

مجلة كلية التراث الجامعة

مجلة علمية محكمة
متعددة التخصصات نصف سنوية
العدد الأربعون

30 آب 2024
ISSN 2074-5621



رئيس هيئة التحرير

أ.د. جعفر جابر جواد

مدير التحرير

أ.م. د. حيدر محمود سلمان

رقم الايداع في دار الكتب والوثائق 719 لسنة 2011

مجلة كلية التراث الجامعة معترف بها من قبل وزارة التعليم العالي والبحث العلمي بكتابها المرقم
(ب 3059/4) والمؤرخ في (2014/ 4/7)



تأثير الاستدامة الاجتماعية على قائمة التدفق النقدي

عمر عبد الملك عبد الحميد أ.م.د. فداء عدنان عبيد

الجامعة التقنية الوسطى / الكلية التقنية الإدارية / بغداد

المستخلص:

يهدف البحث الى بيان درجة تطبيق الاستدامة الاجتماعية من خلال دقة المعلومات المفصح عنها في تقارير الاستدامة وتوضيح التغيرات التي ظهرت في قائمة التدفق النقدي بعد تطبيق الاستدامة الاجتماعية، وكانت الدراسة تطبيقية في شركة Karsan الصناعية إذ تم الاعتماد على التقارير المستدامة للفترة من 2020 الى 2022 والتقارير المالية الخاصة بالشركة للفترة من 2017 الى 2022، ليفترض البحث أن هنالك تأثير للاستدامة الاجتماعية على قائمة التدفق النقدي وفق قياسها وتطبيقها في تقارير الاستدامة والتقارير المالية. وتم التوصل الى زيادة ثقة الموظفين بالوحدة الاقتصادية عند العمل فيها ويتبين بتغير نسب الموظفين في الجانب الاجتماعي في التقرير المستدام وما يرتبط به في الجانب المالي، وكانت أهم التوصيات هي مواكبة التطورات والتغيرات من قبل الوحدات الاقتصادية في الجانب المحاسبي وجانب الاستدامة لتحقيق استمرارية التنافس في الأسواق والقطاعات المختلفة.

الكلمات المفتاحية: الاستدامة الاجتماعية، البعد الاجتماعي، قائمة التدفق النقدي.

Abstract:

The research aims to show the degree of application of social sustainability through the accuracy of the information disclosed in sustainability reports and clarify the changes that appeared in the cash flow statement after the application of social sustainability, and the study was applied in the Karsan industrial company, as it was based on sustainable reports for the period from 2020 to 2022 and the company's financial reports for the period from 2017 to 2022, so that the research assumes that there is an impact of social sustainability on the cash flow statement as measured and applied in and it was reached to increase the sustainability reports and financial reports confidence of employees in the economic unit when working in it, and it is shown by the change in the proportions of employees in the social aspect in the most important recommendations were to keep pace with developments

and changes by economic units in the accounting side and the sustainability aspect to achieve continuity of competition in different markets and sectors.

Key word: Social Sustainability, Social dimension, Cash flow statement.

المقدمة

تتمثل الاستدامة الاجتماعية في السعي لتلبية الاحتياجات الحالية للمجتمع دون التأثير الضار على قدرته على تلبية احتياجات الأجيال القادمة. ويرتكز هذا المفهوم على تحقيق التوازن الاجتماعي، مما يعني العمل على تعزيز المساواة وتكافؤ الفرص لجميع أفراد المجتمع، مع الحفاظ على الثقافة والبيئة.

من أجل تحقيق الاستدامة الاجتماعية، لابد من وضع خطط وسياسات كفيلة بتعزيز وتشجيع التحول الى التنمية المستدامة والشاملة، وتوفير الخدمات الأساسية مثل التعليم والرعاية الصحية والإسكان لجميع شرائح المجتمع. يجب أيضاً تعزيز العدالة الاجتماعية من خلال تقليل الفجوات الاقتصادية والاجتماعية، وتشجيع المشاركة المدنية والمساواة في الفرص. وبالنسبة لقائمة التدفق النقدي، فإنها تشمل تقديرات للإيرادات والنفقات المتوقعة في مشاريع وبرامج الاستدامة الاجتماعية. تشمل هذه النفقات تكاليف تنفيذ البرامج وتشغيلها، بالإضافة إلى التوزيع المالي للموارد بين الأولويات المختلفة. يجب أن تتم مراعاة استدامة التدفق النقدي لضمان استمرارية البرامج على المدى الطويل، وضمان تحقيق الأهداف المجتمعية بكفاءة.

مشكلة البحث:

من خلال التحديات التي تحدث في العالم والتغيرات التي تتماشى معها الشركات تحددت مشكلة البحث في هل تشكل المعلومات المفصّل عنها في الجانب الاجتماعي من تقارير الاستدامة وقياس تأثيرها على قائمة التدفق النقدي.

اهمية البحث:

تتبع أهمية البحث من خلال تسليط الضوء على قائمة التدفق النقدي وبيان مدى تأثير الاستدامة فيه، والاهتمام بكيفية تأثير السياسات والأنشطة المالية على المجتمعات من الناحية الاجتماعية، ومن جانب آخر يتم التركيز على الاهتمام برأس المال البشري.

الهدف من البحث:

يتناول البحث العديد من الاهداف اهمها:

- 1- بيان درجة تطبيق الاستدامة الاجتماعية من خلال دقة المعلومات المفصح عنها في تقارير الاستدامة.
- 2- توضيح التغيرات التي ظهرت في قائمة التدفق النقدي بعد تطبيق الاستدامة الاجتماعية.

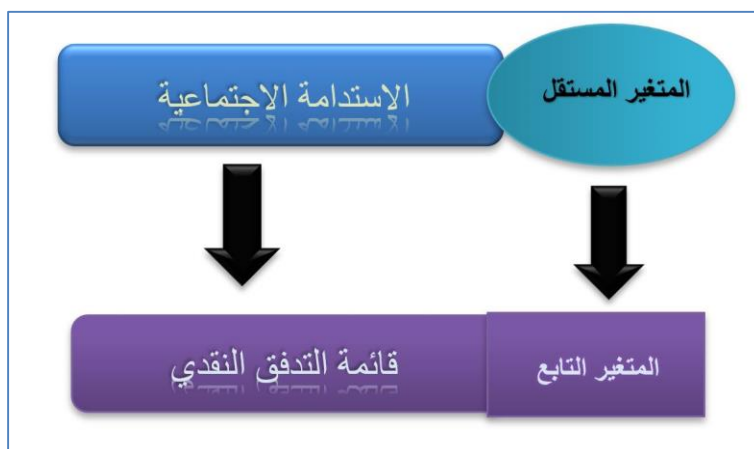
فرضية البحث

تؤثر تقارير الاستدامة الاجتماعية على قائمة التدفق النقدي من قبل الشركة عينة البحث.

مجتمع وعينة البحث

شمل مجتمع البحث القطاع الصناعي وتحددت عينة البحث بشركة Karsan الصناعية للفترة من 2017 الى 2022.

مخطط البحث الافتراضي



ثانيًا: الإطار النظري للبحث

الاستدامة: تعرف الاستدامة على انها تطورا قادرا على تغطية احتياجات اليوم من بيئة سليمة وعدالة اجتماعية وازدهار اقتصادي دون الحد من قدرة الأجيال القادمة على تلبية احتياجاتها. إن الحفاظ على البيئة الطبيعية شرط أساسي لاقتصاد يعمل بشكل جيد وللعدالة الاجتماعية (Finkbeiner,2010;3310) تتكون الاستدامة من ثلاثة أبعاد فرعية، وهذه المجالات هي الاستدامة الاقتصادية، والاستدامة الاجتماعية، والاستدامة البيئية. لكي تكون الوحدات الاقتصادية مستدامة، يجب إدارة هذه الأبعاد الثلاثة بطريقة متوازنة. الاستدامة البيئية، التي تشكل بعد فرعي من أبعاد الاستدامة تغطي القضايا البيئية، والاستدامة الاجتماعية تغطي المجتمع وأصحاب المصلحة، والاستدامة الاقتصادية تغطي القضايا المادية (Karcioğlu,Öztürk,2021;15). وبالانتقال الى أحد النماذج المعروف بالنموذج الثلاثي.

النموذج الثلاثي: يستند النموذج الثلاثي على نهج خط الأساس الثلاثي الذي يدور حول ثلاثة أبعاد: الناس والربح والكوكب، لتحقيق جوهر الاستدامة من خلال قياس تأثير أنشطة المنظمة على النظام البيئي الذي يؤدي إلى النمو المتوازن (Elkington,2004;2)، ويؤكد مفهوم الأعمال المعروف باسم "خط الأساس الثلاثي" على أهمية قياس التأثير الاجتماعي والبيئي جنباً إلى جنب مع الأداء المالي، بدلاً من إعطاء الأولوية للأرباح فقط أو تلبية الحد الأدنى القياسي. يقسم هذا النهج خط الأساس الثلاثي إلى ثلاث مكونات رئيسية: الربح، الناس، والكوكب (Harvard Business School,2020;7).

ترتبط مؤشرات الأداء الرئيسية (KPI) بالنتيجة الثلاثية، الناس، الكوكب، الربح، وأهداف الاستدامة للأمم المتحدة. الجديد هو تصميم مؤشرات الأداء الرئيسية من منظور المستخدم لتصبح مفهومة بدرجة كافية للمستخدمين غير المحترفين (المقيمين) وغنية بالمعلومات للمهنيين (مديري المرافق) (Lous&etc,2022,2)، وايضاً يتم تصنيف النموذج الثلاثي بالاعتماد على TBL الى اجتماعي، اقتصادي وبيئي لغرض تسهيل فهم المصطلح وتم توضيحها من قبل (Sari & etc,2023;26):

- البعد الاجتماعي (الناس): يقيم تقييم الأداء الاجتماعي الأداء التشغيلي للكيان الاقتصادي من خلال رأس المال الاجتماعي. يتعلق رأس المال الاجتماعي باستخدام الموارد البشرية في العمليات التجارية، مع مراعاة عوامل مثل الصحة والسلامة والتعليم والمكونات الاجتماعية الأخرى. ويمكن ملاحظة الأداء الاجتماعي للوحدات الاقتصادية من خلال البيانات غير المالية التي تفصح عنها الوحدة الاقتصادية، مثل تقارير الاستدامة أو التقارير المتكاملة.

• البعد الاقتصادي (الربح): في تقييم الأداء الاقتصادي، يقوم المحاسبون بتوثيق القوائم المالية بدقة وتدقيق القوائم المالية. هذه البيانات مستمدة من الأرباح المفصح عنها في القوائم المالية التي تلتزم بمعايير المحاسبة المالية. فيما يتعلق بالأداء المستدام، فإن إحدى القضايا ذات الصلة في هذا المجال الاقتصادي تدور حول قدرة الوحدات الاقتصادية على القيام بأنشطتها التجارية بطريقة مستدامة مع إدارة مواردها الاقتصادية بشكل فعال.

• البعد البيئي (الكوكب): في السعي لتحقيق الأداء المستدام، يتم حث الوحدات الاقتصادية على إعطاء الأولوية للأبعاد البيئية لعملياتها التجارية. ومن الأهمية بمكان أن تقوم هذه الوحدات الاقتصادية بإدارة مواردها الطبيعية، التي تشكل أساس عملياتها، بطريقة حكيمة ومسؤولة لحماية توافر هذه الموارد للأجيال القادمة. وتشمل هذه الموارد الطبيعية جميع المكونات التي تشمل عناصر مثل الماء والهواء والتربة. ويمكن تقييم الأداء البيئي لغالبية الوحدات الاقتصادية من خلال الإفصاحات غير المالية المدرجة في تقاريرها السنوية أو تقارير المسؤولية الاجتماعية أو تقارير الاستدامة أو التقارير المتكاملة. والأهم من ذلك، لا ينبغي لنا أن ننظر إلى القرار باتخاذ التدابير الرامية إلى تحسين الظروف البيئية والاجتماعية على أنه يضر بأرباح المساهمين.

1. **رأس المال الاجتماعي:** يعد رأس المال الاجتماعي أحد مكونات رأس المال الفكري إذ بدأت المنظمات توليه اهتمام كبير لعلاقتها مع الاطراف الكثيرة التي تتعامل معها، فقد كان المختصون يتكلمون عن أهمية العلاقات التي يقيمها العاملون فيما بينهم وبين الزبائن واصحاب المصلحة المختلفين. وتم تعريف رأس المال الاجتماعي على أنه مجموعة من جوانب البنية الاجتماعية أو سمات التنظيم الاجتماعي، ومجموع العلاقات المؤسسية، مثل اللغة والشبكات والمعايير التي تسهل العمل التعاوني (عبدالباقي وآخرون، 2023؛ 231).

2. **المسؤولية الاجتماعية:** تشمل المسؤولية الاجتماعية السلوكيات التي تحترم حقوق المستهلك والعدالة وأخلاقيات العمل الأخرى، في مفهوم المسؤولية الاجتماعية للوحدات الاقتصادية يأتي العمل التطوعي ورغبة الوحدة الاقتصادية تجاه أصحاب المصلحة في المقدمة (Kuşat, 2012; 235)، إن مفهوم المسؤولية الاجتماعية للشركات غير محدد وبشكل عام يشير الى التزام المنظمة تجاه المجتمع والبيئة (عكله، 2023؛ 254). ومن رأي آخر تعرف المسؤولية الاجتماعية للوحدات الاقتصادية على أنها التزام بتحسين رفاهية المجتمع من خلال الممارسات التجارية التقديرية ومساهمات موارد الوحدات الاقتصادية (KOTLER, LEE, 2005; 3).

تكتسب مفاهيم وممارسات سمعة الوحدات الاقتصادية والمسؤولية الاجتماعية والأخلاقيات الإدارية أهمية كمعيار للتمييز في بيئة تتزايد فيها المنافسة يوماً بعد يوم ولم تعد الجودة والسعر عاملين مميزين (SAYLI & etc,2009;93). ونتيجة لذلك يرى الباحث إن مفهوم المسؤولية الاجتماعية هو مسؤولية المؤسسة تجاه بيئتها الداخلية والخارجية أي موظفيها وعملائها ومساهميها وأصحاب المصلحة الآخرين، كما يرى أن الاستدامة الاجتماعية هي كيفية تلبية الاحتياجات الرئيسية الإنسانية للبشرية مثل المأوى والغذاء وسبل العيش. بشكل عام تعتمد المسؤولية الاجتماعية للوحدات الاقتصادية على فكرة أن الوحدة الاقتصادية تتحمل مسؤوليات تجاه المجتمع تتجاوز تحقيق الربح وأن هناك قلقاً متزايداً من الوحدات الاقتصادية للحصول على الشرعية الاجتماعية داخل المجتمعات (Schultz, Wehmeier,2010;9)، إن فكرة الاستجابة الاجتماعية للوحدات الاقتصادية هي مفهوم إداري عملي يتم التركيز عليه في إدارة علاقة الوحدة الاقتصادية بالمجتمع، يُطلق على هذا النهج أيضاً اسم -CSR (Fredrick,1978;155) 2.

3. **التدفق النقدي:** تمتلك المعايير مجموعة من الخصائص المحايدة التي تتطلب أن تكون متسقة وقابلة للمقارنة وملائمة وموثوق بها، إذ إن صرامة المعايير المحاسبية من شأنها أن تمنع الإدارة من استغلال الثغرات في المبادئ المحاسبية، حيث أن المعايير عالية الجودة تمنع إصدار تقارير مالية مضللة وبالتالي يمكن للمستثمرين الاعتماد عليها في اتخاذ القرارات الاستثمارية (المعيني، زياد، 2016؛ 199).

تمثل القوائم الى هذه المعايير وبالاتقال الى أحد القوائم المالية المعروفة بقائمة التدفق النقدي، لتعرف قائمة التدفقات النقدية على أنها قائمة مالية مهمة تحدد التدفقات النقدية الداخلة والخارجة والتغير الإجمالي في النقد للوحدة الاقتصادية. ويقدم حساباً تفصيلياً للحركات النقدية الناتجة عن أنشطة التشغيل والاستثمار والتمويل خلال فترة محاسبية محددة. ويتم تنظيم القائمة بطريقة تعمل على التوفيق بين الأرصدة النقدية في بداية ونهاية الفترة (Gordon, Raedy, Sannella, 2019; 244)، وعرفها كيسو بأنها تقارير تعرض المقبوضات والمدفوعات النقدية وصافي التغير في النقد الناتج عن الأنشطة التشغيلية والاستثمارية والتمويلية خلال الفترة المحاسبية لتوفير معلومات حول الأسس النقدية لنتائج الأعمال والأنشطة (KIESO, WEYGANDT, WARFIELD, 2019; 1395). لتتقسم التدفقات

النقدية الى ثلاثة أنواع (Lawrence, 2020; 28):

أ. قائمة التدفقات من الأنشطة التشغيلية.

ب. قائمة التدفقات من الأنشطة الاستثمارية.

ت. قائمة التدفقات من الأنشطة التمويلية

ثالثاً: الجانب العملي للبحث

المحور الأول: البيانات المالية للشركة: يتناول المحور البيانات المالية لشركة karsan عينة التطبيق والحسابات المحددة للدراسة.

المحور الثاني: بيانات الجانب الاجتماعي: تم اعتماد بيانات الجانب الاجتماعي المفصّل عنها والتي تم الحصول عليها من قبل الشركة.

المحور الثالث: تطبيق الفرضية: اختبار الفرضية بالاعتماد على النتائج المتحصل عليها من التحليلات التي تم عملها.

المحور الأول: نتائج التحليل للبيانات المالية.

تم في هذا المحور جمع البيانات المالية المستخدمة التابعة للشركة من قائمة التدفقات النقدية للسنوات حيز الدراسة.

بعد جمع بيانات قائمة التدفق النقدي لعدة سنوات وتفصيلها وتحليلها كانت نتيجة قائمة التدفق النقدي للسنوات حيز الدراسة هي كالآتي:

جدول (1) نتائج التحليل في التدفق النقدي

السنة	نسبة التغير	السنة	نسبة التغير
2016	-	2020	%47.838
2017	(%55.920)	2021	%47.574
2018	%409.609	2022	(%56.598)
2019	(%42.927)		

المصدر: إعداد الباحث بالاستناد الى البيانات المالية

بلغت نسب التغير في التدفق النقدي في كل سنة كالآتي، حصل هبوط في سنة 2017 بنسبة (%55.920) عن سابقتها وارتفعت النسبة بقدر %409.609 سنة 2018 لتعود سنة

2019 الى الانخفاض بنسبة (42.927%) وتلتها سنة 2020 بزيادة كبيرة بنسبة 47.838% أما سنة 2021 حافظت على النسبة ذاتها 47.574% لتعود الى النزول في سنة 2022 بنسبة (56.598%).

جدول (2) نتائج التحليل في التغير في رأس المال العامل

السنة	نسبة التغير	السنة	نسبة التغير
2016	-	2020	(%74.025)
2017	(%675.842)	2021	%572.316
2018	%41.167	2022	%129.917
2019	%102.557		

المصدر: إعداد الباحث بالاستناد الى البيانات المالية

بالتحول الى نسب التغير في التغير في رأس المال العامل لكل سنة تغيرت نسبة سنة 2017 لتنخفض الى (%675.842) وزادت النسبة الى %41.167 سنة 2018 بعد ذلك واصلت النسبة الارتفاع سنة 2019 الى %102.557 تليها سنة 2020 بهبوط متمثل بنسبة (%74.025) وسنة 2021 كان هنالك تغير واضح عن سابقتها بنسبة %572.316 لتتخفض عن عام 2022 بنسبة %129.917.

جدول (3) نتائج التحليل في التسويات المتعلقة بمخصصات أخرى

السنة	نسبة التغير	السنة	نسبة التغير
2016	-	2020	%37.115
2017	(%67.617)	2021	%25.528
2018	%54.852	2022	%61.634
2019	%17.406		

المصدر: إعداد الباحث بالاستناد الى البيانات المالية

تبين نسب التغير في التسويات المتعلقة بمخصصات أخرى لكل سنة عن سابقتها فسنة 2017 كان هنالك انخفاض بنسبة (%67.617) عن سنة 2016 وزادت النسبة %54.852 سنة 2018 عن سنة 2017 أما سنة 2019 فكان هنالك انخفاض تمثل بنسبة

17.406% وتلتها سنة 2020 بزيادة لتصل الى نسبة 37.115% والى سنة 2021 فكان هنالك انخفاض عن سابقتها بنسبة 25.528% وكان التغيير الأكبر من نصيب عام 2022 حيث كانت زيادة بنسبة 61.634%.

جدول (4) نتائج التحليل في التسويات المتعلقة بمخصصات تقديم المنافع للموظفين

السنة	نسبة التغيير	السنة	نسبة التغيير
2016	-	2020	(%10.420)
2017	%32.757	2021	%170.925
2018	%40.597	2022	%19.516
2019	%54.107		

المصدر: إعداد الباحث بالاستناد الى البيانات المالية

وللتحول الى نسب التغيير في التسويات المتعلقة بمخصصات تقديم المنافع للموظفين حدث لسنة 2017 زيادة بنسبة 32.757% عن سنة سابقتها وتزايدت النسبة 40.597% سنة 2018 بعدها سنة 2019 كان هنالك ارتفاع متمثل بنسبة 54.107% وتبعثها سنة 2020 بانخفاض ملحوظ بنسبة (10.420%) لتتغير سنة 2021 تغيير ملحوظ عن سابقتها بنسبة 170.925% لتتخفف في عام 2022 لتكون النسبة 19.516%.

جدول (5) نتائج التحليل في الأنشطة الاستثمارية

السنة	نسبة التغيير	السنة	نسبة التغيير
2016	-	2020	(%173.351)
2017	(%261.119)	2021	%259.567
2018	(%21.510)	2022	(%45.652)
2019	%180.971		

المصدر: إعداد الباحث بالاستناد الى البيانات المالية

توصل التغيير في نسب التغيير في الأنشطة الاستثمارية للسنوات كالتالي، سنة 2017 حدث نقصان بنسبة (261.119%) ليواصل الانخفاض بنسبة (21.510%) سنة 2018 وارتفعت سنة 2019 لتتمثل بنسبة 180.971% لتعقبها سنة 2020 بانخفاض تمثل بنسبة



(173.351%) أما سنة 2021 فكان تغير ملحوظ عن سابقتها بنسبة 259.567% لتعود للانخفاض في عام 2022 حيث كانت النسبة (45.652%) عن سنة 2021.

المحور الثاني: نتائج تحليل البيانات للجانب الاجتماعي.

في هذا المحور تم جمع بيانات الجانب الاجتماعي من تقارير الاستدامة للشركة للسنوات حيز الدراسة.

بعد جمع بيانات الجانب الاجتماعي ودراستها وتحليلها تم التوصل الى التغيرات التالية.

جدول (6) نتائج التحليل في الجانب الاجتماعي

2022		2021		2020		التفاصيل
رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	عدد الموظفين حسب الجنس ومدة الخدمة
270.4 6%	175.0 0%	-6.32%	62.96 %	-	13.06 %	0 - 5 سنة
13.62 %	13.33 %	-0.92%	-	21.05 %	2.40 %	5 - 10 سنة
7.41%	18.18 %	2.37%	37.50 %	33.33 %	8.48 %	اكثر من 10 سنوات
72.28 %	115.7 1%	-0.90%	20.69 %	1.75 %	-	المجموع (على أساس الجنس)
75.14%		0.28%		-1.12%		المجموع



						عدد الموظفين حسب الجنس والعمر
33.33 %	42.31 %	-25%	- 65.94%	-20%	11.17 %	اكثر من 50 سنة
78.26 %	25.89 %	6.98%	21.04%	13.16 %	0.90 %	30 - 50 سنة
209.5 2%	460.1 9%	90.91 %	0.98%	- 21.43 %	- 29.17 %	اقل من 30 سنة
115.7 1%	72.28 %	20.69 %	-0.90%	1.75 %	- 1.28 %	المجموع (على أساس الجنس)
75.14%		0.28%		-1.12%		المجموع
						عدد الموظفين حسب درجة التعليم
0%		0%		0%		بدون تعليم
30.95%		-9.68%		-2.62%		مدرسة أولية
100%		-4.09%		-3.21%		مدرسة ثانوية
63.18%		11.67%		2.86%		جامعة أو أعلى
75.14%		0.28%		-1.12%		المجموع
-100%	13.79 %	0%	0%	0%	0%	عدد العاملين من ذوي الإعاقة حسب الجنس
-100%	13.79 %	0%	0%	0%	0%	المجموع (على أساس الجنس)



10%		0%		0%		المجموع
- 88.89 %	- 49.69 %	166.6 7%	4341.3 8%	0%	0%	التدريب على المساواة وتكافؤ الفرص والشمول
-51.76%		2328.57%		0%		المجموع
60%	51.66 %	650%	3466.2 0%	0%	0%	التدريب على الاستدامة والبيئة
52.04%		2948.28%		0%		المجموع
134.8 8%	130.9 5%	30.30 %	21.15%	37.50 %	11.83 %	إجمالي عدد الموظفين الخاضعين لمراجعة الأداء المنتظمة
131.95%		23.36%		17.09%		المجموع
						المستفيدون من مزايا الموظفين
53.52 %	44.44 %	31.48 %	19.65%	1.89 %	2.98 %	التأمين الصحي الخاص
0%	0%	0%	0%	0%	0%	التأمين على الحياة الخاصة
0%	0%	0%	0%	0%	0%	تأمين الحوادث الشخصية
31.25 %	25.77 %	0%	-9.35%	23.08 %	7%	مساهمة المعاشات التقاعدية الخاصة
50.49 %	49.34 %	19.77 %	8.57%	8.86 %	4.48 %	المجموع (على أساس الجنس)
49.63%		11.20%		5.48%		المجموع

المصدر: إعداد الباحث بالاستناد الى البيانات الاجتماعية

يشمل التقرير الاجتماعي كل ما يخص العاملين والموظفين داخل الشركة والمتعاقدين معهم، تم تصنيف جداول الموظفين بأكثر من طريقة للإفصاح عنهم منها حسب الجنس، مدة الخدمة، العمر ودرجة التعليم إضافة الى التدريبات الخاصة بالموظفين والمستفيدين من مزايا الموظفين كالتأمين والمساهمات التقاعدية.

تم الاعتماد على التقسيم والتوزيع في هذا التقرير على تقسيم الموظفين والعاملين فيها على عدة عوامل، نتطرق أولاً الى تقسيم عدد الموظفين حسب الجنس ومدة الخدمة تضمن الجنسين من الرجال والنساء ومدة الخدمة (اقل من خمس سنوات، والفترة الثانية من خمس سنوات الى عشر سنوات، واخيراً أكثر من عشر سنوات) ليتم التوصل الى النتائج التالية، قد انخفضت النسبة الى 1.12% في سنة 2020 عنها في سنة 2019 أما سنة 2021 فقد كان ارتفاع بنسبة 0.28% عن سنة 2020 ليكون التغير الاكبر من نصيب سنة 2022 حيث تمثل بنسبة 75.14%.

ووضح التقرير تقسيم آخر تم اعتماده والمتعلق بعدد الموظفين حسب الجنس والعمر كذلك تضمن الرجال والنساء، تم تصنيف الفئات العمرية الى ثلاث اقسام أكثر من خمسين سنة والفئة الثانية من ثلاثين الى خمسين سنة واخيراً اقل من ثلاثين سنة، فيما اعتمد التقسيم الثالث على عدد الموظفين حسب درجة التعليم وتناول اربع فئات بدون تعليم ومدرسة اولية ومدرسة ثانوية بالإضافة الى الدراسة الجامعية أو اعلى، حيث كانت النسب الاجمالية نفسها في التقسيمات السابقة والاختلاف فقط في كيفية التوزيع للموظفين مما يؤدي الى التغير في نسب التوزيع التفصيلي.

أما التقسيم الاخر والذي اعتمدت فيه الشركة على عدد العاملين من ذوي الإعاقة حسب الجنس من الرجال والنساء فقد حققت ذات النسبة في سنة 2021/2020 والتي تمثلت في 0%، وانقلبت سنة 2022 فكانت هنالك تغير واضحة بنسبة 10% عن سنة 2021. وفيما يتعلق بالتصنيف حسب التدريب على المساواة وتكافؤ الفرص والشمول فقد كانت النسبة 0% سنة 2021، وارتفعت النسبة بشكل واضح جداً الى 2328.57% عن سابقتها، بعدها في سنة 2022 كان هنالك انخفاض كبير بواقع 51.76% عن سنة 2021. وفيما يتعلق بالاعتماد على التدريب على الاستدامة والبيئة فكانت النسبة 0% في سنة 2020، تلتها سنة 2021 كان فيها التغير كبير وملحوظ عن سابقتها بنسبة 2948.28%، وانخفضت النسبة الى 52.04% في سنة 2022 عن السنة التي تسبقها. بالتحول الى التقييم الذي اعتمد على إجمالي عدد الموظفين الخاضعين لمراجعة الأداء المنتظمة فقد ارتفعت النسبة الى 17.09% في سنة 2020 عن التي قبلها وارتفعت النسبة في سنة 2021 بواقع 23.36% عن سنة 2020 لتحقيق زيادة أكبر في سنة 2022 بنسبة 131.95% عن سنة 2021.



واخيراً فيما يتعلق بالمستفيدين من مزايا الموظفين الذي يشمل (التأمين الصحي الخاص، التأمين على الحياة الخاصة، تأمين الحوادث الشخصية ومساهمة المعاشات التقاعدية الخاصة) فيما يخص كلا الجنسين من الرجال والنساء فقد ارتفعت النسبة 48.5% في سنة 2020 عن التي سبقتها، وازدادت النسبة الى 11.20% في سنة 2021 عن سنة 2020، وكان التغير كبير وملحوظ في سنة 2022 ليتمثل بنسبة 49.63% عن سنة 2021.

المحور الثالث: ربط المتغيرات بعد التحليل

يتم في هذا المحور ربط النتائج المتحصل عليها في المحورين السابقين والاختبار هل بالاستطاعة التوصل الى نتائج ام لا.

بالاعتماد الى نتائج التحليلات التي تم التحصل عليها سيتم ربط النتائج لاختبار الفرضية وكالاتي:

2022		2021		2020		التفاصيل
رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	عدد الموظفين حسب الجنس ومدة الخدمة
(521,421,370)	(62,635,640)	(2,410,226,000)	(2,268,448,000)	(670,695,092)	(88,249,354)	5 - 0 سنة
(35,791,794)	(1,626,900)	(1,134,224,000)	(425,334,000)	(141,198,967)	(70,599,483)	10 - 5 سنة
(26,030,396)	(1,626,900)	(425,334,000)	(1,417,780,000)	(582,445,738)	(35,299,742)	أكثر من 10 سنوات



(65,889,440)	(583,243,560)	(1,701,336,000)	1,276,002,000	(17,649,871)	229,448,321	المجموع (على أساس الجنس)
(649,133,000)		(425,334,000)		211,798,450		المجموع
						عدد الموظفين حسب الجنس والعمر
(813,450)	(26,843,846)	141,778,000	21,408,478,000	17,649,871	(405,947,029)	أكثر من 50 سنة
(29,284,195)	(170,824,474)	(425,334,000)	(19,990,698,000)	(88,249,354)	(105,899,225)	50 - 30 سنة
(35,791,794)	(385,575,241)	(1,417,780,000)	(141,778,000)	52,949,613	741,294,575	اقل من 30 سنة
(65,889,440)	(583,243,560)	(1,701,336,000)	1,276,002,000	(17,649,871)	229,448,321	المجموع (على أساس الجنس)
(649,133,000)		(425,334,000)		211,798,450		المجموع
						عدد الموظفين حسب درجة التعليم



-	-	-	-	بدون تعليم
(42,299,393)	2,552,004,000	88,249,354		مدرسة أولية
(400,217,338)	2,977,338,000	300,047,804		مدرسة ثانوية
(206,616,268)	(5,954,676,000)	(176,498,708)		جامعة أو أعلى
(649,133,000)	(425,334,000)	211,798,450		المجموع
813,450	(3,253,799)	-	-	عدد العاملين من ذوي الإعاقة حسب الجنس
813,450	(3,253,799)	-	-	المجموع (على أساس الجنس)
(2,440,350)	-	-		المجموع
(2,871,315)	(28,713,148)	153,514	4,294,994	التدريب على المساواة وتكافؤ الفرص والشمول
		2,337,442	2,510,586	



(31,584,463)		4,448,509		4,848,029		المجموع
3,230,229	58,682,496	354,789	8,395,537	1,385,151	6,146,608	التدريب على الاستدامة والبيئة
61,912,725		8,750,326		7,531,759		المجموع
2,602,129	7,402,608	34,114	75,052	779,147	952,291	إجمالي عدد الموظفين الخاضعين لمراجعة الأداء المنتظمة
10,004,737		109,166		1,731,439		المجموع
						المستفيدون من مزايا الموظفين
(726,832)	(1,759,699)	2,278,259	4,556,518	114,333	571,663	التأمين الصحي الخاص
-	-	-	-	-	-	التأمين على الحياة الخاصة



تأمين الحوادث الشخصية	-	-	-	-	(631,196)	(76,509)
مساهمة المعاشات التقاعدية الخاصة	800,328	685,995	(1,340,152)	-	(478,179)	(191,272)
المجموع (على أساس الجنس)	1,371,991	800,328	3,216,366	2,278,259	(2,869,074)	(994,612)
المجموع	2,172,319	5,494,625	(3,863,686)			

المصدر: إعداد الباحث بالاستناد الى تقرير الاستدامة

في عام 2020 كان هنالك توزيع مختلف ومتنوع بأكثر من صيغة لنفس البيانات حيث وزعت نسبة الموظفين حسب الجنس ومدة الخدمة الى 108.33% للرجال و8.33% للنساء، تمثلت نسبة الرجال بمبلغ 229,448,321 ومبلغ نسبة النساء 17,649,871- بنسبة 1.12% اجمالية يقابلها مبلغ 211,798,450 وتم توزيع النسب بجزئية منفردة بين الرجال والنساء حسب مدة الخدمة، أما عدد الموظفين حسب الجنس والعمر فكانت نفس المبالغ الاجمالية لكن الاختلاف تبين في التوزيع النسبي والمبالغ التفصيلية والتوزيع تم حسب أعمار الموظفين، وكان هنالك توزيع مماثل لنفس المبالغ الاجمالية لكن بصيغة مختلفة فكانت الصيغة حسب درجة التعليم ليحصل الموظفين الذين يحملون شهادة مدرسة أولية على نسبة 41.67% وقابلها مبلغ 88,249,354 والذين لديهم شهادة مدرسة ثانوية على نسبة 141.67% ومبلغ 2,977,338 أما الذين يملكون شهادة جامعية او اعلى فتحصلوا على نسبة 83.33- ومبلغ 176,498,708-، كانت نسبة عدد العاملين من ذوي الإعاقة حسب الجنس 0%، ونسبة التدريب على المساواة وتكافؤ الفرص والشمول 34.36%- تمثلت بمبلغ 4,848,029 انقسمت للرجال بنسبة 51.79% ومبلغ 2,510,586 وللنساء بنسبة 48.21% ومبلغ 2,337,442، قُدرت نسبة التدريب على الاستدامة والبيئة 53.37% وكان مبلغها 7,531,759 وانقسمت للرجال بنسبة 81.61%



بمبلغ 6,146,608 وللنساء بنسبة 18.39% بمبلغ 1,385,151، أما اجمالي عدد الموظفين الخاضعين لمراجعة الأداء المنتظمة فكانت نسبة الرجال فيها 55% بمبلغ 952,291 ونسبة النساء 45% بمبلغ 779,147 لتكون النسبة الاجمالية 12.27% بمبلغ 1,731,439، وشمل المستفيدون من مزايا الموظفين عدة ا فصاحات تابع لها فكانت المحصلة الاجمالية 2,172,319 بنسبة 5.48%.

وبالتحول الى سنة 2021، فمن حيث تصنيف الموظفين حسب الجنس ومدة الخدمة الى الرجال بنسبة 300%— وبمبلغ 1,276,002 وللنساء تمثلت نسبة 400 % بمبلغ 1,701,336- وعن اجمالي جميع الموظفين كانت النسبة 0,28% وبمبلغ 425,334,000- وتم توزيع النسب جزئية منفردة بين الرجال والنساء حسب مدة الخدمة، أما عدد الموظفين حسب الجنس والعمر فكانت نفس النسب والمبالغ الاجمالية لكن التباين كان في التوزيعات الداخلية الخاصة بتفاصيل الاعمار للموظفين، والتصنيف الذي اعتمد على مستوى التعليم وما يحمله الموظف من شهادات تحصل الموظفين الذين يحملون شهادة مدرسية اولية بنسبة 600%- وبمبلغ 2,552,004,000 والذين يملكون شهادة مدرسة ثانوية كانت النسبة لديهم 700%- وقابلها مبلغ 2,977,338,000 والمتحصلين على شهادات الجامعية او اعلى كانت نسبتهم 1400% وبمبلغ 5,954,676,000-، ومن حيث ذوي الإعاقة حسب الجنس فاستقرت النسبة على حالها، ومن جانب التدريب على المساواة وتكافؤ الفرص والشمول كانت باجمالي 33.43% وبمبلغ 4,448,509 فكانت للرجال بواقع 96.55% بمبلغ 4,294,994 وللنساء بنسبة 3.45% وبمبلغ 153,514، فيما قدرت نسبة التدريب على الاستدامة والبيئة 65.75% وكان مبلغها 8,750,326 وانقسمت للرجال بنسبة 95,95 % وبمبلغ 8,395,537 وللنساء بنسبة 4.05% بمبلغ 354,789، وفيما يتعلق باجمالي عدد الموظفين الخاضعين لمراجعة الأداء المنتظمة فكانت نسبة الرجال فيها 68.75% بمبلغ 75,052 ونسبة النساء 31.25% بمبلغ 34,114 لتكون النسبة الاجمالية 0.82% بمبلغ 109,166، وتفرعت المستفيدون من مزايا الموظفين الى عدة تقسيمات فكان الاجمالي بواقع 5,494,625 بنسبة 11.20%.

وبالانتقال الى سنة 2022، استمر الاعتماد على ذات الالية في قياس وحساب النسب لجميع التصنيفات والبيانات حيث كان مجموع نسبة الموظفين حسب الجنس الى 89.85% للرجال وبمبلغ 583,243,560- وللنساء كانت النسبة 10.15% وبمبلغ 65,889,440-، اما اجمالي التقسيم الشامل الى الجنس ومدة الخدمة تمثلت 75.14% وبمبلغ 649,133,000-، وفيما يتعلق بعدد الموظفين حسب الجنس والعمر فكانت نفس المبالغ الاجمالية لكن التغيير رافق التوزيع النسبي والمبالغ التفصيلية والتوزيع تم حسب الاعمار،



ورافق التشابه المبالغ الاجمالية في تصنيف درجة التعليم وتحصيل الموظفين لتستقر نسب الاجمالي لكن الاختلاف حصل في التقسيمات الداخلية وكالاتي تحصل الموظفين الذين يحملون شهادة مدرسة أولية على نسبة 6.52%، وقابلها مبلغ 42,299,393- والذين لديهم شهادة مدرسة ثانوية على نسبة 61.65% ومبلغ 400,217,338- أما الذين يملكون شهادة جامعية او اعلى فتحصلوا على نسبة 31.83% ومبلغ 206,616,268-، لتكون بداية في تغير نسبة عدد العاملين من ذوي الإعاقة حسب الجنس للرجال الى 133.33% بمبلغ 3,253.799- وللنساء بواقع 33.33%- ومبلغ 813,450 ولتستقر نسبة الإجمالي التابعة الى 0.38% بمبلغ 2,440,350-، وتغيرت نسبة التدريب على المساواة وتكافؤ الفرص والشمول الى 78.31%- تمثلت بمبلغ 31,584,463- صنفتم للرجال بنسبة 90.91% ومبلغ 28,713,148- وللنساء بنسبة 9.09% ومبلغ 2,871,315-، ليليها اجمالي التدريب على الاستدامة والبيئة الذي تمثل بنسبة 153.50% وكان مبلغها 61,912,725 واختلفت بين الرجال بواقع 94.78% بمبلغ 58.682,496 وللنساء بنسبة 5.22% بمبلغ 3,230,229، أما اجمالي عدد الموظفين الخاضعين لمراجعة الأداء المنتظمة فكانت نسبة الرجال فيها 73.99% بمبلغ 7,402,608 ونسبة النساء 26.01% بمبلغ 2,602,129 لتكون النسبة الاجمالية 24.81% بمبلغ 10,004,737، وشملت المستفيدين من مزايا الموظفين الى عدة تقسيمات فكانت المحصلة الاجمالية 40.54 % بنسبة 3,863,686-.

اولاً - الاستنتاجات:

1. إمكانية قياس معلومات الجانب الاجتماعي المدرجة في تقارير الاستدامة في قائمة التدفق النقدي لمعرفة التغيرات التي أحدثتها.
2. زيادة ثقة الموظفين بالوحدة الاقتصادية عند العمل فيها ويتبين عند الزيادة في نسب الموظفين في الجانب الاجتماعي من التقرير المستدام يحدث تدفق خارج للنقد بشكل ملحوظ في قائمة التدفق النقدي، ويرتبط بها أيضاً زيادة في التدفقات النقدية الخارجية المصاحبة لازدياد أعداد الموظفين الخاضعين للتدريبات البيئية ونلاحظ زيادة كبيرة في هذا الجانب بعد تطبيق الإفصاح عن التقارير ولا نلاحظه قبل تطبيق الإفصاح عن التقارير.
3. تلعب تنفيذ سياسات الإنفاق الرامية إلى توليد فرص عمل جيدة وتعزيز بيئات العمل دوراً حاسماً في تعزيز الاستقرار الوظيفي والنهوض بالاستدامة الاجتماعية.

ثانياً - التوصيات:

1. التركيز على تطبيق المعايير المحاسبية المحدثّة الخاصة بقائمة التدفق النقدي للوصول قوائم صحيحة بصورة كاملة لضمان دقة القياس عند تطبيق الدراسات عليها.
2. مواكبة التطورات والتغيرات من قبل الوحدات الاقتصادية في الجانب المحاسبي وجانب الاستدامة لتحقيق استمرارية التنافس في الأسواق والقطاعات المختلفة.

المصادر:

1. إخلاص ستار عكله، فاعلية قرار التصميم والتصنيع الأخضر في تحقيق الاداء المتميز للشركات الصناعات: دراسة تحليلية في شركة الزوراء العامة، مجلة التقني، المجلد الخامس، العدد الثاني، 2023.
2. رنا ضياء عبد الباقي، سوسن جواد حسين، مروه مصطفى الربيعي، جعفر احمد السرحان، تأثير رأس المال الاجتماعي في الاداء الوظيفي من خلال الدور الوسيط لتبادل المعرفة: دراسة تحليلية في وزارة الثقافة والسياحة والآثار، مجلة التقني، المجلد الخامس، العدد الرابع، 2023.
3. سعد سلمان عواد المعيني، هدى سلمان زياد، تأثير جودة الأرباح على القيمة الحقيقية للأسهم وقيمة الشركة دراسة تحليلية في عينة من الشركات الصناعية العراقية المساهمة المدرجة في سوق العراق للأوراق المالية، مجلة التقني، المجلد التاسع والعشرون، العدد الأول، 2016.
4. Elkington,(2004). The Triple Bottom Line: Does it All Add Up?, First edition, Published by Earthscan.
5. Finkbeiner, M. Schau, Lehmann, Traverso, (2010). MDPI journals, Towards Life Cycle Sustainability Assessment, 2(10)
6. Fredrick,(1978). From CSR1 to CSR2: The maturity of business and society thought, sage journal, 33 (2).
7. Gordon, Raedy, Sannella,(2019). Intermediate Accounting, published by Pearson, First edition.
8. Harvard Business School,(2020). How to Be a Purpose-Driven, Global Business Professional.
9. Karcioğlu, Öztürk,(2021). Sürdürülebilirlik muhasebesi ve raporlaması, Published by Gazi Kitabevi, First edition.
10. KIESO, WEYGANDT, WARFIELD,(2019). Intermediate Accounting, published by John Wiley & Sons, Inc, 17th.

- 11.KOTLER, LEE,(2005). Corporate social responsibility: doing the most good for your company and your cause, published by John Wiley & Sons, Inc., 12ed.
- 12.KUŞAT,(2012). Sürdürülebilir işletmeler için kurumsal sürdürülebilirlik ve içsel unsurları, Afyon Kocatepe Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 14 (2).
- 13.Lawrence,(2020). The Layman's Guide to Understanding Financial Statements, published by Lost River Publishing House, Second edition.
- 14.Lous, Lund, Mathisen, Bjørberg, Valen, Salaj, Diaconu,(2022). IOP Conference Series: Earth and Environmental Science, Sustainable accounting standard for increasing sustainable refurbishment projects, Vol 1101.
- 15.Sari, Shara, Isnawati, Suhardianto,(2023). JURNAL Riset Akuntansi dan Keuangan Indonesia, The Triple Bottom Line Accounting from Scientia Sacra Perspective, 8 (1).
- 16.Saylı, Ağca, Kızıldağ, Uğurlu,(2009). ETİK, KURUMSAL İTİBAR VE KURUMSAL PERFORMANS İLİŞKİSİNİ BELİRLEMeye YÖNELİK İLK 500 İŞLETME İÇİNDE YAPILMIŞ BİR ARAŞTIRMA, Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 14 (2).
- 17.Schultz, Wehmeier,(2010). Institutionalization of corporate social responsibility within corporate communications: combining institutional, Corporate Communications: An International Journal, 15 (1).