية من بين آراء المستقصى منهم إلى حيث سجل متوسطه (4.4508) والإنحراف المعيارى (0.67659) بدرجة تأثير مرتفعة الموافقة . بينما جاءت العبارة (يفتح رئيسى المباشر المجال للمرؤوسين للمشاركة فى صنع قرارات هامة للشركة) فى أقل العبارات من حيث الأهمية النسبية من بين آراء المستقصى منهم حيث سجل متوسطه (4.2744) والإنحراف المعياري (0.90177) .

جدول (١/١٤) لتحليل الوصفى لبعد **العلاقات الإنسانية كبعد القيـــادة التشاركيـــة**

العبارات	المتوسط الحسابى	الإنحراف المعيارى	درجة الآثر	درجة الأهمية
يتعامل مديرى بتواضع مع العاملين	4.1156	0.91092	82.31	مرتفعة
يقدر مشرفى فى العمل الظروف التي يمر بها تابعيه بشكل ملموس	4.2472	0.89450	84.94	مرتفعة جدا
يعمل رئيسى المباشر على بث الشعور بالأمن و الإستقرارلدى المرؤوسين	4.3878	0.79550	87.76	مرتفعة جدا
يحرص مديري على التواصل مع العاملين وحل مشكلاتهم الشخصية	4.2880	0.82079	85.76	مرتفعة جدا
العلاقات الإنسانية	4.2515	0.87194	84.03	مرتفعة جدا

المصدر : نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة

يتضح من الجدول السابق أن هناك إتفاقاً بين إتجاهات المستقصى منهم حول العلاقات الإنسانية كبعد القيـــادة التشاركيـــــة حيث بلغت نسبة الموافقة الإجمالية للمتوسط الحسابى (4.2515) وانحراف معياري (0.87194) و بدرجة تأثير مرتفعة الموافقة. جاءت العبارة أن (يعمل رئيسى المباشر على بث الشعور بالأمن و الإستقرارلدى المرؤوسين) أعلى العبارات من حيث الأهمية النسبية من بين آراء المستقصى منهم إلى حيث سجل متوسطه (4.3878) والإنحراف المعيارى (0.79550) بدرجة تأثير مرتفعة الموافقة . بينما جاءت العبارة (يتعامل مديرى بتواضع مع العاملين) فى أقل العبارات من حيث الأهمية النسبية من بين آراء المستقصى منهم حيث سجل متوسطه (4.1156) والإنحراف المعياري (0.91092).

جدول (١/١٥) التحليل الوصفى لبعد **الاتصال وبناء المعلومات كبعد القيـــادة التشاركيـــة**

العبارات	المتوسط الحسابى	الإنحراف المعيارى	درجة الآثر	درجة الأهمية
يسهم مشرفى فى توفير مناخ للعلاقات الإنسانية بين العاملين بمختلف مستوياتهم الوظيفية	4.2381	0.86603	84.76	مرتفعة جدا
توفر الإدارة العليا البيانات والمعلومات اللازمة لإنجاز مهامي على	4.1814	0.89885	83.63	مرتفعة

أتم وجه				
تتسم الاتصالات الإدارية بين رئيسي المباشر ومرؤوسيه بالمرونة	4.4288	0.73468	88.58	مرتفعة جدا
تعقد الإدارة العليا لقاءات دورية للعاملين	4.1633	0.84778	83.27	مرتفعة
يفتح مديرى جميع قنوات الاتصال بينه وبين مرؤوسيه	3.7302	0.92058	74.6	مرتفعة
الاتصال وبناء المعلومات	4.2717	0.70048	84.43	مرتفعة جدا

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة

يتضح من الجدول السابق أن هناك إتفاقاً بين إتجاهات المستقصى منهم حول الاتصال وبناء المعلومات كبعد القيـــادة التشاركيـــــة حيث بلغت نسبة الموافقة الإجمالية للمتوسط الحسابى (4.2717) وانحراف معياري (0.70048) و بدرجة تأثير مرتفعة الموافقة. جاءت العبارة أن (تتسم الاتصالات الإدارية بين رئيسي المباشر ومرؤوسيه بالمرونة) أعلى العبارات من حيث الأهمية النسبية من بين آراء المستقصى منهم إلى حيث سجل متوسطه (4.4288) والإنحراف المعيارى (0.73468) بدرجة تأثير مرتفعة الموافقة . بينما جاءت العبارة (يفتح مديرى جميع قنوات الاتصال بينه وبين مرؤوسيه) فى أقل العبارات من حيث الأهمية النسبية من بين آراء المستقصى منهم حيث سجل متوسطه (3.7302) والإنحراف المعياري (0.92058).

جدول (١/١٦) التحليل الوصفى لبعد **الإيثار كبعد القيـــادة الخادمة**

العبارات	المتوسط الحسابى	الإنحراف المعيارى	درجة الآثر	درجة الأهمية
يوظف مشرفى كل أساليب التكنولوجيا فى عملية التواصل داخل وخارج الشركة	4.3288	0.80809	86.58	مرتفعة جدا
يعتقد مديرى أن خدمة العاملين هى أساس لقيادته	4.2426	0.84348	84.85	مرتفعة جدا
لا يوجد إختلاف بين أقوال رئيسى فى العمل و أفعاله	4.3347	0.54498	86.69	مرتفعة جدا
يؤدى مشرفى فى العمل بعض الأعمال التطوعية دون مقابل	4.4488	0.62997	88.56	مرتفعة جدا
يهيئ رئيسى المباشر كل الفرص لتطوير العاملين	4.1383	0.93245	82.77	مرتفعة
الإيثار	4.3066	0.90201	86.13	مرتفعة

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة

يتضح من الجدول السابق أن هناك إتفاقاً بين إتجاهات المستقصى منهم حول الإيثار كبعد القيـــادة الخادمة حيث بلغت نسبة الموافقة الإجمالية للمتوسط الحسابى (4.3066) وانحراف معياري (0.90201) و بدرجة تأثير مرتفعة الموافقة. جاءت العبارة أن (يؤدى مشرفى فى العمل بعض الأعمال التطوعية دون مقابل) أعلى العبارات من حيث الأهمية النسبية من بين آراء المستقصى منهم إلى حيث سجل متوسطه (4.4488) والإنحراف المعيارى (0.62997) بدرجة

تأثير مرتفعة الموافقة . بينما جاءت العبارة (يهيئ رئيسى المباشر كل الفرص لتطوير العاملين) فى أقل العبارات من حيث الأهمية النسبية من بين آراء المستقصى منهم حيث سجل متوسطه (4.1383) والإنحراف المعياري (0.93245) .

جدول (١/١٧) التحليل الوصفى لبعد **التمكين كبعد القيـــادة الخادمة**

العبارات	المتوسط الحسابى	الإنحراف المعيارى	درجة الآثر	درجة الأهمية
يساعد رئيسى المباشر مرؤوسيه على تطوير أنفسهم	4.0544	0.92772	81.09	مرتفعة
يحفز مديرى العاملين على إبتكار أساليب وأفكار جديدة	4.1043	0.92589	82.09	مرتفعة
يفوض مديرى السلطة الكاملة للعاملين لاتخاذ القرارات لتسهيل أداء العمل	4.1633	0.90484	83.27	مرتفعة
يوفر مشرفى فى العمل الكثير من الفرص للموظفين لتعلم مهارات جديدة	4.2113	0.72699	84.23	مرتفعة جدا
التمكين	4.1293	0.92150	82.59	مرتفعة

المصدر : نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة

يتضح من الجدول السابق أن هناك إتفاقاً بين إتجاهات المستقصى منهم حول التمكين كبعد القيـــادة الخادمة حيث بلغت نسبة الموافقة الإجمالية للمتوسط الحسابى (4.1293) وانحراف معياري (0.92150) و بدرجة تأثير مرتفعة الموافقة. جاءت العبارة أن (يوفر مشرفى فى العمل الكثير من الفرص للموظفين لتعلم مهارات جديدة) أعلى العبارات من حيث الأهمية النسبية من بين آراء المستقصى منهم إلى حيث سجل متوسطه (4.2113) والإنحراف المعيارى (0.72699) بدرجة تأثير مرتفعة الموافقة . بينما جاءت العبارة (يساعد رئيسى المباشر مرؤوسيه على تطوير أنفسهم) فى أقل العبارات من حيث الأهمية النسبية من بين آراء المستقصى منهم حيث سجل متوسطه (4.0544) والإنحراف المعياري (0.92772).

جدول (١/١٨) التحليل الوصفى لبعد **التواضع كبعد القيـــادة الخادمة**

العبارات	المتوسط الحسابى	الإنحراف المعيارى	درجة الآثر	درجة الأهمية
يستشير رئيسي المباشر المرؤوسين للحصول على معلومات جديدة	4.1315	0.87435	82.63	مرتفعة
يعتذر مشرفي في العمل إذا صدر منه أي خطأ تجاه العاملين	4.2404	0.89763	84.81	مرتفعة جدا
يبتعد مديري دائماً عن الاستعلاء والغرور	4.1814	0.90640	83.63	مرتفعة
يمتلك رئيسي المباشر لأخلاقيات العمل التي تشعر مرؤوسيه بمدى تواضعه	4.2834	0.66562	85.67	مرتفعة جدا
التواضع	4.1426	0.87261	83.85	مرتفعة جدا

المصدر : نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة

يتضح من الجدول السابق أن هناك إتفاقاً بين إتجاهات المستقصى منهم حول التواضع كبعد القيـــادة الخادمة حيث بلغت نسبة الموافقة الإجمالية للمتوسط الحسابى (4.1426) وانحراف معياري (0.87261) و بدرجة تأثير مرتفعة الموافقة. جاءت العبارة أن (يمتلك رئيسي المباشر

لأخلاقيات العمل التي تشعر مرؤوسيه بمدى تواضعه) أعلى العبارات من حيث الأهمية النسبية من بين آراء المستقصى منهم إلى حيث سجل متوسطه (4.2834) والإنحراف المعيارى (0.66562) بدرجة تأثير مرتفعة الموافقة . بينما جاءت العبارة (يستشير رئيسي المباشر المرؤوسين للحصول على معلومات جديدة) فى أقل العبارات من حيث الأهمية النسبية من بين آراء المستقصى منهم حيث سجل متوسطه (4.1315) والإنحراف المعياري (0.87435).

جدول (١/١٩) التحليل الوصفى لبعد **المعالجة العاطفية كبعد القيادة الخادمة**

العبارات	المتوسط الحسابى	الإنحراف المعيارى	درجة الآثر	درجة الأهمية
يهتم مشرفى في العمل بمصلحة المرؤوسين الشخصية	4.0363	0.88603	80.73	مرتفعة
يقضى مديري بعض الوقت للحديث مع العاملين على المستوى الشخصي	4.2109	0.89872	84.22	مرتفعة جدا
يستطيع رئيسي المباشر معرفة ما يشعر به مرؤوسيه دون أن يسألهم	4.2653	0.87641	85.31	مرتفعة جدا
تؤمن الإدارة العليا بأهمية الجانب النفسي للعاملين في تحقيق أهداف الشركة	4.3560	0.53958	87.12	مرتفعة جدا
يخصص مديرى وقتاً لمعرفة الضغوط النفسية التي تواجه مرؤوسيه.	4.2018	0.90081	84.04	مرتفعة جدا
المعالجة العاطفية	4.2726	0.91413	84.45	مرتفعة

المصدر : نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة

يتضح من الجدول السابق أن هناك إتفاقاً بين أإتجاهات المستقصى منهم حول المعالجة العاطفية كبعد القيادة الخادمة حيث بلغت نسبة الموافقة الإجمالية للمتوسط الحسابى (4.2726) وانحراف معياري (0.91413) و بدرجة تأثير مرتفعة الموافقة. جاءت العبارة أن (تؤمن الإدارة العليا بأهمية الجانب النفسي للعاملين في تحقيق أهداف الشركة) أعلى العبارات من حيث الأهمية النسبية من بين آراء المستقصى منهم إلى حيث سجل متوسطه (4.3560) والإنحراف المعيارى (0.53958) بدرجة تأثير مرتفعة الموافقة . بينما جاءت العبارة (يهتم مشرفى في العمل بمصلحة المرؤوسين الشخصية) فى أقل العبارات من حيث الأهمية النسبية من بين آراء المستقصى منهم حيث سجل متوسطه (4.0363) والإنحراف المعياري (0.88603).

جدول (١/٢٠) التحليل الوصفى لبعد **الالتزام بتطوير المجتمع كبعد القيادة الخادمة**

العبارات	المتوسط الحسابى	الإنحراف المعيارى	درجة الآثر	درجة الأهمية
يؤكد رئيسي في العمل على ضرورة الارتباط بالمجتمع عند القيام بعملي	4.1587	0.89809	83.17	مرتفعة
يهتم مديري بمساعدة الناس في المجتمع	4.0658	0.92821	81.32	مرتفعة
يشارك مشرفي في العمل دائماً في الأنشطة المجتمعية	4.0884	0.88620	81.77	مرتفعة
يشجع رئيسي المباشر مرؤوسيه على القيام بأعمال تطوعية لخدمة المجتـ	4.2413	0.47960	84.83	مرتفعة جدا

الالتزام بتطوير المجتمع	4.1284	0.92060	82.17	مرتفعة

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة

يتضح من الجدول السابق أن هناك إتفاقاً بين إتجاهات المستقصى منهم حول الالتزام بتطوير المجتمع كبعد القيادة الخادمة حيث بلغت نسبة الموافقة الإجمالية للمتوسط الحسابى (4.1284) وانحراف معياري (0. 92060) و بدرجة تأثير مرتفعة الموافقة. جاءت العبارة أن (يشجع رئيسي المباشر مرؤوسيه على القيام بأعمال تطوعية لخدمة المجتمع) أعلى العبارات من حيث الأهمية النسبية من بين آراء المستقصى منهم إلى حيث سجل متوسطه (4.2413) والإنحراف المعيارى (047960) بدرجة تأثير مرتفعة الموافقة . بينما جاءت العبارة (يهتم مديري بمساعدة الناس في المجتمعر) فى أقل العبارات من حيث الأهمية النسبية من بين آراء المستقصى منهم حيث سجل متوسطه (4.0658) والإنحراف المعياري (0.92821).

جدول (١/٢١) التحليل الوصفى لبعد **أنماط القيادة محل الدراسة**

العبارات	المتوسط الحسابى	الإنحراف المعيارى	درجة الآثر	درجة الأهمية
القيادة التحويلية	4.2163	0.47731	84.33	مرتفعة جدا
القـــيادة التبادليـــة	4.0204	0.93276	80.41	مرتفعة
القيـــــادة الأخلاقيـــــة	3.9546	0.92084	79.09	مرتفعة
القيادة التشاركية	4.0544	0.90037	81.09	مرتفعة
القيادة الخادمة	4.05705	0.90782	81.12	مرتفعة

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة

يتضح من الجدول السابق أن هناك إتفاقاً بين إتجاهات المستقصى منهم حول أنماط القيادة حيث بلغت نسبة الموافقة الإجمالية للمتوسط الحسابى (4.05705) وانحراف معياري (0.90782) وبدرجة تأثير مرتفعة الموافقة. جاء بعد القيادة التحويلية أعلى الأبعاد من حيث الأهمية النسبية من بين آراء المستقصى منهم إلى حيث سجل متوسطه (4.2163) والإنحراف المعيارى (0.47731) بدرجة تأثير مرتفعة الموافقة . بينما جاء بعد القيـــادة الأخلاقيـــة أقل

الأبعاد من حيث الأهمية النسبية من بين آراء المستقصى منهم حيث سجل متوسطه (3.9546) والإنحراف المعياري (0.92084)

٢/٢/١١ التحليل الوصفى للتميز التنظيمى

فيما يلى التحليل الوصفى للمتغير التابع (التميز التنظيمي) وينقسم الى ستة أبعاد: بعد تميز الهيكل التنظيمي و بعد التميز الاستراتيجي وبعد التميز القيادي و وبعد تميز المرؤسين وبعد تميز الخدمة وبعد تميز الثقافة التنظيمية.

جدول (١/٢٢) التحليل الوصفى لبعد **تميز الهيكل التنظيمي**

العبارات	المتوسط الحسابى	الإنحراف المعيارى	درجة الآثر	درجة الأهمية
تسير العمليات التنظيمية بشكل منتظم وسلس بعيداً عن العشوائية	4.1451	0.91293	82.9	مرتفعة
يستوعب الهيكل التنظيمي أجزاء التغييرات التي تحتاجها الشركة بسهولة (المرونة)	4.1247	0.96312	82.49	مرتفعة
يعكس الهيكل التنظيمي خطوط السلطة بوضوح مما يؤدى إلى تفادى التداخل والازدواجية في الوظائف	4.1224	0.87046	82.45	مرتفعة
يتم مراجعة العلاقات التنظيمية بين المستويات الإدارية بشكل مستمر	4.2494	0.47310	84.99	مرتفعة جدا
يتم تسخير الهيكل التنظيمي نحو الهدف الكلى للشركة	3.9093	1.00496	78.19	مرتفعة
تميز الهيكل التنظيمي	4.1311	0.74417	82.62	مرتفعة

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة

ينضح من الجدول السابق أن هناك إتفاقاً بين إتجاهات المستقصى منهم حول بعد تميز الهيكل التنظيمي حيث بلغت نسبة الموافقة الإجمالية للمتوسط الحسابى (4.1311) وانحراف معياري (0. 74417) و بدرجة تأثير مرتفعة الموافقة. جاءت العبارة أن (يتم مراجعة العلاقات التنظيمية بين المستويات الإدارية بشكل مستمر) أعلى العبارات من حيث الأهمية النسبية من بين آراء المستقصى منهم إلى حيث سجل متوسطه (4.2494) والإنحراف المعيارى (0.47310) بدرجة تأثير مرتفعة الموافقة . بينما جاءت العبارة (يتم تسخير الهيكل التنظيمي نحو الهدف الكلى للشركة) فى أقل العبارات من حيث الأهمية النسبية من بين آراء المستقصى منهم حيث سجل متوسطه (3.9093) والإنحراف المعياري (1.00496).

جدول (١/٢٣) التحليل الوصفى لبعد **التميز الاستراتيجي**

العبارات	المتوسط الحسابى	الإنحراف المعيارى	درجة الآثر	درجة الأهمية
تنطلق إستراتيجية الشركة من واقع المشكلات التي تواجهها	3.8458	0.96944	76.92	مرتفعة
تمتلك الشركة الرؤية المستقبلية إزاء ما تسعى لتحقيقه	3.9138	0.99170	78.28	مرتفعة
توفر إستراتيجية الشركة المناخ الذي يعزز مستويات الأداء المطلوبة	4.1406	0.90111	82.81	مرتفعة

تعمل الشركة على دراسة البيئة الخارجية والداخلية قبل وضع إستراتيجيتها	3.9819	0.97684	79.64	مرتفعة
تشتمل إستراتيجية الشركة على خطط بديلة لمواجهة التغيرات والمستجدات	4.0517	0.48209	81.03	مرتفعة
التميز الاستراتيجي	3.9583	0.98239	79.17	مرتفعة

المصدر : نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة

يتضح من الجدول السابق أن هناك إتفاقاً بين إتجاهات المستقصى منهم حول بعد التميز الاستراتيجي حيث بلغت نسبة الموافقة الإجمالية للمتوسط الحسابى (3.9583) وانحراف معياري (0. 98239) و بدرجة تأثير مرتفعة الموافقة. جاءت العبارة أن (توفر إستراتيجية الشركة المناخ الذي يعزز مستويات الأداء المطلوبة) أعلى العبارات من حيث الأهمية النسبية من بين آراء المستقصى منهم إلى حيث سجل متوسطه (4.1406) والإنحراف المعيارى (0. 90111) بدرجة تأثير مرتفعة جدا الموافقة . بينما جاءت العبارة (تنطلق إستراتيجية الشركة من واقع المشكلات التي تواجهها) فى أقل العبارات من حيث الأهمية النسبية من بين آراء المستقصى منهم حيث سجل متوسطه (3.845) والإنحراف المعياري (0.96944) .

جدول (١/٢٤) التحليل الوصفى **لبعد التميز القيادي**

العبارات	المتوسط الحسابى	الإنحراف المعيارى	درجة الآثر	درجة الأهمية
يحرص مديري على تعريف مرؤوسيه بالرؤية والأهداف الإستراتيجية للشركة	3.864	0.880	77.29	مرتفعة
يؤكد رئيسي المباشر على أهمية تطبيق معايير التميز التنظيمي في الشركة	4.1471	0.29132	82.94	مرتفعة
يشجع مشرفي في العمل على الأداء المتميز	4.1927	0.90782	83.85	مرتفعة
يبث مديرى روح التنافس الإيجابى بين العاملين	4.1020	0.90755	82.04	مرتفعة
يهتم رئيسى المباشر بتوفير مناخ من الإبداع والتشجيع و التعلم	4.1247	0.96075	82.49	مرتفعة
التميز القيادى	4.1195	0.86398	82.99	مرتفعة

المصدر : نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة

يتضح من الجدول السابق أن هناك إتفاقاً بين إتجاهات المستقصى منهم حول بعد التميز القيادي حيث بلغت نسبة الموافقة الإجمالية للمتوسط الحسابى (4.1195) وانحراف معياري (0. 86398) و بدرجة تأثير مرتفعة الموافقة. جاءت العبارة أن (يشجع مشرفي في العمل على الأداء المتميز) أعلى العبارات من حيث الأهمية النسبية من بين آراء المستقصى منهم إلى حيث سجل متوسطه (4.1927) والإنحراف المعيارى(0.90782) بدرجة تأثير مرتفعة الموافقة . بينما جاءت العبارة (يحرص مديري على تعريف مرؤوسيه بالرؤية والأهداف الإستراتيجية للشركة) فى أقل

العبارات من حيث الأهمية النسبية من بين آراء المستقصى منهم حيث سجل متوسطه (3.864) والإنحراف المعياري (3.864).

جدول (١/٢٥) التحليل الوصفى لبعد **تميز المرؤوسين**

العبارات	المتوسط الحسابى	الإنحراف المعيارى	درجة الآثر	درجة الأهمية
يعرف معظم موظفي الشركة واجباتهم ومسؤولياتهم بسهولة	4.0612	0.98782	81.22	مرتفعة
يحرص العاملون على المشاركة الفعالة في حل مشكلات العمل	3.9841	0.92551	79.68	مرتفعة
لدى العاملين الاستعداد لمواكبة التغيرات في طرق أداء العمل	3.9977	0.04762	79.95	مرتفعة
تتميزروح الموظفين بالشركة بالحماس والمثابرة والإلتزام	4.2698	0.88278	85.4	مرتفعة جدا
تتوافر لدى العاملين القدرات الإبداعية لحل المشكلات	4.1429	0.90955	82.86	مرتفعة
تميز المرؤوسين	4.1587	0.88535	83.17	مرتفعة

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة

يتضح من الجدول السابق أن هناك إتفاقاً بين إتجاهات المستقصى منهم حول بعد تميز المرؤوسين حيث بلغت نسبة الموافقة الإجمالية للمتوسط الحسابى (4.1587) وانحراف معياري (0.88535) و بدرجة تأثير مرتفعة الموافقة. جاءت العبارة أن (تتميزروح الموظفين بالشركة بالحماس والمثابرة والإلتزام) أعلى العبارات من حيث الأهمية النسبية من بين آراء المستقصى منهم إلى حيث سجل متوسطه (4.2698) والإنحراف المعيارى(0.88278) بدرجة تأثير مرتفعة الموافقة . بينما جاءت العبارة (يحرص العاملون على المشاركة الفعالة في حل مشكلات العمل) فى أقل العبارات من حيث الأهمية النسبية من بين آراء المستقصى منهم حيث سجل متوسطه (3.9841) والإنحراف المعياري (0.92551).

جدول (١/٢٦) التحليل الوصفى لبعد **تميز تقديم الخدمة**

العبارات	المتوسط الحسابى	الإنحراف المعيارى	درجة الآثر	درجة الأهمية
تقدم الشركة الخدمات التي يحتاجها المتعاملون	4.1406	0.92107	82.81	مرتفعة
تحرص الشركة على تقديم الخدمات الإضافية كإمتيازات	3.9751	0.94234	79.5	مرتفعة
توفر الشركة الخدمات التي تشكل تطلعات وطموحات العملاء	3.9819	0.91931	79.64	مرتفعة
تميز تقديم الخدمة	4.0748	0.93484	81.5	مرتفعة

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة

يتضح من الجدول السابق أن هناك إتفاقاً بين إتجاهات المستقصى منهم حول بعد تميز تقديم الخدمة حيث بلغت نسبة الموافقة الإجمالية للمتوسط الحسابى (4.0748) وانحراف معياري (0.93484) و بدرجة تأثير مرتفعة الموافقة. جاءت العبارة أن (تقدم الشركة الخدمات التي يحتاجها المتعاملون) أعلى العبارات من حيث الأهمية النسبية من بين آراء المستقصى منهم إلى حيث سجل متوسطه (4.1406) والإنحراف المعيارى(0.92107) بدرجة تأثير مرتفعة الموافقة . بينما جاءت العبارة (تحرص الشركة على تقديم الخدمات الإضافية كإمتيازات) فى أقل العبارات من حيث الأهمية النسبية من بين آراء المستقصى منهم حيث سجل متوسطه (3.9751) والإنحراف المعياري (0.94234) .

جدول (١/٢٧) التحليل الوصفى **لبعد تميز الثقافة التنظيمية**

العبارات	المتوسط الحسابى	الإنحراف المعيارى	درجة الآثر	درجة الأهمية
تهتم ثقافة الشركة بتمكين العاملين بالتفويض اللازم لهم	4.2222	0.51780	84.44	مرتفعة جدا
تمنح ثقافة الشركة الاستقلالية لتحقيق أهداف العمل	4.0045	0.96058	80.09	مرتفعة
تعكس ثقافة الشركة الاحترام المتبادل بين الرؤساء والمرؤوسين	4.0385	0.94670	80.77	مرتفعة
توازن ثقافة الشركة بين العلاقات الاجتماعية والتنظيمية للعاملين	4.1497	0.88693	82.99	مرتفعة
تعتمد ثقافة الشركة شبكة معلومات فعالة في تقديم خدماتها	4.1156	0.90842	82.31	مرتفعة
تميز الثقافة التنظيمية	4.1351	0.48794	82.7	مرتفعة

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة

يتضح من الجدول السابق أن هناك إتفاقاً بين إتجاهات المستقصى منهم حول بعد تميز الثقافة التنظيمية حيث بلغت نسبة الموافقة الإجمالية للمتوسط الحسابى (4.1351) وانحراف معياري (0.48794) و بدرجة تأثير مرتفعة الموافقة. جاءت العبارة أن (تهتم ثقافة الشركة بتمكين العاملين بالتفويض اللازم لهم) أعلى العبارات من حيث الأهمية النسبية من بين آراء المستقصى منهم إلى حيث سجل متوسطه (4.2222) والإنحراف المعيارى(0.51780) بدرجة تأثير مرتفعة الموافقة . بينما جاءت العبارة (تمنح ثقافة الشركة الاستقلالية لتحقيق أهداف العمل) فى أقل العبارات من حيث الأهمية النسبية من بين آراء المستقصى منهم حيث سجل متوسطه (4.0045) والإنحراف المعياري (0.96058) .

جدول (١/٢٨) التحليل الوصفى لبعد **التميـــز التنظيمـــي محل الدراسة**

العبارات	المتوسط الحسابى	الإنحراف المعيارى	درجة الآثر	درجة الأهمية
تميز الهيكل التنظيمي	4.1311	0.74417	82.62	مرتفعة
التميز الاستراتيجي	3.9583	0.98239	79.17	مرتفعة
التميز القيادى	4.1195	0.86398	82.99	مرتفعة
تميز المرؤوسين	4.1587	0.88535	83.17	مرتفعة
تميز تقديم الخدمة	4.0748	0.93484	81.5	مرتفعة
تميز الثقافة التنظيمية	4.1351	0.48794	82.7	مرتفعة
التميـــــز التنظيمـــي	4.1090	0.22316	82.58	مرتفعة

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة

يتضح من الجدول السابق أن هناك إتفاقاً بين إتجاهات المستقصى منهم حول التميـــز التنظيمـــي حيث بلغت نسبة الموافقة الإجمالية للمتوسط الحسابى (3.533) وانحراف معياري (0. 22316) وبدرجة تأثير مرتفعة الموافقة. جاء بعد تميز المرؤوسين أعلى الأبعاد من حيث الأهمية النسبية من بين إتجاهات المستقصى منهم إلى حيث سجل متوسطه (4.1587) والإنحراف المعيارى(0. 88535) بدرجة تأثير مرتفعة الموافقة . بينما جاء بعد التميز الاستراتيجي أقل الأبعاد من حيث الأهمية النسبية من بين إتجاهات المستقصى منهم حيث سجل متوسطه (3.9583) والإنحراف المعياري (0.98239).

١١- نتائج الدراسة الميدانية وإختبار الفروض

أمكن إختبار الفروض على النحو التالى:

أولاً: تحليل ومناقشة النتائج الخاصة بالفرض الأول: ينص الفرض الأول للدراسة على " لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أنماط القيادة السائدة بشركتى المقاولات المصرية (محل الدراسة) وبين التميز التنظيمى مأخوذاً بصورة إجمالية ، وكل بعد من أبعاد التميز التنظيمى على حدى " ، لاختبار الفرض السابق يتم الاعتماد على اختبار سبيرمان لقياس العلاقة لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أنماط القيادة السائدة بشركتى المقاولات المصرية (محل الدراسة) وبين التميز التنظيمى مأخوذاً بصورة إجمالية ، وكل بعد من أبعاد التميز التنظيمى على حدى وذلك لان متغيرات الدراسة لا تتبع التوزيع الطبيعى، فيما يلى جدول (١/٢٩) لقياس علاقة الارتباط :

جدول (١/٢٩) إختبار سبيرمان لقياس علاقة الإرتباط بين المتغيرات

		تميز الهيكل التنظيمي	التميز الاستراتيجي	التميز القيادى	تميز المرؤوسين	تميز تقديم الخدمة	تميز الثقافة التنظيمية	التميـــــز التنظيمـــي
القيادة التحويلية	معامل اختبار سبيرمان	.404**	.170**	.193**	.283**	.484**	.583**	.299**
	مستوى المعنوية	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
القيادة التبادلية	معامل اختبار سبيرمان	.171**	−0.072	0.057	−0.009	.239**	.279**	.548**
	مستوى المعنوية	0.000	0.143	0.246	0.855	0.000	0.000	0.000
القيـــــادة الأخلاقيـــــة	معامل اختبار سبيرمان	.239**	−0.056	.097*	.114*	.277**	.270**	.541**
	مستوى المعنوية	0.000	0.254	0.047	0.020	0.000	0.000	0.000
القيـــــادة التشاركيـــــة	معامل اختبار سبيرمان	.309**	−0.001	.134**	.144**	.382**	.397**	.126**
	مستوى المعنوية	0.000	0.988	0.006	0.003	0.000	0.000	0.010
القيـــــادة الخادمـــــة	معامل اختبار سبيرمان	.288**	0.058	0.023	0.032	.226**	.319**	.194**
	مستوى المعنوية	0.000	0.239	0.641	0.516	0.000	0.000	0.000
أنماط القيادة	معامل اختبار سبيرمان	.244**	.538**	.556**	.173**	.634**	.585**	.255**
	مستوى المعنوية	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة

**** دال عند مستوى المعنوية (0.01)**

- يتضح من الجدول السابق أن نتائج التحليل الإحصائى وجود علاقة ارتباط طردي معنوي بين غالبية متغيرات الدراسة الرئيسية من وجهه نظر المستقصى منهم، حيث توجد علاقة ارتباط طردي قوى ومعنوى ، لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أنماط القيادة السائدة بشركتى المقاولات المصرية محل الدراسة وبين التميز التنظيمى مأخوذاً بصورة إجمالية ، وكل بعد من أبعاد التميز التنظيمى على حدى. وذلك بمعامل ارتباط طردى 0.255** كذلك يوجد علاقة ارتباط قوى بين تميز الهيكل التنظيمي، التميز الاستراتيجي، التميز القيادى، تميز المرؤوسين،

تميز تقديم الخدمة، تميز الثقافة التنظيمية بمعامل ارتباط طردى **0.244 ، **0.538 ، **0.556 ، **0.173، **0.634 ، **0.585 ، على الترتيب، عند مستوى معنوية (٠.٠٠٠). وبذلك يتم رفض الفرض القائل" لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أنماط القيادة السائدة بشركتى المقاولات المصرية (محل الدراسة) وبين التميز التنظيمى مأخوذاً بصورة إجمالية ، وكل بعد من أبعاد التميز التنظيمى على حدى " وقبول الفرض البديل " توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أنماط القيادة السائدة بشركتى المقاولات المصرية (محل الدراسة) وبين التميز التنظيمى مأخوذاً بصورة إجمالية ، وكل بعد من أبعاد التميز التنظيمى على حدى .

١٢- النتائج والتوصيات

١/١٢ نتائج البحث

١/١/١٢ النتائج المتعلقة بالمتغير المستقل أنماط القيادة :

- تبين أن هناك إتفاقاً بين آراء المستقصى منهم حول التأثير بالجاذبية والقدوة (التأثير المثالى) كبعد القيادة التحويلية ، **وجاءت العبارة أن (يتصف مديرى بقوة شخصية معتمدة على الخبرة والمعرفة) أعلى العبارات من حيث الأهمية النسبية من بين آراء المستقصى منهم ، مما يدل على إتخاذ المرؤوسين لرئيسهم قدوة من واقع تمتعهم بقوة الشخصية .**
- هناك إتفاقاً بين آراء المستقصى منهم حول الدفع الإلهام كبعد القيادة التحويلية ، ، **وقد جاءت العبارة أن (يتحدث مشرفى فى العمل بتفاءل عن المستقبل) أعلى العبارات من حيث الأهمية النسبية من بين آراء المستقصى منهم، مما يؤكد أن نظرة الرئيس فى العمل للرؤية المستقبلية للشركة بتفاءل يمثل دفع وإلهام للعاملين .**
- توصلت الدراسة إلى أن هناك إتفاقاً بين آراء المستقصى منهم حول الاعتبارات الفردية كبعد القيادة التحويلية ، **وقد جاءت العبارة أن (يسهل التواصل مع رئيسى فى العمل) أعلى العبارات من حيث الأهمية النسبية من بين آراء المستقصى منهم إلى ، مما يؤكد على أن هناك تواصل بين العامل ورئيسه فى العمل فى الشركات محل الدراسة .**
- أكدت نتائج الدراسة على أن **المديرين فى الشركات محل الدراسة دائماً يبحثون عن بدائل متعددة وذلك لحل المشكلات التى تواجه العاملين فى العمل .**

- كما توصلت الدراسة إلى أن هناك إتفاقاً بين آراء المستقصى منهم حول المكافأة المشروطة كبعد القيادة التبادلية، **جاءت العبارة أن (يدرك العاملون الأعمال الواجب تنفيذها للحصول على المكافآت الإستثنائية) أعلى العبارات من حيث الأهمية النسبية من بين آراء المستقصى منهم ، وهذا يدل على أن العاملون لديهم إدراك كبير للأعمال الواجب تنفيذها وذلك للحصول على المكافآت الإستثنائية سواء المادية أو المعنوية .**
- تبين أن هناك إتفاقاً بين آراء المستقصى منهم حول الادارة بالاستثناء النشطة كبعد القيادة التبادلية ، **جاءت العبارة أن (يوجه رئيسى فى العمل إنتباهى للأخطاء للإلتزام بالمعايير اللازمة للأداء) أعلى العبارات من حيث الأهمية النسبية من بين آراء المستقصى منهم ، وهذا يدل على أن الرئيس فى العمل فى الشركات محل الدراسة دائما مايوجهون إنتباه العمال للأخطاء وضرورة الإلتزام بالمعايير الواجب تنفيذها وإتباعها للأداء .**
- توصلت الدراسة إلى أن هناك إتفاقاً بين آراء المستقصى منهم حول الادارة بالاستثناء الساكنة كبعد القيادة التبادلية ، **جاءت العبارة أن (يركز رئيسى فى العمل إهتمامه على معالجة المشكلات الإستثنائية فقط) أعلى العبارات من حيث الأهمية النسبية من بين آراء المستقصى منهم ، مما يؤكد على أن رئيس العمل فى الشركات محل الدراسة يركز فى العمل على معالجة المشكلات الإستثنائية فقط التى تظهر فى العمل .**
- هناك إتفاقاً بين آراء المستقصى منهم حول السلوك الأخلاقى كبعد القيادة الأخلاقية، **جاءت العبارة أن (يتصف رئيسى المباشر بالود فى التعامل مع المرؤوسين) أعلى العبارات من حيث الأهمية النسبية من بين آراء المستقصى منهم ، مما يؤكد على ان الرئيس المباشر للعاملين فى الشركات محل الدراسة يتصف بالتعاون والود مع المرؤوسين .**
- هناك إتفاقاً بين آراء المستقصى منهم حول ممارسة السلوك الأخلاقي كبعدالقيادة الأخلاقية ، **جاءت العبارة أن (يخصص مشرفى فى العمل وقتاً للحديث عن الجوانب العاطفية المرتبطة بالعمل) أعلى العبارات من حيث الأهمية النسبية من بين آراء المستقصى منهم ، وهذا يؤكد على أن المشرفين بالعمل فى الشركات محل الدراسة يخصصون وقتاً معيناً فى العمل للحديث عن الجوانب العاطفية المرتبطة بإجراءات العمل مع المرؤوسين .**
- هناك إتفاقاً بين آراء المستقصى منهم حول تعزيز السلوك الأخلاقي كبعد القيادة الأخلاقية ،**جاءت العبارة أن (يعزز مديرى المبادئ الأخلاقية فى الشركة) أعلى العبارات من حيث**

الأهمية النسبية من بين آراء المستقصى منهم ، مما يدل على أن المديرين فى العمل فى الشركات محل الدراسة يعززون المبادئ الأخلاقية فى شركتى محل الدراسة .

٢/١/١٢ نتائج التحليل الوصفى التميز التنظيمى :

- أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباط بين غالبية متغيرات الدراسة الرئيسية من وجهه نظر المستقصى منهم، حيث يوجد علاقة ارتباط قوى بين تميز الهيكل التنظيمي، التميز الاستراتيجي، التميز القيادى، تميز المرؤوسين، تميز تقديم الخدمة، تميز الثقافة التنظيمية
- كما تبين من نتائج الدراسة انه لا توجد علاقة بين أنماط القيادة السائدة بشركتى المقاولات المصرية محل الدراسة وبين التميز التنظيمى مأخوذاً بصورة إجمالية ، وكل بعد من أبعاد التميز التنظيمى على حدى.
- أظهرت نتائج البحث أن هناك إتفاقاً بين آراء المستقصى منهم حول بعد تميز الهيكل التنظيمي **، جاءت العبارة أن (يتم مراجعة العلاقات التنظيمية بين المستويات الإدارية بشكل مستمر) أعلى العبارات من حيث الأهمية النسبية من بين آراء المستقصى منهم ، مما يدل على أن هناك مراجعة دائمة وبشكل مستمر للعلاقات التنظيمية بين المستويات الإدارية داخل الشركتين الخاضعتين للدراسة .**
- هناك إتفاقاً بين آراء المستقصى منهم حول بعد التميز الاستراتيجي، **جاءت العبارة أن (توفر إستراتيجية الشركة المناخ الذي يعزز مستويات الأداء المطلوبة) أعلى العبارات من حيث الأهمية النسبية من بين آراء المستقصى منهم ، مما يدل على أن إستراتيجية الشركات الخاضعة للدراسة توفر بالفعل المناخ الذى يساهم فى تعزيز ورفع مستوى الأداء داخل الشركات .**
- تبين أن هناك إتفاقاً بين آراء المستقصى منهم حول بعد التميز القيادي ، **جاءت العبارة أن (يشجع مشرفي في العمل على الأداء المتميز) أعلى العبارات من حيث الأهمية النسبية من بين آراء المستقصى منهم ، وهذا يدل على أن المشرفين على العمل داخل الشركتين محل الدراسة يشجعون المرؤوسين على العمل بطريقة متميزة وليس بطريقة نمطية عادية .**
- أن هناك إتفاقاً بين آراء المستقصى منهم حول بعد تميز المرؤوسين، **جاءت العبارة أن (تتميزروح الموظفين بالشركة بالحماس والمثابرة والإلتزام) أعلى العبارات من حيث الأهمية**

النسبية من بين آراء المستقصى منهم وهذا يؤكد على أن المرؤوسين داخل الشركات الخاضعة للدراسة يمتلكون روحاً تتسم بالمبادرة والإلتزام والمثابرة .

- من نتائج البحث أيضاً **أن الشركات الخاضعة للدراسة تقدم الخدمات المتنوعة المختلفة التى يحتاج إليها المرؤوسين .**
- توصلت الدراسة **أن ثقافة الشركتين الخاضعة للدراسة تهتم بتمكين العاملين والتفويض اللازم لهم للمسؤليات والصلاحيات.**

٢/١٢ التوصيات :

١/٢/١٢ توصيات البحث

فى ضوء أهداف ونتائج البحث التى تم الوصول إليها يمكن إيجاز أهم التوصيات لهذا البحث فيما يلى:

- تنمية الخبرات والمهارات الوظيفية لدى المرؤوسين من خلال إهتمام الإدارة العليا بالشركات الخاضعة للدراسة نحو تنمية وتطويرالموارد البشرية المتاحة داخل الشركة ، ومشاركة العاملين فى وضع مقترح لطرق تحقيق الأهداف المطلوب تحقيقها ،وإستخدام المكافأت الطارئة كوسيلة للتأثير على الدافعية وتصحيح الأداء .
- تحقيق وتوسيع عملية التبادل التى تتم بين الرئيس والمرؤوسين ، وذلك من خلال أن يقوم الرئيس المباشر الذى يناقش مع الآخرين كل ماهو مطلوب وتحديد الشروط والمكافأت التى سوف يتلقاها المرؤوسين،ومنح المرؤوسين الحرية في التحكم واتخاذ القرارات المتعلقة بتحديد جدول مهام العمل و توقيتاته وتزويدهم بما يحتاجون إليه لأداء تلك الهام ، و تشجيعهم على تعلم وتجربة كل جديد في مجالهم الوظيفي
- فهم إحتياجات العاملين من قبل الرئيس المباشر لهم وإختيار الجوائز والمكافآت سواء المادية أو المعنوية المناسبة لأداءهم والتى تثير دافعيتهم وحماسهم، من خلال الإستماع إلى أفكار ومقترحات المرؤسين و أن مايعرضونه يلقى القبول والإهتمام والتشجيع مما يزيد قدرتهم على الإبتكار وتحقيق مستويات عالية من الإلتزام التنظيمى ، واستقصاء العاملين بشكل مستمر للتعرف على مهام العمل الضرورية الواجب إضافتها، وكذلك المهام التي يعتبرونها غير ضرورية لتغييرها أو استبعادها .

- الإستفادة من تميز المرؤوسين وتميز الثقافة والتركيز على تميز الإستراتيجية والهيكل التنظيمى ،من خلال دراسة سياسات إدارة الموارد البشرية بما يتوافق مع معايير الأداء و التميز التنظيمى ، بحيث تشمل الدراسة تطوير أداء المرؤوسين من خلال التوظيف والتدريب لضمان إنجاز أعلى مستوى من الأداء المطلوب من المرؤوسين لتحقيق التميز االتنظيمى .
- التأكيد على الإستمرار فى الدعم والتوجيه اللازمين لتحقيق التميز التنظيمى بأبعاده المختلفة من خلال تطوير إجراءات العمل بالتاكيد على أهمية الإلتزام بمعايير التميز التنظيمى بكافة أبعاده (تميز الهيكل التنظيمى ، التميز الإستراتيجى ، التميز القيادى ، تميز المرؤوسين ، تميز تقديم الخدمة ، تميز الثقافة التنظيمية) .

٢/٢/١٢ توصيات ببحوث مستقبلية :

إهتمت الدراسة الحالية بدراسة دور أنماط القيادة فى دعم التميز التنظيمى وذلك بالتطبيق على على شركات المقاولات المصرية بقطاعى الأعمال العام و الخاص (دراسة تطبيقية على شركات المقاولات المصرية فى قطاعى الأعمال العام و الخاص) ، وفى ضوء نتائج تلك الدراسة يمكن تقديم بعض المقترحات لمجالات بحثية أخرى ومنها :

- دراسة أثر التحول الرقمى على سلوكيات العاملين وتحقيق التميز التنظيمى .
- الدراسات المستقبلية يمكن أن تدرس أنماط أخرى من أنماط القيادة كأسلوب القيادة الديموقراطية أو الأوتوقراطية على أداء العاملين .
- أثر تحقيق التميز التنظيمى للمؤسسات على تنمية المهارات القيادية .
- دراسة الدور الوسيط للخصائص العمل والثقة فى الإدارة على العلاقة بين أنماط القيادة والسلوك الإبتكارى للعاملين .
- دراسة تأثير العدالة التنظيمية على الإبتكار التنظيمى للعاملين.

المراجع

أولاً المراجع العربية :

١- إبراهيم، (٢٠١٦)، " القيادة الإدارية ودورها في تحقيق التميز التنظيمي في المؤسسة الجزائرية دراسة ميدانية بالشركة الإفريقية للزجاج –أولاد صالح– الطاهير"، قسم علم اجتماع، كلية العلوم الإلإنسانية والالاجتماعية،جامعة محمد الصديق بن يحيى – جيجل.

٢- – أبو اليزيد، أحمد محمد أحمد، (٢٠٢٠)، " دور القيادة الاستراتيجية في تحقيق التميز التنظيمي لدى مسئولى بعض اتحادات رياضات الدفاع عن النفس الاولمبية"، المجلة العلمية للتربية البدنية وعلوم الرياضة، العدد٨٨، الجزء٢.

٣- – أحمد، يسرا محمد السيد، (٢٠٢٢)، " أنماط القيادة السائدة لدى مديري المدارس الثانوية العامة في مصر وعلاقاتها بمستوي التراخى التنظيمي لدى المعلمين"، مجلة كلية التربية، جامعة بنى سويف، المجلد٣، العدد٣.

٤- – الجمل، عبدالله محمد صادق، (٢٠٢٣)، " اليقظة التكنولوجية كأداة لتحقيق التميز التنظيمي في المطارا ت"، مجلة المعهد العالى للدراسات النوعية، المجلد ٣، العدد٤.

٥- – الجندى، نيفين حسنى على محمود، (٢٠٢٣)، " أثر إدارة المواهب في أبعاد التميز التنظيمي: دراسة تطبيقية على العاملين بالفروع الرئيسية للبنوك التجارية بمحافظة الإسكندرية"، مجلة طنطا، كلية التجارة، المجلد ١، العدد١.

٦- – الشهرانى، نبيل على سعيد، (٢٠٢٣)، " أثر الأنماط القيادية على أداء العاملين بالمنظمات الصحية: دراسة تطبيقية بمستشفى عسير المركزى"، مجلة العلوم الإقتصادية والإدراية والقانونية، المركز القومى للبحوث، المجلد٧، العدد٤.

٧- – الشيخ، إسراء أحمد،(٢٠٢٣)، " علاقة تطبيق إدارة المعرفة والتميز التنظيمى: دراسة تطبيقية على موظفى إمارة منطقة مكة المكرمة"، مجلة رماح للبحوث والدراسات، مركز البحث والتطوير الموارد البشرية، المجلد٧٧.

٨- – العامرى، غزوان، (٢٠٢٣)، " أثر استراتيجيات إدارة الموهبة في التميز التنظيمي: دراسة ميدانية في البنوك التجارية العراقية"، مجلة جامعة عمان العربية للبحوث ، المجلد ٧، العدد١.

٩- العبادى، هاشم فوزى، (٢٠٢٠)،" الإرتجال الإستراتيجي ودوره في تحقيق التميز التنظيمي"، مركز دراسات الكوفة، جامعة الكوفة،العدد٥٩.

١٠- العوفى، عواطف على السيف، (٢٠٢٣)، "العدالة التنظيمية وعلاقتها بالتميز التنظيمي لدى مديرات رياض الأطفال في مدينة بريدة"، كلية التربية، جامعة الأزهر، العدد٩٧، المجلد٢.

١١- سليمان،إيناس السيد محمد، (٢٠٢٣)، " متطلبات هيكلة التحالف الاستراتيجي لتعزيز التميز التنظيمي لمؤسسات التعليم قبل الجامعي"، مجلة كلية التربية، كلية التربية، جاعة أسيوط، المجلد٣٩، العدد١.

١٢- عادل، قفينى، (٢٠٢٣)،"أنماط القيادة والإستقرار الوظيفى لدى العاملين"، مجلة دفاتر المخبر، جامعة محمد خيضر بسكرة – كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية – مخبر المسألة التربوية في ظل التحديات الراهنة، المجلد١٨، العدد١.

١٣- عبدالرحمن، نسرين، ديوب، محمد عباس، عبدالله، مضر مسعود، (٢٠٢٠)، " أثر أنماط القيادة على التميز التنظيمي في شركات الصناعات الغذائية "د ا رسة ميدانية على شركات الصناعات الغذائية العاملة في الساحل السوري"، مجلة دامعة طرطوس للبحوث والدراسات العلمية، المجلد٣، العدد٦.

١٤- عبدالله، هدى محمد الأمين، (٢٠٢٣)، " دور اليقظة الاستراتيجية في تحقيق التميز المؤسسي: دراسة تطبيقية على البنوك التجارية بولاية الجزيرة"، المجلة العربية للعلوم الإنسانية والإجتماعية، المجلد ٨، العدد١٨.

١٥- عيسى، أحمد السيد أحمد، (٢٠٢٣)، " رباعية الأنماط القيادية وتأثيرها في سلوكيات المواطنة التنظيمية: دراسة تطبيقية على قطاع التعليم المصري ما قبل الجامعى"، مجلة البحوث التجارية، كلية التجارة، جامعة الزقازيق، المجلد٤٥، العدد١.

١٦- فاروق، أحمد، (٢٠٢٣)، " دور التحول الرقمي في تحقيق التميز المؤسسي بالتطبيق على العاملين في بلدية غزة"، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الإقتصادية والإدارية، الجامعة الإسلامية، المجلد ٣١، العدد ١.

١٧- فتحى، محمد المعايطى، (٢٠٢٣)، " أثر القيادة التحويلية فى الإندماج الوظيفى فى الجامعات الرسيمة فى الأردن: المناخ التنظيمى متغير وسيط"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الأعمال، جامعة ال البيت، الأردن.

١٨- نجم، فتاح نواف، (٢٠٢٣)، " أثر القيادة التشاركية على رأس المال البشرى فى الشركات الصغيرة ومتوسطة الحجم الأردنية"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الأعمال، جامعة أل البيت، الاردن.

١٩- إبراهيم ، أحمد أحمد (٢٠٠٢) ، " الإدارة المدرسية فى الألفية الثالثة " ، مكتبة المعارف ،الحديثة ، الإسكندرية ، مصر
٢٠- الإبراهيم ، عدنان بدرى (٢٠١١) ، " الإدارة المدرسية التربوية " ، ، مؤسسة حمادة للدراسات الجامعية للنشر و التوزيع ، الأردن
٢١- إدريس ، ثابت عبد الرحمن ، (٢٠١٢) ، " بحوث التسويق : أساليب القياس والتحليل و إختبار الفروض " ، الدار الجامعية للطباعة والنشر و التوزيع ، الإسكندرية
٢٢- البريحى ، اروى على محسن (٢٠١٩) ، " مستوى ممارسة أنماط القيادة فى الدوائر الحكومية " ، رسالة ماجستير ، كلية الإقتصاد و العلوم الإدارية ، جامعة آل البيت ، الأردن
٢٣- الثانى ، العراق
٢٤- حرب ، حسام الدين خليل (٢٠١١) ، " أثر المتغيرات الشخصية والتنظيمية على واقع تفويض السلطة لدى القيادات الإدارية " ، رسالة ماجستير ، الجامعة الإسلامية ، غزة ، فلسطين
٢٥- حسن ، عبد المحسن أحمد حاجى (٢٠١٠) ، " ممارسات إدارة الموارد البشرية و أثرها فى تحقيق التميز المؤسسى " ، رسالة ماجستير ، كلية الأعمال ، جامعة الشرق الأوسط ، عمان ، الأردن
٢٦- زايد ، عادل (٢٠٠٣) ، " الأداء التنظيمى (الطريق إلى منظمة المستقبل) ، المنظمة العربية للتنمية الإدارية ، ط١ ، مصر
٢٧- صبرى ، ماهر (٢٠٠٩) ، " القيادة التحويلية ودورها فى إدارة التغيير " ، مجلة الإدارة الإقتصادية ، ع (٧٨) ، الجامعة المستنصرية ، العراق
٢٨- الضمور ، إبتسام على سلامة (٢٠١٠) ، محمد صبحى أبو صالح ، عبد الستار العلى ، " أثر القياديتين التبادلية و التحويلية فى إكتساب مهارات التفكير الناقد للعاملين فى المستشفيات الأردنية " ، مجلة الدراسات للعلوم الإدارية ، مج (٣٧) ، ع (٢) ، الجامعة الأردنية ، ، الأردن
٢٩- الطاهر ، عبد الرحمن (٢٠١١) ، " القيادة التحويلية والتبادلية وعلاقتهما بدافعية الإنجاز لدى العاملين ، مجلة العلوم الإنسانية ، كلية العلوم الإنسانية و الإجتماعية ، جامعة قسنطنية ، ع (٣٥) ، الجزائر
٣٠- طيار ، عبلة (٢٠١٦) ، " القيادة الإدارية ودورها فى تحقيق التميز التنظيمى " ، مذكرة للحصول على درجة الماستر ، كلية العلوم الإنسانية و الإجتماعية ، جامعة محمد الصديق بن يحيى ، الجزائر

٣١- العابدي ، عزالدين أحمد (٢٠١٥) ، " أثر القيادة التبادلية فى تحقيق أهداف ماريع المنظمات غير الحكومية ، رسالة ماجستير ، إدارة أعمال ، كلية التجارة ، الجامعة الإسلامية ، فلسطين
٣٢- العالى ، آلاء عبد الموجود (٢٠١٨) ، " الإبداع المعرفى و دوره فى تعزيز الممارسات فى الإدارة التشاركية " ، دراسة ميدانية فى جامعة الموصل ، مجلة جامعة جيهان – آربيل العلمية ، ع (٢) ، الجزء
٣٣- العماوى ، صهيب عبد اللطيف ، (٢٠١٨) ، " أثر عملية توليد المعرفة على سلوك الأداء الإبتكارى : الدور الوسيط لرأس المال النفسى فى البنوك التجارية الأردنية " ، رسالة ماجستير ، إدارة أعمال ، كلية الأعمال ، جامعة الشرق الأوسط ، الأردن
٣٤- الغالبي، طاهر محسن منصور(٢٠١١) ، " دور توليد المعرفة في تعزيز الابداع التنظيمي" ، رسالة , ماجستير ، مجلة د ا رسات ادارية ، مج (٤) ، ، ع (٧) ، العراق
٣٥- الغزالى ، حافظ عبد الكريم (٢٠١٢) ، " أثر القيادة التحويلية فى فعالية عملية إتخاذ القرار فى شركات التأمين الأردنية " ، رسالة ماجستير ، إدارة أعمال ، كلية الأعمال ، جامعة الشرق الأوسط ، الأردن
٣٦- قمبور ، عبد الرؤوف (٢٠١٧) ، " أثر أنماط القيادة الإدارية على أداء العاملين " ، مجلة الإقتصاد و المال ، مج (٢) ، ع (٧) ، الجزائر
٣٧- المجالى ، آمال ياسين (٢٠٠٩) ، " مدى توافر التعلم التنظيمى وأثره فى ممارسة السلوك الإبداعى " ، مجلة دراسات العلوم الإدارية ، مج (٣٦) ، ع (١) ، الأردن
٣٨- مزهودة ، نور الدين و قرزة ، إسمهان (٢٠١٧) ، " أثر أنماط القيادة الإدارية على ممارسة سلوكيات المواطنة التنظيمية " ، مجلة التنمية الإقتصادية ، مج (٤) ، ع (٦) ، الجزائر.
٣٩- نجم ، عبود نجم (٢٠١١) ، " القيادة الإدارية فى الواحد و العشرين " ، ط١ ، دار الصفا للنشر و التوزيع ، الأردن
٤٠- نشوان ، يعقوب حسن (٢٠٠٤) ، " السلوك التنظيمى فى الإدارة والإشراف التربوى " ، دار الفرقان ، عمان ، الأردن
٤١- يوسف ، جاسم محمد (٢٠١٧) ، " الأنماط القيادية و أثرها فى الإستقرار الوظيفى " ، رسالة ماجستير ، كلية الإقتصاد و العلوم الإدارية ، جامعة آل البيت ، الأردن .،

المجلات و الدوريات العلمية : المؤتمرات :

١- الصويعى ، هند خليفة سالم (من ١٠ -١١ أغسطس ٢٠١٩) ، " القيادة الأخلاقية ودورها فى تحقيق العدالة التنظيمية " ، المؤتمر العلمى الثالث أخلاقيات المهنة فى ليبيا : الواقع و المأمول ، المعهد العالى للمهن الشاملة ، مدينة درنة ، ليبيا

٢- عبد الله ، على (مارس ٢٠٠٥) ، " الأداء المتميز " ، المؤتمر العلمي الدولي حول الأداء المتميز للمنظمات والحكومات، كلية الحقوق والعلوم الاقتصادي، جامعة ورقلة ، الأردن.

ثانياً المراجع الأجنبية :

- - Gull, N., Asghar, M., Ahmed, Q.A., Muhammad, A.R.& Jameel، A.S. (2021). Entrepreneurial orientation and international performance of born global firms: the mediating role of entrepreneurial competencies. Vilaskshan-XIMB Journal of Management. Vol. 18 No. 2,2021.
- - Hoda A. El-Guindy, Rady Mubarak Ahmed, Rehab Mohamed Rashad Ebrahim,(2022).," Nursing Management Staff' Talent and Creativity practices and its Relation with OrganizationalDevelopment and Excellence",International Egyptian Journal of Nursing Sciences and Research.
- - Mahmoud, Asmaa Abo El- Makarmm ,(2023)," Assessing the Impact of Entrepreneurial Orientation on Achieving Organizational Excellence Applied on Egyptian Oil and Gas Industry",Scientific Journal for Economic& Commerce.
- - Nermeen.A.Ahmed, Ebtesam.S.Ahmed and Zienab.I.Ismail.(2023), "Organizational Excellence and its Relation to Human Resources Management as Perceived by Academic Teaching Staff",Benha Journal of Applied Sciences (BJAS)., Vol. (8) Issue (4) (2023), (139-146.
- Eskildsen; Jacob K., Jens J. Dahlgaard, and Anders Norgaard (1999 , "The Impact Of Creativity And Learning On Business Excellence, Total Quality Management, UK: Carfax International Publishers, Vol.(10), No. (4), pp. 523-530.
- -Hemat Abdel Azem Mostafa, Howida Hassan EL-Sayed. Mahfouz & Shaimaa Mohammed Araby Ebraheem,(2021)," Effect of Educational Program about Talent Management for Nursing Managers on Their Job Affiliation and Organizational Excellence",Egyptian Journal of Health Care, 2021 EJH vol. 12 no. 2.
- Liden, R. C., Wayne, S. J., Zhao, H., & Henderson, D. (2008). Servant Leadership , Development of a Multidimensional Measure and Multilevel Assessment Leadership Quarterly, 19(1), 162 Chan , Simon C.H. & Mak , Wai. –ming (2014) " The impact of servant

leadership and subordinates` Organizational tenure on trust in leader and attitudes " , Personnel Review , VOl .43 iss Lythreatis , Spohie and Others , " participative Leadershipand organizational identification in SMES in the MENA Region Testing the roles of CSR perceptions and pride in Membership " , Journal of Business Ethics , NO . (156) , vol .(3)

- Resick, C . J. , Hanges , p. j. , Dickson , M. W. , Mitchelson , J. K. , (2007) . " A Cross Cultural Examination of the endors Ement of Business Ethics . Vol . 63 (6).
- Salman , M. , Khan , M., N., Mufti , U., Islam , F., Aslam , A., (2016) ,"Impact of Organizational justice and perceived creative performance mediating role of employee innovative Behavior " , international journal of Scientific and research publications.

مواقع الإنترنت :

http s://rassselkassem.com
http://sustainability-excellence.com

العلاقة بين إستراتيجيات إتصالات الأزمة و تحسين الصورة الذهنية للمنظمة

دراسة تطبيقية على شركات قطاع الصناعات الغذائيه فى مصر

أ.د. شوقي محمد الصباغ *

رانيا محمود كمال الدين يوسف **

(*) أ. د / **شوقي محمد عبد القوى الصباغ:** استاذ ادارة الاعمال المتفرغ – كلية التجارة – جامعة المنوفية

Email : shawkyelsubbaugh@gmail.com

(**) **رانيا محمود كمال الدين يوسف:** مدرس ادارة الاعمالالمساعد – كلية التجارة – جامعة المنوفية

Email : rania_yusef2020@yahoo.com

ملخص البحث:

يسعى البحث لدراسة العلاقة بين إستراتيجيات إتصالات الأزمة وتحسين الصورة الذهنية للمنظمة بالتطبيق على شركات قطاع الصناعات الغذائيه فى مصر بقطاع الأعمال العام والإستثمار المشترك والقطاع الخاص، وتمثلت وحدة المعاينة فى مديري القطاعات فى شركات قطاع الصناعات الغذائيه والبالغ عددهم (٤٣٣) مدير قطاع، وكشفت النتائج عن وجود علاقة بين إستراتيجيات إتصالات الأزمة وبين تحسين الصورة الذهنية، والتى تبلغ طبقا لمعامل الإرتباط ٩١.١% ، كما أن المتغيرات المستقلة (استراتيجيات إتصالات الأزمة) يفسر ما مقداره (٨٤,٤٪) فقط من التغير الحاصل في المتغير التابع (الصورة الذهنية ككل) ،وفى ضوء النتائج التى تم التوصل إليها أمكن التوصل إلى مجموعة من التوصيات أهمها تدريب المتحدثين الرسمين للشركة على كيفية الرد على إتهامات الموجهه للشركة سواء على مواقع التواصل الإجتماعى أو على وشائل الإعلام المسموعة والمقروءة دون توريط الشركة أو إستفزاز العملاء.

Abstract:

The research seeks to study the relationship between crisis communications strategies and improving the organization image by applying it on food industry sector companies in Egypt in the public business sector, joint investment, and the private sector. The sampling unit was sector managers in food industry sector companies, who numbered (433) sector managers, and the results revealed There is a relationship between crisis communications strategies and improving mental image, which according to the correlation coefficient amounts to 91.1%, and the independent variables (crisis communication strategies) explain only (84.4%) of the change occurring in the dependent variable (organization image), In light of the results reached, it was possible to reach a set of recommendations, the most important of which is training the company's official spokespeople on how to respond to accusations directed at the company, whether on social networking sites or on the audio and print media, without implicating the company or provoking customers.

١. مقدمة: Introduction

إن التطورات السريعة التي تحدث في محيط المؤسسات الاقتصادية خاصة تلك المتعلقة بالإطار التنافسي أدت إلى التأكيد على أهمية الصورة الذهنية للمنظمات ، وتقوم العديد من المنظمات بصرف مبالغ طائلة لتحسين صورتها الذهنية وتبذل كل جهودها حتى ترتبط صورتها فى اذهان العملاء بميزة أو دلالة تشير إلى تفوقها أو ريادتها فى مجال معين ، ونجحت العديد من الشركات فى هذا الشأن ولكن لا توجد منظمه محصنه ضد الأزمات والتى تمثل عائقا أمام نمو وتطور المنظمة فى أذهان عملائها ، مما يمثل أيضاً تهديداً لوجودها فى السوق بغض النظر عن مدى إستقرارها مالياً ونجاحها وتقدمها ، وعاملا مهددا لسمعتها وصورتها.

ويرى العديد من الباحثين أن الأزمة ليست هى نفسها التى تلحق الضرر بمكانة المنظمة، إنما يكون التعامل السئ مع المشكلة هو السبب الرئيسى لحدوث التداعيات السلبية للأزمة على الصورة الذهنية للمنظمة (Li et al., 2019)، وبالتالى نجد أن إستراتيجيات إتصالات الأزمة قد يكون لها تأثير قوى على الصورة الذهنية للمنظمة ، وهناك العديد من الإستراتيجيات التي يمكن للمؤسسات استخدامها عند حدوث الأزمة ، ولكن اختيار الإستراتيجية المناسبة هو الجزء الأكثر تحديا من عملية إتصالات الأزمة وذلك من أجل كسب تأييد اصحاب المصلحة الناقمين ، وتحسين صورتها وسمعتها لدى العملاء.

وبناءاً على ما سبق فإن البحث الحالى يتناول العلاقة بين إستراتيجيات إتصالات الأزمة وبين تحسين الصورة الذهنية للمنظمة، وذلك بالتطبيق على شركات قطاع الصناعات الغذائية فى مصر، وذلك بهدف التعرف على الكيفية التى قد تساعد بها إستراتيجيات إتصالات الأزمة فى تقليل قلق أصحاب المصلحة المرتبطين بالأزمة ، وتحسين الصورة الذهنية لهذه الشركات.

٢. الإطار النظرى:

يتناول هذا الجزء الإطار النظرى المتعلق بمتغيرات الدراسة وهما إستراتيجيات إتصالات الأزمة ، وتحسين الصورة الذهنية، وذلك على النحو التالى:

١/٢: إستراتيجيات إتصالات الأزمة

نظراً لأن العديد من الأزمات ناتجة عن عوامل خارجية ،خارجه عن سيطرة المنظمة ،فإن الهدف الرئيسي لإدارة الأزمات هو محاولة منعها ،ولكن في حالة حدوثها يصبح هدف إدارة الأزمات محاولة الإستجابة الأكثر فاعلية لها ،وبالتالى تستخدم المنظمات إتصالات الأزمة لإصلاح صورتها

الذهنية في أعقاب حدوث الأزمة. (Schoofs et al., 2019) ،لذا فإن الإختيار الصحيح والمناسب لإستراتيجية الإتصال أثناء الأزمة يمكن أن تساعد في الحد من الإضرار بسمعه المنظمة والنتائج غير المواتية الأخرى (Coombs & vercic ,2019).

وهناك العديد من التعريفات المقدمه للأزمة من قبل البحوث والدراسات المختلفة منها تعريف (Coombs , 2017) الأزمة على أنها عباره عن " حدث غير متوقع يهدد التوقعات المهمه لأصحاب المصلحه، ويمكن ان يؤثر بشكل خطير على اداء المنظمة ويؤدي إلى نتائج سلبيه "، ويشير (Crandall et al., 2014) ان الأزمة هي " حدث يحمل أضرار محتمله ومخرجات بتصور عام سلبي ضد المنظمة " كما يرى (Pang, 2013) أن الأزمة عباره عن "موقف طارئ يحدث ارتباكا في تسلسل الأحداث إلىوميه للمنظمة، ويؤدي إلى سلسلة من التفاعلات مما يستلزم اتخاذ قرارات سريعه في وقت محدد في ظل حاله عدم اليقين ".

كما تحرص العديد من المنظمات المعاصره على تكوين فريق متخصص للأزمات يتم منحه صلاحيات إداريه على اعلى المستويات التنظيمية والإداريه، المنوط به حمايه المؤسسه من الآثار السلبيه للأزمات والإستعداد لمواجهه التهديدات بجانب دوره في التخطيط لمستقبلها واسلوب قيادتها أثناء الأزمة ،وذلك بالاستجابه السريعة لإشارات الإنذار وتنفيذ الخطط المتفق عليها للخروج من الأزمة (Murad et al., 2019) ، وفي هذا الصدد يرى (Smith, 2009) إدارة الأزمات على انها "الإدارة المسؤوله عن تنفيذ الاستراتيجيات من اجل تجنب او تقليل تأثير الاحداث الكبرى على المنظمة " ويشير (Coombs & Holladay, 2008) ان إدارة الأزمات هي " العمليه الاداريه المستمره التي تهتم بالتنبؤ بالأزمات المحتمله عن طريق الاستشعار ورصد المتغيرات البيئة الداخلية والخارجية المولده للأزمة وتعبئه الموارد والامكانات المتاحه لمنع او التعامل مع الأزمات باكبر قدر ممكن من الكفاءه وبما يحقق اقل قدر ممكن من الضرر للمنظمة وللبيئه والعاملين".

ويُشير (Fearn ,2010) إلى الإتصال أثناء الأزمات بأنه " الحوار بين المنظمة وجمهورها العام من أجل حدوث الأزمة وأثناء وبعد حدوثها " ،و أظهر fishman أن الإتصال بالأزمات يتضمن " مجموعة ديناميكية او متعددة الأبعاد من العلاقات ضمن بيئة سريعة التغير،تتطلب التواصل الفعال للحفاظ علي علاقة إيجابية مع أصحاب المصلحة الرئيسين مثل الموظفين والعملاء والموردين والمساهمين" (Swart ,2010).

وتعني استراتيجيات إتصالات الأزمة وفقا ل (Smith, 2009) هي " التدابير التي تتخذها المنظمة للاستجابه للتأثيرات والفرص لبيئتها " كما يعرفها (Coombs ,2014) " بأنها كافه الإجراءات والانشطه الإتصالية التي يتم ممارستها أثناء المراحل المختلفه للأزمة ".

تستخدم المنظمة استراتيجيات الاستجابه للأزمة لإستعاده صورتها وسمعتها وقد طور العديد من العلماء والباحثين في مجال الأزمات عده نظريات أو نماذج للاستجابه للأزمة ،بهدف مساعده المنظمة في القضاء او الحد من الأضرار التي تتعرض لها أثناء الأزمة.

٥/١/٢: نماذج إستراتيجيات إتصالات الأزمة

قد اختلف الباحثين في تصنيف استراتيجيات إتصالات الأزمة فحدد (Sturges ,1994) ثلاث أنواع من استراتيجيات إتصالات الأزمة لإستعاده صورتها الذهنيه وهي(إستراتيجية المعلومات ، وإستراتيجية تعديل المعلومات ، وإستراتيجية استيعاب المعلومات) ،حيث اعتمد على أن التعرف على ردود افعال أصحاب المصلحه هو المقياس لفعالية إتصالات الأزمة ،بينما قام (Bradford & Garrett, 1996)بتقديم اربع استراتيجيات أساسيه للاستجابه للأزمة وهي (إستراتيجية الرفض ، وإستراتيجية الاعتذار ، وإستراتيجية التبرير ، وإستراتيجية الامتياز) ،وأظهر ان إستراتيجية الامتياز هي الخيار الاستراتيجي الافضل والاكثر فاعليه. اما (Benoit , 2008) قسم الاستراتيجيات التي تستخدمها المنظمة لإستعاده صورتها الذهنيه إلى (إستراتيجية الإنكار ، وإستراتيجية التهرب من المسؤوليه ، وإستراتيجية الحد من العدوانيه ، وإستراتيجية الاجراءات التصحيحيه ، وإستراتيجية طلب الصفح)

كما قام (Coombs ,2007) بتقديم نظريه اتصال الأزمات الظرفيه والتي تتضمن اربع استراتيجيات أساسيه (إستراتيجية الإنكار ، وإستراتيجية التقليص ، وإستراتيجية إعاده البناء ، وإستراتيجية الدعم) ،وقدم (Smith ,2009) قائمه رئيسيه محدثه لاستراتيجيات الاستجابه للأزمة لمساعده المنظمة في إصلاح الصوره الذهنيه وتتضمن سبع استراتيجيات أساسيه وهي (استراتيجيات وقائيه ، واستراتيجيات هجوميه ، واستراتيجيات دفاعيه ، واستراتيجيات الاستجابه المتنوعه ، واستراتيجيات التعاطف اللفظي ، واستراتيجيات تصحيح السلوك ، واستراتيجيات عدم الإتصال المتعمد) ،وفيما يلي عرض لنموذجSmith :

قامSmith بتحديد ٧ تصنيفات أساسية من إستراتيجيات إتصالات الأزمة وهى كما يلى:

١/٥/١/٢: إستراتيجيات وقائيه: وهى تلك الإستراتيجيات التى يتم إتخاذها قبل أن تتاح فرصه للمنافسين والمعارضين شن هجوم على المنظمة وتتضمن إستراتيجية الطعن: وتعتبر هذه الإستراتيجية نشاط استباقى قبل ظهور الأزمة رسميا للجمهور.

٢/٥/١/٢: إستراتيجيات هجوميه : وهى تلك الإستراتيجيات التى تلجأ إليها المنظمة عندما يتم الهجوم عليها بإعتبارها ارتكبت مخالفات، وتهدف إلى إتهام المنافسين بمحاولة إفساد سمعه المنظمة وتتضمن :

- إستراتيجية الإحراج: تقوم المنظمة بمحاوله إضعاف موقف الخصم بإستخدام معلومات تجرم الخصم ،وتتهمة بالعمل ضدها.
- وإستراتيجية التهديد: تنطوى هذه الإستراتيجية على إعلان المنظمة أن المدعى بوجود أزمة سوف يواجة نوعا من الأذى.
- وإستراتيجية الصدمه: وتنطوى هذه الإستراتيجية على إستخدام مشاعر المفاجأة ،أو الإشمئزاز وغيرها من المشاعر القوية وغير المتوقعة حول الأزمة.

٣/٥/١/٢: إستراتيجيات دفاعيه: وهى تلك الإستراتيجيات التى تهدف إلى إنكار وجود الأزمة وتتضمن:

- إستراتيجية الإنكار: وتتضمن إدعاء المنظمة أن الأزمة غير موجودة بالفعل.
- إستراتيجية العذر: تقوم المنظمة بتقديم أعذار لنفسها ،بهدف تقليل مسئوليتها عن عواقب الأزمة.
- أستراتجيه التبرير: تقوم المنظمة بالإعتراف بالأزمة، ولكنها فى نفس الوقت تصر على أن لديها أسباب قوية لمثل هذه الأفعال.

٤/٥/١/٢: إستراتيجيات الاستجابة المتنوعة : وهى تلك الإستراتيجيات التى تهدف إلى تحويل تركيز أصحاب المصلحه عن القضيه الرئيسيه للأزمة ، وتتضمن

- إستراتيجية الإمتياز: وتتضمن قيام المنظمة بمحاولة إعادة بناء العلاقات مع أصحاب المصلحة من خلال تزويدة بشئ ذات قيمة.
- إستراتيجية إعادة التسمية : تقوم المنظمة بإبعاد نفسها عن النقد من خلال تغير العلامة التجارية التى تحمل صورة السلبية.

- إستراتيجية الإنفصال: وتشمل تحويل اللوم إلى بعض الأفراد، وتزعم المنظمة أن هؤلاء الأفراد تصرفوا بمفردهم دون معرفة المنظمة أو أخذ تفويض منها.

٥/٥/١/٢: إستراتيجيات التعاطف اللفظى :وهى تلك الإستراتيجيات التى تهدف إلى التعاطف مع ضحايا الأزمة دون الإعتراف بالذنب ،وتتضمن :

- إستراتيجية القلق : تعبر المنظمة من خلالها عن إرتباطها بالأزمة، ولكن دون الإعتراف بالذنب تجاة ضحايا الأزمة.
- إستراتيجية التعزية: تقوم المنظمة بالتعبير عن أسفها وحزنها عن الخسائر الناتجة عن الأزمة دون الإعتراف بالذنب تجاة ضحايا الأزمة.
- إستراتيجية الندم : يتضمن إعتراف المنظمة بالندم والتصريح بأن الأزمة لن تتكرر مرة أخرى.
- إستراتيجية الإعتذار: تعترف المنظمة بمسؤوليتها الكاملة عن الأزمة، وتتقدم بطلب العفو من عملائها.

٦/٥/١/٢: إستراتيجيات تصحيح السلوك: وهى تلك الإستراتيجيات التى تستخدم هذه الإستراتيجية عادة فى حالة أن مسئولية الشركة عن الأزمة لا لبس فيها، وتشير إلى نية المنظمة لإصلاح الضرر الناتج عن الأزمة والذى ألحق الضرر بعملائها، وتتضمن :

- إستراتيجية التحقيق : تقوم المنظمة بالتعهد بالتحقيق فى أسباب حدوث الأزمة، وتطلب من عملائها وقتا إضافيا للنظر فى بدائل لإرضاء عملائها.
- إستراتيجية الإجراء التصحيحى : تتضمن إتخاذ خطوات ملموسة لإحتواء الأزمة، وإصلاح الضرر ومنع تكرارة.
- إستراتيجية الإسترداد أو التعويض : تشير إلى إجراء تعديلات من قبل المنظمة من خلال تعويض الضحايا، أو إعادة الوضع إلى حالتة الأصلية قبل الأزمة.
- إستراتيجية التوبة : وتشير إلى إعلان المنظمة عن التغير الكامل لسياسات العمل بها لإحتواء الأزمة وعدم تكرارها مرة أخرى.

٧/٥/١/٢: إستراتيجيات عدم الإتصال المتعمد : وهى تلك الإستراتيجيات التى تهدف إلى عدم الإتصال أو إدلاء اى معلومات حول الأزمة وتتضمن:

- إستراتيجية الصمت الإستراتيجى : يتوقف إستخدام الشركات الإستراتيجية الصمت الإستراتيجي بشكل فعال لتقليل العواقب الضارة للأزمة، وكوسيلة لتجنب أصحاب المصلحة، والقضايا التى أبرزتها الأزمة، وإخفاء المعلومات حول الأزمة عن أصحاب المصلحة إلى أجل محدد أو إلى أجل غير مسمى.
- إستراتيجية الغموض الإستراتيجى : تقوم المنظمة بمقاومة محاصرة وسائل الإعلام، وجمهور العملاء لإجبار المنظمة لعمل إستجابة معينة.

٢/٢: الصورة الذهنية للمنظمة

تشير مفاهيم الصورة الذهنية إلي تلك الرؤي والتطورات والإنطباعات التي تدور في أذهان مجموعة من الأفراد تجاه الدول أو المنظمات أو الحكومات أو المنتجات أو الجماعات أو حتي الأفراد انفسهم ، وفيما يتعلق بتعريف الصورة الذهنية ، فتوجد العديد من البحوث والدراسات والكتابات العلمية التي قدمت تعريفا واضحا ومحددا للصورة الذهنية للمنظمة ، ويمكن توضيح ذلك فيما يأتي:

يري (schuler , 2004) أن الصورة الذهنية تعني " إجمإلي الإنطباعات الذاتية للجماهير عن المنظمة أو الشركة ، وهي إنطباعات عقلية غير ملموسة تختلف من فرد لآخر ، وهي المشاعر التي تخلقها المنظمة لدي الجماهير بتأثير ما تقدمه من منتجات ، وتأثير تعاملاتها مع الجماهير ، ومظهرها الاداري ، وتندمج هذه الإنطباعات وتتوحد لتكوين الصورة الذهنية الكلية للمنظمة أو الشركة .

وهناك مجموعة من الخصائص التى تتميز بها الصورة الذهنية للمنظمة، والتى يمكن سردها علي النحو الآتى(2014, Dowling, 2015 ,Brink & Nel، عجوة ،٢٠١٤) :

- **الديناميكيه والقابليه للتغير:** تتسم الصورة الذهنية للمنظمة بالتفاعل المستمر مع المتغيرات الذاتيه للأفراد أو تلك الخاصه بالمنظمة نفسها أو المنظمات المنافسه، كما تتفاعل مع المتغيرات المجتمعيه المختلفه، وبالتالى تخضع الصورة الذهنية للمنظمة للتعديل أو التطوير أو التدعيم.
- **القابليه للقياس:** الصورة الذهنية قابله للقياس بإستخدام أساليب البحث العلمي ويمكن التعرف عليها لدى الجمهور وتحديد التغيرات التي تطرأ عليها سواء كانت إيجابية أو سلبية.

- **مخطط لها مسبقاً:** تتسم الصورة الذهنية بانها مقصوده ومخطط لها بعنايه، وهي بذلك تختلف عن الصورة النمطيه التي يُكونها الأفراد بناء على معلومات خاطئة بل تعتمد على برامج مدروسة.
- **معيار موضوعي:** تعتبر الصورة الذهنية معيارا موضوعيا تلجأ إليه المنظمة حال تقييم أدائها من وجهه نظر أصحاب المصلحة.
- **ذاتية وشخصية:** تتكون الصورة الذهنية للمنظمات من إنطباعات ذاتيه تتكون في أذهان الأفراد وتشكل إتجاهاتهم ومواقفهم، وبالتالى تختلف الصورة الذهنية من فرد لآخر ومن مجتمع لآخر وهذا الإختلاف يرجع إلي القدرات الحسية المتباينة للأفراد.
- **مستقرة نسبيا:** تتميز الصورة الذهنية للمنظمة بأنها مستقرة نسبيا حيث أنها تعبر عن معرفة وإتجاهات الأفراد خلال فترة معينه، وتتميز بأنها مستقرة نسبياً ولكن هذا الإستقرار يعتبر عيباً في حالة ما إذا كانت صورة غير جيده وتتطلب وقتا وجهداً من أجل تعديلها.
- **لها إطارا زمنيا:** الصورة الذهنية هى نتاج تفاعل للمعرفة والإدراك لذا تعتبر محصلة لكل الخبرات السابقة للفرد، وبالتالى فإن الصورة الذهنية تتسم بأنها قديمة التكوين أي أن لها إطاراً زمنياً سابقاً.

٢/٢/٢: أبعاد الصورة الذهنية للمنظمة:

إتفق معظم الباحثين في مجال التسويق أن الصورة الذهنية للمنظمة تتكون من ثلاث ابعاد مختلفة (Keller, 2006) وهى:

- **البعد المعرفي أو الادراكي Cognitive Component :**

يقصد به المعلومات والبيانات التي تتعلق بمنظمه ما ومنتجاتها وأخبارها ومسؤولياتها الإجتماعية، وكل ما يتعلق بأنشطتها المختلفه وقد تم اكتساب هذه المعلومات بشكل مباشر من خلال المستهلك نفسه أو بشكل غير مباشر من خلال وسائل الإعلام المختلفه وتعتبر هذه المعلومات هي الأساس الذي تبني عليه الصورة الذهنية التي يكونها العملاء وبالتالى مستوى دقه المعلومات تؤثر في دقه الصورة الذهنية، ويتسم هذا البعد بأنها :

- تخضع إلي عمليات إنتقائيه ذاتيه.
- عند معالجه البيانات بشكل جيد يؤدي إلي صوره ذهنيه إيجابيه، أما إذا تم ادراكها بشكل خاطئ يؤدي إلي صوره ذهنيه سلبية.

- محدودية القدره على التركيز والسعه المعرفيه للعملاء تساهم في تكوين صوره ذهنيه خاطئة.

- **البعد العاطفي / الوجداني Affective Component :**

يقصد به إتجاهات ومشاعر العملاء تجاه المنظمة ومنتجاتها ويتدرج البعد الوجداني بين الإيجابيه والسلبيه تبعا لعده عوامل أهمها مصادر المعرفة المتاحه وطبيعه التجربه واسلوب التجربه المستخدم ومدى قبول الفرد لمصدر المعلومات ويتسم هذا البعد بما يلى:

- تمثل انعكاس للدوافع داخليه للعملاء.
- تعتمد على الخبرات والتجارب السابقه للفرد.
- تتأثر بالحاله المزاجيه للفرد من وقت لآخر.

- **البعد السلوكي Behavioral Component :**

يقصد به سلوكيات الأفراد التي تعكس إتجاهاتهم الناتجة عن الصورة الذهنية المتكونه لديهم عن منظمة ما أو منتجاتها، أي يقوم العميل بإتخاذ إجراءات نحو المؤسسه يعبر بها عن قبوله لها أو رفضه لها ويتوقف ذلك على إتجاهة المسبق نحوها وكذلك تحيزاته المسبقه بشأن أنشطته المختلفه.

٣/٢/٢: إجراءات تحسين الصورة الذهنية للمنظمة

أدركت منظمات الأعمال مدى أهميه تحسين الصورة الذهنية، لذلك تقوم بتخصيص مبالغ كبيره لبناء صوره ذهنيه إيجابيه لدى عملائها، ولأنها أدركت تأثير تحسين تلك الصورة على سلوك أصحاب المصلحه وقدرتها على خلق قيمه للمنظمة والتأثير على السلوك الشرائي لعملائها بالإضافة إلي أن أهميتها تظهر جليا عند تقييم العميل لخدمه أو منتج جديد(Keller ,2006). وبالتالى نجد أن هناك العديد من الاجراءات التي يجب أن تتبعها المنظمة حتى تحسن من صورتها الذهنية ،ويري (الزغبي ، ٢٠١٥) أن هذه الاجراءات تتمثل في:

- قياس الصورة الذهنية الحالية للمنظمة: تتمثل الخطوه الأولى لتحسين الصورة الذهنية للمنظم' في قياس صوره الذهنية الحالية من خلال إستخدام أساليب البحث العلمي للكشف عن السمات المميزه لصورتها الذهنية، ووضع نماذج لإستطلاع الرأى وتقديمها للعملاء، و قياس نقاط القوه والضعف الموجوده في الصورة الحالية من خلال اجراء مقابلات مع أصحاب المصلحه أو الملاحظه.

- تقييم الصورة الذهنية: أي تحديد الفجوه بين الصورة الذهنية الحالية والصورة الذهنية المرغوبه أو المستهدفه.
- التخطيط لتطوير الصورة الذهنية: بعد تقييم الصورة الذهنية وذلك في ضوء الصورة الذهنية المستهدفه أو المرغوب فيها والصورة الواقعية وتحديد الاختلافات بينهما، فأن الخطوه التالية هي وضع خطه تطويريه لتغيير أو لتحويل الصورة الذهنية الفعليه إلي الصورة الذهنية المرغوبه ويجب القيام باستقصاء دوري لدى العملاء لمعرفة التغييرات التي طرأت نحو الإتجاة المرغوب من عدمه.
- تفعيل الترويج بأسسه ونظرياته ويجب أن يتم فهمة جيدا قبل القيام بأي جهد إتصالى وذلك لضمان تحسين الصورة الذهنية.
- تحليل نقاط القوه ونقاط الضعف الداخلية للمنظمة وتحديد الفرص والتهديدات والخارجيه.
- تحديد الوسائل المستخدمه وتقديم برامج الصورة الذهنية وكلما تنوعت الوسائل بين الجماهيريه والشخصيه كلما كان ذلك افضل.
- دمج العناصر الأساسيه لتشكيل صوره ذهنيه إيجابيه للمنظمة ونقلها إلي العملاء في قنوات متعدده وبناء الصورة الذهنية المرغوبه وتدعيمها جهود تسويقيه.
- وضع إستراتيجية تسويقيه طويله المدى يتم مراقبتها في برنامج الصورة الذهنية.
- ربط خطه الصورة الذهنية بالتخطيط الاستراتيجي للمنظمة ومعرفة إتجاهات عمل المنظمة في المستقبل في المجالات المختلفه قبل البدء في وضع خطه وتنفيذها.
- إستخدام وسائل الإتصال التسويقيه لتشكيل صوره ذهنيه إيجابيه.
- قيام المنظمة بإستخدام وسائل الإعلام والترويج المتنوعه ليعكس انجازات المنظمة واعمالها وخلق ردود افعال إيجابيه.
- وضع برنامج للصوره الذهنية المرغوبه وذلك بعد دراسة سلوك المستهلك.

٣/٢: الدراسات السابقة: Literature Review

لقد تعددت الدراسات السابقة التى تناولت متغيرات الدراسة والمتعلقة بإستراتيجيات إتصالات الأزمة ، وتحسين الصورة الذهنية، ويمكن تناول تلك الدراسات كما يلى:

١/٣/٢: دراسات خاصة بإستراتيجيات إتصالات الأزمة:

لقد تعددت الدراسات التى تناولت إستراتيجيات إتصالات الأزمة من حيث مجالات تطبيقه المختلفة، المحددات الأساسية لضمان نجاح تطبيقه، وفوائد التطبيق والتى من المتوقع أن تحصل عليها الشركات عند تطبيق هذه الإستراتيجيات. حيث هدفت دراسة (Jour,2019) إلى تعزيز إدارة الأزمات من خلال الصمت الاستراتيجي لتحقيق النتائج المرجوة، وإستخدام الصمت الإستراتيجى كوسيلة للتخفيف من أى عواقب ضارة للأزمة ، وأهم ما توصلت إليه الدراسة أن سوء التعامل مع الأزمات هو السبب الرئيسى لحدوث تداعيات سلبية على الصورة الذهنية للمنظمة ، بالإضافة إلى أن الصمت الإستراتيجى الخيار الأفضل للمنظمات لكسب تأييد أصحاب المصلحة الناقمين أثناء أزمة ولكن يجب على المنظمات تحديد متى وكيف يتم كسر الصمت قبل أن تخرج الأحداث عن نطاق سيطرة المنظمة.

كما تناولت دراسة (Phuong et al., 2019) تأثير إستخدام الصمت الإستراتيجى على إتصالات الأزمة بالإضافة إلى الكشف عن أنواع الصمت التى يمكن إستخدامها من قبل المنظمات ،وركزت الدراسة على ثلاثة عناصر أساسية للصمت الإستراتيجى وهى النوايا التنظيمية (تجنب أصحاب المصلحة /إخفاء المعلومات) ، ووضع الأزمة (نوع الأزمة /مسئولية الأزمة /شدة الأزمة /تاريخ المنظمة فى التعامل مع أزمات مماثلة) ، والثقافة المحلية (درجة التسامح مع الصمت)، وأهم ما توصلت إليه الدراسة أن هناك أربعة نماذج للصمت " الصمت المطلق ، الصمت الدفاعى ، الحفاظ على الصمت ، الصمت المتوقع " و يتخذ كل نوع شكلا مختلف من أشكال الإستجابة حيث كان للصمت الإستراتيجى دوراً فى الحد من أضرار الأزمة.

وتناولت دراسة (حافظ ،٢٠٢٠) التناول الإعلامى لأزمة فيروس كرونا فى مصر: رؤى الخبراء لإستراتيجيات إتصالات الأزمة، واستهدفت الدراسة الكشف عن تقييم الخبراء لمدى نجاح وسائل الإعلام المصرية فى تناولها لأزمة فيروس كورونا، وتوصلت النتائج إلى تأكيد أغلب الخبراء أن مواقع التواصل الاجتماعى كانت الفاعل الاتصالى الأول من حيث التأثير فى إدارة الأزمة، تليها وسائل الإعلام المصرية، ثم وسائل الإعلام الأجنبية والعربية، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفى من خلال رصد وتوصيف توجهات عينة من الخبراء المتخصصين فى مجال إستراتيجيات إتصالات الأزمة، وأوضحت نتائج الدراسة أن الإعلام المصرى نجح فى استخدام أغلب إستراتيجيات اتصالات الأزمة ولكن بنسب متفاوتة، وأكد أغلب الخبراء بعينة الدراسة أن تغطية الإعلام المصرى

للأزمة كانت ناجحة إلى حد ما ولكن ينقصها بعض التعديلات ، وعلى رغم من إختلاف الخبراء حول مدى نجاح هذه التغطية إلا أن أغلبهم اتفقوا على افتقادها لعناصر الشفافية والفورية فى تداول المعلومات والأخبار من قبل أغلب وسائل الإعلام المصرية، إضافة إلى مبالغتها فى الاعتماد على التخويف؛ مما سأهم فى انتشار الخرافات والشائعات على نطاق واسع.

كما إهتمت دراسة (جنيد ،٢٠٢١) بالتعرف على الإستراتيجيات الإتصالية المستخدمة فى إدارة الأزمات بالمؤسسات الكويتية، واعتمدت الدراسة على منهج المسح من خلال الإعتماد على المقابلات المتعمقة مع عدد من مسئولى الإدارة بالمؤسسات المصرفية على عينة قوامها ١٢ مفردة ،وقد توصلت الدراسة إلى أن نسبة إعتماد المؤسسات الكويتية على ممارسى العلاقات العامة فى إدارة الأزمات نسبة كبيرة، كما وجد أن هذه المؤسسات قامت بإستخدام أكثر من إستراتيجية لإدارة الأزمة منها إستراتيجية الإقناع ،وإستراتيجية الوضوح ،وإستراتيجية التأثير.

وقام (Dhar & Bose ,2022) بدراسة إستراتيجيات التواصل مع ضحايا الأزمات على وسائل الإعلام الرقمية ،دراسة عن جائحة كرونا ،وهدفت الدراسة توفير نظرة ثاقبة للممارسين حول تأثير إستراتيجيات الإستجابة لأزمة كرونا على مشاعر وسلوك أصحاب المصلحة ،والكشف عن تأثير إستراتيجيات الإتصال المناسبة فى الأزمات على المشاعر لدى أصحاب المصلحة ،وإعتمدت الدراسة على أسلوب تحليل المسار لإختبار نموذج البحث من منظور نظرية إتصالات الأزمات الظرفية SCCT ،وقد أظهر التحليل أن توجية المعلومات وتحليلها يمكن أن يقلل من التهديدات لسمعة المنظمة فى أزمة الضحية.

وهدفت دراسة (Vlastelica et al., 2023) تحديد وقياس التغير فى إتجاهات ونوايا المستهلكين فيما يتعلق بنوع إستراتيجية الإتصال بالأزمات التى تطبقها شركات صناعة الأغذية، إعتمدت الدراسة على منهج البحث التجريبى على عينة من ١٤٨ عميل من عملاء شركات صناعة الأغذية فى صربيا ، وقد أظهرت نتائج الدراسة وجود بعض الإختلافات من حيث الخصائص الديمغرافية نحو التفكير فى التعاون ،وإستعادة الثقة فى الرسائل الإعلانية للشركات والتوصة بمنتجات الشركة بعد الأزمة.

٢/٣/٢: دراسات خاصة بتحسين الصورة الذهنية بشكل عام:

وركزت دراسة (Ageeva ,2018) على كشف تأثير ملائمة موقع الشركات على تحسين الصورة الذهنية للشركة، وهدفت هذه الدراسة لفحص الآثار الرئيسية لمحددات مواقع الويب الخاص

بالشركات بالإضافة إلى ذلك تبحث في التأشيرات الرئيسية للرضا والجاذبية على صورة الشركة وسمعتها ، اعتمد هذا البحث على إستخدام التحليل المقارن النوعي (FSQCA) وتحليل العوامل المؤكدة (CFA) لعينة مكونة من ٥٦٣ مستهلك ، تقدم هذه الدراسة مساهمة إدارية لفهم مديري التسويق والاتصالات ومصممي مواقع الويب فيما يتعلق بالارتباطات بين تفصيلات موقع الشركة وسوابقها وعواقبها.

ووضحت دراسة (Ashraf et. al., 2018) بعنوان أثر جودة الخدمة والصورة الذهنية للشركة والقيمة المدركة على الولاء للعلامة التجارية بوجود وغياب رضا العملاء ، و هدفت هذه الدراسة إلى تحقيق دور الوساطة لرضا العملاء بين جودة الخدمة والولاء للعلامة التجارية، وكذلك صورة الشركة والولاء للعلامة التجارية وكذلك القيمة المدركة والولاء للعلامة التجارية ، واعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي لتوصيف وتحليل المتغيرات وتم جمع البيانات من خلال قائمة استقصاء لعينة مكونة من ٥٠٠ مستهلك وتم استخدام طريقة كره الثلج لحساب العينة ، وأهم ما توصلت إليه الدراسة أن جودة الخدمة وصورة الشركة والقيمة المدركة هي العوامل المؤثرة في تعزيز ولاء العلامة عندما يتوسط رضا العملاء في علاقتهم.

وفى نفس السياق تناولت دراسة (Hassam et. al., 2019) تأثير كلا من الصورة الذهنية للشركة ورضا الطلاب كمتغير وسيط على العلاقة بين جودة الخدمة وولاء الطلاب ، استخدم الباحث المنهج الوصف التحليلي لتوصيف وتحليل المتغيرات وتم جمع البيانات من خلال قائمة استقصاء لعينة مكونة ٤٣١ طالب تم حساب حجمها، كما تهدف هذه الدراسة إلى ضرورة تحسين مستوي جودة الخدمة وصورة الشركة لضمان رضا الطالب وولاءه ، و وأهم ما توصلت إليه الدراسة وجود دور وسيط للرضا الطلاب وصورة المؤسسة حول العلاقة بين جودة الخدمة وولاء الطلاب.

كما ركزت دراسة (فرداس، ومنصورى،٢٠٢٢)على تحديد أثر الاتصالات التسويقية المتكاملة في تحسين الصورة الذهنية للعلامة التجارية أوريدو، ولتحقيق ذلك تم إعداد استبيان كأداة لجمع البيانات، حيث طبق على عينة عشوائية بلغت ٢٢٣ متعاملا من عملاء مؤسسة أوريدو للاتصالات، وتوصلت الدراسة إلى أن هناك أثر ذو دلالة إحصائية للاتصالات التسويقية المتكاملة في تحسين الصورة الذهنية للعلامة التجارية أوريدو، وأن التسويق المباشر يعتبر أهم أداة اتصال تسويقي لتحسين الصورة الذهنية للعلامة التجارية أوريدو.

وقامت دراسة (عبد الغنى ،وأخرون ،٢٠٢٢) بتناول الابتكار في التكنولوجيا المالية ودورها في تحسين الصورة الذهنية للمؤسسة لدى العملاء، هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور الابتكار في التكنولوجيا المالية في تحسين الصورة الذهنية للمؤسسة لدى اعملاء، ومحاولة معالجة إشكالياتها، ولتحقيق أهداف الدراسة تم اعتماد استبانة إلكترونية لغرض جمع البيانات من أفراد العينة التي بلغ عددها ٥٦٤ مفردة، وقد أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة أثر ذو دلالة إحصائية للابتكار في التكنولوجيا المالية في تحسين الصورة الذهنية للمؤسسة (مؤسسة البريد والمواصلات) لدى المواطن الجزائري.

٣/٣/٢: دراسات سابقة تناولت العلاقة بين إستراتيجيات إتصالات الأزمة وبين تحسين الصورة الذهنية.:

هناك بعض الدراسات التى قامت بالربط بين إستراتيجيات إتصالات الأزمة وبين تحسين الصورة الذهنية ، حيث إهتمت دراسة (Claeys et al.,2010) بإختبار نظرية إتصالات الأزمة الموقفية على مدركات سمعة المنظمة ،وتم إستخدام المنهج التجريبى من خلال التطبيق على ٣١٦ مفردة وتم إستخدام ثلاث أنماط من الازمات (أزمة الضحية، والأزمة العرضية ،والأزمة التى يمكن تجنبها) مقابل ثلاث أنواع من الإستراتيجيات الإتصالية (إستراتيجية الإنكار ،وإستراتيجية التقليص ،وإستراتيجية إعادة البناء) ،وتوصلت الدراسة إلى أن هناك تأثير سلبى على السمعة التنظيمية فى حالة الأزمات التى يمكن تجنبها ، كما تؤثر إستراتيجية إعادة البناء بشكل إيجابى على إصلاح سمعة المنظمة.

وركزت دراسة (Coombs & Holladay, 2016) على الكشف عن تأثير ثلاث إستراتيجيات إستجابة (إستراتيجية الصمت، وإستراتيجية الإنكار ،وإستراتيجية العمل الإيجابى) ، واعتمدت على دراسة تجريبية بالتطبيق على عينة من ١١٩ طالب مسجلين فى جامعة الغرب الأوسط فى الولايات المتحدة الأمريكية ،وتوصلت الدراسة إلى أن إستراتيجية الإنكار وإستراتيجية الصمت أقل فعالية بشكل ملحوظ من إستراتيجية العمل الإيجابى على سمعة المنظمة.

وتناولت دراسة (Schoofs et al., 2019) دور التعاطف فى التواصل أثناء الأزمات ،وتهدف هذه الدراسة إلى التعرف على كيفية تأثير الأزمات التنظيمية والأتصال أثناء الأزمة على سمعة المنظمة ،وإعتمدت الدراسة على منهج دراسة الحالة ،وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن أزمة الضحية تسبب ضررا أقل على سمعة المنظمة مقارنة بنوع الأزمات التى يمكن تجنبها لأن أصحاب

المصلحة يعتبرون المنظمة أقل مسئولية عن حدوث الأزمة ،وتثير إستراتيجية الإعتذار التعاطف بين أصحاب المصلحة ،وتزيد من فرص إصلاح الصورة الذهنية للمنظمة على عكس إستراتيجية الإنكار.

وقام (Ndone & Park ,2022) بدراسة التواصل فى الأزمات من خلال الدور الوسيط للتعاطف المعرفى ،والتعاطف العاطفى على السمعة التنظيمية ،وتسامح أصحاب المصلحة لمنظمة ما خلال الأزمة ،وهدفت الدراسة الكشف عن تأثير التعاطف المعرفى والعاطفى على السمعة التنظيمية وتسامح أصحاب المصلحة لمنظمة خلال الأزمة ،وإعتمدت الدراسة على إستخدام المنهج التجريبى من خلال إجراء تجربة على ٦٤٨ مشاركا ، تم إستخدام ثلاث أنواع من الأزمات (أزمة الضحية ،والأزمة العرضية ،والأزمة التى يمكن تجنبها) مقابل إستخدام نوعين من إستراتيجيات إتصالات الأزمة (إستراتيجية الإنكار ، وإستراتيجية إعادة البناء) ،وقد أظهرت نتائج الدراسة وجود تأثير لنوع الأزمة على كل من التعاطف المعرفى والتعاطف العاطفى ،ويلعب التعاطف المعرفى دورا مهما فى توسط العلاقة بين نوع الأزمة وإستراتيجية الإتصال المستخدمة مقارنة بالتعاطف العاطفى ،كما وجد أيضا تأثير سلبى لإستراتيجية الإعتذار على سمعة المنظمة فى مرحلة ما بعد الأزمة.

وبناءً على ما تم استعراضه من الدراسات السابقة نجد أن البحث الحالي يختلف عن معظم الدراسات السابقة حيث لم تتناول الدرسات السابقة العلاقة بين إستراتيجيات إتصالات الأزمة كمتغير مستقل، وتحسين الصورة الذهنية كمتغير تابع بالتطبيق على شركات قطاع الصناعات الغذائية فى مصر، وبالتالى يأتى هذا البحث كمتابعة للاتجاهات الحديثة فى إدارة الأزمات، وهو ما يضفى أهمية خاصة للبحث الحالي.

٣. الدراسة الإستطلاعية:Exploratory study

تعتبر الدراسة الإستطلاعية نوعاً من البحوث الإستكشافية، والتى تعد خطوة أولية لزيادة المعرفة بمشكلة الدراسة وأبعادها، والتى تساعدعلى بناء الفروض الخاصة بالدراسة. وفيما يلى توضيح لأهم عناصرها: (ادريس،٢٠١٢)

١/٣: أهداف الدراسة الإستطلاعية

إستهدفت الدراسة الإستطلاعية تحقيق ما يلى:

- التعرف على تحديد وتوثيق المشكلة بوضوح وصياغتها فى مجموعة من التساؤلات التى سوف يتم الإجابة عليها من خلال البحث.

- تحديد وبلورة المتغيرات البحثية لبناء الفروض الأساسية للدراسة كأسباب محتملة لتفسير مشكلة الدراسة.
- التعرف على الخصائص العامة لمجتمع الدراسة وتكوين صورة مبدئية عنه .

٢/٣: أسلوب الدراسة الإستطلاعية

وتم الإعتماد في إجراء الدراسة الاستطلاعية على أسلوبين أمكن توضيح كل منها فيما يلى:

١/٢/٣ :الدراسة المكتبية للأدبيات العلمية لموضوع الدراسة:

هدفت الدراسة المكتبية إلى جمع البيانات الثانوية المرتبطة بموضوع الدراسة، من عدة مصادر أهمها (المؤلفات العلمية، المقالات، الدوريات، الدراسات والبحوث، الرسائل العلمية)؛ وذلك من أجل التعرف على الإطار الفكري لموضوع الدراسة، الذي أمكن الاعتماد عليه في تحديد الفجوة البحثية التالية وتتمثل أهم هذه البيانات في:

- ما هى إستراتيجيات التواصل التى من الممكن إستخدامها أثناء الأزمة؟
- ماهى إستراتيجيات إتصالات المستخدمة فى الشركات محل الدراسة؟
- ما مدى تأثر الصورة الذهنية للمنظمة أثناء الأزمة؟

٢/٢/٣ :المقابلات الشخصية:

بجانب الدراسة المكتبية للأدبيات العلمية ، فقد تم إجراء الدراسة الاستطلاعية الميدانية، وقد اعتمدت تلك الدراسة على أسلوب المقابلات الشخصية، حيث تم إجراء عدد (١٦) مقابلة مع عدد من المسئولين في شركات قطاع الصناعات الغذائية فى مصر من مديرى الإدارات، ووُجهت المقابلة بعدد من الأسئلة التي تغطى النقاط الآتية:

- الأزمات التى تتعرض لها شركات السلع الغذائية فى مصر.
- الإستراتيجيات التى يتم إستخدامها أثناء حدوث الأزمة فى شركات السلع الغذائية فى مصر.
- دور إستراتيجيات الإتصال المستخدمة بالشركات محل الدراسة أثناء الأزمة فى تحسين الصورة الذهنية لها.

٣/٣: نتائج الدراسة الإستطلاعية

توصلت الدراسة الاستطلاعية الميدانية إلى النتائج التالية:

- تتعرض شركات قطاع االسلع الغذائية لكثير من الأزمات متمثلة فى شائعات مستمرة حول عدم سلامة المنتج ، وعدم مطابقة الإنتاج لمعايير الجودة ، وخطر المنتج على الصحة العامة.
- يوجد إنخفاض فى مبيعات بعض الشركات أثناء حدوث الأزمة ، ويعتبر هذا مؤشر سلبى على الصورة الذهنية لبعض الشركات.
- قيام بعض المنظمات بإستخدام إستراتيجية الإنكار أولاً أثناء حدوث الأزمة، ثم إستخدام إستراتيجية الإعتذار الأمر الذى يؤثر سلباً على مصداقية المنظمة، وبالتالى صورتها الذهنية.
- قيام بعض الشركات بتطبيق الصمت الإستراتيجى (كتيكتيك لتأخير الإستجابة) ، ويعتبر المديرين أن تكتيك تأخير الصمت أكثر أنواع إستراتيجية الصمت الإستراتيجي فعالية لإدارة الأزمة كإستراتيجية إستباقية قبل الأزمة، حيث أنه يساعد علي تقليل من شدة الأزمة، ويعطي الفرصة للمنظمة للمراقبة المستمرة للتهديدات والتغيرات التي تطرأ علي موقف أصحاب المصلحة، كما يمنح المنظمة فرصة للسيطرة علي الأزمة، ويمنح المنظمة وقتاً إضافياً لإجراء المزيد من التحقيق قبل إصدار إستجابة أولية.
- يفضل المديرين إستخدام إستراتيجية الإجراءات التصحيحية كإستراتيجية إتصال فعالة للإستجابة للأزمات علي المدي الطويل، حيث يرى المديرين أن إستخدام هذة الإستراتجية يساهم في تحسين سمعة المنظمة وأن المنظمة أصبحت أكثر تفضيلاً مما يمكن تحقيقه من خلال إستخدام إستراتيجية الإجراء التصحيحي.

٤. مشكلة البحث: Research Problem

تُعد صناعة السلع الغذائية في مصر إحدى دعامات الاقتصاد القومي، ويتطلب ذلك أن يكون أداء هذه الشركات على درجة عالية من الكفاءة من أجل تقديم صناعة ذات جودة وقدرة تنافسية عالية، وهذا قد لا يتحقق بسبب الأزمات التى تتعرض لها الشركات فى هذه الصناعة ،الأمر الذى يتطلب القيام بتطبيق إستراتيجيات قوية للتعامل مع الأزمات التى تواجهه هذه الشركات لتحسين صورتها الذهنية لدى عملائها.

وبناء علي نتائج الدراسات السابقة ونتائج الدراسة الاستطلاعية التى تمت على بعض شركات السلع الغذائية فى مصر ، وايضًا فى ضوء الاحداث التى تغطى مساحة واسعة من الاخبار التى تهم الرأى العام من خلال وسائل الاعلام المختلفة المصرية ، وكذلك وسائل التواصل الإجتماعى

والتى تتعلق بالأزمات التى تتعرض لها تلك الشركات، والتى تتمثل فيما يتداوله العملاء حول خطورة بعض السلع الغذائية على صحة العملاء وتسببها فى حدوث امراض خطيرة لمن يتناولها، وبناءا على ما سبق يمكن القول بأن مشكلة البحث يمكن تجسيدها بصورة رئيسة فى " **إنخفاض الصورة الذهنية لشركات قطاع الصناعات الغذائية فى مصر، وقد يرجع ذلك لعدم قيام المديرين بإختيار إستراتيجية الإتصال المناسبة أثناء الأزمة** ". وبلغة أكثر تحديداً فإن هذا البحث يسعى من خلال التقصى والتحليل إلى تقديم إجابات واضحة على التساؤل الرئيسى التالى: هل توجد علاقة بين بين إستراتيجيات إتصالات الأزمة، وبين تحسين الصورة الذهنية فى الشركات محل البحث؟

٥. أهداف البحث: Research Objectives

يسعى هذه البحث إلى تحقيق الهدف الرئيسى التالي: التحقق من نوع وقوة العلاقة بين إستراتيجيات إتصالات الأزمة، وبين تحسين الصورة الذهنية فى الشركات محل البحث، وتحديد الأهمية النسبية لمجالات تطبيق هذه الإستراتيجيات من حيث قدرتها على التأثير على الصورة الذهنية.

٦ . أهمية البحث: Research importance

يُعد هذه البحث منظور جيد للتعرف على كيفية قيام الشركات بالإستجابة للأزمة، وخاصة تلك التى تتعلق بسلامة المنتجات، وكذلك دورها فى إستعادة الصورة الذهنية للمنظمة فى الشركات الصناعية بصفة عامة وشركات قطاع الصناعات الغذائية فى مصر بصفة خاصة، بإعتبار أنها تلك الشركات إحدى أهم القطاعات الرئيسة فى نمو الاقتصاد المصرى، وبالتالى يستمد هذه البحث أهميته من خلال الإعتبارات التالية:

- يُعد محاولة لتفسير أهمية إستخدام إستراتيجيات إتصالات الأزمة بإعتبارها أحد التدابير الهامة للحد من تفاقم الأزمة ووسيله هامة للحفاظ على مكانة المنظمة و مصداقيتها لدى أصحاب المصلحة .
- تستطيع الشركات من خلاله التعرف على إستراتيجيات إتصالات الأزمة، والتركيز على الإستراتيجيات التى تساعد فى تخفيف حالات قلق أصحاب المصلحة الناجم عن الأزمة، والتركيز على الخطوات التى يجب أن تتخذها لمنع تكرار الأزمة.
- يساعد فى تحسين قدرة الشركات على تحسين الصورة الذهنية لها، خاصة مع إشتداد حدة المنافسة.

- يساعد فى تدعيم قدرة الشركات على المنافسة فى حالة إستخدام إستراتيجية الإتصال المناسبة، ومن ثم زيادة إحتمالات بقائها فى السوق.

٧. فروض البحث: Research Hypotheses

فى ضوء العرض السابق لمشكلة البحث وأهدافه تم صياغة الفرض رئيسى للبحث فى صورة فرض العدمH0 وهو "**لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين إستراتيجيات إتصالات الأزمة، وبين أبعاد تحسين الصورة الذهنية فى الشركات محل البحث**".

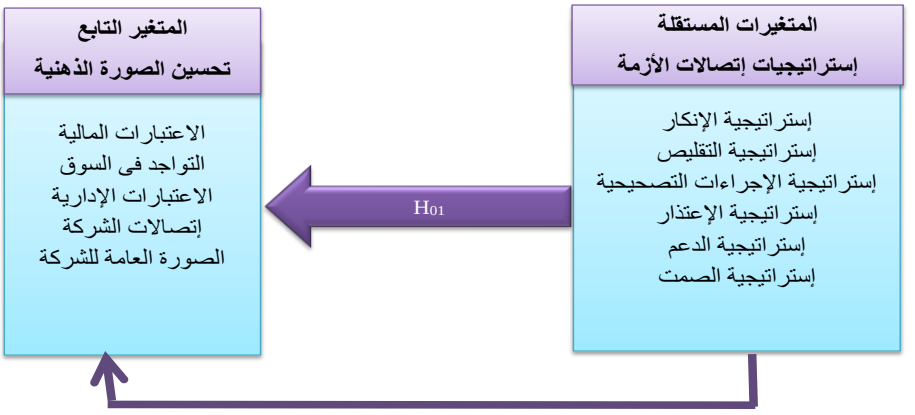
٨. منهجية البحث

تمثل منهجية البحث الإطار المنهجى الذى يعد مخططاً تفصيلياً يُستخدم كمرشد نحو تحقيق أهداف البحث، واختبار الفروض وكذلك طبيعة البيانات التى سوف يتم جمعها للإجابة عن تساؤلات البحث وتحقيق الأهداف المخططة، كما أن أساليب التحليل التى يتم استخدامها سوف تساعد على استخلاص النتائج التى تحقق أهداف الدراسة. مع تسليط الضوء على مجتمع ومتغيرات البحث، وطرق جمع البيانات، فضلاً عن الأساليب الإحصائية المستخدمة لاختبار الفروض. ومن ثم تم تناول منهجية البحث كما يلى:

١/٨: متغيرات البحث :

يتعلق هذا البحث بالتحقق من نوع وقوة العلاقة بين إستراتيجيات إتصالات الأزمة، وبين تحسين الصورة الذهنية فى الشركات محل البحث، وبالتالى فإن تصميم هذا البحث يعتمد على المدخل الوصفى فى مجال البحوث الإنسانية، من أجل وصف الخصائص والمتغيرات الخاصة بمشكلة الدراسة، وكذلك التعرف على العلاقات بين متغيرات الدراسة والتى تتمثل فى إستراتيجيات إتصالات الأزمة كمتغير مستقل و تحسين الصورة الذهنية كمتغير تابع.

وفى ضوء ما تقدم أمكن توضيح النموذج المقترح للبحث الحالى من خلال الشكل (١)، حيث يوضح المتغيرات المستقلة والتابعة والعلاقة بينهما.



شـ رقة (١)
نـ ذج وصفى لـ غ ات ال

الـ ر : مـ إعـ اد الـ احـ ة.

٢/٨: مجتمع البحث:

يشتمل مجتمع الدراسة على جميع مديرى القطاعات فى الشركات التي تعمل في مجال الصناعات الغذائية، فى منطقة العاشر من رمضان، ومدينة السادس من أكتوبر ، والقاهرة الكبرى، والتي يصل عددهم إلى(٤٣٣) مدير (الجهاز المركزى للتعبئة العامة والاحصاء، ٢٠٢١)، ونظرا لمحدودية حجم مجتمع الدراسة، فإنه تم الإعتماد على أسلوب الحصر الشامل في دراسة جميع المفردات التي يشتمل عليها مجتمع البحث ومن ثم يصبح مديرى القطاعات المستهدفين بالشركات محل الدراسة عددهم (٤٣٣) مديراً في تلك الشركات، وتم إختيار قطاع الصناعات الغذائية في مصر للأسباب التالية:

- يُعد قطاع الصناعات الغذائية بمصر من القطاعات الإستراتيجية الهامة،حيث يُسهم بنسبة٢٤.٥% في الناتج المحلي الإجمالي ،ويوفر ٢٣.٢ % من حجم العمالة المباشرة وغير المباشرة في مصر بحوالي ٧ ملايين عامل ، كما ان الشركات الغذائية التابعة للقطاع الرسمي تحتل ٥٦ % من الصناعة، أن حجم استثمار الصناعات الغذائية حوالي ٥٠٠ مليار جنيه، وتساهم في تشغيل ٢٥ %من العمالة الموجودة في القطاع الصناعي (عبد العال ،و يوسف ،٢٠١٤).

- توجد مجموعة من الأزمات التى تواجهها الشركات فى هذا القطاع، كما تزداد خطورة الإزمات فى هذا القطاع نتيجة ضخامة أعداد مستهلكى المنتجات الغذائية، ومن ثم إكتشاف العملاء لأى تلف فى تلك المنتجات سيزيد من مخاوفهم بشأن تأثيراتها السلبية ومدى تهديدها على سلامتهم وصحتهم.

كما بلغت نسبة الردود حوالى ٧٤% وهو ما يعنى وجود ٣٢٠ قائمة صالحة للتحليل وذلك بعد إستبعاد القوائم الغير صالحة للتحليل كما هو موضح بالجدول رقم (١).

جدول رقم (١) نسبة الردود على الاستقصاء

بيان	العدد	النسبة
القوائم الموزعة	٤٣٣	%١٠٠
القوائم الغير مستكملة (إستجابة جزئية)	١٩	%٤.٣
قوائم لم ترد	٩٤	%٢١.٧
القوائم الصالحة للتحليل	**٣٢٠**	**%٧٤**

المصدر : إعداد الباحث.

٣/٨: أساليب تجميع البيانات:

تمثلت أداة الدراسة الحالية المستخدمة لجمع البيانات فى قائمة الاستقصاء، وتم تصميم القائمة بحيث تكون موجهة ومحددة الهدف، وتُصنف أسئلة القائمة على أنها من الأسئلة ذات الإستجابات المحددة سلفا، وتعتبر غالبية البيانات من النوع ذو الفواصل مع وجود عدد محدود من البيانات الوصفية، وتم جمع البيانات من مديرى القطاعات في شركات قطاع الصناعات الغذائية من خلال استخدام المقابلة الشخصية، وعن طريق الإستقصاء الإلكترونى بإستخدام Google Forms واشتملت قائمة الأسئلة على الأجزاء الآتية:

الجزء الأول: والخاص بقياس إستراتيجيات إتصالات الأزمة فى الشركات محل الدراسة، وذلك من خلال مقياس متدرج من (١) إلى (٥)، حيث يشير الرقم (١) إلى غير موافق على الإطلاق، والرقم (٥) إلى موافق جداً.

الجزء الثانى: والخاص بتحسين الصورة الذهنية فى الشركات محل الدراسة ، وذلك من خلال مقياس متدرج من (١) إلى (٥)، حيث يشير الرقم (١) إلى غير موافق على الإطلاق، والرقم (٥) إلى موافق جداً.

الجزء الثالث: والذى يتعلق بمجموعة البيانات الوصفية لشركات قطاع الصناعات الغذائية محل الدراسة، والتى تنقسم إلى ثلاثة أجزاء أولها يتعلق بملكية الشركة، والثانى يتعلق بحجم الشركة معبرا عنها بحجم العاملين وأخيرا عمر الشركة.

٤/٨: أساليب تجميع البيانات:

تتسم طبيعة بيانات هذه الدراسة بانها متعددة المتغيرات، كما ان أغراض التحليل وإختبار الفروض الخاصة بها تنطوى على التحقق من نوع ودرجة العلاقة بين أكثر من متغير في نفس الوقت، ولذا تم اختيار بعض الأساليب الإحصائية المناسبة لهذه الدراسة، وهذه الأساليب هي:

- **إختبار معامل الإرتباط ألفا كرونباخ :Alpha Cronbach** تم إستخدامه وذلك للتحقق من الثبات والإعتمادية في المقاييس متعددة المحتوي والمستخدمة فى قياس متغيرات الدراسة. وتم إختيار هذا الأسلوب لتركيزه على درجة التناسق الداخلي بين بنود أو متغيرات التى يتكون منها المقياس الخاضع للإختبار (إدريس، ٢٠١٢). وبتعلق هذا المقياس فى الدراسة الحالية بإستراتيجيات إتصالات الأزمة وتحسين الصورة الذهنية.
- **إختبار كولموجروف سميرنوف :One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test** لإختبار مدى تبعية البيانات للتوزيع الطبيعي، واختيار الإختبارات الإحصائية المناسبة لتحليل بيانات الدراسة
- **التحليل الوصفى للبيانات: Descriptive Analysis** كالمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري والتكرارات لمتغيرات الدراسة، وذلك لتحليل ووصف مجتمع الدراسة واستجابات المستقصي منهم نحو متغيرات الدراسة.
- **أسلوب تحليل الارتباط البسيط :Simple Correlation** ويشير تحليل الارتباط البسيط إلي مجموعة الاساليب الاحصائية التى يمك استخدامها لقياس قوة العلاقة او الارتباط بين متغيرين اثنين، وتم استخدامه للتاكد من وجود درجة من الارتباط بين متغيرات الدراسة عدا المتغيرات الديموجرافية، وهو ما يعزز من صدق المفاهيم للمقاييس المختلفة المستخدمة بالدراسة.
- **أسلوب تحليل الإرتباط والانحدار المتعدد Multiple Regression & Correlation Analysis :** ويعد أسلوب تحليل الانحدار المتعدد من الأساليب الإحصائية التنبؤية، حيث يمكن من خلاله التنبؤ بالمتغير التابع، على أساس قيم عدد من المتغيرات المستقلة، وتم

استخدام هذا الأسلوب فى الدراسة الحالية، بهدف تحديد نوع ودرجة العلاقة بين إستراتيجيات إتصالات الأزمة والصورة الذهنية للمنظمة بالتطبيق على شركات قطاع الصناعات الغذائيه فى مصر محل الدراسة. ولتحديد الاهمية النسبية لكل إستراتيجية من الاستراتيجيات فى تحسين الصورة الذهنية فى بالشركات محل الدراسة.

٩. حدود البحث:

اقتصر البحث على شركات قطاع الصناعات الغذائية فى مصر من ضمن إحدى الصناعات القوية التى تتمتع بها مصر، بالإضافة إلى الأسباب التى تم توضيحها عند إستعراض مجتمع البحث، كما تم الإقتصار على دراسة إستراتيجيات إتصالات الأزمة والتى تركز على تحسين الصورة الذهنية لشركات قطاع الصناعات الغذائية من وجهة نظر المديرين فى هذه الشركات.

١٠. تقييم الإعتمادية والصلاحية:

تمثل الخطوة الأولي فى عملية تحليل البيانات الاولية الخاصة بالبحث الحالى فى تقييم الاعتماددية والصلاحية للمقاييس المستخدمة كما يلى:

١/١٠: تقييم الإعتمادية: Reliability

يُشير مفهوم الاعتمادية / الثقة / الثبات Reliability في القياس إلى الدرجة التي يتمتع بها المقياس المستخدم في توفير نتائج متسقة في ظل ظروف متنوعة ومستقلة لأسئلة متعددة، ولكن بقياس نفس الخاصية أو الموضوع محل الاهتمام وباستخدام نفس مجموعة المستقصي منهم (إدريس ،٢٠١٢) .

وللتأكد من درجة الاعتمادية فى المقاييس المستخدمة فى الدراسة الحالية تم استخدام أسلوب معامل الارتباط ألفا لكرونباخAlpha Correlation Coefficient باعتباره أكثر أساليب تحليل الثبات (الاعتمادية) Reliability دلالة في تقييم درجة التناسق الداخلي بين محتويات او بنود المقياس الخاضع للإختبار Internal Consistency، ووفقاً للمبادئ العامة لتنمية وإختبار المقاييس تقرر استبعاد اي متغير من المتغيرات الخاضة لإختبار الثقة والذي يحصل على معامل ارتباط اجمالي بينه وبين المتغيرات الاخري بنفس المقياس اقل من ٠,٣٠ (إدريس، ٢٠١٢)، حيث تبين أن درجة الإتساق الداخلى فى مقاييس البحث كمايلى (انظر الجدول ٢):

جدول (٢) تقييم درجة الإتساق الداخلى بين محتويات المقاييس المستخدمة بإستخدام معامل الإرتباط ألفا

المقاييس	المحاولة الأولى		المحاولة الثانية	
	عدد المتغيرات	معامل ألفا	عدد المتغيرات	معامل ألفا
إستراتيجيات إتصالات الأزمة	٥٢	٠,٩٥٤	٤٨	٠,٩٥٧
الصورة الذهنية للمنظمة	٢٥	٠,٩٢٣	٢٢	٠,٩٢٦

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي.

- **بالنسبة لمقياس إستراتيجيات إتصالات الأزمة** فقد تبين من النتائج ان معاملات الإرتباط الخاصة بالعوامل المستخدمة ككل في قياس استراتيجيات إتصالات الأزمة هو (٩٥٤،) ،وهو مؤشر لدرجة عالية من الإعتمادية ،وبفحص كل متغير من المتغيرات تبين أن هناك أربعة متغيرات معاملات الإرتباط الخاصة بها اقل من (٣٠،) ولذا تقرر استبعاد تلك العبارات الأربعة وبالتالي اصبح معامل الفا للمقياس ككل (٠,٩٥٧)، ليصبح العدد الإجمالى لمتغيرات مقياس إستراتيجيات إتصالات الأزمة ٤٨ بدلاً من ٥٢.
- **بالنسبة لمقياس الصورة الذهنية** فقد تبين من النتائج ان معاملات الإرتباط الخاصة بالعوامل المستخدمة ككل في قياس الصورة الذهنية هو (٩٢٣،) ،وهو مؤشر لدرجة عالية من الإعتمادية ،وبفحص كل متغير من المتغيرات تبين أن هناك ثلاثة متغيرات معاملات الإرتباط الخاصة بها اقل من (٣٠،) ولذا تقرر استبعاد تلك العبارات الثلاثة وبالتالي اصبح معامل الفا للمقياس ككل (٠,٩٢٦)، ليصبح العدد الإجمالى لمتغيرات مقياس الصورة الذهنية ٢٢ بدلاً من ٢٥.

٢/١٠: تقييم الصلاحية / الصدق المقاييس:Validity

يُشير مفهوم الصلاحية أو الصدق Validity إلي مدي قدرة المقياس علي قياس ما يُفترض قياسه، وبغرض زيادة التحقق من درجة مصداقية المقياس الخاضع للإختبار ولتفادى حدوث أخطاء القياس المنتظمة والعشوائية (إدريس ،٢٠١٢)

حتي يتسني تقييم صدق المقاييس المستخدمة فى الدراسة (محددات اختيار الإستراتيجية المناسبة فى مواجهة الأزمة، استراتيجيات إتصالات الأزمة، و الصورة الذهنية للشركة) ومن أجل التأكد من ان هذه المقاييس تقيس المفاهيم المفترض قياسها وليس شيئاً لأخر، ولتفادي أخطاء القياس المنتظمة والعشوائية، فانه تم إستخدام أكثر من طريقة وذلك كما يلي:

١/٢/١٠: التأكد من الصدق الظاهري Face Validity :

طبقاً لهذه الطريقة تم الفيام بالمراجعة الدقيقة لكافة بنود المقاييس المستخدمة فى الدراسة، والتى تحتوي عليها قائمة الإستقصاء، بالاضافة إلي عرض المقاييس على بعض الأكاديميين لإبداء وجهه نظرهم فيها، وبناء علي ذلك تم إجراء عدد من التعديلات فى بعض بنود تلك المقاييس.

٢/٢/١٠: التأكد من صدق المحتوي Content Validity :

طبقا لهذة الطريقة تم القيام بتحديد وتعريف البنود المختلفة لكل مقياس بشكل دقيق، وتم مراجعة الدراسات السابقة التى أُجريت فى إستراتيجيات إتصالات الأزمة، وتحسين الصورة الذهنية ، كما تم إجراء دراسة إستطلاعية على بعض الشركات فى قطاع الصناعات الغذائية فى مصر، بما يساعد على التحديد الدقيق لمتغيرات الدراسة، وقد تم إختبار قائمة الاستقصاء ميدانياً وذلك بعرضها على (١٧) مدير من مديرى القطاعات، وتم ابلاغهم بان الهدف من هذا الإجراء هو إختبار القائمة حتى لايترددوا فى ذكر أى ملاحظات أو كتابة أى تعليقات تفيد فى التصميم النهائى للقائمة. وبناءً عليه تم إجراء بعض التعديلات فى القائمة بعضها لغوى خاص بصياغة بعض العبارات، وبعضها خاص ببعض التفسيرات، ، ، كما تم حذف بعض العبارات.

١١. إختبار فروض الدراسة: research hypotheses test

تم إختبار فروض البحث من خلال إستخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية المستخدمة فى تحليل البيانات، واختبار معامل الثبات وتحليل خصائص المستقصى منهم والتحليل الوصفى للمتغيرات البحثية بالإضافة إلى اختبار فروض الدراسة وتحليل النتائج كما يلى:

١/١١: التحليل الوصفي لمتغيرات البحث

يستعرض الجزء التالي وصف وتفسير وتفسير إتجاهات المديرين فى شركات قطاع الصناعات الغذائية محل الدراسة نحو جميع متغيرات الدراسة عدا المتغيرات الديموجرافية، وقد تناولت الدراسة استراتيجيات إتصالات الأزمة وأبعادها الستة كمتغيرات مستقلة، والصورة الذهنية للشركة وأبعادها الخمسة كمتغيرات تابعة كما يلى:

١/١/١١: التحليل الوصفي لاستراتيجيات إتصالات الأزمة:

يتناول هذا الجزء وصف وتفسير إتجاهات المديرين فى الشركات محل الدراسة نحو استراتيجيات إتصالات الأزمة، من خلال الإجابة عن متغيرات مقياس استراتيجيات إتصالات الأزمة

والمكون من ٤٨ عبارة تغطي جميع أبعاد استراتيجيات إتصالات الأزمة الستة كما هو موضح بالجدول رقم (٣):

جدول رقم (٣) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لاستراتيجيات إتصالات الأزمة

المتغيرات	الإحصاء الوصفي	
	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
إستراتيجية الانكار	3.8578	0.325
إستراتيجية التقليص / التبرير	3.8875	0.289
إستراتيجية الاجراءات التصحيحية	3.8789	0.277
إستراتيجية الاعتذار	3.8391	0.337
إستراتيجية الدعم / التعزيز	3.8754	0.311
إستراتيجية الصمت	3.8813	0.286
استراتيجيات إتصالات الأزمة	3.8700	٠.261

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي .

- **التحليل الوصفي لإستراتيجية الانكار:**

يتضح إرتفاع مستوي تبني مديري الشركات محل الدراسة لإستراتيجية الانكار كأحد استراتيجيات إتصالات الأزمة، حيث بلغ الوسط الحسابي لهذه الإستراتيجية (٣,٨٥) وذلك بانحراف معياري قدره (٠,٣٢٥)، مما يعنى ان الشركات التى تستخدم هذة الإستراتيجية تُعلن عن عدم وجود أزمة أو انها أزمة مفتعلة مجرد شائعات، وانها غير مسئولة عن حدوث الأزمة، كما تصرح بان خصومها هم من تسببوا فى حدوث الأزمة وذلك بإطلاق الشائعات رغبة منهم فى تحقيق الشهرة علي حساب سمعتة الشركة، حيث انه لا يتمتعون بالمصداقية، كما ان الشركات تلقي اللوم على وسائل الإعلام لمساهمتها فى نشر تلك الإشاعات مما يتسبب فى الأزمات لها.

- **التحليل الوصفي لإستراتيجية التقليص / التبرير:**

يتضح إرتفاع مستوي تبني مديري الشركات محل الدراسة لإستراتيجية التقليص / التبرير كأحد استراتيجيات إتصالات الأزمة، حيث بلغ الوسط الحسابي لهذه الإستراتيجية (٣,٨٨) وذلك بانحراف معياري قدره (٠,٢٨٩). مما يعنى ان الشركات التى تستخدم هذة الإستراتيجية تؤكد على ان أطراف أخرى مثل الإعلام ساهمت فى تفاقم الأزمة، وان هناك مبالغة فى تناول الأزمة حيث ان المشكلة

التى تواجة عملائها تتسم بالبساطة، كما تصرح بان الأخطاء التي سببت الأزمة حدثت دون قصد نتيجة لنقص المعلومات او نتيجة للضغوط التى تواجهه الشركة، أو انها غير قادرة على التحكم فى الأحداث الناجمة عن الأزمة دون تعمد الإضرار بالعملاء.

- **التحليل الوصفي لإستراتيجية الاجراءات التصحيحية:**

يتضح إرتفاع مستوي تبني مديري الشركات محل الدراسة لإستراتيجية الاجراءات التصحيحية كأحد استراتيجيات إتصالات الأزمة، حيث بلغ الوسط الحسابي لهذه الإستراتيجية (٣,٨٧) وذلك بانحراف معياري قدره (٠,٢٧٧). مما يعنى ان الشركات التى تستخدم هذة الإستراتيجية تحرص على ضمان عدم تكرار الأزمة مستقبلاً من خلال تنفيذ عدد من التعديلات لجعل الأمور فى نصابها الصحيح منها إجراء مراجعه شاملة لجميع عملياتها مع إلتزامها بتحمل جميع التكاليف وتقديم خدمات إستثنائية وتعويضات مالية للمتضررين من الأزمة.

- **التحليل الوصفي لإستراتيجية الاعتذار:**

يتضح إرتفاع مستوي تبني مديري الشركات محل الدراسة لإستراتيجية الاعتذار كأحد استراتيجيات إتصالات الأزمة، حيث بلغ الوسط الحسابي لهذه الإستراتيجية (٣,٨٣) وذلك بانحراف معياري قدره (٠,٣٣٧) مما يعنى أن الشركات التى تستخدم هذة الإستراتيجية تعترف بمسئوليتها الكامله عن الخطا الذى تسبب فى حدوث الأزمة وأنها لاتلبى حاجات عملائها بشكل جيد، وتعبر عن حزنها للأضرار التى لحقت بالعملاء وتحرص على تقديم الإعتذار وطلب الصفح من الأطراف المتضررة من الأزمة.

- **التحليل الوصفي لإستراتيجية الدعم / التعزيز:**

يتضح إرتفاع مستوي تبني مديري الشركات محل الدراسة لإستراتيجية الدعم / التعزيز كأحد استراتيجيات إتصالات الأزمة، حيث بلغ الوسط الحسابي لهذه الإستراتيجية (٣,٨٧) وذلك بانحراف معياري قدره (٠,٣١١) مما يعنى أن الشركات التى تستخدم هذة الإستراتيجية تعمل على تذكير العملاء بالأشياء الجيده التى قامت بها تجاههم قبل الأزمة، وتعلن لعملائها أنها أيضا ضحية للأزمة وتسببت فى خسائر فادحة لها، وتعبر عن تقديرها لقلق العملاء الواقع نتيجة الأزمة مع تعهدها بانها ستعمل على الارتقاء لمستوي توقعات عملائها، وتقدم الشكر لعملائها على دعمهم لها.

- **التحليل الوصفي لإستراتيجية الصمت:**

يتضح إرتفاع مستوي تبني مديري الشركات محل الدراسة لإستراتيجية الصمت كأحد استراتيجيات إتصالات الأزمة، حيث بلغ الوسط الحسابي لهذه الإستراتيجية (٣,٨٨) وذلك بانحراف معياري قدره (٠,٢٨٦) مما يعنى أن الشركات التى تستخدم هذة الإستراتيجية قد تميل إلي حجب المعلومات عن أصحاب المصالح والإمتناع عن التصريحات حول الأزمة أو الرد على الإستفسارات حول الأزمة، أو التحدث لوسائل الإعلام وقد يكون ذلك خلال فترة محددة أو إلى أجل غير مسمى، وذلك لعمل تحقيقات حول موضوع الأزمة أو لكسب الوقت.

ومن إستعراض التحليل الوصفي لمتغير استراتيجيات إتصالات الأزمة تبين ان المستوى العام لتبني الشركات محل الدراسة لاستراتيجيات إتصالات الأزمة من وجهه نظر المديرين كان مرتفع. حيث بلغ الوسط الحسابي له (٣,٨٧) بانحراف معياري قدره (٠,٢٦١). وهذا يعنى ان تلك الشركات تحرص على إستخدام إستراتيجيات إتصالات الأزمة للتعامل مع الأزمات الواقعة، إلا ان أكثر تلك الإستراتيجيات إستخداما من قبل الشركات محل الدراسة هي إستراتيجية التقليص / التبرير، ثم إستراتيجية الصمت، وتليها كل من إستراتيجية الدعم/ التعزي، وإستراتيجيات الإجراءات التصحيحية، ثم إستراتيجية الانكار، فيما كانت إستراتيجية الإعتذار هي أقل تلك الإستراتيجيات إستخداما من قبل تلك الشراكات.

٢/١/١١: التحليل الوصفي للصورة الذهنية للمنظمة:

تم تقييم مستوى الصورة الذهنية للشركات محل الدراسة من وجهه نظر المديري العاملين بتلك الشركات، من خلال الإجابة عن متغيرات مقياس الصورة الذهنية للشركة والمكون من ٢٣ عبارة تغطي جميع أبعاد الصورة الذهنية للشركة الخمسة ،ويتضح من الجدول رقم (٤) ما يأتي:

- **التحليل الوصفي للاعتبارات المالية:**

يتضح إرتفاع مستوي توافر بُعد الاعتبارات المالية من وجهه نظر مديري الشركات محل الدراسة كأحد أبعاد الصورة الذهنية للشركة، حيث بلغ الوسط الحسابي لهذا البعد (٣,٨٧) وذلك بانحراف معياري قدره (٠,٣٢٣). مما يعنى ان تلك الشركات تحقق زيادة في معدلات العائد على الإستثمار ومعدل نمو المبيعات مما يزيد من ربحية الشركة الامر الذي يؤدي إلى توقعات مالية إيجابية مستقبلاً.

- **التحليل الوصفي للتواجد فى السوق:**

يتضح إرتفاع مستوي توافر بُعد التواجد فى السوق من وجهه نظر مديري الشركات محل الدراسة كأحد أبعاد الصورة الذهنية للشركة، حيث بلغ الوسط الحسابي لهذا البعد (٣,٨٧) وذلك بانحراف معياري قدره (٠,٣٥٠). مما يعنى انه تتزايد الحصة السوقية لتلك الشركات بإستمرار فى السوق نتيجة مجهوداتهم المستمر للحفاظ على العملاء وجذب عملاء جدد والعمل على ضمان ثقة العملاء.

- **التحليل الوصفي للاعتبارات الإدارية:**

يتضح إرتفاع مستوي توافر بُعد الاعتبارات الإدارية من وجهه نظر مديري الشركات محل الدراسة كأحد أبعاد الصورة الذهنية للشركة، حيث بلغ الوسط الحسابي لهذا البعد (٣,٨٧) وذلك بانحراف معياري قدره (٠,٣٣٨). مما يعنى ان تلك الشركات لدبها نظام إداري مرن وكفئ وقيادة جيدة تراعي أخلاقيات العمل وتضمن راحة وولاء العاملين بها.

- **التحليل الوصفي لإتصالات الشركة:**

يتضح إرتفاع مستوي توافر بُعد إتصالات الشركة من وجهه نظر مديري الشركات محل الدراسة كأحد أبعاد الصورة الذهنية للشركة، حيث بلغ الوسط الحسابي لهذا البعد (٣,٨٥) وذلك بانحراف معياري قدره (٠,٣٧٨) مما يعنى ان تلك الشركات لديها تغطية إعلامية جيدة وتواصل جيد مع وسائل الإعلام لتقديم تقارير إيجابية عن الشركة كما انها تستخدم موقعها الإلكتروني المنظم ومواقع التواصل الإجتماعي للدفاع عن سمعة الشركة وضمان رضا العملاء.

- **التحليل الوصفي للصورة العامة للشركة:**

يتضح إرتفاع مستوي توافر بُعد الصورة العامة للشركة من وجهه نظر مديري الشركات محل الدراسة كأحد أبعاد الصورة الذهنية للشركة، حيث بلغ الوسط الحسابي لهذا البعد (٣,٨٩) وذلك بانحراف معياري قدره (٠,٣٥١) مما يعنى ان هذه الشركات تحظي بتفضيل العملاء، كما انها تحصل على تقييم إيجابي من قبل العملاء عن سياساتها وعن منتجاتها.

ومن إستعراض التحليل الوصفي لمتغير الصورة الذهنية للشركة تبين ان المستوى العام للصورة الذهنية للشركات محل الدراسة من وجهه نظر المديرين كان مرتفع نسبيا. حيث بلغ الوسط الحسابي له (٣,٨٧) بانحراف معياري قدره (٠,٢٨٦). وهذا يعنى ان تلك الشركات تتمتع بقبول عام من قبل العملاء وتحظي بثقتهم وولائهم، وكانت أكثر أبعاد الصورة الذهنية إدراكا من قبل المديرين هو

الصورة العامة للشركة ثم الإعتبارات المالية يليها الاعتبارات الإدارية ثم التواجد فى السوق وأخيراً إتصالات الشركة.

جدول رقم (٤)المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للصورة الذهنية للشركة

المـتغيرات	الإحصاء الوصفي	
	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الاعتبارات المالية	3.8769	0.323
التواجد فى السوق	3.8708	0.350
الاعتبارات الإدارية	3.8731	0.338
إتصالات الشركة	3.8500	0.378
الصورة العامة للشركة	3.8917	0.351
الصورة الذهنية للمنظمة	**3.8725**	**٠.286**

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي .

٢/١١: نتائج إختبار الفرض

اشتمل أسلوب تحليل الانحدار المتعدد على (٦) استراتيجيات لاتصال الأزمة كمتغيرات مستقلة ومتغير تابع وأحد وهو الصورة الذهنية للشركة بشكل عام، ولإختبار ذلك تم تطبيق أسلوب الانحدار بطريقة Stepwise وذلك على النحو الموضح بالجدول رقم (٥).

جدول رقم(٥) نوع وقوة العلاقة بين استراتيجيات إتصالات الأزمة، وتحسين الصورة الذهنية بشكل عام (مخرجات تحليل الانحدار المتعدد Stepwise)

المتغير التابع	المتغيرات المستقلة	معامل الانحدار	قيمة ت	المعنوية	الدلالة	الترتيب	VIF	Tol
الصورة الذهنية ككل	إستراتيجية الانكار	٠,٢٣٣	٥,٣٠٣	٠,٠٠٠	معنوي	٢	٣,٨٨١	٠,٢٥٨
	إستراتيجية التقليص	٠,٢٢٧	٥,٠٣٢	٠,٠٠٠	معنوي	٣	٤,٠٩٠	٠,٢٤٥
	إستراتيجية الاجراءات التصحيحية	٠,١٤٠	٣,٧٢١	٠,٠٠٠	معنوي	٥	٢,٨٥٣	٠,٣٥١
	إستراتيجية الاعتذار	٠,٠٣٥	١,٠٣٣	٠,٣٠٢	غير معنوي	–	٢,٢٦٠	٠,٤٤٣
	إستراتيجية الدعم	٠,١٤٨	٣,٩٣٩	٠,٠٠٠	معنوي	٤	٢,٨٤٨	٠,٣٥١
	إستراتيجية الصمت	٠,٢٨٩	٦,٨٩٤	٠,٠٠٠	معنوي	١	٣,٥٥٥	٠,٢٨١
معامل الإرتباط R = ٠,٩١٩ معامل التحديد R2 =٠,٨٤٤				التباين F= ٣٤٠,٨٠١ المعنوية p= ٠,٠٠٠				

المصدر : نتائج التحليل الاحصائي.

ويتضح من الجدول رقم (٥) النتائج التالية:

- صلاحية النموذج المستخدم في إختبار العلاقة التأثيرية في الصورة الذهنية ككل، حيث بلغت قيمة F (٣٤٠,٨٠١) بمستوى معنوية (٠.٠٠٠) وهى أقل من (١%) مما يعني ان النموذج بمتغيراته المستقلة صالح للتنبؤ بقيم المتغير التابع.
- أما فيما يتعلق بالقدرة التفسيرية لهذا النموذج، والتي توضح نسبة التغير في المتغير التابع (الصورة الذهنية ككل) التي ترجع الى تغير المتغيرات المستقلة (استراتيجيات إتصالات الأزمة)، فقد تبين ان مُعامل الارتباط المتعدد بينهما بلغ (٠,٩١٩) ومعامل التحديد بلغ (٠,٨٤٤) وهذا يعني ان المتغيرات المستقلة (استراتيجيات إتصالات الأزمة) يفسر ما مقداره (٨٤,٤٪) فقط من التغير الحاصل في المتغير التابع (الصورة الذهنية ككل).
- يتضح ان جميع استراتيجيات إتصالات الأزمة (عدا إستراتيجية الاعتذار) تؤثر تأثيراً طردياً "إيجابياً" معنوياً في الصورة الذهنية ككل ، وكانت أكثر الإستراتيجيات تأثيرا فى الصورة الذهنية ككل هي إستراتيجية الصمت حيث بلغت قيمة معامل الانحدار (٠,٢٨٩) بمستوي معنوية أقل من (١%)، يليها إستراتيجية الانكار حيث بلغت قيمة معامل الانحدار (٠,٢٣٣) بمستوي معنوية أقل من (١%)، ثم إستراتيجية التقليص حيث بلغت قيمة معامل الانحدار (٠,٢٢٧) بمستوي معنوية أقل من (١%)، يليها إستراتيجية الدعم حيث بلغت قيمة معامل الانحدار (٠,١٤٨) بمستوي معنوية أقل من (١%)، وأخيراً إستراتيجية الاجراءات التصحيحية حيث بلغت قيمة معامل الانحدار (٠,١٤٠) بمستوي معنوية أقل من (١%)، فيما تبين ان إستراتيجية الاعتذار ليس لها تأثير معنوي على الصورة الذهنية ككل عند مستوي معنوية ٥%.
- يتضح ان جميع نسبة تضخم التباين VIF اقل من ٥ ، كما ان قيم التفاوف (Tolerance) أكبر من (٠.١) لكل متغير، مما يعني انه لا توجد علاقة خطية Collinearity متعددة بين المتغيرات المستقلة بالنموذج الحالي بحيث يُمكن الاعتماد على نتائج هذا النموذج ، وكذلك تبين ان قيمة Cook's Distance تساوي ٠,٠٢٥ وهي اقل من الوأحد الصحيح وهذا يؤكد على تبعية البواقي (الأخطاء) للتوزيع الطبيعي.
- وفي ضوء ما سبق فانه يمكن رفض الفرض الرئيسي للدراسة والذي ينص على انه "لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين استراتيجيات إتصالات الأزمة، وبين تحسين الصورة الذهنية

فى الشركات محل الدراسة " بشكل جزئي، وذلك بعد ان تبين ان هناك تأثير معنوي إيجابي لجميع أبعاد استراتيجيات إتصالات الأزمة عدا (إستراتيجية الاعتذار) على الصورة الذهنية للشركة ككل.

١٢. نتائج البحث: Research Results

من خلال التقصى والتحليل حاولت الدراسة التعرف على طبيعة العلاقة بين إستراتيجيات إتصالات الأزمة وتحسين الصورة الذهنية للمنظمة فى شركات قطاع الصناعات الغذائية فى مصر ،ولقد توصلت الدراسة إلى تحقيق مجموعة من الأهداف التى سبق الاشارة إليها، حيث تم التوصل إلى مجموعة من النتائج التى تستحق الدراسة والاهتمام من جانب مديرى القطاعات فى شركات قطاع الصناعات الغذائية فى مصر، وتتلخص أهم النتائج فيما يلى:

- إحتلت إستراتيجية التقليص المرتبة الأولى للإستراتيجية الأكثر إستخداما فى شركات قطاع الغزل والنسيج فى مصر، ثم تأتى إستراتيجية الصمت فى المرتبة الثانية، يليها إستراتيجية الدعم فى المرتبة الثالثة، وكذلك إستراتيجية الإجراءات التصحيحية فى المرتبة الرابعة، وفى المرتبة الرابعة تأتى إستراتيجية الإنكار، واخيرا جاءت إستراتيجية الإعتذار فى المرتبة السادسة.
- تلعب إستراتيجيات إتصالات الأزمة دورا فى تحسين الصورة الذهنية للشركات محل الدراسة بصفة عامة، حيث إحتلت إستراتيجية الصمت المرتبة الأولى فى التأثير الإيجابى على تحسين الصورة الذهنية للشركة، ثم تأتى فى المرتبة الثانية إستراتيجية الإنكار، يليها إستراتيجية التقليص فى المرتبة الثالثة ،وفى المرتبة الرابعة جاءت إستراتيجية الدعم، وأخيرا جاءت الإستراتيجية الإجراءات التصحيحية فى المرتبة الخامسة، بينما إتضح أن إستراتيجية الإعتذار ليس لها تأثير على تحسين الصورة الذهنية للمنظمة، وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إلية دراسة (Claeys et al.,2010) ،وتختلف هذه النتيجة مع ما توصلت إلية دراسات (Ndone & Park ,2022، Coombs & Holladay, 2016).
- ساهم إستخدام الشركات لكل من إستراتيجية التقليص وإستراتيجية الإنكار وإستراتيجية الصمت أثناء الأزمة فى تحسين معدل التطور المالى ،والتوقعات المالية ومعدل العائد على الإستثمار فى الشركات محل الدراسة.

- حقق إستخدام الشركات لكل من إستراتيجية الإنكار وإستراتيجية الصمت أثناء الأزمة تحسن فى قدرة الشركات محل الدراسة على الحفاظ على العملاء الحاليين وجذب عملاء جدد، وزيادة درجة ثقة العملاء والحصة السوقية للشركة.
- ساعد إستخدام الشركات لكل من إستراتيجية الصمت وإستراتيجية التقليص وإستراتيجية الإجراءات التصحيحية أثناء الأزمة على تحسين الإنطباع حول مرونة وجودة وأخلاقيات النظام الإدارى بها.
- ساهم إستخدام الشركات لكل من إستراتيجية الصمت وإستراتيجية الإجراءات التصحيحية أثناء الأزمة فى تحسين التغطية الإعلامية حول الشركة.
- حقق إستخدام الشركات لكل من إستراتيجية الدعم وإستراتيجية الإجراءات التصحيحية أثناء الأزمة إنطباعا إيجابيا حول جودة منتجاتها،وقيامهم بالتقييم الإيجابى لها، بالإضافة إلى زيادة درجة تفضيلهم للعلامة التجارية للشركة.

١٣. إسهامات البحث Research Contributions :

أسفرت مناقشة نتائج البحث الحالى عن وجود بعض الإسهامات يمكن بيانها كما يلى:

- **إسهامات على مستوى النظرية:** أكد البحث الحالى على العلاقة بين إستراتيجيات إتصالات الأزمة، وتحسين الصورة الذهنية للمنظمة فى الشركات محل الدراسة بإستخدام المنهج الوصفى التحليلى، بينما إعتمدت معظم الدراسات السابقة على منهج دراسة الحالة، ومن ثم يُضيف البحث الحالى إلى الأدبيات القليلة نسبياً والمتاحة فى هذا المجال –حيث لم يتم رصد أى سبق لتناول النموذج الذى تم تناولة فى البحث الحالى فى بيئة العمل المصرية– مما يعمل على توسيع القاعدة البحثصة فى هذا الجانب.
- **إسهامات على مستوى التطبيق:** سلط هذا البحث الضوء على أحد الإستراتيجيات الإيجابية المتمثلة فى إستراتيجية الصمت، وما يترتب عليها من أثار إيجابية فى تحسين الصورة الذهنية فى الشركات محل الدراسة.

١٤. توصيات البحث Research Recommendation:

في ضوء نتائج الدراسة التي تم التوصل إليها، ولتحقيق الهدف الأساسي للدراسة، تم تناول توصيات الدراسة والتى يمكن أن تساهم فى تحسين الصورة الذهنية لشركات قطاع الصناعات الغذائية فى مصر كما يلي:

- إنشاء مركز معلومات الأزمة متخصص فى جمع معلومات حول الأزمات التى تتعرض لها الشركة، والتأكد من صحة المعلومات، وتحديد الجمهور المتضرر من الأزمة والذى ترغب المنظمة فى الوصول إليه وتفهم إحتياجاتهم وتوقعاتهم لتخصيص إستراتيجية الإتصال للوصول إليهم بشكل فعال.
- تصميم موقع متخصص للتعامل مع الأزمة وتوفير روابط له على كافة مواقع التواصل الإجتماعى.
- تعيين فريق متخصص لإدارة الأزمات عبر مواقع التواصل الإجتماعى ضمن فريق إدارة الأزمة يتولى مهام الرصد المبكر لأى أزمات محتملة و ردرود فعل أصحاب المصلحة تجاه الأزمة.
- متابعة التطورات فى تداعيات الأزمة وردود فعل أصحاب المصلحة عن كثب أول بأول
- تصميم تطبيق على الهواتف الذكية خاص بالشركة، ووظيفتة نشر معلومات عن الشركة وتوضيح موقفها فى حالة حدوث الأزمة.
- تدريب المتحدثين الرسمين للشركة على كيفية الرد على إتهامات الموجهه للشركة سواء على مواقع التواصل الإجتماعى أو على وشائل الإعلام المسموعة والمقرؤة دون توريط الشركة أو إستفزاز العملاء.
- السرعة فى توضيح موقف الشركة وعدم الإنتظار طويلا حتى لا تزيد الشائعات.
- التخطيط الجيد والتنسيق بين جميع الإدارات داخل المنظمة عند تنفيذ إستراتيجية الإتصال المحددة.
- – مراقبة التطورات حول الأزمة على مواقع التواصل الإجتماعى والتحديث المستمر لأخبار الشركة على صفحتها على مواقع التواصل الإجتماعى لتفادى انتشار الأخبار الكاذبة وتوجية النصائح للعملاء حول التعامل مع الأزمة .
- عقد مؤتمرات صحفية لتطمئنة أصحاب المصلحة وبناء الثقة مع الجمهور المتضرر من الأزمة.
- عقد لجنة من مديرى القطاعات فى الشركة يكون دورها هو: تحديد المؤشرات المناسبة التى تحدد مدى التقدم فى تنفيذ إستراتيجية الإتصال المستخدمة ومدى تاثيرها على الصورة الذهنية للمنظمة. وتحديد درجة تفاعل أصحاب المصلحة والمجتمع والجهات الحكومية والإعلام مع

الأستراتيجية المستخدمة ومدى تاثيها على الصورة الذهنية للشركة. وتحديد درجة ثقة أصحاب المصلحة فى المنظمة بعد إستخدام إستراتيجيات إتصالات الأزمة.

- اجراء استطلاعات رأى لعملاء الشركة للتعرف على مدى رضاهم عن إستجابة المنظمة للأزمة، إلى اى مدى حققت إستجابة الشركة توقعات العملاء فى حل الأزمة، وما هى مقترحات العملاء لتحسين إستجابة المنظمة.

١٤. بحوث مستقبلية:

تناولت الدراسة الحالية دور إستراتيجيات إتصالات الأزمة فى تحسين الصورة الذهنية للمنظمة بالتطبيق على شركات قطاع الصناعات الغذائية فى مصر، إلا أن هناك بعض النقاط البحثية التى لم تتعرض لها الدراسة، والتى تحتاج إلى المزيد من البحث والدراسة منها الأتى:

- تأثير الكلمة المنطوقة E-WOM عبر وسائل التواصل الإجتماعى على الإستجابة الإتصالية للمنظمات أثناء الأزمة.
- تأثير إستراتيجيات إتصالات الأزمة الداخلية للمنظمات على القدرة التنافسية.
- تحليل الإستراتيجيات الإتصالية للمنظمة أثناء الأزمة وتأثيرها على العلامة التجارية.
- إستخدام تطبيقات الهواتف الذكية فى إدارة إستراتيجيات إتصالات الأزمة.
- تأثير إستراتيجيات إتصالات الأزمةعلى ردود فعل أصحاب المصلحة.
- تأثير الإعتبارات الأخلاقية عند إختيار إستراتيجيات إتصالات الأزمة.
- دور وسائل التوصل الإجتماعى فى تحديد إستراتيجية الإستجابة اللازمة.

١٥. المراجع :

- إدريس، ثابت عبد الرحمن. (٢٠١٢)، "بحوث التسويق، غير مبين دار النشر، القاهرة.
- جنيد ،حنان فاروق (٢٠٢١)، "الإستراتيجيات الإتصالية المستخدمة فى إدارة الأزمات بالمؤسسات الكويتية "،مجلة إتحاد الجامعات العربية لبحوث الإعلام وتكنولوجيا الإتصال، العدد ٧، ص١٥٧-١٨٣.
- حافظ ،أسماء فؤاد (٢٠٢٠)، "التناول الإعلامى لأزمة فيروس كرونا فى مصر: رؤى الخبراء لإستراتيجيات إتصالات الأزمة "،المجلة المصرية لبحوث الإعلام، جامعة القاهرة، العدد ٧٣، ص٥٩-١١٦.
- الزغبى، على الفلاح،(٢٠١٥)، "العلاقات العامة والصورة الذهنية"، القاهرة، عالم الكتب.
- عبد الغنى، مولودى ،وأخرون (٢٠٢٢)، "الإبتكار فى التكنولوجيا المالية ودورها فى تحسين الصورة الذهنية للمؤسسة لدى العملاء "،مجلة الواحات للعلوم والدراسات، مجلد ٥١، العدد الأول، ص٢٠٩-٢٢٩.
- عجوة، على (٢٠١٤)، "العلاقات العامة والصورة الذهنية "، القاهرة، عالم الكتب.
- فرداس، أسماء، ومنصورى، رقية (٢٠٢٢)، "أثر الإتصالات التسويقية المتكاملة فى تحسين الصورة الذهنية للعلامة التجارية: دراسة حالى أوريدو "،مجلة إقتصاد المال والأعمال ، مجلد ٧، العدد الأول، ص٤٥٩-٤٧٤.
- Ageeva, T.C., Melewar, P. F., Charles, D., (2018) "Examining the Influence of Corporate website Favorability on Corporate Image and Corporate Reputation: Findings from FSQCA", Journal of Business Research, vol-89, pp.287-304.
- Ashraf, S., Ilyas, R., Imtaiz, M., & Ahmad, S. (2018). Impact of services quality, corporate image and perceived value on brand loyalty with presence and absence of customer satisfaction: A study of four service sectors of Pakistan. International Journal of Academic Research in Business and Social Science, 8(2), 452-474.
- Benoit, W.L. and Pang, A. (2008), 'Crisis Communication and Image Repair Discourse', in T.L. Hansen-Horn and B.D. Neff (eds), Public Relations: From Theory to Practice, Pearson, Boston, MA, pp. 244–261.

- Bradford, J.L. and Garrett, D.E. (1995), 'The Effectiveness of Corporate Communicative Responses to Accusation of Unethical Behavior', Journal of Business Ethics, Volume 14, pp. 875–892.
- Brink, L., & Nel, J. A. (2015). Exploring the meaning and origin of stereotypes amongst South African employees. SA Journal of Industrial Psychology, 41(1), 1-13.
- Coombs, W. T. (2014), Crisis Management and Communication. Institute for Public Relations.
- Coombs, W. T., & Holladay, S. J. (2008). Comparing apology to equivalent crisis response strategies: Clarifying apology's role and value in crisis communication. Public Relations Review, 34(3), 252–257.
- Coombs, W. T., & Verčič, A. T. (2019). Convergence of crisis response strategy and source credibility: Who can you trust? Contingencies and Crisis Management, 27(1), 28-37.
- Coombs, W. T., & Yehya, N. A. (2017). Catalytic defiance as a crisis communication strategy: The risk of pursuing long-term objectives, Business Horizons, 60(4), 463-472.
- Coombs, W.T. (2007). Protecting organization reputations during a crisis: The development and application of situational crisis communication theory. Corporate Reputation Review, 10(3),163-176.
- Coombs, W.T., Holladay, S.J. and Claeys, A.-S. (2016), "Debunking the myth of denial's effectiveness in crisis communication: context matters", Journal of Communication Management, Vol. 20 No. 4, pp. 381-395.
- Crandall, W., Parnell, J. and Spillan, J. (2014), Crisis Management in the New Strategy Landscape, Sage Publications, Thousand Oaks, CA and London.
- Dhar, S. and Bose, I. (2022), 'Victim crisis communication strategy on digital media: A study of the COVID-19 pandemic', Decision Support Systems, 161, 113830.
- Dowling, G. R. (2006). Communicating corporate reputation through stories. California Management Review, 49(1), 82-100.
- Fearn-Banks, K. (2010). Crisis communications: A casebook approach. Routledge.
- Hassam,S., et.al. , (2019) , "Mediating Effect to Corporate Image and Student Satisfaction on the Relationship between Service Quality and

Student Loyalty in Higher Tevet Universities", Vol. 24,No.1 , pp. 93–105.
- Jour,A.P. ,(2019) "Enhancing crisis management through strategic silence: How to achieve desired outcomes", Strategic Direction, Vol. 35 Issue: 4, pp.28-30.
- Keller, K.L. and Lehmann, D.R. (2006), "Brands and Branding: Research Findings and Future Priorities", Marketing Science, Vol. 25 No. 6, pp. 740-759.
- Li, Y., Yang, K., Chen, J., Gupta, S. and Ning, F. (2019), "Can an apology change after-crisis user attitude? The role of social media in online crisis management", Information Technology & People, Vol. 32 No. 4, pp. 802-827.
- Murad, M.W., Alam, M.M., Hussien, M.E. and Wahid, A.N.M. (2019), "The performance of Islamic banks during the 2008 global financial crisis: Evidence from the Gulf Cooperation Council countries", Journal of Islamic Accounting and Business Research, Vol. 10 No. 3, pp. 407-420.
- Ndone, J., & Park, j. (2022). Crisis communication: The mediating role of cognitive and affective empathy in the relationship between crisis type and crisis response strategy on post-crisis reputation and forgiveness. Public Relations Review, 48(1), 102136.
- Pang, A. (2013), "Dealing with external stakeholders during the crisis: managing the information vacuum", in DuBrin, A.J. (Ed.), Handbook of Research on Crisis Leadership in Organizations, Edward Elgar Publishing, Northampton, MA, pp. 209-229.
- Phuong D. Le, Teo H. X., Pang,A. , Li,Y., Goh,C., (2019) "When is silence golden? The use of strategic silence in crisis communication", Corporate Communications: An International Journal, Vol. 24 Issue: 1, pp.162-178.
- Schoofs, L. and et.al (2021), 'The role of empathy in crisis communication: Providing a deeper understanding of how organizational crises and crisis communication affect reputation', Public Relations Review, Volume 45, Issue 5, 101851.
- Schuler, M, (2004). Management of the Organizational Image: A Method for Organizational Image Configuration. Corp Reputation Rev 7, 37–53.
- Smith, R.D. (2009), Strategic Planning for Public Relations, Routledge, New York, NY.

- Sturges, D.L. (1994), 'Communicating Through Crisis: A Strategy for Organizational Survival', Management Communication Quarterly, Volume 7, Number 3, pp. 297–316.
- Swart, Y. (2010). An integrated crisis communication framework for strategic crisis communication with the media: a case study on a financial services provider (Doctoral dissertation, University of South Africa).
- Vlastelica, T., Nikolić, D., Krstić, J. (2023). How Crisis Communication Strategies Affect Crisis Consequences? The Case of Food Industry. Sustainable Business Management and Digital Transformation: Challenges and Opportunities in the Post-COVID Era, vol 562, pp 671–687.

تقييم مدى التزام مراقبى الحسابات بقواعد السلوك المهنى وأثرة على استمرارية الشركة: (دراسة ميدانية)

ا.د. محمد على وهدان*

ا.م.د .حاتم عبد الفتاح الشعراوي**

محمد عبد الحميد خطاب ***

(*) ا.د.محمد على وهدان: استاذ المحاسبة والمراجعة – قسم المحاسبة – كلية التجارة – جامعة المنوفية له العديد من الأبحاث المنشورة محلياً وعالمياً، واهتماماته البحثية تتمثل فى المراجعة،نظم المعلومات المحاسبية،المحاسبة الإدارية، الضرائب.

Email: Wahdan@msn.nl

(**) ا.م.د. حاتم عبد الفتاح الشعراوي: استاذ المحاسبة المساعد – كلية التجارة – جامعة المنوفية واهتماماته البحثية تتمثل فى المراجعة، المحاسبة المالية، المحاسبة الإدارية.

Email : Sharawy1963@yahoo.com

(***) محمد عبد الحميد خطاب : باحث ماجستير- كلية التجارة – جامعة المنوفية

Email: mohamedkhattab371@gmail.com

ملخص البحث :

يتمثل الهدف الرئيسى للدراسة فى استكشاف وتحليل مدي التزام مراقبى الحسابات بقواعد السلوك المهنى وأثره على استمرارية الشركة. ولاغراض تحقيق اهداف البحث واختبار فروضه تم استقراء الجهود البحثية المتعلقة بالبحث وتم اجراء دراسة ميدانية علي عينة عشوائية من المراجعين بمكاتب المحاسبة والمراجعة المصرية، مراقبى الحسابات بالجهاز المركزى للمحاسبات، وأشارت أهم نتائج الدراسة الى وجود علاقة ارتباط ذات دلاله احصائية بين التزام مراقبى الحسابات بقواعد السلوك المهنى واستمرارية الشركة، كما اشارت نتائج الدراسة الى وجود تأثير جوهرى لالتزام مراقبى الحسابات بقواعد السلوك المهنى على استمرارية الشركة .وأوصت الدراسة بزيادة توعية مراقبى الحسابات بآداب وسلوكيات المهنة ووسائل الإلتزام بها لزيادة إلتزامهم بتلك القواعد لتحسين الحكم على استمرارية الشركة.

الكلمات الدالة: التزام مراقبى الحسابات بقواعد السلوك المهنى – استمرارية الشركة.

Abstract:

The main objective of the study is to explore and analyze the auditors commitment to the rules of professional conduct and its impact on the going concern. To achieve the objecives of the study and test its hypotheses the literature related to the study were reviewed and a field study was conducted targeting each of the external auditors in the Egyptian auditing firms and the auditors in the central auditing organization. The findings of the study indicated that there is a significant correlation between the auditors commitment to the rules of professional conduct and going concern of the company. Also, the findings of the study indicated that there is a significant impact of the auditors commitment to the code of professional conduct on going concern. One of the most important recommendations of the study is to increase the auditors, awareness of the ethics and behavior of the profession and the means of adherence to them,to increase their commitment to those rules,and then improve the judgment on the going concern of the companys.

Key Words: Auditors Commitment to the code of professional conduct - Going Concern.

١. مقدمة ومشكلة البحث:

المراجعة علم يتمثل فى مجموعة المبادئ والمعايير والقواعد والأساليب التى يمكن بواسطتها القيام بفحص انتقادى منظم لأنظمة الرقابة الداخلية والبيانات المثبتة فى الدفاتر والسجلات والقوائم المالية للمشروع بهدف إبداء رأى فنى محايد فى مدى تعبير القوائم المالية عن نتيجة اعمال المشروع من ربح أو خسارة وعن مركزه المالى في نهاية فترة محددة (عرابى، ١٩٩٩).

ويتمثل الهدف الرئيسي للمراجعة في إضفاء الثقة على المعلومات التي تحويها القوائم المالية، وتعتبر هذه المعلومات بمثابة المرشد لمتخذي القرار في إستثماراتهم ومعرفة العوائد المتوقعة والتكاليف والمخاطر، الأمر الذي يساهم في تعزيز الإستثمارات سواء على المستوى الفردي أو على مستوى الدخل الإجمالي(المعتاز ،احسان بن صالح،٢٠٠٨).

تعرضت مهنة المحاسبة والمراجعة في السنوات الأخيرة للعديد من الإنتقادات لفشلها في حماية مصالح المستثمرين، وذلك بسبب تعرض العديد من الشركات العالمية للإنهيار ،وأدي ذلك إلى حدوث رد فعل قوي من قبل المجتمع المالي (Coates,2007,p.94) فتلك الإنتقادات تعبر عن التباين الموجود بين إعتقادات وإدراكات مستخدمي القوائم المالية لواجبات مراقبي الحسابات وبين إعتقاد وادراك مراقبي الحسابات لتلك المسئوليات وهو ما ادى لظهورمصطلح فجوة التوقعات في المراجعة (على، ٢٠١٣). وقد إرتبط انهيار كبرى الشركات بمشاكل محاسبية كبيرة وتورط كبرى مكاتب المراجعة إما بسبب الإشتراك فيها أو عدم الكشف عنها. وقد ارجع البعض أن فشل مكتب ارثر اندرسون في الإدلاء برأي صادق وعادل عن مشكلة شركة انرون لضعف المعايير الأخلاقية والسلوكية المهنية (عبدالعظيم.،على، ٢٠١٣).

وفى ضوء ماسبق يسعى هذا البحث الى محاولة الإجابة على التساؤلات الأتية:

١. هل توجد فروق جوهرية بين مراقبى الحسابات حول مدى التزامهم بقواعد السلوك المهنى؟

٢. هل توجد علاقة معنوية بين التزام مراقبى الحسابات بقواعد السلوك المهنى وبين إستمرارية الشركة ؟

٣. هل يوجد تأثير جوهرى لإلتزام مراقبى الحسابات بقواعد السلوك المهنى على إستمرارية الشركة؟

٢. أهداف البحث:-

يهدف البحث الى تحقيق مايلى:-

١- دراسة وتحليل مدي التزام مراقبى الحسابات بقواعد السلوك المهنى.

٢- دراسة وتحليل العلاقة بين مدى إلتزام مراقبى الحسابات بقواعد السلوك المهنى وإستمرارية الشركة.

٣. دراسة وتحليل أثر إلتزام مراقبى الحسابات بقواعد السلوك المهنى على إستمرارية الشركة.

٣. أهمية الدراسة: تتمثل أهمية الدراسة فيما يلي :

١. قد يضيف هذا البحث الى المكتبة العلمية العربية مايثرى موضوع التزام المراجعين الخارجيين بميثاق أداب وسلوكيات المهنة وعلاقته باستمرارية الشركة.

٢. توفير دليل عملى على مدى التزام المراجعين الخارجيين فى مصر بميثاق أداب وسلوكيات المهنة ومدى تأثير ذلك على استمرارية الشركة وهذا قد يساهم في زيادة ثقة المستثمرين في دقة القوائم المالية وبالتالي يدعم قرارات الإستثمار.

٤. قد يساعد الإطار المقترح مراقبى الحسابات في التعرف على أهم العوامل التي تساعدهم على زيادة إلتزامهم بقواعد السلوك المهني لتحقيق إستمرارية الشركة، كما قد يساعد الجهات المهنية فى التعرف على مدى إلتزام مراقبي الحسابات بقواعد السلوك المهني لتحقيق إستمرارية الشركة .

٤. تنظيم الدراسة:

وفقا لطبيعة المشكلة وأهداف الدراسة تم تنظيم بقية الدراسة علي النحو التالى:

٥. الإطار النظرى للدراسة ٦. الدراسات السابقة ذات الصلة بالدراسة وتطوير فروض الدراسة ٧.منهجية الدراسة الميدانية،٨. إختبار فروض الدراسة وتحليل النتائج ٩. نتائج وتوصيات الدراسة .

٥. الإطار النظرى للدراسة:

١.٥ إستمرارية الشركة

ان مهنة المراجعة . كغيرها من المهن . تتميز بأن لها قواعدها الاخلاقية Code of ethics حيث يؤدى الالتزام بتلك القواعد الي رفع مستوى المهنة وتدعيم الثقة فيها مما يؤدى الى زيادة العائد المتوقع من ممارسي المهنة بالاضافة الى تجنب التدخل الخارجى عن طريق القوانين الصادرة من جهات اخرى او القضايا التى ترفع على اصحاب المهنة مما يؤدى الى تكبدهم تعويضات مالية وقد يفقدهم مكانتهم الادبية **مما** يسئ الى المهنة ككل[1](لمعتاز،إحسان بن صالح،٢٠٠٨) ويجب على مراقب الحسابات عند تخطيط وتنفيذ إجراءات المراجعة وعند تقييم نتائجها دراسة مدى ملاءمة تطبيق الادارة لفرض الاستمرارية فى اعداد القوائم المالية (معيار المراجعة المصرى٥٧٠).

ويعنى فرض الاستمرارية النظر الى المنشأة على انها مستمرة فى مزاولة نشاطها فى المستقبل القريب . وان المنشاة ليست مضطرة . كما لايوجد لديها النية . لتصفية أو تقليص حجم اعمالها أو البحث عن وسائل للحماية من الدائنين بما يتوافق مع القوانين أو اللوائح . وبالتالى يتم تسجيل الأصول والإلتزامات على اساس أن المنشأة سوف يكون لديها القدرة على تحقيق اصولها وتسوية التزاماتها من خلال ممارستها لانشطتها العادية (معيار المراجعة المصرى٥٧٠). وكذلك يجب على مراقب الحسابات الإستفسار عن مدى علم الإدارة بأى أحداث او ظروف وكذا عن مخاطر النشاط ذات الصلة فى الفترة التالية لفترة التقييم والتى قد تثير شكا كبيرا فى قدرة المنشأة على الإستمرار. لذلك يتطلب معيار المحاسبة المصرى رقم (١)"عرض القوائم المالية "صراحة بأن تقوم بتقييم مدى قدرة المنشأة على الإستمرار. وحيث ان فرض الإستمرارية مبدأ اساسي فى اعداد القوائم المالية ،فانه يقع على عاتق الإدارة مسئولية تقييم قدرة المنشأة على الإستمرار حتى لو لم يتضمن اطار إعداد التقارير المالية مسئولية صريحة للقيام بذلك. وعلى المنشأة أن تعد القوائم المالية على أساس فرض الإستمرارية مالم تكن لدى الإدارة النية لتصفية المنشأة أو التوقف عن مزاولة النشاط أو لم يعد لديها بديل سوى أن تقوم بذلك. وإذا كانت المنشاة لاتعد القوائم المالية طبقاً لفرض الإستمرارية فعليها الإفصاح عن هذه الحقيقة بالإضافة إلى الإفصاح عن الأساس الذى استخدمته الإدارة فى إعداد القوائم المالية وكذا السبب وراء اعتبار المنشأة مستمرة (معيار المراجعة المصرى٥٧٠)

٢.٥ إلتزام المراجع بقواعد السلوك المهني

ألزمت المعايير الدولية والمحلية للمحاسبة والمراجعة مراقبى الحسابات بمجموعة من القواعد السلوكية التى تحكم عملهم وهى تزيد على المتطلبات النظامية التى تفرضها الدولة وتضفى عليها بعدا آخر أخلا قيا ،تعرف بإسم قواعد سلوك وأداب المهنة والتى تهدف إلى رفع مستوى المهنة وتحسين أداء أعضائها وإكتساب ثقة المجتمع.حيث تعتبر جودة المراجعة بمثابة السند الأساسي لثقة المستثمرين فى المعلومات المالية ،كما أنها تلعب دوراً تكاملياً فى المساهمة فى النمو الأقتصادى للمجتمع واستقراره المالى(wong,2004).

وعلى ذلك فقد أعتمد الجهازالمركزى للمحاسبات الميثاق العام المصرى لأداب وسلوكيات مزاولى مهنة المحاسبة والمراجعة بقرار رقم ٢١٠٢لسنة ٢٠٠٩. ويحتوى التطبيق العام للميثاق على: (الأمانة والنزاهة ، الموضوعية ، الكفاءة المهنية والعناية الواجبة ، السرية ، السلوك المهنى)

وكذلك أصدر الإتحاد الدولى للمحاسبين قواعد للسلوك المهنى تطبق على كافة أعضائه،فالأعضاء الذين يشتغلون بالمحاسبة يمكن إيقافهم أو فصلهم من عضوية المجمع إذا وجد بعد محاكمة تأديبية من اللجنة المختصة أنهم قد أدينوا بمخالفة قواعد السلوك المهنى.ونظراً لأن أى إجراءات تأديبية ضد أحد المراجعين تؤثر تأثيراً بالغ الضرر على سمعته المهنية ،لذلك فإن المراجعين يحرصون دائماًعند ممارستهم لأعمالهم المهنية على التقيد بقواعد السلوك المهنى .

ويتعين على مراقبي الحسابات أداء أعمالهم بالطريقة التي تحافظ على مصلحة المجتمع وإحترام ثقته وإظهار التزامهم بالإطار المهني. فقد يتعرض مراقبى الحسابات عند أدائهم لمسئولياتهم المهنية لضغوط متعارضة من بعض الفئات المستفيدة من خدماتهم، ولحسم ذلك الموقف يجب على مراقبي الحسابات عدم الخضوع لتلك الضغوط والتصرف بأمانة وموضوعية وبالعناية المهنية الواجبة بما يحقق تقديم خدمات مهنية متنوعة ذات مستوى مهني رفيع يتفق مع قواعد سلوك وآداب المهنة مقابل أتعاب تتلاءم مع الجهد المبذول.

يعتبر السلوك الأخلاقي ضروريا للمجتمع الأمر الذي يتعين تفعيله على أساس منتظم كما أن الحاجة للأخلاقيات في المجتمع تعتبر هامة بشكل كافي للدرجة التي معها تقوم كثير من المجتمعات بإدخال القيم الأخلاقية داخل القوانين (لطفي ،٢٠٠٧، ص٨٨).

فالأخلاقيات (Ethics) بوجه عام تعرف على أنها عبارة عن مجموعة من المبادئ أو القيم سواء فى القوانين أو القواعد التنظيمية، أو المواعظ الدينية، أو مواثيق العمل والسلوك للجماعات المهنية كالمحاسبين أو فى المنظمات (لطفى، ٢٠٠٩، ص١٤٥). ويستخدم مصطلح (Profession) لوصف مجموعة من الأفراد الذين يزاولون عملا فنيا ذهنيا للمهنة بهدف خدمة مصالح الجمهور فى الوقت الذى يسعون فيه كذلك إلى تحقيق مصالحهم الخاصة المتمثلة فى كسب إحتياجاتهم المعيشية، ويعتبر المحاسبون والمراجعون القانونيون – وفقا لهذا التعريف– مهنيون (لطفى، ٢٠٠٢، ص١٣٨).

وعرف الإتحاد الدولي للمحاسبين السلوك المهني لمراقب الحسابات علي أنه " يتصرف مراقب الحسابات بطريقة تتوافق مع سمعة المهنة، وأن يمتنع عن أي سلوك يسئ إلي سمعة المهنة ومسئولية مراقب الحسابات تجاه العملاء أو الأطراف الأخرى، أو أي عضو منأعضاء مهنة المحاسبة، والهيئات وأصحاب العمل والجمهور، حيث يتطلب الإلتزام بالإمتناع عن أي سلوك يسئ إلي سمعة المهنة الرجوع إلي هيئات الإتحاد الدولي للمحاسبين عند تطوير المتطلبات الأخلاقية

(الاتحاد الدولى للمحاسبين، ٢٠٠٣، ص١٥). فقواعد السلوك المهني عبارة عن بيان شامل من القيم والمبادئ التي يجب أن توجه العمل اليومي لمراقب الحسابات(Auditing standard committee,2001, p10).

كما يقصد بمعايير السلوك المهني أنها تمثل القيم الأخلاقية العامة المطلوبة لمهنة المحاسبة مع ربطها بإلتزامات ومسئوليات الأعضاء نحو عملائهم وزملائهم والجمهور وهذه المعايير هي: الأمانة النزاهة، الموضوعية والإستقلال، العناية الواجبة، مدى وطبيعة الخدمات التي يقدمها. أما قواعد السلوك فهي تمثل الإرشادات التفصيلية التي يجب أن يسير عليها المحاسب في عمله حتى يكون ملتزما بالمعايير الأخلاقية العامة (عمر ،٢٠٠٠، ص ١٧). فالأخلاقيات المهنية هي في مضمونها منهج أو إطار أو مجموعة من المفاهيم، المبادئ ،القواعد الأخلاقية والقيم التي تهدف إلى ترشيد الممارسات الأخلاقية والسلوكية لأعضاء المهنة (عبد الغفار ،٢٠١٢، ص٣٢).

ومن الملاحظ أن قواعد وآداب السلوك المهني ماهي إلا حالة خاصة من القواعد العامة للسلوك والتي تعتبر مرشدا للفرد لتحديد نوعية السلوك الشخصي المناسب حيث أن من يزاول المهنة يعطى له بعض المؤشرات المحددة للآداء والتي تعكس بدورها مسؤليته تجاه المجتمع، والعملاء، وزملائه في المهنة، ولشخصه كذلك (الصبان .، على، ٢٠٠٢،ص١٤١).

ويقصد بميثاق شرف المهنة أو دستور آداب وسلوك المهنة مجموعة من القواعد التي تنظم أخلاقيات المهنة وقيمها والسلوك الإنساني لأعضائها عند ممارستهم لمهنتهم فهي توضح لهم " الصواب والخطأ " في مجال ممارسة المهنة (شاهين ،٢٠٠٧، ص٩٨). وقد أدركت الحكومات العربية أهمية تسليط الضوء على أهم القواعد الأخلاقية للسلوك المهني ورصد ضوابط ومقومات المهنة خاصة في مجال الأعمال المالية والمحاسبية بالمؤسسات الحكومية ،لإنتشار بعض أشكال الفساد المالي لخطورته وأثره السلبي المباشر على اقتصاديات الدول (منصور، ٢٠٠٧، ص٤)، ولذلك فإن أهمية وجود قواعد مكتوبة للسلوك المهني يؤدي إلى:

(لطفي ،١٩٩٦،ص٣٣١ ؛ خاطر ،١٩٩٠، ص١٧٣ ؛ شاهين ،٢٠٠٧، ص٩٩) ؛ جربوع ،٢٠٠٠، ص٢٠٨ ؛ نقلا عن صيام، وليد زكريا ؛ أبو احميد، محمد فؤاد ،٢٠٠٦، ص ٢٠٦).

١. يمكن الجمهور من الحكم على المهنة حيث تمثل مقياس عام للحكم على المهنة في مجموعها.
٢. معيار للمحاسب يتم إتخاذه كمقياس عند مزاولة أعماله المهنية.

٣. وضع نمط للسلوك والتصرفات المتوقعة من أعضاء مهنة المحاسبة والمراجعة القانونية كحد أدنى لإستمرار مزاولتهم لعملهم المهني.
٤. الإفصاح للجمهور وكافة المهتمين بشئون تلك المهنة لمكونات ومعايير دليل الآداب والسلوك التي تحكم أعضاء المهنة، ومن هنا تسمو مكانة المهنة في نظر الآخرين كما يمكن الإعتماد علي تقارير مهام المهنيين بدرجة مرتفعة فضلا عن إتاحة الفرصة للمهنيين لأداء مهامهم بفاعلية وكفاءة عالية.
٥. العمل علي الإرتقاء بسلوكيات أعضاء المهنة بحيث تتناسب مع أهمية الخدمات التي يؤدونها والثقة التي يتمتعون بها.
٦. تساعد علي تدعيم القواعد المنظمة للتأهيل العلمي والعملي.
٧. رفع مستوى مهنة المحاسبة والمراجعة والمحافظة على كرامتها.
٨. تنمية روح التعاون بين المحاسبين والمراجعين ورعاية مصالحهم المادية والادبية والمعنوية.
٩. تدعيم وتكملة النصوص القانونية والأحكام التي وضعها المشرع لتوفير الكفاية في التأهيل العلمي والعملي للمراجع وحياده في عمله.
١٠. بث الطمأنينة والثقة في نفوس جمهور المستفيدين من خدمة المحاسبة والمراجعة.

٦. الدراسات السابقة ذات الصلة بالدراسة وتطوير الفروض:

١.٦ الدراسات السابقة: فيما يلى الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة، وقد تم عرض هذه الدراسات في مجموعتين: الأولي خاصة بالدراسات المتعلقة بقواعد السلوك المهنى، بينما الثانية خاصة بالدراسات المتعلقة باستمرارية الشركات وذلك علي النحو التالي:

١.١.٦ الدراسات المتعلقة بقواعد السلوك المهني:

– استهدفت دراسة DOUGLAS, 2001: دراسة العلاقة بين الثقافة الاخلاقية التنظيمية والقيم الشخصية للمراجعين والتوجهات الاخلاقية التى تفرضها هذه القيم واراءهم فى المعضلات الاخلاقية التى يواجهها المراجعون. وقد توصلت الدراسة الى ان الاراء الاخلاقية تتأثر بشكل مباشر أو غير مباشر بالقيم الشخصية والمتغيرات البيئية مثل الميثاق المهنى للسلوك الاخلاقى، ان الثقافة الاخلاقية والتوجهات الاخلاقية القوية للشركة تؤثران على المراجعين الذين يعتقدون بأن النتائج المرغوب فيها يمكن تحقيقها دون وجود ارشادات اخلاقية، ان الثقافة الاخلاقية والتوجهات الاخلاقية

القوية للشركة لاتتأثر بالمراجعين الذين يرفضون وجود قواعد اخلاقية محددة لتوجيه السلوك واتباع الارشادات الدولية.

– واستهدفت دراسة SHAFER et al.,2001: بحث تأثيرات القيم الشخصية على اتخاذ القرارات الاخلاقية لمراقبى الحسابات من خلال تأثيرات ٣٦ قيمة على القرارات الاخلاقية لمراقبى الحسابات. وقد توصلت الدراسة الى أن: ١. سلوك مراقب الحسابات الاخلاقى يتأثر بشكل كبير بالاعتبارات الاقتصادية واعتبارات المنفعة الشخصية. ٢. القيم الشخصية لها تأثير قليل على القرارات الاخلاقية وان القيم المفيدة يتم تصنيفها كما يلى :الانسجام ،الامتثال ،العفة ،التوجيه الذاتى ،المثالية ،الامان ،الواقعية،المتعة والسعادة.

– وفي نفس العام استهدفت دراسة خشارمة.،العمرى،٢٠٠١: التعرف على واقع مهنة المراجعة فى الاردن والتعرف على الاسباب المؤثرة فى تغيير مراقب الحسابات والتأكد من ان تغيير مراقب الحسابات من قبل الشركة له اسباب مبررة وان هذه الشركات تراعى القوانين فى عزل المراجع والتأكد من ان المراجع يمارس عمله دون وجود أى ضغوط أو تدخلات. وقد توصلت الدراسة الى: ١. ان الاسباب المرتبطة بالشركة تؤدى الى تغيير المراجع ،وان الاسباب المرتبطة بتطبيق معايير المراجعة تؤدى الى تغيير المراجع. ٢. ان الاسباب المرتبطة بمكاتب المراجعة تؤدى الى تغيير المراجع،وان تغيير المراجع لايؤثر على ارباح الشركة.

– كما اختبرت دراسة GOWTHORPE 2002: الاسس المتبعة عند صنع القرارات بالتطبيق على مهنة المراجعة فى نيوزيلندا. وقد توصلت الدراسة الى : ١. ان العمر والنوع والمنصب ونوع الشركة لايؤثرون على سلوك الافراد نحو التصرف الاخلاقى ويجب ان يكون التدريب الاخلاقى اجباريا لرفع مستوى التزام المراجعين بالمعايير الاخلاقية. ٢. ان المعايير الاخلاقية لايجب ان تكون تحت رقابة الحكومة. ٣. ان ارشادات الهيئات المهنية والنصيحة من الزملاء والخبرة الشخصية هى اكثر المصادر التى يتم الرجوع اليها لمواجهة المشاكل والمعضلات الاخلاقية.

– أيضا اختبرت دراسة CUL et al.,2003 : العلاقة بين احتمال تصرف مراقبى الحسابات بسلوك غير اخلاقى من خلال الاستجابة لضغوط العميل وكل من مستوي التبرير الاخلاقى لمراقب الحسابات واحتمال اكتشاف السلوك غير الاخلاقى وحجم العقوبات المفروضة على االسلوك غير الأخلاقى. وقد توصلت الدراسة الى: ١. ان هناك علاقة سببية بين مستوى التبرير الاخلاقى لمراقب الحسابات واحتمال ان يستجيب مراقب الحسابات لضغوط العميل. ٢. ان هناك علاقة سببية بين

خطر اكتشاف السلوك الغير الاخلاقى وبين احتمال ان يتصرف مراقب الحسابات بشكل غير اخلاقى. ٣. ان هناك علاقة سببية غير جوهرية بين حجم العقوبات المحتملة وبين درجة استجابة مراقب الحسابات لضغوط العميل.

– وفي نفس العام استهدفت دراسة قطب ،٢٠٠٣: التعرف على العوامل التى تؤثر فى عملية تغيير مراجع الحسابات بدولة قطر وذلك عن طريق اجراء دراسة وتحليل الفكر المحاسبي فى مجال تغيير مراجع الحسابات للوقوف على اهم الإحتياجات المرتبطة به. وقد توصلت الدراسة الى: ١. ان هناك العديد من الجوانب والزوايا ذات الصلة لعملية تغيير مراجع الحسابات. ٢. انه لم يثبت ان طول فترة التعاقد بين المراجع والعميل تؤدى بالضرورة الى انخفاض جودة عمل المراجع. ٣. ان هناك مجموعة من العوامل تمثل امور خلافية بين الشركة والمراجع قد تؤدى الى تغيير المراجع مثل الخلاف حول المبادئ المحاسبية والخلاف حول الاتعاب.

– واستهدفت دراسة ELIAS,2004: قياس تأثير القيم الاخلاقية للشركة على مكاسب الادارة. وقد توصلت الدراسة الى: ١. ان القيم الاخلاقية للشركة تعتبر من المحددات الهامة التى تكون ادراكات الادارة العليا. ٢. ان المحاسبين المهنيين لديهم قيم اخلاقية عالية وينظرون الى ممارسات الادارة فى سعيها لتحقيق الارباح على انه سلوك غير اخلاقى مقارنة بالمحاسبين الذين يتمتعون بمستوي اقل من القيم الاخلاقية. ٣. ان المحاسبين المهنيين الذين يعملون فى مجال الصناعة ينظرون الى شركات هذا المجال على انها تتسم بمستوى منخفض من القيم الاخلاقية مقارنة بالمحاسبين الذين يعملون فى شركات المحاسبة العامة. ٤. ان المراجعين الاقل خبرة فى مكاتب المراجعة والشركات الصناعية كبيرة الحجم يرون ان مناخ العمل السائد غير اخلاقى وذلك مقارنة بالمحاسبين الذين يعملون فى المجال الاكاديمى.

– وهدفت دراسة Herron&Gilbertsone,2004: بيان اثر كل من المستوى الاخلاقى لمراقب الحسابات والشكل الذى ياخذه ميثاق اداب وسلوكيات المهنة على كل من حكم مراقب الحسابات فيما يتعلق بقبول التكليف وعلى استقلال مراقب الحسابات. وقد توصلت الدراسة الى ان الوسيلة الوحيدة لتحسين جودة الحكم المهنى لمراقب الحسابات هى ان يكون ميثاق السلوك الاخلاقى عبارة عن مجموعة متكاملة من المبادئ والقواعد الاخلاقية.

– كما هدفت دراسة مبارز ،٢٠٠٥ : بيان اثر تحرير التجارة فى الخدمات للاستشارات المحاسبية على تأدب وسلوك واخلاقيات المحاسب المهنى الوطنى وذلك بعد دخول شركات المحاسبة الاجنبية

للسوق وازدياد حدة المنافسة بين هذه الشركات وبين مكاتب وشركات المحاسبة الوطنية .وكذلك بيان اثر تحرير التجارة فى الخدمات على جودة الأداء المهنى للمحاسبة. وقد توصلت الدراسة إلى : ١. ان انتشار التجارة فى الخدمات للاستشارات المحاسبية سيؤثر على النزاهة والامانة والاستقامة للمحاسب المهنى الوطنى تاثيرا سلبيا وذلك للحصول على عملاء جدد أو للمحافظة على عملائه فى مواجهة شركات المحاسبة الاجنبية العملاقة. ٢. ان انتشار التجارة فى الخدمات للاستشارات المحاسبية قد يؤدى الى عدم التزام المحاسب المهنى الوطنى بكل معايير المحاسبة والمراجعة المهنية وذلك حتى يستطيع ان يقدم مايرضى العميل حتى لايفقده.

– واستهدفت دراسة PAUL&David, 2005: بيان اثر المستوى الاخلاقى لمراقب الحسابات على جودة المراجعة، وقد توصلت الدراسة انه توجد ست سلوكيات يرتكبها مراقب الحسابات تؤدى الى تقليل جودة المراجعة وهى :الفشل فى متابعة البنود المشكوك فيها ،عدم اختبار كافة البنود،الفشل فى البحث عن مسألة فنية ،رفض بنود مشكوك فيها من العينة،قبول تفسيرات ضعيفة من العملاء ،والمراجعة السطحية لمستندات العميل.

– كما استهدفت دراسة جمعة ،٢٠٠٦: قياس مستوى ادراك عينة من مراقبى الحسابات فى المملكة الاردنية الهاشمية،والممارسين فى القطاعات الاقتصادية المختلفة نحو الالتزامات الاخلاقية المهنية المعيارية. وقد توصلت الدراسة الى ان مراقبى الحسابات الاردنيين يدركون الالتزامات الاخلاقية المهنية المعيارية وأن مستوى ادراكهم للالتزامات الاخلاقية المعيارية كان وفقا للترتيب التالى :النزاهة،المهنية ،السرية،الانشطة التى لاتتوافق مع ممارسة المحاسبة العامة ،الدعاية والاعلان والترويج ،حل التعارضات الاخلاقية،العلاقات مع المحاسبين المهنيين الاخرين فى المحاسبة العامة،الانشطة عبر الحدود،اموال العميل ،الكفاءات المهنية والمسئوليات عند استخدام غير المحاسبين ،الممارسة الضريبية.

– وفي نفس العام استهدفت دراسة Shirvinton &Linda,2006 : علاقة نزاهة مراقبى الحسابات بالمستوى الاخلاقى والثقافى له. وقد توصلت الدراسة الى: ١. ان التحديث المستمر للتنظيمات المحاسبية وتنظيمات المراجعة من اهم الارشادات اللازمة لمراقبى الحسابات. ٢. ان المبادئ والسلوكيات تعتبر ضرورية لزرع مجموعة من القيم داخل المهنة مع ضرورة اختيار الاشخاص المناسبين وتدريبهم التدريب الكاف.

– كما هدفت دراسة صيام ،ابو احيمد،٢٠٠٦ : التعرف على مدى التزام مراجعى الحسابات فى الاردن بقواعد السلوك المهنى.وهل يمكن ان تصنف الى قواعد عامة ،قواعد تتعلق بعلاقة المراجع مع عملائه،قواعد تتعلق بتعزيز استقلالية المراجع،وقواعد تتعلق بالمحافظة على الاداء المهنى. وقد توصلت الدراسة الى ان هناك التزام من قبل مراقبى الحسابات بقواعد السلوك المهنى ،ويمكن ترتيب مدى الالتزام بهذه القواعد تنازليا على النحو التالى:قواعد السلوك المهنى المتعلقة بالمحافظة على الاداء المهنى للمراجع،وقواعد السلوك المهنى المتعلقة بعلاقة المراجع مع عملائه،والقواعد العامة للسلوك المهنى،وقواعد السلوك المهنى المتعلقة بعلاقة المراجع مع زملائه.

– واستهدفت دراسة Gary et al.,2007 : بيان أثر كل من العمل بدليل أداب وسلوكيات المهنة وخبرة مراقبى الحسابات على جودة حكم كل من المحاسبين المهنيين وطلاب المراجعة. وقد توصلت الدراسة الى: ان العمل بدليل أداب وسلوكيات المهنة له تأثير ايجابى جوهرى على عملية اتخاذ القراربواسطة المحاسبين المهنيين بينما لايوجد تأثير على طلاب المراجعةٍ

– كما استهدفت دراسة Brown et al.,2007: التعرف على اراء مراقبى الحسابات على السلوك المهنى الواقعى والمثالى من خلال اجراء مقارنات على ٣٠ سلوك أخلاقى ضمن دليل السلوك المهنى للمعهد الامريكى للمحاسبين القانونيين. وقد توصلت الدراسة الى: ١. ان مراقبى الحسابات صنفوا انفسهم بالمثالية أكثر من تصنيف عملائهم لهم. ٢. ان العملاء الاقل تطورا فى ممارسة المحاسبة صنفوا مراقبى الحسابات بأنهم أكثر نموذجية من تصنيف العملاء الاكثر ممارسة للمحاسبة لهم.

– وهدفت دراسة المعتاز،٢٠٠٨: وصفا تحليليا لقضية انهيار شركة انرون الامريكية كبري شركات الطاقة فى العالم باعتبارها من الاحداث التى لها تأثير كبير على مهنة المحاسبة والمراجعة. وقد توصلت الدراسة الى: ١. اعطاء موضوع اخلاقيات وسلوكيات المهنة والاعمال المزيد من العناية والاهتمام من كافة الجهات الرسمية والاكاديمية والمهنية وتخصيص العديد من الندوات والمؤتمرات للحديث عنها. ٢. اهتمام كليات العلوم الادارية بكافة تخصصاتها بتخصيص مواد الزامية عن اخلاقيات الاعمال فى مرحلة البكالوريوس ومابعدها لتدريسها للطلاب. ٣اعطاء لائحة حوكمة الشركات المزيد من العناية والاهتمام وتعديلها بما يحقق المصلحة من اصدارها وذلك لحماية الشركات وحماية حقوق ملاكها والجهات الاخرى المستفيدة منها.

– كما هدفت دراسة جبارة ،٢٠٠٨: تقييم أثر البيانات المنشورة التى تحتويها تقارير مراجعى الحسابات على نجاح أو فشل المشروعات التى يتعاملون معها.وتوضيح الاسباب التى تدفع مراجعى الى تقديم بيانات غير دقيقة وذات مصداقية.وبيان الاسباب الواجب استخدامها لالزام مراقبى الحسابات مراعاة عناصر الدقة والموضوعية والحيدة والامانة عند عرضهم لبيانات تقاريرهم المنشورة. وقد توصلت الدراسة الى: ١. ان البيانات المقدمة من المراجع الخارجى تعد احد الوسائل لتقييم المشروع لدى عملائه وغيرهم من ذوى العلاقه معه وأهمية دور البيانات التى تتضمنها تقارير المراجع الخارجى فى القدرة على التعامل مع افضل الموردين فى السوق. ٢. ان هناك عوامل يمكن ان تجبر المراجع الخارجى على تقييم بيانات معينة ترضى عملائه بصرف النظر عن دقة هذه المعلومات.

– واستهدفت دراسة هلال ٢٠٠٨: دراسة وتحليل قواعد أخلاقيات وسلوكيات مهنة المراجعة والعوامل المحددة والمؤثرة فى جودة المراجعة،ودراسة العلاقة بين التزام مراقبى الحسابات بهذه القواعد وبين سمعة مكتب المراجعة ،عدد القضايا المرفوعة على مكتب المراجعة ،واستقلال وموضوعية المراجع،وتأثير ذلك على جودة المراجعة مع اجراء دراسة تطبيقية فى بيئة الممارسة المهنية المصرية.

وقد توصلت الدراسة الى: ١. ان هناك اتفاق بين الاصدارات المهنية المتعلقة بقواعد اخلاقيات وسلوكيات المهنة بشأن غالبية المبادئ الاخلاقية التى يجب يتمتع بها المحاسب المهنى وهذه المبادئ تتمثل فى :الامانة ،الموضوعية ،النزاهة،الكفاءة المهنية،العناية الواجبة. ٢. ان هناك علاقة ايجابية بين التزام مراقبى الحسابات فى مصر بقواعد اخلاقيات وسلوكيات المهنة وبين سمعة مكتب المراجعة. ٣. ان هناك علاقة ايجابية بين التزام مراقبى الحسابات فى مصربقواعد اخلاقيات وسلوكيات المهنة وبين استقلال وموضوعية المراجع. ٤. ان هناك علاقة سلبية بين التزام مراقبى الحسابات فى مصر بقواعد اخلاقيات وسلوكيات المهنة وبين عدد الدعاوى القضائية المرفوعة ضد مكتب المراجعة.

– كما استهدفت دراسة التويجرى؛النافعابى،٢٠٠٨: معرفة اراء المراجعين حول العوامل ذات التأثير المحتمل على جودة خدمة المراجعة المؤداة بواسطة مكاتب المحاسبة القانونية وكذلك العوامل المؤثرة فى تفضيل العملاء لمكتب مراجعة أخر. وقد توصلت الدراسة الى: ١. ان اكثر ثلاثة عوامل تأثيرا فى جودة المراجعة من وجهة نظر المراجعين هى: الخبرة العملية لاعضاء مكتب المراجعة فى مجال

المراجعة ،الموضوعية عند فحص وتقييم القوائم المالية وكتابة التقرير عنها،الكفاءة العلمية لاعضاء مكتب المراجعة متمثلة بالشهادات الاكاديمية. ٢. ان اكثر ثلاثة عوامل تأثيرا فى قرار التفضيل بين مكاتب المراجعة هى: التعامل السابق بين مكتب المراجعة والعميل،أتعاب المراجعة ،السمعة والشهرة لشركة أو مكتب المحاسبة.

– وهدفت دراسة Sumintom&Phapruke,2009: بيان أثر المناخ الاخلاقى على استقلال مراقب الحسابات ،وأثر استقلال مراقب الحسابات على جودة عملية المراجعة. وقد توصلت الدراسة الى ان هناك تأثير ايجابى جوهرى لكل من النية الاخلاقية والالتزام الاخلاقى والطبيعة الاخلاقية على استقلال مراقب الحسابات الذى له تأثير ايجابى جوهرى على جودة عملية المراجعة.

– واستهدفت دراسة Janne et al;2010 : دراسة أثر التعارض الاخلاقى (عرض عمل مع العميل)والتآلف غير المهنى مع العميل على حكم مراقب الحسابات عند أداء مهمة تقييم المخزون. وقد توصلت الدراسة الى: ١. أن التعارض الاخلاقى يضعف الاستقلالية وبالتالى قلة تحفظ مراقب الحسابات عند إبداء رأيه.

٢. أن التآلف غير المهنى يؤدى الى انتهاك القواعد الاخلاقية عن طريق المبالغة فى قيمة المخزون لضمان استمرار العمل مع العميل.

– كما استهدفت دراسة عبد الغفار ،٢٠١٢: قياس وتفسير أثر دليل آداب وسلوكيات المهنة على جودة الحكم المهنى لمراقب الحسابات لما له من اهمية فى زيادة كفاءة وفاعلية جودة المراجعة وتحسين مصداقية مهنة المراجعة ومستقبلها. توصلت الدراسة الى: جوهرية أثر كل من قاعدة الكفاءة المهنية والسرية والنزاهة والعناية المهنية الواجبة على جودة الحكم المهنى لمراقب الحسابات. عدم جوهرية أثر كل من قاعدة الاستقلال والمعايير المهنية والرأى الثانى وضغوط الاتعاب والمنافسة والترويج المهنى والاعمال المخلة بالمهنة على جودة الحكم المهنى لمراقب الحسابات.

– وهدفت دراسة شحاته؛السواح ،٢٠١٣: التعرف على الانواع المختلفة من الجرائم المالية والعلاقات بينها وأليات الحد منها وتقييم مدى كفاية المسئولية المهنية لمراقب الحسابات تجاه منع والكشف عن الجرائم المالية الواسعة الإنتشار من واقع الإصدارات المهنية المختلفة. وقد توصلت الدراسة الى: ١. إن المسئولية المهنية والأخلاقية للمراجعين قاصرة على التعامل بفعالية مع تلك النوعية من الجرائم المالية. ٢. يمكن للمراجعين الحد من الجرائم المالية عن طريق زيادة فعالية دورهم فى تقييم وإدارة

المخاطر التى تتعرض لها المؤسسة محل المراجعة . ٣. يجب أن تتوافر عدد من المتطلبات المهنية والقانونية حتى تمكن مراقب الحسابات من دوره فى الحد من تلك الجرائم المالية.

– واستهدفت دراسة على ،٢٠١٣: عمل دراسة انتقادية لمزايا وعيوب تقرير مراقب الحسابات المقترح تفعيله عام ٢٠١٤ لإستخلاص أهم آليات تطبيقه فى بيئة الممارسة المهنية فى مصر. وقد توصلت الدراسة الى: أن هذا التقرير له مزايا هامة لخدمة مستخدميه،ومن أهم هذه المزايا: الاهتمام بموقف مراقب الحسابات من فرض الإستمرار، إبراز أهمية فقرة الرأى، التأكيد على اسباب الرأى أيا كان نوعه، دعم الشفافية، الإهتمام بكثير من الاحكام المهنية والإعلان صراحة عن مسئولية القائم بالمراجعة.

– كما هدفت دراسة عبد العظيم ،٢٠١٣: دراسة أثر قيام الهيئة العامة للرقابة المالية بفحص مكاتب المراجعة على تحسين جودة عملية المراجعة. وقد توصلت الدراسة الى عدم وجود أثر مباشر أوغير مباشر لقيام الهيئة العامة للرقابة المالية (وحدة الرقابة على جودة أعمال مراقبى الحسابات)بفحص مكاتب المراجعة فى جودة عملية المراجعة فى مكاتب المراجعة المصرية حتى الان.

. واستهدفت دراسة احمد،٢٠١٤ تقييم مدى إلتزام مراقبى الحسابات فى مصر بقواعد السلوك المهنى مع تحديد الوسائل التى تشجعهم على الإلتزام بهذه القواعد بالإضافة إلى تقديم أهم الدعائم التى يمكن أن تساهم فى تطوير هذه القواعد لتحسين جودة التقرير المهنى وتعزيز ثقة المستفيدين بالمعلومات التى تم مراجعتها وبما يكسب هذه المعلومات مزيداً من الثقة التى تؤهلها لدعم ثقة المتعاملين فى أسواق المال وترشيد قراراتهم على وجه الخصوص.وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين مدى إلتزام مراقبى الحسابات بقواعد السلوك المهنى وتحسين جودة التقرير المهنى وذلك فيما يتعلق بالمتغيرات التالية:المبادئ الأخلاقية لمراقب الحسابات ،ضوابط ممارسة اعمال المراجعة،طرق تدعيم سمعة مهنة المراجعة،تخطيط وتوجيه أعمال المراجعة ،تقييم مستوى السلوك المهنى،قياس مستوى سمعة المهنة،تحسين مستوى الأداء المهنى ،تعزيز جودة التقرير المهنى،قاعدة الأمانة والنزاهة،قاعدة الموضوعية،قاعدة السرية،قاعدة السلوك المهنى،العناية بصياغة التقريرالمهنى،التمسك بالحكم المهنى السليم،تجنب تعارض المصالح والتحيز،البعدعن الحكم الشخصى،الإلتزام بالرأى المهنى المبرر،الوعى والإدراك المستمر للمستجدات المهنية،عدم الإفصاح عن أية معلومات سرية خارج المنشأة.

. واستهدفت دراسة حمدى.،محمود،٢٠١٦ :الى التعرف على إلتزام مراجعو الحسابات العاملين فى قطاع غزة بأخلاقيات المهنة وقواعد السلوك المهنى التى تنظم وتحكم وتضبط سلوكيات المراجعين وقد توصلت الدراسة أن مراجعى الحسابات عليهم أن يلتزموا بدرجة كبيرة جداً بالمبادئ الاساسية للسلوك الاخلاقى وهى النزاهة ،الموضوعية ،الكفاءة المهنية اللازمة ،السرية ،السلوك المهنى كذلك يلتزم مراجعى الحسابات بدرجة كبيرة بقواعد السلوك المهنى التى أوصت بها جمعية مدققى الحسابات القانونية الفلسطينية ونقابة المحاسبين والمراجعين الفلسطينية.

. واستهدفت دراسة لقمان ،٢٠١٨ :التعرف على المفاهيم العلمية لمصطلح فجوة التوقعات فى المراجعة واسبابها وتحليل ودراسة قواعد واداب السلوك المهنى وتوضيح دورها فى الحد من فجوة التوقعات فى المراجعة.وتوصلت الدراسة الى عدة نتائج منها اتباع الاجراءات والقواعد المحاسبية المتعارف عليها اثناء عملية الفحص وعدم التوقيع فى تقرير عن حسابات لم يقم هو بفحصها هو أوبمعرفة مساعديه من خلال الدراسة النظرية.

واستهدفت دراسة علا،٢٠٢١:التعرف على مدى التزام مراجعى الحسابات العاملين بشركات ومكاتب مراجعة الحسابات بأخلاقيات المهنة وقواعد السلوك المهنى التى تنظم وتحكم وتضبط سلوكيات المراجعين وتوصلت تلك الدراسة الى تعزيز الالتزام بقواعد السلوك المهنى للمراجعين وزيادة اهتمام المراجعين من خلال الندوات والمؤتمرات وما فى حكمها من خلال ابراز مهنة التدقيق فى الحفاظ على الاموال لدعم الاقتصاد بشكل عام وتعزيز استقلالية المراجعين بالامتناع عن قبول المنافع المالية من عملائهم .

١.١.٦ الدراسات المتعلقة باستمرارية الشركة :

– وهدفت دراسة الديسطى ، ٢٠٠٦ : الى تحديد مدى التوافق بين اراء المراجعين المصريين مع متطلبات المعايير المهنية فى اطار المادة رقم ١٠٣ من قانون الشركات فى جمهورية مصر العربية وذلك بعد ظهور حالات الفشل المالى فى العديد من الشركات بدول العالم المختلفة. وقد توصلت الدراسة الى: ١. ان تأثر دقة رأى المراجعين المصريين على نحو ملحوظ بطول فترة العلاقة بين المراجع والشركة محل المراجعة. ٢. عدم وجود اختلاف بين اشتراك مكتب واحد أو عدة مكاتب فى دقة الرأى أو مستوى الجهد المبذول مما يشير الى عدم تاثر جودة المراجعة بتعدد المراجعين المشاركين فى عملية المراجعة. ٣. عند مقارنة اداء كل من الجهاز المركزى للمحاسبات مع مكاتب المراجعة الخاصة يتضح عدم وجود اختلاف فى دقة الرأى ولكن يوجد اختلاف بين الجانبين فى

الجهد المبذول فى عملية المراجعة ويعكس ذلك ان جودة المراجعة فى الجهاز المركزى للمحاسبات تزيد عن جودة المراجعة فى المكاتب الخاصة لان مكاتب المراجعة الخاصة أكثر ميلا لارضاء العملاء للحفاظ عليهم.

– استهدفت دراسة (Liesbeth,et.al.,2011): دراسة مدى تأثير التخصص الصناعى للمراجع للحكم على كفاية الإجراءات التى تنفذها الإدارة للحد من إفلاس المنظمة ،وإصدار المراجع رأياً عن الإستمرارية ،ومدى دقة تقريرالمراجع عن استمرارية المنظمة التى من المحتمل أن تتعرض للإفلاس خلال (١٢) شهر معتمداً على فهمه لمخاطر ال

أعمال ،حيث من الأهمية أن يحصل المراجع على فهم شامل لطبيعة أعمال العميل حتى يتمكن من إصدار رأى عن الإستمرارية بخصوص هذا العميل. ومن أهم النتائج التى توصلت اليها الدراسة: أن المراجعين غير المتخصصين هم أكثر عرضة لإصدار رأى نظيف مع وجود العوامل المخففة للعثر المالى التى تضعها المنظمة ،وعلى العكس فإن المراجعين المتخصصين هم أكثر عرضة لإصدار رأى عن الإستمرارية مع وجود خطط للإدارة وعوامل مخففة للحد من التعثر المالى، أن مكاتب المراجعة التى تستخدم مخاطر الأعمال فى منهج المراجعة أقل عرضة لإصدار الرأى عن استمرارية الشركة قبل الإفلاس إذا كانت الشركة قد وضعت مبادرات واستراتيجيات مثلاً لتخفيض التكاليف ،وتوفير السيولة، أن المراجعين بغض النظر عن التخصص هم أقل عرضة لإصدار رأى عن الإستمرارية للمنظمات التى ستفلس عندما يكون لدى الشركة خطط لتدبير السيولة فى الأجل القصير.

– وهدفت دراسة (Nirosh,et.al.,2012): الوقوف على مدى فعالية وواقعية النماذج الأحصائية للإفلاس فى تحسين تقييم المراجع لاستمرارية المنظمات المتعثرة مالياً،وبلغ حجم عينة الدراسة (١٥٢) مراجع من نيوزيلندا واستخدمت الدراسة اسلوب قوائم استقصاء وتوصلت الدراسة إلى أن نماذج الإفلاس تساعد المراجع على إصدار قرارات عن الإستمرارية أكثر ملائمة ،حيث تفيد نماذج الإفلاس فى الحصول على الأدلة ذات الصلة بالعوامل المخففة. وتوصلت الدراسة إلى أن زيادة تطبيق نماذج الإفلاس من أجل تقييم استمرارية المنظمات لاتؤدى إلى تخفيض الحكم المهنى للمراجع إلى المستوى الثانى ،حيث أن أغلب أفراد العينة استخدموا الحكم المهنى بفعالية مع نماذج الإفلاس جنباً إلى جنب مع غيرها من المعلومات ذات الصلة لتقييم استمرارية المنظمات ،وعلى الرغم من الفائدة المحتملة من هذه النماذج إلا أنه يجب على المراجع تطبيقها بحذر وحكمة فى تقييم

الإستمرارية حيث أن هذه النماذج قد لاتشتمل على جميع العوامل بالكامل التى تدخل فى مهمة المراجعة.

– وهدفت دراسة (المطيرى ،٢٠١٣): التعرف على وجهة نظر مراجعى الحسابات الخارجيين فى اليمن حول مسئوليتهم عن تقييم قدرة العملاء على الإستمرار فى المستقبل ومدى إلتزام مراجعى الحسابات فى اليمن بمعيار المراجعة الدولى رقم (٥٧٠) الخاص بالإستمرارية كما هدفت إلى التعرف فيما إذا كان هناك معوقات تواجه مراجعى الحسابات الخارجيين فى اليمن عند تطبيق المعيار الدولى رقم (٥٧٠). وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج الهامة وهى وجود إدراك لدى مراجعى الحسابات الخارجيين فى اليمن لمسئولياتهم حول تقييم قدرة العملاء الإستمرار فى المستقبل وأنهم يقومون بتحديد مؤشرات الشك التى تؤثر على إستمرارية العملاء حيث سيطرت المؤشرات المالية فى تفضيلاتهم على المؤشرات التشغيلية الأخرى.

– واستهدفت دراسة (feldmann&Read,2013): فحص التصنيف الإئتمانى فى تقرير المراجعين حول إستمرار نشاط الشركة وآراء مراجعى الحسابات للشركات ودور ذلك فى مواجهة الإفلاس والفشل المالى. وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج الهامة وهى أن هناك علاقة بين مستوى التصنيف الإئتمانى للشركة وبين إستمراريتها فى النشاط وعدم تعثرها ،ومع ذلك هناك عدة شركات مثل شركة إنرون كان لها تصنيف إئتمانى قوى ومع ذلك وصلت لمرحلة الإفلاس ،التصنيف الإئتمانى للشركة يختلف طبقا لعدة ظروف ومتغيرات متنوعة ،ويجب على المراجع مراعاة ذلك ودراسة موقف وظروف الشركة بشكل جيد حتى يكون تقريره أقرب إلى الصواب ،يعتبر قانون ساربينزأوكسلى sox له تأثير أكبر على سلوك المراجع أثناء تقييم الإستمرارية مثل حالة شركة إنرون للطاقة.

– كما استهدفت دراسة (Sundgren & Svanstorm ,2014): بيان مدى تطبيق والإعتماد على معيار المراجعة الدولى رقم (٥٧٠) فى إصدار تقارير الإستمرارية فى الشركات فى دولة السويد. وقد توصلت الدراسة أن هناك كفاءة عالية فى تطبيق معيار المراجعة الدولى رقم(٥٧٠) فى الشركات العاملة فى السويد وذلك من قبل المراجعين الخارجيين ويستخدمونه فى تقييم الإستمرارية لهذه الشركات،دخل معيار المراجعة الدولى (٥٧٠) حيز التنفيذ فى دولة السويد فى عام ٢٠٠٤ وهو ماأدى إلى تطوير كبير فى عملية تقييم مدى إستمرار الشركات فى النشاط لفترة زمنية مستقبلية كافية لتنفيذخطط الإدارة وإلتزاماتها.

– كما استهدفت دراسة صداقة ، ٢٠١٤: معرفة اثر الخبرة المهنية للمراجع الخارجى فى ليبيا على جودة احكامه عند تقييمه لمقدرة المنشأة على الاستمرار فى نشاطها ولتحقيق هذا الهدف تم استخدام المنهج التجريبى باستخدام حزمة تجريبية من خمسة عشر حالة لشركة افتراضية تشمل كل حالة مجموعة مختلفة من ٦ بنود تتكون من معلومات (مؤشرات)مالية وغير مالية سلبية وايجابية.ويطلب من المراجع ان يقوم بالحكم على مدى مقدرة الشركة على الاستمرارية وذلك على مقياس ليكرت السباعى ومن خلال عينة بلغت ١٣٦ مراجعا فى سنة ٢٠١٣. وتوصلت الدراسة الى أنه يوجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية فى الثبات والاجماع على الحكم المهنى بشأن الاستمرارية للمراجع تعزى الى سنوات الممارسة .أى ان الخبرة المهنية تؤثر على الحكم المهنى للمراجع الخارجى الليبى عند تقييمه لمقدرة المنشأة على الاستمرار فى نشاطها.

– استهدفت دراسة زيود،.لطيف ٢٠١٥: تحديد دور مراجع الحسابات فى تقييم مقدرة الشركة على الاستمرارية فى ضوء معيارالمراجعة الدولى ٥٧٠ وقد قامت الدراسة باجراء مسح ميدانى باستخدام الاستبانة على عينة من المراجعين وقد اظهرت نتائج هذه الدراسة ان هناك موافقة حول ان تقييم فرض الاستمرارية الذى تعد على اساسه القوائم المالية محل المراجعة هى مسئوليات المراجع المهنية وبشكل خاص فى مجال تحديد مقدرة العميل على الاستمرار لمدة لاتزيد على سنة من تاريخ اعداد القوائم المالية. وقد توصلت الدراسة الى ان المراجع يأخذ تقييم فرض الاستمرارية بعين الاعتبار اثناء تخطيطه لعملية المراجعة وذلك من خلال تركيزه على المؤشرات المالية فى حين اظهرت الدراسة عدم وجود تركيز كبير على المؤشرات الاخرى كالمؤشرات التشغيلية اما فيما يتعلق باستقلالية المراجع فقد اظهرت النتائج وجود موافقة على ان عدم ابداء المراجع لرأيه المهنى بتقييم قدرة الشركة على الاستمرار يؤثر على استقلاليته وفى هذا الاطار اظهرت الدراسة بأن العلاقة الشخصية بين المراجع والعميل فضلا عن الخدمات الاستشارية المقدمة للعميل يقيدان من من قدرة العميل على الافصاح عن امكانية العميل فى الاستمرار فى تبين ان زيادة مدة ارتباط المراجع بالعميل لاكثر من سنة يزيد من قدرته على تقييم مقدرة العميل على الاستمرار بالنشاط.

– كما استهدفت دراسة (Flood ,2015): بيان نظرة المراجع لمعيار المراجعة الدولى رقم (٥٧٠) ومدى قدرته على تقييم الإستمرارية فى المنشأة . وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج الهامة وهى أنه يجب على المراجع أن يطلب من الإدارة الإفصاح الكاف عن خطط الإدارة حول(الظروف الاقتصادية العامة ،الظروف الاقتصادية للصناعة،المبيعات ،تكلفة المبيعات ،تكلفة

العمالة،نفقات الالات والمعدات والبيع والمصروفات الإدارية ،القروض،حساب الفائدة،وتمديد خطوط الإئتمان،وكافة البيانات عن ضرائب الدخل). إذا استنتج المراجع بعد النظر فى خطط الإدارة أن هناك شكوك كبيرة حول قدرة الشركة على الإستمرار كشركة مستمرة لفترة معقولة من الوقت ينبغى له أن ينظر فى الأثار المحتملة والمترتبة على تقريره،كمايجب الإفصاح بشكل كاف عن المؤشرات والأحداث التى خلقت لديه حالة الشك،يجب على المراجع مراعاة توصيفه الدقيق لمدى إمكانية وصول الشركة إلى مرحلة الإفلاس ووعيه تماما لما يترتب على ذلك من الأحداث والأثار الجانبية المحتملة،فى حالة الشك الغير كبير حول عدم إستمرارية الشركة يجب توضيح ذلك برأى غير متحفظ ويجب إشتمال التقرير على وصف دقيق حول وجود شك بسيط أو شك كبير أو عدم الإستمرارية نهائيا حتى يتسنى إتخاذ القرار المناسب ،فى حالة التحفظ وعدم إبداء الرأى أو الإقرار عن عدم كفاية أدلة الإثبات يجب توضيح ذلك بشكل دقيق حتى يتسنى إتخاذ ما تراه الإدارة مناسبا لهذه الحالة.

– واستهدفت دراسة ابو الفضل، ٢٠١٦ : بناء اطار لخصائص الشك المهنى وقياس مدى توافرها لدى مراقبى الحسابات السعوديين ،وتأثير ذلك على سلامة الحكم المهنى لمراقب الحسابات المتعلق بمدى ملاءمة تقييم الادارة لفرض الاستمرارية للمنشأة. وقد توصلت الدراسة الى توافر خصائص الشك المهنى لدى مراقب الحسابات فى بيئة العمل السعودية الا انه كان هناك اختلاف فى درجات الترتيب من حيث مدى توافر تلك الخصائص بين مفردات العينة . كما توصل البحث الى ان توافر تلك الخصائص يؤثر على الحكم المهنى لمراقب الحسابات على مدى ملاءمة تقييم الادارة لفرض الاستمرارية واوضحت نتائج الدراسة ان تطبيق الشك المهنى يعد ضروريا لتعزيز قدرة مراقب الحسابات على الاستجابة للحالات والظروف التى تدل على تحريفات جوهرية حيث يتضمن الشك الجوهرى تقييم جوهرى لادلة المراجعة وان يكون مراقب الحسابات فى حالة تركيزوتأهب لادلة المراجعة التى تتناقض مع غيرها من الادلة وان يكون العقل متسائلا دائما عن مصداقية المعلومات التى يتم الحصول عليها من الادارة والمسئولين عن الحوكمة. وتوصى الدراسة بضرورة تبنى مكاتب المراجعة لسياسة التدريب المستمر فيما يتعلق بالجوانب المختلفة للشك المهنى والتذكير بشكل دائم خلال أى تعاقد بأهمية بذل العناية المهنية الكافية والاحتفاظ بمستوى ملائم من الشك المهنى.

– واستهدفت دراسة (الجمال ،٢٠١٨): بيان إجراءات المراجعة اللازم تنفيذها بواسطة مراجع الحسابات بشأن تحديد قدرة المنشأة على الإستمرار فى النشاط وإعداد تقرير المراجعة عن القوائم

المالية الذى يتضمن الإفصاح عن فرض الإستمرار ،وبيان موقف مراجعى الحسابات ومستخدمى المعلومات المالية عن تقييم الإستمرارية ،والتعرف على الأبعاد المختلفة لمخاطر المراجعة المتعلقة بالإستمرارية ،وبيان مدى تأثير مخاطر المراجعة وعلاقتها بتقرير مراجع الحسابات عن الإستمرارية. وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج الهامة وهى للأحداث اللاحقة لتاريخ الميزانية تأثيراًعلى تقرير مراجع الحسابات وذلك طبقاً لأهميتها النسبية فى ضوء الإستمرارية ،ضرورة قيام مراجع الحسابات بتجميع أكبر وأفضل نوعية من قرائن وأدلة المراجعة التى يقوم على أساسها بعملية المراجعة على أن يتم ذلك قبل قيامه بإصدار تقريره وذلك للوصول إلى تقرير موضوعى عن مدى سلامة وصحة القوائم المالية للمنشأة محل المراجعة ومدى قدرتها على الإستمرارطبقاً لفرض الإستمرارية ،وأوصت الدراسة بضرورة تدعيم خطط الدراسة للتخفيف من عوارض الإستمرارية ،قيام مراجع الحسابات بدراسة مخططات إدارة المنشأة وأساليبها فى إعداد القوائم المالية ونيتها على الإستمرار فى النشاط من عدمه ،إستخدام مراقب الحسابات الفحص التحليلى فى الحكم على مدى قدرة الشركات على الإستمرار.

. واستهدفت دراسة(منى،٢٠١٩): تقييم قدرة الشركات المساهمة على الإستمرار طبقاً لمعيار المراجعة الدولى رقم (٥٧٠)وتوصلت الدراسة الى أن مراجع الحسابات مسئولاً عن مراعاة مدى ملائمة استخدام الادارة لفرض استمرارية الشركة فى إعداد القوائم المالية والاهنمام بما إذا كانت هناك شكوكاً كبيرة حول قدرة الشركة على الاستمرار ومن أهم المعوقات التى تواجه المراجع عند تقييم قدرة الشركة على الاستمرار هى حجب المعلومات من قبل الادارة بحجة أنها معلومات ذات طابع سرى قد يضر بمركزها المالى إو الأئتمانى.

. واستهدفت دراسة (هارون ،٢٠٢٢): دور المراجع الخارجى فى تقييم استمرارية المنشآت وذلك من خلال البناء الفكرى والمحاسبى لفرض استمرارية المنشآت ومسئولية المراجع الخارجى بشأن تقييم استمرارية المنشآت وتوصلت الدراسة الى أن تقييم استمرارية المنشآت من الأمور المهمة ومن واجبات المراجع الخارجى فى إبداء رأيه عن الإستمرارية فى تقرير المراجع وأن إشارة المراجع الخارجى الى سلامة هذا الأمر أى الإستمرارية بمعنى عدم وجود مشكلات تهدد بتوقف المنشأة وزوالها سوف يؤدى الى اتخاذ قرارات عديدة من قبل مستخدى القوائم المالية.

تقييم الدراسات السابقة وموقع الدراسة الحالية منها لتحديد الفجوة البحثية:

- اهتمت مجموعة من الدراسات السابقة بدراسة العلاقة بين المستوى الاخلاقى لمراقب الحسابات وجودة عملية المراجعة .
- بينما اهتمت مجموعة اخرى بدراسة تقييم مدى التزام مراقبى الحسابات بقواعد السلوك المهنى فى حين ركزت مجموعة اخرى بدراسة تقييم قدرة الشركات على الإستمرار طبقاً لمعيار المرجعة الدولى (٥٧٠)

ولذا فأن الفجوة البحثية تتمثل فى خلو الدراسات السابقة من دراسة أثر التزام مراقبى الحسابات بقواعد السوق المهنى على استمرارية الشركة .وتهدف الدراسة الحالية إلى تقييم مدي التزام مراقبى الحسابات بقواعد السلوك المهنى وأثره على استمرارية الشركة.

١.٧ فروض الدراسة: تتمثل فروض الدراسة فيما يلى:

الفرض الأول: " لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين آراء المستقصى منهم حول مدى التزام مراقبى الحسابات بقواعد السلوك المهنى لتحقيق استمرارية الشركة ".

الفرض الثاني: " لاتوجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين مدى التزام مراقبى الحسابات بقواعد السلوك المهنى وإستمرارية الشركة".

الفرض الثالث: "لايوجد تأثير جوهرى لمدى إلتزام مراقبى الحسابات بقواعد السلوك المهنى على إستمرارية الشركة".

٨. الدراسة الميدانية: توضح منهجية الدراسة الميدانية كل من مجتمع وعينة الدراسة،متغيرات الدراسة ،أسلوب جمع المعلومات،الأساليب الإحصائية المستخدمة فى اختبارات الفروض.

١.٨ مجتمع وعينة الدراسة:

١.١.٨ مجتمع الدراسة : يتمثل مجتمع الدراسة فى المراجعين بمكاتب المحاسبة والمراجعة في مصر ومراقبي حسابات الجهاز المركزي للمحاسبات .

٢.١.٨ عينة الدراسة: تم إختيار عينة عشوائية مكونة من ٢٢٠ مفردة من مجتمع الدراسة وتمثلت عينة الدراسة

ذات الاستجابات السليمة والمكتملة ٢٠٧مفردة وذلك علي النحو التالي: جدول رقم (1) عينة الدراسة:

المسمى الوظيفى	عدد	%
مراقبوا الحسابات بالجهاز المركزى للمحاسبات	133	64.3
المراجعون بمكاتب المراجعة والمحاسبة	74	35.7
Total	207	100.0

٢.٨ متغيرات الدراسة:

١.٢.٨ المتغير التابع (Y): إستمرارية الشركة

٢.٢.٨ المتغير المستقل (X): مدي إلتزام مراقبي الحسابات بقواعد السلوك المهني

٣.٨ اسلوب و بيانات الدراسة: تمثلت بيانات الدراسة في البيانات التي التي تم الحصول عليها من أراء المراجعين بالعينة المختارة من مكاتب المحاسبة والمراجعة في مصر ومراقبي الحسابات بالجهاز المركزي للمحاسبات، وذلك من خلال قائمة الإستقصاء التي تم إعدادها وتحكيمها من خلال بعض أساتذة المحاسبة والمراجعة بالجامعات المصرية، وقد تكونت قائمة الإستقصاء من جزأين: الجزء الأول ويتضمن مجموعة من الأسئلة المتعلقة بالخصائص الديموجرافية للمستقصي منهم مثل الاسم، مستوى التعليمي ، وعدد سنوات ممارسة المهنة والمسمى الوظيفى. الجزء الثانى ويتضمن محورين: المحور الأول يتعلق بالمتغير المستقل ويشمل: أداب وقواعد السلوك المهنى من حيث المفهوم ، الأهمية ، مقومات دعم الالتزام، ضوابط تفعيل قواعد السلوك المهنى ، اثار مخالفه المراجع لأداب وقواعد السلوك المهنى ، المحور الثانى ويتعلق بالمتغير التابع (استمرارية الشركة) ويتضمن عدة محاور فرعية: محددات جودة التقرير المهنى ، العناصر التى يجب أن يتضمنها التقرير المهنى ،مزايا التقرير المهنى الفعال عن استمرارية الشركة ، متطلبات جودة الاداء المهنى ، مسئولية مراقب الحسابات عن الحكم على استمرارية الشركة ، المؤشرات والاجراءات الاخرى . وقد روعي في تصميم قائمة الإستقصاء الإعتماد علي مقياس ليكرت(Likert) الخماسي بحيث تتراوح أوزان الإجابات من موافق جداً(٥) إلى موافق(٤) إلى محايد(٣) إلى غير موافق(٢) إلى غير موافق على الإطلاق(١).

٤.٨ الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة: إعتمدت الدراسة علي الأساليب الإحصائية التالية:

- **التحليل الوصفى للبيانات:**Descriptive Analysis لتحديد خصائص بيانات الدراسة من خلال الوسط الحسابى والإنحراف المعيارى، وذلك لرصد سلوك بيانات الدراسة.

– **اختبار كروسكال ويلز** (Kruskal – Wallis): لتحديد الفروق بين اتجاهات المستقصى منهم طبقاً للخصائص الديموجرافية.

– **اختبار كولموجروف سميرنوف** (One–Sample Kolmogorov–Smirnov Test): لاختبار مدى تبعية البيانات للتوزيع الطبيعي، واختيار الإختبارات الإحصائية المناسبة لتحليل بيانات الدراسة.

– **تحليل إرتباط سبيرمان**(Spearman): لتحديد اتجاه وقوة العلاقة بين المتغيرات المستقلة واستمرارية الشركة كمتغير تابع.

– **تحليل الإنحدار المتعدد** (Multiple Regression/Correlation Analysis): وذلك درجة التأثيرلمدي إلتزام مراقبي الحسابات بقواعد السلوك المهني على استمرارية الشركة ، بالإضافة إلى تقدير نموذج يساعد في التنبؤ بقيم المتغير التابع من خلال قيم المتغيرات المستقلة.

٩. إختبار فروض الدراسة وتحليل النتائج:

١/٩ إختبارالاعتمادية والصلاحية لبيانات الدراسة:

يوضح مقياس الاعتمادية والصلاحية صلاحية نتائج أسئلة قائمة الاستقصاء ومدى ملاءمتها لأهداف البحث ومدى إمكانية تعميم هذه النتائج على مجتمع الدراسة، وذلك من خلال مقياس (ألفا كرونباخ) Cronbach Alpha، ومن المتعارف عليه إحصائياً أن المقياس يكون مقبولا إذا كانت قيمة ألفا تساوى أو أكبرمن ٠,٦، ويتم حساب معامل الصلاحية عن طريق أخذ الجذر التربيعي لمعامل الثبات (قيمة ألفا) وقد جاءت قيمة كل من معاملي الاعتمادية والصلاحية كما في الجدول التالي رقم (3):

جدول رقم (3) مقاييس الاعتمادية والصلاحية

الرمز	متغيرات الدراسة	عدد العبارات	معامل الصدق	قيمةا (معامل الثبات)
X1	أداب وقواعد السلوك المهنة	7	0.887	0.786
X2	قاعدة الموضوعية	5	0.877	0.769
X3	قاعدة الأمانة والنزاهة	5	0.929	0.863
X4	قاعدة الكفاءة المهنية	6	0.915	0.837
X5	قاعدة السرية	4	0.945	0.893
X6	قاعدة السلوك المهني	4	0.924	0.853
X7	أهمية قواعد وآداب سلوكيات المهنة	6	0.860	0.739
X8	مقومات دعم الالتزام بقواعد السلوك المهني	5	0.893	0.798

الرمز	متغيرات الدراسة	عدد العبارات	معامل الصدق	قيمة (معامل الثبات)
X9	ضوابط تفعيل قواعد السلوك المهنى بقطاع الأعمال العام	6	0.903	0.815
X10	ضوابط تفعيل قواعد السلوك المهني بالقطاع الخاص	5	0.903	0.816
X11	أثار مخالفة المراجع لأداب وقواعد السلوك المهني	6	0.891	0.793
X	أداب وقواعد السلوك المهنى من حيث المفهوم ، الأهمية ، مقومات دعم الالتزام	59	0.913	0.833
Y1	محددات جودة التقرير المهنى	5	0.965	0.932
Y2	العناصر التى يجب أن يتضمنها التقرير المهنى	6	0.858	0.736
Y3	مزايا التقرير المهنى الفعال عن استمرارية الشركة	4	0.848	0.719
Y4	متطلبات جودة الأداء المهنى	3	0.910	0.829
Y5	مسئولية مراقب الحسابات فى الحكم على استمرارية الشركة	7	0.890	0.939
Y6	المؤشرات والإجراءات الأخرى	10	0.943	0.889
Y	جودة التقرير المهنى، جودة الأداء المهنى، مسئولية مراقب الحسابات عند الحكم على استمرارية الشركة	35	0.879	0.773
النموذج ككل		94	0.939	0.882

(المصدر: نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة)

يوضح جدول (3) أن أجمالي قيمة النسبة المئوية لكل من معاملي الصدق والصلاحية بلغت (0.939، 0.882) على الترتيب وهى نسبة عالية مما يؤكد إمكانية الاعتماد على نتائج التحليلات الإحصائية وإمكانية تعميمها على مجتمع الدراسة، حيث كان معامل الثبات على مستوى المتغيرات المستقلة ككل (0.833)، وهي قيمة مقبولة إحصائياً، كما يتضح أن معامل الصدق على مستوى المتغيرات المستقلة كان (0.913)، وهي قيمة مقبولة إحصائياً.

أما المتغير التابع (مسئولية الشركة) فإن قيمة معامل الثبات على مستوى أسئلة الاستقصاء فقد بلغ (0.773)، وهي قيمة مقبولة إحصائياً، ، كما يتضح أن معامل الصدق للمتغيرات على المستوى التفصيلي كان (0.879)، وهي قيمة مقبولة إحصائياً.

٢.٩ إختبار التوزيع الطبيعى لبيانات الدراسة:-

اعتمدت الدراسة على اختبار كولموجروف سميرنوف (One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test): لتحديد مدى تبعية بيانات الدراسة للتوزيع الطبيعي، وما يترتب عليه من اختيار الاختبارات الإحصائية المناسبة لتحليل بيانات الدراسة، ويوضح جدول رقم (4) هذا الإختبار للتوزيع الطبيعى لبيانات الدراسة كمايلى:

Tests of Normality				
Shapiro-Wilk		Kolmogorov-Smirnova		متغيرات الدراسة
Sig.	Statistic	Sig.	Statistic	
0.000	0.944	0.000	0.107	أداب وقواعد السلوك المهنى
0.000	0.896	0.000	0.173	قاعدة الموضوعية
0.000	0.914	0.000	0.145	قاعدة الأمانة والنزاهة
0.000	0.939	0.000	0.100	قاعدة الكفاءة المهنية
0.000	0.867	0.000	0.210	قاعدة السرية
0.000	0.908	0.000	0.141	قاعدة السلوك المهني
0.000	0.928	0.000	0.107	أهمية قواعد وآداب سلوكيات المهنة
0.000	0.914	0.000	0.136	مقومات دعم الالتزام بقواعد السلوك المهني
0.000	0.954	0.000	0.168	ضوابط تفعيل قواعد السلوك المهنى بقطاع الأعمال العام
0.000	0.944	0.000	0.117	ضوابط تفعيل قواعد السلوك المهني بالقطاع الخاص
0.000	0.944	0.000	0.152	أثار مخالفة المراجع لأداب وقواعد السلوك المهني
0.001	0.975	0.009	0.073	أداب وقواعد السلوك المهنى من حيث المفهوم ، الأهمية ، مقومات دعم الالتزام
0.000	0.917	0.000	0.137	محددات جودة التقرير المهنى
0.000	0.945	0.000	0.125	العناصر التى يجب أن يتضمنها التقرير المهنى
0.000	0.920	0.000	0.158	مزايا التقرير المهنى الفعال عن استمرارية الشركة
0.000	0.727	0.000	0.329	متطلبات جودة الأداء المهنى
0.001	0.974	0.001	0.088	مسئولية مراقب الحسابات فى الحكم على استمرارية الشركة
0.000	0.971	0.000	0.105	المؤشرات والإجراءات الاخرى
0.000	0.964	0.000	0.092	استمرارية الشركة

(المصدر: نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة)

ويتضح من خلال الجدول رقم (4) السابق أن مستوى الدلالة لقيمة z معنوية بقيمة أقل من (0.05) وبالتالى عدم تبعية البيانات للتوزيع الطبيعي، ولذلك سوف يتم الاعتماد على الاختبارات اللامعلمية عند اختبار صحة فروض الدراسة لتحقيق أفضل النتائج.

٣.٩ الخصائص الإحصائية الوصفية لمتغيرات الدراسة:

يتناول هذا الجزء نتائج التحليل الإحصائي الوصفي لمتغيرات الدراسة، ولقد اعتمدت الدراسة على المتوسط والإنحراف المعيارى، بهدف التعرف على أى العبارات التي حازت على أعلى وأقل درجات الاتفاق بين آراء المستقصى منهم.

وتشيرالجداول من جدول (٥) إلى جدول (15) إلي تلك الخصائص كما يلي:

جدول رقم (٥) الخصائص الإحصائية الوصفية للمتغيرات الخاصة بأداب وقواعد السلوك المهنى

المتغير	الترميز	المتوسط	الإنحراف المعيارى	النسبة	ترتيب الأهمية
مجموعة من المبادئ والقواعد الأخلاقية لمراقبي الحسابات	X11	4.70	0.46	93.91	1
آداب وسلوكيات مزاولي مهنة المحاسبة والمراجعة.	X12	4.20	0.87	84.06	6
مجموعة من القيم تهدف إلى ترشيد الممارسات الأخلاقية والسلوكية لمراقبي الحسابات.	X13	4.30	0.79	86.09	5
منهج وإطار لتدعيم والحفاظ على سمعة مهنة المراجعة.	X14	4.19	0.82	83.77	7
طرق وضوابط ممارسة مهنة المراجعة.	X15	4.39	0.73	87.73	3
ضوابط لتنظيم العلاقة مع مراقبي الحسابات الأخرين	X16	4.59	0.66	91.88	2
ضوابط لتنظيم العلاقة مع العملاء	X17	4.33	0.94	86.67	4
أداب وقواعد السلوك المهنى		4.39	0.44		

(المصدر: نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة)

يتضح من الجدول رقم (5) أن هناك اتفاقاً بين آراء المستقصى منهم حول **أداب وقواعد السلوك المهنى** بنسبة موافقة إجمالية تبلغ (4.39)، وانحراف معياري قدره (0.44)، ومن الملاحظ أن أكثر العبارات أهمية إتفاقاً مع آراء المستقصى منهم هى مجموعة من المبادئ والقواعد الأخلاقية لمراقبي الحسابات ، إذ بلغت نسبة الموافقة (4.70) وبانحراف معياري قدره (0.46)، فى حين أنه من الملاحظ أن أقل العبارات إتفاقًا مع آراء المستقصى منهم هى منهج وإطار لتدعيم والحفاظ على سمعة مهنة المراجعة إذ بلغت نسبة الموافقة (4.19) وبانحراف معياري قدره (0.82)

جدول رقم (6) الخصائص الإحصائية الوصفية لمحور قاعدة الموضوعية

المتغير	الترميز	المتوسط	الإنحراف المعيارى	النسبة	ترتيب الأهمية
عدم التخلي عن الحكم المهنى السليم.	X21	4.21	0.87	84.15	5
البعد عن الحكم الشخصي والتحيز.	X22	4.49	0.71	89.76	3
الإلتزام بالرأي المهنى المبرر.	X23	4.22	0.84	84.44	4
تجنب التحيز والمصالح الشخصية.	X24	4.52	0.69	90.34	2
الحرص على توفير الأدلة الموضوعية.	X25	4.65	0.60	92.95	1
قاعدة الموضوعية		4.39	4.42	88.33	

(المصدر: نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة)

يتضح من الجدول رقم (6) أن هناك اتفاقاً بين آراء المستقصى منهم حول وجوب قاعدة الموضوعية بنسبة موافقة إجمالية تبلغ (4.39)، وانحراف معياري قدره (4.42)، ومن الملاحظ أن أكثر العبارات أهمية إتفاقاً مع آراء المستقصى منهم هى الحرص على توفير الأدلة الموضوعية.، إذ بلغت نسبة الموافقة (4.65) وبانحراف معياري قدره (.60)، فى حين أنه من الملاحظ أن أقل العبارات إتفاقًا مع آراء المستقصى منهم هى عدم التخلي عن الحكم المهنى السليم ، إذ بلغت نسبة الموافقة (4.21) وبانحراف معياري قدره (0.87).

جدول رقم (٧) الخصائص الإحصائية الوصفية لمحور قاعدة الأمانة والنزاهة

المتغير	الترميز	المتوسط	الإنحراف المعيارى	النسبة	ترتيب الأهمية
العدالة والإنصاف والمصداقية فى أداء جميع المسئوليات المهنية.	X31	4.22	0.87	84.25	4
عدم التعامل مع المعلومات المضللة .	X32	4.44	0.71	88.89	3
الإلتزام بالاستقلال عند آداء مهام المراجعة.	X33	4.21	0.83	84.15	5
العناية بجودة التقرير المهني.	X34	4.49	0.76	89.86	1
الاستقامة والأمانة فى كافة المعاملات المهنية والتجارية.	X35	4.40	0.56	89.12	2
قاعدة الأمانة والنزاهة		4.50	0.61	89.95	

(المصدر: نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة)

يتضح من الجدول رقم (7) أن هناك اتفاقاً بين آراء المستقصى منهم حول وجوب قاعدة الأمانة والنزاهة بنسبة موافقة إجمالية تبلغ (4.50)، وانحراف معياري قدره (0.61)، ومن الملاحظ أن أكثر العبارات أهمية إتفاقاً مع آراء المستقصى منهم هى العناية بجودة التقرير المهنى، إذ بلغت نسبة

الموافقة (4.49) وبانحراف معياري قدره (0.76)، فى حين أنه من الملاحظ أن أقل العبارات إتفاقًا مع آراء المستقصى منهم هى ا الإلتزام بالاستقلال عند آداء مهام المراجعة ، إذ بلغت نسبة الموافقة (4.21) وبانحراف معياري قدره (0.83).

جدول رقم (8) الخصائص الإحصائية الوصفية لمحور قاعدة الكفاءة المهنية

المتغير	الترميز	المتوسط	الإنحراف المعيارى	النسبة	ترتيب الأهمية
الالتزام بالمعايير المهنية عند تقديم الخدمات.	X41	4.37	0.54	87.42	3
اكتساب المعرفة والمهارات الفنية اللازمة لأداء خدمات المراجعة بكفاءة.	X42	4.09	0.87	81.84	5
الوعى والإدراك المستمر للمستجدات المهنية.	X43	4.44	0.71	88.79	2
تناسب مستوى خبرة المراجع مع الأهمية النسبية لمهمة المراجعة.	X44	4.08	0.97	81.64	6
الالتزام بالرأي المهني المبرر.	X45	4.31	0.84	86.28	4
تحسين وتطوير الخبرة العلمية والعملية للمراجع.	X46	4.45	0.77	88.99	1
قاعدة الكفاءة المهنية		4.28	0.53	85.51	

(المصدر: نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة)

يتضح من الجدول رقم (8) أن هناك اتفاقاً بين آراء المستقصى منهم حول وجوب قاعدة الكفاءة المهنية بنسبة موافقة إجمالية تبلغ (4.28)، وانحراف معياري قدره (0.53)، ومن الملاحظ أن أكثر العبارات أهمية إتفاقاً مع آراء المستقصى منهم هى تحسين و تطوير الخبرة العلمية والعملية للمراجع ، إذ بلغت نسبة الموافقة (4.45) وبانحراف معياري قدره (0.77)، فى حين أنه من الملاحظ أن أقل العبارات إتفاقًا مع آراء المستقصى منهم هى تناسب مستوى خبرة المراجع مع الأهمية النسبية لمهمة المراجعة ، إذ بلغت نسبة الموافقة (4.08) وبانحراف معياري قدره (0.97).

جدول رقم (9) الخصائص الإحصائية الوصفية لمحور قاعدة السرية

المتغير	الترميز	المتوسط	الإنحراف المعيارى	النسبة	ترتيب الأهمية
ضمان التزام فريق العمل بسرية المعلومات المتعلقة بالعميل.	X51	4.22	0.87	84.35	4
عدم استخدام المعلومات لخدمة الأقارب.	X52	4.49	0.71	89.86	2
عدم استخدام المعلومات السرية لتحقيق مزايا شخصية.	X53	4.29	0.86	85.89	3
عدم الإفصاح عن أى معلومات سرية خارج الشركة.	X54	4.57	0.69	91.30	1
قاعدة السرية		4.39	0.60	87.85	-

(المصدر: نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة)

يتضح من الجدول رقم (9) أن هناك اتفاقاً بين آراء المستقصى منهم حول وجوب قاعدة السرية بنسبة موافقة إجمالية تبلغ (4.39)، وانحراف معياري قدره (0.60)، ومن الملاحظ أن أكثر العبارات أهمية إتفاقاً مع آراء المستقصى منهم هى عدم الإفصاح عن أى معلومات سرية خارج الشركة ، إذ بلغت نسبة الموافقة (4.57) وبانحراف معياري قدره (0.69)، فى حين أنه من الملاحظ أن أقل العبارات إتفاقًا مع آراء المستقصى منهم هى ضمان إلتزام فريق العمل بسرية المعلومات المتعلقة بالعميل ، إذ بلغت نسبة الموافقة (4.22) وبانحراف معياري قدره (0.87).

جدول رقم (10) الخصائص الإحصائية الوصفية لمحور قاعدة السلوك المهني

المتغير	الترميز	المتوسط	الإنحراف المعيارى	النسبة	ترتيب الأهمية
الالتزام بالقوانين واللوائح والتعليمات والمنشورات بالمنظمة.	X61	4.21	0.87	84.15	4
تجنب أعمال الترويج والتسويق المهني بشكل يسئ إلى مهنة المراجعة.	X62	4.41	0.70	88.21	1
تجنب الأعمال التي تسئ للمهنة وعدم الإساءة لزملاء المهنة.	X63	4.30	0.86	85.99	2
الالتزام بالمنافسة الشريفة في الحصول على العملاء.	X64	4.28	0.89	85.60	3
قاعدة السلوك المهني		4.30	0.61	85.99	-

(المصدر: نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة)

يتضح من الجدول رقم (10) أن هناك اتفاقاً بين آراء المستقصى منهم حول وجوب قاعدة السلوك المهني بنسبة موافقة إجمالية تبلغ (4.30)، وانحراف معياري قدره (0.61)، ومن الملاحظ أن أكثر العبارات أهمية إتفاقاً مع آراء المستقصى منهم هى تجنب أعمال الترويج والتسويق المهني بشكل يسئ إلى مهنة المراجعة ، إذ بلغت نسبة الموافقة (4.41) وبانحراف معياري قدره (0.70)، فى حين أنه من الملاحظ أن أقل العبارات إتفاقًا مع آراء المستقصى منهم هى الالتزام بالقوانين واللوائح والتعليمات والمنشورات بالمنظمة ، إذ بلغت نسبة الموافقة (4.21) وبانحراف معياري قدره (0.87).

جدول رقم (11) الخصائص الإحصائية الوصفية لأهمية قواعد وآداب سلوكيات المهنة

المتغير	الترميز	المتوسط	الإنحراف المعيارى	النسبة	ترتيب الأهمية
تعزيز حكم ورأى المراجع .	X71	4.47	0.67	89.37	3
تخطيط وتوجيه أعمال المراجعة فى الوقت المناسب.	X72	4.26	0.77	85.12	4
تعزيز جودة تقرير مراقب الحسابات .	X73	4.06	0.96	81.26	6
تحسين مستوى سمعة المهنة .	X74	4.48	0.71	89.66	2
تنظيم العلاقة بين مكتب المراجعة والعميل .	X75	4.08	0.85	81.55	5
تعزيز استقلال مراقب الحسابات.	X76	4.57	0.70	91.30	1
أهمية قواعد وآداب سلوكيات المهنة		4.32	0.54	86.33	-

(المصدر: نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة)

يتضح من الجدول رقم (11) أن هناك اتفاقاً بين آراء المستقصى منهم حول أهمية قواعد وآداب سلوكيات المهنة بنسبة موافقة إجمالية تبلغ (4.32)، وانحراف معياري قدره (0.54)، ومن الملاحظ أن أكثر العبارات أهمية إتفاقاً مع آراء المستقصى منهم هى تعزيز استقلال مراقب الحسابات ، إذ بلغت نسبة الموافقة (4.57) وبانحراف معياري قدره (0.70)، فى حين أنه من الملاحظ أن أقل العبارات إتفاقًا مع آراء المستقصى منهم هى تعزيز جودة تقرير مراقب الحسابات ، إذ بلغت نسبة الموافقة (4.06) وبانحراف معياري قدره (0.96).

جدول رقم (12) الخصائص الإحصائية الوصفية لمقومات دعم الالتزام بقواعد السلوك المهني

المتغير	الترميز	المتوسط	الإنحراف المعيارى	النسبة	ترتيب الأهمية
التدريب الدوري لمراقبي الحسابات على الجوانب الأخلاقية ومساعدتهم فى مواجهة مشكلات التعارض الأخلاقي.	X81	4.61	0.65	92.27	1
وجود إرشادات لأخلاقيات المهنة فى شكل ميثاق أخلاقي كفء أو معايير أخلاقية فعالة.	X82	4.16	0.85	83.29	4
تدريس الأخلاق ضمن مناهج المحاسبة والمراجعة وتنمية الإحساس بالالتزام الأخلاقي.	X83	4.35	0.69	87.05	3
وجود نظام الحوافز والمكافآت تحمى المراجعين ضد أى مظهر من مظاهر الإغراء .	X84	4.15	0.91	83.00	5
الإلتزام بالقوانين واللوائح المنظمة للعمل.	X85	4.44	0.80	88.89	2
مقومات دعم الالتزام بقواعد السلوك المهني		4.34	0.52	86.90	-

(المصدر: نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة)

يتضح من الجدول رقم (12) أن هناك اتفاقاً بين آراء المستقصى منهم حول مقومات دعم الالتزام بقواعد السلوك المهني بنسبة موافقة إجمالية تبلغ (4.34)، وانحراف معياري قدره (0.52)، ومن الملاحظ أن أكثر العبارات أهمية إتفاقاً مع آراء المستقصى منهم هى التدريب الدوري لمراقبي الحسابات على الجوانب الأخلاقية ومساعدتهم فى مواجهة مشكلات التعارض الأخلاقي ، إذ بلغت نسبة الموافقة (4.61) وبانحراف معياري قدره (0.65)، فى حين أنه من الملاحظ أن أقل العبارات إتفاقًا مع آراء المستقصى منهم هى وجود نظام الحوافز والمكافآت تحمى المراجعين ضد أى مظهر من مظاهر الإغراء، إذ بلغت نسبة الموافقة (4.15) وبانحراف معياري قدره (0.91).

جدول رقم (13) الخصائص الإحصائية الوصفية لضوابط تفعيل قواعد السلوك المهنى بقطاع الأعمال العام

المتغير	الترميز	المتوسط	الإنحراف المعيارى	النسبة	ترتيب الأهمية
الالتزام بالتعيين المهني.	X91	4.46	0.67	89.28	2
تجنب الهدايا والضيافة.	X92	4.07	0.86	81.45	6
الاهتمام بالموضوعية .	X93	4.37	0.78	87.34	3
تجنب تضارب المصالح.	X94	4.16	0.81	83.29	5
تخفيض ثنائية الأراء والأحكام .	X95	4.22	0.75	84.44	4
التأكد من وجود لوائح وقواعد لتنظيم العمل.	X96	4.48	0.65	89.57	1
ضوابط تفعيل قواعد السلوك المهنى بقطاع الأعمال العام		4.29	0.46	85.89	-

(المصدر: نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة)

يتضح من الجدول رقم (13) أن هناك اتفاقاً بين آراء المستقصى منهم حول ضوابط تفعيل قواعد السلوك المهنى بقطاع الأعمال العام بنسبة موافقة إجمالية تبلغ (4.29)، وانحراف معياري قدره (0.46)، ومن الملاحظ أن أكثر العبارات أهمية إتفاقاً مع آراء المستقصى منهم هى التأكد من وجود لوائح وقواعد لتنظيم العمل ، إذ بلغت نسبة الموافقة (4.48) وبانحراف معياري قدره (0.65)، فى حين أنه من الملاحظ أن أقل العبارات إتفاقًا مع آراء المستقصى منهم هى تجنب الهدايا والضيافة ، إذ بلغت نسبة الموافقة (4.07) وبانحراف معياري قدره (0.86).

جدول رقم (14) الخصائص الإحصائية الوصفية لضوابط تفعيل قواعد السلوك المهني بالقطاع الخاص

المتغير	الترميز	المتوسط	الإنحراف المعيارى	النسبة	ترتيب الأهمية
العمل وفق خبرة كافية .	X1٠1	4.29	0.74	85.80	3
الاهتمام بتحضير المعلومات وإعداد التقارير.	X1٠2	4.00	0.84	80.00	5
دعم استقلال المراجع.	X1٠3	4.39	0.82	87.83	2
التأكد من الإلتزام بمعايير المراجعة	X1٠4	4.21	0.83	84.15	4
البعد عن المغريات.	X1٠5	4.43	0.74	88.60	1
ضوابط تفعيل قواعد السلوك المهني بالقطاع الخاص		4.26	0.50	85.28	-

(المصدر: نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة)

يتضح من الجدول رقم (14) أن هناك اتفاقاً بين آراء المستقصى منهم حول ضوابط تفعيل قواعد السلوك المهني بالقطاع الخاص بنسبة موافقة إجمالية تبلغ (4.26)، وانحراف معياري قدره (0.50)، ومن الملاحظ أن أكثر العبارات أهمية إتفاقاً مع آراء المستقصى منهم هى البعد عن المغريات ، إذ بلغت نسبة الموافقة (4.43) وبانحراف معياري قدره (0.74)، فى حين أنه من الملاحظ أن أقل العبارات إتفاقًا مع آراء المستقصى منهم هى الاهتمام بتحضير المعلومات وإعداد التقارير ، إذ بلغت نسبة الموافقة (4.00) وبانحراف معياري قدره (0.84).

جدول رقم (15) الخصائص الإحصائية الوصفية لأثار مخالفة المراجع لأداب وقواعد السلوك المهني

المتغير	الترميز	المتوسط	الإنحراف المعيارى	النسبة	ترتيب الأهمية
انخفاض مستوى الأداء المهني.	X111	3.98	0.87	79.52	3
ضعف استقلال مراقب الحسابات.	X112	4.23	0.80	84.64	1
ضعف ثقة المستفيدين فى رأى مراقب الحسابات عن الاستمرارية.	X113	3.91	0.79	78.16	5
ضعف جودة التقرير المهني المتعلقة بمبدأ الاستمرارية.	X114	4.18	0.76	83.57	2
تدنى كفاءة الرأي والحكم المهني المتعلق بالاستمرارية.	X115	3.77	0.71	75.46	6
تدني القدرة على التنبؤ بمدى استمرارية الشركة من عدمه.	X116	3.94	0.72	78.74	4
أثار مخالفة المراجع لأداب وقواعد السلوك المهني		4.00	0.51	80.02	-

(المصدر: نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة)

يتضح من الجدول رقم (15) أن هناك اتفاقاً بين آراء المستقصى منهم حول أثار مخالفة المراجع لأداب وقواعد السلوك المهني بنسبة موافقة إجمالية تبلغ (4.00)، وانحراف معياري قدره (0.51)، ومن الملاحظ أن أكثر العبارات أهمية إتفاقاً مع آراء المستقصى منهم هى ضعف استقلال مراقب الحسابات ، إذ بلغت نسبة الموافقة (4.23) وبانحراف معياري قدره (0.80)، فى حين أنه من الملاحظ أن أقل العبارات إتفاقًا مع آراء المستقصى منهم هى تدنى كفاءة الرأي والحكم المهني المتعلق بالاستمرارية ، إذ بلغت نسبة الموافقة (3.77) وبانحراف معياري قدره (0.71)

٤.٩ **إختبار الفرض الأول:** لاختبار مدى صحة الفرض الأول للدارسة وهو: " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء المستقصى منهم حول مدى إلتزام مراقبي الحسابات بقواعد السلوك المهني واثرة على استمرارية الشركة وفقا للخصائص الديموجرافية " اعتمدت الدراسة على اختبار كروسكال ويلز (Kruskal – Wallis) والذي يهدف الى اختبار دلالة الفروق في المتوسط بين عينة الدراسة حسب المؤهلات الدراسية– بكالوريوس، دبلوم دراسات عليا، ماجستير، دكتوراة، وكذلك حسب عدد سنوات الخبرة ، وحسب المسمى الوظيفى.

1/1) تأثير المؤهلات الدراسية على أراء المستقصى منهم:-

حيث تتعدد فئة المستقصى منهم حسب المؤهلات الدراسية- بكالوريوس، دبلوم دراسات عليا، ماجستير، دكتوراة، - وجدول رقم **(16)** يوضح نتائج اختبار كروسكال ويلز (Kruskal – Wallis): كما يلي:

جدول رقم **(16)** اختبار جوهرية الفروق بين آراء المستقصى منهم حسب المؤهلات الدراسية

المتغير	الترميز	بكالوريوس	دبلوم دراسات عليا	ماجستير	دكتوراة	Chi-Square	P-value	الفروق
أداب وقواعد السلوك المهنة	X1	109.06	69.82	119.75	44.56	20.179	0.000	توجد فروق معنوية
قاعدة الموضوعية	X2	110.48	54.44	108.21	129.75	21.259	0.000	
قاعدة الأمانة والنزاهة	X3	111.11	39.42	118.57	111.94	34.522	0.000	
قاعدة الكفاءة المهنية	X4	112.80	66.04	106.73	63.06	17.024	0.001	
قاعدة السرية	X5	107.97	75.62	110.10	95.19	7.252١	0.000	
قاعدة السلوك المهني	X6	113.13	55.76	102.63	111.38	20.031	0.000	
أهمية قواعد وأداب سلوكيات المهنة	X7	114.71	49.98	112.27	52.69	31.936	0.000	
مقومات دعم الالتزام بقواعد السلوك المهني	X8	114.23	42.00	101.70	141.00	34.453	0.000	
ضوابط تفعيل قواعد السلوك المهني بقطاع الأعمال العام	X9	104.92	60.42	119.29	144.81	20.141	0.000	
ضوابط تفعيل قواعد السلوك المهني بالقطاع الخاص	X10	110.23	71.08	113.10	56.25	15.385	0.002	
أثر مخالفة المراجع لأداب وقواعد السلوك المهني	X11	105.95	58.68	125.92	98.44	20.623	0.000	
أداب وقواعد السلوك المهنى من حيث المفهوم ، الأهمية ، مقومات دعم الالتزام	X	114.29	38.40	112.50	94.63	34.927	0.000	
محددات جودة التقرير المهنى	Y1	113.03	82.82	99.31	45.81	14.312	0.003	
العناصر التى يجب أن يتضمنها التقرير المهنى	Y2	98.83	119.62	121.86	46.81	13.990	0.003	
مزايا التقرير المهنى الفعال عن استمرارية الشركة	Y3	100.17	114.48	116.54	68.69	16.120	0.005	
متطلبات جودة الأداء المهنى	Y4	103.85	109.34	115.00	32.00	15.613	0.001	
مسئولية مراقب الحسابات فى الحكم على استمرارية الشركة	Y5	96.81	107.88	130.18	73.00	12.323	0.006	
المؤشرات والإجراءات الاخرى	Y6	95.41	101.84	139.62	65.56	21.041	0.000	
جودة التقرير المهنى، جودة الأداء المهنى، مسئولية مراقب الحسابات عند الحكم على استمرارية الشركة	Y	101.38	107.32	122.69	38.69	13.930	0.003	

** مستوى المعنوية أكبر من (0.05) لا توجد فروق معنوية، مستوى المعنوية أقل من (0.05) توجد معنوية

يتضح من الجدول رقم **(16)** بأنه توجد فروق إحصائية بين آراء المستقصى حسب المؤهلات الدراسية فى جميع المحاور الرئيسية للدراسة لانخفاض مستوى المعنوية عن ٥%.

2/1) تأثيرعدد سنوات الخبرة على أراء المستقصى منهم :-

حيث تتعدد فئة المستقصى منهم حسب عدد سنوات الخبرة- أقل من ٥ سنوات، من ٥ سنوات الى اقل من ١٠ سنوات، من ١٠ سنوات الى اقل من ١٥ سنة، ١٥ سنة فأكثر- وجدول رقم 17 يوضح نتائج اختبار كروسكال ويلز (Kruskal – Wallis):

جدول رقم (17) اختبار جوهرية الفروق بين آراء المستقصى منهم حسب عدد سنوات الخبرة

المحور	الترميز	أقل من ٥ سنوات	من ٥ سنوات الى أقل من ١٠ سنوات	من ١٠ سنوات الى أقل من ١٥ سنة	١٥ سنة فأكثر	Chi-Square	P-value		الفروق
أداب وقواعد السلوك المهنة	X1	154.2	91.0	126.3	87.3	24.9	0.000		يوجد فروق
تستوجب قاعدة الموضوعية	X2	132.1	77.7	117.7	104.1	15.1	0.002		يوجد فروق
تستوجب قاعدة الأمانة والنزاهة	X3	94.8	87.3	125.5	96.4	14.4	0.002		يوجد فروق
تستوجب قاعدة الكفاءة المهنية	X4	145.6	90.0	121.3	92.9	15.7	0.001		يوجد فروق
تستوجب قاعدة السرية	X5	117.9	84.7	120.7	99.3	11.9	0.008		يوجد فروق
تستوجب قاعدة السلوك المهني	X6	129.9	86.1	116.8	100.5	9.5	0.024		يوجد فروق
أهمية قواعد وآداب سلوكيات المهنة	X7	82.8	87.3	120.1	102.2	10.0	0.019		يوجد فروق
مقومات دعم الالتزام بقواعد السلوك المهني	X8	105.8	98.5	114.7	98.0	3.5	0.318		لا يوجد فروق
مقومات دعم الالتزام بقواعد السلوك المهني	X8	105.8	98.5		114.7	98.0	3.5	0.318	لا يوجد فروق
ضوابط تفعيل قواعد السلوك المهنى بقطاع الأعمال العام	X9	94.9	90.5		113.4	104.7	4.3	0.229	لا يوجد فروق
ضوابط تفعيل قواعد السلوك المهني بالقطاع الخاص	X10	141.4	82.8		112.7	104.4	11.0	0.012	يوجد فروق
أثار مخالفة المراجع لأداب وقواعد السلوك المهني	X11	45.3	85.8		116.6	110.0	17.1	0.001	يوجد فروق
أداب وقواعد السلوك المهنى من حيث المفهوم ، الأهمية ، مقومات دعم الالتزام	X	120.6	82.4		121.4	99.7	12.9	0.005	يوجد فروق

المحور	الترميز	اقل من ٥ سنوات	من ٥ سنوات الى اقل من ١٠ سنوات	من ١٠ سنوات الى اقل من ١٥ سنة	١٥ سنة فاكثر	Chi-Square	P-value		الفروق
محددات جودة التقرير المهنى	Y1	130.5	90.7		105.5	107.3	4.5	0.216	لا يوجد فروق
العناصر التى يجب أن يتضمنها التقرير المهنى	Y2	139.4	93.1		119.4	93.3	12.1	0.007	يوجد فروق
مزايا التقرير المهنى الفعال عن استمرارية الشركة	Y3	134.7	84.5		117.4	100.3	11.4	0.010	يوجد فروق
لتحقيق جودة الأداء المهنى لابد من الإلتزام بآداب وقواعد السلوك المهنى.	Y4	156.5	98.0		94.5	109.5	11.6	0.009	يوجد فروق
مسئولية مراقب الحسابات فى الحكم على استمرارية الشركة	Y5	108.4	94.9		108.8	104.5	1.6	0.664	لا يوجد فروق
المؤشرات والإجراءات الاخرى	Y6	155.4	89.9		126.1	87.8	24.8	0.000	يوجد فروق
جودة التقرير المهنى، جودة الأداء المهنى، مسئولية مراقب الحسابات عند الحكم على استمرارية الشركة	Y	151.6	85.3		113.8	101.1	12.2	0.007	يوجد فروق

** مستوى المعنوية أكبر من (0.05) لا توجد فروق معنوية، مستوى المعنوية أقل من (0.05) توجد معنوية

يتضح من الجدول رقم (**17**) بأنه توجد فروق إحصائية بين آراء المستقصى حسب سنوات الخبرة فى جميع المحاور الرئيسية للدراسة لانخفاض مستوى المعنوية عن ٥% ما عدا مسئولية مراقب الحسابات فى الحكم على استمرارية الشركة، محددات جودة التقرير المهني، مقومات دعم الالتزام بقواعد السلوك المهني وضوابط تفعيل قواعد السلوك المهني بقطاع الأعمال العام لزيادة مستوى المعنوية عن ٥%

3/1) تأثير المسمى الوظيفى على أراء المستقصى منهم:.

حيث تتعدد فئة المستقصى منهم حسب المسمى الوظيفى – المراجعون الخارجيون بالجهاز المركزى للمحاسبات والمراجعون الخارجيون بمكاتب المراجعة والمحاسبة الخاصة – وجدول رقم 18 يوضح نتائج اختبار مان ويتني (Mann-Whitney U):

جدول رقم (18) اختبار جوهرية الفروق بين آراء المستقصى منهم حسب المسمى الوظيفى

المحور	الترميز	المراجعون الخارجيون بالجهاز المركزى للمحاسبات	المراجعون الخارجيون بمكاتب المراجعة والمحاسبة الخاصة	Chi-Square	P-value	الفروق
أداب وقواعد السلوك المهنة	X1	104.98	101.30	4031.500	0.694	لا يوجد فروق
تستوجب قاعدة الموضوعية	X2	110.29	86.62	3224.000	0.010	يوجد فروق
تستوجب قاعدة الأمانة والنزاهة	X3	110.13	87.05	3248.000	0.005	يوجد فروق
تستوجب قاعدة الكفاءة المهنية	X4	105.77	99.11	3911.000	0.476	لا يوجد فروق
تستوجب قاعدة السرية	X5	109.03	90.10	3415.500	0.038	يوجد فروق
تستوجب قاعدة السلوك المهني	X6	107.88	93.29	3591.000	0.116	لا يوجد فروق
أهمية قواعد وآداب سلوكيات المهنة	X7	110.30	86.60	3223.000	0.011	يوجد فروق
مقومات دعم الالتزام بقواعد السلوك المهني	X8	105.57	99.65	3941.000	0.526	لا يوجد فروق
ضوابط تفعيل قواعد السلوك المهني بقطاع الأعمال العام	X9	108.62	91.25	3478.500	0.062	لا يوجد فروق
ضوابط تفعيل قواعد السلوك المهني بالقطاع الخاص	X10	108.21	92.37	3540.500	0.089	لا يوجد فروق
أثار مخالفة المراجع لأداب وقواعد السلوك المهني	X11	112.97	79.21	2816.500	0.000	يوجد فروق
أداب وقواعد السلوك المهني من حيث المفهوم ، الأهمية ، مقومات دعم الالتزام	X	109.54	88.68	3337.500	0.027	يوجد فروق
محددات جودة التقرير المهني	Y1	106.47	97.17	3804.500	0.317	لا يوجد فروق
العناصر التى يجب أن يتضمنها التقرير المهنى	Y2	105.19	100.72	3999.500	0.632	لا يوجد فروق
مزايا التقرير المهنى الفعال عن استمرارية الشركة	Y3	108.07	92.75	3561.000	0.098	لا يوجد فروق
متطلبات جودة الأداء المهنى	Y4	102.72	107.55	3985.000	0.577	لا يوجد فروق
مسئولية مراقب الحسابات فى الحكم	Y5	106.49	97.13	3802.000	0.318	لا يوجد

المحور	الترميز	المراجعون الخارجيون بالجهاز المركزى للمحاسبات	المراجعون الخارجيون بمكاتب المراجعة والمحاسبة الخاصة	Chi-Square	P-value	الفروق
على استمرارية الشركة						فروق
المؤشرات والإجراءات الاخرى	Y6	105.21	100.65	3996.000	0.628	لا يوجد فروق
جودة التقرير المهنى، جودة الأداء المهنى، مسئولية مراقب الحسابات عند الحكم على استمرارية الشركة	Y	106.84	96.15	3748.000	0.256	لا يوجد فروق

**** مستوى المعنوية أكبر من (0.05) لا توجد فروق معنوية، مستوى المعنوية أقل من (0.05) توجد معنوية**

يتضح من الجدول رقم **(18)** بأنه لا توجد فروق إحصائية بين آراء المستقصى حسب المسمى الوظيفى فى جميع المحاور الرئيسية للدراسة لارتفاع مستوى المعنوية عن 5% ما عدا أثار مخالفة المراجع لأداب وقواعد السلوك المهني، أداب وقواعد السلوك المهنى من حيث المفهوم ، الأهمبة ، مقومات دعم الالتزام، تستوجب قاعدة الموضوعية، تستوجب قاعدة الأمانة والنزاهة وتستوجب قاعدة السرية لإنخفاض مستوى المعنوية عن ٥%.

يتضح مما سبق رفض الفرض الأول العدم بأنه لاتوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين اراء المستقصى منهم حول مدى مدى إلتزام مراقبى الحسابات بقواعد السلوك المهنى وأثره على إستمرارية الشركة وفقاً للخصائص الديموجرافية وقبول الفرض الأول البديل بأنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين اراء المستقصى منهم حول مدى مدى إلتزام مراقبى الحسابات بقواعد السلوك المهنى وأثره على إستمرارية الشركة وفقاً الخصائص الديموجرافية.

٥.٩ **إختبار الفرض الثاني:** لاختبار مدى صحة الفرض الثانى للدارسة وهو: " لا توجد علاقة ارتباط جوهرية ذات دلالة إحصائية بين إلتزام مراقبي الحسابات بقواعد السلوك المهني واستمرارية الشركة."، اعتمدت الدراسة على تحليل ارتباط سبيرمان: Spearman Correlation والذي يهدف إلى تحديد اتجاه وقوة العلاقة بين متغيرات الدراسة فى العينة محل الدراسة، ويوضح الجدول رقم **(19)** نتائج تحليل إرتباط سبيرمان لمتغيرات الدراسة كما يلي:

جدول رقم (19) نتائج تحليل الارتباط بين متغيرات الدراسة

المتغيرات		تستوجب جودة التقرير المهنى	العناصر التى يجب أن يتضمنها التقرير المهنى	يضمن التقرير المهنى الفعال عن استمرارية الشركة	لتحقيق جودة الأداء المهنى لابد من الإلتزام بآداب وقواعد السلوك المهنى.	مسئولية مراقب الحسابات فى الحكم على استمرارية الشركة	المؤشرات والإجراءات الاخرى	استمرارية الشركة
أداب وقواعد السلوك المهنة	Correlation Coefficient	.348**	.494**	.422**	.332**	.510**	.529**	.612**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
قاعدة الموضوعية	Correlation Coefficient	.273**	.349**	.329**	0.113	.293**	.354**	.407**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.105	0.000	0.000	0.000
قاعدة الأمانة والنزاهة	Correlation Coefficient	.200**	.247**	.345**	0.107	.459**	.327**	.378**
	Sig. (2-tailed)	0.004	0.000	0.000	0.124	0.000	0.000	0.000
قاعدة الكفاءة المهنية	Correlation Coefficient	.553**	.417**	.300**	.179**	.265**	.364**	.492**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.010	0.000	0.000	0.000
تستوجب قاعدة السرية	Correlation Coefficient	.159*	.371**	.505**	.224**	.586**	.435**	.501**
	Sig. (2-tailed)	0.022	0.000	0.000	0.001	0.000	0.000	0.000
قاعدة السلوك المهني	Correlation Coefficient	.541**	.409**	.213**	.143*	.239**	.290**	.442**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.002	0.040	0.001	0.000	0.000
أهمية قواعد وآداب سلوكيات المهنة	Correlation Coefficient	.350**	.341**	.339**	.229**	.460**	.365**	.476**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.001	0.000	0.000	0.000
مقومات دعم	Correlation	.589**	.215**	0.015	0.104	.144*	.194**	.298**

المتغيرات		تستوجب جودة التقرير المهنى	العناصر التى يجب أن يتضمنها التقرير المهنى	يضمن التقرير المهنى الفعال عن استمرارية الشركة	لتحقيق جودة الأداء المهنى لابد من الإلتزام بآداب وقواعد السلوك المهنى.	مسئولية مراقب الحسابات فى الحكم على استمرارية الشركة	المؤشرات والإجراءات الاخرى	استمرارية الشركة
الالتزام بقواعد السلوك المهني	Coefficient							
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.002	0.825	0.136	0.039	0.005	0.000
ضوابط تفعيل قواعد السلوك المهنى بقطاع الأعمال العام	Correlation Coefficient	.455**	.449**	.315**	.345**	.402**	.506**	.562**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
ضوابط تفعيل قواعد السلوك المهني بالقطاع الخاص	Correlation Coefficient	.446**	.292**	.269**	.334**	.213**	.265**	.427**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.002	0.000	0.000
أثار مخالفة المراجع لأداب وقواعد السلوك المهني	Correlation Coefficient	.323**	.339**	.325**	.318**	.328**	.393**	.453**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
أداب وقواعد السلوك المهنى من حيث المفهوم ، الأهمية ، مقومات دعم الالتزام	Correlation Coefficient	.502**	.455**	.398**	.279**	.467**	.471**	**.594****
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	

*** دال عند مستوى المعنوية (0.05)، ** دال عند مستوى المعنوية (0.01).**

ويتضح من جدول(19) ما يلي:

- أظهرت نتائج التحليل الإحصائى وجود علاقة ارتباط طردي معنوي بين متغيرات الدراسة الرئيسية من وجهه نظر المستقصى منهم، حيث أنه توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين أداب وقواعد السلوك المهنى من حيث المفهوم ، الأهمبة ، مقومات دعم الالتزام و تستوجب جودة التقرير المهنى العناصر التى يجب أن يتضمنها التقرير المهنى، يضمن التقرير المهنى

الفعال عن استمرارية الشركة، لتحقيق جودة الأداء المهنى لابد من الإلتزام بآداب وقواعد السلوك المهنى.

- مسئولية مراقب الحسابات فى الحكم على استمرارية الشركة، المؤشرات والإجراءات الأخرى،جودة التقرير المهنى، جودة الأداء المهنى، مسئولية مراقب الحسابات عند الحكم على استمرارية الشركة عند مستوى معنوية أقل من (٠.5) بمعنى أنه دال معنوياً عند مستوى ثقة ٩٥%

- يوجد علاقة ارتباط طردى قوى ومعنوى بين كلٍ من (جودة التقرير المهنى، جودة الأداء المهنى، مسئولية مراقب الحسابات عند الحكم على استمرارية الشركة و أداب وقواعد السلوك المهنة، تستوجب قاعدة الموضوعية، تستوجب قاعدة الأمانة والنزاهة، تستوجب قاعدة الكفاءة المهنية، تستوجب قاعدة السرية، تستوجب قاعدة السلوك المهني، أهمية قواعد وآداب سلوكيات المهنة، مقومات دعم الالتزام بقواعد السلوك المهني، ضوابط تفعيل قواعد السلوك المهنى بقطاع الأعمال العام، ضوابط تفعيل قواعد السلوك المهني بالقطاع الخاص، أثار مخالفة المراجع لأداب وقواعد السلوك المهني.

وبذلك يتم رفض الفرض الثاني القائل بأنه لا توجد علاقة ارتباط جوهرية ذات دلالة إحصائية بين إلتزام مراقبي الحسابات بقواعد السلوك المهني واستمرارية الشركة ، وقبول الفرض البديل القائل بأنه توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين إلتزام مراقبى الحسابات بقواعد السلوك المهنى وإستمرارية الشركة.

٦.٩ **إختبار الفرض الثالث:** لاختبار مدى صحة الفرض الثالث للدارسة وهو: " لا يوجد تأثير جوهري لإلتزام مراقبي الحسابات بقواعد السلوك المهني علي استمرارية الشركة. تم استخدام نموذج الإنحدار المتعدد.

ويوضح الجدول رقم **(20)** نتائج تحليل الإنحدار المتعدد لأهم العوامل المتعلقة بإلتزام مراقبي الحسابات بقواعد السلوك المهني التي تؤثر على استمرارية الشركة بالعينة محل الدراسة كما يلي:-

المتغيرات	الترميز	المعاملات غير المعيارية		المعاملات المعيارية	T	P-value.	VIF	Tol
		B	Std. Error	Beta				
أداب وقواعد السلوك المهنة	X1	0.320	0.063	0.438	5.119	0.000	4.319	0.232
وجوب قاعدة الموضوعية	X2	0.062	0.034	0.099	1.838	0.068	1.728	0.579
وجوب قاعدة الأمانة والنزاهة	X3	-0.728	0.083	-1.216	-8.828	0.000	11.217	0.089
وجوب قاعدة الكفاءة المهنية	X4	-0.050	0.045	-0.083	-1.102	0.272	3.315	0.302
وجوب قاعدة السرية	X5	0.466	0.060	0.874	7.733	0.000	7.547	0.133
وجوب قاعدة السلوك المهني	X6	0.041	0.031	0.077	1.289	0.199	2.104	0.475
أهمية قواعد وآداب سلوكيات المهنة	X7	0.045	0.070	0.074	0.638	0.524	8.050	0.124
مقومات دعم الالتزام بقواعد السلوك المهني	X8	0.004	0.035	0.006	0.115	0.909	1.880	0.532
ضوابط تفعيل قواعد السلوك المهنى بقطاع الأعمال العام	X9	0.200	0.041	0.289	4.926	0.000	2.040	0.490
ضوابط تفعيل قواعد السلوك المهني بالقطاع الخاص	X10	0.113	0.035	0.177	3.201	0.002	1.804	0.554
أثار مخالفة المراجع لأداب وقواعد السلوك المهني	X11	0.156	0.035	0.247	4.387	0.000	1.879	0.532
		(Constant)			1.657			
		معامل الارتباط المتعدد R			.819a			
		معامل التحديد R2			0.670			
		معامل التحديد المعدل Adj.R2			0.652			
		قيمة F			36.029			
		.P-value			.000b			

(المصدر: نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة)

- يتضح من الجدول رقم (20) أن معامل تضخم التباين (VIF) للمتغير الثالث (تستوجب قاعدة الكفاءة المهنية) أكبر من (10) والتفاوت (Tolerance) أقل من (٠.1) ، مما يعني أنه توجد علاقة خطية متعددة بين المتغيرات التوضيحية بحيث لا يمكن للباحث الاعتماد على نتائج هذا النموذج ومن ثم يؤثر ذلك على جودة النموذج ويتم حذف المتغير الذى له معامل تضخم التباين (VIF) أكبر من 10 كما يلى :-

الجدول رقم (**21**) نتائج تحليل الإنحدار المتعدد لأهم العوامل المتعلقة إلتزام مراقبي الحسابات بقواعد السلوك المهني على استمرارية الشركة محل الدراسة بعد حذف المتغير " وجوب قاعدة الأمانة والنزاهة"

المتغيرات	الترميز	المعاملات غير المعيارية		المعاملات المعيارية	T	P-value.	VIF	Tol
		B	Std. Error	Beta				
أداب وقواعد السلوك المهنة	X1	0.357	0.074	0.487	4.843	.000	4.3	0.233
تستوجب قاعدة الموضوعية	X2	-0.011	0.039	-0.018	-0.291	0.771	1.623	0.616
تستوجب قاعدة الكفاءة المهنية	X4	0.058	0.051	0.097	1.141	0.255	3.071	0.326
تستوجب قاعدة السرية	X5	0.086	0.05	0.162	1.733	0.085	3.703	0.27
تستوجب قاعدة السلوك المهني	X6	0.023	0.037	0.043	0.613	0.541	2.095	0.477
أهمية قواعد وآداب سلوكيات المهنة	X7	-0.276	0.07	-0.462	-3.931	.000	5.867	0.17
مقومات دعم الالتزام بقواعد السلوك المهني	X8	-0.076	0.04	-0.124	-1.928	0.055	1.751	0.571
ضوابط تفعيل قواعد السلوك المهنى بقطاع الأعمال العام	X9	0.174	0.048	0.251	3.637	.000	2.029	0.493
ضوابط تفعيل قواعد السلوك المهني بالقطاع الخاص	X10	0.101	0.042	0.157	2.409	0.017	1.801	0.555
أثار مخالفة المراجع لأداب وقواعد السلوك المهني	X11	0.199	0.041	0.316	4.799	.000	1.843	0.543
		(Constant)						1.648
		معامل الارتباط المتعدد R						.734a
		معامل التحديد R^2						0.538
		معامل التحديد المعدل Adj.R^2						0.515
		قيمة F						22.863
		P-value.						.000

(المصدر: نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة)

من الجدول رقم (21) يتضح الآتي:

- معنوية النموذج المستخدم ككل في اختبار المتغيرات المستقلة التي تؤثر على المحددات الأساسية لاستمرارية الشركة فى ضوء العوامل المتعلقة إلتزام مراقبي الحسابات بقواعد السلوك المهني ، حيث بلغت قيمة F **(22.863)** بمستوى معنوية (0.001) وهى أقل من 5% ، وبالتالى فإن النموذج صالح للتنبؤ بقيمة (لاستمرارية الشركة) والنتائج لها دلالة مما يساعدنا في اتخاذ القرار، أما فيما يتعلق بالقوة التفسيرية فإنه من الملاحظ أن قيمة معامل الإرتباط المتعدد (R) بين المتغيرات المستقلة والتابعة بلغ (0.734)، والمساهمة النسبية لها والتى يعكسها معامل التحديد (R2) بلغت (538 .0)، وهذا يعنى أن المتغيرات المستقلة (إلتزام

مراقبى الحسابات بقواعد السلوك المهنى) تفسر ما مقداره 53.8% من المتغير التابع (لاستمرارية الشركة).

- ونتيجة لما سبق، فإن عامل تضخم التباين (VIF) لكل متغير أقل من (10) والتفاوف (Tolerance) أكبر من (٠.١) لكل متغير، مما يعني أنه لا توجد علاقة خطية متعددة بين المتغيرات التوضيحية بحيث يمكن للباحث الاعتماد على نتائج هذا النموذج.
- المحددات الأساسية المؤثرة على المتغير التابع (لاستمرارية الشركة) تتمثل في أداب وقواعد السلوك المهنى، أهمية قواعد وآداب سلوكيات المهنة، ضوابط تفعيل قواعد السلوك المهنى بقطاع الأعمال العام، ضوابط تفعيل قواعد السلوك المهني بالقطاع الخاص وأثار مخالفة المراجع لأداب وقواعد السلوك المهني .
- **وتكون معادلة انحدار العوامل المتعلقة بإلتزام مراقبي الحسابات بقواعد السلوك المهني على استمرارية الشركة كما يلي: مع ملاحظة أن المتغيرات المعنوية هى الظاهرة بخط bold وهى المتغيرات الاكثر تأثيراً وتفسيراًلإستمرارية الشركة.**
- Y= 1.648+ **٠.357X1** −٠.٠11X2 + ٠.٠58X4+0.٠ 86x5+ 0.٠ 23X6 − **0.276X7** − 0.076X8 + **0.174X9**+ **0.101X10**+ **0.199X11**
- ومما سبق نرفض الفرض القائل بأنه " لا يوجد تأثير جوهري لإلتزام مراقبي الحسابات بقواعد السلوك المهني علي استمرارية الشركة "، ونقبل الفرض البديل القائل بأنه" يوجد تأثير جوهري ذات دلالة إحصائية لإلتزام مراقبي الحسابات بقواعد السلوك المهني علي استمرارية الشركة ".

١٠. النتائج والتوصيات:

١.١٠ نتائج الدراسة:

–. لا توجد فروق إحصائية بين آراء المستقصى حسب المؤهلات الدراسية فى جميع المحاور الرئيسية للدراسة لانخفاض مستوى المعنوية عن ٥%.

– توجد فروق إحصائية بين آراء المستقصى حسب سنوات الخبرة فى جميع المحاور الرئيسية للدراسة لانخفاض مستوى المعنوية عن ٥% ما عدا مسئولية مراقب الحسابات فى الحكم على استمرارية الشركة، تستوجب جودة التقرير المهني، مقومات دعم الالتزام بقواعد السلوك المهني وضوابط تفعيل قواعد السلوك المهني بقطاع الأعمال العام لزيادة مستوى المعنوية عن ٥%.

– لا توجد فروق إحصائية بين آراء المستقصى حسب المسمى الوظيفى فى جميع المحاور الرئيسية للدراسة لارتفاع مستوى المعنوية عن 5% ما عدا أثار مخالفة المراجع لأداب وقواعد السلوك المهني، أداب وقواعد السلوك المهنى من حيث المفهوم ، الأهمبة ، مقومات دعم الالتزام، تستوجب قاعدة الموضوعية، تستوجب قاعدة الأمانة والنزاهة وتستوجب قاعدة السرية لزيادة مستوى المعنوية عن ٥%

– وجود علاقة ارتباط طردي معنوي بين متغيرات الدراسة الرئيسية من وجهه نظر المستقصى منهم، حيث أنه توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين أداب وقواعد السلوك المهنى من حيث المفهوم ، الأهمبة ، مقومات دعم الالتزام و تستوجب جودة التقرير المهنى العناصر التى يجب أن يتضمنها التقرير المهنى، يضمن التقرير المهنى الفعال عن استمرارية الشركة، لتحقيق جودة الأداء المهنى لابد من الإلتزام بآداب وقواعد السلوك المهنى، مسئولية مراقب الحسابات فى الحكم على استمرارية الشركة ، المؤشرات والإجراءات الأخرى،جودة التقرير المهنى، جودة الأداء المهنى، مسئولية مراقب الحسابات عند الحكم على استمرارية الشركة عند مستوى معنوية أقل من (٠.5) بمعنى أنه دال معنوياً عند مستوى ثقة ٩٥%

يوجد علاقة ارتباط طردى قوى ومعنوى بين كلٍ من (جودة التقرير المهنى، جودة الأداء المهنى، مسئولية مراقب الحسابات عند الحكم على استمرارية الشركة و أداب وقواعد السلوك المهنة، تستوجب قاعدة الموضوعية، تستوجب قاعدة الأمانة والنزاهة، تستوجب قاعدة الكفاءة المهنية، تستوجب قاعدة السرية، تستوجب قاعدة السلوك المهني، أهمية قواعد وآداب سلوكيات المهنة، مقومات دعم الالتزام بقواعد السلوك المهني، ضوابط تفعيل قواعد السلوك المهنى بقطاع الأعمال العام، ضوابط تفعيل قواعد السلوك المهني بالقطاع الخاص، أثار مخالفة المراجع لأداب وقواعد السلوك المهني.

– وجود تأثير لالتزام مراقب الحسابات بقواعد السلوك المهنى على استمرارية الشركة. وتتمثل اهم المتغيرات الخاصة بالتزام مراقب الحسابات بقواعد السلوك المهنى على استمرارية الشركة فيما يلى: اداب وقواعد السلوك المهنى ، اهمية قواعد واداب سلوكيات المهنة ، ضوابط تفعيل قواعد السلوك المهنى بقطاع العمال العام ، ضوابط تفعيل قواعد السلوك المهنى بقطاع العمال الخاص ، اثار مخالفة المراجع لاداب وقواعد السلوك المهنى.

٢.١٠ توصيات الدراسة:

١. ضرورة إقامة ندوات ومؤتمرات علمية تنظمها الهيئة العامة لسوق المال وجمعية المحاسبين والمراجعين المصرية ونقابة التجاريين لتوعية مراقبى الحسابات بآداب وسلوكيات المهنة ووسائل الإلتزام بها لزيادة لزيادة إلتزامهم بتلك القواعد ومن ثم تحسين الحكم على إستمرارية الشركة.

٢ـ ضرورة الإهتمام بتدريس اخلاقيات مهنة المحاسبة والمراجعة لطلاب اقسام المحاسبة بكليات التجارة.

٣ـ ضرورة وضع قواعد لمعاقبة غير الملتزمين بقواعد السلوك المهنى ومن ثم تحسين الحكم على إستمرارية الشركة بما يساهم فى زيادة ثقة المستثمرين فى دقة القوائم المالية وبالتالى يدعم قرارات الإستثمار.

٤ـ ضرورة الالتزام بمتطلبات برنامج التعليم المهنى المستمر الصادر عن جمعية المحاسبين والمراجعين المصرية.

٥ـ ضرورة السعي نحو تشجيع مراقبى الحسابات على الإهتمام بزيادة مهاراتهم وكفاءاتهم العلمية والعملية من خلال المشاركة فى الندوات والمؤتمرات التى تعقدها الجهات المهنية ومن ثم تحسين الحكم على استمرارية الشركة.

٦. يجب على إدارة الشركة مساعدة المراجع بشكل حقيقي لتقييم قدرة الشركة على الاستمرار ، حيث أنها المستفيد الأول من ذلك ،وأن أي تواطؤ من الإدارة يضعها تحت طائلة المسائلة والمشاركة فى إفلاس الشركة .

٧ـ يجب على المراجع أن يراعى فى رأيه النهائي بشأن قدرة الشركة على الاستمرار أو عدم الاستمرار ،أن يكون مستنداً على ما ورد بتقريره.

. الدراسات المستقبلية المقترحة:

. دراسة التزام مراقبى الحسابات بقواعد السلوك المهنى وميثاق آداب وسلوكيات المهنة لأغراض تحسين جودة المراجعة وأثر ذلك على إستمرارية الشركة.

. دراسة تطوير ميثاق آداب وسلوكيات المهنة لتحسين جودة التقرير المهنى وتعزيز ثقة المستفيدين بالمعلومات المحاسبية.

. دراسة تقييم مراقبى الحسابات بقدرة الشركة على الإستمرارية فى ظل الإلتزام بقواعد السلوك المهنى وميثاق آداب وسلوكيات المهنة.

المراجع

أولاً المراجع العربية:

-ارينز، الفين ؛ لوبك، جيمس، (٢٠٠٢)، " المراجعة مدخل متكامل"، ترجمة الدياسطى، محمد محمد عبد القادر، دار المريخ للنشر، الرياض، المملكة العربية السعودية.

– ارينز، الفين، الدر، راندال، بيسلي، مارك، (٢٠١٣)، " المراجعة المحاسبية وخدمات التأكد" ، ترجمة العشماوي، محمد عبد الفتاح؛ غريب، غريب جبر، دار المريخ، الرياض، المملكة العربية السعودية.

– الإتحاد الدولي للمحاسبين (٢٠٠٣) ،" إصدارات المعايير الدولية لممارسة أعمال التدقيق والتأكيد وقواعد أخلاقيات المهنة"،ترجمة جمعية المجمع العربى للمحاسبين القانونيين، ،عمان.

. ..... (٢٠٠٨)،" إصدارات المعايير الدولية لممارسة أعمال التدقيق والتأكيد وقواعد أخلاقيات المهنة"، الجزء الأول، ترجمة جمعية المجمع العربى للمحاسبين القانونيين،

http://www.ascajordan.org /Publications.aspx?group_key=auditing&lang =ar

. ..... (٢٠١٠)،" إصدارات المعايير الدولية لممارسة أعمال التدقيق والتأكيد وقواعد أخلاقيات المهنة"، الجزء الأول، ترجمة جمعية المجمع العربى للمحاسبين القانونيين،

http://www.ascajordan.org /Publications.aspx?group_key=auditing&lang=ar

– التويجري، عبدالرحمن علي؛ النافعابي، حسين محمد، (٢٠٠٨) ، " جودة خدمة المراجعة: دراسة ميدانية تحليلية للعوامل المؤثرة فيها من وجهة نظر المراجعين"، مجلة جامعة الملك عبدالعزيز :الإقتصاد والإدارة، م ٢٢ ، ع ١، ص ص ٢١٩.٢٥٥.

– الديسطى، محمد محمد عبد القادر، (٢٠٠٦)،"مدي التوافق بين آراء المراجعين والمعايير المهنية :دراسة تطبيقية في إطار المادة ١٠٣ من قانون الشركات" ، المجلة المصرية للدراسات التجارية، كلية التجارة، جامعة المنصورة، العدد الاول، المجلد الثلاثون، ص ص ٤٥.٧٠.

– الصبان، محمد سمير؛ على، عبد الوهاب نصر، (٢٠٠٢)، " المراجعة الخارجية :المفاهيم الأساسية وآليات التطبيق وفقاً للمعايير المتعارف عليها والمعايير الدولية"، الدار الجامعية، كلية التجارة، جامعة عين شمس.

– العطار، حسن، (١٩٩٤) ، " نحو إطار مقترح لتطوير تقرير مراقب الحسابات في مجال شركات قطاع الأعمال العام، مجلة البحوث التجارية، كلية التجارة، جامعة الزقازيق.

– العيسائي، نهي بنت سعيد، (٢٠٠٨) ، " أثر عوامل شخصية وتنظيمية مختارة علي جودة آداء مراجع الحسابات :دراسة ميدانية علي مكاتب المراجعة في مدينة جدة بالمملكة العربية السعودية".، عمارة الدراسات العليا، جامعة الملك عبدالعزيز، رسالة ماجستير منشورة.

– القطاونة، عادل محمد؛ العبادي، هيثم ممدوح، (٢٠٠٩) ،" مدي أهمية المبادئ الأخلاقية الحاكمة لسلوك المحاسبين (حالة دراسية علي مدققي ضريبة الدخل في المملكة الأردنية الهاشمية)"، مجلة المحاسبة والإدارة والتأمين، كلية التجارة، جامعة القاهرة، العدد الثاني والسبعون، ص ص ٣١٥.٤٧٥.

– المعتاز، إحسان بن صالح، (٢٠٠٨) ،" أخلاقيات مهنة المراجعة والمتعاملين معها:إنهيار شركة، إنرون والدروس المستفادة"، مجلة جامعة الملك عبد العزيز، الاقتصاد والإدارة، م ٢٢، ص ص ٢٥٧.٢٩٣.

– الميثاق العام المصري لأداب وسلوكيات مزاولي مهنة المحاسبة والمراجعة، (٢٠١٣)، جمعية المحاسبين والمراجعين المصرية، تم إعتماده في ٢٠٠٩/١٢/١، www.esaaegypt.com.

– الهيئة العامة لسوق المال، (٢٠٠٢) ، " التقرير السنوي للهيئة العامة لسوق المال لعام ٢٠٠٢".

. ..... ،(٢٠٠٨)،" التقرير السنوي للهيئة العامة لسوق المال لعام ٢٠٠٨".

– بهجت، محمد فداء، (٢٠٠٢) ،" دور مهنة المحاسبة فى حماية الإستثمارات وتنميتها"، أزمة الثقة فى مهنة المحاسبة :الأسباب والمقترحات، الكلمة الإفتتاحية فى مؤتمر المحاسبة الأول، الرياض، ٧.٩ أكتوبر.

– توفيق، محمد شريف، (١٩٩٢) ،" دور معايير المحاسبة في تطوير قطاع الأعمال وإصلاح المسار المحاسبي المصري – منهج تنظيمي، كلية التجارة جامعة المنصورة، المؤتمر العلمى السنوى التاسع ٢١،٢٢ ابريل.

. جاد الله، فاطمة على؛ وذهنى، سوزان جمال الدين، (٢٠٠٨) ،" اطار متكامل لدراسة أخلاقيات العمل :بالتطبيق على مكاتب المحاسبة والمراجعة"، مجلة المحاسبة والادارة والتامين،كلية التجارة، جامعة القاهرة، العدد السبعون، الجزء الثانى، ص ص ٩٩٥.١٠٦٩.

– جبارة، اسامة عمرعلى عبد الجبار، (٢٠٠٤) ،" تقييم دور مدققى الحسابات فى نجاح او فشل المشروعات وبيان الاسباب التى تؤثر على البيانات المدرجة فى تقاريرهم"، مجلة المحاسبة والادارة والتامين، كلية التجارة ، جامعة القاهرة، العدد الثالث والستون، ص ص ٣٢٨.٢٩٧.

– جبران، محمد علي، (٢٠١٠) ،" العوامل المؤثرة في جودة مراجعة الحسابات من وجهة نظر المحاسبين القانونين في اليمن".، الندوة الثانية عشرة لسبل تطوير المحاسبة في المملكة"مهنة المحاسبة في المملكة العربية السعودية وتحديات القرن الحادي والعشرون"، قسم المحاسبة، كلية إدارة الأعمال، جامعة الملك سعود.

– جربوع، يوسف، (٢٠٠٠) ، " مراجعة الحسابات بين النظرية والتطبيق، الطبعة الأولى، عمان، مؤسسة الوراق، الأردن.

– جمعة، احمد حلمي، (٢٠٠٠) ،" المدخل الحديث لتدقيق الحسابات"، دار صفاء للطباعة والنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

. ..... ،(٢٠٠٦)،الالتزامات الأخلاقية المهنية المعيارية فى بيئة المحاسبة العربية :دليل من الاردن"، الموتمر العلمى الدولى السادس حول أخلاقيات الأعمال ومجتمع المعرفة، جامعة الزيتونه، عمان، المملكة الاردنية الهاشمية، ص ص ٣٧.١.

– حماد، طارق عبد العال، (٢٠٠٧) ،" موسوعة معايير المراجعة شرح معايير المراجعة الدولية والامريكية والعربية، الدار الجامعية، الأسكندرية.

– خاطر، شوقي، (١٩٩٠) ، " أصول المراجعة"، كلية التجارة، جامعة طنطا.

– خشارمة، حسين علي؛ العمري، أحمد محمد، (٢٠٠١)،" تغيير مدقق الحسابات الخارجى فى الشركات المساهمة العامة الاردنية من وجهة نظر مدققى الحسابات :دراسة ميدانية"، مجلة المحاسبة والإدارة والتامين، كلية التجارة، جامعة القاهرة، العدد الثامن والخمسون، ص ص ٢٢٩.١٧٧.

– رضوان، رأفت على، (٢٠١١)، " أصول المراجعة"، كلية التجارة، جامعة المنوفية.

– شاهين، ابراهيم عثمان، (٢٠٠٧) ،" أصول المراجعة"، الطبعة السادسة، كلية التجارة، جامعة عين شمس.

– شحاته، السيد شحاته؛ السواح، تامر ابراهيم، (٢٠١٣) ،" دراسة تحليلية لدور المراجعين في الحد من الجرائم المالية"، ورقة عمل، المؤتمر الدولي الأول في المحاسبة والمراجعة، "تفعيل آليات المحاسبة والمراجعة لمكافحة الفساد المالي والإداري"، كلية التجارة، جامعة بنى سويف،٧.٨إبريل.

– صيام، وليد زكريا؛ أبو أحميد، محمود فؤاد فارس، (٢٠٠٦) ،" مدى إلتزام مراجعي الحسابات في الأردن بقواعد السلوك المهني"، مجلة جامعة الملك عبد العزيز : الإقتصاد والإدارة، م ٢٠ ، ع ٢، ص ص ١٩٩.٢٤٨.

عبد العظيم، محمد حسن؛ علي، محمد سامي، (٢٠١٣) ،" أثر قيام جهات الرقابة والإشراف بفحص مكاتب المراجعة على تحسين جودة عملية المراجعة"، المؤتمر الدولي الأول في المحاسبة والمراجعة،" تفعيل آليات المحاسبة والمراجعة لمكافحة الفساد المالي والإداري"، كلية التجارة، جامعة بني سويف، ٧. ٨إبريل .

– عبد الغفار، داليا فتحى حامد،(٢٠١٢) ،"قياس وتفسير أثر دليل آداب وسلوكيات المهنة على جودة الحكم المهنى لمراقب الحسابات :دراسة ميدانية "،رسالة ماجستير غير منشورة،كلية التجارة ،جامعة عين شمس.

– عبد الناصر،عيد محمود ابوزيد،(٢٠٠٩)،"أثر الخدمات بخلاف المراجعة على مخاطر العميل وقبوله وقرارات تخصيص فريق المراجعة واستقلال المراجع:دراسة مقارنة مع التطبيق على مصر"،رسالة ماجستير غير منشورة،كلية التجارة ،جامعة بنى سويف.

– عبد الوهاب ،محمود،(٢٠٠٧)،"التأصيل العلمى للمراجعة"،دار الخولى للطباعة،طنطا،كلية التجارة،جامعة المنوفية.

– عرابي،أحمد السيد محمد،(١٩٩٩)،"نحو إطار أخلاقي لمهنة المراجعة:دراسة نظرية وتطبيقية"،رسالة ماجستير غير منشورة ،كلية التجارة ،جامعة طنطا.

– على ،عبد الوهاب نصر،(٢٠١٣)،"دراسة انتقادية لمقترح التقرير الجديد لمراقب الحسابات المتوقع تفعيله ٢٠١٤"،المؤتمر الدولى الأول فى المحاسبة والمراجعة،"تفعيل آليات المحاسبة والمراجعة لمكافحة الفساد المالى والإدارى "،كلية التجارة،جامعة بنى سويف،٨.٧ إبريل.

– على ،كمال عبد السلام؛المعتصم ،خالد،(٢٠٠٣)،"اصول علم المراجعة "،كلية التجارة ،جامعة المنصورة.

.... ؛حماد،محمد على،(٢٠٠٥)"أصول المراجعة "،كلية التجارة ،جامعة المنصورة.

– عمر،محمد عبد الحليم ،(ابريل ٢٠٠٠)،"الاخلاق الاسلامية والمحاسبة"،ندوة القيم الاخلاقية الإسلامية والاقتصاد ،القاهرة.

– عوض،آمال محمد محمد،(٢٠٠٨)،"أثر ممارسة المراجعة غير المنظمة على جودة الأداء المهنى لمراجع الحسابات "،مجلة كلية التجارة للبحوث العلمية ،كلية التجارة ،جامعة الأسكندرية ،مجلد٤٥،العددالأول ،ص ص ٤٧٨.٣٩٥.

– عيد ،السيد عيد محمد،(٢٠١٣)،"دور التعليم المهنى المستمر لمراقبى الحسابات فى تضييق فجوة التوقعات فى المراجعة: دراسة ميدانية "،رسالة ماجستير غير منشورة ،كلية التجارة ،جامعة المنوفية.

– قطب ،أحمد السباعى،(٢٠٠٣)،" العوامل المؤثرة فى تغيير مراجع الحسابات فى قطر:دراسة تحليلية ميدانية"،مجلة الدراسات المالية والتجارية،كلية التجارة ،فرع بنى سويف ،جامعة القاهرة ، العدد الثانى ، ص ص ٦٨٦.٦٥٥.

– قرار مجلس إدارة الهيئة العامة لسوق المال رقم (٨٤)لسنة (٢٠٠٨) بتأسيس وحدة الرقابة على جودة أعمال مراقبى الحسابات المقيدين بسجل مراقبى الحسابات بالهيئة العامة للرقابة المالية والمعدل بقرار مجلس إدارة الهيئة العامة للرقابة المالية رقم (٢٤)لسنة ٢٠٠٩.

– لطفى ،أمين السيد أحمد،(٢٠٠٢)،"المراجعة فى عالم متغير"،الكتاب الأول ،جامعة القاهرة.

. ..... ،(٢٠٠٦)،"المراجعة بين النظرية والتطبيق"،الدار الجامعية،الأسكندرية.

. ..... ،(٢٠٠٧)،"التطورات الحديثة فى المراجعة فى المراجعة "،الدار الجامعية ،القاهرة.

. ...،(٢٠٠٨)،"المراجعة وخدمات التأكد بعد قانون Sarbanes_ oxley Act"،الطبعة الاولى، الدار الجامعية ،الاسكندرية.

. ..... (٢٠٠٩)،"فلسفة المراجعة"،الدار الجامعية ،القاهرة.

– مبارز ،شعبان ،(٢٠٠٥)،"أثر تحرير التجارة فى الخدمات للإ ستشارات المحاسبية على أداب وسلوك وأخلاقيات المحاسب المهنى الوطنى وعلى جودة الأداء المهنى للمحاسبة "،مجلة الدراسات المالية والتجارية ،كلية التجارة ،جامعة بنى سويف،العدد الاول ، ص ص ٣٢٢.٢٥٣.

– مجاهد،إيمان أحمد أمين،(٢٠٠١)،"مدخل مقترح لتقييم جودة أداء المراجعة "،المجلة العلمية للبحوث والدراسات التجارية ،العدد الثالث والرابع،ص ص ٣٠٩.٢٥١.

– محمد ،أمال ابراهيم،(٢٠٠٨)،"تطوير تقرير مراقب الحسابات من خلال تطبيق انظمة المعلومات الحديثة ، مجلة مركز صالح عبد الله كامل للإقتصاد الاسلامي ،جامعة الأزهر ،العدد السابع والثلاثون ،ص ص ٤٦٨.٤٠٧.

– محمد ،محمد توفيق ،(١٩٩٣)،"العوامل المؤثرة على استقلال مراقب الحسابات بين الفكر المراجعى والممارسة العلمية"، المجلة العلمية للإقتصاد والتجارة ،كلية التجارة ،جامعة عين شمس ،العدد الاول ،ص ص ٤١.٥٨.

– المعايير المصرية للمراجعة والفحص المحدود ومهام التأكد الأخرى الصادرة بقرار رئيس الجهاز المركزى للمحاسبات رقم ١٣٠٠لسنة ٢٠٠٨،معيار المراجعة المصرى رقم ٥٧٠(دراسة مدى تطبيق الإدارة لفرض الإستمرارية فى إعداد القوائم المالية).

– المراجعة وخدمات التأكد،المستوى المتوسط ، جمعية المحاسبين والمراجعين المصرية،٢٠١٢،ص٧

– معيار المراجعة المصرى رقم (٧٠٠)،(٢٠٠٨) "تقرير مراقب الحسابات على مجموعة كاملة من القوائم المالية ذات الاغراض العامة "،الهيئة العامة للرقابة المالية.

– معيار المراجعة المصرى رقم (٧٠١)،(٢٠٠٨)،"التعديلات على تقريرمراقب الحسابات"،الهيئة العامة للرقابة المالية.

– هاشم ،محمد محمد على،(٢٠١١)"أصول ومبادئ المراجعةفى ضوء معايير المراجعة المصرية،كلية التجارة ،جامعة المنوفية.

– هلال،عبد الله عبد العظيم،(٢٠٠٨)،"تأثير التزام مراقبى الحسابات بقواعد أخلاقيات وسلوكيات المهنة على جودة المراجعة مع دراسة تطبيقية على بيئة الممارسة المهنية فى مصر"،مجلة الدراسات المالية والتجارية،كلية التجارة،جامعة بنى سويف،العد الثانى ص ص ٤٥٥.٥٢٥.

– هيئة المحاسبة والمراجعة بدول مجلس التعاون الدولى لدول الخليج،(أغسطس ٢٠٠٣)،القواعد العامة للتعليم المهنى المستمر.

– وهدان ،محمد على ،(٢٠١٢)،"المراجعة بين النظرية والتطبيق فى بيئة الأعمال المعاصرة"، دار الحسين للطباعة والنشر،كلية التجارة ،جامعة المنوفية.

. ..... ،(٢٠١٣)،"التحديات المعاصرة لمهنة المراجعة فى مصر واساليب مواجهتها:دراسة ميدانية"،المجلة العلمية ،التجارة والتمويل،كلية التجارة ،جامعة طنطا،المجلد الثانى،العدد الاول ،ص ص ٦٩١.٧٣٤.

– منصور،صبحى،(٢٠٠٧)،"التعرف على كيفية تحقيق التوازن بين اعتبارى الربح والكفاءة وبين القواعد الأخلاقية"،ندوة أخلاقيات المهنة للعاملين بالادارات المالية ومراقبى الحسابات فى الحكومة

والقطاع الخاص وورشة عمل المشكلات الأخلاقية لمهنة المحاسبة والمراجعة،القاهرة،جمهورية مصر العربية ،٩.٥ أغسطس.

– العبادى،مصطفى راشد،(٢٠١٠)،."مدى كفاية وملاءمةحدود مسئولية مراجعى الحسابات بشأن مراجعة والإفصاح عن إستمرارية المنشاة دراسة إختبارية"مجلة الدراسات والبحوث التجارية،كلية التجارةجامعة بنها،مجلد٣٠،عدد١.

– الطويل،سلمى محمد على،(٢٠١٣)،."اثرالمعلومات غيرالمالية والمرحلة العمرية للمنشاة فى تدعيم قرار المدقق عند تقييم القدرة على الإستمراريةدراسة تطبيقية"على مدققى الحسابات القانونيين فى قطاع غزة،رسالة ماجستير ،الجامعة الإسلاميةبغزة،ص١٧.

. هلال،عبد الله عبد العظيم،(٢٠٠٨)،"تأثير التزام مراقبى الحسابات بقواعد أخلاقيات وسلوكيات المهنة على جودة المراجعة مع دراسة تطبيقية على بيئة الممارسة المهنية فى مصر"

– هيبة،فهيمة صلاح السيد محمد،(٢٠٠٨)،."دور القياس المحاسبى فى تحقيق توازن الوحدة الإقتصادية بهدف القدرة على الإستمرار فى ظل بيئة التصنيع الحديثة. دراسة نظرية وتطبيقية"،رسالة ماجستير،كلية التجارة جامعة بنها.

– حسن، دينا زين العابدين سعيد،(٢٠٠٣)،."دور مراقب الحسابات فى تحديد عوارض إستمرارية المنشأة فى ضوء معاييرالمراجعة المرتبطةدراسة تحليلية تطبيقية"،رسالة ماجستير كلية التجارة بالإسماعيلية،جامعة قناة السويس،ص٣.

. المطيرى،احمد صالح يحيى،(٢٠١٣)،"مدى تطبيق معيار التدقيق الدولى الخاص بالإستمرارية من قبل مدققى الحسابات الخارجيين فى اليمن . دراسة ميدانية"،رسالة ماجستير ،كلية التجارة،جامعة قناة السويس.

. ابو دنيا، احمد السيد (٢٠١٤) " تقييم مدي التزام مراقبي الحسابات بقواعد السلوك المهني لتحسين جوده التقرير المهني" رسالة ماجستير، كلية تجارة، جامعة المنوفية.

لطيف،زيود،(٢٠١٥)"دور مراجع الحسابات فى تقييم مقدرة الشركة على الاستمرارية فى ضوء معيار المراجعة الدولى ٥٧٠:دراسة ميدانيةعلى مكاتب المراجعة بسوريا"مجلة جامعة البعث للعلوم الانسانية،جامعة البعث،مجلد٣٧،العدد٢٨،ص ص ٣٩.١١.

. حمدى شحاته زغرب،محمود بكر عبد العال،(٢٠١٦)،. "مدى إلتزام مراجعى الحسابات باخلاقيات المهنة وقواعد السلوك المهنى:دراسة تطبيقية على شركات ومكاتب المراجعة فى قطاع غزة" مجلة الجامعة الاسلامية للدراسات الاقتصادية والادارية ، فلسطين ،مجلد٢٤،عدد٢ ص ص ٢٣.١.

. الجمال،سارة طارق صلاح الدين،(٢٠١٨)،"اطار مقترح لتقدير مخاطر المراجعة فى ضوء التقرير عن استمرارية المنشأة . دراسة ميدانية"،رسالة ماجستير ،كلية التجارة،جامعة عين شمس.

. محمد سعد،منى ٢٠١٩"تقييم قدرة الشركات المساهمة على الإستمرار طبقاً لمعيار المراجعة الدولى رقم(٥٧٠)"رسالة ماجستير ،كلية التجارة،جامعة المنوفية.

. رسلان محمود المغير،علا،٢٠٢١".مدى التزام مراجعى الحسابات بقواعد السلوك المهنى"،المجلة العربية للنشر العلمى،الاردن،العدد ٣٤ ص ص٦٧.٨٠.

. هارون،محمود،٢٠٢٢،"نموذج كمى مقترح لتحسين كفاءة مراقب الحسابات فى حكمه على استمرارية المنشآت "،مجلة البحوث المالية والتجارية،كلية التجارة ،جامعة بورسعيد،المجلد٢٣،العدد ٤ ص ص ٥٧٩.٦٠٦.

ثانياً المراجع الاجنبية:

Aba Baker, N.B, (2005), "Factors influencing auditor – independence, Malaysian Loan officers perceptions ", Man agerial Auditing Journal, Vol. 20, No. 8.

Abdul Nasser; Abdul Wahid;and Nazri, Hudaib, (2006), "Auditor- client relationship: the case of audit tenure and auditor switching in Malaysia", Managerial Auditing Journal, Bradford, Vol. 21, Iss.7, p.724.

Ali,M.; Reza,P.; Mahdi,S., (2009), "Audit Competence and Audit Quality: Case in Emerging Economy", International Journal of Business and Mangement, Vol. 4, No. 2, PP. 17-24.

Arens A. A., Elder R. G., and Beasley M. S., (2012)," Auditing and Assurance Services: An Integrated Approach ", 14Th Ed., Pearson prentice hall, New Jersey.

----------, (2003)," Auditing : An Integrated Approach ", 9Th Ed., Pearson prentice hall, New Jersey.

Auditing standard committee, (2001),"code of ethics and auditing standards", http://www.intosai.org

Bhattacharjee, Moreno, Yardley, (2005), "Auditors as Underwriters: An Alternative Framework", International Journal of Auditing, Volume 9, Issue 1, pp 1-19.

Brown, P.A.; Stocks, M.H.; and Wilder, W.M., (2007), "Ethical Exemplification and The AICPA Code of Professional Conduct: An Empirical Investigation of Auditor and Public Perceptions", Journal of Business Ethics, PP. 39-71.

Cul, F.A.,Andy, Y.N., and Tong, J.W., (2003), " Chinese Auditor's Ethical Behavior in An Audit Confilict Situation", Journal of Business Ethics,Vol. 42, No. 4, PP. 379-392.

Dennis,C., Monika,C., and Jeff,P., (2011), "Fee Presssure, Prospective Non Audit Servises, and Audit Quality.

Douglas,P.,C.,Davidson,R.A.,and Schwartz,B.N.,(2001),"the effect of organizational culture and ethical orientation on accountant: ethical judgments", journal of business ethics,vol. 34,pp.101-121.

Elias, R. Z., (2004),"The impact of corporate ethical values on perception of earnings management"، managerial auditing journal ،vol. (19), pp 84-94.

Felo, A. J., Mahoney, D. P. and Solieri, S. A. (2002) new accountability for corporate audit committees. Strategic Finance, 83(11) May: 52-56.

Gary, P., Nonna, M., Liang, C., (2007), "The Impact of Code of Ethics and Experience on Auditor Judgments",Mangerial Auditing Journal,Vol. 22, No. 6, PP. 566-589.

George, J., Benston, Al L., and Hartgraves, (2002),"Enron: what happened and what we can learn from it", journal of accounting and public policy, no.21.

Gowthorpe, C., Blake, J., Dowds, J., (2002),"testing the bases of ethical decision-making: a study of New Zealand auditing profession", journal of business ethics, vol.11, no.2, pp.143-156.

Graham, W.C., (2000), "Modern Auditing", New York: John Wiley and Sons.

Hall, J.R., and Ridgway, M., (2009), "Quality Assurance in EHS Audits s Audit Programs: The New BEAC Standards", Working Paper.

Herron, T., L.,and Gilbertsone, D., L., (2004), "Ethical Principle vs. Ethical Rules: The Moderating Effect of Moral Development on Audit Independence Judgments", Business Ethics Quarterly, Vol. 14, No. 3, PP.499-523.

Jackson, E.,(1991), "A user guide to principal components", New York: John Wiley.

Jackson, Moldrich, Roebuck, (2008), "Mandatory audit firm rotation and audit quality", Managerial Auditing Journal, Bradford, Vol. 23, Iss. 5, p. 420.

James, C. G., (2007), " Integrity, Auditor, Independence, and the Protection of Inventorys", Vol.12, PP.27-47.

Janne, C., Jeffrey, C., and Garry, S., (2010), "The Influence of Ethical Conflict and Emotion on Auditor' Inventory judgments".

John, C. Coates, (Winter 2007), "The Goals and Promise of the Sarbanes-Oxley Act", Journal of Economic Perspectives, Volume. 21, Issue. 1.p-p 91-116.

Julie Pallant, (2003). " SPSS Survival Manual ,Sr Edmundsbury" Press Ltd ,Version 10,2003.

Krishnamurthy, S., Zhou, J.,and Zhou, N., (2006), "Auditor Reputation, Auditor Independence, and the Stock-Market Impact of Anderson's Indictment on its Client Firms", Contemporary Accounting Research, Vol. 22, No. 2, PP. 465-490.

Mercer, Molly, (2004)," How Do Inventors Assess the Credibility of Management Disclosures?", Accounting Horizons ,Vol. 189.

Paul, C., and David, W., (2005), "The Moral Intensity of Reduced Audit Quality Acts", A Journal of Practice and Theory, Vol. 23, No. 2, PP. 159-167.

Shafer, W.E., (2008),"Ethical Climate in Chinese CPA Firms", Journal of Accounting Organization and Society, Vol.33, No. 7-8, PP. 825-835.

----------; Morris, E.; and Kechand, A., (2001), "Effects of Personal Values on Auditors' Ethical Decisions", Accounting Auditing and Accountability Journal, PP. 254-277.

Shirvinton, Linda, M., (2006), "Auditor Integrity and Independence: Influenced by an Individual's Ethical Disposition, Moral Courage, Culture and Relationship", Australian Accounting Review, Vol. 16, No. 1, PP. 30.

Sori; Karbhari, (2006), "Auditor Appointment, Rotation and Independence: Some Evidence from Malaysia", Working Paper, www.ssrn.com.

Sridaran, U. V., Caines, W. R.,and Mcmillan, (2002),"Financial Statement Transparency and Auditor Responsibility: Enron and Andersen", International Journal of Auditing, Vol.6, pp.277-286.

Sumintom, B., (2007), "The Effect of Professionalism on Audit Quality and Self-image of CPAs in Thailand", International Journal of Business Strategy, Vol. 7, No. 2.

----------., and Phapruke, U., (2009), "Audit Independence, Quality, and Credibility Effect on Reputation and Sustainable Success of CPAs in Thailand", International Journal of Business Research.

Tonge, A., Greer, L.,and Lawton, A., (2003)," The Enron story: you can fool some of the people some of the time... Business Ethics: A European Review", 12(1) January: 4-22.

University of California, (2009), "Internal audit manual". www.ucop.edu/audit/manuals/auditmanual.pdf , 6/12/2009, 15.00pm.

Wahdan, M. A, (2006), "Automatic Formulation of the Auditor's Opinion", PHD, Datawyse b.v., Maastricht, The Netherlands.

----------, et al., (2005), "Auditing in Egypt A Study of Challenges ,Problems ,and Possibility of an Automatic Formulation of Auditors Report ", 14 IMDA Conference, Granada, Spain, volume XIV, July 2005, PP.91-98.

----------,and Van den Herik, H. J., (2012), "Egyptian auditing Investigated: Diagnoses and Remedies", International Journal of Economics and Accounting, Vol. 3, pp. 365-389.

----------, et al., (2009), "Computer producing a "fair" auditor's report", http://ilk.uvt.nl/~pspronck/pubs/Wahdan2009.pdf

Wong,J., (2004), "Audit Quality and International Standards on Auditing", www.IFAC.org.

Zahra, S.A., Priem, R.L., and Rasheed, A.A., (2005), " The Antecedents and Consequences of Top Management Fraud", Journal of Management, Vol. 31, No.6, PP. 803-828.

---------- , (2007), " Understanding the Causes and Effects of Top Management Fraud", Organizational Dynamics, Vol. 36, No.2.

Cul, F.A.,Andy, Y.N., Tong, J.W., (2003), " Chinese Auditor's Ethical Behavior in An Audit Confilict Situation", Journal of Business Ethics, Vol. 42, No. 4, PP. 379-392.

Sundgren ،.s.&svanstrom،T.،(2014)،"Adopting a new auditing standard ،.the case of ISA 570 -based Going concern"Reporting in Sweden.

Flood ،j.M.,(2015) ،" Au -C 570 the Auditors condsideration of an entitys Ability to continue as A going"concern.Wiley Practitoners Cuide to Gaas:Coverting all saas,sales,ssars,Pcaob auditing standards,and interpretations,PP:307-320.

Feldmann,D.&Read,W.J.(2013),"Going-Concern Audit opinions for Bankrupt eompanies- impact of credit Rating"Mangerial Auditing journal,Vol.28,No.4,PP:345-363.

Nirosh kuruppu,Laswad Fawzi,andOyelere Peter, "Assessing Going concern the practical Value of Corporate Failure Models and Auditors Perceptions",pacific Accounting Review, Vol.24 No.1,(2012)pp.33-50.

Liesbeth Bruynseels, Robert Knechel W, and Willekens Marleen,"Auditor Differentiation,Mitigating Management Action,and Audit- Reporting Accuracy for Distressed Firms,"Auditing: A journal of Practice&Theory, Vol.30,No.1,(2011),PP.1-20.

دور الهيئة العامة للرقابة المالية في تقييم جودة تقرير المراجع الخارجي "دراسة ميدانية"

أ.د. محمـــد زيـــدان ابراهيم *

عماد الدين عمر سيد محمد **

(*) **أ.د. محمد زيدان ابراهيم :** استاذ المحاسبة المالية المتفرغ بكلية التجارة جامعة المنوفية وله اهتمامات بحثيه فى المحاسبة المالية ٠

Email : mohamedzedane_4@yahoo.com

(**)**عماد الدين عمر سيد محمد:** باحث ماجستير محاسبة كلية التجارة جامعة المنوفية

Email : mohamedkhattab371@gmail.com

المستخلص:

أستهدفت الدراسة التعرف على دور الهيئة العامة للرقابة المالية في تقييم جودة تقرير المراجع الخارجي، وبناءاً عليه تم تقسيم الدراسة الى شقين. الأول التعرف على أهمية ومتطلبات وحدة الرقابة علي جودة أعمال المراجع الخارجى بالهيئة العامة للرقابة المالية ،بينما يتمثل الشق الثانى من الدراسة فى تحليل وتقييم جودة تقرير المراجع الخارجي في ضوء متطلبات الهيئة العامة للرقابة المالية والتي يمكن قياسها من خلال جودة صياغة، جودة محتوى، وجودة عرض تقرير المراجع الخارجي.

ووصولاً لأهداف الدراسة تم تحديد مجتمع البحث والذي يتمثل في مكاتب المراجعة، الأكاديميين، وأعضاء وحدة الرقابة بالهيئه العامه للرقابه الماليه. وقد بلغ حجم العينة (٣٨٤) مفردة، كما أنه تم الاعتماد على قوائم الاستقصاء كأداة لجمع البيانات .

أظهرت نتائج الدراسة الميدانية وذلك من خلال قياس فروض الدراسة والتي أوضحت أن هناك دور لوحدة الرقابة على جودة أعمال المراجع الخارجي بالهيئة العامة للرقابة المالية على جودة صياغة تقرير المراجع الخارجي ، وجودة محتوى تقرير المراجع الخارجي ، وجودة عرض تقرير المراجع الخارجي ، كما أن هناك عوامل ديموغرافية مختلفة تتمثل في (النوع ، المستوى التعليمي ، الخبرة الوظيفية) تؤثر على تقييم جودة تقرير المراجع الخارجي.

وفي ضوء النتائج التي توصل إليها الباحث تم تقديم مجموعة من التوصيات ومن أهمها : مراعاة قيام وحدة الرقابة على جودة أعمال مراقبي الحسابات بإلزام مكاتب المراجعة بإعداد خطة إجراءات تصحيحية ، وإعادة النظر في متطلبات وشروط الالتحاق بالتسجيل بالسجل للارتقاء بمهنة المراجعة ، واعداد مجموعة من القواعد الاسترشادية تعد وفقا لمعايير المحاسبة والمراجعة المصرية مما يساعد مراقبي الحسابات والشركات في تحقيق متطلبات الهيئة حيث يجب الالتزام بتطبيق معايير المحاسبة المصرية ، كما يجب مراعاة أن يتضمن التنظيم الجديد للمهنة الآليات الفعالة للبت فى قضايا مخالفات و اخلال مراقبي الحسابات فى الالتزام بالمنظمات التشريعية والقانونية واللائحية وكذلك القواعد والإجراءات التي تلزم مراقبي الحسابات في الالتزام بالمعايير المهنية وقواعد آداب وسلوك وأخلاقيات المهنة

Abstract:

The study aimed to identify the role of the General Authority for Financial Supervision in evaluating the quality of the external auditor's report. This goal was divided into two sub-objectives: a study and analysis of the quality of external audit reports, and an evaluation of the quality of the external auditor's report in light of the requirements of the General Authority for Financial Supervision. The research community is defined in the category Audit offices, academics, members of the oversight unit, the General Authority for Financial Supervision, the sample size reached (384), and survey lists were relied upon as a tool for collecting data.

The study concluded, based on the results of the field study, that there is a role for the oversight unit on the quality of the external auditor's work at the Financial Regulatory Authority, including the formulation of the external auditor's report, the content of the external auditor's report, and the presentation of the external auditor's report. There are also various demographic factors, namely (type , educational level, and job experience) affect the evaluation of the quality of the external auditor's report.

In light of the results reached by the researcher, a set of recommendations were presented, the most important of which are: taking into consideration that the Quality Control Unit of auditors' work obliges audit offices to prepare a corrective action plan, reconsidering the requirements and conditions for registration in the registry to advance the auditing profession, and preparing a set of guiding rules that are considered In accordance with Egyptian accounting and auditing standards, which helps auditors and companies achieve the Authority's requirements, as they must adhere to applying Egyptian accounting standards It must also be taken into account that the new organization of the profession includes effective mechanisms for deciding cases of violations and auditors' failure to comply with legislative, legal and regulatory organizations, as well as the rules and procedures that obligate auditors to adhere to professional standards and the rules of ethics, conduct and ethics of the professio.

أولًا: مقدمة

تهتم مهنة المراجعة بالفحص الانتقادي لأنظمة الرقابة الداخلية والبيانات المحاسبية المُثبتة بالسجلات والدفاتر والقوائم المالية للمنشآت التي تراجع حساباتها بقصد إبداء رأي فني محايد عن مدى صحة ودقة هذه البيانات ومدى الاعتماد عليها والوثوق بها، ومدى دلالة القوائم المالية التي تم إعدادها على صدق وعدالة المركز المالي، وكذلك نتائج العمليات وفقًا للمبادئ المحاسبية المقبولة قبولاً عاماً، وقد تطلبت المهنة ضرورة الوفاء باحتياجات مستخدمي القوائم المالية ، حيث يتوقع مستخدمو القوائم المالية من المراجع الخارجي الإلمام الكافي بالشركة محل المراجعة ، فضلا عن بذل العناية المهنية الكافية لتحديد ما إذا كانت القوائم المالية تعبر بأمانة وصدق عن أحوال الشركة أم لا، كما يتوقع مستخدمو القوائم الماية من المُراجع اكتشاف التحريف المتعمد في القوائم المالية والتعبير عن الشكوك في استمرارية الشركة، واكتشاف التصرفات غير القانونية والتي تؤثر بشكل مُباشر على نتيجة أعمال الشركة ومركزها المالي، والإفصاح في تقرير المراجعة عن سوء تخصيص أصول الشركة بمعرفة العاملين والمديرين على الرغم من أن المسؤولية المباشرة المتعلقة بالقوائم المالية تقع على عاتق الإدارة، وإن مسؤولية المراجع تتمثل في مراجعة المعلومات الواردة بالقوائم المالية وإبداء الرأي في شأنها[1].

وبالرغم من اهمية تقرير المراجع الا انه تعرض للعديد من الانتقادات نتيجة انخفاض جودتة وعدم قدرته علي الوفاء باحتياجات المستخدمين ، نظراً لعدم احتوائه علي قدر كافي من المعلومات الملائمة والهامة لاتخاذ القرارات ، مما يشيرإلي محدودية النتائج التي توصل اليها المراجع ، بالإضافة الي إحتوائه علي كثير من المصطلحات الفنية التي يصعب علي المستخدمين فهمها ، مما يؤدي الي سوء تفسير عدة رسائل تتعلق بحدود ونطاق عملية المراجعة ومستوي التأكد المقدم في تقرير المراجع [2].

([1])نصر طه حسن عرفة & مجدى مليجي عبد الحكيم مليجي"دراسة تحليلية ميدانية لمقترحات تطوير جودة المراجعة وموقف البيئة المصرية منها"، مجلة التجارة والتمويل، كلية التجارة، جامعة طنطا، العدد الأول، ٢٠١٣.

[2]عبدالسميع، محمد أحمد "اثر الافصاح عن امور المراجعة الرئسية علي جودة تقرير المراجع "،مجلة سوهاج لشباب الخريجيين، جامعة سوهاج ،٢٠٢١ .

وبناء على ما تقدم تهدف هذه الدراسة إلي التعرف على دور الهيئة العامة للرقابة المالية في تقييم جودة تقرير المراجع الخارجي

ثانيًا: الدراسات السابقة

تناول الباحث فى هذا الجزء الدراسات ذات الصلة بموضوع الدراسة المتعلقة بدور الهيئة العامة للرقابة المالية في تقييم جودة تقرير المراجع الخارجي، وذلك من خلال العلاقات الإرتباطية التى تناولتها الدراسات السابقة لبناء فروض الدراسة، وصولاً للفجوة البحثية، كما قام الباحث بتقسيم الدراسات السابقة إلي:

١- الدراسات التى تناولت الهيئة العامة للرقابة المالية:

م	اسم الباحث	عنوان الدراسة	نوع الدراسة	سنة النشر	مكان النشر	اهداف الدراسة	ما توصلت الية الدراسة
١	محمد سامى محمد على	دور الهيئة العامة للرقابة المالية في تحسين جودة أداء عملية المراجعة في مكاتب المراجعة المصرية: دراسة ميدانية،	رسالة ماجستير	٢٠١٢	كلية التجارة – جامعة القاهرة	هدفت هذه الدراسة إلى تحديد دور الهيئة العامة للرقابة المالية وتطويره لتحسين جودة أداء عملية المراجعة في مكاتب المراجعة المصرية.	توصلت هذه الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: ١- عدم وجود تأثير مباشر لدور الهيئة العامة للرقابة المالية (وحدة الرقابة على جودة أعمال المراجع الخارجي) في جودة أداء عملية المراجعة في مكاتب المراجعة المصرية حتى الآن. ٢- ضرورة النظر في تطبيق التنظيم المهني المطبق في المملكة المتحدة، حيث تقوم الوحدة بالتنسيق مع الهيئات المهنية في مصر مثل جمعية المحاسبين والمراجعين المصرية والهيئات المهنية الأخرى بتسجيل المراجعين، ويتم التنسيق في فحص جودة أعمال المراجعين بين الهيئات المهنية ووحدة الرقابة على المراجع الخارجي.
٢	محمد خميس جمعة خطاب	أثرقيد مراقب الحسابات لدى الهيئة العامةللرقابة المالية على سلامة	مجلة بحثية محكمة	٢٠١٦	مجلة كلية التجارة للبحوث العلمية،	هدفت الدراسة إلى دراسة واختبار أثر قيد مراقب الحسابات لدى الهيئة العامة للرقابة المالية على سلامة حكمه المهني على	فقد توصل البحث إلى أن مراقب الحسابات المقيد لدى الهيئة العامة للرقابة المالية أكثر قدرة على تقييم إمكانية الاعتماد على القوائم المالية، وتقييم صحة تفسيرات الإدارة التي تقدمها له عند الاستفسار منها بشأن التحريفات الجوهرية، بالإضافة إلى قدرته

م	اسم الباحث	عنوان الدراسة	نوع الدراسة	سنة النشر	مكان النشر	اهداف الدراسة	ما توصلت الية الدراسة
		حكمه على التحريفات الجوهرية بالقوائم المالية (دراسة تجريبية)			كلية التجارة – جامعة الإسكندرية	التحريفات لجوهرية بالقوائم المالية في بيئة الممارسة المهنية المصرية.	على توليد تفسيرات بديلة وعكسية لتفسيرات الإدارة. الأمر الذي ينعكس في سلامة حكمه المهني على التحريفات الجوهرية بالقوائم المالية، فقد توصل الباحث إلى وجود اختلافات معنوية ذات دلالة إحصائية بين وسيطي عينتي مراقبي الحسابات المقيدين وغير المقيدين لدى الهيئة العامة للرقابة المالية كعينتين مستقلتين بشأن سلامة أحكامهم المهنية على التحريفات الجوهرية بالقوائم المالية.
٣	أسامة مجدي فؤاد محمد	خبرة مراقب الحسابات وقيده لدى الهيئةالعامة للرقابة المالية كمحددين للعلاقة بين ممارسته للعصف الذهني وكفاءته في كشف الغش بالقوائم المالية: دراسة تجريبية	مجلة بحثية محكمة	2021	مجلة الإسكندرية للبحوث المحاسبية جامعة الإسكندرية كلية التجارة قسم المحاسبة والمراجعة	استهدف البحث دراسة واختبار أثر ممارسة مراقب الحسابات للعصف الذهني على كفاءته في كشف الغش بالقوائم المالية. وأثر كلاً من خبرة مراقب الحسابات وقيده لدى الهيئة العامة للرقابة المالية كمتغيرين معدلين Moderating Variables على هذه العلاقة، وذلك من خلال دراسة نظرية وتجريبية.	توصل البحث، في ظل التحليل الأساسي، إلى أن العصف الذهني له تأثير إيجابي ومعنوي على كفاءة مراقب الحسابات في كشف الغش بالقوائم المالية. وأن ممارسة مراقب الحسابات للعصف الذهني الجماعي وفقاً لأسلوب المناقشات المفتوحة أدى إلى كشف الغش بالقوائم المالية بدرجة أكبر من ممارسة مراقب الحسابات للعصف الذهني الفردي. وأن هذا التأثير الإيجابي والمعنوي يختلف باختلاف كلاً من خبرة مراقب الحسابات وقيده لدى الهيئة العامة للرقابة المالية. كما توصلت الدراسة في ظل التحليل الإضافي إلى أن كلا من خبرة مراقب الحسابات وقيده لدى الهيئة العامة للرقابة المالية يؤثرا تأثيراً إيجابياً ومعنوياً على كفاءته في كشف الغش بالقوائم المالية كما توصلت الدراسة في ظل التحليل الإضافي إلى أن كلاً من خبرة مراقب الحسابات وقيده لدى الهيئة العامة للرقابة المالية يؤثرا تأثيراً إيجابياً ومعنوياً على كفاءته في كشف الغش بالقوائم المالية في سياق العلاقة الرئيسية محل الدراسة، وذلك عند معالجتهما كمتغيرين رقابيين. وأخيراً توصلت الدراسة، في ظل تحليل الحساسية، إلى اتفاق نتائج

م	اسم الباحث	عنوان الدراسة	نوع الدراسة	سنة النشر	مكان النشر	اهداف الدراسة	ما توصلت الية الدراسة
							إختبار الفروض في ظل تحليل الحساسية (بدرجة كبيرة) مع نتائج إختبار الفروض في ظل التحليل الأساسي، وهو ما يشير بأن نتائج تحليل الحساسية تدعم بدرجة كبيرة نتائج التحليل الاساسى
٤	محمود أحمد أحمد علي	حجم منشأة مراقب الحسابات وقيده لدي الهيئة العامة للرقابة المالية كمحددين للعلاقة بين بدائل إسناد وظيفة المراجعة الداخلية وقراره بالإعتماد عليها :دراسة تجريبية	مجلة بحثية محكمة	٢٠٢١	مجلة الإسكندرية للبحوث المحاسبية ،جامعة الإسكندرية كلية التجارة قسم المحاسبة والمراجعة	إستهدفت الدراسة دراسة واختبار أثر حجم منشأة مراقب الحسابات وقيده لدى الهيئة العامة للرقابة المالية علي العلاقة بين بدائل إسناد وظيفة المراجعة الداخلية وقراره بالإعتماد عليها وذلك من خلال دراسة نظرية تجريبية	توصلت الدراسة النظرية إلي أن قرار مراقب الحسابات بالإعتماد علي وظيفة المراجعة الداخلية يرتبط بالأحكام المهنية ذات الصلة بتخطيط اجراءات المراجعة . كما توصلت الدراسة التجريبية إلى أن هناك تأثيرا معنوياً لكل من الإسناد الكلي والإسناد الجزئى لوظيفة المراجعة الداخلية علي قرار مراقب الحسابات بشأن الإعتماد عليها عند مراجعة القوائم المالية كما اتضح وجود تأثير معنوي لكل من حجم منشأة مراقب الحسابات وقيده لدي الهيئة العامة للرقابة المالية علي العلاقة محل الدراسة

٢- الدراسات التى تناولت جودة تقرير المراجع الخارجي

م	اسم الباحث	عنوان الدراسة	نوع الدراسة	سنة النشر	مكان النشر	اهداف الدراسة	ما توصلت الية الدراسة
١	عامر محمد الرطام	قياس تأثير التطور فى معايير المحاسبة والمراجعة على مصداقية	رسالة دكتوراه	٢٠١١	كلية التجارة –جامعة	هدفت هذه الدراسة إلى قياس مدى تأثير التطور فى معايير المحاسبة والمراجعة على مصداقية تقارير مراقبي الحسابات في أسواق الأوراق	توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج هي: ١- يؤثر التطور في معايير المحاسبة والمراجعة على مصداقية تقارير مراقبى الحسابات. ٢- يؤثر التطور فى معايير المحاسبة والمراجعة على جودة المعلومات المحاسبية.

		تقارير مراقبي الحسابات في أسواق الأوراق المالية بدولة الكويت			عين شمس	المالية	٣- تؤثر التطورات فى معايير المحاسبة والمراجعة على تشجيع الاستثمار فى سوق الأوراق المالية. ٤- يؤثر التطور في معايير المحاسبة والمراجعة على مُراقبي الحسابات.
٢	احمد جمعة	"تقييم فعالية تطور محتوى تقرير مراقب الحسابات فى ضوء متطلبات المجتمع المالى	مجلة بحثية محكمة	٢٠١٣	مجلة التجارة والتمويل ،كلية التجارة – جامعة طنطا	هدفت هذه الدراسة إلى تقييم فعالية تطور محتوى تقرير المراجع الخارجي في ضوء متطلبات المجتمع المالي، وذلك من خلال العرض التاريخي لمتطلبات المجتمع المالي، ثم فحص أثر التطور الحالي في محتوى تقرير المراجع الخارجي على قرارات مانحي القروض ووسطاء الاستثمار والإدارة، من خلال عينة بلغت ٤٨٠ من العاملين بإدارة الإتمان والاستثمار والمديرين الماليين العاملين في الشركات المدرجة في البورصة المصرية.	توصلت هذه الدراسة إلى ما يلي: ١- أنه قد آن الآوان للاتحادات الدولية المهنية ومراقبي الحسابات بعد قطع شوط لابأس به فى تطوير معايير المراجعة أن يستجيبوا لمتطلبات المجتمع المالي بتوسيع تقرير المراجعة، وأن الحل الأمثل لذلك هو إفصاح مُراقبي الحسابات في تقاريرهم بوضوح عن اكتشاف الغش، والتصرفات غير القانونية، وتقييم تقدير الإدارة لقدرة المنشأة على الاستمرارية. ٢- أن مستوى تأثير التطور في محتوى تقرير المراجع الخارجي المصري يقع ما بين ٨٠% - ١٠٠% أي بين المستويين الرابع التطورات على قرارات الاستثمار من وجهة نظر المديرين الماليين، ثم مانحى القروض، ثم وسطاء الاستثمار.والخامس وفقًا لمقياس ليكرت الخماسي، وبمتوسط عام بلغ (٤.١٥٦٦)، وقد كانت أعلى أهمية لتأثير التطورات على قرارات مانحي القروض من وجهة نظر المديرين الماليين، ثم مانحي القروض، ثم وسطاء الاستثمار.
٣	أماني آدم حسن إلياس	المسئولية القانونية للمراجع واثرها في جودة تقارير المراجعة ، دراسة ميدانية علي ديوان المراجعة القومي	رسالة ماجستير	٢٠١٧	جامعة النيلين ، الخرطوم السودان	هدفت الدراسة التعرف علي المسؤولية القانونية للمراجع والضوابط التي يتبعها المراجع في عملية المراجعة ، وتحديد المسؤولية القانونية تجاه المراجع في حالة اخلاله باللوائح والقوانين التي تنظم عمل المراجع وبيان مدي التزام المراجعين بالمعايير	توصلت الدراسة لعدة نتائج أهمها : -أن تطبيق المسؤولية المدنية علي المراجع الخارجي يؤدي إلي كفاءة جودة تقارير المراجع الخارجي -أن تطبيق المسؤولية الجنائية علي المراجع الخارجي يؤدي الي فعالية جودة تقارير المراجع الخارجي . -أن تطبيق المسؤولية التأديبية علي المراجع

						والقوانين واثر ذلك علي جودة تقارير المراجع	الخارجي يؤدي الي تحسين جودة تقارير المراجع الخارجي .
٤	محمد أحمدعبد السميع	اثر الافصاح عن امور المراجعة الرئسية علي جودة تقرير المراجع	مجلة بحثية محكمة	٢٠٢١	مجلة سوهاج لشباب الباحثين – جامعة سوهاج	استهدفت الدراسة تحديد اثر الافصاح عن امور المراجعة الرئسية علي جودة تقرير المراجع وذلك من حيث شكل ومضمون تقرير المراجع	وتوصلت الدراسة الي النتائج التالية : – الافصاح عن الامور الرئسية في تقرير المراجع يزيد من القيمة المعلوماتية والاتصالية لتقرير المراجع والذي يترتب عليه زيادة جودة تقرير المراجع الخارجي
٥	فاطمة علي مصطفى	أثرقياس وتقدير مخاطر المراجعة على جودة تقارير المراجع الخارجي من وجهة نظر المراجعين	مجلة بحثية محكمة	٢٠٢١	مركز بحوث ودراسات دول حوض البحر الأحمر وجامعة الحضارة	هدفت الدراسةإلى التعريف بمخاطر المراجعة وإمكانية قياسها، والأثر الذي يتركه قياس مخاطر المراجعة على درجة جودة تقريرالمراجع الخارجي	توصلت الدراسة الي عدد من النتائج منها . تعد مخاطر المراجعة من معوقات تحقيق الجودة في تقارير المراجعة ، ان قياس مخاطر عملية المراجعة تدعم أهمية جودة تقرير المراجع الخارجي

٣- الدراسات التى تناولت العلاقة بين متغيرات الدراسة

م	اسم الباحث	عنوان الدراسة	نوع الدراسة	سنة النشر	مكان النشر	اهداف الدراسة	ما توصلت اليه الدراسة
١	أحمد، محمد صابر محمد	تقييم دور الهيئة العامة للرقابة المالية في تنشيط الرقابة على التقارير المالية وجودة أعمال المراجعين وأثر ذلك على البورصة المصرية : دراسة ميدانية على الشركات المقيدة	رسالة ماجستير	2020	كلية التجارة .جامعة بنها	هدفت الدراسة الي تقيم دور الهيئة العامة للرقابة المالية في تنشيط الرقابة علي التقارير المالية وجودة اعمال المراجعين ،وانعكاس ذلك علي علي تحسين جودة أداء عملية المراجعة	توصلت الدراسة الي النتائج التالية : – جود تاثير الي حد كبير لدور الهيئة والمتمثل (وحدة الرقابة علي جودة اعمل مراقبي الحسابات) في تنشيط التقارير المالية وزيادة جودة عملية المراجعة – وجود علاقة طردية بين ذات دلالة معنوية بين دور الهيئة الرقابي وتحسين مستوي جودة اعمال المراجعة وسلامة تقارير المراجع – وجود علاقة طردية ذات دلالة معنوية بين تأسس وحدة الرقابة علي جودة اعمال مراقبي الحسابات داخل الهيئة وجودة عملية المراجعة تقارير المراجعة

		وأوراقها بالبورصة المصرية					
٢	مي محمد علم الدين	تأثيرالإلتزام بالتعديلات الصادرة من الهيئة العامة للرقابةالمالية على العلاقة بين وحدة الرقابةعلي جودةأعمال مراقبي الحسابات وجودةعملية دراسة حالة	مجلة بحثية محكمة	٢٠٢١	مجلة البحوث الإدارية أكاديمية السادات للعلوم الإدارية – مركز الاستشارات والبحوث والتطوير	يتمثل الهدف الرئيسي للدراسة الحالية في محاولة الوصول إلي دليل عملي بشأن العلاقة بين وحدة الرقابة علي جودة أعمال مراقبي الحسابات بالهيئة العامة للرقابة المالية وجودة عملية المراجعة، والتي تهدف إلى زيادة موثوقية وعدالة القوائم المالية المنشورة والمعتمدة من مراقبي الحسابات الخاضعين لإشراف الوحدة،	وقد توصلت الدراسة إلى وجود تأثير إيجابي لعمليات الفحص التي تقوم بها وحدة الرقابة علي جودة أعمال مراقبي الحسابات وجودة عملية المراجعة، من خلال زيادة الالتزام بتطبيق معايير المحاسبة والمراجعة المصرية عند إعداد واعتماد القوائم المالية.

التعليق علي الدراسات السابقة:

١- **تناولت المجموعة الأولي من الدراسات السابقة والخاصة بالهيئة العامة للرقابة المالية** دور الهيئة العامة للرقابة المالية في جودة عملية المراجعة ، كما تناولت أيضاً أثر قيد المراجع الخارجي بسجل الهيئة العامة للرقابة المالية علي جودة عملية المراجعة .

٢- **ركزت أغلب دراسات المجموعة الثانية والخاصة بتقرير المراجع الخارجي** علي ضرورة تطوير محتوي تقرير مراقب الحسابات من أجل أن يعكس ذلك المزيد من المسؤوليات لمراقب الحسابات .كما تناولت الدراسات أيضاً تحديد مفهوم وخصائص جودة تقرير المراجع الخارجي بشكل عام دون التطرق لمؤشرات او طرق تقييم جودة تقريرالمراجع الخارجي بشكل مفصل .

٣- **تناولت الدراسات السابقة بالمجموعة الثالثة والخاصة بالعلاقة بين متغيرات الدراسة** التعرف علي الدور الرقابي لوحدة الرقابة علي جودة أعمال المراجع الخارجي بالهيئة العامة للرقابة المالية وأثره علي تحسن جودة أعمال المراجعين الخارجيين وسلامة تقاريرهم .

وبذلك فإن الفجوة البحثية تشير بأهمية هذه الدراسة من كونها تمثل حلقة في سلسلة الدراسات السابقة ، حيث يوجد قلة في الدراسات السابقة التى اهتمت بدور الهيئة العامة للرقابة المالية في تقييم جودة تقرير المراجع الخارجي، حيث ركزت اغلب الدراسات علي تحديد مفهوم وخصائص جودة تقرير المراجع الخارجي بشكل عام دون التطرق لمؤشرات او طرق تقييم جودة تقريرالمراجع الخارجي.وأيضاً لم تتناول الدراسات دور الهيئة العامة للرقابة المالية في تقييم جودة تقرير المراجع الخارجي.

وبالتالى فإن مايميزالدراسة الحالية أنها تحاول معالجة الفجوة البحثية والتعرف علي دور الهيئة العامة للرقابة المالية في تقييم جودة تقرير المراجع الخارجي .

ثالثًا: مشكلة الدراسة

يعتبر تقرير المراجع الركيزة الاساسية التي يعتمد عليها كافة الأطراف ذات الصلة بعملية المراجعة ، فهو محصلة عملية المراجعة الذي يتضمن النتائج النهائية التي توصل إليها المراجع والتي مفادها ان مستخدمي القوائم المالية يمكن الاعتماد علي ماتحتويه من معلومات في عملية اتخاذ القرارات ،كما انه يعتبر تقرير المراجع وسيلة الاتصال الرئيسية للتواصل مع المستخدمين ، حيث ينقل المراجع من خلالة المعلومات التي يريد توصليها الي متخذي القرار .

وبالرغم من اهمية تقرير المراجع الا انه تعرض للعديد من الانتقادات خاصة بعد الازمة المالية العالمية وخاصة فيما يخص المحتوي المعلوماتي لتقارير المراجعة ومدي قدراتها علي سد فجوة التوقعات بِشان مهنة المراجعة ، وذلك لعدم احتواء تقارير المراجعة علي أية شكوك او اشارات تحذيرية نتيجة لما تواجهه من أزمات مالية تؤثر علي قدرتها علي الاستمرار ، وقد ترتب علي ذلك اتجاه العديد من المنظمات المهنيةالعالمية مثل IAASB و PCAOB للأهتمام بجودة تقرير المراجع ،وعلي المستوي المحلي قامت الهيئة العامة للرقابة المالية بانشاء وحدة الرقابة علي جودة اعمال المراجع الخارجي والمعنية بفحص أعمال المراجعين الخارجين المقيدين بالسجل للتحقق من مدي الالتزام بتطبيق معايير المراجعة المصرية ،وتقييم جودة تقرير المراجع الخارجي .

ويمكن عرض مشكلة الدراسة من خلال التساؤل الآتي: "ما هو دور الهيئة العامة للرقابة المالية في تقييم جودة تقرير المراجع الخارجي؟"

رابعًا: أهداف الدراسة

يتمثل الهدف الرئيسي للدراسة في: التعرف على دور الهيئة العامة للرقابة المالية في تقييم جودة تقرير المراجع الخارجي.

خامسًا: أهمية الدراسة

تظهر أهمية الدراسة من خلال أهمية الموضوع ذاته، حيث أن الهيئة العامة للرقابة المالية لها دور محورى وذات تأثير كبير في عالم المحاسبة والمراجعة ، كما ترجع أهمية هذة الدراسة إلي النقاط التالية:

- **أهمية الدراسة علي المستوي الأكاديمي:**

- تناولت الدراسة مجموعة من المفاهيم المؤثرة في مجال المراجعة ، التي تحظي بإهتمام الممارسين والباحثين في الوقت الحاضر، وتمثل إضافة تساعد الباحثين في معرفة دور الهيئة العامة للرقابة المالية في مجال المراجعة.

- **أهمية الدراسة علي المستوي التطبيقي:**

- تظهر الأهمية التطبيقية في النتائج المرجوة من الدراسة حيث أن دورالهيئة العامة للرقابة المالية في تقييم جودة تقرير المراجع الخارجي يساهم في جعل المراجعين الخارجيين أكثر دقة وجودة عند القيام بعملية المراجعة وعند إصدار تقارير المراجعة وايضا أكثر جاهزية لمجابهة التحديات والتحوط لها، مما قد ينعكس علي ثقة مستخدمي تقرير المراجع و تطوير مهنة المراجعة بشكل عام .

سادسًا: حدود الدراسة

الحد الموضوعي: دور الهيئة العامة للرقابة المالية في تقييم جودة تقرير المراجع الخارجي.

الحد المكاني: تقتصر الدراسة الميدانية على المراجعين الخارجيين المقيدين في سجل الهيئة العامة للرقابة المالية في مصر .الأكاديميين،العاملين بالهيئة العامة للرقابة المالية .

الحد الزمنى: تم إجراء الدراسة عام ٢٠٢٣.

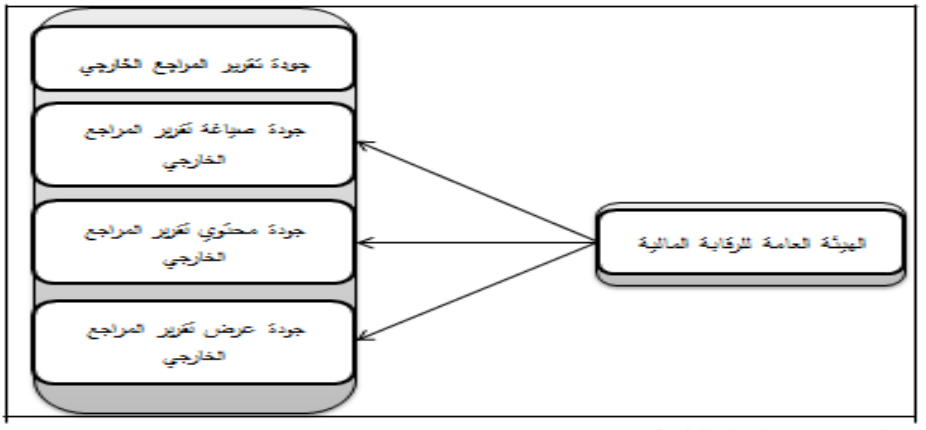
سابعًا: فروض الدراسة

يمكن صياغة فروض الدراسة فيما يلي:

- لا توجد علاقة ذو دلالة احصائية بين دور وحدة الرقابة علي جودة اعمال المراجع الخارجي بالهيئة العامة للرقابة المالية وجودة صياغة تقرير المراجع الخارجي.
- لا توجد علاقة ذو دلالة احصائية بين دور وحدة الرقابة علي جودة اعمال المراجع الخارجي بالهيئة العامة للرقابة المالية وجودة محتوي تقرير المراجع الخارجي .
- لا توجد علاقة ذو دلالة احصائية بين دور وحدة الرقابة علي جودة اعمال المراجع الخارجي بالهيئة العامة للرقابة المالية وجودة عرض تقرير المراجع الخارجي.

ثامنًا: نموذج الدراسة

تحاول هذه الدراسة أن تختبر النموذج الموضح في الشكل التالي رقم (١) والذي يدرس دور الهيئة العامة للرقابة المالية في تقييم جودة تقرير المراجع الخارجي:



المصدر: من إعداد الباحث.

شكل رقم (١) نموذج الدراسة

تاسعًا:الدراسة الميدانية واختبار الفروض

يتناول الباحث في هذا الجزء تحليل وتفسير نتائج التحليل الإحصائي، يلي ذلك إختبار فروض الدراسة، ثم عرض ومناقشة نتائج الدراسة.

١- ثبات وصدق المحتوى لمتغيرات الدراسة

وفي هذا الإطار تم إستخدام معامل الثبات ألفا كرونباخ Alpha Cronbachs بإعتبارة أكثر أساليب تحليل الإعتمادية دلالة في تقييم درجة التناسق الداخلي بين محتويات أو بنود المقياس

الخاضع للإختبار، وفي تحديد مدي تمثيل مجتمعات أو بنود المقياس الخاضع للإختبار، وفي تحديد مدي تمثيل مجتمعات أو بنود المقياس للخاصية Construct محل الدراسة، وتتراوح قيمة معامل ألفا كرونباخ بين (صفر)، (١) فكلما أقتربت من الواحد الصحيح دلت علي وجود ثبات عالي، وكلما إقتربت من الصفر دلت علي عدم وجود ثبات.

جدول رقم (١): معامل الثبات والصدق الذاتي لدور تحليل البيانات الضخمة في دعم التحول الرقمى بإستخدام معامل ألفا كرونباخ

دور الهيئة العامة للرقابة المالية فى تقييم جودة تقرير المراجع الخارجى	عدد العبارات	معامل الفا كرونباخ	معامل الصدق الظاهري
الهيئة العامة للرقابة المالية	15	.948	.973
جودة صياغة التقرير للمراجع الخارجى	3	.837	.914
جودة محتوي التقرير للمراجع الخارجى	7	.941	.970
جودة عرض التقرير للمراجع الخارجى	7	.911	.954
إجمالي متغيرات الدراسة	32	.968	.983

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي.

يتضح من الجدول السابق رقم (١): أن الباحث قام بإستخدام معامل الثبات ألفا كرونباخ ، لقياس ثبات المحتوى لمتغيرات الدراسة ، وقد تبين أن معامل ألفا كرونباخ لأجمالى أبعاد متغيرات الدراسة قد بلغ (٠.٩٦٨) مما يدل على الثبات المرتفع لعينة الدراسة، الأمر الذى انعكس أثرة على الصدق الذاتى حيث بلغ (٠.٩٨٣)، هذا وقد سجل أعلى ثبات لمحتوى أبعاد الدراسة في: الهيئة العامة للرقابة المالية ، جودة محتوي التقرير ، جودة عرض التقرير ، جودة صياغة التقرير ، بمعاملات ثبات (٠.٩٤٨)، (٠.٩٤١)، (٠.٩١١)، (٠.٨٣٧)، على الترتيب، وتعد هذه القيم مرتفعة ومقبولة لأغراض الدراسة، حيث أنها أكبر من ٠.٦٠ وهو الحد

الأدنى المقبول لمعامل ألفا كرونباخ، ومن ثم يمكن القول بأن أداة الدراسة تتمتع بالثبات الداخلي لمسارتها.

٢ – المقاييس الإحصائية الوصفية لمتغيرات الدراسة

قام الباحث بإجراء الإحصاء الوصفي لمتغيرات الدراسة، ويشمل الإحصاء الوصفي كل من: المتوسط الحسابي، الإنحراف المعياري، معامل الإختلاف المعياري والترتيب علي أساس القيم الأقل تشتتاً أو الأكثر تجانساً، وذلك لتحديد خصائص مفردات عينة الدراسة من حيث مدي الموافقة علي الأبعاد، هذا وتشير معظم الدراسات إلي فئات المتوسط المرجح وفقاً لمعايير الموافقة وعدم الموافقة في إطار مقياس ليكرت Likert scale المستخدم بهذه الدراسة كما يلي:

جدول رقم (٢): قيم المتوسط المرجح والإتجاه الخاص بمقياس ليكارت الخماسى

المتوسط المرجح	الإتجاه	إيجابية الإتجاه
من ١,٠ إلي ١,٧٩	غير موافق تماماً	غير إيجابي
من ١,٨ إلي ٢,٥٩	غير موافق	
من ٢,٦ إلي ٣,٣٩	محايد	إيجابي
من ٣,٤ إلي ٤,١٩	موافق	
من ٤,٢ إلي ٥,٠	موافق تماماً	

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي.

تم حساب المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية ومعاملات الأختلاف للعبارات المكونة لكل متغير من متغيرات الدراسة وكذلك النتائج كما يلي:

جدول رقم (٣) التقييم الكلي لدور الهيئة العامة للرقابة المالية فى تقييم جودة تقرير المراجع الخارجى

م	المتغيرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف النسب مئوية %	التقييم
١	الهيئة العامة للرقابة المالية	3.7799	.90698	0.240	3

٢	جودة صياغة التقرير للمراجع الخارجى	3.8819	.99343	0.256	2
٣	جودة محتوي التقرير للمراجع الخارجى	3.9665	.97288	0.245	1
٤	جودة عرض التقرير للمراجع الخارجى	3.7381	.92781	0.248	4

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي.

يتضح من الجدول السابق رقم (٣):

الأبعاد الأكثر تمثيلاً لمتغيرات الدراسة وفقاً لإجابات مفردات الدراسة، حيث جاء في المركز الأول بُعد جودة محتوي التقرير للمراجع الخارجى الأمر الذي انعكس علي متوسطة الحسابي الذي بلغ ٣.٩٦، يليه بُعد جودة صياغة التقرير للمراجع الخارجى الذي بلغ متوسطة الحسابي 3.88، ثم جاء في المركز الثالث متغير الهيئة العامة للرقابة المالية بمتوسط حسابي 3.77، ثم أخيرًا بُعد جودة عرض التقرير للمراجع الخارجى بمتوسط حسابي 3.73.

٣- تحليل علاقة الإرتباط بين متغيرات الدراسة

وذلك لتحديد علاقة الإرتباط ، نوع وقوة العلاقة بين متغيرات وأبعاد الدراسة، كما أظهر التحليل الإحصائي الذى تم إجراؤه بإستخدام معامل إرتباط بيرسون النتائج الخاصة بهذة العلاقة كما هو موضح بالجدول التالي رقم (٤):

جدول رقم (٤) مصفوفة إرتباط بيرسون لقياس معنوية العلاقات بين الهيئة العامة للرقابة المالية وجودة تقرير المراجع الخارجى

المؤشرات	الهيئة العامة للرقابة المالية	جودة صياغة التقرير للمراجع الخارجى	جودة محتوي التقرير للمراجع الخارجى	جودة عرض التقرير للمراجع الخارجى
الهيئة العامة للرقابة المالية	١			
جودة صياغة التقرير للمراجع الخارجى	.688**	١		
جودة محتوي التقرير للمراجع الخارجى	.754**	.710**	١	
جودة عرض التقرير للمراجع الخارجى	.646**	.498**	.617**	١

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي

*** دالة عند مستوى معنوية أقل من (٠.٠٠١).

يتضح من الجدول رقم (٤) السابق:
توجد علاقة معنوية موجبة بين جميع متغيرات الدراسة المتعلقة بدور الهيئة العامة للرقابة المالية فى تقييم جودة تقرير المراجع الخارجى: الهيئة العامة للرقابة المالية ، جودة صياغة التقرير للمراجع الخارجى ، جودة محتوي التقرير للمراجع الخارجى ، جودة عرض التقرير للمراجع الخارجى، وذلك عند مستوى معنوية أقل من (٠.٠٠١).

٤- إختبار الفروض

استخدم الباحث تحليل الانحدار والذي يوضح المتغير المستقل ودورة في المتغير التابع.

الفرض الأول:

من أجل دراسة صحة الفرضية الأولى القائلة بأنه: لا توجد علاقة ذو دلالة احصائية بين دور وحدة الرقابة علي جودة أعمال المراجع الخارجي بالهيئة العامة للرقابة المالية و جودة صياغة تقرير المراجع الخارجي.

قام الباحث بحساب تحليل الانحدار بين المتغير المستقل (وحدة الرقابة علي جودة أعمال المراجع الخارجي بالهيئة العامة للرقابة المالية) والمتغير التابع (جودة صياغة تقرير المراجع الخارجي)، وكانت النتيجة كما هي موضحة في الجدول رقم (٥) التالي:

جدول رقم (٥)

نتائج تحليل الانحدار المتعدد لدور وحدة الرقابة علي جودة أعمال المراجع الخارجي بالهيئة العامة للرقابة المالية و جودة صياغة تقرير المراجع الخارجي

أبعاد المتغير المستقل	معامل الانحدار B	معامل بيتا	اختبار (T)	اختبار (F)	معامل الارتباط المتعدد R	معامل التحديد R2
			القيمة المعنوية	القيمة المعنوية		
وحدة الرقابة علي جودة أعمال المراجع الخارجي بالهيئة العامة للرقابة المالية	.753	.688	18.509 .000	342.589 .000[b]	.688[a]	.473

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي.

ومن الجدول السابق رقم (٥) يتضح ما يلي:

القوة التفسيرية للنموذج:

أ- بلغت قيمة معامل التحديد 0.473 (R2) أي أن أفراد عينة الدراسة يؤيدون الفرض الإحصائي وهو أن وحدة الرقابة علي جودة أعمال المراجع الخارجي بالهيئة العامة للرقابة المالية تحسن من جودة صياغة تقرير المراجع الخارجي بنسبة ٤٧.٣%، أما النسبة الباقية فقد ترجع إلى الخطأ العشوائي، أو لعوامل أخرى غير مأخوذة في الدراسة.

معنوية أنموذج الارتباط (R):

ب- بلغت قيمة معامل الارتباط المتعدد ٠.٦٨٨ (R) وهي تشير إلى وجود علاقة ارتباط متوسطة بين المتغير المستقل (وحدة الرقابة علي جودة أعمال المراجع الخارجي بالهيئة العامة للرقابة المالية) والمتغير التابع (جودة صياغة تقرير المراجع الخارجي)، كما تشير نتيجة اختبار F إلى أن الإنحدار يعد معنوياً وذا دلالة احصائية، حيث أن مستوى المعنوية أقل من (٠.٠٥) .

معنوية المتغير المستقل:

ج- **بفحص قيم معاملات الانحدار تبين ما يلي:**

- بلغت قيمة معامل الانحدار للمتغير المستقل (وحدة الرقابة علي جودة أعمال المراجع الخارجي بالهيئة العامة للرقابة المالية) 0.753 وهي تشير إلى وجود علاقة طردية بين هذا المتغير والمتغير التابع (جودة صياغة تقرير المراجع الخارجي).
- كما تشير نتيجة اختبار ت إلى أن هذه العلاقة معنوية أي أن تأثير هذا المتغير يعد معنوياً وذا دلالة إحصائية، حيث أن مستوى المعنوية أقل من 0.05.

وبناءً عليه فإنه يتم رفض الفرض الأول والذي ينص على أنه: لا توجد علاقة ذو دلالة احصائية لدور وحدة الرقابة علي جودة أعمال المراجع الخارجي بالهيئة العامة للرقابة المالية و جودة صياغة تقرير المراجع الخارجي.

الفرض الثاني:

من أجل دراسة صحة الفرضية الثانية القائلة بأنه: لا توجد علاقة ذو دلالة احصائية لدور وحدة الرقابة علي جودة أعمال المراجع الخارجي بالهيئة العامة للرقابة المالية و جودة محتوي تقرير المراجع الخارجي.

قام الباحث بحساب تحليل الإنحدار بين المتغير المستقل (وحدة الرقابة علي جودة أعمال المراجع الخارجي بالهيئة العامة للرقابة المالية) والمتغير التابع (جودة محتوي تقرير المراجع الخارجي)، وكانت النتيجة كما هي موضحة في الجدول رقم (٦) التالي:

جدول رقم (٦)

نتائج تحليل الانحدار المتعدد لدور وحدة الرقابة علي جودة أعمال المراجع الخارجي بالهيئة العامة للرقابة المالية و جودة محتوي تقرير المراجع الخارجي

أبعاد المتغير المستقل	معامل الانحدار B	معامل بيتا	اختبار (T)		اختبار (F)		معامل الارتباط المتعدد R	معامل التحديد R2
			القيمة	المعنوية	القيمة	المعنوية		
وحدة الرقابة علي جودة أعمال المراجع الخارجي بالهيئة العامة للرقابة المالية	.754	.809	22.421	.000	502.709	.000[b]	.754[a]	.568

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي.

ومن الجدول السابق رقم (٦) يتضح ما يلي:

القوة التفسيرية للنموذج:

أ- بلغت قيمة معامل التحديد 0.568 (R2) أي أن أفراد عينة الدراسة يؤيدون الفرض الإحصائي وهو أن وحدة الرقابة علي جودة أعمال المراجع الخارجي بالهيئة العامة للرقابة المالية تحسن من جودة محتوي تقرير المراجع الخارجي بنسبة ٥٦.٨%، أما النسبة الباقية فقد ترجع إلى الخطأ العشوائي، أو لعوامل أخرى غير مأخوذة في الدراسة.

معنوية أنموذج الارتباط (R):

ب- بلغت قيمة معامل الارتباط المتعدد ٠.٧٥٤ (R) وهي تشير إلى وجود علاقة ارتباط متوسطة بين المتغير المستقل (وحدة الرقابة علي جودة أعمال المراجع الخارجي بالهيئة العامة للرقابة المالية) والمتغير التابع (جودة محتوي تقرير المراجع الخارجي)، كما تشير نتيجة اختبار F إلى أن الإنحدار يعد معنوياً وذا دلالة احصائية، حيث أن مستوى المعنوية أقل من (٠.٠٥) .

معنوية المتغير المستقل:

ج- **بفحص قيم معاملات الانحدار تبين ما يلي:**

- بلغت قيمة معامل الإنحدار للمتغير المستقل (وحدة الرقابة علي جودة أعمال المراجع الخارجي بالهيئة العامة للرقابة المالية) 0.754 وهي تشير إلى وجود علاقة طردية بين هذا المتغير والمتغير التابع (جودة محتوي تقرير المراجع الخارجي).
- كما تشير نتيجة اختبار ت إلى أن هذه العلاقة معنوية أي أن تأثير هذا المتغير يعد معنوياً وذا دلالة إحصائية، حيث أن مستوى المعنوية أقل من 0.05.

وبناءً عليه فإنه يتم رفض الفرض الثاني والذي ينص على أنه: لا توجد علاقة ذو دلالة احصائية لدور وحدة الرقابة علي جودة أعمال المراجع الخارجي بالهيئة العامة للرقابة المالية و جودة محتوي تقرير المراجع الخارجي.

الفرض الثالث:

من أجل دراسة صحة الفرضية الثالثة القائلة بأنه: لا توجد علاقة ذو دلالة احصائية لدور وحدة الرقابة علي جودة أعمال المراجع الخارجي بالهيئة العامة للرقابة المالية و جودة عرض تقرير المراجع الخارجي.

قام الباحث بحساب تحليل الإنحدار بين المتغير المستقل (وحدة الرقابة علي جودة أعمال المراجع الخارجي بالهيئة العامة للرقابة المالية) والمتغير التابع (جودة عرض تقرير المراجع الخارجي)، وكانت النتيجة كما هي موضحة في الجدول رقم (٦) التالي:

جدول رقم (٧)

نتائج تحليل الانحدار المتعدد لدور وحدة الرقابة علي جودة أعمال المراجع الخارجي بالهيئة العامة للرقابة المالية و جودة عرض تقرير المراجع الخارجي

أبعاد المتغير المستقل	معامل الانحدار B	معامل بيتا	اختبار (T)	اختبار (F)	معامل الارتباط المتعدد R	معامل التحديد R2
			القيمة المعنوية	القيمة المعنوية		
وحدة الرقابة علي جودة أعمال المراجع الخارجي بالهيئة العامة للرقابة المالية	.661	.646	16.549 .000	273.881 .000[b]	.646[a]	.418

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي.

ومن الجدول السابق رقم (٧) يتضح ما يلي:

القوة التفسيرية للنموذج:

أ- بلغت قيمة معامل التحديد 0.418 (R2) أي أن أفراد عينة الدراسة يؤيدون الفرض الإحصائي وهو أن وحدة الرقابة علي جودة أعمال المراجع الخارجي بالهيئة العامة للرقابة المالية تحسن من جودة عرض تقرير المراجع الخارجي بنسبة ٤١.٨%، أما النسبة الباقية فقد ترجع إلى الخطأ العشوائي، أو لعوامل أخرى غير مأخوذة في الدراسة.

معنوية أنموذج الارتباط (R):

ب- بلغت قيمة معامل الارتباط المتعدد ٠.٦٤٦ (R) وهي تشير إلى وجود علاقة ارتباط متوسطة بين المتغير المستقل (وحدة الرقابة علي جودة أعمال المراجع الخارجي بالهيئة العامة للرقابة المالية) والمتغير التابع (جودة عرض تقرير المراجع الخارجي)، كما تشير نتيجة اختبار F إلى أن الإنحدار يعد معنوياً وذا دلالة احصائية، حيث أن مستوى المعنوية أقل من (٠.٠٥) .

معنوية المتغير المستقل:

ج- **بفحص قيم معاملات الانحدار تبين ما يلي:**

- بلغت قيمة معامل الإنحدار للمتغير المستقل (وحدة الرقابة علي جودة أعمال المراجع الخارجي بالهيئة العامة للرقابة المالية) 0.661 وهي تشير إلى وجود علاقة طردية بين هذا المتغير والمتغير التابع (جودة عرض تقرير المراجع الخارجي).

❖ كما تشير نتيجة اختبار ت إلى أن هذه العلاقة معنوية أي أن تأثير هذا المتغير يعد معنوياً وذا دلالة إحصائية، حيث أن مستوى المعنوية أقل من 0.05.

وبناءً عليه فإنه يتم رفض الفرض الثالث والذي ينص على أنه: لا توجد علاقة ذو دلالة احصائية لدور وحدة الرقابة علي جودة أعمال المراجع الخارجي بالهيئة العامة للرقابة المالية و جودة عرض تقرير المراجع الخارجي.

الثالث عشر: مناقشة نتائج وتوصيات الدراسة والأبحاث المستقبلية

١- مناقشة النتائج

أ- أظهرت نتائج التحليل الإحصائي للفرض الأول بوجود علاقة ذو دلالة احصائية لدور وحدة الرقابة علي جودة أعمال المراجع الخارجي بالهيئة العامة للرقابة المالية و جودة صياغة تقرير المراجع الخارجي، بمعامل تحديد قدرة ٤٧.٣% (R2)، مما يدل على رفض الفرض.

ب- كما أوضحت نتائج التحليل الإحصائي للفرض الثاني بوجود علاقة ذو دلالة احصائية لدور وحدة الرقابة علي جودة أعمال المراجع الخارجي بالهيئة العامة للرقابة المالية و جودة محتوي تقرير المراجع الخارجي، بمعامل تحديد قدرة ٥٦.٨% (R2)، مما يدل على رفض الفرض.

ت- كذلك أظهرت نتائج التحليل الإحصائي للفرض الثالث بوجود علاقة ذو دلالة احصائية لدور وحدة الرقابة علي جودة أعمال المراجع الخارجي بالهيئة العامة للرقابة المالية و جودة عرض تقرير المراجع الخارجي، بمعامل تحديد قدرة ٤١.٨% (R2)، مما يدل على رفض الفرض.

٢- التوصيات

في ضوء ما تقدم من نتائج يمكن تقديم التوصيات الآتية:

أ- مراعاة قيام وحدة الرقابة على جودة أعمال مراقبي الحسابات بإلزام مكاتب المراجعة بإعداد خطة إجراءات تصحيحية لأوجه القصور التي قد أسفرت عنها عملية الفحص، ومراجعتها من قبل الوحدة وإعطاء مهلة للمكتب لتنفيذها.

ب- مراعاة قيام الهيئة العامة للرقابة المالية بإعادة النظر في متطلبات وشروط الالتحاق بالسجل، بهدف تسجيل مكاتب المراجعة المتوسطة والصغيرة، مما يؤدي إلى الارتقاء بمهنة المراجعة.

ج- مراعاة قيام الهيئة العامة للرقابة المالية بإعادة النظر في إعداد مجموعة من القواعد الإسترشادية تُعد وفقاً لمعايير المحاسبة والمراجعة المصرية، تهدف إلى مساعدة مراقبي

الحسابات والشركات من تحقيق متطلبات الهيئة، والالتزام بتطبيق معايير المحاسبة المصرية.

د- مراعاة أن يتضمن التنظيم الجديد للمهنة الآليات الفعالة للبت في قضايا مخالفات وإخلال مراقبي الحسابات في الإلتزام بالمنظمات التشريعية والقانونية واللائحية وكذلك القواعد والإجراءات التي تلزم مراقبي الحسابات بالإلتزام بالمعايير المهنية وقواعد آداب وسلوك وأخلاقيات المهنة.

هـ- مراعاة دعم الكفاءات المهنية لمراقبي الحسابات على مستوى التنظيم المهني ومنشآت المحاسبة والمراجعة على حد سواء من خلال وضع السياسات والإجراءات والخطط والبرامج التطويرية ومتابعة تنفيذها وتحديثها بصفة مستمرة بما يضمن الإرتقاء بالمستوى المهني لمزاولي المهنة والذي ينعكس بدوره إيجابياً على جودة عملية المراجعة بل والمهنة ككل.

و- علي المراجع الاستعانة ببعض خبراء التقييم أو القانون في المسائل التي لا تتوافر فيها خبرة كافية لدي فريق المراجعة بمثل هذه الأمور، وذلك نتيجة المستويات المرتفعة من عدم التأكد التي تنطوي عليها التقديرات المحاسبية.

٣- الأبحاث المستقبلية

بالرغم من أن الدراسة الحالية حاولت أن تقدم إطاراً أكثر شمولية لدور الهيئة العامة للرقابة المالية فى تقييم جودة تقرير المراجع الخارجى، إلا أن نطاق هذه الدراسة، والأساليب المستخدمة فيها، وكذلك النتائج التي توصل إليها الباحث تشير إلى وجود مجالات لأبحاث أخرى مستقبلية، وهي كما يلي:

أ. على الأبحاث المستقبلية الاستعانة بمتغيرات هذه الدراسة وتطبيقها في مجالات أخرى لإتاحة أفكاراً أكثر ثراءً.

ب. على الأبحاث المستقبلية دراسة دور الهيئة العامة للرقابة المالية في إطار سياسات الحوكمة فى درء المخاطر.

ت. تطبيق هذه الدراسة بصورة أشمل بحيث تتضمن الخصائص السيكوجرافية (نمط الحياة) والخصائص الجغرافية (الدلتا – الصعيد) وذلك بنفس متغيرات الدراسة للتعرف على أكثر الخصائص السيكوجرافية والجغرافية تأثيراً على دور الهيئة العامة للرقابة المالية فى تقييم جودة تقرير المراجع الخارجى.

ث. على الأبحاث المستقبلية دراسة دور الهيئة العامة للرقابة المالية كمتغير وسيط في العلاقة بين سياسات الحوكمة والاستقرار المالي.

المراجع

المراجع باللغة العربية:

١. **محمد إبراهيم الجاك حسب الله،** "دور المراجع الخارجي والمنظمات المعنية في الحد من فجوة توقعات تقرير المراجعة لدعم مصداقية التقارير والقوائم المالية"، المجلة العلمية للبحوث والدراسات التجارية، القاهرة، ٢٠١١.

٢. **عامر محمد الرطام،** "قياس تأثير التطور في معايير المحاسبة والمراجعة على مصداقية تقارير مراقبي الحسابات ،دراسة ميدانية على سوق الأوراق المالية بدولة الكويت"، دراسة دكتوراة، كلية التجارة، جامعة عين شمس، ٢٠١١.

٣. **محمد سامي محمد على،**" دور الهيئة العامة للرقابة المالية في تحسين جودة أداء عملية المراجعة في مكاتب المراجعة المصرية: دراسة ميدانية"، رسالة ماجستير، قسم المحاسبة، كلية التجارة، جامعة القاهرة، ٢٠١٢.

٤. **رشا ابراهيم محمود سليم** ، "نموذج محاسبي مقترح لقياس أثر تقرير المراجع الخارجي علي قرارات الاستثمار" ، مجلة المحاسبة ولمراجعة، كلية التجارة، جامعة عين شمس، ٢٠١٢.

٥. **محمد زكي محمود،** "قياس أثر تطوير تقرير مراجع الحسابات على مستخدمي البيانات المالية المنشورة، دراسة نظرية ميدانية"، رسالةماجستير، قسم المحاسبة والمراجعة، كلية التجارة، جامعة بورسعيد، ٢٠١٢.

٦. **محمود محمد السيد،** "اثر حجم منشأة مراقب الحسابات وقيده بسجل مراقبي الحسابات بالهيئة العامة للرقابة المالية على جودة المراجعة الخارجية - دراسة تجريبية ، رسالة ماجستير في المحاسبة غير المنشورة، كلية التجارة، جامعة الإسكندرية، ٢٠١٣.

٧. **نصر طه حسن عرفة & مجدى مليجي عبد الحكيم مليجي،** "دراسة تحليلية ميدانية لمقترحات تطوير جودة المراجعة وموقف البيئة المصرية منها"، مجلة التجارة والتمويل، كلية التجارة، جامعة طنطا، العدد الأول، ٢٠١٣.

٨. **ابو الحمد مصطفى صالح،**" دور قواعد القيد والشطب بالبورصة المصرية الصادرة عن الهيئة العامة للرقابة الماليةعام ٢٠١٤ في تحسين الافصاح المحاسبي "، مجلة البحوث التجارية المعاصرة - كلية التجارة جامعة سوهاج، العدد الثاني، المجلد التاسع والعشرون، ديسمبر، ٢٠١٥.

٩. **محمد خميس جمعة خطاب،**"آثر قيد مراقب الحسابات لدى الهيئة العامة للرقابة المالية على سلامة حكمه على التحريفات الجوهرية بالقوائم ،دراسة تجريبية "، مجلة كلية التجارة للبحوث العلمية،كلية التجارة ،جامعة الاسكندرية،٢٠١٦.

١٠. **غادة أحمد أبوعبيدة بابكر،**"المراجعة الإلكترونية وأثرها في جودة تقارير المراجعة الخارجية ، دراسة ميدانية ديوان المراجعة العام"، رسالة ماجستير ،جامعة النيلين ، الخرطوم ، السودان ،٢٠١٦.

١١. **وفاء أحمد يوسف** ،"أثر الإبلاغ عن مسائل المراجعة الرئيسية في تقرير مراقب الحسابات علي تضييق فجوة التوقعات في المراجعة،دراسة ميدانية "مجلة الفكر المحاسبى ، جامعة عين شمس ،٢٠١٧ .

١٢. **أماني آدم حسن إلياس،** " المسئولية القانونية للمراجع واثرها في جودة تقارير المراجعة ، دراسة ميدانية علي ديوان المراجعة القومي" رسالة ماجستير، جامعة النيلين ، الخرطوم السودان ، ٢٠١٧.

١٣. **سارة الجمال،** " تأثير مخاطر المراجعة علي تقرير مراقب الحسابات في ضوء إستمرارية المنشأة" ،مجلة الفكر المحاسبي ، جامعة عين شمس ، مكتبة كلية التجارة، المجلد ٢١ ،العدد ٤، ٢٠١٧ .

١٤. **أساور محمد أبوالقاسم محمد أحمد** ،"دراسة ميدانية على مكاتب المراجعة الخارجية بولاية الخرطوم"، رسالة ماجستير ، جامعه النيلين، الخرطوم، السودان ،٢٠١٧

١٥. **محمد صابر محمد أحمد،** "تقييم دور الهيئة العامة للرقابة المالية في تنشيط الرقابة علي التقارير المالية وجودة أعمال المراجعين وأثر ذلك علي البورصة المصرية ،دراسة ميدانية علي الشركات المقيدة أوراقها بالبورصة المصرية"، كلية التجارة ، قسم المحاسبة ، جامعة بنها ، ٢٠٢٠

١٦. **محمد أحمد عبد السميع**، "اثر الافصاح عن امور المراجعة الرئسية علي جودة تقرير المراجع "،مجلة سوهاج لشباب الخريجيين، جامعة سوهاج ،٢٠٢١ .

١٧. **محمود أحمد أحمد علي**،"أثرحجم منشأة مراقب الحسابات وقيده لدي الهيئة العامة للرقابة المالية كمحددين للعلاقة بين بدائل إسناد وظيفة المراجعة الداخلية وقراره بالإعتماد عليها - دراسة تجريبية"،مجلة الإسكندرية للبحوث المحاسبية ،كلية التجارة جامعة الإسكندرية،٢٠٢١.

١٨. **أسامة مجدي فؤاد محمد**، "خبرة مراقب الحسابات وقيده لدى الهيئةالعامة للرقابة المالية كمحددين للعلاقة بين ممارسته للعصف الذهني وكفاءته في كشف الغش بالقوائم المالية، دراسة تجريبية"، مجلة الإسكندرية للبحوث المحاسبية ،كلية التجارة جامعة الإسكندرية،٢٠٢١.

١٩. **فاطمة علي مصطفى** ، "أثرقياس وتقديرمخاطر المراجعة على جودة تقارير المراجع"، مجلة القلزم للدراسات الاقتصادية والاجتماعية ،مركز بحوث ودراسات دول حوض البحر الأحمر وجامعة الحضارة،٢٠٢١.

٢٠. **الهيئة العامة للرقابة المالية**، (٢٠٠٩)، " قانون رقم (10) لسنة ٢٠٠٩ الخاص "بتنظيم الرقابة على الأسواق والادوات المالية غير المصرفية "، متاح على الانترنت من خلال موقع http://www.efsa.gov.eg/.

المراجع باللغة الإنجليزية:

1. Arens A.A. and Loebbecke J.K, "Auditing An Integrated Appronch", study guide 7th cd, prenticehall, August 11, 2011.
2. Dr. Saha SS and Roy MN, "Framework of Audit Quality for Summtory Financial Audit A Conceptual Review", Research Journal of finance and acvounting Vol. 7, No. 9. 2016.
3. Fatmir Mehmeti: "Common Characteristics and Differences in External and Internal Auditing", European Journal of Economics and Business Studies (Bucharest: N.P, Vol.4, No.1, 2018)
4. Arnold Schneider and Bryan K. Church: "The Effect of Auditors' Internal Control Opinions on Loan Decisions", Journal of Accounting and Public Policy (N.C: Elsevier, Vol.27, No.1, 2008),

دور أسلوب الإدارة المرئية في عملية التعلم التنظيمي

(دراسة تطبيقية على الشركات كبيرة الحجم العاملة في مجال صناعة الأجهزة الكهربائية في مصر)

أ.د. شوقي محمد الصباغ *

د. ابتســـام احمـــد ســـلام **

مهند محمد سعيد الفرحان ***

(*) أ. د / **شوقي محمد عبد القوى الصباغ:**استاذ ادارة الاعمال المتفرغ – كلية التجارة – جامعة المنوفية

Email : shawkyelsubbaugh@gmail.com

(**)**د. ابتسام احمد سلام:** مدرس ادارة الاعمال – كلية التجارة– جامعة المنوفية

Email : salamebtsam8@gmail.com

(***)**مهند محمد سعيد الفرحان:** باحث دكتوراه كلية التجارة– جامعة المنوفية

Email : farhan-m2030@hotmail.com

ملخص

يهدف هذا البحث إلى محاولة التعرف على دور أسلوب الإدارة المرئية (Visual Management) في عملية التعلم التنظيمي، ولتحقيق هدف البحث تم اتباع الفلسفة الوضعية والأسلوب الاستنباطي حيث تم صياغة تساؤلات البحث وتحويلها إلى فرضيات قابلة للاختبار، وتمثلت مفردات البحث بمدراء المستوى الإداري الأول في بعض المصانع التابعة لشركات صناعة الأجهزة الكهربائية كبيرة الحجم العاملة في مصر، وتم الحصول على البيانات اللازمة للبحث من خلال قائمة استقصاء مخصصة لهذا الغرض، حيث تم استخدام الحزمة الإحصائية (SPSS 28) لتحليل البيانات الواردة في الاستمارات المستردة، وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها: هناك مستوى تطبيق مرتفع لأسلوب الإدارة المرئية وعملية التعلم التنظيمي في المنظمات محل الدراسة، وكذلك تم إثبات الافتراضات الواردة في الدراسات النظرية السابقة حول إمكانية مساهمة أسلوب الإدارة المرئية في عملية التعلم التنظيمي. وبناء على نتائج الدراسة تم وضع العديد من التوصيات منها: ضرورة قيام المنظمات محل الدراسة بإنشاء أقسام متخصصة بالتعلم التنظيمي وكذلك ضرورة قيام المنظمات محل الدراسة باستخدام أسلوب المقارنة المرجعية (Benchmarking) للتعرف على تجارب المنظمات العالمية المماثلة بخصوص أسلوبي الإدارة المرئية والتعلم التنظيمي.

الكلمات المفتاحية: التحسين المستمر، الإدارة المرئية، عملية التعلم التنظيمي.

Abstract

This research aims to identify the role of visual management style in the organizational learning process, to achieve the goal of the research, the positivism philosophy and the deductive method were followed, where the research questions were formulated and transformed into testable hypotheses. The research units were represented by the managers of the first administrative level in some factories belonging to the large-scale electrical appliance manufacturing companies operating in Egypt. The data necessary for the research was obtained through a survey list designated for this purpose, where the statistical package (SPSS 28) was used to analyze the data contained in the retrieved forms. The study reached several results, the most important of which are: There is a high application level of visual management style and organizational learning process in the organizations under study, and the assumptions made in previous theoretical studies about the potential contribution of visual management method in organizational learning process have been proven. Based on the results of the study, several recommendations were developed, including: the need for organizations to establish departments specialized in organizational learning, as well as the need for organizations to use the benchmarking method to identify the experiences of similar international organizations regarding the methods of visual management and organizational learning.

Key Words: Visual Management, Organizational Learning.

الإطار العام للبحث

أولاً: مقدمة

تُعتبر القطاعات الصناعية حول العالم مؤشراً هاماً للتطور الاقتصادي كما أن لها آثار إيجابية على النواحي السياسية والثقافية بالمجتمع[١]، وقد دفعت التغيُّرات السريعة للثورة الصناعية الرابعة والعولمة المنظمات إلى التعلم والتكيف بهدف تسريع الأداء والبقاء ضمن المنافسة[٢]، حيث يُعتبر التعلم التنظيمي _في سياق الثورة الصناعية الرابعة_ مكوناً هاماً لتحول الأعمال في العصر الرقمي، فمن خصائص الشركات في الثورة الصناعية الرابعة أن تكون ذكية، مرتبطة ببعضها وتعمل في المجالات الاستراتيجية[٣]، كما تعتمد العديد من المنظمات الصناعية على أنشطة التحسين المستمر للحفاظ على موقعها التنافسي، وهنا يتم النظر إلى الاتصالات الفعّالة كعامل أساسي في تسهيل محاذاة جهود التحسين المستمر مع استراتيجية المنظمة، حيث ازداد عدد المنظمات التي تجتهد للتأكد من وجود الاتصالات الداخلية الفعالة بسبب ضغوط الوقت والحاجة إلى توظيف المعلومات الاستراتيجية باستمرار، وهنا تُعتبر الإدارة المرئية الوسيلة المناسبة لدعم التحويل الفعال للمعلومات[٤]، فالإدارة المرئية ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالتحسين المستمر، فهي تهتم بتوفير رؤية مشتركة حول ماهية الشيء الذي ينبغي تحسينه والطريقة التي ينبغي بها تنفيذ التحسينات[٥]، فالإدارة المرئية (visual management) باعتبارها أحد العناصر الداخلية لكايزن تساعد على جعل المشاكل مرئية للجميع خلال العمل، بحيث يمكن أخذ الإجراءات التصحيحية في الوقت الحقيقي وبالتالي تقليل فرص ظهور المشاكل المشابهة في المستقبل.[٦]

وبناء على ما تقدم، سنقوم في هذه الدراسة بمحاولة توضيح دور أسلوب الإدارة المرئية في عملية التعلم التنظيمي، حيث سنقوم بتوضيح العديد من النقاط: المنهجية المتبعة في البحث، الإطار النظري، الإطار العملي وأخيراً النتائج والتوصيات والدراسات المستقبلية.

---

[1] Claudia, G. et al. (2020). Organizational learning model (olm) for small and medium-sized enterprises (SMEs): the manufacturing industry case in Chile and Colombia. Revista ESPACIOS, 41(1), p2.

[2] Doi, T. and Mai, N. (2020). Organizational learning and firm performance: a systematic review. International journal of productivity and performance management, p1.

[3] Belinski, R. et al. (2020). Organizational learning and Industry 4.0: Findings from systematic literature review and research agenda. Benchmarking: An international journal, 27(8), p2436-2448.

[4] Olszewski, L. et al. (2019). Exploring Visual Management and Continuous Improvement in a Manufacturing Context: A Structured Bibliometric Analysis. 23rd Cambridge International Manufacturing Symposium, p1.

[5] Bateman, N. et al. (2012). Visual Management and Shop floor Teams - Utilizing Shop floor Knowledge. In EUROMA, Gothenburg. Industry Forum, p2.

[6] Singh, J. and. Singh, H. (2013). Continuous improvement philosophy – literature review and directions. Benchmarking: An International Journal, 22(1), p89.

ثانياً: مصطلحات البحث:

الإدارة المرئية: هي أسلوب إداري يُستخدم بشكل أساسي في تصوير المعلومات مما يسمح بتدفقها بكفاءة وفعالية[٧].

التعلم التنظيمي:

هو تلك العملية المستمرة داخل المنظمة والتي تتضمن مجموعة من الأنشطة (اكتساب المعلومات، توزيع المعلومات، تفسير المعلومات، الذاكرة التنظيمية) والتي تدفع عن قصد أو غير قصد باتجاه التغيير التنظيمي الإيجابي.[٨] وتتكون عملية التعلم التنظيمي من أربعة أبعاد وهي:[٩]

- اكتساب المعلومات: العملية التي يتم من خلالها تجميع المعلومات من المصادر الداخلية والخارجية (العملاء، الأسواق، التكنولوجيا، المنافسين والتجارب المباشرة). تتضمن هذه العملية البحث عن المعلومات في كُلًّا من البيئة التنظيمية والذاكرة مما ينتج عنه تخزين المعلومات الجديدة في الذاكرة الفعالة/العاملة (working memory).
- توزيع المعلومات: العملية التي يتم من خلالها نشر المعلومات (من عدة مصادر) عبر أفراد المنظمة (الوحدات الفردية والوظيفية، عبر قنوات رمية وغير رسمية) مما يقود إلى معلومات أو فهم جديد.
- التفسير المشترك: العملية التي يتم من خلالها إعطاء المعلومات الموزعة عدة تفسيرات مفهومة وشائعة مما يؤدي إلى تشكيل معرفة، وهنا يتم إعطاء معاني للمعلومات، ترجمة الأحداث وتطوير الفهم المشترك، وهذه هي المرحلة الأساسية لاكتساب وتفسير المعلومات مستقبلًا، تشكيل نماذج للفهم والحصول على المعاني.
- الذاكرة التنظيمية: هي الوسيلة التي يتم من خلالها الاحتفاظ بالمعرفة لاستخدامها مستقبلًا إما في أنظمة المنظمة المصممة خصيصًا أو عبر القواعد، الإجراءات والنظم.

ثالثاً: الدراسات السابقة:

الدراسات السابقة التي تناولت العلاقة بين الإدارة المرئية والتعلم التنظيمي:

---

[7] Eaidgah, Y. et al. (2015). Visual management, performance management and continuous improvement A lean manufacturing approach. International Journal of Lean Six Sigma, 7(2), p188.

[8] Templeton, G. et al. (2002). Development of a measure for the organizational learning construct. Journal of Management Information Systems, 19(2), p189. (بتصرف من الباحث)

[9] Martinez-Leon, I. and Martinez-Garcia, J. (2011). The influence of organizational structure on organizational learning. International journal of manpower, 32(5/6), p541-542.

هدفت دراسة (Martinez-costa and Jimenez 2009) إلى توضيح فعالية إدارة الجودة الشاملة، حيث أشارت الدراسة إلى أن التعلم التنظيمي هو ناتج مرغوب لإدارة الجودة الشاملة حيث توفر أبعاد إدارة الجودة الشاملة (القيادة، معلومات الجودة، مراقبة العملية، التحسين المستمر، تدريب الجودة وفرق العمل، العلاقات مع الموردين) البيئة الضرورية لخلق التعلم التنظيمي (اكتساب المعرفة، توزيع المعلومات، تفسير المعلومات، الذاكرة التنظيمية). حيث تساهم إدارة الجودة الشاملة في عملية خلق المعارف الجديدة وبالتالي تؤثر على طريقة تعلم المنظمة، وبدوره فالتعلم التنظيمي يؤدي لاحقاً إلى تحسين الأداء.

وهدفت دراسة (Wang and Huzzard 2011) إلى تفسير العلاقة بين المفهوم المرن (Lean) والتعلم التنظيمي، من خلال ربط المستويات المختلفة لمفهوم (Lean) مع الأنواع المختلفة للتعلم التنظيمي. وهنا أشارت الدراسة إلى أن هناك مستويين اثنين لمفهوم (Lean)، الاول هو المستوى العملياتي حيث يتم النظر إلى مفهوم (Lean) باعتباره مفهوم يعتمد على الادوات أو التقنيات بهدف التميز العملياتي ومحاولة الوصول لأقل تكلفة وأعلى جودة في المدى القصير، وهذا النوع يرتبط بشكل كبير مع التعلم مفرد الحلقة. والمستوى الثاني هو المستوى الاستراتيجي الذي ينظر إلى مفهوم (Lean) باعتباره أسلوباً للتفكير حيث يكون الهدف هنا هو جعل المنظمة منظمة مرنة (Lean organization) من حلال استخدام ثقافة التحسين المستمر في كامل المنظمة ووظائفها على المدى الطويل، وهذا المستوى يرتبط بشكل كبير مع التعلم مزدوج الحلقة. وعليه فإن المنظمة المطبقة لمفهوم (Lean) يمكنها تحويل عملية التعلم من مفرد الحلقة إلى مزدوج الحلقة.

كما هدفت دراسة (Hu et al, 2011) إلى توضيح علاقة الارتباط بين التعلم التنظيمي والإنتاج المرن، وهنا أشارت الدراسة إلى أنه يمكننا أن نسهل من عملية التعلم التنظيمي من خلال توظيف بعض أدوات الإنتاج الرشيق البسيطة والسهلة مثل (تنظيم موقع العمل والتحكم المرئي).

وسعت دراسة (Hu et al, 2015) إلى توضيح الطرق التي يمكن أن يمكن من خلالها لمفهومي التفكير المرن (Lean Thinking) والتعلم التنظيمي أن يسهلوا من بعضهم البعض، ولتحقيق هذا الهدف اتبعت الدراسة أسلوب مراجعة الادبيات السردية (Narrative literature review)، وأشارت الدراسة إلى أنه ظهرت عدة وجهات نظر لمفهوم (lean)، حيث تم الإشارة إلى هذا المفهوم بأنه عبارة عن تطبيق أدوات أو تقنيات متعددة من ضمنها: خرائط تدفق القيمة VSM، تنظيم موقع العمل 5s، والإدارة المرئية (visual management). كذلك تم الإشارة إلى مفهوم (lean)

باعتباره فلسفة إدارية ومجموعة من المبادئ التوجيهية التي تقود المنظمات لإضافة القيمة وإزالة الهدر باستخدام التحسين المستمر. أما بالنسبة للتعلم التنظيمي، فعلى الرغم من تعدد تعريفاته إلى أن هناك توافق بين الباحثين أن التعلم التنظيمي هو عملية (process) لتطوير المعرفة أو الرؤى من قبل الشركة، كما أن العديد من أدوات (lean) يمكن أن تسهل من تطبيق التعلم التنظيمي، فقد أشارت الدراسات إلى أن هذه الأدوات يمكن أن تساهم في تبسيط وتمهيد كلاً من تدفق المواد (التدفق المادي) وتدفق المعلومات، ومن هذه الأدوات: الإدارة المرئية، تنظيم موقع العمل 5s، تقنيات حل المشاكل (5 whys) لتحديد جذور المشاكل، خرائط تدفق القيمة VSM، تطبيق وظيفة الجودة QFD، الهندسة المتزامنة (concurrent engineering)، تنفيذ السياسات (Hoshin kanri) وغيرها.

وسعت دراسة (Freitas et al، 2018) إلى التعرف على مساهمات عوامل المكتب المرن (Lean Office) في عملية التعلم التنظيمي (خلق المعرفة، الاحتفاظ بالمعرفة، تحويل المعرفة) على مستوى الأفراد، فرق العمل والمنظمات، ولتحقيق هذا الهدف اتبعت الدراسة أسلوب تحليل المحتوى (Content Analysis) الذي يعتبر من البحوث النوعية (أسلوب وصفي_ استكشافي)، وهنا أشارت هذه الدراسة إلى أن (lean office) يمكن أن يؤدي إلى تغييرات في بيئة الشركة ويقود التعلم التنظيمي. وتم تحديد عوامل (Lean Office) التي تساهم في عملية التعلم التنظيمي كما يلي: خلايا العمل، التمكين، التحفيز والمشاركة، أحداث كايزن، أدوات الجودة (5s، PDCA، FMEA) والإدارة المرئية، الدوران الوظيفي، خرائط أو إدارة تدفق القيمة VSM، الأهداف المشتركة، التوجه بالعميل، توحيد الإجراءات (التنميط)، نظم المعلومات، احترام العاملين. وأشارت الدراسة إلى أن تطبيق أدوات إدارة الجودة الشاملة مثل (5s، PDCA، FMEA) والإدارة المرئية يساهم في تحسين الاتصالات، تسهيل نشر المعلومات (information dissemination) واستيعاب المعرفة (knowledge internalization).

التعليق على الدراسات السابقة:

- تنوعت الدراسات السابقة ما بين الدراسات النظرية والدراسات التطبيقية، وكذلك تنوعت الدراسات التطبيقية ما بين قطاعات التصنيع والبناء والخدمات.
- أشارت دراستي (Hu et al، 2011) و(Hu et al، 2015) بشكل نظري إلى وجود دور محتمل لأسلوب الإدارة المرئية في عملية التعلم التنظيمي.

- تضمنت دراسة (Freitas et al، 2018) العديد من الإفتراضات التي تُشير إلى إمكانية مساهمة مفاهيم المكتب المرن (Lean Office) في عملية التعلم التنظيمي (خلق المعرفة، الاحتفاظ بالمعرفة، تحويل المعرفة).

رابعاً: الدراسة الاستطلاعية:

تُعد الدراسة الاستطلاعية نوع من البحوث الاستكشافية، والتي يُنظر إليها على أنها خطوة أولية لازمة لزيادة المعرفة بمشكلة البحث وأبعاده ومساعدة الباحث في بناء الفروض الخاصة بالبحث، وفيما يلي يعرض الباحث أهداف وأسلوب ونتائج الدراسة الاستطلاعية:

أهداف الدراسة الاستطلاعية:

استهدفت لدراسة الاستطلاعية التعرف على ما يلي:

- تحديد مشكلة الدراسة في مجموعة من التساؤلات الرئيسية والتي سوف يتم الإجابة عليها من خلال الدراسة.
- بناء الفروض الأساسية للدراسة كأسباب محتملة لتفسير مشكلة الدراسة.
- تحديد متغيرات الدراسة، وتكوين صورة مبدئية عن مجتمع الدراسة.
- توفير البيانات اللازمة لإعداد وتصميم الدراسة.
- تصميم الدراسة.

أسلوب الدراسة الاستطلاعية:

قام الباحث بإجراء الدراسة الاستطلاعية على مرحلتين، حيث تضمنت المرحلة الأولى الدراسة المكتبية، وتضمنت المرحلة الثانية عدد من المقابلات الشخصية، وسيتم توضيح ذلك فيما يلي:

الدراسة المكتبية:

استهدفت الدراسة المكتبية جمع البيانات الثانوية المرتبطة بموضوع البحث، وتمثلت أهم هذه البيانات بما يلي:

- مفهوم الإدارة المرئية وأهم المواضيع المرتبطة به.
- مفهوم التعلم التنظيمي وأهم المفاهيم المرتبطة به مثل الأنماط والمستويات وعملية التعلم وغيرها.
- الدراسات السابقة المتعلقة بكل من المتغيرين السابقين، بالإضافة إلى الدراسات السابقة التي ربطت بين المتغيرين.

وللحصول على هذه البيانات، اعتمد الباحث على عدة مصادر من أهمها: المؤلفات العلمية، المقالات، الدوريات، البحوث، والرسائل العلمية والمؤتمرات.

المقابلات الشخصية:

قام الباحث بالزيارات الميدانية لبعض المنظمات التي تم تحديدها في المرحلة الأولى ومنها مجموعة العربي ومجموعة تريدكو الصياد، وذلك بهدف القيام بمقابلات شخصية مع المختصين في هذه المنظمات، حيث تم إجراء مقابلات مع بعض المدراء والمسؤولين في أقسام التصنيع والتدريب والموارد البشرية والجودة والإنتاج، وتم مناقشة المفاهيم التي تتضمنها الدراسة ومدى اطلاع المختصين على هذه المفاهيم.

نتائج الدراسة الاستطلاعية:

بعد القيام بالدراسة الاستطلاعية تم التوصل إلى ما يلي:

- تُعتبر صناعة الأجهزة الكهربائية أحد قطاعات الصناعات الهندسية في مصر، وأحد أهم القوى الدافعة للاقتصاد المصري، والذي يقدر حجم الاستثمار بها بمليارات الدولارات، ويسهم هذا القطاع بنحو ١٧% من الناتج المحلي الإجمالي، حيث بلغ عدد الصادرات من الأجهزة الكهربائية ٣٠% من إجمالي الصادرات، ويتميز بكبر حجم السوق المحلي حيث تصنع مصر أكثر من ٩٠% من الأجهزة الكهربائية، وهو من القطاعات الصناعية كثيفة العمالة، ويستوعب نحو ١٥% من إجمالي العمالة أي ما يقارب من ٤٥٠٠٠ عامل[١٠].
- لدى الشركات السابقة اهتمام بمستجدات النظم والتقنيات المطبقة على المستوى العالمي والمحلي، من خلال علاقات شراكة تجارية مع كبرى الشركات العالمية في مجال تصنيع وتسويق الأجهزة الإلكترونية والكهربائية وهذا يشمل شركات يابانية وسويسرية وإيطالية وصينية وتركية وغيرها.
- تشارك المنظمات التي يُتوقع أن تتم الدراسة بها في المؤتمرات والندوات والدورات التدريبية بشكل مستمر، ومن أمثلة ذلك المشاركة بماراثون الكايزن في شهر فبراير عام ٢٠١٩، وبرنامج عرض وتحليل سلسلة الإمداد (الجامعة المصرية اليابانية) في شهر مارس من نفس

[10] خليل، أمل محمد يوسف، (2017)، إطار مقترح لعوامل النجاح الحاسمة في التنفيذ الفعال لكايزن كمدخل لرقابة الجودة الشاملة في المنظمات الصناعية: دراسة تطبيقية عن الشركات كبيرة الحجم العاملة في مجال صناعة الأجهزة الكهربائية في مصر، مجلة التجارة والتمويل – جامعة طنطا، عدد4، ص38.

العام، بالإضافة إلى أن المنظمات شاركت في مؤتمر الكايزن والتكنولوجيا والابتكار الذي أقامته الجامعة المصرية اليابانية في شهر يونيه في نفس العام (والذي حضره الباحث أيضاً).

- هناك معرفة كبيرة وإدراك واضح لدى المديرين الذين التقاهم الباحث بما يتعلق بأسلوب الإدارة المرئية بشكل عام، حيث أشار المديرين إلى أن هذا الأسلوب مُطبّق في مصانعهم ويتم ممارسته بشكل يومي، بالإضافة إلى قيام الشركات بعمل برامج تدريب متعددة بالإضافة إلى نظم مكافآت وحوافز مقابل التزام العاملين بتطبيق أساليب التحسين المستمر عموماً في أماكن العمل المختلفة.
- كشفت الدراسة الاستطلاعية أيضاً عن مجموعة من النتائج الأولية تمثّل أهمها في عدم الإدراك الكافي من قبل المديرين الذين التقاهم الباحث لمفهوم التعلم التنظيمي وأبعاده المختلفة، حيث لاحظ الباحث استفسار المديرين المستمر حول موضوع التعلم التنظيمي، ويمكن القول أن هذا القصور يمثل فجوة بحثية سيحاول الباحث تغطيتها من خلال هذا البحث، وبالتالي هناك حاجة لإجراء دراسة لمعرفة واقع ممارسة التعلم التنظيمي لدى المنظمات محل الدراسة، وقد كشفت الدراسة أيضاً عدم الوضوح الكامل لدى المديرين للدور الهام والحيوي الذي يمكن أن يلعبه أسلوب الإدارة المرئية في عملية التعلم التنظيمي، وبالتالي هناك ضرورة لإجراء دراسة حول هذا الموضوع.

خامساً: مشكلة البحث:

في الآونة الأخيرة أخذت المنظمات تبحث عن الأساليب والممارسات التي تجعلها منظمات تختلف عن غيرها في درجة تعلمها، ففي بيئة العمل المعاصرة ينبغي على العاملين أن يتعلموا بشكل مستمر، فهم يحتاجون اليوم إلى تشكيلة واسعة من التقنيات لحل المشكلات، إما بشكل منفرد أو ضمن فرق العمل، وقد لاحظ الباحث في المراحل الأولى من إعداد هذه الدراسة أن هناك اهتمام كبير بموضوعي التعلم التنظيمي وأسلوب الإدارة المرئية ضمن الكتابات العلمية الأجنبية، كما لاحظ الباحث بعد مراجعة عدة دراسات سابقة وجود افتراضات نظرية وضعها الباحثين حول إمكانية مساهمة أسلوب الإدارة المرئية في التعلم التنظيمي. وبناء على ما سبق، وبعد تناول الدراسات السابقة المتعلقة بالإدارة المرئية والتعلم التنظيمي وفي ضوء الدراسة الاستطلاعية التي قام بها الباحث يمكن التعبير عن مشكلة الدراسة بشكل أساسي في عدم إدراك المسؤولين الذين التقاهم الباحث بالدور الذي يمكن أن يلعبه أسلوب الإدارة المرئية في عملية التعلم التنظيمي، وعليه يمكن

صياغة مشكلة الدراسة في عدد من التساؤلات التي تسعى الدراسة الحالية للإجابة عليها، وهي كما يلي:

١- ما مستوى تطبيق أسلوب الإدارة المرئية في المنظمات محل الدراسة؟

٢- ما مستوى ممارسة عملية التعلم التنظيمي في المنظمات محل الدراسة؟

٣- ما هي طبيعة العلاقة بين أسلوب الإدارة المرئية وعملية التعلم التنظيمي؟

سادساً: أهداف البحث:

تكمن أهداف البحث في الإجابة على تساؤلات البحث من خلال ما يلي:

١- التعرف على واقع تطبيق أسلوب الإدارة المرئية في المنظمات محل الدراسة.

٢- اكتشاف مستوى ممارسة عملية التعلم التنظيمي في المنظمات محل الدراسة.

٣- التعرف على نوع وقوة العلاقة بين أسلوب الإدارة المرئية وعملية التعلم التنظيمي.

٤- تقديم بعض التوصيات للمنظمات محل الدراسة في ضوء ما تتوصل إليه الدراسة من نتائج.

سابعاً: أهمية البحث:

الأهمية النظرية: تتمثل الأهمية النظرية للبحث بشكل أساسي من كونه يأتي استكمالاً للأبحاث الأجنبية السابقة التي تحدثت عن إمكانية مساهمة أسلوب الإدارة المرئية في التعلم التنظيمي، كما تتمثل الأهمية النظرية أيضاً بأهمية المواضيع التي تتضمنها الدراسة (الإدارة المرئية والتعلم التنظيمي).

الأهمية التطبيقية: يمكن القول أن البحث الحالي يمكن أن يساعد الشركات التابعة لقطاع صناعة الأجهزة الكهربائية من خلال ما يلي:

- الإدارة المرئية تساعد على جعل المشاكل مرئية للجميع خلال العمل، بحيث يمكن أخذ الإجراءات التصحيحية في الوقت الحقيقي وبالتالي تقليل فرص ظهور المشاكل المشابهة في المستقبل.
- مدى أهمية التعلم التنظيمي وفوائده المتحققة للشركات، حيث أشارت الدراسات السابقة إلى دور التعلم التنظيمي في تحسين الأداء، تطوير المسار الوظيفي وبناء المنظمة المتعلمة وغيرها من الفوائد.

ثامناً: فلسفة البحث:

تم الاعتماد على الفلسفة الوضعية (positivism)، وبناء عليه ستعتمد هذه الدراسة على الأسلوب الاستنباطي (deductive) الأنسب للفلسفة السابقة، وهذا الأسلوب يتضمّن الانطلاق من العام إلى الخاص أي الانطلاق من نظرية موجودة وتحويلها إلى فرضيات قابلة للاختبار للوصول إلى نتيجة تدعم أو تُعدِّل أو تنفي هذه النظرية.

تاسعاً: فروض البحث:

للإجابة على تساؤلات البحث وتحقيق أهدافه تم صياغة الفرضيات التالية:

الفرضية الرئيسية: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أسلوب الإدارة المرئية وعملية التعلم التنظيمي.

ويشتق منها الفروض الفرعية التالية:

- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أسلوب الإدارة المرئية واكتساب المعلومات.
- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أسلوب الإدارة المرئية وتوزيع وتفسير المعلومات.
- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أسلوب الإدارة المرئية والذاكرة التنظيمية.

عاشراً: حدود البحث:

تمثلت حدود البحث بالآتي:

الحدود الموضوعية: ستقتصر الدراسة الحالية على استخدام عملية التعلم التنظيمي الواردة بشكل أساسي في دراسة (Martinez and Martinez, 2011) دون قياس باقي مفاهيم التعلم التنظيمي مثل: الأنماط، المستويات، الأدوات، الركائز، الأبعاد وغيرها.

الحدود المكانية: نظراً لاتساع مجال البحث في قطاع صناعة الأجهزة الكهربائية، ونظراً لارتفاع التكاليف ومحدودية الوقت ستقتصر الدراسة الحالية على عدد معين من الشركات التابعة لهذا القطاع، كما ستقتصر الدراسة على عدد معين من المصانع التابعة لهذه الشركات التي استطاع الباحث الوصول إلى المسؤولين فيها.

الإطار النظري للبحث

الإدارة المرئية

أولاً : مقدمة:

يمكن القول أنه يوجد في كل نظام ثلاثة مجموعات أساسية للتدفق وهي: (تدفق المواد، تدفق المعلومات وتدفق النقود)، وهنا تُعتبر الإدارة المرئية هي أفضل أداة للتعامل مع تدفق المعلومات في أماكن العمل[١١]، حيث يتوجب على الشركات أن تتعامل _في الوقت الفعلي_ أكثر فأكثر مع المواقف الطارئة وتتخذ قرارات استثنائية في أقصر فترات زمنية في كل من المجالات الاستراتيجية والتشغيلية. وعليه، تعد القدرة على تحويل المعلومات إلى قوة تفاوضية وسرعة اتخاذ القرار من العوامل الحاسمة للنجاح. في هذا السياق، اتضح أن العرض المرئي أو تصوير البيانات (data visualization) والمعلومات المجمعة التي يمكن الوصول إليها على الفور له أهمية كبيرة حيث يساعد على تمثيل الحالات المعقدة ومجموعات البيانات متعددة الأبعاد ذات الصلة وتقديمها في شكل عرض بسيط وملموس لصانعي القرار، كما أن الوصول في الوقت الفعلي إلى جميع البيانات والمعلومات الخاصة بالمشروع يسمح بالكشف المبكر عن المخاطر مما يقلل من الحاجة إلى القيام بأنشطة استكشاف الأخطاء واصلاحها بشكل متكرر.[١٢]

ويمكن القول أن استخدام العناصر المرئية للتواصل بين البشر بدأ على الأقل مع أولى رسومات الإنسان القديم على جدران الكهوف، واليوم وبفضل ثورة تكنولوجيا المعلومات تم تحسين إمكانيات تصوير المحتويات عبر التكنولوجيا المُقادة بواسطة الحاسوب[١٣].

ثانياً: مفهوم الإدارة المرئية:

تم تطبيق مبادئ الإدارة المرئية على نطاق واسع وأثبتت فعالية عالية[١٤]، حيث تم تطوير الإدارة المرئية واستخدامها بفعالية في العديد من المنظمات التصنيعية والخدمية لفترة طويلة[١٥]، كما تم توثيق استخدام الأدوات المرئية في العديد من القطاعات المختلفة مثل: الطيران والفضاء، الرعاية

[11] Eaidgah, Y. et al. (2015). OPCIT, p204.
[12] Spath, D. et al. (2005). Visual management. In: Kuhlin B., Thielmann H. (eds) The Practical Real-Time Enterprise. Springer, Berlin, Heidelberg, p321-327.
[13] Lindlof, L. (2014). Visual Management – on Communication in Product Development Organizations. PhD thesis, Chalmers university of technology, p6-7.
[14] Bateman, N. et al. (2012). OPCIT, p10.
[15] Tezel, A. et al. (2009b). Visual management – A general overview. Fifth International Conference on Construction in the 21st Century (CITC-V) "Collaboration and Integration in Engineering, Management and Technology", p1.

الصحية، القطاع الحكومي[١٦] والبناء. وقد استخدم الباحثين العديد من المصطلحات أو التسميات للدلالة على هذا المفهوم والتي تُشير جميعها إلى معاني قريبة، فقد استخدمت مثلاً تسميات: الإدارة المرئية (visual management)، مكان العمل المرئي (visual workplace)، التحكم المرئي (visual control)، المصنع المرئي (visual factory)، إدارة أرضية العمل (shop floor management)، الأدوات المرئية (visual tools)، الاتصال المرئي (visual communication)[١٧].

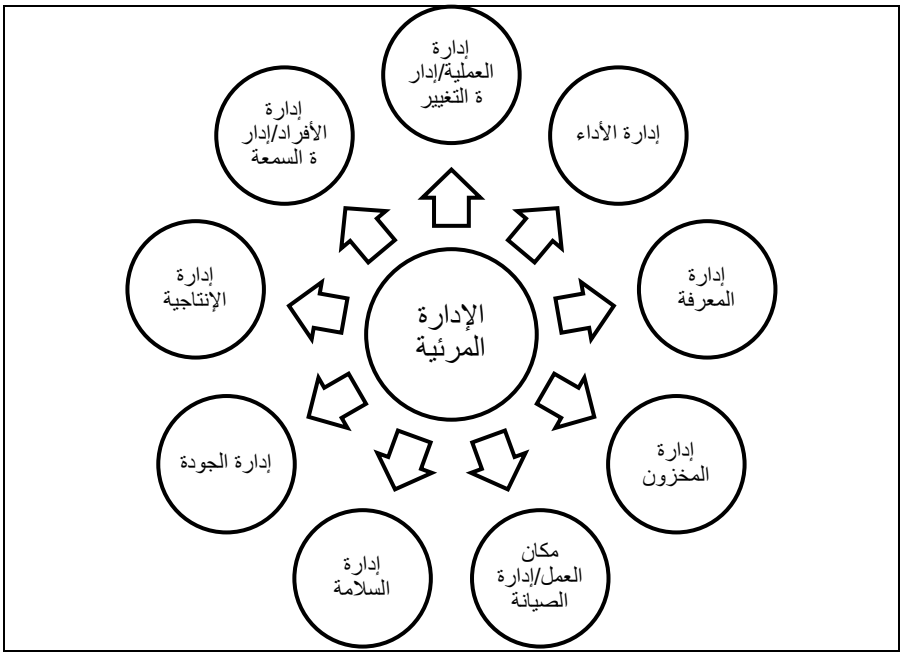
وتم النظر إلى التصوير (visualization) أو الإدارة المرئية باعتباره أداة قوية تساعد في الكشف عن الانحرافات في العملية وبالتالي إظهار النتائج الإيجابية أو السلبية للأداء في بيئة العمل، حيث يمكن لأي مدير أو مشرف _حتى خارج منطقة عمله_ أن يستخدم الإدارة المرئية للكشف السريع عن أي انحرافات عن المعايير الموضوعة ومن ثم اتخاذ الإجراءات التصحيحية، وعليه فإن الإدارة المرئية هي استراتيجية واضحة للتعامل مع الاستجابات المتأخرة الناتجة عن تدهور الأداء وانحراف العمليات[١٨]. وهنا يمكن استخدام الإدارة المرئية وفق أسلوبين:[١٩]

- الأسلوب الأول هو استخدامها كأداة لتوصيل المعلومات (informative tool)، حيث تُستخدم هنا أدوات كثيرة مثل أدوات رسم خرائط العمليات وكذلك أسماء أماكن العمل وغيرها من الأمثلة.
- الأسلوب الثاني هو استخدام الإدارة المرئية كأداة للتوجيه (directive tool) حيث يتم من خلالها عرض وتصوير المتطلبات ووضع التوجيهات، ومن الأمثلة على ذلك أضواء المرور وإشارات ممرات المشاة وإنذارات الإخلاء وبطاقات كانبان وتعليمات العمل المعياري ولوحات Andon وغيرها.

ومما سبق يتضح أن للإدارة المرئية دوراً داعماً في الممارسات الإدارية الأُخرى، ويمكن توضيح العلاقة بين الإدارة المرئية والممارسات الإدارية الأُخرى في الشكل التالي:

[16] Bateman, N. et al. (2016).Visual management and shop floor teams – development, implementation and use. International Journal of Production Research, 54(24), p1.
[17] Tezel, A. et al. (2009a). The Functions of Visual Management, In Proceedings of the International Research Symposium, Salford, UK, p2.
[18] Larteb, L. et al. (2016). The Key to Lean Performance: Implementing A Daily ShopFloor Control System Using Standardization and Visual Management. International Journal of Advanced Research in Management, 7(1), p40.
[19] Eaidgah, Y. et al. (2015). OPCIT, p191.

شكل (١): العلاقة بين الإدارة المرئية والمفاهيم الإدارية الأُخرى



المصدر: (Tezel et al, 2009b: 2)

أيضاً يمكن للإدارة المرئية أن تخدم تشكيلة واسعة من الوظائف داخل المنظمة، خصوصاً على المستوى التشغيلي، ومن هذه الوظائف: الشفافية، الانضباط، التحسين المستمر، تسهيل الوظيفة، التدريب في مكان العمل، خلق الملكية المشتركة، الإدارة بالحقائق، التبسيط، التوحيد.[٢٠]

ثالثاً: عناصر الإدارة المرئية:

الإدارة المرئية هي ممارسة تُستخدم لقيادة مساهمات التحسين المستمر، حيث تنطوي الإدارة المرئية على الكثير من الأدوات التي يمكن استخدمها بشكل أساسي في تصوير المعلومات مما يؤدي إلى فهم أفضل للعمليات والأماكن المرتبطة وكذلك توصيل المتطلبات وإدارة المهام بكفاءة وفعالية مما يؤدي إلى توصيل المقاييس والأهداف ومؤشرات الأداء الحالي بشكل بسيط ومُتاح للجميع وهذا بدوره يسمح بتدفق المعلومات بكفاءة وفعالية، ومن أمثلة هذه الأدوات: خرائط تدفق القيمة VSM، مخططات التدفق، لوحات أسماء الأماكن، أضواء وإشارات المرور، إنذارات الإخلاء، بطاقات

[20] Tezel, A. et al. (2009b). OPCIT, p2-3.

Kanban، لوحات Andon[٢١]، ويمكن القول أن هناك العديد من الأساليب المختلفة لتوظيف أدوات الإدارة المرئية لتحقيق أهداف متعددة في بيئات متنوعة.[٢٢]

وبعد مراجعة الباحث لعدد كبير من الدراسات السابقة تم التوصل إلى أكثر العناصر والمفاهيم التي ذكرتها الدراسات والمتعلقة بالإدارة المرئية وهي: العلامات على أرضية العمل، مؤشرات الأداء الرئيسية (KPIs)، لوحات تحليل الإنتاج (PAB)، لوحات الاتصالات، اللاصقات الملونة (colored tags)، لوحات العرض بشكل عام (أسماء أماكن العمل، التوجيهات، التحذيرات...الخ)، شاشات العرض الحديثة (إلكترونية أو ديجيتال)، وسائل تكنولوجيا المعلومات (الحواسيب، الأجهزة اللوحية، الهواتف المحمولة، انترنت الأشياء...الخ)، الأدوات السبعة القديمة والجديدة للجودة، الأضواء (Andons)، لوحات المشاريع (projects boards)، بطاقات Kanban.

عملية التعلم التنظيمي

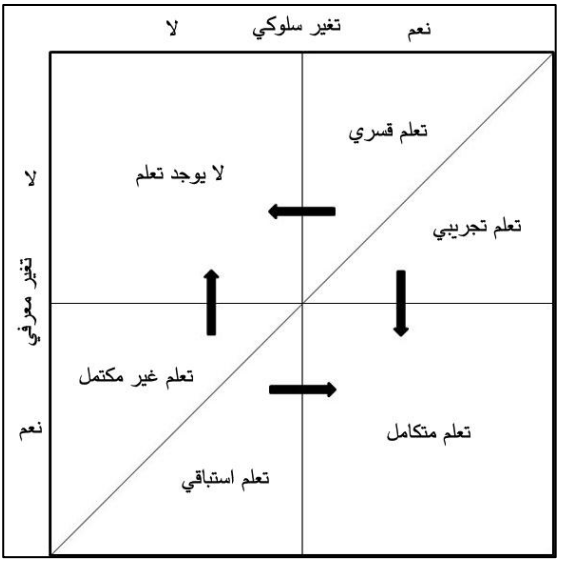
أولاً: مقدمة:

ينتج التعلم عن التغير في كلًا من المعرفة والسلوك، وهو ما يشار إليه بالتعلم المتكامل (integrated learning)، وعندما لا يحدث أي تغيير في المعرفة والسلوك فلن يكون هناك تعلم. وهناك حالات يحدث فيها تغيير في أحد بعدي التعلم دون تغيير في البعد الآخر، فمثلًا يعتمد نظام التعليم على ما يسمى بالتعلم الاستباقي (anticipatory learning)، أي يأتي الفهم قبل الفعل أي التغير المعرفي قبل التغير السلوكي، والذي قد يتحول لاحقًا إلى تعلم متكامل عندما يحدث تغيير في السلوك نتيجة للتغير المعرفي، أما لو لم ينتج عن التغير المعرفي أي تغير في السلوك أي التعلم غير المكتمل (blocked learning) فستعود الحالة إلى المربع الأول ولن يكون هناك تعلم متكامل. ومن ناحية أُخرى فإن العديد من التغييرات التنظيمية تعتمد على التعلم القسري (forced learning) من خلال نظم اللوائح أو الحوافز التي قد تؤثر على التصرفات وليس على الفهم، وعندما يتم إزالة هذه النظم فغالبًا ما تعود الحالة إلى وضعها السابق. وعلى العكس، التعلم التجريبي (experimental learning) يتضمن قيام الفرد بتجميد تصوراته في مسعى لتجريب أشياء جديدة،

[21] Eaidgah, Y. et al. (2015). OPCIT, p188.
[22] Niemi, E. (2015). Lean project management: Visual management tools. Bachelor's thesis – HAME university of applied sciences, p8.

وهذا التعلم قد ينتقل إلى تعلم متكامل لاحقًا إذا حصل تغير معرفي نتيجة للتغير السلوكي.[٢٣] والشكل التالي يوضح ما سبق:

شكل رقم (٢): المعرفة، السلوك، التعلم



المصدر: (Crossan et al, 1995: 351)

ثانياً: مفهوم التعلم التنظيمي:

التعلم التنظيمي هو مجال بحثي شائع حاز على اهتمام الباحثين من مجالات متعددة[٢٤]، وهذا يرجع إلى اعتماد الباحثين على العديد من المدارس الفكرية خلال تطويرهم لموضوع التعلم التنظيمي، ففي فترة الستينات من القرن الماضي كان لنظريات التعلم أساسًا في النظرية السلوكية (Behaviorism)، ومن ثم تلتها النظرية الإنسانية (Humanism) في نفس الفترة، وبعدها أتت النظرية المعرفية (Cognitivism) في فترة السبعينات والثمانينات، ومن ثم تلتها النظرية البنائية المعرفية (Cognitive Constructivism) في فترة الثمانينات والتسعينات، ومنذ عام (١٩٩٠) فصاعدًا هيمنت حركة ما بعد الحداثة (Postmodernism Movement) على التنظير والبحث

[23] Crossan, M. et al. (1995). Organizational learning: Dimensions for a theory. The international journal of organizational analysis, 3(4), p350.
[24] Argote, L. et al. (2020). Organizational learning processes and outcomes: Major findings and future research directions. Management Science, Articles in Advance, p3-24.

في مجال التعلم[٢٥]؛ حيث ازدادت وتيرة الدراسات حول موضوع التعلم التنظيمي مع بداية التسعينات من القرن المنصرم مع ازدياد الاهتمام بمصادر زيادة الإنتاجية (التي من ضمنها التعلم)[٢٦]. كما أن التعلم التنظيمي يتصف بالتنوع الواسع للتعريفات والمفاهيم التي استخدمتها أدبيات الإدارة لاختبار قضاياه[٢٧]؛ حيث تعددت التعريفات التي أطلقها الباحثين على التعلم التنظيمي وذلك تبعًا للخلفيات الفكرية والأكاديمية لهؤلاء الباحثين. فقد تم دراسة التعلم التنظيمي من وجهات نظر متعددة مثل: علم الاجتماع (Sociology)، الفلسفة، علوم الاقتصاد والإدارة بشكل عام، وإدارة الإنتاج، التغيير التنظيمي، إدارة الابتكار والإدارة الاستراتيجية في علوم الأعمال بشكل خاص[٢٨].

كما أشار الباحثين إلى مستويات التعلم التنظيمي، فالتعلم متعدد المستويات ينتقل باتجاهي التغذية الأمامية (Feed forward Learning) والتغذية العكسية (Feedback Learning)، فتعلم التغذية الأمامية يساعد على استكشاف معارف جديدة من قبل الأفراد والفرق، ومن ثم القيام بمأسسة (إضفاء الطابع المؤسسي) هذه المعارف في المستوى التنظيمي، ومن ثم فهو ينتقل من الأفراد إلى الجماعات ثم المنظمة. أما تعلم التغذية العكسية فهو يساعد على استغلال المعارف الموجودة (في المستوى التنظيمي) جاعلًا إياها مُتاحة للجماعات والأفراد أي ينتقل التعلم بالاتجاه المعاكس انطلاقًا من المستوى التنظيمي باتجاه الجماعات فالأفراد[٢٩]. وعليه يمكن القول أن التعلم التنظيمي يتم ضمن ثلاثة مستويات في الهرم التنظيمي: المستوى الفردي، المستوى الجماعي، والمستوى التنظيمي[٣٠].

ثالثاً: أنماط التعلم التنظيمي:

في كثير من الأحيان، عندما يتقيد الموظفين بالقاعدة التي تقول "اخفي الأخطاء" فهم يعلمون في قرارة أنفسهم أنهم ينتهكون قاعدة أُخرى تقول "اكشف الأخطاء"، ومهما كانت القاعدة التي سيختارونها فهم يخاطرون بالدخول في مشكلة، فإذا قاموا بإخفاء الخطأ يمكن أن يتم معاقبتهم من قبل المستويات الأعلى إذا تم اكتشاف الخطأ، وإذا قاموا بكشف الخطأ فذلك سيؤدي إلى مخاطر

[25] Patky, J. (2020). The influence of organizational learning on performance and innovation: a literature review. journal of workplace learning, 32(3), p230.
[26] Argote, L. et al. (2020). OPCIT, p1.
[27] Martinez-Leon, I. and Martinez-Garcia, J. (2011). OPCIT, p538.
[28] Winbin, N. and Hongyi, S. (2009). The relationship among organizational learning, continuous improvement and performance improvement: An evolutionary perspective. Total Quality Management, 20(10), p1046.
[29] Wiewiora, A. et al. (2020). Individual, project and organizational learning flows within a global project-based organization: exploring what, how and who. International journal of project management, (38), p202.
[30] Kaur, N. and Hirudavaraj, M. (2021). The role of leader emotional intelligence in organizational learning: A literature review using 4I framework. New horizons in adult education & human resource development, 33(1), p55.

فضح شبكة كاملة من عمليات التمويه (camouflage) والخداع (deception)، وهنا يكون الموظفين أمام خياران صعبان (double bind)، فمهما فعلوا ما يعتقدون أنه ضروري إلا أنه قد يكون عائق أمام إنتاجية المنظمة، حتى أن تصرفاتهم قد تكون غير مرغوبة منهم شخصيًا[٣١]، وهذا ما يقودنا إلى موضوع أنماط التعلم التنظيمي.

وقد تعددت آراء الباحثين في الإشارة إلى أنماط التعلم التنظيمي، وهذا لم يمنع من الاتفاق على وجود نمطين (نوعين) أساسيين للتعلم التنظيمي؛ حيث يشير الباحثين إلى أن نمط التعلم التنظيمي هو السمة المميزة الحاسمة بين المنظمات، وقد تعددت التسميات التي تدل على أنماط التعلم التنظيمي؛ حيث أشار (أرجريس وشون) إلى التعلم مفرد الحلقة (Single Loop) والتعلم مزدوج الحلقة (Double Loop)، بعدها تم الإشارة إلى هذان النوعان تحت مسمى التعلم الصياني (Maintenance) والتعلم الابتكاري (Innovative)، ومن ثم تعلم المستوى المنخفض (Lower Level) وتعلم المستوى المرتفع (Higher Level)، وبعدها التعلم التشغيلي (Operational) والتعلم المفاهيمي (Conceptual)، ثم ظهرت تسميتا التعلم التكيفي (Adaptive) والتعلم التوليدي (Generative) على يد بيتر سينج.[٣٢]

١- التعلم مفرد الحلقة

إحدى المصاعب الموجودة في المنظمات أن الطبيعة البشرية قد تكون مجبولة على تقبل الجو الذي ينطوي على الخداع، فمثلًا: قد لا يقوم (A) بإخبار (B) بأنه أو أنها ستتصرف بشكل مؤذي اتجاهه، كما أن (C) لن يخبر (D) بأنه سيوصل معلومات مُحرَّفة له، وأيضًا (E) لن تخبر (F) بأنها تقوم بمجرد مجاملته، ومع ذلك فإن جميع الأشخاص السابقين يعلمون بأنهم والآخرين يتصرفون بهذه الطرق، وأنه من السلوكيات المقبولة أن يتصرفوا وكأنهم ليس لديهم أي علم بوجود مثل هذه الأنشطة السلبية (التي قد تكون مقبولة ومريحة لبعضهم ضمن النموذج مفرد الحلقة)، ومثل التجارب السابقة تجعلنا نفهم سبب الصعوبة التي يواجهها الأفراد المعتادين على النموذج مفرد الحلقة عند محاولتهم القيام بأي تغيير[٣٣]. وهنا أشار أرجريس إلى ما أسماه "الألعاب البشرية" (human games)؛ حيث أشار إلى أن أحد الطرق المعروفة لتخفيض التوتر الناتج عن الأهداف أو

[31] Argyris, C. (1977). Double loop learning in organizations. Harvard business review, September-October, p116-117.

[32] Morrison, M. and Marriott, F. (1994). In Searching of Learning Organizations Within the Australian Hotel Industry: Implications and Issues. International System Dynamics Conference, p16.

[33] Argyris, C. (1976). Single-loop and Double-loop models in research on decision making. Administrative science quarterly, September (21), p370-371.

التوجهات المتعارضة (conflicting aims) هو الاعتقاد بأن إخفاء الأخطاء، الخداع، والألعاب هي أمور معتادة في المنظمة، وفي اللحظة التي يصل فيها الأفراد إلى هذه الحالة قد يفقدون قدرتهم حتى على رؤية الأخطاء، وهذا أحد الأسباب لانزعاج بعض الموظفين وتفاجئهم عندما يتم اتهامهم بالتصرف بلا مبالاة من قبل الجهات (غالبًا من خارج المجموعة أو المنظمة) التي اكتشفت الممارسات الطويلة بإخفاء الأخطاء، فالذي يحدث هو أن الأشخاص يقومون بتزويد بعضهم بمعلومات منقوصة ومحرفة، وكل منهم يعلم بهذا الأمر، وكل منهم يعلم أن الآخرين يعلمون بهذا، وكل منهم يعلم أن هذه اللعبة عادة ما تكون غير قابلة للنقاش، وعليه فإن هذه الألعاب يقوم بها الأفراد لكي لا يزعجوا بعضهم، ومع الوقت قد تصبح هذه الألعاب معقدة وتنتشر بسرعة عبر المنظمة مما يجعلها عاملًا أساسيًا في إعاقة التعلم التنظيمي، فمثلًا عندما لا يستطيع موظفي البحث والتطوير من الالتزام بالجداول الزمنية المحددة لهم، فإنهم يحاولون اقناع الإدارة العليا بأنهم على الأقل قد حققوا تقدمًا في العمل، كذلك هناك لعبة التهرب من الفشل وإلصاقه بالآخرين، وهناك أيضًا لعبة بدء أزمة معينة للحصول على الانتباه، ومن ثم محاولة الحصول على المزيد من الموارد وهكذا[٣٤].

وعليه فالنمط مفرد الحلقة هو التعلم الفعال الذي يغير استراتيجيات العمل أو الافتراضات التي تقوم عليها الاستراتيجيات دون تغيير القيم التي تقف وراء الافتراضات أو الاستراتيجيات (شكل ٣)[٣٥] ، ومثال على ذلك هو عملية تحديد عيب معين في الإنتاج وتصحيحه لاحقًا؛ حيث يقوم المهندسون بتعديل مواصفات المنتج لتجنب العيوب في المستقبل (وهنا تتحقق حلقة تغذية مفردة)، فالتعلم مفرد الحلقة يقارن المشاكل الموجودة مع الافتراضات والاستراتيجيات لتطوير حل كافي ومؤقت[٣٦]، وفي هذا النمط يتصرف الأفراد بدرجة عالية من التفرد بالرأي وكذلك بدرجة عالية من محاولة التسلط على الآخرين من أجل الفوز؛ حيث ينظر إلى أي استفسار يقوم به الفرد على أنه ضعف، فغالبًا ما تظهر أقليّات متشددة (militant minorities) تتبع تكتيك رابح–خاسر (win–lose tactic)[٣٧] ، وعليه أشار الباحثين إلى أنه لن يكون هناك تغييرات وتحسينات للعمليات؛ بل من الممكن ومع

[34] Argyris, C. (1977). OPCIT, p117-121.
[35] Argyris, C. and. Schon, D. (1996). Organizational learning II: Theory, method, and practice (2nded). Reading, Ma: Addison-Wesley, p20.
[36] Basten, D. and Haamann, T. (2018). Approaches for organizational learning: A literature review. SAGE Open, p3.
[37] Argyris, C. (1976). OPCIT, p370-371.

الوقت أن يؤثر هذا النمط سلبًا على عملية تعلم الموظفين لأن الأنشطة تكون روتينية ومكررة وبدون أي إبداع وابتكار[٣٨].

ويمكن القول بعبارة أخرى أن هذا النمط من التعلم يقود إلى تطوير بعض الارتباطات الأولية بين السلوك والنتائج، ولكنها عادة ما تكون قصيرة الأجل وتؤثر فقط على جزء محدد من نشاط المنظمة، فهذا التعلم ناتج عن التكرار والروتين ويركز على التأثير الفوري في نشاط محدد أو جزء محدد في المنظمة، وهنا ننوه إلى ضرورة تجنب الخلط بين هذا النمط والمستوى التنظيمي المنخفض (الإدارة الدنيا)؛ حيث تشارك جميع مستويات المنظمة في هذا التعلم وبدرجة أكبر مستويي الإدارة الدنيا والوسطى[٣٩].

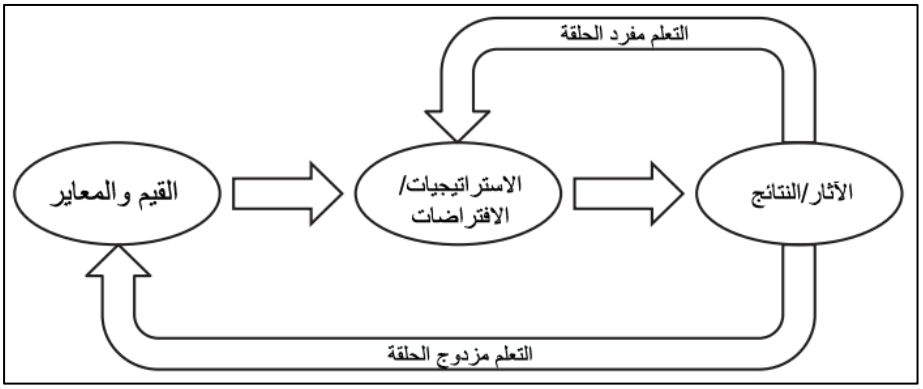
٢- التعلم مزدوج الحلقة

يتفق الباحثون على أن التعلم المرتبط بالاستدامة يتطلب توفر نمط التعلم مزدوج الحلقة مما يساعد على ضبط القيم والعادات في المنظمة لتتكيف مع التحديات الجديدة[٤٠]، ويحدث تعلم الحلقة المزدوجة في المنظمة عندما تؤدي عملية اكتشاف الأخطاء إلى تطوير وتحديث الأُسس، الهياكل، السياسات، القيم والأهداف التنظيمية[٤١]، ويتطلب التغيير ضمن هذا النموذج حدوث تغيير في سلوك الأفراد والجماعات وبين الجماعات وفي العمليات التنظيمية[٤٢]، وتظهر الحاجة إليه عندما يتطلب تصحيح العيوب القيام بتعديل المعايير والقيم التنظيمية، وهو يشير إلى حلقتي التغذية العكسية التي تربط النتائج المُلاحظة مع كُلًّا من الاستراتيجيات والقيم التي تخدمها هذه الاستراتيجيات، فمثلًا قد تظهر صراعات بين الأفراد في المنظمة نتيجة لتشعب متطلبات الأداء التنظيمي، ومثل هذه الصراعات من الممكن أن يتم حلها من خلال تطوير استراتيجيات أداء جديدة، مقارنة واختبار وجهات النظر المتباينة، أو تحليل معتقدات الأفراد التي تقف وراء وجهات نظرهم[٤٣]، وهنا توجد حلقة تغذية عكسية تربط عملية اكتشاف الأخطاء أو النتائج مع كُلًّا من الاستراتيجيات والافتراضات والقيم والمعايير التي تحدد الأداء الأمثل[٤٤]، كما هو موضح في الشكل التالي:

---

[38] Claudia, G. et al. (2020). OPCIT, p2.
[39] Fiol, M. and Lyles, M. (1985). Organizational learning. Academy of management, p807-808.
[40] Hermelingmeier, V, and Wirth, T. (2021). The nexus of business sustainability and organizational learning: A systematic literature review to identify key learning principles for business transformation. Business strategy and the Environment, p7.
[41] Claudia, G. et al. (2020). OPCIT, p2.
[42] Argyris, C. (1976). OPCIT, p371.
[43] Basten, D. and Haamann, T. (2018). OPCIT, p3.
[44] Argyris, C. and. Schon, D. (1996). OPCIT, p23.

شكل رقم (٣): أنماط التعلم التنظيمي



المصدر: (Argyris and Schon, 1996: 20)

في النموذج مزدوج الحلقة يتم تقييم أي تصرف تبعًا لدرجة مساعدته للأفراد على توليد معلومات مفيدة وصالحة، ويتضمن هذا النموذج أيضًا مشاركة السلطة مع أي شخص يمتلك الكفاءة، ومع أي شخص مرتبط بعملية تقرير أو تنفيذ النشاط، أو تعريف المهمة، أو لديه تأثير على البيئة، وهنا يتم مقاومة أسلوب "حفظ ماء الوجه" (face saving) والذي يُقصد به عملية تغطية الأخطاء؛ حيث يُنظر إلى هذا الأسلوب باعتباره نشاط دفاعي يعيق التعلم، وهنا فإن أي محاولة لحفظ ماء الوجه يجب أن يتم تقريرها بالتوافق مع جميع الأشخاص المشتركين في النشاط، باستثناء الأشخاص الذين ينتهكون مثل هذه الحلول المشتركة والصريحة، وهنا أيضًا لن يميل الأفراد إلى التنافس على اتخاذ القرارات بالنيابة عن الآخرين أو إقصاء الآخرين لإشباع رغباتهم (الأنانية)؛ بل سيحاولون إيجاد الأفراد الأكثر مهارة لاتخاذ قرار معين بالإضافة إلى بناء شبكات صالحة لصنع القرار يكون فيها الهدف الأسمى هو تعظيم إسهام جميع الأفراد بحيث يتم الأخذ بأكبر قدر من وجهات النظر المحتملة لتحليل أي عملية؛ حيث ينظر هنا إلى أي استفسار يقوم به الفرد على أنه قوة[٤٥]. وفي هذا النمط من التعلم غالبًا ما تتبع قيادة المنظمة _بالتعاون مع أعضاء المنظمة_ تكتيك رابح–رابح (win–win tactic).

وهنا يمكن الإشارة إلى أنه ليس من السهل القيام بالتعلم مزدوج الحلقة، فأفضل طريقة لتوليد التعلم مزدوج الحلقة هي عندما تعمل عليه قيادة المنظمة[٤٦]. ومن نتائج التعلم مزدوج الحلقة انخفاض درجة

[45] Argyris, C. (1976). OPCIT, p369-370.
[46] Argyris, C. (1977). OPCIT, p125.

الأساليب الدفاعية لدى الأفراد وفيما بينهم وعبر الجماعات، زيادة سلوكيات الإسهام الحرة، زيادة الشعور بالالتزام، زيادة فعالية صنع القرارات والسياسات وزيادة النقاشات الصريحة للعيوب والمشاكل[٤٧]، كما ينتج عنه تخفيض الألعاب التنظيمية (organizational games)، تخفيض التكاليف، وزيادة فعالية تطبيق الاجراءات[٤٨].

والتعلم مزدوج الحلقة يهدف إلى تعديل جميع القواعد والعادات مما يؤدي إلى نشوء ارتباطات تؤثر على كامل المنظمة وعلى المدى البعيد، وهذا التعلم ينطوي على عمليات معرفية أكثر مقارنة بالتعلم المنخفض المستوى (مفرد الحلقة) الذي غالبًا ما يكون ناتجًا عن السلوك المتكرر[٤٩]، ويبدو مما سبق أن التعلم مزدوج الحلقة (المستوى المرتفع) أفضل من التعلم المفرد الحلقة (المستوى المنخفض)، ولكن هذا لا يعني أن المنظمة يجب أن تعتمد على أحدهما فقط؛ حيث يشير الباحثون إلى أنه في الممارسة العملية، تحتاج المنظمة إلى كلا النوعين[٥٠].

رابعاً: نماذج عملية التعلم التنظيمي:

يمكن القول أن أبحاث التعلم التنظيمي زودتنا ببصائر حول العمليات التي يمكن للتعلم أن يحدث من خلالها والتي بدورها تساعدنا على فهم الانحرافات المُلاحظة في معدّلات التعلم في الشركات[٥١]، حيث تعددت النماذج والأطر التي وضعها الباحثين لعملية التعلم التنظيمي، والجدول التالي يعرض أهم النماذج التي اطلع عليها الباحث بعد مراجعة عدد كبير من الدراسات السابقة:

جدول (١): أهم نماذج عملية التعلم التنظيمي في الدراسات السابقة

اسم الدراسة	عناصر عملية التعلم
Huber 1991	اكتساب المعرفة، توزيع المعلومات، تفسير المعلومات، الذاكرة التنظيمية
Slater and Nerver, 1995	اكتساب المعلومات، نشر المعلومات، التفسير المشترك
Martinez and Martinez, 2011	اكتساب المعلومات، توزيع المعلومات، التفسير المشترك، الذاكرة التنظيمية
Agrote et al, 2020	البحث، خلق المعرفة، الاحتفاظ بالمعرفة، تحويل المعرفة
Scipioni et al, 2021	خلق المعرفة، تحويل المعرفة، تخزين المعرفة
Kaur and Hirudayanaj, 2021	نموذج (4I) (Crossan et al, 1999): (الحدس، التفسير، التكامل، المأسسة)

المصدر: من إعداد الباحث

[47] Argyris, C. (1976). OPCIT, p369.
[48] Argyris, C. (1977). OPCIT, p124.
[49] Fiol, M. and Lyles, M. (1985). OPCIT, p808.
[50] Hu, Q. et al. (2011). The connection between organizational learning and lean production. Logistics and Operations Management, Cardiff Business School, POMS 23rd Annual Conference, Illinois, U.S.A, April 20 to April 23, p 4-5.
[51] Argote, L. et al. (2020). OPCIT, p3.

في السطور التالية سنقوم بتوضيح أهم نماذج عملية التعلم التنظيمي الواردة في الدراسات السابقة.

دراسة (Huber 1991): قام جورج هيوبر باقتراح نموذج مكون من أربعة مراحل، وذلك بعد مراجعة الأدبيات المتعلقة بالتعلم التنظيمي، وهذه المراحل هي:[٥٢]

- اكتساب المعرفة (Knowledge Acquisition): عندما تصبح الفجوة بين المنظمة وبيئتها كبيرة جداً، فالمنظمة في هذه الحالة إما ستفشل في البقاء، أو ستُجبر على إجراء تحوُّل مكلف، ولتجنُّب ذلك تقوم المنظمات بعملية مسح مستمرة لبيئتها للحصول على معلومات حول أي تغييرات تحدث في البيئة، كما أشار (Huber) إلى مصطلح استخبارات الشركة (Corporate Intelligence)، وهو تعبير ارتبط بفكرة البحث عن المعلومات حول المنافسين وكيفية عملهم، ويمكن اكتساب هذه المعلومات بعدة وسائل منها: الخدمات الاستشارية، الاجتماعات، المعارض التجارية، المنشورات، والباعة والمجهزون وغيرها من الوسائل، كم يمكن للمنظمة الحصول على المعرفة من خلال إعادة تشكيل ما لديها من مخزون معرفي، وغالباً ما تُفضي عملية تنقيح البُنى المعرفية المتراكمة لدى المنظمة إلى إكساب المنظمة معارف جديدة.
- توزيع المعلومات (Information Distribution): تُعتبر عملية توزيع المعلومات إحدى المحددات الأساسية لحدوث واتساع التعلم التنظيمي، فعندما يتم توزيع المعلومات على نطاق واسع في المنظمة، ومع وجود مصادر متنوعة بشكل كبير لهذه المعلومات، سيكون من الممكن استرجاع المعلومات بشكل ناجح، وستزداد احتمالية قدرة الأفراد والوحدات على التعلم، فعملية توزيع المعلومات تؤدي إلى حدوث التعلم التنظيمي على نطاق أوسع.
- تفسير المعلومات (Information Interpretation): هي العملية التي يتم من خلالها إعطاء معنى للمعلومات، وهي عملية ترجمة الأحداث وتطوير المفاهيم المشتركة، حيث سيتحقق المزيد من التعلم التنظيمي عندما يتم وضع المزيد والمزيد من التفسيرات المتنوعة، كما أن حجم التعلم سوف يزداد كلما استطاعت المنظمة والعاملون فيها تقديم تفسيرات عديدة للمعلومات المتاحة.
- الذاكرة التنظيمية (Organizational Memory): تشير الدراسات إلى أن معدل دوران الموظفين يخلق خسارة كبيرة في المكونات البشرية لذاكرة المنظمة، وكذلك عدم توقع الحاجات المستقبلية للمعلومات المطلوبة سوف يؤدي إلى عدم تخزين كمية كبيرة من المعلومات نهائياً،

[52] Huber, G. (1991). Organizational Learning: The Contributing Processes and the Literature. Organization Science, 2(1), Pages 96-97-100-102-105-106-107.

أو عدم تخزينها بطريقة تُمكِّن من استرجاعها بسهولة، بالإضافة إلى أن أعضاء المنظمة في كثير من الأحيان لا يعرفون أماكن تواجد المعلومات التي يحتاجونها والتي تكون موجودة عند/أو تم تخزينها من قبل أعضاء آخرين في المنظمة، وقد ناقش (Huber) الذاكرة التنظيمية ضمن فكرتين أساسيتين:

أ. تخزين واسترجاع المعلومات: تقوم المنظمات بتخزين قدر كبير من المعلومات الصعبة (Hard)* بشكل روتيني، ويتم ذلك لأسباب تشغيلية أحياناً، أو لتلبية طلبات التقارير من وحدات أو منظمات أُخرى، حيث يتم تخزين قدر كبير من المعرفة التنظيمية حول كيفية القيام بالأمور على شكل إجراءات تشغيل موحَّدة، أو نصوص برمجية وغيرها، كما يقوم المديرون والعاملون بالحصول على وتخزين المعلومات بشكل ليِّن (Soft)* ، أما عملية استرجاع هذه المعلومات (خصوصاً الصعبة) فهي مرتبطة بشكل أساسي بإدخال أجهزة الحاسوب كجزء أساسي من الذاكرة التنظيمية للمنظمة.

ب. الذاكرة التنظيمية المعتمدة على الحاسوب: إن عملية الالتقاط التلقائي والاستعادة المتقدمة للمعلومات تتمثل بالذاكرة التنظيمية المعتمدة على الحاسوب، والتي تتميز غالباً بالدقة والكمال بحيث تتفوق على المكونات البشرية للذاكرة التنظيمية، فالمعلومات اللازمة لتوظيف أو تدريب أنواع مختلفة من الموظفين، أو تقديم أنواع مختلفة من الخدمات، بالإضافة إلى المعلومات التي تنتقل داخلياً باستخدام البريد الالكتروني للمنظمة، أو لوحة الإعلانات الالكترونية، أو المعلومات التي يتم تبادلها خارج حدود المنظمة، تكون في الغالب موجودة في أجهزة الحاسوب.

وأخيراً فإن العمليات السابقة للتعلم التنظيمي (اكتساب المعرفة، توزيع وتفسير المعلومات) تعتمد بشكل كامل على الذاكرة التنظيمية.

دراسة (Slater and Narver 1995): أشارت هذه الدراسة إلى أن التعلم التنظيمي هو عملية مكونة من ثلاث خطوات وهي:[٥٣]

١- الحصول على المعلومات: والتي يمكن الحصول عليها من التجربة المباشرة للمنظمة أو تجارب المنظمات الأخرى أو الذاكرة التنظيمية والتي تم اعتبارها مكون هام في هذا العصر الذي يتسم

---

* غالباً ما يتم تخزينها على شكل أرقام مثل (البيانات المالية، أوقات الدفع، عوائد الأسهم)، ويمكن استرجاعها بسهولة، أما Hard المعلومات الصعبة ( ) غالباً ما تكون على شكل نصوص مثل (الآراء والأفكار والشائعات والتوقعات الاقتصادية وخطط الإدارة المستقبلية Softالمعلومات اللينة (وغيرها).(راجع: Mitchell Petersen, 2004, Information: Hard and Soft, p6.(

[53] Slater, F. and. Nerver, C, (1995), Market orientation and learning organization, Journal of marketing, p64-65-66.

بزيادة الحاجة إلى إعادة الهيكلة والاعتماد على العاملين المؤقتين أو المتعاقدين، فمن المهم أن يتم ترميز أو تسجيل المعلومات الهامة داخل نظم المعلومات، إجراءات التشغيل، أوراق العمل، رسالة المنظمة، الروتينيات أو القصص التنظيمية.

٢- نشر المعلومات: يمكن تمييز التعلم التنظيمي عن التعلم الشخصي (personal learning) من خلال نشر المعلومات والقيام بالتفسير (التنظيمي) لها.

٣- التفسير المشترك: أشار الباحثين إلى أنه يجب التأكد من أن جميع المعلومات تم أخذها بالاعتبار، ولتحقيق ذلك يجب على المنظمة أن توفر منتديات للنقاش وتبادل المعلومات، وهو ما يمكن تحقيقه من خلال مواقع الاتصال، الأدوار المتكاملة، التواصل وجهاً لوجه خلال اللقاءات والمهام المشتركة، وكذلك استخدام تكنولوجيا المعلومات لتشكيل واجهات اعلانات تنظيمية حول مواضيع مثل النشاطات التنافسية وتطوير التكنولوجيا.

الدراسة الميدانية

أولاً: متغيرات ونموذج البحث:

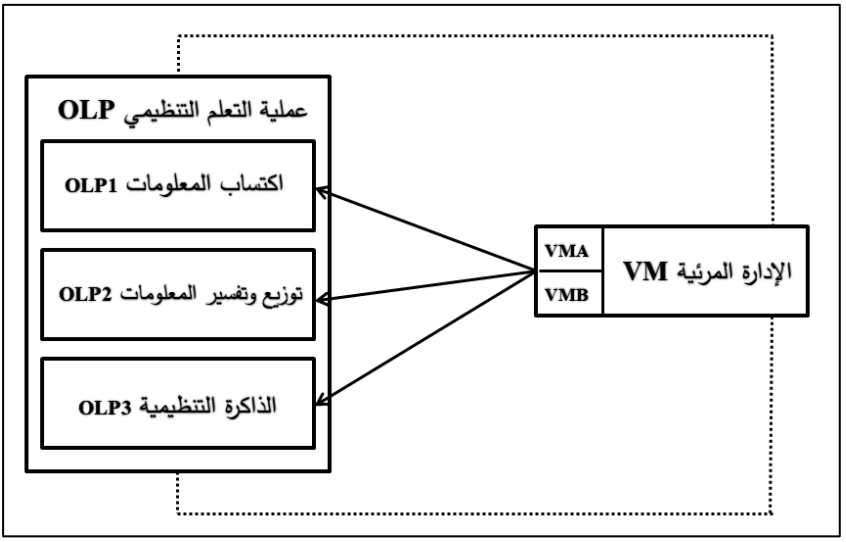
كما ذكرنا سابقاً فقد تمثلت متغيرات البحث بما يلي:

المتغير المستقل: أسلوب الإدارة المرئية.

المتغير التابع: عملية التعلم التنظيمي (اكتساب المعلومات، توزيع وتفسير المعلومات، الذاكرة التنظيمية).

أما نموذج الدراسة فقد تمثل بما يلي:

شكل (٤): نموذج الدراسة



المصدر: من إعداد الباحث

ثانياً: أداة البحث:

قام الباحث _ اعتماداً على المصادر السابقة _ بإعداد قائمة استقصاء تتضمن قياس متغيرات البحث، حيث تضمنت الاستمارة ثلاثة محاور، ويتضمن المحور الأول العبارات المتعلقة بأسلوب الإدارة المرئية وعددها (١٢) عبارة، ويتضمن المحور الثاني العبارات المتعلقة بمحور عملية التعلم التنظيمي وعددها (١٥) عبارة، أما المحور الثالث فقد تضمن العبارات الخاصة بالخصائص الشخصية لمفردات البحث.

وقد تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي لعبارات المتغيرات المستقلة والتابعة، ويوضح الجدول التالي درجات القياس وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي:

جدول (٢): مقياس ليكرت الخماسي

درجة المقياس	الفترة المناظرة	الفرق	درجة الموافقة
١	١.٠٠ – ١.٧٩	٠.٧٩	غير موافق بشدة
٢	١.٨٠ – ٢.٥٩	٠.٧٩	غير موافق
٣	٢.٦٠ – ٣.٣٩	٠.٧٩	محايد
٤	٣.٤٠ – ٤.١٩	٠.٧٩	موافق
٥	٤.٢٠ – ٥.٠٠	٠.٨٠	موافق بشدة

المصدر: (من إعداد الباحث بالاعتماد على قناة الدكتورة أسماء الميرغني على اليوتيوب)

ثالثاً: مجتمع البحث ووحدة المعاينة:

اعتمد الباحث على دراسة (خليل، ٢٠١٧) لتحديد مجتمع الدراسة، حيث ينحصر مجتمع الدراسة في عدد من الشركات كبيرة الحجم في قطاع صناعة الاجهزة الكهربائية والتي تنفذ العديد من برامج ومبادرات التحسين[٥٤]، ونظراً لحدود الوقت والتكلفة اقتصر الباحث على الشركات التي استطاع الوصول إليها وهي (مجموعة العربي، فريش إلكتريك، تريدكو الصياد)، وتم توزيع الاستمارة في (١٣) مصنع من المصانع التي تتبع لهذه الشركات، حيث تنتشر هذه المصانع في المناطق الصناعية (ويسنا، بنها، بني سويف، العاشر من رمضان)، أما بالنسبة لوحدة المعاينة في هذه الدراسة فكانت المدراء في المستوى الإداري الأول في كل مصنع[٥٥] وبلغ عددهم الكلي (١٣٠) مدير، وقد اتبع الباحث أسلوب (الحصر الشامل)، وبعد جمع استمارات الدراسة كانت نسبة الاستمارات المستوفاة والصالحة للتحليل الإحصائي (٧٥%) بعدد (٩٨) استمارة.

رابعاً: تجهيز البيانات لأغراض التحليل الإحصائي:

قام الباحث بعد جمع البيانات من مفردات الدراسة بالتأكد من أنها جميعاً مستوفاة بالكامل وذلك تمهيداً لعملية إدخالها إلى الحاسب الآلي لتكون جاهزة لعملية التحليل الإحصائي باستخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS، ويمكن تلخيص خطوات إعداد وتجهيز البيانات فيما يلي:

- تفريغ البيانات: قام الباحث بتفريغ البيانات في قائمة مخصصة لذلك (ملف Excel) تحتوي على مجموعة من الصفوف والأعمدة حيث تم تخصيص صف لكل مفردة وعمود لكل متغير من متغيرات الاستمارة.
- إدخال البيانات إلى الحاسب الآلي: قام الباحث بإدخال البيانات من القائمة السابقة إلى برنامج (SPSS.28) على الحاسب الآلي، حتى تكون جاهزة لأغراض التحليل الإحصائي.
- ترميز البيانات: قام الباحث بترميز البيانات الواردة في الاستمارة، حيث تم إعطاء فقرات محور الإدارة المرئية (VM) رموز من (V1) إلى (V12) وتجميع هذه الفقرات في متغير تجميعي وإعطائه رمز (VM)، وتم ترميز فقرات محور عملية التعلم التنظيمي (OLP) رموز من (P1) إلى (P15)، وتم تجميع هذه الفقرات في متغير تجميعي وإعطائه رمز (OLP).[٥٦]

[54] خليل، أمل محمد يوسف، (2017)، مرجع سبق ذكره، ص39.
[55] تم حصرهم بـ (مدير عام، مدير مصنع، ومدراء: جودة، إنتاج، بحوث وتطوير، موارد بشرية، عمليات، تخطيط، صيانة، مخازن).
[56] تم إجراء تعديلات في هذه الرموز لاحقاً بعد القيام باختبار التحليل العاملي وإعادة تقسيم متغيرات الدراسة.

خامساً: اختبارات الصدق والثبات للمقاييس المستخدمة في البحث

اختبار الصدق الظاهري:

من أجل التحقق من الصدق الظاهري للاستبانة قام الباحث في البداية (قبل توزيعها) بعرضها على عدد من المدراء العاملين في المنظمات المدروسة لأخذ ملاحظاتهم حول فقرات الاستمارة، وهنا تم القيام بتعديل بعض الفقرات ضمن محور الإدارة المرئية، ثم قام الباحث بعرض الاستمارة على مجموعة من المحكمين الأكاديميين من الأساتذة المتخصصين لتبيان رأيهم في مدى صلاحية ووضوح الاستبانة ومناسبتها لموضوع البحث، وقد أوصى المحكمون بإجراء بعض التعديلات وقام الباحث بإجرائها جميعاً لتصبح الاستبانة بصورتها النهائية.

اختبارات الثبات للعينة النهائية:

تم استخدام معامل ارتباط ألفا كرونباخ لاختبار ثبات العينة النهائية للدراسة، ويوضح الجدول التالي النتائج التي تم الحصول عليها:

جدول (٣): ثبات ألفا كرونباخ للمقاييس المستخدمة في الدراسة

المحاور	عدد العبارات	ثبات المحور
الإدارة المرئية (VM)	١٢	٠.٨٨٧
التعلم التنظيمي (OL)	١٥	٠.٩٢٢
الثبات الكلي للاستمارة	٢٧	٠.٩٥٨

المصدر: (من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS 28)

يتضح من الجدول رقم السابق أن معامل الثبات العام لمحاور الدراسة مرتفع حيث بلغ (٠.٩٥٨) لإجمالي فقرات الاستبيان، فيما تراوح ثبات المحاور (٠.٨٨٧) لمحور الإدارة المرئية و(٠.٩٢٢) لمحور عملية التعلم التنظيمي، وهذا يدل على أن الاستبيان يتمتع بدرجة عالية من الثبات يمكن الاعتماد عليه في التطبيق الميداني للدراسة بحسب مقياس (Nunnally ans Bernstein, 1994) والذي اعتمد (٠.٧٠) كحد أدنى للثبات.[٥٧]

التحليل العاملي الاستكشافي:

تم استخدام أسلوب التحليل العاملي الاستكشافي على أسلوب الإدارة المرئية وعملية التعلم التنظيمي، ويوضح الجدول التالي نتائج هذا التحليل:

[57] Nunnally, J and Bernstein, I. (1994). Psychometric theory. (3rd ed), New York: McGraw-Hill, p264-265.

جدول (٤): التحليل العاملي الاستكشافي للمقاييس المستخدمة في الدراسة

	أسلوب الإدارة المرئية			عملية التعلم التنظيمي			
	الفقرة	عامل ١	عامل ٢	الفقرة	عامل ١	عامل ٢	عامل ٣
	V1		٠.٧١٨	P1			٠.٨٧٨
	V2		٠.٨١٤	P2			٠.٦٩٩
	V3		٠.٧٢٢	P3			٠.٦٧٨
	V4		٠.٨٠٢	P4	٠.٧٤٥		
	V5		٠.٥٥٤	P5	٠.٦٨٣		
	V6	٠.٧٣٤		P6	٠.٧٢١		
	V7	٠.٧٦٧		P7	٠.٦٠٤		
	V8	٠.٦٣٩		P8	٠.٤٩٠		
	V9	٠.٥٢١		P9			٠.٦٤٨
	V10	٠.٦٤٩	٠.٤٨٤	P10	٠.٧٨١		
	V11	٠.٥٠٦	٠.٥٣٩	P11	٠.٧٦٦		
	V12	٠.٧٣١		P12		٠.٨٣٠	
				P13		٠.٩٠١	
				P14		٠.٧٥٦	
				P15	٠.٤٥٢		
قيمة Eigen		٥.٦٠٦	١.٣١٩		٧.٢٧١	١.٥٦٠	١.٠٢٥
التباين المفسر		%٤٦.٧١٨	%١٠.٩٩١		%٤٨.٤٧٣	%١٠.٤٠٣	%٦.٨٣٢
التباين المجمع		%٤٦.٧١٨	%٥٧.٧١٠		%٤٨.٤٧٣	%٥٨.٨٧٦	%٦٥.٧٠٨
اختبار KMO		٠.٨٩٣			٠.٨٨٥		
اختبار Bartlett's		٥١٠.٥٧٠			٨٥٦.٠٦٢		
المعنوية		٠.٠٠٠			٠.٠٠٠		

المصدر: (من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS 28)

بالنسبة لطريقة التحليل العاملي الاستكشافي فقد اعتمد الباحث على طريقة المكونات الأساسية (Principal Cpmponents) لاستخلاص العوامل التي تزيد قيمة الجذر الكامن لها (Eigen Value) عن الواحد الصحيح، وتم استخدام طريقة تدوير المحاور (Varmix)، ومن ثم استخلاص العوامل التي لا يقل معامل تشبعها عن (0.4)، وعليه يُلاحظ من الجدول السابق ما يلي:

بالنسبة لمقياس الإدارة المرئية فقد كانت قيمة اختبار (KMO) تساوي ٠.٨٩٣ وهي أعلى من الحد الأدنى المرغوب (٠.٧٠)، كما أن قيمة اختبار (Bartlett's) بلغت (٥١٠.٥٧٠) عند دلالة

معنوية (٠.٠٠٠٠) وهي أقل من (٠.٠٥) أي يوجد ارتباطات معنوية على الأقل بين المتغيرات، وكانت تشبعات جميع عبارات هذا المقياس على العوامل قوية أي أكبر من (٠.٤)، كما كانت قيمة الجذر الكامن (Eigen Value) قبل وبعد التدوير أكبر من الواحد، كما كانت نسبة التباين المفسر التجميعي (٥٧.٧١٠%) وهي أعلى من الحد الأدنى (٥٠%) المقبول في العلوم الاجتماعية، وبناء عليه تم تقسيم مقياس الإدارة المرئية على عاملين أساسيين: العامل الأول تم ترميزه (VMA) ويحتوي على العبارات (V6, V7, V8, V9, V10, V12) علماً أن العبارة (V10) تشبعت على العامل الأول بدرجة أكبر من العامل الثاني، والعامل الثاني تم ترميزه (VMB) ويحتوي على العبارات (V1, V2, V3, V4, V5, V11)، علماً أن العبارة (V11) تشبعت على العامل الثاني بدرجة أكبر من العامل الأول، كما تم تجميع المتغيرين (VMA, VMB) في متغير واحد تم ترميزه (VM).

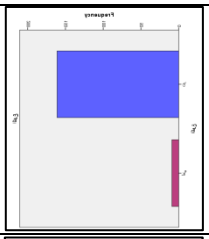
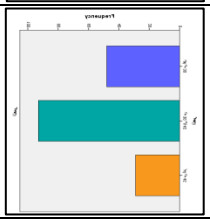
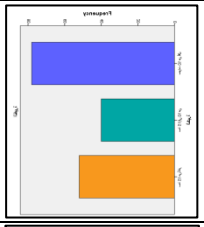
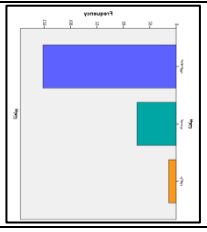
بالنسبة لمقياس عملية التعلم التنظيمي فقد كانت قيمة اختبار (KMO) تساوي ٠.٨٨٥ وهي أعلى من الحد الأدنى المرغوب (٠.٧٠)، كما أن قيمة اختبار (Bartlett's) بلغت (٨٥٦.٠٦٢) عند دلالة معنوية (٠.٠٠٠٠) وهي أقل من (٠.٠٥) أي يوجد ارتباطات معنوية على الأقل بين المتغيرات، وكانت تشبعات جميع عبارات هذا المقياس على العوامل قوية أي أكبر من (٠.٤)، كما كانت قيمة الجذر الكامن (Eigen Value) قبل وبعد التدوير أكبر من الواحد، كما كانت نسبة التباين المفسر التجميعي (٦٥.٧٠٨%) وهي أعلى من الحد الأدنى (٥٠%) المقبول في العلوم الاجتماعية، وبناء عليه تم تقسيم مقياس عملية التعلم التنظيمي على ثلاثة عوامل أساسية: العامل الأول تم ترميزه (OLP2) والذي شمل عبارات محوري (توزيع المعلومات) و(التفسير المشترك) باستثناء العبارة (P9)، حيث يحتوي على العبارات (P4, P5, P6, P7, P8, P10, P11, P15)، وبالنسبة للعبارة (P15) فقد تم حذفها لأنها تشبعت في غير محورها الأصلي (الذاكرة التنظيمية) حيث أن ترتيب المحاور هو أمر ضروري في مقياس عملية التعلم التنظيمي، والعامل الثاني تم ترميزه (OLP3) والذي شمل عبارات المحور الرابع (الذاكرة التنظيمية) باستثناء العبارة (P15)، حيث احتوى على العبارات (P12, P13, P14)، أما العامل الثالث فقد تم ترميزه (OLP1) والذي شمل العبارات (P1, P2, P3, P9)، وبالنسبة للعبارة (P9) فقد تم حذفها لأنها تشبعت في غير محورها الأصلي (توزيع وتفسير المعلومات) ليصبح العامل الثالث ممثلاً لمحور

(اكتساب المعلومات)، كما تم تجميع المتغيرات (OLP1, OLP2, OLP3) في متغير واحد تم ترميزه (OLP).

سادساً: توصيف مفردات البحث:

تم الاعتماد على أسلوبي التكرار والنسب المئوية لتوصيف مفردات الدراسة بحسب بياناتهم الشخصية كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول (٥): توصيف مفردات الدراسة بحسب بياناتهم الشخصية

المتغير	البيانات الشخصية	التكرار	النسبة المئوية	مخطط بياني
النوع	ذكر	٩٣	٩٤.٩	
	أنثى	٥	٥.١	
السن	أقل من ٣٠	٢٦	٢٦.٥	
	من ٣٠ إلى ٤٥	٥٥	٥٦.١	
	أكثر من ٤٥	١٧	١٧.٣	
الخبرة الوظيفية	أقل من ١٠ سنوات	٤٣	٤٣.٩	
	١٠ – ١٥ سنة	٢٥	٢٥.٥	
	أكثر من ١٥ سنة	٣٠	٣٠.٦	
المؤهل العلمي	بكالوريوس	٧٤	٧٥.٥	
	ماجستير	٢٠	٢٠.٤	
	دكتوراه	٤	٤.١	

المصدر: (من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS 28)

بالنسبة لخاصية النوع يتضح من الجدول السابق أن غالبية مفردات الدراسة كانت من الذكور وبنسبة بلغت (٩٤.٩%)، كم يتبين أن أكثر من نصف مفردات الدراسة يبلغون من العمر (بين ٣٠ إلى

٤٥) وبنسبة (٥٦.١%)، وبالنسبة للخبرة الوظيفية فقد توزعت مفردات الدراسة بشكل متقارب حيث امتلك ثلث مفردات الدراسة تقريباً (٣٠.٦%) خبرة وظيفية أكثر من (١٥ سنة) كما امتلك ربع مفردات الدراسة تقريباً (٢٥.٥%) خبرة وظيفية (من ١٠ إلى ١٥ سنة) وامتلك (٤٣.٩%) من مفردات الدراسة خبرة وظيفية أقل من (١٠) سنوات، وبالنسبة للمؤهل العلمي فقد حصل ثلاثة أرباع مفردات الدراسة تقريباً (٧٥.٥%) على درجة البكالوريوس بينما كانت نسبة الحاصلين على درجة الماجستير (٢٠.٤%) ونسبة الحاصلين على درجة الدكتوراه (٤.١%).

سابعاً: الإجابة على تساؤلات البحث:

التساؤل الأول للبحث: ما مستوى تطبيق أسلوب الإدارة المرئية في المنظمات محل الدراسة؟

التساؤل الثاني للبحث: ما مستوى ممارسة عملية التعلم التنظيمي في المنظمات محل الدراسة؟

للإجابة على التساؤلين السابقين للدراسة تم استخراج المتوسطات الحسابية الإجمالية لكل فقرة من فقرات الاستمارة والمتوسط الحسابي لكل محور بشكله الكامل، ويوضح الجدول التالي المتوسط الحسابي ودرجة الاهمية لكل فقرة من فقرات محاور الدراسة بالإضافة إلى المتوسط الحسابي لكل محور:

جدول (٦): المتوسط الحسابي ودرجة الأهمية لفقرات ومحاور الدراسة

	السؤال	المتوسط الحسابي	الترتيب	السؤال	المتوسط الحسابي	الترتيب
	V1	٤.١٠	١٠	P1	٤.٣٥	٢
	V2	٤.٣١	٦	P2	٤.١٥	٨
	V3	٤.٥١	٢	P3	٤.٢٢	٧
	V4	٤.٤٦	٣	P4	٣.٩٠	١٣
	V5	٤.٣٨	٤	P5	٤.٠٨	٩
	V6	٤.٣٦	٥	P6	٤.٠٥	١٠
	V7	٤.٠٥	١١	P7	٤.٢٤	٥
	V8	٤.٢٦	٩	P8	٤.٢٨	٤
	V9	٣.٩٠	١٢	P9	٤.٢٤	٦
	V10	٤.٢٩	٨	P10	٣.٩١	١٢
	V11	٤.٥٧	١	P11	٤.٠٤	١١

	السؤال	المتوسط الحسابي	الترتيب	السؤال	المتوسط الحسابي	الترتيب
	V12	٤.٣٠	٧	P12	٤.٥١	١
				P13	٤.٣١	٣
				P14	٤.٢٧	٥
				P15	٤.٢٨	٤
المتوسط الحسابي الإجمالي		٤.٣٣			٤.٢٠	

المصدر: (من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS 28)

بالنسبة لمحور الإدارة المرئية (VM) يُلاحظ من الجدول السابق أن الفقرة رقم V11 (مخرج الطوارئ والتحذيرات والحواجز مرئية بشكل واضح) جاءت في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ ٤.٥٧، بينما جاءت الفقرة رقم V9 (يتم وضع مصابيح Andon على الآلات وخطوط الإنتاج كإشارات ضوئية توضح مؤشرات الأداء الرئيسية المتعلقة بالإنتاجية، التكلفة والتسليم) في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ ٣.٩٠، كما نلاحظ أن جميع فقرات هذا المحور قد حصلت على مستوى موافقة مرتفع (أكبر من ٣.٤٠). وبلغ المتوسط الحسابي الإجمالي للمحور ٤.٣٣ ومستوى موافقة مرتفع.

وبالنسبة لمحور عملية التعلم التنظيمي (OLP) يُلاحظ من الجدول السابق أن الفقرة رقم P12 (تمتلك شركتكم آلية فعالة –أجهزة حاسوب تتضمن قواعد بيانات وبريد الكتروني وغيرها– لتخزين الخبرة والمعرفة واسترجاعها بسهولة) جاءت في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ ٤.٥١، بينما جاءت الفقرة رقم P4 (تُعقد اجتماعات دورية لاطلاع جميع الموظفين على أهداف الشركة وأحدث الابتكارات) في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ ٣.٩٠، كما جاءت الفقرة رقم P10 (تعمل شركتكم على تطوير برامج التناوب الداخلي لتسهيل انتقال الموظفين من قسم أو وظيفة إلى أخرى) في المرتبة قبل الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ ٣.٩١، كما نلاحظ أن جميع فقرات هذا المحور قد حصلت على مستوى موافقة مرتفع (أكبر من ٣.٤٠). وبلغ المتوسط الحسابي الإجمالي للمحور ٤.٢٠ ومستوى موافقة مرتفع.

الإجابة على التساؤل الأخير للبحث:

التساؤل الثالث للبحث: ما هي طبيعة العلاقة بين أسلوب الإدارة المرئية وعملية التعلم التنظيمي؟

وللإجابة على التساؤل السابق تم صياغة الفرضيات التالية:

الفرضية الرئيسية: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أسلوب الإدارة المرئية وعملية التعلم التنظيمي.

ويشتق منها الفروض الفرعية التالية:

- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أسلوب الإدارة المرئية واكتساب المعلومات.
- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أسلوب الإدارة المرئية وتوزيع وتفسير المعلومات.
- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أسلوب الإدارة المرئية والذاكرة التنظيمية.

ولاختبار الفرضيات السابقة تم استخدام تحليل معامل ارتباط بيرسون وتحليل الإنحدار والارتباط المتعدد:

بالنسبة لمعامل ارتباط بيرسون فهو يسعى إلى قياس قوة واتجاه العلاقة بين متغيرين، وتتراوح قيمته بين −١ و+١، أما إذا كانت قيمته صفر فلا يوجد علاقة بين المتغيرين، ويوضح الجدول التالي دلالات قيمة معامل ارتباط بيرسون:[٥٨]

جدول (٧): دلالات قيمة معامل ارتباط بيرسون

شدة العلاقة	قيمة نتائج المعامل
علاقة قوية جداً	(من ٠.٩ إلى ١)
علاقة قوية	(من ٠.٧٠ إلى ٠.٨٩)
علاقة متوسطة القوة	(من ٠.٤٠ إلى ٠.٦٩)
علاقة ضعيفة	(من ٠.٢٠ إلى ٠.٣٩)
علاقة ضعيفة جداً	(أكبر من الصفر إلى ٠.١٩)

المصدر: (Cohen and Holliday, 1982)

ويوضح الجدول التالي نتائج تحليل الارتباط بيرسون بين المتغيرات المستقلة والمتغيرات التابعة:

[58] Cohen, L. and Holliday, M. (1982). Statistics for Social Scientists. London: Harper and Row.

جدول (٨): نتائج تحليل الارتباط بيرسون بين متغيرات الدراسة

الارتباطات					
			OLP1	OLP2	OLP3	OLP
	VMA	معامل الارتباط	٠.٦١٦**	٠.٦٤٩**	٠.٤٨١**	٠.٦٨٧**
		الدلالة المعنوية	٠.٠٠٠	٠.٠٠٠	٠.٠٠٠	٠.٠٠٠
	VMB	معامل الارتباط	٠.٦٤٢**	٠.٧٠٣**	٠.٥٧٤**	٠.٧٥٦**
		الدلالة المعنوية	٠.٠٠٠	٠.٠٠٠	٠.٠٠٠	٠.٠٠٠
	VM	معامل الارتباط	٠.٦٩٤**	٠.٧٤٦**	٠.٥٨٢**	٠.٧٩٦**
		الدلالة المعنوية	٠.٠٠٠	٠.٠٠٠	٠.٠٠٠	٠.٠٠٠
**الارتباط معنوي عند مستوى دلالة ٠.٠١ (2-tailed)						

المصدر: (من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS 28)

يُلاحظ من الجدول السابق أن مستوى المعنوية لجميع قيم الارتباطات كان أصغر من (٠.٠١) وبناءً عليه نرفض الفرض الصفري الذي يشير إلى عدم وجود علاقات بين المتغيرات المستقلة والمتغيرات التابعة ونقبل الفرض البديل الذي يدل على وجود علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين أسلوب الإدارة المرئية كمتغير مستقل وأبعاد عملية التعلم التنظيمي كمتغيرات تابعة، كما نلاحظ من الجدول أن معظم قيم الارتباط بين المتغيرات كانت متوسطة (٠.٤٢٨ إلى ٠.٦٩٤)، وكانت العلاقة قوية (٠.٧٩٦) بين كل من الإدارة المرئية مأخوذة بشكلها الإجمالي وعملية التعلم التنظيمي مأخوذة بشكلها الإجمالي وذلك وفقاً لمعيار (Cohen and Holliday, 1982).

أما بالنسبة للإنحدار والارتباط المتعدد فهو تقنية إحصائية لتقدير العلاقة بين المتغيرات التي تملك علاقة سبب ونتيجة، أي تحليل العلاقة بين المتغير المستقل والتابع وتشكيل المعادلة الخطية بين هذين المتغيرين. ولتبيان أي من المتغيرات يكون معنوياً وسبباً في معنوية تحليل التباين فيجب أن تكون قيمة المعنوية له أصغر من (٠.٠٥)، وبعد ذلك يتم النظر إلى قيمة /بيتا/ لتحديد الأهمية النسبية للمتغيرات، حيث كلما زادت قيمة /بيتا/ للمتغير زادت أهميته.[٥٩]

[59] Uyanik, Gulden and Guler, Nese. (2013). A study on multiple linear regression analysis. Social and behavioral sciences, 106 (27), p234-239.

سيقوم الباحث بتطبيق اختبار الانحدار المتعدد لمعرفة الأهمية النسبية للإدارة المرئية (VM) في المتغيرات التابعة (OLP1, OLP2, OLP3) كل على حدى وكذلك عملية التعلم التنظيمي (OLP) بشكلها الكامل، وكانت النتائج كما يلي:

جدول (٩): نتائج اختبار الانحدار المتعدد بين أبعاد الإدارة المرئية وأبعاد التعلم التنظيمي

	اكتساب المعلومات OLP1			توزيع وتفسير المعلومات OLP2			الذاكرة التنظيمية OLP3			OLP		
الإدارة المرئية	B	t	sig	B	t	sig	B	t	sig	B	t	sig
VMA	٠.٤٢٠	٣.٥٨٢	٠.٠٠١	٠.٣٨٧	٣.٧٧٤	٠.٠٠٠	٠.٢٣٥	١.٧٥٥	٠.٠٨٣	0.347	4.251	0.000
VMB	٠.٥١٠	٤.٣٥٠	٠.٠٠٠	٠.٥٦١	٥.٤٦٦	٠.٠٠٠	٠.٥٦١	٤.١٨٦	٠.٠٠٠	0.544	6.654	0.000
R	٠.٦٩٥			٠.٧٨٤			٠.٥٩٣			0.800		
R^2	٠.٤٨٣			٠.٥٦٠			٠.٣٥١			0.640		
F	٤٤.٣٠٣			٦٠.٤٢٩			٢٥.٦٩٨			84.439		
df	2			٢			٢			2		
sig	0.000			٠.٠٠٠			٠.٠٠٠			0.000		

المصدر: (من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS 28)

- نستنتج من الجدول السابق صلاحية النموذج المستخدم في اختبار علاقة التأثير في أبعاد التعلم التنظيمي، حيث بلغت قيمة فيشر (٤٤.٣٠٣) و(٦٠.٤٢٩) و(٢٥.٦٩٨) على التوالي بمستوى معنوية (٠.٠٠٠) وهي أقل من مستوى (٠.٠٥) مما يدل على أن النموذج صالح للتنبؤ بقيم المتغير التابع (أبعاد التعلم التنظيمي كل على حدى) أي أن الإنحدار معنوي وذو دلالة إحصائية.
- نستنتج من الجدول السابق وجود علاقة بين الإدارة المرئية (VM) وبين أبعاد التعلم التنظيمي (اكتساب المعلومات، توزيع وتفسير المعلومات، الذاكرة التنظيمية) كل على حدى، حيث بلغت هذه العلاقة (٦٩.٥%) و(٧٨.٤%) و(٥٩.٣%) على التوالي وفقاً لمعامل الارتباط المتعدد (R)، كما بلغت درجة العلاقة بين الإدارة المرئية وعملية التعلم التنظيمي مأخوذة بشكلها الكامل (٨٠%).
- وفقاً لمعامل التحديد (R^2) فإن الإدارة المرئية (VM) يمكن أن تفسر (٤٨.٣%) و(٥٦%) و(٣٥.١%) من التباين الكلي في أبعاد التعلم التنظيمي (اكتساب المعلومات، توزيع وتفسير المعلومات، الذاكرة التنظيمية) على التوالي، كما أن الإدارة المرئية تفسر (٦٤%) من التباين في عملية التعلم التنظيمي مأخوذة بشكلها الإجمالي.

- أظهر اختبار (t) أن جميع قيم المعنوية لأبعاد الإدارة المرئية (VMA, VMB) أصغر من (٠.٠٥) باستثناء القيمة المعنوية لتأثير بعد (VMA) في بعد الذاكرة التنظيمية (OLP3) الذي بلغ (٠.٠٨٣)، وبالتالي فإن كلا بعدي الإدارة المرئية متغير معنوي ويشكل سبباً في معنوية تحليل تباين الانحدار لتأثير الإدارة المرئية في أبعاد اكتساب المعلومات (OLP2) وتوزيع وتفسير المعلومات (OLP3)، وبالنسبة لمعنوية تحليل الإنحدار بين الإدارة المرئية وبعد الذاكرة التنظيمية (OLP3) فتبين أن بعد (VMB) للإدارة المرئية كان معنوياً ويشكل سبباً في معنوية تحليل التباين للانحدار، بينما كانت القيمة المعنوية لبعد (VMA) تساوي (٠.٠٨٣) أي أكبر من (٠.٠٥) وبالتالي فإنه لن يشكل سبباً في معنوية تباين الإنحدار.
- تشير قيمة معامل الإنحدار (B) إلى حصول بعد الإدارة المرئية (VMB) على أعلى قيمة انحدار معنوي للتأثير في أبعاد عملية التعلم التنظيمي (OLP1, OLP2, OLP3)، حيث بلغت هذه القيمة (٠.٥١٠) و(٠.٥٦١) و(٠.٥٦١) على التوالي مقابل قيم انحدار معنوي للبعد (VMA) بلغت (٠.٤٢٠) و(٠.٣٨٧) للتأثير في بعدي عملية التعلم التنظيمي (OLP1, OLP2) على التوالي.

وبناء على ما سبق يمكن رفض الفرضيات الفرعية التابعة للفرضية الرئيسية، ويوضح الجدول التالي هذه النتيجة:

جدول (١٠): نتائج اختبار الفرضية الرئيسية وفرضياتها الفرعية

نص الفرضية	النتيجة
لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أسلوب الإدارة المرئية واكتساب المعلومات	رفض
لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أسلوب الإدارة المرئية وتوزيع وتفسير المعلومات	رفض
لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أسلوب الإدارة المرئية والذاكرة التنظيمية	رفض

المصدر: (من إعداد الباحث)

النتائج والتوصيات والبحوث المستقبلية

أولاً: النتائج:

- تطبق المنظمات المدروسة أسلوب الإدارة المرئية بمستوى مرتفع ومتوسط حسابي بلغ (٤.٣٣)، مع وجود فقرة واحدة (V9) في المرتبة الأخيرة للتطبيق مقارنة مع باقي الفقرات.
- تطبق المنظمات المدروسة عملية التعلم التنظيمي بمستوى مرتفع ومتوسط حسابي بلغ (٤.٢٠)، مع وجود فقرتين (P4, P10) في المرتبتين الأخيرتين للتطبيق مقارنة مع باقي الفقرات.
- أظهرت نتائج تحليل الارتباط بيرسون إلى أن معظم قيم الارتباط بين المتغيرات كانت متوسطة إلى قوية، وكانت العلاقة قوية (٠.٧٩٦) بين كل من الإدارة المرئية مأخوذة بشكلها الإجمالي وعملية التعلم التنظيمي مأخوذة بشكلها الإجمالي.
- أشارت نتائج تحليل الإنحدار والارتباط المتعدد إلى رفض فرضية العدم الرئيسية وقبول الفرضية البديلة التي تشير إلى "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أسلوب الإدارة المرئية وعملية التعلم التنظيمي"، وكذلك رفض فرضيات العدم الفرعية وبالتالي وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين أسلوب الإدارة المرئية (VM) وأبعاد عملية التعلم التنظيمي (اكتساب المعلومات، توزيع وتفسير المعلومات، الذاكرة التنظيمية) كل على حدى.
- أشارت نتائج تحليل الإنحدار والارتباط المتعدد إلى تفاوت الأهمية النسبية لأبعاد الإدارة المرئية (VMA, VMB) في تأثيرها بكل من أبعاد عملية التعلم التنظيمي (OLP1, OLP2, OLP3) كل على حدى، حيث أظهرت النتائج إلى أن جميع الأبعاد المستقلة معنوية وتشكل سبباً في معنوية تحليل تباين الانحدار، مع وجود استثناء في معنوية تحليل الإنحدار بين الإدارة المرئية وبعد الذاكرة التنظيمية (OLP3) حيث تبين أن القيمة المعنوية لبعد (VMA) تساوي (٠.٠٨٣) أي أكبر من (٠.٠٥) وبالتالي فإنه لن يشكل سبباً في معنوية تباين الإنحدار لتأثير الإدارة المرئية في بعد الذاكرة التنظيمية (OLP3).
- أثبتت نتائج التحليل الإحصائي للدراسة الحالية الافتراضات الواردة في دراسات (HU et al، 2011) و(HU et al، 2015) و (Freitas et al، 2018) حول إمكانية مساهمة الإدارة المرئية ومفاهيم المكتب المرن (Lean Office) في عملية التعلم التنظيمي (خلق المعرفة، الاحتفاظ بالمعرفة، تحويل المعرفة) وفي إدارة المعلومات ضمن بيئة العمل المكتبية، مع

وجود فرق في الدراسة الحالية من ناحية التطبيق على المنظمات التصنيعية أي التطبيق ضمن بيئات عمل مكتبية وإنتاجية.

ثانياً: التوصيات:

بناء على النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة تم وضع التوصيات التالية:

- ضرورة قيام الإدارات المتخصصة بالتحسين المستمر بإعادة النظر بموضوع المصابيح المرئية Andon التي توضح مؤشرات الأداء الرئيسية، وذلك بهدف الاستفادة بشكل أكبر من أسلوب الإدارة المرئية.
- ضرورة قيام إدارات المنظمات المدروسة بإنشاء إدارات أو أقسام متخصصة بالتعلم التنظيمي، حيث ذكرنا سابقاً في الدراسة الاستطلاعية وجود استفسار مستمر من قبل المدراء الذين التقاهم الباحث حول موضوع التعلم التنظيمي، إلا أن نتائج الدراسة الحالية أفضت إلى وجود مستوى تطبيق مرتفع لعملية التعلم التنظيمي وهو ما يعني وجود أساس متين لدى هذه الشركات يمكنها الاعتماد عليه.
- ضرورة قيام المسؤولين في الشركات المدروسة بعقد اجتماعات دورية لاطلاع جميع الموظفين على أهداف الشركة وأحدث الابتكارات، والقيام بتطوير برامج التناوب الداخلي لتسهيل انتقال الموظفين من قسم أو وظيفة إلى أخرى.
- ضرورة قيام المسؤولين في الشركات المدروسة باستخدام أسلوب المقارنة المرجعية (Benchmarking) للتعرف على تجارب المنظمات العالمية المماثلة بخصوص أسلوبي الإدارة المرئية والتعلم التنظيمي.

ثالثاً: البحوث المستقبلية:

ذكرنا سابقاً في فقرة حدود الدراسة اقتصار هذه الدراسة على أسلوب الإدارة المرئية واقتصارها أيضاً على دراسة عملية التعلم التنظيمي دون إدخال باقي متغيرات التعلم التنظيمي وتحليلها، كما اقتصرت الدراسة الحالية على عدد محدود نوعاً ما من المدراء العاملين في عدد من المصانع التي استطاع الباحث إجراء الدراسة بها، وبناء عليه يمكن وضع المقترحات التالية للدراسات المستقبلية:

- القيام بدراسات على عينات أكبر وذلك لاقتصار الدراسة الحالية على (٩٨) مفردة من مدراء الإدارة العليا العاملين في الشركات المبحوثة.
- القيام بدراسات مستقبلية ضمن القطاع الخدمي (خصوصاً منظمات الرعاية الصحية) وذلك لاقتصار الدراسة الحالية على منظمات تابعة للقطاع التصنيعي.
- نظراً لأن الدراسة الحالية أثبتت وجود علاقة معنوية بين أسلوب الإدارة المرئية وعملية التعلم التنظيمي فالأمر يتطلب القيام بدراسات إضافية حول الكيفية التي يساهم بها أسلوب الإدارة المرئية في عملية التعلم التنظيمي.

المصادر

المصادر العربية:

١. خليل، أمل محمد يوسف، (٢٠١٧). إطار مقترح لعوامل النجاح الحاسمة في التنفيذ الفعال لكايزن كمدخل لرقابة الجودة الشاملة في المنظمات الصناعية: دراسة تطبيقية عن الشركات كبيرة الحجم العاملة في مجال صناعة الأجهزة الكهربائية في مصر. مجلة التجارة والتمويل – جامعة طنطا، عدد٤.

المصادر الأجنبية:

1. Argote, L. et al. (2020). Organizational learning processes and outcomes: Major findings and future research directions. Management Science, Articles in Advance.
2. Argyris, C. (1976). Single-loop and Double-loop models in research on decision making. Administrative science quarterly, September (21).
3. Argyris, C. (1977). Double loop learning in organizations. Harvard business review, September-October.
4. Argyris, C. and. Schon, D. (1996). Organizational learning II: Theory, method, and practice (2nd ed). Reading, Ma: Addison-Wesley.
5. Basten, D. and Haamann, T. (2018). Approaches for organizational learning: A literature review. SAGE Open.
6. Bateman, N. et al. (2012). Visual Management and Shop floor Teams - Utilizing Shop floor Knowledge. In EUROMA, Gothenburg. Industry Forum.
7. Bateman, N. et al. (2016). Visual management and shop floor teams – development, implementation and use. International Journal of Production Research, 54(24).
8. Belinski, R. et al. (2020). Organizational learning and Industry 4.0: Findings from systematic literature review and research agenda. Benchmarking: An international journal, 27(8).
9. Claudia, G. et al. (2020). Organizational learning model (olm) for small and medium-sized enterprises (SMEs): the manufacturing industry case in Chile and Colombia. Revista ESPACIOS, 41(1).
10. Cohen, L. and Holliday, M. (1982). Statistics for Social Scientists. London: Harper and Row.

11. Crossan, M. et al. (1995). Organizational learning: Dimensions for a theory. The international journal of organizational analysis, 3(4).
12. Doi, T. and Mai, N. (2020). Organizational learning and firm performance: a systematic review. International journal of productivity and performance management.
13. Eaidgah, Y. et al. (2015). Visual management, performance management and continuous improvement A lean manufacturing approach. International Journal of Lean Six Sigma, 7(2).
14. Fiol, M. and Lyles, M. (1985). Organizational learning. Academy of management.
15. Freitas, R. Freitas, M. Menezes, G. Odorczyk, R. (2018). Lean office contributions for organizational learning. Journal of organizational change management.
16. Hermelingmeier, V, and Wirth, T. (2021). The nexus of business sustainability and organizational learning: A systematic literature review to identify key learning principles for business transformation. Business strategy and the Environment.
17. Hu, Q. Found, P. Williams, Sh. Mason, R. (2011). The connection between organizational learning and lean production. Logistics and Operations Management, Cardiff Business School, Cardiff University, Cardiff, UK,POMS 23rd Annual Conference, Chicago, Illinois, U.S.A, April 20 to April 23.
18. Hu, Q. Found, P. Williams, Sh. Mason, R. (2015). Lean thinking and organizational learning: How can they facilitate each other?. In: Chiarini A., Found P., Rich N. (eds) Understanding the Lean Enterprise. Measuring Operations Performance. Springer, Cham.
19. Huber, G. (1991). Organizational Learning: The Contributing Processes and the Literature. Organization Science, 2(1).
20. Kaur, N. and Hirudavaraj, M. (2021). The role of leader emotional intelligence in organizational learning: A literature review using 4I framework. New horizons in adult education & human resource development, 33(1).
21. Larteb, L. et al. (2016). The Key to Lean Performance: Implementing A Daily ShopFloor Control System Using Standardization and Visual Management. International Journal of Advanced Research in Management, 7(1).

22. Lindlof, L. (2014). Visual Management – on Communication in Product Development Organizations. PhD thesis, Chalmers university of technology.
23. Martinez, M. and. Jimenez, D. (2009). The effectiveness of TQM: the key role of organizational learning in small business. International small business journal, 27(1).
24. Martinez-Leon, I. and Martinez-Garcia, J. (2011). The influence of organizational structure on organizational learning. International journal of manpower, 32(5/6).
25. Morrison, M. and Marriott, F. (1994). In Searching of Learning Organizations Within the Australian Hotel Industry: Implications and Issues. International System Dynamics Conference.
26. Niemi, E. (2015). Lean project management: Visual management tools. Bachelor's thesis – HAME university of applied sciences.
27. Nunnally, J and Bernstein, I. (1994). Psychometric theory. (3rd ed), New York: McGraw-Hill.
28. Olszewski, L. et al. (2019). Exploring Visual Management and Continuous Improvement in a Manufacturing Context: A Structured Bibliometric Analysis. 23rd Cambridge International Manufacturing Symposium.
29. Patky, J. (2020). The influence of organizational learning on performance and innovation: a literature review. journal of workplace learning, 32(3).
30. Singh, J. and. Singh, H. (2013). Continuous improvement philosophy – literature review and directions. Benchmarking: An International Journal, 22(1).
31. Slater, F. and. Nerver, C, (1995), Market orientation and learning organization, Journal of marketing.
32. Spath, D. et al. (2005). Visual management. In: Kuhlin B., Thielmann H. (eds) The Practical Real-Time Enterprise. Springer, Berlin, Heidelberg.
33. Templeton, G. et al. (2002). Development of a measure for the organizational learning construct. Journal of Management Information Systems, 19(2).
34. Tezel, A. et al. (2009a). The Functions of Visual Management, In Proceedings of the International Research Symposium, Salford, UK.
35. Tezel, A. et al. (2009b). Visual management – A general overview. Fifth International Conference on Construction in the 21st Century

(CITC-V) "Collaboration and Integration in Engineering, Management and Technology".

36. Uyanik, Gulden and Guler, Nese. (2013). A study on multiple linear regression analysis. Social and behavioral sciences, 106 (27).
37. Wang, Y. and. Hazard, T. (2011). The impact of lean thinking on organizational learning. OLKC 2011 – Making Waves, Conference Proceedings, Hull University Business School.
38. Wiewiora, A. et al. (2020). Individual, project and organizational learning flows within a global project-based organization: exploring what, how and who. International journal of project management, (38).
39. Winbin, N. and Hongyi, S. (2009). The relationship among organizational learning, continuous improvement and performance improvement: An evolutionary perspective. Total Quality Management, 20(10).

مواقع انترنت:

قناة الدكتورة أسماء الميرغني على اليوتيوب.

ملحق (١): الاستمارة المستخدمة في الدراسة

الرقم	العبارة
	أسلوب الإدارة المرئية
١	لدى شركتكم لوحات عرض مُحدّثة باستمرار توضح الأهداف ومؤشرات الأداء الرئيسية
٢	يوجد علامات توضح مسارات الطرق في جميع أماكن العمل في شركتكم
٣	يتم استخدام الملصقات واللافتات لتعزيز الأهداف والقيم في شركتكم
٤	يتم استخدام الملصقات واللافتات لتوضيح أماكن العمل في شركتكم
٥	يوجد ملصقات تُحدد نوع وطريقة استخدام الآلات والمعدات داخل أماكن العمل في شركتكم
٦	يتم عرض عينات من المنتجات المقبولة كمرجع يُستدل به على جودة المنتجات في شركتكم
٧	تستخدم شركتكم الحد الأدنى والحد الأقصى من الأدوات المرئية للإشارة إلى مستويات المخزون وإعادة الطلب
٨	يتوفر لدى شركتكم سجلات بالمشكلات وقوائم الفحص للمعدات
٩	يتم وضع مصابيح Andon على الآلات وخطوط الإنتاج كإشارات ضوئية توضِّح مؤشرات الأداء الرئيسية المتعلقة بالإنتاجية، التكلفة والتسليم
١٠	علامات ومعدات وامدادات السلامة محددة ومؤشرة بشكل واضح
١١	مخرج الطوارئ والتحذيرات والحواجز مرئية بشكل واضح
١٢	حالة العمل اليومي مقارنة بالعمل المخطط له مرئية بوضوح لفريق العمل
	عملية التعلم التنظيمي
	اكتساب المعلومات
١	تقوم شركتكم بتنفيذ سياسة بحث وتطوير موحدة وواسعة
٢	يتم دوماً تجربة طُرق ومداخل جديدة لأداء العمل في شركتكم
٣	تستخدم شركتكم الأنظمة والإجراءات التنظيمية لدعم الابتكار
	توزيع المعلومات
٤	تُعقد اجتماعات دورية لاطلاع جميع الموظفين على أهداف الشركة وأحدث الابتكارات
٥	لدى شركتكم آليات رسمية لضمان مشاركة أفضل الممارسات بين مجالات النشاط المختلفة
٦	لدى شركتكم أفراد يشاركون في فرق عمل ليكونوا حلقة وصل بين الأقسام داخل الشركة
٧	لدى شركتكم أفراد مسؤولون عن جمع اقتراحات الموظفين وتوصيلها لصُنّاع القرار
	التفسير المشترك
٨	يُعتبر العمل الجماعي من الممارسات الشائعة في شركتكم
٩	تتميز شركتكم بقدرتها على تحديث المعلومات والبحث عن بدائل جديدة
١٠	تعمل شركتكم على تطوير برامج التناوب الداخلي لتسهيل انتقال الموظفين من قسم أو وظيفة إلى أخرى

الرقم	العبارة
١١	تقدم شركتكم فرصاً أخرى للتعلم (زيارات لأقسام أخرى من المنظمة، تدريب داخلي، برامج متنوعة) وذلك لتوعية الأفراد بواجبات الأشخاص أو الأقسام الأخرى
	الذاكرة التنظيمية
١٢	تمتلك شركتكم آلية فعالة (أجهزة حاسوب تتضمن قواعد بيانات وبريد الكتروني وغيرها) لتخزين الخبرة والمعرفة واسترجاعها بسهولة
١٣	تتميز قواعد البيانات بشركتكم بأنها مصنفة ومرتبة وفقاً للمجال الذي تنتمي إليه للمساعدة في حل المشاكل
١٤	تساعد قواعد البيانات العاملين بشركتكم على إتمام العمل بشكل جيد
١٥	تسعى شركتكم إلى الاحتفاظ بالعاملين ذوي المعارف القيِّمة

البيانات الشخصية			
النوع:	□ ذكر	□ أنثى	
العُمر:	□ أقل من ٣٠ سنة	□ ٣٠ – ٤٥ سنة	□ أكثر من ٤٥ سنة
عدد سنوات الخبرة:	□ أقل من ١٠ سنوات	□ ١٠– ١٥ سنة	□ أكثر من ١٥ سنة
المؤهل العلمي:	□ بكالوريوس	□ ماجستير	□ دكتوراه

أثر تقارير الحوكمة والمسئولية الإجتماعية والبيئية على جودة الإفصاح عن مخاطر الشركات فى البيئة الكويتية

سالم محمد معطش العنزي*

(*) سالم محمد معطش العنزي:

Email : alghnzysalm3@gmail.com

المستخلص

هدف هذا البحث إلى توضيح مدى تأثير مؤشرات تقارير المسؤولية الإجتماعية والبيئية (ESG) علي جودة الإفصاح عن المخاطر بالشركات المقيدة ببورصة الكويت، وتوضيح مدى تأثير مؤشرات تقارير الحوكمة علي جودة الإفصاح عن المخاطر بالشركات المقيدة ببورصة الكويت، وقياس وتحليل مدى تأثير مؤشرات تقارير الاستدامة علي جودة الإفصاح عن المخاطر بالشركات المقيدة ببورصة الكويت، **وتوصل البحث إلي عدد من النتائج منها:** وجود تأثير معنوي لمؤشرات تقارير (ESG) على جودة الإفصاح عن المخاطر، ووجود تأثير معنوي لمؤشرات تقارير الحوكمة على جودة الإفصاح عن المخاطر، ووجود تأثير معنوى لمؤشرات الإستدامة على مؤشر جودة الإفصاح عن مخاطر الشركات.

الكلمات الإفتتاحية: تقارير الحوكمة – المسئولية الإجتماعية والبيئية – مراقب الحسابات – بورصة الكويت.

Abstract

The aim of this research is to clarify the extent of the impact of social and environmental (ESG) reporting indicators on the quality of risk disclosure in companies listed on the Kuwait Stock Exchange, and to clarify the extent of the impact of governance reporting indicators on the quality of risk disclosure in companies listed on the Kuwait Stock Exchange, and to measure and analyze the extent of the impact of sustainability reporting indicators on the quality Disclosure of risks in companies listed on the Kuwait Stock Exchange, **and the research reached a number of results, including**: the presence of a significant effect of indicators of social and environmental reports on the quality of risk disclosure, the presence of a significant effect of governance report indicators on the quality of risk disclosure, and the presence of a significant effect Sustainability indicators on the quality of corporate risk disclosure index.

Key words: Governance Reports - Social and Environmental Responsibility – Auditor - Kuwait Stock Exchange.

أولاً: الإطار العام للبحث

مقدمة:

أطلقت بورصة الكويت دليل إعداد تقارير الحوكمة والمسؤولية الاجتماعية والبيئية(ESG) ، وذلك لزيادة الوعي بمفهوم الاستدامة المؤسسية لدى الشركات المدرجة في سوق المال الكويتي، وتحفيزها على اعتماد هذا الدليل ضمن عملياتها، كما يهدف الدليل إلى تعريف الشركات بميزات وفوائد اعتماد ممارسات الحوكمة والممارسات البيئية والاجتماعية والإفصاح عنها، والتعرف على أفضل الممارسات في هذا المجال، وذلك لتعزيز جهود بورصة الكويت الرائدة في دعم التطبيق العملي للإفصاح عن تقارير الحوكمة والمسؤولية الاجتماعية والبيئية (ESG) (جريدة الأنباء الكويتية، ٢٠٢٤).

وتنص المادة الأولي من القرار رقم ٧٤ لسنة ٢٠٢٣ الصادر بتاريخ ٢٢ مايو ٢٠٢٣ بشأن الدليل الإرشادي للشركات المدرجة لإعداد تقرير الإستدامة على ما يلي:

"يعتمد الدليل الإرشادي الشامل للشركات المدرجة لإعداد تقرير الإستدامة والمقدم من شركة بورصة الكويت للأوراق المالية، إعمالاً للمادة ١-١٧-٣ من (القواعد التنظيمية الخاصة بتقرير الإستدامة للشركات المدرجة) من الكتاب الثاني عشر (قواعد الإدراج) من اللائحة التنفيذية للقانون رقم ٧ لسنة ٢٠١٠ بشأن إنشاء هيئة أسواق المال وتنظيم نشاط الأوراق المالية وتعديلاتهما".

اكتسب مفهوم الحوكمة والمسؤولية الإجتماعية والبيئية (ESG) زخمًا هائلاً فى السنوات الأخيرة نظرًا لإدراك كيانات الأعمال لأهمية أخذ العوامل غير المالية فى الاعتبار عند اتخاذ القرارات، وفى هذا الإطار، تحتاج كيانات الأعمال إلى الإستعانة بخدمات الاستشارات لإعداد تقرير الإسدامة بشأن الحوكمة والمسؤولية الإجتماعية والبيئية لتحقيق الإمتثال للمتطلبات الرقابية ذات الصلة، وتنص المادة ١-١٧-١ من الكتاب الثاني عشر "قواعد الإدراج" من اللائحة التنفيذية للقانون رقم اللائحة ٧ لسنة ٢٠١٠ بشأن إنشاء هيئة أسواق المال، وتنظيم نشاط الأوراق المالية على ما يلي:

"يجور للشركة المدرجة إصدار تقرير سنوى عن الإستدامة ونشره فى موقعها الإلكتروني يوضح تأثير أنشطة الشركة على البيئة والمجتمع والإقتصاد، وفرص ومخاطر الشركة المرتبطة بهذه المجالات وكيفية إدارة الشركة لهذه الفرص والمخاطر، على أن يتم إخطار الهيئة بشأنه ونشره على موقع البورصة الإلكتروني".

أولاً: مشكلة البحث:

يعد إطلاق بورصة الكويت دليل إعداد تقارير الحوكمة والمسؤولية الاجتماعية والبيئية (ESG) تجسيدا لالتزام بورصة الكويت بتوجيه الشركات المدرجة لتطبيق أفضل الممارسات الرائدة في هذا المجال، وأن تسعى كل منها لتكون قدوة تحتذى فيما يتعلق بالإفصاح عن جوانب الحوكمة والمسؤولية الاجتماعية والبيئية وتنفيذها». وأضافت: «نحن على ثقة بأن هذا الدليل سيساعد المشاركين في السوق على اكتساب فهم سليم لمختلف الفوائد التي تتميز بها هذه التقارير، بما في ذلك تعزيز قدرة الشركة على اتخاذ قرارات مستنيرة، وتلبية الحاجة المتزايدة للمعلومات والبيانات الواضحة والشفافة من قبل أصحاب المصالح، مثل المستثمرين، والعملاء، والموردين، والجهات الرقابية (بورصة الكويت، ٢٠٢٣).

وفى الأونة الأخيرة تزايد الإهتمام بالإفصاح عن المعلومات غير المالية لما وجد فى المعلومات المالية من معلومات غير كافية تقف عائقًا أمام العديد من الشركات فى تحقيق أهدافها الإستراتيجية، فحفز ذلك كبري الشركات العالمية على إصدار تقارير الإستدامة بجانب التقارير المالية المتعارف عليها، والإهتمام بوضع معايير ثابتة لقياس جودة ومستوى الإفصاح بتقارير الإستدامة عن الأنشطة المتعلقة بالشؤون الاقتصادية والبيئية والمسؤولية الإجتماعية للعديد من الشركات التي بدورها تؤثر بشكل فعال على آداءها المالي ومركزها التنافسي فى سوق الأوراق المالية (Laskar et al., 2018)، تعد تقارير الإستدامة هي أداة لزيادة الشفافية والدقة فى كثير من القضايا المالية التي تعجز التقارير المالية التقليدية عن التعامل معها، وهي تشمل الربط بين المجالات البيئية والإجتماعية والاقتصادية وتؤثر على المدى طويل الأجل فى العديد من القرارات الإستراتيجية للشركات (Adhariani et al., 2019).

فى ضوء ما سبق يتضح أن إستراتيجية بورصة الكويت للاستدامة المؤسسية تنص على ضمان تطبيق المبادرات وتوافقها مع الحوكمة والمسؤولية الاجتماعية والبيئية(ESG) ، ومعايير أفضل الممارسات في القطاع الذي تعمل به، وتوقعات المستثمرين، **وفى ضوء ما سبق تتمثل مشكلة الدراسة في التساؤلات التالية:**

١- ما مدى تأثير مؤشرات تقارير المسؤولية الإجتماعية والبيئية (ESG) علي جودة الإفصاح عن المخاطر بالشركات المقيدة ببورصة الكويت؟

٢- ما مدى تأثير مؤشرات تقارير الحوكمة علي جودة الإفصاح عن المخاطر بالشركات المقيدة ببورصة الكويت؟

٣- ما مدى تأثير مؤشرات تقارير الاستدامة علي جودة الإفصاح عن المخاطر بالشركات المقيدة ببورصة الكويت؟

ثانياً: الدراسات السابقة:

هدفت دراسة (حسن، ٢٠١٨) إلى بيان العلاقة بين تطبيق حوكمة الشركات على الإفصاح الاختياري عن عناصر الإستدامة الأساسية البيئية والإجتماعية والاقتصادية ضمن التقارير المالية وغير المالية التي تصدرها الشركات المدرجة بسوق العراق للأوراق المالية، ودراسة أهمية تقارير الإستدامة للشركات العراقية ومن ثم تحفيز هذه الوحدات نحو الإهتمام بصورة أكبر بما تقدمه من نفقات لخدمة متطلبات الإستدامة، وقد توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ضات دلالة إحصائية بين (تركز الملكية، وعدد أعضاء مجلس الإدارة، ووجود لجنة المراجعة، وحجم الشركة، ومؤشر السيولة، ومؤشر المديونية، ومؤشر الربحية)، ولا يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين (استقلالية مجلس الإدارة، والفصل بين وظيفتي رئيس مجلس الإدارة والمدير التنفيذي، ونوع مكتب المراجعة) والإفصاح المحاسبي عن معلومات الإستدامة من خلال التقارير السنوية للشركات المدرجة بسوق العراق للأوراق المالية.

كشفت دراسة (Lyytimaki et al., 2020) عن المخاطر المتعلقة بالإفراط فى إستخدام المؤشرات من جانب، وعدم استخدامها وإساءة استخدامها من جانب آخر، وكذلك الكشف عن أهم المخاطر المتعلقة بالمؤشرات وإعداد التقارير من أجل تنفيذ أهداف التنمية المستدامة، وقد توصلت الدراسة إلى وجود بعض العوامل التي تؤدي إلى الإفراط فى إستخدام المؤشرات أو تجنبها مثل العوامل التي ترتبط ارتباطًا وثيقًا بمخاطر سوء الإستخدام، وقد تقدم المؤشرات فى بعض الأحيان وصف بسيط لسلاسل معقدة من التأثيرات أو تحذف المعلومات الأساسية ذات الصلة التي قد تكون ضرورية لإجراء تفسيرات صحيحة، مما يؤثر على تقييم الأداء، وجودة المحتوى الذي تقدمه.

تناولت دراسة (Aureli et al., 2020) العلاقة بين ممارسات مؤشرات الإستدامة للشركة وزيادة جودة تقاريرها المالية وآدائها المالي، وتم النظر فى ١٧٠ تقرير إفصاح من ٥٥ شركة مدرجة من جميع انحاء العالم فى الفترة من ٢٠٠٩ إلي ٢٠١٦، وأكدت نتائج الدراسة على أهمية زيادة الوعي والإهتمام بمؤشرات الإستدامة التي تصدرها الشركات، يمكن أن تكون النتائج مفيدة أيضًا

صناعي السياسات عند إصدار قواعد الإفصاح عن مؤشرات الحوكمة والبيئية والإجتماعية كما تؤكد النتائج على أهمية الشفافية؛ وتدعم وجهة النظر القائلة بأن تقارير الإستدامة من المرجح أن تحسن كفاءة السوق.

هدفت دراسة (غلاب، ٢٠٢١) إلى التعرف على جهود الشركات المقيدة بالمنطقة العربية (الشرق الأوسط وشمال افريقيا)، فى مجال حوكمة الإستدامة الثلاثة (ESG)، ومعرفة الممارسات الأفضل فى المنطقة العربية من خلال تقييم النتائج المتوصل إليها بإستعمال مؤشر S&P Hawkamah ESG Pan، إن الغرض من هذا المؤشر هو تتبع أداء الشركات فى مجال مؤشرات حوكمة الإستدامة الثلاثية (المسؤولية البيئية والإجتماعية وحوكمة الشركات) بالمقارنة مع الشركات الأخري فى دول (MENA)، حيث تم التطرق إلى الممارسات البيئية والإجتماعية والحوكمية على الدول العربية التالية: الإمارات العربية المتحدة، السعودية، قطر، عمان، الكويت، البحرين، لبنان، الأدرن، المغرب، تونس، ومصر، وتوصلت الدراسة إلى وجود تطور (مستوى مقبول) للممارسات فى مجال الحوكمة، البيئية والمسئولية الإجتماعية للشركات فى الشركات المدرجة فى أسواق منطقة الشرق الأوسط وشمال افريقيا.

بينت دراسة (غنيمي، ٢٠٢٢) أن حوكمة الشركات من الموضوعات التي نالت اهتمام كبير خلال العقدين الماضيين، وأصبح مصطلح حوكمة الشركات خلال فترة قصيرة مثار اهتما الكثير من الدوائر السياسية والاقتصادية والأكاديمية، وقد كان لمنظمة التعاون الاتقصادي والتنمية OECD دورًا بارزًا فى إرساء مجموعة من المباديء والإرشادات غير الملزمة لمنظمات الأعمال حول حوكمة الشركات بالإضافة إلى إسهامات كلاً من البنك الدولي وصندوق النقد الدولي IMF فى هذا المجال، وتعد القوائم والتقارير المالية للشركات الإدارة الرئيسية للمستثمرين وغيرهم من أصحاب المصالح لاتخاذ القرارات، ومع التغير السريع فى بيئة الأعمال أصبحت تلك التقارير لا تعبر بصورة كافية عن الأبعاد المتعددة لقيمة المنشأة فى الوقت الحاضر، وظهرت الحاجة إلى الإفصاح عن معلومات غير مالية ومنها الإستدامة وحوكمة الشركات ودور المنشأة فى تحقيق الأهداف البيئية والإجتماعية، وهذه المعلومات لا تغطيها التقارير والقوائم المالية، ومن هنا ظهرت أهمية الإفصاح الإجتماعي والبيئي الذي تطور إلى الإفصاح عن التنمية المستدامة، ويتضمن تقرير الإستدامة الإفصاح عن معلومات غير مالية لأصحاب المصالح الداخليين والخارجيين بخصوص أنشطة المنشأة الاقتصادية والبيئية والإجتماعية، لذا يطلق عليه أيضًا التقرير الثلاثي.

بينت دراسة (الخولي، ٢٠٢٣) الطبيعة التطوعية لتقارير الإستدامة، فإن المؤسسات الراغبة فى الكشف عن الأخبار الجيدة فقط وتخفي ممارسات الإستدامة السيئة التي تعطل قدرة أصحاب المصلحة على تحليل أداء الإستدامة الحالي للشركة أو البنك، من أجل الحد من السلوك الإنتهازي وتحسين جودة التقارير، يمكن استخدام ممارسات حوكمة الشركات وعلى الرغم من أن تقارير الإستدامة لا يزال طوعية، إلا أن ضغوط حوكمة الشركات قد تنفع المؤسسات بأن تصبح أكثر عرضه للمساءلة عن أداء الإستدامة والكشف عن معلومات عالية الجودة، لذلك، يرتبط المستوى العالي من حوكمة الشركات بشكل إيجابي بتقارير الإستدامة.

ثالثاً: أهداف البحث:

١- توضيح مدى تأثير مؤشرات تقارير المسؤولية الإجتماعية والبيئية (ESG) علي جودة الإفصاح عن المخاطر بالشركات المقيدة ببورصة الكويت.

٢- توضيح مدى تأثير مؤشرات تقارير الحوكمة علي جودة الإفصاح عن المخاطر بالشركات المقيدة ببورصة الكويت.

٣- قياس وتحليل مدى تأثير مؤشرات تقارير الاستدامة علي جودة الإفصاح عن المخاطر بالشركات المقيدة ببورصة الكويت.

رابعاً: أهمية البحث:

- يقدم هذا البحث مساهمات كبيرة فى مجال التنمية المستدامة، على الرغم من الإهتمام الكبير الذي أظهره الأكاديميون فى مختلف جوانب الإستدامة، فقد أجريت دراسات قليلة جدًا فى بورصة الكويت بشكل عام وفى الشركات المقيدة ببورصة الكويت بشكل خاص.
- هناك القليل من الأبحاث حول كيفية تأثير الحوكمة على أنشطة الإستدامة، قد يكون أحد الأسباب الرئيسية للنتائج غير الحاسمة المتعلقة بالعلاقة بين الإستدامة والحوكمة هو الفشل فى أخذ تأثير المتغيرات الخارجية فى الإعتبار، نتيجة لذلك، تساهم هذه الدراسة فى الأدبيات من خلال أخذ الحوكمة كأساس لفهم الإستدامة.
- بالرغم من تزايد الإهتمام بتأكيد تقارير الإستدامة إلا أن التركيز فى التوجهات البحثية على دور المراجع الخارجي فى تأكيد المعلومات المتعلقة بقضايا الإستدامة، ويوجد ندرة فى تناول دور الأطراف الداخلية وخاصة وظيفة المراجعة الداخلية ودورها الإستراتيجي والعلاقة التفاعلية بينها وبين لجنة المراجعة، حيث أصبحت من المهام الأساسية فى نطاق متابعة وإشراف لجنة

المراجعة، كما أن لجنة المراجعة ذات الخصائص الفعالة تساهم فى تحديد استراتيجيات استدامة الشركة وتحقيق مصداقية تقاريرالإستدامة، كما أن قضايا الإستدامة وخاصة تأكيد معلومات الإستدامة لازالت مجالا خصبًا للمزيد من الأبحاث حيث أنها اتجاه محلي وعالمي فى إطار التنمية المستدامة، بالإضافة إلى أنه لم يتم تناول برنامج التأكيد المشترك من قبل وذلك فى حدود على الباحث بالنسبة لتنسيق وتخطيط أنشطة التأكيد لمعلومات الإستدامة حيث أنها آلية تأكيدية حديثة نسبيًا حيث تم التركيز على الدول المتقدمة مع اختلاف البيئة التنظيمية والقانونية ومستوى الإفصاح والشفافية عن الدول النامية.

- تتمثل أهمية الدراسة فى أهمية مصطلح (ESG) بشكل أساسي فى أسواق المال لوصف القضايا البيئية والإجتماعية والحوكمة، التي ينظر إليها المستثمرون لتحديد قدرة الشركات على التحوط من المخاطر المرتبطة بالإستدامة، وتحديد الفرص الجديدة لإنشاء علاقات طويلة المدى مع أصحاب المصلحة، ونظرًا لأهمية الإستدامة فقد لجأت البورصات إلى تشجيع الشركات المدرجة على إعداد تقرير يوضح مدى إهتمام الشركات بقضايا حوكمة الإستدامة الثلاثية (ESG) لأنها الأكثر قدرة على جذب رؤوس الأموال، وسيساهم فى تعزيز قدراتها التنافسية.

خامساً: منهجية البحث:

لدراسة مشكلة البحث وللإجابة عن أسئلته المطروحة، ولإثبات أو نفي فرضيته تم إتباع المنهج الوصفي التحليلي:

- بحيث يتم فى الجانب النظري دراسة وتحليل تاريخ نظريات الحوكمة والإستدامة بالإستعانة بالمراجع والدوريات والبحوث العربية والأجنبية.
- يعتمد الباحث فى الجانب الميداني على آراء المستقصي منهم من خلال إعداد قائمة استقصاء ذات علاقة بمتغيرات البحث، بالشكل الذي يساعد على فهم أفضل لممارسات الإستدامة فى الشركات المقيدة بالبورصة الكويتية من أجل مدى نجاحها وكيفية النهوض بها مما يؤثر بالإيجاب على أداء البورصة الكويتية.

ثانياً: الإطار النظري للبحث

أولاً: مفهوم حوكمة الإستدامة الثلاثية (ESG):

تعني Environmental, Social and Governance (ESG) إلى الممارسات البيئية والإجتماعية وحوكمة الشركات، وتعرف باختصار (ESG) باللغة الإنجليزية، لذا تعد محور مهم ورئيسي للحكومات والشركات وأسواق المال للاهتمام بتلك المحاور الثلاثية الغير مالية أو المالية الإضافية بخلاف كما كان معمول عليه سابقًا وإلى وقت قريب بالاعتماد على المحور المالي فقط فى جانب الإفصاح والشفافية والإلتزام، لتشكل حوكمة الإستدامة الثلاثية محو اهتمام مما يعزز مستوى الإفصاح والشفافية لكافة الحكومات فى جميع قطاعاتها ومدى تأثيرها على قيمة الشركات والتطلعات المستقبلية لها وفشلها فى الإستجابة لتحقيق التنمية المستدامة لاقتصاديات الدول، لتظل العديد من الدول تواجه تحديًا فى التطبيق الكامل لحوكمة الإستدامة الثلاثية، مما أدى لتعرض الشركات مؤخرًا لضغوط متزايدة من أصحاب المصالح والحكومات لاتخاذ إجراءات بشأن قضايا الإستدامة حيث أصبحت التنمية المستدامة تخظي باهتمام متزايد من قبل الحكومات وأًحاب المصالح والمنظمات الدولية والإقليمية وذلك لدورها المؤثر فى الوصول إلى العدالة الإجتماعية والمحافظة على البيئة والوحدة الاقتصادية للأجيال القادمة.

تعرف ES Financial Times على أنها مصطلح عام يستخدم في أسواق رأس المال ويستخدمه المستثمرون لتقييم الأداء المالي المستقبلي للشركات. ويضيف أن (ESG) هي مجموعة فرعية من مؤشرات الأداء غير المالي التي تشمل قضايا حوكمة الشركات والأخلاقيات المستدامة مثل إدارة البصمة الكربونية للشركة والتأكد من أنها موجودة لضمان المساءلة (Acuity knowledge partners, 2024)، تعرفها MSCI المزود الرائد لأدوات وخدمات دعم اتخاذ القرارات المهمة لمجتمع الاستثمار العالمي بأنها الأخذ في الإعتبار العوامل البيئية والاجتماعية وعوامل الإدارة إلى جانب العوامل المالية في عملية اتخاذ القرارات المتعلقة بالاستثمار (غلاب، ٢٠٢١).

عرف حوكمة الاستدامة الثلاثية (ESG) على أنها العوامل غير المالية التي تؤثر في قدرة الشركة على خلق قيمة على المدى الطويل، وكثيرا ما يستخدم مصطلح الحوكمة الثلاثية (ESG) بالتبادل مع مصطلح الاستدامة (Honeywell Buildings Sustainability, 2024).

حوكمة الاستدامة الثلاثية (ESG) هي مجموعة من المعايير لعمليات الشركة التي يستخدمها المستثمرون المهتمون اجتماعياً لفحص الاستثمارات المحتملة. حيث تنظر الحوكمة البيئية في كيفية

أداء الشركة كمسؤول عن البيئة الطبيعية والحوكمة الاجتماعية تدرس كيف تدير الشركة ومورديها وعملائها والمجتمعات التي تعمل فيها. تتعامل الإدارة مع قيادة الشركة والرواتب التنفيذية، والمراجعات، والضوابط العلاقات مع موظفيها الداخلية وحقوق المساهمين (University of Cambridge online (CPD), 2024).

الهدف الرئيسي من معايير (ESG) أو الاستثمارات المسؤولة اجتماعيا هو التأثير على قضايا الحوكمة على البيئة والمجتمع) وبطريقة إيجابية. حيث تركز (ESG) على العوامل البيئية والاجتماعية والحوكمة وهي ببساطة أداة إضافية لتقييم الشركات (غلاب، ٢٠٢١).

تعد معايير البيئة والاجتماعية والحوكمة (ESG) بعدًا جديدًا للاستثمارات المسؤولة اجتماعيًا (SRI)وبتالي فهو نهج الاستثمار الأخلاقي الذي يتألف من استثناء نوع معين من الصناعات أسس أخلاقية أو أخلاقية معينة (غلاب، ٢٠١٨).

محفظة الفرد بناءً على من تشير معايير حوكمة الاستدامة الثلاثية (ESG) إلى ثلاثة عوامل رئيسية يدرسها المستثمرون فيما يتعلق بالأثر الأخلاقي للمؤسسات والممارسات المستدامة، ويُشار إليها أيضًا أحيانًا بالاستثمار المستدام والمسؤول والاستثمار في التأثير أو الاستثمار المسؤول اجتماعيًا. تشمل معايير (ESG) التي يستخدمها المستثمرون تحديد تأثير الشركة على تغير المناخ أو انبعاثات الكربون، واستخدام المياه، وسياسات مكافحة الفساد، المجالس، وجهود حقوق الإنسان وتنمية المجتمع (غلاب، ٢٠٢١).

من خلال المفاهيم المقدمة يمكن اعتبار أن حوكمة الاستدامة الثلاثية ESG هي:

١- اختصار للحوكمة البيئية والاجتماعية وحوكمة المؤسسات.

٢- الاستثمار المسؤول اجتماعيا واخلاقيا.

٣- نهج يتم إتباعه من طرف المؤسسات المستدامة لإدارة العلاقة مع الاطراف ذات المصلحة بها.

٤- ألية لجذب المستثمرين المرتقبين للشركة ومحفز لزيادة قيمة المؤسسة.

٥- نموذج لتقييم وقياس أداء ادارة استدامة الشركة.

ثانياً: **تعزيز الإفصاح عن تقارير** (ESG):

تم إصدار دليل إرشادي لإعداد تقارير الحوكمة والمسؤولية الاجتماعية في العام ٢٠٢١، والذي يشجع الشركات المدرجة على ESG والبيئية تضمين اعتبارات الاستدامة في أنشطتها وصنع القرار

وإعداد التقارير لمواكبة اهتمام المستثمرين المحليين والدوليين بالاستثمار المستدام بشكل أفضل، إضافة إلى الانضمام إلى المؤشرات التي ستساعد المشاركين في السوق على فهم موقفهم الحالي وكيفية تحسين الأهداف المستقبلية ووضعها، تماشيا مع أهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة (SDGs)، ومبادرة الإبلاغ العالمية (GRI)، وركائز رؤية "كويت جديدة ٢٠٣٥" وخطة التنمية الوطنية لدولة الكويت، كما شاركت بورصة الكويت في صياغة الحزمة الاختيارية الموحدة من معايير الإفصاح عن الحوكمة والمسؤولية الاجتماعية والبيئية للشركات المدرجة الصادرة عن لجنة الأسواق المالية الخليجية، والتي تشتمل على ٢٩ معياراً متوافقاً مع أهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة (تقرير الإستدامة، ٢٠٢٢).

ثالثاً: **طرق الإفصاح لتقارير** (ESG) **بهئية سوق المال الكويتي**:

التقرير السنوي: قد تدرج الشركات جوانب الحوكمة والمسؤولية الاجتماعية والبيئية ESG ضمن تقاريرها السنوية بهدف الجمع بين هذه الافصاحات ومعلومات أوسع حول الشركة.

تقرير الاستدامة: تفضل أغلب الشركات تقريراً مستقلاً للاستدامة، لما يقدمه من محتوى متعلق بالحوكمة والمسؤولية الاجتماعية والبيئية ESG للشركة في مكان واحد، ويوفر المعلومات المتعلقة بالاستدامة للمستثمرين ومختلف أصحاب المصلحة.

التقرير المتكامل: هذا التقرير المتكامل يهدف إلى تقديم نظرة ثاقبة حول الموارد والعالقات المستخدمة والمتأثرة من قبل الشركة، والغرض الأساسي منه هو شرح القيمة التي تقدمها الشركة للمستثمرين مع مرور الوقت .ويمكن إعداد التقرير المتكامل استجابة لمتطلبات الالتزام الحالية، و هو بمثابة اتصال موجز حول فعالية إستراتيجية المنظمة وحوكمتها وأدائها وآفاقها في خلق قيمة على المدى القصير والمتوسط والطويل .وقد يكون تقريرًا مستقل أو يدرج كجزء خاص من تقرير آخر.

في حالة اختيار الشركة لإعداد ونشر أحد أنواع التقارير المشار إليها، فتلتزم بنشر التقرير على موقع الشركة الالكتروني وفقا لنص المادة 1 - 17 -1 من الكتاب الثاني عشر" قواعد الادراج "من اللائحة التنفيذية لهيئة أسواق المال للقانون رقم (7) لسنة 2010 بشأن إنشاء هيئة أسواق المال وتنظيم نشاط الأوراق المالية .حيث تنص المادة على أن يجوز للشركة إصدار تقرير سنوي عن الاستدامة ونشره في موقعها الإلكتروني يوضح تأثير أنشطة الشركة على البيئة والمجتمع والاقتصاد، وفرص ومخاطر الشركة المرتبطة بهذه المجالات، وكيفية إدارة الشركة لهذه الفرص والمخاطر، على أن يتم إخطار الهيئة بشأنه و نشره على موقع البورصة الإلكتروني.

رابعاً: الأطر التنظيمية للإفصاح عن تقارير ESG:

إن من ضمن التحديات التي تواجه الشركات التي تعتزم الإفصاح عن الحوكمة والمسؤولية الاجتماعية والبيئية ESG عدم وجود إطار موحد ممكن إن تتبعه عند الإفصاح، ما يجعل التقييم والمقارنة بين مختلف الممارسات التي يتم الإفصاح عنها أمراً صعبا .ومع ذلك، بدأت المنظمات والهيئات الدولية بإرساء معايير لمختلف أقسام الحوكمة والمسؤولية الاجتماعية والبيئيةESG.

الجدول الآتي يوضح أبرز الجهات الدولية المنظمة لمعايير تقارير الحوكمة والمسؤولية الاجتماعية والبيئيةESG

المبادرة العالمية لإعداد التقارير (GRI)	المبادرة العالمية لإعداد التقارير (GRI) هي منظمة دولية مستقلة تساعد الشركات والحكومات والمنظمات الأخرى على على فهم والإفصاح عن تأثير عملياتها على جوانب مختلفة؛ مثل: تغير المناخ، وحقوق الإنسان، والفساد . وتعتبر معايير GRI هي أكثر المعايير استخدامًا للإبلاغ عن تأثيرات الحوكمة والمسؤولية الاجتماعية والبيئية على مستوى العالم، وقد تم تطويرها على مدى سنوات عديدة من خلال مساهمات أصحاب المصلحة المتعددين.
مجلس معايير محاسبة الإستدامة (SASB)	مجلس معايير محاسبة الاستدامة (SASB) منظمة غير ربحية تأسست عام2011 لتطوير معايير المحاسبة الخاصة بجانب الاستدامة، يتزايد تكيف المستثمرين والمقرضين وشركات التأمين، وغيرهم من مقدمي رؤوس الأموال مع تأثير العوامل البيئية والاجتماعية والحوكمة على الأداء المالي للشركات، مما يعزز الحاجة للإفصاح الموحد عن بيانات الحوكمة والمسؤولية الاجتماعية والبيئية ESG يوفر (SASB) إفصاحات الاستدامة على مستوى قطاعات مختلفة حول المخاطر والفرص التي تؤثر على قيمة المؤسسة ل ٧٧ قطاع، هذه المعايير هي جزء من مؤسسة تقارير القيمة VRF والتي تم دمجها ضمن مؤسسة المعايير الدولية لإعداد التقارير المالية (IFRS Foundation) فى ٢٠٢٢.
فرقة العمل المعنية بالإفصاحات المالية المتصلة بالمناخ (TCFD)	أنشأ مجلس الاستقرار المالي فرقة العمل المعنية بالإفصاحات المالية المتصلة بالمناخ لتحسين وزيادة الإبلاغ عن المعلومات المالية المتصلة بالمناخ .ويوفر الصندوق إطارا طوعيا للقطاعات لتشجيع الإفصاحات المالية المتسقة بشأن المخاطر والفرص المادية المتعلقة بالمناخ، لاستخدامها من قبل المستثمرين والمقرضين وشركات التأمين وأصحاب المصلحة الآخرين .ولدى وضع هذا الإطار، نظر الصندوق في المخاطر المادية والمخاطر الانتقالية، فضلا عن الفرص المرتبطة بتغير المناخ وما يشكل إفصاحات مالية فعالة عبر ثمانية قطاعات رئيسية.
الميثاق العالمي للأمم المتحدة (UNCG)	الميثاق العالمي للأمم المتحدة هو معاهدة غير ملزمة تهدف لتشجيع الشركات والمؤسسات في جميع أنحاء العالم على اعتماد سياسات مستدامة ومسؤولة اجتماعيا، وتقديم تقارير تتابع عملية تنفيذها .يتطلب الميثاق العالمي من الشركات

	الالتزام بمجموعة من عشرة مبادئ عالمية تتعلق بحقوق الإنسان والعمل والبيئة ومكافحة الفساد.
مشروع الكشف عن الكربون (CDP)	مشروع الإفصاح عن انبعاثات الكربون منظمة دولية غير ربحية مقرها في المملكة المتحدة وألمانيا والولايات المتحدة الأمريكية، وهي تساعد الشركات والمدن للإفصاح عن تأثيرها البيئي .يهدف المشروع لجعل الإفصاح البيئي وإدارة المخاطر معياراً ثابتا للأعمال التجارية، وتعزيز الإفصاح، ونشر المعلومات، والعمل من أجل اقتصاد مستدام.
التقارير الدولية المتكاملة (IR Framework)	يستخدم الإطار الدولي المتكامل لإعداد التقارير للتسريع باعتماد الإبلاغ المتكامل في العالم .التقرير المتكامل هو اتصال موجز حول استراتيجية المنظمة وحوكمتها وأدائها وآفاقها .عرض كل موضوع في سياق البيئة الخارجية للمنظمة .هذا الإطار هو جزء من مؤسسة تقارير القيمة VRF والتي تم دمجها ضمن مؤسسة المعايير الدولية لإعداد التقارير المالية (IFRS Foundation) فى ٢٠٢٢.

المصدر: (دليل إعداد تقارير الحوكمة والمسؤولية الإجتماعية والبيئية، ٢٠٢٢)

استناداً للمادة 2 - 17 -1 من الكتاب الثاني عشر من اللائحة التنفيذية لهيئة أسواق المال للقانون رقم 7 لسنة 2010 بشأن إنشاء هيئة أسواق المال وتنظيم نشاط الأوراق المالية، على أن تكون المعلومات الواردة في تقرير الاستدامة واضحة و دقيقة و أن يكون التقرير شاملاً لأهم المواضيع ذات الأثر البيئي والاجتماعي والاقتصادي على النحو الذي يمكن أصحاب المصلحة من تقييم مستوى الاستدامة للشركة خلال فترة التقرير وأن يتم مراعاة النقاط التالية عند اعداد التقرير.

- يتم اعداد التقرير وفقا لمعيار واحد أو أكثر من المعايير الدولية الخاصة بتقارير الاستدامة.
- وصف نطاق التقرير و أسس تحديده.
- تحديد أهم المواضيع المتعلقة بالشركة ذات الأثر البيئي والاجتماعي والاقتصادي واشراك أصحاب المصلحة في عملية تقييم الأهمية النسبية لهذه المواضيع، مع وصف المنهجية المتبعة في عملية التقييم.
- وصف المنهجية و الاجراءات المتبعة للتعامل مع كل موضوع من مواضيع الاستدامة التي تم تحديدها في عملية تقييم الأهمية النسبية المشار إليها في البند 3 من هذه المادة – يجوز للشركة الحصول على مراجعة / تحقق خارجي لتعزيز مصداقية التقرير، و أن يتم تضمين تقرير المراجعة / التحقق في تقرير الاستدامة.

خامساً: الإفصاح المحاسبي عن عناصر عن تقارير ESG

تؤثر حوكمة الشركات محتوي تقارير الشركات من المعلومات المتعلقة بالإستدامة فى المجتمعات المطبقة لها، ويمكن تلخيص ذلك فيما يلي (حسن، ٢٠١٨):

- تعد تطبيقات حوكمة الشركات أوسع بكثير من مجرد تحسين الإجراءات الداخلية فى الشركة، وهى تطبيقات مهمة بذاتها، فحوكمة الشركات تشمل طائفة واسعة من الأدوات التي تتعامل أيضًا مع البيئة التي تعمل فيها الشركات، أى المشاكل المتعلقة بالتطوير المؤسسي للبلاد.
- اجتذاب الاستثمار، وتحسين التنافسية وإدارة المخاطر، تعد حوكمة الشركات أساسية أيضًا فى تغيير العلاقة بين مجتمع الأعمال والدولة في الكثير من الأسواق الصاعدة.
- تساعد حوكمة الشركات على بناء أساس للنمو الاقتصادي، وخلق الوظائف، وقيادة القطاع الخاص، للحد من الفقر، وذلك بمساعدتها للدول على اجتذاب الاستثمار، وتسهيل الإصلاح المؤسسي، وتقليص فرص الفساد، وزيادة التنافسية، وحماية حقوق المساهمين.
- إن حوكمة الشركات قابلة للتطبيق على شريحة واسعة من الشركات؛ فهي لا تقتصر على الشركات الكبري المتعددة الجنسيات المطروحة أسهمها فى كبريتات أسواق الأسهم، بل إن كثير من آليات حوكمة الشركات يمكن أن تفيد مختلف أنواع الشركات.
- تعمل الحوكمة على بناء الاستدامة فى الشركات، والحفاظ على قدرتها التنافسية، كما تعد وسيلة لتضمين بنية اتخاذ القرار فى الشركة، المساءلة والمسئولية والعدالة والشفافية.

كما أن مستوى وجودة المعلومات البيئية التي تفصح عنها الشركات، إفصاحًا اختياريًا أو إجباريًا؛ يعتمدان على جودة آليات حوكمة الشركات المطبقة، وتعد آليات حوكمة الشركات الجيدة هى الإدارة التي تستخدمها الشركة لتحسين جودة المعلومات المفصح عنها من جانب الشركة، فتزيد المنافع التي يحصل عليها مستخدمو القوائم المالية، وتؤثر حوكمة الشركات على مستوى الإفصاح البيئي الاختياري فى الفصل بين منصبي المدير التنفيذي ورئيس مجلس الإدارة، وفقًا لنظرية الوكالة؛ لأن عدم الفصل بينهما سيؤدي إلى غموض المهام داخل مجلس الإدارة، أما الفصل بينهما فسيؤدي إلى فاعلية أداء الإدارة، إلا أن البعض يرى أن الإزدواج سيساعد على تحسين فاعلية الإدارة؛ وذلك لأن المدير التنفيذي سيكون لديه القدرة على الرقابة على الإجتماعات، واختيار أعضاء مجلس الإدارة.

وتتطلب حوكمة الإجتماعية والبيئية والجيدة الإلتزام بمجموعة من المباديء الأساسية التي ترشيد إدارة البيئة لاتخاذ قرارات سليمة، لقد أثبتت الخبرة الدولية أن سماح الحكومات "بمشاركة" المؤسسات المدنية والمنتفعين وإعطائهم مجالاً أوسع فى إدارة وتخطيط البيئة له مودود إيجابي على تنمية البيئة، خاصة مع توافر أنظمة وتشريعات تعمل على تحسين عملية حوكمة البيئة، كما أن تفعيل المشاركة أثناء مرحلة اتخاذ القرار وفى مراحل التنفيذ وصنع السياسات البيئية يعني سلامة القرار ويضمن حماية البيئة وسلامة الأفراد، وبالتالي يخلق الثقة فى السياسات الموضوعية فى هذا المجال.

ثالثاً: الدراسة الميدانية

١) مجتمع وعينة الدراسة:

تم إختيار الشركات الصناعية من قبل الباحث كونها تعتبر القطاع الأكبر فى الكويت من حيث نسبة عدد الصفقات إلى إجمالي التداول وتعتبر الشركات الصناعية القطاع الأهم فى دفع عجلة التنمية المستدامة لاقتصاديات الكويت وكونه القطاع الأكبر فى تحقيق العوائد المالية، وبلغ عدد الشركات التي خضعت لعملية التحليل (٢٧) شركة أى ما نسبته ٩٠% من عينة الدراسة.

٢) إختبارات فروض الدراسة:

إستخدم الباحث اختبار Hausman لاختبار نموذج Panel المناسب للدراسة، قام الباحث ببناء نماذج التأثيرات العشوائية (Random–Effects Panel Data Model) لدراسة أثر المتغيرات المستقل على المتغير التابع، أجري الباحث الاختبارات الإحصائية بواسطة البرنامج الإحصائي E–views الإصدار ١٠، **وقام الباحث بإختبار الفرض الرئيسي والذي ينص: يوجد تأثير معنوي لمؤشرات تقارير الإستدامة على مؤشر جودة الإفصاح عن المخاطر، ويشتق من هذا الفرض الفروض الفرعية التالية:**

١- يوجد تأثير معنوي لمؤشرات تقارير المسؤولية الإجتماعية والبيئية على مؤشر جودة الإفصاح عن المخاطر.

٢- يوجد تأثير معنوي لمؤشرات تقارير الحوكمة على مؤشر جودة الإفصاح عن المخاطر.

فقام الباحث بإجراء الإختبارات التالية لإثبات صحة أو رفض الفرض كما يلي:

- **اختبار الفرض الفرعي الأول:** يوجد تأثير لمؤشرات تقارير المسؤولية الإجتماعية والبيئية على مؤشر جودة الإفصاح عن المخاطر.
  - **نموذج الإنحدار للفرض الفرعي الأول:**

$$RDQ = \alpha + \beta_1 ES + \beta_2 SIZE + \beta_3 ROA + \beta_4 LEV$$

$$RDQ = - 0.837 + 0.001 ES + 0.150 SIZE - 0.015 ROA - 0.138 LEV$$

حيث تعرف:

RDQ = مؤشر جودة الإفصاح عن مخاطر الشركات، ES= مؤشرات المسؤولية الإجتماعية والبيئية، Size = حجم الشركة، ROA= العائد على الأصول، LEV= الرافعة المالية.

- **إختبار (Hausman Test): ويوضح الجدول رقم (١) نتائج هذا الإختبار كما يلي:**

جدول رقم (١) نتائج اختبار (Hausman Test) للفرض الفرعي الأول

ملخص النموذج	اختبار مربع كاي	درجة الحرية	المعنوية
الأثر العشوائي للنموذج	١٤,٩٠٦	٤	٠,٠٠٥

المصدر: من إعداد الباحث بناء على نتائج التحليل الإحصائي.

- **معاملات الإنحدار: ويوضح الجدول رقم (٢) تقديرات النموذج الأول الخاص بالفرض الفرعي الأول كما يلي:**

جدول رقم (٢) تأثير مؤشرات المسئولية الإجتماعية والبيئية على جودة الإفصاح عن المخاطر

المتغيرات	معاملات الإنحدار	الخطأ المعياري	اختبا "ت"	المعنوية
الثابت	٠,٨٣٧-	٠,٤٩٨	١,٦٨١-	٠,٠٩٥
مؤشرات المسؤولية الإجتماعية والبيئية	٠,٠٠١	٠,٠٠١	١,٤٢٨	٠,١٥٥
حجم الشركة	٠,١٥٠	٠,٠٥٤	٢,٧٨٣	٠,٠٠٦
العائد على الأصول	٠,٠١٥-	٠,١١٧	٠,١٢٩-	٠,٨٩٨
الرافعة المالية	٠,١٣٨-	٠,٠٩٢	١,٤٩٥-	٠,١٣٧

جدول رقم (٣)

القدرة التفسيرية – جودة المطابقة لمؤشرات المسئولية الإجتماعية والبيئية على جودة الإفصاح عن المخاطر

المؤشرات	القيمة
R-Squared	٠,٨٨٩
Adjusted R-Squared	٠,٨٥٩
F-statistic	٢٩,٤٤٤
Prob(F-statistic)	٠,٠٠٠
Akaike info criterion	٢,٤٧٠-
Schawarz criterion	١,٧٩١-
Hannan-Quinn criter	٢,٢١١-
Durbin-watson stat	١,٣٧٣

المصدر: من إعداد الباحث وفقًا لنتائج التحليل الإحصائي.

ويتضح من خلال الجدول رقم (٣) النتائج التالية:

- **القدرة التفسيرية:** أظهرت نتائج التحليل الإحصائي أن متغيرات النموذج قد فسرت ما يقارب ٨٨.٩% من التغييرات التي تحدث فى مؤشر جودة الإفصاح عن المخاطر، وهى نسبة تفسير قوية جدًا، بينما النسبة المتبقية فإنها ترجع إلى الخطأ العشوائي أو وجود متغيرات أخري لم تتضمنها الدراسة.
- **جودة المطابقة:** كما أظهرت نتائج التحليل الإحصائي معنوية نموذج الإنحدار عند مستوى ثقة ٩٥% حيث بلغت قيمة اختبار ف (٢٩.٤٤٤) بمستوى معنوية (٠.٠٠٠) وهى أقل من مستوى الدلالة ٠.٠٥ وهو ما يشير إلى وجود مطابقة بين النموذج الفعلي والنموذج المقدر.
- **حجم الشركة:** يؤثر تأثيرًا موجبًا فى جودة الإفصاح عن المخاطر حيث أن زيادة حجم الشركة بنسبة ١% يزيد من جودة الإفصاح عن المخاطر بنسبة ٠.١٥%، العائد على الأصول يؤثر تأثيرًا سالبًا على جودة الإفصاح عن المخاطر حيث أن زيادة نسبة العائد على الأصول بنسبة ١% تؤدي إلى انخفاض جودة الإفصاح عن المخاطر، حيث أن زيادة نسبة الرافعة المالية ١% يؤدي إلى انخفاض جودة الإفصاح عن المخاطر بنسبة ٠.١٣٨%.

ومن ثم تم قبول الفرض الفرعي الأول: "توجد تأثير معنوي لمؤشرات تقارير المسؤولية الإجتماعية والبيئية على جودة الإفصاح عن المخاطر".

- **إختبار الفرض الفرعي الثاني: "يوجد تأثير معنوى لمؤشرات تقارير الحوكمة على مؤشر جودة الإفصاح عن المخاطر"**
  - **نموذج الإنحدار للفرض الفرعي الثاني:**

$$RDQ = \alpha + \beta_1 G + \beta_2 SIZE + \beta_3 ROA + \beta_4 LEV$$
$$RDQ = - 0.731 + 0.001 G + 0.135 SIZE - 0.001 ROA - 0.134 LEV$$

حيث تعرف:

RDQ= مؤشر جودة الإفصاح عن مخاطر الشركات، ES = مؤشرات الحوكمة، Size= حجم الشركة، ROA= العائد على الأصول، LEV= الرافعة المالية.

- **إختبار (Hausman Test): ويوضح الجدول رقم (٤) نتائج هذا الاختبار كما يلي:**

جدول رقم (٤) نتائج اختبار (Hausman Test) للفرض الفرعي الثاني

ملخص النموذج	اختبار مربع كاي	درجة الحرية	المعنوية
الأثر العشوائي للنموذج	١٠,١٨٧	٤	٠,٠٣٧

المصدر: من إعداد الباحث بناء على نتائج التحليل الإحصائي.

ويتضح من نتائج الجدول رقم (٤) أن معنوية الاختبار عند مستوى ثقة ٩٥% قد بلغ ٠,٠٣٧ وهى أقل من مستوى معنوية ٠,٠٥ ومن ثم يتم قبول الفرض **البديل القائل بأن الثابت هو الأسلوب الأنسب لاختبار تأثير تقارير الحوكمة على مؤشر جودة الإفصاح عن مخاطر الشركات.**

- **معاملات الإنحدار:** ويوضح الجدول رقم (٥) تقديرات النموذج الأول الخاص بالفرض الفرعي الثاني كما يلي:

جدول رقم (٥) تأثير مؤشرات الحوكمة على جودة الإفصاح عن المخاطر

المتغيرات	معاملات الإنحدار	الخطأ المعياري	اختبا "ت"	المعنوية
الثابت	٠,٧٣١-	٠,٥١٨	١,٤١٠-	٠,١٦٠
مؤشرات المسؤولية الإجتماعية والبيئية	٠,٠٠١	٠,٠٠١	١,٢٨٦	٠,٢٠٠
حجم الشركة	٠,١٣٥	٠,٠٥٧	٢,٣٦٤	٠,٠١٩
العائد على الأصول	٠,٠٠١-	٠,١١٦	٠,٠٠٨-	٠,٩٩٤
الرافعة المالية	٠,١٣٤-	٠,٠٩٣	١,٤٣٩-	٠,١٥٢

جدول رقم (٦)

القدرة التفسيرية – جودة المطابقة لمؤشرات الحوكمة على جودة الإفصاح عن المخاطر

المؤشرات	القيمة
R-Squared	٠,٨٨٩
Adjusted R-Squared	٠,٨٥٩
F-statistic	٢٩,٣٥٩
Prob(F-statistic)	٠,٠٠٠
Akaike info criterion	٢,٤٩٤-
Schawarz criterion	١,٧٨٩-
Hannan-Quinn criter	٢,٢٠٨-
Durbin-watson stat	١,٣٦٤

ويتضح من خلال الجدول رقم (٦) النتائج التالية:

- **القدرة التفسيرية:** أظهرت نتائج التحليل الإحصائي أن متغيرات النموذج قد فسرت ما يقارب ٨٨,٩% من التغييرات التي تحدث فى مؤشر جودة الإفصاح عن المخاطر، حيث بلغ معامل الإنحدار (٠,٨٨٩)، أما النسبة المتبقية فإنها ترجع إلى الخطأ العشوائي أو وجود متغيرات أخري لم تتضمنها الدراسة.
- **جودة المطابقة:** كما أظهرت نتائج التحليل الإحصائي معنوية نموذج الإنحدار عند مستوى ثقة ٩٥% حيث بلغت قيمة إختبار ف (٢٩,٣٥٩) بمستوى معنوية (٠,٠٠٠) وهي أقل من مستوى الدلالة ٥% وهو ما يشير إلى وجود مطابقة بين النموذج الفعلي والنموذج المقدر.
- **حجم الشركة:** يؤثر تأثيرًا موجبًا فى جودة الإفصاح عن المخاطر، حيث أن زيادة حجم الشركة بنسبة ١% يزيد من جودة الإفصاح عن المخاطر بنسبة ٠,١٣٥%، **العائد على الأصول** يؤثر تأثيرًا سالبًا على جودة الإفصاح عن المخاطر حيث أن زيادة نسبة العائد على الأصول بنسبة ١% تؤدي إلى انخفاض جودة الإفصاح عن المخاطر بنسبة ٠,٠٠١%، **الرافعة المالية** تؤثر تأثيرًا سالبًا على جودة الإفصاح عن المخاطر حيث أن زيادة نسبة الرافعة المالية ١% يؤدي إلى انخفاض جودة الإفصاح عن المخاطر بنسبة ٠,١٣٤%.

ومن ثم تم قبول الفرض الفرعي الثاني: توجد تأثير معنوي لمؤشرات تقارير الحوكمة على جودة الإفصاح عن المخاطر.

- **اختبار الفرض الرئيسي: يوجد تأثير معنوي لمؤشرات تقارير الإستدامة على مؤشر جودة الإفصاح عن المخاطر.**
- **نموذج الإنحدار للفرض الرئيسي:**

$$RDQ = \alpha + \beta_1 ESG + \beta_2 SIZE + \beta_3 ROA + \beta_4 LEV$$

$$RDQ = - 0.689 + 0.002 ESG + 0.130 SIZE - 0.017 ROA - 0.125 LEV$$

حيث تعرف:

RDQ= مؤشر جودة الإفصاح عن مخاطر الشركات، ES = مؤشرات المسؤولية الإجتماعية والبيئية والحوكمة، Size= حجم الشركة، ROA= العائد على الأصول، LEV= الرافعة المالية.

- **إختبار (Hausman Test): ويوضح الجدول رقم (٧) نتائج هذا الاختبار كما يلي:**

جدول رقم (٧) نتائج اختبار (Hausman Test) للفرض الرئيسي

ملخص النموذج	اختبار مربع كاي	درجة الحرية	المعنوية
الأثر العشوائي للنموذج	١٥,٣٦٣	٤	٠,٠٠٤

المصدر: من إعداد الباحث بناء على نتائج التحليل الإحصائي.

ويتضح من نتائج الجدول رقم (٧) أنه يتم قبول الفرض البديل القائل بأن الأثر الثابت هو الأسلوب الأنسب لاختبار تأثير تقارير الإستدامة على مؤشر جودة الإفصاح عن المخاطر.

- **معاملات الإنحدار:** ويوضح الجدول رقم (٨) تقديرات النموذج الأول الخاص بالفرض الرئيسي الأول كما يلي:

جدول رقم (٨)

تأثير مؤشرات المسؤولية الإجتماعية والبيئية والحوكمة على جودة الإفصاح عن المخاطر

المتغيرات	معاملات الإنحدار	الخطأ المعياري	اختبا "ت"	المعنوية
الثابت	٠,٦٨٩-	٠,٥١٠	١,٣٥١-	٠,١٧٩
مؤشرات المسؤولية الإجتماعية والبيئية والحوكمة	٠,٠٠٢	٠,٠٠١	١,٧٩٦	٠,٠٧٥
حجم الشركة	٠,١٣٠	٠,٠٥٦	٢,٣٣٤	٠,٠٢١
العائد على الأصول	٠,٠١٧-	٠,١١٦	٠,١٤٩-	٠,٨٨٧
الرافعة المالية	٠,١٢٥-	٠,٠٩٣	١,٣٥١-	٠,١٧٩

جدول رقم (٩) القدرة التفسيرية – جودة المطابقة

لمؤشرات المسؤولية الإجماعية والبيئية والحوكمة على جودة الإفصاح عن المخاطر

المؤشرات	القيمة
R-Squared	٠,٨٩٠
Adjusted R-Squared	٠,٨٦٠
F-statistic	٢٩,٧٠٨
Prob(F-statistic)	٠,٠٠٠
Akaike info criterion	٢,٥٠٥-
Schawarz criterion	١,٧٩٩-
Hannan-Quinn criter	٢,٢١٩-
Durbin-watson stat	١,٣٨٨

المصدر: من إعداد الباحث بناء على نتائج التحليل الإحصائي.

ويتضح من خلال الجدول رقم (٩) النتائج التالية:

- **القدرة التفسيرية:** أظهرت نتائج التحليل الإحصائي أن متغيرات النموذج قد فسرت ما يقارب ٨٩% من التغييرات التي تحدث فى مؤشر جودة الإفصاح عن المخاطر حيث بلغ معامل الإنحدار (٠,٨٩٠)، بينما أما النسبة المتبقية فإنها ترجع إلى الخطأ العشوائي أو وجود متغيرات أخري لم تتضمنها الدراسة.

- **جودة المطابقة:** كما أظهرت نتائج التحليل الإحصائي معنوية نموذج الإنحدار عند مستوى ثقة ٩٥% حيث بلغت قيمة اختبار ف (٢٩,٧٠٨) بمستوى معنوية (٠.٠٠٠) وهى أقل من مستوى الدلالة ٥% وهو ما يشير إلى جودة مطابقة بين النموذج الفعلي والنموذج المقدر.
- **حجم الشركة:** يؤثر تأثيرًا موجبًا فى جودة الإفصاح عن المخاطر حيث أن زيادة حجم الشركة بنسبة ١% يزيد من جودة الإفصاح عن المخاطر بنسبة ٠,١٣٠%، **العائد على الأصول** يؤثر تأثيرًا سالبًا على جودة الإفصاح عن المخاطر حيث أن زيادة نسبة العائد على الأصول بنسبة ١% تؤدي إلى انخفاض جودة الإفصاح عن المخاطر بنسبة ٠,٠١٧%، **الرافعة المالية** تؤثر تأثيرًا سالبًا على جودة الإفصاح عن المخاطر حيث أن زيادة نسبة الرافعة المالية ١% يؤدي إلى إنخفاض جودة الإفصاح عن المخاطر بنسبة ٠,١٢٥%.

ومن خلال عرض النتائج السابقة، تم قبول الفرض الرئيسي للبحث: يوجد تأثير معنوى لمؤشرات الإستدامة على مؤشر جودة الإفصاحِ عن مخاطر الشركات.

رابعا: النتائج والتوصيات

أولاً: النتائج

١- تنظر حوكمة الإستدامة الثلاثية ESG بأنها: الحوكمة البيئية فى كيفية أداء الشركة كسؤول عن البيئة الطبيعية، والحوكمة الإجتماعية تدرس كيف تدير الشركة العلاقات مع موظيفها ومورديها وعملائها والمجتمعات التي تعمل فيها، حوكمة الشركات تتعامل الإدارة مع قيادة الشركة، والرواتب التنفيذية، والمراجعات، والضوابط الداخلية وحقوق المساهمين ومسئولية مجلس الإدارة.

٢- ما زالت عملية دمج مجالات حوكمة الإستدامة الثلاثية ESG فى دول مجلس التعاون الخليجي فى مراحلها الأولي، على الرغم من أن التطورات الإيجابية المتعددة تشير إلى زيادة تبني المستثمرين فى المنطقة لممارسات حوكمة الإستدامة الثلاثة ESG.

٣- يتضح مدى الاهتمام والطلب المتزايد حول العالم لمدى أهمية حوكمة الإستدامة الثلاثية والإفصاح عنها فى التقارير لكافة الأطراف، ومدى تأثير البيانات غير المالية؛ والأثر الذي تتركه عند التطبيق من حيث الفرص، المخاطر، تحسن الأداء والربحية للشركة واستدامتها، مستوى الثقة والسمعة وجذب المستثمرين وترشيد اتخاذ القرارات لأصحاب المصلحة والمستثمرين وزيادة جودة التقارير المالية والعلاقات القوية بين الشركة والمجتمع والبيئة.

٤- وجود تأثير معنوي لمؤشرات تقارير المسؤولية الإجتماعية والبيئية على جودة الإفصاح عن المخاطر.
٥- وجود تأثير معنوي لمؤشرات تقارير الحوكمة على جودة الإفصاح عن المخاطر.
٦- وجود تأثير معنوى لمؤشرات الإستدامة على مؤشر جودة الإفصاح عن مخاطر الشركات

ثانيا: التوصيات

١- زيادة الوعي لدى المستثمرين بأهمية الإفصاح عن مؤشرات تقارير الإستدامة والإفصاح عن المخاطر غير المالية فى التقارير السنوية للشركات المدرجة فى البورصة الكويتية نظرًا لأهميتها فى إتخاذ القرارات الاستثمارية.
٢- وضع حوافز للشركات التي تتبني مستوى مرتفع من الإفصاح عن مؤشرات الإستدامة كالحوافز التمويلية والضريبية لتشجيع الشركات على زيادة الإفصاح عن المعلومات غير المالية.
٣- الإهتمام بالإفصاح عن المخاطر كميًا ووصفيًا فى التقارير المالية وغير المالية دون الأضرار بالمركز التنافسي، لها لأن ذلك يزيد من الشفافية لدى الشركات ويدعم إتخاذ القرارات ويساعد على تحسين وتعزيز الوزن النسبي لدى الشركات فى مؤشر المسؤولية الإجتماعية فى البورصة الكويتية.
٤- تكثيف الجهود لتحسين مستوى افصاحات الإستدامة التي من شأنها أن تحسن نوعية التقارير والقوائم المالية والبيانات الواردة بها.
٥- قيام الشركات الكويتية بزيادة الإهتمام باستقلالية لجان التدقيق لأنها تعتبر لجنة رقابية تساهم فى الحفاظ على جودة القوائم المالية والمعلومات الموجودة فيها.
٦- ضرورة أن تتبني الشركات الكويتية مباديء حوكمة الشركات باعتبارها من الآليات التي تسهم فى تحسين مستوى افصاحات الإستدامة فى التقارير والقوائم المالية.

ثالثا: مقترحات لبحوث مستقبلية

١- أثر تقارير الحوكمة والمسئولية الإجتماعية والبيئية (ESG) على جودة الإفصاح عن مخاطر الشركات فى البيئة الكويتية.
٢- أثر تقارير الحوكمة والمسئولية الإجتماعية والبيئية (ESG) على جودة الإفصاح للتغيرات المناخية فى البيئة الكويتية.
٣- دور الأجهزة الرقابية على جودة الإفصاح عن تقارير الحوكمة والمسئولية الإجتماعية والبيئية (ESG) فى الهيئات الحكومية الكويتية.
٤- أثر الإفصاح عن تقارير الحوكمة والمسئولية الإجتماعية والبيئية (ESG) فى ظل التحول الرقمي على جودة التقارير المالية.

المراجع

أولاً: المراجع العربية:

١- حسن، كمال عبد السلام على؛ على، على إبراهيم؛ حسان، مروة حسن محمد (٢٠١٨) العلاقة بين تطبيق حوكمة الشركات على الإفصاح الاختياري من خلال تقارير الإستدامة، دراسة تطبيقية على الشركات المدرجة بسوق العراق للأوراق المالية، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، مج(٩)، ع(١)، ص ص ٨٧٥ – ٨٤٥.

٢- الخولي، سارة على؛ صبح، محمود محمد عبد الهادي؛ أبو زيد، سميرة محمود علام محمد (٢٠٢٣) تفسير العلاقة بين الحوكمة والإستدامة فى البنوك المصرية، المجلة العلمية للإقتصاد والتجارة، ع(٢)، ص ص ١٥٤٧-١٥٧٠.

٣- غلاب، فاتح؛ زرقون، عمر الفاروق (٢٠٢١) مستوى التقرير عن حوكمة الإستدامة الثلاثية (ESG) للشركات المقيدة بالبورصات فى المنطقة العربية (MENA)، المجلة الجزائرية للتنمية الاقتصادية، مج(٨)، ع(٢)، ص ص ١-١٦.

٤- غنيمي، عبير محمد عبد الغني (٢٠٢٢) العلاقة بين آليات الحوكمة وأداء وتقارير الإستدامة، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، جامعة قناة السويس، مج(١٣)، ع(٣).

٥- دليل إعداد تقارير الحوكمة والمسؤولية الإجتماعية والبيئية، تطبيق لقرار هيئة أسواق المالي رقم (١٣٦) لسنة ٢٠٢٢، بورصة الكويت.

٦- تقرير الإستدامة للعام (٢٠٢٢) بورصة الكويت نحو نمو مستدام.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

1- Adhariani, D. and de Villiers, C., (2019). Integrated reporting: perspectives of corporate report preparers and other stakeholders. Sustainability Accounting, Management and Policy Journal, 10(1), pp.126-156.

2- Aureli, S., Gigli, S., Medei, R., & Supino, E. (2020). The value relevance of environmental, social, and governance disclosure: Evidence from Dow one's sustainability world index listed companies. Corporate Social Responsibility and Environmental Management, 27, 43–52.

3- Laskar, N. and Gopal Maji, S., 2018. Disclosure of corporate sustainability performance and firm performance in Asia. Asian Review of Accounting, 26(4), pp:414-443.
4- Lyytimäki, J., Salo, H., Lepenies, R., Büttner, L. and Mustajoki, J., 2020. Risks of producing and using indicators of sustainable development goals. Sustainable Development, 28(6), pp.1528-1538.

ثالثاً: المراجع الأجنبية:

٥- جريدة الأنباء الكويتية: https://www.alanba.com.kw/ar/economy-news , (Visited 29/01/2024)
٦- بورصة الكويت (٢٠٢٣) https://www.boursakuwait.com.kw/ , (Visited 29/01/2024)
7- Acuity knowledge partners, (2024) Sustainable Finance ESG strategies and financing solutions for investment banks, https://www.esg.adec-innovations.com/about-us/faqs/what-is-esg-investing/. (Visited 29/01/2024).
8- Honeywell Buildings Sustainability, The Next Big Step Toward Sustainability,https://www.investopedia.com/terms/e/environmental-social-and-governance-esg-criteria.asp (Visited 29/01/2024).
9- University of Cambridge online (CPD), ESG Risk Management https://www.investopedia.com/terms/e/environmental-social-and-governance-esg-criteria.asp (Visited 29/01/2024).

ملحق رقم (١)

أسماء الشركات الصناعية المدرجة فى سوق الكويت للأوراق المالية

م	اسم الشركة
١	شركة مجموعة الخصوصية القابضة
٢	شركة أسمنت الكويت
٣	شركة صناعات التبريد والتخزين
٤	شركة الخليج للكابلات والصناعات الكهربائية
٥	شركة الصناعات الهندسية الثقيلة وبناء السفن
٦	شركة أسمنت بورتلاند كويت
٧	شركة الشعيبة الصناعية
٨	شركة المعادن والصناعات التحويلية
٩	شركة أسيكو للصناعات
١٠	شركة الخليج لصناعة الزجاج
١١	شركة اسمنت الهلال
١٢	الشركة الكويتية لصناعة مواد التغليف
١٣	الشركة الكويتية لصناعة مواد البناء
١٤	شركة الصناعات الوطنية
١٥	شركة المعدات القابضة
١٦	الشركة الوطنية الاستهلاكية القابضة
١٧	الشركة الكويتية لصناعة وتجارة الجبس
١٨	شركة الصلبوخ التجارية
١٩	شركة أجيليتي للمخازن العمومية
٢٠	المجموعة التعليمية القابضة
٢١	الشركة الوطنية للتنظيف
٢٢	شركة سيتي جروب
٢٣	شركة رابطة الكويت والخليج للنقل
٢٤	الشركة الكويتية لبناء المعامل والمقاولات
٢٥	شركة هيومن سوفت القابضة
٢٦	شركة نفائس القابضة

المصدر: سوق الكويت للأوراق المالية، قسم العلاقات العامة، النشرة السنوية ٢٠١٨.

ملحق (٢) الدليل الاسترشادي لمعايير الإستدامة الثلاثية فى تقارير الإستدامة الثلاثية

الإستدامة الثلاثية "ESG"	المعايير المقترحة للإبلاغ فى تقرير الإستدامة	الهدف المقابل فى أهداف التنمية المستدامة
البيئة (E)	١.الانبعاثات الكربونية. ٢.كفاءة استخدام الطاقة والاستهلاك ٣.كفاءة استخدام الموارد الطبيعية ٤.الجهود المناخية والنفايات ٥.السياسات البيئية وتقليل المخاطر ٦.استثمارات ومنتجات مستدامة	
الإجتماعية (S) المسؤولية	١.التنوع وتكافؤ الفرص والأجور بين الجنسين ٢.عدم التمييز ٣.الصحة والسلامة ونسبة الإصابات ٤.حقوق الإنسان وعمل الأطفال ٥.جهود الإستثمار فى المجتمع ورأس المال البشري ٦.جهود خلق الوظائف والتدريب	
الشركات (G) حوكمة	١.إطار واستراتيجية الإستدامة ٢.مجالس الإدارة واللجان، الاستقلالية والتنوع فى التعيين ٣.المكافأة والحوافز ٤.قواعد السلوك الأخلاقي ٥.سياسة مكافحة الفساد وتعارض المصالح ٦.الإفصاح والشفافية ٧.حقوق المساهمين ٨.تقارير الإستدامة والمصادقات الخارجية	

المصدر: إعداد الباحث، مواقع الهيئات والأسواق الأدلة الاسترشادية للدول، WFE, SDG, SSE

المراجعة المستمرة ودورها فى الحد من ممارسات المحاسبة الإبداعية
"دراسة تطبيقية بسوق الأوراق المالية الكويتية"

فهد مطلق فهاد العازمي*

(*)**فهد مطلق فهاد العازمي:** باحث ماجستير تخصص محاسبة كلية التجارة جامعة مدينة السادات
Email : fahadalotaibi99999@gmail.com

المستخلص

هدف البحث إلى دراسة تحليلية لدور المراجعة المستمرة في الحد من ممارسات المحاسبة الإبداعية، دراسة تحليلية لممارسات المحاسبة الإبداعية، **وتوصل البحث إلى** إن المراجعة المستمرة ليست منهجاً جديداً من مناهج المراجعة، لكنها أداة مستحدثة تساعد على تنفيذ عملية المراجعة بصفة فعالة وسريعة ودقيقة، أن تفعيل مدخل المراجعة المستمرة تمكن الشركات من السيطرة على المخاطر التي تواجهها، وأن المراجعة المستمرة تحسن من أداء المراجع الداخلي في إدارة المخاطر من خلال اكتشاف الغش وتصحيحه في الوقت المناسب، كما توصل إلى وجود اختلافات معنوية بين آراء المستقصي منهم بشأن خطوات المراجعة المستمرة للحد من ممارسات المحاسبة الإبداعية بالشركات المقيدة بسوق الأوراق المالية الكويتية، ووجود تأثير معنوي لتطبيق المراجعة المستمرة في الحد من ممارسات المحاسبة الإبداعية في الشركات المقيدة بسوق الأوراق المالية الكويتية، **ويوصي البحث** بضرورة تطوير أساليب المراجعة بشكل عام والمراجعة المستمرة بشكل خاص لملاحقة التطورات السريعة في نظم تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وضرورة تعاون المراجع الخارجي مع قسم تكنولوجيا المعلومات الخاص بعميل المراجعة في تصميم نظم المراقبة الخاصةً بعميل المراجعة عند أداء المراجعة المستمرة لتحديد واكتشاف التلاعب والأخطاء في المعاملات المالية وغير المالية، وضرورة توافر الكفاءة المهنية والفنية لمراقب الحسابات في مجال نظم تكنولوجيا المعلومات والأمور محل المراجعة لتحسين جودة التقارير المالية الفورية.

الكلمات الافتتاحية: المراجعة المستمرة – ممارسات المحاسبة الإبداعية – جودة التقارير المالية الإلكترونية.

Abstract

The research aimed to analyze the role of continuous audit in limiting creative accounting practices, an analytical study of creative accounting practices, and the research concluded that continuous audit is not a new audit method, but rather a new tool that helps implement the audit process in an effective, fast and accurate manner. Activating the approach Continuous audit enables companies to control the risks they face, and continuous audit improves the performance of the internal auditor in risk management by detecting fraud and correcting it in a timely manner. It was also found that there are significant differences between the opinions of the respondents regarding the steps of continuous audit to reduce creative accounting practices. companies listed on the Kuwaiti stock market, and the presence of a significant effect of applying continuous audit in reducing creative accounting practices in companies listed on the Kuwaiti stock market. The research recommends the necessity of developing audit methods in general and continuous audit in particular to pursue rapid developments in information and communications technology systems, and the need for cooperation The external auditor works with the audit client's information technology department in designing the audit client's control systems when performing the continuous audit to identify and discover manipulation and errors in financial and non-financial transactions, and the necessity of the auditor's professional and technical competence in the field of information technology systems and the matters under audit to improve the quality of immediate financial reports. .

Keywords: Continuous Audit - Creative Accounting Practices - Quality of Electronic Financial Reports.

أولاً: الإطار العام للبحث

مقدمة:

ساعد التطور السريع والمتلاحق في مجال تكنولوجيا المعلومات والشبكات، وظهور الشبكة الدولية للمعلومات والتبادل الإلكتروني للبيانات على حدوث تحول سريع من الشكل التقليدي للتنمية الاقتصادية إلى الشكل الإلكتروني، الأمر الذي دفع الشركات نحو إطلاق مواقعها الإلكترونية على شبكة الإنترنت لتحقيق مزايا تنافسية واستثمارية، حيث تنتج هذه المواقع بيانات كمية ووصفية وصور وجداول بصورة مهيكلة أو غير مهيكلة جعلتها مصدراً متجدداً للبيانات والمعلومات بشكل عام، مما أدى إلى تحول المعلومات المحاسبية من صورة ورقية إلى إلكترونية، وهذا بدوره أدى إلي التحول نحو مدخل المراجعة المستمرة كمدخل ملائم للتوسع في استخدام تكنولوجيا المعلومات (شحاته، ٢٠١٨).

وفي هذا السياق فإنه مما لا شك فيه أن ما تشهده بيئة الأعمال الحالية من تغيرات جوهرية ومستمرة، نتيجة للتطورات التكنولوجية الكبيرة قد أثر على طبيعة أعمال المنشآت المختلفة، وجاء بتحدياًت وأثار جديدة لمهنة المحاسبة، الأمر الذي دفع بمنظمات الأعمال إلى التفكير في كيفية استخدام هذه التقنيات الحديثة والاستفادة منها كأداة جيدة لتوفير وتوصيل المعلومات المالية وغير المالية إلى مستخدميها، وذلك من خلال نشر تقارير الأعمال المتكاملة والإفصاح عنها إلكترونياً في إطار ما يعرف بالإفصاح الإلكتروني الذي يعد في الوقت الحالي من أهم المبادئ المحاسبية وأحد المواضيع الحديثة والعصرية وفى مجال المحاسبة والذي يلعب دوراً هاماً في إثراء قيمة المعلومات التي تظهرها التقارير والقوائم المالية، هذا فضلاً عن أنه يعتبر بديلاً عن الافصاح التقليدي للمعلومات المالية وغير المالية التي تقدم بصفة دورية بطريقة تتعارض مع ما يشهده العالم من تقدم تكنولوجي، والذي يستغرق وقتاً طويلاً لتوفير وتوصيل هذه المعلومات إلى مستخدميها، الأمر الذي يؤدي إلى فقدان بعضاً من الخصائص التي يجب توافرها في المعلومات المحاسبية، وكذلك خلق حالة من عدم التماثل في هذه المعلومات (والي، ٢٠١٩).

أولاً: مشكلة البحث:

إن اتاحة المعايير المحاسبية جدية المبادئ والتقديرات تعتبر من أهم العوامل التي تؤدي إلى تحريف أو تجميل القوائم المالية بصورة غير حقيقية كإدخال عمليات وهمية، من أجل التلاعب في بيانات المركز المالي، والتلاعب في توقيت العمليات للتأثير على الحسابات، تسجيل إيرادات وهمية ضمن إيرادات الفترة واستخدام المرونة في أساس الاستحقاق، المبالغة في تقييم الأصول غير ملموسة ونتيجة لذلك هناك فجوة الثقة والمصداقية في المعلومات والتقارير المالية، وتؤثر على قرارات المستخدمين من خلال استغلال المرونة المتاحة والتي سمحت بها المعايير المحاسبية (الجمال، ٢٠٢٠).

وتؤدي المراجعة المستمرة إلى زيادة جودة مراجعة القوائم المالية؛ لأنها تسمح للمراجع الخارجي بأن يولي اهتماماً أكبر بطبيعة النشاط من ناحية، وهيكل الرقابة الداخلية من ناحية أخرى، وهي أفضل المراحل لتخطيط وتنفيذ برنامج مراجعة مستمر على الانترنت باعتبارها أهم أدوات تكنولوجيا المعلومات استخداماً في توصيل المعلومات المحاسبية الفورية (على، ٢٠١٤).

ويسهم الافصاح الإلكتروني في سرعة العرض في الإفصاح وتوصيل نتائج الأعمال من البيانات التي تحتويها التقارير المالية لمستخدميها، حيث تتمتع البيانات المفصح عنها بالحيادية والشفافية وتوفير التغذية العكسية بصورة فورية، كما أن المراجعة المستمرة تؤدي دوراً مهماً في تقليل عمليات التلاعب في البيانات المالية من استخدام التكنولوجيا الحديثة أثناء المراجعة ، والتي من شأنها تحسين كفاءة وفعالية عملية المراجعة من خلال زيادة كفاءة وفعالية جودة المراجعة الخارجية ، والعمل على التأكيد الفوري على جودة المعلومات وسرعة التقرير عن الاستمرارية (والي، ٢٠١٩).

كما أشارت دراسة كل من (Balios et al., 2020; Zhang etal.,2015) إلى أن زيادة اعتماد الشركات على تكنولوجيا المعلومات وزيادة انتشار البيانات الضخمة أدى إلى توسع الشركات في النشر الإلكتروني لتقاريرها المالية، وأصبح هناك طلب متزايد من جانب أصحاب المصالح حول ضرورة التقرير عن سلامة المعلومات الواردة بالتقارير المالية التي يتم نشرها إلكترونياً، ومن ثم ظهرت المراجعة المستمرة Continuous Auditing (CA) كمدخل يمكن الاعتماد عليه في توفير التأكيدات الكافية بشأن الثقة في التطبيقات الإلكترونية المستخدمة، ومصداقية وموثوقية المعلومات الواردة بالتقارير المالية الإلكترونية.

وأدت التطورات في تقنية المعلومات وشبكات الاتصال، والانتشار السريع لاستخدام شبكة المعلومات الدولية (الإنترنت) إلى سعي العديد من الشركات إلى إنشاء مواقع إلكترونية لها، والقيام بالإفصاح عن معلوماتها ونشر تقاريرها المالية عبر الإنترنت، وقد ساهم انتشار البيانات الضخمة في توسيع النشر الإلكتروني للتقارير المالية من خلال توفيرها لبيانات كمية ووصفية وصور وجداول بصورة مهيكلة أو غير مهيكلة، وتوفير معلومات فورية وأكثر دقة، وتمكين الشركات من التحول من التقارير الدورية إلى تقارير الوقت الحقيقي (الفعلي).

وعلى الرغم من التوسع في النشر الإلكتروني للتقارير المالية، إلا أن الاستفادة من المعلومات الواردة بهذه التقارير ظلت محدودة لعدة أسباب منها: الاختلاف في مستوى التقارير المالية، والاختلاف في طرق عرض معلومات التقارير المالية.

ويعتبر النشر الإلكتروني للتقارير المالية أحد أساليب الإفصاح الإلكتروني للمعلومات المالية وغير المالية، والذي يعتمد على إمكانية الاستفادة من وسائل التقنية الحديثة في توصيل المعلومات عن نتائج الأعمال التي قامت بها الوحدة الاقتصادية إلى الجهات ذات العلاقة ، ولقد صاحب التوسع في الإفصاح الإلكتروني، وفى التنوعً في الممارسات التي تنتهجها الشركات في عملية الإفصاح، ولقد ظهر هذا التنوع في كل من محتوى الموقع من حيث المعلومات المالية وغير المالية المفصح عنها، وكذلك الأسلوب الذي يتم به عرض هذه المعلومات في المواقع الإلكترونية للشركات.

ومن هنا ظهرت لغة XBRL وهي إحدى لغات إعداد التقارير المالية وأكثرها مرونة؛ لكي تهيئ لمجتمع الأعمال أسلوباً معيارياً للتعامل مع تقارير الأعمال المتكاملة ومحتواها المعلوماتي (عبد العال،٢٠١٧)، ومما لاشك فيه أن استخدام لغة موحدة ومقبولة عالمياً للإفصاح الإلكتروني؛ سوف يعمل على إحداث تطور ملحوظ على الناحية النوعية وتحسين جودة الإفصاح عن المحتوي المعلوماتي لتقارير الأعمال المتكاملة في الأسواق المالية، لذا فقد شكل موضوع الإفصاح الإلكتروني عبر الإنترنت مجالاً خصبًا للدراسة والبحث من قبل الباحثين وكأسلوب تقني معاصر في مجال الإفصاح المحاسبي.

وفي ضوء ما سبق يمكن صياغة مشكلة الدراسة في التساؤلات التالية:

١- ما هي طبيعة وأشكال ممارسات المحاسبة الإبداعية؟

٢- ما مدى مساهمة تطبيق المراجعة المستمرة في الحد من ممارسات المحاسبة الإبداعية؟

ثانياً: أهداف البحث:

١- دراسة تحليلية لممارسات المحاسبة الإبداعية.

٢- دراسة تحليلية لدور المراجعة المستمرة في الحد من ممارسات المحاسبة الإبداعية.

ثالثاً: أهمية البحث:

تأتي أهمية الدراسة من ناحيتين هما:

أ) أهمية علمية:

أهمية موضوع المحاسبة الإبداعية ومدى مواكبة الاتجاهات الحديثة في الفكر المحاسبي لتطبيق آليات حوكمة الشركات الداخلية لإرساء مبدأ الإفصاح والشفافية والمحافظة على حقوق المساهمين وأصحاب المصلحة للتقليل من آثار ممارسات المحاسبة الإبداعية بسوق الكويت للأوراق المالية.

ب) أهمية عملية:

١- مساعدة الشركات من تقليل التلاعب في القوائم المالية التي تنتج من التلاعب الإدارة بالمبادئ المحاسبية.

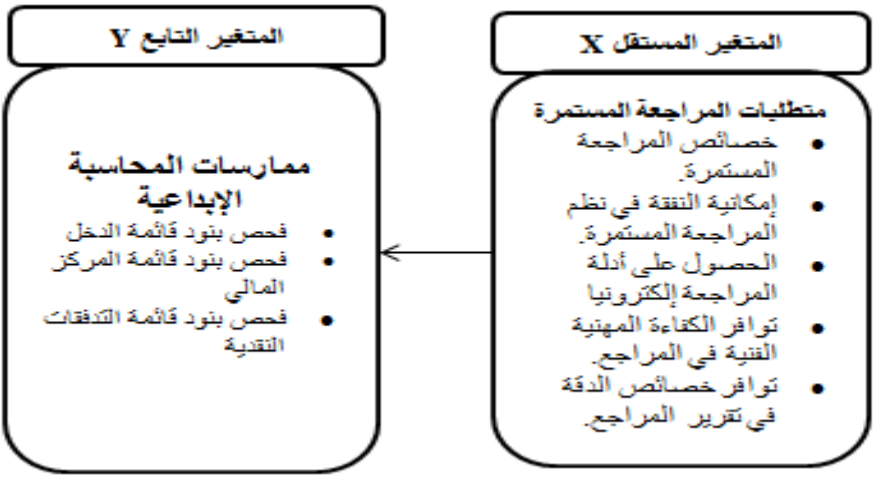
٢- الرغبة في مواجهة مخاطر ممارسات المحاسبة الإبداعية التي تهدد ثقة المجتمع في مهنة المحاسبة والمراجعة، واهتزاز الثقة في التقارير المالية المنشورة وتقارير المراجعة.

رابعاً: فروض البحث:

الفرض الأول: توجد اختلافات معنوية بين آراء المستقصي منهم بشأن خطوات المراجعة المستمرة للحد من ممارسات المحاسبة الإبداعية بالشركات المقيدة بسوق الأوراق المالية الكويتية.

الفرض الثاني: يوجد تأثير معنوي لتطبيق المراجعة المستمرة في الحد من ممارسات المحاسبة الإبداعية في الشركات المقيدة بسوق الأوراق المالية الكويتية.

خامساً: نموذج البحث:



سادساً: الدراسات السابقة:

١- **هدفت دراسة (Lois et al., 2020)** بعنوان: الدور المرتقب للمراجعة المستمرة في ظل التحول الرقمي للبيانات، إلى التعرف على تحديات المراجع الداخلي والدور المرتقب للمراجعة المستمرة في ظل التحول الرقمي للبيانات، وتوصلت الدارسة إلى أهمية المراجعة المستمرة في ظل التحول الرقمي للبيانات، حيث أظهر هذا التحول العديد من اللهجات الإلكترونية الأمر الذي يبرز أهمية حماية البيانات من خلال المراجعة المستمرة التي تلعب دوراً هاماً في تفعيل آليات الرقابة وإدارة المخاطر، وعليه جودة التقارير المالية في ظل التحول الرقمي للبيانات.

٢- **هدفت دراسة (Cardoni et al., 2020)** بعنوان: أثر التكامل بين المراجعة المستمرة وأساليب التنقيب في بيانات إدارة المخاطر، إلى التعرف على التكامل بين المراجعة المستمرة وأساليب التنقيب في البيانات ساهم في إدارة المخاطر، الأمر الذي أدى إلى اكتشاف حالات التلاعب والأخطاء، وعليه انخفاض معدل الفساد.

٣- **استهدفت دراسة (خضيري، ٢٠٢٠)** بعنوان: أثر استخدام مدخل المراجعة المستمرة في تضييق فجوة التوقعات، دراسة أثر استخدام مدخل المراجعة المستمرة في تضييق فجوة التوقعات، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين تطبيق مدخل المراجعة المستمرة وتوسيع مسئولية المراجع الخارجي والتحسين الاتصالي بمستخدمي القوائم المالية؛ مما يؤدي إلى تضييق فجوة التوقعات، وهو الذي يدعم صحة الفرض الرئيسي للدراسة.

٤- **هدفت دراسة (أبو العينين، ٢٠٢٠)** بعنوان: المحاسبة الإبداعية ودور المراجعة الخارجية في الحد من أساليبها المؤثرة على مصداقية القوائم المالية والحسابات الختامية للشركات المساهمة المصرية، إلى التعرف على المحاسبة الإبداعية وأهم الأساليب التي تقوم بها إدارة المنشآت المساهمة المصرية للتلاعب في القوائم المالية والحسابات الختامية، مع عرض لأهم الأسباب والدوافع للقيام بهذا التلاعب، وتوصلت الدراسة إلى أهم الأساليب والوسائل التي يمكن استخدامها من خلال قيام المراجعة الخارجية بدور أساسي في الحد من أساليب المحاسبة الإبداعية المؤثرة على مصداقية القوائم المالية للمنشآت المساهمة المصرية، وذلك كدور أساسي ومهم لحماية حقوق الأطراف الداخلية والخارجية التي تعتمد على القوائم المالية والحسابات الختامية لهذه المنشآت.

٥- **استهدفت دراسة (عفيفي، ٢٠٢٠)** بعنوان: العلاقة بين جودة المراجعة والمحاسبة الإبداعية، دراسة اختباريه على الشركات المساهمة التركية، اختبار العلاقة بين جودة المراجعة والمحاسبة الإبداعية في الشركات التركية، وقد اعتمدت الدراسة في قياس جودة المراجعة على حجم مكتب المراجعة، لكون حجم مكتب المراجعة عامل مهم في المحاسبة الإبداعية وأن المراجعين ذوي الجودة العالية يعيقون ممارسات المحاسبة الإبداعية في الشركات وتقديم معلومات أكثر دقة، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة عكسية دالة إحصائياً بين جودة المراجعة والمحاسبة الإبداعية.

٦- **هدفت دراسة (جندي، ٢٠٢١)** بعنوان: قياس أثر استخدام مدخل المراجعة المستمرة في بيئة نظم تخطيط موارد المنشأة (ERP) على الحد من ممارسات إدارة الأرباح بالتطبيق على الشركات المساهمة في البورصة المصرية، إلى أثر استخدام المراجعة المستمرة في بيئة نظم تخطيط موارد المنشآت (ERP) للحد من ممارسات إدارة الأرباح ، ولتحقيق البحث أجري البحث علي عينة من شركات المساهمة المدرجة في مؤشر السوق المصري (EGX100) موزعة علي عدد من القطاعات الاقتصادية المختلفة، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها وجود علاقة ارتباط ايجابية ذات دلالة إحصائية بين مدخل المراجعة المستمرة وتطبيق نظم تخطيط موارد المنشأة ERP في الشركات حيث أنه كلما تم تطبيق نظام تخطيط موارد المنشأة ERP كما أدي ذلك إلى سهولة وإمكانية استخدام مدخل المراجعة المستمرة في الشركة.

التعليق على الدراسات السابقة:

١. تناولت معظم الدراسات أن المرونة في تطبيق السياسات والمعايير المحاسبية تتيح للشركات التلاعب في القوائم المالية لتحقيق أهداف محددة أهمها عكس المركز المالي الحقيقي للشركة.

٢. كما ركزت بعض الدراسات على أن تطبيق المراجعة المستمرة كان استجابة للتطور التكنولوجي المستمر في الوحدات الاقتصادية وخاصةً مع تعقيد أنظمة المعلومات، مما يتطلب أنظمة رقابة فورية، وتمثل المراجعة المستمرة النظام الأمثل لأنظمة التشغيل الفوري للبيانات، مما يؤدي إلى تقليل الأخطاء المحاسبية، وذلك من خلال زيادة وكفاءة وفاعلية الرقابة الداخلية.

٣. تناولت بعض الدراسات أساليب المحاسبة الإبداعية في القوائم المالية حيث تؤثر هذه الأساليب ككل تأثيراً عكسيا في جودة التقارير المالية، ويمكن أن نحد من ممارسة المحاسبة الإبداعية من خلال دور المراجع الخارجي وتفعيل قواعد وآليات حوكمة الشركات والتوسع في دور لجان المراجعة.

ثانياً: الإطار النظري للبحث

أولاً: مفهوم وأهداف المراجعة المستمرة:

تهتم المراجعة المستمرة بالمعلومات المالية، بالإضافة إلى المعلومات غير المالية، في حين تهتم المراجعة التقليدية بالمعلومات المالية فقط الواردة في الدفاتر والسجلات اليدوية (Hazar, 2021).

تنتهي المراجعة عادة بعد انتهاء السنة المالية، وبالتالي تفقد المعلومات التي تحملها القوائم المالية صلاحيتها من حيث التوقيت، ولكن المراجعة المستمرة توفر خاصية التوقيت المناسب، والتي تعتبر إحدى الخصائص الهامة والمميزة عند إعداد القوائم والتقارير المالية الفورية (Hazar, 2021).

حيث توجد أدلة الإثبات في ظل المراجعة المستمرة في شكل إلكتروني، وتعتمد مصداقية هذه الأدلة على مدى إمكانية اعتماد المراجع على الأنظمة المستخرجة منها تلك الأدلة، والتي تعتمد بدورها على مدى فعالية الرقابة الداخلية، وفي المقابل تتكون أدلة الإثبات في المراجعة التقليدية من المستندات الورقية التقليدية (وهدان، ٢٠٢٠).

وعرفها (شحاته، ٢٠١٩) بأنها " منهج إلكتروني يعتمد على أساليب وبرامج تكنولوجية متقدمة لفحص كافة العمليات والأحداث محل المراجعة بصورة منتظمة أو غير منتظمة؛ لتحديد الاستثناءات وإبداء الرأي الفني حول موضوع المراجعة مع إمكانية التقرير الفوري عن موضوع المراجعة أو بعد وقوع الأحداث بفترة قصيرة.

كما عرفها (الجمال، ٢٠٢٠) بأنها " مراجعة خارجية إلكترونية شاملة مباشرة تتضمن مجموعة من الخطوات تبدأ بقبول التكليف والتخطيط لعملية المراجعة وتنتهي بإصدار تقرير المراجعة بشكل فوري أو بعد فترة قصيرة من وقوع الأحداث، وتعتمد على استخدام أساليب وتقنيات المراجعة بمساعدة الحاسب الآلي في جمع أدلة الإثبات الإلكترونية بغرض تقديم تأكيد مكتوب عن مدى صحة وسلامة المعلومات المعدة والمنشورة إلكترونياً على شبكة الإنترنت".

وبناء على ما تقدم يرى الباحث أنه يمكن تعريف المراجعة المستمرة بأنها " عبارة عن منهجية إلكترونية تعتمد على استخدام برامج المراجعة الإلكترونية لتمكين مراجعي الحسابات وفقاً لمعايير محدده من إبداء رأي فني محايد تجاه مجال مراجعة معين، وذلك من خلال تحديد

الاستثناءات وإصدار سلسلة من التقارير الفورية التي تصدر باستمرار فور وقوع الأحداث أو بعد فترة قصيرة من وقوع الأحداث مما يخدم مستخدمي تقارير المراجعة.

أهداف المراجعة المستمرة:

اعتبار المراجعة المستمرة مدخلاً لتطوير الحسابات في شكلها التقليدي، فإن الهدف الأساسي من المراجعة المستمرة أن يبدي مراقب الحسابات رأياً فنيا محايداً يرى مدى صدق المعلومات والتقارير المالية المنتجة في ظل نظام المعلومات المحاسبية الفورية غير ورقية وكذا منح الشركة ختم التصديق المستمر.

من أهم الأهداف للمراجعة المستمرة: (الهادي، ٢٠١٧)

١- إضفاء الثقة على الإفصاح الفوري للشركات عبر شبكة الإنترنت.

٢- مساعدة أصحاب المصالح في الشركة خاصةً المساهمون وهيئة سوق المال في ممارسة الرقابة الفورية المستمرة على الشركات.

٣- مساعدة المراجعين في تحقيق تخفيض ملموس أو إلغاء الوقت الفاصل بين تاريخ حدب العملية المالية بالنسبة للعميل.

ويرى الباحث أن أهم أهداف المراجعة المستمرة تتمثل في الآتي:

١- تعمل المراجعة المستمرة على مد المعلومات المحاسبية بصورة موثوق بها للعملاء بكفاءة وفعالية.

٢- كما تساهم في تركيز المراجعة وعملهم بصورة جيدة ومصداقية والحفاظ على البيانات والمعلومات المحاسبية يمكن الاعتماد عليها.

٣- تساعد المراجعة المستمرة لأنها فورية وغير ورقية في تحقيق الوقت وتخفيض تكلفة الأداء وتمكين المراجع أو المراقب من مواجهة المعاملات بمقدار كبير.

ثانياً: متطلبات تطبيق المراجعة المستمرة

تتمثل متطلبات تطبيق المراجعة المستمرة في الآتي (فؤاد، ٢٠١٦؛ Paul, 2020):

١- أن تكون عملية المراجعة المستمرة مستقلة آلياً بدرجة كبيرة لاستخراج Capture، ومعالجة Manipulate وتخزين Storage للبيانات والتقرير عن المعلومات المرتبطة بموضوع المراجعة بصفة مستمرة، وذلك لتجنب حدوث التأخير بين حدوث الحدث المرتبط بموضوع المراجعة وإصدار التقرير عنه، وهذا يُمكن المراجع من الاستمرارية في القيام بمهام المراجعة.

٢- المعلومات محل المراجعة يجب أن تكون ناتجة عن نظم إلكترونية موثوق فيها، لضمان توفير المعلومات اللازمة للمراجع بصورة فورية.

٣- ضرورة وجود اتصال مستمر بين نظام المراجع ونظام عميل المراجعة، لضمان حصول المراجع على البيانات اللازمة لإتمام المراجعة المستمرة بطريقة سريعة وآمنة.

٤- الاعتماد على لغة XBRL لضمان توافر خصائص الدقة، والقابلية للفهم والتوقيت المناسب، بالإضافة إلى أهمية توافر وسائل رقابة لحماية التقارير الإلكترونية من التحريف أو التغيير غير المصرح به للبيانات Un Authorized Changes.

٥- توفر الكفاءة المهنية والفنية لفريق المراجعة المستمرة في استخدام تكنولوجيا المعلومات (TI).

٦- الربط بين أنشطة المراجعة المستمرة والدورة المحاسبية في ظل نظم المحاسبة الفورية.

ومن أهم متطلبات تنفيذ عملية المراجعة المستمرة الآتي: (علي، ٢٠١٤)

١- يتطلب القيام بالمراجعة المستمرة توفير بنية أساسية كتكنولوجيا المعلومات مع تنوع واختلاف أشكال الملفات والسجلات.

٢- عدم وضوح الفهم الكامل لنظام المحاسبة الإلكترونية الذي يقوم المراجع بمراجعته لذلك يجد صعوبة في الحصول على أدلة إثبات.

٣- أن تطبيق المراجعة المستمرة يقابل كثير من الاعتراضات من قبل المراجعين وذلك يتحقق من تزايد المسئولية القانونية للمراجع.

كما يشير (حسن، ٢٠١٥) أن من متطلبات المراجعة المستمرة:

١- تضمن المراجعة المستمرة خصائص مكلفة بدرجة كبيرة لاستخراج ومعالجة وتخزين البيانات.

٢- البيانات الخاضعة لأعمال المراجعة المستمرة يجب أن تكون ناتجة من نظم مؤتمنة ويمكن الثقة فيها.

٣- وجود اتصال فعال بين نظام مراقب الحسابات ونظام عميل المراجعة.

كما يمثل استخدام المراجعة المستمرة أحد مطالب أصحاب المصلحة، خاصةً الإدارة والتي تحتاج إلى معلومات موثوق فيها ويمكن الاعتماد عليها، ويتطلب تطبيق المراجعة المستمرة ضرورة وجود مجموعة من العوامل حتى تتمكن من تحقيق مهامها بنجاح، وفي هذا الشأن فقد أشارت دراسة **(Lois et al., 2020)** إلى أن وحدة التكامل بين الهيكل التنظيمي للمؤسسة وهيكل الرقابة الداخلية وأداء العمليات يعتبر من أهم العوامل التي تساعد على نجاح استخدام المراجعة المستمرة،

علاوة على توافر الموارد البشرية والفكرية التي تمتلك الخبرة العالية ومهارة للتعامل بشكل جيد وموضوعي مع عمليات المراجعة الداخلية والتكنولوجية داخل المؤسسة، هذا بالإضافة غلى توافر التكنولوجيا داخل المؤسسة بهدف خفض تكاليف العمليات ودقة البيانات مما يساعد في إضافة قيمة للمراجعة الداخلية، هذا ويكون الباحث على أن وجود رؤية واضحة ومعلنة لتطبيق المراجعة المستمرة يعد من أهم متطلبات تطبيقها، كما أن المتابعة الجيدة للأداء تمثل جوهر تطبيق هذا النوع من المراجعة.

ويخلص الباحث مما سبق أن متطلبات تطبيق المراجعة المستمرة تنحصر في: أن تكون العناصر المحددة الخاضعة لعملية المراجعة المستمرة لها خصائص ملاءمة، وجود اتصال شبكي آمن بين قاعدة بيانات المراجع وقاعدة بيانات عميل المراجعة، القيام باختيار أحسن البرامج التي تتناسب مع المراجعة المستمرة، أن يكون نظام المعلومات معتمد ويتضمن ضوابط رقابية أساسية حتى يمكن الاعتماد عليه في تجميع البيانات، وأن يكون فريق المراجعة المستمرة مؤهل لاستخدام نظم تكنولوجيا المعلومات.

ثالثاً: أساليب ومراحل عملية المراجعة المستمرة:

تعددت الأساليب المستخدمة للقيام بعملية في ظل النظم المحاسبية المستمرة ونظم قواعد البيانات يكون مسار المراجعة الذي يوثق تتابع الأحداث في معالجة المعاملات، وبالتالي تقوم المراجعة المستمرة بجمع أدلة المراجعة بشكل متزامن مع المعالجة الإلكترونية للمعاملات، ومن أهم الأساليب والأدوات التي يمكن استخدامها في جميع أدلة الإثبات والقيام بعملية المراجعة المستمرة ما يلي (فؤاد، ٢٠١٦):

١- **أسلوب البيانات الاختيارية Test Data:** يستخدم للتأكد من كفاءة مدى الثقة في البرامج المختلفة المستخدمة في التشغيل، ويتطلب هذا الأسلوب قيام المراجع باختبار البرنامج عن طريق إدخال بيانات فرضية لعمليات وهمية، ثم يلي ذلك تشغيل هذه البيانات باستخدام برامج التشغيل التي تستخدم في المنظمة، وبعد الحصول على نتائج التشغيل يقوم المراجع بمقارنة تلك النتائج مع مخرجات محسوبة مقدماً من قبل المراجع فإذا تطابقت النتائج كان ذلك دليلاً على أن البرنامج يعمل بكفاءة وبشكل سليم.

وبالرغم من أن هذا الأسلوب سيتم بالبساطة إلا أنه يؤدي إلى اختبار برامج العميل في لحظة معينة وليس خلال فترة المراجعة بأكملها، كما أنه لا يعطي للمراجع أي معلومات عن

العمليات التي يتم تشغيلها فعلاً، فهو مجرد اختبار لمدى تنفيذ الإجراءات الرقابية التي يتضمنها البرنامج محل الاختبار.

٢- **أسلوب الاختبار المتكامل Integrated Test Facility:** يعتبر امتداد لأسلوب البيانات الاختبارية حيث يقوم هذا الأسلوب على إنشاء وحدة وهمية من قبل المراجع ويدخلها ضمن السجلات الرئيسية للمنظمة محل المراجعة، ثم يقوم المراجع بعد ذلك بإدخال عمليات لتلك الوحدة الوهمية ليتم تشغيلها مع العمليات الحقيقية ويتم مراجعة الوحدة الوهمية في أوقات مختلفة، وفى حالة وجود أي انحرافات عن النتائج المحددة مسبقاً فإن ذلك يشير إلى احتمالية وجود تلاعب أو غش بنظام الحساب (مسعود، ٢٠٢٠).

ويتميز هذا الأسلوب بأن عملية المراجعة تتم بصفة مستمرة طوال الفترة المحاسبية وبنفس البرامج المستخدمة في عمليات التشغيل العادية، إلا أنه يعاب عليه أنه قد يؤدي إلى أخطاء نتيجة تأثير بيانات الملف الوهمي على البيانات الحقيقية للعميل، والتي قد يترتب عليها أن يتضمن القوائم المالية نتائج هذه البيانات الوهمية.

٣- **أسلوب المحاكاة المتوازية Parallel Simulation:** في هذا الأسلوب يقوم المراجع بإدخال برنامج من تصميمة داخل نظام التشغيل الإلكتروني للمنظمة، حيث يقوم البرنامج بتشغيل وفحص العمليات المالية للمنظمة، ثم مقارنة نتائج التشغيل في الحالتين، ويتميز هذا الأسلوب بأنه يسمح بمراجعة المستندات الأصلية للعمليات التي يُعاد تشغيلها أو محاكاتها، إلا أنه يؤخذ عليه أنه يحتاج إلى خبرة ومهارة كافية من جانب المراجع بحيث يكون قادرًا على فهم النظام المراد محاكاته ومُلماً بلغات الحاسب (Lois et al., 2020).

ويتضح للباحث من أساليب وطبيعة عملية المراجعة المستمرة أنها تتبع أساليب حديثة للقيام بعملية المراجعة في الحسابات والمعلومات المالية مثل استخدام البرامج الجاهزة الفورية وفحص اتفاقاًت المنظمة مع شركائها كذلك الأداء والإجراءات الإلكترونية لجمع الدليل الإلكتروني فئة التحقق من أمن المعلومات.

مراحل المراجعة المستمرة:

تتمثل مراحل المراجعة المستمرة في الآتي (Cardoni et al., 2020):

١- تحديث قاعدة البيانات بالمعاملات والأحداث الاقتصادية المختلفة بمجرد حدوثها.

٢- المراجعة المستمرة للبيانات المحاسبية.

٣- إعداد قوائم مالية فورية.

٤- النشر المستمر للقوائم المالية والتي تتم مراجعتها بالصورة فورية.

ولا تختلف مراحل المراجعة المستمرة عن مراحل المراجعة التقليدية والمتمثلة في أربع مراحل أساسية وهي، مرحلة قبول التكليف بأعمال المراجعة المستمرة، ومرحلة تخطيط أعمال المراجعة المستمرة، ومرحلة تنفيذ أعمال المراجعة المستمرة، ومرحلة إعداد تقرير المراجعة المستمرة (الجمال، ٢٠٢٠):

المرحلة الأولى: مرحلة قبول التكليف بأعمال المراجعة المستمرة:

لن تؤثر بيئة النظم الإلكترونية على الجوهر والهدف من هذه المرحلة، ولكن توجد مجموعة من الإجراءات ينبغي أن يقوم بها مراجع الحسابات حتي يتخذ قرارا بقبول التكليف بأعمال المراجعة المستمرة أهمها، التعرف على أهداف ونطاق العميل من المراجعة، تقدير خطر الأعمال واحتمال التعرض للمنازعات، تقييم مدى كفاءة الموارد البشرية المتاحة بمكتبه، الحصول على خطاب التعاقد ويجب أن يشير على جوانب مراجعة تكنولوجيا المعلومات، واختيار المراجعين الذين سيشملهم فريق المراجعة على أن يتوافر لديهم المعرفة والمهارة في تكنولوجيا المعلومات.

المرحلة الثانية: مرحلة تخطيط أعمال المراجعة المستمرة:

يتم في هذه المرحلة صياغة خطة العمل المبدئية، لذا تزداد أهمية حصول مراجع الحسابات على الفهم والمعرفة الكافية عن نشاط العميل والصناعة التي ينتمي إليها من أجل تعزيز فهمه لطبيعة أعمال العميل والصناعة التي ينتمي، الحصول على معرفة كافية عن مدى فعالية هيكل الرقابة الداخلية بأداء اختبارات الرقابة واختبارات التحقق الأساسية لتحديد مدى فعالية هيكل الرقابة الداخلية في منع واكتشاف الأخطاء في القوائم المالية، وتطبيق نموذج خطر المراجعة.

المراجعة الثالثة: مرحلة تنفيذ أعمال المراجعة المستمرة:

تتم في هذه المرحلة جمع أدلة المراجعة التي تصبح أدلة إلكترونية، وتعتمد إجراءات المراجعة لتجميع وتقييم أدلة المراجعة على أدوات وأساليب المراجعة الآلية والتي تعمل بصورة متزامنة مع تشغيل العمليات وتتمثل أهم هذه الإجراءات في استخدام برامج المراجعة الجاهزة الفورية والتي يتم تثبيتها مع نظام التشغيل، فحص اتفاقات الشركة مع شركائها، استخدام أدوات المراجعة الإلكترونية مثل برامج المراجعة العامة والخاصة ونماذج المراجعة المدمجة وأنظمة الخبرة، وتتيح هذه البرامج أداء اختبارات الالتزام والاختبارات الأساسية بشكل متزامن.

المرحلة الرابعة: مرحلة إعداد تقرير المراجعة المستمرة:

يتم إعداد تقارير المراجعة المستمرة على فترات زمنية قصيرة، ويتوقف طول الفترة المعد عنها تقرير المراجعة المستمرة على مدى التكامل بين أدوات المراجعة الآلية ونظم تشغيل عملية المراجعة، فكلما ازداد التكامل بينهما كلما انخفض الفترة الزمنية المعد عنها تقرير المراجعة المستمرة، ويوجد نوعان من تقارير المراجعة المستمرة هما التقارير المتاحة دائمًا Evergreen Reports، وهذه التقارير تكون متاحة على موقع الشركة الإلكتروني على شبكة المعلومات الدولية Web Site وتؤرخ في نفس تاريخ دخول المستخدم على موقع الشركة، التقارير المتاحة عند الطلب On Demand Reports، وهذه التقارير لا تتاح إلا لبعض المستخدمين عند طلبها، ويجب أن تكون هناك رقابة ملاءمة على موقع الشركة الإلكتروني لمنع التعديلات غير المصرح بها سواء في تقارير الأعمال التي يتم نشرها إلكترونياً، أو تقرير المراجع الخارجي، ويجب أن تتضمن إجراءات المراجعة المستمرة تقييم لمدى فعالية تلك الرقابة.

أصبحت أنظمة إدارة قواعد البيانات أمراً شائعاً للاستخدام في معالجة بيانات المنشأة حيث تحفظ البيانات بعدة نسخ في قاعدة البيانات بنفس الهيكلة أو البنية المنطقية، وقد يتم تشغيلها في نفس الوقت كثيراً من المواقع المختلفة، وتدعم هذه النظم التشغيل المباشر بالدفعات للبيانات. **(كامل، ٢٠١٤).**

رابعاً: أساليب المراجعة المستمرة المستخدمة للحد من المحاسبة الإبداعية:

إن استخدام تحليل البيانات الضخمة في المراجعة هي أحد الأساليب التي يمكن استخدامها لتنفيذ عدد من إجراءات المراجعة كتقييم المخاطر وإجراء الاختبارات التفصيلية، والإجراءات التحليلية لجمع أدلة المراجعة بشكل أفضل، وما يرتبط بها من مخاطر، بما في ذلك خطر التلاعب والاحتيال، وزيادة إمكانية اكتشاف الأخطاء الجوهرية، وتحسين الاتصالات مع المسؤولين عن إدارة عملاء المراجعة، كمجلس الإدارة ولجان المراجعة، وتقييم أعمال المراجعة الداخلية في استخدام وتحليل البيانات الضخمة، لتحديد مدى إمكانية الاعتماد على نتائج أعمالها، فعلي سبيل المثال يمكن استخدام البيانات الضخمة كجزء من اختبار الإجراءات التحليلية والتي تعتبر مهمة في كل من مرحلة التخطيط لعملية المراجعة ومرحلة استكمال عملية المراجعة، بالرغم من اختلاف الهدف من الاستخدام في كل مرحلة، لكن يبقي السؤال وهو كيفية استخدام البيانات الضخمة في تنفيذ هذه الاختبارات في ظل عدم وجود معايير أو إجراءات محددة حول اختيار الإجراءات التحليلية المناسبة،

علماً بأن اختيار هذه الإجراءات وحجمها وملائمتها يعتمد على التقدير المهني للمراجع، الأمر الذي يتطلب ممارسة مزيد من الشك والحذر المهني لدى المراجع في عصر البيانات الضخمة، خاصةً أن مصدر الكثير من هذه البيانات يفتقر في كثير من الحالات إلى الموثوقية والملائمة (مشتهي، شحادة، ٢٠٢٠).

إنه في ظل التحول من نموذج المراجعة التقليدي في إعداد ونشر التقارير والقوائم المالية إلى استخدام المراجعة المستمرة، ظهرت العديد من التحديات أمام مراجع الحسابات من العرض ونشر تقارير الأعمال على الشبكة الدولية للمعلومات، لذا فإنه تتطلب من مراجع الحسابات توسيع مسئولياته وبناء مهاراته المعرفية والتقنية اللازمة لعملية المراجعة حتى يستطيع الاتصال بمستخدمي المعلومات الأمر الذي يؤدي إلى الحد من المحاسبة الإبداعية.

أولاً: المسئولية عن القوائم المالية التي تمت مراجعتها، وتقارير المراجعة الفورية:

يجب على مراجع الحسابات الخارجي أن يتحقق من أن القوائم المالية المتولدة من البيئة التكنولوجية الحديثة والتي تمت مراجعتها وتقارير المراجعة المنشورة على موقع العميل هي بالضبط بدون تغيير ومطابقين للنسخ التي أقرها مراجع الحسابات (Hala Amin, 2012).

ثانياً: المسئولية عن المعلومات التي تقع خارج نطاق وحدود القوائم المالية:

لقد وسع المعيار (ISA, 720) لسنة ٢٠١٥ من مسئوليات المراجع المتعلقة بالمعلومات الأخرى، سواء كانت معلومات مالية أو غير مالية، حيث نص صراحة على مصطلح مسئوليات المراجع، كما نص على أن رأي المراجع في تقريره من القوائم المالية لا يشمل المعلومات الأخرى، بما يعني ضرورة التقرير عنها بصفة مستقلة، وأضاف نصاً صريحاً يطلب من المراجع أن يقرأ المعلومات الإضافية، وأن ينظر فيها لأن المعلومات الأخرى التي لا تتسق مع القوائم المالية قد تشير لوجود تحريف جوهري في المعلومات الأخرى، أو في القوائم المالية، مما يؤدي للتقليل مصداقية القوائم المالية وتقرير المراجع عنها، وبالتالي تأثير غير ملائم على القرارات الاقتصادية لمستخدمي تقرير المراجعة (فرج، ٢٠١٩).

ثالثاً: المسئولية عن التحديث الفوري للقوائم المالية الإلكترونية:

يتيح الإنترنت كأي وسيلة إلكترونية إمكانية التحديث الفوري للمعلومات، لكن من غير العملي التحديث الفوري للمعلومات المحاسبية على أساس الوقت الحقيقي، لأن المحاسبة بها تقديرات وتسويات تحتاج لفترة زمنية مناسبة لمعالجتها، وإذا كان بالإمكان تحديث القوائم المالية باستمرار

فإنه يجب تحديد النقطة التي تنتهي عندها مسئولية المراجع، كما أن توسيع مسئولية المراجع في ظل بيئة التقرير الجديدة، بأن يقدم المراجع تقريراً أخر يؤكد فيه عدم إجراء أي تغيير على القوائم المالية المراجعة حتى تاريخ انعقاد الجمعية العمومية لحضور المراجع في العادة هذه الاجتماعات (مسعود، ٢٠٢٠).

كذلك أشارت دراسة (الشاذلي، ٢٠١٦) أن هناك العديد من البرامج التي يستخدمها المراجع الداخلي والتي تعتبر من ضمن برامج وأدوات المراجعة المستمرة، وهذه البرامج تساعد المراجع الداخلي على تطبيق المراجعة المستمرة بشكل يمكنه من التقييم الفوري للرقابة الداخلية واكتشاف وإدارة المخاطر، ومن أهم هذه البرامج ما يلي:

- **برامج (ACL)**: يساعد المراجعين الداخليين على اكتشاف المخاطر، كما يؤدي استخدمه إلى توفير الوقت وتركيز نطاق الفحص في عمليات معينة، كذلك يساعد على إمكانية الحصول على المعلومات المطلوبة بسرعة كبيرة، كما يساعد على مراجعة حجم كبير من البيانات، فضلا عن اكتشاف نقاط الضعف في نظام الرقابة الداخلية، ولقد تم استخدام هذا البرنامج كنوع من برامج المراجعة المستمرة، التي تساعد على إدارة المخاطر.
- **برنامج (Xie)**: يساعد البرنامج المراجع الداخلي على تخفيض المخاطر والتكاليف، كذلك يساعد على تصميم وتشغيل برامج المراجعة وإدارة المخاطر.
- **برنامج (Auditor)**: هو برنامج مراجعة يساعد المراجعين على تحليل وتقييم المخاطر.
- **برنامج (Symbiont Tracker)**: يعتبر هذا البرنامج أداة فعالة للمراجعة الداخلية فيما يتعلق بالمخاطر، والتوصيات المتعلقة بها، والعمليات الرقابية، واتخاذ الإجراءات التصحيحية المناسبة.
- **برنامج (Barn Owl)**: يُعد برنامج متكامل للمراجعة الداخلية وإدارة المخاطر والتحقق من الالتزام باللوائح.

وقدم (Wahdan, 2006) برنامج AREX لمساعدة المراجع من تكوين رأيه على القوائم المالية ويشمل ثمانية نماذج تبدأ من تقييم الرقابة الداخلية وتحديد خطأ المراجعة ومستوى الأهمية النسبية وقدرة التماشي مع معايير المراجعة ومعايير المحاسبة وقدرة الشركة على الاستمرار والتمثيل العادل للمعلومات ثم إصدار قرار المراجع.

تلعب المراجعة المستمرة دوراً هاماً في تحسين الخصائص النوعية للمعلومات المحاسبية الحكومية في ضوء نظام إدارة المعلومات المالية الحكومية (GFMIS)، ويتضح ذلك من خلال تناول ما يلي:

أ) دور المراجعة المستمرة في تحقيق خاصية ملاءمة المعلومات:

أشارت العديد من الدراسات (فؤاد، ٢٠١٦) أن المراجعة المستمرة أكثر ملاءمة مقارنة بالمراجعة التقليدية في حال الاعتماد على النظم الإلكترونية، خاصةً نظم تخطيط موارد المنشأة (ERP)، كما تعمل المراجعة المستمرة على تخفيض عدم تماثل المعلومات ومن ثم جودة التقارير المالية، كذلك أشار (نبيل، ٢٠١٢) أن المراجعة المستمرة تؤدي دوراً ملحوظاً في تعزيز القيمة التنبؤية للمعلومات المحاسبية بالإضافة إلى القيمة التأكيدية لها، الأمر الذي يحسن من ملاءمة المعلومات لمتخذي القرار.

ب) دور المراجعة المستمرة في تحقيق مصداقية (التعبير / التمثيل الصادق) للمعلومات:

تأثرت مهنة المحاسبة والمراجعة في الفترة الأخيرة بسلسلة من الأزمات وحالات الإفلاس وانهيار العديد من الشركات العالمية، لذلك أوصت الدراسات التالية (وهدان، ٢٠٢٠) بأهمية استخدام المراجعة المستمرة لتجنب تلك الأزمات حيث تعمل على اكتشاف المعلومات المالية الخاطئة، وعليه ضمان مصداقية المعلومات.

كذلك ساعد التطور السريع والمتلاحق في مجال تكنولوجيا المعلومات إلى تحول المعلومات المحاسبية من الصورة الورقية إلى الصورة الإلكترونية، الأمر الذي يبرز أهمية التأكد من أن المعلومات آمنة ودقيقة وموثوق فيها، ويمكن الاعتماد عليها في عملية اتخاذ القرار، وهذا بدوره أي إلى التحول نحو المراجعة المستمرة كمدخل ملائم للتوسع في استخدام تكنولوجيا المعلومات (مسعود، ٢٠٢٠).

وفى ذات السياق، كشفت دراسة (Barr Pulliam, 2019) أن المراجعة المستمرة تعتبر أفضل وسيلة للكشف المبكر عن التلاعب والأخطاء وإدارة الأرباح من خلال تحديد المعاملات المشكوك في صحتها بشكل مستمر فور حدوثها أو بعد حدوثها بفترة زمنية قصيرة، كما أن استخدام المراجعة المستمرة يمكن المراجع من إتمام العديد من عمليات المراجعة بدرجة عالية من الآلية، وعليه إنتاج معلومات دقيقة وموثوق بها في التوقيت المناسب، مما يؤكد أهميتها في تحقيق مصداقية المعلومات وعليه تحقيق اكتمال وحيادية وسلامة المعلومات وخلوها من الأخطاء الجوهرية لمتخذي القرار.

ج) دور المراجعة المستمرة في تحقيق التوقيت المناسب للمعلومات:

أشار مجلس معايير المحاسبة المالية (FASB) إن المعلومات يجب أن تقدم في التوقيت المناسب، وفى حالة عدم تقديمها في التوقيت المناسب فإن قيمة المعلومات تنخفض حال استخدامها في اتخاذ القرار، حيث يمثل أحد أهم متطلبات مستخدمي المعلومات في بيئة تكنولوجيا المعلومات الحصول على المعلومات الدقيقة والملاءمة في التوقيت المناسب، وهذا ما يتوافر في المراجعة المستمرة.

وفى هذا الصدد، أشارت العديد من الدراسات (Hazar, 2021) إلى أهمية المراجعة المستمرة في توفير معلومات ملاءمة وفى توقيت حقيقي، وعليه تمكن متخذي القرارات من الحصول على معلومات دقيقة وموثوق بها في التوقيت المناسب، كذلك تعتبر المراجعة المستمرة الوسيلة الوحيدة المناسبة للكشف عن الأخطاء فور وقوعها بفترة زمنية قصيرة، حيث تساعد المراجع من الانتهاء من عملية المراجعة وكتابة التقرير في أقل وقت ممكن، الأمر الذي يؤدي بدوره إلى الكشف المبكر عن الأخطاء والتلاعب في البيانات في التوقيت المناسب.

ثالثاً: الدراسة التطبيقية

أولاً: مجتمع وعينة الدراسة.

يتمثل مجتمع الدراسة في الشركات المقيدة بسوق الأوراق المالية الكويتية (قطاع الخدمات المالية) ويبلغ عددهم (١٤) شركة وبياناتهم كالتالي:

جدول رقم (١) مجتمع الدراسة الميدانية

م	اسم الشركة	القطاع	مدققي الحسابات بديوان المحاسبة	المدقق الخارجي	مسئول الحسابات بالشركة	المدير المالي
١	الشركة الكويتية للاستثمار	خدمات مالية	٧	١١	٣	٣٠
٢	شركة التسهيلات التجارية	خدمات مالية	٤	١٨	٥	٢٨
٣	شركة الاستشارات المالية الدولية	خدمات مالية	٦	١٣	٢	٣٥
٤	شركة الاستثمارات الوطنية	خدمات مالية	٨	١٢	٤	٤٠
٥	شركة مشاريع الكويت القابضة	خدمات مالية	٧	١١	٥	٢٨
٦	شركة الساحل للتنمية والاستثمار	خدمات مالية	٥	١٣	٢	٣٠
٧	شركة بيت الأوراق المالية	خدمات مالية	٩	١٥	٤	٣٣

م	اسم الشركة	القطاع	مدققي الحسابات بديوان المحاسبة	المدقق الخارجي	مسئول الحسابات بالشركة	المدير المالي
٨	مجموعة أرزان المالية للتمويل والاستثمار	خدمات مالية	٦	١٣	٣	٢٧
٩	المركز المالي الكويتي	خدمات مالية	٨	١٦	٢	٣٠
١٠	شركة الكويت والشرق الأوسط للاستثمار المالي	خدمات مالية	٥	١٧	٤	٢٥
١١	شركة كامو للاستثمار	خدمات مالية	٨	١٢	٥	٣٠
١٢	شركة أعيان للإجارة وللاستثمار	خدمات مالية	٨	١٧	٣	٢٤
١٣	الشركة الأولى للاستثمار	خدمات مالية	٦	١٥	٢	٣٠
١٤	يون يكاب للاستثمار والتمويل	خدمات مالية	٥	١٤	٤	٢٣
المجموع			٩٢	١٩٧	٤٨	٤١٣

وتتمثل عينة الدراسة في الشركات المقيدة بالبورصة قطاع الخدمات المالية وعددهم خمس شركات وتحدد مبررات اختيار الشركات الخمسة (جدول رقم ٢) في زيادة حجم استثمارات هذه الشركات، وتداول أسهم هذه الشركات خلال الخمس سنوات الأخيرة بشكل متصل، وزيادة حجم تعاملات المستثمرين مع هذه الشركات.

جدول رقم (٢) عينة الدراسة الميدانية

م	اسم الشركة	القطاع	مدققي الحسابات بديوان المحاسبة	المدقق الخارجي	مسئول الحسابات بالشركة	المدير المالي
١	شركة التسهيلات التجارية	خدمات مالية	٥	٨	٤٥	٥
٢	شركة الاستشارات المالية الدولية	خدمات مالية	٤	٦	٣٨	٣
٣	شركة الاستثمارات الوطنية	خدمات مالية	٣	٩	٢٠	٤
٤	شركة الساحل للتنمية والاستثمار	خدمات مالية	٢	٥	٢٥	٣
٥	شركة بيت الأوراق المالية	خدمات مالية	٤	٦	٣٠	٥
المجموع			١٨	٣٤	١٥٨	٢٠

ثانياً: اختبار فروض البحث

اختبار الفرض الأول: توجد اختلافات معنوية بين آراء المستقصي منهم بشأن خطوات المراجعة المستمرة للحد من ممارسات المحاسبة الإبداعية بالشركات المقيدة بسوق الأوراق المالية الكويتية.

لاختبار مدى وجود اختلافات معنوية بين آراء المستقصي منهم بشأن خطوات المراجعة المستمرة للحد من ممارسات المحاسبة الإبداعية بالشركات المقيدة بسوق الأوراق المالية الكويتية وفقا للمستوى الوظيفي له المستقصين منه الجدول التالي يوضح نتائج اختبار كروس كال ويلز (Kruskal – Wallis):

جدول رقم (٣)

اختبار جوهرية اختلافات معنوية بين آراء المستقصي منهم بشأن خطوات المراجعة المستمرة للحد من ممارسات المحاسبة الإبداعية بالشركات المقيدة بسوق الأوراق المالية الكويتية.

المتغير	مدققي الحسابات بديوان المحاسبة	المدقق الخارجي	مسؤول الحسابات بالشركة	مدير مالي	اختبار كروس كال والس	مستوى المعنوية
ينبغي أن يقوم مراجع الحسابات باتخاذ قرار بقبول التكليف بأعمال المراجعة المستمرة.	149.67	123.59	108.12	129.30	9.23	0.026
اختيار المراجعين الذين سيشملهم فريق المراجعة على أن يتوافر لديهم المعرفة والمهارة في تكنولوجيا المعلومات.	150.22	119.71	107.39	141.15	12.52	0.006
حصول مراجع الحسابات على الفهم والمعرفة الكافية عن نشاط العميل والصناعة التي ينتمي إليها.	140.33	122.41	109.48	128.95	5.86	0.118
الحصول على معرفة كافية عن مدى فعالية هيكل الرقابة الداخلية بأداء اختبارات الرقابة واختبارات التحقق الأساسية.	139.50	129.51	106.50	141.20	11.55	0.009
استخدام برامج المراجعة الجاهزة الفورية والتي يتم تثبيتها مع نظام التشغيل.	145.44	129.54	107.80	125.48	9.19	0.027
استخدام أدوات المراجعة الإلكترونية مثل برامج المراجعة العامة والخاصةً ونماذج المراجعة المدمجة وأنظمة الخبرة.	148.83	113.24	110.09	132.05	8.28	0.041
يجب أن تكون هناك رقابة ملاءمة على موقع الشركة الإلكتروني لمنع التعديلات غير المصرح بها.	142.69	115.24	110.05	134.53	6.81	0.078
يجب أن تتضمن إجراءات المراجعة المستمرة تقييم لمدى فعالية تلك الرقابة.	146.81	118.51	108.49	137.55	9.22	0.026
يتم إعداد تقارير المراجعة المستمرة على فترات زمنية	150.00	108.59	111.43	128.35	7.65	0.054

المتغير	مدققي الحسابات بديوان المحاسبة	المدقق الخارجي	مسؤول الحسابات بالشركة	مدير مالي	اختبار كروس كال والس	مستوى المعنوية
قصيرة.						
التكامل بين أدوات المراجعة الآلية ونظم تشغيل عملية المراجعة.	151.50	124.62	106.44	139.20	13.75	0.003
خطوات تنفيذ المراجعة المستمرة	168.53	129.19	102.54	146.90	23.51	0.000

ومما سبق يتضح بأنه توجد اختلافات معنوية بين آراء المستقصي منهم بشأن خطوات المراجعة المستمرة للحد من ممارسات المحاسبة الإبداعية بالشركات المقيدة بسوق الأوراق المالية الكويتية لانخفاض مستوى المعنوية عن ٥%.

وبذلك يتم قبول الفرض القائل" توجد اختلافات معنوية بين آراء المستقصي منهم بشأن خطوات المراجعة المستمرة للحد من ممارسات المحاسبة الإبداعية بالشركات المقيدة بسوق الأوراق المالية الكويتية"

اختبار الفرض الثاني: يوجد تأثير معنوي لتطبيق المراجعة المستمرة في الحد من ممارسات المحاسبة الإبداعية في الشركات المقيدة بسوق الأوراق المالية الكويتية.

لاختبار تأثير معنوي لتطبيق المراجعة المستمرة في الحد من ممارسات المحاسبة الإبداعية في الشركات المقيدة بسوق الأوراق المالية الكويتية، يتم التحقق من صحة الفرض الثالث القائل " لا يوجد تأثير معنوي لتطبيق المراجعة المستمرة في الحد من ممارسات المحاسبة الإبداعية في الشركات المقيدة بسوق الأوراق المالية الكويتية ".

وقد تم الاعتماد على أسلوب تحليل الانحدار التدريجي (Stepwise Regression) لاختبار مدى صحة هذا الفرض؛ ويهدف هذا الأسلوب إلى تحديد أهم العوامل المؤثرة على ممارسات المحاسبة الإبداعية في الشركات المقيدة بسوق الأوراق المالية الكويتية، ويتفرع هذا الفرض إلى الفروض التالية:

جدول رقم (٤)

تأثير لتطبيق المراجعة المستمرة في الحد من ممارسات المحاسبة الإبداعية في الشركات المقيدة بسوق الأوراق المالية الكويتية

المتغيرات		المعاملات غير المعيارية		المعاملات المعيارية	T	Sig.	Tol	VIF
		B	Std. Error	Beta				
X1	متطلبات تطبيق المراجعة المستمرة للحد من ممارسات المحاسبة الإبداعية	0.180	0.064	0.190	2.830	0.005	0.395	2.529
X2	خطوات تنفيذ المراجعة المستمرة	0.064	0.068	0.071	0.950	0.343	0.321	3.112
X3	إجراءات المراجعة المستمرة	0.566	0.053	0.619	10.714	0.000	0.535	1.870
الثابت						0.681		
معامل الارتباط المتعدد R						.801		
معامل التحديد R2						0.641		
معامل التحديد المعدل R2 Adjusted						0.636		
قيمة اختبار "F"						119.563		
مستوي معنوية						.000		

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة

من الجدول السابق يتضح الآتي أن معنوية النموذج المستخدم ككل في اختبار المتغيرات المستقلة (لتطبيق المراجعة المستمرة) التي تؤثر على ممارسات المحاسبة الإبداعية في الشركات المقيدة بسوق الأوراق المالية الكويتية ، حيث بلغت قيمة F (119.563) بمستوى معنوية (0.001) وهى أقل من 5% ، وبالتالي فإن النموذج صالح للتنبؤ بقيمة (ممارسات المحاسبة الإبداعية في الشركات المقيدة بسوق الأوراق المالية الكويتية) والنتائج لها دلالة مما يساعدنا في اتخاذ القرار، أما فيما يتعلق بالقوة التفسيرية فإنه من الملاحظ أن قيمة معامل الارتباط المتعدد (R) بين المتغيرات المستقلة والتابعة بلغ (801.)، والمساهمة النسبية لها والتي يعكسها معامل التحديد (R2) بلغت (0.641)، وهذا يعنى أن المتغيرات المستقلة (تطبيق المراجعة المستمرة) تفسر ما مقداره 64.1% من المتغير التابع (ممارسات المحاسبة الإبداعية في الشركات المقيدة بسوق الأوراق المالية الكويتية).
ونتيجة لما سبق، فإن عامل تضخم التباين (VIF) لكل متغير أقل من (١٠) والتفاوت

(Tolerance) أكبر من (٠.١) لكل متغير، مما يعني أنه لا توجد علاقة خطية متعددة بين المتغيرات التوضيحية بحيث يمكن للباحث الاعتماد على نتائج هذا النموذج، وتوضح نتائج تحليل الانحدار المتعدد أهم المتغيرات المستقلة متطلبات تطبيق المراجعة المستمرة للحد من ممارسات المحاسبة الإبداعية وإجراءات المراجعة المستمرة.

وبذلك يتم قبول الفرض القائل" يوجد تأثير معنوي لتطبيق المراجعة المستمرة في الحد من ممارسات المحاسبة الإبداعية في الشركات المقيدة بسوق الأوراق المالية الكويتية.

رابعاً: النتائج والتوصيات

أولاً: النتائج

١- إن المراجعة المستمرة ليست منهجاً جديداً من مناهج المراجعة، لكنها أداة مستحدثة تساعد على تنفيذ عملية المراجعة بصفة فعالة وسريعة ودقيقة.

٢- أن تفعيل مدخل المراجعة المستمرة تمكن الشركات من السيطرة على المخاطر التي تواجهها، وأن المراجعة المستمرة تحسن من أداء المراجع الداخلي في إدارة المخاطر من خلال اكتشاف الغش وتصحيحه في الوقت المناسب.

٣- المراجعة المستمرة (الفورية) تساعد في خلو المعلومات المحاسبية من التحيز والأخطاء والتلاعب.

٤- قبول الفرض القائل" توجد اختلافات معنوية بين آراء المستقصي منهم بشأن خطوات المراجعة المستمرة للحد من ممارسات المحاسبة الإبداعية بالشركات المقيدة بسوق الأوراق المالية الكويتية"

٥- قبول الفرض القائل" يوجد تأثير معنوي لتطبيق المراجعة المستمرة في الحد من ممارسات المحاسبة الإبداعية في الشركات المقيدة بسوق الأوراق المالية الكويتية.

ثانياً: التوصيات

١- ضرورة تطوير أساليب المراجعة بشكل عام والمراجعة المستمرة بشكل خاص لملاحقة التطورات السريعة في نظم تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.

٢- ضرورة تعاون المراجع الخارجي مع قسم تكنولوجيا المعلومات الخاص بعميل المراجعة في تصميم نظم المراقبة الخاصةً بعميل المراجعة عند أداء المراجعة المستمرة لتحديد واكتشاف التلاعب والأخطاء في المعاملات المالية وغير المالية.

٣- ضرورة توافر الكفاءة المهنية والفنية لمراقب الحسابات في مجال نظم تكنولوجيا المعلومات والأمور محل المراجعة لتحسين جودة التقارير المالية الفورية.

ثالثاً: بحوث مستقبلية مقترحة

١- الدور الوسيط لتخطيط موارد المنشأة فى العلاقة بين المراجعة المستمرة وجودة المراجعة.

٢- أثر التكامل بين مهام المراجع الداخلي والخارجي فى إطار المراجعة المستمرة على قيمة المنشأة.

٣- أثر الإلتزام بتطبيق مدخل المراجعة المستمرة فى الحد من الفساد المالي والإداري بالقطاع الحكومي.

٤- أثر تقنيات الذكاء الإصطناعي فى إطار المراجعة المستمرة فى الحد من ممارسات المحاسبة الإبداعية.

المراجع

أولاً: المراجع العربية:

١- أبو العينين، أحمد سعد محمد (٢٠٢٠) المحاسبة الإبداعية ودور المراجعة الخارجية فى الحد من أساليبها المؤثرة على مصداقية القوائم المالية والحسابات الختامية للشركات المساهمة المصرية: دراسة نظرية ميدانية، المجلة العلمية للدراسات المحاسبية، جامعة قناة السويس، كلية التجارة، مج(٢)، ع(١)، ص ص ١٠٥٩-١١٤٤.

٢- الجمال، إيمان عبد المعز على محمد (٢٠٢٠) إطار مقترح لتقييم أثر فعالية عملية المراجعة المستمرة على جودة التقرير المهني طبقًا لمعايير المراجعة الدولية، دراسة ميدانية، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التجارة، جامعة المنوفية، ص١-٢٠٦.

٣- جندي، خالد محمد محمد (٢٠٢١)، أثر استخدام مدخل المراجعة المستمرة فى بيئة نظم تخطيط موارد المنشآة (ERP) على الحد من ممارسات إدارة الأرباح بالتطبيق على الشركات المساهمة في البورصة المصرية، مجلة المحاسبة والمراجعة لاتحاد الجامعات العربية، كلية التجارة، جامعة المنوفية.

٤- حسن، إبراهيم (٢٠١٥) المراجعة المستمرة كمدخل لمراجعة الحسابات في ظل بيئة التجارة الإلكترونية، مع دراسة تطبيقية، الإسكندرية، جامعة الإسكندرية، كلية التجارة.

٥- خضيري، عمرو محمد إبراهيم (٢٠٢٠) أثر استخدام مدخل المراجعة المستمرة فى تضييق فجوة التوقعات، دراسة ميدانية، مجلة الدراسات والبحوث التجارية، جامعة بنها، كلية التجارة، مج(٤٠)، ع(٤)، ص ص ١٣٩-١٧١.

٦- الشاذلي، هبة الله وجدي محمد (٢٠١٦) تقييم المراجع الداخلي للإدارة الشاملة للمخاطر باستخدام المراجعة المستمرة فى بيئة تقنية المعلومات، دراسة نظرية وميدانية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، جامعة طنطا.

٧- شحاته، دعاء عبد الفتاح (٢٠١٩)، مدخل مقترح لتطوير نظام المراجعة المستمرة في ظل بيئة نظم تخطيط موارد المنشأة، رسالة دكتوراه، جامعة القاهرة.

٨- عبد العال، محمود موسي (٢٠١٧) محددات الإفصاح بتقارير الأعمال المتكاملة وأثر ذلك على نشاط سوق الأوراق المالية: دراسة تجريبية على الشركات المدرجة بالمؤشر المصري لمسئولية الشركات، مجلة الفكر المحاسبي، كلية التجارة، جامعة عين شمس، مج(٢١)، ع(٤).

٩- عفيفي، هلال عبد الفتاح (٢٠٢٠) العلاقة بين جودة المراجعة والمحاسبة الإبداعية، دراسة إختبارية على الشركات المساهمة التركية، مجلة البحوث التجارية، جامعة الزقازيق، كلية التجارة، مج(٤٢)، ع(٣)، ص ص ١١٤-١٤٠.

١٠- على، عبد الوهاب نصر (٢٠١٤)، دور الرقابة والمراجعة الداخلية والخارجية، في بيئة التشغيل الإلكترونية، دار التعليم الجامعي الاسكندرية، ص ٧٥-٧٧.

١١- فؤاد، ريمون ميلاد (٢٠١٦) أثر تكامل نظم تخطيط موارد المنشأة ERP ومدخل المراجعة المستمرة فى تحسين جودة تقارير الأعمال المنشورة إلكترونيًا، مجلة الفكر المحاسبي، كلية التجارة، جامعة عين شمس، مج(٢٠)، ع(٢)، ص ص ٥٧٣-٦٢٤.

١٢- كامل، سمير؛ شحاتة سيد (٢٠١٤)، الرقابة والمراجعة في نظم المحاسبة الإلكترونية الآلية، الإسكندرية: البيان لطباعة والنشر، ص٧٨.

١٣- مسعود، سناء ماهر محمدي (٢٠٢٠)، تحليل العلاقة بين البيانات الضخمة والمراجعة المستمرة وأثرها علي جودة التقارير المالية الالكترونية: دراسة ميدانية، كلية التجارة – جامعة بنها.

١٤- مشتهي، صبري ماهر؛ شحادة، فراس محمد (٢٠٢٠) البيانات الكبيرة وتحليلاتها فى بيئة التدقيق، التحديات والفرص"، المؤتمر الدولي الأول فى تكنولوجيا المعلومات والأعمال (ICITB)، جامعة غزة، ١٠ سبتمبر، ص ص ١-١٦.

١٥- نبيل، غادة أحمد (٢٠١٢) تحسين فعالية المراجعة المستمرة باستخدام خدمات الثقة، المجلة العلمية للبحوث والدراسات التجارية، كلية التجارة، جامعة حلوان، ع(٣)، ص ص ١٠١-١٧٠.

١٦- الهادي، أدم هارون (٢٠١٧)، أثر أساليب المحاسبة الإبداعية على جودة المعلومات المحاسبية (دراسة ميدانية) على التقارير المالية للشركة المدرجة في سوق العراق للأوراق المالية، الخرطوم، مجلة العلوم الإدارية، جامعة إفريقيا العالمية، ع (١).

١٧- والي، محمد زيدان، وعلى، محمد سامي محمد (٢٠١٩) دور الإفصاح المحاسبي الإلكتروني في تخفيض المخاطر في ظل ظروف عدم التأكد لأغراض اتخاذ القرارات الاستثمارية، مجلة الفكر المحاسبي، كلية التجارة، جامعة عين شمس، عدد خاص، ج١، السنة السابعة عشر.

١٨- وهدان، محمد على؛ الشعراوي، حاتم عبد الفتاح؛ الجمال، إيمان عبد المعز (٢٠٢٠) تقييم أثر فعالية عملية المراجعة المستمرة على جودة التقرير المهني طبقًا لمعايير المراجعة الدولية، دراسة

ميدانية، المجلة العلمية للبحوث التجارية، كلية التجارة، جامعة المنوفية، مج(٣٩)، ع(٤)، ص ص ١-٤٢.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

1- Balios, D., Kotsilaras, P., Eriotis, N.& Vasiliou, D. (2020). "Big Data, Data Analytics and External Auditing", Journal of ModernAccounting and Auditing, 16 (5): 211-219.
2- Barr-Pulliam, D., (2019), The effect of continuous auditing and role duality on the incidence and likelihood of reporting management opportunism, Management Accounting Research, Vol. 44, PP. 44-56.
3- Cardoni, A., Kiseleva, E., & De Luca, F., (2020), Continuous auditing and data mining for strategic risk control and anticorruption: Creating "fair" value in the digital age, Business Strategy and the Environment, 29 (8): 3072-3085.
4- Hazar, H. B., (2021), New Paradigm in Auditing: Continuous Auditing, In Ethics and Sustainability in Accounting and Finance, Vol. (2)., PP.253-268.
5- Lois, P., Drogalas, G., Karagiorgos, A., & Tsikalakis, K., (2020), Internal audits in the digital era:opportunities risks and challenges, EuroMed Journal of Business, 15 (2): 205-217.
6- Paul J. Johnson. (2020). "What is Continuous Auditing and How can you Leverage it ?",Available at: https://www.wipfli.com/insights/articles/ra
7- Wahdan, M.A. (2006) Automatic formulation of the Auditcor's opintion phD Thesis, Masstricht university, The Nethenlands.

دور تطبيق آليات الحوكمة بتفعيل برنامج التأكد المشترك
دراسة تطبيقة بالشركات المقيده بالبورصة

مشاري مزبن دعسان المطيري*

(*)**مشاري مزبن دعسان المطيري**: باحث ماجستير تخصص محاسبة كلية التجارة جامعة مدينة السادات

Email :

المستخلص

استهدف هذا البحث الكشف عن محددات تطبيق آليات الحوكمة في الشركات المقيدة بالبورصة الكويتية، وبيان محددات ومعوقات تطبيق برامج التأكيد المشترك على تقارير الاستدامة بالشركات المقيدة بالبورصة الكويتية، **وتوصل البحث إلي عدد من النتائج منها:** التأكيد على دور المراجعة الداخلية كخط دفاع أول فى تطبيق نموذج التأكيد المشترك، يساهم نموذج التأكيد المشترك فى خلق نوع التنسيق بين الجهات المختلفة التي تقدم خدمات التأكيد، مما ينعكس أثر ذلك إيجابًا على المراجعة الداخلية، كما توصل إلى عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بين آراء المستقصى منهم بشأن محددات تطبيق آليات حوكمة الشركات في الشركات المقيدة بالبورصة الكويتية، وعدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بين آراء المستقصى منهم بشأن محددات تطبيق برامج التأكيد المشترك على تقارير الاستدامة بالشركات المقيدة بالبورصة الكويتية، ووجود علاقة ذات دلالة معنوية بين تفعيل آليات حوكمة الشركات وتفعيل برنامج التأكيد المشترك لتقارير الاستدامة بالشركات المقيدة بالبورصة الكويتية.

Abstract

This research aimed to reveal the determinants of applying governance mechanisms in companies listed on the Kuwaiti Stock Exchange, and to explain the determinants and obstacles to applying joint assurance programs on sustainability reports in companies listed on the Kuwaiti Stock Exchange. The research reached a number of results, including: Emphasizing the role of internal audit as a first line of defense in applying the assurance model. The joint assurance model contributes to creating a type of coordination between the various entities that provide assurance services, which has a positive impact on internal auditing. It was also found that there are no statistically significant differences between the opinions of the respondents regarding the determinants of applying corporate governance mechanisms in companies listed on the stock exchange. Kuwait, and the absence of statistically significant differences between the opinions of the respondents regarding the determinants of applying joint assurance programs on sustainability reports in companies listed on the Kuwaiti Stock Exchange, and the existence of a significant relationship between activating corporate governance mechanisms and activating the joint assurance program for sustainability reports in companies listed on the Kuwaiti Stock Exchange.

أولاً: الإطار العام للبحث

مقدمة:

يعد التأكيد المشترك لتقارير الاستدامة مدخل جديد يساهم فى طمأنة أصحاب المصالح للمساءلة الإدارية وتعزيز مصداقية عملية التقرير وإضافة قيمة للشركات والحفاظ عليها فى الأجل القصير والطويل (غنيم، ٢٠١٧).

واستمرت ممارسات إعداد التقارير الخارجية في التطور بسبب الطلب المستمر علي معلومات كاملة وموثوقة وذات صلة من الشركات إلي جانب التغيرات التي تم إجراؤها في التقارير المالية تقارير البيئة والإستدامة (المعروفة أيضًا باسم التقارير البيئية والإجتماعية والحوكمة) (ESG) تم تقديمها منذ فترة طويلة لمرافقة (Augustine, 2021) وفي الآونة الأخيرة، تم أيضًا الترويج لإعداد التقارير المتكاملة للتعامل مع ثغرات تقارير الشركات الحالية وتعزيز استراتيجية الشركة ودمج المعلومات المستقبلية في ممارسات إعداد التقارير و تحسين جودة المعلومات (Eccles & Jrzus 2012; Berg & Jensen, 2015).

ويعتبر التأكيد آلية حيوية لتلبية توقعاته والتأكد من ثقة تقارير الشركات ونزاهتها (Solomon, 2010; Rinaldi et al., 2018) ، والتأكيد المشترك (CA) هو نموذج تم تقديمه للمساعدة في الإدارة الفعالة والفعالة للمخاطر عبر المؤسسات (Decaux & Sarens, 2012; Masegare, 2018) وعلي عكس نماذج التأكيدات الفردية، يعتزم التأكيد المشترك مع الطبيعة المعقدة بشكل متزايد للمؤسسات.

وقد اقترح (Zhou et al., 2019) أن التأكيد المشترك وسيلة فعالة من حيث التكلفة لإطار التأكيد الحديث، وهو أمر ذو قيمة في تعزيز جودة ومصداقية المعلومات المبلغ عنها، حيث أنه عند فحص محددات التقرير عن معلومات الإستدامة ذكرت دراسة (Hahn R. & Kuhnen M., 2013) أن هناك محددات خارجية تؤثر علي عملية التقرير عن معلومات الاستدامة منها ضغوط أصحاب المصلحة والقوي المؤسسية والتنظيمية، تخفيض عدم تماثل المعلومات بين الإدارة والمستثمرين لتخفيض تكلفة رأس المال، رؤية الشركة، حجم الشركة، والرأي العام.

لقد ذكرت دراسة (Ranjith & Shamim T., 2017) أن آليات الحوكمة والمسئولية الإجتماعية للشركة لا يجب دراستهم بشكل منفصل، كما أن حوكمة الشركة دعامة ضرورية للإلتزم

بممارسات المسئولية الإجتماعية للشركة، حيث تعد حوكمة الشركة والمسئولية الإجتماعية وجهان لعملة واحدة.

أولاً: مشكلة البحث:

أشار (إبراهيم، ٢٠١٦؛ Bhatia & Tuli, 2015) إلى أنه فى الأونة الأخيرة تزايدت الإنتقادات الموجهة للقوائم المالية بضعفها ومحدودية معلوماتها، فالمعلومات التي تقدمها التقارير المالية الحالية لم تعد كافية لأغراض حوكمة الشركات ومسؤوليتها البيئية والإجتماعية.

حيث تتفق بعض الدراسات (شرف، ٢٠١٥؛ اسماعيل، ٢٠١٦؛ Kuzey & Uyar, 2017) على أن الإفصاح عن المعلومات المالية التقليدية لم يُعد كافيًا لأغراض اتخاذ أصحاب المصالح القرارات، وأصبحت هناك حاجة ملحة لمعلومات إضافية غير مالية ملاءمة لأغراض تحديد القيمة السوقية لأسهم الشركة، كما أكدت على أن التقارير المالية التقليدية لا تعطي صورة كاملة عن وضع الشركة المالي وغير المالي وخاصة على المدى الطويل، مما يفرض على الشركة الإفصاح عن المعلومات المالية وغير المالية كوسيلة لتلبية احتياجات أصحاب المصالح من المعلومات، الذين ينظرون إلى المعلومات غير المالية على أنها مؤشر لنجاح الشركة، فكلما زاد مستوى الإفصاح عن المعلومات غير المالية ترك ذلك إنطباعًا إيجابيًا عن كفاءة وفاعلية أداء الشركة لدى المتعاملين فى السوق، وينعكس هذا بدوره إيجابًا على قيمة الشركة.

ويرى أصحاب المصالح أن هذا التأكيد لن يتحقق إلا من خلال وجود طرف ثالث مؤهل ومحايد ومستقل، تتمثل مهمته في فحص المحتوى المعلوماتي لتقارير الاستدامة، فضلا عن فحصة لأساليب قياس الأداء المستخدمة بواسطة المنشأة، ثم إعداد قائمة تأكيد يتم تضمينها في تقرير الاستدامة، بحيث يفصح المراجع من خلال هذه القائمة عن استنتاجه بشأن مدى دقة وصدق المعلومات الواردة في متن التقرير، وكذلك مدى سلامة الأنظمة الداخلية لإدارة المنشأة المعدة للتقرير، هذا ويتمثل الهدف الأساسي من وراء قائمة التأكيد في إضفاء درجة من المصداقية لدى أصحاب المصالح بشأن محتوى تقرير الاستدامة المعد بواسطة إدارة المنشأة، وهو الأمر الذي قد يساعد على تقليل فجوة المصداقية بين الطرفين، ومن ثم العمل على تضييق فجوة التوقعات بين ما يحققه المراجع فعلا، وما يتوقع الغير تحقيقه بواسطة المراجع. (Aulia, 2018).

ومن ثم يمكن صياغة المشكلة في التساؤلات التالية:

١- ما هي محددات تطبيق آليات الحوكمة في الشركات المقيدة بالبورصة الكويتية؟

٢- ما هي محددات ومعوقات تطبيق برامج التأكيد المشترك على تقارير الاستدامة بالشركات المقيدة بالبورصة الكويتية؟

ثانياً: الدراسات السابقة

١) **هدفت دراسة (رشوان، ٢٠١٨) بعنوان:أثر إعداد التقارير المتكاملة على تعزيز الإفصاح والحوكمة للشركات المدرجة فى بورصة فلسطين**" والتي استهدفت اختبار أثر إعداد التقارير المتكاملة على تعزيز الإفصاح والحوكمة للشركات المدرجة فى بورصة فلسطين، وقد اعتمدت الدراسة على عينة مكونة من (٣٤) مفردة من المديرين ورؤساء الأقسام والمحاسبين العاملين بالأقسام المالية لعدد (٤٩) شركة، وخلصت إلى مجموعة من النتائج أهمها: أن هناك علاقة بين إعداد التقارير المتكاملة وكل من: تعزيز الإفصاح وحوكمة الشركات، وتحسين جودة المعلومات المتوفرة للشركات المدرجة فى بورصة فلسطين.

٢) **كما تناولت دراسة (سليم،٢٠٢١): بعنوان: "تأثير آليات الحوكمة الداخلية وخصائص المراجع الخارجي علي توقيت إصدار التقارير المالية**"، والتي استهدفت دراسة أثر آليات الحوكمة (خصائص مجلس الإدارة نمط هيكل الملكية، وخصائص لجنة المراجعة)، على الإفصاح عن معلومات النظرة المستقبلية، وقد اعتمدت الدراسة على عينة من ١٨٢ مفردة من الشركات المساهمة المصرية، وخلصت إلى مجموعة من النتائج أهمها: بينما حجم مجلس الإدارة، استقلالية مجلس الإدارة ازدواج دور المدير التنفيذي الأول، الملكية المؤسسية حجم لجنة المراجعة، والخبرة المالية والمحاسبية للجنة المراجعة ليس لها تأثير معنوي على مستوى الإفصاح عن معلومات النظرة المستقبلية.

٣) **تناولت دراسة (الشافعي؛ والطائي، ٢٠٢٢) بعنوان: "نموذج مقترح لتقرير التأكيد المشترك وتأثيره في تحقيق التنمية المستدامة في الوحدات الاقتصادية العراقية**"، اقتراح نموذج لتقرير التأكيد المشترك لتحقيق التنمية المستدامة في الوحدات الاقتصادية العراقية ولاسيما أمانة بغداد، يُمكن مقدمي التأكيد من تنسيق الجهود التي تؤدي إلي تحقيق التأكيد المشترك، وقد اعتمدت الدراسة على ١٥٤ مفردة من الوحدات الاقتصادية العراقية، وخلصت إلى مجموعة من النتائج أهمها: النموذج المقترح لتقرير التأكيد المشترك في تحقيق التنمية المستدامة في الوحدات الاقتصادية العراقية، ولاسيما أمانة بغداد، والذي يؤدي إلي تحسين عمليات التأكيد بين مقدمي التأكيد عن المخاطر الاقتصادية والبيئية والاجتماعية والتخلص من الازدواجية التي تعيق تحقيق الأهداف والإطلاع علي طرق عملية تحافظ علي الموارد وتحسينها لتحقيق التنمية المستدامة.

٤) **استهدفت دراسة (عبد الله، ٢٠١٩) بعنوان: " دور آليات الحوكمة في تفعيل برنامج التأكيد المشترك لتقارير الإستدامة"**، محاولة تقديم إطار متكامل لتفعيل استخدام برنامج التأكيد المشترك في تأكيد تقارير الاستدامة بأبعادها المختلفة الاقتصادية والاجتماعية والبيئية حيث يمثل التأكيد المشترك آلية لتخطيط وتنسيق جهود التأكيد الداخلية والخارجية لتدعيم البيئة الرقابية للشركة، وذلك من خلال تحليل العلاقة التفاعلية بين لجنة المراجعة ووظيفة المراجعة الداخلية مع التركيز على الدور الاستراتيجي لوظيفة المراجعة الداخلية في دعم التأكيد الداخلي لتقارير الاستدامة، وإبراز أهم محددات ومتطلبات التأكيد الخارجي لتقارير الاستدامة، ولتحقيق هذه الأهداف تم تقسيم البحث إلى خمسة محاور تعرض المحور الأول لدور العلاقة التفاعلية بين لجنة المراجعة ووظيفة المراجعة الداخلية في دعم التأكيد الداخلي لمعلومات الاستدامة، وتناول المحور الثاني محددات التأكيد الخارجي لمعلومات الاستدامة، كما تناول المحور الثالث إطار متكامل لتفعيل برنامج التأكيد المشترك Combined (Assurance لتقارير الاستدامة في ضوء آليات الحوكمة وذلك من خلال تحليل أدوار مختلف الأطراف الداخلية والخارجية المشاركة في عملية التأكيد وبيان أهم صعوبات ومزايا تطبيق الإطار المتكامل لبرنامج التأكيد المشترك أما في المحور الخامس فقد تم إجراء دراسة ميدانية لتوضيح دور آليات الحوكمة في تفعيل برنامج التأكيد المشترك من خلال تحليل إجابات العينة المستخدمة من معدي القوائم المالية والمراجعين الداخليين والخارجيين، واشتمل المحدد الخامس على النتائج والتوصيات، وقد تم التوصل إلى مجموعة من النتائج أهمها تزايد أهمية الدور الذي يمكن أن تؤديه وظيفة المراجعة الداخلية في المساهمة في تأكيد تقارير الاستدامة بالإضافة إلى الدور الاستشاري، كما توجد أهمية لتطبيق أبعاد الإطار المتكامل لتفعيل استخدام برنامج التأكيد المشترك لمعلومات الاستدامة لتحسين التغطية التأكيدية التي يتم الحصول عليها من الأطراف المتعددة المشاركة في عملية التأكيد.

٥) **تناولت دراسة (Isabel et al., 2021) بعنوان: "ضمان تقارير المسؤولية الاجتماعية للشركات: دراسة دور الشركات الداخلية والخارجية آليات الحوكمة"**، تأثيرات آليات حوكمة الشركات الداخلية المختلفة (استقلال مجلس الإدارة، والتنوع بين الجنسين، ولجنة الاستدامة المتخصصة) والخارجية (تغطية المحللين والملكية المؤسسية) على قرار الشركات بشراء ضمان خارجي لتقرير المسؤولية الاجتماعية للشركات (CSR). وباستخدام عينة دولية، نبين أن تنوع مجلس الإدارة، ووجود لجنة المسؤولية الاجتماعية للشركات، وتغطية المحللين، والمستثمرين المؤسسيين يزيد من احتمالية ضمان تقرير المسؤولية الاجتماعية للشركات، في حين أن استقلال مجلس الإدارة يقلل منه. وتشير النتائج كذلك إلى أن العديد من تشكيلات

هذه الآليات تكمل بعضها البعض في تحسين مصداقية الإفصاح غير المالي من خلال التأكيد. ومع ذلك، لا تعمل التكوينات الأخرى جنبًا إلى جنب، مما يدعم وجود تأثيرات الاستبدال. بشكل عام، قد يكون تجميع آليات الحوكمة المختلفة بشكل فعال أكثر فائدة في صياغة وتنفيذ استراتيجية مؤسسية من الآليات الفردية.

ثالثاً: أهداف البحث:

١- الكشف عن محددات تطبيق آليات الحوكمة في الشركات المقيدة بالبورصة الكويتية.

٢- بيان محددات ومعوقات تطبيق برامج التأكيد المشترك على تقارير الاستدامة بالشركات المقيدة بالبورصة الكويتية.

رابعاً: أهمية البحث:

- تسليط الضوء على أهمية جودة حوكمة الشركات فى الإفصاح عن تأكيد تقارير الاستدامة ولا تتحقق تلك الجودة بدون آليات فعالة قادرة على إقناع الإدارة.
- تنظيم الدراسة التطبيقية للكشف عن دور آليات حوكمة الشركات فى تفعيل التأكيد المشترك لتقارير الاستدامة.
- دعم المستثمرين وأصحاب المصالح فى زيادة الثقة من خلال تحسين جودة المحتوي الإعلامي لتقارير الإستدامة.
- تعزيز احتياجات القائمين بالتأكيد المشترك لتقارير الإستدامة من خلال تحسين أدائهم وأن يكون لها دورًا إيجابيًا فى زيادة الثقة فى بيئة الأعمال.

خامساً: فروض البحث:

١- توجد فروق ذات دلالة احصائية بين آراء المستقصى منهم بشأن محددات تطبيق آليات حوكمة الشركات في الشركات المقيدة بالبورصة الكويتية.

٢- توجد فروق ذات دلالة احصائية بين آراء المستقصى منهم بشأن محددات تطبيق برامج التأكيد المشترك على تقارير الاستدامة بالشركات المقيدة بالبورصة الكويتية.

٣- توجد علاقة ذات دلالة معنوية بين تفعيل آليات حوكمة الشركات وتفعيل برنامج التأكيد المشترك لتقارير الاستدامة بالشركات المقيدة بالبورصة الكويتية.

ثانياً: الإطار النظري للبحث

أولاً: آليات حوكمة الشركات

يوجد شبه إجماع من الباحثين فى مجال حوكمة الشركات على تصنيف آليات الحوكمة إلى آليات داخلية وخارجية كما يلي:

١- **مجلس الإدارة:** يعتبر مجلس الإدارة من أهم آليات حوكمة الشركات الداخلية والذي يُعهد إليه بالدور الإشرافي والرقابي نيابة عن حملة الأسهم، ويمكننا القول بأن وظيفة مجلس الإدارة الأساسية هي العمل على تدنيه التكاليف الناشئة عن الفصل بين الملكية والإدارة (البحراوي، ٢٠٢١)، وبالتالي يجب أن يعمل مجلس الإدارة بحيث تعكس قرارات المديرين مصالح المساهمين، كما توصف مجالس الإدارة بأنها هياكل تنظيمية تضع السياسات العامة للمنشأة، وتضع الاستراتيجيات اللازمة وتتخذ القرارات المتعلقة بأصول الشركة، وتقيم أدائها، وتعيين الرئيس التنفيذي للشركة، كما يتولي تنفيذ المهام الرقابية وإكتشاف المخاطر، بالإضافة إلى قيام مجلس الإدارة بوظيفة إستراتيجية تتمثل فى توفير رؤية ورسالة وأهداف المنظمة، أيضًا مجلس الإدارة مسؤول عن وضع سياسات وإستراتيجيات وبرامج وأهداف العمل وتحديد المهام والصلاحيات لكل إدارة مؤسسية وآليات تقييم الأداء وإقامة علاقات مع أصحاب المصلحة، لذلك فإن كفاءة مجلس الإدارة تعتمد على مجموعة من الخصائص التي تؤثر على أداء الشركات، مثل حجم مجلس الإدارة، استقلال مجلس الإدارة، وإزدواجية منصب المدير التنفيذي، وتنوع أعضاء المجلس من حيث الجنس (Kanakriyah, 2021).

٢- **لجان المراجعة:** من الآليات التي يمكن أن تظبط جودة التقارير المالية لجان المراجعة، حيث أن تفعيل دورها بالشركة قد يضفي الثقة علي جودة التقارير المالية، ولاشك أن قيام تلك اللجان بمهامها بكفاءة وفاعلية وحجم هذه اللجان، ودورية اجتماعاتها، وتتمثل مشكلة هذا البحث بشكل ريسي في إحكام دور لجان المراجعة في ضبط جودة التقارير المالية.

ولقد اهتمت وركزت الكثير من البحوث الأكاديمية علي لجان المراجعة وكان محور هذا الاهتمام يدور حول خصائص لجان المراجعة لابد من توافر خصائص محددة في لجان المراجعة لتساهم في تحقيق فاعلية أداء تلك اللجان خاصة عند أداء المهام بشكل كفء وفعال، وتتمثل الخصائص الواجب توافرها لدي لجان المراجعة فيما يلي (عبد الفتاح، سعيد، ٢٠١٣):

أ) **استقلال لجان المراجعة:** تعد خاصية الإستقلال من أهم الخصائص الواجب توافرها في لجنة المراجعة نظرًا لما تمثله من ركيزة هامة لفاعلية أداء الدور الرقابي للجنة المراجعة، ومن ثم تعتبر هذه الخاصية منطلقًا لنجاح لجنة المراجعة في أداء أدوارها بفاعلية، فهي بإمكانها أن تكون أداة فعالة نظرًا لطبيعة تكوينها من أعضاء غير تنفيذيين وتمثل لجنة المراجعة خط الدفاع الأول لمنع وقوع مخالفات اللإنفراد بالسلطة قبل الإدارة التنفيذية (عبد ربه، ٢٠١٧).

ب) **المعرفة والخبرة المالية أو المحاسبية للجان المراجعة:** بعد توافر خاصية الإستقلال يتبعها ويكملها توافر خاصية المعرفة والخبرة المالية أو المحاسبية لدي لجنة المراجعة بصفة خاصة والخبرة القانونية والخبرة بعمل اللجنة وطبيعة نشاط الشركة بصفة عامة حتي تكون لجنة المراجعة علي لاقدر الكافي من المعرفة والخبرة التي تمكنها من تنفيذ المهام الرقابية والإشرافية الموكلة إليها والتي تتطلب بالطبع توافر تلك المعرفة والخبرة، ولا تقتصر الخبرة المالية والمحاسبية والقانونية اللازمة لتشكيل لجان المراجعة علي السيرة الذاتية لأعضائها بل تمتد أيضًا علي توفير قواعد موضوعية لإدارة مصادر البيانات وقواعد الخبرة سواء المالية أو المحاسبية أو القانونية بما ينطوي عليه من شبكات اتصال محلية وعالمية وأسس للتحديث المستمر ومداخل منطقية متعددة وعلي لجنة المراجعة اتخاذ العديد من الأساليب التي تمكنها من الحصول علي المعلومات الصحيحة في التوقيت المناسب (سلامة، ٢٠١٨).

ج) **حجم لجان المراجعة:** قد يكون عدد أعضاء لجنة المراجعة غير كاف لأداء المهام المطلوبة منهم خاصة في الشركات الكبيرة التي تتعدد منتجاتها وعملائها ومورديها وفروعها ومن ثم يختلف حجم أعضاء لجنة المراجعة من شركة لأخري، ويجب أن يكون حجم المراجعة مناسبًا وكافيًا بشكل يتيح توافر خبرات ومهارات وقيادات باللجنة وتبادل هذه الخبرات ليحقق في النهاية كفاءة وفاعلية لجان المراجعة، ولابد أن يكون عدد أعضاء لجنة المراجعة فردي لحسم مسألة التصويب داخل اللجنة، وأن يكون عدد أعضاء الجنة مناسبًا ليس أقل مما يجب حتي لا يتسبب هذا في عجز لجنة المراجعة عن التوصل إلي توافق داخل اللجنة سواء عند المناقشة أو ابداء التوصيات (الشعراوي، ٢٠١٧).

د) **عدد اجتماعات لجان المراجعة:** إن دورية الاجتماعات للجان المراجعة خلال السنة المالية هو مؤشرًا هامًا على قدرة هذه اللجان على القيام بأداء العديد من المجالات داخل الشركة بشكل كفء وفعال، وبالإضافة إلى ذلك فإن العدد المناسب من اجتماعات اللجنة بما يتناسب

مع طبيعة المنشأة وطبيعة نشاطها يعمل على تعزيز آلية عمل لجنة المراجعة، ومن المفترض أن تجتمع اللجنة دوريًا وفق برنامج اجتماعات محددة، وبما لا يقل عن مرة كل ثلاثة أشهر، تحت افتراض ضرورة الانعقاد فى مناسبات مناقشة القوائم المالية، السنوية، والربع سنوية، وذلك قبل تقديمها للإدارة، ومناقشة تقرير مراقبي الحسابات، ومناقشة قضايا الحوكمة للشركة، وغيرها من القضايا والمشكلات، ومن المتوقع أنه كلما انخفض عدد اجتماعات لجنة المراجعة كان ذلك مؤشرًا على انخفاض أداؤها، وزيادة احتمال تعرض المنشأة لمخاطر التقرير المالي الاحتيالي (الهواري، ٢٠١٧؛ محروس، ٢٠١٧).

٣- **المراجعة الداخلية:** المراجعة الداخلية هي مهنة لطالما أعادت تعريف نفسها على مر الزمن، بالنظر إلى الرغبة فى تلبية إحتياجات المؤسسات المتغيرة باستمرار، ومع مرور الوقت، حدث تحول فى أهداف المراجعة الداخلية من التركيز على مشاكل المحاسبة المالية للمؤسسات إلى تحديد المخاطر وتقييم الرقابة الداخلية إلى منصب التقييم والمشورة حاليًا، وتضيف المراجعة الداخلية قيمة للمنشأة من خلال تقييم نظام الرقابة الداخلية وتحليل المخاطر المرتبطة بالأنشطة الخاضعة للمراجعة، وكذلك من خلال التوصيات الواردة فى تقرير المراجعة الذي يتم صياغته وتوصيله من أجل ضمان تحقيق أهداف المنظمة (Narcisa & Elena, 2017)، ويشير معهد المراجعين الداخليين IIA فى تعريفه للمراجعة الداخلية أنها نشاط مستقل وموضوعي، يقدم تأكيدات وخدمات إستشارية بهدف إضافة قيمة للمنشأة وتحسين عملياتها، ويساعد فى تحقيق أهداف المنشأة من خلال إتباع أسلوب منهجي منظم لتقييم وتحسين فاعلية عمليات الحوكمة وإدارة المخاطر والرقابة (محمد، ٢٠٢٠).

٤- **المراجعة الخارجية:** وفقًا لقاموس أكسفورد الذي أصدرته جامعة أكسفورد فى عام ١٩٧٧، تعرف المراجعة بأنها فحص رسمي للحسابات للتأكد من سلامتها، وفى النسخة المعاصرة من نفس القاموس تم تطوير التعريف ليكون فحصًا رسميًا لسجلات الأعمال والسجلات المالية للتأكيد من صحتها وسلامتها (Oxford, 1997)، كما يعرف قاموس المرادفات المراجعة بأنها فحص وتصحيح والتحقق من حسابات الأعمال، يتم إجراؤها بواسطة محاسب مؤهل ومستقل، كما يعرف التقرير الصادر عن (Committee on Basic Auditing Concepts, 1972) المراجعة بأنها عملية منهجية للحصول بشكل موضوعي على الأدلة وتقييمها فيما يتعلق بالتأكيدات حول الإجراءات والأحداث الاقتصادية للتأكد من درجة التطابق بين هذه التأكيدات

والمعايير الموضوعة وإبلاغ النتائج للمستخدمين المهتمين، وعرفت أيضًا على أنها عملية منظمة لتجميع وتقييم أدلة موضوعية للإثبات عن معلومات معينة لتحديد مدى توافق هذه المعلومات مع قواعد إعدادها والتقرير عن ذلك للأطراف المعنية (محمد، ٢٠٢٢).

٥- **هيكل الملكية:** يكسب هيكل الملكية نسبة الملكية فى الشركة، كما أنه يعكس نسبة حقوق المالكين فى الشركة، وهيكل الملكية هو آلية من آليات حوكمة الشركات الجيدة، حيث أكد (Serly & Zulvia, 2019) أن هيكل الملكية كآلية إشراف يمكن أن تقلل من تضارب المصالح الناجم عن مشاكل الوكالة.

ويمكن تعريف هيكل الملكية بأنه مجموعة حصص رأس المال التي تتوزع على الأفراد والمجموعات (مؤسسات، بنوك، حكومة، عائلات،...) التي تمتلك رأس مال الشركة، وبسبب اختلاف هذه المجموعات فإن أهدافها ومصالحها بالتأكيد ستكون مختلفة، إضافة إلى اختلاف تأثيرها فى القرارات المالية والإدارية للشركة.

- **أنواع هيكل الملكية:** يمكن التمييز بين نوعين رئيسيين من هياكل الملكية حسب نسبة الأسهم التي يمكلها المساهمون فى الشركة حيث نجد هيكل الملكية الذي يتصف بالتركيز وهيكل الملكية الذي يتصف بالتشتت، أما حسب معيار شخصية أو هوية المالك فنميز بين نوعين من هياكل الملكية هما الملكية الإدارية (نموذج الداخليين) والملكية المؤسسية (نموذج الخارجيين)، وفيما يلي أهم أنواع هياكل الملكية:

- **تركز الملكية:** يعرف تركز الملكية على أنه تلك النسبة من الأسهم المشتركة التي يمتلكها المساهمين الذي يمتلكون على الأقل ٥% من مجموع الأسهم المشتركة للمؤسسة فقد يكون تركز الملكية بيد مؤسسة واحدة أو مؤسسات أو بنوك أو مستثمر فرد أو عائلة محددة، ولهذا الأمر خصوصيته فى الاقتصاديات الناشئة فعندما تكون الملكية مشتتة فإن السيطرة على الملكية تميل إلى الضعف بسبب عدم قدرة المساهمين على مراقبة عمل الإدارة، إضافة إلى أن مساهمي الأقلية يبتعدون عن الاهتمام بعملية الرقابة (بلخيري، ٢٠٢٠).
- **الملكية المؤسسية:** تعتبر ملكية المؤسسات أحد الأدوات الفعالة فى تحقيق حوكمة المؤسسات فى السياق الخارجي، ففي حالة استثمار المؤسسات كالمصارف ومؤسسات الاستثمار لحجم كبير من أموالها فى بعض المؤسسات، فإن ذلك يؤهلها للرقابة عليها والحصول على المعلومات من داخل المؤسسات وخارجها، ومن جهة أخري يرى بعض

الباحثين أن المؤسسات تلعب دورًا فعال فى الرقابة على أنشطة الإدارة، بل يعتبرون أن من مصلحة مالكي المؤسسات أن يتعاونوا فى تقليل الرقابة على الإدارة، مما سيؤدي إلى تحسين أدائها فى حين يتحدد الدور الرقابي للأفراد فى حالة امتلاكهم لنسب عالية من أسهم المؤسسة، وبالتالي الانتقال إلى هيكل ملكية آخر وهو هيكل تركز الملكية، وتقاس الملكية المؤسسية بنسبة الأسهم المملوكة للمؤسسات (البنوك، شركات التأمين وصناديق الاستثمار) إلى إجمالي الأسهم المصدرة (بلخيري، ٢٠٢٠).

ثانياً: معوقات تطبيق آليات حوكمة الشركات

هناك عدة معوقات تعرقل تطبيق مباديء الحوكمة منها ما يتعلق بالبيئة الداخلية للشركة، ومنها ما يتعلق بالمحيط الخارجي لها، وتتمثل فيما يلي (الغندور، ٢٠٢٠):

١) **المصدر الأول من داخل بيئة الشركة:** عدم الفصل بين الملكية والإدارة، فأغلب الاقتصاديات العالمية التي يكون فيها تطبيق حوكمة الشركات فعالا تحاول أن تبتعد قدر الإمكان عن المطابقة بين الإدارة والملكية فى تأسيس شركاتها، أى أنه ليس بالضرورة أن يكون رئيس مجلس الإدارة أو الرئيس التنفيذي من يمتلك النسبة الأكبر من أسهم الشركة ولكن من الضروري تمتع هذا الرئيس قدرة وكفاءة عالية فى إدارة المؤسسة، وهذا يمكن تقييمه على مستويات متعددة كمستوى تحصيله العلمي أو مستوى الخبرة العلمية لذلك يجب على المستثمر أن يتمتع بمعرفة وثقافة عالية للدور الذي تقوم به حوكمة الشركات لكي يؤثر إيجابيًا على قراره الاستثماري ويندرج ضمن هذ العاتق معوقات ثانوية أخري من أهمها:

- تشكيل مجلس الإدارة وعدم الفصل بين مهمة مجلس الإدارة ومهمة الإدارة التنفيذية ومسؤوليات إدارة المؤسسة ومستويات الرقابة وعدد اجتماعات المجلس.
- أعضاء مجلس الإدارة: عدم توفر أعضاء مستقلين غير تنفيذيين فى مجلس الإدارة بعدد مناسب يكونون قادرين على تقديم آراء واجتهادات مستقلة نابعة من إحساسهم بالمسؤولية ومن خبرتهم وتفهمهم لعمل الشركة.
- لجان مجلس الإدارة وأهمها لجنة التدقيق ولجنة المكافآت والترشيحات ومدى فاعليتهما واستقلاليتهما وتوفر لأعضاء غير تنفيذيين مستقلين فيها.

٢) **المصدر الثاني من خارج بيئة الشركة:** ويتمثل فى المناخ العام للاستثمار فى الدولة، ومدى توافر القوانين والتعليمات المؤسسة للنشاط الاقتصادي التي تضمن تطبيق الحوكمة فى الشركات وإعطاءها صفة الإلزام وعدم تعارضها مع هذه القوانين.

ثالثاً: مفهوم التأكيد المشترك:

تم ذكر التأكيد المشترك في تقرير (Kingin) الصادر عن معهد المديرين في جنوب افريقيا لعام (٢٠١٦) بانه نموذج يشتمل على جميع خدمات ووظائف التأكيد ويطورها بحيث يتيح بيئة رقابية فعالة تدعم نزاهة المعلومات المستخدمة في صنع القرار الداخلي من قبل الإدارة والهيئة الإدارية واللجان التابعة لها ودعم نزاهة التقارير الخارجية للوحدة الإقتصادية(Al-Shafaay & Al-Taie, 2022).

وتم تعريف التأكيد المشترك من قبل معهد المديرين في جنوب افريقيا بأنه " تكامل ومواءمة عمليات التأكيد في الوحدة الإقتصادية لتعظيم مراقبة المخاطر والحوكمة وكفاءة الرقابة وتحسين التأكيد الشامل إلى لجان التدقيق والمخاطر مع الأخذ في الاعتبار قابلية الشركة للمخاطر(IODSA, 2016). ويرى(Mssegare 2018:133) بأنه النموذج الذي ينبغي أن يسعى الى التخلص من التأكيدات الزائدة وغير الضرورية في الوحدات الإقتصادية، ولا يمكن تحقيق ذلك إلا إذا كان مجلس الإدارة ولجانه والتدقيق الداخلي والخارجي ماهرون ومطلعون على هذا الموضوع.

ويلعب نموذج التأكيد المشترك دورًا محوريًا في دمج عمليات الحوكمة والمخاطر والامتثال (GRC) للشركة(Wibowo et al., 2022). وعلى الرغم من أن نموذج التأكيد المشترك هو في المقام الأول ابتكار داخلي لإدارة المخاطر المؤسسية، مصمم لدمج وتكامل وتحسين جميع خدمات ووظائف التأكيد، فإنه يعزز في الوقت نفسه مصداقية التقارير التنظيمية (Adebayo& Ackers, 2023).

والتأكيد المشترك هو ابتكار في إعداد التقارير يهدف إلى دمج وتحسين جميع خدمات ووظائف التأكيد، لتسهيل بيئة رقابية فعالة، ودعم سلامة المعلومات التي تستخدمها الإدارة وهيئة الإدارة لاتخاذ القرارات الداخلية، مع توفير تأكيدات حول صحة الإفصاحات في التقارير التنظيمية الخارجية(IODSA, 2016; Hoang and Phang, 2021). ويقوم التأكيد المشترك بتنسيق ودمج خدمات التأكيد المتنوعة التي يقدمها مختلف اللاعبين، وذلك استجابة للتعقيد التنظيمي

المتزايد، ويقلل التأكيد المشترك من إجهاد التأكيد، ويقلل من ازدواجية خدمات التأكيد، ويحسن جودة التقارير، بينما يكون أيضاً أداة للمساعدة في إدارة المخاطر (Zhou et al., 2019).

والتأكيد المشترك(CA) هو نموذج تم تقديمه للمساعدة في الإدارة الفعالة والكفؤة للمخاطر عبر المؤسسات من خلال التكامل الأمثل بين عمليات التأكيد ومقدمي الخدمات(Donkor, 2021). وهو مدخل متكامل للجمع بين وظيفة الحوكمة وإدارة المخاطر والالتزام في إطار عمل واحد شامل، يوفر التكامل بين خدمات التأكيد المختلفة ويزيد من الكفاءة ويوفر الوقت بين الأنشطة حيث يمنع ازدواجية العمل بين مقدمي خدمات التأكيد، ويوفر التأكيد المشترك للمعدلات التركيز على الأمور المهمة المرتبطة بالتأكيد (محمد، ٢٠٢٢).

وبشكل عام، فإن نموذج التأكيد المشترك يتيح بيئة رقابية فعالة، ويدعم سلامة المعلومات المستخدمة في اتخاذ القرارات الداخلية من قبل الإدارة والمجالس الإدارية ولجانها؛ مع دعم سلامة التقارير الخارجية للمنظمة، ومن المتوقع من المنظمات التي تتبنى King IV أن تشرح كيفية تنفيذ أحكام نموذج التأكيد المشترك(Adebayo& Ackers, 2023).

وينفذ مقدمو خدمات التأكيد أنشطة التأكيد بشكل منفصل عن بعضهم ان يؤدي هذا النهج إلى مشاركة انشطة التأكيد من قبل الإدارة وإدارة المخاطر والتدقيق الداخلي والتدقيق الخارجي ولكن بدون تنسيق الأنشطة والموارد اللازمة لضمان تقديم تأكيد مشترك فعال وكفوه، وإن المخاطر المتنوعة التي تؤثر على الوحدات الإقتصادية ادت الى عدم فاعلية هذا النهج، ومن أجل تجنب تقديم تأكيدات منفصلة اقترح تقرير (King III) حول حوكمة الشركات في جنوب افريقيا في عام ٢٠٠٩ لأول مرة في الإصدار الثالث من مدونة King لتطوير العلاقة التكميلية بين مقدمي خدمات التأكيد تحت تنسيق لجنة التدقيق واصفا هذه العلاقة به التأكيد المشترك، وتم تقديم مفهوم التأكيد المشترك (CA) في مدونة King والذي يعرف أيضاً باسم (KingIII) الصادر من معهد المديرين في جنوب افريقيا وأصبحت هذه المدونة سارية المفعول في شهر مارس ٢٠١٠ وتتعامل بشكل مكثف مع التقارير المتكاملة وحوكمة الشركات ومسؤوليات مجلس الإدارة ولجنة التدقيق والتأكيد المشترك(Al-Shafaay & Al-Taie, 2022).

رابعاً: تحليل العلاقة بين آليات الحوكمة واستخدام التأكيد المشترك لتقارير الاستدامة:

تم تحديد حوكمة الشركات باعتبارها القضية الأكثر إشكالية التي تواجه الشركات، على الرغم من أن حوكمة الشركات الفعالة قد تساعد في حل مشكلات الوكالة، مثل عدم تناسق المعلومات،

فإن لجنة المراجعة، وبالتالي مجلس الإدارة، تعتمد عادةً على معلومات متباينة لاتخاذ قرارات فعالة(Hussainey et al., 2018). ويعد مجلس الإدارة هو مصدر للموارد التي تعتمد عليها الإدارةن ويتعاون مع الإدارة فى وضع وتنفيذ القرارات الإستراتيجية الحاسمة التي ستؤثر على أداء الشركات، نظرًا لأن مجلس الإدارة يحدد الأهداف والاستراتيجيات لتشغيل الشركات، فمن الضروري أن تضمن آليات حوكمة الشركات قيام الشركات بأنشطتها لتحقيق الإستدامة والمعاملة العادلة لأصحاب المصلحة، وعليه فإن فعالية حوكمة الشركات لها تأثير قوي على أداء الإستدامة، التأثير القوي للأداء البيئي على قيمة الشركة يجعل الممارسات البيئية السليمة هدفًا مهمًا لمجلس الإدارة فى سعيه لضمان تعظيم ثروة المساهمين، يؤدي مجلس الإدارة الأكثر فعالية إلى مؤشر قوي لأداء الاستدامة (بليغ، ٢٠١٨).

وتعد المراقبة من قبل مجالس الإدارة وسيلة فعالة لتخفيف السلوك الانتهازي من قبل الإدارة وتقليل عدم تناسق المعلومات في كل القطاعات، وإعداد المعايير البيئية والاجتماعية والحوكمة، وغالباً ما تلعب مجالس الإدارة التي تجتمع بشكل متكرر وتبدي اهتماماً أكبر بالإفصاحات الطوعية دوراً رقابياً أكثر استباقية يغطي المعلومات المالية وغيرها، ويمكن لمجالس الإدارة الأكبر حجماً والأكثر تنوعاً والتي تتمتع بمهارات متعددة التخصصات أن تقدر الأهمية الاستراتيجية والتشغيلية للقضايا البيئية والاجتماعية، ومن الناحية العملية، قد يتطلب الدور الرقابي الذي تلعبه مجالس الإدارة في البيئة البيئية والاجتماعية والحوكمة استخدام تأكيدات الطرف الثالث، ويدعو King IV إلى الاستعانة بخبراء خارجيين لمساعدة مجلس الإدارة في أدوار إعداد التقارير والمراقبة كجزء من نموذج التأكيد المشترك(Maroun, 2020).

وينبغي أن تكون لجنة المراجعة أو لجنة المخاطر قادرة على فهم الطبيعة الفنية لخدمات التأكيد والحالات التي يمكن أن يكمل فيها تأكيد الحوكمة البيئية والاجتماعية والحوكمة الأنظمة الداخلية (Maroun, 2020). وإذا كانت مجالس الإدارة واللجان تبذل بالفعل جهوداً كافية للإشراف على الإفصاحات البيئية والاجتماعية والحوكمة والحد من عدم تناسق المعلومات، فقد لا تكون هناك حاجة للاستعانة بتأكيدات مكلفة من طرف ثالث، ولا ينبغي إغفال أهمية المراجعة الداخلية، ويمكن أن يلعب المراجعة الداخلي دوراً حيوياً في تحديد المخاطر وإدارتها (منصور، ٢٠٢٠).وكما هو الحال مع العمل الذي يؤديه مقدمو خدمات التأكيد الخارجيون، يمكن للمدققين الداخليين اختبار الأنظمة والعمليات والضوابط التي تدعم وظائف الإدارة وسلامة التقارير المقدمة إلى أصحاب

المصلحة، حيث أن خبرتهم ومنصبهم في المنظمة يجب أن يترك المراجعين الداخليين في وضع جيد لتحديد المخاطر الناشئة وتطوير خطط إدارة المخاطر، ويمكنهم إبلاغ القرارات الاستراتيجية لمجلس الإدارة، وتطوير حلول عملية لتنفيذ إدارة المخاطر وسياسات التشغيل، وتأكيد الامتثال للقوانين واللوائح المعمول بها(Al-Shafaay & Al-Taie, 2022).

ويقوم المدققون الداخليون بإجراءات اختبارات مماثلة لتلك التي ينفذها مقدمو خدمات التأكيد الخارجيون، وعلى الرغم من أنهم أعضاء في منظمة ما، إلا أنه يجب عليهم أداء واجباتهم وفقاً للمعايير المهنية التي تشمل متطلبات الاستقلال ومراقبة الجودة، ولمساعدة المسؤولين عن الحوكمة في الوفاء بمسؤولياتهم الإستراتيجية والرقابية وإعداد التقارير، يدعو King IV إلى استخدام التأكيدات المشترك، حيث يدمج ويحسن جميع خدمات ووظائف التأكيد بحيث تمكن، ككل، من تحقيق بيئة مراقبة فعالة؛ دعم سلامة المعلومات المستخدمة في اتخاذ القرارات الداخلية من قبل الإدارة والهيئة الإدارية ولجانها؛ ودعم سلامة التقارير الخارجية للمنظمة. ويجب على مجلس الإدارة التأكد من أن وظائف التأكيد تعزز بيئة الرقابة الشاملة، وتساهم في اتخاذ القرارات الداخلية الفعالة، وتدعم إعداد تقارير متكاملة موثوقة، ولا يحل التأكيد المشترك محل المهام الرقابية لمجلس الإدارة ولجانه، ويتم استخدام التأكيد لمساعدة الهيئة الإدارية على تحديد وإدارة المخاطر بشكل أكثر فعالية، لتشغيل نظام قوي للرقابة الداخلية، وزيادة الثقة في البيانات المدرجة في التقارير الخارجية والتي يستخدمها المديرون لاتخاذ القرارات (Maroun, 2020).

ثالثاً: الدراسة الميدانية

١) مجتمع الدراسة:

العاملين في الشركات المقيدة بالبورصة الكويتية.

٢) عينة الدراسة:

نظرًا لتعذر استخدام أسلوب الحصر الشامل فى جمع البيانات الخاصة بالدراسة وذلك نظرًا لاعتبارات الوقت والجهد والتكلفة، فقد اعتمد الباحث على أسلوب العينة باستخدام العينة العشوائية البسيطة وتم الاعتماد فى تحديد حجم العينة على المعادلة التالية:(Ranjan, 1996).

- معادلة العينة:

$$n = \left(\frac{Z_{\alpha/2} \times s}{di} \right)$$

١- حجم العينة = n

٢- القيم المعيارية المقابلة ١.٩٦ = $Z_{\propto/2}$

٣- قيمة خطا التقدير (٠.٠٥) = d_i

٤- الانحراف المعياري للعينة الاستطلاعية = s

$$n=\left(\frac{1.96\times s}{0.10}\right)^2=\sim$$

$$n=\left(\frac{1.96\times 0.36}{0.05}\right)^2=199$$

-قام الباحث بتوزيع عدد (٢٢٠) استمارة استقصاء تحسبًا لأى إخفاق فى الحصول على رد من بعض أفراد العينة، حيث تم استبعاد الاستمارات التي لا تتوافر بها الشروط اللازمة.

وقد تم توزيع وتجميع قائمة الاستقصاء من المتخصصين في الشركات المقيدة بالبورصة الكويتية التي تدخل في نطاق الدراسة ويعكس الجدول التالي أعداد القوائم التي تم توزيعها على التخصصات الوظيفية في هذه الشركات.

جدول (١)

يوضح بيان بأعداد قوائم الاستقصاء الموزعة بالشركات المقيدة بالبورصة الكويتية محل الدراسة

القوائم	معد قوائم مالية	مسئولي الإلتزام والحوكمة	مراجع داخلي	مراجع خارجي	الإدارة العليا	مجلس الإدارة	اجمالي
القوائم الموزعة	١٠٠	٣٠	٣٥	٢٠	٢٠	١٥	٢٢٠
القوائم الصحيحة القابة للتحليل	٩٧	٢٨	٣٢	٢٠	١٨	١٥	٢١٠

المصدر: من اعداد الباحث

- تم استبعاد عدد (١٠) قوائم استقصاء غير متكامل، وبلغ عدد استمارات الاستقصاء السليمة المستلمة بعد استيفائها (٢١٠) قائمة صالحة للتحليل الإحصائي.

نسبة الاستجابة = القوائم الصالحة ÷ القوائم الموزعة طبقا لردود عينة الدراسة.

(٢١٠ ÷ ٢٢٠ = حوالي ٩٥.٥%)، وتعتبر هذه نسبة استجابة مرتفعة.

ونسبة عدم الاستجابة = الاستمارات المستبعدة ÷ اجمالي الاستمارات.

النسبة المكملة = ١٠ ÷ ٢٣٥= ٤.٥% طبقا لردود عينة الدراسة.

٣) **نتائج الفرض الأول:** توجد فروق ذات دلالة احصائية بين آراء المستقصى منهم بشأن محددات تطبيق آليات حوكمة الشركات في الشركات المقيدة بالبورصة الكويتية.

الأسلوب الإحصائي المستخدم: لإختبار الفرض تم استخدام اختبار كروسكال Kruskal–Wallis لإثبات مدى اتفاق آراء المستقصى، وفيما يلي نتائج اختبار كروسكال حول محددات تطبيق آليات حوكمة الشركات بالبورصة الكويتية وذلك على النحو التالي:

جدول رقم (٢)

نتائج اختبار كروسكال لآراء المستقصى منهم حول محددات تطبيق آليات حوكمة الشركات بالبورصة الكويتية

م	العبارات	قيم كروسكال Kruskal Wallis	مستوى المعنوية	الدلالة	النتيجة
١	لمؤسسة المراجعة هيكل تنظيمي فعال يضبط كافة جوانب الأداء لتحقيق أهدافها.	٢.٥٠٠	٠.٧٧٦	غير دالة	لا توجد فروق في الآراء
٢	تقوم لجنة التدقيق بعملها دون تدخل الإدارة العليا للمؤسسة.	٦.٣٨٤	٠.٢٧١	غير دالة	لا توجد فروق في الآراء
٣	تمنح للجهات الإشرافية والتنظيمية والتنفيذية السلطات الكافية لممارسة مهامهم.	٢.٧٩٢	٠.٧٣٢	غير دالة	لا توجد فروق في الآراء
٤	تتخذ المؤسسة إجراءات كافية لحماية حقوق المساهمين.	٤.٥٥٣	٠.٤٧٣	غير دالة	لا توجد فروق في الآراء
٥	للمساهمين الحق في التعبير عن أرائهم حول تعيين أعضاء مجلس الإدارة.	٣.٨٠٦	٠.٥٧٨	غير دالة	لا توجد فروق في الآراء
٦	يحق للمساهمين مساءلة مجلس الإدارة عن نتائج أعمال المؤسسة.	٣.٤٥٢	٠.٦٣١	غير دالة	لا توجد فروق في الآراء
٧	يشارك المساهمون بتعويض أصحاب المصالح في حالة وجود ضرر.	٢.٣٧٦	٠.٧٩٥	غير دالة	لا توجد فروق في الآراء
٨	هناك تسهيلات لأصحاب المصالح وفقا لأحكام القانون الداخلي للمؤسسة.	٧.٨٠٩	٠.١٦٧	غير دالة	لا توجد فروق في الآراء
٩	تفصح المؤسسة عن جميع بنود عناصر القوائم المالية بالقدر الكافي.	٥.٦٣٥	٠.٣٤٣	غير دالة	لا توجد فروق في الآراء
١٠	يتم الإفصاح عن مكافآت مجلس الإدارة والمديرين التنفيذيين.	٣.٦٣١	٠.٦٠٤	غير دالة	لا توجد فروق في الآراء
١١	لدى المؤسسة أنظمة إلكترونية للإفصاح عن معلوماتها المالية والمحاسبية.	٢.٠٠٩	٠.٨٤٨	غير دالة	لا توجد فروق في الآراء
١٢	يحرص مجلس الإدارة على تنفيذ مختلف القوانين واللوائح التنظيمية من أجل السير الحسن للمؤسسة.	٤.٦٠٩	٠.٤٦٥	غير دالة	لا توجد فروق في الآراء
١٣	يقوم مجلس الإدارة بتشكيل اللجان وتحديد مجال وفترة نشاطها.	٤.٥٠٤	٠.٤٧٩	غير دالة	لا توجد فروق في الآراء
١٤	يقع على مجلس الإدارة مسؤولية وضع إستراتيجية عمل ونشاط المؤسسة للإشراف والرقابة.	٩.١٦٧	٠.١٠٣	غير دالة	لا توجد فروق في الآراء
	اجمالي المحور	٦.٠٢٨	٠.٣٠٤	غير دالة	لا توجد فروق في آراء المستقصى منهم

المصدر: مخرجات البرنامج الإحصائي .Spss

من الجدول رقم (٢) يتضح ما يلي:

– لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية فيما يتعلق بمحور محددات تطبيق آليات حوكمة الشركات بالبورصة الكويتية حيث بلغت قيمة كروسكال لإجمالي المحور (٦.٠٢٨) عند مستوى معنوية أكبر من (٠.٠٥)، كما تراوحت قيم كروسكال بين (٢.٠٠٩، ٩.١٦٧)، مستوى المعنوية المحسوب عند جميع المتغيرات الموجودة بالجدول عند مستوى معنوية أكبر من (٠.٠٥)

– وهذا يعنى انه لا توجد فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية، مما يدلنا على الاتفاق فى آراء المستقصى منهم.

نتائج الفرض: من خلال عرض وتحليل ما سبق يمكننا أن نقبل الفرض القائل بعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء المستقصي منهم بشأن محددات تطبيق آليات حوكمة الشركات بالبورصة الكويتية.

٤) **نتائج الفرض الثاني:** توجد فروق ذات دلالة احصائية بين آراء المستقصى منهم بشأن محددات تطبيق برامج التأكيد المشترك على تقارير الاستدامة بالشركات المقيدة بالبورصة الكويتية، ولإثبات الفرض تم استخدام اختبار كروسكال Kruskal لتحديد مدى الفروق بين آراء المستقصى منهم في عينة الدراسة حول محددات تطبيق برامج التأكيد المشترك على تقارير الاستدامة.

جدول رقم (٣)

نتائج اختبار كروسكال لآراء المستقصى منهم حول محددات تطبيق برامج التأكيد المشترك على تقارير الاستدامة

م	العبارات	قيم كروسكال Kruskal Wallis	مستوى المعنوية	الدلالة	النتيجة
١	التنسيق بين خطط جميع أنشطة التأكيد فى الشركة.	٢.٢٢٣	٠.٨١٨	غير دالة	لا توجد فروق في الآراء
٢	التنسيق بين النتائج التي يقدمها مختلف مقدمي التأكيد.	٥.٩٤٧	٠.٣١١	غير دالة	لا توجد فروق في الآراء
٣	تعزيز التعاون بين مقدمي التأكيد الداخليين والخارجيين.	٥.٨٧٨	٠.٣١٨	غير دالة	لا توجد فروق في الآراء
٤	مساعدة مجلس الإدارة والإدارة العليا ولجنة المراجعة على أداء مهامهم بشكل أكثر كفاءة وفعالية.	٧.٣٧٩	٠.١٩٤	غير دالة	لا توجد فروق في الآراء
٥	تطوير تأهيل المراجعين الداخليين لتمكنهم من تقديم التأكيد	٣.٠٨٦	٠.٦٨٧	غير	لا توجد فروق في

م	العبارات	قيم كروسكال Kruskal Wallis	مستوى المعنوية	الدلالة	النتيجة
	المشترك.			دالة	الآراء
٦	إلمام مستخدمي التأكيد المشترك بطبيعة هذا التأكيد ومنهجية تطبيقه.	٦.٠٧٦	٠.٢٩٩	غير دالة	لا توجد فروق في الآراء
٧	تقييم مدى مناسبة معايير وارشادات وتوصيات المراجعة الداخلية لتطبيق التأكيد المشترك.	٠.٧٦٨	٠.٩٧٩	غير دالة	لا توجد فروق في الآراء
٨	تحسين عمليات التأكيد بين مقدمي خدمات التأكيد (الإدارة، التدقيق الداخلي، التدقيق الخارجي).	١.٥٧٨	٠.٩٠٤	غير دالة	لا توجد فروق في الآراء
٩	تزويد الإدرة العليا ومجلس الإدارة بتأكيد شامل يبين بأن إدارة المخاطر والرقابة الداخلية تعمل بفاعلية من خلال تنسيق أنشطة التأكيد المقدمة من قبل مقدمي التأكيد المختلفين.	١.٦٦٧	٠.٨٩٣	غير دالة	لا توجد فروق في الآراء
١٠	إنشاء رؤية مشتركة للمخاطر فى جميع أنشطة الشركة.	١.٦٢٦	٠.٨٩٨	غير دالة	لا توجد فروق في الآراء
١١	استخدام لغة مشتركة مما يساعد على تسهيل المناقشات بين مقدمي التأكيدات.	٤.٨٨٣	٠.٤٣٠	غير دالة	لا توجد فروق في الآراء
١٢	تحسين جودة مستوى التأكيد المعقول الذي يتم تقديمه.	٣.٦٠٠	٠.٦٠٨	غير دالة	لا توجد فروق في الآراء
١٣	يحسن قدرة مجلس الإدارة على تقييم مدى كفاءة الرقابة الداخلية في إدارة المخاطر	١.٥٦٦	٠.٩٠٥	غير دالة	لا توجد فروق في الآراء
١٤	يساعد التأكيد المشترك فى ثقة المستثمرين فى موثوقية المعلومات	٤.٧٨٤	٠.٤٤٣	غير دالة	لا توجد فروق في الآراء
١٥	يعزز التأكيد المشترك فى دقة توقعات المحللين الماليين وتقليل مخاطر المعلومات.	٢.٦٣١	٠.٧٥٧	غير دالة	لا توجد فروق في الآراء
١٦	يوفر التأكيد المشترك إطار تأكيد فعال مما يعزز جودة ومصداقية المعلومات المتعلقة بالشركة.	٥.٥٤٥	٠.٣٥٣	غير دالة	لا توجد فروق في الآراء
اجمالي المحور		٣.٨٩٥	٠.٥٦٥	غير دالة	لا توجد فروق في آراء المستقصى منهم

المصدر: مخرجات البرنامج الإحصائي .Spss

من الجدول رقم (٣) يتضح ما يلي:

– لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية فيما يتعلق بمحور محددات تطبيق برامج التأكيد المشترك حيث بلغت قيمة كروسكال لإجمالي المحور (٣.٨٩٥) عند مستوى معنوية أكبر من (٠.٠٥)، كما تراوحت قيم كروسكال بين (٠.٧٦٨، ٧.٣٧٩) كما تبين نتائج التحليل ان مستوى المعنوية

المحسوب عند جميع المتغيرات الموجودة بالجدول عند مستوى معنوية أكبر من (٠.٠٥) مما يدلنا على الاتفاق فى آراء المستقصى منهم.

نتائج الفرض: من خلال عرض وتحليل ما سبق يمكننا أن نقبل الفرض القائل بعدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بين آراء المستقصى منهم بشأن محددات تطبيق برامج التأكيد المشترك على تقارير الاستدامة بالشركات المقيدة بالبورصة الكويتية، بمعنى وجود اتفاق لآراء المستقصى منهم.

٥) **نتائج الفرض الثالث:** حيث ينص الفرض الثالث من فروض الدراسة بأنه: توجد علاقة ذات دلالة معنوية بين تفعيل آليات حوكمة الشركات وتفعيل برنامج التأكيد المشترك لتقارير الاستدامة بالشركات المقيدة بالبورصة الكويتية، وتم اختبار الفرض الثالث من خلال استخدام أسلوب تحليل الإرتباط والانحدار الخطي البسيط كما يلي:

متغيرات الفرض: تفعيل آليات حوكمة الشركات –تفعيل برنامج التأكيد المشترك لتقارير الاستدامة

جدول رقم (٤)

نتائج تحليل الانحدار البسيط لأثر تفعيل آليات حوكمة الشركات على تفعيل برنامج التأكيد المشترك لتقارير الاستدامة

المتغير	Beta	R2	t. Value	Sig. t
أثر تفعيل آليات حوكمة الشركات على تفعيل برنامج التأكيد المشترك لتقارير الاستدامة	٠.٧٦٧	%٥٨.٨	١٧.٢٢٦	**٠.٠١
المعامل الثابت Constant	٠.٣٤٢			
معامل التحديد المعدل Adj. R2	%٥٨.٦			
قيمة F	٢٩٦.٧٣٥			
معامل جوهرية النموذج (Sig. F)	**٠.٠١			
درجات الحرية	٢٠٩			

*داله عند ٠.٠٥ ، **داله عند ٠.٠١

المصدر: مخرجات البرنامج الإحصائي Spss

من الجدول رقم (٤) يتضح الأتي:

– يشير معامل الارتباط Beta إلى وجود علاقة ارتباط موجبة جيدة بين تفعيل آليات حوكمة الشركات وتفعيل برنامج التأكيد المشترك لتقارير الاستدامة، حيث بلغ معامل الارتباط (٠.٧٦٧) وذلك عند مستوى دلالة أقل من 0.05

– يشير معامل التحديد R2 إلى أن تفعيل آليات حوكمة الشركات يفسر حوالي (٥٨.٨%) من التباين في تفعيل برنامج التأكيد المشترك لتقارير الاستدامة.

– باستخدام اختبار (t.test) نجد أن المتغير المستقل (تفعيل آليات حوكمة الشركات) ذو تأثير معنوي على المتغير التابع (تفعيل برنامج التأكيد المشترك لتقارير الاستدامة) حيث بلغت قيمة "t" (١٧.٢٢٦) وذلك عند مستوى معنوية أقل من (0.05).

– يشير معامل جوهرية النموذج (Sig. F) إلى معنوية هذه النتائج عند مستوى دلالة قدره (0.05)، حيث بلغت قيمة "F" (٢٩٦.٧٣٥)، وتؤكد إشارات هذا النموذج على إيجابية هذه العلاقة.

– معادلة النموذج:

تفعيل برنامج التأكيد المشترك لتقارير الاستدامة = ٠.٣٤٢+ ٠.٧٦٧ تفعيل آليات حوكمة الشركات

– من خلال نموذج الانحدار السابق فنجد أن معامل التحديد لإجمالي تفعيل آليات حوكمة الشركات (R2) يفسر نسبة مقبولة (٥٨.٨%)، في تفعيل برنامج التأكيد المشترك لتقارير الاستدامة، ويعتبر هذا التأثير معنوى.

– في ضوء ما سبق من نتائج يتم إثبات وجود تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لأبعاد تفعيل آليات حوكمة الشركات على تفعيل برنامج التأكيد المشترك لتقارير الاستدامة.

أثبات الفرض: نقبل الفرض القائل توجد علاقة ذات دلالة معنوية بين تفعيل آليات حوكمة الشركات وتفعيل برنامج التأكيد المشترك لتقارير الاستدامة بالشركات المقيدة بالبورصة الكويتية حيث بلغ معامل الارتباط (٠.٧٦٧) بنسبة تفسير (٥٨.٨%).

رابعاً: النتائج والتوصيات

أولاً: النتائج

١- التأكيد على دور المراجعة الداخلية كخط دفاع أول فى تطبيق نموذج التأكيد المشترك.

٢- يساهم نموذج التأكيد المشترك فى خلق نوع التنسيق بين الجهات المختلفة التي تقدم خدمات التأكيد، مما ينعكس أثر ذلك إيجابًا على المراجعة الداخلية.

٣- ينعكس الدور التكاملي والتنسيقي الذي يتميز به نموذج التأكيد المشترك بين مقدمي خدمات التأكيد إيجابًا على أصحاب المصلحة ومتخذي القرارات.

٤- تُعد لجان المراجعة من أهم أدوات الرقابة فى الشركات المساهمة، كما تعتبر أحد أهم دعائم تحقيق مفهوم حوكمة الشركات، حيث تعمل كحلقة وصل بين مجلس الإدارة وكل من المراجع الداخلي والخارجي.

٥- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين آراء المستقصى منهم بشأن محددات تطبيق آليات حوكمة الشركات في الشركات المقيدة بالبورصة الكويتية.

٦- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين آراء المستقصى منهم بشأن محددات تطبيق برامج التأكيد المشترك على تقارير الاستدامة بالشركات المقيدة بالبورصة الكويتية.

٧- وجود علاقة ذات دلالة معنوية بين تفعيل آليات حوكمة الشركات وتفعيل برنامج التأكيد المشترك لتقارير الاستدامة بالشركات المقيدة بالبورصة الكويتية.

ثانياً: التوصيات

١- أهمية وجود إطار حاكم داخل الشركات ينظم ضوابط تبادل المعلومات والتنسيق بين أنشطة مقدمي خدمات التأكيد الداخلين والخارجيين ويمثل ضمان لتطبيق أمثل لنموذج التأكيد المشترك.

٢- ضرورة قيام المنظمات العلمية والمهنية بالسعي نحو إصدار معيار تأكيد محلي ودولي ملزم ينظم عملية تأكيد تقارير الإستدامة بأبعادها المختلفة من خلال تفعيل استخدام برنامج التأكيد المشترك.

٣- تشكيل لجنة استدامة بالشركات تكون تابعة لمجلس الإدارة تختص بمتابعة تطبيق استراتيجيات وسياسات الإستدامة وترجمتها إلى أفعال ملموسة ولإثبات الإلتزام الحقيقي للشركة تجاه هذه القضايا.

٤- إعداد برامج تدريبية لخلق الوعي بالإطار المفاهيمي لبرنامج التأكيد المشترك وأهمية ومزايا تطبيقه والتغلب على معوقاته للإرتقاء بجودة تقارير الإستدامة.

٥- تطوير إمكانيات ومهارات وظيفة المراجعة الداخلية ودعم دورها المحوري الإستراتيجي ليشمل تخطيط وتنسيق برنامج التأكيد المشترك لتقارير الإستدامة.

٦- العمل على زيادة الوعي لدى مستخدمي ومعدي القوائم المالية بأهمية الإعداد والإفصاح عن جهود الشركة فى مجال تقارير الاستدامة؛ وتنمية هذا الوعي يمكن تحقيقه من خلال تنظيم دورات تدريبية لجميع الأطراف المعنية.

٧- ضرورة تنمية مهارات المراجعين والمحاسبين فى يختص بالجوانب الاجتماعية والبيئة والأخلاقية بالإضافة إلى الجانب الاقتصادي، وذلك لظهور منظور جديد لمسئوليتهم وتوسع مجال عملهم ليشمل قضايا جديدة غير المعتادة.

ثالثا: المقترحات البحثية المستقبلية

١- تحليل العلاقة بين برامج التأكيد المشترك والمراجعة المستمرة وأثرها على جودة التقرير.
٢- أثر استخدام برامج التأكيد المشترك على أتعاب عملية المراجعة.
٣- قياس أثر محددات التأكيد لتقارير الاستدامة على الحد من عدم تماثل المعلومات المحاسبية بالتقارير المالية.
٤- قياس أثر الإفصاح السردي عن تقارير الاستدامة على تأخر إصدار تقرير مراقب الحسابات الخارجي فى ضوء آليات الحوكمة.
٥- انعكاسات الإفصاح الاختياري عن تقارير الاستدامة على إدارة مخاطر الأعمال.
٦- دراسة انعكاسات الإفصاح الاختياري عن تقارير الاستدامة على الحد من المخاطر الإئتمانية فى مقررات بازل III.

المراجع

أولاً: المراجع العربية:

١- إبراهيم، آفاق ذنوب (٢٠١٦) نموذج مجاسبي للإفصاح الاختياري عن تقارير الإستدامة فى ترشيد قرارات الإستثمار، دراسة تطبيقية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، جامعة المنصورة.

٢- إسماعيل، عصام عبد المنعم (٢٠١٦) أثر درجة الإفصاح عن إستدامة الشركات على جودة التقارير المالية، دراسة تطبيقية على الشركات المقيدة بالبورصة المصرية، مجلة كلية التجارة للبحوث العلمية، كلية التجارة، جامعة الإسمندرية، مج(٥٣)، ع(٢)، ص٢٦٧-٣٠٨.

٣- البحراوي، إيمان محمد أحمد (٢٠٢١) تحليل العلاقة بين خصائص مجلس الإدارة وممارسات إدارة الأرباح من خلال الأنشطة الحقيقية، دراسة تطبيقية على سوق الأوراق المالية المصري، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، كلية التجارة بالإسماعيلية، جامعة قناة السويس، ع(١)، مج(٢٤)، ص ص ١٨٣-٢٠٧.

٤- بلخيري، حكيمة (٢٠٢٠) أثر هيكل الملكية على الأداء المالي للمؤسسات المدرجة فى بورصة عمان، دراسة عينة من المؤسسات المدرجة فى بورصة عمان خلال الفترة الممتدة ما بين ٢٠٠٩-٢٠١٨، تخصص مالية المؤسسة، جامعة غرداية.

٥- بليغ، محمد عيد، (٢٠١٨) المسئولية الإجتماعية للشركات ودورها فى تحقيق التنمية المستدامة فى مصر، المجلة العربية للإدارة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، مج(٣٨)، ع(٤)، ص٢٥٣-٢٨٨.

٦- رشوان، عبد الرحمان محمد سليمان (٢٠١٨) تحليل العلاقة بين تطبيق حوكمة الشركات وحوكمة تكنولوجيا المعلومات وأثرها على زيادة جودة المعلومات، مجلة الدراسات المالية والمحاسبية والإدارة، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي، الجزائر، ع(٨).

٧- سلامة، إيمان محمد السعيد (٢٠١٨) أثر جودة لجنة إدارة المخاطر ودوره حياة الشركة على جودة الغفصاح المحاسبي عن المخاطر المالية وانعكاسه على سمعة الشركات، دراسة تطبيقية، مجلة الفكر المحاسبي، مصر، مج(٢)، ع(٢)، ص١٠-٧٧.

٨- سليم، أيمن عطوة عزرازي، (٢٠٢١) تأثير آليات الحوكمة الداخلية وخصائص المراجع الخارجي علي توقيت إصدار التقارير المالية، دراسة اختبارية علي الشركات المساهمة المصرية، الناشر جامعة عين شمس، كلية التجارة، قسم المحاسبة والمراجعة، مج(٢٣)، ع(١).
٩- الشافعي، رزاق حسين محمد؛ والطائي، بشري فاضل خضير (٢٠٢٢) أنموذج مقترح لتقرير التأكيد المشترك وتأثيره في تحقيق التنمية المستدامة في الوحدات الاقتصادية العراقية، مجلة دراسات محاسبية ومالية، مج(١٧)، ع(٦١).
١٠- شرف، إبراهيم أحمد إبراهيم (٢٠١٥) أثر الإفصاح غير المالي عبر تقارير الأعمال المتكاملة على تقييم أصحاب المصالح لمقدرة الشركة على خلق القيمة، دراسة ميدانية وتجريبية، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التجارة، جامعة دمنهور.
١١- الشعراوي، حسام حسن محمود (٢٠١٧) أثر تطبيق إدارة المخاطر على جودة الأرباح (دراسة تطبيقية على الشركات المصرية) مجلة كلية التجارة للبحوث العلمية، كلية التجارة، جامعة الإسكندرية، مج (٥٤)، ع(١)، ج(٣)، ص٢٩-٦٧.
١٢- عبد الفتاح، سعيد توفيق أحمد (٢٠١٣) علاقة خصائص لجان المراجعة بجودة التقارير المالية دراسة اختبارية، رسالة ماجستير، جامعة الزقازيق، كلية التجارة.
١٣- الغندور، محمد مصطفي (٢٠٢٠) أثر تفعيل آليات حوكمة الشركات فى الحد من الآثار السلبية الناتجة عن العلاقة بين الإلتزام بالمسئولية الاجتماعية للشركات والإدارة الحقيقية للأرباح، دراسة تطبيقية على الشركات المقيدة بسوق الأوراق المالية المصرية، مجلة الدراسات التجارية المعاصرة، كلية التجارة، جامعة كفر الشيخ، مج(٦)، ع(١٠)، ج(١)، ص ص ١٤٣-٢٠٦.
١٤- غنيم، محمود رجب يس (٢٠١٧) أثر توكيد مراقب الحسابات للمحتوي المعلوماتي لتقارير الأعمال المتكاملة على قرارات أصحاب المصالح، دراسة ميدانية وتجريبية فى بيئة الأعمال السعودية، مجلة البحوث المحاسبية، كلية التجارة، جامعة طنطا، ع(١)، ص ١٤٦-٢١٠.
١٥- محروس، رمضان عارف رمضان (٢٠١٧) دور هيكل الملكية فى التنبؤ بالفشل المالي للشركات الصناعية المصرية، دراسة ميدانية، مجلة البحوث التجارية المعاصرة، كلية التجارة، جامعة سوهاج، مج(٣١)، ع(١)، ص ص ٨٧-١٠٤.

١٦- محمد، بوهدة؛ وآخرون (٢٠٢٠) حوكمة الشركات فى ظل النظريات التعاقدية وسبل إرسائها فى بيئة الأعمال الجزائرية، مجلة أبعاد اقتصادية، مج(١٠)، ع(٢)، الجزائر، ص٤٢٢.
١٧- محمد، صلاح علي احمد، و أحمد غسان احمد الامين (٢٠٢٢). فاعلية نموذج التاكيد المشترك في تحسين أداء المراجعة الداخلية المجلة الجزائرية للدراسات المحاسبية والمالية، مج(٨)، ع(١)، ص ص ٣٤ – ١٣.
١٨- منصور، أشرف محمد إبراهيم (٢٠٢٠) التأكيد المشترك كأحد آليات الرقابة الداخلية ودور أصحاب المصلحة في المراجعة الداخلية في تفعيل تطبيقه: دراسة ميدانية. الفكر المحاسبي، مج(٢٤)، ع(١)، ص ص ١ – ٤٥.
١٩- الهواري، ناهد محمد يسري (٢٠١٧) قياس التأثير المشترك لمعايير فعالية أداء كل من لجنة المراجعة ومجلس الإدارة على عمليات إدارة الأرباح، دراسة تطبيقية على الشركات فى البورصة المصرية، الفكر المحاسبي، كلية التجارة، جامعة عين شمس، مج (٤١)، ع(١)، ص ص ٩١٥-٩٧٥.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

1- Adebayo, Adeyemi & Barry Ackers, (2023) Adoption of the combined assurance model by South African state-owned enterprises (SOEs), National Accounting Review, Vol. (5), No. (1), P.P, 41-66.
2- Al-Shafaay R, H& Al-Taie, B. F., (2022). The impact of combined assurance providers on achieving social development in Iraqi economic units. Tikrit Journal of Administration and Economics Sciences, Vol. (18), No. (60), part (2), P.P, 270-283.
3- Augustine Donkor, Hadrian Geri Djajadikerta, Saiyidi Mat Roni, (2021) Impacts of combined assurance on integrated, sustainability and financial reporting qualities: Evidence from listed companies in South Africa, Int J Audit. P.P, 475–507.
4- Aulia Natasya Irfani Ampri, D. A., & Adhariani, D. (2018). Application of Combined Assurance as a New Approach to Integrate Internal Audit, Governance, and Risk Management: A Case Study on Indonesia Financial Service Authority. In B. a. Advances in Economics (Ed.), Proceedings of the 2018 International Conference on Islamic Economics and Business, P.P, 29-33
5- Berg, N. & J. Jensen. (2015). Determinations of Traditional Sustainability Reporting Versus Integrated Reporting An

Institutionalism Approach. Business Strategy and the Environment. Vol. (21), P.P, 299- 316.

6- Bhatia, A., & Tuli, S. (2015) ," Sustainability disclosure practices: a study of selected Chinese companies". Management and Labour Studies, Vol. (40), P.P, 268-283.

7- Decaux, L., & Sarens, G. (2015). Implementing combined assurance: insights from multiple case studies. Managerial Auditing Journal, Vol. (30), No. (1), P.P, 56-79.

8- Donkor, A., Djajadikerta, H. G., & Mat Roni, S. (2021). Impacts of combined assurance on integrated, sustainability and financial reporting qualities: Evidence from listed companies in South Africa. International Journal of Auditing, Vol. (25), No. (2), P.P, 475-507.

9- Eccles, R. G.; Krzus, M. P. & Watson, L.A. (2012), "Integrated reporting requires integrated assurance", in Joe Oringel (Ed.), Effective Auditing for Corporates: Key Developments in Practice and Procedures, Bloomsbury, London, UK, P.P, 161-178

10- Hahn R.& Kuhnen M., (2013) "Determinants of sustainability reporting: A review of results, trends, theory and opportunities in an expanding field of research", Journal of cleaner production, Vol. (59), P.P. 5-21.

11- Hussainey, Elgammal, M., , K, & Ahmed, F. (2018), " Corporate governance and voluntary risk and forward-looking disclosures", Journal of Applied Accounting ResearchVol.(19), No.(4), P.P, 592-607

12- Institute of Directors Southern Africa (IODSA). (2016). King IV Report on Corporate Governance. Available at https://www.nhbrc.org.za/wp-content/uploads/2016/11/King-IV-Summary-1-November-2016.pdf

13- Kanakriyah, Raed.(2021),"The Impact of Board of Directors' Characteristics on Firm Performance: A Case Study in Jordan", Journal of Asian Finance, Economics and Business, Vol. (8), No. (3), P.P, 0341–0350.

14- Kuzey, C., & Uyar, A. (2017)," Determinants of sustainability reporting and its impact on firm value: Evidence from the emerging market of Turkey". Journal of Cleaner Production, Vol. (143), P.P, 27-39.

15- Maroun, W. (2020). A Conceptual Model for Understanding Corporate Social Responsibility Assurance Practice. Journal of Business Ethics, Vol. (161), P.P, 187-209.

16- Masegare, P. (2018). Implementing value-added combined assurance interventions for South African organisations. Journal of Management & Administration, Vol. (1), P.P, 129-149.
17- Narcisa, L. Alexandra & Elena. Hlaciuc.(2017)," The Role and Implications of Internal Audit in Corporate Governance", Springer International Publishing Switzerland, P.P, 89-101
18- Ranjith A. & Shamim T., (2017) "The impact of audit committee characteristics on CSR disclosure: An analysis of australian firms", Australian Accounting Review, Vol. (27) No. (4), P.P, 400-420.
19- Serly, V., & Zulvia, Y. (2019). Corporate Governance & Ownership Structure:It's Implication on Agency Cost (Astudy in Indonesia Manufacturing Company), Third international conference on economics education, economics, business & management, accounting& entrepreneurship. Vol. (97), P.P, 29-39
20- Solomon, J. (2020). Corporate Governance and Accountability. UK: John Wiley & Sons Inc.
21- Wibowo, S., Achsani, N. A., Suroso, A. I., & Sasongko, H. (2022). Integrated governance, risk, and compliance (GRC) and combined assurance: A comparative institutional study. Indonesian Journal of Business and Entrepreneurship (IJBE), Vol. (8), No. (2), P.P, 289-289.
22- Zhou, S., Simnett, R., & Hoang, H. (2019). Evaluating Combined Assurance as a New Credibility Enhancement Technique. Journal of Practice & Theory, Vol, (38) No. (2), P.P, 235–259.

Scientific Journal
For Commercial Research

A Refereed Scientific Journal

Issued by

Faculty of Commerce

Menoufia University

A.R.E

The 12 th Year

Volume 1

(January)

2025

Contents
(Research in English)

- **The Relationship between Human Resource Flexibility and Organizational Ambidexterity (An Applied Study on the Commercial Banks in Egypt)** — **Shawky Mohamed Elsubbaugh, Asmaa Wahba Meligy Elshebiny**
- **The role of CRM in Mobile service quality in Egypt** — **Noha Beshir Mohamed Beshir, Nevine Ibrahim Abd El-Salam Eshra**
- **The Effect of Digital Asset Recognition on The Accuracy of Auditors' Opinion: An Experimental Study** — **Samar Fathy Abd El-Gawad Soliman**

ISSN:2735-4156
ISSN:2682-387X
رقم الإيداع: ٢٤٣٩٢-٢٠٢٠

Scientific Journal
For Commercial Research

A Refereed Scientific Journal Issued by:
Faculty of Commerce
Menoufia University

The 12 th Year
Volume 1
(January)
(2025)

Editing Board

Head Editor:
Prof. Dr. Mohamed Aly Wahdan
Dean of the Faculty of Commerce

Editing Manager:
Prof. Dr. Ahmed Ahmed El Lehleh

Administrative Secretary
Mrs. Hala Amar

Scientific Journal

For Commercial Research

- A refereed scientific journal issued by faculty of commerce – Menoufia University Arab Republic of Egypt
- It is concerned with publishing research studies in all fields of commercial sciences (Business Administration, Accounting , Economics , Insurance and Statistics, and Information Systems) .
- It is a quarterly journal published every three months (January , April , July, and October)
- Correspondence should by addressed to P.O Box Faculty of commerce – Menoufia University A.R.E

Tel :002 048 2222796 – 002 048 2222837

Fax : 002 048 2220011

Email:scientific1234@yahoo.com

https://sjsc.journals.ekb.eg

All the ideas included in the published studies in this journal reflect the opinions of their writers and don't reflect the opinions of the editing board, or the Faculty, or the University.

Contents

(Research in English)

1-	**The Relationship between Human Resource Flexibility and Organizational Ambidexterity (An Applied Study on the Commercial Banks in Egypt)**	**Shawky Mohamed Elsubbaugh** **Asmaa Wahba Meligy Elshebiny**	**9**
2-	**The role of CRM in Mobile service quality in Egypt**	**Noha Beshir Mohamed Beshir** **Nevine Ibrahim Abd El-Salam Eshra**	**43**
3-	**The Effect of Digital Asset Recognition on The Accuracy of Auditors' Opinion: An Experimental Study**	**Samar Fathy Abd El-Gawad Soliman**	**61**

The Relationship between Human Resource Flexibility and Organizational Ambidexterity

(An Applied Study on the Commercial Banks in Egypt)

Shawky Mohamed Elsubbaugh*
Asmaa Wahba Meligy Elshebiny**

*Professor and Chairman of Business Administration Department, Former Dean of the Faculty of Commerce, Menoufia University, Egypt.
Email: elsubbaugh@yahoo.com
** Lecturer Assistant in Business Administration Department, Faculty of Commerce, Menoufia University, Egypt. Master of Business Administration,2017. Research Interests: Human resources, Entrepreneurship, Leadership, and Organizational behavior,
Email: asmaawahba56@yahoo.com

Abstract

This research mainly aims at exploring the nature of the relationship between human resource Flexibility and Organizational Ambidexterity. The required primary data for this research was obtained through a questionnaire distributed over a sample of 400 managers working in commercial banks in Great Cairo. In order to test research hypotheses, appropriate statistical techniques such as descriptive statistics and multiple correlations and regression analysis had been employed.

The findings of this research revealed that there is a statistically significant positive relationship between human resource flexibility and organizational ambidexterity as a whole, where the most influential human resource flexibility' dimensions on organizational ambidexterity were behavior flexibility, followed by HR practices flexibility. In particular, results indicated that the most influential human resource flexibility' dimensions on exploration were HR practices flexibility, followed by behavior flexibility. Moreover, results showed the most influential human resource flexibility' dimensions on exploitation were behavior flexibility, followed by HR practices flexibility. Finally, based on these results, number of recommendations for managers had been proposed aiming to improve human resource flexibility and organizational ambidexterity in banks under research.

ملخص البحث

يتمثل الهدف الرئيسي لهذا البحث فى استكشاف طبيعة العلاقة بين مرونة الموارد البشرية والبراعة التنظيمية. تم الحصول على البيانات الأولية المطلوبة لهذا البحث من خلال قائمة إستقصاء تم توزيعها على عينة مكونة من ٤٠٠ مدير يعملون بالبنوك التجارية بالقاهرة الكبرى. ومن أجل اختبار فرضيات البحث، تم استخدم الأساليب الإحصائية المناسبة مثل الإحصاء الوصفي وتحليل الارتباط المتعدد وتحليل الانحدار.

أظهرت نتائج هذا البحث أن هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين مرونة الموارد البشرية والبراعة التنظيمية ككل، حيث كانت أبعاد مرونة الموارد البشرية الأكثر تأثيراً على البراعة التنظيمية هي مرونة السلوك، تليها مرونة ممارسات الموارد البشرية. وعلى وجه الخصوص، أشارت النتائج إلى أن أكثر أبعاد مرونة الموارد البشرية تأثيراً على الاستكشاف هي مرونة ممارسات الموارد البشرية، تليها مرونة السلوك. كما أظهرت النتائج أن أكثر أبعاد مرونة الموارد البشرية تأثيراً على الاستغلال هي مرونة السلوك، تليها مرونة ممارسات الموارد البشرية. وأخيراً وفي ضوء هذه النتائج تم تقديم عدداً من التوصيات للمديرين تهدف إلى تحسين مرونة الموارد البشرية والبراعة التنظيمية فى البنوك محل الدراسه.

1- Introduction

Organizations now operate in environments with unprecedented and unpredictable events resulting from several factors, such as technological advances or market globalization (Shafer et al., 2001). These circumstances have forced managers to make paradigm shifts in guiding their organizations, and new principles have emerged for managing firms in these environments where time frames for strategic decisions are shorter.

The heightened demands on organizations have subsequently called for a corresponding staff of flexible and capable individuals (Beltrán-Martín et al., 2008). It is no surprise that flexibility and organizational ambidexterity are hot topics of discussion within labor relations in some industries, where firms need trained and multi skilled employees as well as access to external knowledge to improve their production processes and develop new products faster and more frequently than before (Martinez-Sanchez et al., 2021).

In particular, human resource (HR) flexibility plays a vital role in responding to the varied challenges of the growing business. HR flexibility is a reservoir for business. It signifies the vibrant competency of the firm to pro-act or responds to changing competitive environments and thereby develops and maintains a competitive advantage over time (Ketkar & Sett, 2010). This dependent on the capability of individuals inside the organization to balance the optimum exploitation of opportunities and search for new opportunities simultaneously (Oreilly & tushman, 2007).

In that regard, it was explained that organization which balance exploitation and exploration of opportunities are said to practice organizational ambidexterity, which results in reducing the length of time required and contribute to firm competitive advantage and the sustainability of a firm (Jurksiene & Pundziene, 2016). Meanwhile ambidextrous firms possess the capabilities to compete both in mature markets, where cost, efficiency and incremental innovation are critical aspects, and in emerging markets, where experimentation, speed, flexibility and radical innovations are critical aspects (Tushman and O' Reilly, 1996b). Therefore, the development of ambidexterity has become a fundamental aspect for today's managers and it has been widely studied by researchers (Birkinshaw et al., 2016; D' Souza et al., 2017).

Accordingly, in light of the above presentation and as an extension of the research efforts in this regard, which are characterized by their scarcity, the main objective of this research is to explore the nature of the relationship between human resource flexibility and organizational ambidexterity.

2- Conceptual Framework, Literature Review, and Hypothesis Development

In this section the researcher will introduce theoretical background for Human Resource Flexibility and organizational ambidexterity in terms of their definition, dimensions, previous studies, and their relationship. This can be shown as follows:-

2.1 Human Resource Flexibility

In general, Flexibility is a broad concept and has been concluded as a managerial task, managerial capabilities that endow the firm with flexibility and; an organizational design task or the changeability of the organization (Volberda 1996). In particular, Human resource flexibility has been perceived as a capability that helps organization to adapt to changing environmental contingencies. It provides a context of high corporate performance in a dynamic environment by managing employee's behavior at the individual, group and organizational level (Raisch & Birkinshaw 2008). Therefore, HR flexibility has been and continues to be an important topic of study for a number of different disciplines. Hence, this part of research will focus on the HR flexibility issue through its definition, dimensions, and previous studies.

2.1.1 Definition of Human Resource Flexibility

Reviewing the literature the researcher find, the terms associated with the use human resources flexibility have been used rather loosely and that different researchers have used diverse denominations to call this type of flexibility. In fact, it has been named as labour flexibility, human resources flexibility, human resource management flexibility, or strategic human resource management flexibility. In this regard, some authors have noticed the disparity and ambiguity of the definitions proposed (Ketkar & Sett, 2009; Mayne et al., 1996; Wright & Snell, 1998). However, the concept of human resource flexibility was formulated by Sanchez (1995) where he addressed the concept as the ability of the organization to expand in order to redefine the product strategy, reshape the resource chain, and redistribute those resources appropriately.

In a similarly pioneering work Wright and Snell (1998) defined flexibility in HRM as the extent to which the firm's human resources possess skills and behavioral repertoires that can give a firm options for pursuing strategic alternatives in the firm's competitive environment, as well as the extent to which the necessary HRM practices can be identified, developed, and implemented quickly to maximize the flexibility inherent in those human resources.

Later on, Zolin, et al, (2010) stated that human resource flexibility is the ability of the human resources system to facilitate the ability of the organization to adapt effectively and in a timely manner to the changing or varied demands of its environment, or from within the organization itself. In similar context, Kumari & Pradhan, (2014) indicated that HR flexibility refers to the structure of HR by giving flexibility to employees by renovating them and removing the unimportant things that the organization needs, by providing skills that will increase the capacity and effectiveness of the organization

Also, Pradhan et al., (2017) introduced human resource flexibility as the ability to develop (redevelop), organize (reconfigure) and install HR systems which will manage HRs who possess competencies that enhance the capacity of the firm as a whole to compete on the basis of market responsiveness and innovation.

Accordingly, The researcher define human resource flexibility as employees' skills and behaviors which can be transformed into human energies through flexible HR practices that can be directed to adapt to different work condition within short time.

2.1.2 Dimensions of Human Resource Flexibility

In current study, the researcher relied on the dimensions of human resource flexibility, which are most agreed upon by researchers (Bhattacharya et al., 2005, Wright & Snell, 1998, Ngo et al., 2011, Ngo& Loi, 2008, Pradhan et al., 2017, Do et al., 2016) that is based on the theoretical approaches offered by Wright and Snell (1998) and Bhattacharya et al. (2005), When proposing their strategic human resource management models, these authors argue that there are different ways in which flexibility can be incorporated in the human resources system of the company.

According to them, human resource flexibility has three components or dimensions, (1) employee skills flexibility, (2) employee behaviors

flexibility and (3) human resource practices flexibility. Accordingly, the following section represents these dimensions in details.

- **Skill flexibility (SF)**

The first dimension of HRF is employee skill flexibility, which refers to the "number of potential alternative uses to which employee skills can be applied" and "how individuals with different skills can be redeployed quickly" (Wright & Snell, 1998: 764-765; Bhattacharya et al., 2005).

Skill flexibility can be generated in two different ways. *First*, organizations may have employees who own a set of broad-based skills and are capable of using them under different require conditions. Broad-based skills are valuable because they generate output streams for existing requirements and are also capable of producing output for possible alternative requirements. However, skills possessed by employees, but not currently be of use may open up new opportunities of business for the organization, and indeed, may influence strategic choices. *Second*, an organization may employ a wide variety of "specialist" employees who provide flexibility by allowing the firm to reconfigure skill profiles to meet changing needs (Lengnick-Hall & Lengnick-Hall, 1988 Kumari & Pradhan, 2014).

As indicated by Bhattacharya et al. (2005), flexible skills are valuable because they generate output streams for existing requirements and are capable of producing output for possible alternative requirements. Skills possessed by employees but not currently used may open up new business opportunities for the firm and may influence strategic choices.

- **Behavior flexibility (BF)**

The second dimension of HRF is employee behavior flexibility, which refers to the to the extent to which employees possess a broad repertoire of behavioural scripts that can be adapted to situation-specific demands. If employees are able to apply these behavioural scripts appropriately under various conditions, rather than follow standard operating procedures, the firm can adjust and respond to the changing situations and thereby increase its competitiveness (Wright & Snell, 1998; Bhattacharya et al., 2005).

Also, behavioral flexibility states about adjusting to new circumstance contradicted to the routine conduct. It represents an adaptable attitude of the employees as opposed to routine behaviors and the

extent to which employees possess a broad range of behavioral characters that can be adapted according to the situation-specific demands (Pradhan et al., 2017).

As indicated by Bhattacharya et al. (2005) Employee behavior flexibility is valuable because it enables the employee to deal with a variety of situations towards facilitating change implementation. Organizations having employees with enhanced learning behavior capabilities means that the organization does not need to hire new people with new attributes to address environmental changes. This is because employees with behavioral flexibility usually have more likability in the workplace and enjoy favorable relationships with colleagues, superiors and subordinates. They are more likely to behave positively in every situation and context that arises. This will help the employees as well as the organization to perform effectively in a wide range of contexts.

- **Human Resource Practice Flexibility(PF)**

The third dimension of HRF is human Resource Practice Flexibility which refers to the extent to which the organization's human resource practices can be adapted and applied across a variety of situations, or across various sites or units of the firm, and the speed with which these adaptations and applications can be made (Wright & Snell, 1998; Bhattacharya et al., 2005).

Human resource practice flexibility in workforce management refers to the degree to which human resource systems are comprised of human resource practices that can be staffing, developing, dismiss, retain, and motivate employees across different environmental contexts. Human resource practice flexibility allows the firm to offer similar human resource practices across different units in achieving strategic consistency while adapting parameters to meet local concerns (Kumari & Pradhan, 2014).

Bhattacharya et al. (2005) further argued that firms that possess this type of flexibility not only create values such as achieving strategic consistency across different units and enhancing responsiveness to environmental changes, but also build a capability that is difficult to imitate and non-substitutable. They further assert that HR practice flexibility creates value in several ways. First, the firm is more readily able to adapt its HR practices to changed situations second; flexibility of HR practices may induce flexible employee behaviors. Third, HR practice flexibility

allows the firm to offer similar HR practices across different units—achieving strategic consistency—while adapting parameters to meet local

2.1.3 Previous Studies Related to Human Resource Flexibility

There are many studies that dealt with human resource flexibility, one of these studies was a study done by Tretiakov et al., (2023) to investigate the impact of employee empowerment on human resource flexibility at IT SMEs. The study's results confirmed positive effects of employee empowerment on four dimensions of HR flexibility: resource flexibility in employee skills and behaviors, coordination flexibility in employee skills and behaviors, resource flexibility in HR practices, and coordination flexibility in HR practices.

Katou, (2022) conducted a study to investigate the impact of high-performance work systems (HPWS) on organizational performance through the mediating role of human resources (HR) flexibility. The study finds that although HPWS positively influences all three HR flexibility dimensions, this positive effect is not transferred equally to organizational performance. The dominant effect on organizational performance is attributed to skills malleability, a smaller effect to behavioural flexibility and a negligible effect to functional flexibility.

Luu, (2021) investigates how and when human resource (HR) flexibility promotes hospitality employees' innovative work behavior. The positive association was observed between HR flexibility and innovative work behavior. Harmonious passion functioned as a mediator for such a relationship. While promotion focus was found to positively interact with HR flexibility to predict employee harmonious passion, prevention focus demonstrated an attenuating effect on the association between HR flexibility and harmonious passion**.**

Another study made by Tuan (2019) aimed to seek an insight into the relationships between HR flexibility and job crafting at both individual and team levels via knowledge sharing as a mediator. The results supported the positive links between HR flexibility and individual as well as collective job crafting through the mediating mechanism of knowledge sharing.. Moreover, HR flexibility also demonstrated the interaction effect with public service motivation in predicting knowledge sharing among public employees.

Najafi Kalyani et al, (2018) propose a model of the impact of HR flexibility both on creativity at the individual level and on innovation at the

organizational level. The results show that creativity partially mediated the impact of HR flexibility on organizational innovation. Also, the results suggest that HR flexibility has important effects on creativity at both the individual and organizational levels.

Furthermore, there is also a study made by Pradhan et al., (2017), it's purpose was to the influence of human resource (HR) flexibility on organizational effectiveness. It also examines the mediating role of organizational citizenship behavior between HR flexibility and organizational effectiveness. The findings indicate significant influence of HR flexibility on organizational effectiveness. The findings also reported that organizational citizenship behavior has significant mediating effect on the relationship between HR flexibility and organizational effectiveness.

Another study done by Mahmood et al., (2016) the purpose of this study was to examine the impact of high performance work system on employee attitude with the mediating role of human resource flexibility. The results of the study showed the partial mediation of human resource flexibility between HPWS and employee attitude. Results also depict that HPWS influence the employee attitude (organizational commitment, job satisfaction, and turnover intension) through human resource flexibility.

2.2. Organizational Ambidexterity

Ambidexterity is an interesting research topic in strategic management and organization theory. Prior Studies have indicated that successful organizations are ambidextrous (March, 1991; Tushman & O'Reilly, 1996).

Ambidextrous firms possess the capabilities to compete both in mature markets, where cost, efficiency and incremental innovation are critical aspects, and in emerging markets, where experimentation, speed, flexibility and radical innovations are critical aspects (Tushman & O' Reilly, 1996). Therefore, the development of ambidexterity has become a fundamental aspect for today's managers and it has been widely studied by researchers (Birkinshaw et al., 2016; D' Souza et al., 2017). That is organizational ambidexterity has been and continues to be an important topic of study for a number of different disciplines. Hence, this part of research will focus on organizational ambidexterity issue through its definition, dimensions, and previous studies.

2.2.1 Definition of Organizational Ambidexterity

The word 'ambidexterity' is derived from the Latin ambos, 'both', and dexter, 'right' (as opposed to left). Thus, ambidexterity is 'right on both sides'. The term "organizational ambidexterity" was first used by Duncan (1976), who argues that organizations need to change their structures over time to enable innovation and efficiency.

Organizational ambidexterity refers to two different focuses and internal resource utilization activities that a firm adopts when making decisions or developing strategies. When a firm possesses organizational ambidexterity (Simsek, 2009; Gibson & Birkinshaw, 2004), it may provide complementary ways and approaches to manage innovation streams and decision-making processes (Zimmermann et al., 2018).

In other words, the term reflects the ability of the organization to effectively manage the tension between exploitation and exploration, and pursue both simultaneously to enhance performance and achieve organizational success (He & Wong, 2004; Junni et al., 2015; Lin & Ho, 2016; Zimmermann et al., 2015).

Furthermore, Patel et al., (2013) indicated that organizational ambidexterity focuses on the ability of an organization to both efficiently exploit its existing competencies and explore innovativeness on products and/or services. In the same vein Stokes et al., (2015) stated that Organizational ambidexterity can be understood as the relationship and dynamic potential operating between exploitative and explorative resources and dispositions in organizational contexts

Based on the previous definitions, the researcher defines organizational ambidexterity as an organizational process in which all organizational levels are integrated and seeks for successive exploration of new activities in the markets to maximize the sustainable value of the organization mixed with the optimal utilization of available resources to maintain the quality of daily operations through work teams integrated with each other.

2.2.2 Dimensions of Organizational Ambidexterity

Majority of studies that dealt with organizational ambidexterity have related to the organizational ambidexterity construct have utilized the exploitation and exploration as the dimensions of organizational ambidexterity (Lubatkin et al., 2006; Jansen et al., 2005; He &Wong, 2004; Gibson & Birkinshaw, 2004; Cao et al., 2009; Jansen et al. , 2009; Patel et al., 2013). Accordingly, the following section represents these dimensions in details.

- **Exploration**

Exploration refers to the search for and pursuit of new knowledge within an organization's external domains, accompanied by variety generation, distant search, risk taking, experimentation, and discovery (Suzuki, 2013; March, 1991).

Across different research contexts, exploration has been has been variously associated with search, discovery, experimentation, risk taking, flexibility, new routines, divergent thinking, decentralization, variance increase, innovation, loose cultures, new knowledge and new technology uses (Benner &Tushman 2003; Cheng & Van de Ven, 1996; Rivkin & Siggelkow, 2003). In the same vein, He & Wong (2004) stated that organic structures loosely coupled systems, path breaking, improvisation, competence-building, autonomy, chaos, emerging markets, and technologies have also been associated with exploration

Moreover, Stokes et al., (2015) asserted that exploration focuses on meeting the requirements of new customers and markets. It involves "new knowledge" and may involve a departure from existing knowledge through the creation of new knowledge, technologies and competencies (Benner & Tushman 2003; Danneels 2002; Jansen et al. 2006).

- **Exploitation**

Exploitation is the use and refinement of existing knowledge within an organization's internal domains associated with existing improvements, increased efficiency, and incremental adjustments (Suzuki, 2013; March, 1991)

Across other research contexts, exploitation has been associated with tightly coupled systems, path dependence, stable markets &technologies, routinization, competence-leveraging, control & bureaucracy, centralization, and tight cultures (He & Wong, 2004; Benner &Tushman 2003).

In the same vein, Stokes et al., (2015) stated that exploitative resources generally encompass the use of more mechanistic-style processes to cultivate and develop extant knowledge and options.

2.2.3 Previous Studies Related to of Organizational Ambidexterity

There are many studies that dealt with human resource flexibility, one of these studies was a study done by Ojiako et al., (2023) examines not

only the extent to which project portfolio management (PPM) practices impact orchestrations of organizational ambidexterity, but also whether these orchestrated PPM practices impact further lead to superior project performance. The study finds portfolios performance to be strongly and highly correlated with organizational ambidexterity. Furthermore, the more organizations exhibited efficient project-portfolio-management practice, the more they were found to develop ambidextrous capabilities.

Another study done Ghanizadeh et al., (2022) tries to examine the mediating role of organizational ambidexterity in the relationship between psychological capital and the performance of public organizations that have bureaucratic limitations to their activity and are not as competitive as the private sector.

The results indicated the significant relationship between psychological capital and organizational performance and the positive mediation effect of organizational ambidexterity on this relationship.

Ubeda-Garcia et al., (2021) conducted a study aims to analyze the relationships between knowledge management, internationalization and ambidexterity, also exploring the influence of these variables on Spanish hotel chain performance. This study shows that knowledge may be considered an essential resource to improve hotel firms' results. Also, Spanish hotel firms should manage their knowledge to stimulate international activity because this could enhance learning capabilities related to organizational ambidexterity and positively influence performance.

Also, Brix (2019) provide a synthesis of exploration and exploitation based on the two areas of literature. Results advances current understanding of exploration and exploitation by building a new model for organizational ambidexterity that takes into account multiple levels of learning, perspectives from absorptive capacity and inter-organizational learning.

In addition, there is a study made by Severgnini et al., (2018) aimed to propose that three dimensions of Performance measurement systems (PMSs) increase organizational ambidexterity and consequently they influence organizational performance. In this framework, organizational ambidexterity mediates the relationships between three dimensions of PMS and organizational performance. Results showed that; *first*, the three dimensions of PMS, namely—attention focus, legitimization and strategic decision-making—influenced organizational ambidexterity. *Second*,

organizational ambidexterity had a major effect on organizational performance. *Third*, organizational ambidexterity mediated the indirect effects of attention focus, legitimization and strategic decision-making on organizational performance. *Fourth*, exploration and exploitation—two dimensions of organizational ambidexterity—mediated the indirect effect of the abovementioned PMS dimensions on organizational performance.

Another study done by Jurksiene & Pundziene (2016) offered a theoretical explanation of the relationship between dynamic capabilities, organizational ambidexterity and firm competitive advantage. Results of this study suggested that organizational ambidexterity plays a mediating role in the relationship between dynamic capabilities and firm competitive advantage

2.3. The Relationship between Human Resource Flexibility and Organizational Ambidexterity

Martinez-Sanchez et al., (2019) mentioned that HR flexibility can be seen as the capacity of human resource management to facilitate the organization's ability to adapt effectively and in a timely manner to changing or diverse demands from either its environment or from within the firm itself. In this sense, HR flexibility constitutes a valuable capacity and a specific resource for the firm which is difficult to imitate and is capable of generating sustainable competitive advantages and improving performance. According to resource-based theory of the firm, competitive advantage only arises from the use of scarce, intangible and firm-specific assets (Spender, 1996).

In this context, Wright & Boswell (2002) asserted that employees having HR flexibility systems in their organization are more competitive and show higher performance and this is very significant to the current business surroundings which are facing rapid economic growth and shifting strategic demands.

Therefore, the flexibility of HRs (understood as the conjunction of flexibility in behaviours, skills and HR practices) will have a positive effect on organizational ambidexterity, insofar as it facilitates the possession of skills and behaviour repertoires on the part of employees, thanks to which they can exploit and explore new strategic alternatives. In keeping with the previous studies, the researcher proposed the research main hypothesis:-

H01: There is no significant relationship between human resource

flexibility and organizational ambidexterity taken as a whole and for each sub variable in commercial banks under study.

This hypothesis is divided into two sub-hypotheses as follows:

H01/1: There is no significant relationship between human resource flexibility' dimensions and exploration at commercial banks under study.

H01/2: There is no significant relationship between human resource flexibility' dimensions and exploitation at commercial banks under study.

3- Exploratory Study and Research Problem

The researcher conducted an exploratory study aimed at obtaining exploratory data about human resource flexibility and organizational ambidexterity, in addition to helping the researcher to define research problem and formulate research questions and hypotheses accurately.

The exploratory study included secondary data collection in which the researcher reviewed dissertations, theses, journals, text books and web sites that are related to both human resource flexibility and organizational ambidexterity. In addition, the researcher had conducted individual interviews with 34 managers (Branch & departments managers, and their deputies) who are working in commercial banks in Great Cairo to identify their perceptions and opinions about human resource flexibility and organizational ambidexterity in banking sector. Furthermore, individual interviews were conducted to know the extent of the availability of activities, procedures and practices that indicate flexibility of human resources, as well as to identify the extent to which banking departments realize the importance of organizational ambidexterity as a competitive field and one of the competitive opportunities in the banking market.

A group of questions were discussed, including the diversity & modernity of services provided by the bank, employees' competencies & skills, the extent of banks' ability to exploit opportunities available in the market, and the extent to which automation is used in bank's operations.

The results of the exploratory study confirmed the weak awareness of employees in commercial banks under study of the concept of organizational ambidexterity (According to the answers of 22 bankers from the sample, at a rate of 64%) and the concept of human resource flexibility (According to the answers of 21 bankers from the sample, at a rate of 61%), as well as the lack of clarity of the relationship between human

resource flexibility and organizational ambidexterity (According to the answers of 20 bankers from the sample, at a rate of 58%). Results also indicated that there is low ability of some managers to exploit the available resources in a way that achieves competitive advantage over other sectors, as a result of their limited decision-making powers, they are governed by strict regulations from the Central Bank (According to the answers of 19 bankers from the sample, at a rate of 55%). In addition, results confirmed that some banks were late in taking advantage of certain market opportunities, because they were slow to act (According to the answers of 19 bankers from the sample, at a rate of 55%).

However, the banking sector represents a vital and important role in the Egyptian economy. Rather, it is one of the main pillars on which that economy rests, especially with the tremendous development that is taking place in the world today in the field of networks and communication and information systems. They face challenges due to continuous change in customers' needs, diversity of services provided, globalization, information & communication technology (ICT) revolution, and increase in the intensity of competition in the banking sector and the rapid development in the banking industry at local, regional, and global levels. These challenges can be represented as follows (Central bank report, 2020):-

- Scarcity of expertise, executive ability, and lack of sufficient knowledge
- Inability, limited capabilities, and fear of directing huge investments for digital transformation
- Lack of banking and technological awareness
- The scarcity of complete Arab experiences with the variation in assimilation of the human element according to education and culture
- The difficulty and scarcity of attracting trained talent and the increasing digital skills gap
- The transition from the form of traditional financial entities and institutions (buildings, people and money) with a tangible physical presence to digital entities through screens, the virtual world and technological technologies, and the extent to which society accepts and reassures the idea
- Low financial literacy and difficulties in accessing financing for the Egyptian banking sectors

There is no doubt that these aspects have affected the level of organizational ambidexterity. So, based upon the exploratory study and

reviewing the related literature it can be said that despite the development of banking services in recent years, it is clear that the level of the ability of Egyptian banks to exploit and explore opportunities has not reached the required level, especially in the digital age that the world is witnessing which is characterized by rapid change and innovation, and the keenness of all institutions to activate financial inclusion and digital transformation.

This is evident in the weakness of the banks' ability to collect all customers' savings, and this became clear when they recently introduced high-yield certificates, which were widely accepted by customers, compared to international banks (Central bank report, 2020). Accordingly, Based upon the exploratory study and the literature review, the problem of this study can be formulated in the following statement.

Organizational ambidexterity of the commercial banks under study has not reached the required level, and therefore there is an urgent need to improve this level. As well as the lack of clarity of the relationship between human resource flexibility and organizational ambidexterity and the scarcity of studies that have addressed the relationship between human resource flexibility and organizational ambidexterity in the banking sector in particular within the limits of the researcher.

Therefore, there is a research gap in this framework, which is what the current study seeks to study. Therefore, it is necessary to study this phenomenon and identify its sources. From this logic, the research problem can be formulated in a main question, which is: what is the relationship between human resource flexibility and organizational ambidexterity taken as a whole and for each sub variable in commercial banks under study?

4- Research Objectives

The main objective of this research is to explore the nature of relationship between human resource flexibility and organizational ambidexterity, which can be achieved through the following sub objectives

- Identifying the nature of relationship between human resource flexibility's dimensions and organizational ambidexterity, and determine which dimensions have the most impact on organizational ambidexterity
- Identifying the nature of relationship between human resource flexibility's dimensions and exploration and determine which dimensions have the most impact on exploration
- Identifying the nature of relationship between human resource flexibility's dimensions and exploitation and determine which dimensions have the most impact on exploitation

5- Research Importance

This research derives its importance from the scientific and applied contributions it may has.

Scientific Contributions

- This study acquires its importance from its subject, where it deals with human resource flexibility and organizational ambidexterity which represent critical tools for achieving competitiveness, success , and excellence for organizations
- This study may provide basic data for future studies and stimulate further research on how to advance organizational ambidexterity in developing countries.

Applied Contributions

- This study is applied on banking sector which is considered the cornerstone of modern economies and it constitutes the 'fuel' that runs most other sectors and wider social mechanisms.
- Human resources managers in commercial banks can benefit from the results of this study in restructuring some human resources practices, which will increase their skills and capabilities and thus give them a competitive advantage in facing other banks.
- Research on human resource flexibility and organizational ambidexterity enhances the amount of information available to managers and allows them to respond to both internal and external customers' needs more accurately.

6- Research Methodology

This section is presenting a description of the research variables & measurements, population & sample, the statistical techniques that will be used in analyzing the collected data for this research, and reliability & validity of instrumentation. This can be introduced as follows:-

6.1 Research Variables & Measurements

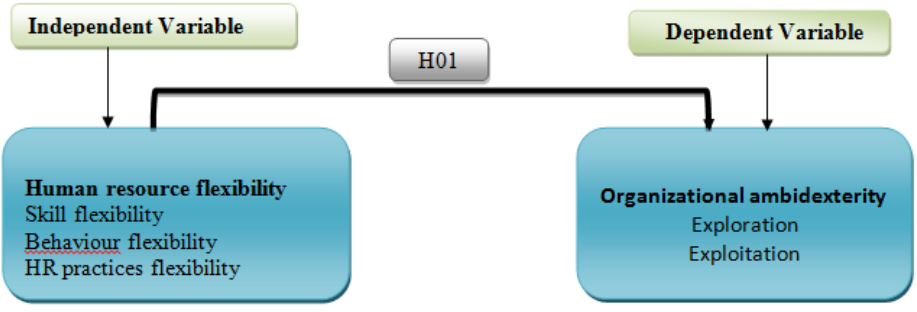
The main purpose of the present study is exploring the nature of the relationship between human resource flexibility dimensions and organizational ambidexterity. Hence, this study includes two main variables; independent variable and dependent variable which can be presented as follows:-

6.1/1 Independent Variable; Human Resource Flexibility: Human Resource Flexibility was measured using 22 items scale from Bhattacharya et al. (2005) Questionnaire. This is most frequently used scale in extensive researches measurement (Ngo et al., 2012, Ngo& Loi, 2008, Pradhan et al., 2017, Do et al., 2016). The scale development and construct clarification by Bhattacharya et al. (2005) provided an instrument with value for research through strong factor structures and good validity criteria performance. The items measure three dimensions of Human Resource flexibility: skill flexibility, behavior flexibility and HR practice flexibility.

6.1/2 Dependent Variable; Organizational Ambidexterity:
Organizational ambidexterity will be measured through 12-item scale established by Lubatkin et al. (2006). This measure is based on the He & Wong (2004) and is one of the most used survey items within organizational ambidexterity literature (Patel et al., 2013; Lee et al., 2021). The items measure two dimensions of Organizational ambidexterity: exploitation and exploration.

A five point likert scale of agreement and disagreement was used to measure respondents' perception regarding human resource flexibility, entrepreneurial orientation, and organizational ambidexterity. According to this scale, 1 refers to "strong disagreement", and 5 refers to "strong agreement". The other numbers in between 1 and 5 reflect the different degrees of agreement or disagreement. Also, the items were altered slightly to fit the specific context of the study. Accordingly, research variables can be introduced through figure (1) as follows:-

Figure (1) Research Model



Source: prepared by the researcher

6.2 Research Population & Sample

A research population is generally known as a well-defined collection of individuals or objects having similar characteristics which represent the phenomena under investigation, and that is the main focus of a scientific query (Edress, 2008). Meanwhile, this study is applied on commercial banks in Great Cairo. In light of this the target population for this research was basically composed of all managers who are working in commercial banks in Great Cairo. The total number of study population is about 3040 respondents.

Due to the large size of the population and considerations of time and cost, the researcher will draw a representative sample of the study population. The sample size was calculated according to the formula provided by (Edrees, 2008). Hence The sample is drawn from the total number of commercial banks in Great Cairo was about 384 respondents and the researcher decided to increase sample size to 400 respondents to avoid sample error.

6.3 Research Instrument & Data Collection

The instrument of collecting data for this study was a questionnaire. The simplicity and clarity of its design were taken into account, and the questions and phrases were arranged in accordance with the sequence of research variables. questionnaire was prepared based on validated and reliable measurement scales found in the literature and it included 34 questions which were divided into two major parts as follows: *Part one*; this part focused on measuring the independent variable which is Human Resource Flexibility and It included 22 questions. *Part Two*; this part focused on measuring the independent variable which is Organizational ambidexterity and it included 12 questions.

Self-administering questionnaires with cover letters that assure confidentiality and aggregation of data were distributed to managers in the commercial banks in great Cairo. The researcher used personal contact, and sourcing groups within business-related social networks such as LinkedIn to find appropriate contacts to ensure an acceptable response rate. Follow up phone calls and email rounds were conducted regularly to maximize the response rate. Of 400 sent questionnaires, 297 are returned, completed and ready for further analysis, yielding an acceptable response rate of 74 % (Hair et al., 2014).

6.4 Statistical Techniques

The researcher used the major data preparation techniques such as data coding and data entry to prepare data for analysis. The researcher chooses a number of statistical techniques which are appropriate for this study and also are available in statistical Package for the social sciences (SPSS), which can be presented as follows (Akar et al., 2007).:-

A. Alpha Correlation Coefficient (ACC): will be used for verifying the degree of reliability and stability of multi-items scales used in this research

B. Descriptive Statistical Techniques: include arithmetic mean and standard deviation in order to describe the study variables.

C. Multiple Correlation and Regression Analysis: will be used to investigate whether there is a relationship between Human Resource Flexibility and Organizational Ambidexterity, and to verify the strength degree of this relationship.

6.5 Reliability and Validity Assessment of the Research Scales

Reliability analysis was conducted to investigate the internal consistency of the questionnaire. The internal consistency reliability means the extent to which there is cohesiveness among the questionnaire‘s items that has been used in the field study (Yang & Green, 2011). The coefficients of Cronbach Alpha (α) were calculated to measure the internal consistency reliability as it is the most widely employed method of analyzing reliability. According to Yang &Green (2011) the acceptable values of Cronbach Alpha coefficients range from 0.60 to 0.95 in accordance with levels of reliability analysis in social sciences.

SO, it was decided to exclude variables that had a correlation coefficient of less than the agreed upon standard (Edress, 2008; Nafei et al., 2012). Validity is also required in order to ensure the adequacy of the measurement‘s instruments. The validity coefficient is equal the square root of alpha Cronbach coefficient, it has to be in the needed limit (equal or more than 60%) (Yang & Green, 2011). This can be presented through table (1).

Table (1): Reliability and Validity Outputs of Human Resource Flexibility and Organizational Ambidexterity scales

Type of variables	Variables	Number of items	Cronbach's Alpha	Validity
Independent variable	Skill Flexibility	7	0.796	0.892
	Behavior Flexibility	8	0.840	0.916
	HR Practice Flexibility	7	0.922	0.960
	Human Resource Flexibility	**22**	**0.928**	**0.963**
Dependent variable	Exploration	6	0.902	0.949
	Exploitation	6	0.901	0.949
	Organizational Ambidexterity	**12**	**0.941**	**0.970**

Source: Statistical analysis results

According to table (1), the results of reliability analysis revealed that ACC for study variables and their dimensions ranges from 0.796 to 0.928 which were above 0.6. In addition, Validity values ranges from 0.892 to 0.970 which were above 60%. Accordingly it is indicated that the scales used in the current study have a high degree of reliability and validity.

7- Research Results

This section presents the statistical findings of data analysis and testing hypotheses. At first, it tackles the descriptive analysis of the research variables. After that, it discusses the analysis results related to the relationship between human resource flexibility and organizational ambidexterity. This can be presented as follows:

7.1 Descriptive Analysis of the Research Variables

The descriptive analysis of the respondents' views concerning human resource flexibility dimensions and organizational ambidexterity dimensions was conducted in order to study, profile, and identify the level of human resource flexibility and organizational ambidexterity in commercial banks under the research. This can be illustrated in details through table (2).

Table (2) Descriptive Analysis for Human Resource Flexibility and Organizational Ambidexterity

Type of variables	Variables	Mean	Standard Deviation
Independent variable	Skill Flexibility	3.6580	.64601
	Behavior Flexibility	3.6490	.58342
	HR Practice Flexibility	3.5094	.81690
	Total Scale of Human Resource Flexibility	**3.6055**	**.59377**
Dependent variable	Exploration	3.5464	.67852
	Exploitation	3.7291	.72532
	Total Scale of Organizational Ambidexterity	**3.6377**	**.66865**

Source: Statistical analysis results

Referring to table (2), it is clear that the mean of the study variables recorded values that were close to each other and were slightly higher than 3, which represents the middle of the scale. This result means that human resource flexibility and organizational ambidexterity in commercial banks under study are above average; this is according to the point of view of the managers working in those banks.

7.2 Testing Hypotheses

In this part, proposed research hypothesis was tested to figure out the answers to research main question through a series of statistical analysis. This can be illustrated as follows:-

Before testing the study main hypothesis, the researcher used correlation analysis to describe the nature of the relationship between variables, as follows:

Table (3): Correlation Coefficients Matrix

Variables	1	2	3	4	5	6	7
Skill flexibility	1						
Behavior flexibility	0.619**	1					
HR practice flexibility	0.717**	0.550**	1				
HR flexibility	0.894**	0.804**	0.899**	1			
Exploration	0.498**	0.538**	0.557**	0.612**	1		
Exploitation	0.449**	0.559**	0.473**	0.563**	0.815**	1	
Organizational Ambidexterity	0.496**	0.576**	0.539**	0.693**	0.949**	0.956**	1

Source: Statistical analysis results

According to Table (3), there is a Positive statistical relationship between HR flexibility and Organizational Ambidexterity, where the value of the correlation coefficient is (0.693), in addition to Positive statistical relationship between HR flexibility' dimensions and Organizational Ambidexterity' dimensions. Thus it is possible to test the hypothesis of the effect for study main hypothesis.

The study main hypothesis discusses the extent of impact of human resource flexibility on organizational ambidexterity according to managers' perception under study. This states, "***There is no significant relationship between human resource flexibility, and organizational ambidexterity taken as a whole and for each sub variable at the commercial banks under research*** ". To test this hypothesis, the researcher used simple regression analysis because of its ability to demonstrate the effect of an independent variable on a dependent variable, and the simple regression analysis test was used at the level of 5% significance. The researcher explains in table (4) the results of simple regression analysis to represent the effect of the independent variable (human resource flexibility) on organizational ambidexterity as a dependent variable.

Table (4): Results of simple regression analysis for human resource flexibility on organizational ambidexterity

Dependent Variable	Independent Variable	Beta	T-Value	Sig.
Organizational Ambidexterity	**(Constant)**	1.612	8.539	0.000
	Human Resource Flexibility	0.693	13.423	0.000
R= 0.693 R^2 **= 0.379**		**F- Value = 180.165** **Sig = 0.000**		

Source: Statistical analysis results

According to table (4), it is clear that there is a positive significant effect of Human Resource Flexibility on Organizational Ambidexterity from managers' perception under study, as the regression coefficient reached (0.693) at the level of significance 0.000. While F- value reached (422.347) with a significant level of (0.000), which is less than (1%), this means that the model is valid to predict the values of the dependent variable (Organizational Ambidexterity).

As for the explanatory ability of this model, which shows the percentage of change in the dependent variable (Organizational Ambidexterity) due to the change of the independent variable (Human Resource Flexibility), it was found that the determination coefficient reached (0.379), which means that the independent variable (Human Resource Flexibility) model explains an amount of (Only 37.9%) of the change in the dependent variable (Organizational Ambidexterity).

Moreover, multiple regression analysis was used at a level of significance of 5% for more explanation about the effect of Human Resource Flexibility' dimensions on Organizational Ambidexterity. The researcher explains in the following section the results of multiple gradient regression to represent the effect of independent variables (Human Resource Flexibility' dimensions) on Organizational Ambidexterity as a dependent variable, as shown in Figure (5).

Table (5): Results of Multiple regression analysis for human resource flexibility dimensions on Organizational Ambidexterity

Dependent Variable	Independent Variable	Beta	T-Value	Sig.
Organizational Ambidexterity	**(Constant)**	1.520	7.863	0.000
	Skill Flexibility	0.046	0.660	0.510
	Behavior Flexibility	0.401	7.425	0.000
	HR Practices Flexibility	0.319	5.906	0.000
R= 0.635 R^2 **= 0.403**		**F- Value = 99.103** **Sig = 0.000**		

Source: Statistical analysis results

Referring to table (5) it is clear that there is a positive significant effect of Human Resource Flexibility' dimensions (except Skill Flexibility) on Organizational Ambidexterity at the level of significance 0.05.

As for the explanatory ability of this model, which shows the percentage of change in the dependent variable (Organizational Ambidexterity) due to the change of the independent variable (Human Resource Flexibility' dimensions), it was found that the determination coefficient reached (0.403) and this means that the independent variable (Human Resource Flexibility' dimensions) model explains an amount of (Only 40.3%) of the change in the dependent variable (Organizational Ambidexterity). It is clear that all Human Resource Flexibility' dimensions (except Skill Flexibility) have a direct effect on Organizational

Ambidexterity. The most influential Human Resource Flexibility' dimensions on Organizational Ambidexterity were Behavior Flexibility, followed by HR Practices Flexibility.

- For further explanation and clarification about the effect of Human Resource Flexibility' dimensions on each dimension of Organizational Ambidexterity', multiple regression analysis was used at a level of significance of 5%., in order to test the sub-hypotheses of the study main hypothesis as table (6) and (7) show.

Table (6): Results of Multiple regression analysis for human resource flexibility dimensions on Exploration

Dependent Variable	Independent Variable	Beta	T-Value	Sig.
Exploration	**(Constant)**	1.645	8.273	0.000
	Skill Flexibility	0.057	0.808	0.420
	Behavior Flexibility	0.332	6.078	0.000
	HR Practices Flexibility	0.374	6.835	0.000
R= 0.622 **R^2 = 0.387**		**F- Value = 92.726** **Sig = 0.000**		

Source: Statistical analysis results

Results from table (6) Show that there is a positive significant effect of all Human Resource Flexibility' dimensions (except Skill Flexibility) on Exploration at the level of significance 0.05. As for the explanatory ability of this model, which shows the percentage of change in the dependent variable (Exploration) due to the change of the independent variable (Human Resource Flexibility' dimensions), it was found that the determination coefficient reached (0.387) and this means that the independent variable (Human Resource Flexibility' dimensions) model explains an amount of (Only 38.7%) of the change in the dependent variable (Exploration).in addition, The most influential Human Resource Flexibility' dimensions on Exploration were HR Practices Flexibility, followed by Behavior Flexibility.

In light of the above results, it is possible to partially refuse the first sub-hypothesis of the study main hypothesis, which states that *" **There is no significant relationship between Human Resource Flexibility' dimensions and Exploration at the commercial banks under research** "*.

Table (7): Results of Multiple regression analysis for human resource flexibility dimensions on Exploitation

Dependent Variable	Independent Variable	Beta	T-Value	Sig.
Exploitation	**(Constant)**	1.396	6.389	0.000
	Skill Flexibility	0.032	0.433	0.665
	Behavior Flexibility	0.428	7.611	0.000
	HR Practices Flexibility	0.238	4.235	0.000
R= 0.593 **R^2 = 0.352**		**F- Value = 79.796** **Sig = 0.000**		

Source: Statistical analysis results

Results from table (7) show that there is a positive significant effect of all Human Resource Flexibility' dimensions (except Skill Flexibility) on Exploitation at the level of significance 0.05. As for the explanatory ability of this model, which shows the percentage of change in the dependent variable (Exploitation) due to the change of the independent variable (Human Resource Flexibility' dimensions), it was found that the determination coefficient reached (0.352) and this means that the independent variable (human resource flexibility' dimensions) model explains an amount of (Only 35.2%) of the change in the dependent variable (Exploitation). In addition, The most influential Human Resource Flexibility' dimensions on Exploitation were Behavior Flexibility, followed by HR Practices Flexibility.

In light of the above results, it is possible to partially refuse the second sub-hypothesis of the study main hypothesis, which states that it is " ***There is no significant relationship between Human Resource Flexibility' dimensions and Exploitation at the commercial banks under research*** *"*.

Accordingly, it is possible to partially refuse the study main hypothesis, which states that **" *There is no significant relationship between human resource flexibility, and organizational ambidexterity taken as a whole and for each sub variable at the commercial banks under research* "**, and partially accept the alternative hypothesis.

8- Discussion of Results

In this section the researcher will discuss the study results as follows:

- Results indicated that there is a positive significant effect of Human Resource Flexibility on Organizational Ambidexterity. This means that enhancing banks' organizational ambidexterity or ability to pursue

exploratory and exploitative innovations simultaneously depends on the extent of banks' ability to develop (redevelop), organize (reconfigure) and install HR systems which will manage HRs who possess competencies that enhance their capacity as a whole to compete on the basis of market responsiveness and innovation

- According to study results the most influential Human Resource Flexibility' dimensions on Organizational Ambidexterity were Behavior Flexibility, followed by HR Practices Flexibility. This means that enhancing banks' organizational ambidexterity depends on the extent to which banks' employees are able to look for new sequences of actions with which to perform their daily activities or to face new circumstances. Also it depends on the extent to which the banks have a flexible human resources system capable of adjusting and executing new HR practices rapidly, viably and productively.
- Findings of this study indicated that, the most influential Human Resource Flexibility' dimensions on Exploration were HR Practices Flexibility, followed by Behavior Flexibility. This means that enhancing banks' exploration activities depends on the extent to which banks' management are interested in designing HR practices which can give employees more flexibility and freedom to explore new ideas and allow them to work in a way that suits them best.

In addition to the extent to which banks' employee are flexible to respond to changing situations within a short time, and willing to try new things.

- According to study results the most influential Human Resource Flexibility' dimensions on Exploitation were Behavior Flexibility, followed by HR Practices Flexibility. This means that enhancing banks Exploitation activities depends on the extent to which the bank possesses flexible employees that have the ability to change their work habits easily and quickly in response to changes in the competitive environment. In addition to the ability of banks making frequent changes in their HR practices to align the HR system with changing work requirements.
- This results agreed with Úbeda-García et al., (2018) which concluded that there is a statistically significant impact of HR flexibility on Organizational Ambidexterity through the enhancement of HPWS adaptability.

9- Research Recommendations

The findings of this research have several implications for research and practice which can be presented as follows:

- Top management in banking sector should realize the importance of flexibility of both managers and employees and focus on HR flexibility development programs
- Top management in banking sector should consider Changing the job framework in a flexible way so that it allows employees to acquire new skills and develop their behavior and experiences to make the most of the human element that already exists and has banking experience in the face of continuous developments in the work environment.
- Training and development departments may also be established at different levels
- Designing certain programs and strategies to increase the awareness among managers and employees in the banking sector regarding the importance of HR flexibility and organizational ambidexterity practices.
- There must be organizational ambidexterity and flexibility training programs, which should vigorously pursue to enhance the level of HR flexibility and organizational ambidexterity and industrial efficiency of the employees.
- Top management in banking sector should create work environment supportive to flexibility, and organizational ambidexterity.
- Banks should be urged to budget for encouraging employees to pursue further education and developmental practices, in order to promote and improve their professional flexibility which in turn will improve the level of organizational ambidexterity.

10- Areas for Further Researches

While the present study has contributed to the body of scholarly work on human resource flexibility and organizational ambidexterity, it also points strongly to the need for additional research. This can be presented as follows:-

- Future research on human resource flexibility and organizational ambidexterity needs to be repeated in other sectors, settings, other types of organizations, as well as larger number of banks in order to support the generalizability of these findings.
- More research is needed to provide stronger support for the relationship

between human resource flexibility and organizational ambidexterity.

- Potential contextual moderators of relationships between human resource flexibility and organizational ambidexterity should also be investigated, e.g., resource availability and environmental un certainty
- Longitudinal and inter organizational studies are needed to explore the changes that take place in HR flexibility over time and across situation.
- There continuous to be a need further to explain the parameters that affect and are affected by organizational ambidexterity.

References

Aaker, K., Kumar V. & Day, G. (2007), *Marketing Research*, 9th Edition, Wiley.

Beltrán-Martín, I., Roca-Puig, V., Escrig-Tena, A., & Bou-Llusar, J. C. (2008). Human resource flexibility as a mediating variable between high performance work systems and performance. *Journal of Management, 34(5), 1009-1044.*

Benner, M. J., & Tushman, M. L. (2003). Exploitation, exploration, and process management: The productivity dilemma revisited. *Academy of management review*, *28*(2), 238-256.

Bhattacharya, M., Gibson, D. E., & Doty, D. H. (2005). The effects of flexibility in employee skills, employee behaviors, and human resource practices on firm performance. *Journal of management*, *31*(4), 622-640.

Birkinshaw, J., Zimmermann, A., & Raisch, S. (2016). How do firms adapt to discontinuous change? Bridging the dynamic capabilities and ambidexterity perspectives. *California management review*, *58*(4), 36-58.

Brix, J. (2019). Ambidexterity and organizational learning: revisiting and reconnecting the literatures. *The Learning Organization*, *26*(4), 337-351.

Cao, Q., Gedajlovic, E., & Zhang, H. (2009). Unpacking organizational ambidexterity: Dimensions, contingencies, and synergistic effects. *Organization science*, *20*(4), 781-796.

Cheng, Y. T., & Van de Ven, A. H. (1996). Learning the innovation journey: order out of chaos?. *Organization science*, *7*(6), 593-614.

D'Souza, D. E., Sigdyal, P., & Struckell, E. (2017). Relative ambidexterity: A measure and a versatile framework. *Academy of Management Perspectives*, *31*(2), 124-136.

Do, B. R., Yeh, P. W., & Madsen, J. (2016). Exploring the relationship among human resource flexibility, organizational innovation and adaptability culture. *Chinese Management Studies*, *10*(4), 657-674.

Duncan, R. (1976). The Ambidextrous Organization: Designing Dual Structures For Innovation, In Kilmann, R.H., Pondy, L.R. And Slevin, D. (Eds), The Management Of Organization Design,North Holland, New York, NY, Pp. 167-188.

Edrees, T. (2008). Marketing Research, Techniques Of Measurements, And Analysis, And Testing Hypotheses", University Publishing , Alexandria (In Arabic).

Ghanizadeh, S., Ardabili, F. S., Kheirandish, M., Rasouli, E., & Hassanzadeh, M. (2022). Psychological Capital And Organizational Performance: The Mediating Role Of Organizational Ambidexterity. *Organizacija*, *55*(3), 214-227.

Gibson, C.B. And Birkinshaw, J. (2004). The Antecedents, Consequences, and Mediating Role Of Organizational Ambidexterity. *Academy Of Management Journal*, *47* (2), 209-226.

Hair Jr, J. F., Sarstedt, M., Hopkins, L., & Kuppelwieser, V. G. (2014). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM): An emerging tool in business research. *European business review*, *26*(2), 106-121.

He, Z.L., & Wong, P.K. (2004). Exploration Vs. Exploitation: An Empirical Test Of The Ambidexterity Hypothesis. *Organization Science, 15*(4), 481-494.

Jansen, J.J.P., Tempelaar M., Van Den Bosch, F.A.J. And Volberda, H.W. (2009). Structural Differentiation And Ambidexterity: The Mediating Role Of Integration Mechanisms. *Organization Science, 20* (4): 797-811.

Jansen, J. J., Van den Bosch, F. A., & Volberda, H. W. (2005). Exploratory innovation, exploitative innovation, and ambidexterity: The impact of environmental and organizational antecedents. *Schmalenbach Business Review*, *57*(4), 351-363.

Jansen, J.J., Van Den Bosch, F.A. And Volberda, H.W. (2006). Exploratory Innovation, Exploitative Innovation, and Performance: Effects Of

Organizational Antecedents And Environmental Moderators, *Management Science*, *52*(11), 1661-1674.

Junni, P., Sarala, R. M., Tarba, S. Y., Liu, Y., & Cooper, C. L. (2015). Guest editors' introduction: The role of human resources and organizational factors in ambidexterity. *Human Resource Management*, *54*(S1), s1-s28.

Jurksiene, L., & Pundziene, A. (2016). The Relationship Between Dynamic Capabilities And Firm Competitive Advantage: The Mediating Role Of Organizational Ambidexterity. *European Business Review*, *28*(4), 431-448.

Katou, A. A. (2022). Human Resources Flexibility As A Mediating Mechanism Between High-Performance Work Systems And Organizational Performance: A Multilevel Quasi-Longitudinal Study. *Euromed Journal Of Business*, *17*(2), 174-192.

Ketkar, S., & Sett, P. K. (2009). HR flexibility and firm performance: Analysis of a multi-level causal model. *The International Journal of Human Resource Management*, *20*(5), 1009-1038.

Ketkar, S., & Sett, P. K. (2010). Environmental Dynamism, Human Resource Flexibility, And Firm Performance: Analysis Of A Multi-Level Causal Model. *The International Journal Of Human Resource Management*, *21*(8), 1173-1206.

Kumari, I. G., & Pradhan, R. K. (2014). Human Resource Flexibility And Organizational Effectiveness: Role Of Organizational Citizenship Behaviour And Employee Intent To Stay. *International Journal Of Business And Management Invention*, *3*(11), 43-51.

Lee, C. C., Li, X., Yu, C. H., & Zhao, J. (2021). Does fintech innovation improve bank efficiency? Evidence from China's banking industry. *International Review of Economics & Finance*, *74*, 468-483.

Lengnick-Hall, C. A., & Lengnick-Hall, M. L. (1988). Strategic human resources management: A review of the literature and a proposed typology. *Academy of management Review*, *13*(3), 454-470.

Lin, L-H., & Ho, Y-L. (2016). Institutional Pressures And Environmental Performance In The Global Automotive Industry: The Mediating Role Of Organizational Ambidexterity. *Long Range Planning*, *49*(6), 764–775.

Lubatkin, M. H., Simsek, Z., Ling, Y, & Veiga, J. F. (2006). Ambidexterity And Performance In Small-To Medium-Sized Firms: The Pivotal Role

Of Top Management Team Behavioral Integration. *Journal Of Management, 32(5), 646–672.*

Luu, T. T. (2021). Can Human Resource Flexibility Disentangle Innovative Work Behavior Among Hospitality Employees? The Roles Of Harmonious Passion And Regulatory Foci. *International Journal Of Contemporary Hospitality Management, 33*(12), 4258-4285.

Mahmood, A., Khurshid, M. K., & Bashir, M. The Impact Of High Performance Work System On Employee Attitude: The Mediating Role Of Human Resource Flexibility (2016). *Asia Pacific Journal Of Human Resources*, *28*(4), 61-70.

March, J.G. (1991). Exploration And Exploitation In Organizational Learning, *Organization Science, 2*(1), 71-87.

Martinez-Sanchez, A., Vicente-Oliva, S., & Pérez-Pérez, M. (2021). The Strategy Of Human Resource Flexibility Versus Absorptive Capacity Of Knowledge: An Integrative Framework In Industrial Firms. *European Journal Of Innovation Management, 24*(2),

Mayne, L., Tregaskis, O., & Brewster, C. (1996). A comparative analysis of the link between flexibility and HRM strategy. *Employee Relations*, *18*(3), 5-24.

Ngo, H., Loi, R. And Foley, S. (2011). HR Flexibility In Foreign Subsidiaries: An Empirical Investigation In Hong Kong, *International Journal Of Business Studies, 19*, (2), 1–15.

Ngo, H. Y., & Loi, R. (2008). Human resource flexibility, organizational culture and firm performance: An investigation of multinational firms in Hong Kong. *The International Journal of Human Resource Management*, *19*(9), 1654-1666.

Ngo, H. Y., Loi, R., & Foley, S. (2012). Human resource flexibility in foreign subsidiaries: An empirical investigation in Hong Kong. International Journal of Business Studies: A Publication of the Faculty of Business Administration, Edith Cowan University, 20(1), 11-25.

Ojiako, U., Petro, Y., Marshall, A., & Williams, T. (2023). The Impact Of Project Portfolio Management Practices On The Relationship Between Organizational Ambidexterity And Project Performance Success. *Production Planning & Control*, *34*(3), 260-274.

O'Reilly, C. A., & Tushman, M. L. 2007. Ambidexterity As A Dynamic Capability: Resolving The Innovator's Dilemma (Working Paper # 07-088). *Cambridge, MA:* Harvard Business School.

Patel, P. C., Messersmith, J. G., & Lepak, D. P. (2013). Walking The Tight-Rope: An Assessment Of The Relationship Between Between High Performance Work Systems And Organizational Ambidexterity. *Academy Of Management Journal*, *56*(5), 1420–1442.

Pradhan, R. K., Kumari, I. G., & Kumar, U. (2017). Human Resource Flexibility and Organizational Effectiveness: Mediating Role Of Organisational Citizenship Behaviour. *International Journal Of Human Resources Development And Management*, *17*(3-4), 282-300.

Raisch, S., & Birkinshaw, J. (2008). Organizational Ambidexterity: Antecedents, Outcomes, And Moderators. *Journal Of Management*, *34*(3), 375-409.

Rivkin, J. W., & Siggelkow, N. (2003). Balancing search and stability: Interdependencies among elements of organizational design. *Management science*, *49*(3), 290-311.

Sanchez, R. (1995). Strategic flexibility in product competition. *Strategic management journal*, *16*(S1), 135-159.

Severgnini, E., Vieira, V. A., & Cardoza Galdamez, E. V. (2018). The Indirect Effects Of Performance Measurement System And Organizational Ambidexterity On Performance. *Business Process Management Journal*, *24*(5), 1176-1199.

Shafer, R. A., Dyer, L., Kitty, J., Amos, J., & Ericksen, G. A. 2001. Crafting A Human Resource Strategy To Foster Organizational Agility: A Case Study. Human Resource Management, 40(3), 197-211.

Simsek, Z. (2009). Organizational Ambidexterity: Towards A Multilevel Understanding. *Journal Of Management Studies*, *46*(4), 597-624.

Stokes, P., Moore, N., Moss, D., Mathews, M., Smith, S. M., & Liu, Y. (2015). The Micro-Dynamics Of Intraorganizational And Individual Behavior And Their Role In Organizational Ambidexterity Boundaries. *Human Resource Management*, *54*(S1), S63-S86.

Suzuki, O. (2013). Prior Learning Characteristics As Antecedents Of Organizational Ambidexterity: Explaining Transitions Across Alternative Learning Modes In Organizations. Presented At The International Conference On Organizational Learning, Washington, DC.

Tretiakov, A., Jurado, T., & Bensemann, J. (2023). Employee Empowerment And HR Flexibility In Information Technology SMES. *Journal Of Computer Information Systems*, 1-14.

Tuan, L. T. (2019). HR Flexibility And Job Crafting In Public Organizations: The Roles Of Knowledge Sharing And Public Service Motivation. *Group & Organization Management*, *44*(3), 549-577.

Tushman, M. L., & O'Reilly III, C. A. (1996). Ambidextrous organizations: Managing evolutionary and revolutionary change. *California management review*, *38*(4), 8-29.

Úbeda-García, M., Claver-Cortés, E., Marco-Lajara, B., Zaragoza-Sáez, P., & García-Lillo, F. (2018). High Performance Work System And Performance: Opening The Black Box Through The Organizational Ambidexterity And Human Resource Flexibility. *Journal Of Business Research*, *88*, 397-406.

Ubeda-Garcia, M., Rienda, L., Zaragoza-Saez, P. C., & Andreu-Guerrero, R. (2021). The Impact Of Knowledge Management On The Internationalization, Organizational Ambidexterity And Performance Of Spanish Hotel Chains. *International Journal Of Contemporary Hospitality Management*, *33*(5), 1507-1531.

Volberda, H. W. (1996). Toward The Flexible Form: How To Remain Vital In Hypercompetitive Environments. *Organization Science*, *7*(4), 359–374.

Wright, P., & Snell, S. 1998. Towards A Unifying Framework For Exploring Fit And Flexibility In Strategic Human Resource Management. *Academy Of Management Review*, *23*(4), 756-772.

Yang, Y., & Green, S. B. (2011). Coefficient alpha: A reliability coefficient for the 21st century?. *Journal of psychoeducational assessment*, *29*(4), 377-392.

Zimmermann, A. And Birkinshaw, J. (2015). Reconciling Capabilities And Ambidexterity Theories: Amulti-Level Perspective. In The Oxford Handbook Of Dynamic Capabilities, Pp. 1-24.

Zimmermann, A., Raisch, S., & Cardinal, L. B. (2018). Managing persistent tensions on the frontline: A configurational perspective on ambidexterity. Journal of Management Studies, 55(5), 739-769.

Zolin, R., Kuckertz, A., & Kautonen, T. (2011). Human resource flexibility and strong ties in entrepreneurial teams. *Journal of Business Research*, *64*(10), 1097-1103.

The role of CRM in Mobile service quality in Egypt

Noha Beshir Mohamed Beshir *
Nevine Ibrahim Abd El-Salam Eshra **

(*)**Noha Beshir Mohamed Beshir**: Doctor of Marketing in Arab Academy for Science, Technology and Maritime Transportation, Alexandria, Egypt.
E-mail: nohabeshir@yahoo.com.

(**)**Nevine Ibrahim Abd El-Salam Eshra**：Doctor of Marketing in Arab Academy for Science, Technology and Maritime Transportation, Alexandria, Egypt.
E-mail: nevineeshra@yahoo.com.,

Abstract

CRM is a crucial tool for enhancing customer service and loyalty. It helps in understanding customer needs, increasing customer acquisition rates, increasing order value, and extending the customer life cycle. This research aims to explore the factors influencing CRM's impact on service quality in the mobile service provider industry. A comprehensive literature review and survey of 270 Egyptian mobile service providers focused on efficiency, interpersonal interaction, and communication. Multiple regressions and correlation analysis were used to test the concept. The study discovered a connection between service quality and all independent factors, including communication, interpersonal interaction, and efficiency. This study highlights the importance of CRM in improving customer satisfaction. The study comes to the conclusion that all independent factors—efficiency, interpersonal interaction, and communication—have a strong correlation with service quality which is the dependent variable.

Keywords: Customer Relationship Management, Marketing, CRM, Mobile, Egypt.

تعد إدارة علاقات العملاء أداة حاسمة لتعزيز خدمة وولاء العملاء. تساعد في فهم احتياجات العملاء، وزيادة معدلات اكتساب العملاء، وزيادة قيمة الطلب، وتوسيع نطاق دورة حياة العملاء. يهدف هذا البحث إلى استكشاف العوامل التي تؤثر على تأثير إدارة علاقات العملاء على جوده الخدمه في صناعة مقدمي الخدمات المتنقلة.

استعراض للأدبيات واستبيان ٢٧٠ من المصريين المستخدمين خدمات الهاتف المحمول تم التركيز علي الكفاءة والتفاعل بين الأشخاص و الاتصال. تم استخدام اساليب الانحدار وتحليل الارتباط لاختبار المفهوم. اكتشفت الدراسة وجود صلة بين جودة الخدمة وجميع العوامل المستقلة (التواصل والتفاعل بين الأشخاص والكفاءة). توصلت الدراسة إلى أن جميع العوامل المستقله الكفاءة والتفاعل بين الأشخاص والتواصل لها علاقة قوية مع المتغير التابع .

1. Introduction

In order to develop customer loyalty and retention, companies from the administrative, scientific, marketing, and information technology fields recognize the market. The most widely recognized use of CRM is thought to be e-CRM, which is widely called Internet marketing. Providing recognizable services generates market loyalty in the telecommunication segment in the form of customer retention (Talukdar and Chowdhury, 2020). Moreover, loyalty might only grow if consumers believe that mobile organizations provide them with better information. High-quality service or good service relates to consumer satisfaction. It is critical that consumer-care organizations are identifiable because a brand's reputation is characterized by quality. Based on the theoretical review, the researchers may answer the question by presenting the concepts that prevail in the relevant field and indicating the need for and importance of such research.

Organizational processes have been greatly impacted by CRM, a topic that business researchers, scholars, and practitioners have studied extensively. CRM, a concept dating back to the emergence of business units that prioritize long-term relationships and mutual trust with customers. However, it has emerged out of a heavy dependence of modern business entities on customers. The underlying impetuses for the evolution of CRM are technological changes and a shift in the focal point of businesses from manufacturing to service, with the belief that greater attention to the customer's needs may result in better outcomes for both the organizations and customers (Talukdar and Chowdhury, 2020). Organizations are shifting their business strategies from product to customer focus, making Customer Relationship Management (CRM) crucial for building stronger business ties with clients, supporting corporate development and competitiveness (Wali et al. 2015). Further, developing and analyzing the business relationship between consumers and service providers is the goal of the CRM behavior theory. As a business strategy, a customer focus can lead to competitive advantage in the marketplace. In practice, the implementation of CRM is challenging and requires an organization to consider their technology, operational, and human resource components. The complexity of CRM

makes it difficult to achieve successful implementation and full benefits of the system (Wail et al., 2015; Talukdar and Chowdhury, 2020).

CRM is a comprehensive set of methods, approaches, software, and systems that aid businesses in effectively managing customer relationships, focusing on relationship management and customer interaction. According to Alolayan and Al-Kaabi (2020), CRM refers to practices, strategies, and technologies that companies use to manage and analyze customer interactions and data throughout the customer lifecycle, with the goal of enhancing customer service relationships and helping in customer retention and driving sales growth. This is accomplished by providing goods that enrich consumers ultimately leading to their contentment (Ivens et al., 2024).

In addition, retail banks, in particular, must concentrate on developing CRM strategies that lead to service excellence. The benefits could include repeat business, an increase in spend, an increase in the customer base by way of referrals, and an improvement of customer retention through superior customer service, which leads to customer loyalty. Unfortunately, many of these concepts are easier to visualize than to effect as a result of the implementation challenges. This could be because of, amongst others, determining objectives and vision before the organization's strategy is implemented or due to the wrong organization structure where the CEO is reluctant or is only a CRM sponsor (Roy and Ahmed 2016).

The CRM service quality of Egyptian mobile service providers is the main topic of this paper. In Egypt, mobile service usage has become an essential tool of communication not only for individuals but also for businesses. Data analysis has become part of the CRM strategies. They form a very important part in the customer management system in the service industry because of the derived information for the development of strategies of relationship between companies and markets. The techniques of data analysis and interpretation can be classified by the stage of application in operative techniques and those of continuing evaluation. Additionally, the operative techniques manage the tracking of critical parameters directly related to the service. The most used such as measurement, control, monitoring, sampling, supervision, and inspection systems. The second are short-information

systems, which mainly involve satisfaction research, whose intention is to get information about the firm supply, the demand for the service and the customer satisfaction, and to use it as market information to redesign and develop the service (Magatef et al. 2023). Egyptian mobile service providers aim to improve service quality in a competitive market by identifying key components. Researchers conducted a survey to explore strategies for enhancing service quality and identifying key components that contribute to customer satisfaction. They endeavored to discover the components requiring further examination to improve service quality.

The research questions that guided this study are:

1. Does the quality of service in the context of Egyptian mobile service providers significantly correlate with interpersonal relationships?
2. Does the quality of service in the context of Egyptian mobile service providers significantly correlate with communication?
3. Does the quality of service in the context of Egyptian mobile service providers significantly correlate with efficiency?

2. Literature Review

Rahimi and Yazdanfar (2015) assert that CRM is implemented by numerous organizations to ascertain their clients' requirements. This could be accomplished in two stages: The first stage of customer relationship management is to establish relationships with the potential clients who may eventually become clients themselves. It is the infrastructure upon which the second stage of client retention and the development of long-term relationships are based. A number of mechanisms are developed to entice potential clients to decide to become clients. In the business setting, sales calls, sales letters, promotions, the telephone, advertising on the radio and television to attract clients, brochures and websites are among the more common methods of selling information, products, and services to attract clients to the organization. Once they become clients, the strategy changes to develop long-term relationships that keep them thinking of the organization as the one that will provide what they need into the future. The second stage of customer relationship management focuses on fostering long-term relationships with clients. Once they have decided to become

clients, the organization needs to get to know each one on an individual level and establish a set of interactions that will make the client feel supported, valued, and cherished at the same time (Magatef et al. 2023). Many tools already designed to build interpersonal relationships, including conversation, mail, rewards, special offers, chat rooms to socialize in, and support and having the services they are purchasing fit their particular needs, can be used for that purpose. Research also has consistently shown that the more loyal the client believes the relationship with the vendor to be, the more likely they are to purchase than if the vendor was selling only a commodity (Mohamed et al. 2022).

A large part of what gives products and services an emotional appeal that generates this loyalty is the other clients one is likely to meet in the service area such as a gym, private club, or exclusive airplane travel. As long as the price is competitive, client retention is at the mercy of how much enjoyable time the client gets from buying the product or service. Given the realities surrounding client retention, every new customer represents a hard-won victory, and companies that are already using some form of CRM system to seduce new clients before they even arrive on the premises should consider themselves wise and in the forefront of the marketing world (Roy and Ahmed, 2016; Magatef et al. 2023).

The customer is regarded as the key to any organization in the present era, and CRM has emerged as a top concern for any company's marketing plan. Since a company's goal is to attract and keep customers, executives see the importance of CRM practices as absolutely essential. It is the most effective tool available for any company that focuses on both goods and services (Rahman et al., 2021). In other words, monitoring customer behavior is the main reason businesses use CRM applications: it gives them insight into how their needs and preferences are changing. By gathering and applying this data organizations can improve the caliber of their goods and services (Kosar et al., 2021). Additionally, Kumari and Sharma (2020) and Rababah et al. (2011) identified four main CRM perspectives: customer-facing, customer-oriented, cross-functional, and CRM macro-level processes. Customer-facing process involve direct initiatives and approaches used

within an organization to interact with customers, defining the CRM process. Whereas the characteristics of the marketing activities can be classified as customer-oriented and general from the direction in which their results are produced. Designs that are based on customer segmentation or individual customer wish spectrum considerations and values in database marketing usually belong to those that are customer-oriented. As for the third process, it brings along a full-scaled cross-functional merge within the company through a range of organizational forms and processes contributing to integrate the market at the company. Here, it is important that departments know which customer service support exists in marketing and selling and, thus, also see the "customer" within their functional work.
CRM has been found to positively correlate with customer satisfaction and loyalty in various industries, including financial institutions, fast food businesses, hotels, and Jordanian banking (Khedkar, 2015; Kristian & Panjaitan, 2014, Thai et al., 2024). Additionally, maintaining parent-student relationships positively impacts students' inclination to refer others to their universities. Overall, CRM plays a crucial role in enhancing customer satisfaction and loyalty (Al-Qeed et al., 2017). Moreover, according to Bibi (2022), maintaining parent-student relationships also positively impacts student’s inclination to refer others to their universities.

Huma and Najmi (2024), investigated how young consumers' retention of mobile applications is influenced by service quality (MASQ), service convenience (SERCON), and contentment. Information was gathered from young, engaged smartphone users. The findings show that SERCON and MASQ both significantly promote customer happiness, which results in the retention of young clients.

According to Mang'unyi et al. (2017), the main flank for beneficial relationship marketing is information. This data has to be dealt with multiple electronic devices. As a result, the strategic competitive advantage that could be attained by improving electronic CRM practices could have a substantial effect on the relationship between institutions and their customers. Customer interactions with technology-based systems occur at various stages when the term electronic CRM is considered. Seen from the

viewpoint of the potential consumer, the pre-service face of electronic CRM (e-CRM) starts during the decision process to establish a relationship with the firm (Sholihah and Winarto, 2023). In general terms, the stages at which a customer builds contact with the firm and makes use of the company's services are identified as the during-service stage. When a prospect asks for information, views the company's website or requests product advice on products or services and gives necessary information for the firm's products, these involve a service request or engagement and in this sense are conducted at the phase of service (Mang'unyi et al., 2017).

CRM is also vital in the global banking system. Improvement of the globalized banking industry has allowed the customer to be a winning edge. Moreover, analytic customer relationship management clarifies the cost of banks that are targeted at the least beneficial customers. To increase customer loyalty, they encourage bank management to uphold CRM procedures and communicate their CRM policies to clients in an efficient manner. In other words, banking services have to match customer expectations. It is important to emphasize that bank assurance's main concern in the pre-segmentation approach is to satisfy customer needs, and CRM not only focuses on satisfying customers, but also on retaining them, and this is a powerful competitive advantage (Mohamed et al. 2022).

Loyalty is eagerly sought by managers and employees because it can bring financial security in the future and reduce the costs of the firm. Since the company's financial statements show the impact of loyalty, it has been determined that loyalty is extremely relevant. Customer loyalty is the ultimate result of a company's CRM activities. Given the strategic importance of customer loyalty, key CRM practices effective in banking can give fortification and potency for increasing profitability from contemporary loyal customers. Industries based on standardized services like banking need fewer switches, and enhancing the electronic CRM paradigm may lead to positive customer retention. With a massive customer base, the banking sector tries to achieve lower customer acquisition and higher retention costs. These costs can be achieved through better CRM strategies (Abu Rokbeh, 2022).

In today's competitive environment, CRM is a very useful tool for retaining customers and making them loyal. In that regard, Ibrahim et al. (2021), discovered that the effectiveness of CRM has a considerable influence on client loyalty within the hotel business. Establishing trust within the organization by cultivating strong customer connections is an effective method. In their study, Dubey and Srivastava (2016) discovered that tangibility has a substantial effect on customer loyalty, whereas service quality has a favorable effect on customer relationship management (CRM) and customer loyalty. Further, Wasaya et al. (2016) reported that the following factors significantly predicted the loyalty of customers: customer value customer satisfaction and service excellence. Additionally, CRM quality was found to be a positive predictor of customer loyalty. Further, Njuguna and Mirugi (2017) showed that relationship management enhances service delivery, and that service quality has a favorable effect on service delivery.

Suriansha et al. (2024) emphasize the importance of quality in customer retention, highlighting the need for service providers to maximize their offerings. In Pakistan, responsiveness, call accuracy, and complaint handling are also crucial factors for customer loyalty. In Saudi Arabia, satisfaction with security and call accuracy is most important, while responsiveness and call accuracy are more important in Pakistan. Roy and Ahmed (2016) found that interpersonal relationships and communication significantly enhance the quality of Grameen Banks services. Cvijovic et al. (2017) highlighted the importance of perceived utility value, cost risk compatibility, ease of use context, and personal inventiveness in mobile CRM services.

3. Conceptual Framework

Figure 1 illustrates the developed conceptual framework of this study. It is constructed according to the literature review, formulated research hypothesis, and the designated research objectives.

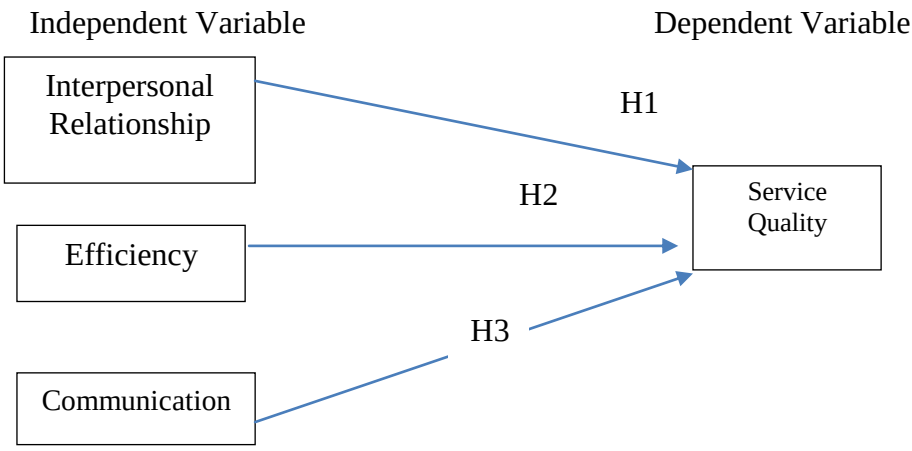


Figure 1: Conceptual Framework

4. Research Hypothesis

The study hypotheses can be stated as follows in light of the research objectives and problem:

H1: In Egypt, there is a correlation between service quality and interpersonal relationship in mobile service providers.

H2: In Egypt, there is a correlation between service quality and communication in mobile service providers.

H3: In Egypt, there is a correlation between service quality and efficiency in mobile service providers.

5. Methodology

This study employs a questionnaire survey and is classified as quantitative one, where the questionnaire has proven to be extremely dependable and consistent. The researcher aimed to examine the relationship between service quality and efficacy communication and interpersonal relationships in mobile service providers in Egypt using correlation analysis. Data was collected using a survey instrument from 270 mobile users in Alexandria from July 15th to 25th, 2024. The study followed Sekaran and Bougie (2016)'s recommendation for sample sizes under 500 and greater than 30. The correlation between the independent and dependent variables was ascertained using Pearson's correlation analysis. The variables' correlation

matrix was created, and stepwise regression was used to assess the strength of the correlation. The survey data was analyzed using Version 28 of the Statistical Package for Social Sciences (SPSS).

6. Analysis

Table 1: Quantity of items and dependability coefficient of CRM (interpersonal relationships, communication, efficiency, and service quality).

Variables	Number of items	Alpha
Interpersonal Relationship	4	0.768
Communication	5	0.772
Efficiency	5	0.855
Service Quality	5	0.871

According to Nunnally and Bernstein (1994), reliability is the overall consistency of a measure, high reliability produces similar results under consistent conditions, a reliability coefficient of 0.50-0.60 is adequate, although a coefficient of 0.70 or higher is preferable (Hair et al., 2009). The Cronbach's Alpha coefficient was employed to assess the reliability of the measures in this investigation. The Cronbach's Alpha coefficients for all variables are within the acceptable range, ranging from (0.768) to (0.871).

Table 2: Descriptive statistics regarding relationships with consumers of mobile service providers (communication, efficiency, interpersonal relationships, and service quality)

Scale	Number of items	Mean	SD
Interpersonal Relationship	4	2.3572	0.83686
Communication	5	2.3256	0.80011
Efficiency	5	2.2915	0.81272
Service Quality	5	2.2258	0.85867

In the attempt to calculate the mean scores, the mean scores of all elements were equally weighted. The mean score for interpersonal relationships is 2.3572 (SD = 0.83686) on a five-point scale. The mean score for communication is 2.3256 (standard deviation = 0.80011). The efficiency score has a mean of 2.2915 (standard deviation = 0.81272). The average score for service quality is 2.2258, with a standard deviation of 0.85867.

Every variable was subjected to a correlation analysis in order to investigate the relationship between them.

Table 3: Service Quality Correlation Matrix (Interpersonal Relationship, Communication, Efficiency).

	Interpersonal Relationship	Communication	Efficiency	Service quality
Interpersonal Relationship	----	.488	.644	.654
Communication		-----	.682	.635
Efficiency			--------	.867
Service quality				----------

Table-3 displays the findings of the correlation analysis for each variable. It looks at how customer relationship management is impacted by interpersonal relationships (IR) communication efficiency and service quality. Interpersonal relationships were the variables that had a significant correlation with efficiency ($r=0.867$, $p<.05$), communication ($r=0.635$, $p<.01$), customer relationship management ($r= 0.488$, $p<.01$).

Research hypothesis 1 has been supported by the analysis results which showed that the variable interpersonal relationship and quality of service are related in the study. The study's conclusion indicates a substantial correlation between the variable of communication and service quality. Consequently, the analysis's results have substantiated research hypothesis 2. The study's conclusion indicates a relation between service quality and the variable efficiency. Consequently, the analysis's results have substantiated research hypothesis 3.

Table 4: Service Quality Multiple Regressions.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.877[a]	.769	.758	.42229

a. Predictors: (Constant), Efficiency, IR, Communication

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	39.104	3	13.035	73.092	.000[b]
	Residual	11.770	66	.178		
	Total	50.874	69			

a. Dependent Variable: SQ

b. Predictors: (Constant), Efficiency, IR, Communication

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	-.065	.177		-.368	.714
	IR	.162	.080	.158	2.031	.046
	Communication	.073	.087	.068	.841	.403
	Efficiency	.759	.098	.718	7.747	.000

a. Dependent Variable: SQ

Table 4 summarizes the findings of the regression output. Regression analysis used to examine the relationship between variables. It has been determined that the quality of services is positively correlated with the CRM dimensions of mobile service providers in Egypt. (R=0.877). Nevertheless, the adjusted R square value of 0.769 indicates that these dimensions account for 76.9% of the variance in service quality (dependent variable).

It is evident that the independent variable with a higher level of ß has a greater impact on the dependent variable. Consequently, the research findings showed that the efficiency dimension has a significant impact on Services Quality with a t-statistic of 7.747 and a significance level of 0.000, which is less than the P-value of 0.05. The Beta value (ß= 0.718, sig<.05) is the most influential dimension on SQ, followed by the interpersonal

relationship with a Beta value of 0.158, sig<.05, t-statistics of 2.031, and significance at 0.046.

Furthermore, the third influential dimension has been proved is communication, with a t-statistic of 0.841 and a level of significance of 0.403. The study rejects the null hypothesis, stating that communication and service quality are not related, indicating that efficiency and interpersonal CRM dimensions are the only CRM dimensions related to service quality provided by mobile service providers in Egypt.

7. Conclusion

The study found a strong correlation between service quality and efficiency, communication, and interpersonal relationships. However, this contradicts Talukdar and Chowdhury (2020) findings, which suggest that telecommunication and interpersonal relationships are more crucial for improving service quality. Therefore, mobile service providers in Egypt should prioritize efficiency, communication systems, and interpersonal relationships to improve customer service standards. Consequently, the research's implications have illustrated the importance of Egyptian mobile service providers taking practical measures to enhance the quality of their offerings by fostering efficient communication and interpersonal relationships. The study's sample size was limited to Egypt's mobile service industry, which may limit its applicability to other industries in addition study was limited to Alexandria, Egypt. One other limitation is the data collecting method. Therefore, more research is needed to expand the sample size, use different data collecting method, and examine additional variables related to consumer relationship management to improve service quality. As a final comment, it is expected to find CRM studies and research to have a relationship with measuring how effective things are within organizations.

For future research CRM could be relate to customer profitability at the product level and study the product capabilities. Developing and using KPIs in each of the five CRM managerial components is also directed for future research. More future research could explore CRM’s role across different industries or cultural contexts to assess the generalizability of findings.

Further, future research could investigate additional factors, like digital CRM or artificial intelligence CRM tools, that may influence service quality. In addition, future research could use qualitative methods, such as interviews or focus groups to collecting data to gain a deeper understanding of customer perceptions and preferences.

The study aims to offer potential solutions for Egyptian telecommunications companies to effectively implement CRM concepts in the mobile sector. These results may help to provide mobile service providers with clear insights in Egypt. Mobile service providers can use the results to facilitate development of their strategic planning by providing them with applicable insights that take into account the customer point of view and address the opportunity. Moreover, the results provide an application to the providers to identify the CRM drivers responsible for enhancing individual and technical service quality.

References

Abu Rokbeh, A. A. S. (2022), "The impact of e-crm on customer loyalty in banking sector in Jordon comparative study between Islamic and commercial banks", *Global Journal of Arts Humanity and Social Sciences*, Vol.2, Issue.9, pp.607-615.

Alolayan, R. M. and Al-Kaabi, A. M. (2020), "CRM and Mobile Applications:An Overview of Mobile CRM Adoption", *Information and Knowledge Management*, Vol.10, No.1, pp.43-50.

Al-Qeed, M. A., Alsadi, B. Y. and Al-Azzam, Z. F. (2017), "The impact of customer relationship management on achieving service quality of Banking sector of Jordan", *International Journal of Business and Management*, Vol.12, No.3, pp.180-190.

Bibi, S. (2022), "Impact of Perceived Service Quality on Customers' Loyalty; Mediating Role of Customers' Commitment", *Qlantic Journal of Social Sciences and Humanities*, Vol.3, No.2, pp.1-19.

Cvijovic, J., Stankovic, M. K. and Reljic, M. (2017), "Customer relationship management in banking industry: modern approach", *Industrija*, Vol.45, No.3, pp.151-165.

Dubey, A. and Srivastava, A. K. (2016), "Impact of service quality on customer loyalty – a study on telecom sector in India", *Journal of Business and Management*, Vol.18, Issue. 2, pp.45-55.

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J. and Anderson, R. E. (2009), "Multivariate Data Analysis", 7th Edition, Pearson Prentice Hall, New Jersey.

Huma, S. and Najmi, A. (2024), "Influence of mobile application service quality and convenience on young customer retention", *Spanish Journal of Marketing*, Vol.28, Issue.3, pp.1-23,

Ibrahim, Y., Abbas, T. M. and Kamal, M. A. (2021), "The use of electronic customer relationship management features through hotel website to enhance customer loyalty and brand image", *Journal of Association of Arab Universities for Tourism and Hospitality*, Vol.21, No.1, pp.103-125.

Ivens, B., Brauer, K. K., Leischnig, A. and Thornton, S.C. (2024), "Implementing customer relationship management successfully: A configurational perspective", *Technological Forecasting & Social Change*, Vol.199, pp.1-9.

Khedkar, E. B. (2015), "Effect of customer relationship management on customer satisfaction and loyalty", *International Journal of Management*, Vol.6, Issue 5, pp.1-7.

Kosar, R., Rthore, S., Jamil, K. and Ghani, M. (2021), "Impact of Service Quality, Customer Relationship Management and Perceived Value on Brand Loyalty with Mediation Role of Customer Satisfaction", *International Journal of Management Sciences and Business Research*, Vol.10, Issue.6, pp.18-28.

Kristian and Panjaitan (2014), "Analysis of customer loyalty through total quality service, customer relationship management, and customer satisfaction", *International Journal of Evaluation and Research in Education*, Vol.3, No.3, pp.142-151.

Kumari, H. and Sharma, P. K. (2020), "Customer relationship management: emerging practice, process, and discipline", *Review of Research*, Vol.10, Issue.1, pp.1-8.

Magatef, S., Al-Okaily, M., Ashour, L. and Abuhussien, T. (2023), "The impact of electronic customer relationship management strategies on customer loyalty: A mediated model", *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, Vol.9, pp.1-11.

Mang'unyi, E. E., Khabala, O. T. and Govender, K. K. (2017), "The relationship between e-CRM and customer loyalty: a Kenyan commercial bank case study", *Banks and Bank Systems*, Vol.12, Issue 2, pp.106-115.

Mohamed, S. M., Marie, M. and Yehia, E. (2022), "The influence of electronic customer relationship management (E-CRM) on service quality, customer satisfaction, loyalty and trust", *Journal of Management Information and Decision Sciences*, Vol.25, Issue.5, pp.1-11.

Njuguna, R. K. and Mirugi, S. (2017), "The effectiveness of relationship management and service quality on service delivery", *International Journal of Sales, Retailing and Marketing*, Vol.6, No.2, pp.52-59.

Nunnally, J. C. and Bernstein, I. H. (1994), "Psychometric theory", 3rd edition, McGraw-Hill, Newyork.

Rababah, K., Mohammed, H. and Ibrahim, H. (2011), "Customer Relationship Management (CRM) Processes from Theory to Practice: The Pre-implementation Plan of CRM System", *International Journal of e-Education, e-Business, e-Management and e-Learning*, Vol. 1, No. 1, pp.22-27.

Rahimi, G. and Yazdanfar, K. (2015), "The impact of customer relationship management system on customer loyalty", *Research Journal of Fisheries and Hydrobiology*, Vol.10, No.13, pp.192-197.

Rahman, M., Hussain, T., Moon, S. P., Tisha, M. M. and Lima, M. T. (2021), "Impact of Customer Relationship Management (CRM) on Organizational Performance: A Study from the Perspective of Bangladesh", *American Journal of Trade and Policy*, Vol.8, Issue.3, pp.225-230.

Roy, M. K. and Ahmed, S. (2016), "Customer relationship management and service quality: The case of Grameen bank", *World Review of Business Review*, Vol.6, No.3, pp.31-45.

Sekaran, U. and Bougie, R. J. (2016), "Research methods for business: A skill building approach", 7th edition, John Wiley and Sons.

Sholihah, A. K. and Winarto, U. F. (2023), "Effect of Service Quality and Customer Relationship Management on Customer Loyalty: Company Image as an Intervening Variable", *Journal of Business Studies*, Vol.9, No.1, pp.23-34.

Suriansha, R., Diposumarto, N. S. and Muharam, H. (2024), "The effect of service quality on customer retention and customer experience as Mediating variable", *West Science Business and Management*, Vol.2, No.2, pp.519-524.

Talukdar, A. and Chowdhury, M. K. (2020), "Customer Relationship Management Practices and Service Quality of Telecommunication Service Providers: A Review of the Indian Telecommunication Sector", *European Journal of Molecular & Clinical Medicine*, Vol.7, Issue.11, pp.1624-1633.

Thai, N. V., Trang, B. Q., Quy, N. L., Huong, N. T. and Huyen, V. T. (2024), "Factors affecting the successful implementation of customer relationship management in 3-to-5-star hotels in Viet Nam", *Cogent Social Sciences*, Vol.10, No.1, pp.1-20.

Wali, A. F., Wright, L. T. and Uduma, I. A. (2015), "Customer relationship management for brand commitment and brand loyalty", *British Journal of Marketing Studies*, Vol.3, No.4, pp.45-58.

Wasaya, A., Ahmad, S., Malik, M. Z. and Ali, S. (2016), "The antecedents of customer loyalty: insights from a developing country", *Journal of Research in Business and Management*, Vol.4, Issue 5, pp.1-9.

The Effect of Digital Asset Recognition on The Accuracy of Auditors' Opinion: An Experimental Study

Samar Fathy Abd El-Gawad Soliman*

(*)Samar Fathy Abd El-Gawad Soliman :Lecturer Assistant in Egyptian Institute of Alexandria Academy for Management and Accounting

Email: samar.nawar@eia.edu.eg

Abstract

The purpose of this paper is to analyze and examine the effect of digital asset recognition on the accuracy of auditors' unqualified and qualified opinion on financial statements. **To achieve this purpose**, the research will address the definition of digital assets, digital assets from a financial accounting perspective, the accuracy of auditors' opinion, and analysis of the effect of digital asset recognition on the accuracy of auditors' opinion.

To test the research hypotheses, the researcher will depend on a 1+ (2*1) experiment. The sample used in the current study consists of 84 auditors selected from accounting offices in Egypt. **The research concludes that** the recognition of digital assets do not have a significant effect on the accuracy of Egyptian auditors' unqualified opinion on financial statements, but has a significant effect on the accuracy of Egyptian auditors' qualified opinion on financial statements.

Keywords: Digital asset; Accuracy of Auditors' Opinion; Unqualified and Qualified opinion.

أثر الاعتراف بالأصول الرقمية على دقة رأي مراقبي الحسابات: دراسة تجرُبية

يهدف البحث إلى دراسة واختبار تأثير الاعتراف بالأصول الرقمية على دقة الرأي النظيف والمتحفظ لمراقب الحسابات في القوائم المالية. وتتمثل **حدود البحث** في دراسة واختبار تأثير الاعتراف بالأصول الرقمية (فقط) على دقة الرأي النظيف والمتحفظ لمراقب الحسابات في القوائم المالية. لذا تم استبعاد المتغيرات المستقلة الأخرى بخلاف الاعتراف بالأصول الرقمية مثل سمعة مراقب الحسابات وخبرته، وحجم المكتب، كما تم استبعاد الأنواع الأخرى لرأي مراقب الحسابات مثل الرأي النظيف مع لفت الانتباه والرأي المعاكس. سيعتمد الباحث على **دراسة تجريبية**. يتكون **مجتمع الدراسة** من مراقبي الحسابات العاملين بمكاتب المحاسبة بمصر. وبلغ **عدد مراقبي حسابات العينة** ٨٤ مراقب حسابات. وقد توصل البحث إلى أن الاعتراف بالأصول الرقمية لا يؤثر معنوياً على دقة الرأي النظيف لمراقب الحسابات، بينما يؤثر معنوياً على دقة الرأي المتحفظ.

1- Introduction:

Digital assets are one of the most important applications of blockchain technology. "Digital assets" means, literally, "assets that are available in digital format and have a monetary value." In the dictionary, “digital assets” are any data gathered, stored, or organized in a digital form, such as digital currencies, digital images, videos, etc. (Farooqui et al., 2022). Recent years have seen an increasing growth in the number and types of digital assets (Jackson & Luu, 2023). Digital assets are categorised into two types; digital currencies/crypto currencies/ coins, and digital tokens (Jackson & Luu, 2023; PWC, 2022).

Moreover, digital assets affect the accuracy of auditors’ opinion. Hsieh (2021) indicated that the different nature of crypto assets makes it difficult for auditors to obtain sufficient and appropriate audit evidence for audits of crypto assets, which negatively affects the auditor’s ability to detect material misstatements and the accuracy of his opinion. Also, In this context, the Harrast et al., (2022) study studied the risks associated with cryptocurrencies and concluded that some of these risks have a higher probability of occurrence or impact than others. For example, this study indicated that possessing a private key by unauthorized persons has the greatest impact on financial statements because a private key is a secret number known only to the person who created it and allows its holder to access cryptocurrencies on the blockchain. Losing or Stealing this key could prevent access to or use of the cryptocurrency, which poses a significant risk and results in staggering losses for the company. Several studies (Susila, 2024; Teichmann & Falker, 2021; Mabunda, 2018) indicated that cryptocurrencies facilitate financial crimes such as money laundering, terrorist financing, and corruption because they are not supervised by a trusted official body, in addition to allowing anonymity.

Therefore, **the research problem** can be expressed in how to answer the following question practically; Does digital asset recognition significantly affect the accuracy of auditors’ unqualified and qualified opinion compared with non-recognition?

The objective of this research is to analyze and examine the effect of digital asset recognition on the accuracy of auditors' unqualified and qualified opinion on financial statements.

The importance of the research can be traced back to its alignment with the research that focused on improving the accuracy of auditors' opinion. In addition, there is a significant scarcity of Egyptian research concerned with studying digital asset recognition and its impact on the accuracy of auditors' unqualified and qualified opinion. **Despite the many research motives**, the most important of them is narrowing the research gap in this field, in addition to finding practical evidence about the existence of the relationship between digital asset recognition and the accuracy of auditors' unqualified and qualified opinion.

The limitation of the research is to study and test the effect of digital asset (only) recognition on the accuracy of **auditors' unqualified and qualified opinion on financial statements**. Therefore, the other types of opinion such as unqualified opinion with additional paragraph, Adverse Opinion and Disclaimer of Opinion are beyond the scope of the research. In addition, the other variables that affect the accuracy of auditors' opinion (such as reputation, continuing professional education, rotation, and expertise) are beyond the scope of the research.

The remainder of this paper will be organized as follows: Section 2 discusses prior literature related to the definition of digital assets, digital assets from a financial accounting perspective, and the effect of digital asset recognition on the accuracy of auditors' opinion and derives the hypotheses. Section 3 discusses the research methodology and design. Section 4 presents the experimental results and conclusion.

2- Literature review and hypotheses development:

2-1 Definition of Digital Assets:

With regard to the definition of digital assets from a professional perspective, the European Financial Reporting Advisory Group (EFRAG) has defined digital assets as "a digital representation of value or contractual rights that is created, transmitted and stored on distributed ledger technology (DLT), such as blockchain" (IASB, 2019). **This definition is agree with the Securities and Exchange Commission's (SEC, 2019)**, where SEC has described a digital asset as "an asset that is issued and transferred using blockchain technology, such as virtual currencies, coins, and tokens (Guseva, 2020). **In the same context**, PWC (2019) defined cryptographic

assets as a transferable digital representation designed in a way that prohibits their copying. It is also considered a means of exchange similar to cash to provide access to blockchain-based products or services.

Regarding the definition of digital assets according to academic studies, Jackson & Luu (2023) defined it as anything that is digitally stored, uniquely identifiable, and can be used by organizations to generate value. **In the same context,** Farooqui et al. (2022) and AUDU (2023) defined digital assets as any data that is gathered, stored, or organized in digital form, such as digital documents, movies, audio content, and any other form that is stored electronically on computers, just like cryptocurrencies.

Digital assets are categorised into two types; Digital currencies/Crypto currencies/Coins and digital tokens (Jackson & Luu, 2023; PWC, 2022). (A) **Digital currencies** are a type of virtual digital currencies that act as a medium of exchange via the Internet, has no physical form, stored electronically in the blockchain (Jackson & Luu, 2023; PWC, 2022; Thornton, 2018; Thornton, 2016). (B) **Tokens**, on the other hand, could be further categorized based on their functionality and characteristics into (1) asset-backed tokens, (2) utility tokens, and (3) security tokens (Jackson & Luu, 2023; Hsieh, 2021; PwC, 2019).

2-2 Digital Assets from a Financial Accounting Perspective:

2-2-1 Accounting for Digital Assets as Cash:

To determine whether digital assets can be classified as cash, you must know whether they meet the definition of cash according to IFRS. The International Accounting Standard IAS7 defines cash as "cash on hand and demand deposits." International Accounting Standard IAS 32 (Financial Instruments: Presentation) paragraph AG3 also indicated that currency (cash) is "a financial asset because it represents a medium of exchange, and therefore it is the basis for measuring all transactions and recognizing them in the financial statements.

2-2-2 Accounting for Digital Assets as Inventory:

International Accounting Standard IAS 2, Paragraph No. 6, defines inventory as assets (a) held for sale within the ordinary activity of the entity, (b) in the production stage to become salable, or (c) in the form of materials or supplies to be consumed in the production process or rendering of services (Abojeib, 2018). IAS 38 also clarifies that it excludes from its scope intangible assets that are held by an entity for sale in the ordinary course of

business, and such intangible assets are therefore classified as inventory under IAS 2 (IASB, 2019).

2-2-3 Accounting for Digital Assets as Financial Assets:

International Accounting Standard IAS 32, paragraph No. 11, defines a financial instrument as "any contract that gives rise to a financial asset of one entity and a financial liability or equity instrument of another entity." The standard also defined a financial asset as any asset that is either (a) cash, (b) an equity instrument of another entity, or (c) a contractual right to receive cash or another financial asset from another entity or to exchange financial assets or financial liabilities with another entity on terms that are more beneficial to the entity, or (d) a contract that will or may be settled in the entity's own equity instruments. According to this definition, the Australian Accounting Standards Board believes that cryptocurrencies are not a financial instrument, because they do not meet the definition of a financial instrument (AASB, 2018).

2-2-4 Accounting for Digital Assets as an Intangible Assets:

The International Accounting Standard IAS38 defines an intangible asset as "an asset of an identifiable non-monetary nature that does not have a physical existence" (IASB, 1998). In light of this definition, there are three conditions for an asset to be recognized as an intangible asset, which are: (1) identifiable, that is, it can be separated from the entity and sold, transferred, exchanged, or rented; (2) non-monetary; and (3) does not have a physical existence. Accordingly, digital assets meet the definition of intangible assets because they are non-monetary items according to the IAS32 and IAS7 standards. They are also identifiable in that they can be sold and exchanged, and they lack physical existence (AASB, 2018; PWC, 2016).

The researcher concludes from the previous studies that there is agreement that digital assets meet the definition of an asset, but the difference appears in the classification of this asset: whether it can be considered cash, a financial asset, an inventory, or an intangible asset. It is clear from the above that the closest classification of digital assets is intangible assets.

2-3 Accuracy of Auditors' Opinion:

The audit report is the final stage of the audit process, in which the auditor assesses the fairness of financial statements based on financial accounting standards and issues his opinion. Users of financial statements, such as government entities, shareholders, etc., depend on the results of audit reports

to make decisions (Zakaria et al., 2021; Arens et al., 2017). Accuracy of auditors' opinion refers to the auditor's opinion based on sound judgment in light of compliance with the relevant auditing standards, the Code of Ethics, and professional conduct (El Araby, 2022).

According to (Krishna & Nadya, 2020; Reschiwati et al., 2019; Dmytrenko, 2019; ISA 700; ISA 701; ISA 705; ISA 706; ISA 570), audit opinion consists of five types, namely: (1) Unqualified Opinion; (2) Unqualified Opinion with additional paragraph; (3) Qualified Opinion; (4) Adverse Opinion; (5) Disclaimer of Opinion**. In the current research,** we will focus on unqualified opinion and qualified opinion because it is difficult for auditors to obtain sufficient and appropriate audit evidence for audits of digital assets, which negatively affects the auditor's ability to detect material misstatements and then the accuracy of unqualified and qualified opinion, specifically. These difficulties make these two types of opinions more relevant when studying the effects of digital assets on audit outcomes.

(1) **Unqualified Opinion**:

Regarding ISA 700, the auditor issues an unqualified opinion if the following conditions are met:

1- The financial statements are prepared, in all material respects, in accordance with the applicable financial reporting framework.

2- whether sufficient appropriate audit evidence has been obtained.

3- If the scope of the audit process includes all of the entity's financial statements and disclosure notes.

4- If the auditor meets all general standards.

(2) Qualified Opinion:

The auditor should express a qualified opinion if:

A. The auditor obtained sufficient appropriate audit evidence that there are material misstatements but not pervasive in the financial statements.

B. There are no material restrictions on obtaining evidence.

2-4 The Effect of Digital Asset Recognition on Accuracy of Auditors' Opinion:

Hsieh (2021) indicated that the different nature of crypto assets makes it difficult for auditors to obtain sufficient and appropriate audit evidence for audits of crypto assets, which negatively affects the auditor's ability to detect material misstatements and the accuracy of unqualified and qualified opinion. Also, In this context, the Harrast et al., (2022) study studied the

risks associated with cryptocurrencies and concluded that some of these risks have a higher probability of occurrence or impact than others. For example, the study indicated that possessing a private key by unauthorized persons has the greatest impact on financial statements because a private key is a secret number known only to the person who created it and allows its holder to access cryptocurrencies on the blockchain. Losing or Stealing this key could prevent access to or use of the cryptocurrency, which poses a significant risk and results in staggering losses for the company. Several studies (Teichmann & Falker, 2021; Mabunda, 2018) indicated that cryptocurrencies facilitate financial crimes such as money laundering, terrorist financing, and corruption because they are not supervised by a trusted official body, in addition to allowing anonymity.

It is clear that there is a paucity, within the limits of the researcher's knowledge, in the studies that examined the effect of digital asset recognition on accuracy of auditors' opinion, which represents a motivation to test this relationship in the present study and derive the first hypothesis of the research as follows:

H1: Digital asset recognition has a significant effect on the accuracy of Egyptian auditors' opinion on financial statements.

the researcher will test this hypothesis by dividing it into two sub-hypotheses as follows:

H1a: Digital asset recognition has a significant effect on the accuracy of Egyptian auditors' unqualified opinion on financial statements.

H1b: Digital asset recognition has a significant effect on the accuracy of Egyptian auditors' qualified opinion on financial statements.

3- Research Methodology:

To achieve the objective of the research and then test its hypothesis, the researcher will depend on an experimental study. The researcher will present the following: The **objectives** of the experimental study, the **population and sample** of the research, the **research model**, description and measurement of variables, research tools and procedures, statistical analysis tools, finally the results of experimental study. This is as follows:

3-1 Experimental study objectives:

The experimental study aims to test research hypotheses in Egyptian business and professional practice environments to find practical evidence of the validity of the relationship under study.

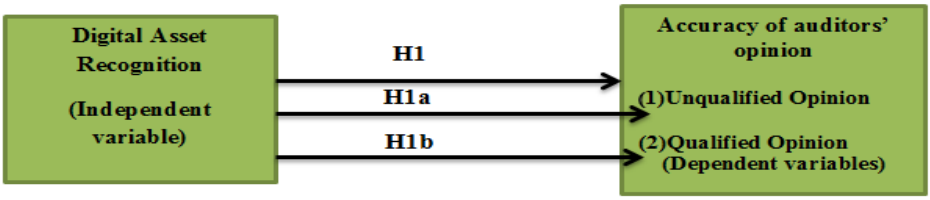
3-2 Population and Sample Selection:

The population of the study consists of auditors in accounting offices in Egypt. The sample was 84 auditors selected from this population.

3-3 Research Model &Measurement of Variables:

3-3-1 Research Model:

The hypotheses of the research show that the **independent variable** is digital asset recognition, while the **dependent variable** is the accuracy of auditors' opinion. According to these variables, the research model is as follows:



3-3-2 Measurement of Variables:

3-3-2-1 Independent Variable: Digital Asset Recognition

Digital Asset Recognition refers to any data gathered, stored, or organized in digital form, such as digital documents, movies, audio content, and any other form electronically stored on computers, just like cryptocurrencies, and recognized in financial statements. It is measured as a dummy variable that takes the value (1) if the client has digital assets, (0) otherwise (AUDU, 2023; Farooqui et al., 2022).

3-3-2-2 Dependent Variable: Accuracy of auditors' opinion

Accuracy of auditors' opinion refers to the auditor's opinion based on sound judgment in light of compliance with the relevant auditing standards and the Code of Ethics and professional conduct. It is measured as a dummy variable that takes the value (1) if the auditor gives right opinion regarding financial statements containing digital assets, and (0) otherwise (El araby, 2022; Reschiwati et al., 2019).

3-4 Experimental study tools and procedures:

Regarding the experimental study tools, the researcher will rely on hypothetical cases of a telecommunications company supported by a set of questions and experimental treatments to collect observations by Personal

interviews and analyze them statistically to test the research hypotheses (Badawy, 2021; Ibrahim & Badawy, 2018). When designing the experimental cases, the researcher will explain some technical terms to make them more obvious.

Regarding the experimental study procedures, the researcher will depend on some prior studies, such as Badawy (2021) and Ibrahim & Badawy (2018) in designing the cases and questions. The experimental cases will include three sections, as follows:

The first section: includes a set of technical terms related to the accuracy of the auditor's opinion and digital assets.

The second section: Contains hypothetical cases, which include summarized financial statements for one of the telecommunications companies listed on the Egyptian Stock Exchange.

(a) The first hypothetical case: financial statements contain traditional intangible assets such as goodwill, and do not contain any material misstatement and there is no uncertainty.

(b) The second hypothetical case: financial statements contain digital assets as a virtual intangible asset, and do not contain any material misstatement and there is no uncertainty.

(d) The third hypothetical case: financial statements contain digital assets as virtual intangible assets, and there are material misstatements but not pervasive. These experimental cases are distributed to a group of auditors and asked to express their opinion on the financial statements.

3-5 Experimental Task and Design:

To test the effect of recognizing digital assets on the accuracy of the auditor's opinion on the financial statements, a 1+ (2*١) experiment was designed as follows:

Independent Variable		
Digital Assets	• No material misstatement • No uncertainty	Opinion type 2
	• Material misstatement • Not Pervasive	Opinion type 3
No Digital Assets	**1**	

Thus, the experiment contains seventeen treatments, as follows:

Treatment No. 1: There are no digital assets, and the auditor is asked to express his opinion on financial statements that do not contain any material misstatement and there is no uncertainty.

Treatment No. 2: There are digital assets, and the auditor is asked to express his opinion on financial statements that do not contain any material misstatement and there is no uncertainty.

Treatment No. 3: There are digital assets, the auditor is asked to express his opinion on financial statements that contain material misstatements but not pervasive.

To test the research hypotheses, the following comparisons were made between the experimental treatments:

Comparison No. 1: [1]*[2+3] **To test the first hypothesis (H1).**

Comparison No. 2: [1]*[2] **To test the first hypothesis (H1a).**

Comparison No. 3: [1]*[3] **To test the first hypothesis (H1b).**

4.The Results of Experimental Study:

This section aims to present the statistical results related to reliability and validity of data and hypotheses testing.

4-1 Reliability Test:

The researcher will conduct the **Cronbach's Alpha** test to measure reliability. This parameter takes values ranging from zero to one. If the coefficient is equal to one, this means that there is stability in the data, and if this coefficient is equal to zero, this means that the data is not stable. The increase in the value of Cronbach's alpha indicates an increase in the stability and credibility of the data. The researcher conducted a reliability test using the statistical program SPSS. The test result in Table No. (1) showed the reliability of the data, as the coefficient of **Cronbach's Alpha is .558 which** exceeded **50%.**This means that we can rely on these responses with 55.8% which is quite good in the social sciences research.

Table (1) Reliability Test Results

	Cronbach's alpha	**No. of items**
All sample	55.8%	3

4-2 Sampling adequacy and Validity tests:

To test the sampling adequacy and discriminant validity, we relied on Bartlett's Sig. = 0.000 and the KMO statistic = 0.582, **which** exceeded **50%** (Table 2) . This refers to the validity of the study sample.

Table (2) Validity Test Results

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.582
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	23.739
	Df	3
	Sig.	.000

4-3 Normality Test:

The Kolomgrov-Smirrnov test was conducted to find out whether the study population follows the normal distribution or not, in order to determine whether parametric or non-parametric tests will be used. We learned whether this distribution follows the normal distribution or not (Aslam, 2019). The results of this test showed that the P-Value value was equal to (0.000) for all variables, i.e. less than the significance level (5%) (Table 3), which means rejecting the null hypothesis (which states that the population of the study follows the normal distribution) and accepting the alternative hypothesis (which states that the population of the study does not follow the normal distribution). Accordingly, the researcher will rely on **nonparametric tests** to test the research hypotheses.

(Table 3)Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnova			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	df	Sig.
FIRST	.528	84	.000	.356	84	.000
SECOND	.438	84	.000	.581	84	.000
THIDR	.455	84	.000	.557	84	.000

a. Lilliefors Significance Correction

4-4 Hypotheses testing:

The first main hypothesis (H1) aimed to test whether digital asset recognition has a significant effect on the accuracy of Egyptian auditors' opinion on financial statements. This hypothesis was tested by dividing it

into sub-hypotheses, and the following are the results of testing these sub-hypotheses separately:

The first sub-hypothesis test (H1a) aimed to test whether digital asset recognition has a significant effect on the accuracy of Egyptian auditors' unqualified opinion on financial statements. In this regard, the researcher relied on the sign nonparametric test for two non-independent samples to conduct binary comparisons and determine whether there is a difference between the median of the accuracy of Egyptian auditors' opinion in treatment (1) and treatments from (2). The sign test results as shown in Table 4; indicates that there are no significance differences between the median of accuracy of unqualified opinions, where p-value more than 5%, which mean that the recognition of digital asset do not effect on the accuracy of Egyptian auditors' unqualified opinion on financial statements. **This result can be explained** by that the digital assets might be immaterial in the context of the financial statements, meaning that even if there are minor issues with their recognition or valuation, they do not affect the overall financial picture.

(Table 4) Sign Test

P-Value	**No Digital asset recognition – Digital asset recognition (unqualified opinion)**
Exact Sig. (2-tailed)	.804

The second sub-hypothesis test (H1b) aimed to test whether digital asset recognition has a significant effect on the accuracy of Egyptian auditors' qualified opinion on financial statements. Sign test was used to test the significance differences between the median of accuracy of Egyptian auditors' opinion in treatment (1) and (3). The sign test results as shown in Table 5; indicates that there are significance differences between the median of accuracy of modified unqualified opinions, where p-value less than 5%, which mean that the recognition of digital asset effect on the accuracy of Egyptian auditors' unqualified opinion on financial statements. **This result can be explained by** that Accounting standards for digital assets in many countries are still under development, so in the absence of accounting standards for digital assets, auditors may be unable to determine the best way to recognize digital assets in the financial statements. This ambiguity may lead to a qualified opinion if the auditor is unable to ascertain the correct accounting treatment for digital assets.

(Table 5) Sign Test

P-Value	No Digital asset recognition – Digital asset recognition (qualified opinion)
Exact Sig. (2-tailed)	.018

5- conclusions:

The objective of this paper is to study and investigate the effect of digital asset recognition on the accuracy of auditors' unqualified and qualified opinion on financial statements. Further, **the study question** is whether digital asset recognition has a significant effect on the accuracy of auditors' unqualified and qualified opinion compared with non-recognition?. Based on a sample of 84 auditors selected from accounting offices in Egypt.

Regarding **The first sub-hypothesis test (H1a),** the researcher found that the recognition of digital assets does not have a significant effect on the accuracy of Egyptian auditors' unqualified opinion on financial statements on financial statements. In **the second sub-hypothesis test (H1b),** the researcher found that the recognition of digital assets has a significant effect on the accuracy of Egyptian auditors' qualified opinion on financial statements.

6- Research recommendations and future research opportunities:

In light of the research objectives, problem, and conclusions, the research recommends that accountants and auditors should be interested in developing their skills in recognizing digital assets from a financial accounting perspective and their effect on auditors' opinions.

Regarding the proposed research areas, the most important of them are the following: (a) The effect of recognition of digital assets on the accuracy of Egyptian auditors' unqualified opinion with additional paragraph opinion on financial statements, (b) The effect of recognition of digital assets on the accuracy of Egyptian auditors' adverse opinion with additional paragraph opinion on financial statements.

References:

Abojeib, M. (2018). Establishing the financial reporting of cryptocurrency in light of existing International Reporting. ***Opción journal.*** 34(16), 620-637.

Arens, AA., Elder, RJ., Beasley, MS., & Hogan, CE. (2017). **Auditing and Assurance Services: An Integrated Approach**, 15th Edition, Upper Saddle River, New Jersey: Prentice Hall.

Aslam, M. (2019). Introducing Kolmogorov–Smirnov tests under uncertainty: an application to radioactive data. ***ACS omega***, 5(1), 914-917.

AUDU, S. I. (2023). Digital Currency and its Challenges on audit Practice. ***Journal of International Technology and Information Management***, 22(4), 1-10.

Badawy, H. A. E. S. (2021). The Impact of Assurance Quality and Level on Cybersecurity Risk Management Program on Non-Professional Egyptian Investors' Decisions: An Experimental Study. ***Alexandria Journal of Accounting Research***, 5(3).

Dmtrenko, I. N. (2019). The influence of factors on the modification of the final opinion of the auditor in the official report: from standards to practice. ***IJASOS-International E-journal of Advances in Social Sciences,*** *5*(13), 111-123.

El araby, M. A. (2022). **The impact of operational characteristics of firms on the accuracy of the auditors' opinion of the Central Auditing Organization and private accounting offices**. (Master dissertation, Alexandria University).

Farooqui, M. O., Sharma, B., & Gupta, D. (2022). Inheritance of digital assets: Analyzing the concept of digital inheritance on social media platforms. ***Novum Jus***, *16*(3), 413-435.

Guseva, Y. (2020). A conceptual framework for digital-asset securities: Tokens and coins as debt and equity. ***Maryland Law Review***, 80, 166-213.

Harrast, S.A., McGilsky, D. & Sun, Y.T. (2022). Determining the inherent risks of cryptocurrency: A survey analysis. ***Current Issues in Auditing***, 16(2), A10-A17.

Hsieh, S.F. (2021). **Three essays on cryptocurrency** (Doctoral dissertation, Rutgers University-Graduate School-Newark).

Ibrahim, A., & Badawy, H. (2018). Effect of Audit Quality on Non-Professional Investors' Decisions: Experimental Evidence from Egypt. ***International Journal of Accounting Research***, 6(2), 1-14.

International Accounting Standards Board (IASB). (2019). Holdings of Cryptocurrencies. *https://www.ifrs.org/content/dam/ifrs/supportingimplementation/agenda-decisions/2019/holdings-of-cryptocurrencies-june-2019.*

Jackson, A. B., & Luu, S. (2023). Accounting For Digital Assets. ***Australian Accounting Review***.106 (33), 302-312.

Krishna, K. & Nadya, F. (2020). The Effect of Independence, Integrity, Professionalism, and Professional Skepticism on the Accuracy of Giving Audit Opinion (The Case of Audit Board of the Republic of Indonesia). ***Advances in Economics, Business and Management Research,*** 127, 5-10.

Mabunda, S. (2018). Cyber-laundering and the future of corruption in Africa. ***Journal of anti-corruption law***, 2(2), 214-233.

PricewaterhouseCoopers (PWC). (2019). **Cryptographic assets and related transactions: accounting considerations under IFRS**. Available at*: https://www.pwc.com.*

_____. (2022). **Digital Assets – an emerging trend in capital markets.** Available at*: https://www.pwc.com.*

Reschiwati, R., Christina, M.C.L.M.M. & Meo, L. (2019). Accuracy of Audit Opinion: Factors that Influence it. ***Journal of Accounting Research, Organization and Economics***, 2(3), 218-231.

Securities, U. S., & Exchange Commission. (2019). Framework for "investment contract" analysis of digital assets. US Securities and Exchange Commission, Available at: *https://www.sec.gov/files/dlt-framework.pdf.*

Susila, M.E. (2024). Cryptocurrency and its Nexus with Money Laundering and Terrorism Financing within the Framework of FATF Recommendations. ***Novum Jus,*** 18(2), 249-277.

Teichmann, F.M. & Falker, M.C. (2021). Money laundering via underground currency exchange networks. ***Journal of Financial Regulation and Compliance***, 29(1), 1-14.

Thornton, G. (201٨). IFRS Viewpoint: Accounting for Cryptocurrencies–The Basics. ***Grant Thornton International***. Available at: *https://www.grantthoronton.global.com*.

_____. (2016). Digital, Virtual and Cryptocurrencies: Issues and Accounting Risks. ***Grant Thornton International***. Available at: *https://www.grantthoronton.global.com.*

Venter, H. (2018). Digital currency–A case for standard setting activity. **A perspective by the Australian Accounting Standards Board (AASB).** Available at: *https://www.ifrs.org › ap2d-digital-currencies-paper.*

Zakaria, A., Khumaira, A. R. A. C., Utaminingtyas, T. H., Purwohedi, U., & Indriani, S. (2021). Accuracy in Giving an Audit Opinion: Government Internal Auditors' Perspectives. ***Calitatea***, *22*(184), 40-48.