

مجلة جامعة البعث

سلسلة العلوم الاقتصادية



مجلة علمية محكمة دورية

المجلد 43 . العدد 21

1442 هـ - 2021 م

الأستاذ الدكتور عبد الباسط الخطيب

رئيس جامعة البعث

المدير المسؤول عن المجلة

رئيس هيئة التحرير	أ. د. ناصر سعد الدين
رئيس التحرير	أ. د. هائل الطالب

مديرة مكتب مجلة جامعة البعث

بشرى مصطفى

عضو هيئة التحرير	د. محمد هلال
عضو هيئة التحرير	د. فهد شريباتي
عضو هيئة التحرير	د. معن سلامة
عضو هيئة التحرير	د. جمال العلي
عضو هيئة التحرير	د. عباد كاسوحة
عضو هيئة التحرير	د. محمود عامر
عضو هيئة التحرير	د. أحمد الحسن
عضو هيئة التحرير	د. سونيا عطية
عضو هيئة التحرير	د. ريم ديب
عضو هيئة التحرير	د. حسن مشرقي
عضو هيئة التحرير	د. هيثم حسن
عضو هيئة التحرير	د. نزار عبشي

تهدف المجلة إلى نشر البحوث العلمية الأصيلة، ويمكن للراغبين في طلبها

الاتصال بالعنوان التالي:

رئيس تحرير مجلة جامعة البعث

سورية . حمص . جامعة البعث . الإدارة المركزية . ص . ب (77)

. هاتف / فاكس : ++ 963 31 2138071

. موقع الإنترنت : www.albaath-univ.edu.sy

. البريد الإلكتروني : [magazine@ albaath-univ.edu.sy](mailto:magazine@albaath-univ.edu.sy)

ISSN: 1022-467X

شروط النشر في مجلة جامعة البعث

الأوراق المطلوبة:

- 2 نسخة ورقية من البحث بدون اسم الباحث / الكلية / الجامعة) + CD / word من البحث منسق حسب شروط المجلة.
 - طابع بحث علمي + طابع نقابة معلمين.
 - إذا كان الباحث طالب دراسات عليا:
يجب إرفاق قرار تسجيل الدكتوراه / ماجستير + كتاب من الدكتور المشرف بموافقة على النشر في المجلة.
 - إذا كان الباحث عضو هيئة تدريسية:
يجب إرفاق قرار المجلس المختص بإنجاز البحث أو قرار قسم بالموافقة على اعتماده حسب الحال.
 - إذا كان الباحث عضو هيئة تدريسية من خارج جامعة البعث :
يجب إحضار كتاب من عمادة كليته تثبت أنه عضو بالهيئة التدريسية و على رأس عمله حتى تاريخه.
 - إذا كان الباحث عضواً في الهيئة الفنية :
يجب إرفاق كتاب يحدد فيه مكان و زمان إجراء البحث ، وما يثبت صفته وأنه على رأس عمله.
 - يتم ترتيب البحث على النحو الآتي بالنسبة لكليات (العلوم الطبية والهندسية والأساسية والتطبيقية):
عنوان البحث .. ملخص عربي و إنكليزي (كلمات مفتاحية في نهاية الملخصين).
- 1- مقدمة
 - 2- هدف البحث
 - 3- مواد وطرق البحث
 - 4- النتائج ومناقشتها .
 - 5- الاستنتاجات والتوصيات .
 - 6- المراجع.

- يتم ترتيب البحث على النحو الآتي بالنسبة لكليات (الآداب - الاقتصاد - التربية - الحقوق - السياحة - التربية الموسيقية وجميع العلوم الإنسانية):
- عنوان البحث .. ملخص عربي و إنكليزي (كلمات مفتاحية في نهاية الملخصين).
- 1. مقدمة.
- 2. مشكلة البحث وأهميته والجديد فيه.
- 3. أهداف البحث و أسئلته.
- 4. فرضيات البحث و حدوده.
- 5. مصطلحات البحث و تعريفاته الإجرائية.
- 6. الإطار النظري و الدراسات السابقة.
- 7. منهج البحث و إجراءاته.
- 8. عرض البحث و المناقشة والتحليل
- 9. نتائج البحث.
- 10. مقترحات البحث إن وجدت.
- 11. قائمة المصادر والمراجع.
- 7- يجب اعتماد الإعدادات الآتية أثناء طباعة البحث على الكمبيوتر:
 - أ- قياس الورق 25×17.5 B5.
 - ب- هوامش الصفحة: أعلى 2.54- أسفل 2.54 - يمين 2.5- يسار 2.5 سم
 - ت- رأس الصفحة 1.6 / تذييل الصفحة 1.8
 - ث- نوع الخط وقياسه: العنوان . Monotype Koufi قياس 20
- . كتابة النص Simplified Arabic قياس 13 عادي . العناوين الفرعية Simplified Arabic قياس 13 عريض.
- ج . يجب مراعاة أن يكون قياس الصور والجداول المدرجة في البحث لا يتعدى 12سم.
- 8- في حال عدم إجراء البحث وفقاً لما ورد أعلاه من إشارات فإن البحث سيهمل ولا يرد البحث إلى صاحبه.
- 9- تقديم أي بحث للنشر في المجلة يدل ضمناً على عدم نشره في أي مكان آخر، وفي حال قبول البحث للنشر في مجلة جامعة البعث يجب عدم نشره في أي مجلة أخرى.
- 10- الناشر غير مسؤول عن محتوى ما ينشر من مادة الموضوعات التي تنشر في المجلة

11- تكتب المراجع ضمن النص على الشكل التالي: [1] ثم رقم الصفحة ويفضل استخدام التهميش الإلكتروني المعمول به في نظام وورد WORD حيث يشير الرقم إلى رقم المرجع الوارد في قائمة المراجع.

تكتب جميع المراجع باللغة الانكليزية (الأحرف الرومانية) وفق التالي:

آ . إذا كان المرجع أجنبياً:

الكنية بالأحرف الكبيرة . الحرف الأول من الاسم تتبعه فاصلة . سنة النشر . وتتبعها معترضة (-) عنوان الكتاب ويوضع تحته خط وتتبعه نقطة . دار النشر وتتبعها فاصلة . الطبعة (ثانية . ثالثة) . بلد النشر وتتبعها فاصلة . عدد صفحات الكتاب وتتبعها نقطة . وفيما يلي مثال على ذلك:

-MAVRODEANUS, R1986- Flame Spectroscopy. Willy, New York, 373p.

ب . إذا كان المرجع بحثاً منشوراً في مجلة باللغة الأجنبية:

. بعد الكنية والاسم وسنة النشر يضاف عنوان البحث وتتبعه فاصلة، اسم المجلد ويوضع تحته خط وتتبعه فاصلة . المجلد والعدد (كتابة مختزلة) وبعدها فاصلة . أرقام الصفحات الخاصة بالبحث ضمن المجلة . مثال على ذلك:

BUSSE,E 1980 Organic Brain Diseases Clinical Psychiatry News , Vol. 4. 20 – 60

ج . إذا كان المرجع أو البحث منشوراً باللغة العربية فيجب تحويله إلى اللغة الإنكليزية و التقيد

بالبنود (أ و ب) ويكتب في نهاية المراجع العربية: (المراجع In Arabic)

رسوم النشر في مجلة جامعة البعث

1. دفع رسم نشر (20000) ل.س عشرون ألف ليرة سورية عن كل بحث لكل باحث يريد نشره في مجلة جامعة البعث.
2. دفع رسم نشر (50000) ل.س خمسون الف ليرة سورية عن كل بحث للباحثين من الجامعة الخاصة والافتراضية .
3. دفع رسم نشر (200) مئتا دولار أمريكي فقط للباحثين من خارج القطر العربي السوري .
4. دفع مبلغ (3000) ل.س ثلاثة آلاف ليرة سورية رسم موافقة على النشر من كافة الباحثين.

المحتوى

الصفحة	اسم الباحث	اسم البحث
38-11	د. اسعد داود الخميس	دور مؤشرات التحليل المالي في تقييم الأداء المالي للمنشآت بالتطبيق على القوائم المالية للشركة الأهلية لصناعة الزيوت النباتية -
76- 39	أعيد شعبان الدرويش	دور التدريب في تحقيق الالتزام التنظيمي للعاملين في المصارف
124-77	تيماء مناع د. ولاء زريقا د. محمد عباس ديوب	تقييم الخصائص الريادية الشخصية لأصحاب شركات الأدوية ومستحضرات التجميل العاملة في محافظة طرطوس
154-125	دلال الإدليبي د. عصام نعمه قريط	أثر استقلالية المدقق الداخلي في مستوى التحفظ المحاسبي في التقارير المالية

دور مؤشرات التحليل المالي في تقييم الأداء المالي للمنشآت بالتطبيق على القوائم المالية للشركة الأهلية لصناعة الزيوت

النباتية .

د.اسعد داود الخميس

مدرس-كلية الاقتصاد-جامعة الفرات

الملخص

هدفت هذه الدراسة إلى بيان مدى أهمية مؤشرات تحليل القوائم المالية بالتطبيق على قائمة الدخل وقائمة المركز المالي في تقييم الأداء المالي من خلال ما تقدمه من معلومات جوهرية في التعرف على نقاط القوة والضعف في أداء المنشأة المالي من خلال استخدام النسب المالية وأدوات التحليل المالي الأخرى ودراسة النسب المتعلقة بصافي الدخل وربحية السهم.

في سبيل تحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج العلمي المعاصر القائم على المزج بين المنهجين الاستقرائي والاستنباطي باستقراء ما جاء في الأدب المحاسبي من أبحاث وإصدارات المنظمات المهنية وتحليل الدراسات ذات الصلة بموضوع البحث إضافة إلى المراجع والدوريات العربية والأجنبية، أما الجانب العملي فتم إنجازه من خلال الدراسة التحليلية لمؤشرات التحليل المالي للقوائم المالية للشركة الأهلية للزيوت النباتية وتوصلت الدراسة إلى أن هنالك انخفاض كبير في الربحية خلال سنوات الدراسة خلال عامي 2017-2018 وأصت الدراسة بضرورة دراسة امكانية تخفيض تكاليف الإنتاج بعد تحديد مسبباتها لتحسين ربحية المنشأة.

كلمات مفتاحية: القوائم المالية، تحليل القوائم، تقييم الأداء المالي، ربحية السهم.

**The role of financial analysis indicators in evaluating the
financial performance of enterprises
"Applying to the financial statements of the Alahliah
Vegetable Oil Company (AVOC)"**

**Dr Asaad Al Khamis
Faculty of Economic-Al Furat University**

Abstract

This study aimed to demonstrate the importance of the indicators of financial statement analysis by applying to the income statement and the balance sheet in evaluating financial performance through the essential information it provides in identifying the strengths and weaknesses in the performance of the financial institution through the use of financial ratios and other financial analysis tools and studying ratios Related to net income and earnings per share.

In order to achieve the objectives of the study, the contemporary scientific method was used based on a mixture between the inductive and deductive approaches by extrapolating what was mentioned in the accounting literature from research and publications of professional organizations and analyzing studies related to the research topic in addition to Arab and foreign references and periodicals, while the practical aspect was accomplished through the analytical study For indicators of financial analysis of the financial statements Of the Alahliah Vegetable Oil Company (AVOC)", the study found that there was a significant decrease in profitability during the years of study during the years 2017-2018, and the study recommended the need to study the possibility of reducing production costs after determining their causes to improve the profitability of the enterprise.

Opening words financial statements, statement analysis, financial performance evaluation, earnings per share.

مقدمة:

ظهر التحليل المالي تلبية لحاجة المستفيدين من المعلومات المحاسبية الملائمة حيث كانت قائمة المركز المالي-الميزانية العمومية- هي القائمة الوحيدة التي تقدم صورة عن المركز المالي للمنشأة، ونتيجة تطور حاجات المستفيدين توجهوا مع اختلاف فئاتهم إلى الاهتمام بالقوائم المالية المتمثلة بقائمة الدخل، قائمة المركز المالي، قائمة التدفقات النقدية، وقائمة التغير في حقوق الملكية.

حيث أصدرت الجمعيات المهنية بداية توصيات تطالب المنشآت بإعداد قائمة تغيرات المركز المالي طبقاً لمفهوم رأس المال العامل (الأصول المتداولة)، فترة قصيرة ظهر إفلاس الشركات التي كانت تعد قائمة تغيرات المركز المالي، نظراً لكونها تضم بعض الأصول المتداولة كالمخزون القابل للكساد، مما يعكس نظرة غير حقيقية عن حقيقة المركز المالي، فتحول اهتمام الشركات والجمعيات نحو دراسات تهتم بالنقدية والسيولة في الوحدة الاقتصادية، وتقديم معلومات عن وضع المنشأة ومركزها من خلال دراسة مؤشرات التحليل المالي.

أهمية البحث:

أهمية نظرية تتمثل في الاعتماد على الأدبيات المحاسبية والمالية التي تبحث في مؤشرات التحليل المالي، وأهمية عملية تتمثل في التطبيق العملي لمؤشرات التحليل المالي على الشركة الأهلية لصناعة الزيوت النباتية من خلال دراسة القوائم المالية الأساسية للشركة خلال عامي 2017، و2018 بهدف دراسة وضع المنشأة من الناحية التشغيلية والتمويلية وتقييم الأداء المالي، وكذلك تقديم المعلومات اللازمة للمهتمين من أجل اتخاذ القرارات الإدارية.

أهداف البحث:

يهدف التحليل المالي إلى دراسة مؤشرات التحليل المالي حسب الأدبيات المحاسبية والمالية وتطبيقها على بيانات الشركة الأهلية لصناعة الزيوت النباتية من خلال دراسة مؤشرات ونسب التحليل المالي للقوائم المالية المنشورة بهدف قراءة البيانات الواردة في القوائم المالية المتمثلة بالأرقام والبيانات المحاسبية بهدف الحصول على معلومات مالية تساهم في تقييم ودراسة وضع المنشأة خاصة من الجوانب التشغيلية

دور مؤشرات التحليل المالي في تقييم الأداء المالي للمنشآت
بالنظر على القوائم المالية للشركة الأهلية لصناعة الزيوت النباتية -

والمالية وإمكانية استخدام تلك المؤشرات بشكل أكثر فائدة لعملية التقييم المالي واتخاذ القرار .

مشكلة البحث:

تكمن مؤشرات التحليل المالي في تقييم جوانب أداء المنشأة المالي ومركزها المالي وقدرتها على سداد التزاماتها عند استحقاقها إضافة إلى قدرتها على الاستمرار وتحسين أدائها المالي ومن ثم تحسين العائد على السهم من خلال زيادة ربحية المنشأة. ومن خلال عرض أهمية وأهداف البحث يمكن عرض مشكلة البحث كما يأتي:

1- ما مدى مساهمة مؤشرات التحليل المالي في تقييم كفاءة أداء المنشأة؟
2- هل الاعتماد على النسب المالية المختلفة يساعد في معرفة نقاط القوة والضعف في أداء المنشأة؟

3- ما مدى مساهمة طرق ومؤشرات التحليل المالي في تقديم المعلومات الكافية والمفيدة لتوجيه عمل المنشأة في الاتجاه الصحيح الذي يحقق الاستمرارية للمنشأة؟

فروض البحث:

من خلال عرض أهمية وأهداف البحث وكذلك مشكلة البحث يمكن عرض فرضية البحث كما يلي:

لا تؤثر مؤشرات التحليل المالي في تقييم أداء المنشأة ومركزها المالي.

منهجية البحث:

استخدم الباحث في سبيل تحقيق أهداف الدراسة المنهج العلمي المعاصر القائم على المزج بين المنهجين الاستقرائي والاستنباطي باستقراء ما جاء في الأدب المحاسبي من أبحاث واصدارات المنظمات المهنية وتحليل الدراسات ذات الصلة بموضوع البحث إضافة إلى المراجع والدوريات العربية والأجنبية، أما الجانب العملي فتم إنجازه من خلال تحليل مؤشرات القوائم المالية للشركة الأهلية لصناعة الزيوت النباتية المدرجة في سوق دمشق للأوراق المالية وتقييم كفاءة أدائها بناءً على مؤشرات التحليل المالي.

مجتمع الدراسة:

مجتمع الدراسة يتمثل في الشركات المدرجة في سوق دمشق للأوراق المالية، بينما عينة الدراسة تتمثل في دراسة مؤشرات التحليل المالي للقوائم المالية المنشورة للشركة الأهلية لصناعة الزيوت النباتية خلال عامي 2017 و 2018 من خلال تحليل المؤشرات المالية لتقييم كفاءة أداء المنشأة ومركزها المالي.

حدود البحث:

يقتصر البحث على دراسة وتحليل حالة احدى الشركات المدرجة في سوق دمشق للأوراق المالية خلال عامي 2017 و 2018 وهي دراسة تطبيقية للمؤشرات المالية للقوائم المالية للشركة الأهلية لصناعة الزيوت النباتية، حيث تعد تلك القوائم والتقارير المصدر الأساس للمعلومات التي تعتمد عليها الأطراف المستفيدة كافة لا اتخاذ وترشيد قراراتهم المختلفة، حيث تقتصر الحدود المكانية على الشركة الأهلية لصناعة الزيوت النباتية المدرجة في سوق دمشق للأوراق المالية وتم تطبيق هذه الدراسة للشركة الأهلية لتوافر البيانات المالية الخاصة بالمخزون التي تتيح بدراسة التكاليف والمؤشرات المالية الأخرى.

الدراسات السابقة:

1 -دراسة محمد عبد القيوم، محمد، طه جبريل علي، أبو عبيده (2020):
الاتجاهات المعاصرة في التحليل المالي ودورها في تقويم الأداء المالي للصناديق الاستثمارية (أسواق الأوراق المالية، الخرطوم، الامارات، دبي):

وهدفت الدراسة إلى التعرف على الطرق والأساليب المستخدمة في التحليل المالي والمحاسبي للصناديق الاستثمارية ودراسة طرق تقييم الربحية وكفاءة الإدارة المالية في إدارة الصناديق الاستثمارية، حيث تناولت الاتجاهات الحديثة في التحليل المالي ودورها في تقويم الأداء للصناديق الاستثمارية وقد تمثلت مشكلة الدراسة في هل هنالك علاقة بين المؤشرات الاحصائية للأسواق المالية المحلية والأداء المالي للصناديق الاستثمارية، وهل هنالك علاقة بين المؤشرات الاحصائية للأسواق الاقليمية والأداء المالي للصناديق الاستثمارية. واعتمدت الدراسة في جمع البيانات على الملاحظة والتقارير والبيانات المالية والكتب والدوريات الأخرى.

دور مؤشرات التحليل المالي في تقييم الأداء المالي للمنشآت
بالتطبيق على القوائم المالية للشركة الأهلية لصناعة الزيوت النباتية -

وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج حيث تبين عدم وجود أثر للمؤشرات الاحصائية للأسواق المالية المحلية على كفاءة الأداء المالي للصناديق الاستثمارية، وأنه ليس هنالك أثر للمؤشرات الاحصائية للأسواق المالية الإقليمية على الأداء المالي للصناديق الاستثمارية، وتوصلت إلى توصيات منها اعداد مراكز استثمارية تسهم في رفع كفاءة الأداء المالي والمحاسبي للصناديق الاستثمارية والعمل على ربط الاسواق المحلية بالأسواق العالمية لزيادة كفاءتها المالية [1].

2 -دراسة الهاجري، فهد راشد مسعود (2016): أثر نسب ومؤشرات التحليل المالي على الأداء المالي والمحاسبي في شركات الاتصال وتكنولوجيا المعلومات في دولة الكويت.

هدفت الدراسة إلى التعرف على نسب ومؤشرات التحليل المالي على الأداء المالي والمحاسبي في شركات الاتصال وتكنولوجيا المعلومات والبالغ عددها ثلاث شركات وهي شركة زين، شركة فيفا، وشركة أوريدو، أما عينة الدراسة فقد تم اعتماد هذه الشركات وحسب البيانات المنشورة في سوق الكويت للأوراق المالية وذلك خلال الفترة من عام(2010-2014).

ولتحقيق أهداف هذه الدراسة استخدم الباحث تحليل الانحدار المتعدد لقياس العلاقة بين استخدام نسب ومؤشرات التحليل المالي وبين الأداء المالي والمحاسبي في شركات الاتصال وتكنولوجيا المعلومات.

وتوصلت الدراسة إلى أن هناك أثر ايجابي لنسب ومؤشرات التحليل المالي المتمثلة بـ(نسب السيولة النقدية ونسب النشاط ونسب الهيكل التمويلي أو الرفع المالي) على الأداء المالي والمحاسبي في شركات الاتصال وتكنولوجيا المعلومات، كما تبين أن التحليل المالي يعتبر أداة مهمة لاتخاذ القرارات الاستثمارية المختلفة سواء من حيث التمويل الداخلي والخارجي أو التوسع في العمل وغيرها من القرارات.

وخلصت الدراسة إلى جملة من التوصيات منها استخدام القوائم المالية كأداة لبناء نماذج لتقييم الأداء المحاسبي، ومحاولة معالجة نقاط الضعف وذلك للمحافظة على حقوق المساهمين وذوي المصالح[2].

3- دراسة عمار، بن مالك (2010): المنهج الحديث للتحليل المالي الأساسي في تقييم الأداء-دراسة حالة شركة اسمنت السعودية للفترة الممتدة 2006-2010.

هدفت الدراسة إلى إبراز حدود المنهج التقليدي للتحليل المالي الأساسي بطابعه الكمي واهماله لجوانب أخرى، وكذلك وضع علاقة تكامل وظيفي بين التحليلين الكمي والنوعي بطابعهما الحديث مع إبراز إيجابيات التكامل فيما بينهما خاصة وأنهما يعتبران شقين أساسيين للتحليل المالي الأساسي، وكذلك تحليل أثر تطبيق المنهج الحديث في دراسة وتحليل القوائم المالية للشركات بالإضافة للتقييم العادل لأسهمها، حيث تم الاعتماد على المراجع العربية والاجنبية والمواقع الالكترونية المختصة، وتوصلت الدراسة إلى أن التحليل المالي الحديث يعد السبيل الوحيد لإعادة التوازن داخل السوق المالي نظراً لابتعاده عن التزايد في المضاربة كما توصلت إلى أن التحليل المالي يعتبر كقاعدة لبناء استراتيجية للاستثمار نظراً لاعتماده على القوائم المالية الأساسية، وأوصت الدراسة على المستثمرين في الأسواق المالية أن ينتبهوا إلى مسألة هامة وهي أن عملية الاستثمار وتحليل الأسواق ينبغي أن تخضع للتحليل المالي الأساسي والفني معاً لأن الأول يعمل على تقييم أداء الشركات وقوة مركزها المالي وربحياتها في حين أن وظيفة الثاني تتمثل في دراسة الأسعار في الماضي والحاضر ومن ثم التنبؤ بمستقبل الأسعار، وفي النتيجة توصل بأنه لا يمكن الاستغناء عن المنهج الحديث للتحليل المالي الأساسي كونه مرآة عاكسة لنشاط الشركات [3].

4- دراسة الجرجاوي، حليلة خليل (2008): دور التحليل المالي للمعلومات المالية المنشورة في القوائم المالية للتنبؤ بأسعار الأسهم-دراسة تطبيقية على المنشآت المدرجة في سوق فلسطين للأوراق المالية.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أبعاد التحليل المالي ومزاياه ومدى الاستفادة منه في التنبؤ بأسعار الأسهم من خلال اختبار مجموعة من النسب المالية وإيجاد نموذج كمي يمكن الاعتماد عليه في التنبؤ بسعر السهم لكل قطاع من قطاعات سوق فلسطين للأوراق المالية لمساعدة المستثمرين في اتخاذ القرارات الرشيدة عند قيامهم بعملية الاستثمار، حيث تم اختبار نسب مالية لعينة من 10 منشآت مدرجة أسهمها في السوق المالي للفترة من (1997-2006)، حيث تم الاعتماد على بيانات قوائمتي الميزانية العمومية والأرباح والخسائر، وتم تحليل هذه النسب باستخدام الأسلوب الاحصائي

دور مؤشرات التحليل المالي في تقييم الأداء المالي للمنشآت بالنظر على القوائم المالية للشركة الأهلية لصناعة الزيوت النباتية -

المعروف الانحدار المتعدد للتوصل إلى أفضل نموذج لكل قطاع من قطاعات السوق، حيث يضم مجموعة من النسب (المتغيرات) المالية التي يمكن من خلالها التنبؤ بسعر السهم في المنشآت المدرجة في السوق، وتم التوصل إلى عدة نماذج لكل قطاع من قطاعات السوق، حيث أن أكثر المتغيرات المؤثرة في سعر السهم لقطاع التأمين هي نسبة القيمة السوقية إلى القيمة الدفترية وكذلك الأمر لقطاع البنوك، والاستثمار والصناعة، وخلصت الدراسة إلى أنه يمكن الاعتماد على مجموعة من النسب المالية لكل قطاع من القطاعات للتنبؤ بسعر السهم، وأوصت الدراسة بزيادة الاهتمام بالقوائم المالية والشفافية في اعدادها والافصاح عن بياناتها واعدادها حسب المعايير الدولية للمحاسبة وأنه بإمكان المستثمر الاعتماد على التحليل المالي عند اتخاذ قراراته الاستثمارية [4].

الإطار النظري للدراسة:

أولاً- مفهوم وأهمية التحليل المالي للقوائم المالية.

يعد التحليل المالي ذو أهمية بالغة لتلبية حاجة المستفيدين من المعلومات المحاسبية من خلال تحليل البيانات والأرقام المحاسبية وتحويلها إلى معلومات مفيدة تساهم في ترشيد القرارات [5].

كما يعتبر أداة للكشف عن مواطن الضعف والقوة في المركز المالي للمنشأة من خلال ما يوفره من نسب ومؤشرات تساهم في تقييم الأداء المالي للمنشأة.

ويتمثل التحليل المالي بدراسة وتحليل القوائم المالية بعد تبويبها باستخدام الطرق والأدوات، وذلك بهدف إظهار الارتباطات بين عناصرها والتغيرات التي تحدث على هذه العناصر وحجم وأثر هذه التغيرات، واشتقاق مجموعة من المؤشرات التي تساعد على دراسة وضع المنشأة من الناحية التشغيلية والتمويلية وتقييم الأداء، وكذلك تقديم المعلومات اللازمة للمهتمين من أجل اتخاذ القرارات الإدارية.

ولا تقتصر أهمية التحليل المالي على إدارة الشركة وحدها بل تتعدى ذلك إلى مساهميتها ودائيتها لما لهم من مصالح تتطلب الحصول على أدق المعلومات عن الشركة ومدى سلامة مركزها المالي الأمر الذي لا يمكن الوصول إليه إلا من خلال استخدام أدوات تحليلية مناسبة من قبل محللين قادرين على التعامل مع المعلومات المتاحة ومدى ترابطها والأهمية النسبية لكل بند من بنودها[6].

ثانياً-النسب المستخدمة في التحليل المالي للقوائم المالية:

يعد استخدام مؤشرات تحليل القوائم المالية وبخاصة النسب المالية ذو أهمية كبيرة لتقييم الأداء المالي للمنشأة من خلال تقديم المعلومات المالية الملائمة عن المنشأة ذات العلاقة لأطراف المهتمة لاتخاذ القرارات حول استثمار موارد المنشأة وفهم أفضل للمركز المالي والأداء المالي للمنشأة [7].

فالتحليل المالي من خلال النسب المالية بشكل خاص ينصب على دراسة القوائم والتقارير المالية باستخراج مؤشرات ونسب معينة يمكن من خلالها اعطاء تقييم جيد عن وضع المنشأة وبخاصة سيولتها وربحياتها ومديونيتها وغيرها من النسب المالية. كما أن دراسة التقارير المالية من قبل المحلل المالي تعطي معلومات أكثر وضوحاً وفائدة لأطراف المهتمة، حيث يتم استخراج النسب المالية حسب مصادر المعلومات من القوائم المالية المتمثلة بقائمة الدخل Income statement وهي القائمة البديلة عن حسابي المتاجرة والأرباح والخسائر، حيث تعرض نتيجة أعمال المنشأة من ربح أو خسارة من خلال مقابلة الإيرادات بالمصروفات التي ساهمت في تحقيق تلك الإيرادات خلال الدورة المالية، قائمة المركز المالي Financial position statement والتي تسمى أيضاً الميزانية Balance sheet والتي تعرض المركز المالي للمنشأة في لحظة اعدادها، بحيث تتضمن الأصول المملوكة من قبل المنشأة، والالتزامات المستحقة على المنشأة تجاه الغير والاستثمارات المقدمة من الملاك في تاريخ محدد، فهي تمثل صورة Snapshot للمركز المالي للمنشأة في لحظة معينة[8]، إضافة إلى قائمة التدفقات النقدية، قائمة الأرباح المحتجزة، قائمة التغير في حقوق الملكية وكذلك الملاحظات المرفقة والتي تعد

دور مؤشرات التحليل المالي في تقييم الأداء المالي للمنشآت
بالنظر إلى القوائم المالية للشركة الأهلية لصناعة الزيوت النباتية -

جزءاً مكماً للقوائم المالية، والتي غالباً ما تستخدم من قبل إدارة المنشأة نظراً لأنها ناتجة عن تأثير قراراتهم في المنشأة [9].

ويمكن تصنيف بعض النسب المستخدمة في التحليل المالي بشكل موجز كما يلي:

1. نسب الهيكل المالي.
2. نسب الربحية.
3. نسب السيولة.
4. نسب معدل الدوران (نسب الكفاية).
5. نسب ومؤشرات الأسواق المالية.

1- نسب الهيكل المالي: وهي النسب التي تساعد على دراسة الهيكل المالي للمنشأة وتقسّم إلى نسب التركيب الهيكلي للمنشأة، ونسب الهيكل التمويلي.

نسب التركيب الهيكلي للمنشأة: وتهدف إلى دراسة التركيب الهيكلي للموجودات والمطالب في الميزانية وهي نسب خاصة بطرف الموجودات، ونسب خاصة بطرف المطالب.

أما نسب الهيكل التمويلي: تساعد نسب الهيكل التمويلي إدارة المنشأة على دراسة كفاءة استثمار الأموال الخاصة، والأموال المستثمرة في المنشأة ومنها:

أ- نسبة التمويل الداخلي للموجودات الثابتة: وهذا يعني أن الموجودات الثابتة ممولة من حقوق الملكية (الأموال الخاصة) وتحسب كما يلي:

نسبة التمويل الداخلي للأصول الثابتة =	الأموال الخاصة (حقوق الملكية)
	صافي الموجودات الثابتة

ب- نسبة التمويل الداخلي والخارجي للموجودات الثابتة: وهذا يعني أن الموجودات الثابتة ممولة من الأموال الدائمة (المستثمرة) وهي: حقوق الملكية + الديون طويلة الأجل. علماً أن الديون متوسطة الأجل والتي تتجاوز السنة تدرج مع الديون طويلة الأجل. وتحسب كما يلي:

نسبة التمويل الداخلي والخارجي للأصول الثابتة =	الأموال الخاصة + ديون طويلة الأجل
	صافي الموجودات الثابتة

ت- نسب المديونية وحقوق الملكية: وهذه النسب تشير إلى العلاقة ما بين الديون طويلة وقصيرة الأجل وحقوق الملكية، حيث تقسم إلى ما يلي:

▪ نسبة المديونية الكاملة: وتظهر المديونية الكاملة للمنشأة وتحسب كما يأتي:

الديون طويلة وقصيرة الأجل	نسبة المديونية الكاملة =
حقوق الملكية (الأموال الخاصة)	

▪ نسبة المديونية طويلة الأجل: وتظهر المديونية طويلة الأجل للمنشأة وتقيس الديون طويلة الأجل إلى حقوق الملكية (الأموال الخاصة).

وتحسب كما يأتي:

الديون طويلة الأجل	نسبة المديونية طويلة الأجل =
حقوق الملكية (الأموال الخاصة)	

2- نسب الربحية (المقدرة على تحقيق الأرباح):

يمكن دراسة ربحية المنشأة بواسطة نوعين من النسب وهي دراسة ربحية الأموال المستثمرة، دراسة ربحية المبيعات.

1- دراسة ربحية الأموال المستثمرة: ويتم ذلك من خلال النسب التالية:

أ- معدل العائد على الأموال المستثمرة: حيث تظهر هذه النسبة ربحية الأموال المستثمرة (الدائمة)، وتحسب النسبة كما يأتي:

صافي الربح بعد الضريبة	معدل العائد على الأموال المستثمرة =
متوسط رأس المال المستثمر	

ب- معدل العائد على الأموال الخاصة: حيث تظهر هذه النسبة ربحية الأموال الخاصة وتحسب النسبة كما يأتي:

صافي الربح بعد الضريبة	معدل العائد على حقوق الملكية =
متوسط حقوق الملكية (الأموال الخاصة)	

2- دراسة ربحية المبيعات: ويتم ذلك من خلال النسب التالية:

دور مؤشرات التحليل المالي في تقييم الأداء المالي للمنشآت
بالتطبيق على القوائم المالية للشركة الأهلية لصناعة الزيوت النباتية -

أ- نسبة ربحية المبيعات (نسبة صافي الربح): حيث تظهر هذه النسبة معدل ما تعطيه الليرة الواحدة من المبيعات من أرباح صافية وتحسب النسبة كما يلي:

صافي الربح بعد الضريبة	نسبة ربحية المبيعات =
صافي المبيعات	

ب- نسبة حافة ربح التشغيل: حيث تظهر هذه النسبة معدل ما تعطيه الليرة الواحدة من المبيعات من أرباح صافية قبل خصم الفوائد والضرائب، وتحسب النسبة كما يلي:

صافي الربح قبل الفوائد والضرائب	نسبة حافة ربح التشغيل =
صافي المبيعات	

ث- نسبة حافة مجمل الربح (نسبة هامش الربح الاجمالي): حيث تظهر هذه النسبة معدل ما تعطيه الليرة الواحدة من المبيعات من أرباح اجمالية، وتحسب النسبة كما يأتي:

مجمل الربح	نسبة مجمل الربح =
صافي المبيعات	

3- نسب السيولة: ويمكن قياس سيولة المنشأة من خلال النسب التالية:

أ- نسبة التداول: وتحسب كما يلي:

الموجودات المتداولة والجاهزة	نسبة التداول =
الديون قصيرة الأجل	

ب- نسبة السيولة السريعة: وتحسب كما يلي:

الموجودات المتداولة والجاهزة (-) الأصعب تحولاً إلى نقدية (المخزون)	نسبة السيولة السريعة =
الديون قصيرة الأجل	

ج- نسبة الجاهزية النقدية (السيولة النقدية): وتحسب كما يلي:

الموجودات الجاهزة وشبه الجاهزة	نسبة الجاهزية النقدية =
--------------------------------	-------------------------

الديون قصيرة الأجل

4-نسب معدل الدوران(نسب الكفاية).

تهتم هذه المجموعة من النسب بإظهار مدى كفاية تشغيل المنشأة لأصولها، وتقسم إلى النسب التالية:

أ- معدل دوران المخزون ومتوسط فترة التخزين: حيث تظهر هذه النسبة سرعة حركة المخزون، فكلما ارتفعت هذه النسبة(المعدل) كان ذلك مؤشراً على كفاءة المنشأة، وتحسب كما يأتي:

تكلفة المبيعات	معدل دوران المخزون =
متوسط المخزون	

متوسط فترة التخزين: فكلما قلت فترة التخزين كلما كان معدل دوران المخزون أسرع الأمر الذي يؤدي إلى ارتفاع سيولة المنشأة والعكس صحيح، وتحسب متوسط فترة التخزين كما يلي:

365 يوم	متوسط فترة التخزين(يوم)=
معدل دوران المخزون	

ب- معدل دوران الزبائن ومتوسط فترة التحصيل: ويقاس على النحو التالي:

صافي المبيعات الآجلة	معدل دوران الزبائن =
متوسط المدينين	

أما متوسط فترة التحصيل(من الزبائن) فتحسب كما يلي:

365 يوم	متوسط فترة التحصيل =
معدل دوران الزبائن	

فكلما قلت فترة التحصيل كلما كان معدل دوران الزبائن أكبر مما ينعكس إيجابياً على سيولة المنشأة، وكما هو معروف فإن معدل الدوران وفترة الائتمان يتعلقان بالسيولة، فكلما ارتفع المعدل وانخفضت فترة الائتمان كلما دل ذلك على كفاءة أكبر في استخدام الموارد المالية للمنشأة، ويدل على أن المنشأة تحصل ديونها بسرعة وتعيد استثمارها مرة أخرى، وهو ما يحسن سيولة المنشأة ويقلل من حاجتها للتمويل.

دور مؤشرات التحليل المالي في تقييم الأداء المالي للمنشآت
بالنظر على القوائم المالية للشركة الأهلية لصناعة الزيوت النباتية -

ت- معدل دوران الدائنين ومتوسط فترة السداد (الدفع): ويقاس على النحو التالي:

صافي المشتريات الآجلة	معدل دوران الدائنين =
متوسط الدائنين	

أما متوسط فترة السداد (للدائنين) فتحسب كما يلي:

365	متوسط فترة السداد =
معدل دوران الدائنين	

ويمكن مقارنة معدل دوران الموردين (الدائنين) مع معدل دوران الزبائن للتعرف على مقدرة المنشأة على الوفاء بالتزاماتها، فكلما كانت فترة التحصيل أقل من فترة السداد كان التأثير إيجابياً على سيولة المنشأة، ومقدرتها على سداد التزاماتها القصيرة الأجل.

ث- معدل دوران رأس المال المستثمر: ويبين مساهمة الليرة الواحدة من الأموال المستثمرة في المبيعات، ولكن ارتفاع معدل دوران رأس المال المستثمر لا يعني بالضرورة زيادة ارباح المنشأة، ويقاس كما يأتي:

صافي المبيعات	معدل دوران رأس المال المستثمر =
متوسط رأس المال المستثمر	

ج- معدل دوران الأموال الخاصة: ويبين مساهمة الليرة الواحدة من الأموال الخاصة في المبيعات، وارتفاع هذه النسبة مؤشراً على كفاءة الاستثمار، ويقاس كما يأتي:

صافي المبيعات	معدل دوران الأموال الخاصة =
متوسط الأموال الخاصة	

ح- معدل دوران الأصول المتداولة: ويظهر مدى كفاءة الإدارة في استثمار مواردها المالية (رأس المال العامل) المتاحة في الأصول المتداولة، وكذلك مساهمة هذه الأصول في المبيعات المحققة، وارتفاع هذا المعدل يعد مؤشراً جيداً على كفاءة المنشأة. ويقاس كما يأتي:

صافي المبيعات	معدل دوران الأصول المتداولة =
متوسط الأصول المتداولة	

5- نسب ومؤشرات الأسواق المالية: ومن هذه المؤشرات ما يأتي:

1- ربحية السهم الواحد: يفيد هذا المؤشر في تحديد حصة السهم من الأرباح الموزعة وغير الموزعة، ويحسب كما يأتي:

ربحية السهم الواحد =	صافي الربح بعد الضريبة
	عدد الأسهم المكتتب بها

2- نسبة عائد السهم: ويفيد هذا المؤشر في معرفة الأرباح الخاصة بالسهم الواحد، وتستخدم هذه الأرباح في تقدير قيمة السهم السوقية في البورصة، ويتم حساب هذه النسبة عن طريق قسمة نصيب السهم العادي الواحد من الأرباح الموزعة على سعر السهم في البورصة (سعر الإقفال) في اليوم السابق ويحسب كما يأتي:

نسبة عائد السهم =	نصيب السهم من الربح
	سعر السهم

3- مضاعف سعر السهم: يستخدم هذا المؤشر لحساب القيمة الحقيقية للسهم، ويساهم هذا المؤشر في ذلك من خلال إيجاد العلاقة القائمة ما بين القيمة السوقية للسهم في تاريخ معين، وريح أو عائد السهم سنوياً، ويحسب كما يأتي:

مضاعف سعر السهم =	سعر الإقفال في نهاية السنة
	الريح النقدي الموزع للسهم

4- معدل دوران الأسهم: ويقاس على النحو التالي:

معدل دوران الأسهم =	كمية الأسهم المتداولة
	عدد الأسهم المكتتب بها

ثالثاً- أثر مؤشرات التحليل المالي في تقييم الأداء المالي للمنشآت:

يتمثل الأداء المالي بقياس النتائج المحققة أو المنتظرة في ضوء معايير محددة مسبقاً وتقديم حكم على قدرة المنشأة على الاستغلال الأمثل لمواردها ومصادرها. وسيتم قياس الأداء المالي من خلال بعض مؤشرات التحليل المالي المتمثلة بالنسب المتعلقة بقائمة المركز المالي، قائمة الدخل، والنسب المختلطة التي تربط بين القائمتين لاستخراج مؤشرات تعبر عن الأداء المالي للمنشأة وقدرتها على الاستغلال الأمثل لمواردها، إضافة إلى بعض المؤشرات الخاصة بالأسواق المالية، وسيتم التطبيق العملي

دور مؤشرات التحليل المالي في تقييم الأداء المالي للمنشآت
بالتطبيق على القوائم المالية للشركة الأهلية لصناعة الزيوت النباتية -

على القوائم المالية للشركة الأهلية لصناعة الزيوت النباتية والمدرجة في سوق دمشق
للأوراق المالية خلال عامي 2017-2018 وتحليل نتائج تلك المؤشرات والتعليق عليها.

قائمة المركز المالي

2017	2018	البيان
		الموجودات:
		الموجودات الثابتة
1,544,787,379	1,539,719,200	الموجودات الثابتة بالقيمة الاصلية
(1,063,018,167)	(1,119,208,587)	الاهتلاكات المتراكمة
481,769,212	420,510,613	صافي الموجودات الثابتة
-	-	المشروعات قيد التنفيذ
481,769,212	420,510,613	مجموع الموجودات الثابتة
		الموجودات المتداولة
66,774,768	66,472,732	الزبائن
(51,000,000)	(56,000,000)	مؤونة ديون مشكوك فيها
(2,285,995)	(2,285,995)	مخصص حسميات الزبائن الجامدة
13,488,773	8,186,737	صافي الزبائن
899,355,981	432,621,804	مخزون (الموجودات المختلفة)
851,858,216	1,501,458,723	مخزون (قيد الصنع وتام وثنوي)

359,496,788	0	الإعتمادات المستندية وأوامر الشراء ومؤوناتها
1,794,615,822	1,722,041,424	أمانات لدى الغير
42,454,452	207,774,695	تأمينات وسلف وضمم
85,998,855	87,304,482	حسابات مدينة مختلفة
58,225,407	47,921,894	أرصدة مدينة اخرى
493,607,567	44,578,545	أموال جاهزة
4,599,101,861	4,051,888,304	مجموع الموجودات المتداولة
5,080,871,073	4,472,398,917	مجموع الموجودات
		حقوق المساهمين
1,500,000,000	1,500,000,000	رأس المال المكتتب به والمسدد
377,051,984	414,293,297	إحتياطي قانوني
138,481,625	72,969,324	إحتياطي إختياري
1,750,426,706	1,750,284,677	مكاسب غير محققة
122,587,712	150,274,859	الأرباح المدورة المعدة للتوزيع
361,384,902	281,576,697	أرباح (خسائر) الفترة
4,249,932,929	4,169,398,854	إجمالي حقوق المساهمين
		المطلوبات طويلة الاجل
-	-	قرض خارجية /الهيئة العربية
-	-	مجموع المطلوبات طويلة الاجل
		المطلوبات المتداولة
1,627,530	-	مؤونة مخاطر سيارات
187,800,146	173,980,683	أرباح مدورة معدة للتوزيع
400,000,000	-	سندات وتسهيلات مصرفية معتمدة
16,800,000	15,457,501	أقساط سندات و تسهيلات مصرفية مستحقة
-	293,925	الموردون
33,579,369	12,829,414	دائنون متنون
3,985,310	1,019,240	مسؤولية اجتماعية
2,000,000	2,000,000	حصة الصندوق التعاوني
-	-	مكافآت مجلس إدارة الشركة

دور مؤشرات التحليل المالي في تقييم الأداء المالي للمنشآت
بالتطبيق على القوائم المالية للشركة الأهلية لصناعة الزيوت النباتية -

15,000,000	15,000,000	منحة العاملين السنوية
-	-	حسابات دائنة مختلفة
41,476,938	34,974,459	مخصص ضريبة دخل الأرباح
300,581	37,667,601	مصاريف مقدرة (مصاريف مستحقة غير مدفوعة)
128,368,270	9,777,240	أرصدة دائنة أخرى
830,938,144	303,000,063	مجموع المطلوبات المتداولة
5,080,871,073	4,472,398,917	مجموع حقوق المساهمين والمطلوبات

أما قائمة الدخل فكانت كما يأتي:

قائمة الدخل		
2017	2018	البيان
		الموارد
4,048,073,746	4,057,478,098	صافي مبيعات الإنتاج التام
5,558,840	388,163,552	صافي مبيعات مخلفات الإنتاج
4,053,632,586	4,445,641,650	إجمالي الموارد
		تكلفة البضاعة المباعة:
(224,229,824)	433,537,738	مخزون الإنتاج التام أول المدة
-	-	مخزون مخلفات أول المدة
(9,186,733)	418,320,478	مخزون قيد الصنع أول المدة
(233,416,558)	851,858,216	مجموع مخزون أول المدة
(56,064,014)	(56,985,227)	إهلاك وسائل الإنتاج
(4,102,106,086)	(4,248,089,445)	مستلزمات وخدمات الإنتاج
(4,158,170,100)	(4,305,074,672)	مجموع مصاريف الإنتاج

(4,391,586,658)	(5,156,932,889)	إجمالي تكلفة البضاعة المباعة
433,537,738	757,458,119	مخزون الإنتاج التام آخر المدة
0	52,737,870	مخزون مخلفات آخر المدة
418,320,478	295,660,996	مخزون قيد الصنع آخر المدة
851,858,216	1,105,856,985	مجموع مخزون آخر المدة
(3,539,728,441)	(4,051,075,904)	صافي تكلفة البضاعة المباعة
513,904,145	394,565,746	إجمالي الدخل من عمليات التشغيل
		المصروفات (الإستخدامات)
(51,171,643)	(53,432,276)	مصاريف البيع والتوزيع
(39,091,635)	(40,341,049)	مصاريف إدارية وعمومية
(20,984,356)	(34,309,116)	مصاريف مالية (تكاليف التمويل)
(111,247,634)	(128,082,441)	مجموع المصاريف
402,656,510	266,483,305	صافي الدخل من عمليات التشغيل
96,298,596	133,929,820	إيرادات أخرى
(5,000,000)	(5,000,000)	مؤونة ديون مشكوك فيها
(3,000,000)	(1,000,000)	مسؤولية اجتماعية
(2,000,000)	(2,000,000)	حصة الصندوق التعاوني
-	-	مشتريات بغرض البيع
-	-	مكافآت أعضاء مجلس الإدارة
(501,498,841)	(142,029)	مكاسب وخسائر غير محققة
(15,000,000)	(15,000,000)	مكافآت العاملين
-	-	أعباء مخاطر سيارات
	(5,000,000)	مخصص تعويض نهاية الخدمة للعاملين
(27,543,735)	372,271,096	إجمالي الربح (الخسارة) قبل حجز الضريبة
(41,476,938)	(34,974,459)	ضريبة دخل الأرباح
(69,020,673)	337,296,637	صافي الربح
-4.60	22.49	عائد السهم (ل.س)*

تحليل القوائم المالية:

دور مؤشرات التحليل المالي في تقييم الأداء المالي للمنشآت
بالتطبيق على القوائم المالية للشركة الأهلية لصناعة الزيوت النباتية -

أ-معدل العائد على الموجودات: حيث تظهر هذه النسبة مدى مساهمة الموجودات في تحقيق أرباح صافية للمنشأة فكلما ارتفعت النسبة كان وضع المنشأة جيد، فهذه النسبة من النسب المختلطة التي تربط ما بين قائمة المركز المالي وقائمة الدخل حيث تعرض صافي الربح إلى الموجودات، وتحسب النسبة كما يأتي:

صافي الربح بعد الضريبة	معدل العائد على الموجودات =
الموجودات	

بالتطبيق على بيانات الشركة الأهلية لصناعة الزيوت للعام 2018 نجد:

معدل العائد على الموجودات =	صافي الربح بعد الضريبة	337,296,637	=7.54%
	الموجودات		

من خلال النسبة السابقة للشركة الأهلية نجد أنها منخفضة جداً، هذا يعني أنه لا يتم استثمار الموجودات بشكل إيجابي لتحقيق عائد مناسب، وإذا طبقنا المؤشر السابق على العام السابق 2017 نجد:

معدل العائد على الموجودات =	صافي الربح بعد الضريبة	(69,020,673)	=-1.36%
	الموجودات		

نلاحظ أن الشركة قد حققت صافي خسارة في العام 2017 حيث كانت النسبة سالبة وإذا ما تم مقارنة العائد على الموجودات مع عام 2018 نلاحظ أن هنالك تحسن في أداء المنشأة خلال العام 2018 ولكن بنسبة تُعد منخفضة نوعاً ما اعتماداً على حجم الاستثمار في الموجودات، وعليه يجب العمل على استثمار أصول المنشأة بشكل أكثر فعالية بما يساهم في زيادة الربحية المحققة.

ب-معدل العائد على حقوق الملكية: يظهر هذا المعدل مدى مساهمة حقوق الملكية في تحقيق أرباح صافية للمنشأة، بمعنى ربحية الأموال الخاصة، فكلما ارتفع المعدل كان وضع المنشأة جيد، وبحسب كما يأتي:

صافي الربح بعد الضريبة	معدل العائد على حقوق الملكية (المساهمين) =
حقوق الملكية (المساهمين)	

بالتطبيق على بيانات الشركة الأهلية لصناعة الزيوت للعام 2018 نجد:

%8.089=	337,296,637	صافي الربح بعد الضريبة	معدل العائد على حقوق الملكية =
	4,169,398,854	حقوق الملكية	

من خلال معدل العائد السابق للشركة الأهلية نجد أنه أيضاً منخفض جداً، بمعنى أن مساهمة حقوق المساهمين في تحقيق أرباح صافية تبلغ 8.089% هذا يعني أنه لا يتم استثمار موارد المنشأة بالشكل الأمثل لتحقيق عائد مناسب بمعنى **هناك ضعف بالأداء المالي** للشركة الأهلية كما يوضحه المؤشر السابق، وعليه يجب البحث عن أسباب انخفاض الإيراد هل بسبب ارتفاع تكاليف الإنتاج أم بسبب سياسة التسعير أو لأي سبب آخر، وإذا طبقنا المؤشر السابق للتحليل على العام السابق 2017 نجد:

%1.65=-	(69,020,673)	صافي الربح بعد الضريبة	معدل العائد على حقوق الملكية =
	4,169,398,854	حقوق الملكية	

نلاحظ أن الشركة قد حققت صافي خسارة في العام 2017 حيث كانت النسبة سالبة وهذا يعني أن معدل العائد سالب ويجب البحث مع مجلس الإدارة عن الظروف التي مرت بها المنشأة حتى حققت خسارة صافية، ولكن وإذا ما تم مقارنة المعدل مع عام 2018 نلاحظ أن هنالك تحسن في أداء المنشأة خلال العام 2018 ولكن بمعدل عائد منخفض على حقوق المساهمين.

ج- معدل العائد على المبيعات (ربحية المبيعات): حيث يظهر هذا المعدل مدى مساهمة المبيعات (الإيرادات) في تحقيق أرباح صافية للمنشأة، بمعنى مساهمة الليرة الواحدة من المبيعات في تحقيق أرباح صافية، فكلما ارتفع المعدل كان وضع المنشأة جيد وبحسب كما يأتي:

صافي الربح بعد الضريبة المبيعات	معدل العائد على المبيعات (ربحية المبيعات)
------------------------------------	---

بالتطبيق على بيانات الشركة الأهلية لصناعة الزيوت للعام 2018 نجد:

%7.59=	337,296,637	صافي الربح بعد الضريبة	معدل العائد على المبيعات =
	4,445,641,650	المبيعات (الإيرادات)	

من خلال المعدل السابق للشركة الأهلية نجد أنه متدني جداً، بمعنى أن مساهمة المبيعات (الإيرادات) في تحقيق أرباح صافية تبلغ 7.59%، وعليه يجب البحث عن

دور مؤشرات التحليل المالي في تقييم الأداء المالي للمنشآت
بالتطبيق على القوائم المالية للشركة الأهلية لصناعة الزيوت النباتية -

أسباب انخفاض الإيراد هل بسبب ارتفاع تكلفة البضاعة المباعة الناتجة عن ارتفاع تكاليف الإنتاج أم بسبب سياسة التسعير أو لأي سبب آخر، حيث نلاحظ أن تكلفة البضاعة المباعة قد بلغت (4,051,075,904)، وإذا نسبت إلى المبيعات نجد أنها تشكل نسبة 91.12% وهي مرتفعة جداً وهذا ما سبب انخفاض نسبة مجمل الربح إلى 8.875% وهي متدنية أيضاً نتيجة ارتفاع تكاليف الإنتاج المتمثل بمستلزمات وخدمات الإنتاج.

ونلاحظ أن معدل العائد على المبيعات بلغ للعام السابق 2017 (-1.55%).

تطبيق مؤشرات الأسواق المالية:

د - ربحية السهم: حيث تظهر هذه النسبة ربحية السهم الواحد ويتم حسابها كما يأتي:

ربحية السهم (عائد السهم الواحد)	صافي الربح بعد الضريبة
	عدد الأسهم المكتتب بها

بالتطبيق على بيانات الشركة الأهلية لصناعة الزيوت للعام 2018 نجد:

معدل العائد على المبيعات =	صافي الربح بعد الضريبة	عدد الأسهم المكتتب بها	= 22.486 ليرة
	337,296,637		

نلاحظ نتيجة انخفاض الإيراد بسبب ارتفاع تكلفة البضاعة المباعة الناتجة عن ارتفاع تكاليف الإنتاج أدى ذلك إلى انخفاض صافي الربح الذي أثر بالنتيجة على معدل ربحية السهم الواحد. نلاحظ أن المنشأة لديها خلل كبيرة في هيكل الربحية ويجب اتخاذ إجراءات جدية للوقوف على أسباب ارتفاع التكاليف لهذه الدرجة بحيث استنزفت الإيرادات والعمل على تخفيضها إلى أدنى درجة ممكنة، وكذلك إعادة النظر بسياسة التسعير المتبعة في المنشأة.

هـ - القيمة الدفترية للسهم الواحد: حيث تظهر هذه النسبة القيمة الدفترية للسهم ويتم حسابها كما يأتي

القيمة الدفترية للسهم الواحد	حقوق الملكية (المساهمين)
	عدد الأسهم المكتتب بها

بالتطبيق على بيانات الشركة الأهلية لصناعة الزيوت للعام 2018 نجد:

القيمة الدفترية =	حقوق المساهمين	عدد الأسهم المكتتب	= 277.959 ليرة
	4,169,398,854		

		بها
--	--	-----

نلاحظ أن القيمة الدفتر لأسهم المنشأة تبلغ 277.99 علماً أن القيمة الاسمية حسب قانون الشركات لعام 2011 تبلغ 100 ليرة سورية، علماً أن القيمة السوقية للسهم لعام 2018 بلغت 589.07 ليرة سورية. وعليه إذا نسبنا القيمة السوقية للسهم على ربحية السهم للوصول إلى عدد مرات تغطية القيمة السوقية للعائد على السهم ينتج لدينا:

العائد(ربحية السهم) =	القيمة السوقية	26.19=
	القيمة السوقية العائد على السهم	22.486

وكذلك إذا نسبنا القيمة السوقية للسهم إلى القيمة الدفترية للسهم للوصول إلى عدد مرات تغطية القيمة السوقية للقيمة الدفترية للسهم ينتج لدينا:

القيمة السوقية إلى القيمة الدفترية	القيمة السوقية	2.11=
	القيمة الدفترية	277.959

نلاحظ أن القيمة السوقية للسهم تبلغ ضعف القيمة الدفترية وهذا أيضاً يعد مؤشر يدل على انخفاض في القيمة السوقية نتيجة انخفاض ربحية المنشأة والنتائج أساساً عن الارتفاع غير المسبوق لتكاليف الإنتاج والذي كما ذكرنا يشكل 91.12%.

وهنالك الكثير من مؤشرات التحليل المالي التي يمكن من خلالها تقييم كفاءة أداء المنشأة وتم عرض بعض المؤشرات الهامة التي تعكس وضع المنشأة من خلال دراسة بحيتها ومؤشرات الأسهم.

وسيتيم فيما يأتي عرض بعض المؤشرات المالية الأخرى والتي تعطي مؤشراً عن وضع المنشأة وسيولتها لعام 2018:

معدل دوران الأسهم % =	40,134	الأسهم المتداولة
	150000000	عدد الأسهم المكتتب بها

نسبة التداول =	4,051,888,304	الأصول المتداولة
	303,000,063	الالتزامات المتداولة

نسبة المديونية إلى حقوق الملكية =	303,000,063	اجمالي الالتزامات
	4,169,398,854	حقوق الملكية

نسبة الجاهزية النقدية =	44,578,545	النقدية وشبه النقدية
	303,000,063	الالتزامات المتداولة

يتضح لدينا من خلال النسب والمعدلات السابقة أن نسبة التداول تُعد جيدة والسبب وجود مخزون آخر المدة مما ساهم بزيادة نسبة التداول ولكن إذا ما نظرنا إلى نسبة الجاهزية

دور مؤشرات التحليل المالي في تقييم الأداء المالي للمنشآت
بالتطبيق على القوائم المالية للشركة الأهلية لصناعة الزيوت النباتية -

النقدية أي قدرة المنشأة النقدية على سداد التزاماتها نلاحظ أنها منخفضة وتبلغ 14.71%. كما يتضح لنا أن نسبة المديونية تُعد منخفضة حيث لا يوجد ديون طويلة الاجل وعليه نسبة الملكية تعتبر مرتفعة وتشكل 92.74%.
تطبيق نسب معدل الدوران (نسب الكفاية):

1. معدل دوران المخزون ومتوسط فترة التخزين: حيث تظهر هذه النسبة سرعة حركة المخزون، فكلما ارتفعت هذه النسبة (المعدل) كان ذلك مؤشراً على كفاءة المنشأة، وبالتطبيق على بيانات الشركة الأهلية خلال عام 2018 نجد:

معدل دوران المخزون(مرة)=	تكلفة المبيعات	4,051,075,904	= 3.66 مرة
	متوسط المخزون	1,105,856,985	

وهذا يعني أن المخزون يدور /3.66/ مرة في السنة، وهنا لا بد من اتمام النسبة بحساب متوسط فترة التخزين، فكلما قلت فترة التخزين كلما كان معدل دوران المخزون أسرع الأمر الذي يؤدي إلى ارتفاع سيولة المنشأة والعكس صحيح.
وبالتطبيق على بيانات الشركة الأهلية خلال عام 2018 نجد:

متوسط فترة التخزين (يوم)=	365 يوم	365	= 99.73 يوم
	معدل دوران المخزون	3.66	

فكلما قلت فترة التخزين كان ذلك أفضل، فتكاليف التخزين تصبح أقل، وسيولة المنشأة تتحسن، وحاجتها للأموال تقل.

ث- معدل دوران رأس المال المستثمر: ويبين مساهمة الليرة الواحدة من الأموال المستثمرة في المبيعات، ولكن ارتفاع معدل دوران رأس المال المستثمر لا يعني بالضرورة زيادة ارباح المنشأة، ويقاس كما يأتي:

معدل دوران رأس المال المستثمر =	صافي المبيعات	
	متوسط رأس المال المستثمر	

بالتطبيق خلال عام 2018 نجد:

معدل دوران رأس المال المستثمر	صافي المبيعات	4,445,641,650	= 1.066
	متوسط رأس المستثمر	4,169,398,854	

ج- معدل دوران الأموال الخاصة: ويبين مساهمة الليرة الواحدة من الأموال الخاصة في المبيعات، وارتفاع هذه النسبة مؤشراً على كفاءة الاستثمار، ويقاس كما يأتي:

صافي المبيعات	معدل دوران الأموال الخاصة =
متوسط الأموال الخاصة	

بسبب عدم وجود ديون طويلة الأجل فإن معدل دوران الأموال الخاصة هو نفسه معدل دوران رأس المال المستثمر.

ج- معدل دوران الأصول المتداولة: ويظهر مدى كفاءة الإدارة في استثمار مواردها المالية (رأس المال العامل) المتاحة في الأصول المتداولة، وكذلك مساهمة هذه الأصول في المبيعات المحققة، وارتفاع هذا المعدل يعد مؤشراً جيداً على كفاءة المنشأة.

ويقاس كما يأتي:

صافي المبيعات	معدل دوران الأصول المتداولة =
متوسط الأصول المتداولة	

بالتطبيق على بيانات الشركة لعام 2018 نجد:

1.097=	4,445,641,650	صافي المبيعات	معدل دوران الأصول المتداولة
	4,051,888,304	متوسط الأصول المتداولة	

النتائج والتوصيات:

أولاً: النتائج:

من خلال ما تم عرضه في تطبيق مؤشرات التحليل المالي على الأداء المالي الخاص بالشركة الأهلية لصناعة الزيوت والمدرجة في سوق دمشق للأوراق المالية والخاصة بالعام 2018 وبعد تحليل النسب المالية يتضح ما يأتي:

1. تعاني الشركة الأهلية لصناعة الزيوت النباتية من ضعف في الأداء المالي لها وعدم الكفاءة في الاستغلال الأمثل لمواردها من خلال تطبيق نسب ومؤشرات التحليل المالي المحددة مسبقاً.
2. مديونية الشركة منخفضة ومواردها مرتفعة ولكن هنالك ارتفاع كبير في تكاليف

دور مؤشرات التحليل المالي في تقييم الأداء المالي للمنشآت
بالتطبيق على القوائم المالية للشركة الأهلية لصناعة الزيوت النباتية -

الإنتاج وبنسبة تتجاوز 90%، هذا الارتفاع أدى إلى انخفاض كبير في مجمل وصافي الربح للمنشأة الأمر الذي أدى بالنتيجة إلى انخفاض في قيمة أسهمها وربحية السهم.

3. كافة المؤشرات الخاصة بالأداء المالي للشركة كانت منخفضة نتيجة انخفاض الربحية.

وبناءً على ما سبق يمكن رفض الفرضية العدمية وقبول الفرضية البديلة والفائدة:
تؤثر مؤشرات التحليل المالي في تقييم أداء المنشأة ومركزها المالي.

ثانياً . التوصيات :

استناداً إلى النتيجة السابقة التي تم توصل إليها من خلال هذه الدراسة يورد الباحث عدداً من التوصيات والتي تعد ضرورية لضمان كفاءة أداء المنشأة كما يأتي:

1- ضرورة التركيز وبشكل مستمر على تقييم أداء المنشأة ومركزها المالي من خلال دراسة مؤشرات التحليل المالي ومقارنتها بالنسب المحددة مسبقاً وكذلك بمؤشرات الشركات المماثلة في الصناعة للوقوف على أدائها.

2- ضرورة قيام المنشأة بالاستغلال الأمثل للموارد المتاحة بما يساهم في ترشيد التكاليف وتخفيضها إلى الحد الأدنى بما يؤدي إلى تحسين الربحية وبالنتيجة تحسين قيمة السهم لها.

3- ضرورة دراسة تأثير انخفاض القوة الشرائية لوحدة النقد على مواردها المالية بما يمكن المنشأة من ضمان تكوين المخصصات والاحتياطيات اللازمة لاستبدال أصولها لضمان استمرارها في أداء نشاطها وتحسين ربحيتها.

المراجع

- 1- محمد عبد القيوم، محمد، طه جبريل علي، أبو عبيده، 2020-الاتجاهات المعاصرة في التحليل المالي ودورها في تقويم الأداء المالي للصناديق الاستثمارية (أسواق الأوراق المالية، الخرطوم، الامارات، دبي)، المجلة العربية للنشر العلمي، العدد 21، ص 487.
- 2- الهاجري، فهد راشد مسعود (2016): أثر نسب ومؤشرات التحليل المالي على الأداء المالي والمحاسبي في شركات الاتصال وتكنولوجيا المعلومات في دولة الكويت، رسالة ماجستير في المحاسبة، كلية إدارة الأعمال، قسم المحاسبة، جامعة آل البيت، عمان ص 10.
- 3- عمار، بن مالك، 2010-المنهج الحديث للتحليل المالي الأساسي في تقييم الأداء. دراسة حالة شركة اسمنت السعودية للفترة الممتدة 2006-2010، رسالة ماجستير في علوم التسير، جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر، ص 166-172.
- 4- الجرجاوي، حليلة خليل (2008): دور التحليل المالي للمعلومات المالية المنشورة في القوائم المالية للتنبؤ بأسعار الأسهم-دراسة تطبيقية على المنشآت المدرجة في سوق فلسطين لأوراق المالية، رسالة ماجستير في المحاسبة، كلية التجارة-قسم المحاسبة، الجامعة الاسلامية، غزة ص د.
- 5- جبل، علاء الدين، 2004- تحليل القوائم المالية، منشورات جامعة حلب، ص 1-10.
- 6- الشيخ، فهمي مصطفى، 2008- التحليل المالي، الطبعة الأولى، بدون دار نشر، ص 1.
- 7- DONALD ,K, JERRY W, TERRY,W, 2018-Intermediate Accounting IFRS Edition. John Wiley &sons, Third Edition, printed in Singapore, p 30.
- 8- Glautier ,M and underdown, B, 2001-Accounting theory and practice. Prentice Hall, seventh edition page 30
- 9- JONATHN,D, JAMES,R, Carl, W, 2007-Financial Accounting An Integrated Statement Approach. Copyright Thomson south-western, printed in the united states of America, 2nd Edition, page 13.

In Arabic

- 1- MUHAMMAD, M, TAHA JIBRIL ALI, A, 2020 - Contemporary trends in financial analysis and their role in evaluating the financial performance of investment funds (stock markets, Khartoum, Emirates, Dubai), **Arab Journal of Scientific Publishing**, Issue 21, p. 487.
- 2- Al-Hajri, Fahad Rashid Masoud (2016): The Impact of Financial Analysis Ratios and Indicators on Financial and Accounting Performance in Communication and Information Technology Companies in the State of Kuwait, Master Thesis in Accounting, College of Business Administration, Department of Accounting, Al-Bayt University, Amman, p.10.
- 3- AMMAR, B, 2010 - Modern Approach to Basic Financial Analysis in Performance Appraisal. Case Study of Saudi Cement Company for the period 2006-2010, **Master Thesis in Management Science**, University of Mentouri Constantine, Algeria, pp. 166-172.
- 4- Al-Jarjawi's study, Halima Khalil (2008): The role of financial analysis of the financial information published in the financial statements to forecast stock prices - An applied study on the establishments listed on the Palestine Stock Exchange, a **master's thesis in accounting**, College of Commerce - Department of Accounting, Islamic University, Ghaza.
- 5- JABAL, A, 2004- **Financial Statements Analysis**. Aleppo University Publications, pp. 1-10.
- 6- SHEIKH FAHMY M, 2008- **Financial Analysis**. First Edition, without a publishing house, p. 1.

دور التدريب في تحقيق الالتزام التنظيمي للعاملين في المصارف

(دراسة ميدانية على المصارف العاملة في مدينة حمص)

إعداد الباحث: أعيد شعبان الدرويش

ماجستير في إدارة الأعمال (MBA) - الجامعة الافتراضية السورية

ملخص البحث:

يهدف هذا البحث إلى دراسة دور التدريب في تحقيق الالتزام التنظيمي للعاملين في المصارف العاملة في مدينة حمص، ولتحقيق ذلك تم في هذا البحث التعريف بماهية التدريب وأهميته في تحقيق النمو والنجاح للمنظمات وبشكل خاص الخدمة منها، لما له من أثر هام في تحسين أداء العاملين وتحقيق وتعمية التزامهم التنظيمي الذي تم في هذه الدراسة التعريف بمفهومه لأنه يعتبر مؤشراً هاماً لتقدم وتطور المنظمات وبشكل خاص في مجال إدارة الموارد البشرية، وعرف البحث أبرز أنواع الالتزام التنظيمي ألا وهي (العاطفي، الاستمراري والمعياري).

اعتمد الباحث في دراسته على المنهج الوصفي التحليلي من خلال الاطلاع على الدراسات النظرية والميدانية العربية والأجنبية المتعلقة بالموضوع مع استقراء أهم نتائجها. وقام الباحث بدراسة ميدانية شملت الموظفين العاملين في المصارف العاملة في محافظة حمص، حيث تم اختيار عينة الدراسة بدقة وموضوعية بهدف جمع البيانات ومن ثم تحليلها وإظهار نتائج تحليل الاستبيان وبالتالي نتائج الدراسة.

وخلصت هذه الدراسة لمجموعة من النتائج أهمها أن للتدريب دور في تحقيق الالتزام التنظيمي بأنواعه الثلاث (العاطفي، الاستمراري والمعياري) لدى العاملين في المصارف العاملة في مدينة حمص ولا سيما في مصارف القطاع الخاص حيث أوضحت الدراسة بأن كلاً من طرفيها (التدريب والالتزام التنظيمي) مطبقان وموجودان بشكل مرتفع في المصارف الخاصة وأكبر مما هو عليه الحال في المصارف الحكومية السورية.

الكلمات المفتاحية: التدريب، الالتزام التنظيمي، الالتزام العاطفي، الالتزام المستمر، الالتزام المعياري، المصارف العاملة في مدينة حمص.

Abstract:

This research aims to study role of training in achieving the organizational commitment of the banks employees in Homs governorate". This research defines the training and explains its significant impact on the growth and success of organizations, especially service organizations, because of its role in improving the performance of employees and achieving and deepening their organizational commitment. A definition of organizational commitment is mentioned in this study, since it is considered an important indicator of the progress and development of organizations, especially in the field of human resources management. The research mentions the most important types of organizational commitment (emotional, continuous and standard).

The researcher adopts the descriptive and analytical approach reading theoretical studies on the subject which are written in Arabic and other foreign languages and extrapolating them. The researcher makes an empirical study on the banks employees in Homs governorate. The sample is chosen accurately and objectively. Data is collected and analyzed in order to know the results of the questionnaire and therefor the results of the study.

The study concludes that the training has a role in achieving the three types of organizational commitment (emotional, continuous and standard) particularly in the private sector banks.

The study shows that both (training and organizational commitment) are applied in private banks more than they are in Syrian government banks.

Key words: Training, organizational commitment, emotional commitment, continuous commitment, standard commitment, banks in Homs governorate.

1. المقدمة:

يشهد العصر الحالي موجة هائلة ومتسارعة من التغيير والتطوير الدائمين، وهذا ما جعل بيئة الأعمال في تغير مستمر فأصبح يتوجب على المنظمات التي تريد البقاء في ظل المنافسة استقطاب عناصر بشرية تكون قادرة على تلبية طموحاتها ومواكبة التغيرات والتطورات الحاصلة في بيئتها الداخلية والخارجية وبالتالي تدريبها لزيادة فعاليتها وكفاءتها الإنتاجية، لذلك يعتبر التدريب أحد أهم الأساليب التي تتبعها المنظمات للوصول إلى المواعمة بين غايات وأهداف المنظمة ومستوى قدرات ومهارات العاملين لديها وكذلك تطوير مهاراتهم وقدراتهم وإكسابهم معارف ومهارات جديدة بما يضمن رفع كفاءتهم الإنتاجية وقدرتهم على الأداء الفعال للمتطلبات الوظيفية الحديثة والناجمة عن التطورات الحاصلة ولاسيما التكنولوجية منها وغيرها من التطورات المستمرة التي جعلت من نشاط التدريب نشاطاً يتسم بالاستمرارية.

ويعد الالتزام التنظيمي عاملاً مهماً في انجاز المنظمات لأهدافها، لأن الالتزام التنظيمي يوئد لدى العاملين شعوراً بالانتماء إلى المنظمة واندماج أهدافهم مع أهدافها، كما أن الالتزام التنظيمي ينعكس على بعض المؤشرات الهامة للمنظمة مثل معدلات الغياب ومعدلات دوران العمل والتسرب الوظيفي وغيرها من المؤشرات التي تؤثر على التكاليف التي تتكبدها المنظمة في استقطاب واستبقاء الكوادر البشرية وفي قدرة المنظمة على الاستمرار ومواكبة البيئة التنافسية المتغيرة باستمرار وبالتالي تحقيق أهدافها.

وكون القطاع المصرفي هو المكون الأهم للنظام المالي للدولة وتوجيه مواردها المختلفة وتكوين مدخراتها وبما أن المصرف هو منظمة خدمية مما يعني أن الأفراد هم عنصر هام من عناصر المزيج التسويقي للمصرف، وهذا ما يجعل إدارة الأفراد عاملاً حاسماً للمصارف في تحقيق أهدافها ورفع جودة الخدمة المصرفية المقدمة وبالتالي فإن إرضاء العاملين وإشباع حاجاتهم ورغباتهم مهم جداً لتحقيق التزامهم التنظيمي لضمان الاحتفاظ بالعملاء المصرفيين الحاليين وجذب عملاء جدد.

ونتيجة ما خلفته الأزمة الحالية التي تمر بها الجمهورية العربية السورية من زيادة معدلات التسرب الوظيفي وازدياد معدلات الهجرة وخاصة لدى العقول الشابة وبالتالي ظهور حاجة ملحة لاستقطاب عاملين جدد وتكوين وتدريب كوادر شابة تكون قادرة على النهوض بالقطاع المصرفي والواقع الاقتصادي لذلك برزت الحاجة إلى تناول دور التدريب في تحقيق الالتزام التنظيمي لدى العاملين في المصارف.

2. الدراسات السابقة:

1.1.2. دراسة Bulut, Cagri & Culha, Osman (2010) بعنوان:

"تأثيرات التدريب التنظيمي على الالتزام التنظيمي".¹

هدفت هذه الدراسة التطبيقية إلى استقصاء أثر التدريب التنظيمي على الالتزام التنظيمي من خلال التركيز على النواحي العاطفية للموظفين واستجاباتهم العاطفية اتجاه منظماتهم. وقد صوّرت هذه الدراسة التدريب التنظيمي ضمن إطار متعدد الأبعاد يتكون من الدافع للتدريب، الوصول إلى التدريب، الاستفادة من التدريب ودعم التدريب. كما تم بناء فرضية هذه الدراسة وفقاً لوجهة نظر تقوم على الموارد ونظرية التبادل الاجتماعي ونظرية العقد النفسي.

تم إجراء بحث ميداني من خلال استطلاعات الرأي لـ 298 مستجيب في فنادق من درجة أربع وخمس نجوم والتي تعمل في مدينة ازمير في تركيا، وتم استخدام تحاليل العوامل التوكيدية لتحليل جودة مقاييس التدريب وتم إجراء تحليل الانحدار المتعدد لاختبار فرضيات الدراسة.

أظهرت نتائج الدراسة أن جميع أبعاد التدريب أثرت بشكل إيجابي على الالتزام التنظيمي، وقدمت الدراسة مجموعة من التوصيات للباحثين والممارسين لوظائف الموارد البشرية فيما يتعلق بكيفية الاستفادة من عوامل التدريب التنظيمي لزيادة الالتزام التنظيمي.

2.2. دراسة Riyanto, Setyo et al (2017) بعنوان:

"أثر التدريب والالتزام التنظيمي على أداء التعاونية الطلابية في جامعة جاكرتا الحكومية (KOPMA UNJ)".²

هدف هذا البحث إلى تحليل أثر التدريب والالتزام التنظيمي على أداء الإدارة التعاونية الطلابية في جامعة جاكرتا الحكومية (KOPMA UNJ) وقد بلغ عدد من هم في إدارة KOPMA UNJ (70) شخصاً في عام 2015-2016، وقد تم استخدام منهج إحصاء السكان لإشراك جميع الأفراد الموجودين في الإدارة المذكورة كمستجيبين في هذا البحث، واستخدم في هذا البحث الكمي بغرض الحصول على البيانات الأولية استبياناً تم توزيعه على المستجيبين واعتمد فيه مقياس ليكرت الخماسي. حيث تضمنت

1 Bulut, C & Culha, O 2010- The effects of organizational training on organizational commitment. International Journal of Training and Development, ISSN 1360-3736, P 309- 322.

2 Riyanto, S et al. 2017- The Effect of Training and Organizational Commitment on Performance of State University of Jakarta Student Cooperative (KOPMA UNJ) Management. Saudi Journal of Humanities and Social Sciences, Vol.2, Iss.8 :P 611-620.

اختبارات الصلاحية والموثوقية كلاً من معامل ارتباط بيرسون واختبار كرونباخ ألفا الإحصائية. وتمت الإجابة على فرضيات البحث من خلال الانحدار الخطي المتعدد وذلك باستخدام برنامج SPSS لمعالجة البيانات، وبيّنت النتائج وجود أثر إيجابي وكبير للتدريب والالتزام التنظيمي على الأداء، كما أن أعلى علاقة ارتباط كانت بين بعد الهدف الموجود في متغير تنمية الموارد البشرية وأبعاد جودة العمل في متغير الأداء، وبالتالي وجد البحث بأنه يمكن أن يؤدي إجراء التدريب والتعليم إلى زيادة جودة عمل الإدارة وهذا ما يؤثر على المنظمة في سبيل تحقيق أهدافها.

3.2. دراسة القراله، علاء عبد الحافظ الزغيلات، (2018) بعنوان:

" أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على الالتزام التنظيمي في وزارة التربية والتعليم: دراسة ميدانية في مديريات التربية والتعليم في محافظات جنوب الأردن."³

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور ممارسات إدارة الموارد البشرية والمتمثلة في الاستقطاب والتعيين، تقييم الأداء، التدريب والتنمية، الحوافز والمكافآت، التمكين في تحسين مستوى الالتزام التنظيمي بأبعاده الثلاثة؛ الوجداني، الاستمراري، المعياري. واشتمل مجتمع الدراسة على العاملين في مديريات التربية والتعليم في محافظات جنوب الأردن، البالغ عددها 11 مديرية. وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية: هناك عدم قصور بدرجة متوسطة في ممارسات إدارة الموارد البشرية، وأيضاً هناك اهتمام بدرجة مرتفعة لدى هذه المديريات لتحقيق الالتزام التنظيمي، وكذلك هناك علاقة إيجابية بين ممارسات إدارة الموارد البشرية (الاستقطاب والتعيين، تقييم الأداء، التدريب والتنمية، الحوافز والمكافآت، التمكين) والالتزام التنظيمي بأبعاده الثلاثة (الوجداني، الاستمراري، المعياري). وأوصت الدراسة بضرورة أداء ممارسات إدارة الموارد البشرية ضمن إطار استراتيجي من خلال الأخذ بعين الاعتبار الظروف البيئية والظروف الشخصية أيضاً للموظفين، لتحقيق وتحسين مستوى الالتزام التنظيمي في هذه المديريات.

42. دراسة القراله، عبد المنعم موسى، (2018) بعنوان:

" أثر تطبيق إستراتيجية التدريب على أداء الموارد البشرية- دراسة تطبيقية: دائرة الأرصاد الجوية الأردنية."⁴

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر تطبيق إستراتيجية التدريب على أداء الموارد البشرية في

دائرة

الأرصاد الجوية الأردنية، وبيان مدى إمكانية تطبيق إستراتيجية التدريب في دائرة الأرصاد الجوية الأردنية. وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي. وبلغت عينة الدراسة 45 موظفاً من العاملين

³ القراله، علاء عبد الحافظ الزغيلات " أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على الالتزام التنظيمي في وزارة التربية والتعليم: دراسة ميدانية في مديريات التربية والتعليم في محافظات جنوب الأردن."، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، المجلة العربية للعلوم ونشر الأبحاث، العدد الخامس، المجلد الثاني، (2018).

⁴ القراله، عبد المنعم موسى " أثر تطبيق إستراتيجية التدريب على أداء الموارد البشرية- دراسة تطبيقية: دائرة الأرصاد الجوية الأردنية."، مجلة جامعة الحسين بن طلال للبحوث، المجلد 4، العدد 1، (2018).

في دائرة الأرصاد الجوية. وأظهرت نتائج الدراسة وجود أثر ذو دلالة إحصائية لتطبيق إستراتيجية التدريب بأبعادها على أداء الموارد البشرية في دائرة الأرصاد الجوية، وأن الدائرة تطبق إستراتيجية التدريب بأبعادها (دعم والتزام الإدارة العليا، تنوع البرامج التدريبية، مراحل العملية التدريبية) بمستوى متوسط، وبمتوسط حسابي بلغ 8.43، وجاء مستوى أداء الموارد البشرية في دائرة الأرصاد الجوية مرتفعاً. وأوصت الدراسة بضرورة توفير دائرة الأرصاد الجوية مزيداً من الاهتمام والدعم من الإدارة العليا لتبني استراتيجيات واضحة للتدريب منبثقة من الإستراتيجية العامة للدائرة، وضرورة تنويع البرامج التدريبية المقدمة لمواردها البشرية.

5.2. دراسة الخطاب، نرmin السيد محمد محمد، (2019) بعنوان:

" تطوير أنظمة التدريب وتأهيل العاملين في شركات الطيران لغرض تحقيق جودة الحياة الوظيفية".⁵

هدف البحث الى تقييم الوضع الحالي لأنظمة التدريب التي تقرها المنظمات الدولية للطيران المدني لغرض بيان مدى فاعلتها في تحقيق جودة الحياة الوظيفية للعاملين في شركات الطيران والضيافة الجوية، ومن ثم تقديم تقرير بتصور مقترح يعدل من هذا الوضع لصالح زيادة معدلات الرضا لدى العاملين. انطلق البحث من خلال استخدام المنهج الوصفي التقييمي في دراسة الوضع الحالي لأنظمة التدريب في شركة مصر للطيران، وكذلك استخدم المنهج الاستنباطي لتصميم تصور مقترح يحقق جودة الحياة الوظيفية. توصلت الدراسة الى قبول الفرض القائل بأن التصور المقترح الذي يستند على تعديل الوضع الحالي لأنظمة التدريب يحقق جودة الحياة الوظيفية للعاملين في شركة الطيران بنسبة ثقة كبيرة ويقوة تفسيرية تقترب من نسبة 99% بناء على ردود عينة البحث التي بلغت 200 عامل وشملت قطاعات مختلفة من العاملين في مستويات ووظائف إدارية وفنية متعددة حيث كان عدد الاستثمارات المستردة والقابلة للتحليل 184 استثمارة استبيان من أصل 200 استثمارة تم توزيعها أي بنسبة 92% من إجمالي الاستثمارات الموزعة.

3. ما يميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة:

تتشابه الدراسة الحالية مع معظم الدراسات السابقة من حيث تناولها لمحوري الدراسة (التدريب والالتزام التنظيمي)، ومن حيث اعتمادها الأسلوب الوصفي التحليلي لمنهج الدراسة، بالإضافة إلى استخدام أسلوب الاستبانة كأداة للدراسة.

وقد تميزت هذه الدراسة عن معظم الدراسات السابقة من حيث تناولها لموضوع التدريب في القطاع المصرفي (ذو الطابع الخدمي) ودوره في تحقيق الالتزام التنظيمي للعاملين في المصارف، كما أنها من أوائل الدراسات العربية والدراسة السورية الأولى -على حد علم الباحث- التي تتناول هذين المحورين ضمن القطاع المصرفي، كما أن هذه الدراسة قد سلطت الضوء على الاختلاف بين القطاعين العام

⁵ الخطاب، نرmin السيد محمد محمد، " تطوير أنظمة التدريب وتأهيل العاملين في شركات الطيران لغرض تحقيق جودة الحياة الوظيفية"، مجلة اتحاد الجامعات العربية للسياحة والضيافة، جامعة البرموك، المجلد 17، العدد 2، ص173-192، (2019).

والخاص من حيث تطبيق التدريب ودوره في تحقيق الالتزام التنظيمي لدى العاملين في مصارف القطاعين.

4. إشكالية البحث:

نتيجة لتقليص كتلة الانفاق الحكومي عموماً وعلى البرامج التدريبية للعاملين خصوصاً وذلك للحد من الانعكاسات التي تخلفها المعدلات التضخمية الناجمة عن الأزمة التي تمر بها الدولة في سورية والتي بدورها أثرت وبنفس الاتجاه على منظمات القطاع الخاص، وما نجم عن هذه الأزمة من هجرة للأدمغة واليد العاملة المؤهلة والمدربة وبالتالي ظهور حاجة ملحة لتدريب الكوادر الجديدة الموجودة واستقطاب اليد العاملة المؤهلة وتدريبها والحفاظ عليها لتطبيق الاستراتيجيات الموضوعة والوصول إلى الأهداف المرجوة، وبعد الاطلاع على الدراسات السابقة ظهرت إشكالية البحث المتعلقة بالتدريب ودوره في تحقيق الالتزام التنظيمي لدى العاملين في المصارف العاملة في مدينة حمص، والتي يمكن تمثيلها بالسؤال الرئيسي التالي:

ما دور تطبيق التدريب في تحقيق الالتزام التنظيمي لدى العاملين في المصارف العاملة في مدينة حمص؟

ويتفرع عن هذا السؤال الأسئلة الفرعية التالية:

- ما دور تطبيق التدريب في تحقيق الالتزام الشعوري لدى العاملين في المصارف العاملة في مدينة حمص؟

- ما دور تطبيق التدريب في تحقيق الالتزام المستمر لدى العاملين في المصارف العاملة في مدينة حمص؟

- ما دور تطبيق التدريب في تحقيق الالتزام المعياري لدى العاملين في المصارف العاملة في مدينة حمص؟

5. أهمية البحث:

1.5. الأهمية العلمية:

تكمن الأهمية العلمية للبحث من كونه يتناول موضوع مهم جداً وهو الالتزام التنظيمي الذي له دور مهم جداً في تنمية أداء العاملين وبالتالي المنظمات التي يعملون لديها، بالإضافة إلى تناول البحث لموضوع التدريب الذي أيضاً له دور هام جداً في تعزيز القدرة التنافسية للمنظمات من خلال تحسين استجابتها لمتطلبات السوق ومتطلبات عملائها في آن معاً.

كما تُعد هذه الدراسة مكملة للدراسات السابقة المتعلقة بموضوع إدارة الموارد البشرية بشكل عام والتي تناولت التدريب ودوره في تحقيق الالتزام التنظيمي بشكل خاص مما يساهم في إغناء قاعدة البيانات العلمية العربية عموماً والسورية خصوصاً، وهذا يساعد الباحثين في تقديم دراسات أكاديمية وتطبيقية أخرى في هذا المجال وغيره من المجالات الأخرى.

2.5. الأهمية العملية:

- الحاجة إلى توفر اليد العاملة المؤهلة والمدربة والتي تكون قادرة على تلبية احتياجات المصارف العاملة في مدينة حمص والجمهورية العربية السورية وبما تتطلبه احتياجات المرحلة والبيئة التنافسية المحيطة وبالتالي إيلاء موضوع التدريب للعاملين أولوية أكبر والمزيد من الاهتمام.
- نتيجة ازدياد معدلات التسرب الوظيفي والغياب عن العمل وما خلفته من الحاجة الى استقطاب يد عاملة جديدة ظهرت الحاجة إلى الاهتمام بالالتزام التنظيمي للعاملين في المصارف وربط التزامهم التنظيمي بالنواحي المختلفة التي قد تساهم في رفع مستويات هذا الالتزام ولا سيما التدريب.
- من الممكن أن تساعد نتائج هذه الدراسة أصحاب الشأن والمسؤولين في وزارة المالية والجهاز المصرفي في كل من مدينة حمص والجمهورية العربية السورية من خلال توفير مقترحات ومعلومات حول التدريب ودوره في تحقيق الالتزام التنظيمي في القطاع المصرفي.

6. أهداف البحث:

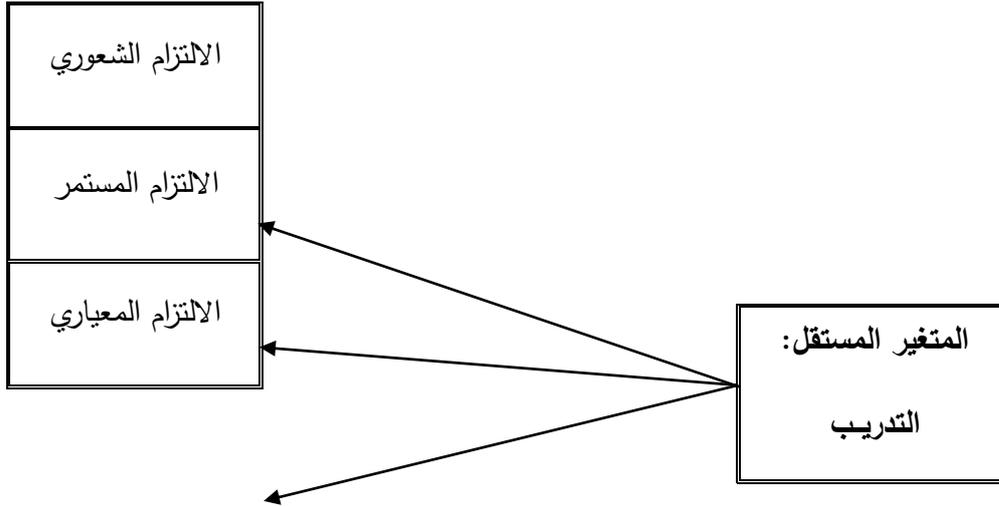
- التعريف بمفهوم التدريب وتحديد مستوى التدريب المطبق في المصارف العاملة في مدينة حمص.
- التعريف بمفهوم الالتزام التنظيمي وتحديد مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين في المصارف العاملة في مدينة حمص بأبعاده المختلفة (الشعوري، المستمر، المعياري).
- تحديد دور التدريب في تحقيق الالتزام التنظيمي لدى العاملين في المصارف العاملة في مدينة حمص.
- الوصول إلى نتائج ومقترحات من الممكن أن تخدم متخذي القرار بغية الوصول إلى مستوى مرتفع من الالتزام التنظيمي لدى العاملين في المصارف العاملة في مدينة حمص وكذلك في الجمهورية العربية السورية عبر تعزيز وزيادة تفعيل دور التدريب فيها.

7. فرضيات البحث

- الفرضية الرئيسية H: يوجد دور لتطبيق التدريب في تحقيق الالتزام التنظيمي لدى العاملين في المصارف العاملة في مدينة حمص، ويتفرع منها ثلاث فرضيات فرعية:
- H1: يوجد دور لتطبيق التدريب في تحقيق الالتزام الشعوري لدى العاملين في المصارف العاملة في مدينة حمص.
- H2: يوجد دور لتطبيق التدريب في تحقيق الالتزام المستمر لدى العاملين في المصارف العاملة في مدينة حمص.
- H3: يوجد دور لتطبيق التدريب في تحقيق الالتزام المعياري لدى العاملين في المصارف العاملة في مدينة حمص.

8. نموذج الدراسة:

المتغير التابع:
الالتزام التنظيمي



9. حدود البحث:

1.9. حدود زمنية:

أجري هذا البحث خلال عام 2020 وتم توزيع الاستبيان ضمن شهر تشرين الثاني.

2.9. حدود مكانية:

اقتصرت هذه الدراسة على المصارف العاملة في مدينة حمص عبر مسح عينة عشوائية من العاملين في المصارف العاملة في مدينة حمص في القطاعين العام والخاص بحيث يمكن من خلالها تعميم نتائج البحث.

10. مصطلحات البحث:

- التدريب: نشاط مخطط يهدف إلى إحداث التغيير في الفرد والجماعة من ناحية المعلومات والخبرات والمهارات ومعدلات الأداء وطرق العمل والسلوك والاتجاهات بما يجعل هذا الفرد أو تلك الجماعة لائقين للقيام بأعمالهم بكفاءة ونتاجية عالية. (حيدر، 2020)⁶

- الالتزام التنظيمي: حالة نفسية واجتماعية تدل على تطابق أهداف العاملين مع أهداف المنظمة وشعور كل طرف بواجباته اتجاه الطرف الآخر، والتمسك بقيم وأهداف المنظمة والشعور القوي بالانتماء إليها والدفاع عنها والرغبة في الاستمرار فيها. (ابتسام، 2015)⁷

⁶ حيدر، عصام، "التدريب والتطوير"، الإجازة في علوم الإدارة، من منشورات الجامعة الافتراضية السورية، الجمهورية العربية السورية، 2020.

⁷ عاشوري، ابتسام، "الالتزام التنظيمي داخل المؤسسة وعلاقته بالثقافة التنظيمية- دراسة ميدانية بمؤسسة ديوان الترقية والتسيير العقاري بمدينة الجلفة (المديرية العامة)". مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، جامعة بسكرة، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، (2015).

- الالتزام المستمر: أن يكرس الموظف حياته، ويفضل مصلحة المؤسسة على مصلحته الشخصية عند تعارضهما، ولا يفكر في الانتقال لمؤسسة أخرى، بغض النظر عن المكاسب التي يمكن أن يحققها فيها. (مؤمن، 2016) ⁸

- الالتزام العاطفي: مدى ارتباط الفرد نفسياً مع منظمته من خلال مشاعره، كمشاعر العاطفة والدفء والحب. (ابراهيم، 2018) ⁹

- الالتزام المعياري: المشاعر المتولدة لدى العاملين عندما يتطلب الأمر منهم البقاء للعمل في المنظمة بسبب الضغط من الآخرين. (Riyanto, Setyo et al, 2017) ¹⁰

11. الإطار النظري:

1.11. التدريب:

إن النهضة العملية والعلمية التي شهدتها الدول المتقدمة كانت نتاج اعتمادها على ثرواتها البشرية، حيث ازداد اهتمام البلدان المتقدمة بالاستثمارات في تنمية وتأهيل هذه الثروة البشرية باعتبارها المحدد الأساس لمدى فعالية وكفاءة المنظمات في ظل تزايد حدة المنافسة المحلية والعالمية بين المنظمات لتعظيم حصصها السوقية وضمان استمراريتها، مما دفعها إلى توجيه اهتمامها إلى الدور الاستراتيجي الهام للتدريب في رفع مستوى مهارات وقدرات ومعارف العاملين لديها وجعلهم قادرين على الابتكار والابداع، فأصبح التدريب هو الوسيلة الأمثل والأكثر فعالية للوصول بقدرات العاملين إلى أعلى المستويات، وبات التدريب حاجة ملحة للمنظمات المعاصرة والرائدة في مواجهة التحديات البيئية والتطورات السريعة والهائلة في طرق ومعدات العمل والقفزات التكنولوجية الضخمة التي يشهدها عالم اليوم.

⁸ مؤمن، سليمان قاضي، "دور بيئة العمل الداخلية في تحقيق الالتزام التنظيمي لدى عمال مديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة"، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية، (2016).

⁹ ابراهيم، ابراهيم صديق الشريف، "الدور الوسيط للالتزام التنظيمي في العلاقة بين ممارسات الموارد البشرية وسلوك المواطنة التنظيمية- دراسة حالة: شركة مطابع السودان للعملة المحدودة"، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، كلية الدراسات العليا، ماجستير العلوم في إدارة الأعمال، الدفعة 11، (2018).

¹⁰ Riyanto, S et al. 2017- The Effect of Training and Organizational Commitment on Performance of State University of Jakarta Student Cooperative (KOPMA UNJ) Management. Saudi Journal of Humanities and Social Sciences, Vol.2, Iss.8 :P 611-620

ويُعرّف التدريب بأنه " نشاط علمي مخطط يهدف إلى تنمية القدرات والمهارات وتغيير سلوكيات الأفراد، وتزويدهم بالمعلومات الضرورية لتمكينهم من أداء فعّال ومثمر يؤدي إلى بلوغ أهدافهم الشخصية وأهداف المنظمة بأعلى كفاءة ممكنة." ¹¹

ووفقاً لـ (Riyanto, Setyo et al، 2017) فالتدريب هو " جزء من التعليم المحدد والعملي والسريع والذي يكون مرتبطاً بمجال العمل المنجز وبالتالي فإن ما تم تدريبه يمكن بشكل عملي وفوري أن يتم وضعه موضع التنفيذ." ¹²

وبحسب (القرالة، 2018) هو "جهود منظمة ومخطط لها تهدف إلى إحداث تغيير في سلوك المتدربين من خلال إكسابهم مهارات وخبرات وقدرات جديدة من أجل رفع كفاءة أدائهم." ¹³

ويشكل عام فإن الباحثين وجدوا أنه هناك ثلاث اتجاهات لمفهوم التدريب:

الاتجاه الأول الذي يركز على البعد السلوكي يرى أن التدريب هو تغيير اتجاهات وسلوكيات الأفراد من النمط القائم إلى لنمط آخر ترى المنظمة أنه أكثر ارتباطاً بأهدافها.

والإتجاه الثاني الذي يركز على البعد المعرفي والمهاتري والفني فيرى أن التدريب وسيلة لتنمية قدرات ومهارات وكفاءات الأفراد على الأداء وإنجاز المهمات في إطار أهداف المنظمة.

أما الإتجاه الثالث فيرى أن التدريب يعني تعليم العاملين والفنيين وموظفي الإنتاج كيف يمارسون العمل الذي وظّفوا للقيام به، أي أن هذا التعريف استبعد أفراد الشريحة الإدارية من التدريب. ¹⁴

وبالتالي فإن التدريب عملية مستمرة ودائمة خلال دورة حياة المنظمة والعاملين فيها سواء العاملين الجدد أو القدامى بغية إكسابهم معارف ومهارات جديدة يتطلبها تحقيق أهداف المنظمة وتقتضيها البيئة التنافسية والتقدم التكنولوجي، كما أنه يمر بعدة مراحل ابتداءً من التخطيط للتدريب وتحديد الأهداف الرئيسية من التدريب ووضع البرامج التدريبية ومروراً بتحديد المتطلبات والاحتياجات التدريبية والجدولة الزمنية للتدريب وتحديد الشرائح المستهدفة في التدريب وانتهاءً بتقييم العملية التدريبية وتقويمها.

¹¹ القحطاني، محمد بن دليم، "إدارة الموارد البشرية- نحو منهج استراتيجي متكامل" المملكة العربية السعودية- الرياض، العبيكان للنشر، الطبعة الثانية، 2008.

¹² Riyanto, S et al. 2017- The Effect of Training and Organizational Commitment on Performance of State University of Jakarta Student Cooperative (KOPMA UNJ) Management. Saudi Journal of Humanities and Social Sciences, Vol.2, Iss.8 :P 611-620

¹³ القرالة، عبد المنعم موسى " أثر تطبيق إستراتيجية التدريب على أداء الموارد البشرية- دراسة تطبيقية: دائرة الأرصاد الجوية الأردنية."، مجلة جامعة الحسين بن طلال للبحوث، المجلد 4، العدد 1، (2018).

¹⁴ العريقي، منصور محمد اسماعيل، "إدارة الموارد البشرية"، اليمن- صنعاء، جامعة العلوم والتكنولوجيا، الطبعة الثانية، (2012).

وتبرز الأهمية الأساسية للتدريب في تحسين جودة الأعمال المنفذة وتطوير منظومة العمل ككل متكامل عبر تحديث البيانات والاحتياجات التي تلزم المنظمة لصياغة أهدافها وتنفيذ سياساتها وتحقيق المواءمة بين أهداف المنظمة وأهداف العاملين فيها بما يُفضي إلى اتخاذ القرارات الإدارية المناسبة والصحيحة وتطوير أساليب القيادة، أما على مستوى العاملين فإنه يساهم في تحسين قدراتهم واستجاباتهم لمتطلبات الأعمال المنوطة بهم من خلال ترميم جوانب الضعف والقصور في أدائهم قياساً بالمستوى المرغوب فيه والمخطط لأدائهم من قبل إدارة المنظمة وقادتها، سواء كانت هذه الجوانب تتعلق بالأداء الحالي أو المتوقع. كما تتجلى أهمية نشاط التدريب من خلال الأموال المستثمرة فيه وذلك لغرض تطوير مهارات العاملين وإثراء حصيلتهم المعرفية وتحديث أساليب أدائهم للعمل، كما يفيد التدريب في ترميم العادات والقيم التي يمكن أن تشكل الأبعاد الأساسية لثقافة المنظمة، وعن طريق الترميم يمكن تحقيق المواءمة بين الفرد وعمله، والفرد ومجموعته، والفرد والمنظمة التي يعمل فيها. والتدريب قد يزيد من التزام العاملين وولائهم للمنظمة ويعزز إدراكهم بأنها المكان الجيد للعمل فالتدريب أصبح أحد الركائز الأساسية التي تقوم عليها منهجية إدارة الجودة الشاملة التي تمثل الإدارة الحديثة في منظمات اليوم، فهذه المنظمات وجدت في التدريب والتنمية الوسيلة الفعالة من أجل رفع مستوى أداء مواردها البشرية إلى أعلى حد مما يمكنها من الابتكار والإبداع وتقديم الأجد من منتجاتها.¹⁵

2.11. الالتزام التنظيمي:

أجمع علماء الإدارة على كون العنصر البشري في المنظمة هو العنصر الأساس في بلوغ المنظمة لأهدافها المرسومة وتحقيق أهدافها، وهذا ما دفعهم إلى دراسة سلوكيات الأفراد داخل المنظمات والعوامل المؤثرة فيها، بهدف توجيهها لتتوافق مع سلوكيات التنظيم الذي تعمل فيه، وهذا ما دفع الباحثين والمختصين إلى إيجاد ودراسة المؤشرات التي من الممكن أن تعكس الأنماط السلوكية والتنظيمية للفرد ضمن المنظمة بغية قياسها والتأثير فيها بما يخدم أهداف المنظمة والعاملين فيها على السواء، ولذلك يعتبر الالتزام التنظيمي من أهم هذه المؤشرات والمجالات التي حظيت باهتمام خاص ضمن حقل الإدارة في العقود الأخيرة وذلك لتأثيره الكبير على أداء الأفراد واتجاهاتهم النفسية ومستوى إنتاجيتهم والذي بدوره ينعكس على فعالية المنظمات ومقدرتها على إنجاز أعمالها بكفاءة وفعالية باعتباره يجنب المنظمات الكثير من التكاليف الاقتصادية والاجتماعية، وهذا بدوره يؤثر على علاقاتها مع المحيط الخارجي (عملاء، موردين، منافسين... إلخ) وكذلك حصتها السوقية.

يعد الالتزام بشكل عام أحد أشكال الارتباط بين العاملين ومنظماتهم ومدى اندماجهم بها وحرصهم على الاستمرار في العمل لديها مما يدفعهم إلى التقيد بأوقات الحضور والانصراف من أعمالهم وتأدية مهامهم اليومية بالرغم من صعوبتها وبغض النظر عن المشكلات التي قد تواجههم.

15 الحريري، رافدة، "اتجاهات حديثة في إدارة الموارد البشرية"، المملكة العربية السعودية- نجران، دار البيازوري للنشر، (2014).

وقد تم تعريف الالتزام التنظيمي على أنه " التقييم الإيجابي للمنظمة والعزم على العمل لتحقيق أهدافها، وهو مستوى الشعور الإيجابي المتولد لدى الفرد اتجاه المنظمة التي يعمل فيها، والإخلاص لها وتحقيق أهدافها مع شعوره المستمر بالارتباط والافتخار بالعمل فيها." ¹⁶

ويشير مفهوم الالتزام التنظيمي إلى أنه " إيمان الفرد بالمنظمة وقيمتها وأهدافها إلى الدرجة التي تجعله ينصهر ويندمج فيها، ويفتخر بالانتماء إليها مما يدفعه إلى بذل الجهود المطلوبة في مجال عمله، كاستعداده لتحمل أعباء عمل إضافية والمبادرة من أجل إنجاح المنظمة وتقديمها." ¹⁷

وبالتالي فإنه هناك اختلاف واضح بين مفهومي الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي أو الرضا عن العمل، فالعامل قد يحب العمل لدى منظمة معينة لكنه يكره العمل الذي يؤديه، وبالعكس فإنه قد يكون راضياً عن عمله لكنه يكره المنظمة التي يعمل فيها ويتمنى ممارسة نفس هذا العمل في منظمة أخرى.

وهناك من يرى بأن الالتزام التنظيمي من الناحية الإدارية هو " قوة تطابق الفرد مع منظمته وارتباطه بها وبالتالي فإنه هناك العديد من الصفات التي تؤثر في تحديد الالتزام التنظيمي لدى الأفراد وهي:

1. إيمان قوي بالمنظمة وقبول أهدافها وقيمتها.
2. بذل أقصى جهد ممكن لخدمة المنظمة.
3. الاستعداد والرغبة القوية في المحافظة على استمرار عضويته في المنظمة." ¹⁸

1.2.11. أبعاد الالتزام التنظيمي:

توصل معظم الدارسين والباحثين إلى أن النظر إلى الالتزام التنظيمي يتم على أنه مفهوم له ثلاثة أبعاد وهي الالتزام العاطفي (الشعوري)، الالتزام المستمر والالتزام المعياري، إذ تشكل هذه الأبعاد مع بعضها البعض ما يُعرف بالالتزام التنظيمي وفيما يلي توضيح لكل من هذه الأبعاد:

1- الالتزام العاطفي (الشعوري):

يعكس الالتزام الشعوري مدى الارتباط النفسي للفرد مع منظمته التي يعمل لديها وذلك من خلال عواطفه ومشاعره كمشاعر الدفء والحب والامتنان و...إلخ، مما يشكل لديه مجموعة من المشاعر الإيجابية نحو منظمته يعبر عنها بما يسمى الالتزام العاطفي (الشعوري).

¹⁶ عاشوري، ابتسام، "الالتزام التنظيمي داخل المؤسسة وعلاقته بالثقافة التنظيمية- دراسة ميدانية بمؤسسة ديوان الترقية والتسيير العقاري بمدينة الجلفة (المديرية العامة)". مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، جامعة بسكرة، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، (2015).

¹⁷ حلس، صقر محمد أكرم، "دور إدارة التغيير في تعزيز الالتزام التنظيمي لدى العاملين- حالة دراسية على بلدية غزة". رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، الجامعة الإسلامية في غزة، (2012).

¹⁸ ابراهيم، ابراهيم صديق الشريف، "الدور الوسيط للالتزام التنظيمي في العلاقة بين ممارسات الموارد البشرية وسلوك المواطننة التنظيمية- دراسة حالة: شركة مطابع السودان للعملة المحدودة"، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، كلية الدراسات العليا، ماجستير العلوم في إدارة الأعمال، الدفعة 11، (2018).

ويعرّف الالتزام العاطفي بأنه " شعور العامل بالارتباط بالمنظمة والمساهمة فيها، ويعرف كذلك بأنه التزام عاطفي وهو توافق أهداف الفرد مع أهداف المنظمة مما يؤدي إلى مشاركة الفرد في تحقيق الأهداف وتدعيم هذه القيم".¹⁹

ووفقاً لـ (القرالة، 2018) فهو " درجة إدراك الفرد لما يميز عمله من خصائص تتعلق بدرجة الاستقلالية التي يحصل عليها الفرد في عمله، وأهمية العمل الذي يؤديه، وتنوع المهارات ومدى توافقها مع ما يطلب منه، والتغذية الراجعة التي يحصل عليها من الإشراف، فالالتزام العاطفي يُبنى على أساس الشعور القوي بالانتماء والاندماج والمشاركة في المنظمة، والموظف سيطور ارتباطه العاطفي بمنظمة ما عندما يتعرّف على أهدافها، وعندما تتطابق قيم الموظف مع قيم المنظمة، عندها يصبح هناك اندماج نفسي في المنظمة وافتخار بالانتماء إليها والارتباط بها، وبالتالي فإن الموظفين ذوي الالتزام العاطفي القوي يبقون في أعمالهم لأنهم يريدون ذلك".²⁰

كما تم تعريفه بأنه " قوة رغبة الفرد في الاستمرار في منظمة معينة لأنه موافق على أهدافها وقيمتها ويريد المشاركة في تحقيق تلك الأهداف".²¹

2- الالتزام المستمر:

يتشكل الالتزام المستمر لدى الفرد عندما يُفاضل بين مزايا تركه للعمل لدى المنظمة ومزايا بقاءه في عمله لديها فيفضل البقاء في المنظمة التي يعمل بها ويكون غير راعياً في تركها أو تغييرها بل يود الاستمرار في تواجده داخل هذه المنظمة.

ويعرّف الالتزام المستمر بأنه " درجة الالتزام الموجودة عند الفرد التي تحكمها القيم الاستثمارية التي يحصل عليها، ويطمح في تحقيقها لو استمر في العمل لدى المنظمة، مقابل ما سيخسره لو اتخذ قراراً بالعمل لدى جهات أخرى، ولذلك يعبر الالتزام الاستمراري عن إدراك الموظف لحساب الربح والخسارة في الاستمرار في المنظمة".²²

19 عاشوري، ابتسام، "الالتزام التنظيمي داخل المؤسسة وعلاقته بالثقافة التنظيمية- دراسة ميدانية بمؤسسة ديوان الترقية والتسيير العقاري بمدينة الجلفة (المديرية العامة)". مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، جامعة بسكرة، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، (2015).

20 القراله، علاء عبد الحافظ الزغيات " أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على الالتزام التنظيمي في وزارة التربية والتعليم: دراسة ميدانية في مديريات التربية والتعليم في محافظات جنوب الأردن". مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، المجلة العربية للعلوم ونشر الأبحاث، العدد الخامس، المجلد الثاني، (2018).

21 أبو جباب، محمد محمد مصطفى، "مداخل تنمية الالتزام التنظيمي لدى ضباط الشرطة الفلسطينية في قطاع غزة". رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، كلية التجارة في الجامعة الإسلامية - غزة (2014).

22 القراله، علاء عبد الحافظ الزغيات " أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على الالتزام التنظيمي في وزارة التربية والتعليم: دراسة ميدانية في مديريات التربية والتعليم في محافظات جنوب الأردن". مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، المجلة العربية للعلوم ونشر الأبحاث، العدد الخامس، المجلد الثاني، (2018).

كما يرى (حلس، 2012) بأن الالتزام المستمر يُعرّف بأنه " قوة رغبة الفرد ليبقى في العمل بمنظمة معينة لاعتقاده بأن ترك العمل فيها يكلفه الكثير، فكلما طالت مدة الخدمة في المنظمة فإن تركه لها سيفقده الكثير مما استثمره فيها على مدار الوقت مثل الدخل الشهري، خطط المعاشات، الصداقة لبعض الأفراد. وكثير من الأفراد لا يرغب في التضحية بتلك الأمور".²³

كذلك يشير الالتزام المستمر إلى " بقاء الفرد في المنظمة المعتمد على التكاليف التي سيتحملها لدى تركه لها، كذلك الالتزام هنا يكون خارجاً عن رغبة الأفراد وهو لتجنب التكاليف المترتبة على ترك العمل".²⁴

3- الالتزام المعياري:

نتيجة اعتقاد العامل بأنه مدين للمنظمة التي يعمل لديها كونها علمته واحتوته ودرسته ولأنها مصدر رزقه ودخله والأساس للعديد من العلاقات الاجتماعية التي تكونت معه وفي محيطه، تتكون لديه مجموعة من الدوافع الأدبية والأخلاقية التي تدفعه إلى الاستمرار والبقاء في عمله لدى المنظمة، بحيث تُشكل هذه الدوافع وما ينجم عنها من سلوكيات ما يُدعى بالالتزام المعياري.

وقد عرّف الالتزام المعياري على أنه "إحساس الفرد بالبقاء في المنظمة، وغالباً ما يميّز هذا الشعور دعم المنظمة الجيد للعاملين لديها، والسماح لهم بالمشاركة والتفاعل الإيجابي، ليس فقط في إجراءات تنفيذ العمل بل بالمساهمة في وضع الأهداف والتخطيط ورسم السياسات العامة للمنظمة، ويُعبر عنه الارتباط الأخلاقي السامي، وأصحاب هذا التوجه هم الموظفون أصحاب الضمير الذين يعملون وفق مقتضيات الضمير والمصلحة العامة".²⁵

كما عرّفه (أبو جياب، 2014) بأنه "شعور الفرد بالالتزام الأدبي الأمر الذي يدفعه للاستمرار بالمنظمة، ويعتقد خلاله الموظف بأنه يجب عليه البقاء في المنظمة، كذلك نتيجة الشعور بأنه مدين لها، أو نتيجة طبيعة العلاقات الاجتماعية بها".²⁶

23 جلس، صقر محمد أكرم، "دور إدارة التغيير في تعزيز الالتزام التنظيمي لدى العاملين- حالة دراسية على بلدية غزة". رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، الجامعة الإسلامية في غزة، (2012).

24 أبو جياب، محمد محمد مصطفى، "مداخل تنمية الالتزام التنظيمي لدى ضباط الشرطة الفلسطينية في قطاع غزة". رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، كلية التجارة في الجامعة الإسلامية - غزة (2014).

25 ابراهيم، ابراهيم صديق الشريف، "الدور الوسيط للالتزام التنظيمي في العلاقة بين ممارسات الموارد البشرية وسلوك المواطن التنظيمية- دراسة حالة: شركة مطابع السودان للعملة المحدودة"، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، كلية الدراسات العليا، ماجستير العلوم في إدارة الأعمال، الدفعة 11، (2018).

26 أبو جياب، محمد محمد مصطفى، "مداخل تنمية الالتزام التنظيمي لدى ضباط الشرطة الفلسطينية في قطاع غزة". رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، كلية التجارة في الجامعة الإسلامية - غزة (2014).

وهناك من يرى بأن الالتزام المعياري يعبر عن " إحساس العاملين بالالتزام الأدبي للبقاء في المنظمة وغالباً ما يكون المصدر الأساسي لهذا الإحساس نابعاً من القيم التي اكتسبها الفرد قبل التحاقه بالمنظمة، أي من الأسرة أو التطبيع الاجتماعي، أو عقب التحاقه بالمنظمة من التطبيع التنظيمي وبالتالي يكون سلوك الفرد انعكاساً لما يشعر به، ولما يعتقد بأنه أخلاقي".²⁷

12. منهج البحث وإجراءاته:

اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي للوقوف على دور التدريب في تحقيق الالتزام التنظيمي للعاملين في المصارف العاملة في مدينة حمص، من خلال الاطلاع على العديد من الدراسات السابقة للوصول إلى فرضيات يُمكن اختبارها، وجمع كمية كبيرة من البيانات عبر توزيع الاستبيان لاختبار العلاقات الممكنة بين المتغيرات ومن ثم تعميم النتائج التي يتوصل لها هذا البحث، وقد تمّ استخدام البرنامج الإحصائي المتخصص لتحليل بيانات الدراسة Statistical Package for Social Sciences (SPSS. V23)

1.12. مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في مختلف المستويات الادارية في المصارف العاملة في محافظة حمص. أما عينة الدراسة فقد تم اختيارها بشكل عشوائي لتمثيل كافة أفراد المجتمع وبأساليب الإحصائية المتخصصة وهي مكونة من 85 مفردة إحصائية تم توزيع الاستبيان عليها وملئها بالبيانات اللازمة وقد تم استرداد 78 استبانة صحيحة صالحة للتحليل الإحصائي فكانت نسبة الاستجابة 91.76%.

2.12. أداة الدراسة:

استخدم الاستبيان كأداة لجمع البيانات الأولية بالاعتماد على مقياس / ليكرت الخماسي/ لبيان آراء أفراد عينة الدراسة حول العبارات الواردة في الاستبيان وخصّصت خمسة أوزان ترجيحية لإيجاد الأوساط الحسابية لآراء عينة الدراسة كما يلي:

درجات مقياس ليكرت الخماسي

الاستجابة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
الدرجة	1	2	3	4	5

27 القراله، علاء عبد الحافظ الزغيلات " أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على الالتزام التنظيمي في وزارة التربية والتعليم: دراسة ميدانية في مديريات التربية والتعليم في محافظات جنوب الأردن"، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، المجلة العربية للعلوم ونشر الأبحاث، العدد الخامس، المجلد الثاني، (2018).

وتكوّن الاستبيان من قسمين، القسم الاول وشمل الخصائص الديموغرافية للمستجيبين والقسم الثاني شمل العبارات التي تقيس آراء المستجيبين حول دور التدريب في تحقيق الالتزام التنظيمي في المصارف السورية وبحالة خاصة في بحثنا المطبق على المصارف العاملة في مدينة حمص كدراسة ميدانية. وعند إجراء التحليل الإحصائي اعتمدت الأوساط الحسابية للمستجيبين وفق ثلاث مجموعات بهدف المزيد من التوضيح حيث تم تحديد درجة المساهمة وفقاً للأوساط الحسابية لإجابات الأفراد وصنفت الى ثلاث مستويات تمثل درجة المساهمة كما يلي:

1. المساهمة بدرجة كبيرة: وهي مساهمة ما جاء في الفقرات التي كانت الأوساط الحسابية لها تساوي أو تزيد عن (3.5) والتي إذا ما قُرِبت إلى أقرب رقم صحيح تصبح (4) وهي ذات الوزن الذي خُصص لحالة الموافقة وهي بذلك تضم درجتي الموافقة والموافقة بشدة أي أنها تشير إلى مساهمة التدريب بشكل حقيقي في تحقيق الالتزام التنظيمي في المصارف.

2. المساهمة بدرجة متوسطة: وهي مساهمة الفقرات التي تنحصر الأوساط الحسابية لها بحيث تساوي أو تقل عن (3.5) وتساوي أو تزيد عن (2.5) والتي إذا ما قُرِبت إلى أقرب رقم صحيح تصبح (3) وهي ذات الوزن الذي خُصص لحالة المحايد والإجابات في مجملها تسير باتجاه الموافقة بشكل معقول أو إلى المحايدة على أسوأ تقدير ولكنها بالتأكيد لا تعبر أبداً عن حالة عدم الموافقة بأي شكل من الأشكال.

3. المساهمة بدرجة متدنية: وتعبر عن مساهمة ما جاء في الفقرات التي أوساطها الحسابية تقل عن (2.5) والتي إذا ما قُرِبت إلى أقرب رقم صحيح تصبح (2) وهي ذات الوزن الذي خُصص لحالة غير الموافقة وهي بذلك تضم درجتي عدم الموافقة وعدم الموافقة بشدة عن مساهمة التدريب في تحقيق الالتزام التنظيمي.

3.12. الاختبارات الخاصة بأداة الدراسة :

1.3.12. صدق الاتساق الظاهري:

للتأكد من أن المقياس الذي تم استخدامه في الدراسة يقيس ما ينبغي له أن يقيسه فقد تم إجراء اختبارات الصدق الظاهري وصدق المحتوى. وبهدف إجراء صدق الاستبيان والتأكد من أن العبارات التي تحتويها أداة الدراسة (الاستبيان) تؤدي إلى جمع بيانات دقيقة، فقد تم عرض الاستبانة على عدد من أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة تشرين والمدراء في المصارف وتم إجراء مقابلات معمقة ومناقشة الاستبيان، وذلك لإبداء ملاحظاتهم ووجهة نظرهم في الاستبيان من حيث مناسبتها لقياس دور التدريب في تحقيق الالتزام التنظيمي في المصارف حيث تم الأخذ بملاحظاتهم، كما أجريت اختبارات الصدق والاتساق للاستبانة وبناءً على الملاحظات ونتائج الاختبارات الأولية فقد تم تعديل الاستبيان.

2.3.12. صدق الاتساق الداخلي:

تم اختبار اتساق كل سؤال من أسئلة الاستبيان مع الفقرة التي ينتمي إليها هذا السؤال، وذلك عن طريق إيجاد معاملات الارتباط بين قيم كل سؤال ومجموع قيم أسئلة الفقرة التي ينتمي إليها كما هو موضح في الجداول التالية:

جدول (1)

معامل ارتباط كل سؤال من أسئلة محور (التدريب) مع الدرجة الكلية للمحور

السؤال	معامل ارتباط بيرسون	مستوى الدلالة
1 تضع الإدارة برامج لتدريب العاملين الجدد والقدامى.	.833	.000
2 يتم وضع خطط التدريب بناءً على الأهداف المحددة مسبقاً.	.783	.000
3 يقدم المصرف دورات تدريبية في مواضيع حديثة.	.847	.000
4 توفر الإدارة كافة مستلزمات العمليات التدريبية.	.815	.000
5 تقيس الإدارة درجة استفادة العاملين من التدريب.	.806	.000
6 زاد التدريب من كفاءتي في إنجاز الأعمال.	.979	.000
7 تركز البرامج التدريبية على كيفية مواجهة المواقف الطارئة.	.809	.000
8 تساهم برامج التدريب في إشباع حاجات العاملين.	.660	.000

المصدر: من إعداد الباحث على برنامج التحليل الإحصائي (SPSS. V23)

جدول (2)

معامل ارتباط كل سؤال من أسئلة المحور الثاني (الالتزام العاطفي) مع الدرجة الكلية للمحور

مستوى الدلالة	معامل ارتباط بيرسون	السؤال	
.000	.682	سأكون في غاية السعادة إذا ما قضيت حياتي المهنية في المصرف.	6
.000	.762	لدي شعور قوي بالانتماء للمصرف.	7
.000	.768	أشعر بأن مشاكل المصرف جزء من مشاكل الشخصية.	8
.000	.571	أشعر بأن زملاء العمل في المصرف هم أفراد عائلتي.	9
.000	.652	أبادر بالدفاع عن المصرف وصون سمعته.	10
.000	.547	لا أجد صعوبة في الاتفاق مع توجيهات وسياسات المصرف فيما يتعلق بشؤون العاملين به.	11
.000	.665	أشعر بالسعادة لاختياري للعمل في المصرف وأفضله على جهات أخرى كان بإمكانني العمل بها.	12
.000	.603	لدي الاستعداد الدائم لبذل جهد أكبر من أجل إنجاز عمل المصرف.	13
.000	.628	أستمتع بالحديث عن عملي مع أصدقائي خارج نطاق العمل.	14

المصدر: من إعداد الباحث على برنامج التحليل الإحصائي (SPSS. V23)

جدول (3)

معامل ارتباط كل سؤال من أسئلة المحور الثالث (الالتزام المستمر) مع الدرجة الكلية للمحور

مستوى الدلالة	معامل ارتباط بيرسون	السؤال	
.000	.661	بقائي في المصرف نابع من حاجتي للعمل به.	15
.000	.680	بقائي وتمسكي بالعمل في المصرف سيُكسبني الكثير مستقبلاً.	16
.000	.689	سيكون من الصعب جداً علي ترك العمل في المصرف حالياً،	17

		حتى لو كنت أريد ذلك.	
.000	.765	أفضل الاستمرار في عملي الحالي حتى لو توفرت فرصة للعمل في مكان آخر.	18
.000	.685	ستتأثر أمور كثيرة في حياتي سلباً إذا ما قررت ترك العمل في المصرف.	19

المصدر: من إعداد الباحث على برنامج التحليل الإحصائي (SPSS. V23)

جدول (4)

معامل ارتباط كل سؤال من أسئلة المحور الرابع (الالتزام المعياري) مع الدرجة الكلية للمحور

مستوى الدلالة	معامل ارتباط بيرسون	السؤال	
.000	.743	يستحق المصرف إخلاصي وولائي له.	20
.000	.683	حتى لو كان الأمر مفيداً لي، أشعر بأنه من الخطأ ترك المصرف حالياً.	21
.000	.876	أعتبر نفسي مديناً للمصرف لما له من فضل وأثر في حياتي.	22
.000	.658	أستمر في عملي الحالي لتجنب اللوم والتوبيخ من الآخرين إذا ما تركته.	23
.000	.747	لن أترك عملي في المصرف لأن لدي شعور بالالتزام اتجاه العاملين به.	24

المصدر: من إعداد الباحث على برنامج التحليل الإحصائي (SPSS. V23)

يتضح من الجداول السابقة المحسوبة لمعامل ارتباط بيرسون بين كل سؤال من أسئلة كل محور والمحور ككل وجود علاقات ارتباط حقيقية بين هذه المتغيرات مع محاورها وأن جميعها مرتفع أي تزيد قيمته عن (0.5)، كما أنها ذات دلالة إحصائية، ويؤكد ذلك القيم الاحتمالية لاختبار معنوية قيمة معامل الارتباط في كل منها والتي جميعها تقل عن مستوى معنوية ($\alpha=0.05$) وهذا يشير إلى أن علاقات الارتباط حقيقية بين هذه المتغيرات. ويدل ذلك على أن هناك اتساق بين أسئلة الاستبيان وترتيبها وأنها سوف تكون الأداة الإحصائية المناسبة لقياس متغيرات البحث بدقة.

3.3.12. ثبات الأداة :

1.3.3.12. طريقة ألفا كرونباخ :

حيث كانت قيمة معامل ألفا للاستبانة ككل (0.737)، وجاءت قيمة معامل ألفا لكل محور من المحاور مرتفعة كما هو موضح في الجدول، مما يدعم أن الاستبيان كفوء إحصائياً وقادر على تحقيق الهدف الذي صمم من أجله.

جدول (5)

معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات الاستبيان

المحور	عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ	
1	التدريب	8	.916
2	الالتزام العاطفي	9	.831
3	الالتزام الاستمراري	5	.732
4	الالتزام المعياري	5	.798
	الاستبيان ككل	27	.737

المصدر: من إعداد الباحث على برنامج التحليل الإحصائي (SPSS. V23)

4.12. الأساليب الإحصائية المستخدمة:

1.4.12. الأساليب الإحصائية الوصفية:

استخدمت هذه الأساليب للحصول على مؤشرات عامة حول خصائص مجتمع الدراسة، وتوصيف متغيرات الدراسة وقياس دور التدريب في تحقيق الالتزام التنظيمي للعاملين في المصارف،

ومنها التوزيع التكراري والنسب المئوية للمتغيرات ومقاييس النزعة المركزية (الوسط الحسابي) ومقاييس التشتت (الانحراف المعياري).

2.4.12. اختبار (T-Test):

استخدم هذا الاختبار لتوصيف تقييم العاملين في المصارف للعبارات التي تصف طرفي الدراسة (التدريب والالتزام التنظيمي)، وذلك عبر اختبار فيما إذا كانت قيمة الأوساط الحسابية لإجابات المستجيبين تختلف عن قيمة معينة (قيمة الحياد 3 في المقياس المستخدم) أم لا، وعلى هذا الأساس يتم مقارنة القيمة الاحتمالية للاختبار مع مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) عند درجات حرية تساوي عدد المتغيرات منقوصاً منها واحد، فإذا كانت القيمة الاحتمالية للاختبار أقل من مستوى الدلالة فإن الفرق بين التقييم للعبارة وقيمة الحياد حقيقي وذو دلالة إحصائية، أما إذا كانت القيمة الاحتمالية للاختبار أعلى من مستوى الدلالة فإن الفرق بين التقييم للعبارة وقيمة الحياد ليس حقيقي وليس له دلالة إحصائية. وأيضاً لاختبار فيما إذا كان تقييم العاملين في المصارف للعبارات التي تصف طرفي الدراسة (التدريب والالتزام التنظيمي) يختلف ما بين القطاعين العام والخاص، إذ يتم مقارنة القيمة الاحتمالية للاختبار مع مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) عند درجات حرية تساوي عدد المتغيرات منقوصاً منها واحد، فإذا كانت القيمة الاحتمالية للاختبار أقل من مستوى الدلالة فإن هذا الفرق في التقييم بين القطاعين حقيقي وذو دلالة إحصائية، أما إذا كانت القيمة الاحتمالية للاختبار أعلى من مستوى الدلالة فإن هذا الفرق في التقييم بين القطاعين ليس حقيقي وليس له دلالة إحصائية.

3.4.12. تحليل التباين (ANOVA):

استخدم الباحث تحليل التباين الأحادي لاختبار الفروقات الإحصائية لمتغيرات الدراسة اعتماداً على المتغيرات النوعية للبحث، حيث عني الباحث بدراسة دور التدريب في تحقيق الالتزام التنظيمي بأبعاده الثلاثة في المصارف، وتصنيفها وفقاً لخصائص المستجيبين وهذا ما أغنى البحث وزاد من أهميته العلمية، على سبيل المثال درس الباحث الفرق في مدى نظرة المستجيبين بحسب مستواهم التعليمي لدور التدريب في تحقيق الالتزام التنظيمي للعاملين في المصارف.

4.4.12. تحليل الانحدار البسيط:

استخدم الباحث تحليل الانحدار البسيط لاختبار العلاقة بين المتغير المستقل في الدراسة (التدريب) مع المتغير التابع في الدراسة (الالتزام التنظيمي) بأبعاده الثلاثة (العاطفي والاستمراري والمعيارى) ومحاولة التنبؤ بها -إن وجدت- وإيجاد معاملاتها، إذ يتم مقارنة القيمة الاحتمالية للاختبار مع مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) عند درجات حرية تساوي عدد المتغيرات منقوصاً منها واحد فإذا كانت القيمة الاحتمالية للاختبار أقل من مستوى الدلالة كانت العلاقة حقيقية وذات دلالة إحصائية، أما إذا

كانت القيمة الاحتمالية للاختبار أعلى من مستوى الدلالة كانت العلاقة غير حقيقية وليس لها دلالة إحصائية. وبالتالي تم اختبار الفرضيات بناء على ذلك حيث يتم قبول الفرضية البديلة في حال وجود علاقة، بينما لا يمكن رفض فرضية العدم في حال عدم وجود علاقة.

5.12. إجراءات تطبيق أدوات الدراسة:

1. إعداد الاستبيان بصورته النهائية.
2. حصل الباحث على الأدونات اللازمة لتسهيل مهمته في توزيع الاستبانة على الموظفين في المصارف في مدينة حمص.
3. بعد حصول الباحث على التوجيهات والتسهيلات تم توزيع الاستبيان حيث قام الباحث بتوزيع (85) استبانة واستُردت منها (78) استبانة صالحة للتحليل الإحصائي بعد إجراء الصدق والثبات.

13. تحليل البيانات وعرض النتائج:

1.13. خصائص المستجيبين:

بغرض التعرف على الخصائص الديموغرافية للمستجيبين تم تحديد متغيرات الجنس، المؤهل العلمي، العمر، عدد سنوات الخبرة. حيث تم استخراج التكرارات والنسب المئوية لها وتحليلها كما هو مبين في الجدول التالي :

جدول (6)

الخصائص الديموغرافية لعينة البحث

النسبة المئوية		التكرار	المتغير	
%100	51.3	40	ذكر	الجنس
	48.7	38	أنثى	
%100	5.1	4	متعلم (أدنى من الثانوية)	التحصيل العلمي
	17.9	14	ثانوية	
	12.8	10	معهد	
	50.0	39	بكالوريوس	

	14.1	11	دراسات عليا	
%100	21.8	17	(من 20 إلى 30)	العمر
	50.0	39	(من 31 إلى 40)	
	21.8	17	(من 41 إلى 50)	
	6.4	5	(أكثر من 50)	
%100	24.4	19	(أقل من 5 سنوات)	عدد سنوات الخبرة
	38.5	30	(من 6 إلى 10)	
	15.4	12	(من 11 إلى 15)	
	7.7	6	(من 16 إلى 20)	
	14.1	11	(أكثر من 20)	
%100	60.3	47	القطاع العام	قطاع المصرف
	39.7	31	القطاع الخاص	

المصدر: من إعداد الباحث على برنامج التحليل الإحصائي (SPSS. V23)

نستنتج من استعراض خصائص المستجيبين المشمولين في الدراسة أنه يتوفر فيهم التأهيل العلمي والخبرة الكافية للإجابة على استبيان الدراسة ولديهم المعرفة بموضوع الدراسة، مما يعني إمكانية الوثوق في استجاباتهم والاعتماد عليها بمصدقية عالية.

2.13. تحليل التباينات وعرض النتائج :

تم تحليل التباينات حسب الجنس، العمر، عدد سنوات الخبرة، المؤهل العلمي كما يلي:

جدول (7)

(Independent samples T test) اختبار الفرق في إجابات الاستبيان حسب متغير الجنس

مستوى الدلالة	القيمة الاحتمالية	قيمة t	درجة الحرية	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	
غير معنوي إحصائياً	.51	1.980	76	.70222	3.2487	الذكور
				.66065	2.9428	الإناث

المصدر: من إعداد الباحث على برنامج التحليل الإحصائي (SPSS. V23)

جدول (8)

تحليل ANOVA للتباينات في إجابات الاستبيان ككل حسب متغير المستوى التعليمي

مستوى الدلالة	القيمة الاحتمالية	قيمة F	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	
غير معنوي إحصائياً	.851	.339	.170	4	.679	بين المجموعات
			.500	73	36.526	داخل المجموعات
				77	37.205	المجموع

المصدر: من إعداد الباحث على برنامج التحليل الإحصائي (SPSS. V23)

جدول (9)

تحليل ANOVA للتباينات في إجابات الاستبيان ككل حسب متغير العمر

مستوى الدلالة	القيمة الاحتمالية	قيمة F	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	
غير معنوي إحصائياً	.344	1.127	.542	3	1.626	بين المجموعات
			.481	74	35.579	داخل المجموعات
				77	37.205	المجموع

المصدر: من إعداد الباحث على برنامج التحليل الإحصائي (SPSS. V23)

جدول (10)

تحليل ANOVA للتباينات في إجابات الاستبيان ككل حسب متغير الخدمة الوظيفية

مستوى الدلالة	القيمة الاحتمالية	قيمة F	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	
غير معنوي إحصائياً	.220	1.472	.694	4	2.776	بين المجموعات
			.472	73	34.429	داخل المجموعات
				77	37.205	المجموع

المصدر: من إعداد الباحث على برنامج التحليل الإحصائي (SPSS. V23)

جدول (11)

اختبار الفرق في إجابات الاستبيان حسب متغير قطاع المصرف

مستوى الدلالة	القيمة الاحتمالية	قيمة t	درجة الحرية	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	
معنوي إحصائياً	.000	-7.251	76	.56203	2.7410	القطاع العام
				.50041	3.6435	القطاع الخاص

المصدر: من إعداد الباحث على برنامج التحليل الإحصائي (SPSS. V23)

تشير الجداول ذوات الأرقام (7-8-9-10-11) لتحليل التباين إلى أنه لا يوجد فروق بين وجهات نظر الإناث والذكور في دور التدريب في تحقيق الالتزام التنظيمي لدى العاملين في المصارف ككل، وهذا يدل على أن جميع الأشخاص بغض النظر عن جنسهم والذين هم في موقع المسؤولية عن تطبيق برامج التدريب في هذا المجال معنيون به ويفهمون الدور الهام الذي سوف يلعبه لتحقيق الالتزام التنظيمي

بشكل ملحوظ، ويعتبر ذلك مهماً أكثر عند تحليل فئات الأعمار والمستوى التعليمي والخبرة، حيث أن جميع الموظفين والذين تبين سابقاً من تحليل خصائص المستجيبين أن معظمهم في فئة 31-40 عاماً وأن 50% منهم من حملة شهادة البكالوريوس وأن 75.6% منهم يمتلكون خبرة لا تقل عن خمس سنوات في العمل المصرفي، جميعهم يؤكدون على أهمية التدريب ودوره في تحقيق الالتزام التنظيمي في المصارف، باستثناء الجدول الأخير الذي يشير إلى اختلاف وجهات النظر بين موظفي القطاع العام و موظفي القطاع الخاص حيث أن موظفي القطاع الخاص أكثر ميلاً للاعتقاد بدور التدريب في تحقيق الالتزام التنظيمي لديهم، إذ بلغ الوسط الحسابي لإجاباتهم بالنسبة للاستبيان (3.6435) مقارنة بوسط حسابي (2.7410) لإجابات موظفي القطاع العام الأقل ميلاً للاعتقاد بدور التدريب في تحقيق الالتزام التنظيمي لديهم، وربما يعود ذلك إلى الاهتمام بشكل أكبر في مصارف القطاع الخاص في تطبيق البرامج التدريبية وتطوير أداء العاملين، وتهيئة ظروف عمل مناسبة مقارنة بالاهتمام بنفس هذه الجوانب في مصارف القطاع العام.

14. اختبار الفرضيات:

فرضية العدم: لا يوجد دور لتطبيق التدريب في تحقيق الالتزام التنظيمي لدى العاملين في المصارف العاملة في مدينة حمص.

الفرضية البديلة: يوجد دور لتطبيق التدريب في تحقيق الالتزام التنظيمي لدى العاملين في المصارف العاملة في مدينة حمص.

أولاً: يوجد دور لتطبيق التدريب في تحقيق الالتزام العاطفي لدى العاملين في المصارف العاملة في مدينة حمص:

جدول (12)

اختبار الانحدار البسيط لأثر التدريب في المصارف في تحقيق الالتزام العاطفي لدى العاملين

Sig	DF	β	F	(R ²)	(R)
القيمة الاحتمالية	درجات الحرية	معامل الانحدار	المحسوبة	معامل التحديد	الارتباط

.000	1	.337	16.325	.177	.421
	76				
	77				

المصدر: من إعداد الباحث على برنامج التحليل الإحصائي (SPSS. V23)

تم استخدام تحليل الانحدار البسيط في الجدول السابق رقم (12)، وأظهرت نتائج التحليل الإحصائي وجود أثر ذو دلالة إحصائية للتدريب في تحقيق الالتزام العاطفي للعاملين في المصارف، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (0.421) أما معامل التحديد (0.177) وهذا يعني أن ما مقداره (17.7%) من التغيرات التي تحصل في الالتزام العاطفي للعاملين في المصارف يكون ناتج عن التغيير في التدريب للعاملين في هذه المصارف، في حين بلغت قيمة معامل الانحدار (0.337) أي أن الزيادة بمقدار وحدة واحدة في التدريب تؤدي إلى زيادة الالتزام العاطفي بمقدار (33.7%) ويؤكد هذا الأثر قيمة Sig المعنوية وباللغة (0.000) أي وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha = 0.05$) لتطبيق التدريب في تحقيق التزام العاملين العاطفي.

جدول (13)

تقييم العاملين في المصارف لعبارات التدريب في المصارف

	العبارات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى التقييم	t	Sig.(2-tailed)
1	تضع الإدارة برامج لتدريب العاملين الجدد والقدامى.	2.98	1.24	متوسط	-.091	.928
2	يتم وضع خطط التدريب بناءً على الأهداف المحددة مسبقاً.	3.07	1.11	متوسط	.610	.544
3	يقدم المصرف دورات تدريبية في مواضيع حديثة.	2.98	1.28	متوسط	-.088	.930
4	توفر الإدارة كافة مستلزمات العمليات التدريبية.	3.10	1.17	متوسط	.768	.455
5	تقيس الإدارة درجة استفادة العاملين من التدريب.	3.01	1.13	متوسط	.100	.934
6	زاد التدريب من كفاءتي في إنجاز الأعمال.	3.43	1.26	متوسط	3.44	.003
7	تركز البرامج التدريبية على كيفية مواجهة	3.10	1.11	متوسط	.815	.418

8	المواقف الطارئة. تساهم برامج التدريب في إشباع حاجات العاملين.	3.10	1.12	متوسط	.806	.423
	الوسط الحسابي العام للعبارات	3.09	—	متوسط	—	—

المصدر: من إعداد الباحث على برنامج التحليل الإحصائي (SPSS. V23)

يظهر الجدول السابق المتوسطات الحسابية للعبارات المستخدمة في قياس الفرضية والتي تتعلق بالتدريب حيث بلغ المتوسط الحسابي العام لتلك العبارات (3.09) وهو يشير إلى تقييم متوسط حسب المعيار المعتمد والذي تم توضيحه في أداة الدراسة وعند مقارنته مع درجة الحياد (3) للمقياس المستخدم في الدراسة نجده أعلى منه بقليل وهذا ما يؤكد دور التدريب عموماً في تحقيق الالتزام العاطفي حيث أن أعلى المتوسطات للعبارات في الجدول السابق كان للعبارات رقم (6) وبلغ (3.43) والتي تفيد بأنه " زاد التدريب من كفاءتي في إنجاز الأعمال." وهي تشير إلى تقييم متوسط للعاملين بالنسبة لمساهمة البرامج التدريبية في كفاءة العاملين في إنجاز أعمالهم. مما يعكس اهتمام الإدارات في هذه المصارف بوضع برامج تدريبية ملائمة وقادرة على تحسين مهارات ورفع قدرات العاملين في إنجاز مهامهم، إلا أن القيم الاحتمالية للعبارات الخمس أعلى من مستوى الدلالة (0.05) أي أن تقييم العاملين لهذه العبارات لا يختلف عن قيمة الحياد (3) وبالتالي فإن العاملين يجدون أن تدريبهم لإنجاز أعمالهم يتم على سوية متوسطة من قبل المصارف التي يعملون لديها ما عدا العبارة رقم (6) والتي تفيد بأنه " زاد التدريب من كفاءتي في إنجاز الأعمال." إذ بلغت فيها قيمة Sig (0.003) أي أن تقييم العاملين في المصارف العاملة في مدينة حمص لهذه العبارة يختلف عن قيمة الحياد للمقياس (3) وقد جاء هذا التقييم بقيمة (3.43) وهي أعلى من الحياد بقليل إلا أنه بقي في حدود المتوسط وربما يعود ذلك إلى إيمان العاملين بأن وضع البرامج التدريبية سوف يساهم في تعزيز قدراتهم ومهاراتهم وأن خضوعهم لمثل هذه البرامج قد عزز من كفاءتهم في تنفيذ المهام المطلوبة منهم بجودة أكبر وفاعلية أكثر.

وقد وجد الباحث بعض الاختلاف في تقييم هذه العبارات بين موظفي القطاع العام وموظفي القطاع

الخاص في المصارف وهذا ما يتبين في الجدول التالي

جدول (14)

تقييم العاملين في المصارف لعبارات التدريب بحسب قطاع المصرف

	العبارات	قطاع المصرف	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	Sig. (2-tailed)
1	تضع الإدارة برامج لتدريب العاملين الجدد والقدامى.	عام خاص	2.46 3.77	1.13 0.95	.000
2	يتم وضع خطط التدريب بناءً على الأهداف المحددة مسبقاً.	عام خاص	2.74 3.58	1.13 0.88	.000
3	يقدم المصرف دورات تدريبية في مواضيع حديثة.	عام خاص	2.55 3.64	1.29 0.95	.000
4	توفر الإدارة كافة مستلزمات العمليات التدريبية.	عام خاص	2.65 3.75	1.18 0.80	.000
5	تقيس الإدارة درجة استفادة العاملين من التدريب.	عام خاص	2.61 3.61	1.17 0.76	.000
6	زاد التدريب من كفاءتي في إنجاز الأعمال.	عام خاص	3.12 3.90	1.29 1.07	.005
7	تركز البرامج التدريبية على كيفية مواجهة المواقف الطارئة.	عام خاص	2.80 3.54	1.17 0.85	.002
8	تساهم برامج التدريب في إشباع حاجات العاملين.	عام خاص	2.93 3.35	1.14 1.05	.108

المصدر: من إعداد الباحث على برنامج التحليل الإحصائي (SPSS. V23)

بحسب الجدول السابق نجد أن القيمة الاحتمالية للعبارات المستخدمة في التدريب هي أقل من مستوى المعنوية (0.05) وبالتالي فإن الفروق في المتوسطات لهذه العبارات ما بين القطاعين العام والخاص حقيقية حيث يشير إلى تقييم مرتفع في القطاع الخاص ومتوسط في القطاع العام، ما عدا العبارة (8) حيث أن القيمة الاحتمالية لها أعلى من مستوى المعنوية (0.05) وربما يعود ذلك إلى الانعكاسات الاقتصادية التي خلفتها الأزمة الحالية وبالتالي توجه الإدارات في كلا القطاعين إلى التركيز في البرامج

التدريبية على احتياجاتها الأساسية فقط مما جعل هذه البرامج في كلا القطاعين على سوية واحدة من حيث تلبية احتياجات وتطلعات العاملين لديها. وهذا يعني في المحصلة أن تطبيق التدريب للعاملين في المصارف الخاصة أفضل مما هو عليه في المصارف العامة.

ثانياً: يوجد دور لتطبيق التدريب في تحقيق الالتزام الاستمراري لدى العاملين في المصارف العاملة في مدينة حمص:

جدول (15)

اختبار الانحدار البسيط لأثر التدريب في المصارف في تحقيق الالتزام الاستمراري لدى العاملين

Sig القيمة الاحتمالية	DF درجات الحرية	β معامل الانحدار	F المحسوبة	(R ²) معامل التحديد	(R) الارتباط
.019	1	.228	5.775	.071	.266
	76				
	77				

المصدر: من إعداد الباحث على برنامج التحليل الإحصائي (SPSS. V23)

تم استخدام تحليل الانحدار البسيط في الجدول السابق رقم (15)، وأظهرت نتائج التحليل الإحصائي وجود أثر ذو دلالة إحصائية للتدريب في تحقيق الالتزام الاستمراري للعاملين في المصارف، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (0.266) أما معامل التحديد (0.071) وهذا يعني أن ما قيمته (7.1%) من التغيرات التي تحصل في الالتزام الاستمراري للعاملين في المصارف يكون ناتج عن التغيير في تدريب العاملين في هذه المصارف، في حين بلغت قيمة معامل الانحدار (0.228) أي أن الزيادة بمقدار وحدة واحدة في التدريب تؤدي إلى زيادة الالتزام الاستمراري بمقدار (22.8%) وما يؤكد هذا الأثر قيمة Sig المعنوية والبالغة (0.019) أي وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha = 0.05$) لتطبيق التدريب في تحقيق التزام العاملين الاستمراري.

ثالثاً: يوجد دور لتطبيق التدريب في تحقيق الالتزام المعياري لدى العاملين في المصارف العاملة في

مدينة حمص:

جدول (16)

اختبار الانحدار البسيط لأثر التدريب في المصارف في تحقيق الالتزام المعياري لدى العاملين

Sig القيمة الاحتمالية	DF درجات الحرية	β معامل الانحدار	F المحسوبة	(R ²) معامل التحديد	(R) الارتباط
.000	1	.474	22.520	.229	.478
	76				
	77				

المصدر: من إعداد الباحث على برنامج التحليل الإحصائي (SPSS. V23)

تم استخدام تحليل الانحدار البسيط في الجدول السابق رقم (16)، وأظهرت نتائج التحليل الإحصائي وجود أثر ذو دلالة إحصائية للتدريب في تحقيق الالتزام المعياري للعاملين في المصارف، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (0.478) أما معامل التحديد (0.229) وهذا يعني أن ما قيمته (22.9%) من التغيرات التي تحصل في الالتزام المعياري للعاملين في المصارف يكون ناتج عن التغيير في تدريب العاملين في هذه المصارف، في حين بلغت قيمة معامل الانحدار (0.474) أي أن الزيادة بمقدار وحدة واحدة في التدريب تؤدي إلى زيادة الالتزام المعياري بمقدار (47.4%) وما يؤكد هذا الأثر قيمة Sig المعنوية والبالغة (0.000) أي وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha = 0.05$) لتطبيق التدريب في تحقيق التزام العاملين المعياري.

مما سبق نجد أن هناك ارتباط بين تطبيق التدريب والالتزام التنظيمي بأبعاده (العاطفي والاستمراري والمعيارى) وبالتالي فإننا نقبل الفرضية البديلة القائلة بأنه يوجد دور للتدريب في تحقيق الالتزام التنظيمي للعاملين في المصارف العاملة في مدينة حمص.

15. الاستنتاجات والمقترحات:

بناءً على نتائج التحليل الاحصائي توصلت الدراسة لمجموعة من النتائج والتوصيات التي

يمكن توضيحها من خلال ما يلي:

1.15. الاستنتاجات:

1. وجود دور لتدريب العاملين في المصارف العاملة في مدينة حمص في تحقيق التزامهم (العاطفي والاستمراري والمعياري).
2. لدى العاملين في المصارف العاملة في مدينة حمص التزام عاطفي والتزام استمراري والتزام معياري نحو عملهم إلى حد ما (التزام بدرجة متوسطة)، وهو ناتج عن تطبيق التدريب الذي تم تناوله في البحث.
3. لا يوجد اختلاف في تقييم المستجيبين لدور التدريب في تحقيق الالتزام التنظيمي لدى العاملين في المصارف العاملة في مدينة حمص وفقاً لاختلافهم في الجنس أو المستوى التعليمي أو عدد سنوات العمل وبالتالي هناك تشابه في نظرتهم نحو عبارات محوري الدراسة وهما التدريب والالتزام التنظيمي بأبعاده (العاطفي والاستمراري والمعياري).
4. وجود اختلاف واضح بين القطاعين العام والخاص بالنسبة للمصارف العاملة في مدينة حمص إذ ظهر بوضوح أن الإدارات في المصارف الخاصة تهتم بشكل أكبر بكثير عما هو عليه الحال بالنسبة للإدارات في المصارف العامة بتطبيق مفهوم التدريب، وكذلك الأمر بالنسبة لشعور العاملين بالالتزام التنظيمي بأبعاده الثلاث والذي كان أعلى بكثير لدى العاملين في المصارف الخاصة مما هو الالتزام التنظيمي لدى العاملين في المصارف العامة، وهذا ما يعزز الفكرة الأساسية للدراسة القائلة بوجود دور إيجابي لتطبيق التدريب في تحقيق الالتزام التنظيمي لدى العاملين في المصارف العاملة في مدينة حمص.

2.15. التوصيات:

يوصي الباحث إدارات المصارف العاملة في سورية عموماً وفي محافظة حمص خصوصاً ما

يلي:

1. اعتماد معايير علمية في التقييم الدوري لأداء العاملين مثل (الإنتاجية، جودة العمل، الابتعاد والابتكار، العمل بروح الفريق، حل المشاكل) أو التي يمكن تصنيفها إلى:

معايير نواتج الأداء: كمية الأداء، جودة الأداء.

معايير سلوك الأداء: معالجة شكاوى العملاء، إدارة الاجتماعات، كتابة التقارير، المواظبة على العمل، التعاون مع الزملاء، قيادة المرؤوسين.

معايير صفات الشخصية: المبادرة، الانتباه، دافعية العمل، الاتزان الانفعالي.

وأن يتم تحديد هذه المعايير بحيث تكون قابلة للقياس بغية تحديد الاحتياجات والمتطلبات التدريبية والمقارنة بين متطلبات العمل الحالية والمتوقعة وكذلك بين قدرات العاملين الحالية والمطلوبة والمقارنة بين الأداء الفعلي والأداء المتوقع.

2. ضرورة توفير برامج تدريبية مختلفة على مدار العام في المصارف العاملة في الجمهورية العربية السورية من أجل تحسين أداء الموارد البشرية عموماً، وأن تعتمد هذه المصارف على التكنولوجيا الحديثة في تطبيق برامجها التدريبية وأداء مهامها.

3. تقديم برامج تدريبية ملائمة لطموح العامل وتساعد في التدرج في وظيفته، وبالتالي القيام بتقييم الأداء الوظيفي من خلال المسار المهني حيث يمكن تحديد المهام التي من الممكن أن يشغلها في المستقبل في ضوء نتائج هذا التقييم.

4. الحد من اتباع معيار الأقدمية في الترقية للعاملين والاستعاضة عنه بمعيار المهارات والقدرات مما يخلق الحافز لدى العاملين إلى تطوير مهاراتهم وقدراتهم والتنافس فيما بينهم للالتحاق بالمزيد من الدورات والفرص التدريبية التي تساهم في رفع سويتهم المهنية والوظيفية والتنظيمية وبما يخدم تحقيق أهداف وطموحات المنظمات التي يعملون لديها.

5. توجيه المصارف إلى تعزيز الالتزام التنظيمي لدى عاملها والعمل على رفعه إلى مستويات عالية لما له من أثر كبير في تحسين الأداء وزيادة الفاعلية الإنتاجية وذلك من خلال إشراكهم في تحقيق أهداف هذه المصارف واتخاذ القرارات المتعلقة بهم وبمصارفهم على السواء والعمل على رفع كفاءتهم المهنية من خلال اتباع أحدث وأجود الدورات التدريبية وبما يلبي طموحاتهم مما ينعكس في نهاية المطاف بشكل إيجابي على تحسين مستوى جودة الخدمة المقدمة في المصرف وتطوير مستوى الأداء.

6. أن تستفيد المصارف العامة في الجمهورية العربية السورية من تجربة المصارف الخاصة فيما يخص تطبيق مفهوم التدريب بنواحيه وبرامجه التدريبية المختلفة، وتعتبر ذلك نقطة انطلاق لها نحو رفع سوية الالتزام التنظيمي لدى عاملها وصولاً لتحسين أداء عاملها والخدمات المقدمة فيها.

7. السعي لرفع سوية الالتزام التنظيمي لدى العاملين في المصارف السورية عموماً والحكومية على وجه الخصوص عن طريق الندوات وورش العمل بحيث يكون محوراً تعزيز الممارسات الإيجابية للعاملين بما يخدم أهداف المصارف وخطتها وتوجيه الدعم نحو

المزيد من الاهتمام بتطبيق مفهوم التدريب المستمر فيها، نظراً للدور البارز للجهاز المصرفي في عملية التنمية الاقتصادية ولاسيما مرحلة إعادة الإعمار المرتقبة، والتي تتطلب جهوداً حثيثة لجذب الاستثمارات المختلفة.

16. المراجع:

1.16. المراجع باللغة العربية:

- القحطاني، محمد بن دليم، "إدارة الموارد البشرية- نحو منهج استراتيجي متكامل" المملكة العربية السعودية- الرياض، العبيكان للنشر، الطبعة الثانية، 2008.
- العريقي، منصور محمد اسماعيل، "إدارة الموارد البشرية"، اليمن- صنعاء، جامعة العلوم والتكنولوجيا، الطبعة الثانية، (2012).
- حلس، صقر محمد أكرم، "دور إدارة التغيير في تعزيز الالتزام التنظيمي لدى العاملين- حالة دراسية على بلدية غزة." رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، الجامعة الإسلامية في غزة، (2012).
- الحريري، رافدة، "اتجاهات حديثة في إدارة الموارد البشرية"، المملكة العربية السعودية- نجران، دار اليازوري للنشر، (2014).
- أبو جياب، محمد محمد مصطفى، "مداخل تنمية الالتزام التنظيمي لدى ضباط الشرطة الفلسطينية في قطاع غزة." رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، كلية التجارة في الجامعة الإسلامية - غزة، (2014).
- عاشوري، ابتسام، "الالتزام التنظيمي داخل المؤسسة وعلاقته بالثقافة التنظيمية- دراسة ميدانية بمؤسسة ديوان الترقية والتسيير العقاري بمدينة الجلفة (المديرية العامة)". مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، جامعة بسكرة، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، (2015).
- مؤمن، سليمان قاضي، "دور بيئة العمل الداخلية في تحقيق الالتزام التنظيمي لدى عمال مديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة"، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية، (2016).
- القراله، علاء عبد الحافظ الزغيات " أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على الالتزام التنظيمي في وزارة التربية والتعليم: دراسة ميدانية في مديريات التربية والتعليم في محافظات جنوب الأردن."، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، المجلة العربية للعلوم ونشر الأبحاث، العدد الخامس، المجلد الثاني، (2018).

- القرالة، عبد المنعم موسى " أثر تطبيق إستراتيجية التدريب على أداء الموارد البشرية- دراسة تطبيقية: دائرة الأرصاد الجوية الأردنية."، مجلة جامعة الحسين بن طلال للبحوث، المجلد 4، العدد 1، (2018).
- ابراهيم، ابراهيم صديق الشريف، "الدور الوسيط للالتزام التنظيمي في العلاقة بين ممارسات الموارد البشرية وسلوك المواطنة التنظيمية- دراسة حالة: شركة مطابع السودان للعملة المحدودة"، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، كلية الدراسات العليا، ماجستير العلوم في إدارة الأعمال، الدفعة 11، (2018).
- الحطاب، نرمين السيد محمد محمد، " تطوير أنظمة التدريب وتأهيل العاملين في شركات الطيران لغرض تحقيق جودة الحياة الوظيفية."، مجلة اتحاد الجامعات العربية للسياحة والضيافة، جامعة اليرموك، المجلد 17، العدد 2، ص173-192، (2019).
- حيدر، عصام، "التدريب والتطوير"، الإجازة في علوم الإدارة، من منشورات الجامعة الافتراضية السورية، الجمهورية العربية السورية، 2020.

2.16. المراجع باللغة الأجنبية:

- Bulut, C & Culha, O 2010- The effects of organizational training on organizational commitment. International Journal of Training and Development, ISSN 1360-3736, P 309- 322.
- Riyanto, S et al. 2017- The Effect of Training and Organizational Commitment on Performance of State University of Jakarta Student Cooperative (KOPMA UNJ) Management. Saudi Journal of Humanities and Social Sciences, Vol.2, Iss.8 :P 611-620.

تقييم الخصائص الريادية الشخصية لأصحاب شركات الأدوية ومستحضرات التجميل العاملة في محافظة طرطوس

طالبة الدكتوراه: تيماء علم الدين مناع
كلية الاقتصاد - جامعة
طرطوس

اشراف الدكتورة: ولاء زريقا + د. محمد عباس ديوب

الملخص

هدفت هذه الدراسة إلى تقييم الخصائص الريادية الشخصية لأصحاب شركات الأدوية ومستحضرات التجميل العاملة في محافظة طرطوس، استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي والاستبانة كأداة لجمع البيانات، وقد خلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها إن مستوى الخصائص الريادية لدى أصحاب شركات الأدوية ومستحضرات التجميل محل الدراسة بأبعادها السبعة مرتفع بدرجة كبيرة (الحاجة إلى الانجاز بوزن نسبي (85.35)، المبادرة (84.76)، الثقة بالنفس (82.13)، الاستقلالية وتحمل المسؤولية (83.07)، الابداع (83.90)، المخاطرة (78.53)، التحكم الذاتي (78.10))

وقدمت الباحثة عدة توصيات أهمها: دعم المبادرات الريادية من قبل أصحاب الشركات محل الدراسة من خلال توفير بيئة عمل تفجر الطاقات وتولد الأفكار التي تساهم في بناء المشاريع الريادية التي تقود الشركات إلى النمو والاستمرار.

الكلمات المفتاحية: الريادة، الريادي، الخصائص الريادية

Abstract

This study aimed to evaluate the entrepreneurial characteristics of the owners of pharmaceutical and cosmetic companies operating in tartous. The researcher used the descriptive and analytical approach and the questionnaire as a tool to collect data. The study concluded with a set of results, the most important of which is that the level of entrepreneurial characteristics of the owners of pharmaceutical and cosmetic companies operating in tartous is very high and the researcher made several recommendations, the most important of which is supporting entrepreneurial initiatives by the owners of the companies under study by providing a work environment

and generating ideas that contribute to building entrepreneurial projects that lead companies to growth and continuity.

KEY Words: Entrepreneurship, Entrepreneur ,Entrepreneurial Characteristics

المقدمة:

تعتبر الريادة من الاتجاهات الحديثة عالميا" في الوقت الحاضر (فارس، 2016). ذلك نتيجة التقدم العلمي الملحوظ على المستوى العالمي وازدياد المعرفة لا بل انتقال الاقتصاد إلى اقتصاد معرفي ساهم في ازدياد دور الأفكار الريادية.

كما ويمثل توافر الخصائص الريادية لدى الإداريين مدخلا لتعزيز السلوك الريادي، حيث يؤكد (ناصر والعمرى، 2011) على أن لخصائص الفرد الشخصية وسماته أثرا في سلوكه واتجاهاته وأدائه، ولعل أبرز تلك الخصائص المتعلقة بالريادة وسلوكياتها التي تدفع الأفراد بشكل عام إلى تحديد التوجهات المستقبلية والأعمال الريادية التي تسهم بإيجابية في تسريع نمو قطاع الأعمال ودفع عجلة التنمية المستدامة في المجتمع.

الدراسات السابقة:

1- دراسة (Oben et al, 2011) بعنوان "How much entrepreneurial characteristics matter in strategic decision-making?"

هدفت هذه الدراسة إلى بحث تأثير الخصائص الريادية على الاتجاهات الاستراتيجية لعمليات صناعة القرار، واستهدفت هذه الدراسة 308 امرأة ريادية في تركيا المسجلات ضمن اتحاد الغرف والبورصات الأساسية في تركيا. واتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي وقد أظهرت النتائج أن رائدات الأعمال يحتجن لأن يكن أقل عقلانية في عمليات اتخاذ القرارات الاستراتيجية وتمركز السلطة في أيديهن، كما أظهرت النتائج أن رائدات الأعمال المتفائلات يصنعن عمليات اتخاذ القرارات الاستراتيجية بناءً على عوامل ذاتية لكنهن يتبعن الطابع الرسمي.

2- دراسة (Khalid& Migdad, 2013) بعنوان "Entrepreneurial characteristics of undergraduate students in deteriorated economies (The case study of Gaza strip)

هدفت الدراسة إلى معرفة الخصائص الريادية لطلبة الجامعة في قطاع غزة الذي يعاني من تدهور اقتصادي كبير، كما هدفت إلى دراسة العلاقة بين هذه الخصائص وميول الطلبة نحو سلوك طرق ريادية. اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي وبلغت العينة 451 طالبا" وتوصلت إلى مجموعة من النتائج أهمها: وجود ست خصائص ريادية، من بين الخصائص الست يوجد خاصيتان لهما تأثير واضح على توجهات الطلبة نحو الريادية هما الاستقلالية والشعور بالقدرة على التحكم بالأمور وتوجيهها.

3- دراسة (Darren, 2014) بعنوان "Personality characteristics of the self employed"

هدفت هذه الدراسة إلى فهم الخصائص الشخصية للعاملين لحسابهم الخاص المتمثلة في (الحاجة إلى الإنجاز، القدرة على التحكم، الابتكار، الأخذ بالمخاطرة، تحمل الغموض) من خلال مقارنتها مع العاملين من أجل الراتب، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واستنتجت الدراسة أن الحاجة للإنجاز والقدرة على التحكم هما أقوى خصائص الرياديين في حين تتبعها بقية الخصائص.

4- دراسة (غنام، 2017) بعنوان "أثر الخصائص الريادية لدى الإدارة العليا في تبني التوجهات الاستراتيجية في شركات صناعة الأغذية العاملة بقطاع غزة"

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر الخصائص الريادية لدى الإدارة العليا في تبني التوجهات الاستراتيجية في شركات صناعة الأغذية العاملة بقطاع غزة، استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي وقد صممت الاستبانة كأداة لجمع البيانات وتم استخدام أسلوب المسح الشامل لاستطلاع آراء مجتمع الدراسة والذي بلغ (150) مفردة، واستنتجت الدراسة أن مستوى الريادة لدى الإدارة العليا في الشركات محل الدراسة بأبعادها (الحاجة إلى الإنجاز، المبادرة، الثقة بالنفس، الاستقلالية وتحمل المسؤولية، الابداع، المخاطرة، التحكم الذاتي) مرتفع بدرجة كبيرة ويوزن نسبي قدره (82,26%).

5- دراسة (هيچ، 2018) بعنوان " الخصائص الريادية لدى رواد الأعمال وأثرها في تطوير المشروعات الصغيرة والمتوسطة في أمانة العاصمة صنعاء"

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن مستوى توفر الخصائص الريادية لدى رواد الأعمال وأثرها في تطوير المشروعات الصغيرة والمتوسطة في أمانة العاصمة صنعاء. استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي وتكون مجتمع الدراسة من 400 رياديا" يديرون مشروعات صغيرة ومتوسطة في أمانة العاصمة صنعاء وتم اختيار عينة عشوائية بسيطة بلغت 196 رياديا" وبعد إجراء التحليل الإحصائي لعدد 179 استبانة صالحة للتحليل وكان من أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة: توفر مستوى عال من الخصائص الريادية لدى رواد الأعمال في المشروعات الصغيرة المتوسطة في أمانة العاصمة صنعاء وكانت أعلى هذه الخصائص توفرا" هي التفاؤل، المبادرة، الابتكار، القدرة على التحكم، الحاجة للإنجاز، الثقة بالنفس، الاستقلالية، الميل نحو المخاطرة

مشكلة البحث:

تسعى معظم المنظمات اليوم لتحقيق التميز والتفوق بما يمكنها من تحقيق الريادة في أعمالها، بالتالي تحقيق أهدافها وغاياتها وبناء مركز تنافسي متين يضمن لها النمو والبقاء والاستمرار. ولكي تحقق المنظمة هذه الأهداف لا بد لها من امتلاك أشخاص رياديين ينظرون إلى المستقبل ببصيرة ثاقبة ورؤية صائبة لتحقيق ميزة تنافسية على المدى البعيد. ويمكن تحقيق ذلك من خلال امتلاكهم لخصائص ريادية تجعلهم سباقين متميزين قادرين على الوصول لأهدافهم بكفاءة وفعالية. هذا وتلعب شركات الأدوية دورا كبيرا في التنمية الاقتصادية لجميع الدول، والدول النامية بشكل خاص حيث يتم استيراد الكثير من عناصر التنمية بالإضافة للسلع اللازمة لهذه الدول، ووجود شركات متطورة في هذه الدول يساعد على التنمية بطريقة مباشرة متمثلة في الدخل الذي تسهم به في ميزان المدفوعات. بالتالي انطلاقا من أهمية الخصائص الريادية ودورها في زيادة فعالية أداء المنظمات يمكننا صياغة مشكلة البحث بالتساؤل الرئيس التالي:

ما هو واقع الخصائص الريادية لأصحاب شركات الأدوية ومستحضرات التجميل العاملة في محافظة طرطوس؟

فرضيات البحث:

يمكن صياغة فرضية البحث كما يلي:

يوجد مستوى مرتفع من العوامل الريادية الشخصية لأصحاب شركات الأدوية ومستحضرات التجميل محل الدراسة.

أهمية البحث وأهدافه:

الأهمية العلمية: تتجلى في أهمية الموضوع الذي تناوله هذه الدراسة حيث تعتبر الخصائص الريادية العمود الفقري لريادة الأعمال، حيث أن تفوق المنظمات وتميزها يعتمد بصورة أساسية على الخصائص الريادية الشخصية لأصحاب تلك المنظمات. الأهمية العملية: فستمد من كونها تطبق على قطاع هام جدا" وحيوي، حيث تعتبر شركات لأدوية ومستحضرات التجميل من القطاعات الهامة التي لها دور كبير في دعم الاقتصاد الوطني.

يهدف هذا البحث إلى:

- 1- معرفة مستوى توافر الخصائص الريادية الشخصية لدى أصحاب شركات الأدوية ومستحضرات التجميل محل الدراسة.
- 2- معرفة مدى وضوح مفهوم الخصائص الريادية في الشركات محل الدراسة.
- 3- تقديم مجموعة توصيات يمكن أن يكون لها أثر إيجابي ينعكس في تحسين أداء الشركات محل الدراسة.

منهجية البحث:

في ضوء طبيعة البحث والبيانات المراد الحصول عليها تم استخدام المنهج الوصفي الذي يصف الظاهرة كما هي في الواقع ويعبر عنها تعبيراً "كمياً" ونوعياً".

مجتمع وعينة البحث:

مجتمع البحث: يتمثل مجتمع البحث في جميع أصحاب شركات الأدوية ومستحضرات التجميل في طرطوس

عينة البحث: اعتمدت الباحثة أسلوب الحصر السامل لصغر حجم مجتمع الدراسة وبلغت العينة حوالي (73) مالك.

الإطار النظري:

تعريف ريادة الأعمال:

دخل مفهوم الريادة إلى النشاطات الاقتصادية في مطلع القرن الثامن عشر من قبل Richard Cantillon الذي وصف التاجر الذي يشتري سلعا" بسعر محدد ليبيعهها في المستقبل بسعر لا يعرفه مسبقا" بأنه ريادي مهما يكن الأمر فإن روح المخاطرة والمغامرة بقيت ملازمة لمفهوم الريادة (برهم، 2014).

وقد شغل مفهوم الريادة حيزا" كبيرا" من تفكير الإداريين والاقتصاديين، إذ لم يتم الاتفاق على تعريف محدد لها. فيعرفها (Dess& Lumpkin, 2003) أنها ممارسات يستخدمها الاستراتيجيون في إنشاء مشاريع جديدة للمنظمة.

كما عرفت أنها عملية بدء عمل تجاري وتنظيم الموارد الضرورية له مع افتراض المخاطر والمنافع المرتبطة به (Daft,2010).

وبشكل عام يمكن القول أن الريادة هي تأسيس عمل يتصف بالإبداع والابتكار والمخاطرة المحسوبة.

تعريف الريادي: إنه الشخص الذي يمتلك القدرة على اكتشاف الفرص وإدراكها، وتحمل المخاطر، والعزم على البدء بالمشروع، وتأمين المصادر والإمكانات اللازمة وتشغيلها من أجل إضافة قيمة إلى المنتج أو الخدمة، وإيجاد ما هو جديد ومميز وبالشكل الذي يلبي حاجات الزبائن ورغباتهم بحيث تكون النتيجة إما الحصول على الفوائد المعنوية والمادية، أو التعرض للخسارة المادية والمعنوية (العاني وآخرون، 2010).

الريادي إنه الشخص ذو التفكير المبدع والخالق الذي يمتلك روح المخاطرة والقادر على خلق الفرص الجديدة والمبتكرة.

الخصائص الريادية الشخصية:

ينظر (Gurol & Astan, 2003) إلى الخصائص الريادية أنها مجموعة من السمات الشخصية التي يتمتع بها الفرد وتظهر في سلوكياته، والتي منها ما هو موروث ومنها ما هو مكتسب ينمو خلال مسيرته الريادية. بينما (Daft, 2010) فيعرفها أنها مجموعة السمات الشخصية والسلوكية المرتبطة بالريادي. أما فيما يخص بحثنا هذا فيمكن تعريف الخصائص الريادية على أنها مجموعة الصفات التي تتوافر في الشخص الريادي والتي سيتم قياسها من خلال الثقة بالنفس، الميل للمخاطرة، الحاجة للإنجاز، المبادرة، الاستقلالية وتحمل المسؤولية، الابداع، التحكم الذاتي.

وبعد الاطلاع على الدراسات السابقة، والأبحاث ذات الصلة بموضوع الدراسة وجدت الباحثة أن أغلب الدراسات تتفق على الخصائص الريادية التالية: الحاجة إلى الانجاز، المبادرة، الثقة بالنفس، الاستقلالية وتحمل المسؤولية، الابداع، المخاطرة، التحكم الذاتي.

الإطار العملي:

بناء أداة البحث:

تكونت أداة البحث من استبيان مؤلف من قسم واحد مؤلف من (42) عبارة متعلقة بالخصائص الريادية الشخصية. وقد جرى استخدام مقياس ليكرت الخماسي في تفرغ نتائج الاستبيان من خلال مفتاح التصحيح الموضوع في الجدول رقم (1):

الجدول رقم (1) مفتاح التصحيح لاستجابات أفراد عينة الاستبيان

الاستجابة في الاستبيان	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
الدرجة	1	2	3	4	5

ومن أجل تحديد درجة الموافقة تم حساب طول الفئة على النحو التالي: تقسيم المدى على عدد الفئات $(1/5) = 5 = 0,8$ (وهو طول الفئة)، وبعد إضافة طول الفئة إلى أصغر قيمة في مفتاح التصحيح تم تحديد خمس مستويات للتعامل مع متوسطات الدرجات والجدول (2) يوضح ذلك:

الجدول رقم (2) فئات قيم المتوسط الحسابي والقيم الموافقة لها

فئات القيم	من 1 إلى	من 1,8 إلى	من 2,6 إلى	من 3,4 إلى	من 4 و2 إلى
------------	----------	------------	------------	------------	-------------

تقييم الخصائص الريادية الشخصية لأصحاب شركات الأدوية ومستحضرات التجميل العاملة في محافظة طرطوس

5	4,19	3,39	2,59	1,79	
مرتفعة جدا"	مرتفعة	متوسطة	منخفضة	منخفضة جدا"	درجة الموافقة

التحقق من صدق الاستبيان:

بهدف التحقق من صدق الاستبيان و ثباته تم استخراج معاملات الارتباط بيرسون (Pearson) بين كل عبارة وبين الدرجة الكلية للمحور الي تنتمي إليه العبارة والجدول (3) يوضح نتائج ذلك.

اختبار الاتساق الداخلي: internal consistency الاتساق الداخلي هو أحد أنواع الثبات الذي يقيس قوة العبارة في تمثيل البعد الذي تقيسه وكذلك ثبات الأبعاد في جملة المقاييس الذي تقيسه، وقد تم حسابه من خلال معاملات الارتباط بين كل بعد والعبارات التي تمثله وذلك بطريقة بيرسون ومعنويته، حيث تتراوح قيمة معامل الارتباط بين (-1) و (+1) وتدل الإشارة الموجبة على الارتباط الطردي والسالبة على الارتباط العكسي، وكلما اقتربت من الواحد كان الارتباط أكبر سواء بالموجب أو السالب. ويعتبر ارتباط العبارة معنوي ودال إحصائياً إذا كانت معنوية هذه العبارة أقل أو تساوي (0.05)، وأما إذا كانت معنوية العبارة أكبر من ذلك فهذا يعني عدم وجود ارتباط وان العبارة غير متسقة داخليا مع البعد الذي تساهم في قياسه ويلزم حذفها من الأداة. ويبين الجدول رقم (3) التالي الاتساق الداخلي لمقاييس البحث

الجدول رقم (3) صدق الاتساق الداخلي للاستبيان

الخصائص الريادية			
رقم العبارة	قيم معاملات الارتباط	رقم العبارة	قيم معاملات الارتباط
1	* 0.479	22	**0.635
2	*0.608	23	**0.349
3	**0.759	24	**0.440
4	**0.623	25	**0.612
5	**0.590	26	**0.571

**0.834	27	**0.723	6
**0.744	28	**0.597	7
**0.791	29	**0.765	8
*0.780	30	**0.818	9
**0.512	31	**0.733	10
**0.629	32	**0.803	11
**0.429	33	**0.822	12
**0.754	34	**0.609	13
**0.834	35	**0.579	14
0.704	36	**0.750	15
**0.732	37	**0.670	16
0.554	38	**0.483	17
**0.648	39	**0.506	18
**0.685	40	**0.626	19
**0.450	41	**0.459	20
0.393	42	0.738	21

*دال عند 0.05 باتجاهين، ** دال عند 0.01 باتجاهين

يتبين من الجدول رقم (3) أن جميع قيم معاملات الارتباط بيرسون بين كل عبارة وبين الدرجة الكلية للمحور الي تنتمي إليه دالة إحصائياً، مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلي للاستبيان.

التحقق من ثبات نتائج الاستبيان:

جرى التحقق من ثبات نتائج الاستبيان من خلال تطبيق اختبار الفا كرونباخ والجدول (4) يوضح نتائج ذلك

الصدق الذاتي	معامل ألفا كرونباخ	عدد الفقرات	المجال
0.834	0.696	6	الحاجة إلى الانجاز
0.918	0.842	6	المبادرة
0.767	0.588	6	الثقة بالنفس
0.823	0.678	6	الاستقلالية وتحمل المسؤولية

تقييم الخصائص الريادية الشخصية لأصحاب شركات الأدوية ومستحضرات التجميل العاملة في محافظة طرطوس

0.902	0.813	6	الابداع
0.846	0.716	6	المخاطرة
0.796	0.633	6	التحكم الذاتي
0.940	0.885	42	الخصائص الريادية

يتبين من الجدول رقم (4) أن قيم معاملات (Cronbach's Alpha) لجميع محاور الاستبيان أكبر من (0.6) مما يشير إلى ثبات نتائج الاستبيان.

التحقق من التوزع الطبيعي لدرجات العينة النهائية:

بلغ عدد أفراد العينة النهائية (73) مالكا" من مختلف شركات الأدوية ومستحضرات التجميل في محافظة طرطوس، وقد تم من التحقق التوزع الطبيعي لدرجات العينة النهائية من خلال اختبار (Smirnov Test-Sample Kolmogorov-One) والجدول رقم (5) يوضح نتائج ذلك.

الجدول رقم (5) نتائج اختبار Smirnov للتحقق من التوزع الطبيعي

لدرجات استجابات أفراد عينة الدراسة

القيمة الاحتمالية (Sig)	قيمة الاختبار	المجال
0.818	0.633	الحاجة إلى الانجاز
0.315	0.961	المبادرة
0.899	0.572	الثقة بالنفس
0.584	0.776	الاستقلالية وتحمل المسؤولية

0.778	0.659	الابداع
0.492	0.833	المخاطرة
0.475	0.843	التحكم الذاتي
0.813	0.636	الخصائص الريادية

نلاحظ من الجدول السابق أن القيمة الاحتمالية لاختبار Smirnov بالنسبة لجميع محاور الاستبيان أكبر من (0.05) مما يدل إلى أن درجات أفراد عينة الدراسة على الاستبيان ذات توزيع طبيعي

تحليل فقرات الاستبانة:

تم استخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والترتيب لمعرفة درجة الموافقة والنتائج موضحة في الجداول أدناه:

تحليل فقرات مجال (الحاجة للإنجاز):

درجة الموافقة	الترتيب	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة
كبيرة جدا	1	87.59	1.11	8,76	أنجز الأعمال المطلوبة مني بشكل تام
كبيرة جدا	5	84.29	1.37	8.43	لدي استعداد لتقديم التضحيات مقابل ما سأحصل عليه مستقبلا"
كبيرة جدا	6	82.41	1.56	8.24	تقل حاجتي للراحة عندما أكون مهتما" بعمل معين
كبيرة جدا	2	86.84	1.42	8.68	عندما تواجهني أي مشكلة فإنني أستمر بالعمل إلى أن ألقها
كبيرة جدا	4	84.66	1.15	8.47	أمتلك القدرة على ترجمة الأفكار إلى مهام ونتائج
كبيرة جدا	3	86.32	1.27	8.63	أواصل القيام بالمهام الموكلة لي دون ملل
كبيرة جدا		85.35	0.88	8.54	جميع فقرات المجال معا"

تقييم الخصائص الريادية الشخصية لأصحاب شركات الأدوية ومستحضرات التجميل العاملة في محافظة طرطوس

نستنتج من الجدول السابق أن مستوى الدافعية لدى أصحاب شركات الأدوية ومستحضرات التجميل محل الدراسة مرتفع جداً من خلال إصرارهم على العمل دون كلل وتقديم التضحيات لإشباع حاجات المستفيدين التي تعكس بالنتيجة مستوى النجاح المتحقق.

تحليل فقرات مجالات المبادرة:

الرقم	الترتيب	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة
كبير	1	89.70	1.07	8.97	أعمل على بناء علاقات جيدة مع زملاء العمل لتطوير المنتجات المقدمة
كبير	4	84.66	1.15	8.47	أبادر نحو الاستفادة من التطورات العلمية في مجال عملي
كبير	6	79.62	1.31	7.96	أستطيع تقديم مبادرات ابتكارية فردية
كبير	5	84.59	1.22	8.46	أعمل على بناء منظور مستقبلي لعملي
كبير	2	85.19	1.17	8.52	أسعى نحو استثمار الفرص الجديدة في عملي
كبير	3	84.81	1.59	8.48	أستطيع العمل ضمن فريق وتقديم مبادرات ابتكارية جماعية
كبير		84.76	0.91	8.48	جميع فقرات المجال معاً

نستنتج من الجدول السابق أن هناك موافقة بدرجة كبيرة جداً من قبل أفراد العينة على فقرات هذا المجال ويعود السبب إلى السلوك الفعال لأصحاب الشركات محل الدراسة نحو توقع الاحتياجات المستقبلية والتغيرات في بيئة الأعمال التي تشهد تغيرات سريعة في أوضاع السوق مما يدفعهم إلى استثمار الفرص من أجل تحقيق

ميزة تنافسية وتبني التقنيات الحديثة لتحقيق أهدافهم على المدى البعيد وتقديم المقترحات الابداعية ضمن فرق عمل من مختلف الأقسام الوظيفية.

تحليل فقرات مجال الثقة بالنفس:

درجة الموافقة	الترتيب	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة
كبيرة	6	73.01	2.18	7.30	السمعة المأخوذة عني بأنني أتمسك برأيي
كبيرة جدا	2	85.64	1.10	8.56	أتمتع بثقة عالية في قدرتي على الدفاع عن أفكارني بالحجة والبرهان
كبيرة جدا	3	84.89	1.29	8.49	أستطيع تعلم أي شيء متى ما تفرغت بشكل كامل لهذا الأمر
كبيرة	5	78.20	1.31	7.82	أتمتع بالقدرة الكافية في استكشاف الميول غير الواضحة للآخرين
كبيرة جدا	4	83.83	1.40	8.38	أوقن بأنني سأنجح في أي عمل جديد أقوم به
كبيرة جدا	1	87.25	1.03	8.73	لدي ثقة كبيرة بقدرتي على تحقيق ما أريده
كبيرة جدا		82.13	0.88	8.21	جميع فقرات المجال معا

تقييم الخصائص الريادية الشخصية لأصحاب شركات الأدوية ومستحضرات التجميل العاملة في محافظة طرطوس

نستنتج من الجدول السابق أن هناك موافقة بدرجة كبيرة جدا" من قبل أفراد العينة على فقرات هذا المجال ويرجع ذلك إلى الإيمان الذاتي لأصحاب الشركات محل الدراسة بقدراتهم وإمكانياتهم العلمية والعملية في تنفيذ المهام الموكلة إليهم وتحقيق الأهداف بالاعتماد على أنفسهم.

تحليل فقرات مجال الاستقلالية وتحمل المسؤولية:

الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	درجة الموافقة
أمتلك حرية القرار في تحديد طريقة أداء عملي	8.19	1.37	81.88	4	كبيرة
أستطيع تدبر أموري بنفسني في أي شيء أقوم به	8.32	1.08	83.23	3	كبيرة جدا"
أستثمر وقت العمل فيما أحب وبالطريقة التي تناسبني	8.15	1.24	81.53	5	كبيرة
أشعر بأن نتائج العمل دائما" أفضل عندما تكون تحت إشرافي الشخصي	8.53	1.17	85.26	2	كبيرة جدا"
أتحمل مسؤولية ما أقوم به من أعمال	9.02	1.20	90.23	1	كبيرة جدا"
أأخذ القرارات وأنفذها دون الاعتماد على الآخرين	7.64	1.71	76.44	6	كبيرة
جميع فقرات المجال معا"	8.31	0.79	83.07		كبيرة جدا"

نستنتج من الجدول السابق أن هناك موافقة بدرجة كبيرة جدا" من قبل أفراد العينة على فقرات هذا المجال. حيث أن مستوى الحاجة للاستقلالية وتحمل المسؤولية كان مرتفعا" بدرجة كبيرة نظرا" لأن أصحاب الشركات محل الدراسة يمتلكون حرية اتخاذ القرار وتنفيذه مع تحمل كافة النتائج المترتبة على ذلك سواء على مستوى النجاح أو الفشل

تحليل فقرات مجال الابداع:

الدرجة الموافقة	الترتيب	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة
كبيرة جدا"	1	88.57	1.10	8.86	أسعى دوما" لتطوير نفسي على المستوى المهني
كبيرة جدا"	4	83.46	1.45	8.35	أفضل العمل الذي يحتاج إلى تفكير إبداعي
كبيرة جدا"	5	82.56	1.48	8.26	أتبنى نظاما" يدعم ابتكار منتجات جديدة
كبيرة	6	81.28	1.52	8.13	أقوم بمناقشة أفكارى مع الآخرين بشكل مستمر
كبيرة جدا"	2	83.98	1.28	8.40	أحرص على تبني أساليب جديدة في تطوير العمل
كبيرة جدا"	3	83.53	1.53	8.35	أتابع التطورات أولا" بأول في مجال عملي
كبيرة جدا"		83.90	1.00	8.39	جميع فقرات المجال معا"

تقييم الخصائص الريادية الشخصية لأصحاب شركات الأدوية ومستحضرات التجميل العاملة في محافظة طرطوس

نستنتج من الجدول السابق هناك موافقة بدرجة كبيرة جداً بين أفراد العينة على فقرات هذا المجال ويعود السبب إلى اهتمام أصحاب الشركات محل الدراسة بالابداع من خلال تبني أنظمة إدارية وأساليب جديدة تدعم الابتكار وتطوير الأعمال وخلق بيئة عمل تدعم تفجير الطاقات لدى الموظفين مما يساهم في تحسين وتطوير المركز التنافسي عن المنافسين في نفس الصناعة

تحليل فقرات مجال المخاطرة

الدرجة الموافقة	الترتيب	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة
كبيرة جداً	1	84.81	0.98	8.48	أمتلك القدرة على مواجهة الصعوبات والتحديات
كبيرة جداً	2	83.31	1.34	8.33	أرغب بتحقيق الأهداف الصعبة لتحقيق درجات عالية من الرضا
كبيرة جداً	3	82.86	1.47	8.29	أؤمن بضرورة مواجهة تغيرات البيئة الفجائية
كبيرة	4	75.56	1.95	7.56	أعتقد بأن أعظم الأرباح تكمن خلف أعظم المخاطر
كبيرة	5	73.16	1.82	7.32	أميل للعمل بجرأة في الحالات التي تتسم بمخاطرة عالية
كبيرة	6	71.50	1.94	7.15	لدي أفكار حاسمة في العمل بغض النظر عن درجة المخاطرة وحالة عدم التأكد
كبيرة		78.53	1.07	7.85	جميع فقرات المجال معاً

نستنتج من الجدول السابق أن هنالك موافقة بدرجة كبيرة من قبل أفراد العينة على فقرات هذا المجال وتعزو الباحثة السبب إلى سرعة التقلبات المتكررة في البيئة التي تعمل بها هذه الشركات محل الدراسة مما يؤثر على القرارات المتخذة من قبل الإدارة العليا مما يجعلها تقوم بتبني أساليب عمل تدعم الدخول في مشاريع عمل غير متوقع عوائدها طمعا" في جني الأرباح ونتيجة حالة عدم التأكد التي تعيشها الإدارة أصبح لديها الجرأة في التعامل مع هذه الحالات وإيمانهم أن زيادة المخاطرة يكمن خلف أعظم الأرباح.

تحليل فقرات مجال التحكم الذاتي:

الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	درجة الموافقة
أخذ قراراتي بحكمة ودون استعجال	8.53	1.29	85.26	2	كبيرة جدا"
أفكر بنتائج العمل الذي أؤديه قبل البدء بالاجراءات	8.64	1.23	86.39	1	كبيرة جدا"
حينما تواجهني مشكلة صعبة في العمل فإنني أدرسها بجوانبها المختلفة	8.45	1.55	84.51	3	كبيرة جدا"
أشعر بنشوة الانتصار بعد انجاز أي عمل متقن	5.77	2.81	57.74	6	متوسطة
أسيطر على رغباتي	7.89	1.51	78.95	4	كبيرة

تقييم الخصائص الريادية الشخصية لأصحاب شركات الأدوية ومستحضرات التجميل العاملة في محافظة طرطوس

					وأستطيع توجيهها لما هو مفيد
كبيرة	5	75.71	1.87	7.57	أستطيع ضبط انفعالاتي وتعبري عن مشاعري عند التعامل مع الآخرين
كبيرة		78.10	0.99	7.81	جميع فقرات المجال معا"

نستنتج من الجدول السابق أن هناك موافقة بدرجة كبيرة من قبل أفراد العينة على فقرات هذا المجال ويرجع السبب إلى قدرة المبحوثين للسيطرة على أمورهم والتحكم بها

النتائج والتوصيات:

نتائج البحث:

خلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها:

- إن مستوى الخصائص الريادية لدى أصحاب شركات الأدوية ومستحضرات التجميل محل الدراسة بأبعادها السبعة مرتفع بدرجة كبيرة
- إن مستوى أبعاد الخصائص الريادية لدى أصحاب شركات الأدوية ومستحضرات التجميل محل الدراسة الحاجة إلى الانجاز بوزن نسبي (85.35)، المبادرة (84.76)، الثقة بالنفس (82.13)، الاستقلالية وتحمل المسؤولية (83.07)، الابداع (83.90)، المخاطرة (78.53)، التحكم الذاتي (78.10)

التوصيات:

بناء على النتائج التي توصلت إليها الدراسة، تقدم الباحثة مجموعة من التوصيات أهمها:

- ضرورة تبني الشركات محل الدراسة الخصائص الريادية وتعزيزها في رفع فاعلية القرارات التي تحقق لها النمو والاستمرار في بيئة الصناعة.
- أهمية اطلاع أصحاب الشركات محل الدراسة على أحدث التغيرات والتطورات في بيئة الصناعة بحيث تضمن لهم مواكبة أحدث التغيرات وإثارة الأفكار الجديدة المتعلقة بالمنتجات والخدمات المقدمة للمستهلكين
- دعم المبادرات الريادية من قبل أصحاب الشركات محل الدراسة من خلال توفير بيئة عمل تفجر الطاقات وتولد الأفكار التي تساهم في بناء المشاريع الريادية التي تقود الشركات إلى النمو والاستمرار.

المراجع:

المراجع العربية:

- أحمد، مروة؛ نسيم، برهم (2014). الريادة وإدارة المشروعات الصغيرة والمتوسطة، الشركة العربية المتحدة للتسويق والتوريدات، القاهرة، مصر.
- العاني، مزهر شعبان؛ جود، شوقي ناجي؛ إرشيد، حسين عليان؛ حجازي، هيثم علي (2010).
- " إدارة المشروعات الصغيرة: منظور ريادي تكنولوجي"، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- غنام، محمود؛ رضوان، محمود(2017). أثر الخصائص الريادية لدى الإدارة العليا في تبني التوجهات الاستراتيجية في شركات صناعة الأغذية العاملة بغزة، رسالة ماجستير، جامعة الأزهر، غزة.
- فارس، ندين خالد(2016) العلاقة بين الخصائص الريادية لدى الادارة العليا في البنوك التجارية والتخطيط الاستراتيجي في قطاع غزة دراسة ميدانية على المدراء في البنوك التجارية، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الاسلامية، غزة.
- ناصر، محمد جودت؛ العمري، غسان(2011). قياس خصائص الريادة لدى طلبة الدراسات العليا في إدارة الأعمال وأثرها في الأعمال الريادية، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد 27، العدد4.

- هيج، أحمد هادي أحمد (2018). الخصائص الريادية لدى رواد الأعمال وأثرها في تطوير المشروعات الصغيرة والمتوسطة في أمانة العاصمة صنعاء، رسالة ماجستير، جامعة العلوم والتكنولوجيا، اليمن.

Daft, R. (2010). New era of management, 9th, south- western, cengage learning. Australia.

Darren, G& Shoman,A (2014). Strategic orientations developing an intergrative model of pioneering, entrepreneurial, and stakeholder orientations, procedia- social and behavioral sciences, 109, 758-762.

Dess,G. Gregory & Lumpkin, G, T(2003). Strategic Management creating competitive Advantages, McGraw- Hill companies, Irwin, New York.

Gurol Yonca, Atsan Nuray(2003). Entrepreneurial Characteristics amongst university students, education training vol 48, 1.

Oben Uru, Sezer C. Caliskan, Ozlem Atan, Mustafa Aksu (2011). How much entrepreneurial characteristics matter in strategic decision- making? procedia- social and behavioral sciences,24, 538-562

أثر استقلالية المدقق الداخلي في مستوى التحفظ المحاسبي في التقارير المالية (دراسة ميدانية في سورية)

كلية الاقتصاد-جامعة دمشق

طالبة الماجستير: دلال الإلديبي

إشراف الأستاذ الدكتور: عصام نعمه قريط

ملخص

هدف البحث إلى اختبار أثر استقلالية المدقق الداخلي في مستوى التحفظ المحاسبي في التقارير المالية، ولتحقيق أهدافه تم استخدام المنهج الوصفي، كما تم تصميم استبانة وتوزيعها على المدققين الداخليين في شركات القطاع المالي الخاضعة لإشراف هيئة الأوراق والأسواق المالية السورية لعام 2021، حيث بلغ عدد الاستبانات الموزعة (56) استبانة وكان عدد الاستبانات المستردة والقابلة للتحليل (53) استبانة، ومن ثم تم استخدام الأسلوب التحليلي لتحليل الإجابات وإجراء الاختبارات الإحصائية الملائمة لأهداف البحث باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) "Statistical Package for Social Sciences".

وخلص البحث إلى أن أغلب الإجراءات المتبعة من قبل المدققين الداخليين لضمان استقلاليتهم يتم تنفيذها مما يدل على استقلالية المدققين الداخليين، كما خلصت إلى وجود أثر إيجابي لاستقلالية المدقق الداخلي في التحفظ المحاسبي.

الكلمات المفتاحية: استقلالية المدقق الداخلي، التحفظ المحاسبي

The effect of internal auditor's independence on accounting conservatism level in financial reports

(Field study in Syria)

Abstract

This study aimed to examine the impact of the internal auditor's independence on accounting conservatism level in financial reports, and to achieve its objectives, the descriptive approach was used, and a questionnaire was designed and distributed to the internal auditors in the financial sector companies under the supervision of "Syrian commission on financial markets and securities" for 2021, The number of questionnaires distributed was (56) and the number of retrieved and analyzable questionnaires was (53), Then, the analytical method was used to analyze the answers and conduct the appropriate statistical tests for the research objectives using the Statistical Package for Social Sciences (SPSS) program.

The study concluded that most of the procedures followed by internal auditors to ensure their independence are implemented, which indicates the independence of internal auditors. It also concluded that there is a positive impact internal auditor's independence on accounting conservatism.

Keywords: internal auditor's independence, accounting conservatism.

1. الإطار العام للبحث:

1.1 المقدمة:

يعد التحفظ المحاسبي من أقدم موضوعات المحاسبة المالية، وبالرغم من عدم وجود اتفاق بين المحاسبين على أن التحفظ المحاسبي هو أحد مبادئ المحاسبة المتعارف عليها، إلا أنه أصبح مطلباً أساسياً في الوقت الراهن من جانب الأطراف ذات العلاقة بعملية التقرير المالي خصوصاً في أعقاب حالات الانهيار التي شهدتها مطلع القرن الحادي والعشرين لعدد كبير من الشركات العملاقة وما نتج عنه من خسائر فادحة تحمّلها أصحاب المصالح في هذه الشركات.

ومع توالي هذه الأزمات واستمرارها فإن المسؤولية الملقاة على عاتق التدقيق الداخلي ازدادت لكونه عنصراً مهماً من عناصر الحوكمة التي وضعها قانون (Sarbens Oxly)، ولما له من دور كبير في تحسين حوكمة الشركات من خلال علاقته التعاونية مع أطراف الحوكمة الأخرى (الإدارة، لجنة التدقيق) ولمهامه القائمة على التأكد من صحة العمليات وخلوها من الأخطاء والتحرّفات وبالتالي تحقيق قيمة مضافة للمنظمة من خلال تحديد الأخطاء والتحرّفات واقتراح معالجة سليمة لحلها، والتي بدورها تؤدي إلى تحسين جودة التقارير المالية وتحسين فعالية الأداء. وتعد استقلالية الأفراد القائمين بعملية التدقيق الداخلي من أهم العوامل التي تساعد في جودة أداء التدقيق الداخلي. حيث أن دوره لم يعد مقتصرًا على خدمة الإدارة وحماية مصالحها. بل زادت مطالبة المجتمع باستقلاليته عن المدير العام، وضرورة اتخاذه الإجراءات الملائمة لحماية هذه الاستقلالية وضمان قدرته على أداء مهامه وإبداء رأيه بموضوعية وشفافية.

ويسبب الواقع الذي تعاني منه الشركات السورية و العوامل المتغيرة المرافقة فقد جاء هذا البحث في محاولة لإلقاء الضوء على الأثر الذي يلعبه استقلال المدقق الداخلي في مستوى التحفظ المحاسبي مما يساعد على توفير معلومات تتصف بالجودة والنوعية ونقي باحتياجات المستثمرين.

1.2 مشكلة البحث:

تعاني الشركات السورية في العقد الأخير من تغيرات هامة في قيم الأصول والالتزامات المتعلقة بها نظراً للوضع الراهن الذي تمر به سورية، وما يرافقه من تضخم وبطالة قد تدفع الشركات إلى تبني ممارسات محاسبية تظهرها بوضع أفضل مما هي عليه، وذلك من خلال الاعتراف المبكر بالإيرادات وتخفيض المصروفات المعترف بها أو تأجيل الاعتراف بهذه المصروفات للسنوات القادمة، ونتيجة لذلك جاء دور التدقيق الداخلي كآلية أساسية من آليات الحوكمة تضمن صحة السياسات المحاسبية المتبعة ومدى ملائمتها، ولما كان استقلال المدقق الداخلي من أهم المعايير التي يعتمد عليها عند القيام بمهامه. كونه حجر الأساس الذي يبنى عليه الثقة بمدى ملاءمة وكمال الإجراءات المتبعة من قبل المدقق الداخلي للحصول على معلومات مالية تعرض واقع الشركة بشكل موضوعي.

وبناءً على ذلك يمكن صياغة مشكلة البحث من خلال السؤال الرئيس الآتي:

- هل تؤثر استقلالية المدقق الداخلي في مستوى التحفظ المحاسبي في التقارير المالية؟

1.3 أهمية البحث:

تأتي أهمية هذا البحث العلمية من أهمية استقلالية المدقق الداخلي كمفهوم معاصر في بيئة التدقيق لضمان موضوعية أرائه، بالإضافة لأهمية مفهوم التحفظ المحاسبي لما له من دور في الحد من إدارة الأرباح، وتتجلى الأهمية العملية في هذا البحث كونه يقدم رؤية موضوعية لتحديد مدى حاجة الشركات المدرجة في السوق السورية لتعزيز مفهوم التحفظ المحاسبي وضروره وأهمية استقلالية المدقق الداخلي كآلية تضمن تطبيقه بالشكل الأمثل والصحيح.

1.4 أهداف البحث:

يهدف هذا البحث بشكل رئيس إلى تحديد أثر استقلالية المدقق الداخلي في مستوى التحفظ المحاسبي في التقارير المالية في شركات القطاع المالي النشطة الخاضعة

لإشراف هيئة الأوراق والأسواق المالية السورية، وذلك لمعرفة العلاقة بين التحفظ المحاسبي واستقلالية المدقق الداخلي.

1.5 فرضية البحث:

في ضوء مشكلة البحث وتحقيقاً لأهدافه، تمت صياغة الفرض الرئيس الآتي:

- لا يوجد أثر لاستقلالية المدقق الداخلي في مستوى التحفظ المحاسبي في التقارير المالية.

1.6 الدراسات السابقة:

1.6.1 دراسة (بلان، 2015) بعنوان " دور تبعية المدقق الداخلي التنظيمية في

تحقيق استقلاليته المهنية-دراسة مسحية في القطاع العام"

هدفت هذه الدراسة إلى التحقق من دور تبعية المدقق الداخلي التنظيمية في تحقيق استقلاليته المهنية في جهات القطاع العام الإدارية والاقتصادية في سورية، ولتحقيق هذا تم توزيع (65) استبانة على عينة عشوائية من العاملين فيها ضمن مواقع ومراكز متنوعة، واستناداً إلى المنهج الوصفي التحليلي و اختبار t-test، أوضحت نتائج الدراسة المسحية وجود تبعية المدقق الداخلي التنظيمية إلى إحدى الجهات المقترحة من قبل الدراسة وهي : مجلس الإدارة، الهيئة المركزية للرقابة والتفتيش، والجهاز المركزي للرقابة المالية، ولكن تبعية المدقق الداخلي التنظيمية إلى الهيئة المركزية للرقابة والتفتيش حظيت باهتمام أكبر من نظيراتها، وتعد أفضل الحلول المقترحة لتعزيز استقلاليته المهنية، مع التركيز على عملية تعيين المدقق الداخلي التي تمثل التهديد الأكبر لاستقلاليته من وجهة نظر عينة الدراسة.

1.6.2 دراسة (الثير، السريتي، 2017) بعنوان "العلاقة بين الكفاءة المهنية

واستقلالية المراجع الداخلي في البيئة الليبية"

هدفت هذه الدراسة إلى دراسة وتحديد الكفاءة المهنية للمراجع الداخلي على استقلاليته، ولتحقيق هذا الهدف تم استقراء آراء عينة من المراجعين الداخليين في البيئة

المحلية تمثلت (46) مراجعاً داخلياً داخل مدينة مصراته، واستناداً إلى المنهج الوصفي التحليلي وباستخدام تحليل الانحدار الخطي، أوضحت نتائج الدراسة أن استقلالية المراجع الداخلي تعتمد على كفاءته المهنية، كما بينت وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغيري الخبرة العلمية وعدد الدورات التدريبية ومتغير استقلالية المراجع الداخلي مما يشجع إدارات الشركات على اختيار المراجعين ذوي الخبرة الكبيرة والمهتمين بالتعليم المستمر.

1.6.3 دراسة (yusof, Haron, Ismail, Chye, 2019) بعنوان " أثر استقلالية وحدة التدقيق الداخلي على قدرة التدقيق الداخلي في منظمات القطاع العام الماليزية"

" Independence of internal audit unit influence the internal audit capability of Malaysian public sector organizations"

هدفت هذه الدراسة إلى قياس قدرة التدقيق الداخلي واستقلالية التدقيق الداخلي كأحد العوامل التي تؤثر عليه، ولتحقيق هذه الهدف وزع (70) استبانة على المدققين الداخليين في مؤسسات القطاع العام بماليزيا عن طريق إدارة التدقيق الوطني (NAD)، وأوضحت نتائج الدراسة أن القطاع العام الماليزي يجب أن يعزز وحدة التدقيق الداخلي، وخاصة في إدارة الأفراد لتطوير مستوى أعلى من القدرات، كما تبين أن استقلالية وحدة التدقيق الداخلي لها تأثير إيجابي وهام على المستوى العام لقدرة التدقيق الداخلي حيث يؤدي عدم وجود استقلالية إلى نقص جودة التدقيق الداخلي وبالتالي يؤثر على مستوى القدرة.

1.6.4 دراسة (الكعبي و الطائي، 2016) بعنوان "أثر استقلالية المدقق على ممارسات التحفظ المحاسبي -بحث تطبيقي في شركات القطاع المالي المدرجة في سوق العراق للأوراق المالية"

هدفت الدراسة إلى التحقق من استقلالية مدققي الحسابات العاملين في شركات ومكاتب التدقيق العراقية، وقياس مستوى التحفظ المحاسبي في القوائم المالية للمصارف وشركات التأمين المدرجة في سوق العراق للأوراق المالية، ولتحقيق هذا الهدف تم قياس استقلالية المدقق باستخدام استمارة استقصاء تم توزيعها على عينة من المدققين العاملين في مكاتب التدقيق العراقية، وقياس مستوى التحفظ المحاسبي للشركات عينة البحث باستخدام نموذج (Basu) خلال الفترة الممتدة من 2007-2013، وأوضحت نتائج الدراسة التطبيقية وجود مستوى مقبول من التحفظ المحاسبي في السياسات المحاسبية في شركات القطاع المالي المدرجة في سوق العراق للأوراق المالية، ووجود مستوى مقبول لبعض عوامل استقلالية المدقق في مكاتب وشركات التدقيق، فضلاً عن وجود علاقة ذات دلالة معنوية بين بعض عوامل استقلالية المدقق المتمثلة في (حجم مكتب التدقيق، الخدمات الاستشارية، أتعاب المدقق، دوران المدقق، حجم الوحدة الاقتصادية الخاضعة للتدقيق) والتحفظ المحاسبي.

1.6.5 دراسة (Sultana، 2015) بعنوان "خصائص لجنة التدقيق والتحفظ المحاسبي"

"Audit committee characteristics and accounting conservatism"

هدفت الدراسة إلى اكتشاف العلاقة بين بعض خصائص لجنة التدقيق (وجود خبرة مالية لدى مدير لجنة التدقيق، وجود خبرة وتجربة لدى مدير لجنة التدقيق، تواتر اجتماعات لجنة التدقيق، استقلال لجنة التدقيق) والتحفظ المحاسبي ولتحقيق هذا الهدف تم استخدام تحليل الانحدار 2SLS على عينة مكونة (7668) شركة استرالية للفترة 2004-2012، وأوضحت نتائج الدراسة التطبيقية وجود علاقة إيجابية بين التحفظ المحاسبي ووجود خبرة مالية لدى مدير لجنة التدقيق، ووجود خبرة وتجربة لدى مدير لجنة التدقيق، وتواتر اجتماعات لجنة التدقيق، وعدم وجود علاقة ارتباط بين التحفظ المحاسبي واستقلال لجنة التدقيق.

1.6.6 دراسة (Yunos, Ahmad, Suliman, 2014) بعنوان "تأثير آليات الحوكمة الداخلية والتحفظ المحاسبي"

"The Influence of internal governance mechanisms and accounting conservatism"

هدفت الدراسة إلى اختبار العلاقة بشكل تجريبي بين سمات مجلس الإدارة ولجنة التدقيق والتحفظ المحاسبي، ولتحقيق هذا الهدف تم استخدام تحليل panel وتحليل الانحدار لعينة مكونة من (300) شركة ماليزية مدرجة للفترة 2001-2007، وأوضحت نتائج الدراسة أن المجالس التي تجتمع مع لجنة التدقيق بما لا يقل عن أربع اجتماعات سنوية والتي لديها نسبة أعلى من المدراء المستقلين والمتمتعين بخبرة مالية تكون أسرع للاعتراف بالأخبار السيئة للأرباح بالنسبة للأخبار الجيدة، بالإضافة إلى أن استقلالية المدراء والخبرة المالية للجنة التدقيق لا تؤثر على التحفظ. وإلى جانب ذلك، فلم يتم العثور على أي أهمية لحجم مجلس الإدارة و الرئيس التنفيذي.

وبعد استعراض الدراسات السابقة نجد:

- 1- أن جميع الدراسات التي تناولت استقلالية المدقق الداخلي أكدت على أهمية استقلاليته ودوره الفعال ضمن بيئة الأعمال.
- 2- في حين أكدت الدراسات المتعلقة بالتحفظ المحاسبي بشكل عام على أهمية أثر آليات الحوكمة المختلفة (الداخلية والخارجية) على مستوى التحفظ المحاسبي، ولكن وجد اختلاف لأثر بعض خصائص آليات الحوكمة على التحفظ المحاسبي، حيث توصلت دراسة (Yunos, Ahmad, Suliman) إلى عدم وجود أثر للخبرة المالية للجنة التدقيق على التحفظ المحاسبي، وهي بذلك خالفت دراسة (sultana) التي أكدت على علاقة إيجابية بين

التحفظ المحاسبي والخبرة المالية للجنة التدقيق، في حين اتفقت الدراسات
على أهمية تواتر الاجتماعات السنوية على التحفظ المحاسبي.

مايُميز هذا البحث عن الدراسات السابقة:

توخياً للموضوعية لا يعتبر هذا البحث فريداً عما سبقه من حيث جوانب الموضوع
المطروح، كاستقلالية المدقق الداخلي والتحفظ المحاسبي، ولكنه يتميز عن الدراسات
السابقة من عدة نواحي يمكن تلخيصها بالآتي:

- 1- تناول البحث أثر استقلالية المدقق الداخلي كركن من أركان الحوكمة الداخلية في
التحفظ المحاسبي، والذي لم يسبق أن تم تناول أثره في التحفظ المحاسبي.
- 2- مكان البحث، حيث يبين أثر استقلالية المدقق الداخلي في مستوى التحفظ
المحاسبي بالتطبيق على البيئة السورية.

2 الإطار النظري للبحث:

2.1 استقلالية المدقق الداخلي:

2.1.1 مفهوم استقلالية المدقق الداخلي:

تعد استقلالية نشاط التدقيق حجر الزاوية في مفهوم التدقيق الداخلي وشرطاً
حاسماً لضمان فعالية عملية التدقيق حيث يجب أن يكون نشاط التدقيق مستقلاً عن
الأنشطة التي تخضع للتدقيق، وأن ترتبط وحدة التدقيق الداخلي بأعلى مستوى إداري
للتنظيم (دحدوح ودرويش، 2014، 377).

وقد عرف معهد المدققين الداخليين الاستقلالية بأنها: "التحرر من الظروف التي تهدد
قدرة نشاط التدقيق الداخلي على تنفيذ مسؤولياته بموضوعية" (alkra & billah, 2016, 6)
وميز مجلس معايير الأخلاق الدولي للمحاسبين بين نوعين من الاستقلالية:

- استقلالية العقل - الحالة الذهنية التي تسمح للمدقق بإبداء الرأي دون أن يتأثر بالتأثيرات التي تُعرض الحكم المهني للخطر، مما يسمح للفرد بالتصرف بنزاهة، وممارسة الموضوعية والشك المهني.
- الاستقلالية في المظهر - إي تجنب الوقائع والظروف التي تكون مهمة جداً لطرف ثالث معقول ومستنير، ولديه معرفة بجميع المعلومات ذات الصلة، بما في ذلك أي ضمانات مطبقة، من شأنها أن تستنتج بشكل معقول أن الشركة أو أحد أعضاء فريق الضمان، تم المساس بالنزاهة أو الموضوعية أو الشك المهني (IFAC, 2010, 21).

2.1.2 الاستقلالية في معايير التدقيق الداخلي:

نص المعيار (1100) من المعايير الدولية المهنية للتدقيق الداخلي على وجوب كون نشاط التدقيق الداخلي مستقلاً، وأن يكون المدققون الداخليون موضوعيين أثناء أداء أعمالهم، وأن لكي يتسنى تحقيق درجة الاستقلالية اللازمة بأداء مسؤوليات نشاط التدقيق الداخلي بفعالية، لا بد من أن يكون للرئيس التنفيذي للتدقيق إمكانية الوصول المباشر ودون أي قيود إلى الإدارة العليا (بلان، 2015، 455).

في حين نص معيار الاستقلالية التنظيمية (1110) بأنه يجب أن يكون لإدارة التدقيق الداخلي مكاناً يسمح لها بالقيام بأعمال التدقيق، من خلال تبعية إدارة التدقيق الداخلي إلى أعلى مستوى إدارة بالوحدة الاقتصادية، مجلس الإدارة أو لجنة التدقيق إن وجدت، وذلك لكي يتمكن من القيام بأعماله بكل موضوعية واستقلالية ولا يجوز أن يتبع إلى مستوى إداري أقل مثل المدير المالي حتى لا يقيد عند القيام بعمله (التير والسرستي، 2017، 73).

ولضمان استقلالية إدارة التدقيق الداخلي يجب أن يكون عزل وتعيين الرئيس التنفيذي للتدقيق الداخلي والعاملين بإدارة التدقيق الداخلي يتم بمعرفة أعلى سلطة إدارية بالمنظمة،

كما لا بد من توفر صلاحيات غير مقيدة للوصول إلى كافة المعلومات والسجلات والملفات والموظفين بالمنظمة (محمد، 2019، 343).

وقد نص معيار (1130) على ضرورة الإفصاح عن المعوقات التي تواجه إدارة التدقيق الداخلي وتهدد من استقلاليتها وموضوعيتها. (3, 2019, CIIA).

2.2 التحفظ المحاسبي لعناصر التقارير المالية:

2.2.1 مفهوم التحفظ المحاسبي:

يعتبر التحفظ المحاسبي من المفاهيم الأساسية التي يقوم عليها الإطار الفكري للمدخل الإيجابي للنظرية المحاسبية، وذلك بفعل تركيزه على كيفية الاختبار من بين البدائل، والطرق المحاسبية التي تتعلّق بزيادة دقة التقرير المالي وشفافيته داخل نطاق المحاسبة المالية، لذلك يُعدّ معيار يتيح للإدارة حرية المفاضلة بين الطرق المحاسبية التي تقود إلى تقليل الأرباح المتراكمة المفصح عنها في التقارير المالية عن طريق تأخير الاعتراف بالإيرادات وتعجيل الاعتراف بالمصاريف، أي تقييم الأصول بأدنى القيم، وتقييم الالتزامات بأعلى القيم (الفضل، 2019، 32).

وقد فسّر (Basu) التحفظ المحاسبي بأنه: "ميل المحاسب للحصول على درجة عالية من التحقق للاعتراف بالأخبار الجيدة (الأرباح) أكثر من تلك التي يطلبها للاعتراف بالأخبار السيئة" (D augusta, 2018, 1).

بينما يرى (Givoly & Hayn) أن التعريف الأكثر وصفيّة للتحفظ المحاسبي هو: "أنه معيار للاختبار بين المبادئ المحاسبية في حالات عدم اليقين، بحيث ينتج عن ذلك تقييم الأصول والدخل بأقل القيم، فضلاً عن كون أن له تأثيراً ضئيلاً على حقوق الملكية" (Javadian Kootanaee et al, 2013, 302).

وبناءً على العرض الآنف، ترى الباحثة عدم وجود تعريف محدد وشامل للتحفظ المحاسبي، على الرغم من أهمية الدور الذي يلعبه في واقع الممارسة المحاسبية. إلا أنها تتفق في مضمونها على ضرورة أخذ درجة من الحذر عن الاعتراف بالعمليات المالية التي تخضع لحالة من الشك أو عدم اليقين.

2.2.2 أنواع التحفظ المحاسبي:

وقد حددت الدراسات البحثية مؤخراً سمتين أساسيتين للتحفظ المحاسبي، التحفظ الشرطي والتحفظ غير الشرطي، وفق الآتي:

- **التحفظ المشروط:** هو التحفظ الذي يركز على ممارسات الإبلاغ المالي، التي يكون فيها توقيت الاعتراف بالأخبار السيئة أكثر من توقيت الاعتراف بالأخبار الجيدة (Ball et al, 2013, 756)، على سبيل المثال: قاعدة التكلفة أو السوق أيهما أقل في المحاسبة عن المخزون، والمحاسبة عن انخفاض قيمة الأصول الملموسة وغير الملموسة (hamad et al, 2016, 472).
- **التحفظ غير المشروط:** ويُقصد به انخفاض صافي الأصول عن القيمة السوقية، حيث يميل المحاسبون إلى طلب درجة أعلى من التحقق في إنشاء الأصول مقارنة بالالتزامات (Jarva, 2010, 20). على سبيل المثال: استخدام طريقة الوارد أولاً - صادر أولاً (FIFO) في حالة انخفاض الأسعار، الاعتراف الفوري بأي خسائر متوقعة نتيجة للدعاوي القضائية المرفوعة ضد الشركة (شقور، 2016، 118) 2.2.3 دوافع وتفسيرات التحفظ المحاسبي:

قامت عدد من الدراسات بوضع عدة تفسيرات للتحفظ المحاسبي، وذلك لشرح

مبدأ التحفظ منها:

1. **التفسير التعاقدى (contracting explanation):** ويعتبر التفسير التعاقدى من أقدم تفسيرات التحفظ المحاسبي، فهناك العديد من الأطراف التي تهتم بعمل الشركة، والتي تسعى إلى تحقيق مصالحها من بينها المساهمين والمقرضين والذين يسعون إلى ضمان مصالحهم من خلال التحفظ المحاسبي، حيث يضمن التحفظ المحاسبي للمساهمين استمرارية الأرباح في المستقبل وجودتها، ويوفر للدائنين ضماناً أكبر على سداد الإلتزامات، كما يحد من استغلال الإدارة لتحقيق مصالح شخصية على حساب المساهمين والدائنين (حمدان، 2012، 24).
2. **تفسير المقاضاة (litigation explanation):** يبرز التقاضي وتكاليفه على المدقق والإدارة بحد سواء كسبب من أسباب اختلاف درجات تبني الإدارة للتحفظ المحاسبي، وبسبب تفاوت الوحدات في ممارستها لمستويات التحفظ المحاسبي وتأثيراته في مخرجات التقارير المالية، فإن احتمالية توقع المقاضاة ومخاطر التقاضي تزيد في حالة المبالغة في تقييم الموجودات، حيث أن الأرباح المبالغ فيها تؤدي إلى ارتفاع تكاليف التقاضي بالنسبة للأرباح الظاهرة بأقل من قيمتها (chung & wyan, 2008, 138).
3. **التفسير الضريبي (income tax explanation):** إن ضريبة الدخل علاقة وصل نظام التقارير المالية للنظام الضريبي، لذلك يرتبط بحساب أرباح الشركة المبلغ عنها، هذا الرابط بين النظام الضريبي ونظام التقارير المالية يوفر حوافز للمدراء لتوظيف أساليب التحفظ المحاسبي في التقارير المالية للإبلاغ عن دخل منخفض، وبالتالي انخفاض معدل الضريبة، ومن خلال تطبيق مبدأ التحفظ المحاسبي يمكن للمدير اختيار التخطيط الضريبي المناسب للحد من التكاليف الضريبية، على سبيل المثال: يمكن للشركات تطبيق طريقة (LIFO) على تقييم المخزون (Meng, 2012, 31).

4. التفسير التنظيمي (Regulation explanation): يمكن للسياسات والهيئات التنظيمية أن تجعل الحوافز متحفظة محاسبياً، حيث يفضل المشرعين وواضعي المعايير التقارير المتحفظة لأنها تخفض من التكاليف السياسية التي يتعين عليهم تحملها (alkurdi et al, 2017, 610). ويعتبر نوع وقوة وجودة النظم القانونية والقضائية للدول من الأمور التي تلعب دوراً هاماً في شكل القوائم المالية المفصح عنها (قزال وآخرون، 2019، 520).

2.3 استقلالية المدقق الداخلي والتحفظ المحاسبي:

تعتبر حوكمة الشركات عاملاً يؤثر على درجة التحفظ المحاسبي، حيث وجود نظام حوكمة سليم وملتزم يعني مزيداً من التدخل والإشراف من جانب المساهمين والجمعيات العامة في مجلس الإدارة والهيئات التنفيذية للحد من الفساد المالي والانحراف الإداري، فكلما زادت مبادئ حوكمة الشركات كلما زاد الطلب على تطبيق مستوى عالٍ من التحفظ المحاسبي (Abdul-Malik, 2017, 18)

ولكون إدارة التدقيق الداخلي آلية من آليات الحوكمة الداخلية فهي تلعب دوراً مهماً في عملية الحوكمة من خلال التقليل من تكاليف الوكالة، وقد أكدت دراسة (Vadasi et al, 2019) (Gift, 2018) على الدور الفعال الذي يلعبه التدقيق الداخلي ضمن بيئة الحوكمة كوسيلة للرقابة، ولكي يؤدي التدقيق الداخلي وظيفته بشكل يضمن دقة ونزاهة التقارير المالية لا بد من توفر المقومات التي تضمن استقلاليته وموضوعيته، حيث أكدت دراسة (Tripathi, 2019) على أهمية استقلال التدقيق الداخلي ليتمكن من أداء المهام الموكلة له بفعالية وإبداء رأيه بشكل موضوعي. فمن غير توفر الشروط والعوامل التي تدعم استقلالية المدقق الداخلي لم يتمكن من أداء مهامه الموكلة بالشكل الأمثل، وعليه فإن وجود إدارة تدقيق داخلي مستقلة وذو ثقافة رقابية داخلية جيدة تساعد في فهم فوائد التحفظ المحاسبي وضمان تطبيقه بالشكل الأمثل وذلك بالتركيز على الحد من صراعات

الوكالة في التعاقد مع المساهمين المساهمين أو أصحاب الديون أو كليهما، والحد من مخاطر التقاضي التي يمكن أن تواجه المدراء والمدققين.

3 الإطار العملي للبحث:

3.1 منهجية البحث:

اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي بالرجوع إلى الكتب والدوريات والمجالات والمقالات، العربية والأجنبية، بالإضافة إلى تصميم وتوزيع استبيان على المدققين الداخليين، وتحليل الاستبيانات المجمعّة بواسطة برنامج (SPSS).

3.2 حدود البحث:

تناول البحث أثر استقلالية المدقق الداخلي في مستوى التحفظ المحاسبي في التقارير المالية، وقد كانت الحدود الزمانية عام 2021، أما الحدود المكانية فهي شركات القطاع المالي الخاضعة لإشراف هيئة الأوراق والأسواق المالية.

3.3 متغيرات البحث:

تتجلى متغيرات هذا البحث من خلال مايلي:

- المتغير المستقل: استقلالية المدقق الداخلي.
- المتغير التابع: التحفظ المحاسبي.

3.4 مجتمع البحث وعينته:

يتكون مجتمع البحث من المدققين الداخليين في الشركات الخاضعة لإشراف هيئة الأوراق والأسواق المالية السورية، بينما تتكون عينة البحث من المدققين الداخليين في شركات القطاع المالي الخاضعة لإشراف هيئة الأوراق والأسواق المالية السورية ولتحقيق أهداف البحث تم توزيع أداة جمع بيانات البحث (استبانة) على أفراد العينة البالغين 56 مدققاً داخلياً، وكان عدد الاستبانة المستردة والقابلة للتحليل (53).

3.5 أداة جمع بيانات البحث:

تمثلت أداة جمع بيانات البحث في استبانة تم تصميمها في ضوء أهداف البحث بهدف الإجابة على الأسئلة البحث وقد تم تقسيمه إلى محورين، تناول المحور الأول أسئلة عن المتغير المستقل،

والمحور الثاني تناول أسئلة عن المتغير التابع، ويبين الجدول رقم (1) توزيع عبارات أداة الدراسة على المحاور المكونة لها.

جدول (1) عدد العبارات لكل محور من محاور أداة الدراسة

عدد العبارات	محاور الدراسة
8	استقلالية المدقق الداخلي
9	التحفظ المحاسبي

وتم تحديد قيم الإجابات باستخدام مقياس ليكرت الخماسي لقياس تقييم استجابات أفراد العينة للعبارات، حيث أنه مقابل كل عبارة خمس إجابات تحدد درجة تنفيذ أفراد العينة لها، كما اعتمدت الباحثة على قيمة الوسط الحسابي وقيمة الوزن النسبي لتحديد مستوى التنفيذ لكل عبارة وكل محور ضمن أداة البحث.

3.6 قياس ثبات وصدق أداة البحث (الاستبانة):

يهدف التعرف على ثبات الاستبانة، ودرجة الاعتماد على المحتويات الخاصة بها، قامت الباحثة باستخدام أسلوب معامل ألفا كرونباخ وتعتبر القيمة المقبولة له (0.60) فأكثر وكلما اقتربت قيمته من الواحد الصحيح كلما ارتفعت درجة ثبات الأداة وصلاحياتها للاستخدام، ويبين الجدول رقم (2) نتائج اختبار ألفا كرونباخ لعبارات الاستبانة.

البُعد – العامل	عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ
استقلالية المدقق الداخلي	8	0.636
التحفظ المحاسبي	9	0.888

كما يظهر من الجدول السابق فإن قيمة معامل ألفا كرونباخ لجميع محاور الاستبانة كانت أكثر من (0.60) حيث بلغت للمحور الأول (0.636) وللمحور الثاني (0.888)، وبالتالي يمكن القول بأن الاستبانة تتمتع بالثبات والمصدقية ويمكن الاعتماد عليها في تحليل النتائج والإجابة على أسئلة البحث واختبار فرضيته.

3.7 خصائص عينة البحث:

تمت دراسة توزع أفراد العينة حسب البيانات التعريفية الواردة في الاستبانة وذلك من حيث (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، التخصص العلمي، المستوى الوظيفي، عدد سنوات الخبرة في مجال العمل، هل عملت في مجال التدقيق).

أ- **الجنس:** يبين الجدول توزع عينة البحث حسب الجنس إلى 62.3% ذكور، و 37.7% إناث.

جدول (3) التوزيع النسبي لعينة الدراسة حسب الجنس

الجنس	العدد	%
ذكر	33	62.3
أنثى	20	37.7
Total	53	100

ب- **العمر:** يبين الجدول توزع عينة الدراسة حسب العمر إلى 37.7% للفئة أقل من 30 سنة، و 56.6% للفئة من 30 وأقل من 40 سنة، أما فئة 40 وأقل من 50 سنة فكانت بنسبة 5.7%.

جدول (4) التوزيع النسبي لعينة الدراسة حسب العمر

العمر	العدد	%
أقل من 30 سنة	20	37.7
30 إلى أقل من 40 سنة	30	56.6
40 إلى أقل من 50 سنة	3	5.7
Total	53	100

ت- **المؤهل العلمي:** يبين الجدول توزع عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي إلى 28.3% بكالوريوس، و 7.5% دبلوم، و 47.2% ماجستير، والدكتوراه بنسبة 17%.

جدول (5) التوزيع النسبي لعينة الدراسة حسب المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	العدد	%
بكالوريوس	15	28.3
دبلوم	4	7.5
ماجستير	25	47.2
دكتوراه	9	17.0
Total	53	100

ث- التخصص العلمي: يبين الجدول توزيع عينة الدراسة حسب التخصص العلمي إلى 56.6% اختصاص محاسبة، و15.1% لاختصاص العلوم المالية والمصرفية والنسبة ذاتها لإدارة الأعمال، أما الاقتصاد فكان بنسبة 1.9%، واختصاصات أخرى بنسبة 11.3%.

جدول (6) التوزيع النسبي لعينة الدراسة حسب التخصص العلمي

التخصص العلمي	العدد	%
محاسبة	30	56.6
علوم مالية ومصرفية	8	15.1
إدارة أعمال	8	15.1
اقتصاد	1	1.9
تخصص آخر	6	11.3
Total	53	100

ج- المسمى الوظيفي: يبين الجدول توزيع عينة الدراسة حسب المسمى الوظيفي إلى 32.1% مدير دائرة، و النسبة ذاتها لرئيس القسم، أما رئيس الشعبة فكانت نسبته 9.4%، وموظف بنسبة 26.4%.

جدول (7) التوزيع النسبي لعينة الدراسة حسب المسمى الوظيفي

المسمى الوظيفي	العدد	%
مدير دائرة	17	32.1
رئيس قسم	17	32.1
رئيس شعبة	5	9.4
موظف	14	26.4
Total	53	100

ح- عدد سنوات الخبرة في مجال العمل: يبين الجدول توزع عينة الدراسة حسب عدد سنوات الخبرة إلى 24.5% للسنوات أقل من 5 سنوات، و 49.1% لـ من 5 وأقل من 10 سنوات، 17% لـ من 10 وأقل من 15 سنة، و 9.4% لـ من 15 وأقل من 20 سنة.

جدول (8) التوزيع النسبي لعينة الدراسة حسب عدد سنوات الخبرة في مجال العمل

عدد سنوات الخبرة في مجال العمل	العدد	%
أقل من 5 سنوات	13	24.5
من 5 إلى أقل من 10 سنوات	26	49.1
من 10 إلى أقل من 15 سنة	9	17.0
من 15 إلى أقل من 20 سنة	5	9.4
Total	53	100

خ- العمل في مجال التدقيق: يبين الجدول توزع عينة الدراسة حسب العمل في مجال التدقيق حيث بلغت نسبة العاملين في هذا المجال 84.9%، أما نسبة 15.1% فلا يعملون في مجال التدقيق.

جدول (9) التوزيع النسبي لعينة الدراسة حسب العمل في مجال التدقيق

العمل في مجال التدقيق	العدد	%
نعم	45	84.9
لا	8	15.1
Total	53	100

وترى الباحثة من تحليل خصائص أفراد العينة أن السمات الغالبة عليهم هي أنهم ذكور و أن أعمارهم تتراوح بين (30-40) سنة ومن هم أقل من 30 سنة، وأنهم ذات تأهيل علمي ومهني جيد حيث أن معظمهم يحملون إجازات جامعية في المحاسبة بالإضافة إلى وجود نسبة جيدة من حملة شهادة الماجستير، وتتنوع فترة خبرتهم في مجال التدقيق ما بين 5 سنوات إلى أكثر من 20 سنة، كما أنهم يتمتعون بخبرة جيدة في مجال التدقيق حيث أن غالبيتهم قد عمل به مسبقاً وبذلك يمكن للباحثة الاعتماد على الإجابات للوصول إلى أهداف البحث كون أفراد العينة يعتبرون نخبة من المدققين الداخليين في سورية.

3.8 تحليل نتائج البحث ومناقشتها:

3.8.1 مستوى تنفيذ الإجراءات المتعلقة باستقلالية المدقق الداخلي:

تم تحليل الإجابات في الاستبانة لمعرفة مدى تنفيذ الإجراءات المتعلقة باستقلالية المدقق الداخلي، حيث تم قياس الاستقلالية من خلال (8) عبارات، وقد تم تقييم مستوى تنفيذ الإجراءات من خلال استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية ودلالة التقييم باستخدام one sample t test، ويلخص الجدول رقم (10) تقييم تنفيذ أفراد عينة البحث لمضمون كل عبارة.

جدول (10) الدالات الإحصائية لتقييم عبارات استقلالية المدقق الداخلي

الدالة المعنوية	الوزن النسبي	T	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبرة
0.000	90	20.29	0.54	4.51	ترتبط إدارة التدقيق الداخلي تنظيمياً بمجلس الإدارة
0.000	78	9.25	0.70	3.89	يتم رفع تقارير التدقيق الداخلي بشكل مباشر إلى إدارة الشركة
0.000	73	5.31	0.88	3.64	يقوم المدقق الداخلي بتقييم المهام الإضافية التي يكلفون بها قبل أدائها
0.000	72	5.53	0.77	3.58	يبيدي المدقق الداخلي رأيه بموضوعية في الشركة
0.771	59	-0.29	0.94	2.96	توفر الإدارة جميع الإمكانيات اللازمة للمدققين الداخليين
0.000	75	7.02	0.76	3.74	يقوم المدقق الداخلي بالإفصاح عن المعوقات التي تواجهه إلى الأطراف المناسبة
0.000	79	8.67	0.81	3.96	يرفض المدقق الداخلي تقييم العمليات التي سبق أن قام بتنفيذها أو كان مشرف عليها
0.000	86	12.56	0.74	4.28	يقوم المدقق الداخلي بالإفصاح لمجلس الإدارة عن أي تدخل في تحديد نطاق وإجراءات عملية التدقيق وطرق إيصاله نتائجها
0.000	76	14.50	0.41	3.82	استقلالية المدقق الداخلي

يظهر من الجدول السابق أن المتوسط الحسابي لتقييم (استقلالية المدقق الداخلي) يبلغ 3.82 وبانحراف معياري 0.41 وقيمة الوزن النسبي لتنفيذ أفراد العينة للإجراءات المتعلقة بالاستقلالية تبلغ 76% وهو يقابل مستوى تقييم استقلالية المدقق الداخلي بدرجة عالية، وبما أن مستوى الدلالة 0.000 وهو أقل من 0.05 فالتقييم دال إحصائياً (يوجد درجة ثقة 95% في إجابات أفراد عينة الدراسة)، وتستنتج الباحثة من التحليل السابق لإجابات أفراد العينة أنهم قد أجمعوا على تنفيذ الإجراءات المتعلقة باستقلالية المدقق الداخلي على الرغم من اختلاف درجة التنفيذ لتلك الإجراءات، حيث كان مستوى تقييم استقلالية المدقق الداخلي (عالي جداً) ودال إحصائياً في العبارتين ترتبط إدارة التدقيق الداخلي تنظيمياً بمجلس الإدارة وعبرة يقوم المدقق الداخلي بالإفصاح لمجلس

الإدارة عن أي تدخل في تحديد نطاق وإجراءات عملية التدقيق وطرق إيصاله نتائجها، بينما كان مستوى التقييم (عالي) دال إحصائياً في العبارتين يرفض المدقق الداخلي تقييم العمليات التي سبق أن قام بتنفيذها أو كان مشرف عليها وعبرة بيدي المدقق الداخلي رأيه بموضوعية في الشركة، في حين أن قيام الإدارة بتوفير جميع الإمكانيات اللازمة للمدققين الداخليين قد نالت مستوى تقييم (وسط) دال إحصائياً.

3.8.2 مستوى التحفظ المحاسبي:

تم تحليل الإجابات في الاستبانة لمعرفة مستوى التحفظ في التقارير المالية، حيث تم قياس التحفظ المحاسبي من خلال (9) عبارات تبرز عناصر التحفظ المحاسبي، وقد تم تقييم مستوى تحفظ التقارير من خلال استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية ودلالة التقييم باستخدام one sample t test، ويُلخص الجدول رقم (11) تقييم تنفيذ أفراد عينة البحث لمضمون كل عبارة.

جدول (11) الدالات الإحصائية لتقييم عبارات التحفظ المحاسبي

العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	T	الوزن النسبي	الدلالة المعنوية
تتمتع المعلومات المالية بموثوقية عالية	3.89	0.58	11.19	78	0.000
تقيم الأصول المختلفة باستخدام السياسات المحاسبية التي تعطي القيم الأقل لهذه الأصول	3.89	0.67	9.64	78	0.000
السياسة المحاسبية المتبعة صارمة تجاه الاعتراف بالإيراد	3.94	0.69	9.94	79	0.000
يتم التحوط تجاه حالات عدم التأكد للمخاطر الملازمة لبيئة العمل	3.91	0.69	9.60	78	0.000
السياسة المحاسبية المتبعة تحد من محاولات المدراء لتعظيم الأرباح بشكل يتوافق مع مصالحهم	3.92	0.70	9.57	78	0.000
السياسة المحاسبية المتبعة تخفض من احتمالية نشوء دعاوي قضائية مستقبلاً	4.23	0.64	13.96	85	0.000
التخطيط الضريبي المتبع يحد من التكاليف الضريبية	3.91	0.71	9.23	78	0.000

0.000	80	10.72	0.68	4.00	تتمتع المخرجات المحاسبية بالموضوعية
0.000	80	15.15	0.48	4.00	تحد السياسة المحاسبية المتبعة من حالة عدم تماثل المعلومات
0.000	79	14.80	0.47	3.96	التحفظ المحاسبي

يظهر من الجدول السابق أن المتوسط الحسابي لتقييم (التحفظ المحاسبي) يبلغ 3.96 وبانحراف معياري 0.47 وقيمة الوزن النسبي لالتزام أفراد العينة بعناصر التحفظ المحاسبي تبلغ 79 % وهو يقابل مستوى تقييم للتحفظ المحاسبي بدرجة عالية، وبما أن مستوى الدلالة 0.000 وهو أقل من 0.05 فالتقييم دال إحصائياً (يوجد درجة ثقة 95% في إجابات أفراد عينة الدراسة).

3.8.3 اختبار الفرضية:

لايوجد أثر لاستقلالية المدقق الداخلي في مستوى التحفظ المحاسبي في التقارير المالية.

تم إجراء تحليل الانحدار الخطي البسيط لدراسة أثر المتغير المستقل "استقلالية المدقق الداخلي" في المتغير التابع "التحفظ المحاسبي"، وكانت نتائج الاختبار كما هو مبين في الجدول رقم (12).

جدول (12) الدالات الإحصائية لاختبار العلاقة بين المتغير المستقل (استقلالية

المدقق الداخلي) والتابع (التحفظ المحاسبي)

Sig.	F	Adjusted R Square	R Square	R	Model
.000 ^b	29.644	0.355	0.368	.606 ^a	1
a. Dependent Variable: التحفظ المحاسبي					
b. Predictors: (Constant), استقلالية المدقق الداخلي					

يتضح من الجدول أعلاه أن قيمة معامل الارتباط R تساوي 60.6%، وأن معامل التفسير 36.8%، أي أن المتغير المستقل (التفسيري-استقلالية المدقق الداخلي) استطاع أن يفسر 36.8% من التغيرات الحاصلة في المتغير التابع (التحفظ المحاسبي)، ويظهر الجدول أيضاً تحليل التباين والذي يمكن من خلاله معرفة القوة التفسيرية للنموذج ككل

عن طريق إحصائية فيشر ($F=29.644$) ومعنوية الدلالة الحسابية ($Sig = 0.000$) وهي أصغر من الدلالة القياسية $Sig=0.05$ مما يؤكد وجود قوة تفسيرية لنموذج الانحدار الخطي من الناحية الإحصائية أي النموذج ككل دل إحصائياً، ويبين الجدول رقم (13) الدالات الإحصائية لمعادلة التأثير المستقل (استقلالية المدقق الداخلي) في المتغير التابع (التحفظ المحاسبي)

جدول (13) الدالات الإحصائية لمعادلة التأثير المستقل (استقلالية المدقق

الداخلي) والتابع (التحفظ المحاسبي)

Sig.	t	Standardized Coefficients	Unstandardized Coefficients		Model
		Beta	Std. Error	B	
0.011	2.635		0.493	1.298	(Constant)
0.000	5.445	0.606	0.128	0.698	استقلالية المدقق الداخلي

a. Dependent Variable: التحفظ المحاسبي

ومن خلال الجدول نجد أن بعد المتغير المستقل (استقلالية المدقق الداخلي) له دلالة معنوية في هذا النموذج حسب نموذج t حيث دالة المعنوية $sig < 0.05$ حيث قيمتها . $sig=0.000$

وتكون معادلة الانحدار المقدره هي:

$$(استقلالية المدقق الداخلي) = 1.29 + (0.69) \text{ التحفظ المحاسبي}$$

تدل المعادلة السابقة أن كل زيادة في متغير (استقلالية المدقق الداخلي) بمقدار وحدة واحدة يقابله تزايد بمقدار 0.69، وبالتالي تكون نتيجة اختبار الفرضية هي رفض الفرضية العدمية وقبول الفرضية البديلة أي يوجد أثر لاستقلالية المدقق الداخلي في مستوى التحفظ المحاسبي في التقارير المالية.

4 النتائج والتوصيات:

- 1- يتمتع المدققون الداخليون في شركات القطاع المالي في سورية بدرجة مقبولة من الاستقلالية
- 2- مستوى التحفظ المحاسبي في التقارير المالية لشركات القطاع المالي السورية هو مستوى جيد.
- 3- يوجد أثر إيجابي لاستقلالية المدقق الداخلي في مستوى التحفظ المحاسبي في التقارير المالية.

وبناءً على النتائج السابقة توصي الباحثة بالآتي:

1. إلزام الشركات والبنوك المساهمة السورية بضرورة الإفصاح عن سياسات التحفظ المتبعة بتقاريرها المالية ومبررات استخدامها دعماً لمعايير المحاسبة الدولية.
2. اتخاذ الإدارات العليا في الشركات والبنوك المساهمة السورية الإجراءات اللازمة لحث المدققين الداخليين على الالتزام بالاستقلالية من خلال تجنب كل ما من شأنه أن يهددها ويضعفها.

قائمة المراجع والمصادر:

المراجع باللغة العربية:

- 1) بلان، وفاء، 2015- دور تبعية المدقق الداخلي التنظيمية في تحقيق استقلاليته المهنية -دراسة مسحية في القطاع العام، مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية، المجلد 37، العدد2، 463-449
- 2) التير، أحمد، السريتي، المهدي، 2017- العلاقة بين الكفاءة المهنية واستقلالية المراجع الداخلي في البيئة الليبية، مجلة دراسات الاقتصاد والأعمال، المجلد6، العدد1، 82-72
- 3) حمدان، علام، 2012- العوامل المؤثرة في درجة التحفظ المحاسبي عند إعداد التقارير المالية: دليل من الأردن، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، المجلد8، العدد1، 41-22
- 4) شقور، عمر، 2016- دور التحفظ المحاسبي في التقارير المالية في الحد من ممارسة إدارة الأرباح في الشركات الاستخراجية الأردنية، مجلة الإدارة والأعمال، الإصدار 4 ، العدد 3 ، 129-111
- 5) الطائي، بشرى، الكعبي، جعفر، 2016- أثر استقلالية المدقق على ممارسة التحفظ المحاسبي - بحث تطبيقي في شركات القطاع المالي المدرجة في سوق العراق للأوراق المالية، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد 22، العدد89، 492-467
- 6) الفضل، مؤيد، 2019- العلاقة بين التحفظ المحاسبي وكفاءة القرارات الاستثمارية في ضوء الملكية الإدارية، دراسة ميدانية في البيئة الأردنية، مجلة جامعة العين للأعمال والقانون، المجلد3، العدد1، 55-30

- (7) قزال، إسماعيل، زرقون، عمر الفاروق، زرقون، محمود، 2019- قياس مستوى ممارسة التحفظ المحاسبي في الشركات المساهمة الجزائرية، **Global Journal of Economics and Business**، العدد6، رقم3، 534-514
- (8) محمد، امال، 2019- العوامل المؤثرة على فاعلية وظيفة المراجعة الداخلية في الوحدات الحكومية المصرية، **المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة**، 319-370
- (9) مراد، درويش، دحدوح، حسين، 2014- مدى مساهمة التدقيق الداخلي في الحد من المخاطر التشغيلية في المصارف الإسلامية في سورية-دراسة ميدانية، **مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية، سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية**، المجلد 36، العدد5، 393-369

المراجع باللغة الإنكليزية: References

- 1) Abdul-Malik, A., 2017- Investigating The Relationship Between Corporate Governance Principles And Accounting Conservatism For Companies Listed On Saudi Stock Exchange, **European Journal Of Accounting Auditing And Finance Research**, Vol.5, No.9, 10-30
- 2) Al-Akra, M., Abdel-Qader, W., Billah, M., 2016- Internal Auditing In The Middle East And North Africa: A Literature Review, **Journal Of International Accounting, Auditing And Taxation**, 1-32
- 3) Alkurdi, A., Al-Nimer, M., Dabaghia, M., 2017- Accounting Conservatism And Ownership Structure Effect: Evidence From Industrial And Financial Jordanian Listed Companies, **International Journal Of Economics And Financial Issues**, Vol7(2), 608-619
- 4) Ball, R., Kothari, S.P., Nikolaev, V., 2013- On Estimating Conditional Conservatism, **The Accounting Review**, Vol.88, No.3, 755-787
- 5) Chartered Institute Of Internal Auditors, 2019- **Attribute Standards**, Ireland and UK.

- 6) Chung, H., Wyan, J., 2008- Managerial Legal Liability Coverage And Earnings Conservatism, **Journal Of Accounting And Economics**, Vol.46, No.1, 135-153
- 7) D' Augusta, C., 2018- Does Accounting Conservatism Make Good News Forecasts More Credible And Bad News Forecasts Less Alarming, **Journal Of Accounting, Auditing & Finance**, 1-37
- 8) Gift O, E., 2018- Internal Audit And Corporate Governance Effectiveness In Universities In Rivers State, **European Journal Of Accounting, Auditing And Finance Research**, Vol.6, No.4, 35-58
- 9) Hamad, A., Al-Mawali, M., Al-Mawali, H., 2019- Does Accounting Conservatism Mitigate The Operating Cash Flows Downside Risk?, **The Journal Of Social Sciences Research**, Vol.5, No.2, 472-483
- 10) International Auditing And Assurance Standards Board, 2010- **Handbook Of International Quality Control, Auditing, Review, Other Assurance, And Related Services Pronouncements**, International Federation Of Accounting, New York City, United States.
- 11) Jarva, H., 2010- **Essays On Accounting Conservatism And Goodwill Writeoffs**, Doctor Thesis, Faculty Of Economics And Business Administration, University Of Oulu, Finland
- 12) Javadian Kootanaee, A., Seyyedi, J., Nedaei, M., Javadian Kootanaee, M., 2013- Accounting Conservatism And Corporate Governance's Mechanisms: Evidence From Tehran Stock Exchange, **International Journal Of Economics, Business And Finance**, Vol.1, No.10, 301-319.
- 13) Meng, W., 2012- **The Impact Of Earnings Management On Accounting Conservatism**, Master's Thesis, Oulu Business School,
- 14) Sultana, N., 2015- Audit Committee Characteristics And Accounting Conservatism, **International Journal Of Auditing**, Vol.19, 88-102

- 15)Tripathi, A., 2019- Role Of Internal Audit In Corporate Governance, **International Journal Of Scientific Development And Research**, Vol.4, No.6, 259-261
- 16)Vadasi, C., Bekiaris, M., Andrikopoulos, A., 2019- Corporate Governance And Internal Audit: An Institutional Theory Perspective, **Corporate Governance**, Vol.20, No.1, 175-190
- 17)Yunos, R., Ahmad, S., Sulaiman, N., 2014- The Influence Of Internal Governance Mechanisms On Accounting Conservatism, **Procedia- Social And Behavioral Sciences**, Vol.164, 501-507
- 18)Yusof, N., Haron, H., Ismail, I., Chye, O., 2019- **Independence OF Internal Audit Unit Influence The Internal Audit Capability Of Malaysian Public Sector Organizations**, FGIC 2nd Conference On Governance And Integrity 2019, Kne Social Sciences, 1230–1253.

