



---

## The effect of the relationship between organizational trust in the management of the organization in the methods of creative accounting

Field study in the General Company for Textile Industries / Hilla

اثر العلاقة بين الثقة التنظيمية بإدارة المنظمة في اساليب المحاسبة الابداعية

دراسة ميدانية في الشركة العامة للصناعات النسيجية / الحلة

\*م.م هدى جبار كاظم الحيايي \*م.م قاسم علي عمران البياتي \*م.م كريم جاسم عباس الربيعي

---

**Abstract** :Trust is the basis of any relationship whether it is on the basis of a family or a society or organization to achieve its objectives, and is one of the most effective administrative tools because it creates the conditions necessary for the success of these units as their existence and persistence depends on achieving their objectives with the presence of individuals who have high confidence and continued loyalty and commitment imposed on Management of the units attention to them and create a proper organizational climate for them. One of the most important elements of the efficiency of this climate is to instill confidence in the people working in the administration of the unit and their colleagues and supervisors and to consolidate them to achieve their commitment and loyalty to their unit. In which the failure of the administration in achieving its objectives of economic activity be motivated to use alternative methods of non-genuine to show their efficiency in the management of the Organization and meet the requirements and this is what the research dealt with in the first of it addresses the organizational confidence management concept of its importance. The second topic deals with creative accounting concept of its causes and methods third side The most important results were the statistical analysis that the sample society has a great knowledge and interest in the research variables and the impact and relationship between organizational trust in the management of the organization and Creative accounting methods

**المستخلص:** تعد الثقة اساس اي علاقة سواء كانت على اساس اسرة او مجتمع او منظمة لتحقيق أهدافها، كما تعد من أكثر الأدوات الإدارية فعالية لأنها تهيئ الظروف اللازمة لنجاح تلك الوحدات حيث ان وجودها واستمرارها مرهونة بتحقيق أهدافها مع وجود أفراد يمتلكون ثقة عالية ووفاء مستمر والتزام مما يفرض على إدارة الوحدات الاهتمام بهم وتهيئة المناخ التنظيمي السليم لهم ومن أهم مقومات كفاءة هذا المناخ هي زرع الثقة في نفوس الأفراد العاملين بإدارة الوحدة وبزملائهم ومشرفيهم وترسيخها لتحقيق التزامهم ووفائهم لوحدهم، وهذا ما نفتقره في ابسط مفصل من المفاصل الاقتصادية للدولة العراقية حيث فشل الادارة في تحقيق اهدافها من نشاطها الاقتصادي يكون دافع لاستعمال اساليب بديلة غير حقيقية لإظهار كفاءتها في ادارة المنظمة وتلبية متطلباتها وهذا ما تناوله البحث في مباحثه الاول منه يتناول الثقة التنظيمية بالإدارة مفهومها انواعها اهميتها اما المبحث الثاني فتناول المحاسبة الابداعية مفهومها اسبابها اساليبها والثالث الجانب العملي باستخدام استبانة في الشركة العامة للصناعات النسيجية /الحلة وكانت اهم النتائج التحليل الاحصائي ان مجتمع العينة له معرفة واهتمام كبير بمتغيري البحث ووجود اثر وعلاقة بين الثقة التنظيمية بإدارة المنظمة واساليب المحاسبة الابداعية .

## المبحث الاول : منهجية البحث والدراسات السابقة

### المطلب الاول: منهجية البحث

لقد تزايد اهتمام المنظمات بالثقة التنظيمية كأحد اساليب السياسة المالية بهدف السعي إلى تحقيق أهداف اقتصادية واجتماعية ، فضلا عن الأهداف المالية .

#### اولا: مشكلة البحث

مصطلح الثقة التنظيمية على صعيد المنظمات العراقية محدودة الشيوخ لذا تمثل الثقة التنظيمية إحدى التحديات التي تواجه مختلف إدارة المنظمات في القرن الحالي تجاه اصحاب المصالح ، الأمر الذي يتطلب من تلك المنظمات ان تكون على قدر عالي من المسؤولية تجاه هذه الثقة التي تعتبر المسار لتحقيق الاهداف العامة بدون أي تلاعب في القوائم والتقارير المالية ،بناءا على ذلك تتمثل مشكلة البحث على ،مدى اثر الثقة التنظيمية بإدارة المنظمة في منع استعمال الاساليب الابداعية المحاسبية في تجميل قائمة الدخل اتجاه اصحاب المصالح العامة.

#### ثانيا: اهمية البحث

تتمثل الاهمية العلمية والعملية للبحث بما تسعى به ادارة المنظمة إلى تقديم مخرجاتها من التقارير خدمة لأهداف اصحاب المصالح داخل وخارج المنظمة وبشكل نزيه والمبنية على الثقة المتبادلة بين الاطراف ،وهي الحصن

المتين الذي يمنع الإدارة من التلاعب بهذه القوائم بأي أسلوب من أساليب الإبداع المحاسبي وسواء كانت هذه الأهداف لمصلحة المنظمة أو لغير مصلحتها.

ثالثاً: أهداف البحث

يسعى البحث إلى تحقيق جملة من الأهداف تتمثل بالآتي:

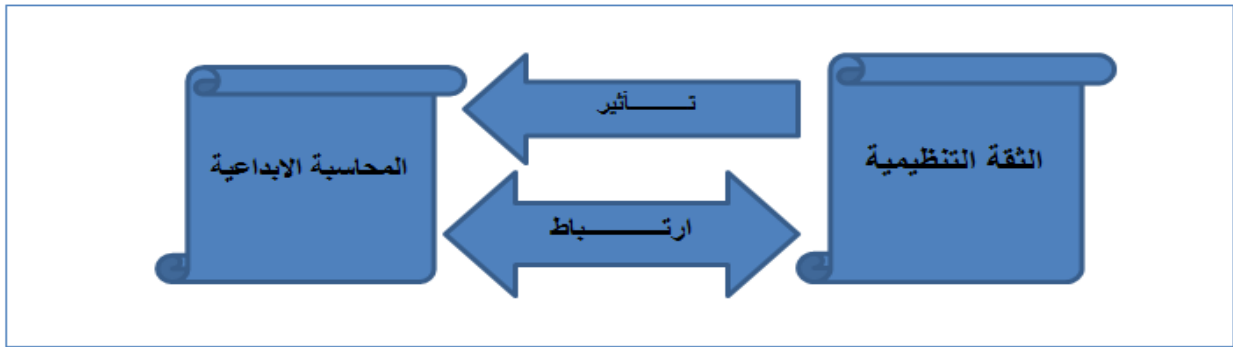
- توضيح مفهوم وأهمية وابعاد الثقة التنظيمية.
- مفهوم وأسباب ظهور أساليب المحاسبة الإبداعية.
- علاقة الثقة بإدارة المنظمة واستعمال أساليب المحاسبة الإبداعية في قائمة الدخل.

رابعاً: فرضية البحث:

- 1- هل هناك علاقة ارتباط ذو دلالة احصائية عند مستوى دلالة (1%) بين الثقة التنظيمية والمحاسبة الإبداعية؟
  - توجد علاقة ارتباط ذو دلالة احصائية عند مستوى دلالة (1%) بين الثقة التنظيمية والمحاسبة الإبداعية.
  - لا توجد علاقة ارتباط ذو دلالة احصائية عند مستوى دلالة (1%) بين الثقة التنظيمية والمحاسبة الإبداعية.
- 2- هل هناك علاقة اثر ذو دلالة معنوية عند مستوى دلالة (1%) بين الثقة التنظيمية والمحاسبة الإبداعية.
  - توجد علاقة اثر ذو دلالة معنوية عند مستوى دلالة (1%) بين الثقة التنظيمية والمحاسبة الإبداعية.
  - لا توجد علاقة اثر ذو دلالة معنوية عند مستوى دلالة (1%) بين الثقة التنظيمية والمحاسبة الإبداعية.

خامساً: حدود البحث

تتمثل حدود البحث في تسليط الضوء على الثقة بإدارة المنظمة ودورها في تقليل ممارسات المحاسبة الإبداعية على الإيرادات والمصروفات في الشركة العامة للصناعات النسيجية /الحلة مجتمع البحث، في حين تمثلت عينة البحث من فئتين هما المدراء ومنتسبو الشركة الماليين ورؤساء الأقسام وقد تم توزيع استمارات الاستبانة عليهم والتي بلغت ٤٠ استبانة.



المصدر : اعداد الباحثون

## المبحث الثاني: الاطار النظري و الفكري للبحث

المطلب الاول: الثقة التنظيمية:

تمهيد

تعد الثقة في علاقات العمل الركيزة الأساسية التي تساعد المنظمات على تحقيق أهدافها، كما تعد من أكثر الأدوات الإدارية فاعلية؛ لأنها تهيئ الظروف اللازمة لنجاح المنظمات حيث ان وجود المنظمات واستمرارها مرتبط بتحقيق أهدافها ووجود أفراد يمتلكون ثقة عالية ووفاء مستمر والالتزام للعمل فيها يساعد على تحقيق هذه الأهداف، لان الموارد البشرية من أهم الموارد في الوحدات ومصدرا لقدراتها التنافسية إذ يعول عليهم في تحقيق أهداف الوحدة بكفاءة، مما يفرض على إدارة الوحدات الاهتمام بهم وتهيئة المناخ التنظيمي السليم لهم والذي يعد من أهم مقومات كفاءته هي زرع الثقة في نفوس الأفراد العاملين بإدارة الوحدة وبزملائهم ومشرفيهم وترسيخها لتحقيق التزامهم ووفائهم لوحدهم، وإن تطور الفكر الإداري والتنظيمي ساعد على تطور مفهوم الثقة إذ أن العلاقات التنظيمية سابقا في الوحدة هي ( السلطة، تقسيم العمل، نطاق الأشراف) والتي حدثت من تطور الثقة داخل الوحدة، لكن مع مواكبة التطور التكنولوجي يعتبر النشاط التعاوني بين افراد الوحدة العنصر الأساسي في تحقيق اهدافها ومن هنا تبلور مفهوم الثقة التنظيمية.

اولا: مفهوم:

تطرق عدد من الباحثين لمفهوم الثقة التنظيمية على إنها درجة أيمان وتقبل الفرد للقرارات والسياسات التي تضعها إدارة الوحدة والتي تقوم بتنفيذها وأدائها بشكل عادل لجميع الأطراف، فقد رأى Straiter من ناحية المسؤولية بأنها مدى تفويض بعض المسؤوليات والمهام للمرؤوسين الذين يمتلكون القدرة لتلك المهام والمسؤوليات وفق الثقة الممنوحة [١]. اما وجهة نظر الطائي بها (أيمان الفرد بأهداف وقرارات السياسة

التنظيمية والفائد التنظيمي والعاملين معه في الوحدة وذلك بما يعكس رضا والتزام واضح للثقة ، ويشمل عدة جوانب وهي

- قد يترتب على الثقة التنظيمية خطر يتمثل في أن يكون الشخص واضع الثقة عرضة لتصرفات الشخص الموثوق به .

- تبنى الثقة التنظيمية على توقعات بان الشخص الموثوق به سوف يؤدي سلوكيات معينة مرغوب فيها [٢] واخذها الشكرجي من جانب ردود الافعال واوضح بانها "ايجابية رد فعل الأفراد تجاه الوحدة التي ينتمون إليها والمرتبطة بالممارسات والسلوكيات الإدارية المطبقة مع مراعاة الالتزام بالقيم الأخلاقية والإدارية ، والابتعاد عن كل ما يضر بالمصالح المشتركة" [٣] ، اما Mayer اخذها من وجه اخرى بانها رغبة طرف في ان يكون عرضه لتصرفات طرف اخر وذلك بناء على توقعات الموثوق فيه سوف يؤدي تصرفات مهمة للشخص وأن السلوكيات التي يتوقع الشخص واضع الثقة أن يؤديها الشخص الموثوق فيه قد تكون مهمة للشخص واضع الثقة لأسباب مثلا يتوقع أن يحصل على اكثر من مجرد زيادة في الاجر او العلاوة او بمعاملة نفسية اكثر منها اقتصادية من قبل الموثوق به [٤].

ومما ورد يرى الباحثون إن الثقة في السلطات التنظيمية هي عقد نفسي غير مكتوب تؤثر على العديد من الاتجاهات والسلوكيات للمرؤوسين فعندما يكون مستوى الثقة عالي فان المرؤوسين يكونوا اكثر مساندة للسلطات والمؤسسات التي تمثلها تلك السلطات ، حيث ان العاملين يتولد لديهم شعور بمساندة السلطات والرضاء والانتماء في علاقتهم مع تلك السلطات اذا هي رد فعل الناجم عن سلوكيات سلطات وسياساتها وافرادها العاملين في مدى تحقيق الاهداف المرسومة والابتعاد عن كل ما يعرقل تحقيقها.

ثانيا: أهمية الثقة التنظيمية :

أشار الكثير من الباحثين لاهمية الثقة التنظيمية في المنظمات بين الافراد العاملين والمنظمة فهي عامل مهم في تحقيق التكامل للمنظمة وأساسي في تحقيق التفاعل الإنساني ويحتاج إلى الاعتماد المتبادل بينهم وبطرائق مختلفة لإنجاز أهدافهم الشخصية والتنظيمية [٥] [٦]، بينما اكد الساعدي على أنها العنصر الأساسي في الفاعلية التنظيمية إذ ليس هناك منظمة تستطيع أن تتخذ لها مكانا في بيئة الأعمال من دون وجود الثقة بين الأشخاص [٧] ،وليس هناك قائد تنظيمي يستطيع التخلي عن الثقة في ممارسة جميع الأعمال [٨]. وان الاهتمام بموضوع الثقة التنظيمية يؤدي الى تنمية العلاقات الشخصية المتبادلة بين الافراد العاملين في الوحدة والافراد والمرؤوسين وتؤثر على اتجاهات وسلوكيات المرؤوسين فالثقة العالية تجعلهم اكثر مساندة للسلطات والوحدات التي تمثلها ويتولد لديهم شعور الرضاء في علاقتهم مع السلطات والانتماء الى الوحدة والرغبة في تحقيق اهداف الوحدة المرسومة [٩].

أن الثقة التنظيمية لها تأثير كبير على تكوين علاقة موجبة ومعنوية بين الفرد والادارة ومخرجات العمل داخل الوحدة والثقة الموجودة بين الفرد واخر والفرد ومرؤوسه هي القاعدة الاساس التي تقوم عليها الوحدة وتحقيق اهدافها لان الفرد هو ليس جزء من راس المال وانما هو راس المال الفكري وهو اليد الذي تعمل على تشغيل راس المال المادي فيه تحقق الوحدة غايتها ، ومقومات راس المال الفكري هي العلاقات الاجتماعية بين العاملين

والادارة ودرجة الثقة المبنية على اساسها بالقرارات والسياسات التي تتخذها الادارة لتحقيق اهدافها . هذه الثقة تدفع الفرد للالتزام بالأداء الوظيفي بكفاءة عالية وتفاني وبجهد مضاعف لتحقيق المخطط وبرضا عالي لغاية انتهاء العمر الوظيفي وهذا ما يسمى بالوفاء الوظيفي والنتائج من العلاقة بين الفرد والادارة .

مما ورد اعلاه يمكن ان نوضح ان الثقة المتبادلة بين الافراد العاملين انفسهم والمرووسين (المشرفين) والسلطة (الادارة) يساعد تنمية روح الاحساس بالمسؤولية والرضا تجاه الوحدة وتحقيق اهدافهم المشتركة والتي تعتبر اهداف الوحدة المرسومة لذا سوف يتناول الباحث ابعاد الثقة التنظيمية .

ثالثا: أبعاد الثقة التنظيمية:

بعد التعرف على مفاهيم الثقة التنظيمية اتفق معظم الباحثين على تقسيم أبعاد الثقة التنظيمية إلى ثلاث أبعاد، وهي (الثقة بالمشرفين، الثقة بزملاء العمل، الثقة بإدارة المنظمة) قد تناولتها عدة دراسات ومنها [ ١٠ ] .

١- الثقة بالمشرفين

تتمثل بالعلاقة الايجابية للمرووسين تجاه مشرفهم في العمل حيث يكتسب المشرف ثقة المرووسين في حال توفر الكفاءة والجدارة والاخلاق ، والانفتاح على المرووسين والاهتمام بمصالحهم واحتياجاتهم والعدالة في التعامل معهم ، وتتمثل هذه العلاقة بالارتباط الوثيق بينهم بحيث يكونوا تحت طوع أو امره ويعملون بكفاءة ورضا عالي لأنهم على ثقة بأن كل حقوقهم ومصالحهم سوف لن يساء لها . [ ١١ ]

٢- الثقة بزملاء العمل

وهي تلك العلاقات التي تكون بين الافراد العاملين المبنية على التعاون ونبذ الانانية ليكونوا كيان واحد بما يسهم تحقيق الاهداف المشتركة فتعتبر من العوامل الاساسية والواجب توفرها في حالة اذا كانت هنالك اهداف مشتركة لان الخلافات والانانية وحب الذات والانفراد بالرأي يؤدي الى صعوبة في تحقيق الاهداف [ ١٢ ] .

٣- الثقة بإدارة المنظمة

تكون الإدارة جديرة بثقة اصحاب المصالح في المنظمة، وخارجها من خلال إشباع احتياجاتهم ورغباتهم وتوفير الدعم المادي والمعنوي للعاملين والمساهمين ، وتطابق أقوالهم مع أفعالهم دون أي تلاعب ، ووضوح توقعاتهم وبشكل نزيه ، وتوفير الهيكل التنظيمي المرن والمناسب فضلاً عن التعامل العادل مع كافة الأقسام والفروع، فنقص الثقة يجعل العاملين بلا قيمة، كما أن انعدام الثقة يجعل الأفراد يفضلون مصالحهم الشخصية على مصالح المنظمة ومن ثم انخفاض ولائهم والتزامهم التنظيمي [ ١٣ ] ، أما من وجهة نظر (Dirk) هي العلاقة التنظيمية بين اصحاب المصالح وادارة المنظمة (التشريعية) المبنية على اساس قدرة الادارة في تحقيق اهدافهم بشكل خاص واهداف المنظمة بشكل عام وعلى قناعة تامة بانها تقدم المصلحة العامة قبل الخاصة ، ان وجود الثقة يساعد المنظمات النجاح في تحقيق أهدافها ، كما إن انعدام الثقة يجعل الافراد يفضلون مصالحهم الشخصية على مصالح المنظمة ومن ثم انخفاض ولائهم. فان فقدان الثقة بالإدارة يعرضها الى مخاطر كبيرة [ ١٠ ] .

ومما ورد اعلاه يمكن ان نوضح ان اساس نجاح المنظمة وتطورها ليس الادارة فقط وانما روح التعاون والانسجام بين الادارة والجهات في البيئة الداخلية والخارجية لها والمبني على اساس الثقة والولاء والصدق والامانة المتبادلة بين الطرفين في تحقيق الاهداف المشتركة.

## المطلب الثاني: المحاسبة الابداعية

تمهيد

ان الإطار الفكري المرجعي للمحاسبة يتمثل بالأهداف والقواعد والافتراضات والمفاهيم والمبادئ والأسس المتناسقة التي بموجبها يتم إعداد وتقييم الاجراءات والممارسات المحاسبية التي تتمثل بالقوائم المالية التي على اساسها يمكن ان تحقق اهداف الوحدة، وايجاد الحلول العملية للمشاكل التطبيقية المستحدثة التي تواجه المحاسب، تعد القواعد المحاسبية الأساس في القياس والتقييم للقوائم المالية والتي تتسم بالتعدد ويعني هذا عدة حلول للإجراءات المحاسبية وبالتالي حرية الاختيار من قبل ادارة الوحدة بما يخدم الاهداف المحاسبية وهذا ما يسمى بالحرية المحاسبية بغض النظر عن مقيداتها.

اولا- مفهوم واسباب ظهور المحاسبة الابداعية

تلجأ الكثير من إدارات المنظمات إلى تجميل البيانات المالية سعياً منها لتحسين الوضع المالي سواء من حيث الربحية أو من حيث المركز المالي لتحقيق أهداف ذاتية من خلال استخدام أساليب المحاسبة الإبداعية مستغلة بذلك تنوع البدائل المحاسبية التي يمكن الاعتماد عليها في إعداد القوائم المالية مما يؤثر سلباً على مصداقية تلك القوائم وإدارة أرباحها بما يعظم منافع الوحدة أو منافع المديرين أنفسهم .

١- المفهوم:

ان المعنى الظاهري لمصطلح المحاسبة الابداعية يبدو لأول وهلة انه نوع جديد من انواع المحاسبة برغم من انه لا يوجد له اساس اكايمي الا انه ابتدع من قبل المهنيين والمحليين لغرض التلاعب والاحتيال في القوائم المالية ، فمن وجه نظر ( Nasser ) هي تغيير البيانات المالية المحاسبية من وضعها الحقيقي إلى الوضع الذي يفضله معدو تلك البيانات من خلال الاستفادة من القوانين المتاحة أو التغافل عن بعضها أو الاثنين معاً [١٤] ، ومن جانب التلاعب والتضليل تعرف بأنها عملية التلاعب في البيانات المالية باستخدام خيارات انتقائية في تطبيق المبادئ المحاسبية والتضليل في الإبلاغ المالي واي خطوات متخذة تجاه ادارة الارباح او تحسين صورة المركز المالي

[١٥]، ويرى (Amati) من منطلق المعرفة المحاسبية معرفاً لها "هي عملية يستخدم فيها المحاسبون معرفتهم بالقواعد المحاسبية للتلاعب بالبيانات المالية في حسابات الشركات" [١٦] فالمحاسبة الإبداعية هي أسلوب جديد مبتكر للتلاعب في نتيجة النشاط وقائمة المركز المالي وكشف التدفق النقدي من أجل إظهار الوحدة بالشكل الذي يتلاءم ورغبات الإدارة حتى وأن كان ذلك غير متفق مع المبادئ والمعايير المحاسبية ، وهنا تتوقف قدرة الإدارة في التلاعب على مدى قدرة مستخدمي القوائم المالية على اكتشاف التلاعب ،ومن المتوقع أن تقوم الإدارة باختيار الطرق المحاسبية التي تؤدي إلى زيادة الأصول وخفض الالتزامات وزيادة الإيرادات وتقليل النفقات مما يساعد

على تحويل الأرباح من الفترات القادمة إلى الفترة الحالية وهذا ما تؤيده (أبحاث جامعة قناة السويس بالإسماعيلية) بخصوص مفهوم المحاسبة الإبداعية من وجهات نظر مختلفة :

١- على انها اسلوب خداع :من خلال الإجراءات التي تمارسها منشآت الأعمال بهدف التقليل من أرباحها أو زيادتها ، عن طريق التلاعب بالحسابات بشكل هادىء بطريقة خفية للتغطية على المخالفات والجرائم .

٢- على انها اسلوب غير واقعي : يكمن بوصف حالات إظهار الدخل والموجودات والالتزامات لمنشآت الأعمال بصورة غير حقيقية

٣- على انها المعرفة المحاسبية المتضمنة الاجراءات المستخدمة من قبل المحاسبون من خلال معرفتهم بالقواعد المحاسبية لمعالجة البيانات المالية المسجلة في حسابات منشآت الأعمال.

٤- من جانب التجديد والتطوير تشكل التجديد والتطوير في طرق توفير المعلومات لاتخاذ القرارات ، كما يتمثل في العناصر التي يشملها النظام المحاسبي كالموارد البشرية (المحاسبين) عن طريق اختيارها وتدريبها ورفع كفاءتها ، كما يتضمن الإبداع المحاسبي جانب الموارد المادية كالتجهيزات الآلية والبرمجة المالية والمحاسبية اللازمة للأداء المحاسبي المتطور،

٥- هي اسلوب لحل المشاكل المحاسبية : المتعلقة بالاجراءات المتبعة بالقضايا التي تتطلب إصدار أحكام ، وحلّ المشكلات عن طريق الأساليب المحاسبية المختلفة لتقديم عرض لنتائج الأحداث والعمليات المالية ، وأن المرونة التي تتمتع بها الأساليب المحاسبية توفر فرصاً للتلاعب وإظهار صورة غير حقيقية لحالة المنشأة ، وهذه النشاطات والممارسات التي يرافقها القليل من عناصر الشك في مهنة المحاسبة . [ ١٧ ]

مما ورد اعلاه يمكن ان نوضح ان المحاسبة الإبداعية شكل من أشكال التلاعب والاحتيال في مهنة المحاسبة وتعمل على تغيير البيانات المحاسبية الحقيقية إلى بيانات غير حقيقية التي تنحصر في إطار المبادئ والمعايير والقواعد المحاسبية المتعارف عليها ، وبالتالي فهي ممارسات قانونية لان ممارسي المحاسبة الإبداعية غالباً ما يمتلكون قدرات مهنية محاسبية عالية تمكنهم بالتلاعب بالبيانات المالية وتكييفها بالشكل المرغوب فيه.

## ٢ - اسباب ظهور المحاسبة الإبداعية

هنالك عدة اسباب في انتشار المحاسبة الإبداعية يستعرض الباحثون بعض منها :

أ- ان تعدد المصالح بين الأطراف المختلفة في الوحدة وخارجها رغم تعارضها اساس ظهور المحاسبة الإبداعية، فمصلحة المديرين في تقليل الضرائب والأرباح ، اما المساهمين فهدفهم تعظيم العائد على استثماراتهم والموظفين في زيادة تعويضاتهم الإدارية المختلفة، والمسؤولين في تحصيل ضرائب أكثر [ ١٨ ] .

ب- غياب القيم الاخلاقية لدى الادارة بسبب وجود خلل اخلاقي بين ادارة الوحدة المحاسبية والمساهمين واختلاف المصالح لان كل منهم يحاول تحقيق هدفه وتعظيم ثروته من خلال اتباع سلوكيات يراها افضل السلوكيات والاجراءات [ ١٩ ] .



ج- فشل الإدارة في تحقيق أهداف الوحدة لذا تلجأ الإدارة الى التلاعب في الحسابات بقصد التأثير على مدى دالة القوائم المالية ونتيجة اعمال الوحدة ومركزها المالي لتحسين صورة الوحدة امام المساهمين ليتم اختيارهم مرة اخرى [ ٢٠ ] .

د- تحقيق المكاسب والمكافئات الكبيرة والنفع المادي وخصوصا اذا كانت مرتبطة بمقدار الارباح الناتجة عن نشاط الوحدة هذا ما دافع للإدارة للتحريف والتلاعب والى ان تختار الطرق المحاسبية التي تسفر عن تحقيق ارباح اعلى لزيادة حوافزها .

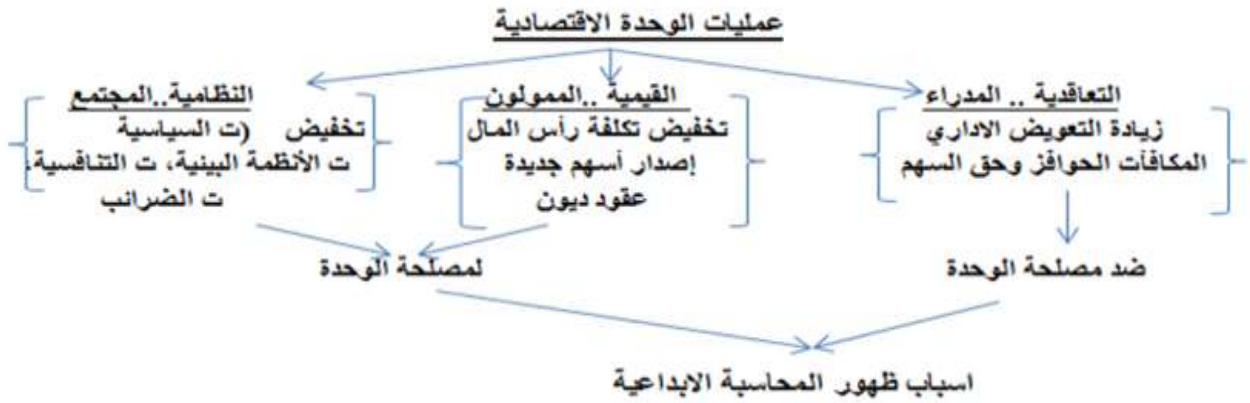
هـ- الحصول على التمويل اللازم للعمليات التشغيلية والتمويلية والاستثمارية ، عند حصول نقص في السيولة هذا يدفع الإدارة الى تخفيض الارباح بهدف الحصول على منح واعانات [ ٢١ ] .

و- ضعف الرقابة الخارجية او تواطؤها مع الإدارة والذي يساعد على عمليات التلاعب في القوائم المالية [ ١٥ ]  
ز- التدخل الحكومي في شؤون الوحدة وبشكل الزامي كتخفيض اسعار منتجاتها لصالح المستهلك او تخصيص نسبة من الارباح الى جهات خارجية اجتماعية كمنح للعمال .

ي- من دوافع المحاسبة الابداعية هي الوفورات الضريبية من خلال التلاعب في الدخل وتجنب الضرائب وتحقيق الوفورات الضريبية في فترات الاعفاء الضريبي عن طريق تأجيل بعض النفقات الى فترات الخضوع للضريبة مثل رسمة بعض النفقات .

ومما ورد اعلاه يمكن ان نبين ان هنالك عدة اسباب (اولا.. تعاقدية تتعلق بعقود التعويضات الادارية مكافئات والحوافز والديون والقروض ،ثانيا .قيمة تتعلق بالأسعار والاسهم والمساهمين والاستثمارات ،ثالثا.. نظامية تتعلق بالضرائب والتكاليف السياسية والاجتماعية ) تشجع على استعمال المحاسبة الابتكارية بناء على مرونة القواعد والاجراءات المحاسبية من جانب وتحقيق الاهداف المطلوبة من جانب اخر اي تغيير القوائم المالية بما يحقق تلك الاهداف تحت ظل جهات النظر المختلفة للقواعد والمعايير المحاسبية المرنة وكما موضح ادناه بالشكل رقم (١) [ ٢٢ ]

## شكل رقم (1)



### ٣- أساليب المحاسبة الإبداعية بأرقام قائمة الدخل

هنالك اسباب للتلاعب في ارقام قائمة الدخل :

أ- تفضل الوحدات بشكل عام على اصدار تقارير مالية ثابتة النمو في الارباح بدل من ارباح متقلبة عن طريق التلاعب بأسس تحقق توقيت الاعتراف بالإيرادات والمصروفات، فضلا عن طرق تبويب العناصر العادية وغير العادية في قائمة الدخل الخ .

ب- من خلال المبادئ المحاسبية يميلون الى تقليل الانحرافات غير الطبيعية في الدخل إلى الحد المسموح به .

ت- تحقيق رغبة الإدارة في الوصول إلى أهداف معينة منها زيادة الحوافز الإدارية أو تقليل المدفوعات الضريبية أو تقليل كلف الاقتراض من خلال ادارة الارباح.

تعطي المعايير المحاسبية مجالاً للاختيار بين بدائل محاسبية لكثير من العناصر التي تؤثر في القوائم المالية وهنا يكمن دور الإدارة حيث تختار الطريقة المحاسبية والسياسات المحاسبية واسلوب الافصاح الأكثر فائدة لمساعدتهم في اتخاذ القرارات الاقتصادية الرشيدة متأثراً بالأهداف الخاصة بالإدارة ، ومن أساليب المحاسبة الإبداعية للتلاعب بالإيرادات والمصروفات في قائمة الدخل:

❖ **تضخيم أرباح العام الحالي** : عن طريق تضخيم الإيرادات أو تخفيض المصروفات ، يعمل هذا الأسلوب على تحسين صافي الأرباح وذلك بزيادة إيرادات العام الحالي بعض الأرباح المتعلقة في سنوات اللاحقة مما يؤدي إلى تخفيض إيرادات وأرباح السنوات المستقبلية ، والوحدات التي تقوم بإتباع ذلك الأسلوب عادة ما تراهن على إمكانية تضخيم أرباح السنوات المستقبلية وفي حالة عدم حدوث هذا التحسن سيستمر دائماً الحافز لتلك الوحدات على التلاعب في الأرباح خلال الفترات المختلفة لحين تحسين تلك الأرباح بصورة طبيعية في المستقبل .

❖ تخفيض أرباح العام الحالي عن طريق تخفيض الإيرادات أو تضخيم المصروفات مما يؤدي هذا الأسلوب إلى نفل الأرباح إلى سنوات مستقبلية على حساب العام الحالي ، فأحيانا تقوم المنظمات بالإسراع في إظهار مصروفاتها غير المستحقة خلال العام الحالي ، للتهرب من الضرائب أو لحصول الإدارة على الفرصة لإظهار أرباح أكثر في المستقبل مما يعطي الانطباع إن إدارة المنظمة قامت بعمل جيد في تحويل النتائج السلبية إلى أرباح ايجابية.

اما الية العمل للتلاعب بالإيرادات والمصروفات هي :

١. تسجيل الإيرادات المستحقة لسنوات مالية في السنة الحالية وهذا مخالف لقواعد المحاسبية الدولية المتعارف عليها بتسجيل الإيرادات (تحميل كل فترة بما يخصها).

٢. تسجيل إيرادات وهمية حيث أن هناك بعض المنظمات التي تفشل في تحقيق إيرادات تقوم بتسجيل عمليات بيع وهمية في دفاترها وذلك لتضخيم الإيرادات وعادة ما تكون تلك المبيعات المسجلة متعلقة بأموال تم استلامها ولكن لا يمكن اعتبارها إيراد ناتج عن النشاط التشغيلي للمنظمة كإيرادات الاستثمارات [ ٢٣ ]تضخيم الإيرادات بالأرباح الرأسمالية وغير ناتجة عن النشاط الحقيقي للمنظمة مثل إيرادات بيع موجودات ثابتة.

٣. ترحيل مصروفات تخص العام الحالي لأعوام تالية عندما تقوم المنظمة برسمة بعض المصروفات التشغيلية وعدم تحميلها على حساب قائمة الدخل للعام الحالي وذلك لاستهلاكها خلال سنوات مقبله مما ينتج عنه زيادة صافي الأرباح خلال العام الحالي ، وأيضا قد يتم ذلك عن طريق تقليل الاحتياطات والمخصصات [ ٢٤ ]

٤. ترحيل الإيرادات الحالية إلى فترات تالية فبعض المنظمات قد لا تقوم بتسجيل إيراداتها الحالية في هذه الفترة ليتم تسجيلها في أعوام تالية ، وان ذلك الأسلوب يخلق تصور إن المنظمة دائما ما تحافظ على ثبات مستوى إيراداتها المحققة على مدار عدة سنوات .

٥. تسجيل بعض المصروفات التي تخص فترات مستقبلية خلال الفترة الحالية وذلك لإظهار البيانات المالية لفترات مستقبلية بصورة أفضل مما يؤدي إلى تحسين صورة القوائم المالية عن الفترات المستقبلية ويعطي تصور إن المنظمة قدمت الجهود اللازم لتحسين الوضع المالي . [ ٢٥ ]

مما ورد اعلاه يمكن ان نبين ان فشل الادارة في تحقيق اهدافها من نشاطها الاقتصادي يكون دافع لاستعمال اساليب بديلة غير حقيقية لإظهار كفاءتها في ادارة المنظمة وتلبية متطلباتها ، لكن اذا كان هنالك ثقة تنظيمية عالية بأدائها لما ما تتمتع به من قدرات مهنية واخلاقيات المحاسبية (الاستقلالية ،الموضوعية ، الكفاءة المهنية، النزاهة والشفافية ) في التخطيط واتخاذ القرارات المناسبة فأنها تحقق اهدافها بدون أي تلاعب بالحسابات وان كان وفق مرونة المحاسبية .

رابعاً: الثقة التنظيمية بإدارة المنظمة واساليب المحاسبة الابداعية

ان من الدعائم الاساسية للثقة بالإدارة في تحقيق اهدافها من غير اساليب ابتكارية هي :

١- الشفافية و الإفصاح: تعني الشفافية توفير المعلومات لغرض حماية مستقبل المساهمين والعاملين والمجتمع ويتم الاعتراف بأن المنظمة قادرة على الإيفاء بالتزاماتها بنزاهة [ ٢٦ ] وتعد الشفافية دعامة هامة لضمان

إجراءات إدارة المنظمات وإدارة أفرادها ، ويجب الإفصاح عن كل تلك المعلومات بطريقة عادلة ونزيهة وصادقة تعكس واقع السجلات بدون اي تلاعب لجميع المساهمين وأصحاب المصالح [ ٢٧].

٢- المساءلة والمسؤولية: ويقصد بالمساءلة هو هناك متابعة وتقييم متواصل للإدارة من قبل الأطراف المعنية ذات العلاقة بالمنظمة وهم حملة الأسهم والعاملين والمجتمع، وذلك عن طريق توفير لجان التدقيق المستقلة وأجهزة تدقيق داخلي مستقلة، ولأجل تحقيق استراتيجيات المنظمة التي بنيت عليها أهدافها يتطلب إخضاع الأطراف الآتية للمساءلة أمام أصحاب المصالح وهم: مجلس الإدارة، ولجنة التدقيق، والإدارة العليا، والتدقيق الداخلي، والتدقيق الخارجي [ ٢٨]، وتعني المسؤولية أن تكون للمنظمة رسالة أخلاقية يجب أن تؤديها في المجتمع وأن يعترف المديرون بأن عليهم واجبات حماية البيئة تجاه العاملين وتحسين الخدمات المقدمة لهم واصحاب المصالح لكن يجب ان تؤدي هذه المسؤولية بأمانة وصدق تلافيا لاي تلاعب . [ ٢٩]

٣- القوانين والأنظمة: مثل قوانين الشركات وأسواق المال والبنوك والمحاسبة والتدقيق وغيرها من القوانين والتشريعات التي توضح حقوق العاملين والبيئة والمجتمع والدولة والمساهمين بناء على معلومات نزيهة بدون تلاعب لوجود قوانين رادعة واجراءات قانونية للمخالفين [ ٣٠].

مما ورد اعلاه ان المنظمة تعتبر النموذج الصغير للواقع العام والدارج مع فقدان الثقة بإدارة المفاصل الاقتصادية بالدولة لأنها قدمت غاياتها على اهداف المصلحة العامة اضافة الى انها لا تتمتع باي من الدعائم الخاصة بالثقة التنظيمية مما ادى الى عواقب اقتصادية خطيرة.

### المبحث الثالث

#### الجانب التطبيقي

#### نبذة تعريفية الشركة العامة للصناعات النسيجية/الحلة

اولا- تأسيس الشركة:

تأسست الشركة عام ١٩٦٧ وبرأس مال (٣٠٨٩٥٤٠٠٠) ثلاثمائة وثمانية ملايين وتسعمائة واربعة وخمسون الف دينار .

- تنتج الشركة الاقمشة القطنية والجوارد والاقمشة المصنوعة من مادة البولي استر اضافة الى القديفة والجاكارد والكوبلان بالموصفات القياسية وفق معايير جهاز التقييس والسيطرة النوعية العراقية .
- تم تحديث خطوط الإنتاج في الشركة وتطويرها بما يتلاءم ومتطلبات العصر من أقمشة بمواصفات جيدة وتشغيل المكائن الجديدة بجانب الخطوط القديمة أحياناً.
- تصنف الشركة بيئياً من الصنف (ب) وهي من الأنشطة التي ينتج عنها تلوث موقعي ولا يمكن السيطرة عليه ، تقع الشركة ضمن المخطط الأساسي لمدينة الحلة في محافظة بابل /حي نادر الثالثة .
- بلغ عدد العاملين في الشركة (مدراء اقسام ١٤ ، اداريين ٢٠٧ ، عمال ٣٠٠٢).

ثانيا- اهداف الشركة

هنالك العديد من الاهداف تسعى الشركة الى تحقيقها منها:

- ١- الاسهام في دعم الاقتصاد الوطني في مجال تصنيع الغزول والاقمشة الحريرية والقطنية والتركيبية القديفة والجاكارد والخياطة لبلوغ اعلى مستوى من النمو في العمل والانتاج. وزيادة كفاءة استثمار الاموال العامة وفعاليتها في تحقيق اهداف الدولة .
- ٢- تحسين الأثر البيئي بمراقبة المخلفات المطروحة الى البيئة سواء كانت (غازية ،سائلة ،صلبة ) ومطابقتها لمعايير الجودة البيئية (ISO14000)

#### عرض نتائج استبانة البحث

تم اللجوء الى اعداد استبانة لغرض اختبار فرضية البحث لان الباحثين لم يتمكنو من الحصول على بيانات كاملة من الشركة العامة للصناعات النسيجية في الحلة بسبب سرية البيانات حيث تم الحصول على بعض البيانات الاحصائية اضافة الى بعض الكشوفات المالية التي لا تفي بمتطلبات هذا البحث ، لذلك ارتأينا أن نختبر الفرضية من خلال اعداد استبانة تتكون من فقرتين الاولى تطرقت الى حدود تطبيق الثقة التنظيمية بإدارة الشركة والثانية هي اساليب المحاسبة الابداعية المستخدمة في قائمة الدخل، وقد تم توزيع (٤٠) استمارة استبيان لتمثل مجتمع البحث وزعت على أفراد العينة التي تتكون من فئتين هما المدراء ومنتسبو الشركة الماليين ورؤساء الأقسام .

جدول (1) : عدد المستجيبين من فئات عينة البحث

فئات عينة البحث	عدد الاستثمارات	المستجيبون	غير المستجيبين	نسبة الاستجابة
المدراء	٨	٨	-	١٠٠%
منتسبي الشركة	٣٢	٣٢	-	١٠٠%
مج	٤٠	٤٠	=	١٠٠%

#### خصائص عينة البحث :

نعرض في هذه الفقرة خصائص أفراد العينة وذلك بالاعتماد على اجاباتهم عن المعلومات العامة وكالاتي :-

١. عدد سنوات الخبرة والعنوان الوظيفي :-

جدول (2) : توزيع افراد العينة حسب سنين الخبرة والعنوان الوظيفي

سنين الخبرة	مدير عام	مدير مالي للمصنع	مدير حسابات الشركة	رئيس قسم	محاسب	اخرى	عدد	%
أقل من ٥ سنوات					١		١	٢,٥
٥ - أقل من ١٠						١	١	٢,٥
١٠ - الى أقل من ١٥		١	١	١		١	٤	١٠
١٥ - الى أقل من ٢٠		١		٢		١	٤	١٠
٢٠ فأكثر		٥		٢١		٤	٣٠	٧٥
مج		٧	١	٢٤	١	٧	٤٠	١٠٠

المصدر / اعداد الباحثين

يتضح من الجدول (٢) أن افراد العينة التي كانت خبرتهم أكثر من ٢٠ سنة قد شكلت أعلى النسب إذ بلغت ٧٥% تلتها الفئة التي خبرتهم من ١٥- الى أقل من ٢٠ سنة و الفئة التي خبرتهم من ١٠- الى أقل من ١٥ سنة مما يؤشر توافر الخبرة العلمية الكافية لهم في مجال العمل الاداري والمحاسبي.

٢. التحصيل العلمي والعنوان الوظيفي:

جدول (3) : توزيع افراد العينة حسب التحصيل العلمي والعنوان الوظيفي

سنين الخبرة	مدير عام	مدير حسابات الشركة	رئيس قسم	محاسب	اخرى	عدد	%
دبلوم معهد							
بكالوريوس	١		١٠		٦	١٧	٤٢,٥
دبلوم عال	١		٢		١	٤	١٠
ماجستير	٥	١	١٠	١		١٧	٤٢,٥
دكتوراه			٢			٢	٥
المجموع	٧	١	٢٤	١	٧	٤٠	١٠٠

يتضح من الجدول (٣) بأن حملة شهادة الماجستير والبكالوريوس يشكلون النسبة الغالبة لأفراد العينة إذ بلغت نسبتهم ٤٢,٥% يليهم حملة الدبلوم العالي وبنسبة ١٠% وهذا يعد مؤشراً ايجابياً اولياً على موضوعية الاجابة عن الاستبانة باعتبار أن افراد العينة على مستوى من الكفاءات العلمية.

## عرض وتحليل وتفسير نتائج الاستبانة

تمهيد:

يتناول هذا المبحث الاطار العملي كيفية بناء أداة البحث لجمع المعلومات اللازمة للبحث والإجراءات العلمية المستخدمة في التأكد من صدق أداة البحث وثباتها، ويبين إجراءات تطبيق البحث الميدانية والأساليب الإحصائية المناسبة لتحليل البيانات التي تم الحصول عليها.

مجتمع البحث: ... الشركة العامة للصناعات النسيجية /الحلة

### المحور الاول: تصميم أداة البحث:

اعتمد الباحثين على أسلوب الاستبانة كأداة أساسية لجمع البيانات، وأساساً لمعرفة آراء واتجاهات عينة البحث، حيث تعتبر الاستبانة من الأدوات المهمة والأساسية لجمع البيانات في البحث الميدانية ويعود ذلك إلى إمكانية تحكم باحثون في الأسئلة والحقائق المراد جمعها من مجتمع البحث.

وقد تم تقسيم الاستبانة إلى قسمين كالتالي:

١- ( الثقة التنظيمية بإدارة المنظمة :  $x$  ) ، تتكون من اربعة متغيرات بواقع (9) فقرة

٢- ( المحاسبة الابداعية :  $y$  ) ، تتكون من اربعة متغيرات بواقع (9) فقرات

وكانت الإجابات في القسمين الاول والثاني ذات إجابات مغلقة وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي (اتفق تماماً ، اتفق، محايد، لا اتفق ، لا اتفق تماماً).

وقد قام باحثون بحساب المتوسط المرجح لإجابات العينة على الأسئلة الواردة في شكل مشابه لمقياس ليكرت ، حيث يعتبر من أفضل أساليب قياس الاتجاهات. ويستخدم المتوسط المرجح إذا كان المتغير يأخذ قيمة تختلف من حيث أهميتها، لذلك يجب أخذ هذه الأهمية في الاعتبار وذلك بإعطاء كل عبارة الوزن المناسب لأهميتها، فقامت باحثة بإعطاء الوزن المناسب لأهمية كل عبارة من عبارات الاستبانة، وذلك على النحو التالي:

العبارات	الاوزان
اتفق تماماً	5
اتفق	4
محايد	3
لا اتفق	2
لا اتفق تماماً	1

اولا : أساليب المعالجة الإحصائية:

تم إجراء التحليل الإحصائي لإجابات عينة البحث باستخدام الأساليب الإحصائية التالية:

- ١- إجراء اختبار الصدق والثبات لأسئلة الاستبانة المستخدمة في جمع البيانات وذلك باستخدام معامل "ألفا كرونباخ" (Cronbach Alpha)
- ٢- التكرارات والنسب المئوية لوصف أفراد البحث وتحديد نسب إجاباتهم على عبارات الاستبانة.
- ٣- المتوسط الحسابي لترتيب إجابات أفراد البحث لعبارات الاستبانة حسب درجة الموافقة.
- ٤- الانحراف المعياري لقياس تجانس استجابات أفراد البحث حول متوسطات موافقتهم نحو متغيرات البحث. "حيث يدل على كفاءة الوسط الحسابي في تمثيل مركز البيانات بحيث يكون الوسط الحسابي أكثر جودة كلما قلت قيمة الانحراف المعياري".

ثانيا: صدق الأداة:

يعرف صدق أداة البحث على أنه مدى تمكن أداة جمع البيانات أو إجراءات القياس من قياس المطلوب قياسه ، ويعني ذلك أنه إذا تمكنت أداة جمع البيانات من قياس الغرض الذي صممت لقياسه، فإنها بذلك تكون صادقة. كما يقصد بالصدق شمول الاستمارة لكل العناصر التي يجب أن تدخل في التحليل من ناحية، ووضوح فقراتها ومفرداتها من ناحية ثانية، بحيث تكون مفهومة لكل من يستخدمها . وقد تم التأكد من صدق أداة البحث بواسطة نوعين من أنواع الصدق وهما الصدق الظاهري والصدق البنائي.

#### أ- الصدق الظاهري :

ويعد أحد أنواع صدق الأداة التي يُعتمد عليها في القياس حيث أنه يعرف بقدرة المقياس على قياس ما ينبغي قياسه من خلال النظر إليه وتفحص مدى ملائمة بنوده لقياس أبعاد المتغير المختلفة. وقد تم الاستعانة باستبانة كل من :

- ١- خوين :سندس رضوي "الثقة التنظيمية وأثرها في تحقيق الالتزام لدى الأفراد" الجامعة المستنصرية كلية الإدارة والاقتصاد ، ٢٠١٥
- ٢- القرني : ميسون بنت محمد بن علي "دوافع وأساليب المحاسبة الإبداعية في شركات المساهمة في المملكة العربية السعودية" دراسة ميدانية ٢٠١٠

#### ب- الصدق البنائي :

بعد التأكد من الصدق الظاهري لأداة البحث بتطبيقها على عينة استطلاعية قوامها (١١٨) مفردة من مجتمع البحث.

ثالثا: ثبات أداة البحث:



ويعرف الثبات على أنه "الاتساق في نتائج الأداة، ويقصد به قدرة المقياس على الحصول على النتائج نفسها فيما لو أعيد استخدام الأداة نفسها مرة ثانية. تم التأكد من ثبات أداة البحث بتطبيقها في شكلها النهائي على (40) مفردة من مجتمع البحث، وبعد عدة أيام من توزيعها تم استعادتها وتفرغ بياناتها وتحليلها باستخدام حزمة البرامج الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS. v22) بغرض حساب معدل ثباتها بواسطة معامل ثبات ألفا (كرونيباخ) والجدول رقم (4) يوضح معامل ثبات الأداة.

الجدول (4): يوضح نتائج اختبار صدق وثبات مقياس البحث

(الاتساق الداخلي لفقرات الاستبانة) ودقة إجابات أفراد عينة البحث

حسب المتغيرات المتعلقة بالبحث.

ت	متغيرات البحث	معامل الصدق	معامل الارتباط
1	الثقة التنظيمية	0.4213	0.4213
2	المحاسبة الإبداعية	0.4432	0.4321
		0.4322	0.4322

المصدر : إعداد الباحثون وفقاً لنتائج الحاسوب

١- ان جميع معاملات الفا كرونباخ (معاملات الصدق والثبات) لا يعاد البحث ، وكذلك كافة متغيرات الدراسة البالغة (0.4213, 0.4432) على الترتيب تعد مقبولة بشكل كبير من الناحيتين الإدارية والإحصائية ، كما تشير نسبة الصدق والثبات البالغة (42.13% ، 44.32%) الى دقة مقياس البحث.

٢- ان جميع معاملات ارتباط التجزئة النصفية والبالغة (0.4213, 0.4332) للمتغيرات المبحوثة ، تعد عالية جدا وتشير هذه النتائج الى دقة إجابات أفراد عينة البحث.

#### المحور الثاني: عرض نتائج البحث وتحليلها وتفسيرها

١- وصف وتشخيص المتغير (المستقل) الثقة التنظيمية X :

يشمل هذا الجزء وصف لأبعاد المتغير المستقل للبحث (الثقة التنظيمية) حيث تم تحديد التكرارات الخاصة بكل فقرات الاستبانة والنسب المئوية ، هذا فضلاً عن استخراج الوسط الحسابي المرجح والانحراف المعياري لجميع فقرات المتغير المذكور. من جانب آخر ، استخدام الوسط الحسابي الفرضي البالغ (3) وفق مقياس ليكرت الخماسي بوصفه معياراً لقياس درجة استجابة العينة وذلك

ضمن التقدير اللفظي لأوزان الاستبانة. علماً أنّ الوسط الفرضي البالغ (3) هو نتيجة جمع النسب من المقياس الخماسي البالغة (15) مقسوماً على عدد الرتب البالغة (5)  
 الوسط الفرضي = مجموع أوزان النسب / عدد الرتب  $15=5+4+3+2+1$   
 وان شدة الإجابة = الوسط الحسابي المرجح /  $100 * 5$

جدول (5) : التوزيع التكراري والوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن المئوي لإجابات أفراد العينة لمتغير الثقة التنظيمية

شدة الإجابة	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي المرجح	تكرار الاجابات					الفقرات
			لا تتفق تماماً	لا اتفق	محايد	اتفق	اتفق تماماً	
59%	1.207	2.946	3	13	10	5	6	C1
62%	1.260	3.081	4	10	8	9	6	C2
74%	1.249	3.703	3	3	9	9	13	C3
74%	1.271	3.703	2	6	7	8	14	C4
77%	1.078	3.838	1	4	7	13	12	C5
81%	1.197	4.027	2	3	5	9	18	C6
78%	1.085	3.892	0	4	12	5	16	C7
86%	1.015	4.324	0	3	6	4	24	C8
78%	0.983	4.297	0	3	5	7	22	C9
77%	0.996	4.020	104	205	8	20	23	المعدل العام

المصدر : إعداد الباحثون على وفق نتائج الحاسوب باستخدام برنامج Spss.v22. N=40

إنّ آراء العينة تولي الثقة التنظيمية اهتماماً لا بأس به مما انعكس بشكل إيجابي على إجابات عينة البحث ، حيث كانت الأوساط الحسابية المرجحة لجميع فقرات المتغير المذكور أعلى من الوسط الفرضي. وتوضح النتائج المشار إليها في أعلاه إلى أنّ المنظمة عينة البحث تهتم الثقة التنظيمية مما انعكس بشكل إيجابي إلى حد ما على المحاسبة الإبداعية. وفيما يلي توضيح لآراء عينة البحث

١- بلغ الوسط الحسابي المرجح للفقرة C1 (2.946) وهو أقل من الوسط الفرضي ، بانحراف معياري قدره (1.207) ، وشدة إجابة (56%) . وهذا يشير إلى إدارة المنظمة غير قادرة على إنجاز أعمالها في بعض الظروف.

٢- بلغ الوسط الحسابي المرجح للفقرة C2(3.081) وهو اكبر من الوسط الفرضي ،بانحراف معياري (1.260). وشدة إجابة (62%) . وهذا يدل على ان سلوك الإدارة لا يجعلني بموقف المدافع عن نفس عندما أتعامل معها.

٣- أما الفقرة C3 فقد كان الوسط المرجح لها (3.703) وهو اكبر من الوسط الفرضي ، بانحراف معياري قدرة (1.249) ، وشدة إجابة (74%) . وهذا يدل على ان اختصاص الإدارة ومعرفتها بدقائق الأمور في العمل تجعلني أثق بها

٤- في حين بلغ الوسط الحسابي المرجح للفقرة C4(3.703) وهو اكبر من الوسط الفرضي ، بانحراف معياري (1.271) ، وشدة إجابة (74%) . وهذا يعني ان الادارة تقدم المساعدة والعون لجميع العاملين حتى لو لم يطلبوا منها أية مساعدة

٥- كان الوسط الحسابي المرجح للفقرة C5(3.838) وهو أعلى من الوسط الفرضي ، بانحراف معياري (1.078) وقد كانت شدة الإجابة لهذه الفقرة (77%) وهذا يعني ان إدارة المنظمة تنظر الى الجوانب الإيجابية في شخصية العاملين.

٦- بلغ الوسط الحسابي المرجح للفقرة C6 (4.027) وهو أكبر من الوسط الفرضي، ويحتل المرتبة الأولى على مستوى فقرات هذا البعد بانحراف معياري (1.197) ، وشدة إجابة(81%) ، وهذا يدل على ان الادارة تبادر بتقديم المساعدة وفعل الخير لجميع العاملين حتى لو كان ذلك على حساب مصالحها

٧- أما الفقرة C7 فقد كان الوسط المرجح لها (3.892) وهو اكبر من الوسط الفرضي ، بانحراف معياري قدرة (1.085) ، وشدة إجابة (87%) وهذا يبين ان إدارة المنظمة تنظر بعين الاعتبار لمصالح الاخرين عند اتخاذها القرارات.

٨- في حين بلغ الوسط الحسابي المرجح للفقرة C8(4.324) وهو اكبر من الوسط الفرضي ، بانحراف معياري (1.015) ، وشدة إجابة (86%) . وهذا يعني ان إدارة المنظمة تنفذ ما توعده به.

٩- كان الوسط الحسابي المرجح للفقرة C9 (4.297) وهو أعلى من الوسط الفرضي ،بانحراف معياري (0.983) ، وبشدة إجابة (86%) وهذا يدل على ان الإدارة تسعى لأقامه وتوسيع الاتصالات بين جميع العاملين سعياً للفهم المشترك.

٢- وصف وتشخيص المتغير المعتمد( المحاسبة الابداعية ) : Y

جدول رقم (6) :التوزيع التكراري والوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن

المثوي لإجابات أفراد العينة لمتغير المحاسبة الابداعية N=40

الوسط	تكرار الاجابات

الفقرات	اتفق تماما	اتفق	محايد	لا اتفق	لا تماما	الحسابي المرجح	الانحراف المعياري	شدة الاجابة
C1	8	13	16	2	1	3.568	0.946	71%
C2	11	12	15	0	2	3.865	0.935	77%
C3	18	14	7	0	1	4.243	0.882	85%
C4	15	17	6	2	0	4.243	0.749	85%
C5	17	11	9	1	2	4.081	0.998	82%
C6	19	9	10	1	1	4.108	1.034	82%
C7	14	19	6	0	1	4.108	0.831	82%
C8	22	12	5	1	0	4.459	0.374	98%
C9	21	11	6	0	1	4.324	0.902	86%
المعدل العام	145	118	80	7	9	3.3	0.983	76%

المصدر : إعداد الباحثون على وفق نتائج الحاسوب باستخدام برنامج Spss.v22. N=40

إنّ آراء العينة تولي متغير المحاسبة الابداعية اهتماما لا بأس به مما انعكس بشكل ايجابي على إجابات عينة البحث ، حيث كانت الأوساط الحسابية المرجحة لجميع فقرات المتغير المذكور أعلى من الوسط الفرضي. وتوضح النتائج المشار إليها في أعلاه إلى أنّ المنظمة عينة البحث تهتم بالمحاسبة الابداعية . وفيما يلي توضيح لآراء عينة البحث حول المحاسبة الابداعية :-

١- كان الوسط الحسابي المرجح للفقرة C1 (3.568) ، وهو أعلى من الوسط الفرضي ، بانحراف معياري (0.945) ، وشدة إجابة مقدارها (71%) ، وهذا يعني أنّ تصنيف بعض المصروفات التشغيلية ضمن الخسائر غير المتكررة في قائمة الدخل.

٣- كان الوسط الحسابي المرجح للفقرة C2 (3.865) وهو أعلى من الوسط الفرضي ، بانحراف المعياري (0.935) وقد كانت شدة الإجابة لهذه الفقرة (77%) ، وهذا يعني ان رسمة مصروفات البحث والتطوير.

٤- بلغ الوسط الحسابي المرجح للفقرة C3 (4.243) أعلى من الوسط الفرضي ، بانحراف معياري (0.882)، وأن نسبة شدة الإجابة لعينة الدراسة بلغت (85%) وهذا يعني تصنيف الأرباح غير المتكررة ضمن الأرباح التشغيلية.

٥- كان الوسط الحسابي المرجح للفقرة C4 (4.243) وهو أعلى من الوسط الفرضي ، بانحراف المعياري (0.749) وقد كانت شدة الإجابة لهذه الفقرة (85%) وهذا يعني ان التأثير على أرباح العام الحالي والعام القادم ، كإثبات المصروفات أو الإيرادات ( المدفوعة / المقبوضة ) مقدّمًا في قائمة دخل الفترة الحالية .

٦- كان الوسط الحسابي المرجح للفقرة C5 (4.081) وهو أعلى من الوسط الفرضي ، بانحراف المعياري (0,998) وقد كانت شدة الإجابة لهذه الفقرة (82%) ، وهذا يعني تأجيل إثبات المبيعات للحصول على زيادة في المبيعات في السنة المالية المقبلة.

٧- بلغ الوسط الحسابي المرجح للفقرة C6 (4.108) أعلى من الوسط الفرضي ، بانحراف معياري (1.034)، وأن نسبة شدة الإجابة لعينة الدراسة بلغت (82%) وهذا يعني ان إبقاء الدفاتر المحاسبية مفتوحة لعدد من الأيام رغم انتهاء السنة المالية الخاصة بها ، لتسجيل بعض المبيعات المتوقعة (بالاتفاق مع العملاء).

٨- كان الوسط الحسابي المرجح للفقرة C3 (4.108) وهو أعلى من الوسط الفرضي ، بانحراف المعياري (٠.٨٣١) وقد كانت شدة الإجابة لهذه الفقرة (٨٢%) وهذا يعني ان إرسال بضاعة إلى عملاء محتملين ، وإثباتها كمبيعات لتعجيل الاعتراف بإيراداتها .

٩- بلغ الوسط الحسابي المرجح للفقرة C4 (4.459) أعلى من الوسط الفرضي ، بانحراف معياري (٠.٣٧٤)، وأن نسبة شدة الإجابة لعينة الدراسة بلغت (٩٨%) وهذا يعني ان المبالغة في تقدير الأرباح المستقبلية المقابلة للمصروفات الإيرادية). مثل مصروفات الدعاية والإعلان أو مصروفات البحث والتطوير).

١٠- كان الوسط الحسابي المرجح للفقرة C1 (4.324) وهو أعلى من الوسط الفرضي وبانحراف معياري (٠.٩٠٢)، وقد كانت نسبة شدة الإجابة (٨٦%) و هذه يدل على التقليل في تقدير مخصص الديون المشكوك في تحصيلها

المحور الثالث: تحليل واختبار علاقات الارتباط بين متغيرات البحث

تمهيد:- تهدف هذا الفقرة إلى تحقيق الأهداف الآتية :-

- اختبار علاقة الارتباط بين متغيرات البحث باستخدام معامل الارتباط البسيط ومن ثم اختبار معنوية معاملات الارتباط باستخدام الاختبار (z)، حيث توجد علاقة معنوية إذا كانت قيمة (z) المحسوبة أكبر أو مساوية لقيمة (z) الجدولية، وإذا كانت قيمة (z) المحسوبة اصغر من قيمة (z) الجدولية فإن العلاقة

غير معنوية عند مستوى معنوية (1%)، ولتحقيق هذا الهدف لابد من التحقق من مدى إمكانية قبول الفرضية الرئيسية الأولى والفرضيات المنبثقة عن كل منها

١- اختبار الفرضية الأولى :- (لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الثقة التنظيمية والمحاسبة الإبداعية) .

لغرض إثبات صحة الفرضية لابد من إثبات صحتها وكما يأتي:

إذ يشير الجدول (7) إلى وجود علاقة ارتباط موجبة بين (الثقة التنظيمية) (X) و المحاسبة الإبداعية (y) إذ بلغت قيمة معامل الارتباط البسيط بينهما (1.662) وتشير هذه القيمة إلى العلاقة الإيجابية بين الثقة التنظيمية و المحاسبة الإبداعية في عينة البحث ومما يدعم علاقة الارتباط الموجبة إن قيمة (z) المحسوبة (0.949) و هي أكبر من قيمة (z) الجدولية (1.96) عند المستوى (1%) .

الجدول رقم (7) : نتائج علاقات الارتباط بين (الثقة التنظيمية) و (المحاسبة الإبداعية) مع قيم (z) المحسوبة (N=40)

المحاسبة الإبداعية	المتغير المعتمد	المتغير المستقل
1.662	R <sup>2</sup>	
0.949	قيمة (Z) المحسوبة	الثقة التنظيمية

المصدر: من إعداد الباحثون وفقاً لنتائج الحاسبة الإلكترونية

ومما تقدم يتضح وجود علاقة ارتباط موجبة بين الثقة التنظيمية والمحاسبة الإبداعية وهذا يؤدي إلى رفض الفرضية التي تنص (لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الثقة التنظيمية والمحاسبة الإبداعية) . وتقبل الفرضية البديلة : (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الثقة التنظيمية والمحاسبة الإبداعية) .

المحور الرابع: تحليل واختبار اتجاهات التأثير بين متغيرات البحث

تمهيد:- تهدف هذا الفقرة إلى اختبار تأثير المتغير المستقل (الثقة التنظيمية) بشكل منفرد ومجتمع في المتغير المعتمد (المحاسبة الإبداعية) ، وذلك بالاعتماد على تحليل الانحدار البسيط ( Simple Regression Analysis ) واختبار (F) لتحديد معنوية معادلة الانحدار البسيط ، إذ يوجد تأثير

معنوي إذا كانت (F) المحسوبة اكبر من قيمة (F) الجدولية ولا يوجد هذا التأثير إذا كانت قيمة (F) المحسوبة اصغر من قيمة (F) الجدولية عند مستوى معنوية (1%) ، كذلك تم استخدام معامل التحديد (R<sup>2</sup>) لتفسير مقدار تأثير المتغير المستقل للتغيرات التي تطرأ على المتغير المعتمد. وبناء على ما تقدم ، سيتم تحقيق هدف البحث لاختبار الفرضية الرئيسية الثانية، وكما يأتي :-

٢- اختبار الفرضية الثانية التي تنص على :- ( لا توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية الثقة التنظيمية والمحاسبة الابداعية ).

ومن اجل اثبات الفرضية أعلاه تم استخدام اختبار (F) لتحليل معنوية أنموذج الانحدار الخطي البسيط وكما هو موضح في الجدول (8) والذي تم بناؤه على وفق الصيغة الآتية :- إذ أن Y تمثل المتغير المعتمد (المحاسبة الابداعية) . وان X تمثل المتغير الفرعي المستقل (الثقة التنظيمية) .

جدول رقم (8): تقدير معاملات أنموذج الانحدار الخطي البسيط لقياس الثقة التنظيمية والمحاسبة

الابداعية n=40

المتغير المعتمد	CONSTANT		المحاسبة الابداعية Y		قيمة F	قيمة T		معامل التفسير R <sup>2</sup>
	A	B	المحسو	الجدولية		المحسو	الجدولية	
المتغير المستقل			ب	ب		ب	ب	0.438
الثقة التنظيمية	4.905	7.499	2.338	1.920	1.529	2.437	(1%)	

المصدر: من إعداد الباحثون وفقاً لنتائج الحاسبة الالكترونية

إن قيمة (F) المحسوبة لأنموذج الانحدار الخطي البسيط الثقة التنظيمية (X) قد بلغت (2.338) وهي اكبر من قيمة (F) الجدولية البالغة (1.920) عند مستوى معنوية (1%) وهذا يدل على ثبوت معامل الانحدار (B =7.499) عند مستوى المعنوية المذكور أي أن تغير مقداره وحدة واحدة من الثقة التنظيمية تؤثر في المحاسبة الابداعية بمقدار (7.499) ، وهذا يعني ثبوت معنوية أنموذج الانحدار الخطي البسيط . وبناء على ذلك يكون الثقة التنظيمية (X) ذات تأثير ذو دلالة معنوية في المحاسبة الابداعية (Y). ومما تقدم ترفض الفرضية التي مفادها (لا توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية بين الثقة التنظيمية والمحاسبة الابداعية) . وتقبل الفرضية البديلة التي تنص على ( توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية بين الثقة التنظيمية والمحاسبة الابداعية).

## المبحث الرابع الاستنتاجات والتوصيات

### اولا... الاستنتاجات

١. الثقة في السلطات التنظيمية هي عقد نفسي غير مكتوب تؤثر على العديد من الاتجاهات والسلوكيات للمرؤوسين فعندما يكون مستوى الثقة عالي فان المرؤوسين يكونوا اكثر مساندة للسلطات وللمؤسسات التي تمثلها تلك السلطات ، حيث ان العاملين يتولد لديهم شعور بمساندة للسلطات والرضاء والانتماء في علاقتهم مع تلك السلطات اذا هي رد فعل الناجم عن سلوكيات سلطات وسياساتها وافرادها العاملين في مدى تحقيق الاهداف المرسومة والابتعاد عن كل ما يعرقل تحقيقها.
٢. الثقة المتبادلة بين الافراد العاملين انفسهم والمرؤوسين (المشرفين) والسلطة (الادارة) يساعد تنمية روح الاحساس بالمسؤولية والرضا اتجاه الوحدة وتحقيق اهدافهم المشتركة والتي تعتبر اهداف الوحدة المرسومة.
٣. ان اساس نجاح الوحدة وتطورها ليس الادارة فقط وانما روح التعاون والانسجام بين الادارة والجهات في البيئة الداخلية والخارجية لها والمبني على اساس الثقة والولاء والصدق والامانة المتبادلة بين الطرفين في تحقيق الاهداف المشتركة.
٤. ان المحاسبة الإبداعية شكل من أشكال التلاعب والاحتيال في مهنة المحاسبة وتعمل على تغيير القيم المحاسبية الحقيقية إلى قيم غير حقيقية التي تنحصر في إطار المبادئ والمعايير والقواعد المحاسبية المتعارف عليها ، وبالتالي فهي ممارسات قانونية لان ممارسي المحاسبة الإبداعية غالباً ما يمتلكون قدرات مهنية محاسبية عالية تمكنهم من التلاعب بالقيم وتحويلها وتحويرها بالشكل الذي يرغبون فيه.
٥. هنالك عدة اسباب (اولا.. تعاقدية تتعلق بعقود التعويضات الادارية مكافئات والحوافز والديون والقروض ،ثانيا .قيمة تتعلق بالأسعار والاسهم والمساهمين والاستثمارات ،ثالثا.. نظامية تتعلق بالضرائب والتكاليف السياسية والاجتماعية ) تشجع على استعمال المحاسبة الابتكارية بناء على مرونة القواعد والاجراءات المحاسبية من جانب وتحقيق الاهداف المطلوبة من جانب اخر اي تغيير القوائم المالية بما يحقق تلك الاهداف تحت ظل وجهات النظر المختلفة للقواعد والمعايير المحاسبية المرنة.
٦. فشل الادارة في تحقيق اهدافها من نشاطها الاقتصادي يكون دافع لاستعمال اساليب بديلة غير حقيقية لإظهار كفاءتها في ادارة المنظمة وتلبية متطلباتها ، لكن اذا كان هنالك ثقة تنظيمية عالية بأدائها لما ما تتمتع به من قدرات مهنية واخلاقيات المحاسبية (الاستقلالية ،الموضوعية ، الكفاءة المهنية، النزاهة والشفافية ) في التخطيط واتخاذ القرارات المناسبة فأنها تحقق اهدافها بدون أي تلاعب بالحسابات وان كان وفق مرونة المحاسبية .



٧. ان المنظمة هي تعتبر النموذج الصغير للواقع العام والدارج مع فقدان الثقة بإدارة المفاصل الاقتصادية بالدولة لأنها قدمت غاياتها على اهداف المصلحة العامة اضافة الى انها لا تتمتع باي من الدعائم الخاصة بالثقة التنظيمية مما ادى الى عواقب اقتصادية خطيرة.

٨. من خلال عرض وتحليل وتفسير نتائج الاستبانة والبالغة (٤٠) استمارة استبيان التي تمثل الشركة العامة للصناعات النسيجية/الحلة وزعت على أفراد العينة التي تتكون من فئتين هما المدراء ومنتسبو الشركة الماليين ورؤساء الأقسام وممن لديهم خبرة وشهادات عالية تبين ان لديهم معرفة كاملة عن الثقة بالإدارة والمحاسبة الابداعية حسب الجداول (١,٢,٣).

٩. ومن خلال التحليل الاحصائي ان جميع معاملات ارتباط التجزئة النصفية والبالغة (0.4213، 0.4332) للمتغيرات المبحوثة ، تعد عالية جدا وتشير هذه النتائج الى دقة إجابات أفراد عينة البحث. جدول رقم (٤)

١٠. وتوضح النتائج المشار إليها في أعلاه إلى أنّ المنظمة عينة البحث تهتم الثقة التنظيمية مما انعكس بشكل ايجابي إلى حد ما على المحاسبة الابداعية جدول رقم (٥)

١١. إنّ آراء العينة تولي متغير المحاسبة الابداعية اهتماما لا بأس به مما انعكس بشكل ايجابي على إجابات عينة البحث ، حيث كانت الأوساط الحسابية المرجحة لجميع فقرات المتغير المذكور أعلى من الوسط الفرضي. وتوضح النتائج المشار إليها في أعلاه إلى أنّ المنظمة عينة البحث تهتم بالمحاسبة الابداعية جدول رقم (٦)

١٢. ومما تقدم يتضح وجود علاقة ارتباط موجبة بين الثقة التنظيمية والمحاسبة الابداعية وهذا يؤدي إلى رفض الفرضية التي تنص ( لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الثقة التنظيمية والمحاسبة الابداعية ) . وتقبل الفريضة البديلة : (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الثقة التنظيمية والمحاسبة الابداعية) . جدول رقم (٧)

١٣. إن قيمة (F) المحسوبة لأنموذج الانحدار الخطي البسيط الثقة التنظيمية (X) قد بلغت (2.338) وهي اكبر من قيمة (F) الجدولية البالغة (1.920) عند مستوى معنوية (1%) وهذا يدل على ثبوت معامل الانحدار (B =7.499) عند مستوى المعنوية المذكور أي أن تغير مقداره وحدة واحدة من الثقة التنظيمية تؤثر في المحاسبة الابداعية بمقدار (7.499) ، وهذا يعني ثبوت معنوية أنموذج الانحدار الخطي البسيط . وبناء على ذلك يكون الثقة التنظيمية (X) ذات تأثير ذو دلالة معنوية في المحاسبة الابداعية (Y). ومما تقدم ترفض الفرضية التي مفادها (لا توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية بين الثقة التنظيمية والمحاسبة الابداعية) . وتقبل الفرضية البديلة التي تنص على ( توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية بين الثقة التنظيمية والمحاسبة الابداعية). جدول رقم (٧)

ثانيا... التوصيات

١. إعادة النظر في سياسات الاختيار والتعيين في المنظمات لأنّ العدالة التنظيمية تتضمن العدالة في الاختيار كخطوة أولى والقضاء على المحسوبية والوساطة في الاختيار والتعيين لضمان اختيار الشخص الأكثر صلاحية لشغل الوظيفة، وتحديد دقيق لمواصفات شاغلها، مع الشفافية والصدق والنزاهة والامانة لأنها تعتبر دعائم الثقة التنظيمية.
  ٢. ضرورة فهم ودراسة دوافع وأساليب تمهيد الدخل بأشكالها وأنواعها المختلفة لأغراض إعداد قوائم مالية خالية من التحريف والتزوير تعبر عن الواقع والحقيقة وبالشكل الذي يخدم في النهاية مصلحة المنظمة .
  ٣. تنمية الثقافة المحاسبية بين المستثمرين والمهتمين ومستخدمي البيانات و المعلومات المالية على مختلف أطرافهم ، وتتم عملية التثقيف عن طريق عرض برامج محاسبية تثقيفية وتعليمية تشرح الممارسات الإبداعية التي تمارسها بعض المنظمات .
  ٤. تعزيز حالة الشعور بالمسؤولية من خلال تولد القناعة الكاملة لديهم من أن الجهود المبذولة ستكون في صالح الجميع.
  ٥. سرعة إصدار القوانين والتشريعات اللازمة التي تكشف عن ممارسات المحاسبة الإبداعية وتساعد على الحد منها.
- المصادر:**

1-Straiter, K., (2005)" The Effect of Supervisors and Their Organization on Job Satisfaction and Organizational Trust to Subordinates International Commitment" Journal of Leadership Studies, Vol.1,I

- ٢- الطائي، رنا ناصر صبر، ٢٠٠٧ ، الأنماط القيادية والثقة التنظيمية وأثرها في تحقيق الالتزام التنظيمي دراسة تشخيصية تحليلية لآراء عينة من المديرين في شركات القطاع الصناعي المختلط، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال ، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد.
- ٣- الشكرجي ، أسماء طه نوري ، ٢٠٠٨ ، اثر العدالة التنظيمية والثقة التنظيمية في الاحترق النفسي للعاملين ، دراسة تطبيقية للآراء عينة من العاملين في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي رسالة دكتوراه ، في إدارة الأعمال، كلية الإدارة والاقتصاد ، جامعة بغداد.

4-Mayer,R.C.,Davis,J.H,andSchoorman,F.D.(1995)"An integrative Model of .organization trust", Academy of management review ,20:709-734

5-Amico, I., (2003) , "Examine Determinants Management of Trust: Evidence from a Labor at Experiment" , paper presented at the National public Administration Research Conference Washington , d. c., on October,10

6 - Dominguez, L& Pels ,J.,(2004) "Institutional Environment and the Institutionalization of Marketing Practices in Transactional and Emerging Economies :Testable Hypotheses" Last revised Journal,Vol.1

٧- الساعدي، مؤيد يوسف نعمة، (٢٠٠٢)، بناء مقياس الثقة بالآخرين، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، كلية الإدارية والاقتصادية، جامعة بغداد، مجلد (٩)، العدد (٣).

8-Gillespie , N &Mann, L ., (2000 ), The vole of Transformational leadership and values in Predicting team member ., s trust in their leaders, Academy of .Management conference , E mail: n. Gillespie @ pgrad. Unimelb . edu.au

9-Podsakaff,P.M.etal.(1997)."Organization citizenship behavior and quantity and quality of work group performance" Journal of applied psychology .,82(2):262-270

10-Dirk ,K.T., & Ferrin (2002) Trust in Leadership : Meta Analytic Findings and Implications for Research Practices., Journal of Applied psychology Vol 87

١١-مفلح، حكمت محمد (٢٠١٠): تحليل العلاقة بين الثقة التنظيمية والالتزام التنظيمي دراسة استطلاعية في دائرتي التقاعد والرعاية الاجتماعية في مدينة تكريت، مجلة الإدارة والاقتصاد، الجامعة المستنصرية، العدد الثالث والثمانون

١٢-هاشم، صبحيه قاسم، والعبدي، علي رزاق جواد (٢٠١٠): أثر الثقة التنظيمية في الأداء الاستراتيجي باستخدام نموذج بطاقة الأداء المتوازنة – دراسة تطبيقية في الشركة العامة للإسمنت الجنوبية في الكوفة، مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد ١٢ العدد الاول

١٣-صديق، محمد جلال سليمان (٢٠٠٥): أثر الثقة التنظيمية على إدراك العاملين لإدارة المعرفة في البنوك التجارية المعربة: كلية التجارة، جامعة المنصورة

14 -Naser, K. , Nuseibah, R. (2003) Quality of Financial Reporting : Evidence from The Listed Saudi Nonfinancial Companies, International Journal of Accounting , Vol.38 : 41-69.13

١٥-مطر، محمد والحلي، ليندا حسن، دور مدقق الحسابات الخارجي في الحد من آثار المحاسبة الإبداعية على موثوقية البيانات المالية الصادرة عن الشركات المساهمة العامة في الأردن، بحث غير منشور، جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا، الأردن، ٢٠٠٩

16-Amati, O. , Blake, J., Oliver as, E. (1999) The Struggle Against Creative Accounting: Is 'True and Fair View' Part of the Problem or Part of the Solution?, access date, December, 5, 2009,from : www.ssrn.com

١٧-أبحاث جامعة قناة السويس بالإسماعيلية ١٥ يونيو، ٢٠١٣ • القاهرة ، Cairo Governorate ، Egypt

18-Balaciu Diana and Pop Cosmina Madalina, Is creative accounting a form of manipulation?, p.939. from: www. http://steconomice.uoradea.ro, access date, December, 5, 2009

١٩-الشحادة، عبد الرزاق وحميدان ، عبد الناصر ، قدرة معايير المحاسبة الدولية في سد الفجوة بين الإدارة والمساهمين في إدارة الأرباح من وجهة نظر الفئات ذات العلاقة بالبيئة المحاسبية بحث غير منشور ، جامعة الزيتونة الأردنية ، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية ، ٢٠٠٧ ذ ٢٠ - عبد الله، خالد أمين ، علم تدقيق الحسابات ، الناحية النظرية والعملية ، دار وائل للنشر ، عمان ، الأردن ، ٢٠٠٧

٢١-مقلد، محمد محسن عوض، النظرية الايجابية للمحاسبة وتفسيراتها لدوافع الإدارة تجاه بدائل الاختيار المحاسبي، أطروحة دكتورا ، كلية التجارة، جامعة الإسكندرية، مصر ، ٢٠١٠

22-Stolowy, H. , Berton, G. (2004) Accounts Manipulation: A Literature Review and Proposed Conceptual Framework, Review of Accounting and Finance, Vol.3 : 5-92

٢٣-الكيلاي ، بسمة قيس شهاب الدين تأثير المحاسبة الإبداعية على القوائم المالية ودور مراقب الحسابات في الحد منها ، بحث محاسبة قانونية المعادل لشهادة الدكتوراه، المعهد العالي للمحاسبة ، ٢٠٠٨ .

٢٤-عبد الأحد، علاء فريد ، اثر التحدي الأخلاقي للمحاسبة الإبداعية في تحديد الدخل الخاضع للضريبة ، أطروحة دكتوراه محاسبة، كلية الإدارة والاقتصاد ، جامعة البصرة، ٢٠٠٦ .

25-Kieso D., Weygand J., (2009), e Committee, Revised Corporate .Intermediate Accounting, 13th edition, John Wiley and Sons

26-Governance Principles, Oct., 2001. [Online] Internet Address: http://www.Japan.org Japan committee, Corporate Governance Forum, Japan Corporate Governance

27-Fawzy, S., Assessment of Corporate Governance in Egypt, Working Paper .No. 82. Egypt, The Egyptian Center for Economic Studies, 2003, PP: 6-7

28-Hermanson, Dana R., & Rittenberg, Larry E., Internal Audit and Organizational Governance, The Institute of Internal Auditors Research Foundation, 2003

29-Carroll, Archie, B., The Pyramid of Corporate Social Responsibility Business Ethics and Social Responsibility, 2003. [Online] Internet Address: [.http:// www.CSR](http://www.CSR)

30-Zingales, Louigie, Corporate Governance, NEBR working, 1997. [Online] Internet Address: [http:// www.theiia.org](http://www.theiia.org)