

تأثير ابعاد الشفافية التنظيمية في كفاءة الأداء الضريبي / بحث تطبيقي في الهيئة العامة للضرائب

## The Impact of the dimensions of organizational transparency on the efficiency of tax performance / applied research in the General Tax Authority

Sameh Mohamed younis<sup>1</sup>Dr. Maha Sabaah Ibrahim<sup>2</sup>

Received

26/12/2023

Accepted

7/1/2024

Published

31/3/2024

## Abstract:

The research aims to show the impact of the dimensions of organizational transparency that can be performed as an independent variable represented by (accountability, information, empowerment, performance evaluation, transparency) and the degree of arrangement of those dimensions according to their priority and importance in enhancing the efficiency of tax performance as the approved variable, as the research problem was identified by raising questions centered on the nature of the impact relationship between the research variables, and for that a hypothetical scheme and one main hypothesis were developed from which five sub-hypotheses emerge, and were subjected to statistical tests Through the statistical program (SPSS v.26) in calculating (weighted arithmetic mean, standard deviation, coefficient of variation, exploratory factor analysis and simple linear regression analysis, determination coefficient R<sup>2</sup> to show its validity, the descriptive analytical approach has been adopted, and the questionnaire was relied on as a main tool in collecting data from the sample of (103) officials in the General Tax Authority, and the research reached a number of results, the most important of which is that there is a significant impact of the dimensions of organizational transparency on providing an appropriate tax environment in society. Contributes to the efficiency of tax performance.

**Keywords:** Regulatory Transparency, Efficiency, Efficiency of Tax Performance.

## المستخلص

يهدف البحث الى بيان تأثير ابعاد الشفافية التنظيمية التي يمكن ان تؤديه كمتغير مستقل والمتمثلة بـ (المساءلة ، المعلومات، التمكين ، تقييم الأداء ، الشفافية) ودرجة ترتيب تلك الأبعاد بحسب أولويتها وأهميتها في تعزيز كفاءة الأداء الضريبي بوصفه المتغير المعتمد، إذ تم تحديد مشكلة البحث بأثارت تساؤلات تمحورت حول طبيعة علاقة التأثير بين متغيرات البحث ، ولأجل ذلك تم وضع مخطط فرضي وفرضية رئيسة واحدة تنبثق منها خمسة فرضيات فرعية ، وأخضعت للاختبارات الاحصائية عبر البرنامج الاحصائي (SPSS v.26) في احتساب (الوسط الحسابي المرجح، الانحراف المعياري، معامل الاختلاف، وتحليل الانحدار الخطي البسيط ، معامل التحديد R<sup>2</sup> لبيان مدى صحتها ،وقد تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي ، وتم الاعتماد على الاستبانة كأداة رئيسة في جمع البيانات من العينة البالغ عددها (103) من المسؤولين في الهيئة العامة للضرائب وتوصل البحث لعدد من النتائج من أهمها أن هناك تأثيراً كبيراً لأبعاد الشفافية التنظيمية عن توفير بيئة ضريبية ملائمة في المجتمع تساهم في كفاءة الأداء الضريبي.

**الكلمات المفتاحية:** الشفافية التنظيمية، الكفاءة، كفاءة الأداء الضريبي.

1-Postgraduate Student, Federal board of supreme audit,

[Sameh.mohammed1202k@pgiafs.uobaghdad.edu.iq](mailto:Sameh.mohammed1202k@pgiafs.uobaghdad.edu.iq)

2- Assistant Professor, Post Graduate Institute for Accounting and Financial Studies, University of Baghdad,

[maha.sb@pgiafs.uobaghdad.edu.iq](mailto:maha.sb@pgiafs.uobaghdad.edu.iq)

## المقدمة

تتميز بيئة المنظمات بالتعقيد وارتفاع شدة المنافسة فيما بينها لضمان استمرارها وتحقيق أهدافها بكفاءة وفاعلية، ومن أجل مواكبة التطورات التي فرضتها البيئة والتي أثرت على جوانب العملية الإدارية التكنولوجية والمعرفية والإنتاجية والسلوكية وتحسين أدائها، بات عليها تقديم أفضل الخدمات للزبائن وهذا عن طريق تطوير أساليبها الإدارية بأبتاع الشفافية التنظيمية في عملها وللمستويات الإدارية كافة، وهذا من شأنه أن يعزز من ثقة الزبائن بالمنظمة. لذا جاء هذا البحث لتسليط الضوء على موضوعات أساسية لنجاح المنظمات وهي تأثير ابعاد الشفافية التنظيمية في كفاءة الأداء الضريبي عن طريق التعرف على الجوانب النظرية لهذه المفاهيم التي ستساعد المسؤولين في الهيئة العامة للضرائب على التعامل بشفافية لزيادة ثقة المواطنين بالهيئة، إذ عدت الضرائب أداة من أدوات السياسة المالية فهي المورد الأهم في تمويل الموازنة العامة للدولة، لهذا تعمل جاهدة من اجل تحسين مستوى أدائها في جميع الإجراءات والخدمات التي تقدمها. وبهذا وجدّ الباحثان اهمية دراسة هذين المتغيرين لمساعدة القيادات الإدارية في الهيئة المبحوثة ومن خلال النتائج التي سيتوصل اليها في توفير بيئة عمل مناسبة تحقق أقصى درجات الكفاءة في الأداء بمكافحة كل أوجه الفساد والسيطرة عليه.

## المبحث الأول : منهجية البحث وبعض الدراسات السابقة

أولاً: مشكلة البحث: بعد الاطلاع على الاعمال والمهام التي يتم العمل بها من قبل الكوادر الضريبية تبين وجود مشكلة نوعية في

آليات العمل والسلوكيات التي يتم اعتمادها من قبل العاملين في الهيئة وينطلق البحث من مشكلة مفادها: -

(ماهي ابعاد الشفافية التنظيمية ومدى تأثيرها في كفاءة الأداء الضريبي في الهيئة العامة للضرائب)

ثانياً: أهمية البحث:

1. يمكن الاستفادة من متغيرات ابعاد الشفافية التنظيمية والمتمثلة بـ (المساءلة، المعلومات، التمكين، تقييم الاداء، الشفافية) في تعزيز كفاءة الأداء الضريبي.

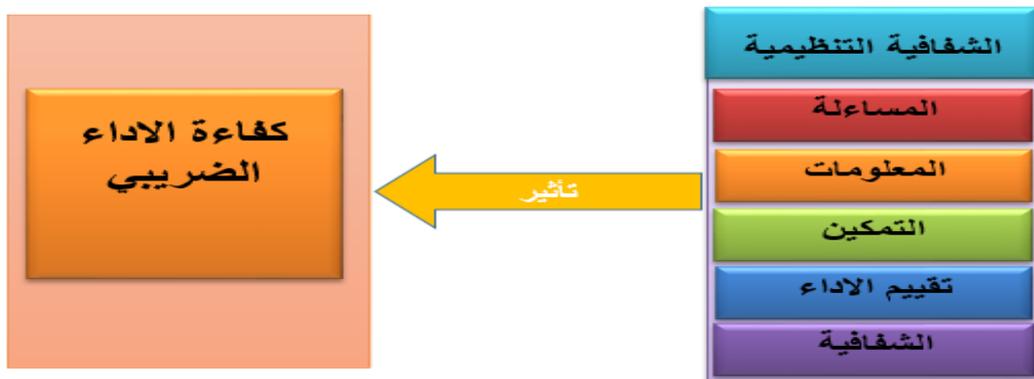
2. تحليل طبيعة علاقة التأثير لأبعاد الشفافية التنظيمية ومدى تأثيرها على كفاءة اداء الهيئة العامة للضرائب.

ثالثاً: اهداف البحث:

1. مدى استيعاب الهيئة عينة البحث لأهمية ابعاد الشفافية التنظيمية.

2. بيان ابعاد الشفافية التنظيمية الأكثر تأثيراً في اداء الهيئة العامة للضرائب.

رابعاً: - نموذج البحث الفرضي:



الشكل (1) المخطط الفرضي للبحث

المصدر اعداد الباحثان بالاعتماد على ابعاد ومصادر المتغيرات.

**خامساً: فرضية البحث:**

وينطلق البحث من فرضية رئيسية:-الفرضية الرئيسية:" يوجد تأثير ذو دلالة معنوية بين ابعاد الشفافية التنظيمية وكفاءة الاداء

الضريبي". وتتنبق منها الفرضيات الفرعية التالية: -

1-يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للتمكين في كفاءة الاداء الضريبي.

2-يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للمساءلة في كفاءة الاداء الضريبي.

3-يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للمعلومات في كفاءة الاداء الضريبي.

4-يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للتقييم الاداء في كفاءة الاداء الضريبي.

5-يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للشفافية في كفاءة الاداء الضريبي.

**سادساً: منهج البحث:** من خلال الاطلاع على الادبيات الخاصة بمتغيرات البحث لذا تم اعتماد المنهج التحليلي الوصفي

للاستخدام بجمع البيانات من خلال الملاحظات والمقابلات الشخصية والاستبانة.

**سابعاً: حدود البحث:**

1-الحدود المكانية: تتمثل في مركز الهيئة العامة للضرائب في محافظة بغداد.

2-الحدود الزمانية: تتمثل بمدة اجراء البحث خلال فترة (2023/1/31- 2023 /10/14)

3- الحدود البشرية: عينة من العاملين وحسب المواقع الوظيفية (مدير قسم، وكيل مدير قسم أول، وكيل مدير قسم ثاني، مسؤول

شعبة، معاون مسؤول شعبة).

**ثامناً: مصادر جمع المعلومات:-** تمثلت مصادر جمع البيانات والمعلومات بالاعتماد على الاتي:-

1- الجانب النظري: اعتمد البحث على الادبيات والرسائل والاطاريح والدوريات (العربية والأجنبية)، المتوفرة في مكتبة الجامعات

العراقية، وشبكة الانترنت،

2- الجانب العملي: من خلال تصميم استمارة استبيان مقسمة على محورين المحور الأول ابعاد الشفافية التنظيمية والمحور الثاني

كفاءة الأداء الضريبي حيث تم توزيعها على عينة من موظفي الهيئة العامة للضرائب المتمثلة ب (مدير قسم، وكيل اول، وكيل

ثاني ، مسؤول شعبة ، م.مسؤول شعبة).

**تاسعاً: الوسائل الإحصائية المستخدمة**

1. الوسط الحسابي: اعتمد هذا المؤشر الاحصائي لتحديد مستوى الإجابة عن فقرات الاستبانة

2. الانحراف المعياري: استخدم هذا المقياس لمعرفة مدى التشتت في آراء المستجيبين عن الوسط الحسابي.

3. معامل الاختلاف: تم استخدام معامل الاختلاف الذي يعد من اهم مقاييس التشتت لدراسة تجانس اجابات العينة

على فقرات الاستبانة.

4. معامل التجانس: استخدم معامل التجانس الذي يعتمد بالأساس على معامل الاختلاف في قياس تجانس اجابات

العينة على فقرات الاستبانة.

5. معامل ارتباط بيرسون: يقوم هذا المقياس على دراسة العلاقة بين ظاهرتين أو متغيرين، إذا تغير أحد هذين

المتغيرين في اتجاه معين تغير الآخر بالاتجاه نفسه أو بالاتجاه المعاكس، وبما يحقق في النهاية تحديد مدى وجود

علاقة بين المتغيرين وطبيعة تلك العلاقة وقوتها.

6. معامل الانحدار الخطي: ويستخدم لدراسة مدى تأثير المتغير المستقل في المتغير التابع إذ يمكن التنبؤ بقيم

المتغير التابع إذا تم معرفة قيم المتغير المستقل.

7. اختبار F: لاختبار معنوية النموذج.

8. اختبار ( t test ): لاختبار معنوية معلمة الحد الثابت

## عاشراً: بعض الدراسات السابقة:

السبوعي / 2017	1- اسم الباحث والسنة
أثر تطبيق الشفافية الإدارية في الحد من الفساد الإداري في الشركات المالية السعودية.	عنوان الدراسة
بحث علمي	نوع الدراسة
التعرف على أثر تطبيق أسس الشفافية في الحد من الفساد الإداري في الشركات المالية السعودية.	اهداف الدراسة
(300) من العاملين في الشركات المالية بمختلف مستوياتهم الوظيفية (الإدارة العليا، الإدارة الوسطى، الإدارة التنفيذية).	عينة ومجال الدراسة
المنهج الوصفي التحليلي، والاستبانة كأداة رئيسية للبحث.	منهج الدراسة والاداة

القيسي / 2016	2- اسم الباحث والسنة
تقويم كفاءة الأداء في التعليم الجامعي الأهلي ضمن إستراتيجية التعليم العالي في العراق.	عنوان الدراسة
رسالة ماجستير	نوع الدراسة
تحليل كفاءة الكليات الأهلية في العراق	اهداف الدراسة
بعض الكليات الأهلية للمدة (2011-2014).	عينة ومجال الدراسة
المنهج الوصفي التحليلي.	منهج الدراسة
لا توجد اختلافات واضحة بين الأنظمة الداخلية للكليتين المبحوثتين، مما يؤكد اعتمادها على مصدر واحد وهو النظام الداخلي المقترح من وزارة التعليم العالي والبحث العلمي.	أبرز نتائج الدراسة

## المبحث الثاني: ابعاد الشفافية التنظيمية

## اولاً: مفهوم وتعريف الشفافية التنظيمية:

تعد الشفافية ابرز المصطلحات الحديثة التي افادت المنظمات المعنية بمكافحة الفساد في العالم, اذ تعبر الشفافية عن ارتباط عالي بحقوق الانسان (26: 2014, al fatah allah), لذا اصبحت مطلب ضروري لوضع معايير اخلاقية وميثاق عمل تنظيمي لما تؤدي اليه من الثقة, وتسهم في اكتشاف الفساد و منعه (Al-Maliki, 2013: 23), وتتسلل كلمتا "شفاف" و "شفافية" إلى مفردات الكلام وفي الكتابات وعلى مر السنين, ولا سيما في أعقاب السبعينيات, اذ منحت القوانين والقواعد الإدارية الجديدة للعاملين حق الوصول إلى المعلومات وزادت من مساءلة المنظمات والعاملين بالخدمة المدنية والسياسيين عن أفعالهم, وجعلت القرارات أكثر انفتاحاً (Ball,2009: 294).

وتعرف الشفافية التنظيمية (مجموعة من المبادئ التي لا تسمح بنشر الحقائق فقط انما الاشتراك في الاجراءات والعمليات الهادفة الى تحسين بيئة العمل وغرس الثقة والكياسة، مع من يطلبها وتخصه في التوقيتات والامكانيات المناسبة وتحديداً مع من هم شركاء مباشرين في العملية التنفيذية)، (Al-Ta'i and Al-Naqar, 2012:14).

### ثانياً: ابعاد الشفافية التنظيمية:

1. : المساءلة : تعد المساءلة من العناصر المهمة والتي تستحق البحث والاهتمام، والتي تسعى لضمان العدالة والنزاهة والتي تعد اهم اركان المسؤولية فهي صيغة تعاقدية تمنح بموجب الصلاحيات والمسؤوليات مقابل الحق في السؤال والتحقق من صحة القرار المتخذ بعيداً عن المصالح التي لا تحقق الهدف العام، والمساءلة هي جملة من العمليات والأساليب التي يتم بمقتضاها التحقق من أن الأمور تسير وفقاً لما هو مخطط لها، وضمن أقصى المستطاع؛ ولذلك فالمساءلة ليست تحقيقاً أو محاكمة، بل القصد منها التحقق من أن الأداء يتم ضمن الأطر التي حددتها الأهداف وفق المعايير المتفق عليها للوصول، ويذكر (Amri and Douai, 2011: 84) ، انه من اجل تطبيق الشفافية في المنظمات لابد من توفر شرطين هامين من شروط المساءلة وهي:

أ. توفر درجة من الوعي وتنظيم العاملين.  
ب. قيام وسائل الاعلام المقروءة والمسموعة والمرئية بدورها.  
لهذا فإن المساءلة والشفافية مفهومان مرتبطان بعلاقة تبادلية ويعتمد أحدهما الآخر، فبدون الشفافية يصبح من الصعب اخضاع المنظمات كافة الى المساءلة، ومالم تكن هناك مساءلة تكون الشفافية ضئيلة القيمة.  
2. المعلومات: يبرز دور المعلومات في الشفافية التنظيمية عن طريق تبني المنظمات لمعايير تتسم بالشفافية والتي تمكن المتعاملين معها من تقييم وتثمين ادائها والعمل والمالي اذ يساعد بتوفير نظام معلومات بدعم عمليات اتخاذ القرار وتنشيط الاتصال والحد من التجاوزات الإدارية وتوثيق الأنظمة والتشريعات والاجراءات والقرارات الإدارية المتخذة والمحافظة عليها للرجوع لها عند الحاجة وتوفير المعلومات المناسبة في الوقت المناسب (Maatouq, 2023: 157)، وتبرز أهمية المعلومات من خلال ما يأتي:

أ- توفير المعلومات للمستويات الإدارية كافة في المنظمة، من اجل استخدامها في رسم السياسات ووضع الأهداف واتخاذ القرارات الاستراتيجية، فضلاً عن حل المشكلات، ومراقبة التطور نحو تحقيق الأهداف وتغطية احتياجات المنظمة المختلفة.  
ب- تؤثر المعلومات الإدارية على الأداء والإنتاجية والتي تزيد من فعالية المنظمات حيث تؤدي إلى تحسينات في كفاءة وسرعة تنفيذ المعاملات التجارية والإنتاجية.  
ج- تقييم النتائج بهدف تصحيح الانحرافات والمساعدة على التنبؤ بمستقبل المنظمة والاحتمالات المتوقعة بهدف صنع القرارات اللازمة في حالة وجود خلل في تحقيق الاهداف.  
3. التمكين: هو "العملية الإدارية التي تهتم بالعاملين عن طريق اثراء معلوماتهم، وزيادة مهاراتهم، وتنمية قدراتهم الفردية، وتشجيعهم على المشاركة وتوفير الإمكانيات اللازمة لهم لاتخاذ القرارات المناسبة، (Al-Madi & Al-Shanifi, 2021:314).  
وعليه يمكن إن نصنف التمكين الى ثلاث انواع وهي: - (Al-Madi & Al-Shanifi, 2021:149) (Sakarna et al., ) (2014: 51):

أ- التمكين الظاهري: - هو قدرة الفرد على ابداء رأيه وتوضيح وجهة نظره في الاعمال والانشطة التي يقوم بها،  
ب- التمكين السلوكي: - هو قدرة الفرد على العمل في مجموعة من أجل حل المشكلات، وتعريفها وتحديدتها، وكذلك تجميع البيانات عن مشكلات العمل، ومقترحات حلها.  
ج- تمكين العمل المتعلق بالنتائج: - هو قدرة الفرد على تحديد أسباب المشكلات وحلها وكذلك قدرته على إحداث التحسين والتغيير في طرق أداء العمل وبالشكل الذي يؤدي الى زيادة فعالية المنظمة.

4. تقييم الأداء : هو نظام رسمي يتم اعداده من قبل الإدارة العليا لأنها تلزم المديرين على متابعة أداء الافراد العاملين بشكل مستمر ودوري، وعن طريقه يتم الوقوف على نقاط القوة والضعف في أدائهم وتحديد انعكاساتها السلبية والإيجابية على إنتاجية الافراد وفاعلية المنظمة. (Mahdi,2021:40).
5. يؤدي تقييم الاداء دورا مهما في تحديد نقاط القوة والضعف للعاملين في المنظمة، وذلك عن طريق وجود معايير محدده لقياس المهارات والسلوكيات الخاصة بالعاملين من اجل تعزيز نقاط القوة ومعالجه نقاط الضعف، وهذا يتطلب درجة عالية من الشفافية في ممارسه الافصاح والوضوح بوضع المعايير، والعدالة والموضوعية للتقييم، وابلاغ العاملين لنتائج تقييم أدائهم (Al-Harbi,2019:10)، لهذا تعتبر عملية تقييم الاداء صعبة ومعقدة وتتطلب من القائمين بتنفيذها التخطيط السليم والمبني على أسس منطقية وخطوات متسلسلة من اجل تحقيق اهداف المنظمة.
6. الشفافية: تمثل الشفافية قناة اتصال بين العاملين والإدارة، فهي تبين الية عمل الإدارة والكيفية التي تتبعها في اهدار قدراتها، فضلا عن كونها اداة لكشف الفساد الإداري، -فهي اصبحت من المفاهيم الإدارية الحديثة والمتطورة ومطلبا تسعى الدولة للعمل به، فهي عنصر الثقة بالإدارة عن طريق فرض رقابة الدولة على اعمال الإدارة لمنع انتشار الفساد الإداري، ( Al-Ajili and Al-Mandil, 2018: 220).
- ثالثاً: تعريف كفاءة الأداء الضريبي:-**
- انعكاس حي لنتائج ومستوى قدرة المنظمة على استغلال موارده وقابلياته في أنجاز أهدافه على وفق المعايير التي تلائمه ومقارنة ما تحقق من الأهداف مع الخطة التي وضعها المنظمة سلفاً لتشخيص المعوقات والانحرافات في حال اكتشافها واتخاذ ما يكفل لمعالجتها، (Abdel Reda, 2009: 12).
- او هو كيفية تقديم الخدمة الى الزبون والتي تعتمد على الخبرة والتجارب السابقة الخاصة بمقدم الخدمة.(Mashjal,2008:8)
- رابعاً: اهداف كفاءة الاداء الضريبي:**
- تتمثل اهداف كفاءة الأداء بشكل عام والضريبية بشكل خاص بالآتي:
- 1- تحديد مسؤولية كل قسم او فرع في المنظمة الضريبية عن مواطن الخلل والضعف في النشاط الضريبي وتحديد انجازاته سلباً أو ايجاباً لرفع مستوى ادائها. (Hashem, 1996: 299)
  - 2- معرفة واقع الهيئة، واهمية وضع موازنات تخطيطية أقرب الى الواقع مما يجعلها أكثر موائمة بين الامكانيات المتوفرة والقدرة على التنفيذ. (Al-Qadi, 73:2000)
  - 3- يعد تعزيز كفاءة الاداء الضريبي مؤشراً لتطوير ونمو الادارة الضريبية، وفروعها من زيادة عوائد الايرادات الضريبية. (Attiyah, 2004:153)
  - 4- زيادة فعالية وكفاءة القرارات الادارية في المستويات الادارية جميعها في المنظمة الضريبية.
  - 5- تنشيط عملية الرقابة على أداء المهام والاعمال الضريبية وتقديم المعلومات اللازمة لتقييم الأداء والتحقق من قيام الفروع الضريبية بنشاطاتها بكفاءة عالية. (Al-Karkhi, 2001: 40)
  - 6- الوقوف على مستوى انجاز الهيئة للأعمال المكلفة بأدائها، ومقارنتها بالأهداف المدرجة في خطتها الاستراتيجية لتحديد نسب الانجاز والوقوف على اهم المشكلات والصعوبات التي حالت دون تحقيقها.
  - 7- تعد عملية تعزيز كفاءة الاداء الضريبي ضرورية للإصلاح بشكل عام وبيان مدى رضى العاملين، والمكلفين عن اداء الادارة الضريبية كونها توفر تغذية راجعة تطويرية. (Jassem,2021:55)
  - 8- تحقيق النجاح للإدارة الضريبية في تطوير وتحسين مستوى عملياتها من خلال الموازنة بين عنصري الكفاءة والفاعلية. (Daidan,2020:8).



إلى زيادة في كفاءة الاداء الضريبي بنسبة (67%) وبلغت قيمة الثابت (a) في المعادلة (1.45)، بمعنى عندما يكون بعد التمكين مساوياً للصفر فان كفاءة الاداء الضريبي لن تقل عن هذه القيمة. وفق ذلك تم قبول الفرضية الفرعية الاولى

ت. **اختبار الفرضية الفرعية الثانية:** والتي تنص على (يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للمساءلة في كفاءة الاداء الضريبي) سيتم التحليل وفق نموذج الانحدار الخطي البسيط وكما يلي:

$$Y = \alpha + \beta X$$

$$\text{كفاءة الاداء الضريبي} = 0.694 + 1.232 (\text{المساءلة})$$

اذ اظهرت نتائج الجدول (2) إن بُعد (المساءلة) له تأثير معنوي في كفاءة الاداء الضريبي، حيث بلغت قيمة (F) المحتسبة (69.737) في مستوى معنوي (0.05) ان بعد المساءلة دال في التنبؤ بكفاءة الاداء الضريبي، وهذا يعني وجود تأثير ذو دلالة معنوية بدرجة ثقة (95%). وتفسر قيمة معامل التحديد (0.397) ان بعد (المساءلة) قد فسر من المتغيرات التي تطرأ في (كفاءة الاداء الضريبي) بمقدار (39.7%) اما النسبة الباقية والبالغة (60.3%) تابعة إلى متغيرات اخرى غير داخلية في انموذج الدراسة. وكذلك تبين اختبار (T) والبالغة قيمته (8.351) أكبر من قيمته الجدولية، وهي تفسر معنوية التأثير الميل الحدي (β) في كفاءة الاداء الضريبي. حيث بلغت قيمة معامل (β) للنموذج (0.694) والتي توضح بأن الزيادة بعد المساءلة بمقدار وحدة واحدة سيؤدي إلى زيادة في كفاءة الاداء الضريبي بنسبة (69.4%) وبلغت قيمة الثابت (a) في المعادلة (1.232)، بمعنى عندما يكون بعد المساءلة مساوياً للصفر فان كفاءة الاداء الضريبي لن تقل عن هذه القيمة. وفق ذلك تم قبول الفرضية الفرعية الثانية

ج. **اختبار الفرضية الفرعية الثالثة:** والتي تنص على (يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للمعلومات في كفاءة الاداء الضريبي) سيتم التحليل وفق نموذج الانحدار الخطي البسيط وكما يلي:

$$Y = \alpha + \beta X$$

$$\text{كفاءة الاداء الضريبي} = 0.562 + 1.341 (\text{المعلومات})$$

اذ اظهرت نتائج الجدول (2) إن بُعد (المعلومات) له تأثير معنوي في كفاءة الاداء الضريبي، حيث بلغت قيمة (F) المحتسبة (79.752) في مستوى معنوي (0.05) ان بعد المعلومات دال في التنبؤ بكفاءة الاداء الضريبي، وهذا يعني وجود تأثير ذو دلالة معنوية بدرجة ثقة (95%). وتفسر قيمة معامل التحديد (0.342) ان بعد (المعلومات) قد فسر من المتغيرات التي تطرأ في (كفاءة الاداء الضريبي) بمقدار (34.2%) اما النسبة الباقية والبالغة (65.8%) تابعة إلى متغيرات اخرى غير داخلية في انموذج الدراسة. وكذلك تبين اختبار (T) والبالغة قيمته (10.443) أكبر من قيمته الجدولية، وهي تفسر معنوية التأثير الميل الحدي (β) في كفاءة الاداء الضريبي. حيث بلغت قيمة معامل (β) للنموذج (0.562) والتي توضح بأن الزيادة بعد المعلومات بمقدار وحدة واحدة سيؤدي إلى زيادة في كفاءة الاداء الضريبي بنسبة (56.2%) وبلغت قيمة الثابت (a) في المعادلة (1.341)، بمعنى عندما يكون بعد المعلومات مساوياً للصفر فان كفاءة الاداء الضريبي لن تقل عن هذه القيمة. وفق ذلك تم قبول الفرضية الفرعية الثالثة.

د. **اختبار الفرضية الفرعية الرابعة:** والتي تنص على (يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لتقييم الاداء في كفاءة الاداء الضريبي) سيتم التحليل وفق نموذج الانحدار الخطي البسيط وكما يلي:

$$Y = \alpha + \beta X$$

$$\text{كفاءة الاداء الضريبي} = 0.653 + 1.556 (\text{تقييم الاداء})$$

\* اذ اظهرت نتائج الجدول (2) إن بُعد (تقييم الاداء) له تأثير معنوي في كفاءة الاداء الضريبي، حيث بلغت قيمة (F) المحتسبة (121.781) في مستوى معنوي (0.05) ان بعد تقييم الاداء دال في التنبؤ بكفاءة الاداء الضريبي، وهذا يعني وجود تأثير ذو

دلالة معنوية بدرجة ثقة (95%)، وتفسر قيمة معامل التحديد (0.546) ان بعد (تقييم الاداء) قد فسر من المتغيرات التي تطرأ في (كفاءة الاداء الضريبي) بمقدار (54.6%) اما النسبة الباقية والبالغة (45.4%) تابعة إلى متغيرات اخرى غير داخلية في نموذج الدراسة. وكذلك تبين اختبار (T) والبالغة قيمته (11.035) أكبر من قيمته الجدولية، وهي تفسر معنوية التأثير الميل الحدي ( $\beta$ ) في كفاءة الاداء الضريبي. حيث بلغت قيمة معامل ( $\beta$ ) للنموذج (0.653) والتي توضح بأن الزيادة بعد تقييم الاداء بمقدار وحدة واحدة سيؤدي إلى زيادة في كفاءة الاداء الضريبي بنسبة (65.3%) وبلغت قيمة الثابت (a) في المعادلة (1.556)، بمعنى عندما يكون بعد تقييم الاداء مساوياً للصفر فان كفاءة الاداء الضريبي لن تقل عن هذه القيمة. وفق ذلك تم قبول الفرضية الفرعية الرابعة.

**هـ. اختبار الفرضية الفرعية الخامسة:** والتي تنص على (يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للشفافية في كفاءة الاداء الضريبي) سيتم التحليل وفق نموذج الانحدار الخطي البسيط وكما يلي:

$$Y = \alpha + \beta X$$

$$\text{كفاءة الاداء الضريبي} = 0.550 + 1.907 (\text{تقييم الاداء})$$

اذ اظهرت نتائج الجدول (2) ان بُعد (الشفافية) له تأثير معنوي في كفاءة الاداء الضريبي، حيث بلغت قيمة (F) المحتسبة (54.368) في مستوى معنوي (0.05) ان بعد الشفافية دال في التنبؤ بكفاءة الاداء الضريبي، وهذا يعني وجود تأثير ذو دلالة معنوية بدرجة ثقة (95%). وتفسر قيمة معامل التحديد (0.35) ان بعد (الشفافية) قد فسر من المتغيرات التي تطرأ في (كفاءة الاداء الضريبي) بمقدار (35%) اما النسبة الباقية والبالغة (65%) تابعة إلى متغيرات اخرى غير داخلية في نموذج الدراسة. وكذلك تبين اختبار (T) والبالغة قيمته (7.373) أكبر من قيمته الجدولية، وهي تفسر معنوية التأثير الميل الحدي ( $\beta$ ) في كفاءة الاداء الضريبي. حيث بلغت قيمة معامل ( $\beta$ ) للنموذج (0.55) والتي توضح بأن الزيادة بعد الشفافية بمقدار وحدة واحدة سيؤدي إلى زيادة في كفاءة الاداء الضريبي بنسبة (55%) وبلغت قيمة الثابت (a) في المعادلة (1.907)، بمعنى عندما يكون بعد الشفافية مساوياً للصفر فان كفاءة الاداء الضريبي لن تقل عن هذه القيمة. وفق ذلك تم قبول الفرضية الفرعية الخامسة.

جدول (2) المؤشرات الإحصائية لتحليل أثر ابعاد الشفافية التنظيمية في كفاءة الاداء الضريبي

القرار	Sig	(t)	(F)	R	(R <sup>2</sup> )	ابعاد متغير الشفافية التنظيمية		المتغير المعتمد
قبول الفرضية	0.000	18.067	326.412	0.874	0.764	1.450	( $\alpha$ )	التمكين
						0.673	( $\beta$ )	
قبول الفرضية	0.000	8.351	69.737	0.630	0.397	1.232	( $\alpha$ )	المساءلة
						0.694	( $\beta$ )	
قبول الفرضية	0.000	10.443	79.752	0.585	0.342	1.341	( $\alpha$ )	المعلومات
						0.562	( $\beta$ )	
قبول الفرضية	0.000	11.035	121.781	0.739	0.546	1.556	( $\alpha$ )	تقييم الاداء
						0.653	( $\beta$ )	
قبول الفرضية	0.000	7.373	54.368	0.592	0.350	1.907	( $\alpha$ )	الشفافية
						0.550	( $\beta$ )	

قيمة (F) الجدولية = 3.21 // قيمة (t) الجدولية = 2.626 // حجم العينة = 103

الجدول من اعداد الباحثان اعتماداً على مخرجات (SPSS. V26)

انعكاساً لقبول فرضيات البحث الرئيسية وقبول الفرضيات الفرعية الخمسة من الفرضية الرئيسية يمكن اتخاذ القرار بقبول الفرضية الرئيسية للبحث اي انه: " يوجد تأثير بين المحور الرئيسي الأول (ابعاد الشفافية التنظيمية) مع المحور الرئيسي الثاني (كفاءة الاداء الضريبي) وهي علاقة تأثير قوية اذ ان ابعاد الشفافية التنظيمية تؤثر في كفاءة الاداء الضريبي.

#### المبحث الرابع: الاستنتاجات والتوصيات

##### أولاً: الاستنتاجات:

1. ان تطبيق مبدأ المساءلة والابتعاد عن التقديرات الشخصية يخلق الوعي الضريبي ويزيد من ثقة دافعي الضرائب، ومن محاسبة العاملين بغض النظر عن مستوياتهم المختلفة من خلال توفير آلية واضحة للمساءلة على أساس منتظم.
2. تسعى إدارة الهيئة إلى نشر روح الثقة بين العاملين ومنحهم الفرصة لإثبات قدراتهم في العمل وفي تحسين كفاءة الاداء الضريبي للمؤسسة وفي مقدمتها المساهمة في تعزيز التنوع الاقتصادي، للوقوف على مستوى أدائهم بشكل مستمر وإعداد تقديرات الإيرادات الضريبية وفق مؤشرات ومقاييس موزونة.
3. تحاول إدارة الهيئة تطوير آلية توفر معلومات مفصلة عن أداء العاملين، وتقرانها بالأداء السابق، وتزود العاملين بشكل منتظم ومنظم بالمعلومات اللازمة لاتخاذ القرارات المناسبة، والمساهمة في زيادة الوعي للعاملين بأهمية الشفافية التنظيمية في الهيئة.
4. كما أكدت نتيجة الفرضية الرئيسية وجود علاقة تأثير معنوية بين الشفافية التنظيمية وكفاءة الاداء الضريبي وفي معنوية التنبؤ بكفاءة الاداء الضريبي، إذ هنالك تأثير للشفافية التنظيمية في رفع كفاءة الاداء الضريبي ونسبة (56.8%) حيث تسعى الهيئة من توفير بيئة ضريبية ملائمة في المجتمع تساهم في فعالية الاداء الضريبي، فنجاح الشفافية التنظيمية مرهون بكفاءة وخبرة الادارة في الهيئة، الذي بدوره يزيد من كفاءة الاداء الضريبي.
5. أظهرت نتائج التحليل الاحصائي وجود تأثير ذو دلالة إحصائية، بين ابعاد المتغير الرئيسي الاول (الشفافية التنظيمية) والمتغير الرئيسي الثاني (كفاءة الاداء الضريبي)، حيث أن البعد (التمكين) كان أكثر الابعاد تأثير في (كفاءة الاداء الضريبي).
6. بين ابعاد (الشفافية التنظيمية) وفسرت معاملة الانحدار الخطي الى ان مقدار الارتفاع او الزيادة بنقطة واحدة في أبعاد الشفافية التنظيمية سيسهم ذلك التأثير في زيادة كفاءة الاداء الضريبي وذلك من خلال إشراك العاملين في مجالات التطوير المختلفة لزيادة خبرتهم وقدراتهم ونشر روح الثقة بين العاملين ومنحهم الفرصة لإثبات قدراتهم في العمل .

##### ثانياً: التوصيات:

1. ضرورة استثمار ادارة الهيئة لطبيعة العلاقة الايجابية بين متغيرات الدراسة الشفافية التنظيمية وكفاءة الاداء الضريبي لتعزيز آليات ومعايير الشفافية مع استراتيجيات الاداء لخلق تنافسية فاعلة لمنظمتهم.
2. امكانية نشر ثقافتى الشفافية التنظيمية وكفاءة الاداء في قطاع الضريبي لغرض استكمال ما هو قائم على تعليمات وزارة المالية، الذي ينظم سير عمل المنظمات على الاولوية في نتائج الدراسة.
3. ادخال المزيد من التغيرات على تنافسية منظمات الاعمال من اجل المحافظة على مكانة قطاع الضريبي، من خلال توظيف مبادئ ومعايير وآليات الشفافية، وبما يسهم في المحافظة على حقوق المكلفين واصحاب المصالح.
4. ينبغي على قطاع الضريبي التركيز على التوجهات النوعية في التنافسية أكثر من الكمية لأنه زيادة الاهتمام بالتوجهات النوعية يعد المسار الصحيح للوصول الى مضاعفة الإيرادات والقدرة على الكشف عن الفرص تحصيل الضريبية.

#### References:

1. Abdel Reda, Saba Abdel Hadi. (2009). "The extent to which the CAMELS system can be applied to evaluate performance in private Iraqi banks. A case study in the Middle East Investment Bank. Submitted to obtain a higher diploma equivalent to a master's degree in banking. The Higher Institute for Accounting Studies."

2. Mashjal, Adnan Hamid. (2008)." Total Quality/Taxes, University of Baghdad, College of Administration and Economics, Abbasid Holy Shrine Library, Digital Information Center, R5298.
3. Al-Ajili, Saleh Abd Ayed and Al-Mandeel, Nazer Ahmed. (2018). "After Transparency in Reducing Administrative Corruption," Public Law Conference "Constitutional and Institutional Reform, Reality and Aspirations," for the period (13-14) November, Journal of Legal Sciences/College of Law/University of Baghdad, 205-246.
4. Al-Amri, Amer, Abdul-Latif Kazem, and Dawai Jassim Mashtat. (2011). "The effect of organizational transparency (OT) in reducing administrative and financial corruption/An analytical exploratory study of the opinions of a sample of senior administrative leaders in Iraqi organizations," Journal of Economic and Administrative Sciences, University of Baghdad/College of Administration and Economics, 17 (64), 77- 95.
5. Al-Fathallah, Muhammad Abd Ali Muhammad. (2014)." Evaluating transparency in the disclosure of financial and non-financial information to Iraqi private banks and its reflection on the market value of shares, Master's Thesis in Accounting Sciences, College of Administration and Economics, University of Baghdad.
6. Al-Harbi, Muhammad Attia. (2019). "The role of administrative transparency in achieving human resources re-engineering," a field study on government organizations in the city of Riyadh. Scientific Journal of Trade and Finance, 39 (4), 1-43.
7. Al-Karkhi, Majeed Abd Jaafar. (2001). An introduction to evaluating performance in economic units using financial data. House of General Cultural Affairs, Baghdad.
8. Al-Madi, Ashwat bint Saud bin Abdullah and Al-Shanifi, Najla Ibrahim. (2021)." Job Empowerment and its Impact on Job Engagement", Arab Journal of Management, 41(4), 313-338.
9. Al-Maliki, Iman Jalil Yasheikh. (2013)." The Role of Transparency and Disclosure in Reducing Credit Risks in a Number of Iraqi Private Banks, College of Administration and Economics, University of Baghdad.
10. alqadi, Omar Tariq. (2000). "Financial and economic evaluation of the General Company for Leather Industries for the period (1987 - 1996)," Master's thesis, University of Baghdad.
11. Al-Taie, Ali Hassoun and Al-Naqar, Abdullah Hikmat. (2012)." Folding Strategic Leadership Practices in the Light of Transparency and Organizational Citizenship Behavior", A Field Study of a Sample of Employees of the Office of the Inspector General in the Ministry of Iraq, Journal of Economic and Administrative Sciences, College of Administration and Economics, University of Baghdad, 18, (69).
12. Attiya, Mohsen Ali (2004) "Comprehensive Quality and the New in Teaching," 1st edition, Dar Safaa for Printing and Publishing, Amman - Jordan.
13. Ball, C., (2009), What is transparency?. Public Integrity, 11(4), 293-308.
14. Daidan, Saif Anwar. (2020)." Evaluating the Response of Tax Administration Leaders to the Concept of Strategic Lens and its Relationship to Tax Entrepreneurial Performance", Applied Research in the General Tax Authority, Journal of the Higher Institute for Accounting and Financial Studies, Issue (52), 15.
15. Hashem, Zaki Mahmoud. (1996). "Human Resources Management", 2nd edition, That Al Salasil Printing and Publishing, Kuwait.
16. Jassim, Omar Abdul Wahid. (2021)." Evaluation of the level of performance according to the tax diagnosis TADAT", published research, Journal of the Higher Institute for Accounting and Financial Studies (55), 16.
17. Maatouq, Tariq Abu Shafa. (2023). "The role of practicing administrative transparency in enhancing organizational health/a field study on employees in public administration at Al-Marqab University," Journal of Economic Studies, University of Sirte/Faculty of Economics, 6(1), 148-184.
18. Mahdi, Sanl Jassim. (2021)." Application of the European Quality Model (EFQM) to evaluate the performance of the National Insurance Company", applied research submitted to the Council of the Higher Institute for Accounting and Financial Studies to obtain a higher diploma equivalent to a master's degree in insurance, University of Baghdad.
19. Sterenson,w.(2005)."IntroductiontoOperations.Mangement" Irwin:Mcgraw-hill.
20. Daidan, Saif Anwar. (2020)." The Role of the Strategic Lens in Achieving Entrepreneurial Performance", applied research in the General Tax Authority, research submitted to obtain a higher diploma equivalent to a master's degree in taxation, Journal of the Higher Institute for Accounting and Financial Studies, Issue (55).
21. Sakarneh, Bilal and Abdelkader, Mohamed and Hassouna, Abdel Basit. (2014)." Empowering Workers and its Impact on the Quality of Health Services / A Field Study on the Banking Sector in Jordan", Al-Rafidain Development Journal, Amman, Jordan, 36(115), 51
22. Al-Qaisi, Omar Fadhil. (2016). Evaluating the efficiency of performance in private university education within the strategy of higher education in Iraq some private colleges for the period (2011-2014), Master's thesis.
23. Subaie, Falah bin Faraj. (2017)." The Impact of Applying Administrative Transparency in Reducing Administrative Corruption in Saudi Financial Companies, Arab Journal of Management, 37, (1).