



Localization of salaries and its role in raising the quality of accounting work performance (An analytical study in the office of Nineveh Governorate)

Omar Zuhair Ezzedine Al-Taei *

College of Administration and Economics, University of Mosul.

Keywords:

localization of salaries; Quality;
Performing accounting work.

ARTICLE INFO

Article history:

Received 17 Oct. 2022
Accepted 29 Dec. 2022
Available online 24 Feb. 2023

©2023 College of Administration and
Economy, Tikrit University. THIS IS
AN OPEN ACCESS ARTICLE
UNDER THE CC BY LICENSE

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



***Corresponding author:**

Omar Zuhair Ezzedine Al-Taei
College of Administration and
Economics, University of Mosul.



Abstract: This research aims to identify the effort, time, errors, accounting and financial risks using the salary localization system, and comparing it with the traditional method to support the performance of accounting work in the Nineveh Governorate Office. Between the newly applied salary localization system and the traditional cash payment method previously applied in the payroll divisions, there is a major role for the electronic payment payroll localization system in raising the quality of the performance of accounting work, not completing financial operations by reducing effort and increasing speed in completing work and reducing errors Accounting and risk mitigation.

**توطين الرواتب ودوره في رفع جودة اداء العمل المحاسبي
(دراسة تحليلية في ديوان محافظة نينوى)**

عمر زهير عزالدين الطائي
كلية الإدارة والاقتصاد
جامعة الموصل

المستخلص

يهدف البحث إلى التعرف على الجهد والوقت والأخطاء والمخاطر المحاسبية والمالية باستخدام نظام توظيف الرواتب ومقارنتها مع الأسلوب التقليدي لدعم أداء العمل المحاسبي في ديوان محافظة نينوى، واعتمد الباحث أسلوب التحليل الكمي للبيانات المالية لسنة 2018 ولسنة 2021، فضلاً عن أسلوب المقابلة، وأظهرت نتائج البحث من خلال المقارنة بين نظام توظيف الرواتب المطبق حديثاً وبين الأسلوب التقليدي الدفع النقدي المطبق سابقاً في شعب الرواتب، إن هنالك دور كبير لنظام توظيف الرواتب الدفع الإلكتروني في رفع من جودة أداء العمل المحاسبي لا نجاز العمليات المالية من خلال تقليل الجهد وزيادة السرعة في انجاز العمل وتقليل الوقوع في الاخطاء المحاسبية والحد من المخاطر.

الكلمات الدالة: توظيف الرواتب؛ جودة؛ أداء العمل المحاسبي.

المقدمة:

شهدت البيئة العراقية في الآونة الأخيرة اتساع في حجم مؤسساتها الحكومية، قابلها زيادة كبيرة بأعداد موظفيها، وحسب احصائية وزارة التخطيط العراقية لسنة 2021 وصل اعداد الموظفين الذين يتقاضون الرواتب والاستحقاقات المالية من الدولة بين (6.5) مليون إلى (7) مليون موظف، وإن الرواتب تمثل 65% من موازنة الدولة، ولإيصال هذه الرواتب إلى مستحقيها شكل عبئ على موظفي الحسابات وبذل مجهودات كبيرة وساعات عمل طويلة مع الزيادة في المخاطر والاطء المحاسبية، كان لابد من الحكومة توجيه مؤسساتها إلى التغيير الاستراتيجي في انجاز معاملاتها المالية عبر الوسائل المتطورة الحديثة لتحقيق أهدافها، من خلال الاعتماد على ما يعرف بنظام توظيف الرواتب الذي شكل انتقاله كبيرة في التحول من التعاملات المالية التقليدية إلى نظام الدفع الإلكتروني للرواتب وعبر استخدام البطاقة الذكية (الماستر كارد)، وإن ديوان محافظة نينوى يعد جزء من هذه المؤسسات الحكومية الخدمية وهي تعد ضمن أكبر الدوائر الخدمية في محافظة نينوى، حيث وصل أعداد موظفيها إلى (985) موظف، ولتحقيق أهدافها ورفع من جودة اداء العمل المحاسبي لديها كان لابد من تطبيق نظام توظيف الرواتب، ويعدّ هذا النظام مستحدث في ديوان محافظة نينوى وتم العمل به خلال سنة 2019-2020. ويستخدم من قبل الأقسام المالية لدفع المستحقات المالية إلكترونياً بموجب البطاقات الذكية، لذلك كان لابد من التعرف على طبيعة آليات العمل والأدوات المستخدمة في نظام توظيف الرواتب (الدفع الإلكتروني) وانعكاساتها بشكل ايجابي على الأداء والعمل المحاسبي وذلك بتقليل (الوقت، والجهد، والاطء المحاسبية، والمخاطر)، من خلال التحليل الكمي للبيانات المالية عن رواتب سنة (2018)، ورواتب سنة (2021) والمقارنة بين الدفع النقدي التقليدي ونظام توظيف الرواتب الدفع الإلكتروني لسنة كاملة.

المبحث الاول: منهجية البحث

1-1. مشكلة البحث: تكمن مشكلة الدراسة في المؤسسات الحكومية التي كانت تعتمد على الأنظمة التقليدية في التعاملات المالية في اعداد وهيئة وصراف الرواتب لموظفيها، ويترتب عليها توفير كوادر محاسبية وبذل جهود كبيرة بساعات عمل كثيرة لأعداد البيانات المالية وما يتبعها من اخطأ محاسبية كثيرة ومخاطر مالية، ومع استبدال هذه الأنظمة التقليدية بأنظمة حديثة متطورة أوجب استخدام نظام توظيف الرواتب والذي يقتضي بتحويل التعامل النقدي نحو الدفع الإلكتروني ويقتضي بتطوير أداء العمل المحاسبي في المؤسسات الحكومية لتحقيق الجودة المطلوبة في العمل. وتكمن

- مشكلة البحث بالسؤال الآتي: ((هل يوجد دور لنظام توظيف الرواتب وبين ابعاد جودة اداء العمل المحاسبي)) ويفرغ منه الأسئلة الآتية:
- ❖ هل يسهم نظام توظيف الرواتب (الدفع الإلكتروني) سرعة أداء العمل لمحاسبي (الوقت) في ديوان محافظة نينوى؟
 - ❖ هل يسهم نظام توظيف الرواتب (الدفع الإلكتروني) بتقليص (الجهد) وتقليل عدد الموظفين القائمين على العمل المحاسبي في ديوان محافظة نينوى؟
 - ❖ هل يسهم نظام توظيف الرواتب (الدفع الإلكتروني) في تقليل الاخطاء المحاسبية في ديوان المحافظة عينة البحث؟
 - ❖ هل يسهم نظام توظيف الرواتب (الدفع الإلكتروني) بتقليل المخاطر والاحتيايل في ديوان محافظة نينوى

2-1. أهمية البحث: تبرز أهمية البحث من خلال الفقرات الآتية:

- ❖ يسهم البحث الحالي معرفياً وعملياً نظراً للظروف الحديثة التي تبني فيها القطاع العام النظم الإلكترونية الحديثة، وأيضاً لفت انتباه المؤسسات الحكومية وبالأخص ديوان محافظة نينوى عينة البحث التحديات والايجابيات التي تواجه العمل المحاسبي بالوقت الحالي والمستقبل وإيجاد الحلول النظرية والعملية لها، وبالأخص تقليل الجهد والوقت والاطء المحاسبية والمخاطر في ظل اتساع حجم الانشطة المالية للمؤسسات مع إبراز لدور تلك المؤسسات.

3-1. أهداف البحث:

1. التعرف على الإطار المفاهيمي لنظام توظيف الرواتب الدفع الإلكتروني
2. ماهي الأدوات والأساليب المتبعة في عملية الدفع الإلكتروني في نظام توظيف الرواتب
3. التعرف على الجهد والوقت المبذول من قبل الكادر المحاسبي في التعاملات المالية لأعداد الرواتب في محافظة نينوى.
4. التعرف على الأخطاء والمخاطر المحاسبية والمالية باستخدام نظام توظيف الرواتب ومقارنتها مع الأسلوب التقليدي.

4-1. فرضيات البحث: يستند البحث على الفرضية الأساسية الآتية:

- ((يوجد دور بين نظام توظيف الرواتب وبين ابعاد جودة اداء العمل المحاسبي)) وتتفرع منها الفرضيات الآتية:

- ❖ يوجد دور بين نظام توظيف الرواتب (الدفع الإلكتروني) وبين (الوقت) سرعة أداء العمل
- ❖ يوجد دور بين نظام توظيف الرواتب (الدفع الإلكتروني) وبين(الجهد) عدد الموظفين القائمين على العمل

- ❖ يوجد دور بين نظام توظيف الرواتب (الدفع الإلكتروني) وبين (الأخطاء المحاسبية)

- ❖ يوجد دور بين نظام توظيف الرواتب (الدفع الإلكتروني) وبين (المخاطر)

- 5-1. منهج وعينة الدراسة: اعتمدت الدراسة على نموذجاً دراسة تحليلية في ديوان محافظة نينوى تتمثل بالقسم المالي من خلال البيانات المالية لرواتب موظفي الدوائر التابعة لديوان المحافظة لسنة 2021، والمقابلة الشخصية للمديرين الماليين العاملين في القسم المالي، إذا تم المقارنة بين النظام التقليدي ونظام توظيف الرواتب عن سنة كاملة وتحليل كمي للبيانات المالية للتعرف على دور توظيف الرواتب في رفع جودة العمل المحاسبي من خلال الأبعاد الأربعة الآتية (الوقت، الجهد، الاخطاء المحاسبية، والمخاطر) من خلال الفرق بين النظامين.

دراسات السابقة:

1. دراسة البجاري وعبد الرحمن (2021) بعنوان: **الريادة وتقنيات بطاقات الائتمان والدفع الإلكتروني ودورها في تعزيز العمل المحاسبي دراسة حالة جامعة الموصل.**
يهدف البحث للتعرف على الريادة وبطاقات الائتمانية والدفع الإلكتروني من خلال كيفية استخدامها في تعزيز العمل المحاسبي، واعتمد الباحث على بيانات كمية لرواتب منتسبي جامعة الموصل واستند على توضيح الغرق بين الأسلوب التقليدي للرواتب والنظام الدفع الإلكتروني للرواتب، ومن أهم ما توصل إليه البحث أن للريادة وبطاقات الائتمان والدفع الإلكتروني دور مهم في تعزيز العمل المحاسبي وتقليل العبء على كوادر المحاسبية والرقابية، وكانت أهم توصيات البحث العمل على تحويل كافة التعاملات المالية في الجامعة إلكترونياً.
 2. دراسة طوقان وآخرون (2020) بعنوان: **تأثير توظيف الرواتب في معدل العائد على الموجودات (ROA) بحث تطبيقي لعينة من المصارف العراقية.**
يهدف البحث إلى إيجاد تفسير وحل لمشكلة تتعلق بالتذبذب الحاصل بمعدل العائد على الموجودات للمصارف لعينة البحث من فرضية مفادها، تأثير توظيف الرواتب بمعدل العائد على الموجودات في المصارف العراقية الداخلة ضمن نظام توظيف الرواتب للمدة من (2016-2019) ومن أهم نتائج البحث، تحقق تأثير توظيف الرواتب بمعدل العائد على الموجودات في (3) مصارف أي بنسبة (50%) من مصارف العينة، كما أوصى البحث على ضرورة مراعاة البنك المركزي العراقي بعدة الجهة الراعية لنظام توظيف الرواتب.
 3. دراسة القرشي وآخرون (2019) بعنوان: **دور توظيف الرواتب في تعزيز الحوكمة الإلكترونية دراسة تحليلية في الجامعات.**
هدف البحث للتعرف على نظام توظيف الرواتب وعلاقته مع الحوكمة الإلكترونية لغرض تقديم الخدمات المميزة للموظفين، ومن أهم النتائج التي توصل إليها الباحثين أن هنالك علاقة قوية بين توظيف الرواتب والحوكمة الإلكترونية في الجامعات، كما أوصى الباحثان مجموعة من التوصيات أهمها هي تعزيز ثقافة الموظفين في الجامعات ورفع مستوى الفهم والادراك لديهم بأهمية توظيف الرواتب من خلال الدورات والندوات لمناقشة المواضيع ذات الصلة.
 4. دراسة خضير، حسن جميل، (2018) بعنوان: **توظيف الرواتب ودوره في معالجة القروض المتعثرة وتعزيز عملية تدقيق الأداء، بحث تطبيقي في عينة من المصارف العراقية**
هدفت الدراسة إلى بيان دور نظام توظيف الرواتب في معالجة القروض المتعثرة من خلال تعزيز عملية تدقيق الأداء، أبرز الاستنتاجات التي توصلت إليها الدراسة هي أن خدمة التوظيف تساهم بشكل كبير في تخفيض مبالغ القروض المتعثرة للموظفين المواطنين رواتبهم، أما أبرز التوصيات الدراسة فتمثلت بضرورة قيام المصارف ببذل الجهود في تدريب موظفي المصارف في مجالين مهمين هما سياسة تحصيل القروض المتعثرة وتقديم الخدمات المصرفية الإلكترونية.
- 1-6. اهم ما يميز البحث الحالي عن دراسات السابقة:**
- ❖ اختيار الباحث مجتمع البحث التي اشتمل ديوان محافظة نينوى بينما اختصت الدراسات السابقة منها على الجامعات والقطاع المصرفي.
 - ❖ تميز هذا البحث بدراسة طبيعة وادوات ووسائل نظام توظيف الرواتب وقياس معدل (الجهد، الوقت، الاخطاء، المخاطر) مجتمعاً معاً وانعكاسها على رفع جودة أداء العمل المحاسبي.

❖ الاعتماد على أسلوب التحليل الكمي للبيانات وتعزيزه بأسلوب المقابلة مع المديرين الماليين والرقابة.

❖ اختلاف الفترة الزمنية للبحث عن الدراسات السابقة.

المبحث الثاني: توطين الرواتب في العراق بين الواقع والطموح لرفع أداء العمل المحاسبي

2-1. مفهوم توطين الرواتب: تعني مفهوم كلمة التوطين هي، اسكان أو انزال، وتأتي أصل كلمة التوطين لمكان وطن به أو اتخذها وطناً، يقال اتخذها وطناً (استوطن) البلد والوطن هو كل مكان أقام به البشر لأمر، وكذلك تستخدم كلمة التوطين أيضاً في علم اللغة بانة الوصف لعملية نقل ثقافة ما ومفاهيم منطقة معينة إلى اللغة الجديدة المستخدمة، أما مفهوم التوطين من الناحية الخدمية هو عبارة عن عملية تقع بين التجنيس والعمل الاجتماعي الثقافي، وجد لمصطلح التوطين مسميات عدة تناولها كثير من الباحثين ومنها ما يعرف بتوطين الرواتب واختلاف العديد من الباحثين حول تسمية هذا المصطلح ويعود سبب هذا الاختلاف على عدم وجود مصطلح موحد يحكم عملية توزيع الرواتب بنظام الالكتروني في البلدان المختلفة. (العاني، 2020: 21) وعرف توطين الرواتب من قبل (البنك المركزي العراقي، 2018) بأنه عبارة عن فتح حساب مصرفي لموظفي الدولة مرتبط ببطاقات الكترونية يدفع الراتب من خلالها. كما عرف توطين الرواتب من قبل (Social Security Administration, 2017) بأنه طريقة آمنة وسهلة للحصول على المستحقات المالية من خلال رفع راتب الموظف في الحساب المصرفي من قبل المنظمة التي يعمل بها. وتم تعريفه أيضاً بأنه عبارة عن البطاقة الذكية التي تقدمها المنظمة مقدماً لدفع صافي رواتب الموظفين، بمجرد أن يودع المحاسب الأموال في الحساب المصرفي للموظف، يمكن للموظف بعدها استخدامها في عمليات الشراء الشخصي والسحب النقدية ودفع الفواتير، وهذه البطاقة تقضي الحاجة إلى شيكات الورقية (Harrison, 2018: 1).

وبناءً على ما تقدم لمفهوم توطين الرواتب يمكن للباحث تعريف توطين الرواتب بأنه عملية تحويل رواتب الموظفين بالقطاع (العام أو الخاص) من رواتب يدوية يتم استلامها من دوائرهم بالطريقة التقليدية الدفع النقدي إلى نظام مستحدث يعتمد الدفع الالكتروني للرواتب يقوم الموظف بفتح حساب مصرفي (ibn) في مصرف معتمد لدى البنك المركزي العراقي والداخل ضمن عملية التوطين، وبعدها يرفع المحاسب الرواتب على (ibn) وبالتالي الحصول على رواتبهم لحظة ايداعها في حساباتهم أو بطاقتهم المصرفية (الماستر كارد) عن طريق نقاط البيع (POS) أو أجهزة الصراف الآلي (ATM)، أو أن يستلمها نقداً عبر المصارف الحكومية أو الأهلية.

2-2. أهمية توطين الرواتب: تتمثل أهمية توطين الرواتب بالآتي: (طوقان واخرون، 2020: 250):

1. خلق قاعدة بيانات محدثة لموظفي المؤسسة يمكن للمحاسب الاستفادة منها لتكون نواة لحكومة الكترونية تساهم في حملة تبسيط الاجراءات المحاسبية والتدقيقية في المؤسسة.
2. الدفع التلقائي يمكن للموظف استخدام ميزة الدفع التلقائي للفواتير المتكررة من حسابك المصرفي مثل فواتير الكهرباء والماء والتأمين والسفر... الخ.
3. تبسيط المعالجة المحاسبية للرواتب إذ يسمح نظام توطين الرواتب للمؤسسات بتبسيط ممارسات المحاسبية الخاصة بهم عن طريق تقليل الاعتماد على شيكات الرواتب الورقية، والعمليات التقليدية ذات الصلة بدفع الرواتب،

4. إن آلية الدفع الالكتروني للرواتب تسهم في تحقيق الرفاه للموظفين والعاملين في شعبة الحسابات وزيادة انتاجيتهم وضمانه صحتهم وسلامتهم في العمل وتحقيق أمن أكثر في العمل بتقليل المخاطر والاطعاء.

ويرى الباحث بناءً على ما تقدم أهمية توطين الرواتب لموظفي القطاع العام، وإن لتوطين الرواتب تأثير في أداء العمل المحاسبي من خلال نقل الاموال للموظفين من المصرف إلى الدائرة المعنية، كما يساعد من تقليل ساعات العمل للكاردين المحاسبي، ويسهم في تقليل العبء والمجهود المبذول في اعداد وتهيئة الرواتب ويحد أيضاً من الوقوع بالأخطاء المحاسبية وذلك من خلال الاستغناء عن المعاملات الورقية والتهيو لتطبيق الحكومة الالكترونية، كما يساعد الدفع الالكتروني على انجاز تدقيق الرواتب بسرعة عالية من قبل مدقق الحسابات وذلك بالاعتماد على الحاسوب الآلي بدلا تدقيق قوائم الرواتب الورقية والتخلص من الروتين.

2-3. أنواع التوطين: يمكن تقسيم التوطين من خلال فتح الحساب المصرفي على نوعين أساسيين هما:

أ. **توطين الرواتب SD:** هو تحويل رواتب الموظفين بالقطاع العام أو الخاص من استلام رواتبهم يدوي بالطريقة التقليدية من دوائرهم، إلى استلامها بطريقة الدفع الالكتروني من قبل المصارف الحكومية أو الخاصة الداخلة ضمن عملية التوطين، وذلك من خلال حساب مصرفي يفح للموظف في المصرف ويقوم بسحب أمواله منه بواسطة بطاقة الدفع الالكترونية أو أن يستلمها نقداً من داخل المصرف (رفعت ونايف، 2017: 2).

ب. **توطين الفواتير والاقساط BD:** كفواتير الماء الكهرباء والهواتف النقالة والضرائب وهذه الخدمة المصرفية تسهل للدولة تحصيل الرسوم والديوان المفروضة على الموظفين لخدمات المنفعة العامة وإن استخدام غالبية الأسر ذوي الدخل المنخفض أسلوب توطين الفواتير كان نتيجة لتقليل الاعتماد على المعاملات الأكثر تكلفة منها، صرف الصكوك والحوالات المالية التي تتطلب مبالغ كبيرة مثل رسوم البريد، الصكوك، الفوائد المتأخرة وغيرها (خضير، 2018: 17).

2-4. أسباب إطلاق مشروع نظام توطين الرواتب: من اسباب انطلاق مشروع نظام توطين الرواتب في العراق كان تنفيذاً لقرار مجلس الوزراء رقم (281) لسنة 2017، الذي نص على تفعيل نظام دفع الرواتب والمخصصات المالية لجميع العاملين في الدوائر الحكومية الكترونياً، من خلال اتباع اجراءات التوطين وهي: (عبد الرزاق، 2020: 34)

1. منح رقم وظيفي موحد للعاملين في الدوائر الحكومية كافة يعتمد أساساً على قواعد بيانات الخاصة بالقوائم المالية المتعلقة بالرواتب وذلك من خلال قيام وزارة التخطيط بالتنسيق مع وزارة المالية والبنك المركزي العراقي.

2. على الدوائر الحكومية ارسال القوائم الشهرية للرواتب والمخصصات المالية إلى وزارتي التخطيط والمالية وديوان الرقابة المالية الاتحادي وفق نظام ونموذج الكتروني معد من قبل الجهاز المركزي الاحصائي.

3. استقطاع نسبة 1% من الراتب الاسمي للموظف لقاء حصوله على الرقم الوظيفي الموحد، على أن تستوفي النسبة المذكورة دورياً عند كل ترفيع إلى درجة أعلى، وترسل استحصا هذه النسبة إلى وزارة التخطيط الكترونياً وبحسب ضوابط وزارة المالية والبنك المركزي العراقي.

4. للموظف الحرية الكاملة في اختيار مصرف من المصارف المعتمدة لدى البنك المركزي العراقي والداخلية ضمن عملية توطيّن الرواتب لفتح حساب مصرفي (ibn) ولاستلام راتبه عبر الحساب الالكتروني بموجب البطاقة الذكية المصرفية.
5. لا يصرف الراتب الشهري للموظف إلا بعد اشعار الجهاز المركزي الاحصائي لوزارة المالية بصحة البيانات.

وبناءً على ما تقدم يرى الباحث أن أسباب تنفيذ مشروع توطيّن الرواتب للعاملين في المؤسسات الحكومية كان الهدف الاساسي منه هو القضاء على الازدواج الوظيفي ما يعرف بالتعيين (الفضائي) الذي أثر بشكل كبير على استنزاف الموازنة العراقية قبل تطبيق نظام توطيّن الرواتب، عبر مقاطعه البيانات المالية والرقم الوظيفي الموحد الممنوح للموظف الكترونياً قبل اطلاق الراتب الشهري، ومن الأسباب التي لا تقل أهمية ايضاً تحسين الوضع الاقتصادي للمصارف العراقية الحكومية بشكل عام والأهلية بشكل خاص من خلال اقامتها في مشروع التوطيّن، وايضاً التحول إلى التعاملات الالكترونية بديل التعاملات التقليدية.

2-5. أدوات الدفع الالكتروني المستخدمة في خدمة توطيّن الرواتب: كانت بداية انتشار الدفع الالكتروني مع انتشار التجارة الالكترونية، لتسهيل عملية الشراء على المستهلكين والدفع عبر البطاقات الذكية حسب أنواعها، ويقصد بالدفع الالكتروني هو منظومة متكاملة من النظم والبرامج التي تعمل المؤسسات على توفيرها لأجراء التبادل المالي الكترونياً بدلاً من استخدام النقود الورقية والمعدنية والشيكات الورقية، وتعمل هذه المنظومة تحت مجموعة من القوانين والقواعد ضمن تامين السرية التامة على البيانات، بهدف تسهيل اجراءات عملية الدفع الالكتروني. (Abebe, 2016: 31)، ويرى (بري، 2017: 13) أن أدوات توطيّن الرواتب تتمثل بما يأتي:

1. البطاقات المصرفية او البطاقات البلاستيكية: عبارة عن بطاقة مغناطيسية يستطيع حاملها استخدامها في شراء أغلب احتياجاته أو دفع مقابل ما يحصل عليها من خدمات دون الحاجة لحمل مبالغ مالية كبيرة قد تعرضنا لمخاطر الضياع أو الاتلاف أو السرقة.

أ. البطاقات الائتمانية: وهي البطاقات التي تصدرها المصارف في حدود مبالغ معينة تمكن حاملها من سحب ودفع المبالغ المالية يتم استخدامها في بيئة الكترونية حديثة وعبر شبكات الانترنت للحصول على سلعة معينة أو خدمة مقدمة لحامل هذه البطاقة، كما تمكنه من اجراء السحب والايداع النقدي بالمصارف (جاسم وحسين، 2021: 167).

ب. البطاقات الذكية (الفيزا كارد، الماستر كارد): هي عبارة عن بطاقات بلاستيكية تحتوي على خلية أو شريحة الكترومغناطيسي قابلة للقراءة الكترونياً يتم عليها تخزين جميع البيانات الخاصة بحاملها مثل الاسم، العنوان، المصرف المصدر، أسلوب الصرف، رقم الحساب، ورقم البطاقة ورقم (pin)، وتمكن حاملها من سحب ودفع المبالغ المالية يتم استخدامها في بيئة الكترونية حديثة، وبمقدوره التفاعل مع وحدات الصراف الآلي أو أجهزة نقاط البيع (pos) أو اية آليات أخرى للقراءة (حميدة، 2019: 67).

2. أجهزة الصراف الآلي (Automated Teller Machine (ATM): هي أجهزة مصرفية الكترونية الأكثر انتشاراً توفرها المصارف في معظم فروعها تؤدي دوراً مهماً في تخفيض ضغط العمل وتجنب الإجراءات الإدارية وتلبية حاجة الزبائن المالية بعد أوقات العمل وخلال العطل، ويعرف جهاز الصراف الآلي ATM على أن النظام يتيح للزبائن حملة البطاقات التعامل مع

حساباتهم المصرفية في أي وقت سواء كان في موعد العمل الرسمية أو غيرها من العطل والاجازات وعلى مدار 24 ساعة (عادل، 2014: 34).

3. **نقاط البيع (POS) point of sale**: عبارة عن نقاط البيع تغطي مجموعة متنوعة من الخدمات المقدمة من خلال الآلات الموجودة في مؤسسات البيع بالتجزئة، وهذه المحطات هي عموماً أجهزة تم إنشاؤها بشكل مكتبي تقع في أماكن الخروج أو الراحة أو مؤسسة البيع بالتجزئة، يمكن للزبون استخدام البطاقات المصرفية بأنواعها للقيام بأداء التزاماته المالية من حسابه إلكترونياً باستخدام جهاز (pos) إذ تمنح هذه الخدمة الزبائن مرونة كبيرة في سحب ودفع المبالغ المالية إلكترونياً كبديل عن النقود الورقية أو الشيكات الخاصة (Boden, Maier & Wilken, 2020).

2-6. **مزايا وعيوب استخدام أدوات توظيف الرواتب**: يرى كل من (صالح وعزيز، 2018: 308) هنالك العديد من المزايا لاستخدام أدوات توظيف الرواتب أهمها: توفير الوقت، وتقليل الجهد، وخفض الكلفة، وسهولة الوصول إلى هذه الأدوات على مدار الساعة لانتشارها في أماكن متعددة، كما تعد أكثر أماناً إذا استخدمت بديلاً للنقود الورقية، أما عيوب استخدام أدوات التوظيف أهمها: صعوبة الاستخدام مثل اللغة أو عدم توفر النشرات الإرشادية، قلة الثقة والوعي الثقافي في استخدام هذه الأدوات مثل عدم المعرفة في استخدام الانترنت.

2-7. **منافع توظيف الرواتب الدفع الإلكتروني للموظفين**: تميز مشروع توظيف الرواتب بتقديم خدمات الكترونيه مصرفية للموظفين الحاملين للبطاقات الذكية، ويرى كل من (chaia et al., 2010: 9) أن أهم منافعها هي:

1. تخلص الموظفين من الروتين القاتل ومن الطرق التقليدية خلال الحصول على الراتب
2. أن نظام توظيف الرواتب سهل على الموظف الحصول على القروض من المصارف ومن خلال حسابه المصرفي وبدون كفلاء
3. ساهم نظام توظيف الرواتب في التقليل من مراجعة الموظف والاحتكاك بالمحاسب المسؤول عن الرواتب، للتعرف على مقدار راتبه والتفاصيل الآخرة، والاعتماد على برامج وتطبيقات المصرف. ومن خلال ما تم طرحه مسبقاً نرى بأن نظام توظيف الرواتب يسهم بشكل كبير في رفع جودة العمل المحاسبي وذلك من خلال التحول إلى نظام دفع الكتروني بموجب بطاقات دفع ذكية والاستغناء عن النظام الروتيني التقليدي أثناء اعداد ودفع الرواتب الذي أسهم بدوره في تقليل الجهد والوقت على المحاسبين أثناء العمل والقضاء على مخاطر السرقة والضياع والتلف والتلاعب خلال نقل الأموال من المصرف الى الدائرة او المؤسسة وعزز من دور الرقابة المالية من خلال الاستغناء عن لجان الرواتب المؤسلة بشكل مباشر عن نقل هذه الأموال والعملات النقدية، وعمل على تطوير المعرفة والخبرات البرمجية والإلكترونية لدى المحاسبين القائمين على هذا النظام الذي أسهم في الحد من الأخطاء المحاسبية وترك التعاملات الورقية لقوائم الرواتب، كما يعد تطبيق نظام توظيف الرواتب المرحلة الأولى للتحول نحوى الحكومة الكترونية.

المبحث الثالث: قياس توظيف الرواتب بدوائر القطاع العام في ديوان محافظة نينوى وعلاقته

بجودة العمل المحاسبي

يتناول هذا المبحث الجانب التطبيقي من البحث لنظام توظيف الرواتب ودوره في رفع جودة أداء العمل المحاسبي، تمثل بالقسم المالي الحسابات والموازنة في ديوان محافظة نينوى وقد تم اختيار ديوان محافظة نينوى في مجال الدراسة لكون محافظة نينوى تعد ثاني أكبر مدن العراق، ويعد ديوان محافظة نينوى الحكومة المحلية في نينوى والمسؤول المباشر لتقديم كافة الخدمات

لجميع الشرائح في المجتمع ومتابعة المشاريع الخاصة بالمحافظة، إذ يضم ديوان محافظة نينوى السيد المحافظ ونائبه ويضم أيضاً العديد من المعاينات منها، معاونة المحافظ للشؤون الادارية، معاونة المحافظ لشؤون التخطيط، معاونة المحافظ لشؤون الاعمار، معاونة المحافظ لشؤون الخدمات، معاونة المحافظ لشؤون المنظمات، ويتفرع من هذه المعاينات أقسام وشعب ووحدات عدة، ويعد القسم المالي الحسابات والموازنة المسؤول المباشر في اعداد وصرف المستحقات المالية لمنتسبي ديوان محافظة نينوى، إذ قام الباحث بعمل المقارنة بين النظام التقليدي الدفع النقدي المستخدم عن سنة كاملة 2018، ونظام توطين الرواتب الدفع الالكتروني عن سنة كاملة 2021، وتحليل كمي للبيانات المالية مع توجيه أسئلة إلى المديرين الماليين والمدققين والمحاسبين العاملين في شعبة الرواتب للتعرف على دور توطين الرواتب في رفع جودة العمل المحاسبي بأبعاده الأربعة الآتية: (الوقت، الجهد، الاخطاء المحاسبية، والمخاطر) من خلال الفرق بين النظامين.

الجدول (1): بيانات رواتب منتسبي محافظة نينوى لسنة (2018) (2021)

الشهر	عدد الموظفين لسنة 2018	المبلغ النقدي لسنة 2018	عدد الموظفين	المبلغ النقدي لسنة 2018	عدد الموظفين	المبلغ النقدي لسنة 2021	عدد الموظفين	المبلغ النقدي لسنة 2021	معدل نسبة اخطاء دفع الرواتب بالطريقة التقليدية	معدل الوقت بالطريقة الالكترونية	معدل نسبة نظام دفع الرواتب بالطريقة التقليدية	معدل نسبة اخطاء دفع الرواتب بالطريقة الالكترونية
كانون الثاني	970	774,799,843	980	774,799,843	976	774,799,843	976	774,799,843	من 17 الى 7	من 21 الى 7	من 17 الى 7	
فبراير	970	770,354,199	982	770,354,199	976	770,354,199	976	770,354,199	من 17 الى 7	من 21 الى 7	من 17 الى 7	
مارس	972	776,437,370	982	776,437,370	976	776,437,370	976	776,437,370	من 17 الى 7	من 21 الى 7	من 17 الى 7	
أبريل	970	808,557,513	980	808,557,513	978	808,557,513	978	808,557,513	من 17 الى 7	من 21 الى 7	من 17 الى 7	
مايو	976	788,951,502	979	788,951,502	970	788,951,502	970	788,951,502	من 17 الى 7	من 21 الى 7	من 17 الى 7	
حزيران	976	820,796,216	978	820,796,216	976	820,796,216	976	820,796,216	من 17 الى 7	من 21 الى 7	من 17 الى 7	
تموز	976	811,125,925	972	811,125,925	971	811,125,925	971	811,125,925	من 17 الى 7	من 21 الى 7	من 17 الى 7	
أب	976	827,551,327	976	827,551,327	970	827,551,327	970	827,551,327	من 17 الى 7	من 21 الى 7	من 17 الى 7	
أيلول	970	809,379,922	981	809,379,922	976	809,379,922	976	809,379,922	من 17 الى 7	من 21 الى 7	من 17 الى 7	
تشرين الأول	976	827,425,558	981	827,425,558	972	827,425,558	972	827,425,558	من 17 الى 7	من 21 الى 7	من 17 الى 7	
تشرين الثاني	976	882,825,126	993	882,825,126	973	882,825,126	973	882,825,126	من 17 الى 7	من 21 الى 7	من 17 الى 7	
كانون الأول	980	838,281,981	997	838,281,981	976	838,281,981	976	838,281,981	من 17 الى 7	من 21 الى 7	من 17 الى 7	

الجدول رقم (1) من اعداد الباحث بالاعتماد على بيانات رواتب منتسبي محافظة نينوى لسنة (2018) (2021) يوضح الجدول رقم (1) بيانات رواتب منتسبي محافظة نينوى لسنة 2018 والمدفوعة بالطريقة التقليدية (الدفع النقدي)، وبيانات رواتب سنة 2021 والمدفوعة من خلال بطاقات الماستر كارد بنظام توطين الرواتب (الدفع الالكتروني)، والجهد والوقت المبذول لإيصال الرواتب إلى مستحقيها ومعدل نسبة الاخطاء المتحققة لأعداد وتهيئة وايصال المستحقات المالية الى مستحقيها بالطريقة التقليدية (الدفع النقدي) وطريقة (الدفع الالكتروني) توطين الرواتب ويمثل الجهد عدد المحاسبين العاملين بأعداد وصرف وايصال المستحقات المالية (الرواتب) الى مستحقيها في ديوان محافظة نينوى، أما معدل الوقت يمثل عدد أيام العمل في اعداد وتهيئة وصرف وايصال المستحقات المالية (الرواتب) الى مستحقيها ومعدل نسبة العمل لليوم الواحد يعادل (6)

سنة ساعة عمل، ومعدل نسبة الأخطاء تمثل الأخطاء المتحققة في اعداد وتهيئة وصرف المستحقات المالية (الرواتب).

1. الجهد: نلاحظ أن الجهد المبذول عن سنة 2018 الأشهر (كانون الثاني، شباط، اذار) بلغ (14) أربعة عشر محاسب عن كل شهر يعمل على اعداد وتهيئة وصرف وايصال المستحقات المالية الرواتب إلى مستحقيها بالاعتماد على الطريقة التقليدية (الدفع النقدي) حيث بلغ عدد الموظفين الكلي لشهر كانون الثاني (970) موظف مجموع ورواتبهم المدفوعة (774,779,843) مليون دينار، وعن شهر شباط بلغ عدد الموظفين (970) موظف مجموع وراتبهم (770,654,199) مليون دينار، وبلغ عدد موظفين شهر اذار (972) موظف مجموع وراتبهم (769,436,365) مليون دينار.

والجهد المبذول لسنة 2021 الأشهر (كانون الثاني، شباط، اذار) بلغ (5) خمسة محاسبين عن كل شهر يعملون في اعداد وتهيئة وصرف وايصال المستحقات المالية الرواتب إلى مستحقيها بالاعتماد على نظام توطين الرواتب من خلال الـ (الدفع الالكتروني) باستخدام بطاقات الذكية (الماستر كارد)، بلغ عدد الموظفين الكلي لشهر كانون الثاني (980) موظف مجموع وراتبهم الكلي (783,799,843) مليون دينار منها (775,979,736) مليون دينار مدفوع الكترونياً عن طريق بطاقات الماستر كارد لمجموع موظفين البالغ عددهم (969)، ومبلغ (7,820,107) مليون دينار مدفوع بالطريقة الدفع النقدي لعدد من الموظفين (11) احدى عشر موظف، وعن شهر شباط بلغ عدد الموظفين الكلي (982) موظف مجموع وراتبهم الكلي (779,654,199) مليون دينار منها (771,997,966) مليون دينار مدفوعة الكترونياً عن طريق بطاقات الماستر كارد لمجموع موظفين البالغ عددهم (971) موظف، ومبلغ (7,656,233) مليون دينار مدفوع بالطريقة الدفع النقدي لعدد من الموظفين (11) احدى عشر موظف، وبلغ عدد موظفين الكلي لشهر اذار (976) موظف مجموع وراتبهم الكلي (778,436,365) مليون دينار منها (770,238,069) مليون دينار مدفوعة الكترونياً عبر بطاقات الماستر كارد لعدد (976) موظف، ومبلغ (8,198,296) مليون دينار مدفوع بالطريقة الدفع النقدي عدد (6) ستة موظفين.

لوحظ في سنة 2021 للأشهر الثلاثة الأولى (كانون الثاني، شباط، اذار) هنالك مستحقات مالية مدفوعة بالطريقة التقليدية لبعض منتسبي ديوان محافظة نينوى، وذلك للأسباب الآتية وجود خلال في بطاقات الذكية (الماستر كارد) منها انتهاء مدة البطاقة أو تحويل من مصرف إلى مصرف آخر واستبدال البطاقة الذكية، هنالك استقطاعات مالية على بعض المنتسبين، احالة على التقاعد في الشهر نفسه لا يستحق الراتب بشكل كامل، هنالك حالات وفاة أو وجود ما يعرف بالقسام الشرعي، أو حالات اجازة حسب أنواعها. أما فيما يخص تفاوت المبلغ المدفوعة (الرواتب) لسنة (2018) وللسنة (2021) للأشهر (كانون الثاني، اشتباط، اذار) وذلك لأسباب منها (صرف فروقات العلاوة والترفيغ، فروقات الشهادة، فروقات الزوجية والاطفال، استقطاعات... الخ)

نلاحظ اختلاف الجهد المبذول بين الطريقة التقليدية (الدفع النقدي) لسنة 2018 وطريقة نظام توطين الرواتب (الدفع الالكتروني) لسنة 2021

بالطريقة التقليدية لسنة 2018 الجهد (14) أربعة عشر محاسب لغرض اعداد وتهيئة وايصال الرواتب إلى مستحقيها بالدفع النقدي ومنها (5) خمسة محاسبين لغرض اعداد والتهيئة واستكمال كافة العمليات والاجراءات المالية لاحتساب المستحقات المالية الخاصة بمنتسبي ديوان المحافظة وبعدها سحب وتهيئة القوائم المالية بشكل ورقي والبالغ عددها بحدود (49) تسعة

واربعون قائمة ورقية عن كل شهر، وبعدها توزع هذه القوائم المالية على المحاسبين والبلغ عددهم (9) تسعة محاسبين يعمل كل محاسب منهم باستلام قوائم الرواتب الخاصة به مع اجمالي المبلغ المالي للقوائم بشكل نقدي وبعد ذلك يقوم المحاسب بتوزيع المبلغ المالي حسب استحقاق كل موظف الموضح بالقوائم، ويتم اشعار منتسبي في ديوان المحافظة بانطلاق الراتب لغرض مراجعة شعبة الحسابات واستلام مستحقاتهم المالية (الراتب) بشكل نقدي، وإكمال هذه العملية يتم الاستعانة بمحاسبين الشعب والوحدات المالية الاخرى من نفس القسم المالي لاستكمال عملية توزيع الرواتب. طريقة الدفع الالكتروني لسنة 2021 باعتماد نظام توظيف الرواتب باستخدام بطاقات الماستر كارد بلغ الجهد (5) خمسة محاسبين لغرض اعداد وتهيئة الرواتب ويعمل محاسب واحد فقط على رفع المستحقات المالية (الرواتب) على بطاقات الماستر كارد من خلال الحسابات المصرفية المفتوحة لدى المصارف المعتمدة لدى البنك المركزي العراقي والداخلة ضمن عملية نظام توظيف الرواتب. وإكمال هذه العملية يتم الاعتماد على شعبة الحسابات (الرواتب) فقط.

لوحظ في شهر نيسان لسنة 2018، أن الجهد المبذول في اعداد وتهيئة وصرف الرواتب إلى مستحقيها بلغ (15) خمسة عشر محاسب وصرفت بالطريقة التقليدية الدفع النقدي وبلغ عدد الموظفين الكلي لديوان المحافظة (970) موظف اجمالي الرواتب المدفوعة (808,556,513) مليون دينار، نلاحظ أن الجهد قد زاد عن الأشهر السابقة بمعدل (1) واحد محاسب، وذلك بسبب زيادة المبلغ الاجمالي للرواتب المدفوعة مما أدى إلى زيادة العمل وزيادة أعداد قوائم الرواتب، أما في سنة 2021 لشهر نيسان اعتماد نظام توظيف الرواتب حيث بلغ عدد الموظفين الكلي (980) موظف مجموع رواتبهم الكلي (807,856,513) مليون دينار منها (806,112,902) مليون دينار مدفوعة الكترونياً عن طريق بطاقات الماستر كارد لمجموع موظفين البالغ عددهم (978) موظف، ومبلغ (1,743,611) مليون دينار مدفوع بالطريقة الدفع النقدي لعدد من الموظفين (2) موظف، وإن الجهد المبذول لأعداد وايصال الرواتب إلى مستحقيها عن هذا الشهر هو (5) خمسة محاسبين فقط، لا يوجد اختلاف عن الأشهر السابقة.

أما في شهر ايار لسنة 2018، بلغ الجهد المبذول (14) اربعة عشر محاسب لغرض تهيئة وصرف الرواتب الى مستحقيها باعتماد الطريقة التقليدية الدفع النقدي وبلغ عدد الموظفين الكلي لديوان المحافظة (969) موظف اجمالي الرواتب المدفوعة (788,951,402) مليون دينار، نلاحظ أن الجهد قل عن شهر نيسان لسنة 2018 بمحاسب واحد وسبب ذلك أن مبلغ الرواتب الاجمالي لمنتسبي ديوان المحافظة لشهر ايار أقل من اجمالي الرواتب شهر نيسان، حيث كلما قل المبلغ انخفضت أعداد القوائم الورقية الموزعة على المحاسبين، وفي سنة 2021 لشهر ايار تم صرف الرواتب بالاعتماد على نظام توظيف الرواتب إذا بلغت اجمالي الرواتب (797,951,402) مليون دينار عن عدد (979) منها مبلغ (787,695,919) مليون دينار دفعت الكترونياً عن طريق بطاقات الماستر كارد لمجموعة موظفين عددهم (978) موظف، ومبلغ (483,255,18) مليون دينار مدفوع بالطريقة الدفع النقدي لمجموعة من الموظفين عددهم (9) موظف، وإن الجهد المبذول لأعداد وايصال الرواتب إلى مستحقيها عن هذا الشهر هو (5) خمسة محاسبين فقط، لا يوجد اختلاف عن الأشهر السابقة.

وعن شهر حزيران لسنة 2018 بلغ عدد الموظفين الكلي (969) موظف واجمالي رواتبهم (820,796,216) مليون دينار والجهد المبذول من المحاسبين لتهيئة وايصال الرواتب إلى مستحقيها (15) خمسة عشر محاسب باستخدام الطريقة التقليدية الدفع النقدي، أما في سنة 2021

لشهر حزيران بلغ الجهد (10) عشرة محاسبين يعملون لتهيئة وصرف الرواتب المستحقة وبلغت اجمالي الرواتب (829,796,216) مليون دينار لموظفين عددهم (978) موظف منها مبلغ (821,589,227) مليون دينار مدفوعة عن طريق البطاقات الذكية الماستر كارد لموظفين البالغ عددهم (816) ومبلغ (174,206,989) مليون دينار مدفوعة بالطريقة التقليدية الدفع النقدي عن مجموعة موظفين عددهم (162) موظف، حيث نلاحظ الزيادة في الجهد بأعداد المحاسبين خلال شهر حزيران الى (10) محاسبين عن الأشهر السابقة وسبب هذه الزيادة أن الدفع النقدي بالطريقة التقليدية لمجموعة من الموظفين البالغ عددهم (162) موظف يتطلب هذا الأمر جهد أكبر من المحاسبين في تهيئة القوائم المالية وصرف الرواتب والمستحقات المالية الى مستحقيها، ويعود سبب ارتفاع الدفع النقدي لهذا الشهر إلى انتهاء صلاحية البطاقات الذكية (الماستر كارد) والتأخر في استبدالها من قبل المصرف.

أما عن الأشهر (تموز، اب، ايلول، تشرين الاول) لسنة 2018. بلغ الجهد المبذول لتهيئة وصرف وايصال المستحقات المالية الرواتب (16) ستة عشر محاسب بالاعتماد على الطريقة التقليدية (الدفع النقدي)، وقد بلغ، عدد الموظفين الكلي لشهر تموز (962) موظف مجموع رواتبهم (811,125,095) مليون دينار، وعن، شهر اب بلغ عدد الموظفين الكلي (969) موظف مجموع رواتبهم (847,551,347) مليون دينار، ولشهر ايلول بلغ عدد الموظفين الكلي (975) موظف مجموع رواتبهم المدفوعة (859,329,962) مليون دينار، أما عن شهر تشرين الاول (974) موظف مجموع رواتبهم (846,465,958) مليون دينار.

أما خلال سنة 2021 للأشهر (تموز، اب، ايلول، تشرين الاول) بلغ الجهد المبذول لتهيئة وصرف وايصال المستحقات المالية الرواتب (6) ستة محاسبين باستخدام نظام توطين الرواتب (الدفع الالكتروني) وعن طريق البطاقات الذكية (الماستر كارد). حيث بلغ عدد الموظفين الكلي لشهر تموز (972) موظف مجموع رواتبهم الكلية (830,934,937) مليون دينار منها (809,648,254) مليون دينار دفعت بشكل الكتروني من خلال بطاقات الدفع الذكية لعدد من الموظفين عددهم (961) موظف، وباقي المبلغ دفع بالطريقة التقليدية بلغ (21,286,683) مليون دينار لعدد من الموظفين عددهم (11) موظف، وعن شهر آب كان عدد الموظفين الكلي (976) موظف مجموع رواتبهم الكلية (856,551,347) مليون دينار منها (835,264,664) مليون دينار مدفوعة الكترونياً على بطاقات الدفع الذكية لعدد من الموظفين (965) موظف، وباقي المبلغ دفع بالطريقة التقليدية بلغ (21,286,683) مليون دينار لعدد من الموظفين عددهم (11) موظف، ولشهر ايلول بلغ عدد الموظفين (981) موظف مجموع رواتبهم (868,329,962) مليون دينار منها (839,584,051) مليون دينار مدفوعة الكترونياً على بطاقات الدفع الذكية (الماستر كارد) لعدد من الموظفين (966)، والباقي دفع بالطريقة التقليدية (الدفع النقدي) مبلغ (32,745,911) مليون دينار لعدد من الموظفين عددهم (15) موظف، أما في شهر تشرين الأول كان عدد الموظفين الكلي (981) موظف مجموع رواتبهم الكلية (852,456,958) مليون دينار منها (828,604,742) مليون دينار مدفوعة الكترونياً على بطاقات الدفع الذكية لعدد من الموظفين (952) موظف، وباقي المبلغ دفع بالطريقة التقليدية بلغ (41,861,216) مليون دينار لعدد من الموظفين (29) موظف.

نلاحظ أن في سنة 2021 للأشهر (تموز، اب، ايلول، تشرين الاول) لا زال هنالك مستحقات مالية (رواتب) تدفع بالطريقة التقليدية الدفع النقدي لبعض منتسبي ديوان محافظة نينوى،

يعود ذلك إلى الأسباب نفسها التي تم ايضاحها سابقاً في التعليق على الأشهر الثلاثة الأولى من السنة أعلاه. أما فيما يخص الجهد المبذول نلاحظ الاختلاف بين سنة 2018 وسنة 2021، بلغ الجهد المبذول للشهر الأربعة خلال لسنة 2018 عدد (16) محاسب لاستكمال عملية تهيئة ولغاية ايصال الرواتب الى مستحقيها وبعتماد الطريقة التقليدية الدفع النقدي وإن الفرق الجهد عن شهر السابق حزيران بسيط كان (1) محاسب بالزيادة فقط ويعود السبب في ذلك إلى زيادة معدل مبلغ الرواتب، اما الجهد المبذول للأشهر الأربعة خلال سنة 2021 من خلال اعتماد نظام توطين الرواتب الدفع الالكتروني على بطاقات الماستر كارد بلغ عدد المحاسبين العاملين لعملية تهيئة و ايصال الرواتب إلى مستحقيها (6) محاسبين، ونلاحظ أن الفرق كبير في الجهد بين الأشهر الأربعة وبين شهر حزيران الذي بلغ الجهد فيه الى (10) محاسبين حيث إن الفرق 4 محاسبين أقل في عملية تهيئة الرواتب ويعود السبب في ذلك إلى قلة عدد الموظفين المدفوعة رواتبهم بشكل نقدي للذين تم معالجة مشكلة انتهاء صلاحية بطاقتهم الذكية خلال الأشهر الأربعة من (162) موظف في حزيران إلى (11) موظف للأشهر الأربعة، أدى ذلك إلى تخفيض الجهد المبذول من قبل المحاسبين.

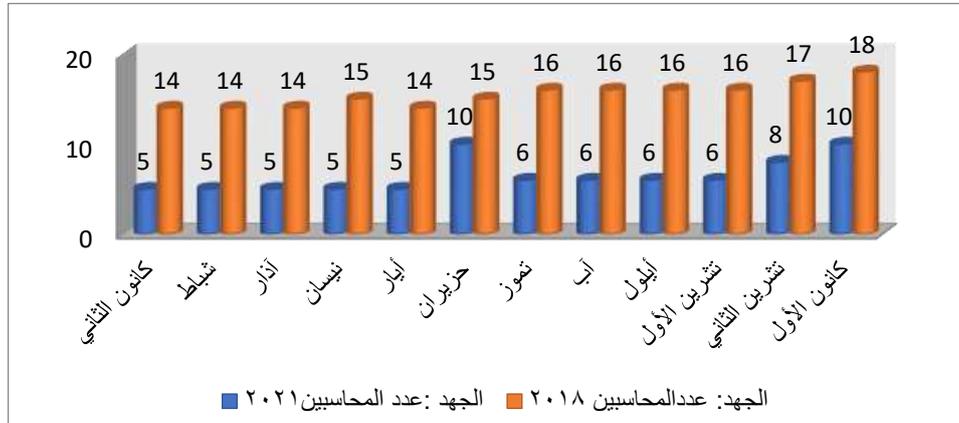
أما شهر تشرين الثاني لسنة 2018، بلغ عدد الموظفين الكلي (974) موظف واجمالي رواتبهم (882,865,126) مليون دينار والجهد المبذول من المحاسبين لتهيئة و ايصال الرواتب إلى مستحقيها عددهم (17) سبعة عشر محاسب باستخدام الطريقة التقليدية الدفع النقدي، أما في سنة 2021 بلغ الجهد (8) ثمانية محاسبين يعملون لتهيئة وصرف الرواتب المستحقة وبلغت اجمالي الرواتب (884,135,126) مليون دينار لموظفين عددهم (993) موظف منها مبلغ (841,280,683) مليون دينار مدفوعة عن طريق البطاقات الذكية الماستر كارد لموظفين البالغ عددهم (963) ومبلغ (42,584,443) مليون دينار مدفوعة بالطريقة التقليدية الدفع النقدي عن مجموعة موظفين عددهم (30) موظف، نلاحظ أن عدد المحاسبين العاملين لهيئة الرواتب لسنة 2021 زاد بمعدل (2) محاسب عن الأشهر السابقة، ويعود سبب ذلك إلى زيادة مبلغ اجمالي الرواتب وصرف الترفيعات والعلاوات والمستحقات المالية لمنتسبي ديوان المحافظة مما تطلب الامر الى الزيادة في الجهد المحاسبي. ونفس الأمر ينطبق على سنة 2018 نلاحظ زيادة الجهد المحاسبين العاملين في تهيئة الرواتب بمعدل (1) محاسب عن الاشهر السابقة، ويعود لنفس السبب أعلاه لسنة 2021.

وعن شهر كانون الاول لسنة 2018 نهاية السنة المالية، أن الجهد المبذول لتهيئة وصرف الرواتب إلى مستحقيها بلغ (18) ثمانية عشر محاسب بالاعتماد على الطريقة التقليدية (الدفع النقدي) وبلغ عدد الموظفين الكلي لديوان المحافظة (985) موظف اجمالي الرواتب المدفوعة (898,281,281) مليون دينار، نلاحظ أن الجهد قد زاد عن الشهر السابق بمعدل (1) واحد محاسب، وذلك بسبب زيادة المبلغ الاجمالي للرواتب المدفوعة وصرف فروقات الترفيعات والعلاوات مما أدى إلى زيادة العمل وزيادة اعداد قوائم الرواتب،

أما في سنة 2021 لشهر كانون الاول ومع انتهاء السنة المالية، بلغ الجهد (10) عشرة محاسبين يعملون لتهيئة وصرف الرواتب المستحقة وبلغت اجمالي الرواتب (927,281,279) مليون دينار لموظفين عددهم (997) موظف منها مبلغ (890,913,358) مليون دينار مدفوعة عن طريق البطاقات الذكية الماستر كارد لموظفين البالغ عددهم (946) ومبلغ (63,367,923) مليون دينار مدفوعة بالطريقة التقليدية (الدفع النقدي) لموظفين عددهم (51) موظف، نلاحظ الزيادة في

الجهد المبذول من قبل المحاسبين خلال هذا الشهر مقارنة مع الأشهر السابقة، ويعود السبب في ذلك إلى ارتفاع إجمالي مبلغ الرواتب الكلية مقارنة مع الأشهر السابقة، وصرف الفروقات المالية من ترفيعات وعلاوات ومستحقات الاجازة الدراسية والفروقات الأخرى خلال هذا الشهر الأمر الذي يتطلب جهد أكبر من المحاسبين وبشكل خاص خلال شهر كانون الأول لكونه آخر شهر في السنة المالية وفي حالة لم تصرف هذه الاستحقاقات المالية خلال هذا الشهر سوف ترحل إلى السنة القادمة وتعتبر من السنوات السابقة وتحتاج إلى توفر التخصيص المالي في السنة القادمة وموفقات من قبل وزارة المالية وحسب تعليمات تنفيذ الموازنة لغرض صرفها إلى مستحقيها، لذلك نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن الجهد عدد المحاسبين يزداد مع اقتراب الربع الأخير من نهاية السنة المالية. ونلاحظ أيضاً في الجدول أعلاه هنالك عدد من الموظفين في ديوان محافظة نينوى تسلم الرواتب بشكل نقدي وبالطريقة التقليدية لغاية الآن وعددهم (51) موظف، وذلك يعود أيضاً انتهاء السنة المالية حيث أغلب الموظفين لديهم التزامات مالية اتجاه الدولة منها تسديد ديوان سابقة واستقطاعات مختلفة بحقهم، واحالة جزء كبير منهم إلى التقاعد.

ويبين تحليل الجهد في الجدول رقم (1) أعلاه أن نظام توطين الرواتب المستخدم حديثاً في ديوان محافظة نينوى يساهم بشكل كبير في تحسين من جودة العمل المحاسبي في شعبة الرواتب ويعمل على الحد من الجهد المبذول في تهيئة وصرف الرواتب مقارنة مع النظام التقليدي المستخدم سابقاً لسنة 2018، من قبل المحاسبين في شعبة الرواتب والمعروف بالدفع النقدي الذي كان يتطلب بذل جهد كبير في استكمال رواتب منتسبي ديوان محافظة نينوى، وحسب الشكل رقم (1) أدناه الذي يبين الفرق في الجهد بين دفع الرواتب بالطريقة التقليدية وبين الدفع بنظام توطين الرواتب.



الشكل (1): الفرق في الجهد بين دفع الرواتب بالطريقة التقليدية وبين الدفع بنظام توطين الرواتب.

المصدر من اعداد الباحث بالاعتماد على برنامج Excel

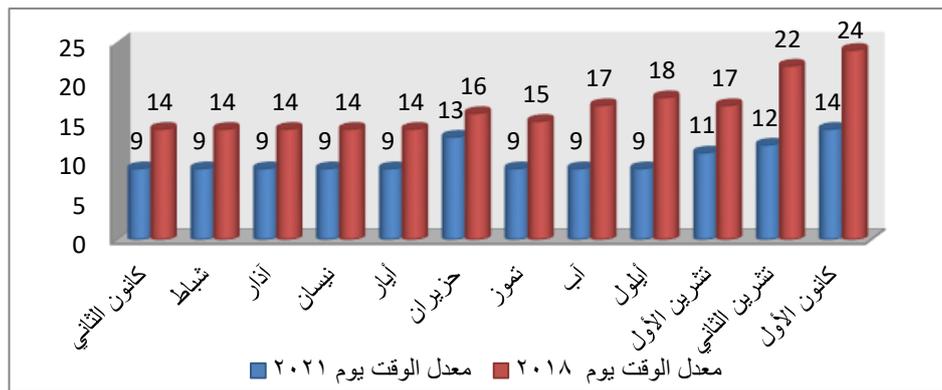
2. معدل الوقت: يمثل معدل الوقت في الجدول أعلاه عدد ايام العمل لتهيئة وصرف وايصال المستحقات المالية (الرواتب) إلى مستحقيها ومعدل نسبة العمل لليوم الواحد يعادل (6) ستة ساعة عمل، وبمعدل عمل فعلي خاص بالرواتب من (3) ساعة إلى (4) ساعة، وذلك لأسباب انشغال المحاسبين باللجان الخاصة واستقبال المراجعين وأخذ فترة الاستراحة.

بين الجدول أعلاه الفرق بين معدل الوقت باعتماد الطريقة التقليدية (الدفع النقدي) لسنة 2018، ومعدل الوقت باستخدام نظام توطين الرواتب (الدفع الالكتروني) عن طريق البطاقة الذكية الماستر كارد لسنة 2021 يبين الجدول أعلاه لسنة 2018 معدل الوقت للأشهر (كانون الثاني، شباط، آذار، نيسان، ايار) بلغ (14) أربعة عشر يوم، وعن الأشهر (حزيران، تموز، آب، ايلول،

تشرين الاول) تراوح معدل الوقت بين (15-18) يوم عمل، أما معدل الوقت خلال الأشهر (تشرين الثاني، كانون الاول) تراوح بين (22-24) يوم عمل، نلاحظ أن معدل الوقت العمل في بعض الأشهر يرتفع وفي الأشهر الأخرى ينخفض، ويعود سبب ذلك إلى الزيادة في معدل اجمالي الرواتب المدفوعة، أن الزيادة في اجمالي الرواتب يتطلب جهد ووقت أكثر بالعمل وإن سبب هذه الزيادة في الرواتب يعود إلى صرف الفروقات والترفيعات وإعادة التعيين ومنح المخصصات الزوجية والمنصب والخطورة ..الخ، مما يتطلب وقت عمل اضافي لأعداد الرواتب وخاصة في نهاية السنة المالية حيث نلاحظ أن معدل الوقت لشهر تشرين الثاني بلغ (22) يوم عمل، ولشهر كانون الاول بلغ (24) يوم عمل.

أما خلال سنة 2021 نلاحظ أن معدل وقت العمل تراوح ما بين (9-14) يوم عمل وحسب الجدول أعلاه، لاحظ أن في شهر حزيران هنالك ارتفاع بمعدل (4) ايام عمل عن الاشهر السابقة، ويعود سبب إلى وجود عدد من الموظفين (162) موظف تدفع رواتبهم بشكل نقدي أدى ذلك إلى تهيئة قوائم رواتب خاصة بهم من قبل المحاسبين بالاعتماد على الطريقة التقليدية، وبين ذلك أن كلما زاد عدد الموظفين المدفوعة رواتبهم بالطريقة التقليدية زاد معها معدل وقت العمل، ونلاحظ أيضا زيادة معدل الوقت مع نهاية السنة المالية لشهر تشرين الثاني وكانون الاول، وذلك بسبب ارتفاع اجمالي الرواتب المدفوعة وصرف المستحقات المالية الأخرى الذي يتطلب جهد ووقت عمل أكبر من قبل المحاسبين.

وعند مقارنة معدل وقت العمل بين الطريقة التقليدية الدفع النقدي وبين نظام توطين الرواتب الدفع الالكتروني، إذ نجد أن الفرق كبير جدا حيث ساهم استخدام نظام توطين الرواتب في سنة 2021 على خفض معدل الوقت في العمل المحاسبي في تهيئة وصرف الرواتب إلى مستحقيها عن طرق البطاقات الماستر كارد، عكس النظام التقليدي المستخدم خلال سنة 2018 الذي يتطلب معدلات وقت أكبر من قبل المحاسبين في شعبة الرواتب، والموضح في المخطط رقم (2) ادناه مقارنة معدل الوقت بالأيام بين الطريقة التقليدية ونظام توطين الرواتب.



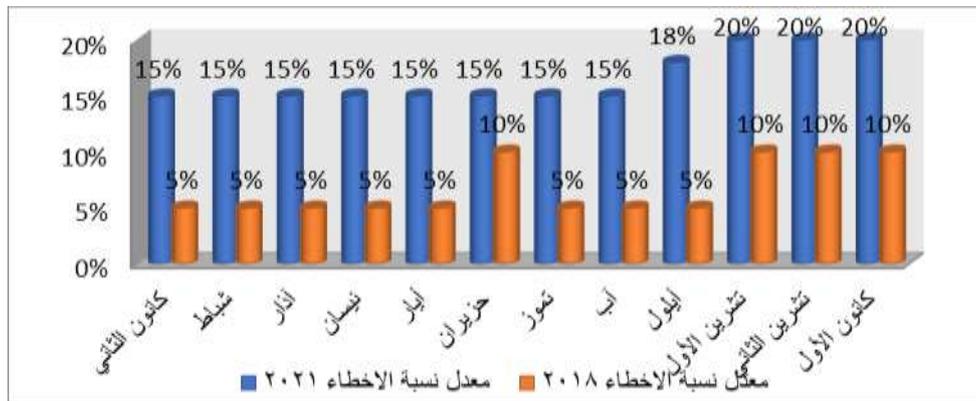
الشكل (2): مقارنة معدل الوقت بالأيام بين الطريقة التقليدية ونظام توطين الرواتب.

المصدر من اعداد الباحث بالاعتماد على برنامج Excel

3. **معدل نسبة الاخطاء:** يعد معدل الاخطاء هي الاخطاء التي يقع بها المحاسبين في شعبة الرواتب أثناء القيام باحتساب الاستحقاقات المالية لمنتسبي ديوان المحافظة ومنها (الترفيعات، العلاوات، المستحقات الزوجية والاطفال والمنصب والخطورة، المكافأة، استقطاعات التوقيفات التقاعدية والمساهمة والضمان الاجتماعي...الخ). وبين الجدول أعلاه نسبة معدل الاخطاء مقارنة بين الطريقة التقليدية الدفع النقدي لسنة 2018، وبين طريقة نظام توطين الرواتب الدفع الالكتروني

لسنة 2021، نلاحظ أن معدل الأخطاء في سنة 2018 لثمانية الأشهر الأولى تراوح بين (1% إلى 15%)، أما في الأشهر الثلاثة الأخيرة من السنة تراوح معدل الأخطاء بين (1% إلى 20%) ويعود سبب الزيادة في معدل الأخطاء في الأشهر الأخيرة إلى نهاية السنة المالية وزيادة المبالغ المالية الرواتب مع ارتفاع اعداد الموظفين الأمر الذي يتطلب عمل أكثر لتهيئة الرواتب وايصالها. أما في سنة 2021 نلاحظ أن معدل الأخطاء للأشهر (كانون الثاني، شباط، اذار، نيسان، ايار، تموز، اب، ايلول) تراوح ما بين (1% إلى 5%) وفي شهر حزيران نلاحظ ارتفاع نسبة معدل الأخطاء من (1% إلى 10%) ويعود سبب ذلك تحول عدد (162) من الموظفين إلى نظام الدفع النقدي وتهيئة قوائم مالية خاصة بهم لغرض صرف مبالغ الرواتب مما أدى إلى زيادة معدل الأخطاء في هذا الشهر، وفي الأشهر الثلاثة الأخيرة من السنة يبين الجدول أيضاً ارتفاع في نسبة معدل الأخطاء إلى (10%) ويعود السبب إلى زيادة المبالغ الكلية المدفوعة مع زيادة اعداد الموظفين مع صرف المستحقات المالية المختلفة.

وعند مقارنة نسبة الأخطاء ما بين سنة 2018 الدفع النقدي وسنة 2021 نظام توطيّن الرواتب نلاحظ أن الاعتماد على نظام توطيّن الرواتب من خلال الدفع الإلكتروني على البطاقات الذكية الماستر كار من خلال الحاسوب الآلي عمل على تقليل معدل الأخطاء بشكل كبير، عكس الطريقة التقليدية المستخدمة في سنة 2018 حيث كان يعتمد على المعاملات الورقية من اعداد القوائم المالية وتوزيع هذه القوائم على المحاسبين لغرض صرف الرواتب بشكل نقدي وهذا يعرض المحاسب إلى أخطاء كثيرة، والموضحة في المخطط رقم (3) أدناه. معدل نسبة الأخطاء بين الطريقة التقليدية ونظام توطيّن الرواتب.



الشكل (3): مقارنة معدل نسبة الأخطاء بين الطريقة التقليدية ونظام توطيّن الرواتب.

المصدر من اعداد الباحث بالاعتماد على برنامج Excel

4. معدل المخاطر: من خلال الزيارات الميدانية إلى ديوان محافظة نينوى والقاء مع المدير المالي في قسم الحسابات ومدير التدقيق والرقابة، والمحاسبين العاملين في شعبة الرواتب تم توجيه أسئلة حول معدل المخاطر وكانت كالآتي:

- هل ساهم نظام توطيّن الرواتب في تقليل المخاطر خلال عملية نقل الأموال من المصرف إلى ديوان المحافظة مقارنة بالنظام التقليدي المتبع سابقاً؟
- هل ساهم نظام توطيّن الرواتب في تقليل المخاطر خلال عملية توزيع الرواتب إلى موظفي المحافظة مقارنة بالنظام التقليدي سابقاً؟
- هل فتح الحساب المصرفي لكل موظف (ibn) وتحويل المستحقات المالية على هذا الحساب ساهم في تقليل المخاطر؟

وكانت النتائج الاجابات حول معدل المخاطر كالاتي:

❖ نعم ساهم نظام توطين الرواتب في تقليل معدل المخاطر بشكل كبير خلال عملية نقل الأموال من المصرف إلى ديوان المحافظة، حيث كانت الأموال مبلغ (الرواتب الكلي) في النظام التقليدي تنقل من المصرف إلى ديوان المحافظة بسيارات النقل الخاصة مما يعرضها إلى المخاطر السرقة والتلاعب والتلف خلال عملية النقل، أما في نظام توطين الرواتب تم الغاء عملية نقل المبالغ المالية (الرواتب) بل تبقى في المصرف داخل الحساب المصرفي المفتوح الخاص بديوان المحافظة وعمل هذا على تقليل المخاطر.

❖ نعم ساهم نظام توطين الرواتب بشكل كبير في تقليل المخاطر خلال عملية توزيع الرواتب إلى الموظفين، وذلك من خلال الاعتماد على تعبئة البطاقات الذكية الماستر كارد بمبلغ الرواتب بشكل مباشر بعد وصول اشعار المصرف برفع المبالغ المالية، أما بالطريقة التقليدية كانت توزع الرواتب إلى موظفي ديوان المحافظة بشكل نقدي مما يعرضها إلى بقاء المبالغ غير المستلمة في ذمة المحاسب لفترات طويلة ويمكن أن تتعرض إلى التلاعب أو السرقة أو التلف وهذا يزيد من معدل الخطر.

❖ نعم أن الحساب المصرفي (ibn) ساعد بشكل كبير في تقليل معدل المخاطر حيث أصبحت المعاملات المالية الخاصة بالموظفين تحول بشكل الكتروني ومن خلال الحاسوب الآلي، أما في الطريقة التقليدية كانت تشكل لجان محاسبية وتدقيقية تقوم بمراجعة المصرف لغرض استكمال الاجراءات المالية للموظفين وهذا الأمر يعرض اللجان إلى المساءلة والمخاطر.

تبين عبر ما تم طرحه مسبقاً أن استخدام نظام توطين الرواتب ساعد بشكل كبير وواضح في تقليل الجهد المحاسبي والسرعة في انجاز العمل وتقليل الاخطاء المحاسبية والحد من المخاطر المتوقعة، ونعكس ذلك على رفع وتعزيز جودة العمل المحاسبي في ديوان المحافظة وبشكل ايجابي.

النتائج والتوصيات

أولاً. النتائج: توصلت الدراسة إلى النتائج الآتية:

1. تبين أن هنالك دور كبير لنظام توطين الرواتب الدفع الالكتروني في دعم وتعزيز من جودة العمل المحاسبي من خلال التحول إلى نظام الكتروني لانجاز العمليات المالية.
2. ساهم نظام توطين الرواتب في التقليل من الجهد والعبء المبدول من قبل المحاسبين خلال عملية اعداد وصرف المستحقات المالية الرواتب.
3. ساعد نظام توطين الرواتب على سرعة انجاز العمليات المالية وايصال الرواتب إلى مستحقيها بوقت أقل والقضاء على الطريقة التقليدية والتعاملات الورقية الروتينية المتبعة سابقاً.
4. عمل استخدم نظام توطين الرواتب إلى التحول إلى نظام الكتروني ساهم بشكل كبير التقليل من الوقوع في الاخطاء المحاسبية، الذي أسهم بدوره إلى التخلي عن لجان الرواتب والتداول النقدي للمبلغ الكبيرة.
5. إن فتح حساب مصرفي لكل موظف وتحويل الرواتب إلى هذا الحساب عبر البطاقة الذكية ساهم في الحد من المخاطر المحاسبية وحماية الأموال من التلاعب والغش والتلف والسرقة.
6. ظهرت هنالك تعاملات مالية خلال سنة 2021 لازالت تستخدم الطريقة التقليدية الدفع النقدي وهذا يؤثر على الاداء المحاسبي بشكل سلبي.

ثانياً. التوصيات: من خلال النتائج التي توصل إليها الباحث يوصي بما يأتي:

1. على الادارة العليا في ديوان المحافظة التنسيق مع المصرف المانحة لبطاقة (الماستر كارد) على تجديد البطاقة الذكية بشكل تلقائي قبل انتهاء صلاحيتها دون تأخير تجنباً للتحويل إلى الدفع النقدي الذي يوتر بشكل سلبي على الأداء المحاسبي.
2. زيادة تعزيز الثقافة لدى موظفي ديوان المحافظة ورفع مستوى الادراك لديهم بأهمية نظام توظيف الرواتب من خلال ورش العمل والندوات والدورات التدريبية لمناقشة المواضيع ذات الصلة بعملية توظيف الرواتب.
3. العمل على توفير الصرافات الالية (ATM) داخل ديوان محافظة نينوى مع تخفيض العمولات المصرفية لدعم انجاح عملية توظيف الرواتب.
4. على الادارة العليا في ديوان المحافظة دعم قسم الحسابات بشكل عام وشعبة الرواتب بشكل خاص بأجهزة حاسوب حديثة والمتطورة مع توفير السرعة في الانترنت يضمن التواصل بشكل سريع مع المصارف الداخلة ضمن عملية التوظيف.
5. العمل على تطوير قدرة المحاسبين من خلال الدورات والتدريب على كيفية نقل البيانات المالية الخاصة بالرواتب إلى أرقام الحسابات (ibn) للموظفين واستخدام نظام توظيف الرواتب بشكل يضمن وصول هذه البيانات إلى المصارف الداخلة ضمن في عملية التوظيف بالوقت الملائم لتلافي التأخير في الوقت والوقوع في الاخطاء.
6. على ادارة المحافظة التواصل مع البنك المركزي العراقي لغرض التعديل على بنود العقد والشروط والتعليمات المتفق عليها مع المصارف بما يخدم مصالح والحقوق المالية لموظفي ديوان المحافظة.

المصادر

اولاً. المصادر العربية:

1. البجاري، حسن صالح، عبدالرحمن، امير حازم، (2021)، الريادة وتقنيات بطاقات الائتمان والدفع الالكتروني ودورها في تعزيز العمل المحاسبي دراسة حالة جامعة الموصل، مجلة العلوم الاقتصادية، جامعة البصرة، مجلد (16)، العدد (62).
2. العاني، سعود حسين علي، (2021)، دور توظيف الرواتب في تعزيز الخدمات في القطاع المصرفي، رسالة دبلوم عالي علوم المالية والمصرفية جامعة الموصل، (126): 21.
3. القرشي، محمد عبد المحسن، زبين، حيدر عطا، العائدي، ابراهيم نعيم، (2019)، دور توظيف الرواتب في تعزيز الحوكمة الالكترونية دراسة تحليلية في الجامعات، مجلة الكوت للعلوم الادارية والاقتصادية، الادارة والاقتصاد، جامعة واسط، العدد (33).
4. الوثائق والنشرات الرسمية. دراسة صادرة للبنك المركزي العراقي، 2018: 8.
5. بري، دلال، (2017)، أثر استخدام وسائل الدفع الالكتروني على ربحية البنوك التجارية الجزائرية، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي.
6. عبدالرزاق، امجد جاسب، (2020)، مشروع توظيف الرواتب في جامعة البصرة، مجلة الدراسات النقدية والمالية، العدد السابع، (85)، 34.
7. جاسم، بديع سلمان عبد، حسين، عبد الرزاق حمد، (2021)، أثر النقود الالكترونية في السيولة المصرفية دراسة حالة على المصارف العراقية للمدة (2020-2022)، جامعة تكريت، كلية الادارة والاقتصاد، مجلة تكريت للعلوم الادارية والاقتصادية، المجلد 17، العدد 55، ج3.

8. حميدة، اسماء محمد، (2019)، انماط استخدام بطاقات الائتمان وعلاقتها بالسلوك الاستهلاكي في ضوء متطلبات الجودة لأعضاء هيئة التدريس، مجلة دراسات وبحوث التربية النوعي، (1)2.
9. خضير، حسن جميل، (2018)، توظيف الرواتب ودوره في معالجة القروض المتعثرة وتعزيز عملية تدقيق الاداء، رسالة ماجستير، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة الكوفة.
10. رفعت، شيماء، نايف، ايلاف (2017)، ندوة تعريفية عن مشروع اصلاح آلية دفع رواتب موظفي الدولة الكترونيا (توظيف الرواتب) بالتعاون مع مصرف مع مصرف التنمية الدولي، مجلة تخطيط اليوم، السنة السابعة، العدد 289: (2).
11. صالح، اسراء سعيد، عزيز، خليل إسماعيل، (2018)، الصيرفة الكترونية في العراق بين الواقع والمأمول، جامعة تكريت، الادارة والاقتصاد، مجلة تكريت للعلوم الادارية والاقتصادية، مجلد (4)، العدد (44) ج1.
12. طوفان، احمد عبيد عبد، اسماعيل، هيثم عبد الخالق، عباس، تهاني مهدي، (2020)، تأثير توظيف الرواتب في معدل العائد على الموجودات (ROA) بحث تطبيقي لعينة من المصارف العراقية، مجلة دراسات محاسبية ومالية، مجلد (15) العدد (52): (250)
13. عادل، رحال، (2014)، تحديث الخدمة المصرفية لمواجهة اختلالات المنظومة المصرفية في ظل التوجه نحو اقتصاد السوق في الجزائر، اطروحة دكتورا في العلوم الاقتصادية، جامعة باتنة 1 الحاج الاخضر، الجزائر.
ثانياً المصادر الأجنبية:

1. Abebe, Girma, (2016), The Impact of Information and Communication Technology on Performance of Commercial Banks in Ethiopia, Master Thesis, College of Business and Economics, Addis Ababa University, Addis Ababa, Ethiopia.
2. Boden, J., Maier, E., & Wilken, R., (2020), The effect of credit card versus mobile payment on convenience and consumers' willingness to pay, Journal of Retailing and Consumer Services, 52, 101910.
3. Chaia, A., Schiff, R., & Silva, E., (2010), A new idea in banking for the poor Mckinsey & Company.p8.
4. Harrison. Kayla, (2018), What Is a Paycard <https://www.businessnewsdaily.com>
5. Social Security Administration, (2017), Get Payments Electronically, produced and published at U.S. taxpayer expense, publication No. 05-10073.