



Yousif Hasan Saleh. Assessing the impact of the Iraqi state employees' salary scale for the year 2008 in accordance with the International Public Sector Accounting Standard (IPSAS 39) for employee benefits. *University of Kirkuk Journal For Administrative and Economic Science* (2025) 15 (4) Part (1):213-225.

Assessing the impact of the Iraqi state employees' salary scale for the year 2008 in accordance with the International Public Sector Accounting Standard (IPSAS 39) for employee benefits

Hasan Saleh Yousif ¹

¹ University of Mosul - College of Administration and Economics, Mosul, Iraq

hasansalih@uomosul.edu.iq ¹

Abstract: The study aims to evaluate the impact of the 2008 Iraqi Civil Servants' Salary Schedule according to the International Public Sector Accounting Standard (IPSAS 39) on employee satisfaction, human resources management efficiency, government expenditure efficiency, and the extent of alignment of the salary schedule with international standards. The research adopted a descriptive-analytical approach, and data were collected from 106 government employees using an electronic questionnaire. The data were analyzed statistically using SPSS, including means, standard deviations, correlation analysis, and Cronbach's Alpha reliability test. The results indicated that the 2008 salary schedule does not achieve employee satisfaction, does not account for economic variables such as inflation, negatively affects employee satisfaction, talent retention, and government expenditure efficiency, and does not fully comply with IPSAS 39 in defining short- and long-term benefits. The study recommends periodically updating the salary schedule linked to economic indicators, including performance incentives and allowances, and developing the accounting system to enhance transparency and financial disclosure.

Keywords: Civil Servants' Salary Schedule, IPSAS 39, Employee Benefits.

تقييم تأثير جدول رواتب موظفي الدولة العراقية لسنة ٢٠٠٨ وفقاً للمعيار المحاسبي الدولي للقطاع العام (IPSAS 39) الخاص بمنافع الموظفين

م. حسن صالح يوسف ¹

¹ جامعة الموصل - كلية الادارة والاقتصاد، الموصل، العراق

المستخلص: تهدف الدراسة إلى تقييم تأثير جدول رواتب موظفي الدولة العراقية لسنة ٢٠٠٨ وفقاً للمعيار المحاسبي الدولي للقطاع العام (IPSAS 39) على رضا الموظفين وكفاءة إدارة الموارد البشرية وكفاءة الإنفاق الحكومي ومدى توافق جدول رواتب موظفي الدولة مع المعايير الدولية. اعتمد الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وجمعت البيانات من ١٠٦ موظف حكومي باستخدام استبيان الكتروني، وتم تحليلها إحصائياً باستخدام برنامج Cronbach's (SPSS)، وشمل ذلك المتوسطات والانحراف المعياري وتحليل الارتباط واختبار موثوقية

Alpha مثل التضخم، ويؤثر سلباً على رضا الموظفين واستقطاب الكفاءات وكفاءة الإنفاق الحكومي، كما أنه لا يتوافق مع IPSAS 39 في تحديد المنافع قصيرة وطويلة الأجل. توصي الدراسة بتحديث جدول الرواتب دورياً وربطه بمؤشرات اقتصادية، وتضمين حواجز وبدلات، وتطوير النظام المحاسبي لتعزيز الشفافية والإفصاح المالي.

الكلمات المفتاحية: جدول رواتب موظفي الدولة، المعيار الدولي 39 IPSAS منافع الموظفين.

Corresponding Author: E-mail: hasansalih@uomosul.edu.iq

المقدمة

يُعد نظام الرواتب الحكومي من الركائز الأساسية التي تحدد مستوى رفاهية الموظفين وكفاءتهم في أداء مهامهم، وفي العراق يمثل جدول الرواتب لعام ٢٠٠٨ المرجع الرئيس لتحديد الرواتب المرتبطة بالوظيفة العامة، ومع مرور الزمن ظهرت تساؤلات حول مدى ملاءمة هذا الجدول للظروف الاقتصادية والمعيشية المتغيرة خاصة في ظل التضخم المالي وتقليبات أسعار الصرف للدولار، إذ ينعكس ذلك بشكل مباشر على القدرة الشرائية للموظفين ورضاهم عن مستوى معيشتهم. وتشير الدراسات إلى أن تعويضات الموظفين والرواتب تؤثر بشكل كبير على الرضا والإداء الوظيفي، إذ أوضحت دراسة أجرتها منظمة OECD أن التعويضات المناسبة تُسهم في تعزيز الحافز الوظيفي والاستقرار المهني وتحسين جودة الأداء في القطاع العام (OECD, 2020). كما أظهرت دراسة في كندا أن تقييم الرواتب والتعويضات ومراعتها بشكل دوري يرتبط بزيادة رضا الموظفين وقدرتهم على مواجهة الضغوط الاقتصادية والتغيرات في تكلفة المعيشة (Public Service Commission of Canada, 2019). وتبرز أهمية الدراسة من الحاجة إلى تقييم تأثير جدول الرواتب لعام ٢٠٠٨ على رضا الموظفين وحافزيتهم وكفاءة إدارة الموارد البشرية وكفاءة الإنفاق الحكومي ومدى توافقه مع معيار IPSAS 39 الخاص بمنافع الموظفين، مما يسهم في تقديم رؤى علمية لتطوير السياسات المالية والإدارية في القطاع العام العراقي. وقد جاء اختيار هذا الموضوع نتيجة لغياب دراسات شاملة تربط بين تطبيق جدول الرواتب لعام ٢٠٠٨ والرضا الوظيفي وتحقيق مستوى معيشي ملائم فضلاً عن ندرة الدراسات التي تقييم تطبيق معيار IPSAS 39 في العراق، ما يجعل البحث يسد فجوة معرفية ويوفر توصيات عملية لتحسين النظام الحالي. وتنظر الدراسات السابقة أهمية تطبيق المعايير المحاسبية الدولية في القطاع العام، وتشير دراسة (El-Toby et al. 2022) إلى أن تطبيق معيار IPSAS 39 في العراق يُحسن من دقة التقارير المالية ويعزز من المساءلة المالية.

المبحث الأول: منهجية الدراسة

اولاً: مشكلة الدراسة : Research Problem

على الرغم من مرور أكثر من سبعة عشر عاماً على اعتماد سُلُم رواتب موظفي الدولة العراقية لعام ٢٠٠٨، إلا أن هذا السُلُم لم يخضع لتعديلات جوهرية تعكس التغيرات الاقتصادية ومعدلات التضخم المتضاعدة، الأمر الذي ساهم في تراجع القوة الشرائية للموظفين وانخفاض مستوى رضاهم الوظيفي. كما أسمهم ذلك في اتساع الفجوة بين المنافع الفعلية الممنوحة للموظفين ونالك التي يفترض أن تُمنح وفقاً للمعايير الدولية، ولا سيما معيار IPSAS 39 الذي يركز على تحقيق منافع عادلة ومستدامة. وبالنظر إلى أن القانون لم يتم تديثه منذ إصداره وتشريعه، فقد انعكس ذلك سلباً على المستوى المعيشي للموظف في ظل تقليبات القيمة الاقتصادية وارتفاع معدلات التضخم. ومن هنا تبرز المشكلة البحثية في التساؤل الآتي:

ما أثر تقادم سُلُم رواتب موظفي الدولة العراقية لسنة ٢٠٠٨ على المستوى المعيشي للموظف؟

ثانياً: أهمية الدراسة : Importance of the Study

تتبع أهمية دراسة تأثير جدول رواتب موظفي الدولة العراقية لسنة ٢٠٠٨ وفقاً للمعيار المحاسبى الدولى للقطاع العام (IPSAS 39) الخاص بمنافع الموظفين، من جوانب رئيسية عدّة، عبر سعيها إلى تقييم مدى توافق جدول رواتب موظفي الدولة العراقية لسنة ٢٠٠٨ مع متطلبات المعيار المحاسبى الدولى للقطاع العام رقم (IPSAS 39)، الخاص بمنافع الموظفين، بما يضمن مواءمة النظام المحاسبى العراقى مع المعايير الدولية الحديثة. كما توفر الدراسة رؤى عملية لصياغة القرارات في تحسين سياسات إدارة وتحفيز الموارد البشرية موظفي الدولة، الأمر الذي ينعكس إيجاباً على رفع كفاءة الإنفاق الحكومي وترسيمه لتحقيق استدامة مالية أفضل. من خلال تحليل أثر جدول الرواتب على رضا الموظفين واستقرارهم المالي والوظيفي، وتسهيل النتائج المتوقعة في وضع مقترنات إصلاحية تعزز الرضا الوظيفي وتدعيم الأداء المؤسسي بشكل عام.

ثالثاً: أهداف الدراسة : Study Objectives

يمكن للباحث أن يسهم في تقديم رؤية شاملة وعملية لتحسين نظام الرواتب في العراق، وضمان توافقه مع المعايير الدولية، ويمكن أن تكون أهداف الدراسة كالتالي:

1. تقييم تأثير جدول الرواتب على رفاهية الموظفين وتحفيزهم ودراسة كيفية تأثير جدول الرواتب على الرضا الوظيفي ومستوى المعيشة. تحليل العلاقة بين نظام الرواتب والتحفيز الإنتاجي للموظفين.
2. تقييم التأثير المالي لنظام الرواتب على المالية العامة للدولة ودراسة الالتزامات المالية الناتجة عن نظام الرواتب. وتحليل الأثر طويل الأجل لنظام الرواتب على الاستدامة المالية.
3. تحليل مدى توافق جدول رواتب موظفي الدولة العراقية لسنة ٢٠٠٨ مع المعيار المحاسبي الدولي للقطاع العام: (IPSAS 39)

رابعاً: فرضيات الدراسة: Hypotheses of the Study

- في إطار دراسة "تقييم تأثير جدول رواتب موظفي الدولة العراقية لسنة ٢٠٠٨ وفقاً للمعيار المحاسبي الدولي (IPSAS 39) الخاص بمنافع الموظفين"، تم صياغة الفرضيات الآتية للتحقق منها:
1. تطبيق جدول الرواتب لسنة ٢٠٠٨ يؤدي إلى تحسين رضا الموظفين الحكوميين وزيادة تحفيزهم، مما ينعكس إيجاباً على الأداء الوظيفي.
 2. هناك تأثير إيجابي لتطبيق جدول الرواتب على كفاءة إدارة الموارد البشرية في القطاع العام العراقي.
 3. يساهم تطبيق جدول الرواتب في تحقيق كفاءة أعلى في الإنفاق الحكومي على الرواتب والمنافع.
 4. يتواافق جدول الرواتب لعام ٢٠٠٨ مع معيار ٢٠٠٨ IPSAS في تحديد وتسجيل منافع الموظفين بشكل صحيح وشامل.

خامساً: مجتمع وعينة الدراسة. Population and Sample of the Study

تم إعداد استبيان لتقدير تأثير جدول رواتب موظفي الدولة العراقية لسنة ٢٠٠٨ وفقاً للمعيار المحاسبي الدولي للقطاع العام (IPSAS 39) الخاص بمنافع الموظفين، وتم توزيعها على مجموعة من موظفي القطاع العام الذين يتقاضون رواتب وفق هذا القانون، مع التركيز على منتسبي جامعة الموصل. شملت العينة عدد من الدوائر، واستهدفت مختلف الفئات المهنية مثل المحاسبين، المدققين، المدرسين المتخصصين في مجال المحاسبة، المحاسبين القانونيين، وفئات أخرى. بلغ عدد الاستبيانات الموزعة ١٠٦ استبيانات، وقد تم جمع جميع الردود الإلكترونية، دون وجود استبيانات مفقودة أو غير مستكملة.

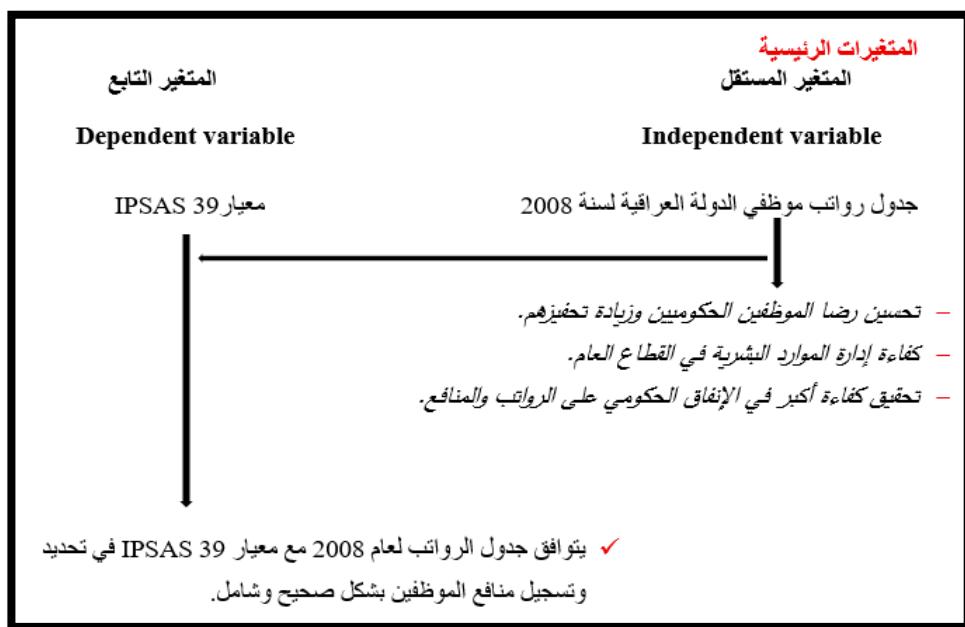
سادساً: المقاييس المستخدمة وأساليب جمع البيانات Measures Used and Data Collection Methods in the Study

تم استخدام منهجين رئيسيين لتحليل البيانات في هذه الدراسة لضمان دقة النتائج وموثوقيتها:

1. التحليل الإحصائي للبيانات: تم إدخال البيانات المجمعة من الاستبيانات الإلكترونية إلى برنامج (SPSS) لمعالجتها وتحليلها شمل التحليل الإحصائي استخدام الأساليب الوصفية (Descriptive Statistics) مثل المتوسطات والانحراف المعياري، بالإضافة إلى تحليل الارتباط (Correlation Analysis) بين المتغيرات، تم تطبيق اختبار (Cronbach's Alpha) لقياس موثوقية استجابات أفراد العينة (N = 106) على مقياس ليكرت الخمسي، حيث تمثل القيمة ٥ أعلى مستوى من الاتفاق أو الرضا. شمل هذا التحليل جميع فقرات الاستبيان المتعلقة بمحالر الدراسة، وهي: رضا الموظفين، كفاءة إدارة الموارد البشرية، كفاءة الإنفاق الحكومي، ومدى توافق جدول الرواتب مع متطلبات المعيار الدولي IPSAS39. بالإضافة إلى ذلك، تم استخدام معامل الارتباط لبيرسون (Pearson r) لتحديد قوة العلاقة والدلالة الإحصائية (Sig.) بين المتغيرات، مما أتاح تقييم مدى ارتباط رضا الموظفين، وكفاءة إدارة الموارد البشرية، وكفاءة الإنفاق الحكومي، بتوافق جدول الرواتب مع معيار IPSAS 39، الهدف من هذا التحليل هو استكشاف الاتجاهات والأنماط في آراء موظفي القطاع العام حول جدول الرواتب وأثره على رضا الموظفين وكفاءة الأداء المؤسسي.

2. التحليل التطبيقي لسلم الرواتب: شمل التطبيق العملي احتساب رواتب جميع الدرجات الوظيفية في جدول الرواتب لعام ٢٠٠٨ مع مراعاة جميع المخصصات المالية بما فيها مخصصات الشهادة، الراتب الاسمي، مخصصات الخدمة الجامعية، الخطرة، المنصب، اللقب العلمي، الزوجية والأطفال، التقاعد، الضريبية، والمخصصات الفنية والإدارية. استخدمت المعادلات المالية والمحاسبية في برنامج الأكسل المستندة إلى قانون رواتب موظفي الدولة رقم ٢٢ لسنة ٢٠٠٨، هذا التحليل يسمح بمقارنة الأثر المالي الفعلي لجدول الرواتب مع توقعات الموظفين والآثار المحتلة على الإنفاق العام والاستقرار الوظيفي

- سابعاً: نموذج الدراسة Research Model : يتبع من انموذج الدراسة ادناه متغيرات الدراسة المستقلة والتابعة والتي تتمثل مع فرضيات الدراسة التي يجريها الباحث في موضوعه الخاص تقييم تأثير جدول رواتب موظفي الدولة العراقية لسنة ٢٠٠٨ وفقاً للمعيار المحاسبي الدولي للقطاع العام (IPSAS 39) الخاص بمنافع الموظفين.



الشكل (١): انموذج الدراسة

المصدر: من اعداد الباحث

المبحث الثاني: الإطار النظري

مقدمة: يتناول هذا المبحث دراسة نقدية شاملة لقانون رواتب موظفي الدولة، مع التركيز على تحليل أبعاده المالية والإدارية وتأثيره على رضا الموظفين وكفاءة الإنفاق الحكومي. بهدف تقديم رؤية علمية متكاملة تساعد في تقييم فعالية الجدول ووضع توصيات تطويرية مستندة إلى الأدلة.

أولاً: أهمية الرواتب والمنافع الاقتصادية في القطاع العام:

تُعد الرواتب أداة رئيسية لتحفيز الموظفين وتعزيز القوة الشرائية لهم، مما ينعكس إيجاباً على النمو الاقتصادي وتقليل البطالة. كما تتمثل عامل جذب واحتفاظ بالكفاءات في القطاع الحكومي. وُتُعرَف الرواتب بأنها المدفوعات الدورية التي تُمْنَح للموظفين مقابل عملهم، وتشمل الرواتب الأساسية والمخصصات ومخصصات الشهادة والمنصب والزوجية وغيرها (Darmawan, 2021). وُتُعرَف الرواتب في السياق الحكومي بأنها المدفوعات النقدية الثابتة والدورية التي تلتزم الدولة بدفعها لموظفيها مقابل الخدمات التي يقدمونها خلال فترة زمنية محددة، وتشمل الأجور الأساسية والعلاوات والبدلات المرتبطة بأداء العمل أو المنافع المستحقة بموجب القوانين النافذة، (IPSASB, 2016, p. 12).

ثانياً: مفهوم واهداف جدول رواتب موظفي الدولة العراقية المرقم ٢٢ لسنة ٢٠٠٨

يُعد سُلُم رواتب موظفي الدولة أداة أساسية تهدف إلى تحسين المستوى المعيشي للموظفين من خلال مراعاة المؤهلات الأكاديمية وسنوات الخدمة وطبيعة المخاطر المرتبطة بالعمل. وقد تم إقرار القانون رقم (٢٢) لسنة ٢٠٠٨ من قبل مجلس النواب العراقي ليشكل الإطار التشريعي لهذا السُّلُم، ثم أُجْرِيَت عليه تعديلات لاحقة في عام ٢٠١٥ شملت تحسينات على الدرجات الوظيفية الأدنى. ويُسْتَنَد هذا السُّلُم إلى مجموعة من الأهداف التي تسعى إلى تحقيق العدالة الوظيفية وضمان التدرج المهني وتعزيز الكفاءة في شغل الوظائف العامة. أما مكونات جدول رواتب موظفي الدولة فيتم من خلال دراسة مكوناته الأساسية المتمثلة بالراتب الأساس والمخصصات والعلاوات والدرجات والمراحل، وذلك بالاعتماد على نصوص القانون والمواد ذات العلاقة التي نصت على تفاصيل هذه العناصر وأليات احتسابها. وحسب المواد احتسابها. وحسب المواد التي تم التطرق إليها في القانون وكالاتي:

المادة ٤ / أولاً - مع مراعاة الأحكام المتعلقة بوصف الوظائف يعين حملة الشهادات الدراسية التالية أو ما يعادلها بالرواتب المنصوص عليها وفقاً لجدول الرواتب والعلاوات السنوية الملحق بهذا القانون. والمادة ١١ / أولاً - تمنح مخصصات شهادة وفق النسب الآتية في الجدول:

جدول (١): ملخص قانون رقم ٢٢ لسنة ٢٠٠٨

نوع الشهادة	المرحلة الوظيفية	مقدار الراتب الأساسي	مخصصات الشهادة	الدرجة الوظيفية
من لا يحمل شهادة دراسية	العاشرة	١٧٠,٠٠٠	١٥%	الاولى
الابتدائية	العاشرة	١٧٩,٠٠٠	١٥%	الرابعة
المتوسطة	النinth	٢١٠,٠٠٠	١٥%	الاولى
الاعدادية بفروعها كافة	الثامنة	٢٦٠,٠٠٠	٢٥%	الاولى

٣٥٪	٢٧٢,٠٠٠	الخامسة	الثامنة	المعاهد بعد الاعدادية ٢ سنة او بعد المتوسطة ٥ سنوات
٤٥٪	٢٩٦,٠٠٠	الاولى	السابعة	حملة شهادة الجامعية الاولية بكالوريوس مدة الحصول عليها ٤ سنوات
٤٥٪	٣٦٢,٠٠٠	الاولى	السادسة	حملة شهادة الجامعية الاولية صيدلة وطب الاسنان وطب بيطري وهندسة معماري مدة الحصول عليها ٥ سنوات
٥٥٪	٣٦٢,٠٠٠	الاولى	السادسة	حملة شهادة الدبلوم العالي بعد الشهادة الجامعية
٤٥٪	٣٧٤,٠٠٠	الثالثة	السادسة	كلية الطب العراقي التي تتطلب ٦ سنوات دراسة
٧٥٪	٣٧٤,٠٠٠	الثالثة	السادسة	حملة شهادة الماجستير
١٠٠٪	٤٤١,٠٠٠	الثالثة	الخامسة	شهادة الدكتوراه او ما يعادلها التي تتطلب دراسة ٣ سنوات
من الدرجة العاشرة لغاية الدرجة السادسة ٤ سنوات للترفيع				سنوات الترفيع
من الدرجة الخامسة لغاية الدرجة الاولى ٥ سنوات للترفيع				
٣ الف دينار				العلاوة السنوية للدرجة العاشرة
٣ الف دينار				العلاوة السنوية للدرجة التاسعة والثامنة
٦ الف دينار				العلاوة السنوية للدرجة السابعة والدرجة السادسة
٦ الف دينار				العلاوة السنوية للدرجة الخامسة
٨ الف دينار				العلاوة السنوية للدرجة الرابعة
١٠ الف دينار				العلاوة السنوية للدرجة الثالثة
١٧ الف دينار				العلاوة السنوية للدرجة الثانية
٢٠ الف دينار				العلاوة السنوية للدرجة الاولى

المصدر: اعداد الباحث

المادة ٦ أولاً - الترفيع هو انتقال الموظف من الوظيفة التي يشغلها إلى وظيفة تقع في الدرجة الأعلى التالية لدرجته مباشرة ضمن تدرجه الوظيفي. يُمنح كل ٤-٥ سنوات حسب الدرجة. ونظام العلاوات: يتدرج من ٣,٠٠٠ إلى ٢٠,٠٠٠ دينار سنويًا حسب الدرجة.

ثالثاً: التحديات التي تواجه تطبيق جدول رواتب ٢٠٠٨ وملاحظات ديوان الرقابة المالية/الجهات المختصة:

تواجه عملية تطبيق سُلم رواتب موظفي الدولة لعام ٢٠٠٨ العديد من التحديات المرتبطة بالتغييرات الاقتصادية والتشريعية، ما انعكس على تحقيق العدالة الوظيفية وتحسين المستوى المعيشي. وقد أشار ديوان الرقابة المالية والجهات المختصة إلى ملاحظات مهمة تتعلق بآليات التنفيذ، والثغرات في التشريع، وضرورة إعادة النظر في بعض بنود السُلم لتحقيق الكفاءة والعدالة وتمثلت بالأتي). (World Bank, 2008, p. 45). (International Monetary Fund, 2016, p. 23).

١. تحديات مالية: زيادة كبيرة في كتلة الرواتب أثقلت كاهل الموازنة العامة.
٢. تحديات غياب الدراسات الاكاديمية: لم تتحسب الكفالة المستقبلية للرواتب.
٣. اختلاف التفسير بين الوزارات أدى لعدم العدالة. (ديوان الرقابة المالية تقرير المراجعة لعام ٢٠١٣).
٤. إقصاء بعض الفئات لم يشمل العقود المؤقتة. (هيئة النزاهة، ٢٠١٥، ٢٠١٣).
٥. عدم التوافق مع: IPSAS 39 تجاهل منافع ما بعد الخدمة وعدم تطبيق محاسبة اكتوارية. (وزارة المالية العراقية، تقارير تنفيذ الموازنة العامة). و(ديوان الرقابة المالية الاتحادي - تقارير الحسابات الختامية).

رابعاً: العلاقة التكاملية بين وظائف الموارد البشرية واسس احتساب الرواتب والاجور والاستقطاعات

تُعد كشوفات الرواتب من وظائف الموارد البشرية الحيوية، واصدار الاوامر الادارية الخاصة بالموظفين إذ تشمل احتساب الأجر و الاستقطاعات وتوزيع صافي الأجر، وثسهم في تنظيم العلاقة التعاقدية والتوعوية مع الموظفين. وأن تقارير الرواتب تُعد من الوظيفة الرئيسية لقسم الامور المالية، حيث تشمل احتساب الأجر و الاستقطاعات وتوزيع صافي الأجر، وثسهم في تنظيم العلاقة بين المؤسسة والموظفين .(Rippling, 2025).

خامساً: أهمية توازن الأنظمة الوطنية مع المعايير الدولية.

تهدف العديد من المنظمات والهيئات واللجان الدولية، سواء كانت عامة أو خاصة، إلى تعزيز التوافق المحاسبي الدولي بهدف رفع مصداقية التقارير المالية الصادرة عن المؤسسات، خاصة الشركات متعددة الجنسيات المنتشرة عبر مختلف دول العالم. وتعمل بعض هذه المنظمات على نطاق عالمي، وبعضاً على نطاق إقليمي، ومن أبرزها: منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية (OCDE)، والمنظمة الدولية لورصات الأوراق المالية (SEC)، والأمم المتحدة (UN)، والاتحاد الدولي للمحاسبين (IFAC)، والمجموعة الاقتصادية الأوروبية (EEC)، ولجنة معايير المحاسبة الدولية (IASB). وتساهم هذه الهيئات في تسهيل إدراج المؤسسات في الأسواق المالية العالمية، وتمكين إجراء المقارنات بين المعلومات المالية الدولية والقواعد المالية المحلية، مما يسهل تقييم الأداء المؤسسي واتخاذ القرارات الاستثمارية. كما تعزز نجاح عمليات الرقابة والمتابعة التي تقوم بها بعض الهيئات على المؤسسات الحكومية، مثل الاتحاد الأوروبي، والأمم المتحدة، وهيئات مراقبة الأسواق المالية الوطنية أو الدولية، والبنك الدولي، لما يتتيه ذلك من خفض تكاليف الرقابة (Roberts Clare et al., 2009).

ويحدد المعيار المحاسبي الدولي IPSAS 39 أسس الاعتراف والقياس والإفصاح عن منافع الموظفين، سواء خلال الخدمة أو بعد التقاعد، بما يشمل الرواتب والعلاوات والمكافآت التقاعدية، بهدف ضمان معالجة هذه المنافع ضمن القوائم المالية وقد عُرف منافع

الموظفين (Employee benefits) بأنها الاعتبارات المختلفة التي تمنحها المنشأة للموظفين مقابل الخدمات المقدمة منهم وينقسم المعيار إلى أنواع من منافع الموظفين كما يلي (IPSASB, 2016) :

١. منافع قصيرة الأجل (Short-term employee benefits): وهي المنافع المستحقة خلال فترة الاثني عشر شهراً التالية لتقديم الخدمة، وتشمل:

- الأجر والرواتب ومساهمات الضمان الاجتماعي.
- الإجازات السنوية والمرضية المدفوعة.
- مشاركة الأرباح والمكافآت.

- المنافع غير النقية، مثل الرعاية الصحية، والإسكان، والسيارات، والسلع أو الخدمات المدعومة للموظفين الحاليين (المجمع الدولي العربي للمحاسبين القانونيين، ٢٠١٩، ١٦٩٣).

٢. منافع ما بعد التوظيف (Post-employment benefits): وتشمل المنافع المستحقة بعد انتهاء الخدمة، باستثناء منافع إنهاء الخدمة، مثل:

- منافع التقاعد، بما في ذلك معاشات التقاعد.
- منافع أخرى لما بعد التوظيف، مثل التأمين على الحياة والرعاية الصحية بعد التقاعد (الاتحاد الدولي للمحاسبين، ٢٠١١، ٨٢٠، ٨١٥).

٣. منافع نهاية الخدمة (Termination benefits): وهي المنافع المستحقة عند إنهاء خدمة الموظف وفق ضوابط القانون والمعايير المعمول بها.

٤. منافع أخرى طويلة الأجل (Other long-term benefits): وهي المنافع المستحقة بعد أكثر من سنة من تقديم الخدمة، وتشمل المنافع التحفيزية والحفاظ على الموظف. ويهدف معيار منافع الموظفين إلى تنظيم محاسبة هذه المنافع والإفصاح عنها، وينطلب من المنشأة الاعتراف بما يلي:

- الالتزام الناتج عن تقديم الموظف خدماته مقابل منافع مستقبلية.
- المصروف المرتبط بالمنافع الاقتصادية المستهلكة أو المتوقع تقديمها نتيجة لخدمات الموظف (المجمع الدولي العربي للمحاسبين القانونيين، ٢٠١٩، ١٩٦٢).

سادساً: الفجوة بين جدول رواتب ٢٠٠٨ ومتطلبات IPSAS 39

تظهر الفجوة بين سلم رواتب موظفي الدولة لعام ٢٠٠٨ ومتطلبات معيار 39 IPSAS في عدم تطابق عناصر المنافع الممنوحة للموظفين مع المعايير الدولية المعتمدة للاعتراف والقياس والإفصاح عن هذه المنافع. ويترتب على هذا التباين تحديات عدّة تشمل ضعف العدالة الوظيفية، وتراجع الشفافية في القوائم المالية، وصعوبة ضمان استدامة المنافع المقدمة، ما يجعل مراجعة سلم الرواتب ضرورة ملحة لضمان تواافقه مع المعايير الدولية وتحسين المستوى المعيشي للموظفين.

جدول (٢): الفجوة بين سلم رواتب ٢٠٠٨ ومتطلبات IPSAS 39

الجدول	IPSAS 39	البدن
الفجوة	جدول رواتب 2008	
منافع ما بعد الخدمة	لا يُقيّم أو يُفصّح عنها	1 يلزم بالتقدير الاكتواري والإفصاح
منافع نهاية الخدمة	لا تُسجّل كمخصص مالي	2 يجب تسجيلها كمخصص التزام
إجازات متراكمة	لا تُحسب كاستحقاق مالي	3 تُقاس وتنقص كمخصص متراكم
تقدير اكتوارية	يُعتمد على حسابات ثابتة	4 يُشترط استخدام طرق اكتوارية
الإفصالات	لا يوجد إفصال شامل	5 إفصال مالي اللازم عن المنافع
مرونة للتحديث	التعديل شريعي وبطيء	6 يعتمد على تحديث البيانات باستمرار

المصدر: من اعداد الباحث IPSASB (2020)– International Public Sector Accounting Standard 39: Employee Benefits <https://www.ipsasb.org>

سابعاً: الفرق بين الرواتب في المؤسسات الحكومية والشركات الخاصة

الرواتب في المؤسسات الحكومية تتميز بأنها تُحدّد وفق جداول رسمية ثابتة صادرة من قبة البرلمان والسلطات التشريعية في الدولة وتعكس الخبرة، الدرجة الوظيفية، والتسلسل الوظيفي، وتكون أقل مرنة ، كما أن المنافع المالية وغير المالية (الضمائم الاجتماعية، التقاعد، العطل الرسمية) غالباً ما تكون مضمونة قانونياً ومتسقة. في المقابل، رواتب الشركات الخاصة غالباً ما تكون أكثر تفاوتاً، تعتمد على السوق، الأداء الفردي أو القسم، ومقدار الربحية، مع احتمال أكبر للعلاوات والمكافآت اعتماداً على النتائج. هذا الفرق ينبع من اختلاف الأهداف الأساسية بين القطاعين: فالحكومة تسعى لتحقيق استقرار وظيفي وتعطية احتياجات الخدمة

العامة، بينما الشركات الخاصة تهدف إلى الربح والكافأة وربما تكون مجبرة على المنافسة في جذب وكفاءة العاملين، (Derasat, 2019; Understanding the Public Sector Pay Gap, 2017)

المبحث الثالث: الجانب العملي

بعد عرض الإطارين المنهجي والنظري، يُعد الجانب التطبيقي خطوة محورية لاختبار مدى توافق المفاهيم الأكاديمية مع الواقع العملي، من خلال جمع البيانات وتحليلها إحصائياً للوصول إلى نتائج موضوعية.

أولاً: المعالجات المستخدمة في التحليل الاحصائي كانت كما يلي:
تكرارات ونسب مئوية. والانحراف المعياري والمتوسط الحسابي.

ثانياً: تم اعتماد ميزان تقييري وفقاً لمقياس (Five-Point Likert Scale) كمائي:

جدول (٣): يمثل ميزان تقييري لمقياس ليكارت الخماسي

اتجاه عام	متوسط	استجابة
عدم الاتفاق تماماً	من ١ إلى ١,٨٠	لا أوافق بشدة
عدم الاتفاق	من ١,٨١ إلى ٢,٦٠	لا أوافق
المحايدة	٢,٦١ إلى ٣,٤٠	محايد
الاتفاق	٣,٤١ إلى ٤,٢٠	أوافق
الاتفاق تماماً	أكبر من ٤,٢٠	أوافق بشدة

ثالثاً: ثبات اداة الدراسة:

التأكد من ثبات اداة الدراسة تم ايجاد معامل الثبات (كرونباخ ألفا)، Cronbach Alpha لجميع فقرات محاور الدراسة والاداة كل، والجدول أدناه يبين هذه المعاملات، واعتبرت هذه النسب مناسبة لغايات هذه الدراسة حيث أن النسبة المقبولة (60%)، فما فوق (Tavakol & Dennick, 2011).

جدول (٤): معامل الاتساق الداخلي الفا (Cronbach Alpha)

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.823	.823	٢٢

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على برنامج التحليل الاحصائي (spss)

يتضح من الجدول رقم ٤ ان Cronbach's Alpha معامل الاتساق الداخلي لأسئلة الدراسة بلغت .823 وهي النسبة أكثر من ٦٠%.

الخصائص الديمغرافية لأفراد عينة الدراسة: يوضح الجدول رقم (٥) توزيع افراد عينة الدراسة تبعاً للتأهيل العلمي والتكرارات والنسب المئوية حسب متغيرات الدراسة.

جدول (٥): التأهيل العلمي

Percent %	Frequency	Valid
44.3	47	بكالوريوس
33.0	35	ماجستير
3.8	4	دبلوم عالي
17.9	١٩	دكتوراه
٠.٩	١	آخر
100.0	106	Total

المصدر: من اعداد الباحث

"يوضح جدول (٥) أن أعلى نسبة من أفراد العينة يحملون شهادة البكالوريوس (٤٤,٣٪)، تليها شهادة الماجستير (٣٣٪)، مما يشير إلى إدراك جيد لدى العينة للإجابة على أسئلة الدراسة. في حين بلغت نسبة حملة الدبلوم العالي (٣,٨٪)، وبلغت نسبة حملة الدكتوراه والشهادات الأخرى (١,٩٪) لكل منها، مما يعكس تنوع التأهيل العلمي للعينة".

جدول (٦): التخصص

Percent %	Frequency	Valid
28.3	30	مدقق
41.5	44	محاسب
26.4	28	تدريسي تخصص محاسبة

1.9	2	محاسب قانوني
1.9	2	آخر
100.0	106	Total

المصدر: من اعداد الباحث

"يوضح جدول (٦) أن أغلب أفراد العينة من تخصص المحاسبة بنسبة (٤١,٥٪)، يليهم المدققون والتدرسيون والمحاسبون القانونيون بنسبة (٢٨,٣٪)، و(٤٢,٦٪) مما يعكس إماماً جيداً بموضوع الدراسة. في المقابل، سجلت الاختصاصات الأخرى النسبة الأقل." (1.9%).

جدول (٧): عدد سنوات الخبرة

Percent %	Frequency	Valid
١٤,٢	١٥	اقل او يساوي ٥ سنوات
١٥	١٦	من ٦ الى ١٠ سنوات
٧٠,٨	٧٥	١١ سنة فاكثر
١٠٠,٠	١٠٦	Total

المصدر: من اعداد الباحث

"يوضح جدول (٧) أن الغالبية العظمى من أفراد العينة لديهم خبرة تزيد عن ١١ سنة بنسبة (٧٠,٨٪)، تليها فئة من لديهم خبرة بين ٦ إلى ١٠ سنوات بنسبة (١٥٪)، في حين بلغت نسبة من لديهم خبرة أقل من ٥ سنوات (١٤,٢٪). ويعكس ذلك أن العينة تتسم بخبرة كافية تعزز موثوقية نتائج الدراسة."

جدول (٨): المتوسط المرجح والانحراف المعياري لمحور رضا وتحفيز الموظفين

الانحراف المعياري Std. Deviation	المتوسط الحسابي Mean	أسئلة المحاور					ت
		لا اتفاق تماماً	لا اتفاق	محابي	اتفاق	اتفاق بدرجة عالية جداً	
		العدد	العدد	العدد	العدد	العدد	
		%	%	%	%	%	
١,١١٣٨٧	٣,١٦٠٤	١١	٣٥	٢٧	٢٦	٧	١
		10.4	33.0	25.5	24.5	6.6	
١,٠٩٤٤٦	٣,٣٣٩٦	١٦	٣٨	١٩	٣٢	١	٢
		15.1	35.8	17.9	30.2	.9	
١,٠٥٦٠٢	٣,٦٧٩٢	٢٣	٤٧	١٨	١٥	٣	٣
		21.7	44.3	17.0	14.2	2.8	
٦٥٩٩٨.	١,٥٨٤٩	.	٢	٤	٤٨	٥٢	٤
		.	1.9	3.8	45.3	49.1	
٩٠٥٦٦.	٢,٢٥٤٧	٢	٩	٢١	٥٦	١٨	٥
		1.9	8.5	19.8	52.8	17.0	
٩٠٥٦٦.	٢,٢٥٤٧	١٤	٤١	٢٤	٢٤	٣	٦
		13.2	38.7	22.6	22.6	2.8	

المصدر: من اعداد الباحث

وصف لأبعاد البحث وتحليلها بالاعتماد على البرنامج الاحصائي spss تم تشخيص الابعاد بالاستدلال على التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وكل بعد من ابعد البحث.

"يتضح من جدول (٨) الخاص بمحور رضا وتحفيز الموظفين أن السؤال الثالث المتعلق بمدى ملائمة جدول رواتب رواتب للظروف الاقتصادية والمعيشية الحالية (٢٠٢٥) قد سجل أعلى متوسط حسابي (٣,٦٧٩٢) بانحراف معياري (١,٠٥٦٠٢)، واتجاه عام نحو عدم الاتفاق. أما السؤال الرابع حول ضرورة تحديث جدول الرواتب كل خمس سنوات لضمان العدالة والاستدامة، فقد حقق متوسطاً حسابياً منخفضاً (١,٥٨٤٩) وانحرافاً معيارياً (٠,٦٥٩٩٨)، مما يعكس اتفاقاً بدرجة عالية جداً على أهمية التحديث الدوري".

جدول (٩): المتوسط المرجح والانحراف المعياري لمحور كفاءة إدارة الموارد البشرية

الانحراف المعياري Std. Deviation	متوسط مرجح Mean	أسئلة المحاور					ت
		لا اتفاق تماماً	لا اتفاق	محابي	اتفاق	اتفاق بدرجة عالية جداً	
		العدد	العدد	العدد	العدد	العدد	
		%	%	%	%	%	
١,٠٦٣٠٢	٣,٣٦٧٩	٤	٢٨	٣٢	٣٧	٥	٧
		3.8	26.4	30.2	34.9	4.7	
٩٧٥٢١.	٢,٨٩٦٢	٤	٣٧	٢٧	٣٤	٤	٨
		3.8	34.9	25.5	32.1	3.8	

٩	جدول رواتب ٢٠٠٨ يدعم تقييم الأداء وربطه بالحوافز المالية.	٩٩٠٠٢.	٣,٠٢٨٣	٦	٣٨	٣٧	٢٢	٣
	٥.٧	٣٥.٨	٣٤.٩	٢٠.٨	٢.٨			
١٠	جدول رواتب ٢٠٠٨ الحالي يشجع الكفاءات على البقاء في القطاع الحكومي أم يؤدي إلى ترکهم الوظيفية؟	٩٣٣١٧.	٣,٢٠٧٥	١٠	٣٠	٢٥	٣٦	٥
	٩.٤	٢٨.٣	٢٣.٦	٣٤.٠	٤.٧			

المصدر: من اعداد الباحث

"يوضح جدول (٩) الخاص بمحور كفاءة إدارة الموارد البشرية أن السؤال السابع حول مساهمة جدول رواتب ٢٠٠٨ في تحسين تنظيم وإدارة الموارد البشرية سجل أعلى متوسط حسابي (٣,٣٦٧٩) (٣٠٢) بانحراف معياري (١,٠٦٣٠٢). أما السؤال الثامن المتعلق بدور الجدول في جذب الكفاءات وتحقيق الاستقرار الوظيفي، فقد بلغ متوسطه الحسابي (٢,٨٩٦٢) (٢,٨٩٦٢) بانحراف معياري (٠,٩٧٥٢١)، وكان الاتجاه العام للإجابات نحو عدم الاتفاق."

جدول (١٠): المتوسط المرجح والانحراف المعياري لمحور كفاءة الإنفاق وتحسين الأداء المالي العام

Std. Deviation الانحراف المعياري	Mean متوسط مرجح	اتفق بدرجة					أسئلة المحاور	ت
		لا اتفق تماماً		اتفاق محايد		اتفاق عاليه جداً		
		العدد	العدد	العدد	العدد	العدد		
%	%	%	%	%	%			
١,٠٩٤٧٩	٣,٠٣٧٧	٤	٣٩	٣٢	٢٩	٢	جدول رواتب ٢٠٠٨ يساهم في ترشيد الإنفاق العام	١١
		٣,٨	٣٦,٨	٣٠,٢	٢٧,٤	١,٩	المتعلق بمنافع الموظفين.	
.٩٢٦٦٠	٣,١٣٢١	٢	١٠	٤١	٤٤	٩	يساعد تطبيق معيار ٣٩ على تحسين الكلفة	١٢
		١,٩	٩,٤	٣٨,٧	٤١,٥	٨,٥	والفائدة في إدارة الرواتب.	
.٨٥٢٢٥	٢,٥٤٧٢	٠	٧	١٨	٥٥	٢٦	هل تفضل ربط جدول الرواتب بمؤشر التضخم السنوي	١٣
		٠	٦,٦	١٧,٠	٥١,٩	٢٤,٥	أو متوسط الرواتب في القطاع العام؟	
.٨٢٦١٢	٢,٠٥٦٦	١	٣	٢٣	٥٧	٢٢	هل تعتقد أن الاستمرار في تطبيق جدول رواتب	١٤
		٠,٩	٢,٨	٢١,٧	٥٣,٨	٢٠,٨	موظفي الدولة لسنة ٢٠٠٨ بدون تعديل يؤدي إلى ضعف في كفاءة الإنفاق الحكومي؟	

المصدر: من اعداد الباحث

"يتضح من جدول (١٠) الخاص بمحور كفاءة الإنفاق وتحسين الأداء المالي العام أن السؤال الثاني عشر حول مساهمة تطبيق معيار ٣٩ IPSAS في تحسين الكلفة والفائدة بإدارة الرواتب سجل أعلى متوسط حسابي (٣,١٣٢١) (٣٠٢) بانحراف معياري (٠,٩٢٦٦٠). بينما سجل السؤال الرابع عشر، المتعلق بتأثير الاستمرار في تطبيق جدول رواتب ٢٠٠٨ دون تعديل على كفاءة الإنفاق الحكومي، متوسطاً حسابياً (٢,٠٥٦٦) (٢,٨٢٦١٢) بانحراف معياري (٠,٨٢٦١٢)، وقد أظهرت إجابات العينة اتجاهها نحو عدم الاتفاق."

جدول (١١): المتوسط المرجح والانحراف المعياري لتوافق جدول الرواتب مع المعيار الدولي رقم ٣٩

Std. Deviation الانحراف المعياري	Mean متوسط مرجح	اتفق بدرجة					أسئلة المحاور	ت
		لا اتفق تماماً		اتفاق محايد		اتفاق عاليه جداً		
		العدد	العدد	العدد	العدد	العدد		
%	%	%	%	%	%			
.٧٨٧١٤	٢,٠٩٤٣	٢	٢١	٣٨	٤٠	٥	جدول رواتب موظفي الدولة لسنة ٢٠٠٨ يأخذ بنظر الاعتبار	١٥
		١,٩	١٩,٨	٣٥,٨	٣٧,٧	٤,٧	احتساب المنافع التقاعدية للموظف بعد التقاعد كما يتطلبه المعيار الدولي رقم ٣٩ (IPSAS ٣٩).	
.٨٨٩٦٤	٢,٧٦٤٢	٦	٢٢	٣٠	٤٢	٦	يُحسب مبلغ مكافأة نهاية الخدمة في ضوء جدول رواتب	١٦
		٥,٧	٢٠,٨	٢٨,٣	٣٩,٦	٥,٧	٢٠٠٨ بطريقة عادلة تتناسب مع متطلبات المعيار الدولي رقم (IPSAS ٣٩).	
١.٠١٥٢٥	٢,٨١١٣	١	٢٣	٤١	٣٦	٥	توفر الجهات الحكومية توقيعاً كافياً في سجلاتها المالية	١٧
		.٩	٢١,٧	٣٨,٧	٣٤,٠	٤,٧	للتزامات منافع الموظفين، بما ينسجم مع متطلبات المعيار الدولي رقم (IPSAS ٣٩).	
.٨٦٦٥٢	٢,٨٠١٩	٣	١١	٤٦	٤٣	٣	يؤدي تطبيق جدول الرواتب الحالي إلى إعداد تقارير مالية	١٨
		٢,٨	١٠,٤	٤,٤	٤٣,٦	٢,٨	حكومة أكثر دقة وموثوقية وفق ما يشير إليه المعيار الدولي رقم (IPSAS ٣٩).	
.٨٠٦٧٥	٢,٦٩٨١	٠	٥	٣٧	٥٣	١١	إن عدم اعتماد المعيار الدولي رقم ٣٩ (IPSAS ٣٩) في	١٩
		٠	٤,٧	٣٤,٩	٥٠,٠	١٠,٤	تطبيقات جدول الرواتب يؤدي إلى ضعف الإفصاح عن التزامات منافع الموظفين.	
.٧٢٨٨٢	٢,٣٣٩٦	٦	١٩	٤١	٣٥	٥	لا توجد فروقات جوهرية بين جدول رواتب ٢٠٠٨ والمفاهيم	٢٠
		٥,٧	١٧,٩	٣٨,٧	٣٣,٠	٤,٧	الأساسية التي يتضمنها المعيار الدولي رقم ٣٩ (IPSAS ٣٩).	
.٩٥٦٩٣	٢,٨٦٧٩	٤	٣٣	٤٢	٢٤	٣	هناك فهم وتطبيق فعلي داخل مؤسساتك لمتطلبات المعيار	٢١
		٣,٨	٣١,١	٣٩,٦	٢٢,٦	٢,٨	الدولي رقم ٣٩ (IPSAS ٣٩) في ما يخص منافع الموظفين.	

٠٩٣٦٧	٣,١٠٣٨	٠	٥	١٩	٦٣	١٩	٢٢
		٠	٤.٧	١٧.٩	٥٩.٤	١٧.٩	٣٩ (IPSAS 39) في ما يتعلق بمنافع الموظفين

المصدر من اعداد الباحث.

يتضح من جدول (١١) الخاص بمحور توافق جدول الرواتب مع المعيار الدولي رقم ٣٩ أن السؤال (٢٢) حول حاجة المؤسسة لتحديث نظمها المحاسبي والمالي ليتوافق مع متطلبات IPSAS 39 قد سجل أعلى متوسط حسابي (٣,١٠٣٨) بانحراف معياري (٠,٨٩٣٦٧)، في حين بلغ متوسط السؤال (١٥) المتعلق بأخذ جدول رواتب ٢٠٠٨ للمنافع التقاعدية بحسب ما يحدده المعيار (٢,٠٩٤٣) بانحراف معياري (٧٧٨٧١٤)، وقد أظهرت إجابات العينة اتجاهًا نحو الانافق.

٢٠٠٨ لسنة الدولة موظفي رواتب لجدول اختبار T-Test الاحصائي لنتائج التحليل

اعتمدت الدراسة على اختبار (T) لعينة واحدة (One-Sample T-Test) لغرض مقارنة متوسط إجابات أفراد العينة (N=106) مع القيمة المرجعية (5) على مقياس ليكرت الخماسي، والذي يمثل أعلى مستوى من الالتفاق أو الرضا. وقد طبق هذا التحليل على جميع فقرات الاستبيان المرتبطة بمحاور الدراسة المختلفة: رضا الموظفين، كفاءة إدارة الموارد البشرية، كفاءة الالتفاق الحكومي، ومدى توافق حدول الراتب مع متطلبات معيار IPSAS 39.

أظهرت النتائج أن جميع القيم الاحتمالية (Sig. 2-tailed) كانت أقل من 0,001، مما يدل على وجود فروق معنوية إحصائياً بين استجابات العينة والقيمة المرجعية. وقد جاءت المتوسطات جميعها أقل من 5، ما يعكس اتجاهها عاماً نحو عدم الرضا عن جدول رواتب 2008. وتشير النتائج إلى قصور الجدول في تحقيق العدالة الوظيفية والمواومة الاقتصادية، وضعف ارتباطه بمعايير الأداء والمنافع المنصوص عليها في معيار IPSAS 39. كما عبرت العينة عن الحاجة لتحديثه وربطه بمؤشرات اقتصادية مثل التضخم. وتندعム هذه النتائج الفرضية القائلة بعدم ملاءمة الجدول الحالي للتغيرات الحديثة، وضرورة إصلاحه بما يحقق العدالة.

جدول (١٢): نتائج تحليل الارتباط وفق معامل بيرسون في عينة الدراسة

الصلة	معامل الارتباط (Pearson r)	الدالة الإحصائية (Sig.)	قوة العلاقة
رضا الموظفين ↔ كفاءة إدارة الموارد البشرية	0.401	0.000	متوسطة إيجابية ومحنة
رضا الموظفين ↔ كفاءة الإنفاق المالي	0.339	0.000	متوسطة إيجابية ومحنة
رضا الموظفين ↔ الاتفاق المؤسسي	0.383	0.000	متوسطة إيجابية ومحنة
كفاءة إدارة الموارد البشرية ↔ كفاءة الإنفاق المالي	0.548	0.000	قوية تنبئاً
كفاءة إدارة الموارد البشرية ↔ الاتفاق المؤسسي	0.468	0.000	متوسطة قوية
كفاءة الإنفاق المالي ↔ الاتفاق المؤسسي	0.450	0.000	متوسطة قوية

المصدر : من اعداد الباحث بالاعتماد على برنامج ال spss

تشير النتائج الإحصائية إلى وجود ارتباطات معنوية ومحضية بين رضا الموظف وعناصر بيئة العمل المرتبطة بنظام الرواتب، إلا أن ضعف مستوى الرضا رغم هذه الارتباطات يدل على أن جدول رواتب ٢٠٠٨ لم يعد كافياً لتحقيق العدالة والتوازن المنصوص عليهما في معيار IPSAS 39. كما أن قوة العلاقة المتوسطة أعلى قيمة $0.401 = r$ توضح أن هذا الجدول يفتر جزءاً محدوداً فقط من رضا الموظفين، ما يعكس غياب عناصر مالية مهمة مثل تعويضات التضخم، المنافع التقاعدية، والتأمينات.

وثيرز هذه النتائج الحاجة إلى مراجعة شاملة لسلم الرواتب، ليتضمن المنافع قصيرة وطويلة الأجل كما يوصي بها معيار IPSAS 39، بما يشمل التعديلات السنوية وفق التضخم، وبدلات المخاطر والموقع، والمنافع الصحية والتغذوية، والحوافز المرتبطة بالأداء.

أما العلاقة بين كفاءة إدارة الموارد البشرية وكفاءة الإنفاق المالي ($r = 0.548$) فُظهر أن ضعف سلم الرواتب يسهم في هدر مالي غير مباشر ويؤثر سلباً على الإدارة المالية العامة. وعليه، تؤكد الراسة أن جدول رواتب ٢٠٠٨، رغم ثباته التشريعي، لا يتماشى مع متطلبات IPSAS 39، مما يتطلب إصلاحاً بنرياً يسند إلى بيانات كمية ومعنىوية تُثْرِز أهمية إدخال متغيرات اقتصادية حديثة لمواكبة التضخم وتحقيق رضا وظيفي فعال".

بالإضافة إلى تحليل الاستبيان قام الباحث بأجراء عمليات محاسبية لاحتساب الرواتب وفق جدول سلم الرواتب لسنة ٢٠٠٨ وتعديلاته حيث تم احتساب الرواتب للدرجات الوظيفية كافة وكما موضح في الجداول أدناه .

جدول (١٣): رواتب درجات خاصة (أ) ودرجة خاصة (ب) والدرجة الأولى

المصدر : من اعداد الباحث

التسلسل (١): موظف بدرجة خاصة (أ) يتلقى راتباً اسمياً قدره ٢,٠٠٠,٠٠٠ دينار، مع مخصصات إعالة زوجية (٥٠,٠٠٠) وطفلين (٢٠,٠٠٠). يحصل على مخصصات منصب (١,٠٠٠,٠٠٠) ومخصصات موقع جغرافي داخل المدينة (٢٠,٠٠٠). تسهم وزارة المالية بنسبة ١٥٪ من الراتب الاسمي ك مساهمة تقاعدية (٣٠٠,٠٠٠)، إضافة إلى استقطاع تقاعدي ١٠٪ من الراتب الأساسي (٢٠,٠٠٠). يبلغ مجموع الاستقطاعات (٨٨٩,١٠٣) دينار، ويصل صافي الراتب إلى (٨٩٧,٤٥٠) دينار. يلاحظ أنه لا يتلقى مخصصات خدمة جامعية بحسب القانون. والتسلسل (٢): موظف بدرجة خاصة (ب) براتب اسمي (١,٥٠٠,٠٠٠) دينار، مع مخصصات إعالة زوجية (٥٠,٠٠٠) وأربعة أطفال (٤٠,٠٠٠)، ومخصصات منصب (٧٥٠,٠٠٠) وموقع جغرافي (٢٠,٠٠٠). مساهمة التقاعد من وزارة المالية (٢٢٥,٠٠٠)، واستقطاع تقاعدي (١٥,٠٠٠). بلغ مجموع الاستقطاعات (٦٧١,٤٦٣)، ويبلغ صافي الراتب (٣,٤١٣,٥٣٧) دينار. والتسلسل (٣): موظف بالدرجة الأولى (١+١) براتب اسمي (٩١٠,٠٠٠) دينار. يتلقى مخصصات شهادة دكتوراه (١٠٠٪) بمبلغ (٩١٠,٠٠٠)، ومخصصات خدمة جامعية (٩١٠,٠٠٠)، ومخصصات لقب علمي (٢٥٪) بمبلغ (٢٢٧,٥٠٠)، بالإضافة إلى إعالة زوجية (٥٠,٠٠٠) وطفلين (٢٠,٠٠٠)، ومخصصات منصب (٢٠٪) بمبلغ (١٨٢,٠٠٠)، وموقع جغرافي (٢٠,٠٠٠). مساهمة التقاعد من وزارة المالية (١٣٦,٥٠٠)، واستقطاع تقاعدي (٩١,٠٠٠) دينار. بلغ مجموع الاستقطاعات (٤٠٢,٤٤٢) دينار، ويصل صافي الراتب إلى (٣٩٦,٧٥٨) دينار.

جدول (٤): الدرجات الوظيفية الثانية لغاية الدرجة السادسة

المصدر من اعداد الباحث

يتبيّن من جدول رقم (14) أن رواتب المنتسبين تفاوتت تبعًا للدرجة الوظيفية، الشهادة، والخصائص المختلفة. فعلى سبيل المثال:

المنتب الأول (الدرجة الثانية/مرحلة أولى) يتقاضى راتباً أساسياً قدره ٧٢٣,٠٠٠ دينار، مع مخصصات شهادة ماجستير (٧٥٪)، خدمة جامعية (١٠٠٪)، لقب علمي (١٥٪)، إضافة إلى مخصصات عائلية وموقع جغرافي. بلغت التوفيقات التفاعدية ١٠٪، ومساهمة وزارة المالية ١٥٪ والمنتب الثاني (الدرجة الثالثة/مرحلة أولى) براتب أساسى ٦٠٠,٠٠٠ دينار، مع مخصصات مماثلة (شهادة، خدمة جامعية، لقب علمي، زوجية)، ويشمل أيضاً مخصصات منصب مقرر قسم وموقع جغرافي. والدرجة الرابعة/مرحلة أولى) يتقاضى راتباً أساسياً ٥٠٩,٠٠٠ دينار، مع مخصصات شهادة محاسب قانوني تعادل الماجستير، وخدمة جامعية، ولقب علمي، إضافة إلى مخصصات عائلية ومنصب رئيس قسم إداري، مع الاستقطاعات التفاعدية النظامية. والمنتب الرابع (الدرجة الخامسة/مرحلة أولى) براتب أساسى ٤٢٩,٠٠٠ دينار، يتقاضى مخصصات شهادة، خدمة جامعية، ولقب علمي، إلى جانب مخصصات عائلية وموقع جغرافي. أما المتنسب الخامس (الدرجة السادسة/مرحلة أولى) براتب ٣٦٢,٠٠٠ دينار، مع مخصصات شهادة، لقب علمي، زوجية، طفل واحد، وموقع جغرافي، واستقطاعات تفاعدية بنسبة ١٠٪. وتعكس هذه البيانات اختلاف مستويات الرواتب الصافية باختلاف المؤهلات والدرجات، وتوضح أثر المخصصات في تحسين الدخل الشهري، في ظل تطبيق جدول رواتب ٢٠٠٨ وقانون الخدمة الجامعية.

جدول (١٥): الدرجات الوظيفية السابعة الثامنة التاسعة العاشرة

المصدر: من اعداد الباحث

يتضح من جدول (١٥) أن رواتب الموظفين من الدرجة السابعة حتى العاشرة (المرحلة الأولى) تتفاوت بحسب الدرجة، المؤهل، وعدد الأطفال: **الموظف الأول** (الدرجة السابعة/المرحلة الأولى): راتب أساسى ٢٩٦,٠٠٠ دينار، مخصصات شهادة بكالوريوس (٤٥٪)، خدمة جامعية (١٠٪)، موقع جغرافي، دون مخصصات عائلية. **الموظف الثاني** (الدرجة الثامنة/المرحلة الأولى): راتب أساسى ٢٦٠,٠٠٠ دينار، مخصصات شهادة إعدادية (٢٥٪)، خدمة جامعية (١٠٪)، مخصصات زوجية وطفلين. **الموظف الثالث** (الدرجة التاسعة/المرحلة الأولى): راتب أساسى ٢١٠,٠٠٠ دينار، مخصصات حرفة (١٥٪)، خدمة جامعية (٧٥٪)، مخصصات زوجية وطفلي واحد. **الموظف الرابع** (الدرجة العاشرة/المرحلة الأولى): راتب أساسى ١٧٠,٠٠٠ دينار، مخصصات شهادة حرفي (١٥٪)، خدمة جامعية (٧٥٪)، مخصصات زوجية وأربعة أطفال.

جميع الموظفين خضعوا لاستقطاعات تقاعدية بنسبة ١٠٪ من الراتب الأساسي، ومساهمة وزارة المالية بنسبة ١٥٪. ونُظّم البيانات تأثير الدرجة والمرحلة والمؤهلات والمخصصات العائلية على صافي الراتب.

مناقشة الاستنتاجات بعد الانتهاء من اجراءات البحث سواء منهجية الدراسة والإطار النظري والجانب التحليلي تم التوصل الى مجموعة من الاستنتاجات والتوصيات التي تتمثل بالآتي:

الاستنتاجات والتوصيات

أولاً: الاستنتاجات العملية للدراسة

١. فرضية رضا الموظفين: أظهرت النتائج أن متوسطات إجابات العينة حول ملاءمة جدول رواتب ٢٠٠٨ للظروف الاقتصادية الحالية كانت أقل من القيمة المرجعية (٥٪)، مع اتجاه عام نحو عدم الاتفاق على كفاية الجدول في تحقيق العدالة الوظيفية. لذا تستنتاج الدراسة أن جدول الرواتب الحالي لا يحقق رضا وتحفيز الموظفين بالقدر الكافي، ويحتاج إلى تحديات دورية تتناسب مع المتغيرات الاقتصادية مثل التضخم. ولا يشعر معظم الموظفين بالرضا عن مستوى الرواتب الحالي، ويعتبرونها غير كافية لمواكبة الغلاء والتضخم المستمر منذ عام ٢٠٠٨.
٢. فرضية كفاءة إدارة الموارد البشرية: أظهرت النتائج أن مساهمة جدول الرواتب في تحسين تخطيط وإدارة الموارد البشرية كانت محدودة (متوسط ٣,٣٦)، وأن دوره في جذب الكفاءات كان ضعيفاً (متوسط ٢,٨٩)، مما يعكس عدم اتفاق على كفاءاته في إدارة الموارد البشرية. تستنتاج الدراسة أن جدول الرواتب غير قادر على جذب الكفاءات أو الحفاظ على الاستقرار الوظيفي، مما يؤثر سلباً على جودة رأس المال البشري.
٣. فرضية كفاءة الإنفاق الحكومي: أظهرت النتائج أن الاستمرار بتطبيق جدول ٢٠٠٨ دون تعديل يؤثر سلباً على كفاءة الإنفاق (متوسط ٢,٠٥ مع اتجاه نحو الاتفاق)، مما يشير إلى اتفاق على ضرورة مراجعة الجدول لضمان كفاءة استخدام الموارد المالية. وتستنتاج الدراسة أن النظام الحالي يؤدي إلى هدر مالي غير مباشر ويضعف الإدارة المالية العامة، مما يستدعي إصلاحات لتعزيز كفاءة الإنفاق.
٤. فرضية توافق الجدول مع IPSAS 39: أظهرت النتائج أن هناك اتفاقاً على ضرورة تحديث النظام المالي والمحاسبي ليتوافق مع متطلبات IPSAS 39 (متوسط ١,١٠)، مع ملاحظة ضعف في شمول المنافع التقاعدية (متوسط ٢,٠٩). وتستنتاج الدراسة أن جدول ٢٠٠٨ لا يطبق بشكل كامل متطلبات IPSAS 39 ولا يشمل جميع المنافع قصيرة وطويلة الأجل، مما يحد من جودة الإصلاح المالي.

ثانياً: توصيات الدراسة

١. توصي الدراسة بإعادة النظر في جدول رواتب موظفي الدولة كل خمس سنوات على الأقل وربطه بمؤشرات اقتصادية مثل معدل التضخم لضمان العدالة الوظيفية وتحقيق الرضا والتحفيز.
٢. توصي الدراسة بتضمين نظام الرواتب حافز أداء وبدلات جذب الكفاءات لضمان استقرار الكوادر المؤهلة وتحسين جودة الخدمات الحكومية.
٣. توصي الدراسة بوضع آلية لربط كلفة الرواتب بالخرجات والأداء الفعلي للمؤسسات الحكومية، لتقليل الهدر وتعظيم الفائدة الاقتصادية من الإنفاق على الرواتب.
٤. توصي الدراسة بتطوير النظام المحاسبي ليتضمن جميع المنافع قصيرة وطويلة الأجل كما ينص عليها IPSAS 39 ، بما في ذلك المنافع التقاعدية والتأمينات الصحية وبدلات المخاطر، لتعزيز الشفافية والإصلاح المالي.

المصادر

أولاً: المصادر العربية

- ١- ديوان الرقابة المالية تقرير المراجعة لعام ٢٠١٣ .
https://mof.gov.iq/Lists/PublicReports/Forms/AllItems.aspx?utm_source=chatgpt.com
- ٢- قانون رواتب موظفي الدولة رقم (٢٢) لسنة ٢٠٠٨ والنظام الداخلي لتقسيم مواده .
<https://www.mof.gov.iq/Documents>
- ٣- هيئة النزاهة العراقية، (٢٠١٥)، تقرير ملاحظات حول ملفات التوظيف لعام ٢٠١٣
https://nazaha.iq/body.asp?field=news_arabic&id=3563

ثانياً: المصادر العربية المترجمة

- 1- Federal Board of Supreme Audit, 2013 Audit Report.
https://mof.gov.iq/Lists/PublicReports/Forms/AllItems.aspx?utm_source=chatgpt.com
- 2- Iraqi Integrity Commission, (2015), Observations Report on Employment Files for the Year.
https://nazaha.iq/body.asp?field=news_arabic&id=3563
- 3- State Employees' Salaries Law No. (22) of 2008 and its Internal Regulations for Interpreting its articles.
<https://www.mof.gov.iq/Documents>

ثالثاً: المصادر الأجنبية

- 1- Darmawan, D. (2021). Salary: Does it affect employee motivation and performance? Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/350713784_SALARY_DOES_AFFECT_EMPLOYEE_MOTIVATION_AND_PERFORMANCE
- 2- Derasat. (2019). Public Vs Private Sector Employment – Derasat. Retrieved from <https://www.derasat.org.bh/publications-en/public-vs-private-sector-employment-2-2>
- 3- El-Toby, B. H. M., Kareem, A. D., & Abd, W. H. (2022). The possibility of Applying International Accounting Standards in the Public Sector (IPSAS) in the Iraqi Government Accounting System: Exploratory Research for the Opinions of Accountants at the University of Al-Muthanna. International Journal of Professional Business Review, 7(2), 01-20. Retrieved from <https://pdfs.semanticscholar.org/ce12/e523670ee145a8b307d15bb3c8e48911c1d3.pdf>
- 4- International Monetary Fund. (2008). Iraq: Second Review Under the Stand-By Arrangement and Request for Waiver of Performance Criterion. <https://www.imf.org/external/pubs/ft/scr/2008/cr08383.pdf>
- 5- IPSASB (٢٠٢٠)– International Public Sector Accounting Standard 39: Employee Benefits <https://www.ipsasb.org>
- 6- IPSASB. (2016). IPSAS 39, Employee Benefits. International Federation of Accountants. <https://www.ipsasb.org/publications/ipsas-39-employee-benefits-2>
- 7- OECD. (2020). Government at a Glance 2020: Public Sector Compensation and Employee Wellbeing. Organisation for Economic Co-operation and Development. Retrieved from <https://www.oecd.org/gov/government-at-a-glance-22214399.htm>
- 8- Public Service Commission of Canada. (2019). Public Service Employee Compensation and Wellbeing Report. Government of Canada. Retrieved from <https://www.canada.ca/en/public-service-commission/services/reports/compensation-wellbeing.html>
- 9- Roberts, C., & Wang, Y. (2009). Accounting harmonization and the value-relevance of dirty surplus accounting flows. Review of Accounting and Finance, 8(4), 340–368. <https://doi.org/10.1108/14757700911006930>
- 10-Tavakol, M., & Dennick, R. (2011). Making sense of Cronbach's alpha. International Journal of Medical Education, 2, 53–55. <https://doi.org/10.5116/ijme.4dfb.8fdf>
- 11-The Rippling Team, (2025), HR and payroll: Understanding the similarities and differences, <https://www.rippling.com/blog/human-resources-payroll>
- 12-Understanding, IZA Journal of Labor Policy. (2017). Understanding the public sector pay gap. Retrieved from <https://izajolp.springeropen.com/articles/10.1186/s40173-017-0086-0>
- 13-World Bank. (2016). Iraq: Public Expenditure Review for Human Development Sectors. <https://documents1.worldbank.org/curated/en/568141622306648034/pdf/Addressing-the-Human-Capital-Crisis-A-Public-Expenditure-Review-for-Human-Development-Sectors-in-Iraq.pdf>