



عمادة الدراسات العليا

جامعة القدس

تأثير تطبيق معيار المحاسبة الدولي رقم (IAS 19) "منافع الموظفين" على
تقييم أداء الشركات الخدمائية والصناعية المدرجة في بورصة فلسطين

زين الدين محمد علي الجرادات

رسالة ماجستير

القدس - فلسطين

1443هـ / 2021م

تأثير تطبيق معيار المحاسبة الدولي رقم (IAS 19) "منافع الموظفين" على
تقييم أداء الشركات الخدمائية والصناعية المدرجة في بورصة فلسطين

إعداد:

زين الدين محمد علي الجرادات

بكالوريوس العلوم المالية والمحاسبية من جامعة الخليل (فلسطين)

المشرف: الدكتور كامل أبو كويك

قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات درجة الماجستير في
المحاسبة والضرائب من كلية الأعمال والاقتصاد / عمادة الدراسات العليا /
جامعة القدس

1443هـ / 2021م



جامعة القدس
Al-Quds University

جامعة القدس

عمادة الدراسات العليا

ماجستير المحاسبة والضرائب

إجازة الرسالة

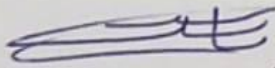
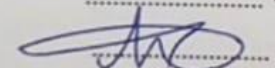
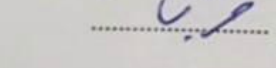
تأثير تطبيق معيار المحاسبة الدولي رقم (IAS 19) " منافع الموظفين " على تقييم أداء الشركات الخدمائية والصناعية المدرجة في بورصة فلسطين

اسم الطالب: زين الدين محمد علي الجرادات

الرقم الجامعي: 21812480

المشرف: الدكتور كامل أبو كويك

نوقشت هذه الرسالة واجيزت بتاريخ: 2021/12/06 من اعضاء لجنة المناقشة المدرجة اسماؤهم وتواقيعهم:

- | | | | | |
|---|----------|-------------------|---------------------|----|
|  | التوقيع: | د. كامل أبو كويك | رئيس لجنة المناقشة: | 1- |
|  | التوقيع: | د. أكرم رحال | ممتحناً داخلياً: | 2- |
|  | التوقيع: | د. مروان أبو هلال | ممتحناً خارجياً: | 3- |

القدس - فلسطين

1443هـ / 2021م

إهداء

تم بعون الله تعالى وبتوفيق من العلي القدير إنجاز هذا البحث المتواضع

ولا يسعني إلا أن أتقدم بالإهداء

إلى الذي شجعني وعلمني كيف أقف بكل ثبات فوق الأرض

والذي المبجل حفظه الله ورعاه

إلى والدتي... إجلالاً وحناناً

إلى الروح الطاهرة أختي الغالية فاطمة... رحمة الله عليها


إلى إخوتي... عضداً واعتزازاً

إلى جميع أساتذتي الذين أناروا دربي في العلم

إليهم جميعاً أهدي هذه الرسالة

إقرار:

أقر أنا معد الرسالة بأنها قدمت لجامعة القدس، لنيل درجة الماجستير، وأنها نتيجة أبحاثي الخاصة، باستثناء ما تم الإشارة له حينما ورد، وأن هذه الدراسة، أو أي جزء منها، لم يقدم لنيل درجة عليا لأي جامعة أو معهد آخر.

التوقيع: 

زين الدين محمد علي الجرادات

التاريخ: 2021/12/06

الشكر والتقدير

في نهاية عملي المتواضع أحمده الله العظيم وأشكره كثيراً أن وفقني إلى إنجاز هذا البحث، وأتقدم
بجزيل شكري وعظيم امتناني إلى أساتذتي في جامعة القدس الذين سهلوا لي مهمة الحصول على
العلم، وأخص بالذكر الدكتور كامل أبو كويك الذي كان له فضل الإشراف على هذه الدراسة
فكان نعم المرشد والموجه، ولا يفوتني في هذا المقام أن أسجل كلمة شكرٍ وعرافان إلى أعضاء
لجنة المناقشة لقبولهم مناقشة هذه الرسالة، وتحملهم عناء القراءة والتدقيق للارتقاء بهذا البحث.

الملخص:

هدفت الدراسة إلى دراسة وفحص تأثير تطبيق معيار المحاسبة الدولي رقم (IAS 19) "منافع الموظفين" على الأداء المالي للشركات المدرجة في بورصة فلسطين، حيث طبقت الدراسة على مجتمع القطاع الخدماتي والصناعي والذي بلغ عدده (22) شركة، وتم اختيار عينة عشوائية بسيطة ليكون العدد النهائي لعينة الدراسة (15) شركة.

وشملت الدراسة في متغيراتها على تقييم الأداء المالي والمتمثل في: القيمة الاقتصادية المضافة (EVA)، ومعدل العائد على الأصول (ROA)، ومعدل ربحية السهم الواحد (EPS)، إضافة إلى القيمة السوقية للسهم (MV) كمتغيرات تابعة، ومنافع الموظفين – المنافع قصيرة الأجل والمنافع طويلة الأجل استخدمت كمتغيرات مستقلة. وتم فحص فرضيات الدراسة للبيانات المالية المنشورة لخمسة عشرة شركة مساهمة عامة للمدة المقدرة بعشرة سنوات (2011-2020)، واعتمدت الدراسة طريقة السلاسل الزمنية المقطعية (Panel Data) كأسلوباً احصائياً. حيث كانت أهم النتائج الرئيسية لهذه الدراسة في: (1) وجود تأثير إيجابي لمنافع الموظفين "قصيرة وطويلة الأجل" مجتمعة على كل من القيمة الاقتصادية المضافة، ومعدل العائد على الأصول، ومعدل ربحية السهم الواحد، (2) وجود تأثير إيجابي على القيمة الاقتصادية المضافة لكل من منافع الموظفين طويلة وقصيرة الأجل كلاً على حدا، (3) لا يوجد تأثير للمنافع قصيرة الأجل على كل من معدل العائد على الأصول، ومعدل ربحية السهم على التوالي، (4) تؤثر المنافع طويلة الأجل إيجابياً على كل من معدل العائد على الأصول، ومعدل ربحية السهم، إضافة إلى ذلك، بينت النتائج عدم وجود أثر لمنافع الموظفين على سعر السهم السوقي.

وبناءً على نتائج الدراسة أوصت الدراسة بمجموعة من التوصيات، أهمها: (1) ضرورة توسيع الالتزام بتطبيق المعيار الدولي في جميع جوانبه لما لذلك من تأثير إيجابي على الأداء المالي، (2) ضرورة إلزام الشركات على التصنيف الواضح والمباشر للمنافع والنفقات التي تخص الموظفين، (3) تبني خطط جديدة في تقديم المنافع للموظفين، وتوسيع قاعدة هذه المنافع قد يؤدي إلى رفع أداء الشركات مما يعود على الملاك والموظفين والمستثمرين بالفائدة.

الكلمات المفتاحية: معيار المحاسبة الدولي رقم 19، منافع الموظفين، تقييم الأداء المالي، القيمة الاقتصادية المضافة، معدل العائد على الأصول، معدل ربحية السهم الواحد، القيمة السوقية للسهم.

The Effect of Applying IAS No. 19 ‘Employee Benefits’ on the Performance Evaluation for the Industrial and Service Companies Listed in Palestine Exchange.

Prepared by: Zain Addeen Mohammad Ali AL-Jaradat.

Supervisor: Dr. Kamel Abu Kuwiek

Abstract

The study aims to find and examine the effect of applying IAS No. 19 ‘Employee Benefits’ on the performance evaluation of industrial and service companies listed on the Palestine Exchange (PEX). The population in this study is made up of (22) companies in the industrial and service sectors, a sample of (15) companies was selected for the purpose of this study using the simple random sample method.

The study variables consist of financial performance evaluation as the dependent variable and employee short-term and long-term benefits as the independent variables. The dependent variable in this study is measured by: Economic Value Added (EVA), Return on Assets (ROA), Earnings Per Share (EPS), and stock Market Value (MV). Moreover, the study hypotheses were examined through the published financial statements for ten years (2011-2020), therefore ‘Panel Data’ was determined to be the most suitable research technique for performing statistical analysis of this study.

The most important results of this study were: (1) there is a positive relationship between employee short and long-term benefits combined and EVA, ROA, and EPS, (2) there is a positive impact of employee long-term and short-term benefits, each considered separately, on EVA, (3) there is no impact of short-term benefits on ROA and EPS, (4) there is a positive impact of long-term employee benefits on both ROA and EPS, (5) there is no relationship between employee benefits and stock MV.

Based on the results, the study recommends a set of points including: (1) the need to expand the full compliance and application of international financial reporting standards, this is due to

their proved positive impact on financial performance, (2) urge companies to clearly and directly classify the benefits and expenditures of employees in their financial statements, and (3) adopting new plans and expanding benefits provided to employees may lead to enhanced financial performance, which will ultimately benefit all company's stakeholders.

Key words: IAS No. 19, Employee Benefits, Financial Performance Evaluation, Economic Value Added, Return On Assets, Earnings Per Share, Stock Market Value.

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

1.1.1. مقدمة

تشير العديد من الدراسات إلى أن البيانات المالية تعد من أهم مصادر المعلومات الأساسية لمتخذي القرارات ومستخدمي البيانات المالية (Vanauken, et al., 2017)، لما لذلك من أثر واضح في ترشيد قرارات المستثمرين والممولين والمدققين القانونيين للحكم على أداء تلك الشركات (Bhujel, 2020)، وقد اهتمت العلوم المالية والمحاسبية في عمليات وأساليب الإفصاح عن الأداء المالي للمنشآت (Conceptual Framework for Financial Reporting, 2018) ويكون ذلك من خلال تقييم أداء الشركة المنعكس في بياناتها المالية المنشورة (Sultan, 2014).

نظراً لأهمية منافع الموظفين وبعبارها من أكبر التكاليف التي تتحملها الوحدات الاقتصادية والتي قد تصل إلى (70%) من إجمالي التكاليف (Paycor, 2020)، فقد أولت لها معايير المحاسبة الدولية اهتماماً خاصاً وأصدرت معيار رقم (IAS 19) وهو منافع الموظفين (International Accounting Standard 19 – IAS 19) والذي يوضح أسس الاعتراف والقياس والإفصاح عن هذه المزايا، وكيفية قياسها بشكل دقيق بما

يضمن الحماية من الوقوع في المشاكل المالية والاجتماعية التي قد تصادفها، إضافة إلى توفير معلومات تعكس وضع المؤسسة بصورة صادقة وعادلة لمختلف مستخدمي البيانات المالية (مروان وهشام، 2014).

ومن وسائل تقييم أداء الشركات النهج القائم على السوق والنهج القائم على المحاسبة. ويشمل النهج القائم على السوق معدل العائد على السهم، ومعدل ربحية السهم، والقيمة السوقية للسهم، وغيرها من الأدوات المستندة إلى سوق. أما النهج القائم على المحاسبة فيشمل المقاييس المحاسبية الربحية مثل استخدام الأصول، ومعدل العائد على الأصول، وغيرها من الأدوات التي بالمجمل تعكس الكفاءة الداخلية في المؤسسة (Barauskaite and Streimikiene, 2020)، وينظر مستخدموا البيانات المالية إلى اتخاذ قراراتهم بناءً على تصور مستقبلي للوضع المالي بالاستناد على معلومات ومعطيات الفترات السابقة والحالية للشركة، وجاء معيار المحاسبة الدولي رقم (IAS 19) لينظم ويساعد المستخدمين في امكانية وضع رؤية عن الماضي لتحديد الأحداث المستقبلية المتعلقة بمنافع الموظفين والتي بدورها تؤثر على الوضع المالي للشركة.

والسلطة الوطنية الفلسطينية تعد حديثة العهد بعد اتفاقية أوسلو، وذلك في جميع الجوانب الاقتصادية والسياسية والاجتماعية، وفيما قبل السلطة الوطنية الفلسطينية لم يكن هناك تطبيق للمعايير المحاسبية أو الأنظمة المالية، وإنما كانت هناك حالات فردية في عملية التطبيق، وذلك لتعدد القوانين النافذة واختلاف السلطات الموجودة. وبعد اتفاقية أوسلو ونشوء قوانين عديدة، منها ما يخص الموظف وسوق العمل، ومنها ما يتعلق بتطبيق المعايير المحاسبية وفق متطلبات السوق المالي الفلسطيني، وبناءً على ذلك، فإن السوق الفلسطيني بحاجة إلى دراسات توضح تأثير تطبيق المعيار المحاسبي الدولي رقم (IAS 19) على تقييم أداء الشركات المدرجة في بورصة فلسطين، لا سيما الأحداث المستقبلية المحتملة والمؤثرة في التحليل والتنبؤ بالمؤشرات الكمية التي تسهل عملية اتخاذ القرار، كالتنبؤ بالأرباح وقيمة السهم أو الوفاء

بالالتزامات والقدرة التنافسية والوضع الاقتصادي العام للمؤسسة، لذلك يفترض أن تحتوي المعلومات المحاسبية حقائق اقتصادية واقعية، الأمر الذي يجعل تطبيق واعتراف المؤسسة بالمنافع والمزايا الممنوحة للموظفين ضرورة من ضرورات الوضع المالي والائتماني للشركة.

2.1.1. مشكلة الدراسة

يعتبر الموظفون الأصول الحقيقية للمؤسسة، لذلك إن نجاح أي مؤسسة مرتبط بأداء موظفيها بشكل أولي (Baiden, 2020)، وتعتبر المزايا الممنوحة للموظفين أداة فعالة لتحقيق الرضا الوظيفي، كما أنها تزيد من الالتزام التنظيمي في المؤسسة (Klonoski, 2016). لذلك وراء نجاح أي مؤسسة عوامل عدة، منها العامل الاقتصادي، والإنتاجي، ورأس المال، والموظفين، ويحاول أرباب العمل مؤخراً تحفيز موظفيهم أكثر بكثير من مجرد مكافأتهم براتب، بل يوفرون لهم مجموعة متنوعة من المزايا التي يحاولون من خلالها تحفيزهم على أداء أفضل (Stalmašeková, et al. 2017).

لذلك إن العلاقة بين الموظف والمؤسسة علاقة نفعية تبادلية، فالموظف يتلقى أجراً سواء كان عينياً أو مادياً، والمؤسسة تتلقى أداء هذا الموظف، وبشكل طبيعي فإن أداء الموظف يساهم بصورة مباشرة في تحديد أداء هذه المؤسسة (LiLin, 2018).

في ظل هذه الظروف والدلائل السابقة، تعتبر جزئية منافع الموظفين أحد عناصر فئات البيانات المالية للشركة، فالبيانات المالية الأساسية كمجموعة يقصد منها تزويد معلومات مفيدة وضرورية تتصف بأنها ذات علاقة موثوق بها، فهي ضرورية في اتخاذ قرارات الاستثمار والائتمان (علي ودلال، 2019).

وكما تشير العديد من الدراسات إلى أن محتوى البيانات المالية يؤثر على الأداء المالي للشركة، وغالباً ما يقاس الأداء المالي على أساس البيانات والتقارير المالية الدورية من خلال الأحداث الاقتصادية التاريخية والمستقبلية، ويهدف معيار المحاسبة الدولي رقم (IAS 19) إلى بيان المحاسبة والإفصاح عن تلك المزايا والمنافع التي تخص الموظفين. وعلى ضوء ما سبق، تحاول هذه الدراسة البحث في مدى تأثير تلك الأحداث على الأداء المالي.

ويمكن صياغة مشكلة الدراسة بالسؤال التالي:

ما مدى تأثير تطبيق المعيار المحاسبي الدولي رقم (IAS 19) "منافع الموظفين" على الأداء المالي للشركات الفلسطينية المدرجة في بورصة فلسطين؟

ويمكن اشتقاق مجموعة من الأسئلة الفرعية التي تتلخص في: ما هو تأثير تطبيق المعيار المحاسبي الدولي رقم 19 على كل من القيمة الاقتصادية المضافة، ومعدل العائد على الأصول، ومعدل ربحية السهم، والقيمة السوقية للسهم للشركات الفلسطينية المدرجة في بورصة فلسطين.

3.1.1. أهداف الدراسة

تهدف الدراسة إلى التعرف على تأثير تطبيق المعيار المحاسبي الدولي رقم (IAS 19) على تقييم أداء الشركات الخدمائية والصناعية المدرجة في بورصة فلسطين.

ويندرج تحت هذا الهدف الأهداف الفرعية الآتية:

1. التعرف على تأثير تطبيق المعيار المحاسبي رقم (IAS 19) على القيمة الاقتصادية المضافة

(EVA) للشركات الخدمائية والصناعية المدرجة في البورصة الفلسطينية.

2. التعرف على تأثير تطبيق المعيار المحاسبي رقم (IAS 19) على معدل العائد على الأصول (ROA) للشركات الخدمائية والصناعية المدرجة في البورصة الفلسطينية.
3. التعرف على تأثير تطبيق المعيار المحاسبي رقم (IAS 19) على الحصة الربحية للسهم الواحد (EPS) في الشركات الخدمائية والصناعية المدرجة في البورصة الفلسطينية.
4. التعرف على تأثير تطبيق المعيار المحاسبي رقم (IAS 19) على القيمة السوقية (MV) للسهم في الشركات الخدمائية والصناعية المدرجة في البورصة الفلسطينية.

4.1.1. أهمية الدراسة

تتبع أهمية الدراسة من أهمية الموضوع الذي تسعى لمعالجته، وهو تأثير تطبيق المعيار المحاسبي الدولي رقم (IAS 19) على تقييم الأداء المالي، وهذا التأثير غير واضح المعالم بالنسبة لإمكانية الاعتماد عليه من قبل المتعاملين والمستخدمين للقطاع الخدماتي والصناعي الفلسطيني، ومن جانب آخر تحاول الدراسة التعرف على الأثر المحتمل لمحتوى المعيار وتطبيقه على تقييم الأداء المالي للشركة، لذلك من المحتمل أن تخدم نتائج الدراسة أرباب العمل، ومستخدمي البيانات المالية من مستثمرين ومحلي الأوراق المالية وحملة الأسهم والموظفين، وغيرهم من أصحاب العلاقة لضمان اتخاذ قرارات صحيحة بالاستناد إلى نتائج التقييم السليم لأداء الشركات.

5.1.1. حدود الدراسة

الحدود الزمنية: سيتم اختيار البيانات المالية المدققة لكل شركة وذلك للفترة المقدرة ب (10) سنوات (2011-2020).

الحدود المكانية: تقتصر هذه الدراسة على قطاعي الشركات الخدمائية والصناعية المدرجة في سوق فلسطين للأوراق المالية.

6.1.1. محددات الدراسة

1. عدم توفر البيانات المالية لدى بعض الشركات أدى إلى خفض عينة الدراسة.
2. افتقار البيانات المالية المنشورة إلى التصنيف المباشر لبعض منافع الموظفين.
3. عدم الإفصاح عن تنوع المنافع والمزايا الممنوحة للموظفين، وأن إدراج مثل هذه العوامل كان من الممكن أن يؤدي إلى نتائج أكثر دقة، إلا أن جمع هذه البيانات يدوياً يتطلب وقتاً طويلاً للغاية، ولن يجلب قيمة كبيرة للتحليل، نظراً لأن تأثير هذه العوامل على قيمة الأداء المالي قليل.

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

1.2 المبحث الأول: منافع ومزايا الموظفين

1.1.2. التطور التاريخي لمنافع ومزايا الموظفين

تتفرع العلوم المالية والإدارية باهتمامها حول موضوع منافع ومزايا الموظفين، والذي تزايد استخدامه كمفهوم ضمن المفاهيم المالية والإدارية الحديثة، التي يجب على المنظمات استخدامها وتطبيقها في عملها وأدائها إذا ما أرادت أن تحقق أهدافها وتضمن استمراريتها.

قبل الثورة الصناعية، كان معظم الناس يعتاشون ويعملون في المزارع أو المهن الحرفية، وكان التقاعد شيئاً يحدث عادةً عندما لا يستطيع العامل الاستمرار في الأعمال اليدوية، بالطبع، أصيب الكثيرون بأمراض أو حوادث، ولم يصلوا حتى إلى سن التقاعد إن وجد، وفي عام 1900 على سبيل المثال، كان

متوسط عمر العمال بالكاد يبلغ سن الثلاثون عاماً، وذلك بسبب اهمال الرعاية الطبية، وعدم توفر الأدوية الضرورية والعناية الصحية. وتجدر الإشارة بأن شركة أمريكان إكسبريس للسكك الحديدية (American Express Railroad Company) أنشأت أول خطة معاشات تقاعد خاصة في الولايات المتحدة خلال عام 1875، وسرعان ما حذت البنوك والمرافق وشركات التصنيع الكبرى حذوها (Russell Investments, 2014).

لاحقاً، أصبحت خطط التقاعد هي مزايا الموظفين المهيمنة في أوائل القرن العشرين حتى اندلاع الحرب العالمية الثانية، وكانت الحكومات لا تزال تتعافى من الكساد العظيم وتخشى تجارب التضخم خلال الحرب العالمية الأولى، وكانت الدول آنذاك حريصة على التحكم في الأجور والأسعار في محاولة منها لكبح التضخم المتزايد. على الرغم من أن هذا لم يكن الدافع لتبني استحقاقات الموظفين على نطاق واسع، بل القوة العمالية الدافعة هي التي أدت إلى إجبار أصحاب العمل بتوفير ميزة التأمين الصحي (Russell Investments, 2014).

وفي مطلع القرن إلى الثلاثينيات، وبسبب الإضرابات المتكررة من جماعات العمال، اجبر أصحاب العمل على جذب العمال والاحتفاظ بهم، ومرة أخرى، استجابوا بصياغة ميزة جديدة غير مدفوعة الأجر تهدف إلى دعم الأسر وتعزيز الشعور بالأمان الوظيفي. وفي الوقت نفسه، أدت الضوابط الفيدرالية على الأجور إلى قلق وإحباط كبيرين في سوق العمل، وأصبح التهديد بإضرابات واسعة النطاق وغيرها من أشكال الاحتجاج العمالي تهديداً خطيراً للاقتصاد، رداً على ذلك، طبق مجلس العمل الحربي إعفاءً جديداً من ضريبة الدخل لأصحاب العمل الذين يوفرون منافع التأمين الصحي للموظفين، وهذا ما جعل مساهمات صاحب العمل قابلة للخصم والتزليل لأغراض الضريبة (Blankson, 2007).

2.1.2. تعريف منافع ومزايا الموظفين

يعرف المعيار المحاسبي الدولي منافع الموظفين على أنها كافة أشكال التعويضات التي تمنحها المؤسسة مقابل الخدمة التي يؤديها الموظفون (IAS 19, 2018)، وهي جميع المزايا والرواتب والأجور والمكافآت التي يحصل عليها الموظف أو العامل لقاء عمله لدى رب العمل سواء كان العمل ذهنياً أو مادياً. وتعد الأجور من أهم عوامل نجاح العلاقة بين العامل والمؤسسة، كما أنها أداة تعكس مدى رضا الفرد عن عمله، وعن الأجر الذي يحصل عليه لقاء عمله سواء كان هذا الأجر مادياً أو عينياً، وتمثل الأجور والرواتب أهمية كبيرة بالنسبة للمنظمة، وذلك لأن الأجور والرواتب تمثل جزءاً هاماً من تكلفة الإنتاج، إلا أن نسبة تكلفة العمل تختلف من منظمة لأخرى، حسب طبيعة نشاطها ومدى الاعتماد على العنصر البشري في عملية التشغيل (حمامة وجميلة، 2015).

وتتعدد التعريفات والمفاهيم لمزايا الموظفين، فيعرفها (Mondy and Martocchio, 2016) بأنها مجموع المكافآت المدفوعة أو الممنوحة للموظفين مقابل تأدية أعمالهم الوظيفية، أما (Dessler, 2013) فأشار في دراسته حول تعويضات الموظفين، بأنها أي شكل من أشكال مدفوعات المؤسسة للموظف نتيجة تأديته لوظيفته، ويرى (العزاوي وجواد، 2010) بأنها مجموعة من الوسائل والسياسات التي تصمم وتكيف لاستمالة الموظف نحو أداء الوظيفة المعهودة إليه بشكل ينسجم مع الأهداف التنظيمية، محققة أهداف وحاجات الفرد للمستوى المطلوب. وعرف (قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000، المادة 1) الأجر: "الأجر الكامل وهو الأجر الأساسي مضافاً إليه العلاوات والبدلات"، ويميزها عن الأجر الأساسي

بأنه: "المقابل النقدي و/ أو العيني المتفق عليه الذي يدفعه صاحب العمل للعامل مقابل عمله، ولا تدخل في ذلك العلاوات والبدلات أياً كان نوعها".

3.1.2. المنافع والمزايا دولياً

تمارس منظمة العمل الدولية أعمالها بشكل واسع يتصف بالديمومة والاستقلالية، ويعود ذلك إلى الطابع المميز في تركيبها الثلاثية والممثلة بالحكومات وأرباب العمل وممثلي نقابات العمال، فتتسط المنظمة في المجال الاجتماعي من أجل توحيد معايير العمل التي تضمن حقوق ومزايا العمال لدى الدول مهما كانت طبيعة أنظمتها السياسية (بن سليمان، 2015)، إلا أن إدارة تلك المزايا والتعويضات في البلدان حول العالم أمراً معقداً، فتتعدد أشكال وأحجام الحوافز والمزايا والتعويضات الممنوحة للموظفين من دولة لأخرى، بل من قطاع لآخر، كذلك من مؤسسة لأخرى في البلد الواحد، فمثلاً، في فلسطين يتراوح معدل الأجر اليومي للعامل من (76.9 - 85.6 شيكل)، وبنسبة عمالة تصل إلى 73.1% وذلك حسب الإحصائية الأخيرة في سنة 2016. ويسجل نشاط القطاع الخدماتي أعلى معدلات للأجور اليومية بمعدل (115) شيكل في الضفة الغربية و (73) شيكل في قطاع غزة، يليه نشاط البناء والتشييد بما يعادل (112) شيكل في الضفة الغربية و (40) شيكل في قطاع غزة، بينما سجل نشاط الزراعة أدنى معدل أجر يومي بمعدل (75) شيكل في الضفة الغربية و (21) شيكل في قطاع غزة (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2020).

وفي ظل المنافسة الاقتصادية التي يشهدها العالم، أصبح استقطاب موظفين مخلصين ومتفانين في عملهم أمراً جلياً بالاهتمام، وذلك بسبب الطبيعة المعقدة لواجبات الموظفين المتزايدة؛ لذلك يجب على المؤسسات مواكبة التقدم التكنولوجي والجانب الاجتماعي لتطوير وتحفيز موظفيها للبقاء في مقدمة المنافسين، وتعد

الركيزة الأساسية لدافع العمل هي الرواتب والمزايا الإضافية، وذلك للوصول إلى الكفاءة والجودة في عمل الموظف والمؤسسة، إضافة إلى إقامة علاقات جيدة داخل المؤسسة (Urbancová and Šnýdrová, 2017).

وفي دراسة (Prasetio, et al., 2019) فقد قسمت منافع الموظفين إلى قسمين، تعويضات مباشرة وغير مباشرة، أما التعويضات المالية المباشرة فتشمل الأجور، والرواتب، والحوافز، والعمولات والمكافآت. والتعويضات غير المباشرة فتشمل منافع التأمين، والإجازات، والإجازات العائلية والعناية بالأطفال. إلا أن أشكال هذه المزايا أو المنافع التي يتلقاها العامل لقاء عمله متفاوتة وتختلف درجة أهمية هذه الميزة من فئة لأخرى بالنسبة للعامل، لذلك إن الأجر وحده غير كافٍ بدون المزايا والحوافز بجانب الأجر الأساسي، وتتنوع المنافع والمزايا التي تقدمها الشركات عن أنظمة المنافع المتعلقة بها، فإذا كانت المنافع هي مقابلًا للأداء المتميز، فإن المنافع تمثل مردوداً مقابل انتماء الموظفين إلى الشركة، والتي تسعى إلى جذب الموارد البشرية والإبقاء على من يعمل فيها ومنحهم شعور الأمان الوظيفي. وإذا كانت المنافع والمزايا تميز بين أداء الموظفين، فإن المنافع والمزايا تعطى لهم دون تمييز تقريباً، وإن كانت تختلف بحسب الخبرة العملية، والجنس، والوظيفة، وغيره من الصفات. الجدول التالي رقم (2.1)، يستعرض تقسيماً لأنواع المزايا والخدمات التي يحصل عليها الموظفين (ماهر، 2014).

جدول (2.1) أنواع مزايا ومنافع الموظفين

مزايا مادية عن وقت لا يتم العمل فيه	التأمينات	الخدمات الصحية	تسهيلات معيشية	الخدمات الاجتماعية والثقافية والترفيهية
الإجازة الرسمية	تأمين التقاعد (المعاش)	الكشف الدوري	مواصلات	نادي رياضي
اوقات الاستراحة	تأمين الحياة	التحاليل والفحوص	إسكان	تعليم
وقت لاستعداد العمل والنظافة	تأمين الحوادث	العلاج والأدوية	تغذية	ندوات ثقافية ودينية
الإجازة السنوية والخاصة	التأمين الصحي	العمليات	قروض	رحلات
وقت الغذاء	تأمين البطالة	إرشادات صحية	خصم على منتجات المنظمة	حفلات
الإجازة العارضة	صناديق الزمالة		جمعيات تعاونية	استشارات اجتماعية ومالية وقانونية

المصدر: (ماهر، 2014).

4.1.2. المنافع والمزايا حسب المعيار المحاسبي الدولي (IAS 19)

لقد تم تنقيح المعيار المحاسبي رقم (IAS 19) مرات عديدة، والنسخة الأخيرة صدرت في شباط 2018 كتعديلات طفيفة على الإطار المفاهيمي في معايير اعداد القوائم المالية، وجاء ذلك بسبب دخول التعديلات على المعايير الأخرى. أما التعديلات الجوهرية على هذا المعيار فكانت خلال حزيران 2011، والغرض الرئيسي منها معالجة بعض الانتقادات الرئيسية في خيارات طرق محاسبة مخصصات التقاعد، ولعل أهم التعديلات على المعيار إلغاء طريقة الممر (Corridor Method)، والتي بموجبها يمكن تأجيل الاعتراف بالمكاسب والخسائر الإكتوارية (kpmg, 2011). فبدلاً من ذلك، تطلبت التعديلات الأخيرة ضرورة الاعتراف بجميع المكاسب والخسائر الإكتوارية على الفور في حسابات الدخل الشامل الأخرى (Other Comprehensive Income). ويستعرض ملحق (1) مراحل تطور معيار منافع الموظفين (IAS 19, 2018).

يتناول المعيار أهم مفاهيم منافع الموظفين، والذي يندرج تحت إطاره جميع أشكال التعويضات التي تمنحها المؤسسة لموظفيها مقابل الخدمة التي يقدمها الموظفون للمؤسسة (IAS 19, 2018). وبذلك يقسم المعيار هذه المنافع إلى قسمين، القسم الأول: منافع الموظفين قصيرة الأجل: وهي التزامات تسدد خلال (12 شهراً) التي قدم فيها الموظفون خدماتهم، فهي تمثل مجموع الأجور والرواتب والتعويضات والأعباء الاجتماعية المرتبطة بهذه التعويضات، كما تتضمن هذه الالتزامات مجموع التعويضات المالية الممنوحة للموظفين، (كالعناية الطبية، والسكن والسيارة، والخدمات المجانية..)، واشتراكات صناديق الضمان الاجتماعي، والأعباء الاختيارية والإلزامية، والعطل مدفوعة الأجر؛ وتعويضات الحوافز المدفوعة خلال (12 شهراً)، فتُسجل

هذه المنافع القصيرة الأجل كأعباء بالنسبة للمؤسسة خلال السنة التي تم فيها تقديم هذه المزايا، وبالتالي على المؤسسة الاعتراف بالمبلغ على أنه تكلفة (مصروف)، إلا إذا تطلبت أو سمحت أي من المعايير الدولية الأخرى تصنيفه على غير ذلك، أو يسجل على أنه مصروف مستحق بعد خصم أي مبلغ تم دفعه، والزيادة المدفوعة تبقى أصل (مصروفات مدفوعة مقدماً). أما القسم الثاني: فيتضمن المنافع طويلة الأجل وهي جميع منافع الموظفين باستثناء المنافع قصيرة الأجل، حيث حدد المعيار فئات هذه المنافع إلى منافع ما بعد نهاية الخدمة، ومنافع الموظفين الأخرى طويلة الأجل، ومنافع نهاية الخدمة، ومنافع حقوق الملكية. وفيما يلي شرح موجز لكل منهما كما يلي (IAS 19, 2018):

- الفئة الأولى: وتشمل مزايا ما بعد نهاية الخدمة، والمعاشات التقاعدية والتأمين على الحياة والتأمين الصحي بعد نهاية الخدمة، والتي تلتزم الشركة بتقديمها وفق خطط وترتيبات رب العمل، وقد أشار المعيار المحاسبي إلى وجود نوعان لهذه الخطط، خطط المساهمة المحددة وخطط المنافع المحددة.

ووفقاً لخطط المساهمة المحددة، يقتصر التزام الشركة (صاحب العمل) على مبلغ المساهمات المدفوعة في الصندوق، مما سيؤثر على مبلغ الدخل الذي سيحصل عليه الموظف. وبناءً على ذلك، يتحمل الموظف المخاطر الإكتوارية ومخاطر الاستثمار. وتسدد الشركات هذا الالتزام بشكل دوري (غالباً ما تدفع شهرياً) لصندوق يديره طرف ثالث، وعند تقاعد الموظف، يتم تحديد مبلغ المعاش وفقاً للمبالغ المتراكمة في الصندوق.

أما خطط المنافع المحددة، فيتم قياس التزامات مزايا الموظفين (منافع نهاية الخدمة) على أساس القيمة الحالية المخصومة (Discounted Present Value - DPV)، وذلك بسبب وقت حدوث التسوية بين الموظف والمؤسسة، والتي قد تكون بعد عدة سنوات من تقديم خدمات الموظفين، فإذا تغيرت الفرضيات الإكتوارية ستتغير المبالغ المطلوبة للدفع من قبل المؤسسة، وسينتج عن ذلك أرباحاً أو خسائراً إكتوارية، وبالتالي تتحمل الشركة المخاطر الاستثمارية والتنبؤية (Actuarial Risk) وليس الموظفين.

- الفئة الثانية: مزايا الموظفين الأخرى طويلة الأجل والتي تشمل: مزايا الإجازة طويلة الأجل، ومكافآت اليوبيل أو المزايا المؤجلة طويلة الأجل، ومزايا العجز طويلة الأجل، ومشاركة الأرباح والمكافآت المستحقة خلال (12 شهراً) أو أكثر. وتعتبر المعالجة المحاسبية لمنافع الموظفين الأخرى طويلة الأجل أكثر سهولة من معالجة منافع ما بعد التوظيف. ووفقاً لطبيعة هذه المزايا، فيتم قياسها وعرضها على أساس القيمة المخصومة (DPV)، أي القيمة الحالية للدخل المستقبلي (IAS 19, 2018).

- الفئة الثالثة: منافع نهاية الخدمة، وتكون معالجتها بشكل منفصل عن منافع الموظفين الأخرى، والسبب في ذلك؛ الحدث الذي أدى إلى نشوء الالتزام هو نهاية الخدمة وليس عمل الموظف بعينه، ولذلك يجب أن تعترف الشركة بمنافع نهاية الخدمة عندما تكون الشركة ملزمة بإنهاء خدمة الموظف قبل تاريخ تقاعده الطبيعي، أو دفع تكلفة منافع نهاية الخدمة نتيجة عروضات تشجيعية لترك العمل الاختياري (IAS 19, 2018).

أما بخصوص المعالجة المحاسبية لهذا النوع من المنافع، فيجب على المؤسسة الاعتراف بتكلفة نهاية الخدمة على أنها مصروف، وبهذا لا يوجد لدى المؤسسة منفعة اقتصادية مستقبلية، وتكون الشركة ملتزمة بإنهاء الخدمة فقط عندما يكون لدى الشركة خطة رسمية مفصلة لإنهاء الخدمة، مع عدم وجود احتمالية واضحة لإنهاء العمل، ويجب أن تشمل هذه الخطة كحد أدنى: منصب وأعمال واعداد الموظفين الذين سيتم إنهاء خدماتهم، ومزايا نهاية الخدمة لكل فئة أو عمل وظيفي، والوقت الذي سيتم به تنفيذ الخطة. كذلك يجب أن يبدأ التنفيذ لهذه الخطة بأسرع وقت ممكن، وان تكون فترة الإنجاز غير طويلة بالقدر الذي يؤدي إلى إجراء تغييرات مالية في الخطة (IAS 19, 2018).

ويتشابه نظام مكافأة نهاية الخدمة (Termination Benefits) التي نص عليها المعيار المحاسبي مع مكافأة نهاية الخدمة (Indemnity) في فلسطين، بحيث يتم تخصيص قيمة مكافأة نهاية الخدمة ويتم حسابها على أساس القيمة الحالية (PV - Present Value)، والسبب أن المعيار المحاسبي أجاز ذلك، فيتطلب المعيار قياس مكافأة نهاية الخدمة على أساس القيمة الحالية المخصومة (DPV)، إذا كان من المتوقع بأن خدمات هذا الموظف ستستمر لأكثر من سنة مالية، وبذلك يسري عليها ما يطبق على فئة (مزايا الموظفين الأخرى طويلة الأجل)، ولكن إذا لم يكن لدى المؤسسة وسيلة لتوقع موعد انتهاء خدمات الموظف، فيكون قياس التزام مكافأة نهاية الخدمة حسب ما يجري على المنافع قصيرة الأجل، أي القيمة الحالية (PV) (IAS 19). إضافة إلى متطلبات قانون العمل الفلسطيني والذي وضح آلية احتساب هذه المكافأة في المادة رقم (45) منه، فهي تقاس وتسدد عند نهاية خدمة العامل أو الموظف، للعامل الذي أمضى سنة من العمل الحق في مكافأة نهاية خدمة مقدارها أجر شهر عن كل سنة قضاها في العمل على أساس آخر

أجر تقاضاه دون احتساب ساعات العمل الإضافية، وتحتسب لهذا الغرض كسور السنة" (المادة (45) قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000).

- الفئة الرابعة: منافع حقوق الملكية، وهي تلك المزايا التي يكون بموجبها الحق للموظف في استلام الأدوات المالية الصادرة عن المؤسسة، أو دفعات نقدية من الشركة لموظفيها على أساس الأسعار التنبؤية لهذه الأدوات (IAS 19, 2018).

وقد تعامل المعيار مع تطبيق الإجراءات المحاسبية التي تضمن عملية القياس والاعتراف بهذه المنافع، بصرف النظر عن وقت حدوث سدادها الفعلي، والتي يجب أن تسجل وتقاس حسب القيمة السوقية العادلة (Fair Market Value - FMV)، ويجبر المعيار المحاسبين على الاعتراف بخطط التقاعد المستقبلية على أساس القيمة المخصومة (DPV)، أما المنافع قصيرة الأجل فيتم معالجتها وسدادها وقت حدوثها. الجدول رقم (2.2) يستعرض فئات منافع الموظفين حسب المعيار رقم (IAS 19).

جدول (2.2) فئات منافع الموظفين

منافع مستحقة الدفع خلال أقل من سنة				منافع مستحقة الدفع خلال أقل من سنة
منافع قصيرة الأجل	منافع أخرى طويلة الأجل	منافع ما بعد انتهاء الخدمة	منافع نهاية الخدمة	منافع حقوق الملكية
لا يتطلب تقييمها فرضيات إكتوارية	يتطلب تقييمها فرضيات إكتوارية	يتطلب نظام المنافع المحددة تقييماً إكتوارياً، أما نظام المساهمات المحددة فلا يتطلب تقييماً إكتوارياً	مكافأة نهاية الخدمة	دفعات نقدية على أساس الأسعار التنبؤية للأدوات المالية في الشركة
الأجور	خدمات طويلة الأجل	تعويضات التسريح من العمل بغرض تقليص حجم الموظفين	المزايا الصحية ما بعد التقاعد	الأدوات المالية الصادرة عن الشركة
العطل مدفوعة الأجر	العجز الطويل الأجل (أثناء العمل)		خدمات اجتماعية لما بعد التقاعد (عطل، رحلات، نشاطات ثقافية وغيرها)	
المشاركة في الأرباح	المشاركة في الأرباح المستحقة بعد 12 شهر			
مشاركات الضمان الاجتماعي				
مزايا غير نقدية (رعاية طبية، سكن، سيارة)				

المصدر: إعداد الباحث (فئات منافع الموظفين حسب المعيار المحاسبي الدولي رقم (IAS 19)).

2.2 المبحث الثاني: الأداء وتقييم الأداء

1.2.2. الأداء المالي والأداء الإداري

تتألف اي عملية من عدة مراحل حتى تخرج إلى الوجود وتحقق الأهداف المصممة لها، كما أنها تحتاج إلى عدة موارد لتنتج مادة جديدة تحقق أهدافها، وقد تكون العملية ملموسة، مثل الإنتاج الصناعي، أو غير ملموسة، مثل تقديم الخدمات في المجالات الخدماتية، فالأداء هو العنصر الرئيسي للعملية والجزء الحي منها؛ لأنه يرتبط بالعنصر البشري، ويتمتع الأداء بدرجة عالية من الأولوية داخل أي منظمة تسعى إلى تحقيق النجاح والتطور، باعتباره الناتج النهائي لمحصلة الأنشطة التي يقوم بها الموظف أو المنظمة، فإذا كان هذا الناتج مرتفعاً، فيدل على تقدم ونجاح المنظمة واستقرارها، فالمنظمة تكون أكثر استقراراً حين يكون أداء العاملين متميزاً (محمود، 2014). كما يحفز الأداء المستوى التنظيمي للمؤسسة، بل يتعدى ذلك إلى المساهمة في رفد خطط التنمية الاجتماعية والاقتصادية في الدولة (خويلدات، 2014).

ويعرف تقييم الأداء بأنه قياس للأعمال المنجزة ومقارنتها بما كان يجب أن يتم وفقاً للتخطيط المعد مسبقاً لاكتشاف نقاط القوة والضعف، وتستنعين الشركات بطرق عديدة لتقييم الأداء الإداري، منها مقارنة الأداء الفعلي للعاملين بالمعايير المطلوبة للأداء، وإجراء الاختبارات لهم للحكم على كفاءتهم، وأسلوب المقارنة للعاملين حسب مستوى أدائهم، والإدارة بالأهداف، أو من خلال التقارير الدورية عن أداء الموظفين الذي يُعد أكثرهم انتشاراً في سوق العمل، والغاية من تقييم الأداء هو الحكم على مدى كفاءة العاملين في إتمام المهام الموكلة إليهم، ولتمييز وتحفيز الموظفين نحو تحقيق أهداف المؤسسة التشغيلية والاستراتيجية (احمد، وآخرون، 2019).

2.2.2. مفهوم وتعريف الأداء

يعتبر موضوع الأداء من القضايا التي تحتل مراكز الصدارة في مجال العلوم الاقتصادية والإدارية، نظراً لما تقدمه من أهمية حول تحسين وتطوير الأداء المرتبط بمواجهة التغيرات المجتمعية والعالمية السريعة في شتى نواحي الحياة الاقتصادية والسياسية والاجتماعية والثقافية (عبد الحميد، 2021)، فقد تعددت مفاهيم الأداء بتعدد الباحثين والدارسين فيه، ولم يستطع علماء هذا المجال من الوصول إلى مفهوم دقيق وشامل، فلكل مستخدم وجهة نظر مرتبطة بالهدف المراد. فقد عرفه كل من (بغداد و عماد الدين، 2018) بأنه محاولة تحقيق تلك الأهداف مع استخدام أقل كمية ممكنة من الموارد، ويشمل مفهومي " الفعالية " وهي الوصول إلى الأهداف المرجوة، و" النجاعة " اي تخفيض الموارد المستخدمة، أما (Taouab and Issor, 2019) فيعتبرون الأداء مرادف للفعالية التنظيمية، ويحدد كمعايير تقديرية للإنتاجية والتوافق والمأسسة.

فالأداء المؤسسي محصلة لكل من أداء الفرد وأداء الوحدة التنظيمية التي يعمل بها، إضافة إلى وجود عوامل خارجية قد تكون البيئة الاقتصادية أو الثقافية أو السياسية، وبالتأكيد هذا يؤثر على أداء الموظفين والشركة، فأداء الموظفين في الشركات يقاس بمجموعة معينة من المقاييس يتم من خلالها تقييم أدائهم وصولاً إلى التيقن من سير العمل وادوات التنفيذ في كل وحدة للتحقق من انسياب العمل والإنتاج بأقل قدر من التكلفة والجهد والوقت (رضوان، 2014).

ويعد قياس أداء المنظمة وتقييمه أحد العناصر الرئيسية لنظم الرقابة الإدارية والمالية، وأكثر مهام المحاسبة الإدارية أهمية وصعوبة، لذا فإن الأنظمة الفعالة لقياس أداء الخطط التشغيلية يجب أن يتضمن

مؤشرات أساسية للأداء، وتقسم طرق تقييم أداء الشركات إلى أداء مالي وغير مالي وهي كما يلي
(Datar and Rajan, 2018):

- مقاييس الأداء المالية: نظراً إلى اهتمام إدارة الشركات بزيادة ثروة المساهمين وتقييم الأداء الاقتصادي للوحدات الفرعية في الشركة، فقد انتشر استخدام مقاييس الأداء المالية التي تعتمد على المعلومات المالية والمحاسبية، ومنها على سبيل المثال معدل العائد على الأصول، ومقياس القيمة الاقتصادية المضافة، والتي تقيس جوانب أداء المنظمات ووحداتها الفرعية وأداء كل من المدراء والموظفين، وتشير العديد من المؤلفات بأن مقاييس الأداء المالية صورة معكوسة لنتائج القياس التشغيلي بحيث يتم استخدامها في تحديد مدى تحقيق أهداف الخطة الاستراتيجية للمؤسسة.
- مقاييس الأداء غير المالية: في الغالب تُدعم المقاييس المالية بمقاييس الأداء غير المالية، بناءً على تصور الزبائن والعمليات الداخلية وجوانب النمو لبطاقة الأداء المتوازن، ومنها على سبيل المثال: رضا وولاء المستهلك، وجودة المنتجات والخدمات، وتحقيق الأهداف البيئية للشركة، إضافة إلى رضا موظفيها. وتعد هذه المقاييس أداة رقابية، فهي تساهم في توجيه العمليات الداخلية، بالإضافة إلى المقاييس الكمية مثل إدارة الكميات المنتجة، وهناك مقاييس كيفية تقيس على سبيل المثال: سمعة الشركة، ومرونة عمليات التصنيع والتي تعد من المعايير المهمة لاستمرارية وجود ونجاح الشركة.

3.2.2. العوامل المؤثرة على الأداء

يستخدم مفهوم الأداء للتعبير عن موقف الوحدة الاقتصادية في استخدامها لمواردها، كما ويُعد مقياساً للحكم على مدى تحقيق المؤسسة لأهدافها، ويمثل موضوع الأداء أهمية عالمية في قياس وتقييم فعالية الأداء المؤسسي، وهي تعكس العوامل الحاسمة للنجاح في أي منشأة وتختلف باختلاف إستراتيجية وتوجه كل منشأة. ومهما كان أسلوب تطبيق مؤشرات الأداء وكيفية اختيارها، فإنها يجب أن تصب في مجرى الأهداف التي تسعى الوحدة الاقتصادية لتحقيقها، وقد تتغير تزامناً مع الاهداف المنشودة، ويجب أن تكون عاملاً رئيسياً للتحري عن الأساليب والقرارات التي توصلها إلى النجاح، مع توفر عنصر قابلية القياس (سعود وسعود، 2014).

4.2.2. الأداء الإداري

قد يبدو مصطلح الأداء الإداري واضحاً، إلا أن مراجعة بعض الأدبيات تكشف العديد من التفاوت في هذا المفهوم، على سبيل المثال هناك آراء مختلفة حول الأداء الإداري كمفهوم فتعبر دراسة (Rahim, at el. 2020) عن الأداء الإداري بمعادلة رياضية، بأن (الأداء = القدرة + الجهد)، وهذا يعني أن الأداء يساوي منتج الجهد والقدرة، وتوضح هذه الصيغة أن أداء الشخص يعتمد إلى حد كبير على الجهود المبذولة للاستفادة من القدرات التي يمتلكها، وفي السياق نفسه، طرح ما يسمى بالصياغة الوظيفية للأداء بالقول إن الأداء هو وظيفة القدرة، والفرصة، والدافعية. فيما يعرفه (البارقي، 2017) بمجموعة الإنجازات والنتائج النهائية التي يحققها الأفراد أو فريق الموظفين أو الوحدات التنظيمية. ويرى (Bastian, 2006) على أنه مقياس لمدى فعالية وكفاءة عمل المدراء في تنفيذ الأنشطة الإدارية، ويشير

(Mahmudi, 2010) إلى الأداء الإداري بمدى كفاءة وفاعلية إدارة الشركات العامة، كشكل من أشكال المساءلة.

وتتال قضية أداء الموظفين أهمية واسعة في إطار الكفاءة الإدارية بشكل عام، إذ أن قياس مستوى الأداء يمكن المؤسسة من متابعة العمليات المستمرة، والتحقق من مدى التزام الموظفين بإنجاز المهام والمسؤوليات الموكلة لهم وفقاً لمتطلبات العمل، ومن خلال معرفة مستوى واقع الأداء يمكن أن يساعد ذلك في تحديد الاحتياجات والخطط الاستراتيجية التي يتطلبها تحسين أداء العاملين في المؤسسة، فالأداء عبارة عن نظم متكاملة، يمثل الأداء الفردي العنصر الأساسي فيه وهذا يرجع إلى أن العنصر البشري هو العنصر الفعال في الأداء بما يحتويه من مميزات وقدرات لإنجاز الأعمال (عبد الحميد، 2021).

5.2.2. الأداء المالي ومفهومه

إن أداء المؤسسة الاقتصادية لطالما اقتصر على البعد المالي فهو يتمثل في تحقيق العائد المرغوب من طرف الملاك (حملة الأسهم) والمحافظة على الحصة السوقية التي تضمن بقاء واستمرارية المؤسسة (الواعر، 2015). وفي السياق ذاته، أشارت دراسة كل من (Karamoy and Tulung, 2020) حول الأداء المالي بأنه قيمة السهم؛ فهو هو أحد العوامل التي تظهر فعالية وكفاءة المنظمة في تحقيق الأهداف. وفي دراسة (المحاسنة، 2013) تشير بأن الأداء هو التوازن بين رضا المساهمين والعمال، فمؤشرات الأداء المالي تعد مقياس للحكم على مدى تحقيق الأهداف المخطط لها، والمحافظة على الموازنة في مكافأة كل من ملاك وموظفي المؤسسة، ويذكر كلاً من (Tulung and Ramdani, 2016) معبرين عن الأداء المالي

بقيمة العائد على الأصول، فهو يقيس الأداء المالي للمؤسسة. ويرى (شكري، 2016) بأنه درجة الوصول إلى الأهداف المرجوة بكفاءة وفعالية، لذلك تكمن أهمية استخدام النسب والمؤشرات المالية في قياس أداء المؤسسات ومدى قدرتها على إظهار الجوانب المهمة للمركز المالي والتنافسي للمنظمة، ويلاحظ وجود سببين رئيسيين للاستخدام الواسع للمقاييس والمؤشرات المالية للأداء (الدعاس، 2010):

1- إن المقاييس والمؤشرات المالية للأداء، كالربح مثلا، ترتبط ارتباطاً مباشراً بالأهداف بعيدة المدى للمنظمة، والتي دائماً تكون أهدافاً مالية.

2- إن الاختيار الدقيق للمقاييس المالية يوفر صورة إجمالية عن أداء المنظمة، هذا وإن المقياس المالي الكلي، مثل أرباح المنظمة أو الوحدة يُعد خلاصة لمقياس نجاح استراتيجيات المنظمة وتكتيكاتها التشغيلية، إذ أن نتائج الأرباح التي تكون دون التوقعات توفر إشارة إلى أن استراتيجيات المنظمة وتكتيكاتها لا تحقق نتائجها المرجوة ولربما تكون غير ملائمة.

وسبب اختلاف الباحثين على اعتماد نموذج أو طريقة موحدة لقياس الأداء المالي للمؤسسة بشكل دقيق باستخدام النسب والدلائل المالية، فيعود ذلك لاعتبارات عدة، منها اختلاف أهداف مستخدمي البيانات المالية مثلاً. فقد اهتم (Kasaoka, 2019) باستخدام نسبة الدين إلى حقوق الملكية، والنسبة الحالية (Current ratio) ورأس المال العامل، والأرباح المحتجزة كمقاييس للأداء المالي، وفي دراسة (Hantono, 2018) ركز على النسبة الحالية ونسبة الدين إلى حقوق الملكية واللذان أظهرتا تأثيراً جوهرياً على قيمة العائد على الأصول، وفي المقابل تشير الأدلة في دراسة (Khalidun, 2014) بأن النسبة الحالية والنسبة السريعة والنسبة النقدية وهامش الربح الإجمالي والعائد على الأصول والعائد على حقوق المساهمين تؤثر بشكل كبير على نمو أرباح الشركات الصناعية، ويقول (أبو عودة، 2017) إن النسب والمؤشرات

التي تقيس نسبة سعر السهم إلى الأرباح، وهامش الربح الصافي والإجمالي، ونسبة القدرة على توليد الأرباح، والعائد على الأصول، وسعر السهم إلى التدفق النقدي كفيلة بقياس أداء الشركات.

6.2.2. مؤشرات الأداء المالي

يرى كل من (Alicja and Renata, 2020) بأنه يمكن تحديد الأداء المالي بشكل عام من خلال تقييم الكفاءة الداخلية للمؤسسة ومدى رضا أصحاب المصالح ذات العلاقة، إلا أن موضوع القياس مجال ديناميكي للغاية، يتضمن التغيير المستمر وعدم اليقين والجدلية والغموض. ويلاحظ تفاوت الباحثين لمفهوم الأداء بين التركيز الضيق على الأهداف المالية، والإطار الأوسع الذي حاول استيعاب مفهوم المؤسسة بوصفها مجموعة من الأهداف مما يعزز التباين في المقاييس.

إن تحليل النسب المالية أداة شائعة الاستخدام لتحليل البيانات المالية، والنسب هي علاقة رياضية بين الأرقام، ويتم استخدام النسبة كمؤشر لتقييم الأداء المالي ذات الصلة بالسوق المالي، وتُظهر النسب المحاسبية العلاقة الرياضية بين رقمين، والتي لها علاقة ذات مغزى مع بعضهما البعض. ومن وجهة نظر الإدارة المالية يمكن تصنيف النسبة إلى أنواع مختلفة كما يلي (Khalidun, 2014)، (Paramasivan and Subramanian, 2009):

- **نسب السيولة (Liquidity Ratio)** وتسمى أيضاً نسب السيولة قصيرة المدى: تساعد هذه النسبة على فهم السيولة في الأعمال التجارية وهي قدرة المؤسسة على الوفاء بالتزاماتها الحالية، كما وتعبر عن العلاقة بين الأصول والالتزامات المتداولة خلال فترة معينة.
 - **نسب النشاط (Activity Ratio):** يطلق عليها أيضاً نسب الدوران (**Turnover Ratio**)، تقيس هذه النسبة كفاءة الأصول والخصوم المتداولة خلال فترة زمنية معينة، وتساعد هذه النسب على فهم أداء نشاط المؤسسة.
 - **نسب الملاءة (Solvency Ratio):** وتسمى أيضاً نسب الرفع المالي، والتي تقيس الالتزامات طويلة الأجل، والتي بدورها تساعد على فهم كيفية استخدام الأموال طويلة الأجل في الشركة.
 - **نسب الربحية (Profitability Ratio):** تساعد نسب الربحية على قياس مركز الربحية.
- والجدول (2.3) يبين اهم مؤشرات الأداء المالي المستخدمة في الشركات.

جدول رقم (2.3- أ) مؤشرات الأداء المالي

المعادلة	المؤشر	المقياس
الأصول المتداولة / الالتزامات المتداولة	1. النسبة الحالية (Current Ratio)	نسب السيولة (Liquidity Ratio)
الأصول المتداولة السريعة / الالتزامات المتداولة السريعة	2. النسبة السريعة (Quick Ratio)	
تكلفة المبيعات / متوسط المخزون	1. معدل دوران المخزون (Stock Turnover Ratio)	نسب النشاط (Activity Ratio)
ديون المبيعات / متوسط المدينون	2. معدل دوران المدينون (Debtors Turnover Ratio)	
ديون المشتريات / متوسط الدائنون	3. معدل دوران الدائنون (Creditors Turnover Ratio)	
المبيعات / صافي رأس المال العامل	4. معدل دوران رأس المال العامل (Working Capital Turnover Ratio)	
إجمالي المطلوبات / حقوق المساهمين	1. نسبة الديون إلى حقوق الملكية (Debt-Equity Ratio)	نسب الملاءة (Solvency Ratio)
إجمالي حقوق المساهمين / إجمالي الأصول	2. نسبة الملكية (Proprietary Ratio)	
الأرباح قبل الفوائد والضرائب / مصروف الفوائد	3. نسبة تغطية الفائدة (Interest Coverage Ratio)	
إجمالي الأرباح / صافي المبيعات	1. نسبة الربح الإجمالي (Gross Profit Ratio)	نسب الربحية (Profitability Ratio)
صافي الربح / صافي المبيعات	2. نسبة صافي الأرباح (Net Profit Ratio)	
صافي الربح التشغيلي / المبيعات	3. نسبة الربح التشغيلي (Operating Profit Ratio)	
صافي الربح / تكلفة الاستثمار	4. معدل العائد على الاستثمار (ROI)	
الدخل التشغيلي / إجمالي الأصول	معدل العائد على الأصول (ROA)	
صافي الأرباح / حقوق المساهمين	معدل العائد على حقوق المساهمين (ROE)	
صافي الدخل المتاح للمساهمين / عدد الأسهم المتداولة	معدل ربحية السهم الواحد (EPS)	

جدول رقم (2.3- ب) مؤشرات الأداء المالي	
المؤشر	المعادلة
القيمة الاقتصادية المضافة (EVA)	الربح التشغيلي بعد الضريبة - (المتوسط المرجح لتكلفة رأس المال * رأس المال المستثمر)
القيمة السوقية (Market Value)	القيمة السوقية للسهم

بالتصريف عن: (Paramasivan and Subramanian, 2009)

ومن تلك المقاييس سوف نقوم بأخذ المتغيرات وأدوات القياس التالية:

1. العائد على الأصول (ROA) Return On Assets

يركز هذا المقياس على الانتباه إلى مصدر الأداء الجيد أو الضعيف؛ مثلاً إذا حققت الشركة معدل مرتفع من العائد على الأصول فيكون بسبب الجدارة والكفاءة في إدارة ورقابة التكاليف. ويعتبر هذا المؤشر أحد أهم مقاييس الربحية، إذ أن أغلب الكتاب والباحثين وبنسبة (84%) منهم استخدموا هذا النموذج لقياس ربحية المؤسسة، إذ يرصد هذا المؤشر ما يحصل عليه الملاك مقابل استثماراتهم، ويقاس المؤشر كما يلي (طوفان وآخرون، 2020):

معدل العائد على الموجودات = صافي الربح بعد الضريبة / إجمالي الموجودات

2. القيمة الاقتصادية المضافة (EVA) Economic Value Added

تعتبر القيمة الاقتصادية المضافة مقياساً عاماً لربح الشركة بعد استبعاد رأس المال، ويرتبط مفهوم القيمة الاقتصادية بالفكر الاقتصادي الكلاسيكي (أبو وادي والحيط، 2016)، فوصفه كل

من (سعاد وسميحة، 2017) على أنه مؤشراً فعالاً يهدف إلى بيان مدى قدرة المؤسسة على تعظيم قيمة ثروتها وتحديد مركزها إن كان في مرحلة تراجع ام لا. وبهذا النطاق، يقول (Yusbardini, 2017) إن القيمة الاقتصادية المضافة ما هي إلا أرباح اقتصادية يتم رسملتها بالقيمة السوقية المضافة للشركة، فالقيمة الاقتصادية تعتبر وقوداً لخلق قيمة سوقية مضافة للشركة. ويمكن التعبير عن القيمة الاقتصادية المضافة حسب المعادلة الرياضية التالية (Jankalová, Kurotová 2018):

$$EVA = NOPAT - (WACC * Capital Invested)$$

حيث أن:

EVA (Economic Value Added) : القيمة الاقتصادية المضافة.

NOPAT (Net Operating Profit After Tax): صافي الربح التشغيلي بعد الضريبة.

Capital Invested: رأس المال المستثمر = الأصول - الالتزامات قصيرة الأجل

WACC (Weighted Average Cost of Capital): متوسط تكلفة رأس المال.

ومنها، تحتسب متوسط تكلفة رأس المال (WACC) حسب المعادلة التالية (المشهداني، 2017)،

(مطر، 2010):

متوسط تكلفة رأس المال = (نسبة التمويل في هيكل التمويل * تكلفتها) + (نسبة حقوق الملكية

في هيكل التمويل * تكلفتها)

متوسط تكلفة رأس المال = (الالتزامات طويلة الأجل / رأس المال المستثمر * الفائدة /

الالتزامات طويلة الأجل) + (حقوق الملكية / رأس المال المستثمر * التوزيعات / حقوق الملكية)

3. القيمة السوقية (Market Value)

تشير القيمة السوقية للسهم إلى سعر إغلاق سهم الشركة في نهاية الفترة (صندوق النقد العربي، 2003). وتعتبر القيمة السوقية مؤشراً يُركز عليه في اتخاذ قرارات البيع والشراء، فهي مؤشر هام لتقييم المؤسسة، ويعكس ما يتم تحقيقه من أرباح وخسائر وقدرة المؤسسة على النمو (بن ساسي، وقريشي، 2011). وكذلك هي سعر تداول السهم في سوق البورصة، وتتأثر أسعار الأسهم في السوق بعوامل اقتصادية، مثل ظروف الطلب والعرض في سوق السلع والنقد، والقيمة الدفترية للسهم، وربحية الشركة مقارنة مع الشركات الأخرى (سميرة، 2010).

4. معدل ربحية السهم (EPS) Earnings Per Share

يستعين المستثمرون في قراراتهم بناءً على المعلومات العامة، مثل معدل ربحية السهم، فهو مؤشر على الصحة المالية للشركة، وبالتالي تحديد سعر السهم (Ruhani, et al., 2018). إضافة إلى أنه أسلوب جيد لتحديد ما إذا كانت الشركة في مرحلة نمو أو تراجع من خلال مقارنة المؤشر بالسنوات السابقة، لذلك غالباً ما يُعتبر المقياس الأكثر أهمية لتحديد ربحية الشركة، إضافة إلى أنه مكون رئيسي لحساب وتقييم معدل السعر إلى الأرباح، ويتم حساب معدل ربحية السهم كما يلي (Yalcin, et al., 2012):

$$\text{EPS} = \text{Net Income Available to Shareholders} / \text{Number of Shares Outstanding}$$

حيث أن:

EPS: معدل ربحية السهم.

Net Income Available to Shareholders: صافي الدخل المتاح للمساهمين.

Number of Shares Outstanding: عدد الأسهم المتداولة.

3.2 المبحث الثالث: الواقع الفلسطيني

1.3.2. التطور التاريخي وواقع الاقتصاد الفلسطيني

على مدار نصف قرن، لم تتوقف معاناة الفلسطينيين حتى يومنا هذا، فقد تسبب الاحتلال الإسرائيلي للأراضي الفلسطينية بانتهاكات ممنهجة لحقوق الإنسان، ففي عام 1948 احتلت الحركة الصهيونية ثلاثة أرباع الأراضي الفلسطينية، واستكمل الاحتلال مسيرته القمعية في إحتلال الأجزاء المتبقية منها خلال عام 1967، إلى جانب إحتلال مساحات واسعة من أراضي لبنان وسوريا، ونتيجة لذلك، أصبحت حياة السكان الفلسطينيين من الناحية الفعلية رهينة في يد إسرائيل؛ لا سيما استغلال الثروات، وسلب الممتلكات، وتضييق مصادر عيش الفلسطينيين، وتحويلها إلى ملحق تابع للاقتصاد الإسرائيلي، فعلى الرغم من النجاح الذي حققته القوة الصهيونية، إلا أنها فشلت حتى يومنا هذا في تحقيق هدفها بشطب قضية الشعب الفلسطيني وإلغاء حقوقه الوطنية المشروعة في القانون الدولي (عبد الكريم، وصبيح، 2011).

وبعد تنفيذ اتفاقية أوسلو خلال أيلول من عام 1993، وتزامناً مع نشوء السلطة الوطنية الفلسطينية سنة 1994، برزت متغيرات جديدة ذات تأثير مهم على بيئة وآليات التنمية الفلسطينية، من خلال الحصول على الإدارة الاقتصادية وانطلاق العمليات التنموية بمساندة الدول العربية والدول ذات العلاقة، جاء ذلك بغرض إصلاح التشوهات التي تراكمت مع ظهور الاحتلال الإسرائيلي. إلا أنه ومن المعروف بأن الاحتلال وبشكل تعسفي تصاعد عدوانه منذ عام 2000، ببناء جدار الضم والفصل العنصري وامتداد المستوطنات وغيرها..، كل ذلك في سبيل إحباط الجهود الفلسطينية نحو التنمية (عبد الكريم، وصبيح، 2011).

ويتعرض الاقتصاد الفلسطيني إلى تشوهات هيكلية أعقبت الاحتلال الإسرائيلي للضفة الغربية وقطاع غزة عام 1967. إذ عمد الاحتلال إلى السيطرة على الاقتصاد الفلسطيني، الأمر الذي نتج عنه تشوهاً في سوق العمل الفلسطيني واختلال النشاط الصناعي، حيث أدى ارتفاع معدل الأجور في السوق الإسرائيلي، إلى تدفق شريحة كبيرة من القوى العاملة الفلسطينية للعمل في إسرائيل، الأمر الذي أدى إلى ارتفاع الأجور خاصة للقطاع الصناعي الفلسطيني بمستوى يفوق الإنتاجية، مما أثر سلباً على تنافسية هذا القطاع إقليمياً ودولياً. إضافة إلى تدني الميزة التنافسية، بسبب الاعتماد المكثف على صناعات تقليدية وذات قيمة إضافية منخفضة، مثل الملابس والأحذية، لذلك نقول إن تدني قدرة القطاع الصناعي وصغر حجمه يشكل عائقاً أمام توسع خدمات الإنتاج المرتبطة بمنحني الطلب من خلال نمو النشاط الصناعي ذات القيمة الإضافية المتوسطة والعالية (الفلاح، 2013).

وفيما يخص مؤشرات الأداء الاقتصادية، فهي تؤكد إلى أن الأوضاع الاقتصادية في فلسطين، صعبة ومتذبذبة، حيث تلقي حالة عدم اليقين السياسي والأمني بظلالها على آفاق النمو. قطاع الزراعة على سبيل المثال يعاني من الممارسات الإسرائيلية ومحاصرة عوامل الإنتاج وتحديد الأرض والمياه وكذلك ضعف الموارد ومحدودية الموازنات والمخصصات من قبل الحكومة، ما أدى لتفاقم الأزمة وتدني إنتاجية القطاع والحد من تطوره، وترتب على ذلك انخفاض أجور العاملين فيه وتراجع قدرته على استيعاب الأيدي العاملة (شتية، 2017).

ولو سلطنا الضوء على قطاع الصناعة والذي يُعد من الأنشطة الرائدة في أي عملية تنموية، وأن الإنتاجية هي العمود الفقري لأي اقتصاد (الاعا والحلبي، 2019)، فيتضح انحياز العمالة للقطاعات غير المنتجة في الاقتصاد الفلسطيني، فقد وصلت نسبة استيعاب قطاع الخدمات وحده إلى 63% من العاملين بأجر في الأراضي الفلسطينية، فيما لم تساهم الصناعة إلا بنسبة 13% (الجهاز المركزي للإحصاء

الفلسطيني، 2018). وبذلك قطاع الصناعة الفلسطيني والذي حاله ليس أفضل من الزراعة، فرغم وجود ثمانية عشرة ألف منشأة صناعية إلا أنها في معظمها عائلية ولا تشغل أكثر من 13% من القوى العاملة وتواجه منافسة كبرى مع البضائع الإسرائيلية والمستوردة. والتي حققت اختراقاً في الاسواق بسبب سيطرة الاحتلال على المعابر والموانئ التجارية. كما تجدر الإشارة إلى أن الأزمات التي تعيشها الأراضي الفلسطينية ليست نتاج سياسات اقتصادية خاطئة، بل الواقع السياسي والأمني والاتفاقيات التي حاصرت الاقتصاد الفلسطيني وجعلته فيما هو فيه الآن (شتية، 2017).

2.3.2. القوانين الفلسطينية المؤثرة على منافع الموظفين

قانون العمل الفلسطيني

تعطي المادة رقم (7) من اتفاقية أوسلو المذكورة مجلس السلطة المكون من (24) عضواً الحق في اقتراح مشاريع القوانين (مركز المعلومات الوطني الفلسطيني وفاق، 2004)، ومن تلك القوانين السارية، قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000، والذي يعنى بتنظيم العلاقات بين العاملين واصحاب العمل لدى القطاع الخاص، ومؤخراً، حاولت السلطة الفلسطينية تطبيق قانون الضمان الاجتماعي سنة 2016، ولكن سرعان ما صدر قرار بقانون خلال سنة 2019 لوقف نفاذه، ولم يطبق على ارض الواقع.

وينظم قانون العمل الفلسطيني العلاقة بين الموظف والمؤسسة، فهو القانون الذي يؤثر بشكل أساسي في تحديد منافع الموظفين ومصالح الأطراف، وتسري أحكام هذا القانون على جميع العمال وأصحاب العمل

في فلسطين باستثناء موظفي الحكومة والهيئات المحلية، وخدم المنازل ومن في حكمهم، وافراد أسرة صاحب العمل من الدرجة الأولى (المادة (3) قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000).

ولعل أبرز الحقوق لدى العامل أو الموظف التي ينظمها هذا القانون والتي تتقاطع صراحةً مع ما ينظمه المعيار المحاسبي الدولي رقم (IAS 19) هي الأجور والرواتب وما في حكمها، ومكافأة نهاية الخدمة، والإجازات، والرعاية الصحية. وسوف نستعرض الأجزاء ذات العلاقة كما يلي:

1) مكافأة نهاية الخدمة (المادة (45-47) قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000)

من حقوق العامل الفلسطيني مكافأة نهاية الخدمة، وهي عبارة عن أجر مقداره شهر عن كل سنة امضاها في العمل، ولأغراض الاحتساب، تحتسب كسور السنة، ويُعد الأجر الأخير نقطة الارتكاز في احتسابها. وبما يخص البند نفسه مع احتفاظ العامل بكافة حقوقه القانونية الأخرى، تقسم مكافأة نهاية الخدمة إلى حالتين، الأولى: حصول العامل على نهاية خدمة تساوي شهر عن كل سنة قضاها العامل في العمل، وهذه تكون في حال قضى العامل 10 سنوات فأكثر لدى رب العمل، أو انتهى العمل لأي سبب ما عدا حالة الاستقالة، والثانية: حصول العامل على مكافأة نهاية خدمة تساوي ثلث أو ثلي شهر عن كل سنة قضاها في العمل، وهذه تكون قيمة ثلث (1/3) شهر عن كل سنة قضاها في العمل إذا استقال من عمله قبل مرور 5 سنوات على عمله، وقيمة ثلثي (2/3) شهر عن كل سنة قضاها في العمل إذا استقال من عمله قبل مرور 10 سنوات على عمله.

2) الفصل التعسفي (المادة (47) قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000)

يستحق العامل تعويضاً عن فصله تعسفاً مقداره أجر شهرين عن كل سنة قضاها في العمل على ألا يتجاوز التعويض أجره عن مدة سنتين. ويستحق العامل التعويض عن الفصل التعسفي إضافة إلى حقوقه العمالية الأخرى ومنها حقه في مكافأة نهاية الخدمة. ويجدر الانتباه أن التعويض عن الفصل التعسفي يجب ألا يزيد بأي حال من الأحوال عن 24 ضعف من أجر العامل (أجره عن مدة سنتين).

3) الأجر (المادة (81-89) قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000)

أشار القانون الفلسطيني على أحقية العامل بأجرته إذا تواجد في مكان العمل وان لم يؤد عملاً لأسباب تتعلق بالمنشأة، ووفقاً لأحكام القانون يعتبر أجر العامل من الديون الممتازة، أي بمعنى أولوية السداد للعمال في حالة الإفلاس أو التصفية، ولا يجوز أن يقل أجر العامل عن الحد الأدنى المقرر قانوناً، فبحسب قرار مجلس الوزراء رقم (11)، يكون الحد الأدنى للأجر الشهري في جميع مناطق السلطة الوطنية الفلسطينية وفي جميع القطاعات مبلغاً وقدره (1450 شيكل) شهرياً أي ما يعادل (415 دولار) تقريباً، وذلك حتى سنة (2021) ليرتفع الحد الأدنى للأجر بموجب قرار مجلس الوزراء خلال هذا العام إلى (1880 شيكل). وفيما يخص الخصومات، فقد نص القانون على تنظيم عملية الحسم، فلا يجوز حسم أية مبالغ من أجر العامل إلا لتنفيذ حكماً قضائياً قطعياً، أو السلف بما لا يزيد عن (10%) من الأجر الأساسي، أو الغرامات المفروضة وفق القوانين والتعليمات الوطنية، أضف إلى ذلك بأن هذه الخصميات لا تزيد مجموعها عن (15%) من الأجر الأساسي.

4) الإجازات (المادة (74) قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000)

يستحق العامل "إجازة سنوية مدفوعة الأجر مدتها أسبوعان عن كل سنة في العمل، وثلاثة أسابيع للعامل في الأعمال الخطرة أو الضارة بالصحة ولمن أمضى خمس سنوات في المنشأة". وكذلك للعامل الحق في إجازة مدفوعة الأجر في الأعياد الدينية والرسمية ولا تحتسب من الإجازات السنوية. أما الإجازات المرضية فيستحق العامل إجازة مرضية مدفوعة الأجر خلال السنة الواحدة مدتها أربعة عشر يوماً، وبنصف الأجر لمدة أربعة عشر يوماً أخرى.

5) السلامة والصحة المهنية وإصابات العمل وأمراض المهنة (المادة (90، 92)، (116، 118)

قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000)

يؤكد قانون العمل الفلسطيني على ضرورة توفير وسائل الوقاية والحماية للعاملين من أخطار العمل وأمراض المهن، إضافة إلى إتباع الشروط الصحية اللازمة في أماكن العمل، وتوفير وسائل الإسعاف الطبي للعمال في المنشأة، وإجراء الفحوصات الطبية الدورية للعمال. بحيث أنه "لا يجوز لأية منشأة تحميل العامل أية نفقات أو اقتطاعات من أجره لقاء توفير شروط السلامة والصحة المهنية". ويشير المشرع الفلسطيني بوجوب تأمين صاحب العمل لجميع العمال في المؤسسات الوطنية عن إصابات العمل، وتغطية كافة نفقات العلاج اللازمة بما فيها نفقات خدمة التأهيل ومتطلباتها.

3.3.2. السوق المالي الفلسطيني (بورصة فلسطين)

تأسس سوق فلسطين للأوراق المالية كشركة مساهمة خصوصية في عام 1995، بهدف توفير سوق مالية فلسطينية تؤمن تنمية الادخار عن طريق تشجيع الاستثمار في الأوراق المالية وتوجيه المدخرات لخدمة الاقتصاد الوطني، وقد بدأت أولى جلسات التداول بتاريخ 18/02/1997، بواقع (6) شركات مساهمة عامة، لتصل إلى (46) شركة نشطة خلال عام 2021، كما وتعمل هذه المؤسسة تحت إشراف هيئة سوق رأس المال الفلسطينية، التي تنظم عملية إصدار الأوراق المالية والتعامل بها، وتعزيز اجراءات الرقابة عليها، بما يكفل سلامة هذا التعامل بشكل مبسط وسريع (بورصة فلسطين، 2020).

وتسعى بورصة فلسطين لأن تكون نموذجاً لأسواق الأوراق المالية العربية والإقليمية، من خلال تبني التكنولوجيا المعاصرة، والقدرة على جذب المستثمرين المحليين والأجانب من خلال توفير فرص استثمارية متنوعة، كما وتسعى البورصة إلى تبني أحدث التقنيات وأجودها، والتي قد بدأت السوق بداية متواضعة، ولكنها متنامية من حيث عدد الشركات المدرجة، وحجم التداول، ففي مطلع سنة 2010 كان التطور العام في مسيرة السوق وتحوله إلى شركة مساهمة عامة استجابةً لقواعد الشفافية والحوكمة الرشيدة، وخلال العام نفسه، أطلقت السوق عن هويتها المؤسسية الجديدة لتصبح (بورصة فلسطين) علامتها التجارية متخذة من (فلسطين الفرص) شعاراً لها (فراح ونجاة، 2018).

ويلعب السوق المالي الفلسطيني وقطاعاته اهمية بالغة في الاقتصاد الفلسطيني، فهو كيان اقتصادي يمثل بوابة للاستثمار المحلي والخارجي من خلال بيئة تنظيمية وفقاً للممارسات العالمية، فهو يشرف على جميع الشركات المساهمة العامة الفلسطينية، وذلك ضمن تصنيفها إلى قطاعات اقتصادية، فمن حيث العدد يتصدرها القطاع الصناعي، فهو يمثل ما نسبته (28.26%)، ويليه قطاع الاستثمار بنسبة (21.74%)، وقطاع الخدمات بنسبة (19.56%)، ويليه قطاع التأمين بنسبة (17.40%)، وأخيراً قطاع البنوك بما يعادل (13.04%) (بورصة فلسطين، 2021).

ويعتبر قطاع الصناعة بأفرعه الاستخراجي والتحويلي والتقليدي ثاني أهم القطاعات التي تساهم في الناتج المحلي بنسبة (22.3%)، ويساهم في تشغيل (13.1%) من العاملين بأجر في الأراضي الفلسطينية، ويأتي في المرتبة الثانية بعد قطاع الخدمات في فلسطين من حيث الناتج المحلي الإجمالي والذي يساهم بنسبة تصل إلى (64%)، ويساهم قطاع الخدمات أيضاً بتشغيل نحو (63%) من إجمالي القوى العاملة بأجر في فلسطين (الاغاء، الحلبي، 2019)، ففي عام (2020) بلغ عدد العاملين في فلسطين 1 مليون وعشرة الاف عامل، منهم 616 ألفاً في الضفة الغربية و261 ألفاً في قطاع غزة و133 ألفاً في الأراضي المحتلة والمستعمرات، إلا أن عدد المستخدمين من هذا المجموع بأجر في القطاع الخاص بلغ نحو 390.7 ألف عامل، بواقع 275.7 ألفاً في الضفة الغربية و115 ألفاً في قطاع غزة، منهم 318.1 ألفاً من الذكور و72.6 ألفاً من الإناث. ويعد نشاط المطاعم والفنادق والتجارة المشغل الأكبر للعاملين في القطاع الخاص حيث يعمل فيه (32%)، يليه نشاط الخدمات ويعمل فيه (22.4%)، ونشاط الخدمات هو المشغل الأكبر للمستخدمين بأجر في القطاع الخاص حيث بلغت نسبة العاملين فيه 28.8%، وهناك تقريباً (30%) من العمال في القطاع الخاص يحصلون على حقوقهم (تمويل التقاعد/ مكافأة نهاية الخدمة بالإضافة إلى حق العامل بإجازة سنوية مدفوعة الأجر، والإجازات المرضية مدفوعة الأجر)، وهناك نحو (188,000) من

العمال الذين يعملون دون عقود عمل نظامية لدى القطاع الخاص، وحوالي (67,000) عامل في القطاع الخاص ممن لديهم عقد عمل دائم (مكتوب لفترة غير محددة) (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2020). يظهر في الملحق (2) الشركات الفلسطينية المدرجة وأعداد العاملين فيها، ويليه الملحق رقم (3) الذي يوضح نسبة مساهمة الشركات ومجتمع الدراسة وعينة الدراسة من تشغيل إجمالي القوى العاملة في فلسطين لعام 2020.

4.2 المبحث الرابع: الدراسات السابقة

1.4.2. الدراسات باللغة العربية

1. دراسة البقري (2021) بعنوان: " دور الجدارات القيادية في زيادة العائد من الاستثمار على

رأس المال البشري (دراسة تطبيقية)"

هدفت الدراسة إلى عرض الخلفية النظرية والمفاهيمية حول الجدارات الوظيفية (القيادية)، والاستثمار في رأس المال البشري، والعمل على كشف معوقات استخدامه، إضافة إلى إيجاد مدى مساهمة جدارة رأس المال البشري في زيادة العائد على الاستثمار، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وتم اختيار العينة العشوائية الطبقية لدى قيادات جهاز تنمية العاشر من رمضان، والذي يعتبر أحد أهم الركائز الاقتصادية المصرية من ناحية التوزيع الجغرافي أو استقطاب الايدي العاملة، استخدمت الدراسة أداة الاستبانة باختيار 96 مشاهدة من أصل 215 موظف قيادي، وتوصل الباحث إلى مجموعة من النتائج من أهمها وجود أدلة على دور الجدارات القيادية في زيادة العائد على الاستثمار، كما أن لها نتائج ملحوظة ومؤثرة في تحقيق نتائج مثمرة للمنظمات، إضافة إلى وجود علاقة بين جدارة التفكير الاستراتيجي واتخاذ القرار والعائد من الاستثمار على رأس المال البشري، ووجود علاقة احصائية بين جدارة قيادة التغيير والعائد من الاستثمار على رأس المال البشري

2. دراسة طوقان وآخرون (2020) بعنوان: " تأثير توطين الرواتب في معدل العائد على

الموجودات (ROA) بحث تطبيقي لعينة من المصارف العراقية".

بحثت الدراسة في إيجاد الحلول الممكنة لمشكلة التقلبات الحاصلة في معدل العائد على الأصول للبنوك عينة البحث، إضافة إلى قياس العلاقة بين (الدفع الإلكتروني) توطين الرواتب ومعدل العائد على الأصول للبنوك العراقية التي تتبنى أنظمة الدفع الإلكتروني، وذلك لمدة (4) سنوات تبدأ من سنة 2016، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، ونموذج الانحدار الخطي البسيط للوصول إلى هدف البحث. وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، أهمها تحقق تأثير توطين الرواتب (الدفع الإلكتروني) في معدل العائد على الأصول في ثلاثة مصارف أي ما يمثل 50% منها، ووجود انخفاض في أغلب معدلات العائد على الأصول عن المعدل العام في المصارف عينة البحث، باستثناء مصرف واحد. كما أوصى الباحثون بمجموعة اقتراحات، منها ضرورة مراعاة البنك المركزي العراقي لنظام توطين الرواتب، وتحفيز البنوك المشاركة فيه على توسيع نطاق الخدمات المقدمة في ظل الدفع الإلكتروني للرواتب والأجور، والبحث عن الخدمات التي تقدمها المصارف العالمية ضمن مجال الدفع الإلكتروني، وتوفيرها للجمهور.

3. دراسة حسنين (2020) بعنوان: " الآثار الديناميكية لربط الأجور بالإنتاجية في الاقتصادات

النامية".

ناقشت هذه الدراسة أهم الآثار الديناميكية التي يمكن أن تتمخض عن ربط الأجور بالإنتاجية في مصر خلال الفترة (1990-2017)، واستخدم البحث المنهج الوصفي التحليلي ومن خلال فرضية مفادها: إن ربط الأجور بالإنتاجية يمكن أن يعكس آثار إيجابية على عدالة توزيع الدخل وتقليل الفقر وتعزيز التنافسية. وتوصلت الدراسة إلى نتائج عدة أهمها: إن اختلال العلاقة بين الأجور والإنتاجية في الاقتصاد المصري قد ألفت بظلالها على غالبية متغيراته وأثرت سلباً على مدى استدامة النمو واستقراره من ناحية، وعلى مستوى معيشة العاملين من ناحية أخرى. وانتهت إلى أن ربط الأجور بالإنتاجية يتطلب وجود عدد من المرتكزات أهمها (ربط سياسات سوق العمل النشطة بسياسات الاقتصاد الكلي، ربط الأجور بالأسعار، الموازنة بين النمو وتوزيع الدخل، التطوير والتحديث التكنولوجي.. وغيرها). كما بينت الدراسة وجود العديد من الآثار الإيجابية التي يمكن أن يحدثها هذا الربط بدءاً بضمان مستوى معيشي لائق، وتقليل معدلات الفقر، وتعزيز تنافسية عنصر العمل، وتهيئة بيئة عمل مستقرة خالية من الاضطرابات، وتشير الدراسة حول الآثار الديناميكية نتيجة ربط الأجور بالإنتاج، سواءً من الأجور إلى الإنتاجية أو من الإنتاجية إلى الأجور، وتبرز علاقة الارتباط بين الإنتاجية والأجر كأحد أهم الدعائم الرئيسية للنمو الاقتصادي المستدام والشامل، وذلك في ضوء توازن علاقة الأجر بإنتاجية العمل والتي تتضمن آثاراً إيجابية للنمو الاقتصادي، وللعمل النوعي والكمي المبني على التدريب، وهو بدوره ما يجعل من ربط الأجور بالإنتاج كمرساة لمنع النزوح نحو الانكماش خاصة في أوقات الأزمات.

4. دراسة فقير وشيخي (2020) بعنوان: "مزايا المستخدمين وفق المعيار المحاسبي الدولي 19 والنظام المحاسبي المالي".

هدفت الدراسة إلى توضيح مدى تقارب النظام المحاسبي المالي مع معايير المحاسبة الدولية فيما يتعلق بتصنيف المزايا الممنوحة للمستخدمين وعرض المعلومة المالية المتعلقة بها للأطراف المعنية، إضافة إلى الإجابة عن سؤال الدراسة الرئيسي "فيما تتمثل مزايا المستخدمين وفق كل من المعيار المحاسبي الدولي رقم (IAS 19) والنظام المحاسبي المالي". وتوصلت الدراسة إلى وجود تقارب بين النظام المحاسبي المالي مع المعيار المحاسبي الدولي رقم (IAS 19)، وذلك بما يخص تصنيف المزايا، وتطبيق النظام المحاسبي لأسلوب التقييم الإكتواري لمزايا ما بعد نهاية الخدمة، وينفقان في طريقة تسجيل تكلفة التقاعد من خلال تجزئتها إلى تكلفة الخدمة والتكلفة المادية. إلا أن الفوارق بينهما لا زالت قائمة؛ وذلك في طريقة معالجة الفروقات الإكتوارية، وتحديداً في استخدام طريقة (كوريدور)، فهي الطريقة الإكتوارية التي يتم من خلالها الاعتراف بجزء من المكاسب والخسائر الإكتوارية في حساب الأرباح والخسائر التي تتجاوز النسبة المئوية المحددة. فالمعيار المحاسبي الدولي تخطى عن هذا الأسلوب منذ سنة 2013، وأصبحت وفقه تسجل الفروقات الإكتوارية كاملة ومباشرة في العناصر الأخرى في قائمة الدخل. وعلى ضوء النتائج والبحث الاستقرائي، أوصت الدراسة بضرورة زيادة الإفصاح عن معلومات مزايا الموظفين خاصة تلك التي تتعلق بمزايا ما بعد نهاية الخدمة، واستعراض استجابة الالتزامات للتغير في قيم الفرضيات المالية أو الديموغرافية المعتمدة.

5. دراسة متعب (2019) بعنوان: " تقييم الأداء المالي باستخدام القيمة الاقتصادية المضافة وأثرها على عائد السهم".

تهدف الدراسة إلى تسليط الضوء على استعمال مؤشر القيمة الاقتصادية المضافة لتقييم أداء المصارف التجارية العراقية من خلال معرفة أهمية هذا المؤشر، ومعرفة قدرة المؤشر على تفسير العائد على السهم، إضافة إلى الوقوف على دلالات مقياس (EVA) كأداة للتقييم. واختارت الدراسة في عينتها ستة مصارف عشوائية توافرت فيها البيانات التي تحقق أهداف وفرضيات الدراسة وذلك خلال الفترة (2005-2016)، كما جرى استعمال الانحدار الخطي البسيط كأسلوب احصائي، وبالاعتماد على البرنامج الاحصائي (SPSS, Excel)، وأشارت الدراسة في نتائجها إلى تأثير المتغير المستقل (EVA) على عائد السهم (EPS) لمصرفي (مصرف الاستثمار العراقي، ومصرف الائتمان العراقي)، في حين لم تظهر علاقة بين المتغير التابع والمستقل لبقية المصارف الأربعة، وقد اشارت الدراسة إلى وجود علاقة تأثير واضحة لمتغير القيمة الاقتصادية المضافة على عائد السهم وذلك للمستوى الكلي للعينة، كما وأكدت الباحثة إلى أن مؤشر (EVA) يستند إلى مفهوم الأرباح الاقتصادية وليس المحاسبية لتقييم أداء المصارف ويُعد الأكثر شمولية لمتغيرات هامة تعكس جودة الأداء المالي، ومن أهم توصيات البحث: ضرورة تبني هذا المؤشر في تقييم أداء المصارف من قبل إدارات المصارف والباحثين لما له من أهمية واضحة في خلق القيمة للمساهمين واحتساب العلاقة.

6. دراسة الشناق وآخرون (2019) بعنوان: "أثر القيمة الاقتصادية المضافة والكلفة الاستبدالية

على أسعار أسهم الشركات المساهمة العامة المدرجة في سوق عمان المالي".

أُجريت الدراسة على كل من قائمة التدفقات النقدية، وبيان الدخل، والميزانية العمومية للشركات المساهمة العامة المدرجة في بورصة عمان للقطاع الصناعي الأردني خلال الفترة (2005-2015)، واشتملت الدراسة على جميع الشركات المساهمة العامة الصناعية وعددها (93) شركة صناعية، حيث هدفت إلى فحص تأثير القيمة الاقتصادية المضافة والكلفة الاستبدالية على أسعار أسهم الشركات المساهمة العامة الصناعية والمدرجة في البورصة الأردنية، ثم اعتمدت الدراسة أسلوب السلاسل الزمنية المقطعية (Panel Data) لأغراض التحليل الإحصائي، وتوصلت الدراسة إلى نتائج عديدة كان أهمها وجود تأثير إيجابي لكل من للقيمة الاقتصادية المضافة على أسعار الأسهم، والكلفة الاستبدالية على أسعار الأسهم، وكان تأثير القيمة الاقتصادية على أسعار الأسهم إيجابياً، وأيضاً الكلفة الاستبدالية على أسعار الأسهم أولت تأثيراً إيجابياً، وأوصت الدراسة بإجراء دراسات مستقبلية تأخذ بعين الاعتبار متغيرات محاسبية داخلية للشركات الصناعية وبيان مدى تأثيرها بالكلفة الاستبدالية والقيمة الاقتصادية المضافة، إضافة إلى العمل على إجراء دراسات تنبؤية وتحليلية في مجال الدراسات المالية تربط بين العوامل المؤثرة على الأداء المالي ممثلة بأسعار الأسهم، إلى جانب ربطها بمتغيرات إدارية غير مالية.

7. دراسة أعدادة ومحمد (2018) بعنوان: "دراسة المزايا الممنوحة للعاملين وفق المعيار المحاسبي (IAS 19) في المؤسسة الاقتصادية".

استخدمت الدراسة المنهج الوصفي والتحليلي والتي أجريت في دولة الجزائر على ديوان الترقية العقارية في ولاية البويرة خلال الفترة الممتدة من شهر 4-6 من سنة 2018، وسعت الدراسة إلى تحقيق أهداف عديدة، منها: التعرف على المعيار المحاسبي الدولي الخاص بمنافع الموظفين رقم (IAS 19)، والمعالجة المحاسبية لمنح التقاعد وفق المعيار المحاسبي الدولي رقم (IAS 19)، وأخيراً تحديد الخطط المتبعة لتنفيذ خطط منافع الموظفين داخل المؤسسة الاقتصادية. وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها: إن الموارد البشرية تعتبر القوة الحية التي يعتمد عليها لتقديم الخدمات الخاصة بالمؤسسة وتحقيق أهدافها، ويعتبر التحفيز جوهر إدارة الموارد البشرية، وأن منافع الموظفين هي عبارة عن أعباء وتكاليف تتحملها المؤسسة مقابل الخدمات التي يقدمها الموظفين، كما أوصت الدراسة إلى حاجة المؤسسات الجزائرية لمواكبة التطورات الاقتصادية والتكنولوجية، خاصة المعلوماتية لتطوير أنظمة معلوماتها.

8. دراسة بكوش وآخرون (2018) بعنوان: "محاسبة منافع المستخدمين حسب المعيار IAS19 وحسب SCF"

هدفت الدراسة إلى التعرف على طريقة معالجة المعيار المحاسبي الدولي رقم (IAS 19) والنظام المحاسبي المالي لمنافع المستخدمين، والتطرق إلى إجراءات تطبيق المعيار في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، من خلال وصف وتحليل

مختلف العناصر المرتبطة بمنافع الموظفين، وتطرق الباحثون إلى مراجعة شاملة حول المعيار المحاسبي الدولي رقم (IAS19) وكيفية تطبيقه في النظام المحاسبي المالي ومعالجته المحاسبية. اشارت الدراسة إلى نتائج عديدة كان أهمها: أن المؤسسة تقوم بمكافأة عمالها بمزايا تستخدمها لإغراء المستخدمين للبقاء داخل المؤسسة والمحافظة على أنشطتها بشكل دائم وفعال، كما تمنح المؤسسة أجور ومكافآت وعلاوات ومزايا تتماثل لدى جميع المستخدمين ولكن عند وقوع الضرر يختلف التعويض من عامل إلى آخر، ويستفيد العمال من المنافع بعد انتهاء الخدمة لقاء سنوات العمل ويتحصلون عليها عند انتهاء المسار المهني لهم، وبخصوص قانون العمل، فإنه يلزم جميع المؤسسات للتعاقد مع هيئات الضمان الاجتماعي والصندوق الوطني للتقاعد. ومن الملاحظ أن النظام المحاسبي المالي قام بتغيير أرقام الحسابات فقط، أما طريقة التقييم فلم تتغير وهذا راجع لغياب المؤشرات اللازمة لتطبيق هذا المفهوم وبالتالي لم تصل المؤسسات الجزائرية بعد إلى المبتغى من تطبيق هذا النظام. أوصت الدراسة إلى ضرورة وضع نموذج إكتواري سنوي موحد للمؤسسات الجزائرية وإجراء دراسة موسعة للمزايا طويلة الأجل لتشجيع تطبيقها على مستوى المؤسسات الجزائرية، والقيام بدراسة عن التقييم الإكتواري ومدى تطبيقها في المؤسسات الجزائرية، كما أوصت كل من وزارة المالية، والصحة، والتشغيل لتقديم الافتراضات الإكتوارية في كل سنة لتتمكن المؤسسات من حساب وتطبيق المعيار رقم (IAS19).

9. دراسة شكور (2017) بعنوان: " العلاقة بين مكونات العائد على الأصول وفق نظام ديبيونت

ومستوى القيمة الاقتصادية المضافة في الشركات الصناعية المدرجة في بورصة عمان".

تطرق البحث إلى تحديد العلاقة بين المؤشرات التقليدية متمثلة في معدل العائد على الأصول

(ROA) وفق نظام ديبيونت والقيمة الاقتصادية المضافة (EVA) لدى الشركات الصناعية

الأردنية، إضافة إلى تحديد تأثير كل متغير على الآخر وتفسير أسباب تفاوت نتائجهما أحياناً. وتكونت عينة الدراسة من 16 شركة بما يعادل 25.40% من مجتمع الدراسة محل البحث. واستخدمت الدراسة الأوساط الحسابية والانحراف المعياري والاحصاء الوصفي إضافة إلى الانحدار البسيط (Simple Regression) كأساليب إحصائية. واستنتجت الدراسة إلى وجود علاقة موجبة بين معدل العائد على الأصول والقيمة الاقتصادية المضافة، ويؤكد ذلك نجاح السياسات المالية والاستثمارية التي تبنتها تلك الشركات معبرة عن درجة أفضل من الاطمئنان والثقة سواءً لإدارة الشركة أو لمستخدمي البيانات المالية، إضافة إلى وجود علاقة ضعيفة بين القيمة الاقتصادية المضافة ومعدل دوران الأصول معبرة عن مساهمة الإيرادات المتحققة في استغلال الأصول لزيادة القيمة الاقتصادية المضافة، وأخيراً أشارت أدلة الدراسة إلى عدم وجود علاقة بين القيمة المضافة وهامش الربح مبينة عجز الشركات الصناعية في تحقيق قيمة مضافة كافية، ومن توصيات الدراسة اتباع مؤشر القيمة الاقتصادية المضافة ومعدل العائد على الأصول، منوهة بإمكانية تحقيق نتائج دقيقة لكل من الإدارة ومستخدمي البيانات المالية وذلك بسبب التعبير عن تكلفة الأموال المستخدمة.

10. دراسة كحيلي (2017) بعنوان: " قياس منافع المستخدمين في ظل النظام المحاسبي المالي والمعايير المحاسبية الدولية".

بحثت الدراسة في إيجاد إشكاليات تطبيق مزايا المستخدمين والتي تتأثر بالمعيار المحاسبي الدولي التاسع عشر، وذلك من حيث التقييم والمعالجة المحاسبية، إضافة إلى معرفة كيفية احتساب منافع المستخدمين من خلال النظام المحاسبي المالي (SCF)، والمعيار المحاسبي الدولي

(IAS 19)، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي والمقابلات الشخصية مع كوادر تلك المؤسسة. وتوصلت الدراسة إلى نتائج، أهمها بعدم وجود اختلاف بين المعيار المحاسبي الدولي والنظام المحاسبي المالي وذلك في معالجة المنافع والمزايا قصيرة الأجل، إضافة إلى المنافع طويلة الأجل (ما بعد نهاية الخدمة) فهي تتوافق مع المعيار من حيث الاحتساب وطريقة القياس، إلا أنه يوجد فروقات بما يخص المعالجة المحاسبية لمنافع الموظفين طويلة الأجل، وأن أهم الفروقات بين المعيار الدولي والنظام المحاسبي المالي بما يخص منافع الموظفين كانت حول المنافع طويلة الأجل الأخرى والتي لم ينص عليها النظام المحاسبي المالي في محتواه، بينما وضحا المعيار الدولي وحدد كيفية الاعتراف والقياس والمعالجة. وأوصت الدراسة إلى اجراء المزيد من الدراسات على مستوى صندوق الضمان الاجتماعي لإثراء المعرفة حول منافع الموظفين طويلة الأجل، إضافة إلى تعزيز البحوث حول الفرضيات الإكوتارية ومدى تطبيقها.

11. دراسة أبو وادي والحيط (2016) بعنوان: "القيمة الاقتصادية المضافة كأداة مكملة لتقييم أداء

المصارف التجارية الاردنية"

اعتمدت الدراسة أسلوب بيانات السلاسل الزمنية المقطعية (Panel Data)، وذلك لتحقيق أهداف الدراسة تم حساب مقاييس هذه الدراسة للمصارف التجارية الأردنية وعددها ثلاثة عشر مصرفاً خلال الفترة (2000-2013) لدراسة الأداء الاقتصادي والمالي على مستوى المصارف التجارية الأردنية. وهدفت الدراسة إلى تحليل مؤشرات تقييم الأداء المحاسبية التقليدية (معدل العائد على حقوق الملكية) ومؤشرات تقييم الأداء الحديثة (القيمة الاقتصادية المضافة) للمصارف التجارية الأردنية، وكذلك الوقوف على دلالات هذه المقاييس كمؤشرات لتقييم الأداء المالي واستخدامها

في تفسير القيمة السوقية المضافة. وأشارت نتائج تطبيق اختبار المقياسين السابقين إلى وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين معدل العائد على حقوق الملكية والقيمة السوقية المضافة للمصارف الأردنية، وكذلك بين كل من القيمة الاقتصادية المضافة والقيمة السوقية المضافة للمصارف الأردنية، ولكن مؤشر القيمة الاقتصادية المضافة أعطى نتائج أفضل من مؤشر العائد على حقوق الملكية. وعلى ضوء هذه النتائج أوصت الدراسة إلى ضرورة الإفصاح عن المؤشرات الاقتصادية في التقارير المالية للمصارف، بمعنى أن تقوم المصارف بنشر قائمة بالقيمة الاقتصادية المضافة مع البيانات المالية الأخرى ليشكلاً معاً مصدراً للمعلومات لأصحاب المصالح، كما أن هذه النتائج تعزز استخدام هذا المؤشر لتقييم أداء الوحدات الاقتصادية ولتحديد مكافآت وحوافز المدراء، وضرورة اعتماد المستثمرين على مقاييس الأداء الحديثة المعتمدة على مفاهيم القيمة الاقتصادية المضافة، مثل: القيمة الاقتصادية المضافة والقيمة السوقية المضافة، لما لهذه المقاييس من قدرة على قياس الأثر الحقيقي للأداء الاقتصادي على الثروة، وضرورة التعاون بين المصارف الأردنية والجهات المعنية وخاصة البنك المركزي الأردني، لتوفير قاعدة بيانات متكاملة.

12. دراسة العجمي (2015) بعنوان: "أثر تطبيق متطلبات معيار المحاسبة الدولي رقم (19) على

المستفيدين من خدمات المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية الكويتية"

سعت هذه الدراسة إلى التعرف على مدى تطبيق متطلبات معيار المحاسبة الدولي رقم (IAS 19) الخاص بمنافع الموظفين على المستفيدين من خدمات المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية الكويتية. واستخدم الباحث العينة العشوائية البسيطة للتحليل الإحصائي واختبار فرضيات

الدراسة، واختار الباحث أداة الاستبانة لتحقيق أهداف الدراسة، ثم عمدت إلى استخدام الأساليب الإحصائية المتمثلة في اختبار (t)، واختبار (ANOVA) بالإضافة إلى الانحدار المتعدد (Multiple Regression). و تم توصل البحث إلى عدة نتائج التي من أبرزها وجود أثر ذو دلالة إحصائية لتطبيق متطلبات معيار المحاسبة الدولي لمنافع الموظفين قصيرة الأجل ومزايا ما بعد نهاية الخدمة والمزايا الأخرى طويلة الأجل ومزايا نهاية الخدمة على المستفيدين من خدمات المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية الكويتية، إضافة إلى وجود مستوى ملحوظ لتطبيق متطلبات معيار المحاسبة الدولي رقم (IAS 19) بما يتعلق بمزايا نهاية الخدمة على المستفيدين، كما تبين أن مؤسسة التأمينات تمنح المزايا المستحقة بعد نهاية الخدمة إضافة إلى مزايا نهاية الخدمة قبل تاريخ استحقاقها للتقاعد العادي، والمزايا التي تعطى مقابل المشاركة في أرباح المؤسسة. وكانت أهم التوصيات في شروع المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية بتقديم الأتعاب الاختيارية والإلزامية للمستفيدين في إطار المؤسسات الفردية، بالإضافة إلى أهمية توفير رواتب وبدلات مقابل تقديم الموظفين للخدمة.

13. دراسة حال (2014) بعنوان: "استخدام مدخل القيمة الاقتصادية المضافة في تقييم الأداء

المحاسبي للشركات"

هدف هذا البحث إلى استعراض مقومات وخصائص مقياس القيمة الاقتصادية المضافة، ومناقشة عجز مقاييس تقييم الأداء التقليدية، بالإضافة إلى التحقق من مدى فعالية تطبيق مقياس القيمة الاقتصادية المضافة في تقييم أداء منشآت الأعمال المصرية في قطاع تكنولوجيا المعلومات. وعمدت الدراسة إلى استخدام المنهج الاستقرائي والمنهج الاستنباطي، واستخدمت البيانات المالية

المنشورة واستخراج قيم القيمة الاقتصادية المضافة لإظهار أثر هذا المقياس في تقييم الأداء المحاسبي المالي للشركات. وبعد مراجعة وتحليل الكتب العلمية التي أشارت إليها هذه الدراسة، واستخدام الجانب التطبيقي على شركتين في مجال تكنولوجيا المعلومات ضمن بيئة الأعمال المصرية، توصلت الدراسة إلى نتائج عديدة، وكان أهم هذه النتائج وجود قصور في مقاييس تقييم الأداء التقليدية في قياس وتقييم أداء الشركات مما انعكس سلباً على استمراريتها ونموها، وتزايد الاهتمام بمدخل القيمة الاقتصادية المضافة وخاصة بعد تتابع الانهيارات المالية التي حدثت في كثير من شركات دول العالم، أدت التغيرات والتطورات التي لحقت ببيئة الأعمال المعاصرة إلى تزايد أهمية البحث في مجال تقييم الأداء المحاسبي المالي للشركات، وخاصة المرتبطة بخلق وتحسين قيمة الشركة ومساهمتها. وأضاف الباحث عدة توصيات للوصول إلى تطبيق فعال لمقياس القيمة الاقتصادية، أهمها ضرورة تهيئة بيئة العمل، ونشر ثقافة الفكر الجديد وحث ربط خطة الحوافز والعلاوات بالتقارير السنوية لمؤشر القيمة الاقتصادية المضافة، وضرورة اعتماد هذا المقياس كمؤشر أساسي يرفق مع القوائم المالية السنوية والمنشورة للمستخدمين لما له من أهمية بالغة في وصف ملخص أداء هذه الشركات.

2.4.2. الدراسات باللغة الانجليزية

1. دراسة (Selimović, and Veledar, 2021) بعنوان:

“Impact of IAS 19 Actorial Calculations’ on Financial Performance: Evidence from Public Enterprises in Federation of Bosnia and Herzegovina”

هدفت الدراسة إلى تحديد درجة تطبيق معيار المحاسبة الدولي رقم (IAS 19) في اتحاد البوسنة والهرسك، وتأثيره على الأداء المالي في المؤسسات العامة، واعتمدت الدراسة في متغيراتها على معدل العائد على الأصول (ROA) والمصاريف التشغيلية والإيرادات التشغيلية والأرباح أو الخسارة التشغيلية كمتغيرات تابعة، وتطبيق المعيار رقم (IAS 19) كمتغير مستقل. واقتصرت عينة الدراسة على الشركات العامة المملوكة لدى الحكومة وعددها 26 شركة منها 13 شركة تستخدم الافتراضات الإكتوارية، وذلك للسنوات المنتهية في 2018 و2019، كما واستخدمت الدراسة تحليل الانحدار كأداة تحليلية للخروج بنتائجها، وأظهرت النتائج إلى أن تطبيق معيار المحاسبة الدولي رقم (IAS 19) واستخدام الحسابات القائمة على الافتراضات الإكتوارية ليس لهما تأثير كبير على الأداء المالي لمعايير المحاسبة الدولية. لذلك، يجب تشجيع المؤسسات العامة على البدء في تطبيق معيار المحاسبة الدولي رقم (IAS 19) ومتطلباته، والسبب في ذلك هو أن حقيقة تطبيق هذا المعيار له فوائد عدة لكل من الشركة والموظفين. كما أن الشركات تؤثر على توزيع النتيجة المالية بالسنوات وبالتالي على قيمة رأس المال والأسهم. من خلال حجز أو رصد تكاليف مزايا الموظفين الأخرى طويلة الأجل ومزايا مكافأة نهاية الخدمة، ووجود هذه الاحتياطات وتوفر الأموال اللازمة لتسوية التزامات الموظفين عند استحقاقها، تتجلى هذه الاحتياطات في منع الشركات من الوقوع في ضائقة أو أزمة مالية مفاجئة، وبالإضافة إلى الآثار

المالية لتطبيق المعيار رقم (IAS 19)، هناك العديد من المزايا غير المالية التي تأتي مع تطبيقه، منها أن التطبيق الملائم لهذا المعيار يوفر الأمن للموظفين، وبالتالي أداء الشركة. ونظراً لعدم إثبات أي تأثير سلبي لتطبيق المعيار على الأداء المالي، أوصت الدراسة بأن يطبق المعيار المحاسبي الدولي رقم (IAS 19) لدى جميع الشركات، نظراً للامتيازات المعتمدة من تطبيقه لكل من الموظفين والشركات.

2. دراسة (Craig, et al., 2020) بعنوان :

“Employee Remuneration and the Financial Performance of Selected Manufacturing Companies in Nigeria”

تبحث هذه الدراسة في أجور الموظفين وأداء الشركات الصناعية المدرجة في البورصة النيجيرية، وضمت عينة الدراسة خمسة شركات من أصل 57 شركة، والتي لديها أعلى حجم في الأصول. استخدمت الدراسة مجموعة البيانات المالية لمدة 10 سنوات تبدأ من سنة 2009 من التقارير السنوية والبيانات المالية لشركات التصنيع المختارة، واعتمدت الدراسة في متغيراتها على الأداء المالي كمتغير مستقل، ومكافأة الموظفين كمتغير تابع، إضافة إلى تكاليف الموظفين، ورواتب الموظفين، ومنافع الموظفين ما بعد التقاعد كمتغيرات وسيطة، واقترحت الدراسة ثلاثة فرضيات لاختبارها باستخدام نموذج الانحدار المتعدد. وبالمحصلة كشفت الدراسة عن نتائج عدة، من أهمها وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين رواتب الموظفين ومزايا ما بعد التوظيف والأرباح بعد الضرائب لشركات التصنيع النيجيرية المختارة، وأيضاً تظهر النتائج أن تكلفة الموظفين لا ترتبط بشكل كبير بالربح. واستناداً إلى النتائج المذكورة، أوصت الدراسة بضرورة تحفيز البرامج التدريبية، وإعادة التدريب لجميع الموظفين، وبشكل خاص موظفي الإدارة من أجل تحسين كفاءة الإدارة.

3. دراسة (Kasaoka, 2019) بعنوان:

“The Effect of the Termination and Change of Defined Benefit Plans on Financial Statement”

هدفت الدراسة إلى التعرف على ما إذا كانت الشركات التي تتبنى طريقة مكافأة نهاية الخدمة (Termination) أو تغير خطة المزايا المحددة الخاصة بها بغرض تخفيف التأثير السلبي على البيانات المالية لبند الرواتب التقاعدية، وما إذا كان هناك علاقة بين قرار الشركة بتبني طريقة مكافأة نهاية الخدمة (Termination) أو تغيير ميزة الخطة المحددة وحالتها المالية العامة ونتائجها. استخدمت الدراسة اختبار مجموع رتب ويلكوكسون (Wilcoxon rank sum test) بغرض إيجاد المقارنات والحكم على علاقات متغيرات الدراسة والتي تمثلت في: حجم الشركة، ونسبة الدين، والنسبة الحالية (Current ratio)، والعائد على الأصول، ونمو المبيعات، والعائد على حقوق الملكية، ورأس المال العامل، والأرباح المحتجزة جميعها كمتغيرات مستقلة في نموذج هذه الدراسة. إضافة إلى مقارنة النسب المالية لكل من: التزامات المزايا المحددة إلى إجمالي المطلوبات، ومديونية المزايا المحددة إلى إجمالي المطلوبات، وتكلفة المزايا المحددة إلى الدخل التشغيلي قبل وبعد مكافأة نهاية الخدمة أو التغيير في خطط المزايا المحددة. وأظهرت نتائج الدراسة التي أجريت على البيانات المالية ل (9482) شركة مدرجة في البورصة اليابانية ولمدة أربع سنوات ابتداء من سنة 2013، بأن: الشركات الأصغر حجماً تميل إلى تغيير خطط المزايا المحددة إلى خطط المساهمات المحددة، وتوضح الدراسة بأن متوسط احتمالية الإفلاس بالنسبة للشركات التي تتحول إلى استخدام طريقة خطط المساهمة المحددة في جميع النماذج أعلى من تلك الشركات التي تستمر في تبني طريقة خطط المزايا المحددة، بحيث أن احتمالية

الإفلاس تكون خلال سنة وسنتين، وان تلك الشركات التي تتبنى طريقة مكافأة الخدمة لموظفيها تكون ضعيفة مالياً، والشركات ذات الظروف المالية الأسوأ تميل إلى تبني طريقة مكافأة نهاية الخدمة أو تغيير خطط المزايا المحددة لتحسين هيكلها المالي، وأخيراً اشارت الدراسة إلى أن التخفيض في التزامات مزايا الموظفين المحددة في المركز المالي يخفض تكلفة المنافع المحددة، وأوصت الدراسة إلى ضرورة وجود منظور بعيد المدى في إدارة الصندوق التقاعدي؛ بسبب امتداد فترة خدمة الموظفين.

4. دراسة (Lightstone, et al., 2018) بعنوان:

“Defined-benefit Pension Plans: Are They as Good as They Seem?”

هدفت الدراسة إلى الكشف عما إذا كانت الشركات تستخدم معدلات خصم غير معقولة، ومعدلات عائد مفترضة للالتزامات واصل الرواتب التقاعدية، من أجل تحسين المركز المالي. أجريت الدراسة على البيانات المالية المدققة ل (923) شركة كعينة نهائية خلال الفترة (2004-2009)، كما استخدمت تحليل الانحدار اللوجستي (Logistic Regression Analysis) كأداة إحصائية للوصول إلى النتائج. أما متغيرات الدراسة فكانت: حالة تمويل خطط التقاعد، والسنة، ومعدل الخصم، ومعدل العائد على أصول خطة المنافع المحددة، والالتزامات طويلة الأجل، وصافي الدخل، والربحية. وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها: أن الشركات التي جمعت بياناتها في عام 2008 كانت أكثر احتمالية بنسبة 4.12 مرة لاستخدام معدل خصم غير معقول من تلك التي تم جمعها فيما قبل 2008 أو بعد عام 2008، وكما أظهر تحليل الانحدار اللوجستي الثنائي عند مقارنة بيانات الشركات للفترة ما قبل عام 2008، بأن الشركات التي جمعت بياناتها في عام 2008 قد استخدمت معدل عائد غير معقول على أصول خطة التقاعد أكثر بنسبة 34.09

مرة. إضافة إلى ذلك، تميل الشركات والتي بياناتها المالية في عام 2008 أكثر وبنسبة 12.23 مرة لاستخدام معدل عائد افتراضي غير معقول على أصول خطة التقاعد مقارنة بالبيانات المالية لما بعد عام 2008. كما أن الشركات التي لها معدل عائد اقل من 1% تميل إلى تطبيق معدل خصم غير معقول بمقدار 1.03 مرة لكل 1% معدل عائد أقل، وفيما يخص صافي الدخل لم يكن له تأثير كبير على حالة تمويل خطة منافع الموظفين. وأوصت الدراسة إلى حاجة الموظفون لفهم عواقب خطة التقاعد التي تعاني من نقص التمويل والضغط على أصحاب العمل لتحسين حالة تمويل تلك المنافع.

5. دراسة (Hamdan, et al., 2018) بعنوان:

“Employee Benefits Accounting, Its Impact on the Market Share Price, the Volume of Credit Facilities and Deposits”

سعت الدراسة إلى إيجاد تأثير محاسبة منافع الموظفين والممثلة بالتعويضات المباشرة وغير المباشرة على كلا من: سعر السوق، وحجم التسهيلات الائتمانية، وحجم الودائع. وتشكل مجتمع الدراسة من البنوك التجارية المدرجة في بورصة عمان (ASE)، وهي جميع البنوك العاملة التي يمكن الوصول لبياناتها المالية خلال فترة الدراسة (2007-2015) وتم اختيار العينة والمكونة من (13) بنك تجارياً. ولتحقيق أهداف الدراسة، استخدم الباحث نموذج التحليل المقطعي (Panel Data) ولأغراض اختبار فرضيات الدراسة تم استخدام برنامج الإحصاء الاقتصادي (E Views). أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود تأثير ذو دلالة إحصائية لكلا النوعين من تعويضات الموظفين (مباشرة وغير مباشرة) على سعر السهم السوقي وحجم التسهيلات الائتمانية وحجم الودائع. في حين أنه لا يوجد تأثير للتعويضات الغير المباشرة على حجم ودائع العملاء عند قياسه بشكل

منفصل. وأخيراً أوصت الدراسة بضرورة تطبيق أنظمة جيدة تراعي مصلحة كل من أصحاب العمل والموظفين بسبب التأثير الإيجابي على سعر السهم السوقي، وحجم التسهيلات الائتمانية، وحجم ودائع العملاء.

6. دراسة (Stalmašeková, et al., 2017) بعنوان:

“Employees Benefits as One of Factors of Work Motivation”

تهدف هذه الدراسة والتي أجريت في دولة سلوفاكيا، إلى وصف نظام المنافع الذي تقدمه الشركات بشكل عام، وإلى معرفة مزايا الموظفين التي يفضلها طلاب جامعة زيلينا، تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي لوصف ودراسة الظاهرة لدى الموظفين وذلك باستخدام أداة الاستبيان والتي تم توزيعها على عينة البحث مكونة من (100) طالب وطالبة في الجامعة (يفترض الباحث أن الطلاب لديهم الخبرات العملية وسوف يصبحون موظفين في المؤسسات المختلفة في وقت قريب)، توصلت الدراسة إلى نتائج عدة منها إن أفضل منفعة يمكن تقديمها للموظفين هي ساعات عمل مرنة، ومركبة لأغراض خاصة، واجازات مدفوعة. وتعد ساعات العمل المرنة منفعة جديدة يفضلها الموظفين بشكل كبير، لذلك إن مزايا الموظفين هي أداة جوهرية في أيدي الشركات، وإن المزايا هي فرصة عظيمة لجذب الموظفين والاحتفاظ بهم، ولا يمكن تأدية العمل بشكل أفضل دون وجود رضا وظيفي لدى الموظف، وبناءً على نتائج البحث، أوصت الدراسة إلى دمج الكافيتيريا في برنامج خطط مزايا الشركات، وهذا ليس مناسباً فقط للموظفين ولكن أيضاً للشركات، كما ويمكن للشركة أن تتحكم بشكل أفضل في التكاليف وعكس صورة أكثر جاذبية وتنوعاً.

“Equity-Based Compensation for Executives and Firm Performance: Evidence from Australia”

هدفت الدراسة إلى إيجاد تأثير التعويضات على أساس حقوق الملكية للمدراء التنفيذيين وموظفي الإدارة الرئيسيين على أداء الشركة، وكيف أثرت التشريعات الضريبية لعام 2009 الخاصة بالتعويضات القائمة على حقوق الملكية المؤثرة على استخدام أداة التعويضات القائمة على حقوق الملكية والأداء. ويُعد الغرض من هذه التعويضات هو تحفيز المساهمين وموظفي الإدارة الرئيسيين من أجل تحسين الإنتاجية. عملت الدراسة على إنشاء مجموعة بيانات لأفضل 200 شركة في بورصة الأوراق المالية الأسترالية (ASX) خلال الفترة (2002-2013) وتقدير أثر التعويض القائم على حقوق الملكية في العديد من نماذج الانحدار. وقد تم قياس الأداء بمنهجين؛ الأول من خلال المقياس القائم على النسبة بين القيمة السوقية للأصول الملموسة وقيمة استبدالها (Tobin's q)، والثاني من خلال مقياس العائد على الأصول (ROA)، وتوصلت الدراسة إلى أن المقياس الحالي للتعويضات المستند على حقوق الملكية للمدراء التنفيذيين وموظفي الإدارة الرئيسية يرتبط ارتباطاً إيجابياً بكل من المقياس القائم على النسبة بين القيمة السوقية للأصول الملموسة وقيمة استبدالها (Tobin's q)، ومقياس العائد على الأصول (ROA)، وان التأخر لمدة عام في تنفيذ التعويضات المبنية في حقوق الملكية تؤثر على المقياسين السابق ذكرهما، ولكن بشكل غير واضح على العائد على الأصول، كما أن التعديلات الضريبية الأسترالية لعام 2009 حفزت على زيادة استخدام التعويضات المستندة على حقوق الملكية، وذلك يحسن من أداء الشركات. كما تظهر النتائج الرئيسية لهذه الدراسة أن التعويض على أساس حقوق الملكية للمديرين التنفيذيين وموظفي الإدارة الرئيسية يمكن أن يكون استراتيجية عمل فعالة، نظراً لاحتمالية ردف أفضل لأداء الشركة عند استخدام حقوق الملكية كأداة للتعويضات التي تمنحها المؤسسة.

8. دراسة (Glaum, et al., 2017) بعنوان:

“Discretionary accounting choices: the case of IAS 19 pension accounting”

تهدف الدراسة إلى التحقق من كيفية استخدام الشركات للخيارات المتاحة لتقدير حسابات خطط رواتب التقاعد المحددة (Defined benefit pension plans) بموجب معيار المحاسبة الدولي رقم (IAS 19) منافع الموظفين، وذلك لدى الشركات المدرجة في بورصة فرنسا، وألمانيا، والمملكة المتحدة، وتمثلت عينة الدراسة من (3207) شركة خلال الفترة الممتدة من (2005-2013)، كما واستخدمت أسلوب طريقة تحليل الانحدار في البحث. تقوم الدراسة بتحليل قرار الشركات بتبني طريقة حقوق الملكية في وقت مبكر لغرض تحقيق مكاسب وخسائر إكتوارية، ثم تحليل خيار الشركة لعرض تكلفة فائدة رواتب التقاعد (pension interest cost) والعائد المتوقع على الأصول في الخطة المتبعة لصافي تكلفة فائدة رواتب التقاعد في الدخل التشغيلي أو الدخل المالي. وتوصلت الدراسة في نتائجها بأن السبب في اختيار الشركات لطريقة حقوق الملكية هو الحوافز قصيرة الأجل المترتبة لأسهم الشركة، وذلك خلال سنة 2005 وهذه السنة الأولى التي أصبح فيها هذا الخيار المحاسبي متاحاً للشركات. وأن سبب اختيار الشركات بتكاليف الفائدة والعائد المتوقع على الأصول في الخطة ضمن بنود بيان الدخل، فهذا مرتبط بنتائج التأثيرات على الأرباح قبل الفائدة والضريبة، وأشارت الدراسة إلى أن كلا الخيارين لهما آثار كبيرة محتملة على الأداء والوضع المالي للشركات، كما وتشير الأدلة إلى أن الشركات التي اعتمدت في وقت مبكر طريقة حقوق الملكية بين عامي 2006 و2012 للاختيار من بين افتراضات رواتب التقاعد، مما يدعم الانتقاد بأن طريقة حقوق الملكية قد تؤدي إلى عواقب غير مقصودة. وتشير النتائج باستخدام تحليل الانحدار اللوجستي متعدد المتغيرات إلى أن الشركات تختار بين البدائل المتاحة، بناءً على الخيار الذي ينتج عنه أرباحاً أعلى قبل خصم الفوائد والضرائب، مما يشير إلى أن بعض الشركات تستخدم التقدير المسموح

به بشكل انتهازي. وأن هناك نسبة كبيرة من الشركات الفرنسية والالمانية لا تفصح عن عناصر تكلفة رواتب التقاعد المسجلة في بيان الدخل. ونسبة الشركات التي تقدم كلاً من تكلفة الفائدة التقاعدية والعائد المتوقع على أصول الخطة في الدخل التشغيلي كانت أعلى في فرنسا مقارنة مع ألمانيا أو المملكة المتحدة. وأخيراً وأوصت الدراسة إلى الحاجة إلى أبحاث مستقبلية للتحقيق في الخيارات والبدائل المحاسبية المتاحة في المعيار المحاسبي رقم (IAS 19) ودراسة تبعيات هذه الآثار في السوق ورأس المال.

9. دراسة (Billings, et al., 2016) بعنوان:

“Discretion in accounting for pensions under IAS 19: Using the ‘magic telescope’?”

هدفت الدراسة إلى التحقق ما إذا كان المدراء يطبقون "تلسكوباً سحرياً" لتقييم مسؤولية منافع التقاعد المحددة (DBP - Defined Benefit Plan) في المملكة المتحدة عن طريق اختبار الاختلافات المنهجية في الخيارات الافتراضية المتاحة للشركات، واستخدمت الدراسة نموذج التحليل الاحصائي (Panel Data) لتحليل الافتراضات الإكتوارية المستخدمة لتقييم التزامات خطط التقاعد بموجب معيار المحاسبة الدولي رقم (IAS 19)، بالإضافة إلى تحليل الانحدار كأداة لتحليل العلاقة بين الفرضيات الرئيسية المستخدمة. واقتصرت الدراسة على الشركات المدرجة في بورصة المملكة المتحدة خلال الفترة من 2005 إلى 2009، باستثناء الشركات التي خطط التزاماتها التقاعدية ترتبط بشكل رئيسي أو كلي بغير الأنظمة البريطانية؛ لذلك يختلف عدد الشركات في مجموعة البيانات المستخدمة حسب السنة، وتركيبية مجموعة البيانات أيضاً تعكس التغيرات في مؤشر بورصة لندن (FTSE 350) عند انضمام أو مغادرة الشركات لهذا المؤشر.

توصلت الدراسة إلى وجود أدلة على "الإدارة" الانتقائية وذلك بأن معيار المحاسبة الدولي رقم (IAS 19) لا يمنع استخدام حرية التصرف الإدارية في أمور التقدير، لا سيما من قبل الشركات التي تكون مراكز تمويلها ضعيفة حول خطط الرواتب التقاعدية، مما يقلل من الأمانة التمثيلية لقيم هذه الرواتب المصرح عنها. وأشارت الدراسة أيضاً إلى أن درجة حرية التصرف المستخدمة تعكس مدى تحديد معيار المحاسبة الدولي رقم (IAS 19) لكيفية تحديد الافتراضات. وعلى ضوء ما سبق توصي الدراسة إلى ضرورة حث الشركات إلى تبرير اختياراتها للافتراضات بشكل أكثر وضوحاً وتفسيراً.

10. دراسة (Omodero, et al., 2016) بعنوان:

“Human Resource Costs and Financial Performance”

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن تأثير تكاليف الموارد البشرية على الأداء المالي للشركات النيجيرية، إضافة إلى تحديد مدى تأثير الاستثمارات في الموارد البشرية على الربح بعد الضرائب ودوران الشركات في نيجيريا. استخدمت الدراسة البيانات الثانوية المتمثلة في البيانات المالية المنشورة لعشرة شركات مدرجة في بورصة نيجيريا. واعتمدت على أسلوب المربعات الصغرى كأداة للتحليل الإحصائي (OLS). ثم توصل الباحثون إلى نتائج كان أهمها أن تكاليف مزايا الموظفين لها تأثير إيجابي وهام على الربحية، مما يفسر حوالي (73.9%) من التفاوت في الأرباح بعد الضرائب. ومع ذلك، أظهرت النتائج عن عدم وجود تأثير كبير لتكاليف مزايا الموظفين على معدل دوران الشركة. كما وأكدت نتائج البحث إلى أن الاستثمار في الموارد البشرية له آثار مبادلة إيجابية على كل من الربحية ونمو الشركات، وتوصي بقرر

أكبر من الالتزام بتنمية القوى العاملة وتدريبها، مع توفير البنى التحتية المناسبة وبيئة العمل المواتية لتعزيز قدرة الموظفين على رفع الأداء المالي للشركات.

11. دراسة (Sule, et al., 2015) بعنوان:

“Wages and salaries as a motivational tool for enhancing organizational performance. A survey of selected Nigerian workplace”

هدفت الدراسة إلى التعرف على كيفية تعويض رأس المال البشري في المؤسسة، وتحديد ما إذا كانت هذه التعويضات تخدم كأداة تحفيزية لتعزيز الأداء التنظيمي، ولإيجاد حلول لمشكلة الدراسة، صممت استبانة كأداة مصممة ذاتياً بعنوان الأجور والرواتب كأداة تحفيزية، وتشكلت عينة الدراسة من (120) فرداً في ستة منظمات في دولة نيجيريا، كما استخدمت الدراسة تحليل التباين، والنسب وترتيب ومتوسط الدرجات، والانحراف المعياري كأساليب إحصائية لاختبار فرضيات الدراسة. توصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها: أن العوامل التي تمنع التعويضات المناسبة للموظفين هي ظروف سوق العمل، والقدرة المالية للمؤسسة، وتكلفة المعيشة للدولة، والإجراءات الحكومية والسياسات، والإنتاجية، وأداء الموظفين. وأن الاعتراف بالأداء الفردي والعناية بحوافز العامل الفردي تعتبر تعويضاً بديلاً لدى الموظفين. كما أكدت الدراسة على وجود علاقة بين التعويض المناسب والدافع لدى الكادر البشري، وأن عدم كفاية التعويضات والدافع على التطوير التنظيمي يؤدي إلى أداء متدني للموظف، كما وأشارت الدراسة إلى وجود علاقة كبيرة بين الأجور والرواتب والأدوات التحفيزية في مكان العمل النيجيري؛ أي أن الرواتب تعد أدوات تحفيزية بشكل فعال. وعلى ضوء هذه النتائج أوصت الدراسة إلى ضرورة وضع جدول للأجور والمرتبات بما يتماشى مع العوامل المحددة للحصول على تعويض مناسب، وأن تكون الأجور والمرتبات جيدة وكافية بناءً

على المؤشرات المحددة في هذه الدراسة، وأن تلفت الشركات انتباهها إلى أن الأجور والمرتببات تبدي قدراً كبيراً من الإنصاف بحيث لا يكون هناك متلازمة (البقرة المقدسة) (Sacred Cow) بين العمال، أي عدم التمييز على أساس الموقع الوظيفي.

12. دراسة (Manjunatha, et al., 2016) بعنوان:

“Testing of Economic Value Added Tool for Measuring Performance of Indian Information Technology Companies”

تم إجراء هذه الدراسة على قطاع شركات تكنولوجيا المعلومات في الهند، وكان الغرض الرئيسي للدراسة هو اختبار ما إذا كان يمكن استخدام القيمة الاقتصادية المضافة (EVA) كأداة لقياس أداء شركات تكنولوجيا المعلومات في الهند. واستخدمت الدراسة (المتغيرات التابعة) بيانات العشر سنوات (2005-2014) لشركات تكنولوجيا المعلومات المدرجة في البورصة الهندية، وهي صافي أرباح التشغيل بعد الضريبة، رأس المال المستخدم، صافي الربح التشغيلي الإضافي بعد الضريبة، ورأس المال الإضافي المستخدم، وأسعار أسهم هذه الشركات. وهدفت الدراسة إلى تحقيق هدفين رئيسيين، أولاً تحديد ما إذا كانت شركات تكنولوجيا المعلومات الهندية يمكن أن تعطي عائداً إيجابياً على الاستثمار لمساهميها، وثانياً تحديد ما إذا كان يمكن استخدام القيمة الاقتصادية كمقياس لأداء شركات تكنولوجيا المعلومات. استخدمت الدراسة ولأغراض التحليل الإحصائي نموذج (Stewart 2001). ثم توصلت الدراسة إلى عدة نتائج وهي: أولاً أن أدوات التحليل التقليدية مثل العائد على الاستثمار كان إيجابياً لجميع الشركات المختارة خلال فترة الدراسة، وثانياً فشل أداة التحليل العام (EVA) لشركات تكنولوجيا المعلومات المختارة في تحقيق وخلق القيمة السوقية للمساهمين في سوق رأس المال مع استثناءات قليلة. وأن مقاييس الأداء التقليدية مثل العائد على الاستثمار (ROA) أفضل من تحليل

(EVA) من حيث إضافة قيمة للشركات وكذلك للمساهمين. وأوصت الدراسة إلى إجراء مزيد من الدراسات باستخدام أوزان القيمة الدفترية لحساب متوسط التكلفة المرجحة لرأس المال والذي قد يحقق قيمة إيجابية لأداة القيمة الاقتصادية المضافة (EVA).

ويستعرض ملحق رقم (2) ملخصاً لجميع الدراسات السابقة.

3.4.2. محاور الدراسات السابقة

لقد تعرفنا على مجموعة من الدراسات باللغة العربية والأجنبية، والتي تناولت موضوع منافع الموظفين والأداء المالي في مختلف دول العالم، ويمكن وضع هذه الدراسات ضمن المحاور التالية:

• المحور الأول: القيمة الاقتصادية المضافة وتقييم الأداء المالي (EVA & Financial

(Performance Evaluation)

اعتمدت دراسة كل من (الشناق وآخرون، 2019) و (Habibniya and Dsouza, 2018) على طريقة تحليل الانحدار الخطي المتعدد، بغرض فحص تأثير القيمة الاقتصادية المضافة على أسعار الأسهم بحيث تشابهت الدراستان في النتائج، واللذان أشارتا بوجود تأثيراً إيجابياً للقيمة الاقتصادية المضافة على قيمة السهم، على الرغم من أن الأولى أجريت على القطاع الصناعي في الأردن والثانية على القطاع المصرفي في الهند، وفي دراسة (متعب، 2019) والتي استخدمت أسلوب تحليل الانحدار البسيط، فقد أكدت على وجود علاقة تأثير واضحة للقيمة الاقتصادية المضافة على العائد للسهم.

أما في دراسة (Yusbardini, 2017) والتي استخدمت تجمع الانحدار التربيعي الأدنى (Pool least square regression)، فتتشابه مع دراسة (Habibniya and Dsouza, 2018) من حيث النتائج التي تم التوصل لها، وذلك بأن القيمة الاقتصادية المضافة كأداة قياس لم تكن الأفضل وغير معيارية مقارنة مع مقاييس الأداء التقليدية وذلك من ناحية شرح وتفسير القيمة السوقية ممثلة بسعر السهم، وهذا ما أكدت عليه دراسة (Manjunatha, et al., 2016)، مشيرة بأن المقاييس التقليدية تبدي نتائج أفضل من مقياس القيمة الاقتصادية المضافة، والتي تختلف مع ما أظهرته نتائج دراسة كل من (أبو وادي والحيط، 2016) و (متعب، 2019)، واللذان اشارتا بأن مقياس القيمة الاقتصادية المضافة يُعد مؤشراً فعالاً، وقد وفر نتائج أفضل من غيره من المقاييس التقليدية في قياس الأداء المالي.

• المحور الثاني: منافع الموظفين ومعدل العائد على الأصول (Employee Benefits &)

(ROA)

يؤكد كل من (Selimović and Veledar, 2021) على أن تطبيق المعيار المحاسبي الخاص بمنافع الموظفين لا يؤثر بشكل جوهري على أداء المنظمة والمقاس من خلال معدل العائد على الأصول، إلا أن تطبيق المعيار يضيف فوائد عديدة للموظف والشركة، مثل توفير الأمان للموظفين وبالتالي تحسين أداء الشركة، أما في دراسة كل من (سليمان، 2017) و (Habibniya and Dsouza, 2018) فتتشابه دراستهما من حيث منهجية البحث المستخدمة، وأشارت الأولى إلى عدم وجود أثر ذات دلالة احصائية للحصة السوقية على العائد على رأس المال، والعائد على الأصول، والعائد على حقوق الملكية في شركات الصناعات الدوائية الأردنية المدرجة في

سوق عمان المالي، كما أن هناك علاقة ارتباط سالبة بين كل من الحصة السوقية والعائد على رأس المال. أما الدراسة الثانية فتؤكد على قدرة مقياس معدل العائد على الأصول (ROA) على تفسير القيمة السوقية للسهم مقارنة مع القيمة الاقتصادية المضافة (EVA).

وفي دراسة (Manjunatha , et al., 2016) فقد أظهرت النتائج بأن مؤشر العائد على الأصول يُعد مقياساً فعالاً ويصلح لتقييم أداء الشركات، وهذا ما أشادت به دراسة (Chung, 2017) والتي استندت على معدل العائد على الأصول كأحد متغيراتها للحكم على تأثير التعويضات الممنوحة للمدراء التنفيذيين وموظفي الإدارة الرئيسيين، مستنتجةً بأن مقياس التعويضات المستندة على حقوق الملكية للمدراء التنفيذيين وموظفي الإدارة الرئيسية يرتبط ارتباطاً إيجابياً بمقياس العائد على الأصول (ROA) كما بينت النتائج الرئيسية بأن التعويضات على أساس حقوق الملكية للمديرين التنفيذيين وموظفي الإدارة الرئيسية يمكن أن يكون استراتيجياً عمل جيدة وفعالة، نظراً لاحتمالية وجود أداء أفضل للشركة عند استخدام حقوق الملكية.

• المحور الثالث: تقييم الأداء المالي ومعدل ربحية السهم (Financial Performance

(Evaluation & EPS

تتوافق دراسة كل من (Nakhaei, 2016) و (الصبيحي وآخرون، 2018) و (Habibniya and Dsouza, 2018) من حيث: العامل المستخدم في البحث لقياس الأداء المالي وهو معدل ربحية السهم، إضافة إلى المنهجية المستخدمة في إجراء البحوث وهي المنهج الوصفي التحليلي، فتشير دراسة (Nakhaei, 2016) إلى وجود علاقة جوهرية موجبة بين صافي الدخل وصافي الدخل التشغيلي بعد الضريبة والقيمة الاقتصادية المضافة مع ربحية السهم (EPS)، أما دراسة

(Habibniya and Dsouza, 2018) تؤكد نتائجها حقيقة أن معدل ربحية السهم (EPS) يعتبر عامل مؤثر ورئيسي في التباين في القيمة السوقية التي يمثلها سعر السهم.

في حين أن دراسة (الصبيحي وآخرون، 2018) والتي استخدمت أسلوب الانحدار الخطي البسيط (Simple linear regression) من أجل الخروج بنتائجها، فقد اشارت إلى أن درجة الرفع المالي تفسر ما نسبته (35.7%) من التغيرات الحاصلة في ربحية السهم الواحد، وبذلك أوصت الدراسة إلى ضرورة نشر معلومات اضافية كمعامل بيتا لأسهم الشركات المدرجة في الأسواق على موقعها الإلكتروني.

• المحور الرابع: تقييم الأداء المالي والقيمة السوقية (Financial Performance Evaluation & Market Value)

استخدمت دراسة (العيسى وآخرون، 2017) نموذج تحليل الانحدار المتعدد كأسلوب إحصائي بهدف التعرف على العوامل المؤثرة على القيمة السوقية للسهم، فتشابه مع دراسة (Habibniya and Dsouza, 2018) من حيث العوامل المستخدمة في البحث وهي معدل العائد على الأصول (ROA)، والعائد على حقوق الملكية (ROE)، وتشير دراسة (العيسى وآخرون، 2017) إلى وجود تأثير ذو دلالة إحصائية لكل من (العائد على الأصول والعائد على حقوق الملكية) على القيمة السوقية للسهم، وهو ما يختلف مع دراسة (Habibniya and Dsouza, 2018) فقد صرحت إلى عدم وجود أي تأثير وجوهري للعوامل (ROA, ROE) على القيمة السوقية. أما دراسة (أبو وادي والحيط، 2016) فتشترك مع دراسة (العيسى وآخرون، 2017)، حيث أشارت بوجود علاقة طردية وذات دلالة إحصائية بين معدل العائد على حقوق الملكية والقيمة السوقية، علماً بأن كلتا الدراستان أجريتا في نفس البلد وهي الأردن، أما دراسة (Hamdan, et al., 2018)، فقد

أكدت إلى عدم وجود تأثير ذو دلالة إحصائية لمنافع الموظفين المباشرة وغير مباشرة على القيمة السوقية للسهم (MV).

وجاءت دراسة (Nakhaei, 2016) لفحص العلاقة بين كل من القيمة الاقتصادية المضافة (EVA) والقيمة الاقتصادية المضافة المرحلية (- Economic Value Added Momentum EVAM) كقيمة نائية على أساس مقياس العائد على السهم، مقارنة مع صافي الدخل، وصافي الدخل التشغيلي بعد الضريبة، والقيمة السوقية للسهم، وأشارت الدراسة إلى وجود علاقة جوهرية بين القيمة السوقية للسهم والقيمة الاقتصادية المضافة، كما وأظهرت النتائج بوجود علاقة بين المتغيرات المحاسبية (الدخل التشغيلي، وصافي الدخل) مع القيمة السوقية وهي العلاقة الأكبر مقارنة بالقيمة الاقتصادية المضافة مع القيمة السوقية للسهم.

4.4.2. أهم ما يميز الدراسة

تتميز الدراسة بأنها تناولت موضوعاً جديداً يختلف عن المواضيع السابقة، وهو تأثير تطبيق المعيار المحاسبي الدولي رقم (IAS 19) على تقييم أداء الشركات الخدمائية والصناعية المدرجة في بورصة فلسطين، ويهدف الباحث إلى وضع توصيات ومقترحات للجهات المعنية للمساهمة في توضيح آثار تطبيق المعيار على تقييم الأداء المالي والاقتصادي للشركة، مما ينعكس أثرها على البيانات المالية ويؤدي ذلك إلى التأثير على معايير وأسس محتويات التقييم السليم للأداء المالي، إضافة إلى أنها تمتاز عن الدراسات السابقة في:

1. التركيز في نتائج الدراسة حول تطبيق معيار المحاسبة الدولي رقم (IAS 19) فيما يخص الجوانب المالية والمحاسبية.
2. حسب علم الباحث، لم تبحث أي من الدراسات السابقة أثر منافع الموظفين بشقيها طويلة وقصيرة الأجل على الأداء المالي في فلسطين.
3. تتميز هذه الدراسة في استخدام نموذج جديد في تقييم الأداء المالي؛ وهو القيمة الاقتصادية المضافة كأداة لتقييم أثر المنافع على الأداء المالي.
4. التركيز على حجم العمالة في القطاعات الخمسة، حيث أن القطاع الخدماتي والصناعي تتركز فيه العمالة الفلسطينية بنسبة (31.33%) من إجمالي حجم العمالة في القطاعات الفلسطينية الخمس (الخدمات، الصناعة، البنوك، الاستثمار، التأمين).

الفصل الثالث

الإجراءات والمنهجية

1.1.3. منهج الدراسة

بناءً على خطة الدراسة وتحقيقاً لأهدافها، تعتبر هذه الدراسة أحد الدراسات الكمية لغرض التحليل الإحصائي، والتي تعتمد بالأساس على الرجوع إلى بيانات السلاسل الزمنية للشركات المشمولة في الدراسة ومن ثم تحليلها ووصف التغيرات والتطورات التي طرأت عليها، ولتحقيق أهداف الدراسة سيتم استخدام المنهج التحليلي القائم على أساس التحليل الإحصائي للبيانات لاختبار الفرضيات من أجل الوصول إلى النتائج.

2.1.3. مجتمع الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من جميع الشركات الفلسطينية الصناعية والخدماتية، وبذلك تم الاعتماد على البيانات والتقارير المالية المدققة والمنشورة لدى بورصة فلسطين للفترة الممتدة (2011-2020)، حيث يُعد القطاع الصناعي والخدماتي إحدى أهم القطاعات المدرجة في بورصة فلسطين ويشكل ما نسبته (47%) من إجمالي الشركات البالغ عددها (46) شركة موزعة على خمسة قطاعات وهي: قطاع الاستثمار ويبلغ عددها (10) شركات، والبنوك ويبلغ عددها (7) شركات، والتأمين ويبلغ عددها (7) شركات، بالإضافة لقطاع الشركات الصناعية الذي بلغ عدد شركاته المسجلة (13) شركة، و (9) شركات في قطاع الخدمات، وبذلك يتكون مجتمع الدراسة من (22) شركة، يمثل القطاع الصناعي فيه (60%) والقطاع الخدماتي (40%).

3.1.3. عينة الدراسة

تكونت عينة الدراسة الأساسية من (16) شركة من الشركات الصناعية والخدماتية المدرجة في بورصة فلسطين خلال فترة الدراسة (2011-2020) بنسبة (72.73%) من إجمالي عدد الشركات الصناعية والخدماتية المدرجة في بورصة فلسطين حتى نهاية العام 2020، والتي تم اختيارها بأسلوب العينة الطبقية العشوائية البسيطة، أنظر الجدول (3.1).

جدول (3.1) التوزيع النسبي لعينة الدراسة على القطاعات

عينة الدراسة		مجتمع الدراسة		طبقات العينة
النسبة	عدد الشركات	النسبة	عدد الشركات	
%43.75	7	%40.91	9	القطاع الخدماتي
%56.25	9	%59.09	13	القطاع الصناعي
%100	16	%100	22	المجموع

المصدر: إعداد الباحث.

من خلال جدول (3.1) يتضح التوزيع النسبي لعينة الدراسة على القطاعات المستهدفة (الصناعي والخدمي)، بحيث كان إجمالي حجم العينة (16) شركة، وبعد اختيار العينة العشوائية تم حذف إحدى الشركات الصناعية لعدم اكتمال وتوفر بعض البيانات التي يمكن استخدامها لقياس وحساب متغيرات الدراسة وهي شركة بيت جالا لصناعة الأدوية (Beit Jala Pharmaceutical - BJP)، فبذلك أصبح حجم العينة الفعلية لعدد الشركات المشمولة بالدراسة (15) شركة موزعة على القطاعين الصناعي والخدمي، بحيث شملت العينة (7) شركات تمثل القطاع الخدماتي بنسبة (46.7%)، في حين تضمنت (8) شركات تمثل القطاع الصناعي بنسبة (53.3%)، والجدول (3.2) يوضح الشركات الصناعية والخدمائية التي شملتها الدراسة.

جدول (3.2- أ): الشركات التي شملتها الدراسة

رمز الشركة	اسم الشركة	طبيعة الشركة	رقم الشركة
JPH	القدس للمستحضرات الطبية	صناعة	1
ELECTROD	مصنع الشرق للإلكترود	صناعة	2
AZIZZA	دواجن فلسطين	صناعة	3
LADAEN	فلسطين للدائن	صناعة	4
NCI	الوطنية لصناعة الكرتون	صناعة	5
NAPCO	الوطنية لصناعة الألمنيوم والبروفيلات	صناعة	6
GMC	مطاحن القمح الذهبي	صناعة	7
BPC	بيرزيت لصناعة الأدوية	صناعة	8
NSC	مركز نابلس التخصصي	خدمات	9
PEC	الفلسطينية للكهرباء	خدمات	10
ABRAJ	أبراج الوطنية	خدمات	11

جدول (3.2- ب): الشركات التي شملتها الدراسة			
رمز الشركة	اسم الشركة	طبيعة الشركة	رقم الشركة
WASSEL	السلطانية للتوزيع والخدمات اللوجستية	خدمات	12
RSR	مصايف رام الله	خدمات	13
PALTEL	الاتصالات السلطانية بالنل	خدمات	14
PALAQAR	بال عقار لتطوير وإدارة وتشغيل العقارات	خدمات	15

4.1.3. متغيرات الدراسة - قياسها وسلوكها

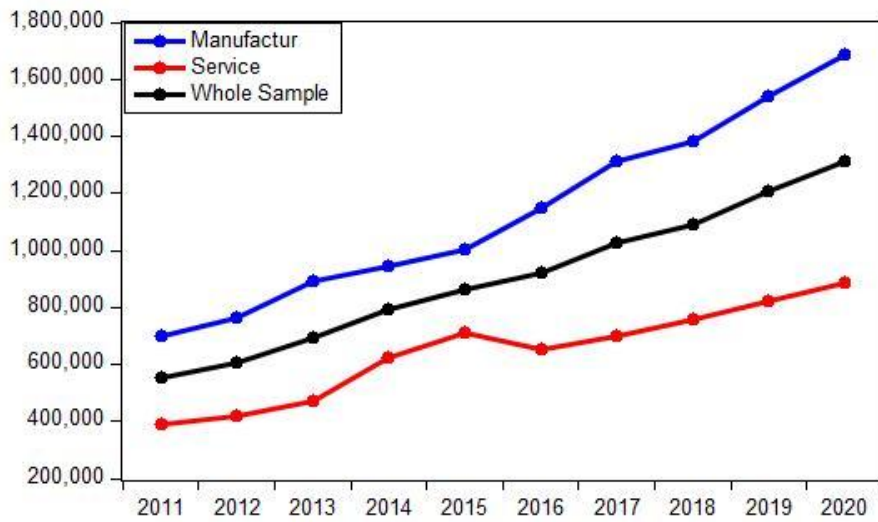
تتلخص متغيرات الدراسة بفحص تأثير تطبيق معيار المحاسبة الدولي رقم (IAS 19) " منافع الموظفين" على تقييم الأداء المالي للشركات الخدمائية والصناعية المدرجة في بورصة فلسطين، عن طريق إجراء تحليل مالي وإحصائي لتوضيح ذلك الأثر، ولابد في البداية من دراسة سلوك متغيرات الدراسة المستقلة والتابعة خلال فترة الدراسة، وذلك بدراستها دراسة تحليلية ووصفية على التوالي.

❖ **المتغيرات المستقلة:** تمثل المتغيرات المستقلة أنواع منافع الموظفين بشقيها طويلة الأجل وقصيرة الأجل؛ ويعرف المعيار المحاسبي الدولي منافع الموظفين على أنها كافة أشكال العوض الذي تعطيه المنشأة مقابل الخدمة التي يقدمها الموظفون (IAS 19, 2018)، فهي جميع المزايا والرواتب والأجور والمكافآت التي يحصل عليها الموظف أو العامل لقاء عمله لدى رب العمل، سواء كان هذا العمل ذهنياً أو مادياً، وتقسّم هذه المنافع إلى (IAS 19, 2018): منافع طويلة الأجل ومنافع قصيرة الأجل، وسيتم دراسة سلوك كل منها على التوالي:

1. **منافع الموظفين طويلة الأجل (Long term benefits):** لأغراض هذه الدراسة، وبسبب طبيعة الالتزامات طويلة الأجل التي تخص الموظفين في بيئة الدراسة، تم تعريف منافع الموظفين طويلة الأجل على أنها مخصص مكافأة نهاية الخدمة، وتم احتساب منافع الموظفين طويلة الأجل من خلال البيانات المالية المنشورة لدى بورصة فلسطين، والمصنفة في قائمة المركز المالي كالتزامات طويلة الأجل (لأكثر من إثنتي عشرة شهراً)، تحت مسمى مخصص نهاية الخدمة، والشكل (3.1) يوضح سلوك متغير منافع الموظفين طويلة الأجل لعينة الدراسة خلال الفترة (2011-2020)، كذلك سلوك المتغير لعينة الدراسة تبعاً لقطاع العمل (خدمي، صناعي)، فيتضح من خلال الشكل أن متوسط قيمة منافع الموظفين طويلة الأجل لعينة الدراسة خلال الفترة المقدره ب (10) سنوات ممتدة من (2011-2020) تتصف عموماً بعدم الاستقرار لكلا القطاعين الصناعي والخدمي، حيث أظهرت النتائج في الشكل ارتفاع مستمر وبوتيرة متزايدة في متوسط قيمة منافع الموظفين طويلة الأجل لعينة الدراسة في الفترة المدروسة، لتحقيق أدنى قيمة خلال فترة الدراسة في عام 2011 والتي بلغت (553325.8) دينار، بينما حققت أعلى قيمة في عام 2020 والتي بلغت (1312543) دينار.

أما فيما يتعلق بسلوك متغير منافع الموظفين طويلة الأجل تبعاً لقطاع العمل، يُلاحظ أن متوسط قيمة منافع الموظفين طويلة الأجل لشركات القطاع الصناعي كانت الأعلى خلال فترة الدراسة بالمقارنة مع القطاع الخدمي، فيتضح من خلال الشكل ارتفاع مستمر وبوتيرة متزايدة في متوسط قيمة منافع الموظفين طويلة الأجل لتلك الشركات خلال الفترة المدروسة والتي تراوحت بين (697933-1685156) دينار، إضافة إلى ذلك يتضح ارتفاع مستمر وبوتيرة متزايدة في متوسط قيمة منافع الموظفين طويلة الأجل للشركات الخدمية خلال النصف الأول من فترة الدراسة (2011-2015)

لتتراوح بين (388060.4-709212.2) دينار، تلا ذلك انخفاض في عام (2016) بمقدار (54718.6) دينار، ثم ارتفاع مستمر خلال الأربع سنوات الأخيرة (2017-2020) لتتراوح قيمة المتوسط لمنافع الموظفين طويلة الأجل في تلك الفترة (700949.3-886700.1) دينار.



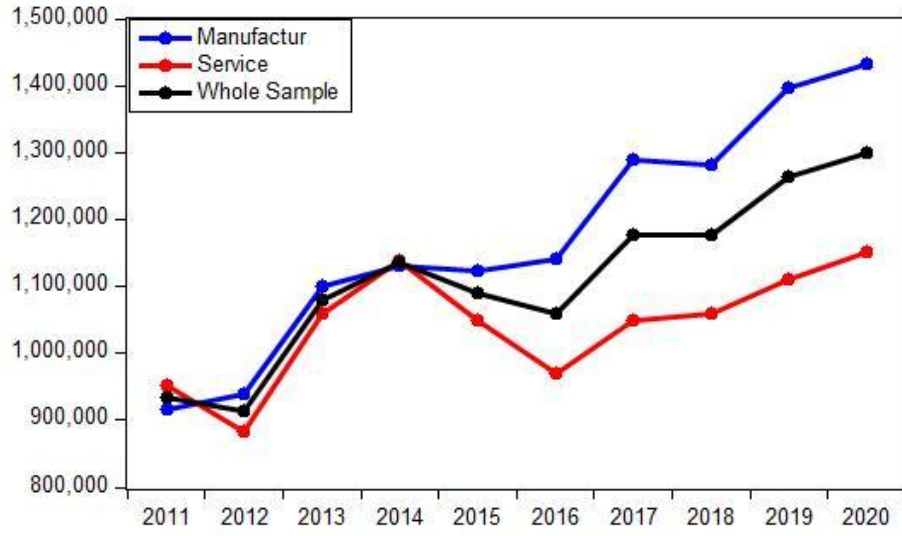
الشكل (3.1): متوسط منافع الموظفين طويلة الأجل خلال الفترة (2011-2020)

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج برنامج Stata12

2. **منافع الموظفين قصيرة الأجل (Short term benefits):** تعرف منافع الموظفين قصيرة الأجل على أنها مجموع المنافع التي تسدد خلال أقل من (12 شهراً) وتشمل كل من الرواتب، والتأمين، والإكراميات، والمكافآت، والمنح الدراسية، والعمولات، والإجازات، إضافة إلى مصاريف صندوق الادخار إن وجدت، والشكل (3.2) يوضح سلوك متغير منافع الموظفين قصيرة الأجل لعينة الدراسة خلال الفترة (2011-2020)، كذلك سلوك المتغير لعينة الدراسة تبعاً لقطاع العمل (خدمي،

صناعي)، من خلال الشكل (3.2)، يُلاحظ أن متوسط قيمة منافع الموظفين قصيرة الأجل لعينة الدراسة خلال فترة الدراسة المقدرّة ب (10) سنوات ممتدة من (2011-2020) يتصف عموماً بعدم الاستقرار، حيث أظهرت النتائج في الشكل تذبذب في قيمة متوسط منافع الموظفين قصيرة الأجل في النصف الأول من الفترة المدروسة (2011-2015)، فيلاحظ انخفاض بمقدار (19025) دينار في متوسط منافع الموظفين قصيرة الأجل في عام 2012 عما كانت عليه في العام 2011، تلا ذلك الانخفاض ارتفاع ملحوظ خلال عامي (2013-2014) ليصل (1134829) دينار، في حين حققت قيمة منافع الموظفين قصيرة الأجل انخفاض بشكل تدريجي في عامي (2015-2016) لتصل (1060485) دينار، كما ويظهر من الشكل ارتفاع ملحوظ وتدرجي خلال الأربعة سنوات الأخيرة (2017-2020) ليحقق في عام 2020 أعلى قيمة لمتوسط منافع الموظفين قصيرة الأجل خلال فترة الدراسة، بحيث بلغت (1300427) دينار.

أما فيما يتعلق بسلوك متغير منافع الموظفين قصيرة الأجل تبعاً لقطاع العمل، فيتضح أن سلوك المتغير في كلا القطاعين يتصف بعدم الاستقرار ومماثل خلال الفترة المدروسة، إضافة إلى ذلك يتضح من خلال الشكل أن متوسط منافع الموظفين قصيرة الأجل لشركات القطاع الصناعي كانت الأعلى بشكل عام خلال فترة الدراسة، بحيث تراوحت بين (915654-1431491) دينار لتلك الشركات، بينما تراوحت قيمة متوسط منافع الموظفين قصيرة الأجل للشركات الخدمائية المدروسة بين (883705-1150639) دينار.



الشكل (3.2): متوسط منافع الموظفين قصيرة الأجل خلال الفترة (2011-2020)

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج برنامج Stata 12

❖ **المتغيرات التابعة:** يعتبر التحليل المالي باستخدام النسب المالية الأسلوب الأكثر شيوعاً في توفير المؤشرات المالية التي يمكن الاستفادة منها في تقييم أداء الشركات في مجالات الربحية والسيولة والكفاءة في إدارة الأصول والخصوم (النسور والقاضي، 2012)، وبناءً على ذلك اعتمدت الدراسة الأداء المالي للشركات كمتغير تابع من خلال أربعة متغيرات تقيس الأداء المالي وهي: القيمة الاقتصادية المضافة، معدل العائد على الأصول، معدل ربحية السهم الواحد، والقيمة السوقية، وسيتم دراسة سلوك كل منها على التوالي:

1. **القيمة الاقتصادية المضافة (EVA):** تمثل القيمة الاقتصادية المضافة أحد أهم مؤشرات الأداء المالي للشركة، والقائم على مقارنة صافي الربح التشغيلي مع تكلفة رأس المال، وتم قياسها وفقاً للمعادلة التالية (Jankalová and Kurotová 2018).

$$EVA = NOPAT - (WACC * Capital Invested)$$

حيث أن:

Economic Value Added (EVA): القيمة الاقتصادية المضافة.

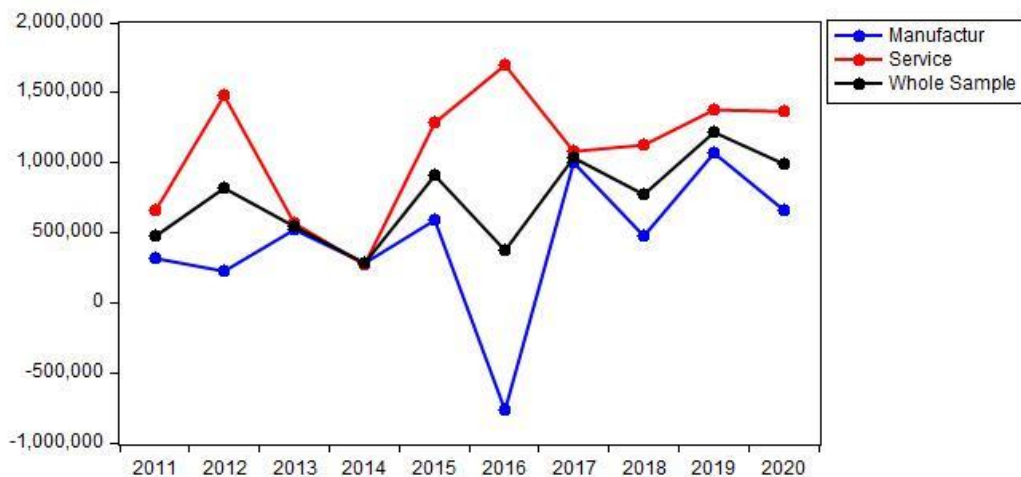
Net Operating Profit after Tax (NOPAT): صافي الربح التشغيلي بعد الضريبة.

Weighted Average Cost of Capital (WACC): متوسط تكلفة رأس المال.

Capital Invested: رأس المال المستثمر.

يوضح الشكل (3.3) سلوك متغير القيمة الاقتصادية المضافة لعينة الدراسة خلال الفترة (2011-2020)، كذلك سلوك القيمة الاقتصادية المضافة للشركات الصناعية والخدماتية كلاً على حدة، فيتضح من خلال الشكل أن متوسط القيمة الاقتصادية المضافة لعينة الدراسة خلال الفترة المقدرة ب (10)

سنوات ممتدة من (2011-2020) تتصف بعدم الاستقرار، فيُلاحظ من خلال الشكل أن متوسط القيمة الاقتصادية لعينة الدراسة تذبذبت بين الارتفاع والانخفاض بنسب ضئيلة لتكون ذروة الانخفاض في عام 2014 وتحقق تقريبا (278948) دينار، بينما كانت ذروة الارتفاع في عام 2019 لتصل تقريبا (1213129) دينار، أما فيما يتعلق بسلوك القيمة الاقتصادية المضافة للشركات الصناعية، فيُلاحظ تذبذب في متوسط القيمة الاقتصادية بين الارتفاع والانخفاض في النصف الأول من فترة الدراسة (2011-2015)، لتتخفف في عام 2016 وبشكل ملحوظ لتصل (771015) دينار بالسالب مما يعني أن الشركات الصناعية المدروسة لا تولد قيمة من الأموال المستثمرة في الأعمال التجارية في هذا العام، تلا هذا الانخفاض تذبذب في متوسط القيمة الاقتصادية المضافة خلال الأربع سنوات الأخيرة (2017-2020) بين الارتفاع والانخفاض بنسب ضئيلة جداً، أما فيما يخص القطاع الخدماتي، فيتضح من خلال الشكل تذبذب في متوسط القيمة الاقتصادية المضافة خلال فترة الدراسة لتلك الشركات، بحيث تراوحت بين (272243) دينار في عام 2014 و(1485841) دينار في عام 2012.



الشكل (3.3): متوسط القيمة الاقتصادية المضافة خلال الفترة (2011-2020)

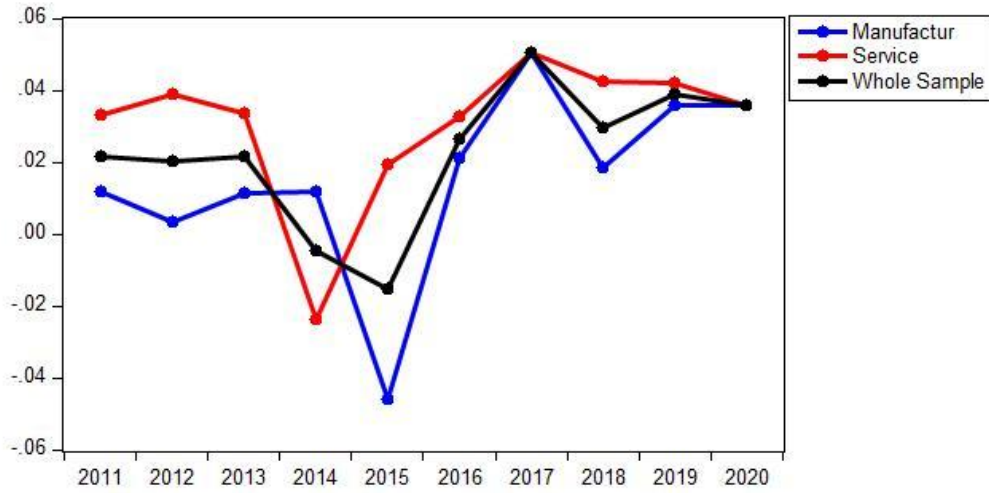
المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج برنامج Stata 12

2. **معدل العائد على الأصول (ROA):** يعرف معدل العائد على الأصول بأنه مؤشر على مدى ربحية الشركة بالنسبة إلى مجموع أصولها، إذ يقيس هذا المؤشر ما يحصل عليه الملاك من وراء استثماراتهم، ويمثل العلاقة بين صافي الربح وحجم الأصول، ويمكن قياسه من خلال العلاقة (طوقان وآخرون، 2020):

$$\text{معدل العائد على الموجودات} = \text{صافي الربح بعد الضريبة} / \text{إجمالي الموجودات}$$

ويوضح الشكل (3.4) سلوك متغير معدل العائد على الأصول لعينة الدراسة خلال الفترة (2011-2020)، كذلك سلوك معدل العائد على الأصول للشركات المدروسة تبعاً لقطاع العمل (صناعي، خدماتي)، فيتضح من خلال الشكل أن متوسط معدل العائد على الأصول لعينة الدراسة خلال الفترة المقدره ب (10) سنوات ممتدة من (2011-2020) تتصف بعدم الاستقرار، فيلاحظ من خلال الشكل أن متوسط معدل العائد على الأصول في الثلاث سنوات الأولى تراوح بين (0.020-0.022)، تلا ذلك انخفاض ملحوظ في عامي (2014-2015) ليصل (0.015) بالسالب، من ثم ارتفاع متتالي في عامي (2016-2017) ليصل لذروة الارتفاع خلال فترة الدراسة في عام 2017 والتي بلغت (0.05)، في حين تذبذبت قيمة المتوسط لمعدل العائد على الأصول في الثلاث سنوات الأخيرة (2018-2020)، بحيث تراوحت بين (0.030-0.039)، أما فيما يتعلق بسلوك معدل العائد على الأصول للشركات الصناعية، فيلاحظ تذبذب في قيمة متوسط معدل العائد على الأصول بين الارتفاع والانخفاض خلال فترة الدراسة، بحيث تراوحت بين القيمة (0.003) في عام 2011 والتي تمثل ذروة الانخفاض والقيمة (0.050) في عام 2017 والتي تمثل ذروة الارتفاع خلال الدراسة، كما ويتضح بأن سلوك متغير معدل

العائد على الأصول للشركات الخدمائية تذبذب بين الارتفاع والانخفاض، بحيث تراوح بين (0.024) بالسالب في عام 2014 و(0.050) في العام 2017، إضافة إلى ذلك يلاحظ بأن متوسط معدل العائد على الأصول للشركات الخدمائية أعلى منها للشركات الصناعية في الأربع سنوات الأولى (2011-2014)، وعلى العكس من ذلك في الفترة (2014-2020).



الشكل (3.4): متوسط معدل العائد على الأصول خلال الفترة (2011-2020)

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج برنامج Stata12

3. معدل ربحية السهم الواحد (EPS): يعرف معدل ربحية السهم الواحد على أنه قيمة أرباح السهم

الواحد من نتيجة أرباح الشركة، وهو مقياس شائع لتحليل ربحية الشركة من خلال مقارنة الأرباح

لفترات متعددة، ويقاس من خلال المعادلة التالية (IAS 33, 2009):

$$EPS = \text{Net Profits} / \text{Average Shares}$$

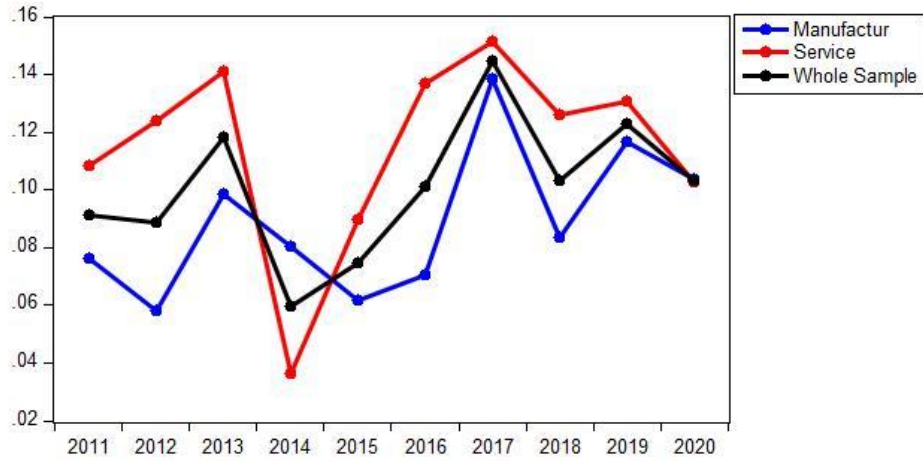
حيث أن:

EPS (Earning Per Share) : معدل ربحية السهم الأساسي

Net Profits : صافي الأرباح

Average Shares : متوسط عدد الأسهم

والشكل (3.5) يوضح سلوك متغير معدل ربحية السهم الواحد لعينة الدراسة خلال الفترة (2011-2020)، كذلك سلوك معدل ربحية السهم الواحد للشركات الصناعية والخدماتية كل على حدا، فيتضح من خلال الشكل أن متوسط معدل ربحية السهم الواحد لعينة الدراسة خلال الفترة المقدرة ب (10) سنوات ممتدة من (2010-2019) تتصف بعدم الاستقرار، فيتضح من خلال الشكل أن قيمة متوسط معدل ربحية السهم الواحد لعينة الدراسة تذبذبت بين الارتفاع والانخفاض بنسب ضئيلة لتكون ذروة الانخفاض في عام 2014 وتحقق تقريبا (0.06) دينار، وتلا هذا الانخفاض ارتفاع مستمر وتدرجي خلال الثلاث سنوات التالية (2015-2017) لتصل قيمة متوسط معدل ربحية السهم إلى ذروة الارتفاع في عام 2017 والتي بلغت (0.145) دينار، بينما تذبذب متوسط معدل ربحية السهم خلال الثلاث سنوات الأخيرة (2018-2020) بين الارتفاع والانخفاض، أما فيما يتعلق بسلوك معدل ربحية السهم للشركات الصناعية، فيتضح تذبذب في متوسط معدل ربحية السهم بين الارتفاع والانخفاض بنسب ضئيلة لتكون ذروة الانخفاض في عام 2012 وتحقق تقريبا (0.058) دينار، بينما ذروة الارتفاع في عام 2019 والتي بلغت (0.117) دينار، أما فيما يخص القطاع الخدماتي، فيتضح من خلال الشكل تذبذب في متوسط معدل ربحية السهم خلال فترة الدراسة، بحيث تراوحت بين (0.036) دينار في عام 2014 و(0.151) دينار في عام 2017.



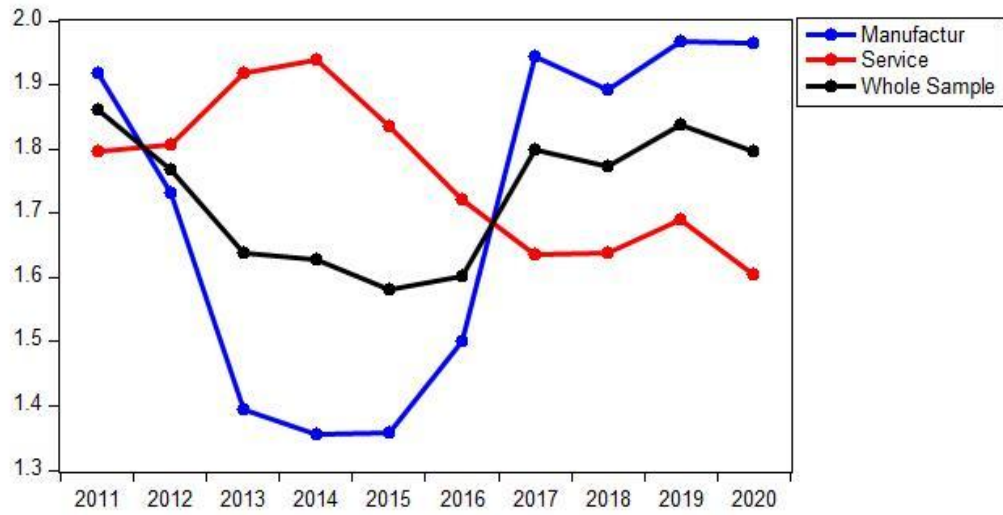
الشكل (3.5): متوسط معدل ربحية السهم خلال الفترة (2011-2020)

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج برنامج Stata12

4. القيمة السوقية (Market Value): يمكن قياس قيمة الشركة من خلال رؤية تطور سعر السهم، فزيادة سعر السهم يدل على ارتفاع قيمة الشركة؛ لأن قيمة الشركة في الواقع هي قيمة السهم في السوق، كما وتشير قيمة الأسهم المتزايدة إلى ثقة الجمهور في الشركة (Rosikah, et al., 2018)، وتم استخراج قيمة السهم من خلال سعر الإغلاق لسهم الشركة في نهاية الفترة المالية كما هو معلن عنه لدى بورصة فلسطين.

ويوضح الشكل (3.6) سلوك متغير القيمة السوقية لعينة الدراسة خلال الفترة (2011-2020)، كذلك سلوك القيمة السوقية للشركات الصناعية والخدماتية كل على حدة، فيتضح من خلال الشكل أن متوسط القيمة السوقية لعينة الدراسة خلال الفترة المقدرة بـ (10) سنوات ممتدة من (2011-2020) تتصف بعدم الاستقرار، ويتضح من خلال الشكل أن متوسط القيمة السوقية لعينة الدراسة في النصف الأول من فترة الدراسة (2011-2015) ينخفض بشكل تدريجي وبوتيرة متزايدة لتصل ذروة الانخفاض في عام

2015، والتي بلغت (1.58) دينار، بينما اتسم سلوك القيمة السوقية في النصف الثاني من فترة الدراسة (2016-2020) بالتذبذب بين الارتفاع والانخفاض، بحيث تراوحت القيمة السوقية للسهم في تلك الفترة بين (1.60-1.84) دينار، أما فيما يتعلق بسلوك القيمة السوقية للشركات الصناعية، فيلاحظ انخفاض تدريجي في القيمة السوقية لتلك الشركات خلال النصف الأول من الفترة المدروسة (2011-2015) لتصل تقريبا (1.36) دينار عام 2015، بينما اتسم سلوك القيمة السوقية للشركات الصناعية في النصف الثاني من الفترة المدروسة (2016-2020) بالارتفاع بشكل عام، تخلل هذا الارتفاع انخفاض ضئيل في عام 2018 بمقدار (0.05) دينار بالمقارنة مع متوسط القيمة السوقية في العام السابق 2017، بينما اتصف سلوك القيمة السوقية للشركات الخدمائية خلال الأربع سنوات الأولى (2011-2014) بالارتفاع، بحيث تراوح متوسط القيمة السوقية للسهم في تلك الفترة (1.80-1.94) دينار، في حين تلا هذا الارتفاع انخفاض تدريجي بشكل عام ليصل إلى ذروة الانخفاض في عام 2020، والذي بلغ (1.60) دينار، إضافة إلى ذلك يتضح بأن متوسط القيمة السوقية للشركات الخدمائية أعلى منها للشركات الصناعية في الفترة (2012-2016)، وعلى العكس من ذلك في الفترة (2017-2020).



الشكل (3.6): متوسط القيمة السوقية خلال الفترة (2011-2020)

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج برنامج Stata 12

5.1.3. فرضيات الدراسة

من أجل تحقيق أهداف البحث تفترض الدراسة أربعة فرضيات رئيسية، يتفرع من كل منها فرضيتين فرعيتين لدراسة أثر تطبيق معيار المحاسبة الدولي رقم (IAS 19) " منافع الموظفين " على تقييم أداء الشركات الخدمائية والصناعية المدرجة في بورصة فلسطين، وسيتم تحديدها على التوالي:

1. لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لمنافع الموظفين حسب المعيار المحاسبي الدولي رقم (IAS 19) على الأداء المالي المقاس من خلال القيمة الاقتصادية المضافة (EVA) لدى الشركات الصناعية والخدمائية المدرجة في بورصة فلسطين.

وينبثق من هذه الفرضية فرضيتين فرعيتين، سيتم دراستهما على التوالي، وتنص كل منهما على:

أ- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لمنافع الموظفين قصيرة الأجل على الأداء المالي المقاس من خلال القيمة الاقتصادية المضافة لدى الشركات الصناعية والخدمائية المدرجة في بورصة فلسطين.

ب- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لمنافع الموظفين طويلة الأجل على الأداء المالي المقاس من خلال القيمة الاقتصادية المضافة لدى الشركات الصناعية والخدمائية المدرجة في بورصة فلسطين.

2. لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لمنافع الموظفين حسب المعيار المحاسبي الدولي رقم (IAS 19) على الأداء المالي المقاس من خلال معدل العائد على الأصول (ROA) لدى الشركات الصناعية والخدمائية المدرجة في بورصة فلسطين.

وينبثق من هذه الفرضية فرضيتين فرعيتين، سيتم دراستهما على التوالي، وتنص كل منهما على:

أ- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لمنافع الموظفين قصيرة الأجل على الأداء المالي المقاس من خلال معدل العائد على الأصول لدى الشركات الصناعية والخدماتية المدرجة في بورصة فلسطين.

ب- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لمنافع الموظفين طويلة الأجل على الأداء المالي المقاس من خلال معدل العائد على الأصول لدى الشركات الصناعية والخدماتية المدرجة في بورصة فلسطين.

3. لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لمنافع الموظفين حسب المعيار المحاسبي الدولي رقم (IAS 19) على الأداء المالي المقاس من خلال معدل ربحية السهم الواحد (EPS) لدى الشركات الصناعية والخدماتية المدرجة في بورصة فلسطين.

وينبثق من هذه الفرضية فرضيتين فرعيتين، سيتم دراستهما على التوالي، وتنص كل منهما على:

أ- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لمنافع الموظفين قصيرة الأجل على الأداء المالي المقاس من خلال معدل ربحية السهم الواحد لدى الشركات الصناعية والخدماتية المدرجة في بورصة فلسطين.

ب- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لمنافع الموظفين طويلة الأجل على الأداء المالي المقاس من خلال معدل ربحية السهم الواحد لدى الشركات الصناعية والخدماتية المدرجة في بورصة فلسطين.

4. لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لمنافع الموظفين حسب المعيار المحاسبي الدولي رقم (IAS 19) على الأداء المالي المقاس من خلال القيمة السوقية (MV) لدى الشركات الصناعية والخدماتية المدرجة في بورصة فلسطين.

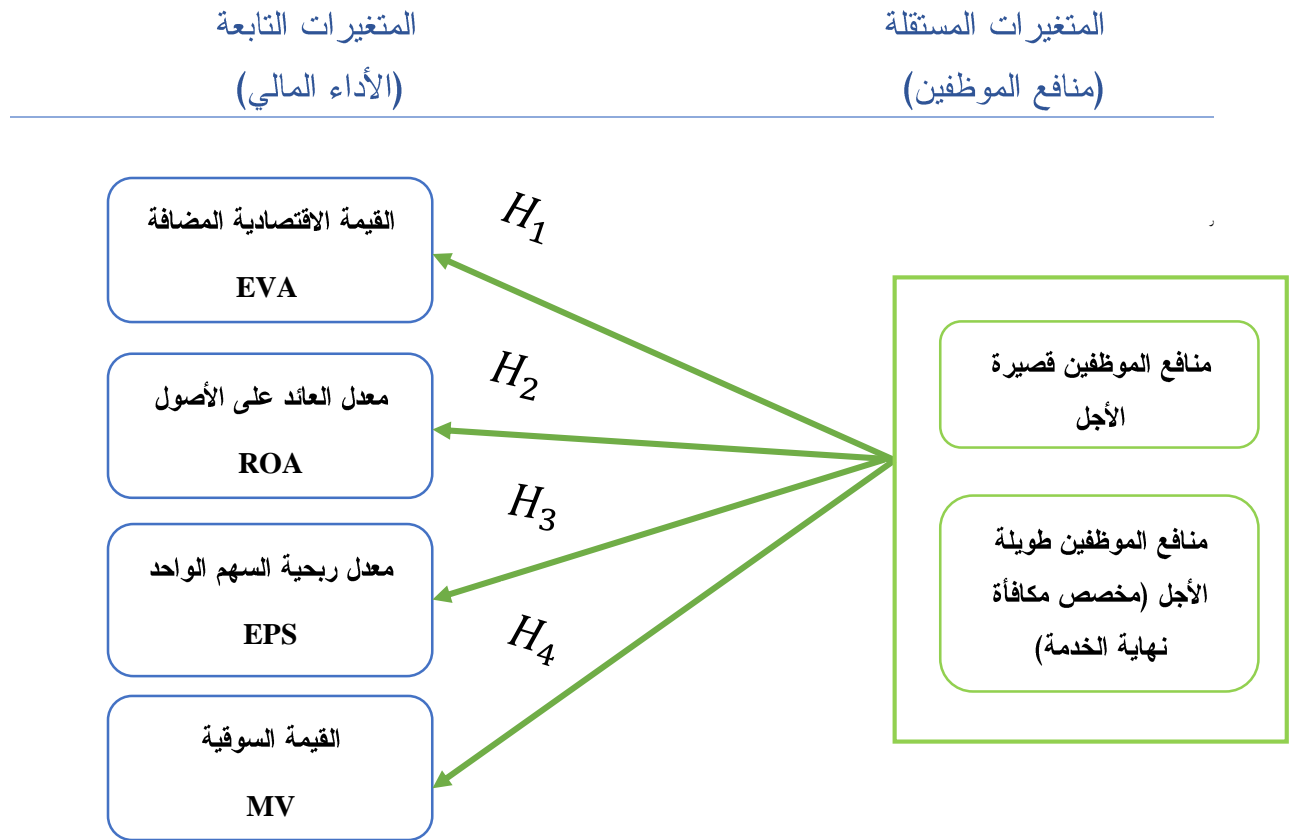
وينبثق من هذه الفرضية فرضيتين فرعيتين، سيتم دراستهما على التوالي، وتنص كل منهما على:

أ- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لمنافع الموظفين قصيرة الأجل على الأداء المالي المقاس من خلال القيمة السوقية لدى الشركات الصناعية والخدماتية المدرجة في بورصة فلسطين.

ب- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لمنافع الموظفين طويلة الأجل على الأداء المالي المقاس من خلال القيمة السوقية لدى الشركات الصناعية والخدماتية المدرجة في بورصة فلسطين.

6.1.3. أتمودج الدراسة

الشكل (3.7) يوضح أتمودج الدراسة الذي تم بناؤه بعد تحديد مشكلة وأهداف الدراسة المتعلقة بدراسة أثر تطبيق معيار المحاسبة الدولي رقم (IAS 19) " منافع الموظفين " على تقييم الأداء المالي للشركات الخدمائية والصناعية المدرجة في بورصة فلسطين، ويتضح من خلال الشكل المتغيرات المستقلة والمتغيرات التابعة، بالإضافة إلى فرضيات الدراسة.



الشكل (3.7): أتمودج الدراسة

7.1.3. الأساليب الإحصائية وطرق جمع البيانات

تم جمع البيانات الخاصة بالدراسة باستخدام المصادر الثانوية والمتمثلة بالبيانات المالية الخاصة بالشركات عينة الدراسة، والتي تم الحصول عليها من التقارير المالية السنوية المنشورة في بورصة فلسطين ومراجعة مواقعها الإلكترونية الخاصة بها، بالإضافة إلى مراجعة واستقصاء أدبيات الدراسة والمتمثلة في الكتب والمقالات والبحوث والرسائل الجامعية، خصوصاً تلك التي تناولت موضوع معيار المحاسبة الدولي رقم (IAS 19) بصفة عامة وأثره على تقييم الأداء المالي للشركات بصفة خاصة.

أما فيما يتعلق بالأساليب الإحصائية التي تم إتباعها في الإجابة عن فرضيات الدراسة، فسيتم استخدام النماذج الساكنة المتعلقة ببيانات السلاسل الزمنية المقطعية (Panel Data)، وفي هذا البند سيتم تعريف بيانات السلاسل الزمنية المقطعية، كذلك الاختبارات الأساسية لإمكانية إجرائها، والاختبارات التي تحدد أي النماذج أكثر صلاحية للتعبير عن الدراسة.

فتعرف بيانات السلاسل الزمنية المقطعية بأنها تلك البيانات التي تجمع بين خصائص كل من البيانات المقطعية (Cross-sectional data) والسلاسل الزمنية (Time Series)، فالبيانات المقطعية تصف سلوك عدد من الأفراد أو الشركات عند فترة زمنية محددة، بينما السلاسل الزمنية تصف سلوك مفردة واحدة كأن تكون شركة محددة أو قطاع محدد خلال فترات زمنية محددة (Gujarati et al., 2012)، وبناءً على ذلك تبرز أهمية بيانات السلاسل الزمنية المقطعية كونها تحتوي على معلومات تتعامل مع ديناميكية الزمن (T) وعلى مفرداتها (N) للحصول على (NT) مشاهدة، فتتميز بيانات السلاسل الزمنية المقطعية عن البيانات المقطعية والبيانات الزمنية بأنها تأخذ بعين الاعتبار البيانات ذات البعد الزمني وكذلك البعد المقطعي، وهذا ما جعلها أكثر فعالية.

وفي هذه الدراسة، تتمثل بيانات السلاسل المقطعية في دمج بيانات عينة مأخوذة من مجموعة من الشركات الخدماتية والصناعية المدرجة في بورصة فلسطين وتمثل هذه الشركات البعد المقطعي للدراسة وعددها 15 شركة، عبر الفترة الزمنية الممتدة من (2011-2020) وتمثل هذه السنوات المقطع الزمني للدراسة.

ولاختيار الأساليب الإحصائية المتعلقة بالسلاسل الزمنية المقطعية لتحقيق أهداف الدراسة واختبار فرضياتها، وباعتبار أن عدد الفترات الزمنية في الدراسة تقل عن عدد المقاطع، فإن الأسلوب الأمثل لاختبار فرضيات الدراسة، استخدام النماذج الساكنة، والصيغة العامة لنموذج الانحدار الخطي للنماذج الساكنة هي:

$$Y_{it} = B_{0i} + \sum_{j=1}^k B_j X_{jit} + \varepsilon_{it} \quad (i = 1, 2, \dots, N; t = 1, 2, \dots, T; j = 1, 2, \dots, K)$$

حيث أن:

Y_{it} : المتغير التابع في النموذج للشركة i ، خلال الزمن t .

B_{0i} : ثابت الانحدار لكل شركة i ، بافتراض ثبات المقطع عبر الزمن.

B_j : معامل المتغير المستقل j .

X_{jit} : المتغيرات المستقلة وعددها j في الشركات i خلال الزمن t .

ε_{it} : الخطأ العشوائي في الشركة i ، خلال الزمن t .

ومن خلال النموذج يتضح وجود بعدين، البعد المقطعي ويمثل الشركات، والثاني البعد الزمني الذي تمت فيه دراسة الشركات والمتمثل في الفترة الزمنية (2011-2020)، وعليه في كل فترة زمنية t يتم

ملاحظة n من الشركات، ويكون بذلك عدد المشاهدات الكلية في النموذج عبارة عن $n*t$ ، وشملت هذه الدراسة (15) شركة تم دراستها خلال فترة مكونة من (10) سنوات، وعليه فإن عدد المشاهدات في هذه الدراسة 150 مشاهدة.

وتنقسم النماذج الساكنة إلى ثلاث أنواع هي: نموذج الآثار العشوائية (Random Effect Model)، نموذج الآثار الثابتة (Fixed Effect Model)، ونموذج الانحدار التجميعي (Pooled Regression Model)، وسيتم توضيح كل منها كما يلي:

أولاً: نموذج الانحدار التجميعي (Pooled Regression Model)

يعتبر هذا النموذج من أبسط نماذج بيانات السلاسل الزمنية المقطعية، حيث يفترض هذا النموذج ثبات جميع معاملات النموذج (B_0, B_1, \dots, B_k) عبر الزمن، بإفتراض أن تأثير الزمن ثابت، ويقوم هذا النموذج بتقدير معاملات المتغيرات المستقلة لكل الشركات، وفي هذه الحالة يعامل النموذج بطريقة كلاسيكية حيث تستخدم طريقة المربعات الصغرى العادية (Ordinary Least Squares - OLS) في تقدير معلماته، ويمكن كتابته بالصيغة التالية:

$$Y_{it} = B_0 + \sum_{j=1}^k B_j X_{jit} + \varepsilon_{it}$$

حيث يفترض هذا النموذج أن القيمة المتوقعة للخطأ العشوائي تساوي صفر، ويكون تباين الخطأ العشوائي ثابتاً. $(E(\varepsilon_{it}) = 0, \text{var}(\varepsilon_{it}) = \sigma_\varepsilon^2)$

ثانياً: نموذج التأثيرات الثابتة (Fixed Effect Model)

يهدف هذا النموذج إلى تحديد سلوك كل مجموعة بيانات مقطعية (شركات) بشكل مستقل، من خلال جعل المقطع (B_0) يتفاوت من شركة إلى أخرى، حيث يسمح هذا النموذج بوجود اختلاف بين الشركات؛ من خلال تقدير المقطع لكل شركة، ويكون المقطع متغير بين الشركات وثابت عبر الزمن، مع بقاء معاملات المتغيرات المستقلة ثابتة لكل مجموعة بيانات مقطعية، وبالتالي يمكن التعبير عن هذا النموذج بالصيغة الآتية:

$$Y_{it} = B_{0i} + \sum_{j=1}^k B_j X_{jit} + \varepsilon_{it}$$

ويقصد بمصطلح التأثيرات الثابتة (FEM) في هذا النموذج، أن المقطع (B_0) لكل شركة لا يتغير عبر الزمن، وإنما يتغير فقط عبر الشركات، كما ويفترض هذا النموذج أن القيمة المتوقعة للخطأ العشوائي تساوي صفر، ويكون تباين الخطأ العشوائي ثابت. $(E(\varepsilon_{it}) = 0, \text{var}(\varepsilon_{it}) = \sigma_\varepsilon^2)$

ثالثاً: نموذج التأثيرات العشوائية (Random Effect Model)

في نموذج التأثيرات الثابتة (FEM)، يتم افتراض أن الخطأ العشوائي (ε_{it}) يأخذ شكل التوزيع الطبيعي بوسط حسابي يساوي صفر، وتباين ثابت يساوي σ^2 . ولكي يكون تقدير معاملات النموذج (FEM) صحيحة وغير متحيزة، يتم افتراض أن تباين حد الخطأ ثابت (متجانس) لجميع البيانات المقطعية

(الشركات)، ولا يوجد أي ارتباط ذاتي عبر الزمن لكل مجموعة من البيانات المقطعية في فترة زمنية محددة، ويعتبر نموذج التأثيرات العشوائية (REM) ملائماً في تقدير المعاملات في حالة عدم اكتمال الفروض المذكورة سابقاً، حيث يقوم هذا النموذج بمعاملة المقطع (B_{0i}) كمتغير عشوائي يأخذ وزن يساوي (μ)، والمعادلة التالية توضح ذلك:

$$B_{0i} = \mu + v_i$$

وبالتالي يمكن الحصول على نموذج التأثيرات العشوائية (REM) كما يلي:

$$Y_{it} = \mu + \sum_{j=1}^k B_j X_{jit} + v_i + \varepsilon_{it}$$

حيث يشير إلى الخطأ في مجموعة البيانات المقطعية لكل شركة، بحيث يحتوي النموذج على الخطأ المركب والذي يتكون من $v_i + \varepsilon_{it}$ ، بالتالي فإن الخطأ المركب يأخذ نفس خصائص الأخطاء العشوائية الأخرى، وتكون قيمة الوسط حسابي صفر، والتباين ثابت و يساوي $\sigma_v^2 + \sigma_\varepsilon^2$ ، ولتقدير نموذج التأثيرات العشوائية (REM) يتم استخدام طريقة المربعات الصغرى المعممة (Generalized Least Squares-GLS)، ويطلق عليه أحياناً نموذج مكونات الخطأ (Error Components Model).

ولتحديد أي النماذج من النماذج الثلاثة الأكثر ملائمة، يتم الاعتماد على اختبارين، الاختبار الأول الخاص بالمفاضلة بين نموذج الانحدار التجميعي ونموذج التأثيرات الثابتة (PRM & REM) من خلال اختبار مضاعف لاجرانج (Breusch and Pagan Lagrangian multiplier test)، فإذا كانت قيمة الدلالة الإحصائية أكبر من مستوى الدلالة (0.05)، يتم التوقف عند هذه المرحلة ويعتبر النموذج التجميعي

(PRM - Pooled Regression Model) هو الأكثر ملائمة للبيانات، بينما إذا كانت قيمة الدلالة الإحصائية أقل من مستوى الدلالة (0.05)، فيتم بعد ذلك إجراء الاختبار الثاني المتمثل باختبار هوسمان (Hausman Test) للمفاضلة بين نموذج التأثيرات الثابتة ونموذج التأثيرات العشوائية (FEM & REM)، فإذا كانت قيمة الدلالة الإحصائية أقل من مستوى الدلالة (0.05)، فيشير ذلك إلى ملائمة نموذج التأثيرات الثابتة (FEM) للبيانات، بينما إذا كانت قيمة الدلالة الإحصائية أكبر من مستوى الدلالة (0.05)، فيشير ذلك لملائمة نموذج التأثيرات العشوائية (REM) (Hausman, 1978).

- اختبار التوزيع الطبيعي والقيم المتطرفة (Normal Distribution & Test Outliers Value)

تضمنت هذه الدراسة (4) نماذج لقياس أثر تطبيق معيار المحاسبة الدولي رقم (IAS 19) " منافع الموظفين" على تقييم الأداء المالي لشركات الخدماتية والصناعية المدرجة في بورصة فلسطين خلال فترة الدراسة المقدرة بـ (10) سنوات ممتدة من (2011-2020)، وذلك بالاعتماد على عدة متغيرات، تمثلت ب: منافع الموظفين قصيرة الأجل ومنافع الموظفين طويلة الأجل كمتغيرات مستقلة، والأداء المالي المقاس من خلال أربعة متغيرات وهي القيمة الاقتصادية المضافة، العائد على الأصول، معدل ربحية السهم الواحد، والقيمة السوقية كمتغيرات تابعة.

يعتبر الشرط الأول من شروط صلاحية نماذج السلاسل الزمنية المقطعية (Panel data models) خلو البيانات من القيم المتطرفة التي بدورها تؤثر بشدة على توزيع البيانات المدروسة (Mehmetoglu and Jakobsen, 2017)، فتعاني البيانات من وجود قيم متطرفة إذا كانت القيمة المطلقة لمعامل التفرطح (Kurtosis) لها أكبر من (2)، أو القيمة المطلقة لمعامل الالتواء (Skewness) أكبر من (1.96) أو

كلاهما (George and Mallery, 2010)، وفي حال عدم تحقق هذا الشرط تتم معالجة البيانات من خلال استخدام اللوغاريتم الطبيعي، الجذر أو غيرها من الطرق.

ولتحديد فيما إذا كانت متغيرات الدراسة تحتوي على قيم متطرفة، تم حساب كل من معامل التفرطح ومعامل الالتواء لتوزيع البيانات لجميع المتغيرات، ومن خلال النتائج الواردة في الجدول (3.3)، يلاحظ وجود قيم متطرفة في جميع متغيرات الدراسة، والذي أثر بشكل كبير على اعتدالية البيانات كما أظهرت نتائج اختبار (Shapiro-Wilk Test) المتعلق باختبار التوزيع الطبيعي والذي تنص فرضيته الصفرية على اعتدالية البيانات، حيث أظهرت النتائج أن جميع متغيرات الدراسة لا تتبع التوزيع الطبيعي، إذ كانت قيم الدلالة الإحصائية لاختبار هذه المتغيرات أقل من مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$)، ومن أجل خفض تأثير البيانات بالقيم المتطرفة؛ تم استخدام تقنية تحويل البيانات الوينزورايز (Winsorizing) عند المئين 5% والمئين 95%، لميزة هذه التقنية في اختيار الأسلوب الأمثل لتحويل البيانات مع عدم فقدان أي منها (Rousseeuw & Leroy, 1987)، حيث تم تطبيق هذه التقنية على جميع متغيرات الدراسة.

جدول (3.3): نتائج اختبار التوزيع الطبيعي والقيم المتطرفة لمتغيرات الدراسة

المتغيرات	التفرطح (Kurtosis)	الالتواء (Skewness)	قيمة الاختبار (Z-value)	الدلالة الإحصائية (Sig.)
منافع الموظفين قصيرة الأجل	3.12	1.11	6.85	0.00**
منافع الموظفين طويلة الأجل	9.33	2.44	8.24	0.00**
العائد على الأصول	27.55	-3.73	7.92	0.00**
القيمة الاقتصادية المضافة	12.55	1.69	8.53	0.00**
القيمة السوقية	27.55	-3.73	6.28	0.00**
معدل ربحية السهم الواحد	5.92	1.39	6.13	0.00**

** نفيذ بوجود دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 5%.

الفصل الرابع

تحليل البيانات وعرض النتائج

1.4 صلاحية بيانات الدراسة للتحليل الإحصائي

بدايةً، وقبل البدء بعملية تحليل البيانات واختبار الفروض، لا بد من التأكد من صلاحية البيانات للتحليل الإحصائي، من خلال تحقق مجموعة من الشروط الخاصة بعملية بناء نماذج البيانات الزمنية المقطعية المتمثلة في:

اختبار استقرار السلاسل الزمنية (Stationary Test)، اختبار التداخل الخطي (Multicollinearity Test)، واختبار الارتباط الذاتي (Autocorrelation Test)، وأخيراً اختبار عدم ثبات تباين الخطأ العشوائي (Heteroskedasticity Test)، والتي سيتم تناولها في هذا الفصل على التوالي.

1.1.4. اختبار استقرارية السلاسل الزمنية (Stationarity test)

قبل تقدير نماذج السلاسل الزمنية المقطعية، لابد من التأكد من استقرارية بيانات المتسلسلات الزمنية (عدم وجود جذر وحدة) التي تمثل متغيرات الدراسة بعدما تم معالجة القيم المتطرفة فيها، في حين أن الدراسة شملت على (10) مقاطع زمنية (سنوات)، أكد (Phillips and Moon, 1999) على إمكانية عدم دراسة استقرار السلاسل الزمنية لمتغيرات الدراسة، في حين تم دراسة استقرار بيانات المتسلسلات الزمنية قيد الدراسة باستخدام اختبار ليفين (Levin-Lin-Chu - LLC) لملاءمته للبيانات المقطعية المتوازنة (Balanced) ذات الحجم المتوسط كما هو حال في هذه الدراسة (Levin, et al., 2002)، وتشير النتائج في الجدول (4.1) إلى استقرارية جميع متغيرات الدراسة (منافع الموظفين قصيرة الأجل، العائد على الأصول، القيمة الاقتصادية المضافة)، حيث كانت قيمة الدلالة الإحصائية لكل منها أقل من مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$)، عدا متغير منافع الموظفين طويلة الأجل ومعدل ربحية السهم الواحد.

جدول (4.1): نتائج اختبار Levin-Lin-Chu (LLC) لاستقرارية بيانات الدراسة

المتغيرات †	قيمة الاختبار (t-value)	الدلالة الإحصائية (Sig.)
منافع الموظفين قصيرة الأجل	-4.44	**0.00
منافع الموظفين طويلة الأجل	1.29	0.90
العائد على الأصول	-3.01	**0.00
القيمة الاقتصادية المضافة	-2.67	**0.00
القيمة السوقية	-4.19	**0.00
معدل ربحية السهم الواحد	-1.39	0.08

ملاحظات: ** تفيد بوجود دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 5% ، † : تم دراسة المتغيرات بعد معالجتها من وجود القيم المتطرفة.

2.1.4. اختبار التداخل الخطي (Multicollinearity)

يُعد التداخل الخطي (Multicollinearity) من الشروط التي يجب التأكد منها بعد اختبار استقرار السلاسل الزمنية لمتغيرات الدراسة لأي نموذج يراد دراسته، بحيث إن حدوث التداخل الخطي بين المتغيرات المستقلة يؤدي إلى وجود تضخم في النموذج المقدر، وعدم قدرة المتغيرات المستقلة على تفسير التباين في المتغير التابع، وعليه سيتم قياس التداخل الخطي من خلال احتساب معامل تضخم التباين (VIF - Variance Inflation Factor) و التباين المسموح به (Tolerance) للمتغيرات المستقلة في النموذج الواحد، وقد بين (Gujarati and Porter, 2010) بأن الحصول على قيم (VIF) أعلى من (10)، وقيمة التباين المسموح أقل (0.10) تشير إلى وجود مشكلة التعدد الخطي للمتغير المستقل المقصود، وتشمل الدراسة متغيرين مستقلين وهما منافع الموظفين طويلة الأجل ومنافع الموظفين قصيرة الأجل، ومن خلال النتائج الواردة في جدول (4.2) يلاحظ بأن القيم (VIF) لكلا المتغيرين تقل عن (10) و قيم (Tolerance) أكبر من (0.10) الذي يؤكد القدرة على بناء النماذج بوجود كلا المتغيرين معا.

جدول (4.2): اختبار التداخل الخطي بين المتغيرات المستقلة في النماذج المدروسة

المتغيرات	VIF	Tolerance
منافع الموظفين طويلة الأجل	3.10	0.322
منافع الموظفين قصيرة الأجل	3.10	0.322

3.1.4. اختبار الارتباط الذاتي (Autocorrelation Test)

تظهر مشكلة الارتباط الذاتي في النموذج إذا كانت المشاهدات المتجاورة مترابطة، مما سيؤثر على صحة النموذج، إذ سيكون أثر المتغيرات المستقلة على المتغير التابع غير حقيقي نتيجة ذلك الارتباط، وللتحقق من ذلك تم استخدام اختبار ولدريدج (Wooldridge Test) لدراسة الارتباط الذاتي في نماذج الدراسة الأربعة، حيث أظهرت النتائج في جدول (4.3) أن جميع النماذج المتعلقة بدراسة أثر منافع الموظفين على الأداء المالي للشركات الخدمائية والصناعية المدرجة في بورصة فلسطين تعاني من وجود مشكلة الارتباط الذاتي بين المتغيرات، بحيث كانت قيمة الدلالة الإحصائية أقل من مستوى الدلالة (0.05) لكل منها، وسيتم التغلب على هذه المشكلة في النماذج المذكورة بالاعتماد على (Hoechle, 2007).

جدول (4.3): اختبار الارتباط الذاتي في نماذج الدراسة

المتغيرات المستقلة †		المتغيرات التابعة †
الدلالة الإحصائية (Sig.)	قيمة الاختبار (F)	
**0.00	117.73	العائد على الأصول
**0.00	117.73	القيمة الاقتصادية المضافة
**0.00	117.73	القيمة السوقية
**0.00	117.73	معدل ربحية السهم الواحد

ملاحظات: ** تفيد بوجود دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 5%؛ † : تم دراسة المتغيرات

بعد معالجتها من وجود القيم المتطرفة.

4.1.4. اختبار عدم ثبات تباين الخطأ العشوائي (Heteroskedasticity Test)

يعتبر ثبات تباين الأخطاء العشوائية أحد الافتراضات الهامة للانحدار الخطي (Homoskedasticity)، وللتحقق من ذلك الفرض تم استخدام اختبار بروش-بيجين (Breusch-Pagan / Cook-Weisberg)، حيث أظهرت النتائج أن النموذجين المتعلقين بدراسة أثر منافع الموظفين على الأداء المالي للشركات المقاس من خلال القيمة السوقية والمقاس من خلال معدل ربحية السهم لا يعانيان من مشكلة عدم ثبات تباين الخطأ العشوائي، في حين أن النموذجين المتعلقين بدراسة أثر منافع الموظفين على الأداء المالي للشركات والمقاس من خلال العائد على الأصول والقيمة الاقتصادية المضافة يعانيان من مشكلة عدم ثبات تباين الخطأ العشوائي، بحيث كانت قيمة الدلالة الإحصائية لكل منهما أقل من مستوى الدلالة (0.05) كما هو موضح في الجدول (4.4)، وسيتم التغلب على هذه المشكلة في النماذج المذكورة باستخدام خاصية (Robust Stander Error), (Rogers, 1993).

جدول (4.4): اختبار عدم ثبات تباين الخطأ العشوائي في نماذج الدراسة

المتغيرات المستقلة †		المتغيرات التابعة †
الدلالة الإحصائية (Sig.)	قيمة الاختبار (χ^2)	
**0.00	10.51	العائد على الأصول
**0.00	84.04	القيمة الاقتصادية المضافة
0.24	1.36	القيمة السوقية
0.09	2.83	معدل ربحية السهم الواحد

ملاحظات: ** تفيد بوجود دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 5%؛ † تم دراسة المتغيرات

بعد معالجتها من وجود القيم المتطرفة.

2.4 اختبار فرضيات الدراسة

تشمل هذه الدراسة على أربعة فرضيات رئيسية تتناول أثر تطبيق معيار المحاسبة الدولي رقم (IAS 19) " منافع الموظفين" على تقييم الأداء المالي للشركات الخدمائية والصناعية المدرجة في بورصة فلسطين، وينبثق عن كل منها فرضيتين فرعيتين وسيتم دراسة كل منها على التوالي، بحيث تم الاعتماد في دراستها على نموذج التأثيرات العشوائية (REM)، وذلك بالاعتماد على نتيجة اختبار مضاعف لاجرنج (LM - Lagrange Multiplier)، واختبار هوسمان، حيث أكدت نتائج اختبار مضاعف لاجرنج أن نموذج التأثيرات الثابتة هو الأنسب بالمقارنة بنموذج الانحدار التجميعي، إذ كانت قيمة الدلالة الإحصائية لجميع النماذج الأربعة المتعلقة بدراسة أثر منافع الموظفين على الأداء المالي للشركات أقل من مستوى الدلالة المعنوية ($\alpha=0.05$)، في حين أن نتائج اختبار هوسمان (Hausman Test) أكدت أن نموذج التأثيرات العشوائية الأنسب لاختبار فرضيات الدراسة بالمقارنة بنموذج التأثيرات الثابتة، إذ كانت قيمة الدلالة الإحصائية لجميع النماذج أكبر من مستوى الدلالة المعنوية ($\alpha=0.05$)، وبناءً على ذلك تم اعتماد نموذج التأثيرات العشوائية لاختبار فرضيات الدراسة التي سيتم تناولها على التوالي، (انظر الجدول 4.5).

جدول (4.5): نتائج اختبار النموذج الاحصائي المناسب لاختبار فرضيات الدراسة

اختبار هوسمان		اختبار معامل لاجرنج		نموذج الدراسة المتعلقة	
الدلالة الإحصائية (Sig.)	قيمة الاختبار (χ^2)	الدلالة الإحصائية (Sig.)	قيمة الاختبار (χ^2)		
0.53	1.27	**0.00	337.38	أثر منافع الموظفين على القيمة الاقتصادية	H_1
0.61	1.00	**0.00	218.14	أثر منافع الموظفين على العائد على الأصول	H_2
0.67	0.79	**0.00	427.45	أثر منافع الموظفين على ربحية السهم الواحد	H_3
0.23	2.98	**0.00	434.84	أثر منافع الموظفين على القيمة السوقية	H_4

ملاحظات: * * تفيد بوجود دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 5%؛ †: تم دراسة المتغيرات بعد معالجتها من وجود القيم المتطرفة.

1.2.4. الفرضية الأولى: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لمنافع الموظفين حسب المعيار المحاسبي

الدولي رقم (IAS 19) على الأداء المالي المقاس من خلال القيمة الاقتصادية المضافة

(EVA) لدى الشركات الصناعية والخدماتية المدرجة في بورصة فلسطين.

ينبثق من هذه الفرضية فرضيتان فرعيتان، سيتم دراستهما على التوالي، وتنص كل منها على:

أ- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لمنافع الموظفين قصيرة الأجل على الأداء المالي المقاس من

خلال القيمة الاقتصادية المضافة لدى الشركات الصناعية والخدماتية المدرجة في بورصة

فلسطين.

ب- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لمنافع الموظفين طويلة الأجل على الأداء المالي المقاس من

خلال القيمة الاقتصادية المضافة لدى الشركات الصناعية والخدماتية المدرجة في بورصة

فلسطين.

للإجابة عن فرضية الدراسة الرئيسية الأولى والفرضيات المنبثقة منها تم استخدام نموذج التأثيرات العشوائية (REM)، بحيث تشير النتائج الواردة في جدول (4.6) على وجود أثر ذو دلالة إحصائية لمنافع الموظفين حسب المعيار المحاسبي الدولي رقم (IAS 19) على الأداء المالي للشركات المقاس من خلال القيمة الاقتصادية المضافة، حيث بلغت قيمة الدلالة الإحصائية (0.001) وهي أقل من مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$)، بالتالي نرفض الفرضية الرئيسية الأولى، فيتضح من النتائج أن لمنافع الموظفين القدرة على تفسير 57.32% من التباين في القيمة الاقتصادية المضافة للشركات الخدمائية والصناعية المدرجة في بورصة فلسطين.

أما فيما يتعلق بنتائج الفرضيات الفرعية، فيتضح من خلال النتائج وجود أثر ذو دلالة احصائية لمنافع الموظفين قصيرة الأجل على الأداء المالي المقاس من خلال القيمة الاقتصادية المضافة للشركات الخدمائية والصناعية المدرجة في بورصة فلسطين، حيث بلغت قيمة الدلالة الاحصائية (0.03)، وهي أقل من مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$)، مما يؤدي إلى رفض الفرضية الفرعية الأولى، فزيادة منافع الموظفين قصيرة الأجل بمقدار 1 دينار عبر الزمن و بين الشركات يؤدي إلى ارتفاع في القيمة الاقتصادية بمقدار 0.472 دينار، كما وأظهرت النتائج وجود أثر ذو دلالة احصائية لمنافع الموظفين طويلة الأجل على الأداء المالي المقاس من خلال القيمة الاقتصادية المضافة للشركات الخدمائية والصناعية المدرجة في بورصة فلسطين، حيث بلغت قيمة الدلالة الاحصائية (0.02) وهي أقل من مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$)، مما يؤدي إلى رفض الفرضية الفرعية الثانية، فزيادة منافع الموظفين طويلة الأجل بمقدار 1 دينار عبر الزمن و بين الشركات يؤدي إلى ارتفاع في القيمة الاقتصادية بمقدار 0.313 دينار.

جدول (4.6): نتائج نموذج (REM) لدراسة أثر منافع الموظفين على الأداء المالي المقاس من خلال القيمة الاقتصادية المضافة

المتغيرات المستقلة	المعاملات B	دالة الاختبار z-statistic	الدلالة الإحصائية Sig.
ثابت الانحدار	-102735.3	-0.39	0.699
منافع الموظفين قصيرة الأجل	0.472	2.13	**0.033
منافع الموظفين طويلة الأجل	0.313	2.27	**0.023
اختبار نموذج الدراسة (قيمة الاختبار، قيمة الدلالة الإحصائية)		(Wald $\chi^2 = 13.68$, Sig = 0.001 < 0.05)	
معامل التحديد (R^2)		0.5732	

المتغير التابع: القيمة الاقتصادية المضافة، ** تفيد بوجود دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 5%.

2.2.4. الفرضية الثانية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لمنافع الموظفين حسب المعيار

المحاسبى الدولي رقم (IAS 19) على الأداء المالي المقاس من خلال معدل العائد

على الأصول (ROA) لدى الشركات الصناعية والخدماتية المدرجة في بورصة

فلسطين.

ينبثق من هذه الفرضية فرضيتان فرعيتان، سيتم دراستهما على التوالي، وتنص كل منها على:

أ- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لمنافع الموظفين قصيرة الأجل على الأداء المالي المقاس من

خلال معدل العائد على الأصول لدى الشركات الصناعية والخدماتية المدرجة في بورصة

فلسطين.

ب- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لمنافع الموظفين طويلة الأجل على الأداء المالي المقاس من خلال معدل العائد على الأصول لدى الشركات الصناعية والخدماتية المدرجة في بورصة فلسطين.

للإجابة عن فرضية الدراسة الرئيسية الثانية والفرضيات المنبثقة عنها تم استخدام نموذج التأثيرات العشوائية (REM)، بحيث تشير النتائج الواردة في جدول (4.7) إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية لمنافع الموظفين حسب المعيار المحاسبي الدولي رقم (IAS 19) على الأداء المالي للشركات المقاس من خلال معدل العائد على الأصول، حيث بلغت قيمة الدلالة الإحصائية (0.000) وهي أقل من مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$)، بالتالي نرفض الفرضية الرئيسية الثانية، فيتضح من النتائج أن لمنافع الموظفين القدرة على تفسير 16.30% من التباين في معدل العائد على الأصول للشركات والخدماتية والصناعية المدرجة في بورصة فلسطين، ويمكن تبرير سبب انخفاض معامل التحديد (R^2) (قدرة تفسير التباين) بسبب عدم وجود علاقة مباشرة بين المنافع ومعدل العائد على الأصول، حيث أن موجودات الشركة (بشكل عام) في انخفاض مستمر نتيجة الاستهلاك، بينما منافع الموظفين كانت في زيادة مستمرة (مخصص مكافأة نهاية الخدمة)، أما صافي دخل الشركات، فيتضح بأن زيادة الدخل لم تكن مستقرة أو ثابتة.

أما فيما يتعلق بنتائج الفرضيات الفرعية، فيتضح من خلال النتائج عدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية لمنافع الموظفين قصيرة الأجل على الأداء المالي المقاس من خلال معدل العائد على الأصول للشركات والخدماتية والصناعية المدرجة في بورصة فلسطين، حيث بلغت قيمة الدلالة الإحصائية (0.305) وهي أكبر من مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$)، مما يؤدي إلى قبول الفرضية الفرعية الأولى، كما وأظهرت النتائج

وجود أثر ذو دلالة إحصائية لمنافع الموظفين طويلة الأجل على الأداء المالي المقاس من خلال معدل العائد على الأصول للشركات الخدمائية والصناعية المدرجة في بورصة فلسطين، حيث بلغت قيمة الدلالة الإحصائية (0.000) وهي أقل من مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$)، مما يؤدي إلى رفض الفرضية الفرعية الثانية، فزيادة منافع الموظفين طويلة الأجل بمقدار 1 دينار عبر الزمن وبين الشركات يؤدي إلى ارتفاع في معدل العائد على الأصول بمقدار $3.01e-8$.

جدول (4.7): نتائج نموذج (REM) لدراسة أثر منافع الموظفين على الأداء المالي المقاس من خلال معدل العائد على الأصول

المتغيرات المستقلة	المعاملات B	دالة الاختبار z-statistic	الدلالة الإحصائية Sig.
ثابت الانحدار	0.016	1.12	0.264
منافع الموظفين قصيرة الأجل	$-1.18e-8$	-1.03	0.305
منافع الموظفين طويلة الأجل	$3.018e-8$	4	**0.00
اختبار نموذج الدراسة (قيمة الاختبار، قيمة الدلالة الإحصائية)		(Wald $\chi^2 = 25.24$ ، Sig=0.000<0.05)	
معامل التحديد (R^2)		0.1630	

المتغير التابع: العائد على الأصول، ** تفيد بوجود دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 5%.

3.2.4. الفرضية الثالثة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لمنافع الموظفين حسب المعيار

المحاسبي الدولي رقم (IAS 19) على الأداء المالي المقاس من خلال معدل ربحية

السهم الواحد (EPS) لدى الشركات الصناعية والخدمائية المدرجة في بورصة

فلسطين.

ينبثق من هذه الفرضية فرضيتان فرعيتان، سيتم دراستهما على التوالي، وتنص كل منها على:

ت- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لمنافع الموظفين قصيرة الأجل على الأداء المالي المقاس من خلال معدل ربحية السهم الواحد لدى الشركات الصناعية والخدماتية المدرجة في بورصة فلسطين.

ث- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لمنافع الموظفين طويلة الأجل على الأداء المالي المقاس من خلال معدل ربحية السهم الواحد لدى الشركات الصناعية والخدماتية المدرجة في بورصة فلسطين.

للإجابة عن فرضية الدراسة الرئيسية الثالثة والفرضيات المنبثقة منها تم استخدام نموذج التأثيرات العشوائية (REM)، بحيث تشير النتائج الواردة في جدول (4.8) إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية لمنافع الموظفين حسب المعيار المحاسبي الدولي رقم (IAS 19) على الأداء المالي للشركات المقاس من خلال معدل ربحية السهم الواحد، حيث بلغت قيمة الدلالة الإحصائية (0.000) وهي أقل من مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$)، بالتالي نرفض الفرضية الرئيسية الثالثة، فيتضح من النتائج أن لمنافع الموظفين القدرة على تفسير 5.94% من التباين في معدل ربحية السهم الواحد للشركات والخدماتية والصناعية المدرجة في بورصة فلسطين.

أما فيما يتعلق بنتائج الفرضيات الفرعية، فيتضح من خلال النتائج عدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية لمنافع الموظفين قصيرة الأجل على الأداء المالي المقاس من خلال معدل ربحية السهم الواحد للشركات الخدماتية والصناعية المدرجة في بورصة فلسطين، حيث بلغت قيمة الدلالة الإحصائية (0.764) وهي أكبر من مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$)، مما يؤدي إلى قبول الفرضية الفرعية الأولى، كما وأظهرت النتائج وجود أثر ذو دلالة إحصائية لمنافع الموظفين طويلة الأجل على الأداء المالي المقاس من خلال معدل

ربحية السهم الواحد للشركات الخدمائية والصناعية المدرجة في بورصة فلسطين، حيث بلغت قيمة الدلالة الاحصائية (0.025) وهي أقل من مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$)، مما يؤدي إلى رفض الفرضية الفرعية الثانية، فزيادة منافع الموظفين طويلة الأجل بمقدار 1 دينار عبر الزمن و بين الشركات يؤدي إلى ارتفاع في معدل ربحية السهم الواحد بمقدار $3.75e-8$ دينار.

جدول (4.8): نتائج نموذج (REM) لدراسة أثر منافع الموظفين على الأداء المالي المقاس من خلال معدل ربحية السهم الواحد

المتغيرات المستقلة	المعاملات B	دالة الاختبار z-statistic	الدلالة الإحصائية Sig.
ثابت الانحدار	0.059	1.41	0.157
منافع الموظفين قصيرة الأجل	$8.64e-8$	0.30	0.764
منافع الموظفين طويلة الأجل	$3.75e-8$	2.24	**0.025
اختبار نموذج الدراسة (قيمة الاختبار، قيمة الدلالة الإحصائية)		(Wald $\chi^2 = 8.15$, Sig=0.000<0.05)	
معامل التحديد (R^2)		0.0594	

المتغير التابع: معدل ربحية السهم الواحد، ** تفيد بوجود دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 5%.

4.2.4. الفرضية الرابعة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لمنافع الموظفين حسب المعيار المحاسبي

الدولي رقم (IAS 19) على الأداء المالي المقاس من خلال القيمة السوقية (MV) لدى

الشركات الصناعية والخدمائية المدرجة في بورصة فلسطين.

ينبتق من هذه الفرضية فرضيتان فرعيتان، سيتم دراستهما على التوالي، وتنص كل منهما على:

ج- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لمنافع الموظفين قصيرة الأجل على الأداء المالي المقاس من

خلال القيمة السوقية لدى الشركات الصناعية والخدمائية المدرجة في بورصة فلسطين.

ح- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لمنافع الموظفين طويلة الأجل على الأداء المالي المقاس من خلال القيمة السوقية لدى الشركات الصناعية والخدماتية المدرجة في بورصة فلسطين.

للإجابة عن فرضية الدراسة الرئيسية الرابعة والفرضيات المنبثقة منها تم استخدام نموذج التأثيرات العشوائية (REM)، بحيث تشير النتائج الواردة في جدول (4.9) إلى عدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية لمنافع الموظفين حسب المعيار المحاسبي الدولي رقم (IAS 19) على الأداء المالي للشركات المقاس من خلال القيمة السوقية، حيث بلغت قيمة الدلالة الإحصائية (0.868) وهي أكبر من مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$)، بالتالي نقبل الفرضية الرئيسية الرابعة.

أما فيما يتعلق بنتائج الفرضيات الفرعية، فيتضح من خلال النتائج عدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية لمنافع الموظفين قصيرة الأجل على الأداء المالي المقاس من خلال القيمة السوقية للشركات الخدماتية والصناعية المدرجة في بورصة فلسطين، حيث بلغت قيمة الدلالة الإحصائية (0.672) وهي أكبر من مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$)، مما يؤدي إلى قبول الفرضية الفرعية الأولى، كما وأظهرت النتائج عدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية لمنافع الموظفين طويلة الأجل على الأداء المالي المقاس من خلال القيمة السوقية للشركات الخدماتية والصناعية المدرجة في بورصة فلسطين، حيث بلغت قيمة الدلالة الإحصائية (0.600) وهي أكبر من مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$)، مما يؤدي إلى قبول الفرضية الفرعية الثانية.

جدول (4.9): نتائج نموذج (REM) لدراسة أثر منافع الموظفين على الأداء المالي المقاس من خلال القيمة السوقية

المتغيرات المستقلة	المعاملات B	دالة الاختبار z-statistic	الدلالة الإحصائية Sig.
ثابت الانحدار	1.612	3.79	0.000
منافع الموظفين قصيرة الأجل	1.34e-8	0.42	0.672
منافع الموظفين طويلة الأجل	-7.64e-8	-0.52	0.600
اختبار نموذج الدراسة (قيمة الاختبار، قيمة الدلالة الإحصائية)		(Wald χ^2 =0.28 ، Sig=0.868>0.05)	
معامل التحديد (R^2)		0.0354	

المتغير التابع: القيمة السوقية، ** تفيد بوجود دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 5%

3.4 ملخص النتائج ومقارنتها مع الدراسات السابقة

تلخص الدراسة بمجموعة من النتائج وهي:

1. أظهرت النتائج أن منافع الموظفين وفقاً لمعيار المحاسبة الدولي رقم (IAS 19) تؤثر إيجاباً على الأداء المالي المقاس من خلال القيمة الاقتصادية المضافة (EVA) للشركات الفلسطينية المدرجة في بورصة فلسطين، كما وأظهرت النتائج وجود أثر إيجابي لمنافع الموظفين قصيرة الأجل ومنافع الموظفين طويلة الأجل على القيمة الاقتصادية المضافة للشركات الفلسطينية الصناعية والخدماتية المدرجة في بورصة فلسطين، وهذا يتوافق مع دراسة كل من (Caran and Noja, 2015) والذين توصلوا إلى الكشف عن وجود آثار إيجابية كبيرة للمزايا طويلة الأجل، لكل من: النشاط الاقتصادي العام، وزيادة الناتج المحلي الإجمالي والفردي، فضلاً عن تحسين استقرار سوق العمل. وتتوافق أيضاً مع دراسة (Lin, et al., 2014)، التي أشارت إلى وجود علاقة واضحة بين نظام منافع الموظفين والأداء العام للشركات، بينما تتعارض مع دراسة (Manjunatha, et al., 2016) والتي تشير في

نتائجها إلى فشل اداة التحليل العام (EVA) في تحقيق وخلق القيمة السوقية للمساهمين في سوق رأس المال مع استثناءات قليلة. وأن مقاييس الأداء التقليدية مثل العائد على الاستثمار (ROA) أفضل من أداة القيمة الاقتصادية المضافة (EVA) من حيث إضافة قيمة للشركات والمساهمين.

2. تبين من خلال النتائج أن منافع الموظفين وفقاً لمعيار المحاسبة الدولي رقم (IAS 19) تؤثر إيجاباً على الأداء المالي المقاس من خلال معدل العائد على الأصول (ROA) للشركات الفلسطينية المدرجة في بورصة فلسطين، كما وأظهرت النتائج وجود أثر إيجابي لمنافع الموظفين طويلة الأجل على معدل العائد على الأصول للشركات الفلسطينية الصناعية والخدماتية المدرجة في بورصة فلسطين، في حين عدم وجود أثر للمنافع قصيرة الأجل على معدل العائد على الأصول لتلك الشركات، وهذا يتوافق مع دراسة (Selimović and Veledar, 2021)، والتي توصلت إلى عدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية لمنافع الموظفين طويلة الأجل على الأداء المالي والمقاس بمعدل العائد على الأصول. إضافة إلى تأكيد دراسة (Manjunatha, et al., 2016) والتي تشير في نتائجها إلى أن مقاييس الأداء التقليدية مثل العائد على الاستثمار (ROA) يعطي نتائج أفضل من غيره من المقاييس الحديثة وذلك من حيث إضافة قيمة للشركات والملاك، بينما تتعارض معه دراسة (حال، 2014) والذي توصل إلى وجود قصور في مقاييس تقييم الأداء التقليدية في قياس وتقييم أداء الشركات مما انعكس سلباً على استمرارية ونمو الشركات.

3. أظهرت الدراسة أن منافع الموظفين وفقاً لمعيار المحاسبة الدولي رقم (IAS 19) تؤثر إيجاباً على الأداء المالي المقاس من خلال معدل ربحية السهم الواحد (EPS) للشركات الفلسطينية المدرجة في بورصة فلسطين، كما وأظهرت النتائج وجود أثر إيجابي لمنافع الموظفين طويلة الأجل على معدل

ربحية السهم الواحد للشركات الفلسطينية الصناعية والخدماتية المدرجة، في حين عدم وجود أثر للمنافع قصيرة الأجل على معدل ربحية السهم الواحد لتلك الشركات، وهذا يتوافق مع دراسة (Selimović and Veledar, 2021) التي توصلت إلى عدم إثبات أي تأثير سلبي لتطبيق معيار المحاسبة الدولي رقم (IAS 19) على الأداء المالي، وهذا لا يتعارض مع احد.

4. بينت الدراسة عدم وجود أثر ايجابي لمنافع الموظفين وفقاً لمعيار المحاسبة الدولي رقم (IAS 19) على الأداء المالي المقاس من خلال القيمة السوقية (MV) للشركات الفلسطينية الصناعية والخدماتية المدرجة في بورصة فلسطين، كما وأظهرت النتائج عدم وجود أثر لمنافع الموظفين قصيرة الأجل ومنافع الموظفين طويلة الأجل على القيمة السوقية لتلك الشركات، وهذا يتوافق مع دراسة (Craig, et al., 2020) التي توصلت إلى عدم وجود أثر ذات دلالة إحصائية بين تكاليف الموظفين والأداء المالي، ويتوافق ايضاً مع دراسة (Hamdan, et al., 2018)، بحيث أكد الباحثون في نتائج الدراسة عن عدم وجود تأثير ذو دلالة إحصائية لكل من تعويضات الموظفين (مباشرة أو غير مباشرة) على سعر السهم السوقي (MV)، بينما يتعارض مع دراسة (Omodero, et al. 2016) ، الذين أكدوا إلى أن الاستثمارات في الموارد البشرية لها آثار مبادلة إيجابية على الربحية ونمو الشركات. ويمكن تفسير ذلك إلى أن قيمة السهم السوقية تتأثر بدرجة أكبر نتيجة عوامل أخرى إلى جانب منافع الموظفين.

الفصل الخامس

الاستنتاجات والتوصيات

1.5 استنتاجات الدراسة

1. نستنتج أن هناك أثر إيجابي لمنافع الموظفين المتمثلة بالمنافع طويلة الأجل والمنافع قصيرة الأجل على الأداء المالي للشركة المقاس من خلال القيمة الاقتصادية، إضافة إلى وجود أثر إيجابي للمنافع قصيرة الأجل وللمنافع طويلة الأجل كل على حدا على القيمة الاقتصادية المضافة، ويعود تأثير المنافع قصيرة الأجل على الأداء المالي بشكل إيجابي إلى أن بعض أجور الموظفين تكون مربوطة كنسبة من حجم إيرادات الشركة، ويدل ذلك على أن أداء الموظفين مرتبط بحزمة الأجر والمنافع، أما المنافع طويلة الأجل فهي تدل على الزيادة المستمرة في حجم مكافأة نهاية الخدمة، إضافة إلى حجم أعداد الموظفين، مما ينعكس على أداء هذه الشركة بشكل إيجابي ممثلاً بالقيمة الاقتصادية المضافة، وعلى ذلك فإن قيام الشركات الفلسطينية في الالتزام بالمعيار وتقديم المزايا والمنافع قد يؤدي إلى تحسين القيمة الاقتصادية المضافة للشركة.

2. نستنتج أن هناك أثر إيجابي لمنافع الموظفين المتمثلة بالمنافع طويلة الأجل والمنافع قصيرة الأجل على الأداء المالي للشركة المقاس من خلال العائد على الأصول، في حين عدم وجود أثر للمنافع قصيرة الأجل على معدل العائد على الأصول، ووجود أثر إيجابي للمنافع طويلة الأجل على العائد على الأصول، والسبب في ذلك إلى طبيعة علاقة مقياس العائد على الأصول، فهو يقاس إجمالي الأصول إلى صافي دخل الشركة، أي أنه لا يشمل على التغير السنوي في قيمة حجم أصول السنة الحالية عن السنوات السابقة.

3. نستنتج وجود أثر إيجابي لمنافع الموظفين المتمثلة بالمنافع طويلة الأجل والمنافع قصيرة الأجل على الأداء المالي للشركة المقاس من خلال معدل ربحية السهم الواحد، في حين عدم وجود أثر للمنافع قصيرة الأجل على معدل ربحية السهم الواحد، ووجود أثر إيجابي للمنافع طويلة الأجل على معدل ربحية السهم الواحد، ومن المرجح أن ربحية السهم تتأثر بعوامل الزمن طويلة الأجل، أي بمعنى إذا كانت المنافع طويلة الأجل والمتمثلة في رصيد مكافأة نهاية الخدمة فهي تدل أحياناً على طول فترة خدمة الموظف واحتفاظ المؤسسة بهذا الموظف، والموظف يتلقى الزيادة السنوية المترجمة في رصيد مكافأة نهاية الخدمة، الأمر الذي يشكل عوائد مرضية للطرفين؛ فالشركة تستفيد من الخبرات المترجمة لهذا الموظف، وبالتالي تحسين ربحية السهم.

4. نستنتج عدم وجود أثر لمنافع الموظفين المتمثلة بالمنافع طويلة الأجل والمنافع قصيرة الأجل على الأداء المالي للشركة المقاس من خلال القيمة السوقية، في حين عدم وجود أثر للمنافع قصيرة الأجل وللمنافع طويلة الأجل كل على حدا على القيمة السوقية، ومن المرجح أن المكافآت والمزايا لا تؤثر

بشكل مباشر على القيمة السوقية للسهم، والذي من المرجح استجابة سعر السهم بشكل أكبر وأسرع من خلال عوامل أخرى غير منافع الموظفين.

2.5 التوصيات

خلافًا للاعتقاد السائد، بأن تطبيق معيار المحاسبة الدولي رقم (IAS 19) يزيد من التكاليف ويؤثر سلباً على مؤشرات الأداء المالي، فقد أظهرت الدلائل بأن تطبيق معيار المحاسبة الدولي رقم (IAS 19) لا يؤثر سلباً على الأداء المالي، بل يؤثر إيجاباً على أداؤها، لذلك، وبناءً على استنتاجات الدراسة، توصي الدراسة بما يلي:

1. توسيع الالتزام بتطبيق المعيار الدولي في جميع جوانبه، لما لذلك من أثر إيجابي على الأداء المالي.

2. تبني خطط جديدة في تقديم المنافع للموظفين، وتوسيع قاعدة هذه المنافع قد يؤدي إلى رفع أداء الشركات مما يعود على الملاك والموظفين والمستثمرين بالفائدة. والسبب في ذلك إلى جانب الآثار المالية لتطبيق المعيار المحاسبي والتي يمكن تحديدها بوضوح، هناك العديد من المزايا غير المالية التي تأتي مع تطبيق هذا المعيار، مثل المساهمة في رفع مستوى الأمان لدى الموظفين.

3. ضرورة اعتماد المتعاملين على نماذج تقييم الأداء الحديثة المعتمدة على مفاهيم القيمة الاقتصادية المضافة، والذي بدوره يعكس الأثر الحقيقي للأداء الاقتصادي على الثروة، كما أظهر هذا المقياس ارتباطاً إيجابياً بمنافع الموظفين.

4. ضرورة الإفصاح عن مؤشر القيمة الاقتصادية المضافة في التقارير المالية للشركات إلى جانب المؤشرات المالية الأخرى، ليشكلاً معاً مصدراً للمعلومات لمستخدمي البيانات المالية، كما أن هذه النتائج تعزز استخدام هذا المؤشر لتقييم الأداء الاقتصادي وتحديد اتجاه منافع ومزايا الموظفين.

5. توصي الدراسة إلى ضرورة التزام الشركات بالإفصاح الشامل بما يخص المعيار الدولي والتصنيف الواضح والمباشر لتلك المنافع والنفقات التي تخص الموظفين.

المصادر والمراجع

• المراجع باللغة العربية:

1. أبو عودة، ح. (2017): مدى قدرة النسب المالية على تحسين نوعية المعلومات للشركات الخدمية المدرجة في بورصة فلسطين -دراسة حالة مجموعة الاتصالات الفلسطينية، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين، رسالة ماجستير غير منشورة.
2. أبو وادي، رامي. الحيط، نهيل. (2016): "القيمة الاقتصادية المضافة كأداة مكملة لتقييم أداء المصارف التجارية الأردنية". مجلة جامعة النجاح للأبحاث، 12.
3. احمد، مازن. عبد الجبار، رائد. الطائي، مازن: (يونيو، 2019) تقييم الأداء الإداري للقيادات الجامعية من وجهة نظر التدريسيين، جامعة بابل، بابل، العراق.
4. أعدادة، ل. محمد، م. (2018): دراسة المزايا الممنوحة للعاملين وفق المعيار المحاسبي IAS19 في المؤسسة الاقتصادية - دراسة حالة، جامعة أكلي محند أولحاج، الجزائر، رسالة ماجستير غير منشورة.
5. الاغاء، سعيد. الحلبي، مادلين. (تموز، 2019): "سياسات معالجة تشوّه هيكل الاقتصاد الفلسطيني لبناء اقتصاد مقاوم، التفكير الإستراتيجي وإعداد السياسات". المركز الفلسطيني لأبحاث السياسات والدراسات الاستراتيجية، الدورة الخامسة.
6. البارقي، مصلحة. (نيسان، 2017): "التدوير الوظيفي وعلاقته بالولاء التنظيمي لموظفي إدارة التعليم بالليث". مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، 2. ص1-28.
7. بغداد، ح. عماد الدين، م. (2018): إدارة الأداء باستخدام نموذج بطاقة الأداء المتوازن BSC مؤسسة الإسمنت S.CIS، جامعة د. مولاي الطاهر، الجزائر، رسالة ماجستير غير منشورة.

8. البقري، م. (2021): دور الجدارات القيادية في زيادة العائد من الاستثمار على رأس المال البشري - دراسة تطبيقية، معهد التخطيط القومي، مصر، رسالة ماجستير غير منشورة
9. بكوش، ر. بلهادي، ص. خباز، ز (2018): محاسبة منافع المستخدمين حسب المعيار IAS19 وحسب SCF دراسة ميدانية في مؤسسة توزيع الكهرباء والغاز سونلغاز - أبو وادي، جامعة الشهيد حمه لخضر بالأبو وادي، الجزائر، رسالة ماجستير غير منشورة.
10. بن ساسي، ا، قريشي، ي. (2011): التسيير المالي، الإدارة المالية، الطبعة الثانية. دار وائل للنشر، عمان، الأردن.
11. بن سليمان، أ. (2015): دور منظمة العمل الدولية في حماية حقوق العمال، الطبعة الأولى. مكتبة الوفاء القانونية - دار الوفاء، مصر.
12. بورصة فلسطين، نبذة عن السوق، نبذة عن بورصة فلسطين، فلسطين، 2020. متوفر على الموقع الإلكتروني الرسمي: <https://cutt.us/xtP46>.
13. الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، الواقع العمالي في فلسطين لعام 2019 بمناسبة اليوم العالمي للعمال. (الأول من أيار، 2020)، رام الله، فلسطين. 2020.
14. الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، كتاب القدس الإحصائي السنوي. رام الله، فلسطين. 2015.
15. الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، كتاب فلسطين الإحصائي السنوي. رام الله، فلسطين. 2018.
16. حال، ن. (2014): استخدام مدخل القيمة الاقتصادية المضافة في تقييم الأداء المحاسبي للشركات، جامعة بور سعيد، مصر، رسالة ماجستير غير منشورة.
17. حسانين، حازم. (يناير، 2020): "الآثار الديناميكية لربط الأجور بالإنتاجية في الاقتصادات النامية - حالة مصر". مجلة التنمية والسياسات الاقتصادية، 1.
18. حمامة، ب. جميلة، ح. (2015): محاسبة الرواتب والأجور في المؤسسات العمومية دراسة حالة محاسبة الرواتب والأجور بولاية البويرة، جامعة ألكلي امحمد اولحاج، الجزائر، رسالة ماجستير غير منشورة.

19. خويلدات، إ. (2014): أثر تسيير الموارد البشرية على الأداء الوظيفي للعاملين في المؤسسات الوطنية - دراسة حالة الشركة الوطنية لتوزيع الكهرباء والغاز، ورقلة، الجزائر، رسالة ماجستير غير منشورة.
20. الدعاس، عبد الله. (2010): "إدارة الجودة الشاملة وأثرها في تحسين الأداء المالي دراسة تطبيقية في عينة من المصارف التجارية الأردنية". مجلة دراسات العلوم الإدارية، 1.
21. رضوان، م. (2014): تقييم أداء المؤسسات في ظل معايير الأداء المتوازن. المجموعة العربية للتدريب والنشر. ص9.
22. سعاد، معاليم. سميحة، بوحفص. (سبتمبر، 2017): "انشاء القيمة في المؤسسة وفق مؤشر القيمة الاقتصادية المضافة EVA". مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، 30.
23. سعود، ربيع. سعود، زيد. (2014): "بطاقة الأداء المتوازن مدخل لتقييم الأداء الاستراتيجي". مجلة دنانير، 5.
24. سليمان، ع. (2017): أثر الحصة السوقية على ربحية الشركات المساهمة العامة المدرجة في سوق عمان المالي، جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن، رسالة ماجستير غير منشورة.
25. سميرة، ل. (2010): كفاءة سوق رأس المال وأثرها على القيمة السوقية للسهم - دراسة حالة مجموعة من اسوق رأس المال العربية، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، أطروحة دكتوراه غير منشورة.
26. شتية، م. (2017): الاقتصاد الفلسطيني: حصار عوامل الإنتاج، الطبعة الأولى. بكار - المجلس الاقتصادي الفلسطيني للتنمية والاعمار، القدس، فلسطين.
27. شكري، م. (2016): الوصول إلى الأهداف المرجوة بكفاءة وفاعلية، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين، رسالة ماجستير غير منشورة. ص15.
28. شكور، م. (2017): العلاقة بين مكونات العائد على الأصول وفق نظام ديونوت ومستوى القيمة الاقتصادية المضافة في الشركات الصناعية المدرجة في بورصة عمان، جامعة الشرق الأوسط، عمان، الاردن. رسالة ماجستير غير منشورة.

29. الشناق، فادي. عودة، محمد. مطر، علي. (فبراير، 2019): "أثر القيمة الاقتصادية المضافة والكلفة الاستبدالية على أسعار أسهم الشركات المساهمة العامة المدرجة في سوق عمان المالي". مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، 2.
30. الصبيحي، فائز. الكاظم، محمد. سليمة، لفضل. (يناير، 2018): "المديونية وأثرها على ربحية السهم والمخاطرة للشركات المساهمة في سوق أبوظبي للأوراق المالية للفترة من 2010 - 2015". مجلة المؤتمر العلمي الدولي الثاني لجامعة جيهان، 2.
31. صندوق النقد العربي (2003)، 3، قاعدة بيانات أسواق الأوراق المالية العربية، الربع الرابع، متوفر على الموقع الإلكتروني: www.amfad.org.ae
32. طوقان، احمد. إسماعيل، هيثم. عباس، تهاني. (ديسمبر، 2020): "تأثير توظيف الرواتب في معدل العائد على الموجودات (ROA) بحث تطبيقي لعينة من المصارف العراقية". المعهد العالي للدراسات المحاسبية والمالية، 52.
33. عبد الحميد، إيمان. (يناير، 2021): "دور التدوير الوظيفي في تطوير الأداء الإداري". المجلة التربوية لتعليم الكبار، 1.
34. عبد الكريم، ن. صبيح، م. (2011): رؤية بديلة للاقتصاد الفلسطيني من منظور يساري، الطبعة الأولى. مركز فؤاد نصار لدراسات التنمية، رام الله، فلسطين.
35. العجمي، أ. (2015): أثر تطبيق متطلبات معيار المحاسبة الدولي رقم (19) على المستفيدين من خدمات المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية الكويتية، جامعة آل بيت، الجزائر، رسالة ماجستير غير منشورة.
36. العزاوي، ن، جواد، ع. (2010): تطوير إدارة الموارد البشرية، الطبعة الأولى. دار اليازوري العلمية، عمان، الأردن.
37. علي، بن قطيب. دلال، حطاب. (مايو، 2019): "أهمية إعداد وعرض القوائم المالية وفق النظام المحاسبي المالي والمعايير المحاسبية الدولية - دراسة مقارنة بين

- المعيار المحاسبي رقم 01 والنظام المحاسبي المالي". مجلة البحوث في العلوم المالية والمحاسبة، 1.
38. العيسى، محمد. العيشات، محمد. القضاة، ليث. (ديسمبر، 2017): "العوامل المؤثرة على القيمة السوقية للأسهم: دراسة تطبيقية مسحية على القطاعات المدرجة في بورصة عمان". مجلة الاقتصاد والتنمية البشرية، 17.
39. فراح، مصطفى. نجاة، عيسى. (2018): "فعالية التداول الإلكتروني في تحسين مؤشرات كفاءة أسواق الأوراق المالية العربية - دراسة حالة سوق فلسطين للأوراق المالية". مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، 2.
40. فقير، سامية. شيخي، بلال. (مارس، 2020): "مزايا المستخدمين وفق المعيار المحاسبي الدولي 19 والنظام المحاسبي المالي". مجلة رماح للبحوث والدراسات، 41.
41. الفلاح، بلال. (2013): "قطاع الخدمات الفلسطيني: بنيته وأثره الاقتصادي". معهد ابحاث السياسات الاقتصادية (ماس)، ISBN 978-9950-374-39-3.
42. كحيلي، إ. (2017): "قياس منافع المستخدمين في ظل النظام المحاسبي المالي والمعايير المحاسبية الدولية - دراسة حالة في مؤسسة البناء للجنوب الشرقي، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، رسالة ماجستير غير منشورة.
43. ماهر، أ. (2014): "العوامل المؤثرة في نظم الأجور والحوافز، دليلك إلى الرواتب والحوافز وخدمات العاملين. الدار الجامعية بالإسكندرية، مصر.
44. متعب، عبير. (2019): "تقييم الأداء المالي باستخدام القيمة الاقتصادية المضافة وأثرها على عائد السهم". مجلة كلية التربية للبنات للعلوم الإنسانية، العدد 25.
45. المحاسنة، إ. (2013): "إدارة وتقييم الأداء الوظيفي بين النظرية والتطبيق، الطبعة الأولى. دار جرير للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
46. محمود، ب. (2014): "التكوين أثناء الخدمة ودوره في تحسين أداء الموظفين بالمؤسسة الجامعية، جامعة عباس لغرور، الجزائر، رسالة ماجستير غير منشورة.

47. مركز المعلومات الوطني الفلسطيني، وفا، (2004): المجازر الإسرائيلية. متوفر على الموقع الإلكتروني، (wafa.ps) (01/11/2020).
48. مروان، م. هشام، ع. (2014): تقييم المزايا الممنوحة للموظفين في إطار النظام المحاسبي المالي، جامعة اكلي محند أولحاج، البويرة، الجزائر، 2014، رسالة ماجستير غير منشورة.
49. المشهداني، غ. (2017): أثر التكلفة المرجحة لرأس المال في تعظيم ثروة المالك - دراسة اختبارية للشركات الصناعية المدرجة في بورصة عمان، جامعة الشرق الاوسط، عمان، الأردن، رسالة ماجستير غير منشورة.
50. مطر، م. (2010): الاتجاهات الحديثة في التحليل المالي والائتماني: الأساليب والادوات والاستخدامات العلمية، الطبعة الثالثة، دار وائل للنشر، عمان، الاردن.
51. النصور، اسراء. القاضي، نعيم. (يونيو، 2012): "تقييم أداء الشركات الصناعية المساهمة العامة الأردنية باستخدام معدل العائد للفترة من (١٩٩٧-٢٠٠٧)". مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، 2.
52. الواعر، ر. (2015): دور بطاقة الأداء المتوازن في تقييم الأداء المالي للمؤسسات الاقتصادية - دراسة حالة مؤسسة نפטال وحدة GPL بأم البواقي، جامعة لعربي بن مهدي، الجزائر، رسالة ماجستير غير منشورة.

• المراجع باللغة الأجنبية:

1. Alicja Gębczyńska, and Renata Brajer-Marczak: (December, 2020) **“Review of Selected Performance Measurement Models Used in Public Administration”**. Adminstrative Sciences, 10, 99
Available at: <https://digitalcommons.pepperdine.edu/jef/vol19/iss1/6/>; O'brien, C;
2. Baiden, Ebenezer Essilfie. (April, 2020): **“Analysing Threats and Setbacks of Organization Culture”**. Scholarly Journal of Arts & Humanities, 4. p11.
3. Barauskaite, Gerda. Streimikiene, Dalia. (2020): **“Corporate social responsibility and financial performance of companies: The puzzle of concepts, definitions and assessment methods”**. Corporate social responsibility and environmental management journal. 1. P. 282-283.

4. Bastian, I. (2006): **Sistem Perencanaan dan Penganggaran Pemerintah Daerah di Indonesia: Salemba Empat**. P. 1.
5. Bhujel, Suraj. (2020): **“Role of Financial Statement in Investment Decision Making Process”**. Journal of Balkumari College, Vol 9, Iss 1.
6. Billings, Mark. O’Brien, Christopher. Vencappa, Dev. Woods, Margaret. (September, 2016): **“Discretion in accounting for pensions under IAS 19: Using the ‘magic telescope’?”**. Accounting and Business Research Article, Taylor & Francis Journals, vol. 47(2), pages 123-143.
7. Blankson S. (2007). **A Brief History of Taxation**, Kindle edition, Publisher: Blankson Enterprises.
8. Caran, Margareta. Noja, Gratiela. (2015): **“Employee benefits in multinational firms: Empirical evidence for Romania and Serbia”**. Original scientific paper, 2.
9. Chung, S. (2017): **Equity-Based Compensation for Executives and Firm Performance, Evidence from Australia**, The University of Sydney, Australia, not published thesis.
10. Conceptual Framework for Financial Reporting, AASB Framework, 2018
11. Craig, Amos. Job-Olatunji, Dairo, Adedamola, Peters & Shorinmade. (September, 2020): **“Employee Remuneration and the financial performance of selected manufacturing companies in Nigeria”**. International Accounting and Taxation Research, ISSN: 2635-2966.
12. Datar S. and Rajan M. (2018): **Horngren’s Cost Accounting: A Managerial Emphasis**, 16th Edition, ISBN 978-0-13-447558-5, published by Pearson Education.
13. Gary Dessler (2013). **Human Resource Management: Global Edition**, 13th Edition, Pearson Education.
14. George, D., & Mallery, M. (2010). **SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference**, 17.0 update (10a Ed.) Boston: Pearson.
15. Glaum, Martin. Keller, Tobias. Street, Donna L. (September, 2017): **“Discretionary accounting choices: the case of IAS 19 pension accounting”**. Accounting and Business Research, DOI: 10.1080/00014788.2017.1354760.
16. Gujarati, D. N. & Porter D. C. (2010). **Essentials of econometrics**, 4th edition.
17. Gujarati, D. N. Porter D. C. & Gunasekar S. (2012). **Basic econometrics**. Tata McGraw-Hill Education.

18. Habibniya, Houshang. Dsouza, Suzan (December, 2018): **“Impact of Performance Measurements against Market Value of Shares in Indian Banks”**. Journal of Management Research, 4.
19. Hamdan, Mohammad. Khaled, Marie. Khaled, Sakhr. (December, 2018): **“Employee Benefits Accounting, Its Impact on the Market Share Price, the Volume of Credit Facilities and Deposits”**. International Journal of Economics and Finance, 1.
20. Hantono, Hantono. (December, 2018): **“The Effects of Current Ratio, Debt-To-Equity Ratio, Toward Return on Assets”**. Accounting Study Program, Prima Indonesia University, Jl. Belanga Simp. Ayahanda, Medan, Indonesia, 1.
21. Hausman, J. A. (November, 1978). **“Specification tests in econometrics. Econometric”**. Journal of the econometric society, 6.
22. Hoechle, Daniel. (September, 2007): **“Robust Standard Errors for Panel Regressions with Cross-Sectional Dependence”**, the state journal, 3.
23. International Accounting Standard 19 – IAS 19: **Employee Benefits**, retrieved from: <http://eifrs.ifrs.org/eifrs/bnstandards/en/2015/ias19.pdf>
24. International Accounting Standard 19 – IAS 19: **Employee Benefits**, 2018.
25. International Accounting Standard 33 (2009): **Earnings Per Share**, IAS 33, retrieved from: <https://www.iasplus.com/en/standards/ias/ias33>
26. International Financial Reporting Standard: **Amendments to IAS 19 Employee Benefits**, United Kingdom, London, June 2011. Retrieved from website: <https://cdn.ifrs.org/content/dam/ifrs/about-us/our-history/2011-feedback-19-employee-benefits.pdf?la=en>
27. Jankalová, Miriam. Kurotová, Jana. (December, 2018): **“Sustainability Assessment Using Economic Value Added, Faculty of Operation and Economics of Transport and Communications”**. MDPI, Open Access Journal, vol. 12(1), pages 1-19.
28. Karamoy, Herman. Tulung, Joy Elly. (March, 2020): **“The Effect of Financial Performance and Corporate Governance to Stock Price in Non-Bank Financial Industry”**. Corporate Ownership & Control, Vol 17, Iss 2.
29. Kasaoka, Eriko. (August, 2019): **“The Effect of the Termination and Change of Defined Benefit Plans on Financial Statements”**. Review of Integrative Business and Economics Research, Vol 9, Iss 3.
30. Khaldun, Khalidazia. (December, 2014): **“The influence of profitability and liquidity ratios on the growth of profit of manufacturing companies”**. International Journal of Economics, Commerce and Management, 12.

31. Klonoski, Robert. (May, 2016): **“Defining Employee Benefits: A Managerial Perspective”**. International Journal of Human Resource Studies, Vol. 6, No. 2.
32. Kpmg. (July, 2011): First Impression: Employee Benefits. Available in web site: Kpmg.com/ifrs
33. Levin, Andrew. Lin, Chien-Fu. James Chu, Chia-Shang. (May, 2002): **“Unit root tests in panel data: asymptotic and finite-sample properties”**. Journal of econometrics, 108(1).
34. Lightstone, Karen. McFadden, Tyra. Kocum, Lucie. (2018): **“Defined-benefit Pension Plans: Are They as Good as They Seem”**. Universal Journal of Accounting and Finance, 6(3): 83-91.
35. LiLin, Wang Shiqian. (January, 2018): **“Factors Affecting the Job Performance of Employees at Work Place in the Higher Education Sector of China”**. International Journal of Scientific and Research Publications, Vol 8, Iss 1.
36. Lin, Zhaohong. Yao, Xing. Zhao, Zhe. (March, 2014): **“The direct and indirect impact of employee benefits on firm performance in China”**. Asia pacific journal of human resources, 52, 476–495.
37. Mahmudi. (2010), Manajemen Kinerja Sektor Publik. 2nd ed. Yogyakarta: Penerbit Upp STIM YKPN.
38. Manjunatha, T. Yathish Chandra, M. S. Rashmi, M. J. (December, 2016): **“Testing of Economic Value Added Tool for Measuring Performance of Indian Information Technology Companies”**. Anvesha, Vol. 9 No. 4
39. Mehmetoglu, M., & Jakobsen, T. G. (2017). **Logistic regression**. Applied Statistics Using STATA A Guide for the Social Sciences. London: SAGE Publications Ltd, 161-93.
40. Mondy R., Martocchio J. (2016). **Human Resource Management**, 14th Edition, Pearson, McNeese State University, ISBN-13: 9780133848809.
41. Nakhaei, Habibollah. (2016): **“Analyzing the Relationship Between Economic Value Added, EVA Momentum and Accounting Criteria with Stock Return in Malaysian Firms”**. University Birjand, Iran, DOI: 10.5176/2251-1997_AF16.23.
42. Omodero, Cordelia. Alpheaus, Ogechi. Ihendinihu, John. (December, 2016): **“Human Resource Costs and Financial Performance”**. International Journal of Interdisciplinary Research Methods, 4.

43. Paramasivan C. Subramanian T. (2009). **Financial Management**, Faculty of Commerce, Vivekanada College of Arts and Sciences for Women, Periyar University, Salem, Tamil Nadu, New Age International Publishers Delhi, India.
44. Paycor, HR & Payroll Services. (2020): **“The Biggest Cost of Doing Business: A Closer Look at Labor Costs”**. America. Retrieved from: <https://cutt.us/ihMQB>.
45. Phillips, P. C., & Moon, H. R. (1999): **“Linear regression limit theory for nonstationary panel data. Econometrica”**. 67(5), 1057-1111.
46. Prasetio, Partono. Luturlean, Bachruddin. Agathanisa, Chita (May, 2019): **“Examining Employee’s Compensation Satisfaction and Work Stress in A Retail Company and Its Effect to Increase Employee Job Satisfaction”**. International Journal of Human Resource Studies, 2.
47. Rahim, Abdul Rahman. Rasulong, Islam. Wahjono, Sentot. (August, 2020): **“Interpersonal Skills and the Impact of Managerial Performance through Organizational Commitments”**. Global Academic Journal of Economics and Business, Vol-2, Iss-4 pp-59-67.
48. Rogers, W. (1993). **Regression standard errors in clustered samples**. Stata technical bulletin, 13, 19-23.
49. Rosikah, P., Dwi Kartika, M., & Dzulfikri Aziz, M.I.A. (February, 2018): **“Effects of return on asset, return on equity, earning per share on corporate value”**. The International Journal of Engineering and Science (IJES), 7, 6-14.
50. Rousseeuw, P. J. & Leroy, A. M., 1987. **Robust Regression and Outlier Detection**. 1st Ed. New York: Wiley.
51. Ruhani, Fatima. Islam, Md Aminul. Ahmad, Tunku. (December, 2018): **“Theories Explaining Stock Price Behavior: A Review of the Literature”**. International Journal of Islamic Banking and Finance Research, 2.
52. Russell Investments (2014): **“Defined benefit plans a brief history”**. Russell Investments research, Washington, U.S. Website: <https://cutt.us/Kbhy3>
53. Selimović, Jasmina. Veledar, Benina. (May, 2021): **“Impact of IAS 19 Actorial Calculations’ on Financial Performance: Evidence from Public Enterprises in Federation of Bosnia and Herzegovina”**. ekonomska misao i praksa journal, 1.
54. Stalmašeková, Nátalia. Genzorová, Tatiana. Čorejová, Tatiana. (December. 2017): **“Employee Benefits Accounting, Its Impact on the Market Share Price, the Volume of Credit Facilities and Deposits”**. International conference on innovations in science and education, Vol. 10, No. 1.

55. Sule, Eniola. Amuni, Iyabo. Obasan, Kehinde A. Banjo, Hassan A. (January, 2015): **“Wages and salaries as a motivational tool for enhancing organizational performance. A survey of selected Nigerian workplace”**. Euro Economica, 1.
56. Sultan, Shaker. (2014): **“Financial Statements Analysis - Measurement of Performance and Profitability: Applied Study of Baghdad Soft-Drink Industry”**. Research Journal of Finance and Accounting, 4.
57. Taouab, Omar. Issor, Zineb. (January, 2019): **“Firm Performance: Definition and Measurement Models”**. European Scientific Journal, 1.
58. Tulung, Joy. Ramdani, Dendi. (2016): **“The Influence of Top Management Team Characteristics on BPD Performance”**. International Research Journal of Business Studies, Vol. 8 (3), 155-166.
59. Urbancová Hana, Šnýdrová Markéta. (November, 2017): **Remuneration and Employee Benefits in Organizations in the Czech Republic**, University of Economics and Management, Nárožní 2600/9a, 158 00 Prague 5, 65.
60. Vanauken, Howard. Ascigil, Semra. Carraher, Shawn. (2017): **“Turkish SMEs’ Use of Financial Statements for Decision Making”**. The Journal of Entrepreneurial Finance, Vol. 19: Iss. 1.
61. Yalcin, Nese, Bayrakdaroglu, Ali. Kahraman, Cengiz. (January, 2012): **“Application of fuzzy multi-criteria decision making methods for financial performance evaluation of Turkish manufacturing industries”**. Elsevier Journal, doi: 10.1016/j.eswa.2011.07.024.
62. Yusbardini, Yusbardini. (2017): **Economic Value Added Vs Firm Performance**, International Journal of Economic Perspectives, Vol 11, Iss 1.

- مراجع الشبكة الالكترونية:

(<https://assets.kpmg/content/dam/kpmg/pdf/2013/03/4-First-Impressions-Employee-Benefits.pdf>, 01/09/2021)

IAS 1: Presentation of Financial Statements, retrieved from:
https://library.croneri.co.uk/cch_uk/iast/misconconceptualfram 2018-2018.03.

عدد العمال الفلسطينيين تجاوز المليون، متوفر على الموقع الالكتروني: (<https://n9.cl/qwkv0>, 01/10/2021)
الشركات الفلسطينية المدرجة في سوق فلسطين للأوراق المالية (2021)، متوفر على الموقع الرسمي للبورصة:
بورصة فلسطين، 2021 ([Palestine Exchange \(pex.ps\)](http://Palestine Exchange (pex.ps)), 01/05/2021)
(wafa.ps), 01/11/2020) المجازر الاسرائيلية | مركز المعلومات الوطني الفلسطيني – وفا، (2004)

- قوانين:

- قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000م.
- قرار مجلس الوزراء رقم (11) لسنة 2012م بشأن اعتماد الحد الأدنى للأجور في جميع مناطق السلطة الوطنية الفلسطينية.

الملاحق

ملحق (1-أ) مراحل تطور معيار منافع الموظفين

التاريخ	الحدث
1980 /04	المسودة رقم E16 محاسبة منافع الموظفين في القوائم المالية
1983/01	IAS 19 محاسبة منافع التقاعد للموظفين في القوائم المالية. ساري التطبيق من 1-1-1985
1992/12	المسودة رقم E47 تكاليف منافع التقاعد
1993/12	IAS 19 تكاليف منافع التقاعد ساري التطبيق من 1-1-1995
1996/10	المسودة رقم E54، منافع الموظفين
1998 /02	IAS 19 منافع الموظفين ساري التطبيق من 1-1-1999
2000 /07	المسودة رقم E67، نظام المعاشات التقاعدية خطة الأصول المنشورة
2000/10	تعديل معيار منافع الموظفين IAS 19 ساري التطبيق من 1-1-2001
2002/05	تعديل معيار منافع الموظفين IAS 19 ساري التطبيق من 31-5-2002
2002/12/05	الموعد النهائي للتعليق 07-آذار
2004 /02	ساري المفعول لفترات الإبلاغ السنوية التي تبدأ في أو بعد 01-1-2005
2004/4/29	الموعد النهائي للتعليق 31 /7 /2004
2004/12/19	ساري المفعول للفترات التي تبدأ في أو بعد 01-1-2006
2008/05/22	تعديل المعيار IAS 19 منافع الموظفين ساري التطبيق من 1-1-2009
2009 /08/ 20	الموعد النهائي للتعليق 30-9-2009 (لم يتم الإنتهاء من المقترحات)
2010/04/29	الموعد النهائي للتعليق 6-9-2010
2011 /06/ 16	تعديل المعيار ساري التطبيق من 1-1-2013

ملحق (1-ب) مراحل تطور معيار منافع الموظفين	
التاريخ	الحدث
2013/03/25	الموعد النهائي للتعليق 25 -7- 2013
2013/11/21	ساري المفعول للفترات السنوية التي تبدأ في أو بعد 01 -7 -2004
2014/09/25	ساري المفعول للفترات السنوية التي تبدأ في أو بعد 01 -1- 2016
2018 /02/07	ساري المفعول للفترات السنوية التي تبدأ في أو بعد 01 -1- 2019

المحطات الزمنية التي مر بها معيار المحاسبة الدولي رقم 19 منافع الموظفين، بالتصريف عن (أعدادة، 2018).

ملحق (2-أ) الشركات الفلسطينية المدرجة واعداد العاملين لعام 2020

القطاع	اسم الشركة	عدد الموظفين	القطاع	اسم الشركة	عدد الموظفين
الخدمات	الاتصالات الفلسطينية	2630	التأمين	التأمين الوطنية	203
	موبايل الوطنية الفلسطينية للاتصالات	619		ترست العالمية للتأمين	469
	الفلسطينية للكهرباء	159		التكافل الفلسطينية للتأمين	190
	ابراج الوطنية	9		فلسطين للتأمين	159
	مصايف رام الله	9		العالمية المتحدة للتأمين	218
	المؤسسة العربية للفنادق	40		المجموعة الاهلية للتأمين	139
	مركز نابلس الجراحي التخصصي	195		المشرق للتأمين	178
	الفلسطينية للتوزيع والخدمات اللوجستية	637		تمكين للتأمين	150
	بال عقار لتطوير وادارة وتشغيل العقارات	35		مجموع موظفي قطاع التأمين	
مجموع موظفي القطاع الخدماتي		4,333	البنوك	بنك فلسطين	1749
الصناعة	القدس للمستحضرات الطبية	500		البنك الوطني	721
	مصانع الزيوت النباتية	70		البنك الاسلامي العربي	643
	دواجن فلسطين	274		بنك القدس	1468

ملحق (2- ب) الشركات الفلسطينية المدرجة واعداد العاملين لعام 2020

القطاع	اسم الشركة	عدد الموظفين	القطاع	اسم الشركة	عدد الموظفين	
الصناعة	دار الشفاء لصناعة الادوية	402	البنوك	البنك الاسلامي الفلسطيني	691	
	بيت جالا لصناعة الأدوية	225		بنك الاستثمار الفلسطيني	284	
	مطاحن القمح الذهبي	34	مجموع موظفي القطاع المصرفي			5,556
	العربية لصناعة الدهانات	58	الاستثمار	العربية الفلسطينية للاستثمار - ايبك	2200	
	سجاير القدس	124		فلسطين للتنمية والاستثمار - باديكو	3840	
	الوطنية لصناعة الألمنيوم والبروفيلات - نابكو	288		سند للموارد الإنشائية	90	
	الوطنية لصناعة الكرتون	56		فلسطين للاستثمار الصناعي	559	
	فلسطين لصناعات اللدائن	2		فلسطين للاستثمار العقاري	3	
	مصنع الشرق للإلكتروود	20		الاتحاد للإعمار والاستثمار	38	
	بيرزيت للأدوية	14		الفلسطينية للاستثمار والانماء	16	
مجموع موظفي القطاع الصناعي		2,067		المستثمرون العرب	3	
مجموع موظفي عينة الدراسة		4,862		العقارية التجارية للاستثمار	7	
مجموع موظفي القطاع الخدماتي والقطاع الصناعي		6,400		القدس للاستثمارات العقارية	11	
مجموع موظفي جميع الشركات المدرجة		20,429	مجموع موظفي قطاع الاستثمار		6,767	

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على بيانات الشركات المنشورة في سوق فلسطين المالي.

ملحق (3) نسب المساهمة في تشغيل القوى العاملة لعام 2020

نسبة التشغيل	القطاع
31.33%	نسبة التشغيل في القطاع الخدماتي والصناعي إلى إجمالي القطاعات
23.80%	نسبة التشغيل لعينة الدراسة إلى إجمالي القطاعات
5.23%	نسبة مساهمة الشركات المدرجة إلى إجمالي القوى العاملة بأجر

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على البيانات الواردة في ملحق رقم (2).

ملحق (4) ملخص الدراسات السابقة

الرقم	عنوان الدراسة	هدف الدراسة	وصف المتغيرات	أسلوب الدراسة	أهم النتائج
1.	(البقري، 2021) مصر: دور الجدارات القيادية في زيادة العائد من الاستثمار على رأس المال البشري.	عرض الخلفية النظرية والمفاهيمية حول الجدارات الوظيفية (القيادية)، والاستثمار في رأس المال البشري، والعمل على كشف معوقات استخدامه.	الجدارات القيادية، العائد على رأس المال البشري.	المنهج الوصفي التحليلي.	وجود ادلة على دور الجدارات القيادية في زيادة العائد على الاستثمار، كما أن لها نتائج ملحوظة ومؤثرة في تحقيق نتائج مثمرة للمنظمات، إضافة إلى وجود علاقة بين جدارة التفكير الاستراتيجي واتخاذ القرار والعائد من الاستثمار على رأس المال البشري.
2.	(طوقان وآخرون، 2020) العراق: تأثير توظيف الرواتب في معدل العائد على الموجودات (ROA) بحث	تفسير لمشكلة التذبذب الحاصل في معدل العائد على الموجودات للمصارف عينة البحث، إضافة إلى قياس العلاقة بين (الدفع الالكتروني) توظيف الرواتب	الانحدار الخطي البسيط.	تحقق تأثير توظيف الرواتب (الدفع الالكتروني) في معدل العائد على الأصول في ثلاثة مصارف أي ما يمثل 50% منها، ووجود انخفاض في اغلب معدلات العائد على الأصول عن المعدل	

<p>العام في المصارف عينة البحث، باستثناء مصرف واحد.</p>			<p>ومعدل العائد على الأصول للمصارف العراقية المشاركة في توطين الرواتب.</p>	<p>تطبيقي لعينة من المصارف العراقية.</p>	
<p>تبرز علاقة الارتباط بين الإنتاجية والاجر كأحد اهم الدعائم الرئيسية للنمو الاقتصادي المستدام والشامل، وذلك في ضوء توازن علاقة الأجر بإنتاجية العمل والتي تتضمن اثارا إيجابية للنمو الاقتصادي.</p>	<p>المنهج الوصفي التحليلي.</p>	<p>الأجور، والإنتاجية.</p>	<p>رصد أهم الآثار الديناميكية التي يمكن أن تتمخض عن ربط الأجور بالإنتاجية في مصر خلال الفترة (1990-2017).</p>	<p>(حسانين، 2020) مصر: الآثار الديناميكية لربط الأجور بالإنتاجية في الاقتصادات النامية.</p>	<p>3</p>

<p>وتطبيق النظام المحاسبي لأسلوب التقييم الاكتواري لمزايا ما بعد نهاية الخدمة، ويتفقان في طريقة تسجيل تكلفة التقاعد من خلال تجزئتها إلى تكلفة الخدمة والتكلفة المادية. إلا أن الفوارق بينهما لا زالت قائمة؛ وذلك في طريقة معالجة الفروق الاكتوارية، وتحديدًا في استخدام طريقة (كوريدور).</p>		<p>المعيار المحاسبي الدولي رقم (IAS 19)، والنظام المحاسبي المالي.</p>	<p>توضيح مدى تقارب النظام المحاسبي المالي مع معايير المحاسبة الدولية فيما يتعلق بتصنيف المزايا الممنوحة للمستخدمين وعرض المعلومة المالية المتعلقة بها للأطراف المعنية.</p>	<p>(دراسة فقير وشيخي، 2020) الأردن: مزايا المستخدمين وفق المعيار المحاسبي الدولي 19 والنظام المحاسبي المالي.</p>	<p>4.</p>
<p>وجود علاقة تأثير واضحة لمتغير القيمة الاقتصادية المضافة على عائد السهم للمستوى الكلي للعينة.</p>	<p>الانحدار البسيط.</p>	<p>المتغيرات المستقلة: EVA المتغيرات التابعة: EPS.</p>	<p>تسليط الضوء على استعمال مؤشر القيمة الاقتصادية المضافة لتقييم أداء المصارف التجارية العراقية</p>	<p>(متعب، 2019) العراق: تقييم الأداء المالي باستخدام القيمة الاقتصادية المضافة وأثرها على عائد السهم.</p>	<p>5.</p>
<p>وجود تأثير إيجابي لكل من للقيمة الاقتصادية المضافة والكافة الاستبدالية على أسعار الأسهم، تأثير القيمة</p>	<p>السلاسل الزمنية المقطعية. (Panel data)</p>	<p>القيمة الاقتصادية المضافة، كلفة الاستبدال وهي</p>	<p>فحص تأثير القيمة الاقتصادية المضافة والكافة الاستبدالية على أسعار أسهم الشركات المساهمة</p>	<p>(الشناق، وآخرون، 2019) الأردن: أثر القيمة الاقتصادية المضافة والكافة</p>	<p>6.</p>

<p>الاقتصادية على أسعار الأسهم إيجابياً، وتأثير الكلفة الإستبدالية على أسعار الأسهم أولت تأثيراً إيجابياً أيضاً.</p>		<p>متغيرات مستقلة. حجم الشركة، ومعدل نمو المبيعات كمتغيرات ضابطة.</p>	<p>العامة الصناعية والمدرجة في البورصة الأردنية.</p>	<p>الاستبدالية على أسعار أسهم الشركات المساهمة العامة المدرجة في سوق عمان المالي.</p>	
<p>إن الموارد البشرية تعتبر القوة الحية التي يعتمد عليها لتقديم الخدمات الخاصة بالمؤسسة وتحقيق أهدافها، ويعتبر التحفيز جوهر إدارة الموارد البشرية، وإن منافع الموظفين هي عبارة عن أعباء وتكاليف تتحملها المؤسسة مقابل الخدمات التي يقدمها الموظفين.</p>			<p>معرفة دور إدارة الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية، والتعرف على المعيار المحاسبي الدولي رقم (IAS 19)، والمعالجة المحاسبية لمنح التقاعد وفق المعيار، تحديد الخطط المتبعة لتنفيذ خطط منافع الموظفين.</p>	<p>(أعدادة ومحمد، 2018) الجزائر: دراسة المزايا الممنوحة للعاملين وفق المعيار المحاسبي IAS 19 في المؤسسة الاقتصادية.</p>	<p>.7</p>
<p>تقوم المؤسسة بمكافأة عمالها بمزايا تستخدمها لإغراء المستخدمين للبقاء</p>	<p>المنهج الوصفي التحليلي</p>		<p>معرفة طريقة معالجة المعيار المحاسبي الدولي رقم (IAS 19) والنظام المحاسبي المالي</p>	<p>(بكوش وآخرون، 2018) الجزائر: محاسبة منافع</p>	<p>.8</p>

<p>داخل المؤسسة والمحافظة على أنشطتها بشكل دائم وفعال.</p>			<p>لمنافع المستخدمين، والتطرق إلى تطبيقات المعيار المحاسبي رقم (IAS 19) في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية</p>	<p>المستخدمين حسب المعيار (IAS 19) وحسب SCF.</p>	
<p>وجود علاقة موجبة بين معدل العائد على الأصول والقيمة الاقتصادية المضافة، ويؤكد ذلك نجاح السياسات المالية والاستثمارية التي تبنتها تلك الشركات معبرة عن درجة أفضل من الاطمئنان والثقة سواء لإدارة الشركة أو لمستخدمي البيانات المالية، إضافة إلى وجود علاقة ضعيفة بين القيمة الاقتصادية المضافة ومعدل دوران الأصول</p>	<p>الأوساط الحسابية والانحراف المعياري والاحصاء الوصفي إضافة إلى الانحدار البسيط</p>		<p>تحديد العلاقة بين المؤشرات التقليدية متمثلة في معدل العائد على الأصول (ROA) وفق نظام ديونوت والقيمة الاقتصادية المضافة (EVA) لدى الشركات الصناعية الأردنية، إضافة إلى تحديد تأثير كل متغير على الآخر وتفسير أسباب تفاوت نتائجها</p>	<p>(شكور، 2017) الأردن: العلاقة بين مكونات العائد على الأصول وفق نظام ديونوت ومستوى القيمة الاقتصادية المضافة في الشركات الصناعية المدرجة في بورصة عمان.</p>	<p>9.</p>

<p>لا يوجد اختلاف بين المعيار المحاسبي الدولي والنظام المحاسبي المالي وذلك في معالجة المنافع والمزايا قصيرة الأجل، وجود فروقات بما يخص المعالجة المحاسبية لمنافع الموظفين طويلة الأجل</p>	<p>المنهج الوصفي والمقاييس الشخصية</p>		<p>إيجاد إشكاليات تطبيق مزايا المستخدمين والتي تتأثر بالمعيار المحاسبي الدولي التاسع عشر، وذلك من حيث التقييم والمعالجة المحاسبية، إضافة إلى معرفة كيفية احتساب منافع المستخدمين من خلال النظام المحاسبي المالي (SCF)، والمعيار المحاسبي الدولي (IAS 19)،</p>	<p>(كحيلي، 2017) الجزائر: قياس منافع المستخدمين في ظل النظام المحاسبي المالي والمعايير المحاسبية الدولية.</p>	<p>10.</p>
<p>وجود علاقة طردية بين ROE والقيمة السوقية المضافة للمصارف الأردنية، وكذلك بين EVA والقيمة السوقية المضافة للمصارف الأردنية، ولكن مؤشر EVA أعطى نتائج أفضل من مؤشر ROE.</p>	<p>بيانات السلاسل الزمنية المقطعية. (Panel Data)</p>	<p>المتغير التابع: القيمة السوقية المضافة للمصارف. المتغيرات المستقلة: القيمة الاقتصادية المضافة ومعدل العائد على</p>	<p>تحليل مؤشرات تقييم الأداء المحاسبية التقليدية (معدل العائد على حقوق الملكية) ومؤشرات تقييم الأداء الحديثة (القيمة الاقتصادية المضافة) للمصارف التجارية الأردنية، وكذلك</p>	<p>(ابو وادي والحيط، 2016) الأردن: القيمة الاقتصادية المضافة كأداة مكملة لتقييم أداء المصارف التجارية الأردنية.</p>	<p>11.</p>

		<p>حقوق الملكية للمصارف، مع إضافة متغيرات ضابطة.</p>	<p>الوقوف على دلالات هذه المقاييس كمؤشرات لتقييم الأداء واستخدامها في تفسير القيمة السوقية المضافة</p>	
<p>وجود أثر ذو دلالة إحصائية لتطبيق متطلبات معيار المحاسبة الدولي لمنافع الموظفين قصيرة الأجل ومزايا ما بعد نهاية الخدمة والمزايا الأخرى طويلة الأجل ومزايا نهاية الخدمة على المستفيدين من خدمات المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية الكويتية، إضافة إلى وجود مستوى ملحوظ لتطبيق متطلبات معيار المحاسبة الدولي رقم (19) بما يتعلق بمزايا نهاية الخدمة على المستفيدين.</p>	<p>اختبار t، واختبار ANOVA بالإضافة إلى الإنحدار المتعدد. Multiple Regression</p>		<p>التعرف على مدى تطبيق متطلبات معيار المحاسبة الدولي رقم (19) الخاص بمنافع الموظفين على المستفيدين من خدمات المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية الكويتية.</p>	<p>(العجمي، 2015) الاردن: أثر تطبيق متطلبات معيار المحاسبة الدولي رقم (19) على المستفيدين من خدمات المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية الكويتية.</p>

<p>وجود قصور في مقاييس تقييم الأداء التقليدية في قياس وتقييم أداء الشركات مما انعكس سلباً على استمرارية ونمو الشركات، تزايد الاهتمام بمدخل القيمة الاقتصادية المضافة وخاصة بعد سلسلة الانهيارات المالية التي حدثت في كثير من شركات دول العالم خلال العقد الماضيين.</p>	<p>المنهج الاستقرائي والمنهج الاستنباطي</p>		<p>استعراض مقومات وخصائص مقياس القيمة الاقتصادية المضافة، ومناقشة عجز مقاييس تقييم الأداء التقليدية، إضافة إلى التحقق من مدى فعالية تطبيق مقياس القيمة الاقتصادية المضافة في تقييم الأداء.</p>	<p>(حال، 2014) مصر: استخدام مدخل القيمة الاقتصادية المضافة في تقييم الأداء المحاسبي للشركات.</p>	<p>.13</p>
<p>أن تطبيق معيار المحاسبة الدولي رقم (IAS 19) واستخدام الحسابات القائمة على الافتراضات الاكتوارية ليس لهما تأثير كبير على الأداء المالي لمعايير المحاسبة الدولية، أن تطبيق معيار المحاسبة الدولي 19 له فوائد متعددة للشركة والموظفين. ، هناك العديد من</p>	<p>تحليل الانحدار</p>	<p>العائد على الأصول (ROA) والمصاريف التشغيلية والإيرادات التشغيلية والأرباح أو الخسارة التشغيلية كمتغيرات تابعة، وتطبيق المعيار</p>	<p>تحديد درجة تطبيق معيار المحاسبة الدولي رقم (IAS 19) في اتحاد البوسنة والهرسك، وتأثيره على الأداء المالي في المؤسسات العامة.</p>	<p>(Selimović, and Veledar, 2021) Bosnia and Herzeg-ovina: Impact of IAS 19 Actorial Calculations' on Financial Performance.</p>	<p>.14</p>

<p>المزايا غير المالية التي تأتي مع تطبيق المعيار، منها توفير الأمن للموظفين، وبالتالي أداء الشركة.</p>		<p>رقم (IAS 19) كمتغير مستقل.</p>			
<p>وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين رواتب الموظفين ومزايا ما بعد التوظيف والأرباح بعد الضرائب لشركات التصنيع النيجيرية المختارة، وايضا تظهر النتائج أن تكلفة الموظفين لا ترتبط بشكل كبير بالربح.</p>	<p>نموذج الانحدار المتعدد</p>	<p>الأداء كمتغير مستقل، ومكافأة الموظفين كمتغير تابع. تكاليف الموظفين، ورواتب الموظفين، ومنافع الموظفين ما بعد التقاعد كمتغيرات وسيطة.</p>	<p>دراسة العلاقة بين أجور الموظفين وأداء الشركات الصناعية المدرجة في بورصة نيجيرية.</p>	<p>(Craig, et al., 2020) Nigeria: Employee Remuneration and the Financial Perf-ormance of Selected Manufacturing Companies in Nigeria</p>	<p>.15</p>
<p>إن الشركات التي تتبنى طريقة مكافأة نهاية الخدمة لموظفيها تكون ضعيفة ماليا.</p>	<p>استخدمت الدراسة اختبار مجموع رتب ويلكوكسون</p>	<p>حجم الشركة، ونسبة الدين، والنسبة الحالية ((Current ratio)، والعائد على الأصول،</p>	<p>التعرف على: (1) ما إذا كانت الشركات التي تتبنى طريقة مكافأة نهاية الخدمة (Termination) أو تغيير خطة</p>	<p>(Kasaoka, 2019) Japan: The Effect of the Termination and Change of Defined Benefit Plans on Financial Statement.</p>	<p>.16</p>

	(Wilcoxon rank sum test)	ونمو المبيعات، والعائد على حقوق الملكية، ورأس المال العامل، والأرباح المحتجزة كمتغيرات مستقلة.	المزايا المحددة الخاصة بها بغرض تخفيف التأثير السلبى على البيانات المالية لبند الرواتب التقاعدية، و (2) ما إذا كان هناك علاقة بين قرار الشركة بتبني طريقة مكافأة نهاية الخدمة (Termination) أو تغيير ميزة الخطة المحددة وحالتها المالية العامة ونتائجها.	
أن الشركات التي جمعت بياناتها في عام 2008 كانت أكثر احتمالية بنسبة 4.12 مرة لاستخدام معدلات خصم غير معقولة من تلك التي تم جمعها فيما قبل 2008 أو بعد عام 2008.	تحليل الانحدار اللوجستي (Logistic Regression Analysis)	حالة تمويل خطط التقاعد، والسنة، ومعدل الخصم، ومعدل العائد على أصول خطة المنافع المحددة، والالتزامات	الكشف عن ما إذا كانت الشركات تستخدم معدلات خصم غير معقولة، ومعدلات عائد مفترضة للالتزامات واصول الرواتب التقاعدية، من أجل تحسين المركز المالي.	(Lightstone, et al., 2018) Canada: Def-ined-benefit Pension Plans: Are They as Good as They Seem.

		طويلة الأجل، وصافي الدخل، والربحية.			
يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية على كلا النوعين من تعويضات الموظفين ككل (مباشرة وغير مباشرة) على سعر السهم السوقي وحجم التسهيلات الائتمانية وحجم الودائع، لم يؤثر التعويض غير المباشر على حجم ودائع العملاء عند قياسه بشكل منفصل.	نموذج التحليل المقطعي (Panel Data)	التعويضات المباشرة، التعويضات الغير مباشرة، معدل سعر السهم السوقي، التسهيلات الائتمانية، ودائع العملاء.	إيجاد تأثير محاسبية منافع الموظفين متمثلة في التعويضات المباشرة وغير المباشرة على كلا من: سعر السوق، وحجم التسهيلات الائتمانية، وحجم الودائع.	(Hamdan, et al., 2018) Jordan: Employee Benefits Accounting, Its Impact on the Market Share Price, the Volume of Credit Facilities and Deposits.	.18
إن أفضل منفعة يمكن تقديمها للموظفين هي ساعات عمل مرنة، ومركبة لأغراض خاصة، واجازات مدفوعة. وان المزايا هي فرصة عظيمة لجذب الموظفين والاحتفاظ بهم.	المنهج الوصفي التحليلي		وصف نظام المنافع الذي تقدمه الشركات بشكل عام، معرفة مزايا الموظفين التي يفضلها طلاب جامعة زيلينا.	(Stalmašková, et al., 2017) Czech Republic: Employees Benefits as One of Factors of Work Motivation.	.19

<p>أن المقياس الحالي للتعويضات المستند على حقوق الملكية للمدراء التنفيذيين وموظفي الإدارة الرئيسية يرتبط ارتباطاً إيجابياً بكل من المقياس القائم على النسبة بين القيمة السوقية للأصول الملموسة وقيمة استبدالها (Tobin's q)، ومقياس العائد على الأصول (ROA)، وان التأخر لمدة عام في تنفيذ التعويضات المبنية على حقوق الملكية تؤثر على المقياسين السابق ذكرهما.</p>	<p>1- (Tobin's q) ، 2- مقياس العائد على الأصول (ROA).</p>	<p>EVA (Tobin's q), ROA, Leverage, Debt to equity ratio, Price to earnings ratio.</p>	<p>إيجاد تأثير التعويضات على أساس حقوق الملكية للمدراء التنفيذيين وموظفي الإدارة الرئيسيين على أداء الشركة، وكيف أثرت التشريعات الضريبية لعام 2009 الخاصة بالتعويضات القائمة على حقوق الملكية المؤثرة على استخدام أداة التعويضات القائمة على حقوق الملكية والأداء.</p>	<p>(Chung, 2017) Australia: Equity-Based Compensation for Executives and Firm Performance: Evidence from Australia.</p>	<p>.20</p>
<p>إن كلا الخيارين لهما تأثيرات كبيرة محتملة على الأداء والوضع المالي للشركات، وأن الشركات تختار بين البدائل المتاحة بناءً على الخيار الذي ينتج عنه أرباحاً أعلى قبل خصم الفوائد</p>	<p>طريقة تحليل الانحدار.</p>		<p>تهدف الدراسة إلى التحقق من كيفية استخدام الشركات للخيارات المتاحة لتقدير حسابات خطط رواتب التقاعد المحددة (Defined benefit pension)</p>	<p>(Glaum, et al., 2017) USA: Discretionary accounting choices: the case of IAS 19 pension accounting.</p>	<p>.21</p>

<p>والضرائب، مما يشير إلى أن بعض الشركات تستخدم التقدير المسموح به بشكل انتهازي.</p>			<p>(plans) بموجب معيار المحاسبة الدولي رقم (IAS 19) منافع الموظفين.</p>		
<p>إن معيار المحاسبة الدولي رقم (IAS 19) لا يمنع استخدام حرية التصرف الإدارية في أمور التقدير، وأن درجة حرية التصرف المستخدمة تعكس مدى تحديد معيار المحاسبة الدولي رقم (IAS 19) لكيفية تحديد الافتراضات.</p>	<p>نموذج التحليل الاحصائي (Panel Data) وتحليل الانحدار.</p>	<p>المتغير المستقل: نسب التمويل. المتغيرات التابعة: معدل الخصم، وتضخم الأسعار والراتب. المتغيرات المستقلة: التدفقات النقدية الخارجة (التزامات) 2 . تأثير الدخل على التزامات التقاعد</p>	<p>التحقق ما إذا كان المدراء يطبقون "تلسكوباً سحرياً" لتقييم مسؤولية منافع التقاعد المحددة (DBP) في المملكة المتحدة عن طريق اختبار الاختلافات المنهجية في الخيارات الافتراضية المتاحة للشركات.</p>	<p>(Billings, et al., 2016) UK: Discretion in accounting for pensions under IAS 19: Using the 'magic telescope'.</p>	<p>.22</p>

		(3)نسبة المساهمة،(4) ونسبة الدين (5) ونسبة الأرباح التشغيلية،			
أن تكاليف مزايا الموظفين لها تأثير إيجابي وهام على الربحية، مما يفسر حوالي 73.9٪ من الاختلافات في الأرباح بعد الضرائب للشركات. عن عدم وجود تأثير كبير لتكاليف مزايا الموظفين على معدل دوران الشركة. كما وأكدت نتائج البحث إلى أن الاستثمارات في الموارد البشرية لها آثار مبادلة إيجابية على الربحية ونمو الشركات.	أسلوب المربعات الصغرى (OLS).	معدل دوران الشركة، الأرباح بعد الضرائب. تكاليف الموظفين.	إيجاد تأثير تكاليف الموارد البشرية على الأداء المالي للشركات النيجرية، إضافة إلى تحديد مدى تأثير الاستثمارات في الموارد البشرية على الربح بعد الضرائب ودوران الشركات في نيجيريا.	(Omodero, et al., 2016) Nigeria: Human Resource Costs and Financial Performance.	.23

<p>إن العوامل التي تمنع التعويض المناسب للموظفين هي ظروف سوق العمل، والقدرة المالية للمؤسسة، وتكلفة المعيشة للدولة، والإجراءات الحكومية والسياسات والإنتاجية وأداء الموظفين.</p>	<p>تحليل التباين والنسب وترتيب ومتوسط الدرجات والانحراف المعياري.</p>	<p>المتغيرات التابعة: أداء العمال، الأداء التنظيمي. المتغير المستقل: التحفيز.</p>	<p>التعرف على كيفية تعويض رأس المال البشري للمؤسسة وتحديد ما إذا كانت هذه التعويضات تخدم كأداة تحفيزية لتعزيز الأداء التنظيمي.</p>	<p>(Sule, et al., 2015) Nigeria: Wages and salaries as a motivational tool for enhancing organizational performance. A survey of selected Nigerian workplace.</p>	<p>.24</p>
<p>فشلت أداة التحليل العام (Eva) في تحقيق وخلق القيمة السوقية للمساهمين في سوق رأس المال مع استثناءات قليلة. وأن مقاييس الأداء التقليدية مثل العائد على الاستثمار (ROA) أفضل من تحليل (Eva) من حيث إضافة قيمة للشركات وللمساهمين.</p>	<p>نموذج (Stewart) (2001).</p>	<p>المتغيرات التابعة: صافي أرباح التشغيل بعد الضريبة، رأس المال المستخدم، صافي الربح التشغيلي، ورأس المال الإضافي المستخدم، وأسعار الأسهم المتغيرات المستقلة: القيمة الاقتصادية المضافة.</p>	<p>اختبار ما إذا كان يمكن استخدام القيمة الاقتصادية المضافة (Eva) كأداة لقياس أداء شركات تكنولوجيا المعلومات.</p>	<p>(Manjunatha, et al., 2016) India: Testing of Economic Value Added Tool for Measuring Performance of Indian Information Technology Companies.</p>	<p>.25</p>

ملحق (5-أ) قيم المؤشرات المالية للشركات عينة الدراسة خلال الفترة (2011-2020)

الفترة الزمنية	اسم الشركة	رمز الشركة	قطاع العمل	القيمة الاقتصادية المضافة	معدل ربحية السهم الواحد	القيمة السوقية	معدل العائد على الاصول	منافع الموظفين قصيرة الاجل	منافع الموظفين طويلة الاجل
2011	أبراج الوطنية	ABRAJ	خدمات	171962.7	0.0363	0.8325	0.0419	132262.3	34480.0
2011	مركز نابلس التخصصي	NSC	خدمات	201312.0	0.0630	1.1000	0.0304	1298702.0	291842.0
2011	بال عقار لتطوير وإدارة وتشغيل العقارات	PALAQAR	خدمات	202209.0	0.1590	0.8600	0.1048	258526.0	34678.0
2011	الاتصالات الفلسطينية بالتل	PALTEL	خدمات	79749.2	0.6890	5.2900	0.1579	65964.0	26112.0
2011	الفلسطينية للكهرباء	PEC	خدمات	5454370.5	0.0996	0.8467	0.0711	3312925.8	1366336.0
2011	مصايف رام الله	RSR	خدمات	-176888.0	-0.0056	2.8000	-0.0013	411544.0	226477.0
2011	الفلسطينية للتوزيع والخدمات اللوجستية	WASSEL	خدمات	-1356475.0	-0.2810	0.8500	-0.1726	1151285.0	702834.0
2011	دواجن فلسطين	AZIZA	صناعة	14486.0	-0.0220	2.4500	-0.0096	536471.0	342035.0
2011	بيرزيت لصناعة الأدوية	BPC	صناعة	2527680.5	0.2240	3.1900	0.0735	1787281.0	2985226.0
2011	مصنع الشرق للإلكترونيات	ELECTRODE	صناعة	-10878.9	0.1780	2.0000	0.0341	290731.0	140537.0
2011	مطاحن القمح الذهبي	GMC	صناعة	600361.9	0.0750	1.0100	0.0627	597021.0	242973.0

ملحق (5-ب) قيم المؤشرات المالية للشركات عينة الدراسة خلال الفترة (2011-2020)

الفترة الزمنية	اسم الشركة	رمز الشركة	قطاع العمل	القيمة الاقتصادية المضافة	معدل ربحية السهم الواحد	القيمة السوقية	معدل العائد على الاصول	منافع الموظفين قصيرة الاجل	منافع الموظفين طويلة الاجل
2011	القدس للمستحضرات الطبية	JPH	صناعة	-358740.1	0.2030	4.8900	0.0326	2219731.0	1392433.0
2011	فلسطين للدائن	LADAEN	صناعة	-253719.0	-0.0650	0.3700	-0.1098	130268.0	26354.0
2011	الوطنية لصناعة الألمنيوم والبروفيلات	NAPCO	صناعة	27578.7	0.0150	0.9500	0.0053	1516799.0	364045.0
2011	الوطنية لصناعة الكرتون	NCI	صناعة	22726.0	0.0036	0.4909	0.0041	270736.7	67519.3
2012	أبراج الوطنية	ABRAJ	خدمات	229876.9	0.0142	0.7237	0.0167	137041.7	40677.1
2012	مركز نابلس التخصصي	NSC	خدمات	512519.0	0.1600	1.1300	0.0665	1291686.0	384739.0
2012	بال عقار لتطوير وإدارة وتشغيل العقارات	PALAQAR	خدمات	36363.0	0.0120	0.8200	0.0083	273963.0	44249.0
2012	الاتصالات الفلسطينية بالتل	PALTEL	خدمات	40037.7	0.6240	5.1500	0.1332	65063.0	29151.0
2012	الفلسطينية للكهرباء	PEC	خدمات	9853381.0	0.0993	0.9791	0.0748	2473371.0	1482164.5
2012	مصايف رام الله	RSR	خدمات	-94090.4	0.0140	3.0000	0.0034	409864.0	243712.0
2012	الفلسطينية للتوزيع والخدمات اللوجستية	WASSEL	خدمات	-223822.0	-0.0560	0.8500	-0.0300	1460563.0	708053.0
2012	دواجن فلسطين	AZIZA	صناعة	401225.3	0.0510	2.4600	0.0215	522371.0	392155.0
2012	بيرزيت لصناعة الأدوية	BPC	صناعة	2857474.5	0.2590	3.1900	0.0830	1757348.0	3197491.0

ملحق (5-ج) قيم المؤشرات المالية للشركات عينة الدراسة خلال الفترة (2011-2020)

الفترة الزمنية	اسم الشركة	رمز الشركة	قطاع العمل	القيمة الاقتصادية المضافة	معدل ربحية السهم الواحد	القيمة السوقية	معدل العائد على الاصول	منافع الموظفين قصيرة الاجل	منافع الموظفين طويلة الاجل
2012	مصنع الشرق للإلكترود	ELECTRODE	صناعة	-74186.7	0.1330	1.9500	0.0286	279844.0	118222.0
2012	مطاحن القمح الذهبي	GMC	صناعة	-587696.3	0.0300	0.6900	0.0232	561074.0	277220.0
2012	القدس للمستحضرات الطبية	JPH	صناعة	-216818.8	0.0350	3.9900	0.0040	2499740.0	1576675.0
2012	فلسطين للدائن	LADAEN	صناعة	-420596.0	-0.0830	0.4000	-0.1583	134980.0	28520.0
2012	الوطنية لصناعة الألمنيوم والبروفيلات	NAPCO	صناعة	-240101.0	0.0230	0.7800	0.0081	1443295.0	432065.0
2012	الوطنية لصناعة الكرتون	NCI	صناعة	48991.0	0.0149	0.3902	0.0174	323947.8	73173.0
2013	أبراج الوطنية	ABRAJ	خدمات	234655.2	0.0227	0.7316	0.0267	156753.4	54264.6
2013	مركز نابلس التخصصي	NSC	خدمات	518532.0	0.2600	1.1000	0.0837	1577076.0	435883.0
2013	بال عقار لتطوير وإدارة وتشغيل العقارات	PALAQAR	خدمات	-143334.0	-0.0630	0.6900	-0.0491	258544.0	46559.0
2013	الاتصالات الفلسطينية بالتل	PALTEL	خدمات	32037.3	0.6980	5.8000	0.1378	73766.0	30655.0
2013	الفلسطينية للكهرباء	PEC	خدمات	3527337.5	0.0568	1.0086	0.0387	3257137.0	1641063.1
2013	مصايف رام الله	RSR	خدمات	228401.6	0.0150	3.2500	0.0034	422861.0	242210.0
2013	الفلسطينية للتوزيع والخدمات اللوجستية	WASSEL	خدمات	-417398.5	-0.0021	0.8500	-0.0073	1615043.1	887196.4

ملحق (5-د) قيم المؤشرات المالية للشركات عينة الدراسة خلال الفترة (2011-2020)

الفترة الزمنية	اسم الشركة	رمز الشركة	قطاع العمل	القيمة الاقتصادية المضافة	معدل ربحية السهم الواحد	القيمة السوقية	معدل العائد على الاصول	منافع الموظفين قصيرة الاجل	منافع الموظفين طويلة الاجل
2013	دواجن فلسطين	AZIZA	صناعة	2701290.3	0.2500	2.9400	0.0105	866159.0	512872.0
2013	بيرزيت لصناعة الأدوية	BPC	صناعة	1032102.3	0.2102	2.1522	0.0846	2230272.5	3857447.3
2013	مصنع الشرق للإلكتروود	ELECTRODE	صناعة	-35425.6	0.1283	2.0000	0.0276	262699.0	134619.0
2013	مطاحن القمح الذهبي	GMC	صناعة	-910391.0	0.0140	0.9000	0.0115	580871.0	336612.0
2013	القدس للمستحضرات الطبية	JPH	صناعة	899280.3	0.0930	1.4916	0.0311	2676331.0	1566157.6
2013	فلسطين للدائن	LADAEN	صناعة	-397209.0	-0.0810	0.3300	-0.1808	152098.0	27836.0
2013	الوطنية لصناعة الألمنيوم والبروفيلات	NAPCO	صناعة	828532.0	0.1080	0.6900	0.0345	1746604.0	546941.0
2013	الوطنية لصناعة الكرتون	NCI	صناعة	125655.5	0.0653	0.6464	0.0704	337971.3	86259.5
2014	أبراج الوطنية	ABRAJ	خدمات	226798.5	0.0071	0.7252	0.0080	146280.5	65309.9
2014	مركز نابلس التخصصي	NSC	خدمات	-468950.6	0.0000	1.7400	0.0002	1377981.0	434810.0
2014	بال عقار لتطوير وإدارة وتشغيل العقارات	PALAQAR	خدمات	-243531.0	-0.1200	0.6400	-0.1024	251329.0	51407.0
2014	الاتصالات الفلسطينية بالتل	PALTEL	خدمات	28780.0	0.6460	5.7000	0.1133	74094.0	35583.0
2014	الفلسطينية للكهرباء	PEC	خدمات	4739288.5	0.0213	0.7323	0.0182	3789051.0	1860953.8

ملحق (5-هـ) قيم المؤشرات المالية للشركات عينة الدراسة خلال الفترة (2011-2020)

الفترة الزمنية	اسم الشركة	رمز الشركة	قطاع العمل	القيمة الاقتصادية المضافة	معدل ربحية السهم الواحد	القيمة السوقية	معدل العائد على الاصول	منافع الموظفين قصيرة الاجل	منافع الموظفين طويلة الاجل
2014	مصايف رام الله	RSR	خدمات	-337395.0	-0.0320	3.2500	-0.0082	398079.0	279358.0
2014	الفلسطينية للتوزيع والخدمات اللوجستية	WASSEL	خدمات	-1973766.3	-0.2695	0.7821	-0.1943	1884053.4	1632092.9
2014	دواجن فلسطين	AZIZA	صناعة	1107492.6	0.1730	2.9000	0.0732	903423.0	549449.0
2014	بيرزيت لصناعة الأدوية	BPC	صناعة	634047.1	0.1770	2.3462	0.0603	2139926.5	4212998.0
2014	مصنع الشرق للإلكتروود	ELECTRODE	صناعة	-56909.8	0.1220	2.0100	0.0277	255684.0	69815.0
2014	مطاحن القمح الذهبي	GMC	صناعة	357260.3	0.0110	0.7300	0.0090	512301.0	343931.0
2014	القدس للمستحضرات الطبية	JPH	صناعة	85191.5	0.0732	1.2087	0.0266	2975021.8	1705813.0
2014	فلسطين للدائن	LADAEN	صناعة	-378986.0	-0.0710	0.1900	-0.1833	134070.0	22133.0
2014	الوطنية لصناعة الألمنيوم والبروفيلات	NAPCO	صناعة	397302.0	0.1130	0.7500	0.0343	1813241.0	561195.0
2014	الوطنية لصناعة الكرتون	NCI	صناعة	140620.2	0.0448	0.7181	0.0474	347174.9	101044.4
2015	أبراج الوطنية	ABRAJ	خدمات	247473.0	0.0142	0.8184	0.0163	124116.9	72572.6
2015	مركز نابلس التخصصي	NSC	خدمات	-26729.0	-0.0123	1.0600	-0.0050	1508681.0	555016.0
2015	بال عقار لتطوير وإدارة وتشغيل العقارات	PALAQAR	خدمات	-165771.0	-0.1000	0.6100	-0.0849	252944.0	59643.0

ملحق (5-و) قيم المؤشرات المالية للشركات عينة الدراسة خلال الفترة (2011-2020)

الفترة الزمنية	اسم الشركة	رمز الشركة	قطاع العمل	القيمة الاقتصادية المضافة	معدل ربحية السهم الواحد	القيمة السوقية	معدل العائد على الاصول	منافع الموظفين قصيرة الاجل	منافع الموظفين طويلة الاجل
2015	الاتصالات الفلسطينية بالتل	PALTEL	خدمات	24611.3	0.6310	5.5500	0.1113	75847.0	38518.0
2015	الفلسطينية للكهرباء	PEC	خدمات	9887050.0	0.1637	0.8397	0.1277	3400076.3	1982766.1
2015	مصايف رام الله	RSR	خدمات	-563856.0	-0.0340	3.2500	-0.0085	588656.0	638736.0
2015	الفلسطينية للتوزيع والخدمات اللوجستية	WASSEL	خدمات	-382162.0	-0.0356	0.7116	-0.0201	1437690.8	1580543.0
2015	دواجن فلسطين	AZIZA	صناعة	1747006.9	0.2300	2.4700	0.0970	1021956.0	683660.0
2015	بيرزيت لصناعة الأدوية	BPC	صناعة	2405523.8	0.1850	2.4908	0.0714	2203646.5	4353939.0
2015	مصنع الشرق للإلكترود	ELECTRODE	صناعة	-44978.0	0.1200	2.0500	0.0273	164345.0	77521.0
2015	مطاحن القمح الذهبي	GMC	صناعة	604163.0	-0.0800	0.6800	-0.0596	460251.0	285294.0
2015	القدس للمستحضرات الطبية	JPH	صناعة	730622.2	0.0968	1.4162	0.0435	3207878.0	1828939.6
2015	فلسطين للدائن	LADAEN	صناعة	-505571.0	-0.1370	0.2900	-0.6219	92374.0	21749.0
2015	الوطنية لصناعة الألمنيوم والبروفيلات	NAPCO	صناعة	-295705.0	0.0105	0.7600	0.0031	1532373.0	633909.0
2015	الوطنية لصناعة الكرتون	NCI	صناعة	100418.0	0.0690	0.7188	0.0705	376980.5	117278.0
2016	أبراج الوطنية	ABRAJ	خدمات	207974.9	0.0306	0.8319	0.0344	125249.4	79469.7

ملحق (5-ز) قيم المؤشرات المالية للشركات عينة الدراسة خلال الفترة (2011-2020)

الفترة الزمنية	اسم الشركة	رمز الشركة	قطاع العمل	القيمة الاقتصادية المضافة	معدل ربحية السهم الواحد	القيمة السوقية	معدل العائد على الاصول	منافع الموظفين قصيرة الاجل	منافع الموظفين طويلة الاجل
2016	مركز نابلس التخصصي	NSC	خدمات	555999.0	0.1750	1.2500	0.0536	1894085.0	670708.0
2016	بال عقار لتطوير وادارة وتشغيل العقارات	PALAQAR	خدمات	110721.0	0.0400	0.5400	0.0308	309850.0	105095.0
2016	الاتصالات الفلسطينية بالتل	PALTEL	خدمات	27381.5	0.6080	4.9800	0.0784	70716.0	37977.0
2016	الفلسطينية للكهرباء	PEC	خدمات	10849261.0	-0.0071	0.9599	-0.0065	3711798.0	2300071.8
2016	مصايف رام الله	RSR	خدمات	168013.1	0.1040	2.9500	0.0286	120486.0	188206.0
2016	الفلسطينية للتوزيع والخدمات اللوجستية	WASSEL	خدمات	-224197.1	0.0064	0.5333	0.0094	558692.7	1214148.1
2016	دواجن فلسطين	AZIZA	صناعة	254757.9	0.2400	2.8200	0.0980	1053297.0	775473.0
2016	بيرزيت لصناعة الأدوية	BPC	صناعة	2622178.5	0.2915	3.4769	0.1022	2432489.0	5152382.5
2016	مصنع الشرق للإلكترونيات	ELECTRODE	صناعة	-12207.6	0.1253	2.0000	0.0283	173413.0	68140.0
2016	مطاحن القمح الذهبي	GMC	صناعة	-197887.0	0.0020	0.6400	0.0014	447716.0	360133.0
2016	القدس للمستحضرات الطبية	JPH	صناعة	1262286.4	0.1251	1.2799	0.0576	2864715.8	1994041.6
2016	فلسطين للدائن	LADAEN	صناعة	-98576.0	-0.3100	0.2800	-0.1788	15419.0	23482.0
2016	الوطنية لصناعة الألمنيوم والبروفيلات	NAPCO	صناعة	-9998682.0	0.0465	0.7000	0.0140	1681708.0	643198.0

ملحق (5-ح) قيم المؤشرات المالية للشركات عينة الدراسة خلال الفترة (2011-2020)

الفترة الزمنية	اسم الشركة	رمز الشركة	قطاع العمل	القيمة الاقتصادية المضافة	معدل ربحية السهم الواحد	القيمة السوقية	معدل العائد على الاصول	منافع الموظفين قصيرة الاجل	منافع الموظفين طويلة الاجل
2016	الوطنية لصناعة الكرتون	NCI	صناعة	-14206.7	0.0434	0.8035	0.0446	385731.8	135501.0
2017	أبراج الوطنية	ABRAJ	خدمات	1428412.3	0.1457	0.8318	0.1009	119297.8	72648.3
2017	مركز نابلس التخصصي	NSC	خدمات	50917.0	0.1200	1.4700	0.0306	2213381.0	758780.0
2017	بال عقار لتطوير وإدارة وتشغيل العقارات	PALAQAR	خدمات	140386.8	0.0360	0.4600	0.0233	349853.0	145882.0
2017	الاتصالات الفلسطينية بالتل	PALTEL	خدمات	5585.7	0.5360	4.5800	0.0762	64726.0	46443.0
2017	الفلسطينية للكهرباء	PEC	خدمات	6546715.5	0.0995	0.9243	0.0865	3843815.0	2572270.0
2017	مصايف رام الله	RSR	خدمات	30598.8	0.1200	2.8500	0.0329	124110.0	182892.0
2017	الفلسطينية للتوزيع والخدمات اللوجستية	WASSEL	خدمات	-548975.9	0.0021	0.3270	0.0028	677764.4	1145675.5
2017	دواجن فلسطين	AZIZA	صناعة	677692.6	0.2400	2.6200	0.0826	999716.0	976042.0
2017	بيرزيت لصناعة الأدوية	BPC	صناعة	3678521.5	0.4195	3.8392	0.1366	2657255.8	5628725.5
2017	مصنع الشرق للإلكتروود	ELECTRODE	صناعة	-58941.0	0.0888	2.0000	0.0202	183678.0	68906.0
2017	مطاحن القمح الذهبي	GMC	صناعة	608717.8	0.0990	0.8000	0.0666	522253.0	422920.0
2017	القدس للمستحضرات الطبية	JPH	صناعة	2710425.5	0.2424	2.3178	0.1000	3646690.8	2434111.0

ملحق (5ط) قيم المؤشرات المالية للشركات عينة الدراسة خلال الفترة (2011-2020)

الفترة الزمنية	اسم الشركة	رمز الشركة	قطاع العمل	القيمة الاقتصادية المضافة	معدل ربحية السهم الواحد	القيمة السوقية	معدل العائد على الاصول	منافع الموظفين قصيرة الاجل	منافع الموظفين طويلة الاجل
2017	فلسطين للدائن	LADAEN	صناعة	-36138.0	-0.0700	2.6600	-0.0447	8305.0	23482.0
2017	الوطنية لصناعة الألمنيوم والبروفيلات	NAPCO	صناعة	433665.0	0.0670	0.5900	0.0191	1899434.0	825938.0
2017	الوطنية لصناعة الكرتون	NCI	صناعة	-713.8	0.0228	0.7323	0.0214	404201.8	159429.2
2018	أبراج الوطنية	ABRAJ	خدمات	683759.1	0.0896	0.9243	0.0588	118143.2	74721.5
2018	مركز نابلس التخصصي	NSC	خدمات	-45361.0	0.0600	1.6500	0.0137	2271632.0	873737.0
2018	بال عقار لتطوير وإدارة وتشغيل العقارات	PALAQAR	خدمات	249356.0	0.0550	0.4600	0.0325	340241.0	175562.0
2018	الاتصالات الفلسطينية بالتل	PALTEL	خدمات	10504.6	0.5100	4.3200	0.0782	61442.0	37223.0
2018	الفلسطينية للكهرباء	PEC	خدمات	7144256.5	0.0782	0.9669	0.0859	3948704.3	2919725.3
2018	مصايف رام الله	RSR	خدمات	244910.9	0.0870	2.8000	0.0240	132113.0	124472.0
2018	الفلسطينية للتوزيع والخدمات اللوجستية	WASSEL	خدمات	-334258.1	0.0022	0.3413	0.0034	565022.4	1077069.8
2018	دواجن فلسطين	AZIZA	صناعة	-1135479.4	0.0630	2.6000	0.0238	846692.0	1036720.0
2018	بيرزيت لصناعة الأدوية	BPC	صناعة	2239943.0	0.2986	3.6544	0.0884	2816854.3	6059115.0
2018	مصنع الشرق للإلكترونيات	ELECTRODE	صناعة	-32610.5	0.1264	2.0000	0.0289	173830.0	79668.0

ملحق (5-ي) قيم المؤشرات المالية للشركات عينة الدراسة خلال الفترة (2011-2020)

الفترة الزمنية	اسم الشركة	رمز الشركة	قطاع العمل	القيمة الاقتصادية المضافة	معدل ربحية السهم الواحد	القيمة السوقية	معدل العائد على الاصول	منافع الموظفين قصيرة الاجل	منافع الموظفين طويلة الاجل
2018	مطاحن القمح الذهبي	GMC	صناعة	76444.0	0.0050	0.6200	0.0036	522453.0	452795.0
2018	القدس للمستحضرات الطبية	JPH	صناعة	2618445.0	0.2417	2.3035	0.0950	3574020.5	2367515.8
2018	فلسطين للدائن	LADAEN	صناعة	11249.0	-0.1250	2.5000	-0.0905	5138.0	23482.0
2018	الوطنية لصناعة الألمنيوم والبروفيلات	NAPCO	صناعة	72898.6	0.0826	0.7900	0.0211	1880973.0	854245.0
2018	الوطنية لصناعة الكرتون	NCI	صناعة	-46343.1	-0.0231	0.6612	-0.0213	402676.1	136918.5
2019	أبراج الوطنية	ABRAJ	خدمات	1040813.4	0.0943	0.9288	0.0582	121264.3	84499.9
2019	مركز نابلس التخصصي	NSC	خدمات	146651.0	0.1000	2.0300	0.0201	2284330.0	977714.0
2019	بال عقار لتطوير وإدارة وتشغيل العقارات	PALAQAR	خدمات	95890.2	0.0010	0.4200	0.0003	410445.0	152392.0
2019	الاتصالات الفلسطينية بالتل	PALTEL	خدمات	-12884.1	0.4860	4.2000	0.0727	54650.0	39366.0
2019	الفلسطينية للكهرباء	PEC	خدمات	8566592.0	0.1489	1.0848	0.1134	4076834.3	3157539.5
2019	مصايف رام الله	RSR	خدمات	-12341.8	0.0770	2.9000	0.0213	138744.0	92735.0
2019	الفلسطينية للتوزيع والخدمات اللوجستية	WASSEL	خدمات	-174154.9	0.0071	0.2623	0.0096	655869.8	1210052.1
2019	دواجن فلسطين	AZIZA	صناعة	2575413.8	0.2930	2.8900	0.0975	1138056.0	1135735.0

ملحق (5-ك) قيم المؤشرات المالية للشركات عينة الدراسة خلال الفترة (2011-2020)

الفترة الزمنية	اسم الشركة	رمز الشركة	قطاع العمل	القيمة الاقتصادية المضافة	معدل ربحية السهم الواحد	القيمة السوقية	معدل العائد على الاصول	منافع الموظفين قصيرة الاجل	منافع الموظفين طويلة الاجل
2019	بيرزيت لصناعة الأدوية	BPC	صناعة	2991215.0	0.3545	3.7790	0.0973	3070549.0	6693804.0
2019	مصنع الشرق للإلكتروود	ELECTRODE	صناعة	-132640.4	0.0096	2.0000	0.0022	168432.0	42440.0
2019	مطاحن القمح الذهبي	GMC	صناعة	338750.0	0.0540	0.7400	0.0418	402879.0	514847.0
2019	القدس للمستحضرات الطبية	JPH	صناعة	2284860.0	0.2106	1.9852	0.0708	4008387.5	2761355.3
2019	فلسطين للدائن	LADAEN	صناعة	-21955.0	-0.0910	2.5000	-0.0712	7308.0	23482.0
2019	الوطنية لصناعة الألمنيوم والبروفيلات	NAPCO	صناعة	356935.6	0.0611	1.1400	0.0144	1979928.0	1016001.0
2019	الوطنية لصناعة الكرتون	NCI	صناعة	112686.1	0.0404	0.7090	0.0335	393465.9	149188.9
2020	أبراج الوطنية	ABRAJ	خدمات	842017.6	0.0822	0.9997	0.0481	136007.9	92915.7
2020	مركز نابلس التخصصي	NSC	خدمات	156802.0	0.1000	2.0000	0.0184	2367694.0	1120765.0
2020	بال عقار لتطوير وإدارة وتشغيل العقارات	PALAQAR	خدمات	75117.9	0.0001	0.4200	0.0001	340334.0	163921.0
2020	الاتصالات الفلسطينية بالتل	PALTEL	خدمات	-21285.3	0.3270	3.8000	0.0533	56013.0	45648.0
2020	الفلسطينية للكهرباء	PEC	خدمات	8519585.0	0.1347	1.1273	0.1007	4404407.0	3338870.8
2020	مصايف رام الله	RSR	خدمات	217925.6	0.0660	2.6500	0.0178	121406.0	104416.0

ملحق (5-ل) قيم المؤشرات المالية للشركات عينة الدراسة خلال الفترة (2011-2020)

الفترة الزمنية	اسم الشركة	رمز الشركة	قطاع العمل	القيمة الاقتصادية المضافة	معدل ربحية السهم الواحد	القيمة السوقية	معدل العائد على الاصول	منافع الموظفين قصيرة الاجل	منافع الموظفين طويلة الاجل
2020	الفلسطينية للتوزيع والخدمات اللوجستية	WASSEL	خدمات	-239913.8	0.0085	0.2269	0.0124	600712.6	1367012.4
2020	دواجن فلسطين	AZIZA	صناعة	3165014.5	0.3400	2.6500	0.0994	1202729.0	1423442.0
2020	بيرزيت لصناعة الأدوية	BPC	صناعة	1201128.3	0.2765	3.8286	0.0745	2997892.3	7070839.5
2020	مصنع الشرق للإلكتروود	ELECTRODE	صناعة	-104829.0	-0.0320	1.9900	-0.0075	150034.0	40164.0
2020	مطاحن القمح الذهبي	GMC	صناعة	-822327.0	0.0040	0.7300	0.0036	291379.0	540781.0
2020	القدس للمستحضرات الطبية	JPH	صناعة	1421010.9	0.1468	1.9639	0.0472	4318474.5	3049805.8
2020	فلسطين للدائن	LADAEN	صناعة	-20188.0	-0.0190	2.5000	-0.0166	6778.0	23482.0
2020	الوطنية لصناعة الألمنيوم والبروفيلات	NAPCO	صناعة	-174575.0	0.0010	1.0100	0.0002	2042599.0	1215076.0
2020	الوطنية لصناعة الكرتون	NCI	صناعة	614393.9	0.1141	1.0493	0.0869	503737.1	176818.6

فهرس قائمة الجداول

رقم الصفحة	تفصيل	الرقم
12	أنواع مزايا ومنافع الموظفين	2.1
18	فئات منافع الموظفين	2.2
27	مؤشرات الأداء المالي	2.3
74	التوزيع النسبي لعينة الدراسة على القطاعات	3.1
75	الشركات التي شملتها الدراسة	3.2
99	نتائج اختبار التوزيع الطبيعي والقيم المتطرفة لمتغيرات الدراسة	3.3
101	نتائج اختبار Levin-Lin-Chu (LLC) لاستقرارية بيانات الدراسة	4.1
102	اختبار التداخل الخطي بين المتغيرات المستقلة في النماذج المدروسة	4.2
103	اختبار الارتباط الذاتي في نماذج الدراسة	4.3
104	اختبار عدم ثبات تباين الخطأ العشوائي في نماذج الدراسة	4.4
106	نتائج اختيار النموذج الاحصائي المناسب لاختبار فرضيات الدراسة	4.5
108	نتائج نموذج (REM) لدراسة أثر منافع الموظفين على الأداء المالي المقاس من خلال القيمة الاقتصادية المضافة	4.6
110	نتائج نموذج (REM) لدراسة أثر منافع الموظفين على الأداء المالي المقاس من خلال معدل العائد على الأصول	4.7
112	نتائج نموذج (REM) لدراسة أثر منافع الموظفين على الأداء المالي المقاس من خلال معدل ربحية السهم الواحد	4.8
114	نتائج نموذج (REM) لدراسة أثر منافع الموظفين على الأداء المالي المقاس من خلال القيمة السوقية	4.9

فهرس قائمة الاشكال

رقم الصفحة	تفصيل	الرقم
78	متوسط منافع الموظفين طويلة الأجل	3.1
80	متوسط منافع الموظفين قصيرة الأجل	3.2
82	متوسط القيمة الاقتصادية المضافة	3.3
84	متوسط معدل العائد على الأصول	3.4
86	متوسط معدل ربحية السهم	3.5
88	متوسط القيمة السوقية	3.6
92	أنموذج الدراسة	3.7

فهرس قائمة الملاحق

رقم الصفحة	تفصيل	الرقم
134	مراحل تطور معيار منافع الموظفين	1
136	الشركات الفلسطينية المدرجة واعداد العاملين لعام 2020	2
138	نسب المساهمة في تشغيل القوى العاملة لعام 2020	3
139	ملخص الدراسات السابقة	4
154	قيم المؤشرات المالية للشركات عينة الدراسة خلال الفترة (2011-2020)	5

قائمة الإختصارات

الاختصار	الاسم بالكامل
IAS	International Accounting Standard
IFRS	International Financial Reporting Standards
IASB	International Accounting Standard Board
EVA	Economic Value Added
NOPAT	Net Operating Profit After Tax
WACC	Weighted Average Cost of Capital
ROA	Return on Assets
EPS	Earning Per Share
MV	Market Value
DPV	Discounted Present Value
PV	Present Value
FMV	Fair Market Value
ROI	Return On Investment
ROE	Return On Equity
SPSS	Statistical Package for the Social Sciences
SCF	Financial Accounting System
Anova	Analysis of variance
ASE	Amman Stock Exchange
ASX	Australian Securities Exchange
OLS	Ordinary Least Squares
DBP	Defined Benefit Plan
EVAM	Economic Value Added Momentum
T	Time
N	Number
FEM	Fixed Effect Model
REM	Random Effect Model
PRM	Pooled Regression Model
LLC	Levin-Lin-Chu test
VIF	Variance Inflation Factor
LM	Lagrange Multiplier
BJP	Beit Jala Pharmaceutical
PEX	Palestine Exchange

فهرس المحتويات

أ.....	إقرار
ب.....	الشكر والتقدير
ج.....	الملخص
ه.....	الملخص باللغة الانجليزية (Abstract)
1.....	الفصل الأول
1.....	الإطار العام للدراسة
1.....	1.1.1. مقدمة
4.....	2.1.1. مشكلة الدراسة
4.....	3.1.1. اهداف الدراسة
5.....	4.1.1. أهمية الدراسة
6.....	5.1.1. حدود الدراسة
6.....	6.1.1. محددات الدراسة
7.....	الفصل الثاني - الإطار النظري والدراسات السابقة
7.....	1.2 المبحث الأول: منافع ومزايا الموظفين
7.....	1.1.2. التطور التاريخي لمنافع ومزايا الموظفين
9.....	2.1.2. تعريف منافع ومزايا الموظفين
10.....	3.1.2. المنافع والمزايا دولياً
13.....	4.1.2. المنافع والمزايا حسب المعيار المحاسبي الدولي (IAS 19)
19.....	2.2 المبحث الثاني: الأداء وتقييم الأداء
19.....	1.2.2. الأداء المالي والأداء الإداري
20.....	2.2.2. مفهوم وتعريف الأداء
22.....	3.2.2. العوامل المؤثرة على الأداء
22.....	4.2.2. الأداء الإداري

23.....	5.2.2. الأداء المالي ومفهومه.
25	6.2.2. مؤشرات الأداء المالي.....
32	3.2 المبحث الثالث: الواقع الفلسطيني.....
32	1.3.2. التطور التاريخي وواقع الاقتصاد الفلسطيني.....
34	2.3.2. القوانين الفلسطينية المؤثرة على منافع الموظفين.....
38.....	3.3.2. السوق المالي الفلسطيني (بورصة فاسطين).....
41	4.2 المبحث الرابع: الدراسات السابقة.....
41	1.4.2. الدراسات باللغة العربية.....
54	2.4.2. الدراسات باللغة الإنجليزية.....
66	3.4.2. محاور الدراسات السابقة.....
71	4.4.2. أهم ما يميز الدراسة.....
72.....	الفصل الثالث – الإجراءات والمنهجية.....
72.....	1.1.3. منهج الدراسة.....
73	2.1.3. مجتمع الدراسة.....
73	3.1.3. عينة الدراسة.....
76	4.1.3. متغيرات الدراسة – قياسها وسلوكها.....
89.....	5.1.3. فرضيات الدراسة.....
92.....	6.1.3. أنموذج الدراسة.....
93	7.1.3. الأساليب الإحصائية وطرق جمع البيانات.....
100.....	الفصل الرابع – تحليل البيانات وعرض النتائج.....
100	1.4 صلاحية بيانات الدراسة للتحليل الإحصائي.....
101	1.1.4. اختبار استقرارية السلاسل الزمنية (Stationarity test).....
102	2.1.4. اختبار التداخل الخطي (Multicollinearity).....
103.....	3.1.4. اختبار الارتباط الذاتي (Autocorrelation Test).....
104.....	4.1.4. اختبار عدم ثبات تباين الخطأ العشوائي (Heteroskedasticity Test).....
105	2.4 اختبار فرضيات الدراسة.....

114	3.4 ملخص النتائج ومقارنتها مع الدراسات السابقة
117	الفصل الخامس - الاستنتاجات والتوصيات
117	1.5 استنتاجات الدراسة
119	2.5 التوصيات
121	المصادر والمراجع
133	الملاحق
170	الفهارس

165	فهرس قائمة الجداول
166	فهرس قائمة الأشكال
166	فهرس قائمة الملاحق
167	قائمة الإختصارات
168	فهرس المحتويات