



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة ميسان
كلية التربية الاساسية

مجلة ميسان
للدراسات الاكاديمية
العلوم الانسانية والاجتماعية والتطبيقية

ISSN (Paper)- 1994-697X
(Online)- 2706-722X



الجلد 22 العدد 48 السنة 2023

مجلة ميسان للدراسات الاكاديمية

العلوم الانسانية والاجتماعية والتطبيقية

كلية التربية الاساسية - جامعة ميسان - العراق

ISSN (Paper)- 1994-697X

(Online)- 2706-722X

مجلد (22) العدد (48) كانون الاول (2023)

ISSN
INTERNATIONAL
STANDARD
SERIAL
NUMBER
INTERNATIONAL CENTRE

OJS / PKP
www.misan-jas.com

IRAQI
Academic Scientific Journals



ORCID

OPEN ACCESS



<http://www.issn-jas.com/1994-697X/0.js>

journal.m.academy@uomisan.edu.iq

رقم الايداع في دار الكتب والوثائق بغداد 1326 في 2009

الصفحة	فهرس البحوث	ت
16 - 1	درجة ممارسة مدرسي علم الاحياء للإبداع المهني وأخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظرهم وسن قاسم علوان	1
26 - 17	أصوات الإطباق عند المتقدمين (دراسة صوتية) أحمد عبد الكريم ياسين العزاوي	2
44 - 27	التحليل الجغرافي لواقع الخدمات الصحية في مدينة الشرطة لطيف جبار فرحان	3
58 - 45	التنبؤ بالالتزامات المالية لمنافع للإجازات المتراكمة وفقاً لمتطلبات IAS19 عبد الرحمن إبراهيم خاشع سلامة إبراهيم علي	4
81 - 59	السكن العشوائي وتداعياته على البيئة الحضرية مدينة الحلة نموذجاً منار علي سلطان السعيد	5
98 - 82	اسباب الجرح والتعديل عند الامامية رمضان سلمان قاسم سيد حسن المتهجد العسكري (ال مجدد)	6
121 - 99	النمذجة الخرائطية لتقدير حجم الجريان السطحي لحوض وادي سبته وفق نموذج (SCS - CN) باستعمال تقنيتي الاستشعار عن بعد ونظم المعلومات الجغرافية محمد عباس جابر الحميري	7
136 - 122	أدلة نشوز الزوجين في الفقه الامامي والحنفي والقانون العراقي عدنان سلمان قاسم حسين رجبى مصطفى زكي يحيى اللامي	8
144 - 137	الخطاب المضاد قراءة ثقافية في الرواية العراقية المعاصرة إحسان محمد التميمي	9
166 - 145	وسائل تحقيق الإصلاح الفكري في ضوء العقيدة الإسلامية حامد هادي بدن	10
180 - 167	ملاحح السررد في القصيدة الغزلية عند شعراء الطوائف والمرابطين حسن منصور محمد	11
189 - 181	Evaluation of the Salivary levels of TNF-α and IL35 in Iraqi patients with Rheumatoid Arthritis Maher Abdulazeez Nsaif Heba Fadhil Hassan	12
197 - 190	A study of English The farewell expressions image schema from cognitive perspective Ahmed Mohamed Fahid	13
205 - 198	Fluoride and Titanium Based Orthodontic Arch wire (Review article) Haidar M. AL Sharifi Akram F. Alhuwaizi,	14
212 - 206	Bite Force Evaluation in Unilateral Posterior Crossbite Patients Maitham G. Oudah Hayder F. Saloom.	15
225 - 213	"Bond strength of 3d printed acrylic resin with silicone soft liner after ethyl acetate surface treatment (A Review of Literature)" Yousif Waleed Abd Alrazaq Bayan Saleem Khalaf	16

241 - 226	Comparison of Fitness of Casted Cr-Co with Selective Laser Sintering (SLS) Technology of Cr-Co and CAD/CAM Milled Acetal Major Connector Materials Bashar Mohammed Al Noorachi Ali Jameel Al Sudany	17
252 - 242	"Enhancing Photostability of Maxillofacial Silicone by the Addition of Ultraviolet Absorbing Bisocetazole (A Review of Literature)" Widyaa Abbas Ahmed Bayan Saleem Khalaf	18
263 - 253	Frictional Resistance in Orthodontics-A Review Hiba A.Kamel , Shaym Sh. Taha	19
269 - 264	Analysis of the surface hardness of niobium carbide coatings deposited on commercially pure titanium and Ti-6Al-7Nb alloy implant materials using the glow discharge plasma technique Haitham T. Al Qaysi Thekra I. Hamad Thair L. Al Zubaidy	20
292 - 270	Metaphors in Iraqi Media Discourse: Newspaper Headlines as a Case Study Hayder Tuama Jasim Al-Saedi	21
299 - 293	Title: Enhancing Surface roughness and Wettability of Commercial Pure Titanium Implants with Electrospun PCL/Chitosan/Cinnamon composite Khadija Sahib Hasen Ghassan Abdul-Hamid Naji Akram R. Jabur	22
319 - 300	Pharm logical Application of Click Chemistry: A review Rana I. Faeq Yusra J.Ahmed Sarab M. Alazawi	23
329 - 320	STUDING THE NANOMETIC FEATURES OF COMERCIAL PURE TITANIUM AFTER THERMOCHEMICAL ETCHING Shanai Al-Bayati Raghdaa Jassim Akram Jabur	24
336 - 330	A Critical Discourses Analysis of National Identity in Textbooks: A Case Study of Iraqi Curriculum for Sixth Preparatory Mohammed Hussein Hlail	25
344 - 337	Iraqi Feminism in Translation: an Analytical study of <i>The Waiting List</i> Falah Hussein Hanoon Al-Sari	26
351 - 345	Assessment of the Lysozyme and Lactoferrin in the Saliva of Vaccinated Individuals against COVID-19 Hanadi Hafid Abdulkareem Al-Saad Ahmed Abd Burghal Marwan Y. Al-Maqtoofi	27
361 - 352	Comparison study between inherited and biogenic calcium carbonate formation on the surface roots of Eucalyptus trees using X-ray technique and field observations Hashim H. Kareem Kahraman H. Habeeb Layth S. S. Al-Shihmani	28
370 - 362	Using the ACTFL Guidelines in Evaluating Student-Teachers' Speaking Proficiency Asst.prof. Hayfaa Kadhim Al Dihamat	29



ISSN (Paper) 1994-697X

Online 2706-722X

<https://doi.org/10.54633/2333-022-048-004>



التنبؤ بالالتزامات المالية لمنافع للإجازات المتركمة وفقاً لمتطلبات IAS19

عبد الرحمن إبراهيم خاشع

سلامة إبراهيم علي

جامعة بغداد / كلية الإدارة والاقتصاد - قسم المحاسبة

abdo7khashaa@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0002-2692-5453>

مستخلص:

يهدف البحث إلى توضيح الإجراءات التنبؤية اللازمة للتنبؤ بالالتزام المالي لبدل الإجازات المتركمة التي تدفع للموظفين بعد إحالتهم إلى التقاعد وذلك من خلال الاستناد إلى القوانين والتشريعات المحلية موضوع البحث وعلى وفق متطلبات معيار IAS19 من خلال عرض وتوضيح منافع الإجازات الاعتيادية المقدمة للموظفين فضلاً عن التنبؤ بالالتزام المالي لمنافع بدل الإجازات الاعتيادية المتركمة على وفق متطلبات معيار IAS19 الدولي ، وذلك بسبب غياب الإجراءات التنبؤية لهذا النوع من المنافع المقدمة للموظفين في الوحدات الاقتصادية العراقية مما قد يسبب في تأخير سداد ذلك الالتزام ، وقد استند الباحثان إلى فرضية أساسية مفادها " لا توجد إمكانية للتنبؤ بالالتزام المالي لبدل الإجازات الاعتيادية المتركمة في الوحدات الاقتصادية المحلية على وفق متطلبات معيار IAS19" .

وقد تمثلت عينة البحث بمجموعة من موظفي الشركة العامة لتوزيع كهرباء بغداد / فرع توزيع كهرباء الكرخ الذين من المفترض إحالتهم إلى التقاعد خلال العام المقبل إذا سيدخلون السن القانوني للإحالة إلى التقاعد (60) عام.

وابرز ما توصل له الباحثان أن التنبؤ بالالتزامات بدل الإجازات المتركمة يؤدي إلى توفير معلومات مفيدة في إعداد الخطط واتخاذ القرارات. ، ويمكن إجراء عملية التنبؤ للالتزام بدل الإجازات الاعتيادية المتركمة بالاعتماد على المعلومات الحالية الملائمة لموظفي الوحدة عينة البحث مع إمكانية الوصول إلى نتائج قريبة من الواقع، كما أكد الباحثان إلى ضرورة تكثيف الدورات التدريبية وورش العمل لموظفي الموارد البشرية والرواتب في الوحدات الاقتصادية لاكتساب المعرفة في كيفية تطبيق متطلبات المعايير المحاسبية الدولية ولا سيما معيار IAS19 منافع الموظفين ، فضلاً عن استخدام الأنظمة الإلكترونية التي تعمل على إجراء التنبؤات فيما يخص التزام بدل الإجازات المتركم مما يسهل معرفة حجم الالتزام الواجب سداه عن الاستحقاق، ويقترح الباحثان أيضاً على ضرورة قيام الوحدات الاقتصادية المحلية بإجراء عمليات التنبؤ وبشكل سنوي فيما يخص بدل الإجازات المتركمة المقدمة لموظفيها وذلك للعمل على تأمينها عند تاريخ الاستحقاق.

الكلمات المفتاحية: منافع الموظفين، الإجازات الاعتيادية المتركمة، التنبؤ، IAS19

Forecasting financial liabilities for accrued Ordinary vacations benefits in accordance with IAS19 requirements

Abdalahman Ibrahim Khashaa Sallama Ibrahim Ali
University of Baghdad - College of Administration and Economics

Department of Accounting

Abdo7khashaa@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0002-2692-5453>

Abstract:

The research aims to clarify the predictive procedures necessary to predict the financial obligation for the accumulated leave allowance paid to employees after their referral to retirement, by relying on the local laws and legislation in question and in accordance with the requirements of the IAS19 standard, by displaying and categorizing the regular leave benefits provided to employees, as well as predicting the financial obligation for the benefits. The accumulated regular leave allowance is in accordance with the requirements of the international IAS19 standard, due to the absence of predictive procedures for this type of benefits provided to employees in Iraqi economic units, which may cause a delay in the payment of that obligation. The researchers relied on a basic hypothesis that says, "There is no possibility to predict the financial obligation for the allowance." Regular leaves accumulated in local economic units in accordance with the requirements of the IAS19 standard.

The research sample was represented by a group of employees of the General Company for Baghdad Electricity Distribution/ Karkh Electricity Distribution Branch who are supposed to be referred to retirement during the next year if they will enter the legal age for referral to retirement (60) years.

The most prominent finding of the two researchers is that forecasting accumulated leave allowance obligations leads to providing useful information in preparing plans and making decisions. The forecasting process for the accumulated regular leave allowance obligation can be carried out by relying on current information appropriate to the employees of the research sample unit with the possibility of arriving at results close to reality. The researchers also stressed the need to intensify training courses and workshops for human resources and payroll employees in economic units to gain knowledge in how to apply The requirements of international accounting standards, especially the IAS19 employee benefits standard, as well as the use of electronic systems that work to make predictions regarding the accumulated leave allowance obligation, which facilitates knowing the size of the obligation that must be paid for the entitlement. The researchers also suggest the need for local economic units to carry out forecasting operations in a manner annually regarding the accumulated leave allowance provided to its employees in order to secure it on the due date.

Keywords: employee benefits, accrued regular leave, forecasting, IAS19

المقدمة

أن التنبؤ بالالتزام المالي لبدل الإجازات المتراكمة يوفر للوحدات الاقتصادية إمكانية لمعرفة حجم الأنفاق المستقبلي سواء على الأمد القصير أو على الأمد الطويل ، وان هذا التنبؤ يساعد أصحاب المصلحة على تقدير حجم الأنفاق المستقبلي وإعداد الدراسات والخطط للتمكن من تمويله دون التأثير على نشاط وربحية الوحدة سواء كان ذلك يعود لوحدات القطاع الخاص أو المختلط ، ولا تختلف أهمية التنبؤ في وحدات القطاع العام عن وحدات القطاع الخاص أو المختلط إذ يمكن التنبؤ بالالتزام لبدل الإجازات المتراكمة بماهية المبالغ الواجب توفيرها حتى وان كانت الوحدة تعتمد في تمويل نفقاتها على الموازنة العامة للدولة ، إذ يتيح هذا التنبؤ حصر المبالغ التقديرية بما يتوقع أنفاقه أو سداده لموظفي الوحدة الاقتصادية.

وتتمثل مشكلة البحث في غياب الإجراءات التنبؤية لمنافع بدل الإجازات المتراكمة المقدمة للموظفين في الوحدات الاقتصادية العراقية مما قد يسبب ذلك في تأخير سداد ذلك الالتزام ، إذ تكمن أهمية البحث في بيان ما اذا كان هناك إمكانية للتنبؤ بالالتزام المالي لبدل الإجازات المتراكمة التي سوف تقدم للموظفين عند انتهاء خدماتهم في الوحدات الاقتصادية العراقية ولا سيما الوحدة الاقتصادية عينة البحث على وفق متطلبات IAS19 الدولي، وذلك بغرض توفير معلومات مستقبلية تساعد أصحاب المصلحة

(أصحاب القرار) في اتخاذ قرارات رشيدة تسهم في توفير الغطاء المالي اللازم قبل أوان تاريخ الاستحقاق لسداد ذلك الالتزام وذلك من خلال عرض وتوضيح منافع الإجازات الاعتيادية المقدمة للموظفين والتنبؤ بالالتزام المالي لبدل الإجازات المتركمة في وقتا لمتطلبات IAS19 ، لذلك يسعى البحث إلى اختبار فرضية أساسية مفادها توجد إمكانية للتنبؤ بالالتزام المالي لبدل الإجازات المتركمة في الوحدات الاقتصادية المحلية على وفق متطلبات IAS19 .

المواد وطريقة العمل

أولاً: -الالتزامات

ان مهنة المحاسبة اعتمدت العديد من التعاريف التي قدمت لمفهوم الالتزامات، إذ عرف مجلس معايير المحاسبة المالية الأميركي (FASB) بأنها تضحيات محتملة في المستقبل للمنافع الاقتصادية الناتجة عن تعهدات حالية لوحدتها اقتصادية معينة لنقل الموجودات أو تقديم الخدمات إلى وحدات أخرى في المستقبل نتيجة لاتفاقيات أو أحداث سابقة (Kieso , Wily, & sons Inc, 2019).

وعرفت الالتزامات وفق الاطار المفاهيمي لمجلس معايير المحاسبة الدولية (IASB) بأنها " التزامات حالية للوحدة الاقتصادية تنبثق من أحداث ماضية ، ويتوقع أن ينتج عن تسويتها تدفقات خارجة من موارد الوحدة الاقتصادية التي تجسد منافع اقتصادية " ويشير تعريف الإطار المفاهيمي لمجلس معايير المحاسبة الدولية (IASB) للالتزامات إلى أنها تدفقات محتملة للموارد ، وانها تحد من تدفق محتمل للحد الأدنى من التطبيق العملي لهذا التعريف ، وان القيام بذلك الهدف منه هو استبعاد التدفقات التي من غير المحتمل أن تحدث (Liwai, 2016) ، ويعد هذا الاستبعاد غير دقيق فيما يتعلق بالمحتمل لأنه غير محدد بالرغم من أن مصطلح محتمل يمثل أكثر احتمالاً للحدوث من عدمه (Vinci, 2010).

وقد عرف مجلس المعايير المحاسبية الدولية، في المعيار الدولي رقم (37) "المخصصات، الالتزامات والأصول المحتملة" الالتزام المحتمل بأنه: " التزام محتمل يمكن أن ينشأ من أحداث سابقة وسيأكد فقط بوقوع أو عدم وقوع حدث مستقبلي واحد غير مؤكد أو أكثر ليس ضمن السيطرة الكاملة للوحدة الاقتصادية أو التزام حالي ينشأ من أحداث سابقة " (IAS37, 2018)

ثانياً: -التنبؤ

تعد القدرة التنبؤية للمعلومات المالية أحد الأدوات المهمة التي تستخدم في عملية اتخاذ القرارات، وعليه اهتم الفكر المحاسبي بتقييم المعلومات بالاعتماد على قدرتها التنبؤية بالأحداث، وذلك لأهمية التنبؤ عند محاولة وضع الإطار الفكري للمحاسبة. إذ ان التنبؤ أحد مراحل تطور العلم واستقلاله ، و على الرغم من ان المحاسبة تسجل أحداثا وقعت بالفعل ، إلا ان المعلومات المحاسبية يستفاد منها أساسا من أجل اتخاذ القرارات التي ستؤثر في المستقبل ، فالتنبؤ ببساطة هو توقع المستقبل وفي الوقت الذي يتم نشر التنبؤات فهي في أحسن الأحوال محاولة للتواصل مع ما سيبدو عليه المستقبل ، وفي الممارسة العملية يستعمل التنبؤ للتأثير ولوضع توقعات و لدعم عملية التخطيط ومن ثم من المهم ان نتذكر بانه مهما كانت ثقة المتنبئ ومهما كان الأسلوب المستعمل في التنبؤ المتطور فان هناك رأي واحد لما سيكون عليه المستقبل وينبغي تقييم هذا الرأي بحذر ولاسيما عند التنبؤ بالمستقبل البعيد (Melegy & Alain, 2020).

عرف التنبؤ المالي بأنه مجموعة القياسات والتقديرات التي تعد من قبل متخذي القرار في الوحدة الاقتصادية ذات الصلة بالأحداث والظروف المستقبلية، وذلك بغرض الاستعداد لمواجهة تلك الظروف التي تم توقعها من خلال وضع الخطط والسياسات اللازمة للتعامل مع هذه الظروف (Al-Junaidi, 2007)

وأشار معهد المحاسبين القانونيين في الولايات المتحدة الأمريكية AICPA إلى التنبؤ المالي على انه تقدير أكثر احتمالا للمركز المالي ونتيجة العمليات والتغيرات في المركز المالي لفترة مالية مستقبلية (Sabsi, 2011)

مما سبق يمكن تعريف التنبؤ بانه عملية يعتمد عليها أصحاب المصلحة أو متخذي القرارات في التخطيط ووضع توقعات عن المستقبل وذلك من خلال استخدام تقنيات خاصة عبر مُد زمنية مختلفة بالاعتماد على أسس علمية وأساليب رياضية واستخدام بيانات مالية تاريخية سابقة للوصول إلى معلومات مستقبلية ملائمة تساعد متخذي القرارات داخل الوحدات الاقتصادية إلى اتخاذ

القرارات المناسبة، فضلاً عن أن التنبؤ المالي يشكل مرحلة أساسية يعتمد عليها التخطيط المالي لتحديد الاحتياجات المالية للوحدة الاقتصادية وتأمين الأموال اللازمة بشكل متوازن من مصادر التمويل المختلفة.

أن أهمية التنبؤ تتجلى بشكل واضح في أهمية المعلومات المحاسبية المستقبلية الناتجة من عملية التنبؤ إذ يمكن إيجاز أهميتها في الآتي (Al-Habbash, 2006):

- 1- تحتاج معظم قرارات الاستثمار إلى معرفة المستثمر مسبقاً بحجم التدفقات النقدية الداخلة والخارجة والعوائد المتوقعة من عملية الاستثمار، وتأثير العوامل الاقتصادية في تحقيق العائد مستقبلاً (Hendriksen, 1990).
- 2- تحتاج قرارات إدارة المحافظ الاستثمارية إلى دراسة مستقبلية لكل نوع من أنواع الاستثمار والعوائد المتوقعة والمرتبطة بها، ودرجة المخاطرة التي قد تترتب على هذا النوع من الاستثمار لاسيما في ظروف عم التأكيد.
- 3- تحتاج إدارة المشروعات إلى التنبؤ بالضرائب المتوقع نفعها أو المتوقع تحصيلها وتأثير ذلك في التدفقات النقدية الداخلة أو الخارجة وفي دراسات الجدوى الاقتصادية للمشروع مقارنة بالمشروعات الأخرى.
- 4- تحتاج قرارات التمويل إلى معلومات مستقبلية عن التأثير المتوقع لكل مصدر من مصادر التمويل في الربحية والسيولة في الأجل الطويل، وفي مدى قدرة المشروع على الوفاء بالتزاماته المستقبلية.
- 5- كما يحتاج المستثمر عند شراء أو بيع الأسهم التنبؤ بالأرباح المتوقعة ونصيب السهم الواحد من هذه الأرباح.
- 6- يستلزم الاستثمار في راس المال العامل التنبؤ بكمية المخزون السلي والتحصيلات من الزبائن والنقدية المتاحة لسداد الالتزامات العاجلة.

بالتالي يتطلب إعداد التنبؤات المالية بصورة مرضية على أن يحدد القائمون بعملية التنبؤ العوامل والافتراضات التي يتوقعون حدوثها مستقبلاً بدرجة كبيرة، وعليه ينبغي فهم إرشادات وضوابط القيام بعملية التنبؤ المالي بعدها مقومات أساسية تسهم في نجاح العملية، وأهم هذه الضوابط ما يلي (Sabsi, 2011):

- 1- المبادئ المحاسبية المطبقة: ينبغي من عملية التنبؤ المالي أن تبين بدائل ووسائل إعداد التنبؤات المالية للمشروعات في ظل الالتزام بالمبادئ المحاسبية المقبولة قبولاً عاماً، والتي سوف تطبقها المشروعات في المدة المستقبلية عند المحاسبة عن العمليات والأحداث التي تم التنبؤ بها.
 - 2- تأهيل القائمين بالتنبؤ: ينبغي أن يقوم أشخاص مؤهلون تأهيلاً علمياً كافياً بإعداد التنبؤات المالية وتكون لديهم خبرة جيدة ويبدلون عناية كافية أثناء قيامهم بعملية التنبؤ المالي.
 - 3- أفضل المعلومات المتاحة: لإتمام عملية التنبؤ المالي بكفاءة ينبغي أن تقوم على أساس جمع والبحث عن أفضل البيانات والمعلومات الملائمة من كافة المصادر، سواء من داخل الوحدة أو من خارجها، وسواء كانت معلومات محاسبية (مالية) أو غير محاسبية (ديموغرافية)، كمية كانت أم نوعية، مع مراعاة الوقت والملائمة والتكلفة في التحصيل على هذه المعلومات.
 - 4- الخطط التشغيلية: ينبغي في المعلومات المستخدمة في إعداد التنبؤات المالية أن تعكس الخطط التشغيلية وأهدافها حتى تتلاءم مخرجات عملية التنبؤ مع احتياجات ومتطلبات إعداد وتنفيذ هذه الخطط.
 - 5- الافتراضات الملائمة والموثوقة: ينبغي أن تبنى عملية التنبؤ على أساس تحديد افتراضات التنبؤ الملائمة لعملية التنبؤ المالي وأن تكون هذه الافتراضات معقولة ومؤيدة ومدعومة بمستندات كافية.
- ولغرض القيام بعملية التنبؤ المالي توجد العديد من الخطوات العامة والمهمة ينبغي إتباعها للوصول إلى تنبؤ ذو دقة جيدة، وإن هذه الخطوات هي (Sabsi, 2011):

- 1) تعريف وتحديد موضوع التنبؤ.
- 2) تحليل عناصر موضوع التنبؤ الأولية إلى مكوناته ودراسة العوامل المسببة في زيادته ونقصه.
- 3) إجراء دراسة حول التطور التاريخي للقيم الرقمية ذات الصلة بموضوع التنبؤ للاسترشاد بها في توقع قيمته مستقبلاً.
- 4) دراسة العلاقة بين العنصر موضوع التنبؤ والعناصر الأخرى ذات الصلة به.
- 5) التحديث المستمر لنماذج التنبؤ والمتغيرات المختلفة المكونة لتلك النماذج.
- 6) الاستعانة ببرامج الحاسوب المخصصة وفق طبيعة نشاط الوحدة الاقتصادية وذلك من أجل توفير الجهد والوقت علاوة على الحصول على معلومات ذات دقة أكبر.

وتتوقف دقة التنبؤ في المحاسبة على عاملين أساسيين ينبغي توفرهما للحكم على صحة ودقة عملية التنبؤ وهما:

(1) نوع البيانات المستخدمة في عملية التنبؤ ومدى ملاءمتها للقيام بعملية التنبؤ.

(2) البيئة المحيطة التي تطغى على هذه البيانات.

ثالثاً: - قدرة المعلومات المحاسبية على التنبؤ

تستند العديد من القرارات التي يتخذها المستثمرون والمقرضون والدائنون الآخرون إلى تنبؤات ضمنية أو صريحة حول مبلغ وتوقيت العائد على الاستثمار في رأس المال أو القرض أو أي أداة انتمان أخرى ، بالتالي فإن المعلومات قادرة على إحداث فرق في أحد تلك القرارات فقط إذا كانت ستساعد على عمل تنبؤات جديدة أو تأكيد أو تصحيح التنبؤات السابقة ، أو كليهما (SFAC, 2010)، إذ أشارت الفقرات QC6-10 من الإطار المفاهيمي الصادر عن المشروع المشترك FASB/IASB إلى أهمية الخصائص النوعية للمعلومات المحاسبية، والعلاقة التي تربطها بالقدرة التنبؤية والقدرة على استرجاع المعلومات ، وقد توصلت هذه اللجنة إلى جملة من التوصيات ذات الصلة بقدرة هذه المعلومات على التنبؤ المالي أهمها (Ali, 2011):

(1) ان نوعية القرارات المتخذة تتوقف على مدى ملاءمة المعلومات المحاسبية لهذه القرارات عند إعداد نماذج التنبؤ أو عند إدخال التعديلات على التوقعات السابقة (Ali S. I., 2014).

(2) ان تكون هناك إمكانية استخدام هذه المعلومات كمدخلات في عملية التنبؤ، أو قيمة ناتجة عن إعادة تغذية المعلومات، أي للمعلومات المحاسبية قيمة تنبؤية.

(3) ترتبط القيمة التنبؤية للمعلومات بالمقدرة على استخدام المعلومات المحاسبية في عملية التنبؤ.

مما سبق تعد القيمة التنبؤية أساساً للتمييز بين مدى ملاءمة المعلومات المحاسبية أو عدم ملاءمتها في اتخاذ القرارات.

رابعاً: - منافع الموظفين

يتمثل الموظفون بجميع الأفراد الذين يعملون في الوحدة الاقتصادية والذين جرى توظيفهم فيها لأداء كافة وظائفها وأعمالها وتعد شريحة الموظفين من أهم عناصر العمل والإنتاج وذلك لأنها هي المسؤولة عن وضع الأهداف والاستراتيجيات وبدون هذه الشريحة لن تتمكن أي وحدة من تحقيق أهدافها (Aqili, 2009) ، بالمقابل وللدور الذي يلعبه الموظفون لا بد من تعويضهم بمنافع لقاء أتعابهم ، وتتمثل هذه المنافع بجزمة من المكافآت وغالباً ما تتطلب التزاماً مالياً طويلاً الأجل من قبل الوحدة الاقتصادية لذلك يترتب على الوحدة الاقتصادية تضمين هذا الالتزام المالي في قوائمها المالية وفقاً لأي معيار من معايير المحاسبة الدولية السارية (Zeuch, 2016).

إذ عرفها "الجعارات" بأنها كافة التكاليف التي تتحملها الوحدة الاقتصادية مقابل الخدمات المقدمة من قبل الموظفين فيها (Al-Jaarat, 2008).

وعرفها "حمود والخرشة" على أنها جميع المزايا والفوائد والعوائد والخدمات التي تعد بمثابة حوافز غير مباشرة تقدمها الوحدات الاقتصادية لموظفيها إما بصورة طوعية بغية تحسين ظروفهم الاقتصادية والاجتماعية أو بصورة إلزام تطلبها الأنظمة والقوانين في الدولة (Hammoud & Al-Kharsha, 2011).

وعرفت أيضاً بأنها مجموعة التسهيلات والمرافق الخدمية التي تقدم إلى الموظفين ويستفاد منها داخل مكان العمل أو خارجه بهدف تسهيل أدائه لعمله واستقراره في الوحدة الاقتصادية (Al-Salem & Al-Harhoush, 2000) .

ويشار أيضاً لمنافع الموظفين على أنها التعويضات غير الرواتب والأجور إذ تشمل منافع الإجازات المدفوعة الأجر وتغطية لتكاليف الرعاية الصحية وتسديد الرسوم الدراسية وغيرها (Martocchio, 2018) .

من منظور محاسبي، نعتبر إن التعريف الأكثر شمولاً لمنافع الموظفين قد فوجئ بمعيار IAS19 والذي يشير إلى إن منافع الموظفين " هي جميع أشكال العوض التي تقدمها الوحدة الاقتصادية مقابل الخدمة المقدمة من قبل الموظفين أو مقابل إنهاء توظيف " (IAS19, 2018) .

ويتبين من التعاريف السابقة إن منافع الموظفين هي مجموعة من التعويضات والخدمات والتسهيلات تقدم من قبل الوحدات الاقتصادية إلى منسبيها من الموظفين مقابل للعمل الذي يقوم به الموظفون وتتميناً للجهود المبذولة من قبلهم ومن ثم تعد هذه المنافع بمثابة التزامات ينبغي على الوحدة الاقتصادية سدادها عند الاستحقاق.

إن توفير معلومات كمية عن الموظفين يساعد المدراء والمستثمرين في اتخاذ قرارات بشأن تخطيط وتحديد احتياجات الوحدة الاقتصادية لهذه الشريحة وتخصيصها على الوظائف المتاحة فيها بما يكفل ضبط ورقابة نفقات الاستقطاب والتعيين والتدريب والتطوير ونفقات ترك الخدمة، ومن ثم تتمثل أهمية منافع الموظفين بالنسبة للوحدات الاقتصادية بالآتي (Al-Bayati, 2015) (Ali, Ajaili, & Atiq, 2019):

- 1- جذب الموظفين للعمل بالوحدة الاقتصادية فضلاً عن تحفيز من يعمل بها بالبقاء فيها.
 - 2- منح الموظفين نوع من الأمان والاستقرار الوظيفي من خلال أنظمة التأمين والتقاعد.
 - 3- المحافظة على المستوى المعيشي للموظفين وذلك من خلال توفير التسهيلات اللازمة ومنها وسائل النقل والسكن للموظفين.
 - 4- الاعتراف بعضوية الموظفين والعاملين في الوحدات الاقتصادية بشكل ملموس فيما يخص تهيئة البيئة الملائمة للعمل وذلك من خلال تقديم المنافع والخدمات لهم.
 - 5- الاعتراف بالمسؤولية الاجتماعية على الوحدة الاقتصادية في رعاية موظفيها من خلال عدم الحاق الضرر بالموظفين لديها.
 - 6- تقوية العلاقة بين الوحدة الاقتصادية وموظفيها من خلال الاستماع لأرائهم وحل المشكلات التي قد تواجههم.
- مما سبق يتضح لنا أن لمنافع الموظفين دور مهم جداً يصب لصالح الوحدة الاقتصادية من خلال جذب الموظفين ومنحهم الاستقرار والأمان الوظيفي فضلاً عن توفير المنافع لهم وبالتالي يعمل الموظفون بثناء من خلال تقديم خدماتهم للرفد من مستوى الوحدة الاقتصادية فضلاً عن تمسك الموظفين بالعمل وتقديم خدماتهم للوحدة الاقتصادية.
- وان قوة الوحدة الاقتصادية وإدارتها نابعة من قوة الموظفين فيها، وان رفاهيتها من رفاهيتهم لذا فان تقديم الخدمات المتنوعة لهم هي وسيلة لرفع معنوياتهم وبالتالي زيادة إنتاجيتهم ومن ثم زيادة إنتاجية الوحدة الاقتصادية (Al-Tamimi & Zaini, 2020) ، وتتمثل أهداف سياسات وممارسات منافع الموظفين في الوحدات الاقتصادية بالآتي (Kashwai, 2006):
- 1) توفير حزمة من المكافآت التنافسية الشاملة لجذب الموظفين ذوي الكفاءة العالية والحفاظ عليهم.
 - 2) أثبات بان الوحدة الاقتصادية قادرة على المنافسة في جذب الموظفين من خلال توفير منافع ذات طابع تنافسي وذلك بغرض الارتقاء بالوحدة وتحقيق أهدافها.
 - 3) الحفاظ على رضا الموظفين في الوحدة الاقتصادية وولائهم لها والعمل على تحقيق الرفاهية للموظفين من خلال توفير منافع كافية لسد احتياجاتهم.
 - 4) زيادة أيمان الموظفين بالوحدة الاقتصادية يكون ذلك من خلال قرب مشرفين العمل منهم وتوجيههم فضلاً عن الاستماع إلى آراء الموظفين والمشاركة في اتخاذ القرارات (Al-Bayati, 2015).
- استناداً لما سبق يمكن القول بان أهداف منافع الموظفين يمكن أن تقسم إلى جزئيين، الجزء الأول يصب لصالح الوحدات الاقتصادية في زيادة الإنتاجية وبالتالي زيادة إيراداتها وضمان بقائها، أما الجزء الثاني فانه يصب لصالح الموظف إذ يحث إلى العمل باجتهاد للسعي في زيادة عوائده وبالتالي سد احتياجاته.

خامساً: -معييار IAS19 منافع الموظفين

الهدف من معيار IAS19 هو وصف المحاسبة والإفصاح عن منافع الموظفين، إذ يتمثل المبدأ الأساسي الذي تقوم عليه جميع المتطلبات التفصيلية للمعييار في أنه ينبغي الاعتراف بتكلفة منافع الموظفين في الفترة التي يحصل فيها الموظف على المنفعة وليس عند دفعها له، وينص معيار IAS19 على قواعد الاعتراف والقياس والإفصاح عن المصروفات والالتزامات والموجودات ذات الصلة بمنافع الموظفين (KS, 2009). يحدد هذا المعيار أربع أنواع رئيسية لمنافع الموظفين والشكل (1) يوضح أنواع منافع الموظفين وفق معيار IAS19.

الشكل (1)



الشكل من إعداد الباحثين

ومن الشكل أعلاه يمكن توضيح الآتي:

- منافع الموظفين قصيرة الأجل: مثل الرواتب والأجور ومساهمات الوحدة الاقتصادية في الضمان الاجتماعي والإجازات السنوية والمرضية المدفوعة ومشاركة الموظفين في الأرباح أو خطط المكافآت التي يتم دفعها خلال 12 شهر من تاريخ السنة المالية، والمنافع غير النقدية مثل العناية الطبية وقروض الإسكان للموظفين وبدلات السفر والسلع والخدمات التي تعطي مجاناً أو بأسعار مخفضة للموظفين.
 - المنافع بعد انتهاء الخدمة الوظيفية للموظفين: مثل رواتب التقاعد وتكاليف الخدمات الطبية والتأمين على حياة الموظفين أثناء فترة التقاعد.
 - منافع إنهاء الخدمة المقدمة للموظفين: يعامل هذا المعيار منافع إنهاء الخدمة الموظف بشكل منفصل عن المنافع الأخرى لأن الحدث الذي ينشأ عنه التزام يكون بعض الأحيان اختياري (Mirea, Naftanaila, & Mirea, 2012).
 - منافع الموظفين طويلة الأجل الأخرى: مثل إجازة الخدمة الطويلة أو إجازة التفرغ العلمي، وتكاليف الموظفين المدفوعة خلال فترة العجز طويلة الأجل.
- تطرق معيار المحاسبة الدولي 19 إلى بعض المصطلحات والتعريفات وهي كالآتي (GREUNING, (IAS19, 2018), (SCOTT, & TERBLANCHE, 2010):
- 1- أصول الخطة Plan Assets: تلك الأصول الموجودة في صندوق منافع الموظفين طويل الأجل، إضافة إلى أية بوالص تأمين مؤهلة.
 - 2- منافع الموظفين Employee Benefits: هي كافة التكاليف، التي تتحملها الوحدة الاقتصادية مقابل خدمات الموظفين لها.
 - 3- منافع الموظفين قصيرة الأجل short-Term Employee Benefits: هي منافع الموظفين التي تصبح مستحقة بشكل كامل خلال 12 شهر بعد نهاية الفترة التي يؤدي خلالها الموظفون الخدمة.
 - 4- منافع الموظفين بعد انتهاء الخدمة Post-Employment Benefits: هي المنافع الواجب تأديتها للموظفين بعد انتهاء فترة الخدمة الوظيفية.
 - 5- خطط المساهمات المحددة Defined Contribution Plans: هي برامج أو خطط تتضمن قيام الوحدة الاقتصادية بتكوين صندوق تقوم بالمساهمة به بهدف دفع مبالغ أو تقديم منافع للموظفين لديها، ولا يوجد على الوحدة (صاحب العمل) التزام بدفع مبالغ كمناافع للموظفين إلا بمقدار ما يتوفر في هذا الصندوق من مبالغ، أو قد يلتزم طرف ثالث مثل شركة التأمين بتقديم مبالغ أو منافع للموظفين.
 - 6- خطط المنافع المحددة Defined Benefit Plans: هي خطط منافع الموظفين بعد انتهاء الخدمة والتي يتم بموجبها دفع مبالغ محددة مثل الرواتب التقاعدية الثابتة للموظفين بعد انتهاء الخدمة.

- 7- تكلفة الخدمة الحالية Current Service Cost: هي زيادة القيمة الحالية للالتزام المنافع المحددة الناشئة عن خدمة الموظف في الفترة الحالية (SOCPA, 2018).
- 8- تكلفة الخدمة السابقة Past Service Cost: هي زيادة القيمة الحالية للالتزام المنافع المحددة لخدمة الموظفين في الفترات السابقة والتي نتجت بسبب إجراء تغييرات في الفترة الحالية على المنافع ما بعد نهاية الخدمة الواجب دفعها للموظفين.
- 9- تكلفة الفائدة Interest Cost: هي زيادة القيمة الحالية للالتزام منافع محددة خلال فترة محددة والتي تنتج كون المنافع المستحقة الدفع أقرب إلى التسديد بمقدار سنة واحدة.
- 10- العائد على موجودات الخطة The Return on Plan Assets: هو الفائدة وأرباح الأسهم وأي دخل آخر يتم الحصول عليه من موجودات الخطة بالإضافة إلى الأرباح والخسائر المتحققة أو غير المتحققة من موجودات الخطة مطروحا منها أية تكاليف الإدارة الخطة ومطروحة منها أيضاً أية ضريبة مستحقة الدفع من قبل الخطة نفسها.
- 11- الأرباح والخسائر الاكتوارية Actuarial Gains and Losses: وتتضمن تعديلات الخبرة واثار أية تغييرات في الافتراضات الاكتوارية، وتعديلات الخبرة هي الاختلافات بين الافتراضات الاكتوارية السابقة وما حدث فعلاً.
- سادساً: - الإجازات الاعتيادية

يستحق الموظف إجازة اعتيادية لمدة يوم واحد عن كل عشرة أيام خدمة فعلية، ويجوز تراكم هذه الإجازة لمدة (180) يوماً على ألا يمنح الموظف لكل مرة أكثر من (120) يوماً براتب تام، إذ تتم معالجة الإجازات الاعتيادية المتراكمة وفقاً للمادة (45) من قانون الخدمة المدنية إذ يستحق الموظف عند إحالته إلى التقاعد رواتب الإجازات المتراكمة لحد (180) يوماً وعلى وفق الراتب الاسمي الأخير الذي استلمه قبل الإحالة إلى التقاعد وما زاد عن ذلك يضاف إلى مدة خدمته التقاعدية.

التنبؤ الالتزام المالي لبدل الإجازات الاعتيادية المتراكمة وفقاً لمتطلبات IAS19

أولاً: - بدل الإجازات الاعتيادية المتراكمة

يستحق الموظف إجازة اعتيادية لمدة يوم واحد عن كل عشرة أيام خدمة فعلية أي (3) أيام شهرياً وفقاً للمادة (43) من قانون الخدمة المدنية (24) لسنة 1960 المعدل ، واستناداً إلى المادة (45) يستحق الموظف عند إحالته إلى التقاعد رواتب الإجازات المتراكمة لحد (180) يوماً على تحسب على أساس الراتب الاسمي وما زاد عن ذلك من أيام يضاف إلى مدة خدمته التقاعدية ، والنرم معيار IAS19 الشركة في الفقرة (13) ان تثبت التكلفة المتوقعة لحالات الغياب المدفوعة على أنها حالات غياب تراكمية أو غير تراكمية ، ووفقاً للفقرة (14) و(15) فان حالات الغياب المتراكمة تعني إمكانية ترحيل أو تدوير الإجازات لفترات مستقبلية في حال عدم استفاد تخصيص الفترة الحالية بالكامل أي بمعنى يحق للموظف دفعة نقدية عن استحقاق الإجازات غير المستفدة عند ترك الموظف للشركة ، وأيضاً سمح معيار IAS19 للشركة ان تدفع للموظفين بدل حالات الغياب لأسباب متنوعة ، وللتنبؤ بقيمة التزامات الإجازات المتراكمة للموظفين الذين سيحالون إلى التقاعد في السنة القادمة في ظل IAS19 واستناداً إلى أحكام المادة (45) من قانون الخدمة المدنية (24) لسنة 1960 المعدل لا بد من توفير البيانات الآتية للموظفين:

الراتب الاسمي الذي سيتقاضاه كل موظف قبل إحالته إلى التقاعد.

رصيد الإجازات الاعتيادية المتراكمة والمدورة للسنوات المستقبلية.

ثانياً: - التنبؤ بالتزام بدل الإجازات المتراكمة

بالاعتماد على آخر راتب اسمي يفترض لموظفي عينة البحث استلامه قبيل الإحالة إلى التقاعد ولغرض احتساب قيمة (6) أشهر أي ما يعادل (180) يوم بالدينار، يتم إيجاد معدل الراتب اليومي لكل موظف من خلال توزيع الراتب الاسمي للشهر الواحد على (30) يوم، والجدول (1) يوضح التنبؤ بالتزام الإجازات الاعتيادية المتراكمة لموظفي الشركة الذين سيحالون إلى التقاعد في العام المقبل.

جدول (1) التنبؤ بالتزام بدل الإجازات المتراكمة للموظفين المقبلين للإحالة إلى التقاعد

الرتب الاسمي للموظف للشهر الأخير (1)	معدل الراتب لليوم الواحد (1) / 30 يوم (2)	رصيد الإجازات المتراكم بالأيام (3)	عدد الأيام الواجب دفعها نقداً (4)	التزام الإجازات الواجب دفعها (4 X 2) (5)	الموظف رقم
928,000	30,933	499	180	5,568,000	1
911,000	30,367	149	149	4,524,633	2
499,000	16,633	366	180	2,994,000	3
775,000	25,833	512	180	4,650,000	4
928,000	30,933	360	180	5,568,000	5
911,000	30,367	80	80	2,429,333	6
894,000	29,800	200	180	5,364,000	7
928,000	30,933	137	137	4,237,867	8
499,000	16,633	539	180	2,994,000	9
529,000	17,633	589	180	3,174,000	10
860,000	28,667	648	180	5,160,000	11
506,000	16,867	179	179	3,019,133	12
843,000	28,100	256	180	5,058,000	13
499,000	16,633	433	180	2,994,000	14
471,000	15,700	658	180	2,826,000	15
506,000	16,867	215	180	3,036,000	16
519,000	17,300	299	180	3,114,000	17
753,000	25,100	56	56	1,405,600	18
753,000	25,100	244	180	4,518,000	19
509,000	16,967	196	180	3,054,000	20
741,000	24,700	702	180	4,446,000	21
860,000	28,667	553	180	5,160,000	22
619,000	20,633	194	180	3,714,000	23
549,000	18,300	302	180	3,294,000	24
443,000	14,767	84	84	1,240,400	25
826,000	27,533	449	180	4,956,000	26
499,000	16,633	179	179	2,977,367	27
928,000	30,933	583	180	5,568,000	28
775,000	25,833	249	180	4,650,000	29
529,000	17,633	210	180	3,174,000	30

3,714,000	180	316	20,633	619,000	31
2,868,000	180	201	15,933	478,000	32
3,594,000	180	336	19,967	599,000	33
2,545,400	178	178	14,300	429,000	34
5,568,000	180	303	30,933	928,000	35
4,752,000	180	417	26,400	792,000	36
1,746,500	105	105	16,633	499,000	37
2,868,000	180	241	15,933	478,000	38
1,242,267	121	121	10,267	308,000	39
3,414,000	180	334	18,967	569,000	40
3,114,000	180	276	17,300	519,000	41
1,884,000	180	328	10,467	314,000	42
2,994,000	180	237	16,633	499,000	43
5,364,000	180	426	29,800	894,000	44
1,812,000	180	289	10,067	302,000	45
2,994,000	180	399	16,633	499,000	46
5,568,000	180	442	30,933	928,000	47
5,568,000	180	529	30,933	928,000	48
5,670,000	180	359	31,500	945,000	49
2,994,000	180	482	16,633	499,000	50
3,114,000	180	332	17,300	519,000	51
5,568,000	180	431	30,933	928,000	52
5,670,000	180	476	31,500	945,000	53
2,676,000	180	236	14,867	446,000	54
2,259,400	158	158	14,300	429,000	55
2,354,400	162	162	14,533	436,000	56
2,616,000	180	316	14,533	436,000	57
1,136,800	87	87	13,067	392,000	58
5,670,000	180	377	31,500	945,000	59
3,114,000	180	365	17,300	519,000	60
1,022,667	118	118	8,667	260,000	61
1,746,500	105	105	16,633	499,000	62
1,440,000	180	212	8,000	240,000	63
773,333	116	116	6,667	200,000	64
3,174,000	180	330	17,633	529,000	65
1,920,000	180	301	10,667	320,000	66

2,172,000	180	377	12,067	362,000	67
1,411,000	166	166	8,500	255,000	68
2,784,000	180	273	15,467	464,000	69
3,114,000	180	378	17,300	519,000	70
4,650,000	180	417	25,833	775,000	71
1,776,000	180	424	9,867	296,000	72
3,294,000	180	343	18,300	549,000	73
2,345,933	154	154	15,233	457,000	74
3,036,000	180	245	16,867	506,000	75
2,574,000	180	322	14,300	429,000	76
3,640,500	135	135	26,967	809,000	77
5,160,000	180	642	28,667	860,000	78
4,446,000	180	255	24,700	741,000	79
4,548,000	180	356	25,267	758,000	80
2,280,000	180	672	12,667	380,000	81
1,530,000	180	265	8,500	255,000	82
1,554,000	180	220	8,633	259,000	83
2,658,000	180	451	14,767	443,000	84
1,500,000	180	199	8,333	250,000	85
1,530,000	180	186	8,500	255,000	86
1,194,000	180	202	6,633	199,000	87
2,784,000	180	422	15,467	464,000	88
2,208,000	180	598	12,267	368,000	89
1,500,000	180	217	8,333	250,000	90
1,554,000	180	194	8,633	259,000	91
1,500,000	180	152	8,333	250,000	92
1,920,000	180	219	10,667	320,000	93
2,280,000	180	226	12,667	380,000	94
<u>300,341,033</u>	التزام الإجازات الاعتيادية المترجمة لموظفي الشركة الذين سيحالون إلى التقاعد سنة 2021				

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على سجلات قسم الموارد البشرية في الشركة

استناداً إلى ما سبق ينبغي على الشركة توفير مبلغ وقدره (300,341,033) دينار لتمويل بدل رصيد الإجازات المتراكم خلال عام 2021 وذلك من خلال التنبؤ بهذا المبلغ وفق القوانين المحلية النافذة وفي ظل معيار IAS19، إذ من المتوقع دفع هذه المبالغ للموظفين الذين سيحالفون إلى التقاعد خلال عام 2021 بالتدريج وحسب تاريخ تقاعد كل موظف.

من خلال ما تم تطبيقه في هذا البحث إذ تم التنبؤ بالالتزام المالي لبدل الإجازات المتراكمة المقدمة للموظفين للعام المقبل وذلك بالاستناد إلى القوانين المحلية النافذة وفقاً لمتطلبات معيار IAS19، بالتالي تم إثبات فرضية البحث القائلة " توجد إمكانية للتنبؤ بالالتزام المالي لبدل الإجازات المتراكمة في الوحدات الاقتصادية المحلية على وفق متطلبات IAS19".

الاستنتاجات والتوصيات

أولاً: -الاستنتاجات

- 1- هناك العديد من القوانين والتشريعات المحلية التي تناولت منافع الإجازات الاعتيادية المتراكمة.
- 2- تقدم الحدة الاقتصادية عينة البحث منافع الإجازات الاعتيادية واردة الذكر في معيار IAS19.
- 3- تعالج الوحدة الاقتصادية عينة البحث بدل الإجازات المتراكمة على وفق قانون الخدمة المدنية ولا يوجد أي تعارض في التطبيق مع متطلبات معيار IAS19.
- 4- يمكن التنبؤ بالالتزامات الناشئة عن بدل الإجازات الاعتيادية المتراكمة بالاعتماد على متطلبات معيار IAS19 والذي يتوافق مع قانون الخدمة المدنية وقانون التقاعد المحليين.
- 5- يمكن إجراء عملية التنبؤ لالتزام بدل الإجازات الاعتيادية المتراكمة بالاعتماد على المعلومات الحالية الملائمة لموظفي الوحدة عينة البحث مع إمكانية الوصول إلى نتائج قريبة من الواقع.
- 6- إن للمنافع المستقبلية التي ستقدم للموظفين دوراً مهم يصب في مصلحة الوحدة الاقتصادية من خلال تحفيزهم للعمل بكفاءة.
- 7- أن التنبؤ بالتزامات بدل الإجازات المتراكمة يؤدي إلى توفير معلومات مفيدة في إعداد الخطط واتخاذ القرارات.

ثانياً: - التوصيات

- 1- ينبغي على كافة الوحدات الاقتصادية الالتزام بالقوانين والتشريعات الصادرة فيما يتعلق بمنافع الموظفين.
- 2- ينبغي على الوحدة الاقتصادية عينة البحث الاستمرار في تعويض موظفيها بدل الإجازات الاعتيادية المتراكمة وفق متطلبات معيار IAS19 وبما لا يتعارض مع القوانين والتشريعات المحلية.
- 3- ينبغي على الوحدة الاقتصادية عينة البحث الاعتماد على المعلومات المالية السابقة ذات الصلة بمنافع الموظفين كونها تتسم بالملائمة مما يؤهل تلك المعلومات للاعتماد عليها عند إجراء عملية التنبؤ.
- 4- ضرورة قيام الوحدات الاقتصادية المحلية بإجراء عمليات التنبؤ وبشكل سنوي فيما يخص بدل الإجازات المتراكمة المقدمة لموظفيها وذلك للعمل على تأمينها عند تاريخ الاستحقاق.
- 5- بإمكان الوحدات الاقتصادية المحلية اعتماد الأنظمة المؤتمتة في عمليات احتساب رصيد الإجازات الاعتيادية للموظفين مما يسهل عملية التنبؤ بالتزامات بدل الإجازات المتراكم.
- 6- بإمكان الوحدات الاقتصادية المحلية استخدام الأنظمة الإلكترونية المؤتمتة للعمل على إجراء التنبؤات فيما يخص التزام بدل الإجازات المتراكم مما يسهل معرفة حجم الالتزام الواجب سداده عن الاستحقاق.
- 7- ضرورة تكثيف الدورات التدريبية وورش العمل لموظفي الموارد البشرية والرواتب في الوحدات الاقتصادية لاكتساب المعرفة في كيفية تطبيق متطلبات المعايير المحاسبية الدولية ولا سيما معيار IAS19 منافع الموظفين.

References

1. Al-Bayati, S. G. (2015). *proposed framework for implementing International Accounting Standard No. (19) "Employee Benefits" and its reflection on the opinion of auditors - applied research in the Federal Financial Supervision Bureau*. Baghdad Iraq: Doctoral dissertation, Higher Institute for Accounting and Financial Studies, University of Baghdad.
2. Al-Habbash, M. Y. (2006). *Using cash flow and accounting return measures to predict future cash flows*. Gaza, Palestine: Master's thesis Islamic University, College of Commerce, Department of Accounting and Finance.
3. Ali, H. (2011). *he Impact of the Quality of Accounting Information on Decision-Making in Algerian Institutions*. Algeria: Mohamed Hadhra University of Biskra, Faculty of Economic, Commercial and Management Sciences.
4. Ali, M. A., Ajaili, A. A., & Atiq, A. M. (2019). *The effect of material and moral incentives on improving the performance of faculty members in the Faculty of Arts, Sebha University*. Libya: Diploma Research, Faculty of Arts, Sebha University - Libya.
5. Ali, S. I. (2014). *The Effect of Financial Reporting on the Impairment of Fixed Assets on the Information Property Relevance of Accounting Information*. Baghdad Iraq: College of Administration and Economics, University of Baghdad.
6. Al-Jaarat, K. J. (2008). *nternational Financial Reporting Standards* . Jordan: first edition, Ithra Publishing and Distribution.
7. Al-Junaidi, Q. M. (2007). *Predicting Banking Default Using Financial Analysis Ratios*. Syria: University of Damascus.
8. Al-Salem, M. S., & Al-Harhoush, S. A. (2000). *Human Resources Management*. Dar Al-Kutub Printing Directorate.
9. Al-Tamimi, A. H., & Zaini, H. Z. (2020). *Measuring the integration of business model disclosure with the qualitative characteristics of accounting information*. Baghdad Iraq: research published in the Journal of Economic and Administrative Sciences.
10. Aqili, O. W. (2009). *Contemporary Human Resources Management after a Strategy*. Amman Jordan: Wael Publishing and Distribution House, second edition.
11. GREUNING, H. V., SCOTT, D., & TERBLANCHE, S. (2010). *International financial reporting standards: a practical guide*. Washington, D.C.: THE WORLD BANK.
12. Hammoud, K. K., & Al-Kharsha, Y. K. (2011). *Human Resources Management*. Amman, Jordan: ourth edition, Dar Al-Masara for Publishing, Distribution and Printing.
13. Hendriksen, A. (1990). *Accounting Theory*. translated and Arabized by Dr. Kamal Khalifa Abu Zaid.
14. IAS19. (2018). *employee benefits*. IFRS Foundation.
15. IAS37. (2018). *provisions-contingent-liabilities-and-contingent-assets*. IFRS Foundation.
16. Kashwai,, B. (2006). *Human Resources Management*. Egypt: second Arabic edition, Dar Al-Farouq for Publishing and Distribution.
17. Kieso , D. E., Wily, J., & sons Inc. (2019). *Intermediate Accounting 17 the ed*. USA: printed in USA.
18. KS, M. (2009). *IAS 19 employee benefits-a closer look*. Germany: University Library of Munich.
19. Liwai, N. K. (2016). *Measurement and accounting disclosure of potential assets, liabilities, and allocations and their reflection on the characteristic of faithful representation*. Baghdad Iraq: College of Administration and Economics, University of Baghdad.

20. Martocchio, J. J. (2018). *Strategic compensation: A human resource management approach*. India: Pearson Education.
21. Melegy, M., & Alain, A. (2020). *Measuring the effect of disclosure quality of integrated business reporting on the predictive power of accounting information and firm value* (Vol. 10). Management Science Letters.
22. Mirea, V., Naftanaila, C., & Mirea, G. (2012). Employee Benefits-Definition, Role, Recognition and Evaluation. *1*(5), 147.
23. Sabsi, M. Y. (2011). *The Role of Future Financial Information for Companies in Decision Making*. Aleppo Syria: Master's Thesis, Faculty of Economics, University of Aleppo.
24. SFAC. (2010). *Conceptual Framework for Financial*. Financial Accounting Standards Board of the Financial Accounting Foundation.
25. SOCPA. (2018). *International Financial Reporting Standards adopted in the Kingdom of Saudi Arabia and other standards and issuances approved by the Saudi Organization for Certified Public Accountants*. Riyadh, Saudi Arabia: standards and issuances approved by the Saudi Organization for Certified Public Accountants.
26. Vinci, L. (2010). *Development and Approbation of Applied Courses Based on the Transfer of Teaching in Notations in Finance and Management For Future Education of En trepreneurs and Specialists in Latvia, Lithuania and Bulgaria/Applying International Financial Reporting*. London , UK.
27. Zeuch, M. (2016). *Handbook of Human Resources Management*. Germany: Springer Berlin Heidelberg.
28. Unified Retirement Law No. (9) of 2014.
29. Civil Service Law No. (24) of 1960, amended.
30. Law on Salaries of State and Public Sector Employees No. (22) of 2008, amended.