

تقييم مدى استجابة قيادات الادارة الضريبية لمعايير

المحاسبة الدولية وعلاقته بالاداء الريادي الضريبي

بحث تطبيقي في الهيئة العامة للضرائب

سيف أنور ضيدان الجبوري

أ. د. سرور عمار الحزامي

جامعة صفاقس كلية العلوم الاقتصادية والتصرف والمالية

**Evaluating the extent to which tax administration
leaders respond to international accounting
standards and its relationship to tax entrepreneurial
performance**

**Applied Research in the General
Authority for taxes**

Prof.Dr Saif Anwar Dhaidan

Sourour.ammar@ihecs.usf.tn

syf635503@gmail.com

تهدف البحث إلى تقييم استجابة القيادات المبحوثة نحو معايير المحاسبة الدولية وطبيعة علاقتها بالاداء الريادي الضريبي المتمثلة ابعاده ب(التوجه الاستراتيجي, المؤشرات الريادية, التجديد والتحديث, الكفاءة, الفاعلية) فقد تم باعتماد الاستبانة كأداة رئيسة في جمع البيانات والمعلومات من افراد العينة في الهيئة العامة للضرائب والبالغ عددها (٥٨) من هم بموقع (مدير قسم, وكيل مدير قسم اول, وكيل مدير قسم ثاني, مسؤول شعبة, م. مسؤول شعبة) وتم استخدام البرنامج الإحصائي (SPSS) في احتساب (الوسط الحسابي, الانحراف المعياري, ومعامل الاختلاف, معامل الارتباط, اختبار t) وتوصل البحث إلى عدد من الاستنتاجات وكان أبرزها: ١- كان مستوى استجابة قيادات الادارة الضريبية نحو معايير المحاسبة الدولية بدرجة عالية . ٢- توجد علاقة ارتباط ايجابية وقوية بين تطبيق معايير المحاسبة الدولية وابعاد الاداء الريادي الضريبي. **الكلمات المفتاحية:-** معايير المحاسبة الدولية, الاداء الريادي الضريبي, المؤشرات الريادية , التجديد..

Abstract

The research aims to evaluate the response of the leaders in question towards international accounting standards and the nature of their relationship to the entrepreneurial tax performance represented by its dimensions (strategic direction, pioneering indicators, renewal and modernization, efficiency, effectiveness). The number (58) of those who are in the position of (a department manager, deputy director of a first department, deputy director of a second department, a division official, M. a division official) and the statistical program (SPSS) was used to calculate (the arithmetic mean, standard deviation, coefficient of variation, coefficient Correlation, t-test) The research reached a number of conclusions, the most prominent of which were: 1- The level of response of tax administration leaders towards international accounting standards was high 2- There is a positive and strong correlation between the application of international accounting standards and the dimensions of tax entrepreneurial performance. **Keywords:** International Accounting Standards, Pioneering Tax Performance, Pioneering Indicators, Innovation.

المقدمة

إن ما يميزه أي شيء عن غيره، واول تطبيق إي اسلوب أو طريقة تكون نتائجها متفاوتة بحسب تفاوت تنفيذها من حيث: خبراتهم، وامكانياتهم، ومدى نظرتهم للامور، وأسلوب الإدارة والقيادة. وبالتالي نجد هذا التفاوت يمثل الاسلوب المنطقي في علم المالية، وهذا ما حفز الباحثين والكتاب في تناول موضوعات تقييم القيادات الناجحة التي تطمح كل المنظمات إلى تطبيقها، وبناءً على ماتقدم قام هذا البحث بتسليط الضوء على دراسة تقييم اتجاهات القيادات الضريبية نحو تطبيق معايير المحاسبة الدولية، ولعل الخيار المناسب لتحقيق قيادة ريادية ضريبية متميزة تتصف بالديمومة والاستمرار إلى طور التوسع، والقدرة في تحديد الرؤية والرسالة والاهداف الرئيسية وتقييم البيئة المحيطة بالمنظمة سواء الداخلية أو الخارجية، حيث إن القائد الريادي هو القائد الذي يكون قادراً على حث المرؤوسين على العمل من اجل اهداف معينة تمثل الدوافع، والطموح، والتوجه الاستراتيجي، وتحقيقاً لذلك تكونت هيكلية البحث من اربعة مباحث، تضمن المبحث الأول منهجية البحث، وتناول المبحث الثاني المفاهيم الاساسية لمعايير المحاسبة الدولية والاداء الريادي الضريبي، واختص المبحث الثالث بتحليل نتائج البحث واختبار فرضياته، أما المبحث الرابع والآخر فقد ركز على بيان أهم الاستنتاجات والتوصيات التي توصل إليها البحث.

المبحث الأول :- منهجية البحث

أولاً: مشكلة البحث

تسعى المنظمات جميعاً باختلاف أنشطتها نحو تحقيق الاهداف التي انشأت من أجلها، ومن بينها المنظمة المبحوثة (الهيئة العامة للضرائب)، إذ ان ممارسة الوسائل الحديثة لتحقيق أعلى العوائد الضريبية، وصولاً منها اداء ريادي، يكون مرهوناً بما تمتلكه قياداتها الإدارية الضريبية من رؤية واضحة بالاعتماد على تطبيق المعايير المحاسبية الدولية المناسبة لها، بكونها وسائل حيوية تؤثر في كيفية تفكير وعمل الادارة، من هنا تكمن مشكلة البحث والتي يمكن صياغتها في التساؤلات الآتية:

١- ما درجة تقييم استجابة وإدراك افراد العينة نحو تطبيق معايير المحاسبة الدولية في الهيئة المبحوثة والاداء الريادي الضريبي؟

٢- ما طبيعة علاقة الارتباط بين معايير المحاسبة الدولية والاداء الريادي الضريبي؟

ثانياً: أهمية البحث

تتجسد أهمية البحث في الآتي :

- ١- إثراء الأطر الفكرية لموضوعي لمعايير المحاسبة الدولية و الاداء الريادي الضريبي وذلك لحدثة موضوعه ومجال تطبيقه في العمل الضريبي, فضلاً عن افساح المجال للمتخصصين والباحثين للقيام بالمزيد من البحوث في هذا المجال.
- ٢- يعد البحث محاولة متواضعة لتعريف القيادات الادارية في المنظمة المبحوثة الى تطبيق معايير المحاسبة الدولية واضح يأخذ بالحسبان الاهتمام بالعاملين والمكلفين بغية تحقيق اداء ريادي في مجال عملها الضريبي .
- ٣- يكتسب البحث اهميته من اهمية الهيئة المبحوثة والدور الذي تلعبه الضرائب بوصفها احد اهم مصادر تمويل الخزينة العامة للدولة, وان ممارسة معايير المحاسبة الدولية في مجال عملها الضريبي سيحقق نتائج كبيرة على جميع المستويات الاقتصادية.

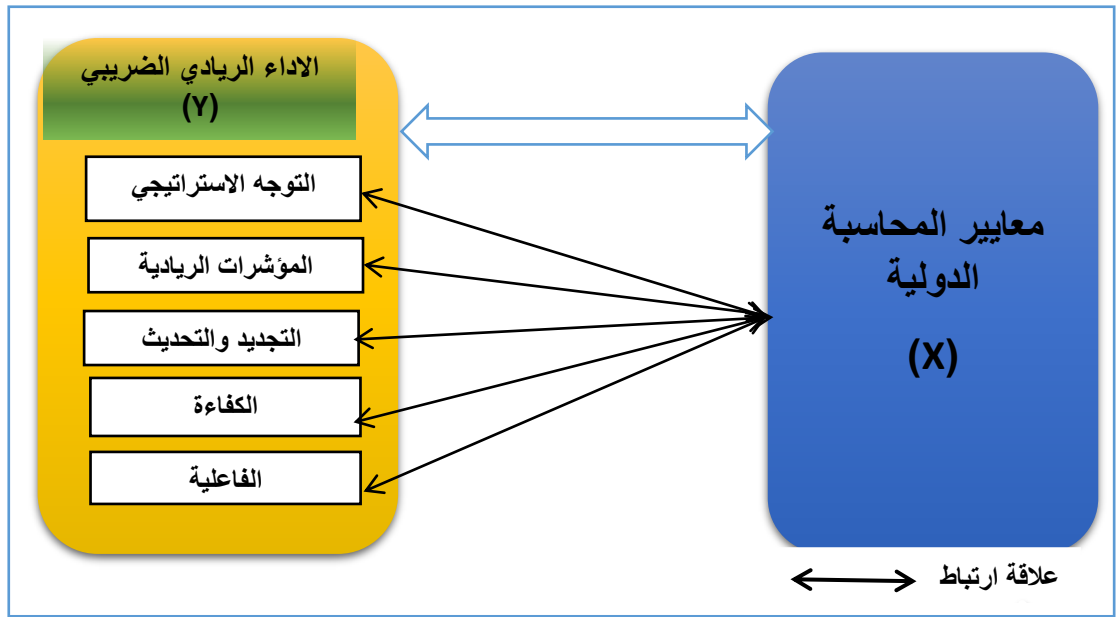
ثالثاً: اهداف البحث

يسعى البحث الى تحقيق الاهداف الآتية :

- ١- بيان درجة تقييم تطبيق معايير المحاسبة الدولية والاداء الريادي الضريبي من وجهة نظر العينة المبحوثة.
- ٢- تحديد درجة ترتيب أولوية تطبيق معايير المحاسبة الدولية والاداء الريادي الضريبي في الهيئة المبحوثة.
- ٣- تحديد العلاقة الارتباطية بين معايير المحاسبة الدولية والاداء الريادي الضريبي.

رابعاً: مخطط البحث الفرضي

يفسر مخطط البحث الفرضي من الشكل (١) العلاقة الارتباطية بين المتغير المستقل (X) تطبيق معايير المحاسبة الدولية و المتغير المعتمد (Y) الاداء الريادي الضريبي وابعاده المتمثلة بـ(التوجه الاستراتيجي, المؤشرات الريادية, التجديد والتحديث, الكفاءة , الفاعلية) .



شكل (١) مخطط البحث الفرضي
خامساً: فرضيات البحث

- ١- الفرضية الرئيسة الاولى : توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين تطبيق معايير المحاسبة الدولية و اجمالي الاداء الريادي الضريبي .
وتفرعت من هذه الفرضية (الخمسة) فرضيات فرعية وهي :-
أ- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين معايير المحاسبة الدولية وبعد التوجه الاستراتيجي
ب- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين معايير المحاسبة الدولية وبعد المؤشرات الريادية.
ت- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين معايير المحاسبة الدولية وبعد التجديد والتحديث .
ث- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين معايير المحاسبة الدولية وبعد الكفاءة .
ج- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين معايير المحاسبة الدولية وبعد الفاعلية.

٢- الفرضية الرئيسية الثانية: توجد فروقات ذات دلالة معنوية في استجابة العينة لفقرات الاستبانة مجتمعة بحسب المتغيرات الشخصية المتمثلة بـ (النوع الاجتماعي، العمر، المستوى العلمي، الموقع الوظيفي، عدد سنوات الخدمة) .

سادساً: منهج البحث

اعتمد البحث المنهج الوصفي التحليلي للظاهرة وصفاً كمياً ونوعياً عبر جمع المعلومات الظاهرة وبيان ودراساتها وتحليلها للوصول إلى نتائجها بشكل افضل.

سابعاً: حدود البحث

- ١- الحدود المكانية : وتتمثل في الهيئة العامة للضرائب وموقعها الكائن في بغداد.
- ٢- الحدود الزمانية : تمتد مدة إجراء البحث من (٢٠ / ١٢ / ٢٠٢٢) إلى (٢٦ / ٤ / ٢٠٢٣) .
- ٣- الحدود البشرية : وتشمل المسؤولين في الهيئة المبحوثة ممن يشغلون المواقع الوظيفية (مدير قسم، وكيل مدير قسم اول، وكيل مدير قسم ثاني، مسؤول شعبة، م. مسؤول شعبة) .

ثامناً: موقع إجراء البحث تم تطبيق البحث في الهيئة العامة للضرائب التي تعد من المنظمات العريقة في البلد بما تمتلكه من مكانة عالية حيث تأسست الهيئة بتاريخ ٢٧ / ٢ / ١٩٨٢ استناداً إلى قانون وزارة المالية المرقم ٩٢ لسنة ١٩٨١، فهي احدي تشكيلات وزارة المالية، ويتمثل الهدف الرئيسي لها هو تحقيق الإيرادات التي تساهم في تمويل ميزانية الدولة، فضلاً عن السعي لإيجاد مصادر دخل جديدة، وتحقيق التوازن الاقتصادي في ضوء تطبيق مبدأ عدالة ضريبية لكافة المكلفين وتحقيق المساواة في التكليف الضريبي .

تاسعاً: وصف عينة البحث

اعتمدت العينة العمدية من القيادات العليا والوسطى في الهيئة العامة للضرائب ، والبالغ عددهم (٦٠) مبحوثاً ، وهم يشكلون نسبة (٧٦ %) من إجمالي مجتمع البحث والبالغ عدده (٧٩) شخصاً ولدى إخضاع الاستبيانات إلى مرحلة التدقيق تبين بأن هناك (٢) من الاستبانات لا تصلحان للدخول إلى مرحلة التحليل الإحصائي فاستبعدنا، وبذلك يكون حجم عينة البحث ضمن مرحلة التحليل الإحصائي (٥٨) مبحوثاً، ويوضح الجدول (١) وصفاً لعينة البحث. الجدول (١) وصف عينة البحث

ت	التفاصيل	الفئات	العدد	النسبة المئوية
١	النوع الاجتماعي	ذكر	٤١	٧٠.٦
		انثى	٢٧	٢٩.٤
٢	العمر	٢٥-٢٩ سنة	5	5.5
		٣٠-٣٩ سنة	٢١	42.9
		٤٠ سنة فأكثر	٣٢	51.6
٣	المؤهل العلمي	دكتوراه	2	٣.٤
		ماجستير	4	٦.٨
		دبلوم عالي	8	١٣.٧
		بكالوريوس	٣١	٥٣.٥
٤	الموقع الوظيفي	دبلوم	١٣	٢٢.٦
		مدير قسم	9	١٥.٤
		وكيل مدير قسم اول	13	٢٢.٨
		وكيل مدير قسم ثاني	9	١٥.٤
		مسؤول شعبة	١٦	٢٧.٧
٥	عدد سنوات الخدمة	معاون مسؤول شعبة	١١	١٨.٧
		اقل من ١٠ سنوات	10	١٧.٢
		١٠-١٩ سنة	٢٧	٤٦.٦
		٢٠-٢٩ سنة	١٣	٢٢.٥

أظهرت نتائج الجدول (١) السابق ما يأتي :-

١. ان ما يقارب ثلثي القيادات العليا والوسطى المستهدفة في البحث (٧٠.٦٪) من الذكور , بينما مثل ما تبقى من القيادات (٢٩.٤٪) الاناث وهذا مؤشر على تنوع القيادات بين كلا الجنسين وبالتالي مشاركة المرأة للرجل في العمل القيادي الضريبي.
٢. تصدرت الفئة العمرية (٤٠ سنة فأكثر) ترتيب توزيع الفئات العمرية، إذ شكلت اكثر بقليل من نصف المجوئين وبنسبة بلغت (٥١.٦٪)، بينما بلغت الفئة اقل من ٢٥ سنة بنسبة متبقية بلغت (٥.٥٪).
٣. فيما يخص المؤهل العلمي كانت الغالبية العظمى من القيادات العليا والوسطى العاملة في الهيئة العامة للضرائب وبنسبة قاربت ثلاثة ارباع المجوئين (٥٣.٥٪) حاصلون على شهادة البكالوريوس, اما النسبة القليلة المتبقية والبالغة (٣.٤٪) فمثلت القيادات من الحاصلين على شهادة الدكتوراه.
٤. فيما يخص الموقع الوظيفي للقيادات المستهدفة في البحث أظهرت نتائج الجدول إن ما يقارب نصف افراد العينة (٢٧.٧٪) من تلك القيادات مسؤولي شعب، اما النسبة القليلة والبالغة (١٥.٤١٪) فقد مثلت مدير قسم ووكيل ثاني ، وتعكس هذه النتائج مدى التنوع في القيادات المستهدفة في البحث لأجل استطلاع آرائها في كل المحاور ضمن البحث.
٥. أما بصدد عدد سنوات الخدمة، فتبين أن اكثر بقليل من نصف تلك القيادات وهي بنسبة (٤٦.٦٪) يمتلكون خدمة تراوحت مدتها بين (١٠-١٩ سنة) ، وان نسبة (٢٢.٥٪) من المجوئين تتراوح مدة خدمتهم ما بين (٢٠-٢٩) سنة، في حين كانت مدة خدمة (١٧.٢٪) من افراد العينة قد كانت (١٠ سنوات او اقل) من اجمالي العينة، أما النسبة المتبقية فمثلت افراد العينة من القيادات والتي كانت مدة خدمتهم (٣٠ سنة فأكثر) قد بلغت (١٣.٧٪)، وتعكس هذه النتائج تنوع الخبرات ضمن عمل العينة المبحوثة وتطابقا مع ما جاء في فقرة العمر من حيث التقدم في اعمار عينة البحث.

عاشراً: وسائل جمع البيانات والمعلومات اعتمد البحث في عملية جمع البيانات والمعلومات على الاستبانة اذ تعد أداة رئيسة للبحث وصممت فقراتها بالإفادة من الأدبيات المتعلقة بموضوع البحث وتم تكييفها بما ينسجم وهدف البحث، فقد تم وضع (١٠) اسئلة لتطبيق معايير المحاسبة الدولية ، في حين تضمن الاداء الريادي الضريبي على ستة ابعاد وتم صياغة (٥) أسئلة لكل بعد من هذه الابعاد أي بمجموع (٢٥) سؤالاً، وهكذا تكونت الاستبانة من (٣٥) سؤالاً، صيغت على وفق مقياس ليكرت الخماسي (اتفق بشدة، واتفق، ومحاييد، ولا اتفق، ولا اتفق بشدة)، وبأوزان (١،٢،٣،٤،٥) على التوالي.

حادي عشر: اختبار صدق الاستبانة وثباتها ولأجل اختبار صدق محتوى الاستبانة من خلال المقارنة بين متوسطي الطرفين عن طريق اختبار الفرق بين متوسطي العينة لكون قيمة T المحسوبة والبالغة (١٢.٣٠٦) وهي اكبر من نظيرتها الجدولية البالغة (١.٩٦٢) عند مستوى معنوية (٠.٠٥)، وهذا يشير إلى أن المقياس صادق، أي انه قادر على التمييز بين الإجابات ذات القيم الكبيرة والإجابات ذات القيم الصغيرة. أما قياس ثبات الاستبانة فقد استعمل معامل (ألفا - كرونباخ) والتي بلغت قيمة (٩٤٪) وهي نسبة ممتازة تؤكد اعتماد نتائج الاستبانة بدرجة عالية.

اثني عشر: الاساليب الاحصائية المستخدمة تم الاستفادة من البرنامج الاحصائي الجاهز (Spss) في احتساب (النسب المئوية, تحليل المتوسطات, الانحراف المعياري, تحليل الارتباط, معامل الاختلاف) .

البحث الثاني: المفاهيم الاساسية لمعايير المحاسبة الدولية و الازاء الريادي الضريبي

اولاً: مفهوم معايير المحاسبة الدولية والتعريف تعد IASC من أهم المنظمات التي اهتمت بوضع معايير محاسبية على المستوى الدولي ,وبذلك ونظراً للدور المتميز والمهم لها في إصدار المعايير وتحقيق التوافق المحاسبي الدولي سيتم التطرق إلى هذه اللجنة بشيء من التفصيل. وتعد لجنة المعايير المحاسبية الدولية من أكثر الجهات الدولية نشاطا وبروزا في تحمل المسؤولية المرتبطة بنشر المعايير الدولية لإعداد التقارير المالية، إذ إنها منظمة مستقلة تهدف إلى وضع معايير محاسبية يمكن استخدامها في كافة أنحاء العالم وعلى كافة بيئات الأعمال بغض النظر عن حجم ونوع نشاط الشركة. (أبو نصار ، ٢٠٠٨ : ٧٢) أسست هذه اللجنة عام 1973 بموجب اتفاقية بين المنظمات المحاسبية الرائدة في

كل من استراليا، كندا، فرنسا، ألمانيا، اليابان، المكسيك، هولندا، المملكة المتحدة، ايرلندا، والولايات المتحدة الأمريكية (القاضي وحمدان، 2009:106)، ويتولى إدارة هذه اللجنة مجلس يتكون من ممثلين لثلاث عشرة دولة يعينهم الاتحاد الدولي للمحاسبين فضلا عن أربع منظمات ذات إهتمام بالإبلاغ المالي إذ يتم اختيار ممثلين عن لجنة التنسيق الدولي لجمعيات المحللين الماليين واتحاد الشركات المسيطرة الصناعية في سويسرا والجمعية الدولية لمعاهد المدراء الماليين ومجلس معايير المحاسبة المالية الأمريكي، ومقر اللجنة العاصمة البريطانية لندن (جربوع وحلس، 2002:53). وعلى الرغم من أن تاريخ تأسيس اللجنة يرجع للعام نفسه الذي تأسس فيه مجلس المعايير المحاسبية الأمريكية FASB إلا إن الغرض من تأسيس تلك اللجنة هو ليس ولادة كيان محاسبي منافس لمجلس المعايير المحاسبية الأمريكية FASB كما لم يكن في تصور مؤسسي اللجنة في حينها أن الكيان الدولي الذي تم تأسيسه سوف يكون له ذلك الوزن والقبول العالمي الذي يحظى به الآن في تطوير المعايير المحاسبية وصناعتها. ويمكن تعريف معايير المحاسبة الدولية بأنها: (هي مجموعة من معايير المحاسبة الدولية توضح كيفية الإبلاغ عن أنواع معينة من المعاملات والأحداث الأخرى في البيانات المالية مما يسهل عملية قرائتها لمستخدمي هذه البيانات (Jibril,2019:50)

ثانياً: أهداف معايير المحاسبة الدولية يمكن إن تحقق معايير المحاسبة الدولية للمنظمات مجموعة من الاهداف وهي على النحو الاتي:(خليفة (Kevin D.,2014:30) (IFRS, 2015 : ١٣) (٢٠١٥،٢١:

١. أن وضع المعايير سيعمل على تغيير العديد من النظم المحاسبية الخاصة بكل بلد لغرض الوصول إلى قوائم مالية تقرأ بنفس المفاهيم المحاسبية بين جميع الدول .

٢. إنشاء مجموعة موحدة من المعايير المحاسبية الدولية تحظى بالقبول العام بغية الوصول للغة محاسبية موحدة تستعمل في نطاق واسع العمل على التحسين والتنسيق بين الاجراءات المحاسبية المرتبطة بعرض واعداد التقارير المالية .

٣. رابعاً : مفهوم الاداء الريادي الضريبي والتعريف إن المتتبع للادبيات المتخصصة يرى إن مفهوم الاداء الريادي يعد ظاهرة قديمة مرت بمراحل تطور اسهمت فيها مجموعة من المدارس والنظريات التي تجمع بين علوم المعرفة المختلفة الممثلة بعلم (الإدارة، الاقتصاد، الاجتماع، النفسي، التاريخي، الانساني) من تكوين الاطار المفاهيمي لنشأته (Robert,2001:10), إذ ساهمت اداء العديد من الباحثين المعاصرين في هذا المجال ضمن هذه الدراسة من تطور مفهوم الاداء الريادي، فقد اشار (Dracker) إلى إن الريادي هو ذلك الشخص الذي يعظم الفرص ويدير نفسه بنفسه، بينما يرى (Knight) بان الريادة ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالمخاطر والتعامل مع ظروف عدم التاكيد، بينما اشار (Mintzberg) إلى الاداء الريادي على انه الحاجة إلى الانجاز، والابداع والابتكار وخلق الثروة. (Hirsch& peters,2002:7) في حين قدم (Robert) عام (١٩٨٥) مفهوماً شاملاً للاداء الريادي والذي لاقى قبولاً كبيراً من قبل الباحثين وهو انه ايجاد شيء مختلف ذي قيمة من خلال انشاء مشاريع تأخذ بنظر الاعتبار المخاطر المالية والنفسية والاجتماعية، وتقدير اهمية الوقت بغية الحصول على مكافآت مالية وتحقق الاشباع الشخصي الذاتي .ويمكن تعريف الاداء الريادي والضريبي بأنها:(هي عملية صياغة استراتيجية مساعدة وابداع في مجال تنفيذها واستخدام تكنولوجيا حديثة وبناء ديناميكي مميز وامتلاك قدرات بشرية عالية المهارة) (داود ،١٦:٢٠١٥)

خامساً: اهداف الاداء الريادي الضريبي يمكن إن يحقق الاداء الريادي في المنظمات الضريبية الاهداف الأتية: (Tapinoz,2005:375)

- ١- يرسم للادارة العليا في المنظمة الضريبية صورة و متكاملة وواضحة لاجراءات مراجعة تقييمية شاملة.
- ٢- يساعد في تحقيق الإدارة الضريبية لاهدافها المالية من خلال وضع خطة مستقبلية للمنظمة الضريبية والتأكيد على زيادة الحصيلة الضريبية لتغطية نفقاتها العامة (الجارية والاستثمارية).
- ٣- تحقيق النجاح للادارة الضريبية في تطوير وتحسين مستوى عملياتها من خلال الموازنة بين عنصري الكفاءة والفاعلية.
- ٤- تكامل الأنشطة الادارية والتنفيذية من خلال التأكيد على مستوى التنسيق بين العمليات والسياسات الضريبية بغية تحقيق النظرة الشمولية للعمل الضريبي وتوجيه العاملين في الإدارة الضريبية نحو الاتجاه الصحيح .
- ٥- ضمان معرفة الإدارة الضريبية متى يمكنها إن تتدخل إذا ال العمل إلى التدهور.

سادساً: ابعاد الاداء الريادي الضريبي

يمكن توضيح ابعاد الاداء الريادي الضريبي بالاتي:-

١- **التوجه الاستراتيجي:** يعد مفهوم التوجه الاستراتيجي لمنظمات الاعمال من المفاهيم الاستراتيجية التي برزت حديثاً وشهدت تطوراً كبيراً خلال السنوات الاخيرة (الصميدعي, 2011:194), وقد أشار (Rothaermel,2013:32) بأن رؤية المنظمة تعبر عن طموح أو تصور مستقبلي تسترشد به في اداء اعمالها بأسلوب معين في تحقيق تطلعاتها المستقبلية. وقد حدد (الشعبي, 2004: 90) مجموع من الخصائص يجب توفرها لاكتمال الرؤية الناجحة وهي (المرونة, الانسجام, الوضوح, التماسك, قوة الاتصال), وإشارة (بنى حمدان واخرون, 2007: 131) للرؤية الاستراتيجية هي صورة عن المستقبل المرغوب في تحقيقه, ويمكن ادراك هذه الرؤية من خلال العلاقة بين جميع مستويات الإدارة في المنظمة, في حين يرى (أبو رذن, 2005: 12) إن الرؤية الاستراتيجية هي (تحديد الرؤى والافكار المستقبلية للمنظمة, التي تعبر عن خلاصة التحليل البيئية والفرص المتاحة للمنظمة على النحو الآتي:

- أ- يساعد في دعم الأفكار والمعرفة بوصفها قوة استراتيجية وميزة تنافسية في تقديم المنتجات الجديدة, تقييم معايير الأداء التنظيمي.
- ب- يعد من اهم العوامل التي لها تاثير في أداء المنظمة وكيفية التفكير وعمل الإدارة.
- ت- يركز على نقاط القوة في المنظمة بشكل واسع, ويتم جمع المعلومات من خلال حاجات ورغبات الفئات المستهدفة ويساعدها على مواجهة المنافسين .

٢- **المؤشرات الريادية:** تمثل المؤشرات الريادية الأجواء أو المناخ الذي يشجع على توليد الإبداع والابتكارات, وهناك عدد من المكونات الخاصة بالمؤشرات الريادية والتي تتضمن (إمكانات التنظيم للقيام بالتجربة, القيام بالمخاطرة, مشاركة العاملين في عملية تطوير المنظمة الريادية, ورفض السلوك الدفاعي, والقدرة على تشكيل فريق عمل, والاعتراف الرسمي بالنجاح) (البروشكي, 2013: 63), فقد عرفها (Hitt,2011:2) بانها واحدة من الافكار الجديدة والمبتكرة والابداعية التي تسهم في تشجيع التسامح عن بعض الاخطاء أو الفشل والترويج للتعلم والتحفيز المنظمة على الاستمرار بالابداع باتجاه الفرص. أن بناء المؤشر او المقياس هو مهمة صعبة مع الكثير من الاحتمالات الممكنة للحساب وذلك لعدة أسباب والتي يمكن توضيحها بالآتي :- (Acs at el,2013: 39) (أبو بكر , 2014: 56)

- أ- يجب أن تكون هناك مؤشرات تشير إلى الخلاقات المتعلقة بالجودة, فضلاً عن الجوانب الكمية.
- ب- اغلب التعاريف تؤكد على الطابع المتعدد الأوجه من المشاريع بما في ذلك الابتكار , المخاطرة , والتعرف على الفرص والنمو المرتفع
- ت- صعوبة الإطلاع وعدم المساوات في الأطلاع على البيانات والحصول على المعلومات.
- ث- فشل المؤشرات لدمج المنظمات "الأثار المختلفة" .

٣- **التجديد والتحديث:** يشير (العززي , 2016: 382) إلى إن المنظمات قد تصل إلى الانحدار أو التدهور مع مرور الوقت, في حين هناك منظمات اخرى تطمح للتجديد والتحديث لانها تصبح قلقة بخصوص بقائها ووجودها, فقد عرف (الذهبي, 2001: 407) التجديد بأنه (الفكرة التي يتوصل اليها مختلف ويتيح عملياً حل لمشكلة معينة في مجال التكنولوجيا, اذ اصبح التجديد ضرورة حتمية لضمان التكيف والبقاء والفاعلية, حيث اشار منظرو الادارة المعروفون (Arggris) و(Barnard) الى أن المنظمة الفاعلة بشكل حقيقي هي المنظمة التي فيها كل من الافراد والتتظيم ينمو ويتطور (Mckendall,1993), وبدون اعتماد التجديد منهجاً فإن المنظمة ستجد نفسها في الاتجاه الثاني والذي هو (التبدد) وكل ما تعنيه الكلمة من (الفشل, الوهن, الموت) (الكبيسي, 2014: 86), فالتجدد والابتكار هو عملية الانحراف عم الممارسات القائمة أو المعروفة (Rogers,1983:11).

٤- **الكفاءة:** تشير الكفاءة بصورة عامة الى النسب بين المخرجات والمدخلات وعلى سبيل المثال يقال ان الادارة كفوءة اذا قامت بانتاج اكثر او افضل باستخدام موارد اقل من العمل والمواد و زمن الالات خلال فترة زمنية قصيرة (ابو زيد, كمال خليفة, 1987: 372), اذ ان نجاح عملية تقييم كفاءة الاداء في تحقيق اهدافها تتطلب وجود جهاز مناسب للرقابة يختص بمراقبة ومتابعة التنفيذ الفعلي للاهداف المحددة و تسجيل النتائج التي يحصل عليها فقد يعطي وزناً للرقابة اعلى من النوعية كما لا بد ان يكون هنالك توافق بين المعايير المستخدمة و اي هدف من اهداف المشروع (العيسوي, 2005: 203) اذ تشير الكفاءة الى مدى قدرة المنظمة في جعل كلفة المنتج اقل ما يمكن (مزهودة, 2011: 87) عندها تصبح المنظمة ذات كفاءة عالية بأستثمار مواردها المتاحة في المجالات التي تعطي أكبر المردودات (الشيخلي, 2013: 43) (الركابي, 2004: 56) ويمثل مفهوم الكفاءة معيار الرشد في استخدام موارد المنظمة بشقيها الملموسة وغير الملموسة , حيث أن المنظمة الهادفة للنمو والتطور لا بد وان تؤمن إمكانية استمرار تدفق مواردها لكي تعمل بشكل فاعل ومستمر. (حميد, 2015: 76)

٥- الفاعلية: إذ تعد الفاعلية هي العمليات التي يتم من خلالها تحقيق الاهداف والتطلعات من خلال الاستخدام المتوازن للموارد المتوفرة بالمنظمة سواء الداخلية او الخارجية من اجل تحقيق الرضا الوظيفي و تحقيق النمو (Simons, 2000:122), وافاد (Gibson,2003:15) إن مصطلح الفاعلية يشق من مصطلح التأثير ويتم استخدامه في علاقة السبب والنتيجة, وأشار إلى ثلاثة مستويات للفاعلية وهي (فاعلية الافراد, فاعلية الجماعة, فاعلية المنظمة), إذ يرى(حميد,٧٨:٢٠١٥) إن الفاعلية هي مجموعة المؤشرات المهمة والضرورية في قياس مدى تحقيق المنظمة لاهدافها المنسجمة مع البيئة التي تعمل فيها, لذا فإن مفهوم الفاعلية هو مفهوم واسع ومتعدد الابعاد والمقاييس وذلك لان الفاعلية نظرية حرجة ومهمة بالنسبة للمنظمات (Kantre&Brinkernoff,1981:321) وقد عرف (الوافي,٢٠١٢ : ١٤٢) الفاعلية بأنها (القدرة على تحقيق الاهداف مهما كانت الإمكانيات المستخدمة في ذلك , بمعنى درجة قدرة المنظمة على تحقيق أهدافها). (عبودي, ٢٠٠٦ : ٢٨), إذ عرفها برنارد (١٩٩٣) الفاعلية (بأنها تحقيق الهدف المحدد مدد انجازه, وعرف العمل الفعال بشكل عام بأنه العمل الذي ينجز الهدف الذي تم تحديده مسبقاً,

البحث الثالث: تحليل نتائج البحث واقتبار فرضياته

أولاً : تحليل نتائج البحث لمتغير معايير المحاسبة الدولية لغرض تقييم استجابة القيادات الضريبية نحو تطبيق معايير المحاسبة الدولية , اظهرت نتائج التحليل الاحصائي في الجدول (٢) الاتي :

١- حقق هذا المتغير وسطاً حسابياً عاماً بلغ (٣.٧٠) وهي قيمة اكبر من قيمة الوسط الفرضي البالغة (٣) على مساحة القياس, مما يعطي مؤشراً على درجة استجابة مرتفعة أبدأها المبحوثون تجاه تطبيق معايير المحاسبة الدولية, كما إن قيمة إجمالي الانحراف المعياري له هي (٠.٥٢٢) وتشير الى تشتت قليل في اراء افراد العينة مما يوضح مدى اتفاق عينة البحث عن متغير معايير المحاسبة الدولية.الجدول (٢) ترتيب الأهمية لمتغير معايير المحاسبة الدولية تبعا لمعامل الاختلاف

معايير المحاسبة الدولية	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	الترتيب
الإجمالي	3.70	0.522		

ثانياً: تحليل نتائج البحث لمتغير الاداء الريادي الضريبي لغرض تقييم مستوى اجابات العينة المبحوثة عن ابعاد الاداء الريادي الضريبي كافة, يمكن عرض الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية اظهر الجدول (٣) الأتي :-

- ١- إجمالي الوسط الحسابي لهذا المتغير بلغ (٣.٦٨) وهو اكبر من الوسط الفرضي البالغ (٣) مما يدل على درجة تأييد مرتفعة أبدأتها العينة في الهيئة العامة للضرائب تجاه كل أبعاد متغير الاداء الريادي الضريبي, وبلغت قيمة إجمالي الانحراف المعياري له (٠.٥٧٢), والتي تشير إلى قلة التشتت في الإجابات, وهذا يعود إلى درجات الإجماع ولاسيما نحو الاتفاق وتجانس آراء العينة المبحوثة.
- ٢- وقد حقق بعد الكفاءة المرتبة الأولى لكون قيمة معامل الاختلاف الخاصة به اصغر من ذات القيمة للبعد الأخر والتي بلغت (١٤.٨٥), وبوسط حسابي بلغ(٣.٦٧) وبأنحراف معياري بلغ(٠.٥٤٥).
- ٣- جاء بعد المؤشر الريادي بالمرتبة الثانية بمعامل اختلاف بلغ (15.92), وبوسط حسابي بلغ(٣.٦٣) وبأنحراف معياري بلغ (٠.٥٧٨).
- ٤- حل بعد التجديد والتحديث بالمرتبة الثالثة بمعامل اختلاف بلغ (١٧.٤٣), وبوسط حسابي بلغ (٣.٧٤) وبأنحراف معياري بلغ(٠.٦٥٢).
- ٥- حصل بعد التوجه الاستراتيجي بالمرتبة الرابعة بمعامل اختلاف قدره (١٧.٤٤), وبوسط حسابي بلغ (٣.٧١) وبأنحراف معياري بلغ (٠.٦٤٧).
- ٦- وحل بعد الفاعلية المرتبة الخامسة بمعامل اختلاف بلغ (١٨.٢٢), وبوسط حسابي بلغ(٣.٧١) وبأنحلاف معياري بلغ(٠.٦٧٦).لذا يتوجب على الهيئة العامة للضرائب الاهتمام اكثر بجميع الابعاد خصوصا بعدي الفاعلية والمؤشرات الريادية أكثر مستقبلا على الرغم من إن كلا البعدين جيدان الى حد ما في الوقت الحالي.الجدول (٣) ترتيب الأهمية لأبعاد محور الاداء الريادي الضريبي تبعا لمعامل الاختلاف

أبعاد محور تعزيز الاداء الريادي الضريبي	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	الترتيب
التوجه الاستراتيجي	3.71	0.647	17.44	٤
المؤشر الريادي	3.63	0.578	15.92	٢
التجديد والتحديث	3.74	0.652	17.43	٣
الكفاءة	3.67	0.545	14.85	١

	18.22	0.676	3.71	الفاعلية
o		0.572	3.68	الإجمالي

ثالثاً: اختبار فرضيات البحث

- ١- اختبار الفرضية الرئيسية للبحث لاختبار صحة الفرضية الرئيسية الأولى للبحث: "توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين تطبيق معايير المحاسبة الدولية و اجمالي الاداء الريادي الضريبي" يعرض الجدول (٤) العلاقة بين المتغيرات المبحوثة على النحو الآتي :-
الجدول (٤) قيم معامل ارتباط سبيرمان واختبار (T) لمعنوية العلاقة بين أبعاد الاداء الريادي الضريبي ومتغيرمعايير المحاسبة الدولية

الدالة	(T) المحسوب	ارتباط سبيرمان	Y أبعاد الاداء الريادي الضريبي	X معايير المحاسبة الدولية
دال معنويا	١٠.٤١٠	٠.٧٤١	التوجه الاستراتيجي	
دال معنويا	١٠.٥٦٨	٠.٧٤٦	المؤشرات الريادية	
دال معنويا	٦.١٠٠	٠.٥٤٣	التجديد والتحديث	
دال معنويا	٦.٣٩٣	٠.٥٦١	الكفاءة	
دال معنويا	٧.٢٢٥	٠.٦٠٨	الفاعلية	
دال معنويا	١١.٧٥٩	٠.٧٨٠	أجمالي الاداء الريادي الضريبي	

قيمة (T) الجدولية عند مستوى معنوية (٠.٠٥) ودرجة حرية (٨٩) = ١.٩٨٦ قيمة (T) الجدولية عند مستوى معنوية (٠.٠١) ودرجة حرية (٨٩) = ٢.٦٣١ (*) تأثير معنوي عند مستوى معنوية ٠.٠٥ (**). تأثير معنوي عند مستوى معنوية ٠.٠١. أظهرت نتائج الجدول (٤) إن قيمة معامل ارتباط سبيرمان بين تطبيق معايير المحاسبة الدولية ومتغير الاداء الريادي الضريبي بلغت (٠.٧٨٠) وهي قيمة موجبة تعكس وجود علاقة قوية طردية الاتجاه ذات دلالة معنوية عند مستوى معنوية (٠.٠٥) و (٠.٠١) نظرا لكون قيمة (T) المحسوبة لها وبالبالغة (١١.٧٥٩) وهي اكبر من نظيرتها الجدولية التي تساوي (١.٩٨٦) و (٢.٦٣١) على التوالي عند ذات مستويي المعنوية (٠.٠٥) و (٠.٠١)، وتفسير هذه النتيجة يشير إلى أن الاهتمام بالمعايير المحاسبة الدولية وتمييزها بمجملها في الهيئة العامة للضرائب سيؤدي إلى الارتقاء بالاداء الريادي الضريبي وتعزيزه في تلك الهيئة، وبذلك يتم قبول الفرضية الرئيسية الأولى للبحث والتي تنص "توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين معايير المحاسبة الدولية واجمالي الاداء الريادي الضريبي"

٢- اختبار فرضيات العلاقات الارتباط الفرعية

أ- الفرضية الفرعية الأولى: تنص هذه الفرضية على انه "توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين معايير المحاسبة الدولية وبعد التوجه الاستراتيجي"

أظهرت نتائج الجدول (٤) إن قيمة معامل ارتباط سبيرمان بين متغير معايير المحاسبة الدولية وبعد التوجه الاستراتيجي قد بلغت (٠.٧٤١) وهي قيمة موجبة طردية الاتجاه ذات دلالة معنوية عند مستوى معنوية (٠.٠٥) و (٠.٠١) نظرا لكون قيمة (T) المحسوبة لها وبالبالغة (١٠.٤١٠) اكبر من نظيرتها الجدولية التي تساوي (١.٩٨٦) و (٢.٦٣١) عند ذات مستويي المعنوية (٠.٠٥) و (٠.٠١) على التوالي، وتفسير هذه النتيجة، انه كلما كان هناك تطور في تطبيق معايير المحاسبة الدولية بالمجمل في الهيئة المبحوثة فإنها تساعد في الارتقاء بالتوجه الاستراتيجي للهيئة العامة للضرائب، وبذلك يتم قبول الفرضية الفرعية الأولى للبحث .

ب- الفرضية الفرعية الثانية والتي تنص على انه "توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين تطبيق معايير المحاسبة الدولية وبعد المؤشرات الريادية" كانت قيمة معامل ارتباط سبيرمان بين متغير معايير المحاسبة الدولية وبعد المؤشرات الريادية قد بلغت (٠.٧٤٦) ومثلت علاقة قوية بقيمة موجبة طردية الاتجاه دالة معنوية عند مستوى معنوية (٠.٠٥) و (٠.٠١) لكون قيمة (T) المحسوبة وبالبالغة (١٠.٥٦٨) اكبر من نظيرتها الجدولية والتي تساوي (١.٩٨٦) و (٢.٦٣١) على التوالي ولكلا مستويي المعنوية، وبذلك نستنتج بأن الاهتمام أكثر بتطوير المؤشرات الريادية سيعمل على الارتقاء بمعايير المحاسبة الدولية بشكل عام في الهيئة العامة للضرائب قيد البحث، وعلى هذا الأساس يتم قبول الفرضية الفرعية الثالثة للبحث.

ث-الفرضية الفرعية الثالثة والتي تنص على انه" توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين تطبيق معايير المحاسبة الدولية وبعد التجديد والتحديث "بلغت قيمة معامل ارتباط سبيرمان بين متغير معايير المحاسبة الدولية وبعد التجديد والتحديث (٠.٥٤٣) ومثلت علاقة متوسطة القوة وهي قيمة موجبة طردية الاتجاه دالة معنوياً عند مستوى معنوية (٠.٠٥) و(٠.٠١) لكون قيمة (T) المحتسبة وبالبالغة (٦.١٠٠) اكبر من نظيرتها الجدولية والتي تساوي (١.٩٨٦) و(٢.٦٣١) على التوالي ولكلا مستويي المعنوية، وبذلك نستنتج بأن توافر التجديد والتحديث في الهيئة العامة للضرائب من شأنه ان يرتقي بمعايير المحاسبة الدولية فيها، وعلى هذا الأساس يتم قبول الفرضية الفرعية الرابعة للبحث.

ج-الفرضية الفرعية الرابعة والتي تنص على انه" توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين تطبيق معايير المحاسبة الدولية وبعد الكفاءة كما بلغت قيمة معامل ارتباط سبيرمان بين متغير معايير المحاسبة الدولية وبعد الكفاءة (٠.٥٦١) وهي قيمة موجبة طردية الاتجاه متوسطة القوة دالة معنوياً عند مستوى معنوية (٠.٠٥) و(٠.٠١) لكون قيمة (T) المحتسبة وبالبالغة (٦.٣٩٣) اكبر من نظيرتها الجدولية والتي تساوي (١.٩٨٦) و(٢.٦٣١) على التوالي ولكلا مستويي المعنوية، وبذلك نخلص الى ان تطور معايير المحاسبة الدولية في الهيئة العامة للضرائب هو نتاج لتزايد كفاءة قياداتها ، وعلى هذا الأساس يتم قبول الفرضية الفرعية الخامسة للبحث.

ح-الفرضية الفرعية الخامسة والتي تنص على انه" توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين تطبيق معايير المحاسبة الدولية وبعد الفاعلية بلغت قيمة معامل ارتباط سبيرمان بين متغير معايير المحاسبة الدولية وبعد الفاعلية (٠.٦٠٨) وهي قيمة موجبة طردية الاتجاه قوية نوعاً ما ودالة معنوياً عند مستوى معنوية (٠.٠٥) و(٠.٠١) لكون قيمة (T) المحتسبة وبالبالغة (٧.٢٢٥) اكبر من نظيرتها الجدولية وبالبالغة (١.٩٨٦) و(٢.٦٣١) على التوالي ولكلا مستويي المعنوية، وبذلك تتطور معايير المحاسبة الدولية في الهيئة العامة للضرائب كلما كانت هناك فاعلية كبيرة لدى موظفيها، وعلى هذا الأساس يتم قبول الفرضية الفرعية السادسة للبحث .

البحث الرابع: الاستنتاجات والتوصيات أولاً: الاستنتاجات

- ١- بينت نتائج البحث إلى أن هناك اتفاق من قبل العينة المبحوثة وبدرجة عالية جداً حول فقرات كل من المتغيرين (معايير المحاسبة الدولية و الاداء الريادي الضريبي).
- ٢- اظهرت نتائج التقييم الى ان مستوى ممارسة القيادات المبحوثة لبعد اصحاب المصالح جاء بالمرتبة الأولى ثم جاء بعده تطوير المعرفة بالمرتبة الثانية، أما بالمرتبة الثالثة فكان بعد ادارة الثقافة، في حين جاء بعد تعبئة الموارد بالمرتبة الرابعة والأخيرة من حيث درجة الممارسة.
- ٣- تصدر بعد الكفاءة في المرتبة الاولى من ابعاد الاداء الريادي الضريبي، يليه بعد المؤشرات الريادية بالمرتبة الثانية، ثم جاء بعد التجديد والتحديث بالمرتبة الثالثة، وحصل بعد التوجه الاستراتيجي على المرتبة الرابعة، وجاء بعد الفاعلية بالمرتبة الخامسة والاخيرة.
- ٤- وجود علاقة ارتباط ايجابية قوية بين تطبيق معايير المحاسبة الدولية و الاداء الريادي الضريبي، وكانت اقوى العلاقات الارتباطية هي بين معايير المحاسبة الدولية وبعد التوجه الاستراتيجي.

ثانياً: التوصيات

- ١- يتوجب على القيادات الضريبية الاطلاع على تجارب الدول المتقدمة في مجال ممارسة معايير المحاسبة الدولية ومحاولة الافادة منها للوصول للريادة بمستوى ادائها.
- ٢- يوصي البحث إلى اهتمام الإدارة الضريبية بابعاد الاداء الريادي الضريبي ولاسيما بعد تعبئة الموارد، مما يجعل الادارة العليا تملك تصورا واضحا في ادارة موارد الهيئة في كافة العمليات المتعلقة بها بالشكل المناسب.
- ٣- السعي لإدخال تقنيات وبرامج متطورة في مجال الخدمات الضريبية لما لها من دور في النهوض بالاداء الضريبي.

المصادر

- ١- ابو رذن، ايمان بشير محمد، (٢٠٠٥)، التوجه الاستراتيجي واثره في مجالات التغير ، دراسة استطلاعية في بعض الشركات الصناعية في مدينة الموصل، رسالة ماجستير، قسم ادارة الاعمال، كلية الادارة و الاقتصاد، جامعة الموصل.
- ٢- أبو نصار، محمد، حميدات، جمعة (٢٠٠٨) "معايير المحاسبة والإبلاغ المالي الدولية"، عمان.
- ٣- ابو زيد، كمال خليفة(١٩٨٧) دراسات في المحاسبة الادارية، الدار الجامعية للطباعة، ٣٧٢.
- ٤- مجلس المعايير المحاسبية الدولية . صناعة وتطبيق المعايير المحاسبية العالمية . ٢٠٠٤.

- ٥- الحاج محمد, احمد علي, 2014, اقتصاد المعرفة اتجاهات تطويره, دار المسيرة للنشر والتوزيع, الطبعة الأولى.
- ٦- الحسني, زينب أبو علي خلف, اعادة هندسة العمليات الادارية في ضوء التوجه الاستراتيجي, بحث ميداني لعينة من القيادات العليا في وزارة النفط, رسالة ماجستير جامعة بغداد, كلية الإدارة والاقتصاد, ٢٠١٦.
- ٧- الشعبي, محمد الصغير قاسم, (٢٠١٤) تأثير سياسات منظمة التجارة العالمية على صياغة الاستراتيجية الشاملة لمنظمات صناعة الادوية: دراسة استطلاعية على عينة من المديرين في شركة الادوية الاردنية, اطروحة دكتوراه, كلية الإدارة والاقتصاد, جامعة الموصل,
- ٨- الصميدعي, محمود جاسم ويوسف, ردينة عثمان, (٢٠١١), التسويق الاستراتيجي, دار الميسر للنشر والتوزيع, عمان- الاردن, ط١.
- ٩- العزاوي, سهير احمد محمد, التوجه الاستراتيجي للجامعات العراقية ودور مؤشرات الاداء القطاعي لديوان الرقابة المالية الاتحادي فيه, دراسة ميدانية, رسالة ماجستير جامعة بغداد, كلية الإدارة والاقتصاد, ٢٠١٦.
- ١٠- بنى حمدان, خالد محمد طلال, ادريس, وائل محمد, (2007) الاستراتيجية منهج معاصر, دار اليازوري للطبع و النشر.
- ١١- حميد, خلدون حسين, (٢٠١٩) توظيف العلاقة بين معايير المحاسبة الدولية والرشاقة الاستراتيجية ودورها في تعزيز الاقتدار المعرفي دراسة تحليلية لاراء عينة من القيادات في شركتي الاتصالات زين واسيا, كلية الإدارة والاقتصاد, جامعة تكريت.
- ١٢- شونة, حسام حمدان (٢٠١٧), تاثير التوجه الاستراتيجي في اداء المصارف العراقية الخاصة- بحث مقارنة, رسالة ماجستير علوم في ادارة الاعمال, جامعة بغداد, كلية الإدارة والاقتصاد.

1- By Vincent Dawans and Kim Alter, Virtue, cThe Four Lenses, Strategic Framework, Toward an Integrated, Social Enterprise Methodology, Ventures LLC A Building the Field Initiative Version 1.2 May 2009.

2- IFRS Standards as issued at 1 January 2015, This edition is issued in two parts.

3- Gibson, J, Ivancevich, J.m, Donnelly, J .H, and -Konopask, R, (2003) Organization: Behavior Structure Process, McGraw Hill Company, Inc., New York.

4- Hitt, M., and Hoskisson, R., (2011), "Strategic Management Competitiveness and Globalization", 4th ed., South College pub., United Kingdom.

5- Kevin D. Steinbach & Roger Y.w.Tang, 2014. " IFRS Convergence :Learning From Mexica , Brazil ,and Argentina"/ April 31-40.