

رماح للبحوث والدراسات

مجلة دولية علمية محكمة

تصدر عن مركز البحث وتطوير الموارد البشرية رماح / الأردن

وجامعة القرآن وتاصيل العلوم / السودان

العدد (95) نيسان (أبريل) 2024



رماح

للبحوث والدراسات

مجلة دولية علمية محكمة

تصدر عن مركز البحث وتطوير الموارد البشرية رماح / الأردن

وجامعة القرآن وتأسيس العلوم / السودان

العدد (95) نيسان (أبريل) 2024

الورقي ISSN : 2392- 5418

الالكتروني ISSN:2520- 7423

الإيداع القانوني 24352015

رماح للبحوث والدراسات مجلة دولية علمية محكمة

تصدر عن مركز البحث وتطوير الموارد البشرية - رماح / عمان - الأردن

بالتعاون مع

جامعة القرآن وتاصيل العلوم / السودان

الرئيس الشرفي للمجلة: الأستاذ الدكتور محمد عبدالله سليمان**مدير المجلة: الأستاذ الدكتور خالد راغب الخطيب****رئيس التحرير: الأستاذ الدكتور سعادة الكسواني****نائب مدير تحرير المجلة:****هيئة تحرير المجلة**

الأردن	جامعة البلقاء التطبيقية	أ.د. خليل الرفاعي (رئيس هيئة التحرير)
فلسطين	جامعة القدس المفتوحة	أ.د. يوسف أبو فارة
العراق	المديرية العامة لتربية ذي قار	م.د. أسعد شاكر حميد جاسم
السودان	جامعة القرآن الكريم وتاصيل العلوم	دكتور بربير سعد الدين الشيخ السماني
الجزائر	جامعة الأمير عبد القادر للعلوم الإسلامية	أ.د. دراجي سعيد
الأردن	جامعة العلوم الإسلامية العالمية	أ.د. هناء الحنيطي
السودان	جامعة القرآن الكريم وتاصيل العلوم	أ.د. محمد الفاتح زين العابدين
الأردن	مركز رماح	د. صائب كامل اللالا
العراق	وزارة التربية والتعليم	د. مصدق الدوري

الهيئة الاستشارية للمجلة

الأردن	جامعة الزرقاء	أ.د. نضال الرمحي (رئيس الهيئة الاستشارية)
الكويت		د. مبارك عادل الميع
الجزائر	جامعة بليدة	أ.د. كمال رزيق
الجزائر	جامعة ورقلة	أ.د. سليمان الناصر
السودان	جامعة القرآن الكريم وتاصيل العلوم	د. حسن الفاتح الشيخ
الجزائر	جامعة عنابة	أ.د. هوام جمعة
مصر	جامعة القاهرة	أ.د. سالي محمد فريد
السودان	جامعة القرآن الكريم وتاصيل العلوم	د. مزمل حسن يوسف
مصر	جامعة عين شمس	أ.د. أشرف محمد عبد الرحمن مؤنس
لبنان	جامعة جنان	أ.د. رامز طنبور
السودان	جامعة القرآن الكريم وتاصيل العلوم	د. محمد الطيب
السعودية	جامعة القصيم	أ.د. عبد الرحمن صالح الغفيلي
ليبيا	جامعة عمر المختار	أ.د. وائل جبريل
السودان	جامعة القرآن الكريم وتاصيل العلوم	د. خديجة عبد الكريم خيري
فلسطين	جامعة القدس المفتوحة	أ.د. شاهر عبيد
الأردن	مركز رماح	أ.د. عماد الصعيدي
الإمارات العربية المتحدة	جامعة الفلاح	أ.د. سمير البرغوثي
موريتانيا	جامعتي حائل / نواكشوط	أ.د. عبد الله سيدي محمد أبنيو
السودان	جامعة القرآن الكريم وتاصيل العلوم	د. جمال محمد البشري
السعودية	جامعة شقراء	أ.د. نايف عبد العزيز مطاوع
السودان	الهيئة الاستشارية	بروفيسور محمد الفاتح زين العابدين
الكويت	الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب	الدكتورة حليلة إبراهيم محمد الفيلاوي
		أ.د. عثمان أحمد البشير
الصين		Dr. Li-Chiang Yuan

شروط النشر

إن إدارة المجلة لا تتحمل أية مسؤولية عن أصالة البحوث ولا تتحمل أية مسؤولية قانونية، وأن الباحثين هم من يتحملوا المسؤولية الكاملة.

- تقديم تعهد بعدم إرسال البحث لمجلة أخرى وعدم المشاركة به في مؤتمرات علمية.
- ألا تتجاوز صفحات البحث 20 صفحة ويكون ملخص البحث بلغتين لغة البحث بالإضافة إلى اللغة الإنجليزية ان لم تكن هي لغة البحث، ويكتب عنوان البحث باللغة الانجليزية رفقة اسم الباحث والكلمات المفتاحية.
- تقدم الأبحاث مطبوعة على ورق من حجم A4 وتكون المسافة مفردة بين الأسطر مع ترك هامش من كل الجوانب لمسافة 4.5 سم، وأن يكون الخط (Traditional Arabic) قياس 14 باللغة العربية ويكون الخط (Times New Roman) قياس 12 باللغة الإنجليزية أو الفرنسية، وفق برنامج (Microsoft Word)
- يرقم التمهيش والإحالات ويعرض في أسفل الصفحة: المؤلف، عنوان الكتاب أو المقال، عنوان المجلة أو الملتقى، الناشر، الطبعة، البلد، السنة، الصفحة أو ضمن البحث مع ذكر المؤلف وسنة النشر والصفحة .
- تتمتع المجلة بكامل حقوق الملكية الفكرية للبحوث المنشورة.
- على الباحث أن يكتب ملخصين للبحث: أحدهما بلغة البحث والآخر باللغة الإنجليزية، على ألا يزيد عدد كلمات الملخص عن 150 كلمة. منهج العلمي المستخدم في حقل البحث المعرفي واستعمال أحد الأساليب التالية في الإستهاد في المتن والتوثيق في قائمة المراجع، أسلوب إم إل أي (MLA) أو أسلوب شيكاغو (Chicago) في العلوم الإنسانية أو أسلوب أي بي أي (APA) في العلوم الإجتماعية، وهي متوافرة على الأنترنت.
- المقالات المنشورة في هذه المجلة لا تعبر إلا عن آراء أصحابها .
- يحق لهيئة التحرير إجراء بعض التعديلات الشكلية على المادة المقدمة متى لزم الأمر دون المساس بمحتوى الموضوع

- ترسل الأبحاث على البريد الإلكتروني التالي:

khalidk51@hotmail.com أو remah@remahtrainingjo.com

إلى العنوان البريدي، شارع الجاردنز عمان الأردن

هاتف: 00962795156512 أو 00962799424774

موقع المجلة: www.remahtrainingjo.com

موقع المجلة بقواعد البيانات العالمية :

- قاعدة ISI الماليزية على الموقع:
<http://isindexing.com/isi/journaldetails.php> ?
- قاعدة ebsco الأمريكية على الموقع : [http /www. ebsco.com](http://www.ebsco.com)
- قاعدة ULRICHS الألمانية على الموقع:
<http://ulrichsweb.serialssolutions.com/title/1536488677317824429>
- محرك البحث العلمي جوجل سكولار google scholars على الموقع:
<http://www.google.com>
- قاعدة EcoLink المتواجدة على الموقع www.mandumah.com
- قاعدة بيانات المنهل www.almanhal.com
- قاعدة ASKZED على الموقع : <http://www.ASKZED.com>
- قاعدة معرفة على الموقع : <http://www.maarifa.com>
- قاعدة بوابة الكتاب العلمي : <http://www.theleambook.com>
- معامل التأثير العربي، قاعدة البيانات العربية الرقمية (أرسيف) 2019.
- قاعدة بيانات:
<https://www.citefactor.org/journal/index/25867/ramah-journal-of-economic-research#.XzPCkCgzZPY>
- قاعدة أرسيف (Arcif) .



Arab Impact Factor
مخّص بالمجلات التي تصدر باللغة العربية



رماح للبحوث والدراسات	
Research and Development of Human Recourses Center (REMAH)	اسم المجلة بالانجليزية
2392-5418	ISSN
 الأردن	الدولة
اضغط هنا	اصدارات المجلة
1.1	معامِل التّأثير لسنة 2018
1.3	معامِل التّأثير لسنة 2019
1.5	معامِل التّأثير لسنة 2020

ASSOCIATION OF ARAB UNIVERSITIES
Office of the
Secretary General

اتحاد الجامعات العربية
مكتب
الأمين العام

الرقم د.ع. / ٦٧٣
التاريخ
الموافق ٢٠٢٤/١١/٢١ م

Ref. _____
Date _____

الأستاذ الدكتور رئيس/ مدير الجامعة المحترم

تحية طيبة وبعد.

تهديكم الأمانة العامة لاتحاد الجامعات العربية أطيب تحياتها، وانطلاقاً من دور الاتحاد في دعم التقدم العلمي العربي والنشر العلمي والابتكار التكنولوجي وريادة الأعمال المعتمدة على الأفكار الابتكارية، يسرنا إرسال قائمة بالمجلات المعتمدة من اتحاد الجامعات العربية التي تصدر باللغة العربية ومصنفة طبقاً لمشروع معامل التأثير العربي من خلال التقرير السنوي الخامس لمعامل التأثير العربي والذي صدر في 15 أكتوبر 2019 والمبينة على الرابط <http://www.arabimpactfactor.com/pages/report.php?date=2018> :

وبهذه المناسبة يسعدنا دعوتكم للانضمام إلى المنصة التي قام بتأسيسها اتحاد الجامعات العربية للحفاظ على الإنتاج العلمي والفكري للباحثين العرب وتسهيل آلية النشر للأبحاث على المستوى الدولي لإظهار التميز الإبداعي للباحثين العرب حيث أن أحد المعايير التي يتم الأخذ بها عند حساب معامل التأثير العربي هو عدد مرات تحميل البحوث من خلال Digital Commons تمهيداً لتقديمها للحصول على تصنيف سكوبس الدولي.

يأتي ذلك ضمن الخطة الاستراتيجية الجديدة التي يتبناها اتحاد الجامعات العربية والتي تهدف إلى تطوير أداء الاتحاد وتقديم خدمات عامة ونوعية لقطاع التعليم العالي في المنطقة العربية.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام...

الأمين العام
أ.د. عمرو عزت سلامة

ص.ب 121 طارق 11947 عمان - المملكة الأردنية الهاشمية ، هاتف 00962-6-5062048 ، فاكس 00962-6-5062051 ، برفقياً : اتحاد جامعات
P.O.Box 121 Tariq 11947 Amman - Jordan, Tel. 00962-6-5062048, Fax: 00962-6-5062051 , e-mail: secgen@aarj.edu.jo
www.aarj.edu.jo



معامل التأثير والاستشادات المرجعية العربية
قاعدة البيانات العربية الرقمية

Arcif
Analytics

معرفة
e-MAREFA

التاريخ: 2019-10-14

الرقم: L19/317 ARCIF

سعادة أ. د. رئيس تحرير مجلة رماح للبحوث و الدراسات
مركز البحث و تطوير الموارد البشرية (رماح) / الأردن
تحية طيبة وبعد،،،

نتقدم إليكم بفائق التحية والتقدير، و نهديكم أطيب التحيات وأسمى الأمانى.

يسر معامل التأثير والاستشادات المرجعية للمجلات العلمية العربية (ارسياف - ARCIF)، أحد مبادرات قاعدة بيانات "معرفة" للإنتاج والمحتوى العلمي، إعلامكم بأنه قد أطلق تقريره السنوي الرابع للمجلات للعام ٢٠١٩، خلال الملتقى العلمي "مؤشرات الإنتاج والبحث العلمي العربي والعالمى فى التحولات الرقمية للتعليم الجامعى العربى" بالتعاون مع الجامعة الأمريكية فى بيروت بتاريخ ٣ أكتوبر ٢٠١٩.

يخضع معامل التأثير "Arcif ارسيف" لإشراف "مجلس الإشراف والتنسيق" الذي يتكون من ممثلين لعدة جهات عربية ودولية: (مكتب اليونيسكو الإقليمي للتربية فى الدول العربية ببيروت، لجنة الأمم المتحدة لغرب اسيا (الإسكوا)، مكتبة الاسكندرية، قاعدة بيانات معرفة، جمعية المكتبات المتخصصة العالمية/ فرع الخليج). بالإضافة للجنة علمية من خبراء وأكاديميين ذوي سمعة علمية رائدة من عدة دول عربية وبريطانيا.

ومن الجدير بالذكر بأن معامل " ارسيف Arcif " قام بالعمل على جمع ودراسة و تحليل بيانات ما يزيد عن (٤٣٠٠) عنوان مجلة عربية علمية أو بحثية فى مختلف التخصصات، والصادرة عن أكثر من (١٤٠٠) هيئة علمية أو بحثية فى (٢٠) دولة عربية، (باستثناء دولة جيبوتي وجزر القمر لعدم توفر البيانات). ونجح منها (٤٩٩) مجلة علمية فقط لتكون معتمدة ضمن المعايير العالمية لمعامل " ارسيف Arcif " فى تقرير عام ٢٠١٩.

ويسرنا تهنئتكم وإعلامكم بأن **مجلة رماح للبحوث و الدراسات** الصادرة عن **مركز البحث و تطوير الموارد البشرية (رماح)**، قد نجحت بالحصول على معايير اعتماد معامل " ارسيف Arcif " المتوافقة مع المعايير العالمية، والتي يبلغ عددها ٣١ معياراً، وللإطلاع على هذه المعايير يمكنكم الدخول إلى الرابط التالى: <http://e-marefa.net/arcif/criteria>

و كان معامل ارسيف Arcif " مجلتكم لسنة ٢٠١٩ (٢٠١٠٣). مع العلم أن متوسط معامل ارسيف فى تخصص "العلوم الاقتصادية والمالية وإدارة الأعمال" على المستوى العربى كان (٠٠١٣٩)، وصنفت مجلتكم فى هذا التخصص ضمن الفئة (الثالثة Q3)، وهى الفئة الوسطى.

و بإمكانكم الإعلان عن هذه النتيجة سواء على موقعكم الإلكتروني، أو على مواقع التواصل الاجتماعي، وكذلك الإشارة فى النسخة الورقية لمجلكم إلى معامل " ارسيف Arcif " الخاص بمجلكم.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام والتقدير

أ.د. سامى الخزندار
رئيس مبادرة معامل التأثير
" ارسيف Arcif "



+962 6 5548228 -9
+ 962 6 55 19 10 7

E info@e-marefa.net
www.e-marefa.net

Amman - Jordan
2351 Amman, 11953 Jordan



July 9, 2017

Mari Bergeron
EBSCO Information Services
10 Estes Street
Ipswich MA 01938 USA

Prof. Dr. Khalid Al-Khatib,
Research & Development of Human Resources Center
Amman, Jordan

Dear Professor Al-Khatib,

It is our pleasure to confirm that the following publications published by Research & Development of Human Resources Center have been licensed and indexed in EBSCOhost

- *REMAH Journal.*
- *Business Organizations Conference.*

EBSCO is the leading provider of databases to thousands of universities, business schools, medical institutions, schools and other libraries worldwide. Indexed content is available only through institutional subscription. Libraries in nearly every country subscribe to one or more EBSCO databases, and in more than 70 countries, all libraries subscribe. EBSCO hosts both peer reviewed and non-peer reviewed titles on our databases. The content serves educational needs of the researchers around the world as well the economic interest of the US.

You are welcome to announce your partnership with EBSCO on your website or in the front matter of your journal as soon as you like

Thank you for contributing your content to our databases.

Sincerely,


Mari Bergeron
Director of International Content Licensing Manager
EBSCO Information Services
mbergeron@ebSCO.com

Headquarters: 10 Estes Street P.O. Box 682 Ipswich, MA 01938 USA
hone: (978) 356-6500 (800) 653-2726 Fax: (978) 356-6565 E-mail: information@ebSCO.com Web: www.ebSCO.com





Categories

Articles	168369
Journals	20546

News

- Journal Impact Factor Report 2018 [↗](#)
Date: 28th Dec, 2018
- Journal Impact Factor List 2014 (Now Online !!!) [↗](#)
Date: 02nd August, 2014
- Getting Your Journal Indexed [↗](#)
Date: 08th May, 2014
- 2012 Impact Factor List [↗](#)
Date: 28th April, 2014

Ramah Journal of Economic Research

An international scientific, refereed journal specialized in economics and administrative sciences, issued by the Center for Research and Human Resources Development: (Jordan's spears). It was established in 2005.



URL: <https://remahresearch.com/index.php/2020-03-02-13-00-36.html> [↗](#)

Keywords: economics and administrative sciences, Research and Human Resources Development, journal

ISSN: 2392-5418

EISSN: 2392-5418

Subject: Business and Management

Publisher: Remah Center

Year: 2005

Country: Jordan

Research Paper Indexed by Citefactor - Not Available

Views: 2

The screenshot shows the EBSCOhost interface for the 'REMAH Journal'. The page title is 'Database: Business Source Complete -- Publications'. The search results show 'Publication Details For "REMAH Journal"'. The details include:

- Title: REMAH Journal
- ISSN: 2392-5418
- Publisher Information: Research & Development of Human Resources Center (REMAH), Garden St. Complex behind Building No.36, 1st Floor, office No. 106, Amman, Jordan
- Bibliographic Records: 05/01/2015 to present
- Publication Type: Academic Journal
- Subjects: Human Resources; Research & Development
- Description: This journal specializes in Economics and Business, Finance and Accounting
- Publisher URL: <http://www.remahtrainingjo.com/index.htm>
- Frequency: 2
- Peer Reviewed: Yes

Subject	BUSINESS AND ECONOMICS
Dewey #	330
▼ Additional Title Details	
Parallel Language Title	Remah - Review for Research and Studies
Key Features	Refereed / Peer-reviewed Website URL
Other Features	Back issues available
▼ Publisher & Ordering Details	
Commercial Publisher	
Al- Lugnat al-Bidagugiyat al-Wataniyat li Maydan al-Takwin fi al-'Ulum al-Iqtisadiyat wa al-Tigariyat wa 'Ulum al-Tasyir / Research and Development of Human Recourses Center	
Address: Garden St., Khalaf Company, Bldg. no.36, 1st Fl., Office no.106, Amman, Jordan	
Website: http://www.remahtrainingjo.com/	
Corporate Author	
Al- Lugnat al-Bidagugiyat al-Wataniyat li Maydan al-Takwin fi al-'Ulum al-Iqtisadiyat wa al-Tigariyat wa 'Ulum al-Tasyir / Research and Development of Human Recourses Center	
Address: Garden St., Khalaf Company, Bldg. no.36, 1st Fl., Office no.106, Amman, Jordan	
Website: http://www.remahtrainingjo.com/	
▼ Price Data	
JOD 10.00 subscription per year (effective 2018)	



التاريخ: 2021/09/28

الرقم: L21/289 ARCIF

سعادة أ. د. رئيس تحرير مجلة رماح للبحوث والدراسات المحترم
مركز البحث و تطوير الموارد البشرية (رماح)، عمان، الأردن
تحية طيبة وبعد،،،

يسر معام التآثير والاستشهادات المرجعية للمجلات العلمية العربية (ارسياف - ARCIF)، أحد مبادرات قاعدة بيانات "معرفة" للإنتاج والمحتوى العلمي، إعلامكم بأنه قد أطلق التقرير السنوي السادس للمجلات للعام 2021.

يخضع معام التآثير "Arcif" لإشراف "مجلس الإشراف والتنسيق" الذي يتكون من ممثلين لعدة جهات عربية ودولية: (مكتب اليونيسكو الإقليمي للتربية في الدول العربية ببيروت، لجنة الأمم المتحدة لغرب اسيا (الإسكوا)، مكتبة الاسكندرية، قاعدة بيانات معرفة، جمعية المكتبات المتخصصة العالمية/ فرع الخليج). بالإضافة للجنة علمية من خبراء وأكاديميين ذوي سمعة علمية رائدة من عدة دول عربية وبريطانيا.

ومن الجدير بالذكر بأن معام "ارسياف Arcif" قام بالعمل على فحص ودراسة بيانات ما يزيد عن (5100) عنوان مجلة عربية علمية أوبحثية في مختلف التخصصات، والصادرة عن أكثر من (1400) هيئة علمية أو بحثية في (20) دولة عربية (باستثناء دولة جيبوتي وجزر القمر لعدم توفر البيانات). ونجح منها (877) مجلة علمية فقط لتكون معتمدة ضمن المعايير العالمية لمعام "ارسياف Arcif" في تقرير عام 2021 .

وسرنا تهنتنكم وإعلامكم بأن **مجلة رماح للبحوث و الدراسات** الصادرة عن **مركز البحث و تطوير الموارد البشرية (رماح)، عمان، الأردن** قد نجحت في تحقيق معايير اعتماد معام "ارسياف Arcif" المتوافقة مع المعايير العالمية، والتي يبلغ عددها (32) معياراً، وللاطلاع على هذه المعايير يمكنكم الدخول إلى الرابط التالي: <http://e-marefa.net/arcif/criteria>

و كان معام "ارسياف Arcif" العام لمجلتكم لسنة 2021 (0.0962).

وقد صنفت مجلتكم في تخصص العلوم الاقتصادية والمالية وإدارة الأعمال (متداخلة التخصصات) ضمن الفئة (الثانية Q2)، وهي الفئة الوسطى المرتفعة، مع العلم أن متوسط معام ارسياف في هذا التخصص على المستوى العربي كان (0.158).
وبإمكانكم الإعلان عن هذه النتيجة سواء على موقعكم الإلكتروني، أو على مواقع التواصل الاجتماعي، وكذلك الإشارة في النسخة الورقية لمجلتكم إلى معام "ارسياف Arcif" الخاص بمجلتكم.

ختاماً، نرجو في حال رغبتكم الحصول على شهادة رسمية إلكترونية خاصة بنجاحكم في معام " ارسياف "، التواصل معنا مشكورين.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام والتقدير

أ.د. سامي الخزندار
رئيس مبادرة معام التآثير
" ارسياف Arcif "



+962 6 5548228 -9
+ 962 6 55 19 10 7

info@e-marefa.net
www.e-marefa.net


Amman - Jordan
2351 Amman, 11953 Jordan



File Edit View History Bookmarks Tools Help

Inbox (953) - arabimpactor.com X بيانات المطة arabimpactor.com/pages/gethir X +


← → ↻ 🔒 https://www.arabimpactor.com/pages/tafaseljournal.php?id=78 67% ☆ 📧 ☰

 Arab Impact Factor
خاص بالمجلات التي تصدر باللغة العربية

معامل التأثير العربي

Admin Panel القائمة التقارير المجلات الصفحة الرئيسية تسجيل الخروج

تقرير رماح للبحوث والدراسات لعام 2021

Research and Development of Human Resources Center (REMAH)	اسم المجلة بالانجليزية
2392-5418	ISSN
 الاردن	الدولة
2.56	معامل التأثير
اضغط هنا	اصدارات المجلة

10:58 ص ٢٠٢١/٠٧/١٧ ENG



GLOBAL UNION OF
JOURNALISTS
& MEDIA PERSONS

الاتحاد العالمي للصحفيين والإعلاميين

شهادة عضوية

مُنحت الشهادة ل

رماح

التخصص: **مجلة دولية علمية محكمة**
مقر العمل: **الأردن**

مع ما يترتب عليها من حقوق وواجبات وامتيازات مقررة للأعضاء بموجب قانون العضوية في الاتحاد العالمي للصحفيين والإعلاميين وقد أعطيت له هذه الإفادة حسب الأصول
رقم العضوية: IUJ5506

تاريخ الإصدار
16 / 10 / 2022

تاريخ الانتهاء
16 / 10 / 2024



رئاسة الاتحاد العالمي
للصحفيين والإعلاميين

GLOBAL UNION OF JOURNALISTS AND MEDIA PERSONS CIC

License number: 13973502

Registered address: 22 EDWARD ROAD, LEICESTER, UNITED KINGDOM LE2 1TF

Nature of business (SIC)

58130 - Publishing of newspapers

85422 - Post-graduate level higher education

94120 - Activities of professional membership organisations

94990 - Activities of other membership organisations not elsewhere classified

Notice: Any illegal or non-professional use of this certificate, the membership of its holder will be suspended in accordance with the terms and conditions of the GLOBAL UNION OF JOURNALISTS & MEDIA PERSONS.



www.iu.news

www.IUjournalists.org



Republic of Iraq
Ministry of Higher Education
& Scientific Research
Mustansiriyah University
College of Administration & Economics
Dep. :
No :
Date : / / 20



جمهورية العراق
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
الجامعة المستنصرية
كلية الادارة والاقتصاد
القسم : ٦٤٠٩ / ٤٠٣
العدد :
التاريخ : ٢٠٢٤/١١/١٧



الى الأقسام العلمية كافة

م/ اعتمادية مجلة

تحية طيبة ...

نود اعلامكم باعتماد المجلة العلمية (الرماح) التي تصدر عن مركز البحث وتطوير الموارد البشرية (عمان - الاردن) ، وهي مجلة علمية متخصصة في العلوم الاجتماعية والانسانية والادارية والسياسية ، تأسست عام ٢٠٠٥ بالتعاون مع جامعة القران الكريم وتاصيل العلوم في السودان .
علماً ان الرمز المعياري للمجلة الورقي (ISSN:2392-5418) والالكتروني (7423-2520) وموقعها الالكتروني (WWW.remahresearch.com) ، لغرض نشر البحوث العلمية للتدريسيين وطلبة الدراسات العليا .

مع التقدير ...

أ.م.د. خديجة جمعة مطر
معاون العميد للشؤون العلمية
٢٠٢٢/١١/١٧

نسخة منه الى //

- مكتب السيد العميد المحترم .. مع التقدير .
- ✓ مكتب السيد المعاون العلمي المحترمة .. مع الاوليات .
- قسم الاحصاء .. مذكرتك المرقمة (٣٦١ في ٢٥/١٠/٢٠٢٢) .
- ملفه الصادرة .
- بهاء ١١/١٧ .

Iraq - Baghdad - Altabieh P.O 46167
Mustansiriyah University

College of Administration & Economics

Economic@uomustansiriyah.edu.iq

STATE OF LIBYA
GOVERNMENT OF NATIONAL UNITY
MINISTRY OF HIGHER EDUCATION
& SCIENTIFIC RESEARCH
RESOLUTIONS



دولة ليبيا
حكومة الوحدة الوطنية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
القرارات

**قرار وزير التعليم العالي والبحث العلمي
رقم (339) لسنة 2022 م
بشأن ضوابط نشر الإنتاج العلمي لفرض الترقية العلمية لأعضاء هيئة التدريس**

وزير التعليم العالي والبحث العلمي:

- بعد الاطلاع على الإعلان الدستوري المؤقت وتعديلاته
- وعلى الاتفاق السياسي الليبي الموقع في (17 ديسمبر 2015 ميلادي).
- وعلى القانون رقم (12) لسنة (2010 م) بشأن إصدار قانون علاقات العمل ولائحته التنفيذية.
- وعلى القانون رقم (18) لسنة 2010 م بشأن التعليم.
- وعلى قرار مجلس النواب رقم (1) لسنة 2021 م بشأن منح الثقة لحكومة الوحدة الوطنية
- وعلى قرار مجلس وزراء حكومة الوحدة الوطنية رقم (39) لسنة 2021 م بشأن اعتماد الهيكل التنظيمي وتعديد اختصاصات وزارة التعليم العالي والبحث العلمي وتنظيم جهازها الإداري.
- وعلى قرار اللجنة الشعبية العامة سابقا رقم (501) لسنة 2010 م بشأن إصدار لائحة تنظيم التعليم العالي وتعديلاته.
- وعلى كتاب السيد / المستشار الأكاديمي بوزارة التعليم العالي والبحث العلمي .

قرر

مسادة (1)

لا يعتمد بأي إنتاج علمي مقدم لفرض الترقية العلمية لأعضاء هيئة التدريس إلا إذا كان منشورا بأحدى الوسائل التالية :

- 1- البحوث المنشورة بالمجلات العلمية المحكمة المعتمدة من الهيئة الليبية للبحث العلمي .
- 2- المجلات العلمية المعتمدة في قاعدة بيانات سكوبس الدولية (Scopus) - ويمكن الوصول مجانا إليها عبر الرابط التالي:
<https://www.scopus.com/sources.uri?zone=Top Nav bar&origin=searchbasic>
- 3- المجلات المعتمدة في قاعدة بيانات ويب أوف ساينس (web of science) - ويمكن الوصول إليه عبر الرابط التالي:
<https://mil.ciarivate.com/search-results>
- 4- المجلات المدرجة في قاعدة بيانات معامل التأثير العربي - ويمكن الوصول إليها عبر الرابط التالي:
<https://www.arabimplyfactor.com/pages/journals.php>

مسادة (2)

يعمل بهذا القرار من تاريخ صدوره وعلى الجهات المعنية تنفيذه.



عبدالمجيد القويح
وزير التعليم العالي والبحث العلمي

صدر في طرابلس
يوم 27 / 2 / 2022 م
بتاريخ 27 / 2 / 2022 م
ش / ق / 1

هاتف: 00218 21 484 34 57
هاتف: 00218 21 484 32 52

www.mhesr.gov.ly

طرابلس - ليبيا

افتتاحية العدد

بحمد الله وفضله ارتفع معامل التأثير العربي لمجلة رماح للبحوث والدراسات/الأردن وفقا لتقرير عام (2020) والصادر عن مشروع التأثير العربي باتحاد الجامعات العربية، حيث بلغ (1.5) مقارنة بالتقرير السابق عام (2019) والذي حظي (1.3).

وبعون الله وتوفيقه نرفخ خبر إنتلافنا وتعاوننا منذ صدور العدد (51) والأعداد التي تليه مع جامعة القرآن الكريم وتاصيل العلوم في السودان اعتباراً من 2021/1/1. كما أننا نشكر الله تعالى على استمرارية العمل واستمرارية تقدم الخُطى نحو العالمية، بصدور العدد (95) حيث تم إدخال المجلة لمحرك البحث العلمي جوجل سكولار (Google Scoler)، وقاعدة بيانات المكتبة البريطانية وأولخ الألمانية وهذه خطوة تسمح لنا بالدخول إلى القواعد الأخرى بإذن الله علماءً بأن المجلة موجودة على قاعدة بيانات إبيسكو الأمريكية، وحصلت المجلة بحمد الله على مُعامل التأثير العربي، وباختراق مذهل انضمت المجلة لموقع CiteFactor.

وهذا العدد (95) فيه من الأبحاث القيمة لباحثين من جامعات عربية متعددة من: الأردن، الجزائر، السعودية، العراق، قطر، الكويت، السودان، فلسطين، مصر... الخ.

كما يسرنا إعلامكم بأن مجلة رماح قد نجحت في تحقيق معايير اعتماد معامل "أرسيف Arcif" المتوافقة مع المعايير العالمية والتي يبلغ عددها (32) معياراً، ولإطلاع على هذه المعايير يمكنكم الدخول إلى الرابط التالي:

<http://e-marefa.net/arcif/criteria> وكان معامل "أرسيف Arcif" لسنة 2021 (0.0962).

وقد صنفت المجلة في تخصص العلوم الاقتصادية والمالية وإدارة الأعمال (متداخلة التخصصات) ضمن الفئة (الثانية Q2) وهي الفئة الوسطى المرتفعة. آمين من الله العلي القدير أن تبقى مجلة رماح متميزة ببحوثها وتسعى للتطور مع كل عدد.

رئيس التحرير

الاستاذ الدكتور سعادة الكسواني

فهرس المحتويات

الصفحة	الموضوع
5	هيئة تحرير المجلة
6	الهيئة الاستشارية للمجلة
7	شروط النشر
8	موقع المجلة بقواعد البيانات العالمية
9	شهادات المجلة
21	افتتاحية العدد
23	فهرس المحتويات
27	مبادئ وآليات السنة النبوية في الحفاظ على الموارد الطبيعية الزراعية والحيوانية والمائية الدكتورة خديجة خيري عبد الكريم خيري university of the holy Quran and tassel of science
49	أثر الإنفاق الرأسمالي على الأداء المالي: دراسة تطبيقية على شركات الأسمنت السعودية د. سارة عبدالله بكر فاطمة إبراهيم الخميس أستاذ مساعد باحثة ماجستير قسم المحاسبة - كلية الاقتصاد والإدارة - جامعة الملك عبدالعزيز - جدة - المملكة العربية السعودية
87	إدارة المعلومات المالية ودورها في تعزيز الشمول المالي، من خلال الوصول الى الخدمات المالية دراسة عن مصرف الرشيد فرع الديوانية اعداد م.د. بتول عبد علي غالي جامعة القادسية كلية الادارة والاقتصاد / العراق

107	<p>دور استراتيجيات تنمية الموارد البشرية في تحقيق التنمية المستدامة</p> <p>الدكتور محمد فهد النعيمي</p> <p>مستشار تدريب (الإدارة والقيادة والتخطيط-الحكومة)</p>
165	<p>دراسة أثر حوكمة الشركات في استقالة أعضاء مجلس الإدارة بالتطبيق</p> <p>على البنوك السعودية</p> <p>إعداد</p> <p>عبدالله محمد علي القحطاني</p>
229	<p>النشاط الطلابي وأثره في التحصيل الدراسي لدى الطلاب</p> <p>إعداد</p> <p>رشا أحمد حامد أحمد</p> <p>Department of Mathematics - University College in Addair - Jazan University, K.S.A</p>
243	<p>دراسة تحليلية للجان المراجعة في الشركات المساهمة السعودية</p> <p>اعداد</p> <p>محمد عبدالله حسن الشهراني</p>
285	<p>تأثير استخدام أسلوب التضمين في التحصيل المعرفي وتعلم مهارتي الضربة</p> <p>الامامية والضربة الخلفية بالريشة الطائرة</p> <p>م. نور فارس احمد</p>
309	<p>الطريقة الاستقرائية وتدريبها لتنمية مهارات اللغة العربية من وجهة نظر</p> <p>المعلمين</p> <p>زيد نبيل فريد محفوظ</p> <p>كلية دراسات اللغات الرئيسية، جامعة العلوم الإسلامية الماليزية،</p> <p>نيلاي ماليزيا</p>

341	<p>دور الذكاء الاصطناعي في تحسين جودة الخدمات دراسة تطبيقية على شركة الاتصالات السعودية</p> <p>إعداد</p> <p>عادل محمد عبد العزيز الصفار</p>
369	<p>Women Innovative Work Behavior: A Case Study on Saudi Women □</p> <p>A Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Doctor of Philosophy in Innovation Management</p> <p>Submitted by</p> <p>Shahad Musleh M. A. Aldossary</p> <p>Master of Risk and Insurance Management, Imam Abdulrahman bin Saud University</p> <p>Supervised by</p> <p>Dr. Fairouz Mosleh Al Dhmour</p> <p>Professor of Management Information Systems Arabian Gulf University</p> <p>Dr. Afaf Bugawa</p> <p>Professor of Information and communication Technology Arabian Gulf University</p>
405	<p>The impact of motivation on improving the performance of employees in the operating and maintenance sector organizations</p> <p>A field study of the case of employees in the operation and maintenance company at King Faisal Air Base in Tabuk City- Kingdom of Saudi Arabia □</p> <p>By</p> <p>Dr: Albalawi, Mousa Saleh M</p> <p>Tabuk - Saudi Arabia □</p>

447	<p>The impact of the Corona virus pandemic on the financial performance of the banking sector ((analytical study of some Iraqi banks))</p> <p>Fatima Fleih Odah</p> <p>Al-Furat Al-Awsat Technical University / Diwaniyah Technical Institute□</p>
469	<p>The impact of the diversity of ownership structure on the efficiency of internal auditing in Jordanian commercial banks</p> <p>Omar Wajde m Kreshan</p> <p>Mutah university</p>

مبادئ وآليات السنة النبوية في الحفاظ على الموارد الطبيعية الزراعية والحيوانية والمائية

الدكتورة خديجة خيري عبد الكريم خيري

Techniques and principals of Sunna for reserving natural resources, agricultural, animal, and water resources.

Dr: Khadiga Khairy AbdAlkareem Khairy
university of the holy Quran and tassel of science

الملخص:

في محاولة منا لإلقاء الضوء على عناية الإسلام بالموارد الطبيعية وحرصه على ضمان الانتفاع بها جاء هذا البحث بعنوان: مبادئ وآليات السنة النبوية في الحفاظ على الموارد الطبيعية الزراعية والحيوانية والمائية. تتمثل أهمية البحث في أنه يبرز حرص الشريعة الإسلامية على المحافظة على الموارد الطبيعية وضمان استدامتها. ومن ثم يهدف البحث إلى التعريف بالأساليب النبوية في الحفاظ على الموارد الطبيعية الزراعية والحيوانية والمائية. وفي معالجة موضوع البحث اتبعنا المنهج التاريخي مع استقصاء ما جاء في السنة النبوية من أحاديث ذات الصلة بالموارد الطبيعية. وخلصنا فيه إلى أن الموارد الطبيعية هبة من الله عز وجل تتوارثها الأجيال جيل بعد جيل، حثت السنة النبوية على المحافظة عليها لضمان استدامتها من خلال العديد من الأساليب المتمثلة في: التوعية، والتربية، والتشريع.

الكلمات المفتاحية: مبادئ. آليات. السنة النبوية. الموارد الطبيعية.

Abstract

This research comes to shed light on Islamic care of natural resources and how to utilize them, titled: Techniques and principals of Sunna for reserving natural resources, agricultural, animal, and water resources. The importance of this research represented in showing how Islamic jurisprudence care to reserve natural resources and save their sustainability. And also represented in defining ways of Sunna to reserve natural resources, agricultural, animal, and water resources. the researcher followed the historical and investigative method through saying of the profit related to natural resources. The result of this research is that: natural resources are an inherited gift of our lords through generations, and Sunna called on reserving them to keep their sustainability by different ways represented in awareness, education, and legislation.

Keywords: principals, Techniques, Sunna, Natural resour

المقدمة:

أنعم الله عز وجل على عباده بالكثير من الموارد الطبيعية - التي أوجدها وسخرها لخدمتهم - ولعل الأراضي الزراعية ومصادر المياه من أهم الموارد الطبيعية التي حرص التشريع الإسلامي على العناية والاهتمام بها، ولا غرو في ذلك فهي ميراث الأجيال المتعاقبة، ومن ثم أرسى الشريعة الإسلامية القواعد المنظمة لانتفاع الإنسان بها بما يخدم مصالحه تحقيقاً لسنة استخلافه في الأرض وعمارتها. قال تعالى: ﴿هُوَ أَنشَأَكُم مِّنَ الْأَرْضِ وَاسْتَعْمَرَكُمْ فِيهَا﴾¹.

وعلى الرغم من وجود التشريعات الإسلامية المنظمة لعلاقة الإنسان بالموارد الطبيعية، بما يحفظ توازنها، إلا أن عالمنا اليوم يواجه كثيراً من التحديات التي تهدد استدامة موارده الطبيعية، فعدت اليوم قضية المحافظة على الموارد الطبيعية والانتفاع بها بالقدر الأمثل من أهم القضايا المطروحة محلياً ودولياً.

وفي محاولة منا لإلقاء الضوء على عناية الإسلام بالموارد الطبيعية وحرصه على ضمان الانتفاع بها جاء هذا البحث بعنوان: مبادئ وآليات السنة النبوية في الحفاظ على الموارد الطبيعية الزراعية والحيوانية والمائية. تتمثل أهمية البحث في أنه يبرز حرص الشريعة الإسلامية على المحافظة على الموارد الطبيعية وضمان استدامتها. ومن ثم يهدف البحث إلى تسليط الضوء على الأساليب النبوية في الحفاظ على الموارد الطبيعية الزراعية والمائية. تكمن مشكلة البحث في السؤال الرئيس: كيف أسهمت الأساليب النبوية في استدامة الموارد الطبيعية الزراعية والمائية؟ ويتفرع عنه الأسئلة التالية: ما المقصود بالموارد الطبيعية؟ وما هي أهميتها؟ وكيف وجّهت السنة النبوية للانتفاع بها؟

وفي معالجة موضوع البحث اتبعنا المنهج التاريخي مع استقصاء ما جاء في السنة النبوية من أحاديث ذات الصلة بالموارد الطبيعية الزراعية والحيوانية والمائية. واقتضت

¹ - القرآن، 11: 61.

طبيعة موضوع البحث تقسيمه إلى جانب المقدمة السابقة إلى مبحثين وخاتمة تضمنت أهم النتائج وبعض التوصيات، ثم قائمة بالمصادر والمراجع التي تم الاستعانة بها. وقد جاءت مباحث البحث على النحو التالي: المبحث الأول: وجاء بعنوان: الموارد الطبيعية: المفهوم والمعنى؛ عرفنا بمفهوم الموارد الطبيعية في الاصطلاح، وفي ضوء التشريع الإسلامي. أما في المبحث الثاني: النهج النبوي في المحافظة على الموارد الطبيعية وتحقيق استدامتها؛ تناولنا أولاً أهم الموارد الطبيعية في عهد الرسول ﷺ. ثم استعرضنا أساليب الرسول ﷺ في الحفاظ عليها.

المبحث الأول

الموارد الطبيعية: المفهوم والمعنى

الموارد الطبيعية هبة الله عز وجل، أوجدها في الطبيعة وسخرها للإنسان ليستفيد منها وليشبع حاجاته ويرفع من مستواه المعيشي¹. قال تعالى: ﴿ أَلَمْ تَرَوْا أَنَّ اللَّهَ سَخَّرَ لَكُمْ مَا فِي السَّمَاوَاتِ وَمَا فِي الْأَرْضِ وَأَسْبَغَ عَلَيْكُمْ نِعْمَهُ ظَاهِرَةً وَبَاطِنَةً ۗ ﴾².

تشمل الموارد الطبيعية؛ المناخ، والسطح واليابسة، والماء والثروات المعدنية والحيوانية والنباتية³. وتنشأ وتطور نتيجة تفاعل عناصر ثلاثة؛ الطبيعة والإنسان والحضارة⁴. أما استخدام الإنسان لها فإما استخدام مباشر نحو استخدامه لحوم المواشي،

¹ - عبد الحق الأزهري: تنمية الموارد الطبيعية الزراعية وحسن استغلالها في الشريعة الإسلامية- مجلة صوت القانون (الجزائر، جامعة الجيلاني بونعامة خميس مليانة، 2015م) ع4، ص186.

² - القرآن، 31: 20.

³ - عبد الحق الأزهري: تنمية الموارد الطبيعية، ص186.

⁴ - صفاء عبد الأمير رستم الأسدي: جغرافية الموارد الطبيعية (لبنان، دار المعارف للكتب الجامعية، 2017م) ص18.

أو غير مباشر نحو استخدام الغذاء الناتج عن الأرض والماء، أو استخدام لأكثر من غرض نحو استخدام الإنسان الغابات كمصدر للخشب أو لتنمية الثورة الحيوانية¹.
أولاً: مفهوم الموارد الطبيعية وأقسامها:

1. ماهية الموارد الطبيعية :

تعددت وتنوعت تعريفات الموارد الطبيعية لدى الجغرافيين والاقتصاديين فمنهم من يعرفها بأنها: "الموارد التي ليس للإنسان دخل في وجودها، وهي بصفة عامة تدخل في تكوين الأرض أو ما يتألف من غطائها النباتي أو ترتبط به من كائنات حيوانية تعيش على سطحها، وهي الهبة التي أودعها الله أرضه، والتي يمكن أن تتحول إلى ثروة اقتصادية إذا امتدت إليها يد الإنسان وتناولها بالاستغلال أو الاستثمار لفائدة البشرية"².

ومنهم من يعرف المورد الطبيعي "بأنه أي سلعة أو أي عامل توفره الطبيعة ولا ينتجه الإنسان"³.

وآخر يعرفها بأنها الموارد: "التي تدخل في تكوين الأرض أو ما يتألف من غطائها النباتي، أو ما ترتبط به من كائنات حيوانية تعيش على سطحها..... والتي يمكن أن تتحول إلى ثروة اقتصادية إذا امتدت إليها يد الإنسان وتناولها بالاستغلال أو الاستثمار لفائدة البشرية"⁴.

¹ - حمد بن محمد آل الشيخ: اقتصاديات الموارد الطبيعية والبيئية (الرياض، العبيكان، 2007م) ص26.

² - خلف بن سليمان النمري: التنمية الزراعية في ضوء الشريعة الإسلامية مع دراسة تطبيقية على المملكة العربية السعودية والمملكة الأردنية الهاشمية (مكة المكرمة، معهد البحوث العلمية وإحياء التراث الإسلامي، جامعة أم القرى) ج1: ص173.

³ - Stiglitz, Joseph E., A Neoclassical Analysis of the Economics of Natural Resources (August 1980). Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=250334> , p.37.

⁴ - خلف النمري: التنمية الزراعية في ضوء الشريعة الإسلامية ، ص173.

وتعرف أيضاً بأنها: "كل مادة موجودة بصورة طبيعية في الكون وذات قابلية على الاستغلال يمكن أن يعتمد عليها الإنسان في حياته وانجازاته سواء على المستوى الاقتصادي أو الرفاه الاجتماعي"¹.

2. أقسام الموارد الطبيعية :

قسم علماء الجغرافية الاقتصادية الموارد الطبيعية إلى :

- (أ) موارد مائية.
- (ب) موارد نباتية.
- (ج) موارد حيوانية.
- (د) موارد معدنية ومصادر الطاقة².

أما علماء الاقتصاد الوضعي فقد قسموا الموارد الطبيعية إلى :

- (أ) موارد اقتصادية: وهي الموارد التي تتسم بالندرة النسبية، وتستخدم في إنتاج السلع.
- (ب) موارد غير اقتصادية: وهي الموارد التي تتسم بالوفرة النسبية³.

ثانياً: الموارد الطبيعية في التشريع الإسلامي:

ليس ثمة شك في أن الله عز وجل خلق الكون بمقدار: في العدد والنوع، وعلى نظام محكم. قال تعالى: ﴿إِنَّا كُلَّ شَيْءٍ خَلَقْنَاهُ بِقَدَرٍ﴾⁴. وسخر للإنسان خليفته في الأرض - والذي هو جزء من هذا الكون- جميع موارد الحياة للانتفاع بها يقول عز وجل: ﴿هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذَلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِن رِّزْقِهِ وَإِلَيْهِ النُّشُورُ﴾⁵.

¹ - صفاء الأسدي: جغرافية الموارد الطبيعية، ص17.

² - خلف النمري: التنمية الزراعية في ضوء الشريعة الإسلامية، ص174

³ - نفسه.

⁴ - القرآن، 54، 49.

⁵ - القرآن، 15، 67.

فبموجب استخلاف الله عز وجل للإنسان و المتمثل في قوله تعالى: ﴿ هُوَ أَنْشَأَكُمْ مِّنَ الْأَرْضِ وَاسْتَعْمَرَكُمْ فِيهَا فَاسْتَغْفِرُوهُ ثُمَّ تُوبُوا إِلَيْهِ ۗ ﴾¹. يعد الإنسان وصي على موارد الطبيعة لا مالك لها، أمين عليها مستخلف على إدارتها واستثمارها وإعمارها²، باعتبار تلك الموارد ملكية مشتركة، يراعى فيها المصلحة العامة، وعدم حصرها في جيل دون آخر، ودون الإضرار بمصالح الأجيال القادمة³.

1. الموارد الزراعية في الإسلام:

أولى الإسلام عناية كبيرة بتنمية الموارد الزراعية لاسيما الأراضي الزراعية التي تعد من أهم العناصر التي تقوم عليها التنمية الزراعية⁴. ومن ثم دعى الإسلام إلى المحافظة على الأراضي الزراعية من خلال:

- (أ) التحذير من الإفساد في الأرض واستنزافها وهدر خيراتها. قال تعالى: ﴿ وَلَا تُفْسِدُوا فِي الْأَرْضِ بَعْدَ إِصْلَاحِهَا وَادْعُوهُ خَوْفًا وَطَمَعًا إِنَّ رَحْمَتَ اللَّهِ قَرِيبٌ مِّنَ الْمُحْسِنِينَ ﴾⁵.
- (ب) عمارة الأرض بالزراعة من أجل ديمومة الغطاء النباتي⁶. عن أنس رضي الله عنه قال: قال رسول الله ﷺ: (ما من مسلم يغرس غرساً أو يزرع زرعاً فيأكل منه طير أو إنسان أو بهيمة إلا كان له به صدقة)⁷.

¹ - القرآن، 11، 61.

² - نورة بنت عبد الله بن متعب الشهري: حماية البيئة في ضوء الكتاب والسنة (المملكة العربية السعودية، 2010م)، ص14.

³ - هناء قصي أحمد: حماية الشريعة للبيئة الطبيعية "دراسة مقارنة" (مجلة كلية الشريعة والقانون بطنطا، جامعة الأزهر، مصر، 2018م) مج1: ع33، ص156.

⁴ - عبد الحق الأزهري: تنمية الموارد الطبيعية، ص188.

⁵ - القرآن، 7، 56.

⁶ - إبراهيم طه حمودي: البيئة ومظاهر حمايتها ورعايتها في السنة النبوية، مجلة البحوث والدراسات الإسلامية (العراق، مركز البحوث والدراسات الإسلامية، 2014م) ع35، ص34.

⁷ - أحمد بن حنبل: مسند الإمام أحمد (بيروت، مؤسسة الرسالة، 1997م) 19: 479.

ج) النهي عن الإلتلاف العبثي، المسبب لإهدار الموارد الزراعية من غير منفعة نحو إلتلاف الزروع والحيوانات¹. قال تعالى: ﴿وَإِذَا تَوَلَّى سَعَى فِي الْأَرْضِ لِيُفْسِدَ فِيهَا وَيُهْلِكَ الْحَرْثَ وَالنَّسْلَ وَاللَّهُ لَا يُحِبُّ الْفُسَادَ﴾².

2. الموارد المائية في الإسلام:

أنعم الله عز وجل على عباده بالكثير من النعم -التي لا تعد ولا تحصى- قال تعالى: ﴿إِنْ تَعُدُّوا نِعْمَةَ اللَّهِ لَا تُحْصُوهَا﴾³. ولعل الماء من أعظم تلك النعم؛ ولا غرو في في ذلك فهو من أهم الأسباب التي جعلها الله تعالى أساساً لنشأة الكائنات الحية، وبانعدامه تنعدم مظاهر الحياة على سطح الأرض⁴ قال تعالى: ﴿وَجَعَلْنَا مِنَ الْمَاءِ كُلَّ شَيْءٍ حَيٍّ﴾⁵. ولهذا الأهمية جعل الله سبحانه وتعالى نسبة الماء على سطح الكرة الأرضية 72% من إجمالي مساحتها⁶.

لم يكتفِ الله جل وعلا بإقرار أهمية الماء وحقيقة نشأة الحياة منه فحسب، بل تحدث عن صورته وحالاته⁷، كما تحدث عن الرخاء والخصب والعمران الذي يجلبه للمجتمعات البشرية⁸. ولعل في حضارة سبأ مثال واضح على التطور العمراني، والرخاء

¹ - عبد المجيد عمر، قضايا البيئة من منظور إسلامي (الدوحة، مركز البحوث والدراسات، ط2، 2004م) ص261.

² - القرآن، 1: 205.

³ - القرآن، 18:16.

⁴ - عبد الله بن علي الجودة، آيات الله تعالى في الماء والظواهر المتعلقة به ودلالاته العقدية - دراسة في ضوء الكتاب الكتاب والسنة - مجلة كلية الشريعة والقانون بطنطا (مصر، جامعة الأزهر، 2019م) مج1: ع34، ص118.

⁵ - القرآن، 30:21.

⁶ - محمد خميس الزوكة، جغرافية المياه (الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية، 1998م) ص19.

⁷ - محمد يحيى ظاهر، الماء في القرآن الكريم دراسة موضوعية (مجلة الجامعة للدراسات الإسلامية) مج29: ع1، ص268-270.

⁸ - هناء قصي أحمد، حماية الشريعة للبيئة، ص193.

والسعة في الرزق، والذي شهدته أيام سد مأرب¹. قال تعالى: «لَقَدْ كَانَ لِسَبَإٍ فِي مَسْكَنِهِمْ آيَةٌ جَنَّتَانِ عَنْ يَمِينٍ وَشِمَالٍ ۖ كُلُوا مِنْ رِزْقِ رَبِّكُمْ وَاشْكُرُوا لَهُ بَلْدَةٌ طَيِّبَةٌ وَرَبٌّ غَفُورٌ»².

ولهذه الأهمية التي يمثلها الماء في حياة الإنسان واستقراره؛ دعا الإسلام إلى المحافظة عليه بجميع أنواعه وأماكن وجوده سواء في البحار والأنهار والمحيطات ومنابع الأرض³، فهني الإسلام عن الإسراف في استخدامه قال تعالى: «وَكُلُوا وَاشْرَبُوا وَلَا تُسْرِفُوا تُسْرِفُوا إِنَّهُ لَا يُحِبُّ الْمُسْرِفِينَ»⁴. وفي الحديث الشريف عن عبد الله بن عمرو بن العاص رضي الله عنهما (أَنَّ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ مَرَّ بِسَعْدٍ وَهُوَ يَتَوَضَّأُ فَقَالَ : مَا هَذَا السَّرْفُ يَا سَعْدُ ؟ قَالَ : أَفِي التَّوَضُّؤِ سَرْفٌ ؟ قَالَ : نَعَمْ ، وَإِنْ كُنْتَ عَلَى نَهْرٍ جَارٍ)⁵.

لم يقتصر التشريع الإسلامي على النهي عن الإسراف في الماء فحسب بل نهى عن تلويثه، ففي السنة الشريفة العديد من الأحاديث التي تنهى عن تلويث الماء سواء بالتغوط ، أو النفخ، أو بعدم التغطية⁶.

3. الموارد الحيوانية في الإسلام:

تعد الموارد الحيوانية من المظاهر التي أوجدها الله عز وجل في الطبيعة، وهي واحدة من المكونات الطبيعية التي تحيط ببني الإنسان، وتساهم مساهمة فاعلة في تأمين الأمن الغذائي والخدمي له⁷. قال تعالى: «أَوَلَمْ يَرَوْا أَنَّا خَلَقْنَا لَهُمْ مِمَّا عَمِلَتْ أَيْدِينَا أَنْعَامًا

¹ - محمد سهيل طقوش: تاريخ العرب قبل الإسلام (بيروت، دار النفائس، 2009م) ص41.

² - القرآن، 15:34.

³ - هناء قصي أحمد، حماية الشريعة للبيئة، ص195.

⁴ - القرآن، 31:7.

⁵ - أحمد بن حنبل، مسند الإمام أحمد، ج11، ص637.

⁶ - مسلم: صحيح مسلم- باب النهي عن البول في الماء الراكد(دار طيبة، 2006م) 1: 143

باب الأمر بتغطية الإناء وإيكاء السقاء. 2: 969.

⁷ - إبراهيم طه حمودي: البيئة ومظاهر حمايتها ورعايتها في السنة النبوية، ص38-39.

أَنْعَامًا فَهُمْ لَهَا مَالِكُونَ * وَذَلَّلْنَاهَا لَهُمْ فَمِنْهَا رَكُوبُهُمْ وَمِنْهَا يَأْكُلُونَ * وَلَهُمْ فِيهَا مَنَافِعُ وَمَشَارِبُ أَفَلَا يَشْكُرُونَ﴾¹.

وللدور المهم الذي تقوم به الموارد الحيوانية في تنمية العملية الحياتية للمجتمعات البشرية، حرص الإسلام على المحافظة عليها من خلال تجنب الإضرار بها بالتلف وبإزهاق أرواحها وتعذيبها حسياً ومعنوياً². وفي السنة المطهرة العديد من الأحاديث التي تحث وترغب على الرفق والرأفة بالحيوان من جهة، وتحذر وترهب من الاعتداء عليه من جهة ثانية³.

المبحث الثاني

النهج النبوي في الحفاظ على الموارد الطبيعية وتحقيق استدامتها

أولاً: الموارد الطبيعية في عهد الرسول ﷺ:

تنوعت الموارد الطبيعية في عهد الرسول ﷺ ولعل أبرزها:

1. الأراضي الزراعية :

تضافرت العوامل الطبيعية من مناخ وتوافر المياه وخصوبة التربة في أن تكون المدينة المنورة مدينة زراعية في المقام الأول ، ومن أمهات المراكز الزراعية⁴. ولهذا الخصوصية التي تميزت بها عهد الرسول ﷺ إلى تشجيع العمل الزراعي فأقر ﷺ نظام الإقطاع النبوي⁵ لاستغلال الأراضي الصالحة للزراعة لمصلحة الفرد

¹ - القرآن، 71:36-73.

² - إبراهيم طه حمودي، البيئة ومظاهر حمايتها ورعايتها في السنة النبوية، ص39-41.

³ - البخاري؛ صحيح البخاري- كتاب الأدب، باب رحم الناس والبهاائم (دمشق-بيروت، دار ابن كثير، 2002م)؛ 27، 1508

⁴ - عبد الله بن عبد العزيز بن إدريس؛ مجتمع المدينة في عهد الرسول ﷺ (المملكة العربية السعودية، عمادة شؤون شؤون المكتبات، 1982م) ص21.

⁵ - وهو أن يعطي الإمام الرعية شيئاً من الأرض الموات بغرض استصلاحها واستغلالها.

والمجتمع¹. ولعل من أكثر الذين حصلوا على اقطاعات في المدينة كانوا من المهاجرين في مقابل قلة من الأنصار، ولعل السبب في ذلك يرجع إلى تملك الأنصار الأراضي في المدينة².

والى جانب الاقطاع والذي شكل أكبر أنواع الملكيات، كان لسكان المدينة من العرب واليهود ملكيات زراعية خاصة، وملكيات عامة عرفت بالجمى³ وشاع بين العرب قبل الإسلام وأقره الرسول ﷺ. ومع قيام الدولة الإسلامية في المدينة، وما نتج عنه من استحداث نظم اقتصادية مالية كالزكاة والغنائم ظهرت الحاجة إلى المراعي، فخص ﷺ إبل وخيل المسلمين بحمى على ضواحي المدينة⁴.

2. الموارد المائية:

بحكم الطبيعة الجغرافية لمدينة رسول ﷺ تنوعت مصادر المياه فيها، فكانت على شكل:

(أ) أودية: استغلت في الزراعة وفي الرعي وفي الاحتطاب. ومن أشهر أودية المدينة وادي الرّس، ووادي برك، ووادي بني شبيبة⁵.

(ب) آبار: وكانت تحفر ويستغل ماؤها لشربهم وشرب مواشيهم، وكانت لليهود في المدينة آباراً يبيعون الماء منها بالدلاء، مثل بئر رومة الذي اشتراه عثمان بن عفان وأوقفه لعامة المسلمين⁶.

¹ - الريح حمد النيل أحمد الليث: التنظيمات الزراعية في الجزيرة العربية في عصر الرسول ﷺ (المدينة المنورة، مركز بحوث ودراسات المدينة المنورة، 2018م) ص87.

² - أمنة محمود إبراهيم أبو حطب: الملكية في عهد الرسول ﷺ (نابلس، جامعة النجاح الوطنية، رسالة ماجستير، 2004م) ص44.

³ - الجمى: "الموضع فيه كلاً يُحمى من الناس أن يُرعى". إبراهيم أنيس وآخرون: المعجم الوسيط(مصر، مكتبة الشروق، ط4، 2004م) ص201.

⁴ - أمنة محمود إبراهيم أبو حطب: الملكية في عهد الرسول ﷺ، ص71-73.

⁵ - الريح حمد النيل أحمد الليث: التنظيمات الزراعية، ص149-150.

⁶ - جواد علي، المفصل في تاريخ العرب قبل الإسلام (دار الساقى، ط4، 2001م). ج7، ص131.

3. الثروة الحيوانية :

ارتكزت الثروة الحيوانية في العهد النبوي على مكونين أساسيين هما؛ النبات والحيوان¹، وقد امتلك سكان المدينة ثروة كبيرة من الإبل كانوا يطعمونها من الشجيرات الرعوية ومن بعض الأشجار التي تنمو في أراضيهم².

ثانياً: أساليب الرسول ﷺ في المحافظة على الموارد الطبيعية :

حرص الرسول ﷺ على المحافظة على الموارد الطبيعية، - حيث وجه المسلمين إلى كيفية الاستفادة منها دون الإضرار بها- واستخدم في ذلك عدة أساليب نذكر منها:

1. التربية :

عمد الرسول ﷺ من خلال هذا الأسلوب إلى إبراز أهمية الموارد الطبيعية، والدور الذي تلعبه في تنمية المجتمع المسلم. وتتجلى مظاهر هذا الأسلوب في:

(أ) الاعتدال في استخدام الماء، بأخذ القدر الكافي دون إسراف. عن عبد الله بن عمرو؛ أن الرسول ﷺ مرَّ بسَعْدٍ وَهُوَ يَتَوَضَّأُ ، فَقَالَ : مَا هَذَا السَّرْفُ ؟ فَقَالَ : أَيْفِ الْوَضُوءِ إِسْرَافٌ قَالَ : نَعَمْ ، وَإِنْ كُنْتَ عَلَى نَهْرٍ جَارٍ³ . ونستشف من هذا الحديث حرص الرسول ﷺ على عدم إهدار الماء عند الاستخدام وإن كان الماء متوفراً لضمان الحفاظ عليه.

(ب) الحرص على حماية الماء من التلوث. فعن أبي هريرة ؓ قال: قال رسول الله ﷺ لا يَغْتَسِلُ أَحَدُكُمْ فِي الْمَاءِ الدَّائِمِ، وَهُوَ جُنْبٌ فَقَالَ: كَيْفَ يَفْعَلُ يَا أَبَا هُرَيْرَةَ؟ قَالَ: يَتَنَاوَلُهُ تَنَاوُلًا⁴ . أي يأخذ منه ويغتسل خارجه، ليضمن عدم تلوثه لأن الاغتسال في الماء الدائم الذي لا يتجدد يعرضه للأوساخ ، ومن ثم يمنع الانتفاع به⁵.

¹ - الريح حمد النيل أحمد الليث، التنظيمات الزراعية، ص223.

² - محمد سهيل طقوش؛ تاريخ العرب قبل الإسلام (بيروت، دار النفائس، 2009م) ص37.

³ - ابن ماجة، سنن ابن ماجة (القاهرة، دار إحياء الكتب العلمية) كتاب الطهارة وسننها، ح225، ص147.

⁴ - مسلم، صحيح مسلم، كتاب الطهارة، باب النهي عن الاغتسال في الماء الراكد، ح283، ص144.

⁵ - هناء قصي أحمد؛ حماية الشريعة للبيئة، ص208.

ج) الحث على نظافة البيئة، عن طريق إزالة كل ما يؤذي الإنسان سواء كانت قازورات أو نفايات أو غيرها، باعتبار النظافة عبادة والمداومة عليها شعبة من شعب الإيمان، ومدعاة لكسب الحسنات¹. فعن أبي برزة الأسلمي قال: قلت يا رسول الله مرني بعمل أفعله فقال: "أَمْطِ الْأَذَى عَنِ الطَّرِيقِ، فَإِنَّهُ لَكَ صَدَقَةٌ"².

د) الرفق بالحيوانات، وقد دعا الرسول ﷺ إلى حسن التعامل والرفق بها و حذر من استحقارها وإلحاق الأذى بها. فعن سهل بن الحنظلية قال: مرَّ رسولُ الله ﷺ ببعيرٍ قد لحقَ ظهرُهُ ببطنِهِ فقالَ: "اتَّقُوا اللَّهَ فِي هَذِهِ الْبَهَائِمِ الْمَعْجَمَةِ فَارْكَبُوهَا صَالِحَةً وَكَلُوهَا صَالِحَةً"³.

ففي مقابل الاستفادة منها يجب مراعاة حقوقها في الأكل والشرب والركوب والحمل عليها، وعدم إلحاق الأذى بها، فإن أحسن المسلم إليها ناله الثواب من الله، وإن أساء إليها ناله سخط الله وغضبه⁴.

2. التوعية:

اتخذ الرسول ﷺ الأسلوب التوعوي لرفع الوعي المجتمعي وترسيخ الشعور بالمسؤولية الفردية والجماعية للمحافظة على الموارد الطبيعية، عبر نشر السلوكيات التي من شأنها أن تسهم في استدامتها نحو:

أ) التشجير: من خلال الزراعة التي تعد من الصنائع القديمة المهمة⁵ لما أنها محصلة للقوت المكمل لحياة الإنسان⁵. عن أنس بن مالك، عن النبي ﷺ قال: "إن قامت الساعة الساعة وفي يد أحدكم فسيلة، فإن استطاع أن لا تقوم حتى يغرسها، فليغرسها"⁶.

¹ - إبراهيم طه حمودي: البيئة ومظاهر حمايتها ورعايتها في السنة النبوية، ص30-31

² - الألباني: السلسلة الصحيحة (الرياض، مكتبة المعارف، 2000م) 4: 80.

³ - أبي داود: سنن أبي داود (بيروت، دار الرسالة العالمية، 2009م) 4: 200.

⁴ - إبراهيم طه حمودي: البيئة ومظاهر حمايتها ورعايتها في السنة النبوية، ص40-41.

⁵ - ابن خلدون: مقدمة ابن خلدون (بيروت، دار القلم، ط4، 1981م) ص406.

⁶ - الألباني: صحيح الأدب المفرد (الجيل، مكتبة الدليل، ط4، 1997م) باب اصطناع المال، ح371، ص181.

(ب) مكافحة التصحر: عن طريق إحياء الأرض الموات بالغرس والزرع من أجل توسيع الغطاء النباتي، وحتى تحصل الفائدة للمجتمع بزيادة الإنتاج. فعن ابن أبي مليكة عن عروة، قال: (أشهد أن رسول الله ﷺ قضى أن الأرضَ أرضُ الله والعبادُ عبادُ الله ومن أحيها موثناً فهو أحقُّ به جاءنا بهذا عن النبي صلى الله عليه وسلم الذين جاءوا بالصلواتِ عنه)¹.

(ج) المحافظة على الماء: من خلال مبادئ عامة أقرتها السنة النبوية وتتمثل في:
1. إن الماء ملكية عامة . قال رسول الله ﷺ: "المسلمون شركاء في ثلاث: في الكلب، والماء، والنَّار"².

2. النهي عن قضاء الحاجة في موارد المياه. عن معاذ بن جبل قال: قال رسول الله ﷺ: "اتَّقوا الملاعنَ الثلاثَ: البرَّازُ في المواردِ، وقارعةَ الطَّرِيقِ، والظِّل"³.

3. النهي عن الإسراف في استخدام الماء وإن كان من أجل العبادة ومن ذلك ما قاله الرسول ﷺ لسعد ما هذا السرفُ يا سعد ؟ فقال : أيُّ الوضوءِ إسرافٌ قال : نعم ، وإن كنتَ على نُهرٍ جارٍ⁴.

4. الترشيح في استخدام الماء. كان النبي ﷺ يغسل، أو كان يَغْتَسِلُ، بالصَّاعِ⁵ إلى خَمْسَةِ أمدادٍ⁶، وَيَتَوَضَّأُ بِالْمُدِّ⁷.

3. التشريع:

سن الرسول ﷺ مجموعة من التشريعات وضع من خلالها الأسس التي تضمن

¹ - أبي داود: سنن أبي داود، كتاب الخراج والضيء والإمارة، باب في إحياء الموات، 4: 684-685

² - أبي داود: سنن أبي داود، باب في منع الماء، 5: 344 .

³ - المنذري: الترغيب والترهيب (الرياض، مكتبة المعارف للنشر والتوزيع، 1424هـ) ح146، ص123.

⁴ - سبق تخريج الحديث. انظر هامش رقم (51).

⁵ - الصاع: "مكيال معروف، والمراد به الصاع النبوي، ويبلغ وزنه (480) مثقالاً من البر الجيد، وباللتر (3لترات)".

<https://hadeethenc.com/ar/browse/hadith/8387>

⁶ - المد: "وحدة كيل شرعية، ومقداره (750) ملل" <https://hadeethenc.com/ar/browse/hadith/8387>

⁷ - البخاري، صحيح البخاري، كتاب الوضوء، باب الوضوء بالمد، ح201، ص62.

المحافظة على الموارد الطبيعية. ولعل من أبرز تلك التشريعات:

(أ) التشريعات الخاصة بالموارد المائية؛ والرامية إلى حماية مصادر المياه وهي على نوعين:

1. تشريعات خاصة بالمحافظة على الموارد المائية وحمايتها من التلوث، حيث نهى الرسول ﷺ عن فعل أربعة أمور؛ قضاء الحاجة في موارد المياه بصورة عامة. عن معاذ بن جبل قال: قال رسول الله ﷺ اتقوا الملاعنَ الثلاثَ: "البَرَازُ في المَوارِدِ، وقارِعَةُ الطَّرِيقِ، والظِّلُّ"¹. والبول في الماء الراكد. عن أبي هريرة رضي الله عنه؛ قال: قال رسول الله ﷺ "لا يَبُولَنَّ أَحَدُكُمْ في المَاءِ الرَّاكَدِ"². والبول والاعتسال في الماء الدائم. عن أبي هريرة رضي الله عنه عن النبي ﷺ قال: "لا يَبُولَنَّ أَحَدُكُمْ في المَاءِ الدَّائِمِ الذي لا يَجْرِي، ثُمَّ يَغْتَسِلُ فِيهِ"³. واعتسال الجنب في الماء الدائم. فعن أبي هريرة رضي الله عنه قال: قال رسول الله ﷺ: "لا يَغْتَسِلُ أَحَدُكُمْ في المَاءِ الدَّائِمِ، وهو جُنْبٌ فقال: كيف يفعلُ يا أبا هُرَيْرَةَ؟ قال: يتناولُهُ تناولًا"⁴.

2. تشريعات خاصة بالمحافظة على المياه وحمايتها من الهدر والاستنزاف. حيث دعا الرسول ﷺ إلى الاقتصاد في استخدام الماء وإن كان متوفرًا كقوله ﷺ لسعد "وان كنتَ على نَهْرٍ جارٍ"⁵، كما نهى عن الإسراف في استخدامه وإن كان من أجل العبادة. عن عمرو بن شعيب، عن أبيه، عن جده؛ قال: جاء أعرابيٌّ إلى النبيِّ فسألَهُ عن الوُضوءِ. فأراه ثلاثًا ثلاثًا. ثم قال: "هذا الوُضوءُ فمن زاد على هذا فقد أساءَ أو تعدَّى أو ظلم"⁶.

¹ - سبق تخريج الحديث انظر هامش رقم (61)

² - ابن ماجة، سنن ابن ماجة، باب النهي عن البول في الماء الراكد، ح344، ص124.

³ - مسلم، صحيح مسلم، كتاب الطهارة، باب النهي عن البول في الماء الراكد، ح282، ص143-144.

⁴ - سبق تخريجه انظر هامش رقم (52).

⁵ - انظر هامش رقم (51).

⁶ - ابن ماجة، سنن ابن ماجة، كتاب الطهارة، باب ما جاء في القصد في الوضوء وكراهية التعدي فيه، ح422، ص146.

(ب) التشريعات الخاصة بالغطاء النباتي والأراضي الزراعية؛ والهادفة إلى تنميتها وضمان استدامتها وتتمثل في:

1. تشريعات تحقق التوازن البيئي وتحرم الإضرار بالغطاء النباتي والمتعلقة:
 - بالنهي عن القطع الجائر للأشجار. فعن عبد الله بن حُبْشِيٍّ قال: قال رسول الله ﷺ: "مَنْ قَطَعَ سِدْرَةً صَوَّبَ اللَّهُ رَأْسَهُ فِي النَّارِ".¹ "يعني من قطع سدرَةً في فلاةٍ يستظلُّ بها ابن السبيل والبهائم عبثاً وظلماً بغير حقٍّ يكون له فيها صَوَّبَ اللَّهُ رأسه في النار".²
 - وبتخصيص "حمى" محميات طبيعية تسهم في الحفاظ على مكونات البيئة الحية، فخص رسول الله ﷺ مكة وحرّمها فقال: " لا يُعْضَدُ شَوْكُهُ، وَلا يُنْفَرُ صَيْدُهُ، وَلا يَلْتَقِطُ لُقْطَتُهُ إِلاَّ مَنْ عَرَفَهَا، وَلا يُحْتَلَى خَلاهَا قَالَ الْعَبَّاسُ: يَا رَسُولَ اللَّهِ، إِلاَّ الْإِذْخَرُ؛ فَإِنَّهُ لِقَيْنِهِمْ وَبُيُوتِهِمْ، قَالَ: قَالَ: إِلاَّ الْإِذْخَرُ".³ فالحديث ينهي عن قطع الشوكة وإزالة الكالأ والحشيش الرطب.⁴ كما حمى ﷺ أرض النقيع بالقرب من المدينة وخصها لخيّل المسلمين.⁵

2. تشريعات تحقق التنمية الزراعية عن طريق:

- إحياء الموات؛ وهو نظام إصلاحي يهدف إلى توسيع الغطاء النباتي. فعن سعيد بن زيد، عن النبي ﷺ قال: " من أحيا أرضاً ميتةً لم تكن لأحدٍ قبله فهي له، وليس لعرق ظالم حقٌّ".⁷
- الإقطاع؛ وهو إعطاء الإمام لأحد من رعيته (فرداً أو جماعة من القبيلة) شيئاً من الأرض الموات بغرض استصلاحها واستغلالها، ومن ثم يعد الإقطاع سبباً من أسباب

¹ - أبي داود، سنن أبي داود، باب في قطع السدر، 7، 523.

² - هذا تفسير أبي داود للحديث. أبي داود، سنن أبي داود، باب في قطع السدر، 7، 523.

³ - نص الحديث انظر: مسلم: صحيح مسلم، كتاب الحج، باب تحريم مكة وصيدها وخلها وشجرها، ح1353، ص615.

⁴ - هناء قصي أحمد: حماية الشريعة للبيئة، ص363.

⁵ - ابن سلام: كتاب الأموال (مصر- السعودية، دار الهدى النبوي- دار الفضيلة، 2007م) مج1، ج3، ص419.

⁶ - الأرض الموات، الأرض التي لا مالك لها ولا ينتفع بها أحد. الرازي، مختار الصحاح (بيروت، مكتبة لبنان، 1986م) ص266.

⁷ - أبي داود: سنن أبي داود، باب في إحياء الموات، ح3073، ص680.

عمارة الأرض واستقلال مواردها¹. وقد أقطع الرسول ﷺ لعدد من الصحابة. فعن أسماء بنت أبي بكر- "أن رسول الله ﷺ أقطع الزبير نخلاً"².

(ج) التشريعات الخاصة بالحيوان: وترمي إلى المحافظة على حياتها من خلال:

1. الرحمة والرفق بالحيوانات، فالرسول ﷺ يقرر مبدأ أن الانتفاع بالحيوان يقابله العناية به سواء كان الحيوان للأكل أو الركوب أو كان أليفاً. ففي الرحمة بها ثواب؛ عن أبي هريرة أن رسول الله ﷺ قال: "بينما رجلٌ يمشي بطريقٍ اشتدَّ به العطشُ، فوجدَ بئراً فنزلَ فيها، فشربَ ثمَّ خرجَ، فإذا كلبٌ يلهثُ، يأكلُ الثرى من العطشِ، فقال الرَّجلُ: لقد بلغَ هذا الكلبُ من العطشِ مثلَ الَّذي كان بلغني، فنزلَ البئرَ فملاً خُفَّهُ ثمَّ أمسكه بفيه فسقى الكلبَ فشكرَ اللهُ له، فغُضِرَ له. قالوا: يا رسولَ اللهِ وإنَّ لنا في البهائمِ أجراً؟ قال: في كلِّ كبدٍ رطبةٍ أجر"³. وفي تعذيبها سخط الرحمن وعقابه. فعن عبد الله بن عمر رضي الله عنهما، أن رسول الله ﷺ قال: "عذبت امرأةٌ في هرةٍ سجنتها حتى ماتت، فدخلت فيها النارَ، لا هي أطعمتها ولا سقتها، إذ حبستها، ولا هي تركتها تأكلُ من خَشاشِ الأرض"⁴.

2. عدم إلحاق الأذى بالحيوانات؛ سواء كان أذى معنوياً كالشتم واللعن، أو حسيماً كالوسم والضرب في الوجه والتمثيل بها وتحريقها والتفريق بينها وبين ولدها، وصبرها⁵. فعن جابر: أن النَّبِيَّ ﷺ مرَّ عليه بحمارٍ قد وُسمَ في وجهه، فقال: "أما بلغكم أني قد لعنتُ من وسمَ البهيمةَ في وجهها أو ضربها في وجهها" فنهي عن ذلك⁶.

¹ - هناء قصي أحمد: حماية الشريعة للبيئة، ص 299-301.

² - أبي داود: سنن أبي داود، كتاب الخراج والضيء والإمارة، باب ما جاء في إقطاع الأرضين، 4، 675.

³ - مسلم: صحيح مسلم، كتاب السلام، باب فضل ساقى البهائم المحترمة وإطعامها، ح: 2244، ص 1068.

⁴ - البخاري: صحيح البخاري، كتاب أحاديث الأنبياء، ح 3482، ص 862.

⁵ - Aisyah, Daud Rasyid، منهج السنة في المحافظة على البيئة (دراسة حديثة تأصيلية) (Jurnal Adabiyah, Universitas Islam Negeri Alauddin, Vol.21, No.2, 2021, P.389).

⁶ - أبي داود: سنن أبي داود، باب النهي عن الوسوم في الوجه والضرب في الوجه، 4، 211.

3. تحريم قتل الحيوانات والطيور دون مبرر وحاجة حقيقية؛ لما فيه من إضرار بالتوازن البيئي. فعن عبد الله بن عمرو بن العاص، أن رسول الله ﷺ قال: " مَنْ قَتَلَ عُصْفُورًا بِغَيْرِ حَقِّهِ؛ سَأَلَهُ اللَّهُ عَنْهُ يَوْمَ الْقِيَامَةِ، قِيلَ: يَا رَسُولَ اللَّهِ، وَمَا حَقُّهُ؟ قَالَ: يَذْبَحُهُ ذَبْحًا، وَلَا يَأْخُذُ بِعُنُقِهِ فَيَقْطَعُهُ"¹.

الخاتمة:

- وفي ختام بحثنا الموسوم بـ مبادئ وآليات السنة النبوية في الحفاظ على الموارد الطبيعية الزراعية والحيوانية والمائية، والذي حاولنا من خلاله تسليط الضوء على دور السنة النبوية في الحفاظ على الموارد الطبيعية خلصنا فيه إلى:
- إن نصوص التشريع الإسلامي الواردة في القرآن الكريم والسنة النبوية، تناولت موضوع البيئة ومواردها الطبيعية من ناحية رعايتها والحفاظ عليها، ومن ناحية التحذير من الإساءة والإضرار بها.
 - إن من السلوكيات المهمة التي تتعلمها من الهدي النبوي فيما يتعلق بالتوعية بأهمية الموارد الطبيعية؛ عدم الإسراف والتبذير، والإهتمام بنظافة البيئة المحيطة بنا وتجنب تلويثها.
 - الحيوانات من نعم الله التي أوجدها وسخرها لمنفعة الإنسان، فلا غرو من أن تولي السنة النبوية عنايتها بها بحفظ حقوقها وعدم الإضرار بها.
 - سبقت السنة النبوية القوانين الوضعية الحديثة في تجنب إلحاق الأذى بالحيوانات بشتى صورته، مقدمة نموذجاً يحتذى به في الرفق بالحيوان.
 - زخرت السنة النبوية بالعديد من النصوص الداعية إلى حماية موارد المياه من التلوث، والحفاظة عليها من الهدر.

¹ - أحمد بن حنبل؛ مسند الإمام أحمد، 11: 110.

- حثت السنة النبوية في كثير من النصوص بعمارة الأرض واستصلاحها واتخذت في سبيل ذلك عدة طرق نحو إحياء الأرض الموات، والإقطاع.

التوصيات:

- توظيف وسائل التواصل الاجتماعي لرفع الوعي المجتمعي بأهمية المحافظة على الموارد الطبيعية.
- تربية الناشئة على السلوكيات البيئية الايجابية نحو الترشيد في استخدام المياه والطاقة، وحماية البيئة من التلوث، وإعادة التدوير.

المصادر والمراجع

1. القرآن الكريم.
2. الرازي: مختار الصحاح، بيروت، مكتبة لبنان، 1986م.
3. عبد الحق الأزهري: تنمية الموارد الطبيعية الزراعية وحسن استغلالها في الشريعة الإسلامية- مجلة صوت القانون(الجزائر، جامعة الجيلاني بونعامة خميس مليانة، 2015م)ع4.
4. صفاء عبد الأمير رستم الأسدي: جغرافية الموارد الطبيعية (لبنان، دار المعارف للكتب الجامعية، 2017م)
5. حمد بن محمد آل الشيخ: اقتصاديات الموارد الطبيعية والبيئية (الرياض، العبيكان، 2007م).
6. خلف بن سليمان النمري: التنمية الزراعية في ضوء الشريعة الإسلامية مع دراسة تطبيقية على المملكة العربية السعودية والمملكة الأردنية الهاشمية(مكة المكرمة، معهد البحوث العلمية وإحياء التراث الإسلامي، جامعة أم القرى) ج1.
7. Stiglitz, Joseph E., A Neoclassical Analysis of the Economics of Natural Resources (August 1980). Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=250334>
8. نورة بنت عبد الله بن متعب الشهري: حماية البيئة في ضوء الكتاب والسنة(المملكة العربية السعودية، 2010م)
9. هناء قصي أحمد: حماية الشريعة للبيئة الطبيعية"دراسة مقارنة"(مجلة كلية الشريعة والقانون بطنطا، جامعة الأزهر، مصر، 2018م) مج1:ع33.
10. ابراهيم طه حمودي: البيئة ومظاهر حمايتها ورعايتها في السنة النبوية، مجلة البحوث والدراسات الإسلامية (العراق، مركز البحوث والدراسات الإسلامية، 2014م)ع35.

11. أحمد بن حنبل: مسند الإمام أحمد (بيروت، مؤسسة الرسالة، 1997م) ج19.
12. عبد المجيد عمر: قضايا البيئة من منظور إسلامي (الدوحة، مركز البحوث والدراسات، ط2، 2004م)
13. عبد الله بن علي الجودة: آيات الله تعالى في الماء والظواهر المتعلقة به ودلالاته العقدية - دراسة في ضوء الكتاب والسنة - مجلة كلية الشريعة والقانون بطنطا (مصر، جامعة الأزهر، 2019م) مج1: ع34.
14. محمد خميس الزوكة: جغرافية المياه (الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية، 1998م)
15. محمد يحي طاهر: الماء في القرآن الكريم دراسة موضوعية (مجلة الجامعة للدراسات الإسلامية) مج29: ع1.
16. مسلم: صحيح مسلم، دار طيبة، 2006م، مج1.
17. البخاري: صحيح البخاري، دمشق-بيروت، دار ابن كثير، 2002م.
18. ابن ماجة، سنن ابن ماجة، القاهرة، دار إحياء الكتب العلمية، دون تاريخ.
19. أبي داود: سنن أبي داود، بيروت، دار الرسالة العالمية، 2009م، مج4.
20. الألباني: السلسلة الصحيحة، الرياض، مكتبة المعارف، مج4، 2000م.
21. المنذري: الترغيب والترهيب، الرياض، مكتبة المعارف للنشر والتوزيع، 1424هـ.
22. آمنة محمود ابراهيم ابو حطب، الملكية في عهد الرسول صلی الله علیه وسلم، رسالة ماجستير، نابلس، جامعة النجاح الوطنية، 2004م.
23. إبراهيم انيس وآخرون: المعجم الوسيط، مصر، مكتبة الشروق، ط4، 2004م.
24. ابن سلام، كتاب الأموال، مصر- السعودية، دار الهدى النبوي- دار الفضيلة، مج1، ج3، 2007م.

25. الريح حمد النيل أحمد الليث، التنظيمات الزراعية في الجزيرة العربية في عصر الرسول ﷺ، المدينة المنورة، مركز بحوث ودراسات المدينة المنورة، 2018م.
26. ابن خلدون، مقدمة بن خلدون، بيروت، دار القلم، ط4، 1981م.
27. Aisyah, Daud Rasyid، منهج السنة في المحافظة على البيئة (دراسة حديثة تأصيلية)
Jurnal Adabiy, Universitas Islam Negeri Alauddin, Vol.21, No.2, 2021.
28. جواد علي، المفصل في تاريخ العرب قبل الإسلام، دار الساقى، ط4، 2001م.
29. علي مصطفى علي القضاة، الهدى النبوي في حماية الماء من التلوث وأثره في المحافظة على البيئة، دراسات، علوم الشريعة والقانون، عمادة البحث العلمي، الجامعة الأردنية، مج46، ع1، 2019م.
30. محمد سهيل طقوش، تاريخ العرب قبل الإسلام، بيروت، دار النفاثس، 2009م.
31. عبد الله بن عبد العزيز بن ادريس، مجتمع المدينة في عهد الرسول، جامعة الملك سعود، 1982م.
32. اشراقه محمد نور البدوي صديق، دور السنة في المحافظة على الموارد الطبيعية الماء أنموذجاً، مجلة الدراسات الإسلامية والفكر للبحوث التخصصية، مج8، ع1، 2022م.

أثر الإنفاق الرأسمالي على الأداء المالي:

دراسة تطبيقية على شركات الأسمنت السعودية

د. سارة عبدالله بكر

فاطمة إبراهيم الخميس

أستاذ مساعد

باحثة ماجستير

قسم المحاسبة - كلية الاقتصاد والإدارة - جامعة الملك عبدالعزيز -

جدة - المملكة العربية السعودية

المستخلص

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر الإنفاق الرأسمالي على الأداء المالي في ١٣ شركة أسمنت مدرجة في سوق المال السعودي (تداول) خلال الفترة من ٢٠١٣ إلى ٢٠٢٢. وقد تم قياس الإنفاق الرأسمالي باللوغاريتم الطبيعي لمجموع النفقات الرأسمالية. أما الأداء المالي فقد تم قياسه باستخدام أساس الاستحقاق (العائد على الأصول والعائد على حقوق الملكية والعائد على السهم)، وباستخدام الأساس النقدي (العائد على الأصول من التدفقات التشغيلية والعائد على حقوق الملكية من التدفقات التشغيلية والعائد على السهم من التدفقات التشغيلية).

وقد أظهرت نتائج الدراسة وجود تأثير معنوي موجب للإنفاق الرأسمالي على معدل العائد على الأصول، معدل العائد على حقوق الملكية، معدل العائد على السهم، معدل العائد على الأصول من التدفقات النقدية التشغيلية، معدل العائد على حقوق الملكية من التدفقات النقدية التشغيلية. كما أظهرت النتائج عدم وجود تأثير معنوي بين الإنفاق الرأسمالي ومعدل العائد على السهم من التدفقات النقدية التشغيلية.

أوصت الدراسة بتعزيز النفقات الاستثمارية للمعدات، والبنية التحتية والأصول التكنولوجية في شركات الأسمنت السعودية وذلك لتحسين أداءها المالي. الكلمات المفتاحية: الإنفاق الرأسمالي، الأداء المالي، شركات الأسمنت السعودية.

The Impact of Capital Expenditure on Financial Performance: An Applied Study on Saudi Cement Companies

Dr. Sara Abdullah Bakr Fatimah Ibrahim Alkhamis

Accounting Department - Faculty of Economics and Administration -
King Abdulaziz University – Jeddah - Saudi Arabia

Abstract

This study aims to determine the impact of capital expenditure on the financial performance of 13 cement companies listed on the Saudi Stock Exchange (Tadawul) over the period from 2013 to 2020. To achieve the objective of the study, capital expenditure was measured using the natural logarithm of the total capital expenditure. Further, financial performance was measured using the accrual basis (the return on assets, return on equity and earnings per share) and the cash basis (return on assets from operating cash flows, return on equity from operating cash flows and cash earnings per share).

The results showed a positive significant impact of capital expenditure on each of the following variables (return on assets, return on equity, earnings per share, return on assets from operating cash flows, and return on equity from operating cash flows). The study also showed a non-significant relationship between capital expenditure and cash earnings per share.

This study recommends that Saudi cement companies increase their investments in capital expenditure, whether in equipment, infrastructure, or technological assets to improve their financial performance.

Keywords: Capital Expenditure, Financial Performance, Saudi Cement Companies.

الإطار العام للدراسة

مقدمة الدراسة :

يعتبر قرار الإنفاق الرأسمالي من أصعب قرارات الاستثمار التي يمكن أن تواجهها الشركات، حيث يتميز بكبر حجم الإنفاق المالي، وتحقيق عوائد سنوية مستقبلية لفترات طويلة. حيث أن الإنفاق الرأسمالي يقوم بخلق فرص جديدة طويلة الأمد للشركة، تؤدي إلى زيادة الإنتاج، والربحية، والعائد على الاستثمار، وبالتالي ارتفاع سعر السهم في السوق (القظامين، ٢٠١٧م، ص٢). وبذلك يمكن للإنفاق الرأسمالي أن يرسم حدود العملية الإنتاجية في الشركات (أحمد، ٢٠٢١، ص٢). ويتطلب الإنفاق الرأسمالي جهداً ومهارةً من الشركة لتحديد التغيرات الخارجية والتنبؤ بها بصورة دقيقة، حتى يمكن للشركة أن تواجه التغيرات وتتجاوزها وتستمر في سوق العمل.

أما الأداء المالي فهو يمثل الركيزة الأساسية التي تقوم عليها الشركات. ويعبر هذا المفهوم عن قدرة الشركة على تحقيق الأرباح وزيادة قيمة المساهمين مع مرور الوقت. حيث أن الأداء الجيد للشركة يضمن لها البقاء والاستمرار لفترة طويلة في ظل أهداف وأبعاد استراتيجية واضحة. ومن جهة أخرى، يساعد الأداء المالي في الحكم على مدى كفاءة الشركة في إدارة مواردها وأنشطتها وتحقيق أهدافها بفعالية (لغزلي، ٢٠١٢، ص٧). أشارت العديد من الدراسات مثل دراسة (Raveenthiran, 2018) ودراسة (الساعدي ونعمة، ٢٠١٧) إلى الاهتمام الكبير الذي أصبح يليه كل من المديرين والمستثمرين وباقي الأطراف ذوي العلاقة بقرارات الإنفاق الرأسمالي، نظراً لأن هذه الأخيرة تعتبر من أهم المتغيرات المحددة لأداء الشركة (بوعزة، ٢٠١٨، صب).

بناءً على ما سبق، قامت الباحثتان بدراسة طبيعة العلاقة بين الإنفاق الرأسمالي والأداء المالي في شركات الأسمت السعودية، باعتبارها من أكبر القطاعات الصناعية السعودية بالإضافة إلى أنها تمثل ٦% من إجمالي الشركات المساهمة السعودية.

مشكلة الدراسة :

يتم اتخاذ قرار الإنفاق الرأسمالي الأمثل للشركة بناءً على الميزانية الرأسمالية التي تقوم على تقنيات متعددة ومراجعة مفصلة لفرص الإنفاق الرأسمالي المتاحة للشركة والتي غالباً ما تتنافس على الموارد المحدودة للشركة (WACHANGA, 2014, p.5). كما يجب على الشركة عند اختيار قرار الإنفاق الرأسمالي أن تأخذ بعين الاعتبار الوضع الحالي والتنبؤ المستقبلي بالتغيرات ذات العلاقة والتي تؤثر على الأداء المالي للشركة (الجامد، ٢٠١٨م، ص٣).

وقد توصلت دراسة الساعدي ونعمة (٢٠١٧) إلى أن تأثير الإنفاق الرأسمالي على الأداء المالي يختلف بحسب نوع القطاع. وبناءً على ذلك، فقد قامت هذه الدراسة بالتركيز على أثر الإنفاق الرأسمالي على الأداء المالي في شركات الأسمنت بالمملكة العربية السعودية. ويعتبر قطاع الأسمنت ذو أهمية كبيرة في اقتصاد المملكة، حيث بلغ إجمالي الطلب على المبيعات في عام ٢٠٢١م قرابة ٥٢ مليون طن. ويمكن تبرير الطلب على قطاع الأسمنت في المملكة العربية السعودية نتيجة لاستمرار الدعم الحكومي لقطاع الإسكان، والذي يهدف إلى زيادة معدل تملك المساكن بحلول ٢٠٣٠ إلى ٧٠٪، بالإضافة إلى استراتيجية صندوق الاستثمارات العامة، والذي يهدف إلى إنفاق ما لا يزيد عن ١٥٠ مليار ريال سعودي سنوياً على الاقتصاد المحلي لتطوير ١٣ قطاع استراتيجي بما في ذلك القطاع العقاري، وتعزيز السياحة المحلية من خلال وجهات سياحية جديدة. والذي بدوره سيؤدي إلى زيادة أنشطة العقارات والبناء.

وقد أشارت بعض الدراسات المحلية إلى وجود علاقة بين الإنفاق العام الحكومي والأداء المالي (الجارثي وعبد الرحمن، ٢٠٢٠)، بالإضافة إلى وجود علاقة بين الإنفاق الرأسمالي ومتوسط الدخل السنوي (سلام، ٢٠١٨).

ولكن -على حد علم الباحثان- تعتبر الدراسة الحالية من الدراسات الأولى في المملكة العربية السعودية التي قامت بقياس أثر الإنفاق الرأسمالي على الأداء المالي بالنسب المالية المشتقة من قائمة التدفقات النقدية -الأساس النقدي- والنسب المالية المشتقة من قائمة الدخل -أساس الاستحقاق- وذلك لمعرفة أي هذه النسب أكثر تأثيراً بالإنفاق الرأسمالي.

وبناءً على ما سبق، سعت الباحثان في هذه الدراسة إلى استكشاف أثر الإنفاق الرأسمالي على الأداء المالي في شركات الأسمنت السعودية.

أهمية الدراسة :

بناءً على ما سبق إيضاحه في مقدمة ومشكلة الدراسة تتضح أهمية الدراسة من خلال المحاور التالية :

- أهمية قرار الإنفاق الرأسمالي وتأثيره على الأداء المالي وهو ما دعت إليه الدراسات السابقة كدراسة الجبوري (٢٠١٩)، ودراسة الحامد (٢٠١٨)، ودراسة الربابعة (٢٠١٧)، ودراسة القطامين (٢٠١٧)، ودراسة قدومي (٢٠١٥)، ودراسة مطامي وعبدوس (٢٠١٧)، ودراسة طيفور (٢٠١١). وجرى تطبيق الدراسة الحالية فعلياً في شركات الأسمنت السعودية.
- مساعدة الأطراف ذوي العلاقة في شركات الأسمنت السعودية، على سبيل المثال: مساعدة الإدارة العليا عند اتخاذ قرار الإنفاق الرأسمالي، ومساعدة مقرضين شركات الأسمنت السعودية عند اتخاذ قرارات التمويل، وأخيراً مساعدة مستثمرين شركات الأسمنت عند اتخاذ قرار الاستثمار.
- يعتبر الأداء المالي الركيزة الأساسية للشركة لمعرفة نتائج أعمالها إضافة إلى أهميتها للمستثمرين عند اتخاذ قرارات الاستثمار في الشركة.

- أهمية شركات الأسمنت في المملكة العربية السعودية وذلك لأنها تشكل النسبة الأكبر في القطاع الصناعي، وتشكل نسبة ٦% من إجمالي الشركات المدرجة في سوق المال السعودي (تداول). بالإضافة إلى توقعات ارتفاع الطلب على شركات الأسمنت السعودية، وذلك لأن مشاريع البنية التحتية والإسكان تعد من أهم مستهدفات رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠.

فرضيات الدراسة :

ولأغراض الدراسة قامت الباحثتان بصياغة الفرضيات الآتية :

الفرضية الرئيسية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأثر الإنفاق الرأسمالي على الأداء المالي في شركات الأسمنت السعودية.
ويتفرع من الفرضية الرئيسية ست فرضيات تتمثل في الآتي:

- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للإنفاق الرأسمالي على العائد على الأصول في شركات الأسمنت السعودية.
- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للإنفاق الرأسمالي على العائد على حقوق الملكية في شركات الأسمنت السعودية.
- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للإنفاق الرأسمالي على العائد على السهم في شركات الأسمنت السعودية.
- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للإنفاق الرأسمالي على العائد على الأصول من التدفقات النقدية التشغيلية في شركات الأسمنت السعودية.
- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للإنفاق الرأسمالي على العائد على حقوق الملكية من التدفقات النقدية التشغيلية في شركات الأسمنت السعودية.
- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للإنفاق الرأسمالي على العائد على السهم من التدفقات النقدية التشغيلية في شركات الأسمنت السعودية.

منهاج الدراسة :

اعتمدت هذه الدراسة على المنهاج الاستقرائي بجانبه النظري والعملي. أما عن بيانات الدراسة فقد تم جمعها بالاعتماد على مصادر البيانات الأولية، والتي تمثلت في البيانات المالية السنوية للشركات محل الدراسة والمنشورة في سوق المال السعودي (تداول) بالإضافة إلى موقع (أرقام) لفترة عشرة أعوام (٢٠١٣م-٢٠٢٢م).

نطاق ونموذج الدراسة

نطاق الدراسة :

اقتصرت الدراسة الحالية على قياس أثر الإنفاق الرأسمالي على الأداء المالي في شركات الأسهم السعودية، والمدرجة في سوق المال السعودي (تداول) وذلك وفقاً لطبيعة الدراسة.

أما نطاقها الزمني، فتم إجراء هذه الدراسة خلال العام ١٤٤٥هـ، بالاعتماد على البيانات المالية لشركات العينة خلال الفترة التالية ٢٠١٣م-٢٠٢٢م.

نموذج الدراسة :

أ. المتغير المستقل: الإنفاق الرأسمالي. وتم قياسه باللوغاريتم الطبيعي لمجموع النفقات الرأسمالية.

ب. المتغير التابع: الأداء المالي، وتم قياسه من خلال النسب المالية التقليدية والمشتقة من قائمتي الدخل والمركز المالي والتي تتمثل في: مؤشر العائد على الأصول، ومؤشر العائد على حقوق الملكية ومؤشر العائد على السهم. بالإضافة إلى النسب المالية المبنية على الأساس النقدي والمشتقة من قائمة التدفقات النقدية وتتمثل في: مؤشر العائد على الأصول من التدفقات النقدية التشغيلية، ومؤشر العائد على حقوق الملكية من التدفقات النقدية التشغيلية، ومؤشر العائد على السهم من التدفقات النقدية التشغيلية.

مجتمع الدراسة وعينة الدراسة

مجتمع الدراسة: الشركات المساهمة السعودية المدرجة في سوق المال السعودي (تداول).

عينة الدراسة: تم اختيار شركات الأسهم المدرجة في سوق المال السعودي (تداول) والبالغ عددها (١٣) شركة كعينة للدراسة. وتم جمع بيانات العينة من القوائم المالية المنشورة لفترة ١٠ أعوام (٢٠١٣-٢٠٢٢).

استعراض الدراسات السابقة:

• (2022) Aseinimieyefori بعنوان:

"NON-CURRENT ASSETS INVESTMENT AND FINANCIAL PERFORMANCE OF LISTED INSURANCE COMPANIES IN NIGERIA"

هدفت هذه الدراسة إلى قياس العلاقة بين الاستثمار في الأصول غير المتداولة والأداء المالي. وتكون مجتمع الدراسة من شركات التأمين النيجيرية والبالغ عددها ١٣ شركة، أما عينة الدراسة فقد تكونت من ٨ شركات تأمين النيجيرية. وقد أوضحت الدراسة وجود علاقة معنوية وموجبة بين الاستثمار في المصانع والآلات ورأس المال المستخدم في شركات التأمين النيجيرية. وأخيراً أوصت الدراسة بأن تقوم شركات التأمين النيجيرية بزيادة الاستثمار في المصانع والآلات في لما لها من تأثير إيجابي على الربحية.

• (2020) Lidayat et al بعنوان:

"ANALYSIS OF CAPITAL EXPENDITURE EFFECT FOR FINANCIAL PERFORMANCE OF MINERAL MINING COMPANY"

هدفت هذه الدراسة إلى قياس أثر الإنفاق الرأسمالي على الأداء المالي. وتكون مجتمع الدراسة من شركات التعدين الإندونيسية، أما عينة الدراسة فقد تكونت من ٤٤ شركة من شركات التعدين الإندونيسية. وبينت الدراسة أن الإنفاق الرأسمالي لا يؤثر على الربحية من خلال العائد على الأصول، بالإضافة إلى أنه لا يؤثر على نسبة النشاط

وذلك من خلال معدل دوران الأصول. وأخيراً أوصت هذه الدراسة بإجراء بحوث مستقبلية، وذلك لوجود عدة قيود على الدراسة الحالية.

• الجبوري (٢٠١٩) بعنوان "أثر الإنفاق الرأسمالي على الأداء المالي في الشركات الأردنية المدرجة في بورصة عمان"

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر الإنفاق الرأسمالي على الأداء المالي في الشركات الصناعية الأردنية. وتكون مجتمع الدراسة من جميع الشركات الصناعية المدرجة في بورصة عمان، أما عينة الدراسة فقد تكونت من ٣٤ شركة صناعية. وقد استنتجت هذه الدراسة وجود تأثير معنوي للإنفاق الرأسمالي على الأداء المالي في الشركات الصناعية الأردنية. وأخيراً أوصت الدراسة الشركات الصناعية ذات الحجم الكبير بأن تقوم بالتنوع في قرارات الإنفاق الرأسمالي.

• الحامد (٢٠١٨) بعنوان "أثر الإنفاق الرأسمالي على الأداء المالي والتشغيلي للشركات الصناعية المساهمة العامة الأردنية"

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر الإنفاق الرأسمالي على الأداء المالي والأداء التشغيلي في الشركات الصناعية المدرجة في بورصة عمان. وتكون مجتمع الدراسة من جميع الشركات الصناعية المدرجة في بورصة عمان والبالغ عددها ٦٨ شركة، أما عينة الدراسة فقد تكونت من ٥٣ شركة. وأظهرت الدراسة وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الإنفاق الرأسمالي والعائد على حقوق الملكية والعائد على الأصول. وأخيراً أوصت الدراسة بضرورة الاعتماد على طرق التقييم التي تأخذ بعين الاعتبار القيمة الزمنية للنقود في تقييم قرارات الإنفاق الرأسمالي وذلك بالعمل على رفع قدرة متخذي القرارات النظرية والعملية على استخدام هذه الطرق.

التعليق على الدراسات السابقة:

يلاحظ مما سبق بأن الدراسة الحالية تعد بمثابة امتداد واستكمال لما قامت به الدراسات السابقة من حيث الهدف والذي يدرس أثر الإنفاق الرأسمالي على الأداء المالي، والمنهج الاستقرائي المتبع، ومجال التطبيق ومجتمع التطبيق الذي يستهدف جميع الشركات المدرجة في سوق الأسهم السعودي (تداول). أما من الجانب الآخر فإن هذه الدراسة تمتاز عن الدراسات السابقة بأنها -بحسب علم الباحثان- تعتبر من الدراسات الأولى من حيث تطبيقها في المملكة العربية السعودية، وذلك باعتبارها من أهم البلدان المتقدمة اقتصادياً والتي تهدف إلى تحقيق قيمة مضافة وتعظيم الأثر الاقتصادي للقطاع الصناعي وتنويعه وخلق بيئة استثمارية جاذبة فيه.

الإطار النظري للدراسة

الإنفاق الرأسمالي

مفهوم الإنفاق الرأسمالي:

يعد قرار الإنفاق الرأسمالي من القرارات الاستراتيجية التي تتخذها الإدارة حول كيفية إنفاق الأموال لتطوير وتجديد الأصول الثابتة كالمباني والعقارات والمعدات وذلك لاستخدامها في تنفيذ المشاريع أو الاستثمارات من خلال ترميم المباني، أو شراء المعدات، أو بناء مصانع جديدة (القطامين، ٢٠١٧م، ص ١٥). ويوضح الإنفاق الرأسمالي رغبة الشركة في استبدال أصولها الثابتة أو الاستحواذ على أصول جديدة (Kwistianus and Juniarti, 2022, p.1027). وأوضح (Jonick (2017, p.111 أن الإنفاق الرأسمالي يتمثل في الحصول على موارد إضافية جديدة لتلبية الطلب المتزايد وذلك من خلال شراء أصول أو معدات جديدة لتحل محل القديمة أو التي لم تعد صالحة للاستخدام. ويعبر الإنفاق الرأسمالي عن الاستثمار في الأصول الثابتة التي تحقق

للمنشأة عوائد لأكثر من عام واحد، ويعد بمثابة مؤشر مفيد لمقدار الاستثمار في قطاع معين (OECD, 2020, p.103). وتم تعريف الإنفاق الرأسمالي على أنه استثمار طويل الأجل في الأصول الثابتة، يحقق عوائد تساهم في استمرارية النشاط التشغيلي للشركة (Haddad, 2015, p.2). ويمكن تعريفه على أنه دالة لتغير المبيعات والأرباح الحالية والمستقبلية (Firli et al., 2015, p. 136). وينظر للإنفاق الرأسمالي على أنه عملية تحليل المشاريع الاستثمارية طويلة الأجل، حيث إن الاستثمار في الأصول المتداولة يساعد على استمرارية النشاط التشغيلي للشركة ولكن لا يمكن للشركة من خلاله أن تتوسع في الاستثمارات المستقبلية (Celik, Boyacioglu, 2013, p.82).

وفي ضوء ما سبق تعرّف الباحثان الإنفاق الرأسمالي على أنه عملية استثمار في الأصول الثابتة من خلال شراء الأصول أو استبدالها أو ترميمها لاستخدامها في مشاريع الشركة واستثماراتها المستقبلية.

المقومات الأساسية للإنفاق الرأسمالي:

يرتكز قرار الإنفاق الرأسمالي على مجموعة من المقومات تتمثل في الآتي:

- تبني استراتيجية ملائمة للإنفاق الرأسمالي:

يتبنى متخذ قرار الإنفاق الرأسمالي استراتيجية ملائمة للإنفاق الرأسمالي وتختلف هذه الاستراتيجية باختلاف أولوية الشركة والتي تتأثر بعدة عوامل مثل الربحية والسيولة والأمان. حيث تتمثل الربحية بمعدل العائد على الإنفاق الرأسمالي الذي يتوقع تحقيقه من الأموال المستثمرة فيه. أما السيولة والأمان فيتوقفان على مدى تحمل الشركة لعنصر المخاطرة (عياش وبرحيلي، ٢٠١٨م، ص ٢٤٤).

- الاسترشاد بالأسس والمبادئ العلمية لاتخاذ قرار الإنفاق الرأسمالي:

عند اتخاذ قرار الإنفاق الرأسمالي لا بد من أخذ عاملين بعين الاعتبار:

العامل الأول: ينبغي على متخذ قرار الإنفاق الرأسمالي أن يعتمد في قراره على

ما يعرف بالمدخل العلمي لاتخاذ القرار (علي و عبد الله، ٢٠١٨، ص ٥٧).

العامل الثاني: يجب على متخذ قرار الإنفاق الرأسمالي أن يراعي بعض المبادئ عند اتخاذ القرار مثل، مبدأ تعدد الخيارات الاستثمارية، ومبدأ الخبرة والتأهيل، ومبدأ الملاءمة، وأخيراً مبدأ التنوع.

ترى الباحثتان بأنه يجب على إدارة الشركة مراعاة هذه الاستراتيجيات والأسس والمبادئ العلمية قبل اتخاذ قرارات الإنفاق الرأسمالي، وذلك لتحقيق الأهداف المرجوة منه.

العوامل التي تؤثر على قرار الإنفاق الرأسمالي:

يتأثر قرار الإنفاق الرأسمالي بمجموعة من العوامل الداخلية والخارجية التي يجب أخذها بعين الاعتبار عند اتخاذ القرار، ويمكن إجمال أهم العوامل في العناصر الآتية:

أ. عوامل البيئة الداخلية: حيث يتأثر قرار الإنفاق الرأسمالي بالعوامل الداخلية من حيث حجم الشركة ومدى نموها، وعدد العاملين فيها والمتعاملين معها (القدومي وآخرون، ٢٠١٥م، ص ٨٨).

ب. عوامل البيئة الخارجية: تتمثل عوامل البيئة الخارجية في الظروف المالية والاقتصادية والسياسية بالإضافة إلى التطورات التقنية والظروف الإنتاجية من موردين ومنافسين، وأخيراً القوانين والتشريعات والمنافسة التي تواجه المنظمة في السوق (سعيني وشحان، ٢٠١٦م، ص ١٥).

ترى الباحثتان أن الشركات تتماثل في العوامل التي لا يمكن السيطرة عليها مثل العوامل الخارجية، وتختلف في العوامل التي يمكن السيطرة عليها مثل العوامل الداخلية. وبالتالي، فإن تركيز الشركة على العوامل التي يمكن السيطرة عليها يمكنها على التمييز بين بقية الشركات.

الأداء المالي

مفهوم الأداء المالي:

يشير الأداء المالي إلى الدرجة التي يتم بها تحقيق الأهداف المالية للشركة وقياس نتائج سياسات الشركة وعملياتها من الناحية النقدية ويستخدم للمقارنة بين الشركات في نفس الصناعة، بالإضافة إلى أنه مقياس شخصي لمدى قدرة الشركة على استخدام أصولها في توليد الإيرادات (Taiwo & Oyedokun, 2022, p.411). ويرتبط الأداء المالي بتحقيق الأرباح وزيادة رأس المال المستثمر وسداد الشركة لالتزاماتها قصيرة وطويلة الأجل (Ognonna et al., 2020, p.9). وقياس الأداء المالي قدرة الشركة على تحصيل إيرادات تزيد عن مصروفاتها، مما يعني أنه يقيس قدرة الشركة على توليد الأرباح من خلال أعمالها الاقتصادية (Usman, 2019, p.26). وتم تعريف الأداء المالي على أنه قدرة الشركة على الاستفادة من القرارات والاستراتيجيات التشغيلية والاستثمارية وذلك لتحقيق الاستقرار المالي (Muriiti, 2016, p.7). ويعرف على أنه مقياس لقدرة الشركة على تحقيق أهدافها بفعالية وذلك من خلال الاستخدام الاقتصادي والعقلاني للموارد المتاحة (أحمد والسيد، ٢٠٢٢م، ص٦٨). ويعبر الأداء المالي عن الأداة التي يتم من خلالها تقديم الصورة الحقيقية عن العمليات المالية للشركة (القرالة، ٢٠٢٢م، ص٢٥). وبناءً على ما سبق، تعرّف الباحثان الأداء المالي على أنه مقياس لكفاءة استخدام الشركة للموارد المالية والاستفادة من القرارات التشغيلية والاستثمارية، ويتبين ذلك من خلال قدرة الشركة على توليد الأرباح من خلال عملياتها.

الأطراف المستفيدة من الأداء المالي:

يشكل الأداء المالي محور اهتمام للعديد من الأطراف نوضحها في الآتي:

- المساهمين: يمكن الأداء المالي المساهمين في فهم الكفاءة التشغيلية للشركة واحتمالية تأثيرها على صافي القيمة وبالتالي على سعر السهم. بالإضافة إلى أن

الأداء المالي يكون رأي للمساهمين بشأن فعالية أو عدم فعالية وظائف الإدارة (Magbool & Alim, 2021, p.79).

- الإدارة: يستفيد المديرين من نتائج الأداء المالي لعدة أسباب. أولاً، التخطيط للفترات المالية المقبلة للشركة. ثانياً، تقييم كفاءة عمليات الشركة ونشاطاتها. ثالثاً، التعرف على اتجاهات الشركة. رابعاً، اكتشاف الانحرافات. خامساً، تحليل معدل العائد على الاستثمار. سادساً، مقارنة النتائج بنتائج شركة أخرى. سابعاً، تقييم كفاءة إدارة الأصول وتوزيع الموارد على الاستخدامات المختلفة. وأخيراً، تقييم كفاءة إدارة الخصوم والتعامل مع العملاء (الصيرفي، ٢٠١٤م، ص١١٩).
- الحكومة: تستفيد الحكومة من الأداء المالي في تحديد مبلغ الضريبة على الشركات ومعرفة مدى نموها وتطورها والمساعدة في تحديد سعر أدنى وسعر أعلى للمنتجات والخدمات (الزغول، ٢٠٢٠م، ص٢٣).
- الدائنون: يساعد الأداء المالي الدائنون على معرفة وضع الشركة الائتماني وهيكل تمويلها ودرجة السيولة ومدى قدرتها على سداد التزاماتها قصيرة وطويلة الأجل بالإضافة إلى ربحية الشركة (البشير وآخرون، ٢٠١٧م، ص١٨).
- الموظفون: يهتم الموظفون بالأداء المالي وذلك للاطمئنان على الاستقرار الوظيفي لهم وقدرة الشركة على الاستمرارية، بالإضافة إلى قدرة الشركة على سداد الرواتب والمكافآت وأخيراً نوعية الخدمة المقدمة لهم (أبو شعر، ٢٠٢٠م، ص١٢٣).

مقاييس الأداء المالي: تستخدم الشركات عدة مقاييس لقياس الأداء المالي منها ما

يلي:

العائد على الأصول (ROA): تعتبر أصول الشركة موارد قيّمة ومحدودة، ويمكن للشركة أن تقوم بزيادة أصولها عن طريق الالتزامات وحقوق الملكية. وتوضح نسبة العائد

على الأصول مدى فعالية الإدارة في استثمار موارد الشركة. ويمكن للأطراف المستفيدة من الأداء المالي معرفة نسبة العائد على الأصول من خلال التقارير المالية للشركة (Hilal,2020,p.42). وفي هذه الدراسة، تم استخدام نسبة العائد على الأصول كمتغير تابع.

العائد على حقوق الملكية (ROE): تبين هذه النسبة معدل العائد الذي تحققه الشركة من رأس المال المملوك - حقوق الملكية- أي أنها تبين العائد من الأموال المستثمرة من الملاك، وتبين مدى نجاح الإدارة في زيادة أرباح الملاك من خلال الاستخدام الأمثل لأموالهم والأموال المقترضة (الحسيني، ٢٠٢٠م، ص ٨١). ويتأثر مستوى واتجاه العائد على حقوق الملكية بعدد من العوامل منها الربحية وصافي معدل الفائدة بعد الاقتراض والرفع المالي (الحكيم، ٢٠٢٠م، ص ١٩٢). وفي هذه الدراسة، تم استخدام نسبة العائد على حقوق الملكية كمتغير تابع.

العائد على السهم (EPS): هو مؤشر لربحية السهم بالريال السعودي، أي نصيب السهم الواحد من صافي الربح المحقق خلال فترة معينة. ويقاس العائد على السهم نصيب السهم من الأرباح الناتجة من توظيف الموارد المتاحة، وكلما زادت هذه النسبة دل ذلك على أداء أفضل (إبراهيم، ٢٠٢٠م، ص ٢٠). وفي هذه الدراسة، تم استخدام نسبة العائد على ربحية السهم كمتغير تابع.

العائد على الأصول من التدفقات النقدية التشغيلية: تعكس هذه النسبة قدرة أصول الشركة على توليد تدفق نقدي تشغيلي وارتفاع المؤشر يدل على استغلال الشركة لأصولها في توليد النقدية مما يشجعها على زيادة استثماراتها في الأصول (يحيى، ٢٠٢١م، ص ٣٤٤). وفي هذه الدراسة، تم استخدام نسبة العائد على الأصول من التدفقات النقدية التشغيلية كمتغير تابع.

العائد على حقوق الملكية من التدفقات النقدية التشغيلية: توضح هذه النسبة العلاقة بين التدفقات النقدية التشغيلية وحقوق الملكية أي أنها تقيس قدرة الشركة على توليد عوائد من رأس المال المستثمر من خلال التدفقات النقدية التشغيلية (Stevanovic,2018,p.23). وفي هذه الدراسة، تم استخدام نسبة العائد على حقوق الملكية من التدفقات النقدية التشغيلية كمتغير تابع.

العائد على السهم من التدفقات النقدية التشغيلية: تبين هذه النسبة نصيب السهم العادي من التدفقات النقدية التشغيلية، وعليه فإن ارتفاع مؤشر النسبة يدل على ارتفاع نصيب السهم العادي من التدفقات النقدية التشغيلية والعكس صحيح، بالإضافة إلى أنه يبين قدرة المنشأة على دفع توزيعات الأرباح في المدى القصير. وعلى الرغم من أهمية هذه النسبة إلا أنها لا تغني عن نسبة العائد على السهم من قائمة الدخل والتي اشترطت المعايير الدولية ضرورة الإفصاح عنها (عبدالرحمن، ٢٠٢٠م، ص ١٤).

العوامل المؤثرة على الأداء المالي:

العوامل الخارجية: وهي العوامل التي تظهر من خلال المتغيرات الحاصلة في المحيط الخارجي للشركة، وبالتالي تواجه الشركة صعوبة في التحكم والسيطرة على تلك العوامل لأنها تفوق حدود إمكانياتها، وبالرغم من ذلك فإنها تؤثر على الشركة إيجاباً وسلباً (الخطاب، ٢٠٢٢م، ص ٦٠).

العوامل الداخلية: وهي العوامل التي تؤثر على الشركة ويمكن التحكم بها والسيطرة عليها بالقدر الذي يساعد على زيادة العوائد وتقليل التكاليف وذلك من خلال الرقابة على التكاليف وكفاءة استخدام الموارد (الشطرات، ٢٠١٥م، ص ٥٣١).

الإحصاءات الوصفية للقطاع ككل

فيما يلي نتائج الإحصاءات الوصفية على مستوى القطاع ككل لكل من المتغيرات المستقلة والتابعة والضابطة خلال الفترة ٢٠١٣م إلى ٢٠٢٢م.

نوع المتغير	اسم المتغير	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	أقصى قيمة	أدنى قيمة
المتغير المستقل	الإلتحاق الرأسمالي	1.13E+08	1.58E+08	9.60E+08	1.45E+06
المتغيرات التابعة	العائد على الأصول	0.0842	0.0745	0.3076	-0.0732
	العائد على حقوق الملكية	0.1042	0.0921	0.3660	-0.1183
	العائد على السهم	2.0483	2.0461	7.4700	-1.1000
	العائد على الأصول من التدفقات النقدية التشغيلية	0.1167	0.0785	0.3274	-0.0279
	العائد على حقوق الملكية من التدفقات النقدية التشغيلية	0.1461	0.0961	0.4257	-0.0365
	العائد على السهم من التدفقات النقدية التشغيلية	2.8045	2.3117	9.4106	-0.3524
المتغيرات الضابطة	حجم الشركة	2.97E+09	1.09E+09	6.35E+09	1.14E+09
	الرافعة المالية	0.2152	0.1058	0.4309	0.0313
	نمو المبيعات	0.0156	0.2751	1.2373	-0.4822

المصدر: من إعداد الباحثان

يلاحظ من الجدول الوسط الحسابي للإلتحاق الرأسمالي على مستوى قطاع الأسمنت السعودي خلال الفترة ٢٠١٣م إلى ٢٠٢٢م بلغ 113,000,000 ريال سعودي، بانحراف معياري 158,000,000 ريال سعودي، كما بلغت أقصى قيمة 960,000,000 ريال سعودي وأدنى قيمة 1,450,000 ريال سعودي.

بالنسبة للمتغيرات التابعة، يظهر من الجدول أن الوسط الحسابي لمعدل العائد على الأصول على مستوى القطاع خلال فترة الدراسة من عام ٢٠١٣م إلى عام ٢٠٢٢م بلغ 0.0842، بانحراف معياري 0.0745، وأقصى قيمة 0.3076 وأدنى قيمة -0.0732. والوسط الحسابي للعائد على حقوق الملكية 0.1042، بانحراف معياري 0.0921، وأقصى قيمة 0.3660 وأدنى قيمة -0.1183. والوسط الحسابي للعائد على السهم 2.0483، بانحراف معياري 2.0461، وأقصى قيمة 7.4700 وأدنى قيمة -1.1000. والوسط الحسابي للعائد على الأصول من التدفقات النقدية التشغيلية 0.1167، بانحراف معياري 0.0785 وأقصى قيمة 0.3274 وأدنى قيمة -0.0279، والوسط الحسابي للعائد على

حقوق الملكية من التدفقات النقدية التشغيلية 0.1461، بانحراف معياري 0.0961 وأقصى قيمة 0.4257 وأدنى قيمة -0.0365. والوسط الحسابي للعائد على السهم من التدفقات النقدية التشغيلية 2.8045، بانحراف معياري 2.3117 وأقصى قيمة 9.4106 وأدنى قيمة -0.3524.

بالنسبة للمتغيرات الضابطة، يشير الجدول أن الوسط الحسابي لحجم شركات الأسمنت السعودية 2,970,000,000 ريال سعودي، بانحراف معياري قدره 1,090,000,000 ريال سعودي، وأقصى قيمة 6,350,000,000 ريال سعودي، وأدنى قيمة 1,140,000,000 ريال سعودي. والوسط الحسابي للرافعة المالية 0.2152، بانحراف معياري 0.1058، وأقصى قيمة 0.4309 وأدنى قيمة 0.0313. والوسط الحسابي لنسبة نمو المبيعات 0.0156، بانحراف معياري 0.2751، وأقصى قيمة 1.2373 وأدنى قيمة -0.4822.

اختبار فرضيات الدراسة

النموذج الأول: أثر الإنفاق الرأسمالي على معدل العائد على الأصول

تشير الفرضية الأولى إلى أنه: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للإنفاق الرأسمالي على العائد على الأصول في شركات الأسمنت السعودية. يمكن توضيح أثر الإنفاق الرأسمالي لشركات الأسمنت السعودية المدرجة في سوق المال السعودي (تداول) على معدل العائد على أصولها في المعادلة التالية:

$$ROA_{it} = \alpha + \beta_1 CAPEX_{it} + \beta_2 SIZE_{it} + \beta_3 LEV_{it} + \beta_4 GROW_{it} + \varepsilon_{it} \dots \dots (M1)$$

حيث إن:

ROA_{it} : معدل العائد على الأصول للشركة (i) في الفترة (t)

$CAPEX_{it}$: حجم الإنفاق الرأسمالي للشركة (i) في الفترة (t)

$SIZE_{it}$: حجم الشركة (i) في الفترة (t)

LEV_{it} : مديونية الشركة (i) في الفترة (t)

$GROW_{it}$: معدل نمو المبيعات للشركة (i) في الفترة (t)

α : قيمة الثابت.

ε_{it} : مقدار الخطأ العشوائي.

i : الشركة. t : السنوات.

يعرض الجدول الآتي نتائج تحليل الانحدار المتعدد لتأثير الإنفاق الرأسمالي على

معدل العائد على الأصول في شركات الأسمت السعودية:

النموذج		M1	
المتغير التابع		معدل العائد على الأصول	
اللوحة (1أ): الاختبارات التشخيصية			
الاختبار	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية	
اختبار فيشر (F-test)	8.620	*** (0.000)	
اختبار (Breusch-Pagan LM-test)	91.470	*** (0.000)	
اختبار هاوسمان (Hausman-test)	2.050	(0.726)	
النموذج المناسب		نموذج التأثيرات العشوائية	
اللوحة (ب1): نتائج الانحدار			
المتغيرات المستقلة	معامل الانحدار	الخطأ المعياري	Z
CAPEX	0.017	0.007	2.570
SIZE	0.065	0.042	1.530
LEV	-0.299	0.101	-2.950
GROW	0.042	0.008	5.410
α	-1.565	0.899	-1.740
			P>Z
			*** (0.000)
	قيمة اختبار والد (chi2)	57.310	
	معامل التحديد	%35.43	
	عدد المجموعات	13	
	عدد الملاحظات	129	
* . العلاقة معنوية عند مستوى 0.1			
** . العلاقة معنوية عند مستوى 0.05			
*** . العلاقة معنوية عند مستوى 0.01			

تشير نتائج الانحدار إلى ما يلي:

- وجود تأثير معنوي موجب ($\beta_1 = 0.017$) للإنفاق الرأسمالي على معدل العائد على أصول شركات الأسمنت السعودية، وهو ما يعني أن قيام شركات الأسمنت السعودية بزيادة الإنفاق الرأسمالي سيؤدي إلى تحسين معدل العائد على أصولها. يمكن تفسير ذلك بأن قيام الشركة بزيادة النفقات الاستثمارية في المعدات، والتكنولوجيا والبنية التحتية كالعقارات والمنشآت سيؤدي إلى زيادة إنتاجية هذه الأصول وهو ما يسمح بدوره بتعزيز إيرادات الشركة وزيادة أرباحها وبالتالي تحسين معدل العائد على أصولها، ويتفق ذلك مع بعض الدراسات السابقة (Cyril & Ogbonna, 2013 ; قدومي، ٢٠١٥ ; الحامد، ٢٠١٨)، وعليه يمكن رفض الفرضية الأولى التي تنص على عدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية للإنفاق الرأسمالي على معدل العائد على الأصول في شركات الأسمنت السعودية.
- وجود تأثير موجب لحجم الشركة ($\beta_2 = 0.065$) على معدل العائد على أصول شركات الأسمنت السعودية، إلا أن هذا التأثير غير معنوي، بالتالي حجم الشركة لا يعتبر من محددات معدل العائد على الأصول، بعبارة أخرى، لا يوجد فرق في معدل العائد على الأصول بين شركات الأسمنت السعودية كبيرة وصغيرة الحجم.
- وجود تأثير معنوي سالب لمديونية الشركة ($\beta_3 = -0.299$) على معدل العائد على أصول شركات الأسمنت السعودية، بالتالي زيادة اعتماد شركات الأسمنت السعودية على الديون في تمويل أصولها سيؤثر سلباً على معدل العائد على أصولها. بعبارة أخرى، شركات الأسمنت السعودية ذات المديونية المرتفعة تتميز بمعدل عائد على الأصول أقل مقارنة بشركات الأسمنت الأخرى منخفضة المديونية، ويمكن تفسير ذلك بأن استخدام الديون بشكل كبير من طرف شركات الأسمنت السعودية سينتج

عنه ارتفاع التكاليف المالية المرتبطة بها، وهو ما سيؤدي بدوره إلى انخفاض أرباح الشركة.

- وجود تأثير معنوي موجب لنمو الشركة ($\beta_4 = 0.042$) على معدل العائد على أصول شركات الأسمنت السعودية، بالتالي زيادة فرص النمو لشركات الأسمنت السعودية سيؤدي إلى تحسين معدل العائد على أصولها، بعبارة أخرى، شركات الأسمنت السعودية ذات فرص النمو المرتفعة تتميز بمعدل عائد على الأصول أعلى مقارنة بشركات الأسمنت الأخرى ذات فرص النمو المنخفضة.

النموذج الثاني: أثر الإنفاق الرأسمالي على معدل العائد على حقوق الملكية تشير الفرضية الثانية إلى أنه: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للإنفاق الرأسمالي على العائد على حقوق الملكية في شركات الأسمنت السعودية. يمكن توضيح العلاقة بين الإنفاق الرأسمالي لشركات الأسمنت السعودية المدرجة في سوق المال السعودي (تداول) ومعدل العائد على حقوق الملكية في المعادلة التالية:

$$ROE_{it} = \alpha + \beta_1 CAPEX_{it} + \beta_2 SIZE_{it} + \beta_3 LEV_{it} + \beta_4 GROW_{it} + \varepsilon_{it} \dots \dots (M2)$$

حيث إن:

ROE_{it} : معدل العائد على حقوق الملكية للشركة (i) في الفترة (t)

يعرض الجدول الآتي نتائج تحليل الانحدار المتعدد لتأثير الإنفاق الرأسمالي على

معدل العائد على حقوق الملكية في شركات الأسمنت السعودية:

النموذج		M2	
المتغير التابع		معدل العائد على حقوق الملكية	
اللوحة (2i)، الاختبارات التشخيصية			
الاختبار	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية	
اختبار فيشر (F-test)	9.400	***(0.000)	
اختبار (Breusch-Pagan LM-test)	100.410	***(0.000)	
اختبار هاوسمان (Hausman-test)	4.230	(0.376)	
النموذج المناسب		نموذج التأثيرات العشوائية	
اللوحة (2ب)، نتائج الانحدار			
المتغيرات المستقلة	معامل الانحدار	الخطأ المعياري	Z
	P>Z		
CAPEX	0.023	0.009	2.600
SIZE	0.095	0.059	1.620
LEV	-0.299	0.116	-2.570
GROW	0.057	0.009	6.100
α	-2.302	1.247	-1.850
قيمة اختبار والد (chi2)	71.780		***(0.000)
معامل التحديد	%30.82		
عدد المجموعات	13		
عدد الملاحظات	129		
* . العلاقة معنوية عند مستوى 0.1 ** . العلاقة معنوية عند مستوى 0.05 *** . العلاقة معنوية عند مستوى 0.01			

تشير نتائج الانحدار ما يلي:

- وجود تأثير معنوي موجب ($\beta_1 = 0.023$) للإنفاق الرأسمالي على معدل العائد على حقوق الملكية لشركات الأسمنت السعودية، بالتالي قيام شركات الأسمنت السعودية بزيادة الإنفاق الرأسمالي سيؤدي إلى تحسين معدل العائد على حقوق الملكية، ويتفق ذلك مع بعض الدراسات السابقة (الجامد، ٢٠١٨؛ طيفور، ٢٠١١)، وبالتالي يتم رفض الفرضية الثانية التي تشير إلى عدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية بين الإنفاق الرأسمالي ومعدل العائد على حقوق الملكية.

- وجود تأثير موجب لحجم الشركة ($\beta_2 = 0.095$) على معدل العائد على حقوق الملكية في شركات الأسمت السعودية، إلا أن هذا التأثير ليس ذات دلالة إحصائية، بالتالي حجم الشركة لا يعتبر من محددات معدل العائد على حقوق الملكية، بعبارة أخرى، لا يوجد فرق في معدل العائد على حقوق الملكية بين شركات الأسمت السعودية كبيرة وصغيرة الحجم.
- وجود تأثير معنوي سالب لمديونية الشركة ($\beta_3 = -0.299$) على معدل العائد على حقوق الملكية في شركات الأسمت السعودية، بالتالي زيادة اعتماد شركات الأسمت السعودية على الديون في تمويل أصولها سيؤثر سلباً على معدل العائد على حقوق الملكية، بعبارة أخرى، شركات الأسمت السعودية ذات المديونية المرتفعة تتميز بمعدل عائد على حقوق الملكية أقل مقارنة بشركات الأسمت الأخرى منخفضة المديونية.
- وجود تأثير معنوي موجب لنمو الشركة ($\beta_4 = 0.057$) على معدل العائد على حقوق الملكية لشركات الأسمت السعودية، بالتالي زيادة فرص النمو لشركات الأسمت السعودية سيؤدي إلى تحسين معدل العائد على حقوق الملكية، بعبارة أخرى، شركات الأسمت السعودية ذات فرص النمو المرتفعة تتميز بمعدل عائد على حقوق الملكية أعلى مقارنة بشركات الأسمت الأخرى ذات فرص النمو المنخفضة.

النموذج الثالث: أثر الإنفاق الرأسمالي على العائد على السهم

تشير الفرضية الثالثة إلى أنه: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للإنفاق الرأسمالي على العائد على السهم في شركات الأسمت السعودية. يمكن توضيح أثر الإنفاق الرأسمالي لشركات الأسمت السعودية المدرجة في سوق المال السعودي على معدل العائد على السهم في المعادلة التالية:

$$EPS_{it} = \alpha + \beta_1 CAPEX_{it} + \beta_2 SIZE_{it} + \beta_3 LEV_{it} + \beta_4 GROW_{it} + \varepsilon_{it} \dots \dots (M3)$$

حيث إن:

EPS_{it} : العائد على السهم للشركة (i) في الفترة (t)

يعرض الجدول الآتي نتائج تحليل الانحدار المتعدد لتأثير الإنفاق الرأسمالي على

معدل العائد على السهم في شركات الأسمنت السعودية :

النموذج		M3	
المتغير التابع		العائد على السهم	
اللوحة (3i): الاختبارات التشخيصية			
الاختبار	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية	
اختبار فيشر (F-test)	10.740	***(0.000)	
اختبار (Breusch-Pagan LM-test)	111.940	***(0.000)	
اختبار هاوسمان (Hausman-test)	6.910	(0.141)	
النموذج المناسب		نموذج التأثيرات العشوائية	
اللوحة (ب3): نتائج الانحدار			
المتغيرات المستقلة	معامل الانحدار	الخطأ المعياري	Z
CAPEX	0.348	0.165	2.110
SIZE	3.101	1.392	2.230
LEV	-7.242	2.354	-3.080
GROW	0.839	0.215	3.910
α	-69.993	29.902	-2.340
			P>Z
			0.035
			0.026
			0.002
			0.000
			0.019
قيمة اختبار والد (chi2)		27.400	***(0.000)
معامل التحديد		%37.96	
عدد المجموعات		13	
عدد الملاحظات		129	
* . العلاقة معنوية عند مستوى 0.1			
** . العلاقة معنوية عند مستوى 0.05			
*** . العلاقة معنوية عند مستوى 0.01			

تشير نتائج الانحدار ما يلي:

- وجود تأثير معنوي موجب ($\beta_1 = 0.348$) للإنفاق الرأسمالي على معدل العائد على السهم في شركات الأسمنت السعودية، بالتالي قيام شركات الأسمنت السعودية بزيادة الإنفاق الرأسمالي سيؤدي إلى تحسين معدل العائد على السهم، ويتفق ذلك مع بعض الدراسات السابقة (قدومي، ٢٠١٥؛ طيفور، ٢٠١١)، وبناءً على ذلك يتم

رفض الفرضية الثالثة التي تشير إلى عدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية للإنفاق الرأسمالي على معدل العائد على السهم.

- وجود تأثير معنوي موجب لحجم الشركة ($\beta_2 = 3.101$) على معدل العائد على السهم في شركات الأسمنت السعودية، بالتالي حجم الشركة يعتبر من محددات معدل العائد على السهم، بعبارة أخرى، شركات الأسمنت السعودية كبيرة الحجم تتميز بمعدل عائد على السهم أعلى مقارنة بشركات الأسمنت صغيرة الحجم.
- وجود تأثير معنوي سالب لمديونية الشركة ($\beta_3 = -7.242$) على معدل العائد على السهم في شركات الأسمنت السعودية، بالتالي زيادة اعتماد شركات الأسمنت السعودية على الديون في تمويل أصولها سيؤثر سلباً على معدل العائد على السهم، بعبارة أخرى، شركات الأسمنت السعودية ذات المديونية المرتفعة تتميز بمعدل عائد على السهم أقل مقارنة بشركات الأسمنت الأخرى منخفضة المديونية.
- وجود تأثير معنوي موجب لنمو شركات الاسمنت السعودية ($\beta_4 = 0.839$) على معدل العائد على أسهمها، بالتالي زيادة فرص النمو لشركات الأسمنت السعودية سيؤدي إلى تحسين معدل العائد على السهم، بعبارة أخرى، شركات الأسمنت السعودية ذات فرص النمو المرتفعة تتميز بمعدل عائد على السهم أعلى مقارنة بشركات الأسمنت الأخرى ذات فرص النمو المنخفضة.

النموذج الرابع: أثر الإنفاق الرأسمالي على العائد على الأصول من التدفقات النقدية التشغيلية

تنص الفرضية الرابعة على أنه: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للإنفاق الرأسمالي على العائد على الأصول من التدفقات النقدية التشغيلية في شركات الأسمنت السعودية. يمكن توضيح أثر الإنفاق الرأسمالي لشركات الأسمنت السعودية على معدل العائد على الأصول من التدفقات النقدية التشغيلية في المعادلة التالية:

$$APR_{it} = \alpha + \beta_1 CAPEX_{it} + \beta_2 SIZE_{it} + \beta_3 LEV_{it} + \beta_4 GROW_{it} + \varepsilon_{it} \dots\dots (M4)$$

حيث إن :

APR_{it} : العائد على الأصول من التدفقات النقدية التشغيلية للشركة (i) في الفترة (t)

يعرض الجدول الآتي نتائج تحليل الانحدار المتعدد لتأثير الإنفاق الرأسمالي على

معدل العائد على الأصول من التدفقات النقدية التشغيلية في شركات الأسمت السعودية :

النموذج		M4		
المتغير التابع		العائد على الأصول من التدفقات النقدية التشغيلية		
اللوحة (4i) : الاختبارات التشخيصية				
الاختبار	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية		
اختبار فيشر (F-test)	8.280	*** (0.000)		
اختبار (Breusch-Pagan LM-test)	94.450	*** (0.000)		
اختبار هاوسمان (Hausman-test)	1.420	(0.842)		
النموذج المناسب	نموذج التأثيرات العشوائية			
اللوحة (4ب) : نتائج الانحدار				
المتغيرات المستقلة	معامل الانحدار	الخطأ المعياري	Z	P>Z
CAPEX	0.012	0.007	1.780	0.076
SIZE	0.067	0.033	1.990	0.047
LEV	-0.331	0.075	-4.410	0.000
GROW	0.048	0.016	3.040	0.002
α	-1.468	0.710	-2.070	0.039
قيمة اختبار والد (chi2)		56.710	*** (0.000)	
معامل التحديد		%37.60		
عدد المجموعات		13		
عدد الملاحظات		129		
* . العلاقة معنوية عند مستوى 0.1				
** . العلاقة معنوية عند مستوى 0.05				
*** . العلاقة معنوية عند مستوى 0.01				

تشير نتائج الانحدار ما يلي:

- وجود تأثير معنوي موجب ($\beta_1 = 0.012$) للإنفاق الرأسمالي على معدل العائد على الأصول من التدفقات النقدية التشغيلية في شركات الأسمت السعودية (عند مستوى

معنوية 10%)، بالتالي قيام شركات الأسمنت السعودية بزيادة الإنفاق الرأسمالي سيؤدي إلى تحسين معدل العائد على الأصول من التدفقات النقدية التشغيلية، وعليه يتم رفض الفرضية الرابعة التي تنص على عدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية للإنفاق الرأسمالي على معدل العائد على الأصول من التدفقات النقدية التشغيلية.

- وجود تأثير معنوي موجب لحجم الشركة ($\beta_2 = 0.067$) على معدل العائد على الأصول من التدفقات النقدية التشغيلية في شركات الأسمنت السعودية، بالتالي حجم الشركة يعتبر من محددات معدل العائد على الأصول من التدفقات النقدية التشغيلية، بعبارة أخرى، شركات الأسمنت كبيرة الحجم تتميز بمعدل عائد على الأصول من التدفقات النقدية التشغيلية أعلى مقارنة بشركات الأسمنت صغيرة الحجم.

- وجود تأثير معنوي سالب لمديونية الشركة ($\beta_3 = -0.331$) على معدل العائد على الأصول من التدفقات النقدية التشغيلية في شركات الأسمنت السعودية، بالتالي زيادة اعتماد شركات الأسمنت السعودية على الديون في تمويل أصولها سيؤثر سلباً على معدل العائد على الأصول من التدفقات النقدية التشغيلية، بعبارة أخرى، شركات الأسمنت السعودية ذات المديونية المرتفعة تتميز بمعدل عائد على الأصول من التدفقات النقدية التشغيلية أقل مقارنة بشركات الأسمنت الأخرى منخفضة المديونية.

- وجود تأثير معنوي موجب لنمو الشركة ($\beta_4 = 0.048$) على معدل العائد على الأصول من التدفقات النقدية التشغيلية لشركات الأسمنت السعودية، بالتالي زيادة فرص النمو لشركات الأسمنت السعودية سيؤدي إلى تحسين معدل العائد على الأصول من التدفقات النقدية التشغيلية بعبارة أخرى، شركات الأسمنت السعودية

ذات فرص النمو المرتفعة تتميز بمعدل عائد على الأصول من التدفقات النقدية التشغيلية أعلى مقارنة بشركات الأسمنت الأخرى ذات فرص النمو المنخفضة. النموذج الخامس: أثر الإنفاق الرأسمالي على العائد على حقوق الملكية من التدفقات النقدية التشغيلية

تنص الفرضية الخامسة على أنه: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للإنفاق الرأسمالي على العائد على حقوق الملكية من التدفقات النقدية التشغيلية في شركات الأسمنت السعودية. يمكن توضيح أثر الإنفاق الرأسمالي على معدل العائد على حقوق الملكية من التدفقات النقدية التشغيلية في المعادلة التالية:

$$EPR_{it} = \alpha + \beta_1 CAPEX_{it} + \beta_2 SIZE_{it} + \beta_3 LEV_{it} + \beta_4 GROW_{it} + \varepsilon_{it} \dots \dots (M5)$$

حيث إن:

EPR_{it} : العائد على حقوق الملكية من التدفقات النقدية التشغيلية للشركة (i) في الفترة (t)

يعرض الجدول الآتي نتائج تحليل الانحدار المتعدد لتأثير الإنفاق الرأسمالي على معدل العائد على حقوق الملكية من التدفقات النقدية التشغيلية في شركات الأسمنت السعودية:

النموذج		M5	
المتغير التابع		العائد على حقوق الملكية من التدفقات النقدية التشغيلية	
اللوحة (5أ): الاختبارات التشخيصية			
الاختبار	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية	
اختبار فيشر (F-test)	9.150	***(0.000)	
اختبار (Breusch-Pagan LM-test)	107.440	***(0.000)	
اختبار هاوسمان (Hausman-test)	1.440	(0.837)	
النموذج المناسب		نموذج التأثيرات العشوائية	
اللوحة (5ب): نتائج الانحدار			
المتغيرات المستقلة	معامل الانحدار	الخطأ المعياري	Z
CAPEX	0.015	0.008	1.820
SIZE	0.094	0.045	2.070
			P>Z
			❖❖0.039
			❖0.069

LEV	-0.293	0.085	-3.440	0.001***
GROW	0.061	0.020	3.040	0.002***
α	-2.102	0.959	-2.190	0.028***
قيمة اختبار والد (chi2)	48.490		(0.000)***	
معامل التحديد	29.98%			
عدد المجموعات	13			
عدد الملاحظات	129			
	0.1			*. العلاقة معنوية عند مستوى
	0.05			**. العلاقة معنوية عند مستوى
	0.01			***. العلاقة معنوية عند مستوى

تشير نتائج الانحدار ما يلي:

- وجود تأثير معنوي موجب ($\beta_1 = 0.015$) للإنفاق الرأسمالي على معدل العائد على حقوق الملكية من التدفقات النقدية التشغيلية في شركات الأسمت السعودية، بالتالي قيام شركات الأسمت السعودية بزيادة النفقات الاستثمارية في المعدات والأصول التكنولوجية، والبنية التحتية كالعقارات والمنشآت سيؤدي إلى تحسين معدل العائد على حقوق الملكية من التدفقات النقدية التشغيلية. وبناءً على ذلك يتم رفض الفرضية الخامسة التي تنص على عدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية للإنفاق الرأسمالي على معدل العائد على حقوق الملكية من التدفقات النقدية التشغيلية.
- وجود تأثير معنوي موجب لحجم الشركة ($\beta_2 = 0.094$) على معدل العائد على حقوق الملكية من التدفقات النقدية التشغيلية في شركات الأسمت السعودية، بالتالي حجم الشركة يعتبر من محددات معدل العائد على حقوق الملكية من التدفقات النقدية التشغيلية، بعبارة أخرى، يوجد فرق في معدل العائد على حقوق الملكية من التدفقات النقدية بين شركات الأسمت السعودية كبيرة وصغيرة الحجم.

• وجود تأثير معنوي سالب لمديونية الشركة ($\beta_3 = -0.293$) على معدل العائد على حقوق الملكية من التدفقات النقدية التشغيلية في شركات الأسمت السعودية، بالتالي زيادة اعتماد شركات الأسمت السعودية على الديون في تمويل أصولها سيؤثر سلباً على معدل العائد على حقوق الملكية من التدفقات النقدية التشغيلية، بعبارة أخرى، شركات الأسمت السعودية ذات المديونية المرتفعة تتميز بمعدل عائد على حقوق الملكية من التدفقات النقدية التشغيلية أقل مقارنة بشركات الأسمت الأخرى منخفضة المديونية.

• وجود تأثير معنوي موجب لنمو الشركة ($\beta_4 = 0.061$) على معدل العائد على حقوق الملكية من التدفقات النقدية التشغيلية لشركات الأسمت السعودية، بالتالي زيادة فرص النمو لشركات الأسمت السعودية سيؤدي إلى تحسين معدل العائد على حقوق الملكية من التدفقات النقدية التشغيلية بعبارة أخرى، شركات الأسمت السعودية ذات فرص النمو المرتفعة تتميز بمعدل عائد على حقوق الملكية من التدفقات النقدية التشغيلية أعلى مقارنة بشركات الأسمت الأخرى ذات فرص النمو المنخفضة.

النموذج السادس: أثر الإنفاق الرأسمالي على العائد على السهم من التدفقات النقدية التشغيلية

تنص الفرضية السادسة على أنه: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للإنفاق الرأسمالي على العائد على السهم من التدفقات النقدية التشغيلية في شركات الأسمت السعودية. يمكن توضيح أثر الإنفاق الرأسمالي على معدل العائد على السهم من التدفقات النقدية التشغيلية في المعادلة التالية:

$$CEPS_{it} = \alpha + \beta_1 CAPEX_{it} + \beta_2 SIZE_{it} + \beta_3 LEV_{it} + \beta_4 GROW_{it} + \varepsilon_{it} \dots \dots (M6)$$

حيث إن:

$CEPS_{it}$: العائد على السهم من التدفقات النقدية التشغيلية للشركة (i) في الفترة (t)

يعرض الجدول الآتي نتائج تحليل الانحدار المتعدد لتأثير الإنفاق الرأسمالي على

معدل العائد على السهم من التدفقات النقدية التشغيلية في شركات الأسمنت السعودية:

النموذج		M6	
المتغير التابع		العائد على السهم من التدفقات النقدية التشغيلية	
اللوحة (6): الاختبارات التشخيصية			
الاختبار	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية	
اختبار فيشر (F-test)	11.290	(0.000)***	
اختبار (Breusch-Pagan LM-test)	128.000	(0.000)***	
اختبار هاوسمان (Hausman-test)	3.860	(0.426)	
النموذج المناسب		نموذج التأثيرات العشوائية	
اللوحة (ب6): نتائج الانحدار			
المتغيرات المستقلة	معامل الانحدار	الخطأ المعياري	Z
CAPEX	0.227	0.150	1.520
SIZE	3.814	1.295	2.940
LEV	-7.529	1.989	-3.790
GROW	0.995	0.389	2.560
α	-82.540	27.899	-2.960
			P>Z
			0.129
			❖❖❖0.003
			❖❖❖0.000
			❖❖0.011
			❖❖❖0.003
			(0.000)***
	28.090		
	(chi2)		
	%41.51		
	معامل التحديد		
	13		
	عدد المجموعات		
	129		
	عدد الملاحظات		
	*. العلاقة معنوية عند مستوى 0.1		
	** . العلاقة معنوية عند مستوى 0.05		
	*** . العلاقة معنوية عند مستوى 0.01		

تشير نتائج الانحدار ما يلي:

- وجود تأثير موجب للإنفاق الرأسمالي ($\beta_1 = 0.227$) على معدل العائد على السهم من التدفقات النقدية التشغيلية في شركات الأسمنت السعودية، إلا أنه غير معنوي، بالتالي قيام شركات الأسمنت السعودية بزيادة النفقات الاستثمارية (في المعدات، والبنية التحتية كالعقارات والمنشآت، والتكنولوجيا) لا يؤثر على معدل العائد على

السهم من التدفقات النقدية التشغيلية. هذه النتيجة تدعم قبول الفرضية السادسة التي تنص على عدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية للإنفاق الرأسمالي على معدل العائد على السهم من التدفقات النقدية التشغيلية.

- وجود تأثير معنوي موجب لحجم الشركة ($\beta_2 = 3.814$) على معدل العائد على السهم من التدفقات النقدية التشغيلية في شركات الأسمنت السعودية، وهو ما يعني وجود فرق في معدل العائد على السهم من التدفقات النقدية بين شركات الأسمنت السعودية كبيرة وصغيرة الحجم، بالتالي حجم الشركة يعتبر من محددات معدل العائد على السهم من التدفقات النقدية التشغيلية.

- وجود تأثير معنوي سالب لمديونية الشركة ($\beta_3 = -7.529$) على معدل العائد على السهم من التدفقات النقدية التشغيلية في شركات الأسمنت السعودية، بالتالي زيادة اعتماد شركات الأسمنت السعودية على الديون في تمويل أصولها سيؤثر سلباً على معدل العائد على السهم من التدفقات النقدية التشغيلية، بعبارة أخرى، شركات الأسمنت السعودية ذات المديونية المرتفعة تتميز بمعدل عائد على السهم من التدفقات النقدية التشغيلية أقل مقارنة بشركات الأسمنت الأخرى منخفضة المديونية.

- وجود تأثير معنوي موجب لنمو الشركة ($\beta_4 = 0.995$) على معدل العائد على السهم من التدفقات النقدية التشغيلية لشركات الأسمنت السعودية، بالتالي زيادة فرص النمو لشركات الأسمنت السعودية سيؤدي إلى تحسين معدل العائد على السهم من التدفقات النقدية التشغيلية. بعبارة أخرى، شركات الأسمنت السعودية ذات فرص النمو المرتفعة تتميز بمعدل عائد على السهم من التدفقات النقدية التشغيلية أعلى مقارنة بشركات الأسمنت الأخرى ذات فرص النمو المنخفضة.

توصيات الدراسة

في ضوء ما تم عرضه من نتائج توصي الدراسة الحالية بما يلي:

- تعزيز النفقات الاستثمارية للمعدات، والبنية التحتية والأصول التكنولوجية في شركات الأسمنت السعودية لما له من أثر إيجابي في تحسين أداءها المالي.
- إضافة متغيرات تفسيرية وضابطة للدراسات المستقبلية قد يؤدي إلى نتائج مختلفة عن نتائج الدراسة الحالية. حيث أظهر معامل التحديد لنماذج الدراسة الحالية أن الإنفاق الرأسمالي والمتغيرات الضابطة تفسر التغير الحاصل في متغيرات الأداء المالي في شركات الأسمنت السعودية بنسب متباينة.
- توسيع عينة الدراسة لتشمل قطاعات أخرى مختلفة في الدراسات المستقبلية، حيث اقتصرت هذه الدراسة على عينة من شركات الأسمنت السعودية.
- دراسة العلاقة بين الإنفاق الرأسمالي والأداء المالي في شركات الأسمنت المساهمة السعودية على المدى الطويل، حيث اقتصرت الدراسة الحالية على قياس أثر الإنفاق الرأسمالي على الأداء المالي لشركات الأسمنت المساهمة السعودية في المدى القصير.

المراجع

المراجع العربية:

1. إبراهيم، ر. (٢٠٢٠). أثر الشراكة الإستراتيجية لنموذج التأمين البنكي على الأداء المالي للبنوك التجارية: دراسة تجربة البنك التجاري الدولي. الفكر المحاسبي، ٢٤(١)، ٤١-١.
2. أبو شعر، أ. (٢٠٢٠). المراجعة التحليلية ودورها في تقويم الأداء المالي والتنبؤ باستمرارية المنشأة: دراسة حالة على بنك أم درمان الوطني [رسالة دكتوراه]. جامعة النيلين.
3. أحمد، ط. (٢٠٢١). المراجعة الاستراتيجية ودورها في ترشيد القرارات الاستثمارية: دراسة ميدانية على عينة من الشركات المدرجة بسوق الخرطوم للأوراق المالية قطاع المصارف [رسالة ماجستير]. جامعة النيلين.
4. أحمد، ع.، والسيد، م. (٢٠٢٢). المحاسبة الجنائية ودورها في جودة الأداء المالي بالقطاع الصناعي. مجلة القلزم للدراسات الاقتصادية والاجتماعية، (١٠)، ٧٨-٦١.
5. البشير، آ.، محمد، ر.، علي، م.، مراد، ن.، سالم، ه. (٢٠١٧). التحليل المالي ودوره في تقييم الأداء المالي للشركات التجارية دراسة تطبيقية على شركة السكر السودانية ابحاث تكميلي لنيل درجة البكالوريوس في المحاسبة والتمويل [جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا].
6. بوعزة، ف. (٢٠١٨). تقييم أثر الانفاق الرأسمالي على مردودية الشركات: دراسة تطبيقية لعينة من الشركات الصناعية المدرجة في سوق أبو ظبي للأوراق المالية خلال الفترة 2008-2016 [رسالة ماجستير]. جامعة قاصدي مرباح- ورقلة.
7. الجبوري، س. (٢٠١٩). أثر الإنفاق الرأسمالي على الأداء المالي في الشركات الأردنية المدرجة في بورصة عمان [رسالة ماجستير] جامعة آل البيت.

8. الحامد، ع. (٢٠١٨). أثر الإنفاق الرأسمالي على الأداء المالي والتشغيلي للشركات الصناعية المساهمة العامة الأردنية [رسالة ماجستير] جامعة اليرموك.
9. الحكيم، س. (٢٠٢٠). تحليل القوائم المالية مدخل صناعة القرارات الاستثمارية والائتمانية: تحليل الاستثمار - تحليل الائتمان. دار رسلان للطباعة والنشر والتوزيع.
10. الحسيني، م. (٢٠٢٠). التحليل المالي لصناعة القرارات وتقييم الشراكة الإستراتيجية (قبل وبعد). دار زهران للنشر والتوزيع.
11. الخطاب، ع. (٢٠٢٢). أثر الإنفاق على أنشطة المسؤولية الاجتماعية على الأداء المالي في قطاع البنوك وقطاع التأمين في الأردن [رسالة ماجستير]. جامعة اليرموك.
12. الربابعة، ع. (٢٠١٧). أثر الإنفاق الرأسمالي على الأداء المالي للشركات الصناعية المدرجة في بورصة عمان [رسالة ماجستير]، جامعة عمان العربية.
13. الزغول، ب. (٢٠٢٠). الأثر المعدل للمسؤولية الاجتماعية على العلاقة بين إدارة الأرباح والأداء المالي للشركات الصناعية المدرجة في سوق عمان المالي [رسالة ماجستير]. جامعة البلقاء التطبيقية.
14. الساعدي، ع.، ونعمة، أ. (٢٠١٧). العلاقة بين التوسعات المالية والربحية، مجلة دراسات إدارية، ١٢(٢٤)، ٣٩-٨١.
15. الشطرات، ح. (2015). مقومات الرقابة الداخلية وأثرها على تقييم الأداء المالي للبنوك التجارية: دراسة ميدانية. مجلة مركز صالح عبدالله كامل للاقتصاد الاسلامي، ١٩(٥٥)، ٥١٧-٥٥٧.
16. الصيرفي، م. (٢٠١٤). التحليل المالي. دار الفجر للنشر والتوزيع.
17. القدومي، م.، محمد، م.، عبوي، ز. (٢٠١٥). المفاهيم الإدارية الحديثة. دار المعتز للنشر والتوزيع.

18. القرالة، أ. (٢٠٢٢). أثر التغيرات في أسعار الصرف على الأداء المالي للبنوك الأردنية المدرجة في بورصة عمان [رسالة ماجستير]. جامعة مؤتة.
19. القطامين، و. (٢٠١٧). أثر الإنفاق الرأسمالي في تعزيز الاداء المالي للشركات المساهمة العامة الأردنية: دراسة تطبيقية [رسالة ماجستير]. جامعة الإسراء الخاصة.
20. سعيني، ح.، شحان، س. (٢٠١٩). أثر تكلفة رأس المال على اتخاذ القرار الاستثماري في المؤسسة الاقتصادية- دراسة حالة مؤسسة إيباش للأشغال العامة بإدارار [رسالة ماجستير]. جامعة أحمد دراية.
21. سلام، أ. (٢٠١٨). أثر الاستثمارات الرأسمالية على متوسط الدخل الصافي السنوي؛ لشركات قطاع الصناعة السعودي، مجلة جامعة شقراء، (١٠)، ٩٢-٣٧.
22. طيفور، م. (٢٠١١). العلاقة بين الإنفاق الرأسمالي والأداء المالي والتشغيلي في شركات صناعة الأدوية الأردنية [رسالة ماجستير]. جامعة الشرق الأوسط.
23. عبدالرحمن، أ. (٢٠٢٠). دراسة تأثير علاقة النسب المستخرجة من قائمة التدفقات النقدية على مؤشرات الأداء المالي (معدل دوران رأس المال العامل وربح التشغيل وربحية السهم والقيمة السوقية للسهم ومعدل العائد على الاستثمار ومعدل العائد على حقوق الملكية) "دراسة تطبيقية على شركات المقاولات المقيدة في البورصة المصرية، مجلة الفكرة المحاسبي، ٢٤(٣)، ٩٢٩-٩٦٥.
24. علي، م.، وعبدالله م. (٢٠١٨). أثر جودة المعلومات المحاسبية على قرارات المستثمرين في ظل تطبيق محاسبة التنمية المستدامة: دراسة ميدانية على الشركات المدرجة بسوق الخرطوم للأوراق المالية. مجلة الدراسات العليا، ١١(٤١)، ٧٧-٤٨.
25. عياش، ز.، برحايلي، أ. (٢٠١٨). أثر الحوكمة في تفعيل القرار الاستثماري في أسواق رؤوس الأموال. مجلة البشائر الاقتصادية، ٤(١)، ٢٣٧-٢٥١.

26. قدومي، ث. (2015). أثر الإنفاق الرأسمالي على الأداء المالي للشركات: دراسة على شركات القطاع الصناعي والمدرجة في بورصة عمان للأوراق المالية للفترة 2003-2012، المجلة الأردنية للعلوم التطبيقية، سلسلة العلوم الإنسانية، 17(1)، 63-51.
27. نغزيل، زهراء. (2013). أثر تطبيق النظام المحاسبي المالي على الأداء المالي للمؤسسة الاقتصادية: دراسة ميدانية لمؤسسة البناء للجنوب والجنوب الكبير - وحدة الأشغال الثانوية بورقلة - الفترة ما بين 2007 - 2012 [رسالة ماجستير]. جامعة قاصدي مرياح- ورقلة.
28. مطامي، م.، وعبدوس، ن. (2015). الإنفاق على الأصول الثابتة وأثره على الأداء المالي للشركات [مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير]. جامعة جيجل.
29. يحيى، ح. (2021). تحليل الوضعية المالية للمؤسسة باستخدام قائمة التدفقات النقدية: دراسة تطبيقية لمؤسسة سوناطراك. مجلة المالية والأسواق، 8(2)، 342-353.

المراجع الأجنبية:

1. Aseinimieyefori, P. A. (2022). Non-Current Assets Investment and Financial Performance of Listed Insurance Companies in Nigeria. BW Academic Journal, 17-17.
2. Cyril, U., & Ogbonna, E. (2013). Evaluation of the Effect of Non-Current Assets on Return on Assets of Cement Manufacturing Industry in Nigeria. Journal of Theoretical & Applied Statistics, 3(2), 22-30.
3. Firli, A., Primiana, I., & Kaltum, U. (2015). The Impact of Increasing CAPEX on Customer Number, Profit, and ROI in Indonesia Telecommunication Industry. American Journal of Economics, 5(2), 135-138.
4. Haddad, F. S. (2015). The Impact of Capital Expenditure on Working Capital Management: An Empirical Study on Amman Stock Exchange.
5. Hilal, F. (2020). The Influence of Supply Chain Management and Net Trade Cycle on Financial Performance. Services for Science and Education.
6. Jonick, C. (2018). Principles of Managerial Accounting.

7. Kwistianus, H., & Juniarti, N. (2022). The Long-Term Performance of Capital Expenditure from a Fundamental Perspective: Evidence from Indonesia. *Asian Economic and Financial Review*, 12(12), 1027–1040.
8. Lidayat, O., & Adrianto, F. (2020). Analysis of Capital Expenditure Effect for Financial Performance of Mineral Mining Company Listed in Indonesia Stock Exchange. *Jurnal Program Studi Pendidikan Ekonomi*, 9 (1), 24-33.
9. Maqbool, A., & Alim, W. (2021). Financial Performance of State Bank of India and ICICI Bank—A Comparative Study. *Emerging Issues in Management & Economics in the Post Pandemic Era*, 32-96.
10. Muriithi, J. G. (2016). Effect of financial risk on financial performance of commercial banks in Kenya [Doctoral dissertation]. Jomo Kenyatta University of Agriculture and Technology.
11. OECD. (2020). *OECD Investment Policy Reviews: Georgia*. OECD Publishing.
12. Ogbonna, G. N., Onuoha, T. E., Chukwu, S., & Ojeaburu, F. (2020). Taxation and Financial Performance of Small and Medium Enterprise (SME) In Port Harcourt. *University of Port Harcourt Journal of Accounting and Business*, 7(1), 1-27.
13. Raveenthiran, K. (2018). Impact of capital expenditure on firm profitability of listed manufacturing companies in Colombo stock exchange. Paper presented at 7th Annual International Research Conference on Enhancing green environment through innovative management approach, Oluvil, Sri Lanka.
14. Stevanović, S. (2018). Korisnost cash flow pokazatelja u kreditnoj analizi: praksa u Srbiji. *Bankarstvo*, 47(3), 12-29.
15. Taiwo, A. O., & Oyedokun, G. E. (2022). Corporate Taxes and Financial Performance of Small and Medium Enterprises in Nigeria. *Journal of Accounting and Taxation*, 2(3), 107–122.
16. Wachanga, W. (2014). The Effect of Capital Expenditure on Financial Performance of Firms Listed at the Nairobi Securities Exchange [Master Thesis]. University of Nairobi, Nairobi

ادارة المعلومات المالية ودورها في تعزيز الشمول المالي. من خلال الوصول الى

الخدمات المالية دراسة عن مصرف الرشيد فرع الديوانية

اعداد

م.د. بتول عبد علي غالي

جامعة القادسية كلية الادارة والاقتصاد / العراق

المستخلص

يتناول البحث موضوع غاية في الأهمية وهو تسليط الضوء على ادارة المعلومات المالية ودورها في تعزيز الشمول المالي في القطاع المصرفي العراقي وقد اخذ حد فروع مصرف الرشيد كعينة لمعرفة مدى تطبيق هذه الادارة ومدى التقدم في مجال الشمول المالي . ومن أجل الوصول الى اهداف وغايات البحث فقد تم تقسيمه على ثلاث مباحث جاء المبحث الأول منه ليغطي الجزء النظري وليعرف ما المقصود بادارة المعلومات المالية وماهو الشمول المالي. في حين جاء المبحث الثاني في الجانب التطبيقي من الدراسة وقد اشتمل على واقع ادارة المعلومات المالية في المصرف ثم مدى تطبيق الشمول المالي ليصل البحث الى المبحث الثالث منه ويتم بأهم الاستنتاجات والتوصيات .

الكلمات المفتاحية : اداة المعلومات المالية . الشمول المالي. مصرف الرشيد.

المقدمة

شهد العالم خلال العقود الأخيرة تطورات هائلة في مجال ادارة المعلومات بشكل عام وتطور نظم المعلومات المالية بشكل خاص . مما جعل الكتاب وذوي الاختصاص يطلقون على هذه الحالة بـ (ثورة تقنيات المعلومات). اذ انه عند تقديم الخدمات المالية في ظل التغييرات السريعة في جودة المعايير المالية فأنا ذلك يدفع الحكومات والمنظمات الدولية الى تطوير نظم ادارة المعلومات المالية الخاصة بها لجعلها اكثر فاعلية وكفاءة وشفافية من اجل دفع وتشجيع الشركات على دفع الضرائب المترتبة عليها والحد من التهرب منها . ومن اجل مواكبة هذا التطور السريع فقد قامت العديد من الدول النامية بتطوير ادارة المعلومات المالية في ظل جودة المعايير المالية من اجل تعزيز قدرتها ورفع مستوياتها على معالجة التهرب الضريبي للشركات المدروسة. بالاضافة الى تطوير المديرين والادارات الخاصة بها بمختلف مستوياتها واقسامها ووحداتها من اجل ضمان الاهداف التي تسعى الى تحقيقها. اذ يعد نظام ادرة المعلومات المالية احد اساليب تقنيات المعلومات المهمة التي تسهم في توفير الامكانات المناسبة من اجل تطوير وتحسين امكانية الشركات في معالجة التهرب الضريبي من خلال جودة المعايير المالية. اذ اصبحت اثار الصعوبات الخاصة بالمنظمة تؤثر على اداء الادارة المالية وتضارب المعلومات ذات العلاقة القوية. مما يؤدي الى زعزعة قدرة المنظمة في معالجة الازمات التي تعاني منها. كما ان لتطبيق ادارة المعلومات المالية دور مهمة في معالجة مشاكل عدم تجاوز الاعتمادية المالية المقررة للشركات من خلال توفير معلومات محاسبية عن الموازنات والهيئات والوحدات التابعة لكل ادارة بواسطة تحسين جودة المعايير المالية.

أهمية البحث

تنطلق أهمية البحث من خلال الموضوعات الحيوية والمهمة التي تضمنها والمتعلقة في الفكر المالي متمثلة بموضوع ادارة المعلومات المالية. وفاعلية الشمول المالي. كما تأتي أهمية البحث من تعريف المجتمع بأهمية ادارة المعلومات المالية ومعرفة القدرة على تعزيز فاعلية الشمول المالي في القطاع المصرفي العراقي.

مشكلة البحث

يمكن ايضا ح مشكلة البحث من خلال طرح السؤال الآتي وهو هل يمكن لنظام ادارة المعلومات المالية ان يعزز الشمول المالي في المصارف العراقية وما هو مستوى نظام ادارة المعلومات المالية الذي يتبناه القطاع المصرفي العراقي.

فرضية البحث

ينطلق البحث من فرضيتين أساسيتين وهما كالآتي:

1. ان لادارة المعلومات المالية أهمية كبيرة وفاعلة في تعزيز الشمول المالي وأن القطاع المصرفي العراقي بحاجة الى تفعيل ادارة المعلومات المالية وتعزيز قدرة الشمول المالي في القطاع المصرفي بشكل عام.
2. اما الفرضية الثانية فهي تنص على أن هناك علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين إدارة المعلومات المالية والشمول المالي. في أبعادها "باستخدام الأساليب الإحصائية التحليلية باستخدام معامل ارتباط بيرسون البسيط.

أهداف البحث

يمكن لنا ايجاز أهم اهداف البحث كالآتي :

1. يهدف البحث الى تحديد مفهوم ادارة المعلومات المالية وكيفية قياسها.
2. يسعى البحث الى التعرف على مفهوم الشمول المالي وكيفية قياسها.
3. يهدف البحث الى قياس قدرة ادارة المعلومات المالية في تعزيز الشمول المالي.

المبحث الأول

إدارة المعلومات المالية والشمول المالي إطار نظري ومفاهيمي

أولاً: مفهوم ادارة المعلومات المالية

ادارة المعلومات المالية هي عباره عن تفاعل عدد من الموارد المالية للمؤسسة فيما بينها عن طريق جمع ومعالجة وتخزين ونقل معلومات وتحويلها الى معلومات مفيدة للمؤسسة وتغطي إدارة المعلومات والمبادئ التوجيهية التي تعتمد عليها المنظمات لإدارة المعلومات وتوصيلها بين مختلف الأفراد والإدارات وأصحاب المصلحة (Masri et al.,2020:174). وتركز إدارة المعلومات على مستوى سيطرة المنظمة على المعلومات التي تنتجها. اما المعلومات المالية فهي أي شيء يتعلق بالأنشطة المالية وأداء الأعمال. في أغلب الأحيان، يتم جمع هذه المعلومات من خلال البيانات المالية أو التقارير التي تغطي جانباً محدداً من الشؤون المالية للشركة، مثل التدفق النقدي والربحية (Agbabiaka & Ugaddan,2016:2923 ; Handayani et al.,2017:11).

يمكن أن تعطي المعلومات المالية صورة عن الأداء السابق للمؤسسة المصرفية، أو الأداء الحالي، أو الأداء المستقبلي المتوقع. يمكن استخدام أنواع مختلفة من المعلومات المالية لأغراض مختلفة. كما ان الغرض العام من المعلومات المالية هو فهم الوضع المالي المنظمة والعمليات والتدفق النقدي.وتتضمن بعض الاستخدامات الرئيسية للمعلومات المالية ما يلي:

- قرارات الاستثمار: يمكن للشركات استخدام المعلومات المالية لتحديد ما إذا كان لديها الأموال اللازمة والوضع المالي القوي للاستثمار في مجالات جديدة.
- القرارات الضريبية: قد تنظر السلطات الضريبية في البيانات المالية على مدار العام لتحديد المبلغ الذي يتعين على الشركة دفعه على أقساط ضريبية

نصف سنوية .وعادة ما تتم تسوية هذه البيانات مع الدخل الفعلي الخاضع للضريبة في نهاية السنة المالية لمعرفة ما إذا كانت الضريبة الإضافية مستحقة أو إذا كان من الضروري إصدار استرداد. (Dedeoglu,2019:1)

- قرارات المنتج أو الخدمة :يمكن أن يشير تحليل المعلومات المالية إلى ما إذا كانت الشركة بحاجة إلى إجراء أي تغييرات على عرض منتجاتها أو خدماتها، أو أسعارها، لتظل مربحة.

- قرارات الائتمان :يمكن للبنوك والمقرضين استخدام المعلومات المالية للشركة لتحديد ما إذا كانت الشركة في وضع صحي كافٍ للحصول على قرض .يمكن أيضاً استخدام المعلومات المالية في بعض الأحيان كأساس لتمديد قرض قائم أو تقييده أو إنهائه. (Kang& Namkung,2019:189)

- القرارات التشغيلية : يتم استخدام المعلومات المالية لقياس فعالية عمليات الشركة وإجراء التعديلات على العمليات والتوظيف وما إلى ذلك من الفعاليات المختلفة. (Zailani et al.,2018:1)

ثانياً: مفهوم جودة المعلومات المالية

جودة معلومات هي معرفة تناسب مع متطلبات الزبائن وتوقعاتهم واشباع هذه المتطلبات قدر الامكان. اذ انها تُعد أحد المحددات الرئيسية لجودة قرارات المنظمة وإجراءاتها كما ان جودة معلومات يشار اليها على أنها خصائص مخرجات النظام التي تتميز بكونها دقيقة وحديثة وكاملة. أي تمثل الخصائص المرغوبة للمخرجات من النظام وتشمل بعض سماتها الملاءمة، وإمكانية الفهم، والدقة، والإيجاز والاكتمال، والعملية، والتوقيت، وسهولة الاستخدام (Rerung et al.,2020:89)

وتمثل جودة المعلومات المؤشر الرئيس الذي يؤثر في رضا المتعاملين وذلك من خلال توفير المعلومات الضرورية التي تصب في مصلحة منتجات المنظمة وتعمل على اشباع حاجات الزبائن (Rasool & Warraich, 2018:433).

كما تعرف جودة معلومات على أنها إمكانية الوصول والفائدة والموثوقية والدقة والكمية ونسبة الإشارة إلى الغموض في البيانات والمعرفة التي تم جمعها وتوليدها واستهلاكها داخل المنظمة. كما تعمل جودة معلومات على تلبية متطلبات الزبائن من الحاجات والرغبات بشكل موثوق والتي تمكن المنظمة من تحسين اداء عملها بنجاح. ان جودة المعلومات تمثل الطريقة الملائمة للاستخدام والمناسبة للغرض والتي تتمثل في درجة استيفاء جميع متطلبات الزبائن لغرض معين. ان جودة معلومات تمثل مدى ملاءمة المعلومات المقدمة من قبل الموردين تجاه متطلبات المتعاملين. ان جودة معلومات تشير الى مدى إدراك المتعاملين أن محتوى المعلومات الذي تنشره المنظمة على صفحة علامتها التجارية عالي الجودة. والتي تضيف فائدة للزبون (Azeroual et al., 2020:3)

ومن ذلك فإن إدارة المعلومات المالية هي أحد أنظمة تخطيط موارد المؤسسة. والمعروفة باسم البرامج الجاهزة التي تتكيف مع احتياجات العمل للوكالات المختلفة. وتتكون من أنظمة فرعية متكاملة توفر وظائف متعددة في بيئة العمل. بما في ذلك أنظمة الدفع والإيصالات. المحاسبة والمشتريات والميزنة. تم تصميمه بناءً على مسح لخريطة العمل داخل المؤسسة. بهدف ضمان تكامل المعلومات والإجراءات التي تمكن المؤسسة من استخدام وإدارة معلوماتها والمواد والموارد البشرية بشكل فعال من خلال توفير معلومات شاملة لجميع احتياجاتها. المتعلقة بحلول معالجة المعلومات التي تزيد من الدقة والسرعة. وتزيد من الكفاءة عن طريق الحد من الهدر المنتشر للموارد من خلال ربط الإنفاق بالموارد المتاحة.

ثالثاً: أهمية ادارة المعلومات المالية

تتجلى أهمية نظم المعلومات المالية بشكل بارز في جميع الإجراءات والعمليات المالية. والغرض منها هو توحيد الإجراءات المطبقة من قبل جميع المنظمات. بحيث يمكن تلخيص أهمية إدارة المعلومات المالية حيث أن إدارة المعلومات المالية هي تكامل للعديد من الجاهزين. من صنع البرامج. هذه البرامج لإيجاد الحلول المناسبة الموجهة نحو الإدارة المالية. تمثل إدارة المعلومات المالية دورة الميزانية الإجمالية. بدءاً من التخطيط وتنتهي بالرقابة. (الغندور، 2022، 353). وهي امتداد للتوحيد القياسي. يعتمد النظام على نظام مالي يطبق بشكل موحد على جميع الوحدات التنظيمية. ويربط النظام كافة العمليات المالية والمحاسبية بالوحدة التنظيمية للإدارة المالية. ويربط مختلف الإدارات والإدارات والوظائف داخل المنظمة بالإدارة العليا والوحدات التابعة للإدارة المالية وتنبؤ بالإحتياجات المالية وتخمينها وتقييم مصادر الحصول على الموال والرقابة على إستخدامات الأموال وتوفير عدد ضخمة من المعلومات الدورية والإستثنائية عن مختلف الأنشطة المالية في المنظمة. ويعطي رؤية شاملة عن الوضع المالي في المؤسسة (العايب، 2018، 122).

رابعاً: مفهوم الشمول المالي

ظهر مصطلح الشمول (عكس الاستبعاد) المالي لأول مرة في عام 1933 في دراسة (ليشون وثرفت) عن الخدمات المالية في جنوب شرق إنجلترا. تناول فيها اثر اغلاق فرع احد البنوك على وصول سكان المنطقة فعليا للخدمات المصرفية (7: Bin Moussa, 2018). ازداد الاهتمام الدولي بالشمول المالي في اعقاب الازمة المالية العالمية عام 2008. وتمثل ذلك بالتزام الحكومات المختلفة بتحقيق الشمول المالي من خلال تنفيذ سياسات تهدف الى تعزيز وتسهيل وصول كافة فئات المجتمع الى الخدمات المالية وتمكينهم من استخدامها بالشكل الصحيح. ذلك بالاضافة الى حث مزودي الخدمات المالية على توفير

خدمات متنوعة ومبتكرة وبتكلفة منخفضة. وتبنت عدد العشرين الشمول المالي كأحد المحاور الرئيسية في اجندة التنمية الاقتصادية المالية. واعتبر البنك الدولي تعميم الخدمات المالية وتسهيل وصول جميع فئات المجتمع لها ركيزة اساسية من اجل محاربة الفقر المدق وتعزيز الرخاء المشترك (هالم واخرون، 2022: 39).

وفي عام 2013 اطلقت عدد البنك الدولي مبادرة لاتاحة سبل الوصول الى الخدمات المالية للجميع بحلول عام 2020. كما اطلقت ايضا سنة 2011 قاعدة بيانات الشمول المالي العالمي التي تقدم عدد من المؤشرات التي تدرس سلوك الافراد حول العالم، والمرتبط بأهم الانشطة المالية كالاقتراض والادخار والدفع وادارة المخاطر المالية. كما اشار تقرير التنمية المالية العلمية الصادر من البنك الدولي ان ثلثي المشرعين والجهات الرقابية التي توصل معها عدو التقرير قد اضافوا الى اجندتهم مهام وانشطة تسعى لتعزيز الشمول المالي في دولهم حول العالم. كما تبنت خمسون دولة سياسات وخطط رسمية بالخصوص (بوتبيننة، 2018: 6).

ويعتبر الشمول المالي أحد القضايا الرئيسية التي تساعد الحكومة في تحقيق الاستقرار الاقتصادي والمالي للدولة، نظرا لما يساهم به الشمول المالي بأبعاده المختلفة من إتاحة كافة الوسائل المختلفة لوصول الخدمات المالية إلى كافة شرائح المجتمع وجذب المستبعدين إلى النظام المالي من خلال عدد الخدمات التي يقدمها القطاع المصرفي مثل القروض والتحويلات المالية والادخار والتأمين والمعاشات.... إلخ (Naqira&Nuruddin, 2019: 431).

كما ان الشمول المالي يمثل اتاحة وتيسير كافة الخدمات المالية لجميع فئات المجتمع خاصة الفقيرة والمهمشة منها مع التركيز على اتاحة التمويل للمشروعات متناهية الصغر والصغيرة والمتوسط من خلا القنوات الرسمية للقطاع المالي للدولة (Wasel, 2019: 118).

يتطلب إدراج الأنظمة المالية عدداً كبيراً من الأفكار والاستراتيجيات والخطط والسياسات. يجب سن هذه القوانين لتشمل جميع الشركات المالية عبر المجتمع. عادة ما يتم استبعاد الأشخاص ذوي الدخل المنخفض من قبل النظام المالي الحالي. ومع ذلك، يمكن للأنظمة الجديدة تغيير ذلك. باستخدام هذه الأنظمة، يمكن للأشخاص الحصول على خدمات مالية بدون تكلفة وبجودة عالية وكرامة. سيسمح لهم ذلك بعد ذلك بأن يصبحوا جزءاً من النظام المالي الرئيسي مع تحسين ظروف عملهم وحياتهم اليومية أيضاً (حمدان، 2018، 179).

يعرف البنك الدولي الشمول المالي على أنه: إمكانية الوصول إلى منتجات وخدمات مالية مفيدة وبأسعار ميسورة تلبي احتياجاتهم، المعاملات، المدفوعات، المدخرات، الائتمان والتأمين. ويتم تقديمها لهم بطريقة تتسم بالمسؤولية والاستدامة. كما عرف البنك الدولي الشمول المالي بأنه وصول الأفراد والشركات إلى المنتجات والخدمات المالية والمتوفرة بأسعار معقولة تلبي احتياجاتهم مثل المعاملات والمدفوعات والادخار والائتمان والتأمين حيث يتم تقديمها بطريقة مسؤولة ومستدامة وعرف (صغر وبن ثابت، 2022، 113) الشمول المالي بأنه يشير إلى إتاحة واستخدام الخدمات المالية كافة لمختلف فئات المجتمع، خاصة المهمشة منها ومحدودي الدخل، سواء كان ذلك مؤسسات أو أفراد، ويتم قياس الشمول المالي في أي مجتمع بناء على ما يقدم من خدمات مالية (جانب العرض) وجودة تلك الخدمات، وإتاحتها لكافة طبقات المجتمع. (نجاة وعواطف، 2022، 31).

خامساً: الشمول المالي والاستقرار الاقتصادي

تعمل المنظمات المتخصصة وصناعة الخدمات المالية، على نحو متزايد، على تعزيز الاشتغال في القطاعات المالية لضمان توافر الخدمات لجميع الأفراد، بما في ذلك أصحاب الدخل المحدود. وأثبتت الدراسات وجود علاقة وثيقة بين

الشمول المالي والاستقرار المالي والنمو الاقتصادي (رجال. 2021، 10)، مثل إتاحة التمويل للشركات الصغيرة والمتوسطة بهدف دعم النمو الاقتصادي. وتقوم البنوك المركزية بدور مهم في تعزيز الشمول المالي من خلال وضع قواعد وتشريعات هدفها تيسير إجراءات المعاملات المصرفية (ضيف، 2020، 476).

سادساً: أهمية الشمول المالي

يحتل الشمول المالي أهمية كبيرة على مختلف المستويات العالمية والاقليمية والمحلية. باعتباره مدخلا لبناء الاستراتيجيات التنموية ولدوره في مكافحة الفقر والبطالة والارتقاء بمستوى الانتاجية وتحقيق الاستقرار الاقتصادي والاجتماعي (شحاذه، 2022، 37). ويمكن تلخيص أهمية الشمول المالي في الاتي:

1. اثبتت العديد من الدراسات التطبيقية التي اجرتها عدد البنك الدولي وجود علاقة طردية بين مستويات الشمول المالي ومستويات النمو الاقتصادي.
2. يعتبر البنك الدولي ان الشمول المالي عنصر تمكيني رئيسي للحد من الفقر المدقع وتعزيز الرخاء المشترك.
3. تؤكد دراسات أخرى أن الشمول المالي يؤدي إلى تحسين الظروف الاقتصادية ورفع مستوى المعيشة للفقراء. بالإضافة إلى ذلك، فإنه يؤدي إلى استقرار مالي أكبر في البلاد بفضل الاستقرار الاجتماعي والسياسي المحسن بفضل التنمية المالية (بوتبيننة، 2018، 6).
4. أثبت وجود علاقة وثيقة بين الاندماج المالي والاستقرار المالي والنمو الاقتصادي من الصعب تصور متانة الاستقرار بين جزء كبير من السكان والشركات مستبعد ماليا من النظام الاقتصادي.
5. التزمت مجموعة كبيرة من الدول حول العالم بتعزيز الشمول المالي في جميع انحاء العالم واكدت من جديد التزامها بتطبيق المبادئ العليا للدمج المالي الرقمي.

6. يتيح الشمول المالي الرقمي التقليل من الاعتماد على طرق التمويل والخدمات المالية التقليدية (ميرود، 2022، :86).
7. يعزز الاندماج المالي التنافس بين الشركات المالية من خلال العمل على التنوع والجودة في منتجاتها من اجل جذب اكبر عدد من العملاء والمعاملات .
8. يعزز الاندماج المالي من زياده الاهتمام بالسكان ذوي الدخل المنخفض. مع الاهتمام خاصه بالنسبة للمرأة وامكانيه الوصول الافراد او الشركات الصغيرة والمتوسطة وادمج القطاع المالي من خلال الخدمات المالية مما يجعلها متاحة للمجموعات المهمشة في المصلحة العامة لخلق الوظائف مما يساهم في النمو وبالتالي للحد من الفقر وتحسين توزيع الدخل والارتفاع في مستوى المعيشة يشجع الشمول المالي المنافسة بين الشركات المالية من خلال العمل على التنوع والجودة من منتجاتها من اجل جذب اكبر عدد من الزبائن والمعاملات (لوزري، 2021، :1)
9. وضع اطار سليم لحماية وبيانات وخصوصية الزبائن ومعالجة المخاطر التي يتعرض لها زبائن الخدمات المالية والمصرفية (الشقيري، 2021، :90).

المبحث الثاني

الجانب التطبيقي لادارة المعلومات المالية ودورها في تعزيز الشمول المالي

في مصرف الرشيد في الديوانية

اولا: مجتمع الدراسة

يتألف مجتمع الدراسة من عدد من الموظفين في مصرف الرشيد فرع الديوانية. استخدمت الدراسة أسلوب جمع البيانات والمعلومات من العينة بالرغم من حجم مجتمع الدراسة الذي مثله الموظفون. تم ذلك بناءً على التحديد العلمي

والإحصائي لحجم العينة. إذ كون موظفي المصرف معاً بناء مجتمع لاختبار النظريات وتنظيم الدراسة. وقد تم اختيار قطاع الخدمات المصرفية للدراسة لأنه يمثل أهم الأنشطة التجارية التي يمكن من خلالها تطبيق متغيرات الدراسة. ولأن الدراسة وجدت أنها توفر البيئة المناسبة والشروط الموضوعية لنجاح إدارة المعلومات المالية وانعكاسها على الشمول المالي في بيئة العمل المالي العراقي..

ثانياً: وصف اداة الدراسة وقياس المتغيرات

تضمنت الاستبانة عدد من العبارات لقياس متغيرات الدراسة المستقلة (ادارة المعلومات المالية) والتابعة (الشمول المالي) اذ يتمثل المتغير المستقل بادارة المعلومات المالية بأبعاده المختلفة وقد كان بواقع (18) فقرة اما المتغير التابع فتمثل في الشمول المالي بأبعاده (جودة الخدمات المالية) وقد كان بواقع (12) فقرة ويوضحها الجدول (1)

جدول (1) متغيرات الدراسة

المتغير	البعد	الرمز	الفقرات
المستقل	ادارة المعلومات المالية	FIHR	18
التابع	الوصول الى الخدمات المالية	FIAS	12

المصدر: اعداد الباحثة

ثالثاً: اختبار ثبات اداة الدراسة

وهي تعبر عن تميز المقياس بكونه خالياً من الأخطاء أو التحيز وهذا يضمن استقرار النتائج خلال المدة. وتشير أداة القياس إلى الثبات تجاه العينة المدروسة. وكذلك مدى الاتساق الداخلي بين فقرات البحث وأبعاده. والتي من خلالها يمكن إخضاع البيانات المتضمنة في التحليل لاختبار كرونباخ ألفا. وهو من أشهر الاختبارات القادرة على تحليل هذا النوع من البيانات وبيان مدى الثبات الداخلي بينهما. ويفرض معامل كرونباخ ألفا أن النتائج يجب أن تكون أعلى من (75%) حتى تكون مقبولة وهو ما يبينه الجدول (2) الآتي:

جدول (2) معامل كرونباخ الفا

المتغير	البعء	الرمز	معامل كرونباخ الفا
المستقل	ادارة المعلومات المالية	FIHR	0.924
التابع	الوصول الى الخدمات المالية	FIAS	0.926

المصدر: اعداد الباحثة

تشير نتائج الجدول (2) إلى أن معاملات ألفا كرونباخ للمتغيرات المشمولة في التحليل كانت أعلى من (0.75). مما يشير إلى أن أداة القياس تتميز بثبات نسبي عالٍ بالإضافة إلى أن جميع القيم تراوحت بين (0.932) إلى (0.942) وهي قيم مقبولة إحصائياً. حيث بلغت معامل الثبات لمتغير (إدارة المعلومات المالية) (0.924). ومعامل الثبات لمتغير (الوصول إلى الخدمات المالية) هو (0.926). يشير هذا إلى أن أداة القياس متوافقة مع استجابات العينة..

رابعاً: التحليل الوصفي

يستعرض التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة من خلال المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والأهمية النسبية بالاعتماد على الحزمة الإحصائية للبرنامج (SPSS.V.27) والنتائج المتحصل عليها وهي كالآتي:

المتغير المستقل: ادارة المعلومات المالية

توضح نتائج الجدول (3) أن بُعْد إدارة المعلومات المالية متوسط نسبي (82%) وهذا جاء نتيجة ارتفاع المتوسط الحسابي بمقدار (4.10) وانحراف معياري بلغ (0.592). ما يعني أن المصرف يلجأ عادة إلى الدورات التدريبية المتخصصة في نظام معلومات تساهم في زيادة الخبرة للموظفين. ويعود هذا إلى أهمية الفقرة الرابعة التي ساهمت في تحسين هذا البُعد بمتوسط حسابي قدره (4.27) وانحراف معياري (0.736) واهتمام نسبي (85%). في حين جاءت الفقرة الثالثة في المرتبة الأخيرة بمتوسط (4.02). انحراف معياري (0.837) وأهمية نسبية (80%).

جدول (3) الاحصاء الوصفي لُبعد ادارة المعلومات المالية

ت	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاهمية النسبية
FIHR1	تتوفر الخبرات الكافية لدى الموظفين بالمصرف للعمل بنظام المعلومات المالي	4.02	0.877	80%
FIHR2	تساعد الأنظمة المعتمدة في المصرف على تحسين أداء الموظفين	4.02	0.773	80%
FIHR3	يوفر المصرف دورات تدريبية على استخدام نظم المعلومات الحديثة	4.02	0.837	80%
FIHR4	الدورات التدريبية المتخصصة في نظام معلومات تساهم في زيادة الخبرة للموظفين	4.27	0.736	85%
FIHR5	سير متطلبات العمل داخل المصرف تكون وفقا لنظام المعلومات المالي	4.19	0.750	84%
	لُبعد ادارة المعلومات المالية	4.10	0.592	82%

المصدر: من اعداد الباحثة بالاعتماد على البرنامج الاحصائي (SPSS.V.27)

المتغير التابع: الشمول المالي

أولاً: الوصول الى الخدمات المالية

يلاحظ من نتائج الجدول (4) ان المتوسط العام لُبعد الوصول الى الخدمات المالية بلغ (3.90) وبانحراف معياري بلغ (0.654) وهذا ساهم في تحقيق مستوى نسبي (78%). ما يعني ان التواصل عن طريق المراسلات الالكترونية يسهل الوصول للخدمات المالية. ويعود هذا الى اهمية الفقرة الرابعة التي ساهمت في رفع اداء هذا الُبعد بمتوسط حسابي قدره (4.17) وانحراف معياري (0.766) واهتمام نسبي (83%). في حين جاءت الفقرة الثانية في المرتبة الاخيرة بمتوسط حسابي (3.37). انحراف معياري قدره (1.182) واهمية نسبية (67%).

جدول (4) الاحصاء الوصفي لُبعد الوصول الى الخدمات المالية

ت	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاهمية النسبية
FIAS1	توجد فروع كافية للمصرف تسمح بالوصول للخدمات المالية	3.95	0.932	79%
FIAS2	توجد صرافات الية كافية للمصرف تسمح بالوصول للخدمة المالية	3.37	1.182	67%
FIAS3	سلوك الموظفين وتعاملهم لدى المصرف جيد ما يسهل الوصول للخدمات المالية	4.15	0.758	83%
FIAS4	التواصل عن طريق المراسلات الالكترونية يسهل الوصول للخدمات المالية	4.17	0.766	83%
FIAS5	الموقع الالكتروني للمصرف يتسم بسهولة التصفح للوصول الى الخدمة المالية	3.86	0.896	77%
	بُعد الوصول الى الخدمات المالية	3.90	0.654	78%

المصدر: من اعداد الباحثة بالاعتماد على البرنامج الاحصائي (SPSS.V.27)

خامساً: اختبار التوزيع الطبيعي للبيانات

اختبار التوزيع العادي

الهدف من اختبار التوزيع العادي هو فحص بيانات متغيرات الدراسة للإشارة إلى مدى متابعتها لاختبار التوزيع العادي. كما تتطلبه عينات البحث العلمي بشكل عام . أكثر من (30) ملاحظة باستخدام اختبار Kolmogrove-Siemenrov لفحص البيانات العينة المدروسة وبيان مدى توزيعها الطبيعي مما يتطلب أن يكون مستوى الدلالة أكبر من (0.05) أي بمستوى ثقة (0.95). والجدول (5) يبين اختبار (Kolmogrov) لمتغير الشمول المالي.

جدول (5) اختبار (Kolmagrov) لمتغير الشمول المالي

المتغيرات	الشمول المالي
حجم العينة	118
المتوسط الحسابي Normal	3.94
الانحراف المعياري Parameters ^{a,b}	0.538
قيمة Kolmogorov-Smirnov	1.357
Asymp. Sig. (2 - tailed)	0.000

المصدر: من اعداد الباحثة بالاعتماد على البرنامج الاحصائي (SPSS.V.27)

تظهر النتائج في الجدول (5) أن البيانات المأخوذة من مجتمع عينة البحث تخضع للتوزيع الطبيعي، وأن معامل التوزيع الطبيعي يصل إلى المتغير التابع الشمول المالي ككل (1.357). مما يعني قبول التوزيع الطبيعي للدعم. توزيع الفرضيات. يشير هذا إلى أن البيانات المأخوذة من مجتمع الدراسة تتبع توزيعاً طبيعياً .

اختبار التعدد الخطي

من أجل اختبار فرضيات التأثير بين متغيرات الدراسة. تم إخضاع المتغير المستقل. لاختبار معامل التضخم للتباين والتباين المسموح به من أجل التأكد من عدم وجود ارتباط كبير بين المتغيرات المستقلة.

جدول (6) اختبار التعدد الخطي

معامل تضخم التباين VIF	التباين المسموح به Tolerance	المتغيرات
2.024	.494	المعلومات والبيانات
1.729	.578	ادارة المعلومات المالية

المصدر: من اعداد الباحثة بالاعتماد على البرنامج الاحصائي (SPSS.V.27)

تظهر نتائج الجدول (6) أن قيمة معامل تضخم التباين (VIF) والتباين المقبول (Tolerance) لمتغير إدارة المعلومات المالية قد استوفى الشرط المطلوب وهو عدم وجود علاقة خطية داخلية بين أبعاد المتغير المستقل.

اختبار فرضية الارتباط

لمعرفة اختبار الفرضية الرئيسة الاولى تبين انه توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة إحصائية بين ادارة المعلومات المالية والشمول المالي بأبعاده الرئيسة. وذلك باختبار فرضية الدراسة التي تنص على أن هناك علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين إدارة المعلومات المالية والشمول المالي. في أبعادها باستخدام الأساليب الإحصائية التحليلية باستخدام معامل ارتباط بيرسون البسيط.

جدول (7) قيم معاملات الارتباط البسيط بين ادارة المعلومات المالية والشمول المالي

الشمول المالي	الوصول الى الخدمات المالية	المتغيرات	
0.820**	.734**	Person Correlation	ادارة المعلومات المالية
0.000	0.000	Sig. (2-tailed)	
118	118	N	

المصدر: من اعداد الباحثة اعتماداً على البرنامج

نتائج الجدول (7) تشير إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين إدارة المعلومات المالية والشمول المالي. قوة الارتباط قوية جداً وبلغت (0.820) وهي عند مستوى معنوي أقل من (0.05) مما يدل على قبول الفرضية البديلة التي تنص على (هناك علاقة ارتباط معنوية بين إدارة المعلومات المالية والشمول المالي). ويرفض فرضية العدم التي تنص على (لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين ادارة المعلومات المالية والشمول المالي).

المبحث الثالث

الاستنتاجات والتوصيات

توصلت الباحثة الى مجموعة من الاستنتاجات والتوصيات والتي يمكن ان تبينها في ادناه
أولاً: الاستنتاجات

1. بينت الدراسة اهتمام المصرف بالسعي في تقديم خدمات جيدة من خلال مساعدة العمل الآلي لمساعدة الموظفين في تأدية مهامهم.
2. بينت الدراسة ان هناك سعي على تطوير واستدامة التطبيقات الحديثة والتي توفر معلومات دقيقة عن العاملين في القطاع المصرفي.
3. يساهم تطوير واستدامة تطبيقات النظم التقنية في تشجيع العاملين على المشاركة في اتخاذ القرارات والوصول الى معلومات مالية بجودة ترتقي الى الجودة والاداء المطلوب.

4. بينت الدراسة اهتمام المصرف بتوفير البيانات والمعلومات اللازمة لتطبيق نظام المعلومات المالي من خلال استخدام الوسائل والمعدات المستخدمة في نظام المعلومات المالي تتسم بالحدثة.
5. هنالك سعي مستمر في تطوير وتحقيق ميزة تنافسية تعزز من امكانيات المصارف العراقية. من خلال التشجيع على دراسة الشمول المالي ودوره في تحقيق الميزات التنافسية التي يتم تحقيقها من خلاله.
6. توصلت الدراسة الى وجود تواضع في استخدام التقنيات الحديثة بين الموظفين للمساعدة على أداء مهامهم في الوقت اللازم ما يعزز من الحاجة الى مزيد الثقة تجاه البيانات والمعلومات المالية في المصرف.

ثانياً: التوصيات

1. ضرورة ان يسعى المصرف بشكل مستمر في تحسين شعور العاملين بالرضا تجاه اداء المصرف والخدمات المقدمة.
2. ضرورة ان يوفر المصرف المهارات اللازمة للموظفين وتدريبهم اداريا وتقنيا لدى المصرف بما يسهل الوصول للخدمات المالية.
3. ضرورة ان يحقق المصرف الاستفادة من الخبرات الكافية لدى الموظفين للعمل بنظام المعلومات المالي.
4. يجب ان يولي المصرف اهمية كبيرة على تميز المعلومات والبيانات الناتجة عن تشغيل نظام المعلومات المالي بالشمولية.
5. ضرورة استخدام المصرف لانظمة تعتمد على تحسين اداء العاملين من خلال استخدام فروع كافية للمصرف تسمح بواسطتها بالوصول للخدمات المالية.
6. ضرورة اهتمام المصرف بان تتناسب البرمجيات والشبكات المتوفرة في المصرف مع متطلبات نظام معلومات المالي.
7. ضرورة استخدام صرافات الية كافية تابعة للمصرف تسمح بالوصول للخدمة المالية.

المصادر المعتمدة في البحث

أولاً: المصادر العربية او المترجمة للغة العربية

1. شحاذه، شادي ابراهيم حسن. 2022. دور الشمول المالي في تحقيق التنمية المستدامة في مصر مجلة بحوث الاقتصاد والمناجمنت، المجلد 3، العدد 1.
2. الشقيري، عبد العظيم عما، 2021، اثر الشمول المالي على مخاطر التشغيل: دراسة ميدانية، المجلة العلمية للبحوث التجارية، العدد 2.
3. لوزري، نادية، 2021، دراسة مقارنة لمستوى الشمول المالي في عدد من الدول العربية، مجلة بحوث الاقتصاد والمناجمنت، المجلد 2، العدد 2.
4. نجاة، مجوري، وعواطف، عتيق نصر، 2022، الخدمات المالية الرقمية كآلية لتعزيز الشمول المالي: دراسة حالة تجارب دولية - كينيا، الهند، الامارات، رسالة ماجستير منشور جامعة الشهيد حمه لخضر-الوادي، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير قسم العلوم الاقتصادية.
5. هالم، علي، وكريو، محمد، وشايع، السعيد، 2022، تجارب لبعض دول العربية، رسالة ماجستير منشورة، جامعة الشهيد حمه لخضر-الوادي، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير قسم العلوم الاقتصادية.

ثانياً: المصادر الأجنبية

1. Abdulkareem, H. K. (2019). Financial Inclusion: Effectiveness of Microfinance Banks in Promoting Access and Usage of Financial Services. *International Journal of Research in Management, Economics and Commerce*, 9(6), 30-40.
2. Derecskei.A,2014 The components of organizational creativity in Hungary Theses of doctoral dissertation
3. Dewi Anggadini, S. (2018). Quality of financial information management system on quality of financial statement of local goverment.

دور استراتيجيات تنمية الموارد البشرية

في تحقيق التنمية المستدامة

الدكتور محمد فهد النعيمي

مستشار تدريب (الإدارة-القيادة-التخطيط-الحوكمة)

الملخص

هدفت هذه الدراسة إلى دراسة مفهوم التنمية المستدامة كمفهوم جديد وشرح أبعادها بمعناها الواسع ودور الموارد البشرية في تحقيق هذه العملية، ومحاولة التعرف على مدى مساهمة الموارد البشرية في تحقيق التنمية المستدامة. وتمثلت إشكالية الدراسة من خلال طرح التساؤل الرئيسي التالي :

إلى مدى تساهم الموارد البشرية في تحقيق التنمية المستدامة؟
ويتفرع منه مجموعة من الأسئلة الفرعية التالية:

- ماهو مفهوم تنمية الموارد البشرية وماهو البعد الاستراتيجي لها في الأداء والتنمية؟
- ماهية التنمية المستدامة وأنماطها وأدوارها وأهدافها؟
- ما مدى مساهمة العنصر البشري في التنمية المستدامة؟

وتم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي للوقوف على بعض المفاهيم وتحليلها وذلك لعرض كل من خصائصها وأبعادها، وكذلك للوقوف على أهم المراحل الاقتصادية والاجتماعية لظهور مفهوم التنمية المستدامة وذلك بتطور هذا المفهوم بعدة مراحل، وأدواره وأهدافه. وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: تعتبر الموارد البشرية من مقومات تحقيق التنمية المستدامة التي باتت تشكل (ثروة الأمم) في زمن العولمة.

الكلمات المفتاحية: الموارد البشرية - التنمية المستدامة - استراتيجيات التنمية.

Summary

This study aimed to study the concept of sustainable development as a new concept, explain its dimensions in its broad sense and the role of human resources in achieving this process, and attempt to identify the extent to which human resources contribute to achieving sustainable development. The problem of the study was represented by asking the following main question:

To what extent do human resources contribute to achieving sustainable development?

It consists of a group of the following sub-questions:

- What is the concept of human resources development and what is its strategic dimension in performance and development?
- What is sustainable development, its patterns, roles and goals?
- To what extent does the human element contribute to sustainable development?

The descriptive and analytical approach was relied upon to identify and analyze some concepts in order to present each of their characteristics and dimensions, as well as to identify the most important economic and social stages for the emergence of the concept of sustainable development through the development of this concept in several stages, and its roles and goals. The study reached a set of results, the most important of which are: Human resources are considered one of the components of achieving sustainable development, which has come to constitute the “wealth of nations” in the era of globalization.

key words: Human resources - sustainable development - development strategies.

المقدمة :

شهد العالم خلال السنوات الأخيرة تطورات جوهرية طالت مختلف جوانب الحياة وأثرت في مختلف أنواع المؤسسات، مما ولد عالماً جديداً وهو عالم العولمة، الذي سادت فيه الثورة العلمية والتطورات التقنية الهائلة، والتي أسهمت في إعادة تشكيل الموارد البشرية في المنظمات المعاصرة وصنعت أنماطاً تنظيمية جديدة وفي نفس الوقت طرحت وبقوة قيماً وأفكاراً جديدة، فقد أصبحت وتخطت إشكالية الزمان والمكان في إطار التواصل والتفاعل الإنساني باستخدامها تقنية المعلومات المتطورة واعتمادها الآلية أساساً في تشغيل عملياتها، تركز على الأداء وتعتمد الاستراتيجية فكراً ومنهجاً في سبيل تحقيق التنمية المستدامة هذا الواقع الجديد أوجد حاجة متزايدة لنوعية جديدة من الموارد البشرية نوعية تهدف للتجديد وتطمح إلى أن تكون لاعباً استراتيجياً تفكر عالمياً وتعمل محلياً، تستوعب المتغيرات المحلية في الأسواق الدولية التي بدأت المنظمات تتجه إليها بقوة فضلاً عن قدرتها على العمل في ظل ثقافات متباينة، حيث يساهم الاستخدام الأمثل للعنصر البشري المتوفر والمتوقع، من خلال استثمار كفاءة وقدرات، وخبرات هذا العنصر البشري لتحقيق التنمية المستدامة هذه الأسس تبدأ من التخطيط والاختيار والتدريب والحوافز والتقييم، وهي ليست منفصلة عن بعضها، بل تتكامل مع بعضها البعض كمنظومة متناسقة من أجل الوصول إلى أداء كفاء وتحقيق الأهداف المنشودة ككل في إطار التنمية المستدامة واختفاء بعض الوظائف بشكل كامل أيضاً لانتهاء الحاجة إليها وهو ما فرض وجود منهجيات جديدة للتعامل مع الموارد البشرية، تعتمد تلك المنهجيات على عدة أسس منها تقدير الفرد ذو الانتاجية الأعلى والأفضل مع تقليل التكلفة بالإضافة لقدرة تلك العمالة على الابتكار والتحديث والاستجابة السريعة مع التوسع في توزيع المهام منسقة مع فريق العمل بشكل متكامل والاستفادة من التكنولوجيا في إتاحة الفرص للعمل عن بعد والاعتماد على شبكات المعلومات والاستفادة القصوى من كل تلك الموارد المتاحة في تكوين

القيمة المضافة وتحقيق أهداف العمل مع توفير لقدر من جهد العمالة، أيضاً بحيث يتم التركيز على تنمية وتطوير الموارد البشرية لتحقيق ما لا تستطيع الآلات تحقيقه والاستفادة من التطور التكنولوجي الحديث في الحصول على أفضل النتائج من أداء الموارد البشرية المتاحة مع التحرر من الأنماط التقليدية للتعامل مع تلك الموارد البشرية، وبالتالي تؤدي منهجيات الإدارة البشرية المعاصرة لدمج منظومة إدارة الموارد البشرية مع المنظومة الإدارية التكنولوجية ككل في تناغم يؤدي لتحقيق أهداف التنمية المستدامة بأعلى مستوى ممكن من الكفاءة، ولقد برز مفهوم التنمية المستدامة على غرار تفاقم مشكلة التدهور البيئي، وبداية اصطدام مطالب حماية البيئة بمطالب التنمية الاقتصادية والتي لم تأخذ بعين الاعتبار حاجات الأجيال المستقبلية والاعتبارات البيئية التي عكرت صفوة حياة الإنسان الطامح إلى الرفاهية وتعتبر التنمية المستدامة إشباع حاجات الحاضر والارتقاء بالرفاهية الاجتماعية لا يمكن أن يكون على حسب قدرة الأجيال القادمة في تلبية احتياجاتها المادية والمعنوية وذلك بالعمل على حفظ قاعدة الموارد الطبيعية كما يدعو إلى ضرورة دمج الموارد البشرية للمساهمة في تحقيق التنمية المستدامة.

أهمية الدراسة:

تتمثل أهمية الدراسة فيما يلي:

- أهمية دراسة موضوع دور الموارد البشرية في تحقيق التنمية المستدامة على اعتبار الموارد البشرية من أهم العناصر الداخلة في التنمية فوضعية هذا العنصر جديرة بالدراسة والبحث.
- نقص الدراسات التي تناولت الموضوع ذاته، والذي دفع الباحث إلى التطرق إليه وتحليله نظراً لأهميته ووعياً منا بضرورة الالتفات إلى الموارد البشرية للوقوف على اهتماماتها، ومشاركتها في التنمية المستدامة.

- تتمثل أهمية الدراسة أيضاً في قياس مدى مساهمة الموارد البشرية في تحقيق التنمية المستدامة وهذا من خلال إبراز أهمية الموارد البشرية من حيث الاستغلال الفعال للمعارف والمهارات في السعي لتحقيق التنمية المستدامة، فالفرد في حد ذاته هو اساس التنمية وبه تقوم.

أهداف الدراسة :

تهدف هذه الدراسة إلى مايلي:

- دراسة مفهوم التنمية المستدامة كمفهوم جديد وشرح أبعادها بمعناها الواسع ودور الموارد البشرية في تحقيق هذه العملية.
- محاولة التعرف على مدى مساهمة الموارد البشرية في تحقيق التنمية المستدامة.
- تقديم دليل على أهمية الموارد البشرية ودورها الفعال في التنمية المستدامة في ظل التطورات المتسارعة التي يشهدها العالم في الفترة الأخيرة.

أسباب اختيار الموضوع :

نظراً لأن الموضوع حديثاً نسبياً وهذا راجع إلى حداثة مصطلح التنمية المستدامة، واقع يتطلب إعادة النظر في كثير من الأمور التي تحكم عملية التنمية المستدامة، ومثل هذه المواضيع تفرض علينا تجاوز المواضيع الكلاسيكية التي تم التطرق إليها من قبل، لأن تناولها لم يعد يضيف شيئاً ذا أهمية للمعرفة بشكل عام كون هذا الموضوع يدخل في صميم الدراسات التي يتعين الخوض فيها، والتي تثار بشأنها الكثير من الإشكالات والتساؤلات التي تقتضي التصدي لها ومحاولة الإجابة عنها، وهذا من جهة ومن جهة أخرى، فإنه يتعين تحديد وبدقة حدود ودور الذي تقوم به الموارد البشرية لتحقيق التنمية المستدامة.

الدراسات السابقة

قام الباحث بمراجعة الأدبيات ذات الصلة بموضوع الدراسة، وتوصل إلى مجموعة من الدراسات لها علاقة بالموضوع ومن هذه الدراسات:

- دراسة محمود أحمد فحيل البوم (2023)⁽¹⁾ : هدفت الدراسة إلى التعرف على دور استراتيجيات الموارد البشرية بأبعادها (الاستقطاب، التعيين، التدريب ، الحوافز، الأمن والسلامة) في تحقيق التنمية المستدامة بالمركز النوعي للتدريب على الصناعات النفطية بالزاوية ولتحقيق أهداف الدراسة واختبار فرضياتها اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وقد تم تطوير استبانة خاصة لذلك وتوزيعها على عينة عشوائية بسيطة قدرها 60 مفردة على العاملين بالمركز النوعي قيد الدراسة، وتم معالجتها باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين استراتيجيات الموارد البشرية بأبعادها المختلفة (الاستقطاب، التعيين، التدريب ، الحوافز، الامن والسلامة) في تحقيق التنمية المستدامة في المركز النوعي للتدريب على الصناعات النفطية بالزاوية وأن مستوى التنمية المستدامة لدى المركز النوعي للصناعات النفطية كان بدرجة متوسطة.

- دراسة علي أيمن حسن (2022)⁽²⁾ : ممارسات إدارة المورد البشرية الخضراء ودورها في تحقيق التنمية المستدامة دراسة تطبيقية على الشركات الصناعية في مدينة السادات، تهدف الدراسة إلى التعرف على دور ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في تحقيق التنمية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي وتوصلت

(1) محمود أحمد فحيل البوم، استراتيجية الموارد البشرية وأثرها في تحقيق التنمية المستدامة دراسة تطبيقية على المركز النوعي للتدريب على الصناعات النفطية بالزاوية، مجلة الدراسات الاقتصادية كلية الاقتصاد، جامعة سرت، المجلد السادس، العدد الثاني، أبريل، 2023، ص 31-51.

(2) علي أيمن حسن، ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء ودورها في تحقيق التنمية المستدامة دراسة تطبيقية على الشركات الصناعية في مدينة السادات، مجلة الدراسات المالية والتجارية ، العدد الأول 2022، ص 220-273.

الدراسة إلى أهم النتائج الآتية: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين ممارسات إدارة الموارد البشرية والتنمية المستدامة، وتؤثر أبعاد ممارسات إدارة الموارد البشرية على التنمية المستدامة وتوصلت لمجموعة من التوصيات منها ما يتعلق بكيفية تحقيق التنمية المستدامة من خلال ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء.

- دراسة محمد بشرى هاشم وحمود محمد عبادي (2021) ⁽¹⁾: المورد البشري الأخضر وتأثيره في تحقيق التنمية المستدامة وفق المواصفة القياسية الدولية (ISO, 2012: 2012)، دراسة حالة في مركز أمراض وزرع الكلى، دائرة مدينة الطب، يهدف هذا البحث إلى اختبار علاقة الارتباط والتأثير بين المورد البشري الأخضر بأبعاده (تحليل وتصميم الوظائف الخضراء، تخطيط المورد البشري الأخضر، التوظيف الأخضر، الأجور والحوافز الخضراء، تقييم الأداء الأخضر، التدريب والتطوير الأخضر، والتنمية المستدامة وفق متطلبات المواصفات القياسية الدولية، وقد اعتمدت الدراسة على منهج دراسة الحالة في الجانب العملي للدراسة، وتمثلت مشكلة الدراسة في ضعف الوعي البيئي لدى المورد البشري العامل بالمنظمة مما انعكس سلباً على تحقيق التنمية المستدامة وفق متطلبات المواصفات، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها: وجود علاقة ارتباطية جوهرية وتأثير جوهرية للمورد البشري الأخضر في تحقيق التنمية المستدامة وفق متطلبات المواصفات القياسية الدولية.

- دراسة موسى هند راجح والصرايرة أكنم (2021) ⁽²⁾: استراتيجية إدارة الموارد البشرية وأثرها في رفع مستوى الإنتاجية في المنظمات الصناعية: دراسة حالة لشركة مجمع الشرق الأوسط للصناعات الهندسية والإلكترونية هدفت الدراسة إلى

(1) محمد بشرى هاشم وحمود محمد العبادي، المورد البشري الأخضر وتأثيره في تحقيق التنمية المستدامة على وفق المواصفة القياسية الدولية 2012:2012 ISO، دراسة حالة في مركز أمراض وزرع الكلى، دائرة مدينة الطب، مجلة كلية العلم، المجلد 13، العدد 1، 2021، ص 98-117.

(2) موسى هند راجح، الصرايرة أكنم، استراتيجية الموارد البشرية وأثرها في رفع مستوى الإنتاجية في المنظمات الصناعية: دراسة حالة لشركة الشرق الأوسط للصناعات الهندسية، المجلة العربية للإدارة، مجلد 41، العدد الأول، 2021.

التعرف على استراتيجية إدارة الموارد البشرية وأثرها في رفع مستوى الإنتاجية في المنظمات الصناعية والتعرف على أثر استراتيجية إدارة الموارد البشرية (التخطيط، الاختيار، التعيين، التدريب، التطوير، التحفيز) على الرفع من مستوى الإنتاجية، واستخدمت هذه الدراسة منهج دراسة الحالة واعتمدت على الاستبانة كوسيلة لجمع البيانات وشملت عينة الدراسة 94 عامل، وتوصلت الدراسة إلى أن مجمع الشرق الأوسط يتمتع باستراتيجية موارد بشرية ناجحة فهي تعمل على تخطيط الموارد البشرية كما أنها تتبع الأسلوب الاستراتيجي المناسب في الاختيار والتعيين والتدريب والتطوير.

– دراسة ولي أحلام إبراهيم وحמיד شكور مجيد (2021) ⁽¹⁾: ممارسات إدارة الموارد البشرية ودورها في التجديد الاستراتيجي بحث تحليلي لآراء مديري عينة من المستشفيات الخاصة في مدينة أربيل، تهدف الدراسة إلى تحليل علاقة وأثر ممارسات إدارة الموارد البشرية للمستشفيات والمتمثلة في - الاختيار والتعيين، التدريب والتطوير، تقويم الأداء، صيانة الموارد البشرية، في أبعاد التجديد الاستراتيجي، واستخدمت استمارة الاستبانة كوسيلة للحصول على البيانات حيث تم توزيعها على المديرين ومسؤولي الأقسام والوحدات في المستشفيات الأهلية المبحوثة قوامها 105، مديراً، وكانت عدد استمارات الصالحة 94 استمارة ولأجل التأكد من صحة الفرضيات خضعت لاختبارات متعددة من خلال استخدام البرنامج الإحصائي - SPSS.v.25، وانتهج البحث المنهج الوصفي التحليلي، ووصل البحث إلى عدة نتائج أهمها: كشفت نتائج تحليل الارتباط عن وجود علاقات معنوية موجبة وبمستوى عالي بين ممارسات إدارة الموارد البشرية والتجديد الاستراتيجي على المستوى الكلي والجزئي، وهذا يؤكد

(1) ولي أحلام إبراهيم، حميد شكور مجيد، ممارسات إدارة الموارد البشرية ودورها في التجديد الاستراتيجي: بحث تحليلي لآراء مديري عينة من المستشفيات الخاصة في مدينة أربيل، مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد 71، العدد 55، ج2، 2021، ص 194-213.

استفادة المستشفيات المبحوثة من تحديد ممارسات إدارة الموارد البشرية ومساهمتها في التجديد الاستراتيجي.

– (2018) Bombiak E. & Kluska A.⁽¹⁾؛ هدفت هذه الدراسة إلى تحديد ممارسات إدارة الموارد البشرية الصديقة للبيئة والتي تتبعها الشركات البولندية الصغيرة وتحديد أولوياتها وفقاً لتأثيرها على التنمية المستدامة، وتشخيص نطاق إدارة الموارد البشرية الخضراء في تلك الشركات، وتكونت عينة الدراسة من 150 مؤسسة صغيرة تم اختيارهم بأسلوب العينة العشوائية البسيطة، وكانت أبرز نتائج الدراسة: إن مفهوم إدارة الموارد البشرية الخضراء في الواقع البولندي نسبي، وأن هناك علاقة إيجابية قوية بين تقييم أثر الأنشطة الفردية داخل إدارة الموارد البشرية الخضراء على التطوير المستدام للشركة، وأن من أجل زيادة نطاق تطبيق مفهوم إدارة الموارد البشرية الخضراء في الشركات البولندية لأبد من زيادة الوعي ونشر المعرفة المتعلقة بالآثار التي يمكن أن تحدثها إدارة الموارد البشرية الخضراء على التنمية المستدامة في المنظمات.

إشكالية الدراسة :

تعد الموارد البشرية في مقدمة القضايا التي تعني بها المجتمعات على اختلاف أنظمتها ومستويات تنميتها، حيث ثبت أن العنصر البشري فقط هو أحد عناصر الإنتاج بل هو مؤثر رئيسي في جميع مكونات التنمية المستدامة، ومن هنا نطرح التساؤل الرئيسي لهذه الدراسة :

إلى مدى تساهم الموارد البشرية في تحقيق التنمية المستدامة؟

ويتفرع منه مجموعة من الأسئلة الفرعية التالية:

(1) Bombiak, E. & Kuluska, A. Green Human Resource Management as a tool for the Suitable Development of Enterprises: Polish Young Company Experience, Sustainability, 2018.

- ماهو مفهوم تنمية الموارد البشرية وماهو البعد الاستراتيجي لها في الأداء والتنمية؟

- ماهية التنمية المستدامة وأنماطها وأدوارها وأهدافها؟

- ما مدى مساهمة العنصر البشري في التنمية المستدامة؟

فرضيات الدراسة :

- كلما زاد الاهتمام بالموارد البشرية أدي إلى تحقيق تنمية مستدامة.

- كلما كانت هناك تنمية العنصر البشري بشكل فعال زادت إنتاج فعاليته في تحقيق التنمية المستدامة.

- كلما زاد الاستثمار في المورد البشري وخبراته ومهاراته زاد دورها في عملية التنمية المستدامة.

منهجية الدراسة :

تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي للوقوف على بعض المفاهيم وتحليلها وذلك لعرض كل من خصائصها وأبعادها، وكذلك للوقوف على أهم المراحل الاقتصادية والاجتماعية لظهور مفهوم التنمية المستدامة وذلك بتطور هذا المفهوم بعدة مراحل، وأدواره وأهدافه.

المبحث الأول

البعد الاستراتيجي للموارد البشرية في عملية الأداء والتنمية

يركز المدخل الاستراتيجي على اعتبار أن المنظمات تتفاعل مع البيئة المحيطة بكل مدخلاتها، فالمنظمة لا تعمل بمعزل عن البيئة الموجودة بها، فهي تؤثر وتتأثر بما يحدث من تغيرات خارجية، والتي تفرض بدورها بعض التغييرات الداخلية، لذا فهي لا تستطيع أن تقف مكتوفة الأيدي أمام تلك التغييرات المحتملة وتخطط لها مقدماً حتى تستطيع أن تواجهها.

إن دراسة البيئة المحيطة بالمنظمة تعتبر من أولويات الإدارة لأن المنظمة تتأثر كثيراً بالبيئة التي تنمو فيها، إذن هناك تفاعل متبادل بين المنظمة والبيئة الخارجية، فدراسة البيئة وجمع المعلومات عنها وتحليلها يقدمان للإدارة بعداً علمياً يساعد على تجاوز المعوقات والمشاكل ويعطيها فرصة للاستعداد لتطوير آليات عمل جديدة تساعدها في التصدير لكل المتغيرات البيئة المحيطة.

والموارد البشرية هي أول من يتأثر بهذه التغييرات التي تحدث في البيئة الخارجية، ومن ثم فإن إدارة الموارد البشرية هي من أكثر الإدارات التي تتأثر بهذه التطورات نظراً لكونها المسؤولة عن الأنشطة المتعلقة بالموارد البشرية، ويتطلب هذا من إدارة الموارد البشرية أن تكون شريكاً في إعداد وتنمية وتطبيق الخطط الاستراتيجية على مستوى المنظمة، وأن تتبنى دوراً في التنبؤ بكل الظروف والمتغيرات التي تؤثر على إدارتها.

هناك تداخل وترايط بين العوامل البيئية للمؤسسة بحيث لا يمكن فصلها عن بعضها البعض، ومعرفة تأثير كل منها مع ممارسات إدارة الموارد البشرية في المؤسسة.

وفيما يلي بعض هذه العوامل والتغيرات وأثرها على تنمية الموارد البشرية:

1- العوامل التعليمية:

تعتبر العوامل التعليمية من أهم المؤثرات الخارجية بالنسبة لإدارة الموارد البشرية، فالنظام التعليمي هو الذي يمد المؤسسات باحتياجاتها من القوى العاملة، من حيث أنواع التخصصات والأعداد المطلوبة من كل تخصص، وعجز النظام التعليمي عن أداء هذه المهمة يعكس على كفاءة الموارد البشرية، ومن هذه المعوقات نجد⁽¹⁾:

- ارتفاع نسبة الأمية بين المواطنين.

(1) صلاح الدين عبد الباقي، الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية للنشر، مصر، 2002، ص63.

- قصور نظام التعليم عن توفير بعض التخصصات الفنية والمهنية.
- تضخم خريجي الجامعات عن الحاجة في بعض التخصصات غير المطلوبة لخطط التنمية الاقتصادية، ويتسبب ذلك في وجود فائض وبطالة من الخريجين.
- قصور في برامج التدريب والتنمية الإدارية التي تقوم بها أجهزة التدريب الحكومية ومؤسسات الأعمال، وتقع على إدارة الموارد البشرية بالمؤسسة مسؤولية تنمية الكفاءات التي تتطلبها مجالات العمل، وذلك من خلال برامج تدريبية.

2- العوامل الاجتماعية :

ويقصد بها مجموعة العوامل التي تؤثر على أداء المؤسسة الإدارية والأفراد كذلك، وهذه الجوانب تعود للعوامل الاجتماعية، يمكن حصر هذه الجوانب فيما يلي⁽¹⁾ :

المسؤولية الاجتماعية :

فهيئات الأعمال تضم الأفراد والجماعات ذات المصالح المختلفة، لذا على الإدارة ضرورة مراعاة هذه الأمور، خاصة أنها تستطيع خلق وممارسة ضغوطات كبيرة على التنظيم وبالتالي قد يؤثر على أداء المنظمات.

الجوانب الأخلاقية :

وهذه الجوانب التي تشير إلى مجموعة من القواعد إلى تبني أنماط سلوكية معينة إضافة إلى اتجاهات إيجابية.

الزيادة السكانية :

يشير هذا الجانب إلى الزيادة السكانية سوف يترتب عليها زيادة في الطلب على السلع والخدمات، الأمر الذي يتطلب ضرورة وضع استراتيجيات معينة تساعد التنظيم على تجاوز ما قد يظهر من معوقات.

(1) موسي اللوزي، التنمية الإدارية المفاهيم الأسس التطبيقات، دار وائل، عمان- الأردن، ط1، 2002، ص252.

3- العوامل السياسية والقانونية :

إن النظام السياسي للدولة وما تفرضه من قيود والتزامات وآراء سياسية يمثل عاملاً هاماً يؤثر على تنمية الموارد البشرية وعلى كفاءتها، وتلعب أجهزة الإدارة العامة دوراً مهماً في التأثيرات الإيجابية على التنظيمات، فأُنظمتها الرقابة وإجراءاتها على السلع والأجور يساعدان على تحقيق الاستقرار والأمن الوظيفي، إضافة إلى وجود أنظمة والقوانين التي تنظم عمليات التصنيع والتسويق والمحافظة على البيئة ومنع التلوث. من ناحية أخرى أصبحت العوامل القانونية ذات تأثير قوى على سياسات الموارد البشرية بالمؤسسة، حيث أنها تشكل الإطار الذي يجب أن تعمل إدارة الموارد البشرية من خلاله وتلتزم بتطبيق التشريعات والقوانين التي تهم العاملين⁽¹⁾.

4- العوامل الاقتصادية :

للظروف الاقتصادية دور كبير في التأثير على التنظيمات الإدارية وعلى كفاءات هذه التنظيمات، إلا أن العلاقة بين الوحدات التنظيمية والظروف الاقتصادية هي علاقة قوية، الأمر الذي يتطلب ضرورة القيام بدراسة الظروف والأوضاع الاقتصادية والعمل على تطوير استراتيجيات تساعد الإدارة على التصرف وعلى مواجهة هذه الظروف، فإذا كانت الأوضاع الاقتصادية مزدهرة فإن ذلك يؤثر إيجاباً على التنظيم أما إذا كانت الظروف والأوضاع الاقتصادية في حالة ركود فإن ذلك يؤثر تأثيراً سلبياً على التنظيم، ففي وقت الازدهار والنمو الاقتصادي يكون حجم المال المتداول كبيراً وهذا يتطلب وضع استراتيجيات للتعامل مع هذه الأوضاع، أما إذا كانت الظروف في حالة تراجع وركود فإن ذلك يتطلب من الإدارة ضرورة اتخاذ إجراءات وتدابير معينة.

(1) المرجع السابق، ص253.

5- تأثير التكنولوجيا على تنمية الموارد البشرية :

يقوم جوهر التنمية على تغيير نمط تقييم العمل المختلف وتشجيعه للحاق بتكنولوجيا العصر وتحديث القيم وإزالة هياكل الجمود والتبعية التي أطلق عليها "دور كايم" اسم "التضامن الآلي" تميزاً لها عن أنماط التضامن العضوي⁽¹⁾. تواجه الدول النامية تحديات نتيجة التقدم التكنولوجي الهائل الذي يصعب من القدرة التنافسية لها في مواجهة المنافسة الشديدة في الأسواق سواء المحلية أو العالمية، فتقدم الأساليب التكنولوجية الحديثة له عدة مضامين تطبيقية بالنسبة للموارد البشرية ويرجع هذا لعدة أسباب:

- أ. افتقار الدول النامية إلى الأعراف والتقاليد الصناعية والتكنولوجية والتي تؤثر على الاستخدام والحفاظ على التكنولوجيا.
 - ب. تتطلب التكنولوجيا الحديثة لعدة تغيرات داخل المنظمة مثل طرق العمل ونماذج علاقات العمل وتغيير الإجراءات وإعادة هيكلة وبناء المنظمة في بعض الأحيان.
 - ج. الكيفية التي يرى بها الأفراد التكنولوجيا الجديدة، وهي أكبر المشاكل التي يمكن أن تواجه تبني التكنولوجيا الجديدة، ففي سبيل المثال تطبيق التكنولوجيا الجديدة يعني فقدان الوظائف والمراكز الاجتماعية، وقد تعني بالنسبة للأفراد اهتمام المديرين بدرجة أكبر بالآلات على حساب اهتمامهم بالأفراد.
- وفي كل الأحوال هناك عدة عوامل والتي يجب أخذها بعين الاعتبار وكثير من القرارات التي يجب أن تؤخذ عن التقدم التكنولوجي الجديد، أو حتى تقدم الطرق والوسائل لضمان أقصى إنتاج للتكنولوجيا الموجودة فعلاً، وبصفة عامة يمكن القول أن إحداث التغييرات التكنولوجية تميل لخلق طلب على تنمية المهارات الجديدة، وإعادة

(1) قباري إسماعيل، علم الاجتماعي الصناعي ومشكلات الإدارة والتنمية الاقتصادية، منشأة المعارف، مصر، 1997، ص343.

التكوين لصقل المهارات وترقية بعض الأفراد وتنمية برامج لتشجيع وتدعيم قبول وتعاون الأفراد والذين يتوقع استخدامهم للتكنولوجيا الجديدة.

ويتم تحقيق هذه الأنشطة إما من خلال مراجعة البرامج الموجودة فعلاً أو تعميم برامج جديدة لضمان الاستجابات السلوكية المرضية قبل الأفراد⁽¹⁾.

6- العولمة وتأثيرها على تنمية الموارد البشرية:

يعني اصطلاح العولمة في مجال الأعمال عدم وجود حواجز إقليمية أو دولية بين دول العالم المختلفة، مما يسمح بحرية التبادل التجاري والثقافي وحرية الاستيراد والتصدير لتسويق المنتجات على مستوى أنحاء العالم المختلفة ويزيد هذا من حدة المنافسة من ناحية أخرى. وإذا لم تستطع المؤسسات بصفة عاملة إدارة الموارد البشرية بصفة خاصة أن تستوعب التغييرات المطلوبة نتيجة العولمة لن تستطيع أن تواجه المنافسة فتفشل في تحقيق أهدافها، بل قد ينتهي وجودها في مجال الأعمال، لذلك يجب عليها الاهتمام بتنمية مواردها البشرية خاصة إذا كانت تعمل في ظل منظمات متعددة الجنسيات. وقامت أعداد متزايدة من الشركات بتأسيس برامج خاصة تعرف بـ "ترتيب التنوع" مصممة من أجل تكوين الموظفين ليس فقط على إدراك وتقبل الأشخاص المختلفين عنهم، بل وأيضاً تقدير هذه الاختلافات وهي عادة ما تكون جلسات تستغرق من بضعة ساعات إلى عدة أيام، حيث يشارك الموظفين في تمارين مصممة خصيصاً لتجعلهم يدركون الأضرار التي قد تكون لديهم وكيف يتخلصون منها⁽²⁾. ومن أولى المهارات التي يجب أن يكتسبها الأفراد هي مهارات اللغة، حيث تجعل الأفراد يكتبون لغة الدولة التي يعملون مع أفرادها في منظمات متعددة الجنسيات، فاللغة تعد عاملاً أساسياً في نجاح الفرد في بيئة العمل الدولية، لأن اللغة هي أساس الاتصال، كما يجب أن تساعد إدارة الموارد البشرية

(1) موسي اللوزي، المرجع السابق، ص254.

(2) محمد سعيد أنور سلطان، السلوك التنظيمي، القاهرة، دار الجامعة الجديدة، 2003، ص445.

من تفهم الأفراد المكلفين بأداء واجبات ومهام في الدول الأخرى، لثقافة هذه الدول أي فهم العادات والتقاليد والقيم والقوانين الموجودة والسائدة في هذه الدول.

كذلك يجب أن تكون إدارة الموارد البشرية أفرادها على اكتساب مهارات الاتصال وبناء الاستراتيجيات وأيضاً اكتساب مهارات حل الصراعات التي تنشأ⁽¹⁾.

- العوامل الثقافية :

تشكل العوامل الثقافية في المجتمعات الوعاء الحضاري والإطار العام الذي يحدد ملامح نظم تنمية الموارد البشرية فيها بشكل عام، والنظم التعليمية النظامية بشكل خاص، والأكثر من ذلك، تؤثر الثقافة السائدة في المجتمع في طبيعة المعالجات والتوجهات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، ومضامين هذه المعالجات وآلياتها ونتائجها، ويتبنى الكثيرون الرأي القائل بأن غالبية الامتدادات السلبية لحركة العولمة تتركز في المجالات الثقافية. وتنبع أهمية مثل هذه الامتدادات السلبية لحركة العولمة تتركز في المجالات الثقافية. وتنبع أهمية مثل هذه الامتدادات من بعدين رئيسين أولهما، أهمية الاستراتيجية للهوية الثقافية التي تتعرض للتأثيرات الثقافية الخارجية التي تعززها حركة العولمة والقوى المرافقة لها. وثانيها الأهمية الوظيفية لثقافة المجتمع من حيث انعكاساتها وتأثيرها على النشاطات الحياتية المختلفة وبخاصة الاجتماعية منها.

- العوامل الدولية :

باتت التطورات العالمية والقوى الدولية تؤثر أكثر وأكثر في السياسات والتوجهات والاصلاحات المتعلقة بنظم تنمية الموارد البشرية، وبخاصة في ضوء التشابه في كثير من القضايا والتحديات التي تواجهها الدول المختلفة في سعيها للاستثمار في رأس المال المعرفي والبشري وتوظيفه كأداة استراتيجية للتطور والنمو. وكان انعكاس العوامل والتأثيرات الدولية على نظم التعليم والتدريب في الأقطار النامية والمختلفة عن الركب يتركز في

(1) راوية حسن، مدخل استراتيجي لتخطيط وتنمية الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، ص 14-15.

السابق على جوانب محددة يغلب عليها طبيعة العلاقات بين الدول وأوجه التعاون الثنائي بالإضافة إلى دور المنظمات الإقليمية والعالمية ذات العلاقة. وقد بدأت قاعدة التأثيرات والتفاعلات تتوسع في العقود القليلة الماضية، بحيث باتت التطورات والإصلاحات والتجديدات في نظم وبرامج تنمية الموارد البشرية في أي بقعة في العالم تجد لها صدى في كثير من البقاع الأخرى بتأثير تقنيات المعلومات والاتصالات الحديثة وبتأثير التكتلات الإقليمية والعالمية والمنظمات المتخصصة، إن لم يكن بالاعتباس والتبني فالدراسة والتمحيص التقييم، وربما بالتمثل والتوطين⁽¹⁾.

وبشكل عام، فإن التطورات العالمية باتجاه اقتصاد المعرفة ومجتمع المعرفة، وتنامي وزن الموارد المعرفية مقارنة بالموارد المادية، والتحول نحو اقتصاد السوق، وإعادة الهيكلة الاقتصادية في كثير من أقطار العالم الثالث، وتراجع الدور التنفيذي للحكومة، كل ذلك وغيره من الظواهر التي تعمقت بتأثيرات العولمة، أدت وستؤدي إلى تطوير سياسات تنمية الموارد البشرية وتعديلها، ونذكر فيما يأتي عدداً من التطورات والتوجهات العالمية، التي عززتها حركة العولمة والقوى المرافقة لها، فيما يتعلق بالعوامل الدولية ذات الآثار البارزة على نظم تنمية الموارد البشرية والتي وردت الإشارة إلى بعضها بشكل أو بآخر لدى بحث العوامل الأخرى:

1. توطيد العلاقة بين نظم تنمية الموارد البشرية وبرامجها من ناحية، وبين السياسات الاقتصادية وإيلاء العناية اللازمة لاقتصاديات تنمية الموارد البشرية من ناحية أخرى.
2. زيادة الاهتمام بنوعية نواتج "مخرجات" برامج تنمية الموارد البشرية ومواءمتها، بسبب زيادة الاهتمام بالإنتاجية ومعايير الأداء والتنافسية في النشاطات.
3. تنوع مصادر التمويل لبرامج تنمية الموارد البشرية، وزيادة مشاركة مؤسسات المجتمع

(1) رواية حسن، المرجع السابق، ص 16.

المدني ومؤسسات العمل والإنتاج في التمويل.

4. التوجه نحو أنماط إدارية لا مركزية أو تشاركية لمؤسسات تنمية الموارد البشرية.

5. تطوير آليات وأعمال التقييم والرقابة والمسائلة.

6. تراجع وزن العلاقات الثنائية بين الدول مقابل نمو العلاقات مع التكتلات الإقليمية في

مجال التعاون والمساعدات الخاصة بتنمية الموارد البشرية.

ومن ناحية أخرى، يمكن اعتبار الحركة المتنامية عبر الحدود للمعرفة وللعائلة الماهرة، أو ما أصبح من الممكن تسميته بعمالة المعرفة، أحد العوامل الدولية المرافقة للعوامة. ومن المعلوم أن من يتولى تنظيم هذه الحركة وتشجيعها هي المؤسسات الاقتصادية والتعليمية والاستشارية. وتنشيط الشركات المتعددة الجنسيات وبعض الدول المتقدمة في اجتذاب العمالة الماهرة، مما يؤدي إلى تفاقم مشكلة هجرة العقول والكفاءات من الدول النامية، كما هو الحال في قطاع تقنيات المعلومات والاتصالات. وكذلك تنشيط كثير من الجامعات، وبخاصة في الدول المتقدمة، في اجتذاب الطلبة من أنحاء العالم المختلفة. وهناك الكثير من الجامعات والكليات في البلدان النامية التي تفتتح من قبل جامعات أو مؤسسات أجنبية. كما أن هناك العديد من البرامج الدراسية كما في المجالات الإدارية التي أصبحت عالمية في مضمونها ومستوياتها⁽¹⁾.

وفي هذا الخصوص، أشارت اتفاقية حقوق الملكية الفكرية المتعلقة بالتجارة إلى ضرورة التوازن بين تشجيع الابتكار وحق الفرد في حماية إنتاجه من جهة، وبين تشجيع نقل التقنيات واستثمارها من جهة أخرى⁽²⁾. ورغم كل هذه التوجهات التي تبدو للوهلة الأولى منطقية وعادلة فإن التطبيقات العملية حتى الآن تشير إلى أن الدول القوية اقتصادياً وسياسياً هي الرابحة وأن الدول المتواضعة هي الخاسرة.

(1) رواية حسن، المرجع السابق، ص 17.

(2) منذر واصف المصري، العوامة وتنمية الموارد البشرية، مركز الإمارات للدراسات والبحوث الاستراتيجية، أبو ظبي، ط1، 2004، ص ص 51-54.

ويبرز دور المنظمات الإقليمية والعالمية بثوب جديد ومسؤولية إضافية، في إطار التطورات العالمية وحركة العولمة، إذ يقع على عاتق هذه المنظمات، المعنية بشكل خاص بالأمور التربوية والتعليمية والثقافية، مسؤولية حماية أعضائها، وبخاصة من الدول النامية، بما يقلص الآثار والامتدادات السلبية لحركة العولمة ويعظم إيجابها ومنافعها. ويمكن تلخيص الدور المطلوب من المنظمات الإقليمية والعالمية بأن تعطي العولمة وجهاً إنسانياً وبعداً اجتماعياً⁽¹⁾.

المبحث الثاني

أثر الموارد البشرية في تحقيق التنمية البشرية

تمخضت الجهود الدولية عن مفهوم جديد للتنمية عرف باسم "التنمية المستدامة" وكان هذا المفهوم قد تبلور لأول مرة في تقرير اللجنة العالمية للبيئة والتنمية والذي يحمل عنوان "مستقبلنا المشترك" ونشر لأول مرة عام 1987⁽²⁾. ثم انتشر مفهوم التنمية المستدامة بشكل سريع في أنحاء المعمورة، وقد ارتبط ظهور التنمية المستدامة بنوعين من المشكلات التي تواجه معظم دول العالم، وهذه المشكلات هي:

1- الانتشار الواسع والمتزايد للفقر.

2- التدهور المستمر للبيئة الطبيعية.

التنمية المستدامة هي التي تعتمد على مكوناتها الذاتية وليس على مكونات ومقدرة الآخر في كل المتغيرات، وهي تعني الحفاظ على كرامة الإنسان من خلال تحسين وسط معيشته وتوفير فرص له متساوية أمام جميع أفراد المجتمع⁽³⁾.

(1) يحيى لخصر، دور الموارد البشرية في تحقيق التنمية المستدامة، المركز الجامعي لعين تيموشنت، 2015، ص 39.

(2) تقرير ابروتنلاند، مجلة عالم المعرفة، العدد 142، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، الكويت 1989.

(3) شويخ عثمان، دور الجماعات المحلية في التنمية المحلية - دراسة حالة البلدية -، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في القانون، جامعة تلمسان، 2011-2012، ص 82.

أولاً- التنمية المستدامة "المفهوم العلمي"⁽¹⁾.

تتعدد تعريفات التنمية المستدامة، فثمة تعريفات كثيرة ومتعددة لهذا النوع من التنمية، وقد ورد مفهوم التنمية المستدامة لأول مرة في تقرير اللجنة العالمية للبيئة عام 1987، وعرفت هذه التنمية في هذا التقرير على أنها "تلك التنمية التي تلبي حاجات الحاضر دون المساومة على قدرة الأجيال المقبلة في تلبية حاجياتهم" (اللجنة العالمية للبيئة والتنمية 1987).

ويعتبر مصطلح التنمية المستدامة من المفاهيم التي شهدت تعاريف عديدة في المحافل الدولية ولدى الباحثين، فكل لديه وجهة نظر اتجاه هذا المصطلح، فقد عرفها "غنايم" بأنها "تنمية لخدمة الأجيال الحالية بشكل لا يضر أو يمس بمصالح الأجيال القادمة، بمعنى ترك المصادر المتوفرة الآن للأجيال القادمة بالوضع نفسه التي هي عليه أو أفضل"⁽²⁾.

وهناك تعريف آخر لتقرير التنمية الإنسانية العربية لعام 2002 بأن التنمية المستدامة "هي تنمية ديمقراطية تهدف إلى بناء نظام اجتماعي عادل، وإلى رفع القدرات البشرية عبر زيادة المشاركة الفاعلة والفعالة للمواطنين وعبر تمكين الفئات المهمشة وتوسيع خيارات المواطنين وإمكاناتهم المرتبطة ارتباطاً محورياً بالقدرات والفرص المتاحة التي تتضمن الحرية بمعناها الواسع واكتساب المعرفة وتمكين الإطار المؤسسي"⁽³⁾. وكذلك تم تعريفها بأنها "تنمي وتلبي احتياجات الحاضر دون الإخلال بقدرات الأجيال القادمة على تلبية احتياجاتها أو هي تعبير عن التنمية التي تتصف بالاستقرار وتمتلك عوامل

(1) عثمان محمد غنيم وماجدة أبو زنت، التنمية المستدامة فلسفتها وأساليب تخطيطها وأدوات قياسها، دار صفاء للنشر والتوزيع، الأردن، 2011، ص25.

(2) سليمان مهنا، زيدة ديب، التخطيط من أجل التنمية المستدامة، مجلة جامعة دمشق للعلوم الهندسية، المجلد الخامس والعشرون، العدد الأول، 2009، ص489.

(3) مجلة الفكر البرلماني، العدد 23، 2009، ص60.

الاستقرار والتواصل⁽¹⁾. من خلال هذه التعاريف نجد أن التنمية المستدامة تقوم على ثلاثة أهداف هي: "العدالة، قابلية الحياة والاستمرارية"⁽²⁾.

وعرف قاموس "ويبستر" هذه التنمية على أنها "تلك التنمية التي تستخدم الموارد الطبيعية دون أن تسمح باستنزافها أو تدميرها جزئياً أو كلياً. وعرفها "وليم روكز هاوس" على أنها "تلك العملية التي تقرر ضرورة تحقيق نمو اقتصادي والحفاظة على البيئة هما عمليات متكاملة وليست متناقضة". وبالتالي يمكن القول أن التنمية المستدامة تسعى إلى تحسين نوعية حياة الإنسان، ولكن ليس على حساب البيئة وهي في معناها العام لا تخرج عن كونها عملية استخدام الموارد الطبيعية بطريقة عقلانية، بحيث لا يتجاوز هذا الاستخدام للموارد معدلات تجدها الطبيعي وبالذات في حالة الموارد غير المتجددة؟

وقد أصبحت الاستدامة منذ قمة الأرض عام 1992 مدرسة فكرية تنتشر في أنحاء العالم المختلفة، وخصوصاً في أوروبا والولايات المتحدة الأمريكية، وتتبناها مجموعة من المؤسسات والهيئات الرسمية والأهلية، وتعمل من أجل تطبيقها، وكذلك الحال في العديد من الدول النامية بما في ذلك بعض الدول العربية، وقد نجم عن انتشار أفكار الاستدامة وفلسفة الاستدامة والمجتمعات المستدامة، أي تلك المجتمعات التي تطبق التنمية المستدامة، وتسعى إلى تحسين مستويات الصحة العامة فيها، وتحقيق نوعية حياة جيدة لسكانها على أساس مبدأ العدالة الاجتماعية من خلال:

- مكافحة التلوث بأنواعه وأشكاله المختلفة.
- تقليل النفايات الصلبة والسائلة لأقصى حد ممكن.

(1) خالد مصطفي قاسم، إدارة البيئة والتنمية المستدامة في ظل العولمة المعاصرة، الدار الجامعية للنشر، مصر، 2007، ص20.

(2) مصباح بلقاسم، أهمية الاستثمار الأجنبي المباشر، ودوره في التنمية المستدامة - حالة الجزائر-، مذكرة ماجستير في علوم التسيير ونقود مالية، جامعة الجزائر، الجزائر، 2006، ص22.

- زيادة إجراءات حماية البيئة من خلال المحافظة على الموارد الطبيعية واستغلالها بطريقة عقلانية.
 - استغلال وتطوير الموارد المحلية بما يخدم الاقتصاد المحلي ويعمل على تحقيق نمو معتدل.
 - مكافحة مشكلات التفكك الاجتماعي والفضوى وغياب الأمن واستشراء الخوف.
- والتنمية المستدامة كمفهوم مستمدة من ثلاث مبادئ هي:
- العدالة الاجتماعية.
 - حماية البيئة.
 - الفاعلية الاقتصادية.

وهي بذلك تكون استعمال الموارد الطبيعية والبيئية استعمالاً رشيداً بما يكفي الأجيال الحاضرة من دون المساس بحق الأجيال القادمة⁽¹⁾، لذلك كشفت التنمية المستدامة ممثلة بما تطرحه وتعالجه من قضايا بيئية قائمة في أنحاء العالم خلل كبير في السياسات والاستراتيجيات التنموية المطبقة وفي كل القطاعات الاقتصادية والاجتماعية والعمرائية دون استثناء، وأصبحت هذه المشكلات البيئية أسباب رئيسية للفقر واللامساواة، وهذا ما تؤكده اللجنة العالمية للتنمية والبيئة التابعة للأمم المتحدة في تقريرها حيث تقول: "إن الكثير من اتجاهات التنمية الحالية تؤدي إلى إفقار أعداد متزايدة من البشر وتجعلهم أكثر عرضة للأذى، بينما تؤدي في الوقت نفسه إلى تدهور البيئة⁽²⁾ فالقضية ليست مجرد مشكلات بيئية يواجهها العالم كما يتصور الكثيرين، بقدر ما هي قضية مرتبطة بالأوضاع الاقتصادية والاجتماعية والثقافية القائمة في مناطق العالم المختلفة، والتي اصطلح على تسميتها في الأدب التنموي الحديث باسم ظروف

(1) مولاي الزين ولد سيد أحمد، دور إدارة الموارد البشرية في تحقيق التنمية المستدامة، مذكرة لنيل شهادة الماستر،

كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، 2020، ص 59-61.

(2) تقرير اللجنة العلمية للتنمية والبيئة، 1989.

التنمية، وذلك أن الحديث عن وقف التدهور البيئي والحد من استنزاف الموارد الطبيعية من خلالها استغلالها بشكل عقلاي يتطلب معرفة تفصيلية بالبيئة الجغرافية (المكانية) للمنطقة المستهدفة بالتنمية، لأن هذه المعرفة هي التي يجب أن تقرر خصائص عملية التنمية من خلال أبعادها الرئيسية الأربعة هي:

- مكان التنمية.
- كم التنمية.
- نوع التنمية.
- مدة التنمية.

والذي يقرر هذه الأبعاد في نظم التخطيط السائدة في معظم دول العالم هم صناع القرار سياسيين وإداريين، بغض النظر عن خصائص البيئة الجغرافية في أغلب الأحوال، الأمر الذي يؤدي إلى حدوث آثار ومشكلات بيئية سلبية مختلفة في أنواعها ودرجات خطورتها، وكما يعتمد الاستغلال العقلاي للموارد على الخصائص الجغرافية لبيئة المنطقة المستهدفة بالتنمية، فإنه يعتمد أيضاً بدرجة لا تقل أهمية على ظروف التنمية الأخرى وهي:

- الوضع الاقتصادي القائم.
- المستوى التكنولوجي السائد.
- تركيب وتنظيم المجتمع.
- القيم والعادات والتقاليد السائدة.
- الطاقة الفكرية في المجتمع.
- البيئة السياسية.

وعليه فإن اقتصار الحديث على الجوانب البيئية عند طرح مفهوم التنمية المستدامة عند بعضهم وهو اختزال مشوه لمعني هذا المفهوم فالكثير من أنواع التنمية

تستنزف الموارد الطبيعية، وهذا الاستنزاف يمكن أن يقود إلى فشل عملية التنمية نفسها لذلك لا بد من أن تعالج المشاكل البيئية بمنظور واسع يشمل الأسباب الكامنة وراء أوضاع الفقر واللامساواة في كل منطقة في العالم⁽¹⁾.

ثانياً - أنماط الاستدامة :

توجد عدة أنماط للاستدامة تمثل مكونات التنمية المستدامة، يمكن إجمالها على

النحو التالي :

(1) - الاستدامة المؤسسية :

تعني الاستدامة المؤسسية بالمؤسسات الحكومية وإلى أي مدى تتصف تلك المؤسسات بالهيكل التنظيمية القادرة على أداء دورها في خدمة مجتمعاتها وحتى يمكن أن تؤدي دورها في تحقيق التنمية المستدامة، بجانب دور المنظمات غير الحكومية ومؤسسات المجتمع المدني وإلى أي مدى يكون لتلك المؤسسات دور في تنمية مجتمعاتها، وبجانب المؤسسات الحكومية وغير الحكومية وما مدى مشاركة القطاع الخاص متمثلاً في الشركات العاملة في المجالات المختلفة في خدمة المجتمع المحيط وخدمة أهداف التنمية بتلك المجتمعات.

(2) - الاستدامة الاقتصادية :

توصف التنمية بالاستدامة الاقتصادية عندما تتضمن السياسات التي تكفل استمرار الأنشطة الاقتصادية بالمجتمع وأداء التطور المنتظر منها، وتكون في نفس الوقت سليمة من الناحية الإيكولوجية فالتنمية الزراعية والريفية - على سبيل المثال - تتسم بالاستدامة عندما تكون سليمة من الناحية الإيكولوجية وقابلة للتطبيق من الناحية الاقتصادية وعادلة من الناحية الاجتماعية ومناسبة من الناحية الثقافية، وأن تكون إنسانية تعتمد على نهج علمي شامل، وتعالج التنمية الزراعية والريفية المستدامة بحكم

(1) اللجنة العالمية للبيئة والتنمية، المرجع السابق، ص 28-29.

تعريفها قطاعات متعددة لا تشمل الزراعة فقط بل المياه والطاقة والصحة والتنوع البيولوجي.

(3) - الاستدامة البيئية :

يقصد بالاستدامة البيئية بأنها قدرة البيئة على مواصلة العمل بصورة سليمة، لذلك يتمثل هدف الاستدامة البيئية في التقليل إلى أدنى حد من التدهور البيئي، وتتطلب الاستدامة تغذية بشكل طبيعي، بمعنى أن تكون الطبيعة قادرة على تجديد التوازن البيئي، ويمكن أن يتحقق ذلك بدمج الاعتبارات البيئية عند التخطيط للتنمية حتى لا يتم إلحاق الأضرار برأس المال الطبيعي وذلك كحد أدنى.

(4) - التنمية البشرية المستدامة :

بدأ الاهتمام واضحاً الآن بمدى ارتباط التنمية البشرية بمفهوم التنمية المستدامة، حيث تبرز هذه العلاقة من خلال الحاجة الماسة لإيجاد توازن بين السكان من جهة وبين الموارد المتاحة من جهة أخرى، وبالتالي فهي علاقة بين الحاضر والمستقبل بهدف ضمان حياة ومستوى معيشة أفضل للأجيال القادمة والذي يحتاج إلى ربط قضايا البيئة بشكل محدد ومستمر حيث أنه لا وجود لتنمية مستدامة بدون التنمية البشرية.

ثالثاً - خصائص التنمية

تتميز التنمية المستدامة بجملة من الخصائص كمايلي:

- أنها عملية تهدف إلى إحداث تغيير وتحسين في المجتمع ونقله من وضع إلى وضع أفضل منه.
- أنها عملية متسلسلة ومستمرة تتميز بالديمومة والاستدامة.
- أنها عملية مجتمعية تشاركية.
- أنها عملية شاملة تمس جميع المجالات "الاقتصادية، الاجتماعية، السياسية، الثقافية، البيئية".
- أنها عملية منظمة مخططة ومدروسة.

كما تمتاز بخصائص أشمل وأكثر تفصيل وهي كما يلي:

1. أنها تنمية يعتبر البعد الزمني هو الأساس فيها، فهي تنمية طويلة المدى بالضرورة، تعتمد على تقدير إمكانات الحاضر، ويتم التخطيط لها لأطول فترة زمنية يمكن خلالها التنبؤ بالتغيرات المستقبلية⁽¹⁾.
2. ينصب مجمل تركيزها على الإنسان، أشار إلى ذلك المبدأ الأول من إعلان "ريو"، والذي ينص على أنه: "يدخل الجنس البشري في صميم الاهتمامات المتعلقة بالتنمية المستدامة، ولو الحق في أن يحيا حياة صحية ومنتجة بما ينسجم مع الطبيعة"⁽²⁾.
3. تعد من القضايا العالمية تسعى إلى الحد من الاختلاف الحاصل بين الشمال والجنوب، وتؤكد أن التدهور البيئي يعد كونيًا ولا يقتصر على بلد واحد أو قارة واحدة بل يشمل الكرة الأرضية ككل⁽³⁾.
4. التسيير الإيكولوجي بكونها تسعى إلى تحديث صورة المجتمع من حيث جمال المواقع الطبيعية والصحة والتسلية، ويبحث التسيير الإيكولوجي في سبل الحد من الأنشطة الملوثة التي قامت في الماضي مع إقراره بعدم وجود بدائل لبعض الأنظمة الإيكولوجية في الوقت الحالي⁽⁴⁾.
5. المساواة ما بين الأجيال طبقاً لنص المبدأ الثالث من إعلان "ريو" الذي يقتضي بأن الأعمال الحق في التنمية على نحو يتكفل بشكل منصف باحتياجات الإنمائية والبيئية للأجيال الحالية والمقبلة⁽⁵⁾.

(1) مولاي الزين ولد سيد أحمد، المرجع السابق، ص 70.

(2) قايدي سامية، التنمية المستدامة: التوفيق بين التنمية والبيئة، مذكرة ماجستير القانون الدولي لحقوق الإنسان، جامعة تيزي وزو، الجزائر، 2002، ص 46.

(3) مصباح بلقاسم، أهمية الاستثمار الأجنبي المباشر ودوره في التنمية المستدامة - حالة الجزائر -، مذكرة ماجستير علوم التسيير نقود مالية، جامعة الجزائر، الجزائر، 2006، ص 22.

(4) المرجع السابق، ص 23.

(5) خالقي عبد الحفيظ، التنمية المستدامة من الفكرة إلى المبدأ القانوني، مذكرة ماستر، قانون دولي لحقوق الإنسان، جامعة البويرة، الجزائر، 2014، ص 13.

6. تتمركز وتراعي الجوانب البيئية بحيث تأخذ التكاليف البيئية بعين الاعتبار ضمن عناصر تكاليف المشروع⁽¹⁾، فالتنمية المستدامة هي التنمية التي تكون منسجمة مع الشروط والضوابط البيئية والمتطلبات الاجتماعية بحيث أن المحيط الحيوي هو الذي يحتاج أن يكون مستداماً بحماية التنوع الحيوي والوراثي بالدرجة الأولى⁽²⁾.

7. أنها تمثل تنمية متوازنة تقوم على التنسيق بين سياسات استخدام الموارد وأولويات الاستثمار بما يحقق الانسجام داخل المنظومة البيئية، وبما يحافظ عليها ويحقق الأهداف التنموية المنشودة⁽³⁾.
رابعاً- أهداف التنمية المستدامة⁽⁴⁾؛

تسعي التنمية المستدامة من خلال آلياتها ومحتواها إلى تحقيق مجموعة من الأهداف التي يمكن تلخيصها فيما يلي⁽⁵⁾.

- أ. تحقيق نوعية حياة أفضل للسكان: تحاول التنمية المستدامة من خلال عمليات التخطيط وتنفيذ السياسات التنموية لتحسين نوعية حياة السكان في المجتمع اقتصادياً واجتماعياً ونفسياً وروحياً، عن طريق التركيز على الجوانب النوعية للنمو، وليس الكمية وبشكل عادل ومقبول وديمقراطي.
- ب. احترام البيئة الطبيعية: التنمية المستدامة على العلاقة بين نشاطات السكان والبيئة وتتعامل مع النظم الطبيعية ومحتواها على أنها أساس حياة الإنسان، أنها ببساطة تنمية تستوعب العلاقة الحساسة بين البيئة الطبيعية والبيئية المبنية، وتعمل على تطوير هذه العلاقة لتصبح علاقة تكامل وانسجام.

(1) عبد العزيز قاسم محارب، التنمية المستدامة في ظل تحديات الواقع من منظور إسلامي، دار الجامعة الجديدة للنشر، مصر، 2011، ص 162.

(2) كريالي بغداد وحمداني محمد، استراتيجيات والسياسات التنمية المستدامة في ظل التحولات الاقتصادية والتكنولوجية في الجزائر، مجلة علوم إنسانية، عدد 45 شتاء 2010، ص 7.

(3) مولاي الزين ولد سيد أحمد، المرجع السابق، ص 73.

(4) صالح إيمان، المرجع السابق، ص 38.

(5) مولاي الزين ولد سيد أحمد، المرجع السابق، ص ص 74-75.

ج. تحقيق استغلال واستخدام عقلائي للموارد: تتعامل التنمية المستدامة مع الموارد الطبيعية على أنها موارد محدودة، لذلك تحول دون استنزافها أو تدميرها وتعمل على استخدامها وتوظيفها بشكل عقلائي.

هـ. ربط التكنولوجيا الحديثة بأهداف المجتمع: تحاول التنمية المستدامة توظيف التكنولوجيا الحديثة بما يخدم أهداف المجتمع، من خلال توعية السكان بأهمية التقنيات المختلفة في المجال التنموي، وكيفية استخدام المتاح والجديد منها في تحقيق وتحسين نوعية حياة المجتمع وتحقيق أهدافه المنشودة دون أن ينجم عن ذلك مخاطر آثار بيئية سلبية، أو على الأقل أن تكون هذه المخاطر والآثار مسيطرا عليها بمعنى وجود حلول مناسبة.

و. أحداث تغيير مستمر ومناسب في حاجات وأولويات المجتمع؛ وبطريقة تلائم إمكانياته وتسمح بتحقيق التوازن الذي بواسطته يمكن تفعيل التنمية الاقتصادية والسيطرة على جميع المشكلات البيئية ووضع الحلول المناسبة لها.

كما أن التنمية المستدامة بمفهوم آخر تسعى إلى تحقيق أهداف أكثر دقة وهي:

1. أن تعطي أولوية بالغة لحقوق الإنسان، أن يكون هناك حماية للحياة البشرية والخيارات الإنسانية وينطوي هذا على التأكد من أن الأنظمة العالمية للمصادر الطبيعية قابلة لتطبيق على المدى الطويل بما في ذلك تنوع أجناسها بحيث أن الحياة الكاملة تعتمد على ذلك⁽¹⁾.

2. استخدام أسلوب النظم في إعداد وتنفيذ خطط التنمية المستدامة⁽²⁾، كما يعتبر شرطاً أساسياً لإعداد وتنفيذ خطط التنمية المستدامة⁽³⁾.

(1) رواء زكي ويونس طويل، التنمية المستدامة والأمن الاقتصادي، في ظل الديمقراطية وحقوق الإنسان، دار زهران للنشر والتوزيع، الأردن، 2013، ص26.

(2) جمال حلاوة وعلى صالح، مدخل إلى علم التنمية، دار الشروق للنشر والتوزيع، الأردن، 2013، ص26.

(3) المرجع السابق، ص 32.

3. العدالة في المساواة الكاملة للمواطنين أمام القانون وفي الحقوق والواجبات، فالعدالة هي العمود الفقري لاستدامة التنمية، ففشل التنمية قديماً وحديثاً كان بسبب غياب قيمة العدل⁽¹⁾.

4. السعي إلى تحقيق مبدأ الوقاية بحيث يساهم في التطور الذي يستند إلى التدرج المرهلي في تصحيح الأخطاء قبل وبعد وقوعها، عن طريق الدراسات العلمية الدقيقة لتفادي تدهور المحيط.

5. القيام بتحديد الأولويات وذلك لخطورة مشكلات البيئة وندرة الموارد المالية.

6. تحسين الأداء الإداري المبني على الكفاءة والفعالية.

7. الاقتصاد في استخدام القدرات الإدارية والتنظيم من خلال تنفيذ سياسات أكثر تنظيماً وقدرة⁽²⁾.

خامساً - قياس التنمية المستدامة :

(1) - مبادئ التنمية المستدامة⁽³⁾ :

يحتاج تحقيق أهداف التنمية المستدامة إلى نظام متسق يضم السياسات التكنولوجية والاقتصادية والاجتماعية في خطة شاملة للتنمية، تضمن هذه الخطة توظيف الموارد الطبيعية ورأس المال البشري بطريقة اقتصادية لتحقيق نمو اقتصادي يهدف إلى الارتقاء بنوعية الحياة للمواطن مع الحفاظ على نوعية البيئة ومصادرها الطبيعية للأجيال الحالية والقادمة.

وتقوم التنمية المستدامة على مجموعة من المبادئ تتمثل فيما يلي:

- الاندماج بين الجوانب البيئية الاقتصادية والاجتماعية.

(1) عبد العزيز قاسم محارب، التنمية المستدامة في ظل تحديات الواقع من منظور إسلامي، المرجع السابق، ص 205-206.

(2) عمروس يمينة وبلزيدية حورية، التنمية المحلية المستدامة - دراسة حالة الجزائر -، مذكرة ماستر حكومة محلية وتنمية سياسية واقتصادية، جامعة قلمة، الجزائر، 2015، ص 41.

(3) يحيواوي لخضر، المرجع السابق، ص 38.

- حماية التنوع البيولوجي والحفاظ على الموارد الطبيعية.
- الحذر والوقاية والتخطيط.
- الشراكة والمشاركة.
- التعليم والتكوين والتوعية.

كما تقوم على مبادئ أكثر تفصيلاً تتمثل فيما يلي:

1- مبدأ التخطيط الاستراتيجي:

يتطلب تحقيق التنمية المستدامة إيجاد تغييرات سياسية ومؤسسية تصمم بعناية لتلبي الاحتياجات التي تم تحديدها. ويتحقق ذلك من خلال تطبيق مبدأ "التخطيط الاستراتيجي".

ويستلزم ذلك تطبيق نظم التقييم البيئي الاستراتيجي ثم التقييم البيئي التراكمي عند تحديد الأهداف، ثم تقييم الأثر البيئي لكل مشروع يقر، تطبيق التخطيط الاستراتيجي يجب أن يعتمد على المشاركة الواسعة لجميع المنتفعين ذوي الصلة لتحقيق أفضل نتائج يستفيد منها الجميع.

2- مبدأ بناء عملية إعداد الاستراتيجية على التحليل الفني الجيد:

ستعتمد الاستراتيجية الوطنية للتنمية المستدامة على التحليل الدقيق للوضع الراهن والاتجاهات المستقبلية والمخاطر المتوقعة، مع تحديد الروابط بين التحديات المحلية والوطنية والعالمية. على سبيل المثال ستدرج الضغوط الخارجية المفروضة على الدولة الناتجة عن العولمة أو تأثيرات تغيير المناخ، في هذا التحليل والذي سوف يعتمد على المعلومات الموثقة حول تغير الظروف البيئية والاجتماعية والاقتصادية والضغوط المفروضة وكيفية الاستجابة إليها ومدى ارتباطها بأهداف ومؤشرات الاستراتيجية وسوف تستخدم القدرات المحلية والمعلومات المتاحة بشكل كامل لإجراء التحليل كما سيعكس التحليل أيضاً وجهة نظر كافة الشركاء.

3- مبدأ وضع أهداف واقعية ومرنة للسياسة :

توضع الأهداف للمساعدة في تحديد كمية وجودة المخرجات المتوقعة أو الأوضاع المرغوب فيها. تعتبر الأهداف التي يصاحبها الحوافز من أدوات تنفيذ السياسة الأكثر فاعلية وستستخدم عندما تتاح القدرة على ذلك، ستمثل الأهداف تحدياً ومع ذلك فإنه واقعية ويمكن تحقيقها.

4- مبدأ الترابط بين الميزانية وأولويات الاستراتيجية :

لا بد من إدراج الاستراتيجية في عملية تخطيط الميزانية لضمان توفير الموارد المالية لمكونات الاستراتيجية حتى تحقق أهدافها.

5- مبدأ السياسة المتكاملة بين القطاعات المختلفة :

تعمل اللجنة الوطنية للتنمية المستدامة على دعم سياسات التنمية المستدامة وسيتم تشكل لجان مشتركة بين الوزارات المعنية حسبما تقتضي الحاجة لذلك وبالإضافة إلى ذلك يلزم أن تعمل السلطات المركزية والمحافظات ووحدات الإدارة المحلية على إدراج حماية البيئة والترابط الاجتماعي في جميع السياسات القطاعية، أما على المستوى المحلي فيلزم القيام بالتعديلات المؤسسية المطلوبة لتعكس احتياجات القطاعات المختلفة لتحقيق التنمية المستدامة.

سيكون من مهام لجنة التنمية المستدامة التنسيق بين الاستراتيجية والخطط والبرامج القطاعية مع أخذ البيئة والتأثيرات الاجتماعية في الاعتبار والعمل على دمج الاعتبارات البيئية والاجتماعية في السياسات القطاعية مثل السياسة الزراعية والصناعية والاجتماعية وسياسة الطاقة والنقل... إلخ، سوف يتم ذلك عن تحليل الإطار الكلي لسياسة الدولة حتى يمكن تحديد السياسات والخطط والبرامج المختلفة ومن أمثلة ذلك :

- خطط العمل والاستراتيجيات الوطنية البيئية.

- خطط عمل الاستراتيجية الوطنية للتنوع البيئي.
- الاستراتيجيات الوطنية للحفاظ على البيئة.
- الخطط الوطنية لمكافحة التصحر.
- استراتيجيات الحد من الفقر.
- برامج الإصلاح الهيكلي.
- خطط استراتيجيات التنمية العمرانية.

يصعب تحقيق التكامل التام بين السياسات ولتحقيق أكبر قدر من التكامل يجب البدء بتحديد السياسات المتضاربة وتأثيرها وبالتالي يمكن تحقيق التوازن بين السياسات باستخدام الأدوات المنهجية المناسبة. هذا علماً بأن تكامل السياسة سوف يعتمد بشكل أساسي على التفاوض وبناء الرأي الجماعي بين المنتفعين.

6- مبدأ الحكم الرشيد:

لتحقيق التنمية المستدامة يجب أن يقوم الحكم في المستويات الوطنية والمحلية والمحافظات، على الشفافية في صنع القرار ومشاركة المواطنين والمجتمع المدني في صنع القرار والمسؤولية والمسائلة والمحاسبة في التنفيذ، كما يجب أن تكون هناك أسس واضحة فيما يتعلق بتخصيص الموارد واستخدام الأموال العامة وخفض التكلفة وترشيد الانفاق والانتباه إلى القضايا الاجتماعية.

7- مبدأ لا مركزية السلطة والتفويض:

من الضروري وأن تتحقق تدريجياً لا مركزية اتخاذ القرار إلى أقل مستوى ممكن، حيث تنتقل الاختصاصات والمسؤوليات من المستوى المركزي إلى المستويات الإقليمية والمحلية ومع ذلك يكون للحكومة اليد العليا في وضع السياسات ووضع الأطر القانونية التي تمكنها من تحقيق أهدافها المحددة.

8- مبدأ رفع الوعي:

يؤكد هذا المبدأ على أهمية التعليم وبناء القدرات في رفع الوعي واستيعاب كل فئات الشعب لقضايا التنمية المستدامة وزيادة الاهتمام العام بهذه القضايا ولن تتحقق التنمية المستدامة دون التعاون الفعال بين كافة فئات المجتمع.

9- مبدأ العدالة بين الأجيال:

يجب أن تترك الثروات الطبيعية للأجيال القادمة بنفس القدر التي تسلمت به الأجيال الحالية تلك الثروات، حتى يتوفر للأجيال القادمة نفس الفرص أو فرص أفضل لتلبية احتياجاتها مثل الجيل الحالي.

10- مبدأ تحقيق العدالة بين الجيل الحالي:

يدعو هذا المبدأ إلى التوزيع العادل للدخل مع تأمين الاحتياجات البشرية الأساسية لكل فئات المجتمع، علماً بأن عدم الإنصاف الاجتماعي داخل هذا الجيل يمكن أن يؤدي إلى الإحباط الاجتماعي وسوء استخدام الموارد الطبيعية وتدميرها.

11- مبدأ الحفاظ على الموارد الطبيعية:

يدعو هذا المبدأ إلى ترشيد استخدام الموارد الطبيعية لضمان استدامة التنمية وبحيث تستخدم الموارد الطبيعية بطريقة تضمن الحفاظ على التنوع البيولوجي وحماية القيم والمناظر الطبيعية وبحيث تستخدم الموارد المتجددة بما لا يتجاوز قدرتها على التجدد.

وذلك عن طريق الاستعاضة عنها بالموارد الأخرى المتاحة أو المواد المصنعة مثل استبدال الوقود الحجري ومصادر الطاقة غير المتجددة بمصادر الطاقة المتجددة واستعادة الطاقة الناتجة من المخلفات.

12- مبدأ تخريم الجهة المتسببة في التلوث:

يدعو هذا المبدأ إلى أن تقوم الجهة التي يتسبب نشاطها في إحداث ضغوط على بيئة، أو إذا أنتجت أو استخدمت أو تاجرت في المواد الخام أو المنتجات شبه النهائية أو

المنتجات التي تحتوي على المواد المضرّة بالبيئة، تقوم هذه الجهات بدفع رسوم مقابل تسببها في هذا التدهور. كما تتحمل التكلفة بالكامل لدرء تلك المخاطر البيئية وعلاج الأضرار التي وقعت، هذا ويساعد فرض تكاليف التلوث على توفير حافز قوي للصناعة للإقلال أو الحد من التلوث حيث سيتضح أن تكلفة الحد من التلوث استثمار له عائد مجزي.

13- مبدأ قيام المستخدم بالدفع؛

ينص هذه المبدأ على أن أي فرد يستخدم الموارد الطبيعية يجب أن يدفع سعر واقعي في مقابل هذا الاستخدام على أن تغطي هذه القيمة تكاليف معالجة مخلفات الاستخدام يطبق هذا المبدأ على الخدمات مثل الإمداد بمياه الشرب، وجمع مياه الصرف الصحي ومعالجتها، وجمع المخلفات البلدية والتخلص منها،.... الخ.

14- مبدأ المسؤولية المشتركة؛

يحتاج تحقيق التنمية المستدامة إلى شعور المنتفعين بمسئوليتهم المشتركة تجاه الحد من ضغوط التنمية على البيئة والموارد الطبيعية والمجتمع.

15- مبدأ الوقاية؛

تعتبر الوقاية من التلوث أكثر فاعلية من معالجة التلوث بعد حدوثه (الجل عند نهاية الأنبوب) وعلى هذا الأساس يجب تجنب الأنشطة التي تمثل تهديد للبيئة وصحة الإنسان على أن يتم تنفيذ وتخطيط كل منها بصورة تؤدي إلى:

- إحداث أقل تغيير ممكن للبيئة.
- أقل خطورة للبيئة وصحة الإنسان.
- الحد من الضغوط على البيئة والاستخدام الرشيد للمواد الخام والطاقة في البناء والإنتاج والتوزيع والاستخدام.
- الإقلال من التأثيرات على البيئة عند مصدر التلوث.

- يطبق هذا المبدأ من خلال تنفيذ تقييم الأثر البيئي واستخدام أفضل الوسائل التكنولوجية المتاحة.

16- مبدأ التخطيط والتنمية العمرانية واستخدامات الأراضي:

يعتبر التخطيط العمراني وتخطيط استخدام الأراضي أداة رئيسية لتحقيق التنمية الحضرية والريفية المستدامة، والاستخدام المستدام للأراضي وتخصيص الموارد مع الأخذ في الاعتبار تأمين الفاعلية الاقتصادية والاجتماعية وصحة ورفاهية المجتمعات الريفية والحضرية.

(2) - أبعاد التنمية المستدامة:

للتنمية المستدامة أبعاد اقتصادية، اجتماعية، بيئية، تقنية، وإدارية وذلك على

النحو التالي:

1- البعد الاقتصادي:

تتطلب عملية التنمية الاقتصادية استخدام المزيد من الموارد وعلى أساسها يتحدد تأثير التنمية الاقتصادية على البيئة من حيث تدهورها أو تلوثها، وعملية الاستدامة هي استمرارية وتعظيم الرفاه الاقتصادي لأطول فترة زمنية ممكنة من خلال توفير مقومات الرفاه الإنساني بأفضل نوعية مثل: الطعام والسكن والملبس والصحة والتعليم⁽¹⁾. كذلك تعني تزويد الأجيال القادمة بمقدار من رأس المال بقدر ما كان متاح للأجيال الحالية أن لم يكن أكثر⁽²⁾. كما ينطوي البعد الاقتصادي للتنمية المستدامة على زيادة الدخل القومي الحقيقي للدولة خلال فترة ممتدة من الزمن بحيث يفوق معدل التنمية معدل زيادة السكان بما يحقق زيادات متتالية ومستمرة في متوسط نصيب الفرد من الناتج القومي الحقيقي⁽³⁾.

(1) مراد ناصر، التنمية المستدامة وتحدياتها في الجزائر، مجلة الأواصل، 2010، العدد 26، ص135.

(2) منى جميل سلام ومصطفى محمد على، التنمية المستدامة للجماعات المحلية، المكتب الجامعي الحديث للنشر والتوزيع، الأردن، 2014، ص171.

(3) مولاي زين ولد سيد أحمد، المرجع السابق، ص 103.

للتنمية المستدامة أبعاداً اقتصادية نذكر منها:

- تحسين نمو اقتصاد مستدام.
- تحسين ورفع مستوى المعيشة وتغيير أنماط الإنتاج والاستهلاك غير المستدامين
- إيقاف تبديد الموارد الطبيعية والمساواة في توزيعها.
- التقليل من الانفاق العسكري وتخويله إلى الانفاق على احتياجات التنمية.
- مسؤولية البلدان المتقدمة عن التلوث نتيجة استهلاكها المتراكم من الموارد الطبيعية مثل البترول والفحم والعمل على معالجته باستخدام التكنولوجيا النظيفة.

2- البعد الإنساني والاجتماعي:

هذا البعد يجعل بصفة عامة من النمو وسيلة للوحدة والالتحام الاجتماعي ولعملية التطوير في الاختيار السياسي، ولا بد لهذا الاختيار أن يكون قبل كل شيء اختيار إنصاف بين الأجيال بمقدار ما هو بين الدول⁽¹⁾، ويعكس بصفة خاصة البعد الاجتماعي والإنساني الواسع لعملية التنمية باعتبارها تغيير وإعادة بناء شامل للنظم الاجتماعية والاقتصادية القائمة، وإن غياب الاهتمام بالأبعاد الاجتماعية في استراتيجية التنمية المطبقة في الدول كان السبب في فشل الكثير من البرامج التي حاولت تحقيق التنمية في تلك الدول، فهذا البعد يظهر لنا العلاقة بين الطبيعة والبشر وتحقيق الرفاهية وتحسين سبل الرفاهية من خلال الحصول على الخدمات الصحية والتعليمية ووضع المعايير الأمنية واحترام حقوق الإنسان في المقدمة، ويحيلنا هذا العنصر إلى تنمية الثقافات المختلفة والتنوع والتعددية، المشاركة الفعلية للقواعد الشعبية في وضع القرار⁽²⁾، ينطوي البعد

(1) صالح لخضاري وسليمان كعوان، دور اقتصاد البيئة في تحقيق التنمية المستدامة، الملتقى الوطني الخامس، منشورات جامعة سكيكدة، ص121.

(2) نور عمارة، النمو السكاني والتنمية المستدامة - دراسة الجزائر-، مذكرة ماجستير اقتصاد البيئة، جامعة عنابة، الجزائر، 2012، ص20.

الاجتماعي للتنمية المستدامة على استغلال الطاقة المتاحة لديهم إلى أقصى حد ممكن لتحقيق الحرية والرفاهية وذلك من خلال تيسير دخولهم إلى سوق العمل وحصولهم على الوظائف الملائمة لقدراتهم. والبعد الاجتماعي هو البعد الإنساني بالمعنى الضيق، وهو الذي يجعل من النمو وسيلة للاتحام الاجتماعي ولعملية التطوير في الاختيار الإنساني الذي يفترض فيه أن يتضمن قدرات الانصاف بين الأجيال المتعاقبة بمقدار ما هو بين الدول المختلفة⁽¹⁾.

من بين الأبعاد الاجتماعية للتنمية المستدامة نذكر مايلي⁽²⁾:

- تثبيت النمو الديمغرافي وجعله يتوازن مع النمو الاقتصادي.
- تحقيق المساواة في التوزيع "كالدخل الوطني مثلاً".
- المشاركة الشعبية وتفعيل دور المرأة والاستخدام الكامل للموارد البشرية.
- توفير الحاجات الأساسية للسكان وضمان استمراريتها للأجيال المقبلة ومن بينها "الغذاء، السكن، التعليم، الصحة، محاربة البطالة، ... الخ".
- مكافحة الفقر.
- الإدارة المتوازنة للموارد الطبيعية.

3- البعد البيئي:

يمثل البعد البيئي أهم الأبعاد التي تركز عليهم التنمية المستدامة لأن هذا البعد يمثل نقطة الصدارة في سلم الاهتمامات القومية بأنه يتوقف تحقيق التنمية أو البيئة على أمرين أساسيين هما: (السكان والتكنولوجيا)، كما تتطلب حماية الموارد الطبيعية اللازمة لإنتاج المواد الغذائية مع التوسع في الإنتاج لتلبية احتياجات السكان المتزايدة، حيث أن الفشل في حماية الموارد الطبيعية التي تعتمد عليها الزراعة كفي

(1) عبير عبد الخالق، التنمية البشرية وأثرها على تحقيق التنمية المستدامة، الدار الجامعية للنشر، مصر، 2011، ص 104.

(2) يحيى ويخضر، المرجع السابق، ص 49.

بوقوع مشكلة في الغذاء يعاني منها سكان العالم كله، وخاصة الأجيال القادمة، كما أن الأفرط في استخدام الأسمدة والمبيدات يلوث المياه السطحية والجوفية، فضلاً عن الضغوط البشرية والحيوانية التي تضر بالغطاء النباتي، وبالتالي يجب المحافظة وتنمية هذه الموارد⁽¹⁾. الاهتمام بإدارة المصادر الطبيعية وهو العمود الفقري للتنمية المستدامة حيث أن كل تحركاتنا وبصورة رئيسية تركز على كمية ونوعية المصادر الطبيعية على الكرة الأرضية، وعامل الاستنزاف البيئي هو أحد العوامل التي تتعارض مع التنمية لذلك نحن بحاجة إلى معرفة علمية لإدارة المصادر الطبيعية لسنوات قادمة عديدة من أجل الحصول على طرائق منهجية تشجيعية ومترابطة مع إدارة نظام البيئة للحيلولة دون زيادة الضغوطات عليه⁽²⁾؛

- حماية الغلاف الجوي والعمل على التحول من نظام عالمي مرتكز على الوقود إلى نظام مرتكز على طاقة أكثر نظافة واستدامة.
- حماية المناخ من الاحتباس الحراري.
- إدارة المخلفات الخطرة والنفايات الصلبة والمياه المستخدمة.
- مكافحة التصحر والجفاف.
- حماية إدارة المياه العذبة.
- المحافظة على التنوع البيولوجي.
- مكافحة القطع الجائر للغابات وتحقيق تنمية مستدامة.

4- البعد التكنولوجي والإداري:

التنمية المستدامة تهدف إلى تكنولوجيا أنظف وأكثر، تقلل من استهلاك الطاقة وغيرها من الموارد الطبيعية إلى أدنى حد ممكن، ومن شأن التعاون التكنولوجي أن يزيد

(1) عبد العزيز وقاسم محارب، المرجع السابق، ص 195.

(2) سليمان مهنا وريدة ديب، المرجع السابق، ص 490.

الإنتاجية، وأن يحول التدهور في النوعية البيئية⁽¹⁾. كما تمثل الإدارات والمؤسسات العامة الذراع التنفيذية للدول التي بواسطتها وعبرها ترسم تطبيق سياستها التنموية الاجتماعية والاقتصادية والبيئية، توفر الدولة الخدمات والمنافع لمواطنيها ورعاياها، ومن ثم فإن تحقيق التنمية المستدامة والرقى المطرد للمجتمعات ورفع مستوى نوعية حياة الأفراد وتأمين حقوقهم الإنسانية وتوفير الإطار الصالح لالتزامهم بواجباتهم تجاه المجتمع والدولة، تتوقف جميعها على مدى نجاح مؤسساتهم وإدارتها في أداء وظائفها ومهامها⁽²⁾.

ويتلخص البعد التكنولوجي والإداري للتنمية المستدامة فيما يلي:

- استخدام تكنولوجيا أنظف.
- الحد من انبعاث الغازات.
- استخدام قوانين البيئة للحد من التدهور البيئي.
- إيجاد وسائل بديلة أو طاقة بديلة للمحروقات مثل الطاقة الشمسية وغيرها.
- الحيلولة دون تدهور طبقة الأوزون.

ويمكن اعتبار التطور التكنولوجي في صالح البيئة والاقتصاد بشكل دائم وذلك إذا تم ما يلي:

- 1- العمل على خفض تكاليف التلوث البيئي بشكل كبير.
 - 2- إحراز تقدم تقني هام يعمل على تقليل النفايات الناتجة.
 - 3- أن تكون التكنولوجيا قابلة للتطبيق في المرحلة التي تسبق المنافسة.
 - 4- أن تسفر الابتكارات التكنولوجية عن فوائد اقتصادية واجتماعية.
- (3) مؤشرات التنمية المستدامة :

هناك من يرى أن فكرة الاستدامة تعتمد على مؤشرين، الأول بيئي ويسمى "بالبصمة الايكولوجية" والثاني اجتماعي ويسمى "بمؤشر التنمية الاجتماعية، فالبصمة

(1) عبد العزيز قاسم محارب، المرجع السابق، ص 198.

(2) سليمان مهنا وبيدة ديب، المرجع السابق، ص 491-492.

الايكولوجية تسمح بقياس المساحة المستغلة من أجل التنمية أما مؤشر التنمية الاجتماعية فيشمل من بين ما يشمله الفقر والبطالة ونوعية الحياة والتعليم والنمو السكاني، فالاقتصاديات التي تمتاز بالاستدامة هي تلك التي تسعى إلى توفير واحترام معاً في آن واحد (1).

فلا يمكن تحقيق التنمية المستدامة الاجتماعية بدون الوصول بالإنسان إلى حد أدنى لمستوى المعيشة لا ينبغي أن ينزل عنه ويكون ذلك "توفير التعليم والصحة والسكن الملائم والعمل المناسب لقدرات الإنسان، وكذلك الأمن والتأمين الاجتماعي، والقضاء على الاستغلال وعدم تكافؤ الفرص.

وبالرغم من هذا الاهتمام المتزايد بتحقيق الاستدامة إلا أن "الحالي للدولة خاصة منها النامية لا يسمح بتحقيق تلك التنمية المستدامة وهذا نظراً لتفاقم الفقر بكل أشكاله ومكوناته وأهمها الأمية وتفاقم البطالة، وارتفاع نسبة الوفيات وغيرها (2). ومن الاستدامة يتضح أن المسألة الاجتماعية مرتبطة ارتباطاً وثيقاً بالنمو والتطور الاقتصادي وأن تحقيق التنمية المستدامة يمر عبر معالجة المسائل الاجتماعية ومن بينها وأهمها مشكلتا العمل والبطالة. فيمكن اعتبار هذين الأخيرين بمثابة "الحلقة المفقودة في معادلة النمو والفقر، وترابطاته مع الأمن والاستقرار الاجتماعي، نفي ذلك يكون بتجاوز حقوق الإنسان وانعدام الكرامة وتساعد خطر التوترات الاجتماعية والعنف وانعدام الأمن.

(1) Christian, Brodhag, Sustainable development-corporate social responsibility; **international congress with innovation exhibition, sustainable management in action**, September 4-6, 2004.

(2) Saida, Henni, Capacity poverty and sustainable development in Algeria, **The 4th international conference on the capacity Approach, (Enhancing Human Security)**, 4-7 september 2004, university of Pavia, Italy. P4.

ومن ثم فإن السعي للوصول إلى مستوى اللائق للعمالة المنتجة يكون حجر الزاوية في التنمية والقضاء على الفقر⁽¹⁾.

لذلك فإن تحسين معدلات النمو الاقتصادي يشمل من بين ما يشملها الحد من الفقر ولن يكون بمقدور أي نمو في الاقتصاد أن يحد من الفقر بشكل فعال إلا من خلال تنشيط نمو العمالة وانخفاض البطالة.

"والاستدامة الاجتماعية هي إحدى مكونات التنمية البشرية وتهدف إلى توفير الشروط التي تسمح للأجيال المستقبلية بالمحافظة على كرامة الإنسانية ويتطلب ذلك محاربة عند الأجيال الحاضرة مما يساهم في توفير عناصر النمو على المدى الطويل للأجيال المستقبلية"⁽²⁾.

ويرتبط الفقر ارتباطاً وثيقاً بالعمل والبطالة فقد أقر مؤتمر القمة العالمي للتنمية الاجتماعية في سنة 1995 المنعقد بكوبنهاجن بشأن التنمية الاجتماعية على "وجود الصلة بين القضاء على الفقر والبطالة"⁽³⁾.

كما أنه يوجد ارتباطاً مباشراً بين المكونات النوعية للعمالة من حيث درجة التأهيل والتدريب والكفاءة وبين الفقر إنتاجية العمل، "فتحسين الإنتاجية مصدر حيوي للتحسينات المستدامة وغير التضخمية في مستويات المعيشة وفرص العمل والحد من الفقر".

المبحث الثالث

واقع الاهتمام بالموارد البشرية ودورها في التنمية المستدامة

شهدت الحياة على مر العصور انجازات مذهلة تدلل على القدرة البشرية في تشييد الصروح الهائلة للحضارة البشرية ومن خلال ارتفاع قيمة العنصر البشري كوحدة

(1) نور الدين هرمز، النمو والعمالة والفقر في البلدان النامية، مجلة جامعة تشرين الدراسات والبحوث العلمية، سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية، الأردن، المجلد 29، العدد 1، ص 3.

(2) Saida, Henni, op cit., P9.

(3) نور الدين هرمز، مرجع سابق، ص 17.

تنموية واعتباره منذ القدم جزء من ثروة الأمم لما يساهم به العمل البشري في عملية التنمية المستدامة، واستناداً لتمايز الإنتاج للإنسان وتفوقها على جميع أشكال الثروات الأخرى الأمر الذي يضع العمل البشري كأهم عنصر من عناصر التنمية على الإطلاق حتى في ظروفه الممكنة.⁽¹⁾

ولقد أكد العلماء على اختلاف توجهاتهم على أهمية دور الإنسان وتأثيره الفاعل والإيجابي في عملية التنمية المستدامة وفي فاعلية عناصر الاستدامة، فهذه العناصر لا تكون لها تلك الفاعلية بدون إنسان، وإن تنمية العنصر البشري يؤدي دوراً فاعلاً في التنمية المستدامة من خلال الاستخدام الأمثل للموارد وبذلك يعد تعظيم وزيادة الناتج القومي دالة في التنمية البشرية ومواردها وإن العلاقة تعد تبادلية.

وهكذا فإن الأهمية البالغة للعنصر البشري وما يمتلكه من طاقات خلاقية باعتبار العنصر الإنتاجي الأول في عمليات التنمية المستدامة، فلا يمكن مطلقاً أن تنفع العمليات اللازمة لتهيئة الوسائل المادية المطلوبة لتحقيق مستوى مناسب من التنمية المستدامة والارتفاع بمعدلات التنمية دون أن يكون العامل البشري المحرك الأول للعملية شريطة أن يكون ذات مستوى من التطور والتفتح والاندفاع الذاتي، وقد دلت تجربة التطور الاقتصادي بكل وضوح على أن الكوادر المؤهلة ومعارفها المهنية والعلمية والتكثيكية بصفة خاصة والخبرة الإنتاجية والإدارية تكون عنصراً من أهم عناصر إعادة الإنتاج الجماعي التي كثيراً ما تحدد سير وأفاق عملية التنمية المستدامة.

وفي هذا الصدد يشير مؤتمر هيئة الأمم المتحدة المنعقدة في القاهرة عام 1966م حول تصنيع الدول الإفريقية إلى أن مدى ونوعية وتأهيل الناس يعتبر عاملاً رئيسياً للتقدم وأن النقص في العمل المؤهل والخبرة هو السبب الرئيسي الذي يحول دون التنمية

(1) محمد أيوب نافز، الأهمية التنموية لرأس المال البشري في الوطن العربي ودور التربية والتعليم فيه، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 14، جامعة القدس المفتوحة، فلسطين، يوليو 2010، ص 12.

المستدامة وكانت دراسة سابقة عام 1962م، من قبل منظمة اليونسكو أكدت أن الزيادة في متوسط دخل الفرد نتيجة للتحسن في العوامل البشرية هي أكبر من الزيادة المتوقعة من العائد، كما استطاعت عدد من الدراسات الإدارية التي تخصصت في بحث الاستثمار في الإنسان على المستوى المشروع أن تثبت أن الإنفاق على التدريب عليه زيادة مهمة في الطاقة الإنتاجية لتحقيق تنمية، فالإنفاق ورفع كفاءة العمال وتحسين طرق أداء العمل زاد من عدد الوحدات المنتجة لنفس الفترة مما قلل التكلفة.

ويرى جرسون أن التنمية المستدامة تتوقف بدرجة حيوية على تكوين قوة عاملة تتمتع بالمهارات الفنية اللازمة للإنتاج الصناعي الحديث وتختلف بفلسفة تدعو إلى استيعاب التغيير الاقتصادي.

وقد زاد الاهتمام بموضوع تنمية الموارد البشرية وزيادة الاستثمار في الإنسان بعد الحرب العالمية الثانية للأسباب التالية :

- الزيادة الكبيرة في الموارد الطبيعية في الدول المتقدمة الأمر الذي يمكن تفسيره إلى حد كبير بارتفاع مستوى الاستثمار في الموارد البشرية.
- فالعنصر البشري بما لديه من القدرة على التجديد والإبداع والاختراع والتطوير، يمكنه أن يتغلب على ندرة الموارد الطبيعية، وألا يجعلها عائقاً نحو النمو والتقدم، وعن طريق الاستغلال الأفضل، إن لم يكن الأمثل لطاقت المجتمع العلمية والتنموية فضلاً على الاستغلال الرشيد للموارد الطبيعية يتبين لنا أهمية العنصر البشري والذي يمثل الركيزة الأساسية لتحقيق التنمية المستدامة في كافة المجالات⁽¹⁾.

(1) وهيبة سراج، استراتيجية تنمية الموارد البشرية كمدخل لتحسين الأداء المستدام في المؤسسة الاقتصادية (دراسة حالة شركة تصنيع اللواحق الصناعية والصحية بعين كبيرة سطيف)، مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماجستير في إدارة الأعمال، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة فرحات عباس، سطيف، 2012، ص29.

- تصاعد الاهتمام بالتنمية المستدامة في الدول المتخلفة التي ظلت تعاني من التخلف بالرغم من نيلها استقلالها السياسي بسبب التركيز على الأنظمة التي عزلت الإنسان وفيها وأفقدته السيطرة على محيطه فجعله عاجزاً عن إبراز الطاقة الكامنة. يتبين مما تقدم تنمية الموارد البشرية أصبحت من أهم القضايا وأكثرها إلحاحاً باعتبارها العملية الضرورية لتحريك وصياغة وتنمية القدرات والكفاءات البشرية لتحقيق التنمية المستدامة.

لقد تغيرت النظرة تجاه الموارد البشرية نظراً للأهمية التي يتمتع بها حيث يعد هذا الأخير من أهم العناصر الإنتاجية التي يمكن أن تساهم في تحقيق التنمية وهو طاقة ذهنية وقدرة فكرية ومصدر للمعلومات والإبداع والابتكار وتشير إلى أن أهمية الموارد البشرية لا تكون بدون تعليم فكما كان أحسن تعليماً كلما أدى ذلك إلى المزيد من التقدم والتميز في شتى المجالات.

التنمية عملية مجتمعية يجب أن تساهم فيها كل الفئات والقطاعات والجماعات ولا يجوز اعتمادها على فئة قليلة أو مورد واحد.

التنمية المستدامة عملية واعية وهذا يعني أنها ليست عملية عشوائية وإنما عملية محددة الغايات ذات استراتيجية طويلة المدى وأهداف وخطط وبرامج التنمية عملية موجهة بموجب إرادة تنموية تعي الغايات المجتمعية وتلتزم بتحقيقها وتمتلك القدرة على تحقيق الاستخدام الكفء لموارد المجتمع إنتاجاً وتوزيعاً بموجب أسلوب حضاري يحافظ على طاقات المجتمع.

أهمية إحداث تحولات هيكلية وهذا يمثل إحدى السمات التي تميز عملية التنمية المستدامة من خلال ثلاثة أنظمة هي: نظام حيوي للموارد، ونظام اقتصادي ونظام اجتماعي وهذا الأخير يعني توفير العدالة الاجتماعية لجميع فئات المجتمع⁽¹⁾.

(1) أحمد محمد نور مأمون، التنمية المستدامة، مجلة الأمن والحياة، العدد 361، ديسمبر 2011، ص ص 57-59.

أولاً- دور الموارد البشرية في التنمية المستدامة

لعل من أولويات البعد البشري من أجل تحقيق التنمية المستدامة هي التقليل والتصدي لقضية الفقر التي تشمل عدم كفاية فرص الحصول على الموارد ومياه الشرب والعناية الصحية والسكان والتعليم والحقوق المدنية والسياسية بغية معالجة الفقر وتحقيق تنمية مستدامة وتوفير بيئة سليمة صحية للجميع فإن التنمية المستدامة تدعو إلى تقييم السياسات السائدة لمعرفة مدى فعاليتها وما إذا كان القدر الكافي من الموارد البشرية والمالية قد خصص لتنفيذها ومن شأن التثقيف في مجال البيئة أيضاً أن يبني قاعدة معارف أفضل لصنع القرارات المستنيرة كما أن زيادة اعتمادات الموارد المالية للمؤسسات البيئية الوطنية ستكمن السلطات المحلية من أداء مسؤولياتها الحاضرة ومواجهة أي مشاكل ناشئة، ويشكل العنصر البشري وفئة الشباب من السكان أحد الأصول الهامة للدول وتشكل زيادة الالتزام والاستثمار وترقية التعليم والتدريب والصحة والسكن على كل المستويات مكوناً رئيسياً في أية استراتيجية للتنمية المستدامة وظهور التغيير العلمي والتقني السريع مع بروز تكنولوجيات جديدة مثل تلك المتصلة بالمعلومات والاتصال والتكنولوجيا الحالية يشيران إلى تزايد حاجة الدول إلى أن تكون قادرة على ترسيخ إمكانياتها في هذا الإطار فإن الموارد البشرية للتنمية المستدامة يقتضي:

- دعم خطط العمل والبرامج الوطنية لتخفيف من حدة الفقر وزيادة دخل الفرد وتعزيز دور المرأة.
- بناء القدرات ودعم الشباب وإعطاء الشباب وإعطاء أهمية أكبر للتعليم المهني والتدريب الملائم والإدارة السليمة للمصادر البشرية.
- تركيز على تقوية قدرات المؤسسات العاملة في مجال التنمية الاجتماعية وتعزيز دور المؤسسات غير الحكومية والقطاع الخاص.

- المساعدة على نقل التكنولوجيا الملائمة وتطوير القدرات في مجال البحث العلمي والاستفادة من الدعم الفني المتاح من المؤسسات والمنظمات الدولية في هذا المجال⁽¹⁾.
- تقوية الروابط مع المؤسسات الدولية ووكالات التمويل ومؤسسات الأمم المتحدة ذات العلاقة بالتنمية الاجتماعية.
- دعم المؤسسات الصحية والتعليمية والخدمات الاجتماعية مادياً وفنياً لكي تتمكن من القيام بمهامها لخدمة المجتمع والنهوض بالتنمية.
- العمل على إدماج المرأة في عملية التنمية المستدامة وخاصة في تنفيذ المشاريع والتخطيط لها، وزيادة وعي المرأة في مجال المحافظة على الموارد الطبيعية.
- تركز كل اقتصاديات العالم على العنصر البشري لذا ينبغي الاهتمام به وتسعي التنمية المستدامة إلى تحقيق مستوى الأمل في رعاية وترقية الموارد البشرية بكل أبعادها وهي الاستخدام الكامل للموارد البشرية، من خلال الاستفادة من كل الطاقات البشرية المتمثلة في الأفكار والابداعات والاختراعات وتخصيص كل الموارد لدعم المواهب في كل المجالات، إن التنمية المستدامة تتفاعل تفاعلاً قوياً مع الأبعاد الأخرى للتنمية المستدامة فالأفراد الأصحاء والمتعلمين مع توفرهم على تغذية جيدة أمر يساعد على التنمية كما أن تركز السكان في المدن الكبرى يؤدي إلى نقص حظوظ الفرد على الحصول على الخدمات الصحية والتعليم أيضاً حدوث عواقب وخيمة على البيئة والنظم الطبيعية المحيطة⁽²⁾.

(1) عمار عمري، إشكالية التنمية وأبعادها، مداخلة مقدمة ضمن فعاليات الملتقى الدولي الثالث: (التنمية المستدامة والكفاءة الاستخدامية للموارد المتاحة)، يومي 7-8 أبريل 2008، (جامعة فرحات عباس سطيف، كلية العلوم الاقتصادية، وعلوم التسيير)، ص 8-10.

(2) بالضيافة العيد، المؤسسة الاقتصادية بين أهدافها وتحقيق التنمية المستدامة: دراسة حالة المؤسسة الوطنية سوناطراك، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، 2012/2013، ص 8.

تمثل قاعدة الموارد الطبيعية لبلد ما إرثاً مشتركاً لأجياله برمتها والاتجاه لتدمير هذه الهبة عشوائياً سعياً وراء أهداف اقتصادية قصيرة المدى يقضي إلى إنزال العقوبة بالأجيال الحاضرة والمستقبلية على وجه الخصوص⁽¹⁾.

ثانياً- عوائق تحقيق التنمية من خلال الموارد البشرية:

تمثل القدرات البشرية بالنسبة لأقطار الدول النامية ولكن هناك فروقات متميزة في بناء هذا الكم للقدرات البشرية، فالكم ليس مفيداً إذا لم يقترن بالكيف ويقصد بالقدرات البشرية: الإمكانيات التي تساعد الإنسان على تحقيق مستوى معيشي مرتفع، وعلى المشاركة الفعالة في جميع أشكال نشاط المجتمع وأهم القدرات في مفهوم التنمية البشرية هي القدرة على معرفة والقدرة على الحياة في صحة جيدة فإذا بقيت الدول النامية على حالهم من ضعف في القدرات فإن هذا الكم الهائل يمكن أن يبقى كما مهملًا فتوظيف الفعال للقدرات البشرية التي يتم بناؤها في البداية يمكن الوصول إلى مستوى الرفاه الإنساني مرتفع⁽²⁾.

فأهم المعوقات التي تواجهها الموارد البشرية لتحقيق التنمية المستدامة فهي كالتالي:
معوقات الخارجية:

تمثلة باحتلال الأراضي والحروب والأعمال العسكرية والنزاعات المسلحة الدولية... الخ.

معوقات داخلية:

الفقر، الفساد الإداري، غياب الحريات، غياب الديمقراطية، تهميش دور المرأة انخفاض مستوى التعليم والثقافة، تفشي ظاهرة الأمية، تجاهل حقوق الأقليات وعدم الاعتراف بها وغياب الأمن.

(1) عبد الرحمان الهيتي نوار، حسين إبراهيم الهندي، التنمية المستدامة في دولة قطر انجازات والتحديات، اللجنة الدائمة لسكان لنشر والتوزيع، الدوحة، قطر، 2008، ص 13.

(2) حسن محمد شعبان، إشكالية التنمية في البلدان العربية والتخطيط لها، كلية الآداب، قسم الجغرافيا، جامعة دمشق، لبنان، (د.س.ن)، ص 5.

فالاحتلال والحروب لدى الدول النامية تبقي سيادتها ناقصة مهما سعت إلى تحقيق سيادتها المطلقة لأن البلد القائم بالاحتلال سيمارس بشكل أو بآخر ضغوطات على القوى السياسية الموجودة في البلد بما يتلاءم وتوجهاته ومصالحه الخاصة. أما المعوق الآخر للموارد البشرية لتحقيق التنمية المستدامة هو الأمن والذي يعد حاجة أساسية هامة في سلم حاجات الفرد والمجتمع لأنه يمثل الوعاء الذي يحتوي جميع الحاجات الأخرى، وكما أن الأمن يعبر عن الموقف المترتب على حالة معينة ناتجة عن غياب الخطر، والأمن هنا لا يقصد به إضافة إلى ما تقدم عدم تعرض الفرد إلى أي عمل من الممكن أن يعرض حياته إلى الخطر مثال ذلك تأمين وصول الغذاء والماء والخدمات الأخرى.

كما يعتبر معوق الفساد الإداري والمالي، هذه ظاهرة موجودة في كافة المجتمعات كافة على اختلاف درجة نموها وتقدمها الحضاري والاجتماعي والاقتصادي، ظاهرة الفساد الإداري والمالي نابعة من ضعف القوانين والتشريعات الرادعة وغياب الرقابة، والمساءلة، الناتجة عن الإرباك وعدم الاستقرار الذي تعاني منه المؤسسات السياسية الموجودة في البلد الأمر الذي يؤدي في النهاية إلى تأجيج الصراعات بين الفئات الاجتماعية المختلفة، ويجد من عملية الحراك السياسي ويحول دون بلوغ عملية التنمية التي تتوخاها الدولة لأنه يعمل على هدر وتبذير الأموال العامة والطاقات والكفاءات البشرية.

انخفاض مستوى التعليم والثقافة لدى المجتمع والكوادر إذ نجد أن ظاهرة الأمية أصبحت سمة متميزة وبارزة داخل المجتمع فدور الفرد والمعلومات التي يملكها الفرد قليل وهو يعاني الجهل وضعت الثقافة العامة⁽¹⁾.

ولتحقيق التنمية المستدامة يجب الاهتمام بالجوانب التالية:

- السعي الجاد من قبل قوى الأمن.
- توفير الاحتياجات الضرورية للفرد من خلال غذاء وخدمات.

(1) سليم فرحان جيثوم، معوقات التنمية في العراق، مجلة الفرات، مركز الفرات، قسم العلوم السياسية، العدد 3، ص 2-3.

- تطوير الخبرات والكفاءات من خلال إرسالهم إلى دورات تدريبية وتأهله إلى الدول المتقدمة لغرض التعرف على إحدى التطورات العلمية التي وصلت لها تلك الدول.
 - تشجيع التعليم في البلد النامي عن طريق المحفزات المادية والمعنوية.
 - تشجيع المؤسسات الثقافية على نوعية المواطنين توعية صادقة.
 - حث وسائل الإعلام على تبني برامج شأنها أن تنمي شخصية الفرد وتنمية حضارية متطورة.
 - تشديد الرقابة المالية والإدارية على أعمال مؤسسات الدولة.
 - تحسين الوضع المعاشي للأفراد من خلال رفع أجور العمل إنشاء صناديق التكافل الاجتماعي.
 - فتح قنوات الاتصال المباشر بين الشعب والحكومة للوقوف على أدق التفاصيل.
 - ترسيخ قيم المحبة والتسامح والأخوة بين أبناء الشعب من أجل القضاء على التفرقة والخلافات البيئية.
- فالمراد البشرية هي العمود الفقري لإحداث التغيير نحو التنمية المستدامة وهو أهم عامل للتنمية، كما يعتبر الاستثمار في العنصر والموارد البشرية من أهم الاستثمارات لمقابلة كل التحديات التي من شأنها أن تعرقل قيام التنمية المستدامة. لأن عملية التنمية المستدامة تركز على الموارد البشرية، فالابد من التعرف على مفاهيم دور الموارد البشرية في الأداء وإدارة التغيير ومعرفة أهم التحديات التي تواجه أدائهم وكفاءاتهم في المجال وكذلك آليات وأدوات ومعايير أدائهم في هذا المجال.
- وخلص القول فالمراد البشرية هي المحرك والأساس الحقيقي والفعلي كما أنه الوحيد الذي يضمن وجود تحقيق للتنمية المستدامة، وهذا لا يتم إلا من خلال توفير موارد مالية لصناعة جودة الموارد البشرية والاهتمام بالقطاعات التنموية المختلفة وبث ثقافة الجودة والقيم والتعلم داخل المجتمعات البشرية.

الخاتمة

أولاً - النتائج:

للموارد البشرية دور كبير في التنمية المستدامة وهذا ما تم التوصل إليه من خلال الدراسة والخروج بالنتائج الآتية:

- تعتبر الموارد البشرية من مقومات تحقيق التنمية المستدامة التي باتت تشكل (ثروة الأمم) في زمن العولمة وهذا ما تأكده علمياً تجربة الاقتصاديات الصاعدة التي ركزت في استراتيجيتها التنموية على أولوية الموارد البشرية إذ أن مسيرة الاهتمام بالموارد البشرية يرتبط بشكل وثيق بسيرة نظريات التنمية، فتنمية الموارد البشرية يرتبط كوسيلة لتحقيق التنمية المستدامة هو جزء لا يتجزأ من العملة، وبما أن نوعية العنصر البشري ومعارفه ومهاراته تتأثر بعوامل عديدة منها التعليم والتدريب وغيرها، وبما أن تنمية الموارد البشرية يعتبر القاعدة الأساسية والمهمة التي تبني عليها المعارف والمهارات وتؤمن المجتمعات المتقدمة بقيمة الفرد ومكانة الإنسان حيث يمثل لديها أعلى مورد وأضخم رصيد تزهر به لديمومة نموها وتنميتها تنفق على تكوينه أضعاف ما تنفقه على الخطط التنموية نفسها لاعتقادها الراسخ أن ما تتكبده من تكاليف ونفقات في سبيل التنمية البشرية في الحقيقة هو إلا استثمار في المستقبل عوائده عديدة متنوعة مباشرة وغير مباشرة تمس كل نواحي الحياة.
- التعليم والتنمية هو أعظم استثمار للموارد البشرية فالحكومات تبذل كل ما في وسعها على كل المستويات.
- لقد اكتسبت تنمية الموارد البشرية أهمية خاصة كأساس لتحقيق التنمية المستدامة.
- ترتبط صحة الموارد البشرية الجيدة بأدائهم التنموي، إذ أن الشخص يتمتع بصحة جيدة لا يعمل بكفاءة أكبر فحسب ولكنه يكرس أيضاً وقتاً للمجتمعات التي تشهد تحسناً على المستوى الصحي العام تحقق معدلات أعلى في التنمية المستدامة، وبالعكس

فإن تفشي الأمراض خاصة الوبائية والمستعصية، يعرقل جهود التنمية ويضعف الأداء التنموي في البلدان النامية.

- الاهتمام بالصحة يعد سبباً لدفع عجلة التنمية ورفع معدلات النمو في شتى المجالات، يعد كذلك أولوية في برامج تقليص الفقر في البلدان متدنية الدخل ولكن بسبب نقص الموارد فإن البلدان الفقيرة عاجزة على تخصيص ما يلزم من أنفاق على الصحة إذ تظل تخصيصاتها متواضعة.

ثانياً- التوصيات

توصل الدراسة إلى مجموعة من التوصيات:

- التأكيد على أهمية تعليم وتدريب الموارد البشرية لكونها تساهم في اكتساب مهارات وتأهيل عالي تحتاجه عملية التنمية المستدامة.
- الاهتمام المستمر بالباحثين والطلبة المتفوقين في كل التخصصات، وتمكينهم من الاستفادة من البعثات والبرامج التدريبية بالخارج لزيادة معارفهم، يجب أن تكون تنمية الموارد البشرية موجهة لأغراض عملية وملائمة لتلبية حاجات.
- تبني الحكومة سياسات تحمل في طياتها أساليب دعم تنمية الموارد البشرية الاهتمام بمسايرة التطورات التكنولوجية والتقنية والمعلوماتية.
- الاهتمام بدعم الدورات التدريبية للكوادر.
- توفير الخدمات الأساسية مثل الصحة والتغذية والتعليم والسكن وذلك لتنمية مستوى حياة الموارد البشرية.
- الاستفادة من التجارب الرائدة في مجال تنمية الموارد البشرية.

المراجع

أولاً- المراجع العربية

- أحمد محمد نور مأمون، التنمية المستدامة، مجلة الأمن والحياة، العدد 361، ديسمبر 2011، ص ص 57-59.
- بالضياف العيد، المؤسسة الاقتصادية بين الأهداف وتحقيق التنمية المستدامة دراسة حالة المؤسسة الوطنية سوناظراك)، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، 2012 / 2013.
- تقرير ابروتتلاند، العدد 142 مجلة عالم المعرفة 1989.
- تقرير اللجنة العلمية للتنمية والبيئة 1989.
- جمال حلاوة وعلى صالح، مدخل إلى علم التنمية، دار الشروق للنشر والتوزيع، الأردن، 2013.
- حسن محمد شعبان، إشكالية التنمية في البلدان العربية والتخطيط لها، كلية الآداب، قسم الجغرافيا، جامعة دمشق، لبنان، (د.س.ن).
- خالد مصطفى قاسم، إدارة البيئة والتنمية المستدامة في ظل العولمة المعاصرة، الدار الجامعية للنشر، مصر، 2007.
- خالقي عبد الحفيظ، التنمية المستدامة من الفكرة إلى المبدأ القانوني، مذكرة ماستر، قانون دولي لحقوق الإنسان، جامعة البويرة، الجزائر، 2014، 13.
- رواء زكي ويونس طويل، التنمية المستدامة والأمن الاقتصادي، في ظل الديمقراطية وحقوق الإنسان، دار زهران للنشر والتوزيع، الأردن، 2013، ص 26.
- رواية حسن، مدخل استراتيجي لتخطيط وتنمية الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2003.

- سليم فرحان جيتوم، معوقات التنمية في العراق، مجلة الفرات، قسم العلوم السياسية، العدد 3، ص ص 2-3.
- سليمان مهنا وريدة ديب، التخطيط من أجل التنمية المستدامة، مجلة جامعة دمشق للعلوم الهندسية، المجلد الخامس والعشرون، العدد الأول، 2019، ص 490.
- شويخ عثمان، دور الجماعات المحلية في التنمية المحلية - دراسة حالة البلدية، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في القانون، جامعة تلمسان، 2011-2012.
- صالح لخضاري وسليمان كعوان، دور اقتصاد البيئة في تحقيق التنمية المستدامة، الملتقى الوطني الخامس، منشورات جامعة سكيكدة.
- صالح إيمان، دور الموارد البشرية في تحقيق التنمية المستدامة، المركز الجامعي لعين تيموشنت، 2017.
- صلاح الدين عبد الباقي، الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية للنشر، مصر، 2002.
- عبد الرحمان الهيبي نوارد، حسين إبراهيم الهندي، التنمية المستدامة في دولة قطر انجازات والتحديات، اللجنة الدائمة لسكان نشر والتوزيع، الدوحة، قطر، 2008، ص 13.
- عبد العزيز قاسم محارب، التنمية المستدامة في ظل تحديات الواقع من منظور إسلامي، دار الجامعة الجديدة للنشر، مصر، 2011.
- عبير عبد الخالق، التنمية البشرية وأثرها على تحقيق التنمية المستدامة، الدار الجامعية للنشر، مصر، 2011.
- عثمان محمد غنيم وماجدة أبو زنت، التنمية المستدامة فلسفتها وأساليب تخطيطها وأدوات قياسها، دار صفاء للنشر والتوزيع، الأردن، 2011.

- علي أيمن حسن، ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء ودورها في تحقيق التنمية المستدامة دراسة تطبيقية على الشركات الصناعية في مدينة السادات ، مجلة الدراسات المالية والتجارية ، العدد الأول 2022، ص 220-273.
- عمار عماري، إشكالية التنمية وأبعادها، مداخلة مقدمة ضمن فعاليات الملتقى الدولي الثالث: (التنمية المستدامة والكفاءات الاستخدمية للموارد المتاحة)، يومي: 07-08 افريل 2008، جامعة فرحات عباس- سطيف -، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، ص 8-10.
- عمروس يمينة وبلزيدية حورية، التنمية المحلية المستدامة - دراسة حالة الجزائر، مذكرة ماستر حكومة محلية وتنمية سياسية واقتصادية، جامعة قائمة، الجزائر، 2015.
- قايدي سامية، التنمية المستدامة: التوفيق بين التنمية والبيئة، مذكرة ماجستير القانون الدولي لحقوق الإنسان، جامعة تيزي وزو، الجزائر، 2002.
- قباري إسماعيل، علم الاجتماعي الصناعي ومشكلات الإدارة والتنمية الاقتصادية، منشأة المعارف، مصر، 1997.
- كريالي بغداد وحمداني محمد، استراتيجيات والسياسات التنمية المستدامة في ظل التحولات الاقتصادية والتكنولوجية في الجزائر، مجلة علوم إنسانية، عدد 45 شتاء 2010.
- اللجنة العالمية للبيئة والتنمية 1989، ص 28-29.
- مجلة الفكر البرلماني، العدد 23، 2009.
- محمد أيونا فز، الأهمية التنموية لرأس المال البشري في الوطن العربي ودور التربية والتعليم فيه، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 14، جامعة القدس المفتوحة، فلسطين، جولية 2010، ص 12.

- محمد أيوب نافز، الأهمية التنموية لرأس المال البشري في الوطن العربي ودور التربية والتعليم فيه، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 14، جامعة القدس المفتوحة، فلسطين، يوليو 2010.
- محمد بشرى هاشم، وحمود محمد العبادي، المورد البشري الأخضر وتأثيره في تحقيق التنمية المستدامة على وفق المواصفة القياسية الدولية ISO 20121:2012، دراسة حالة في مركز أمراض وزرع الكلى، دائرة مدينة الطب، مجلة كلية العلم، المجلد 13، العدد 1، 2021، ص 98-117.
- محمد سعيد أنور سلطان، السلوك التنظيمي، القاهرة، دار الجامعة الجديدة، 2003، ص 445.
- محمود أحمد فحيل البوم استراتيجية الموارد البشرية وأثرها في تحقيق التنمية المستدامة دراسة تطبيقية على المركز النوعي للتدريب على الصناعات النفطية بالزاوية، مجلة الدراسات الاقتصادية كلية الاقتصاد، جامعة سرت، المجلد السادس، العدد الثاني، أبريل، 2023، ص 31-51.
- مراد ناصر، التنمية المستدامة وتحدياتها في الجزائر، مجلة الأواصل، عدد 26، جامعة البليدة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جوان، 2010.
- مصباح بلقاسم، أهمية الاستثمار الأجنبي المباشر ودوره في التنمية المستدامة - حالة الجزائر، مذكرة ماجستير علوم التسيير نقود مالية، جامعة الجزائر، الجزائر، 2006، ص 22.
- منذر واصف المصري، العولمة وتنمية الموارد البشرية، مركز الإمارات للدراسات والبحوث الاستراتيجية، أبو ظبي، ط 1، 2004، ص ص 51-54.
- منى جميل سلام ومصطفى محمد على، التنمية المستدامة للجماعات المحلية، المكتب الجامعي الحديث للنشر والتوزيع، الأردن، 2014، ص 171.

- موسي اللوزي، التنمية الإدارية المفاهيم الأسس التطبيقات، دار وائل، عمان - الأردن، ط1، 2002، ص252.
- موسى هند راجح، الصرايرة أكنم، استراتيجية الموارد البشرية وأثرها في رفع مستوى الإنتاجية في المنظمات الصناعية: دراسة حالة لشركة الشرق الأوسط للصناعات الهندسية، المجلة العربية للإدارة، مجلد41، العدد الأول، 2021.
- مولاي الزين ولد سيد أحمد، دور إدارة الموارد البشرية في تحقيق التنمية المستدامة، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، 2020، ص 59-61.
- نور الدين هرمز، النمو والعمالة والفرق في البلدان النامية، مجلة جامعة تشرين الدراسات والبحوث العلمية، سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية، الأردن، المجلد 29، العدد 1، 2015.
- نور عمارة، النمو السكاني والتنمية المستدامة - دراسة الجزائر-، مذكرة ماجستير اقتصاد البيئة، جامعة عنابة، الجزائر، 2012، ص20.
- ولي أحلام إبراهيم، حميد شكور مجيد، ممارسات إدارة الموارد البشرية ودورها في التجديد الاستراتيجي: بحث تحليلي لآراء مديري عينة من المستشفيات الخاصة في مدينة أربيل، مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد71، العدد55، ج2، 2021، ص 194-213.
- وهيبة سراج، استراتيجية تنمية الموارد البشرية كمدخل لتحسين الأداء المستدام في المؤسسة الاقتصادية (دراسة حالة شركة تصنيع اللواحق الصناعية والصحية بعين كبيرة سطيف)، مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماجستير في إدارة الأعمال، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة فرحات عباس، سطيف، 2012، ص29.

- يحيواوي لخضر، دور الموارد البشرية في تحقيق التنمية المستدامة، المركز الجامعي لعين تيموشنت، 2015.

ثانياً- المراجع الأجنبية

- Bombiak, E. & Kuluska, A. **Green Human Resource Management as a tool for the Suitable Development of Enterprises : Polish Young Company Experience**, Sustainability,2018.
- Christian, Brodhag, Sustainable development-corporate social responsibility; **international congress with innovation exhibition, sustainable management in action**, September 4-6,2004.
- Saida Henni, Capacity poverty and sustainable development in Algeria, **The 4th international conference on the capacity Approach, (Enhancing Human Security)**, 4-7 september 2004, university of Pavia, Italy. P4.

دراسة أثر حوكمة الشركات في استقالة أعضاء مجلس الإدارة بالتطبيق على

البنوك السعودية

إعداد

عبدالله محمد علي القحطاني

ملخص البحث

تهدف هذه الدراسة لتسليط الضوء على أثر ضعف الحوكمة في استقالة أعضاء مجلس الإدارة على البنوك السعودية وذلك من خلال إبراز دور الحوكمة و أثر مواجهاتها لاستقالة أعضاء مجلس الإدارة و من أبرز النتائج المتوصل إليها هناك تطبيق على درجه متوسطة للحوكمة في البنوك ، كما يوجد اثر لضعف الحوكمة على استقالة أعضاء مجلس إدارة البنوك السعودية ، وكما أن تطبيق الحوكمة لدى البنوك يقلل من الفساد المالي و كذلك الإداري ، كما تساعد الحوكمة أعضاء مجلس الإدارة في تعزيز الإطار الأخلاقي و المهني ، كما تطرقه هذه الدراسة إلى التطبيق على البنوك السعودية وهي أحد عشر بنك سعودي مدرج في هيئة السوق المالية، كما أن الدراسة تحتاج إلى دراسة ميدانية مما يؤدي في النهاية إلى تحقيق الحوكمة أهدافها و الحد من استقالة أعضاء مجلس الإدارة لدى البنوك السعودية و تطبيق الحوكمة بشكل أفضل مما هي عليه الان.

الكلمات المفتاحية: حوكمة الشركات، أعضاء مجلس الإدارة، البنوك السعودية

Abstract

Study the impact of corporate governance on the resignation of board members in application to Saudi banks

This study aims to highlight the impact of poor governance in the resignation of the board members on Saudi banks by highlighting the role of governance and the impact of its confrontations with the resignation of board members and the most prominent results achieved there is an application to a medium degree of governance in banks, as there is a effect of poor governance on the resignation of the members of the Board of Directors of Saudi Banks, and the application of governance at banks reduces financial as well as administrative corruption, as helps governance members of the Board of Directors in Strengthening the ethical and professional framework, as this study addressed to the application to Saudi banks, which are eleven Saudi banks listed in the Capital Market Authority, as the study needs a field study, which leads to the eventual achievement of governance goals and reduce the resignation of the board members of Saudi banks and the application of governance better than it is now.

Keywords: Corporate Governance, Board Members, Saudi Banks.

مقدمة :

ظهرت خلال السنوات القليلة الماضية عديد من التطورات والتغيرات التي اجتاحت عالمنا في كافة المجالات ومن أبرزها العولمة وثورة الجودة الشاملة، إضافة إلى الثورة المعرفية وما تتضمنه من تطورات تكنولوجية متسارعة والتجارة العالمية من خلال الأسواق المفتوحة وغيرها مما أظهر فجوات بين الدول أبرزها الفجوة الإدارية، والتي يقصد بأنها ندرة الكوادر والكفاءات الإدارية القادرة على ممارسة مهنة الإدارة بفعالية وجودة عالية تعد الحوكمة من المواضيع الحديثة والجديدة نسبياً، وقد ازداد الاهتمام بالحوكمة مؤخراً نظراً إلى حالات الإخفاق وال فشل التي واجهتها العديد من المنظمات بمختلف أشكالها، الأمر الذي زاد من الحاجة إلى توظيف الحوكمة التي تتضمن كفاءة اتخاذ القرار وتساهم في تحسين أداء المؤسسة الكلي ولهذا أصبحت الحوكمة من أكثر القضايا التي حازت على اهتمام المجتمعات الدولية نظراً لما لها أهمية متزايدة ومتنامية. وتم التوصل إلى نظام حوكمة الشركات حيث يعطي هذا النظام حرية كافية للشركة في إظهار سياسات الشركة والاستراتيجيات التي سوف تتبعها الشركة في اتخاذ قراراتها. وقد نتج عن ظهور نظام حوكمة الشركات الذي هو أساسه انه ينظم العلاقات القائمة بين مجلس الإدارة في الشركات وبين المديرين التنفيذيين ولجان المراجعة الداخلية وكذلك المساهمين ومراقبي الحسابات وكذلك أصحاب المصالح. لا بد من إعادة ثقة المساهمين بالقوائم المالية والثقة بالبيانات والإيضاحات المرفقة فيها وهذا يتطلب تطبيق نظام حوكمة الشركات وذلك لتقليل نسبة التلاعب مع أصحاب المصالح وتكون هناك نسبة ثقة جيدة وإمكانية الاعتماد عليها وفي حالة تطبيق نظام حوكمة الشركات هذا يعني مزيد من المراقبة والأشراف من جانب المساهمين على مجلس الإدارة.

مشكلة الدراسة :

تكمن مشكلة البحث عن ضعف الحوكمة في المملكة العربية السعودية لدى البنوك السعودية وذلك بسبب اهتزاز ثقة المساهمين في القوائم المالية المقدمة من قبل الشركات وهذا انعكس على ضعف الحوكمة حيث أن الحوكمة تسعى إلى إعادة هذه الثقة في القوائم المالية وذلك خلال الرقابة الشاملة والتابعة الدائمة وذلك وفق لنظام حوكمة الشركات المنصوصة وفق اللائحة وقد تظهر التساؤلات التالية :

- هل ضعف الحوكمة في الشركة يساهم في استقالة أعضاء مجلس إدارتها لدى البنوك السعودية ؟

- عن مدى صحة وحقيقة ونزاهة بيانات القوائم المالية بالنسبة للمساهمين باعتبارهم الملاك للأسهم الشركات ومن المسؤول ومن المتسبب في انحراف البيانات بالقوائم المالية والمتسبب في تغيير مسارها الحقيقي ؟

فرضيات البحث :

الفرض الرئيسي: هناك أثر ذو دلالة على ضعف الحوكمة في البنوك السعودية

وكذلك أعضاء مجلس إدارة البنوك السعودية.

الفروض الفرعية :

- 1) ما مدى الحوكمة ومدى تطبيقها في البنوك السعودية.
- 2) ما دور مجلس إدارة الشركات وتشريعاته ضمن مبادئ حوكمة المنظمات.
- 3) هل هناك أثر لضعف الحوكمة على استقالة أعضاء مجلس إدارة البنوك

السعودية ؟

أهداف الدراسة : تسعى الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية :

- 1) التعرف على الحوكمة ومدى تطبيقها في البنوك السعودية.
- 2) التعرف على دور مجلس إدارة البنوك وتشريعاته ضمن مبادئ حوكمة المنظمات.

3) تحليل أثر ضعف الحوكمة على استقالة أعضاء مجلس إدارة البنوك السعودية.

أهمية الدراسة:

إظهار مشاكل الحوكمة ومدى تطبيقها في البنوك السعودية وتأثيرها على استقالة

أعضاء مجلس إدارة البنوك.

المنهجية الدراسية:

سوف تعتمد هذه الدراسة على المنهج الوصفي لوصف واقع الحوكمة في البنوك السعودية، ومدى وجود استقلالات بين أعضاء مجلس إدارتها، وتحليل أثر ضعف الحوكمة على استقالة أعضاء مجلس إدارة البنوك السعودية. وحيث تم استخدام الدراسة التطبيقية من خلال تقارير مجلس الإدارة لدى البنوك السعودية.

حدود البحث: تقتصر الدراسة على:

- الحد البشري: أعضاء مجلس إدارة البنوك السعودية .
- الحد المكاني: إدارة البنوك السعودية المساهمة.
- الحد الزمني: أجريت هذي في عام 2018.

الدراسات السابقة:

دراسة د. عصام محمد (٢٠١٨) بعنوان " أثر التكامل بين تطبيق قواعد الحوكمة وجودة التدقيق في ضبط ممارسة إدارة الأرباح" هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن أثر التكامل بين تطبيق قواعد الحوكمة وجودة التدقيق في ضبط ممارسة إدارة الأرباح، حيث تركز أهمية حوكمة الشركات حيث أنها أمر مهم لضمان استقلالية و موضوعية و حيادية المراجعين الخارجيين ، وذلك ليكون هناك ضمانات لعدم تأثير مجلس إدارة الشركة أو أي أطراف خارجية أخرى و كما يرى الباحث بان الالتزام بقواعد الحوكمة يشكل احد أهم ركائز منع الغش و التلاعب بالتقارير المالية مما يعكس على ضبط الممارسات المحاسبية غير المرغوب فيها وحيث أن من أهداف الحوكمة هو محاسبة

تسعى إلى محاسبة المسؤولين والتقليل من الفساد الإداري والمالي بجميع صوره وعدم الرضاء بالمخالفات الإدارية المتوقعة وضمان سير العمل بشكل انسيابي وصحيح ومن أهم النتائج أن عدم وجود تكامل بين تطبيق قواعد الحوكمة وجودة التدقيق يؤدي إلى انخفاض مستوى الإفصاح والشفافية في التقارير المالية و كذلك في حالة غياب التكامل يؤدي إلى إظهار مخرجات النظام المحاسبي على غير حقيقتها وحيث أوصى الباحث بحسن مستوى الإفصاح والشفافية في القوائم المالية وحث كافة الجهات بتعزيز الحوكمة وتحسين جودة التدقيق.

دراسة محمد حميدات ، و خليل الرفاعي، وليد ، صالح (٢٠١٩) بعنوان " الالتزام بمتطلبات حوكمة الشركات وأثرها في جودة التقارير المالية" هدفت الدراسة إلى تسليط الضوء على الجوانب والتعرف على كيفية تطبيق والتزام الشركات الصناعية والمساهمة العامة الأردنية بمتطلبات حوكمة الشركات وأثرها في جودة التقارير المالية من وجهة نظر مدققي الحسابات الداخليين لهذه الشركات ، توصلت الدراسة إلى الالتزام بمتطلبات الحوكمة بجميع أبعادها كان بشكل مرتفع في الشركات المساهمة الأردنية ، حيث انعكس ذلك على الالتزام بمتطلبات الحوكمة المتعلقة بمجلس الإدارة و اجتماعات الهيئة وبحقوق المساهمين والإفصاح والشفافية على جودة التقارير المالية .

دراسة رقية الطيب (٢٠١٩) بعنوان: " دور الحوكمة في الحد من ممارسات المحاسبة الإبداعية وأثرها على جودة المعلومات المحاسبية" هدفت الدراسة إلى إن الحوكمة تحد من ممارسات المحاسبة الإبداعية والتي تعد من أهم أسباب الانهيار المالي وأثرها ذلك على جودة المعلومات المحاسبية التي تعتبر الإدارة الرئيسية لإتخاذ القرارات الرشيدة. وتهدف الدراسة إلى معرفة مسببات الآثار السلبية للممارسات الإبداعية وانعكاسها السلبية حيث توصلت الدراسة إلى أن الحوكمة تحد من الممارسات المحاسبية الإبداعية وذلك لحفظ حقوق أصحاب المصالح كما تساعد الحوكمة في تعزيز الإطار الأخلاقي للمهنة وكما تعطي مؤشرات للوازع الديني حيث يحد من الممارسات الإبداعية

وحيث أوصت الدراسة بوجود بيئة لتطبيق الحوكمة وعلى المؤسسات معرفة الآثار السلبية لتطبيق المحاسبة الإبداعية وكم يجب الالتزام بتطبيق معايير السلوك المهني.

دراسة رقية الطيب (٢٠١٩) بعنوان: " دور المراجعة في فاعلية مبادئ وإجراءات حوكمة الشركات كآلية للحد من الفساد المالي "هدفت الدراسة إلى الوقوف على أهم الصعوبات التي تواجه تطبيق آليات حوكمة الشركات والدور الذي تلعبه المراجعة في الحد من تلك الصعوبات واثر التفاعل بين الحوكمة والمراجعة والأثر المنعكس إيجابا على شفافية القوائم المالية وزيادة الثقة فيها وحيث هدفت الدراسة إلى حل المشاكل التي تواجه تطبيق آليات الحوكمة ودور المراجعة في ذلك و تحديد الصعوبات وحيث توصلت النتائج في البحث إلى إن المراجع يجب التأكد من تطبيق الحوكمة و انعكاسها على القوائم المالية وكفاءتها وفاعليتها وكذلك على المراجعين توضيح دور المراجعة وأنها سبب في تقليل الفساد المالي والتوصيات في البحث على المراجعين وتوفير بيئة مناسبة لتطبيق آليات الحوكمة و كذلك لا بد من الربط بين المراجعة الداخلية و الخارجية وحوكمة الشركات بشكل يضمن الحد من الفساد الإداري و المالي.

- دراسة (Vu, & Nguyen, 2017). بعنوان:

" Impacts of corporate governance on firm performance-Empirical studies of listed Singaporean companies."

هدفت هذه الدراسة للبحث في العلاقة بين حوكمة الشركات والأداء المالي للشركات السنغافورية المدرجة تكوّن مجتمع الدراسة من عدد من الشركات في سنغافورا، بينما تكونت عينة الدراسة من (137) شركة، استخدمت الدراسة المصادر الثانوية لجمع بياناتها والتوصل لنتائجها، كما تم استخدام (Tobin Q). توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها وجود علاقة عكسية بين الحوكمة وحجم مجلس الإدارة وأداء الشركة، وعدم وجود أي علاقات مهمة بين الاعتماد على مجلس الإدارة، وازدواجية الرئيس التنفيذي والأداء المالي للشركة.

مفهوم الحوكمة :

تُعرّف بأنها : " مجموعة من الآليات والإجراءات والقوانين والنظم والقرارات التي تضمن كل من الانضباط (Discipline) والشفافية (Transparency) والعدالة (Fairness) وبالتالي تهدف الحوكمة إلى تحقيق الجودة والتميز في الأداء عن طريق تفعيل تصرفات إدارة الوحدة الاقتصادية فيما يتعلق باستغلال الموارد الاقتصادية المتاحة لديها بما يحقق أفضل منافع ممكنة لكافة الأطراف ذوي المصلحة والمجتمع ككل (الخطيب، 2009) ويصفها تقرير (Cadbury) كما يلي : " حوكمة الشركات نظام بمقتضاه تدار الشركات وتراقب (حماد، 2005). "

أما منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OECD) فقد عرفتتها بأنها : " مجموعة من القوانين والقواعد والمعايير التي تحدد العلاقة بين إدارة الشركة ومجلس إدارتها ومساهميها والأطراف ذات العلاقة بها (OECD, 2000)

الدراسة التطبيقية على البنوك السعودية

١ - بنك الرياض :

أعضاء مجلس الإدارة و اللجان التابعة له :

مجلس إدارة البنك :

يتولى إدارة البنك مجلس إدارة مؤلف من عشرة أعضاء، تنتخبهم الجمعية العامة كل ثلاث سنوات ويضم مجلس الإدارة في دورته الحالية أربعة أعضاء مستقلين وستة أعضاء غير تنفيذيين وفقا للتعريفات الواردة بالمادة الأولى من لائحة حوكمة الشركات الصادرة عن هيئة السوق المالية ، وبلغ عدد جلسات المجلس خلال عام ٢٠١٨ م سبع جلسات ، وبلغت نسبة حضور جلسات المجلس 100 % ، أخذاً في الاعتبار من حضر وكالة عن غيره ، وبلغت نسبة الحضور أصالة 98,75% ، حيث تم تجديد عضوية المجلس خلال عام ٢٠١٦ من قبل الجمعية العمومية و ذلك لمدة ثلاثة أعوام.

١- اللجان التابعة لمجلس الإدارة :

يفوض مجلس إدارة بنك الرياض بعض مهامه من خلال اللجان الرئيسية المشكلة من أعضاء مجلس إدارة البنك ، فيما عدا لجنة المراجعة التي تضم في تكوينها بالإضافة إلى عضوين من مجلس الإدارة ، ثلاثة أعضاء من خارج المجلس ولجنة الترشيحات والمكافآت والتي تضم في تكوينها بالإضافة إلى ثلاثة أعضاء من مجلس الإدارة ، عضوين من خارج المجلس.

وفيما يلي توضيح للمهام الرئيسية للجان مجلس إدارة البنك :

أ - اللجنة التنفيذية : المهام والمسؤوليات الرئيسية :

تقوم اللجنة التنفيذية بممارسة الصلاحيات الائتمانية والمصرفية والمالية والإدارية في البنك والتي يتم منحها من قبل مجلس الإدارة . وتتكون اللجنة التنفيذية في البنك من خمسة أعضاء ، وقد بلغ عدد جلسات اللجنة خلال عام ٢٠١٨ م ثمان جلسات، كما بلغت نسبة الحضور 95 % .

ب - لجنة المراجعة : المهام والمسؤوليات الرئيسية :

تقوم لجنة المراجعة بالإشراف الرقابي على العمليات الخاصة بالتقارير المالية ، والعمليات الخاصة بالالتزام والامتثال للقوانين والأنظمة ذات الصلة ، ومراقبة مدى فاعلية وكفاءة نظام الرقابة الداخلية والتوصية باختيار مراجعي الحسابات ، ودراسة ومراجعة القوائم المالية المرحلية والسنوية والتوصية بإنشاء لدى مجلس الإدارة. وقد بلغ عدد جلسات اللجنة خلال عام 2018 م خمس جلسات، وبلغت نسبة الحضور 84 % . وتتكون لجنة المراجعة في البنك من خمسة أعضاء منهم ثلاثة أعضاء من خارج مجلس الإدارة وهم ، الأستاذ عبد الله عبد اللطيف السيف والأستاذ عبد الرؤوف سليمان باناجة والأستاذ عبد العزيز عبد الله الدعيلج وقد تم تشكيل لجنة المراجعة بقرار من الجمعية العامة بتاريخ ٢٦ ديسمبر ٢٠١٦ م.

ج - لجنة إدارة المخاطر : المهام والمسؤوليات الرئيسية :

تقوم لجنة إدارة المخاطر بمساعدة مجلس الإدارة على القيام بمسؤولياته من خلال الإشراف الكامل على استراتيجية المخاطر بالبنك ومراجعة مستويات المخاطر المقبولة ، ووضع التوصيات المجلس الإدارة ، ومراقبة التزام الإدارة التنفيذية بحدود المخاطر المعتمدة من مجلس الإدارة ومدى اتساقها مع المستويات التي اعتمدها المجلس . وتتكون لجنة إدارة المخاطر في البنك من ثلاثة أعضاء وقد وصل عدد جلسات اللجنة خلال عام ٢٠١٨ م خمس جلسات ، وبلغت نسبة الحضور 100 % وكانت لجنة إدارة المخاطر قد تشكلت بناء على قرار صادر من مجلس إدارة البنك لتنفيذ المهام المناطة بها . ويتم تزويد اللجنة بتقارير دورية متنوعة تغطي كافة جوانب المخاطر التي يتعرض لها البنك بأنواعها المختلفة ومدى التزام الإدارة التنفيذية بالضوابط الرقابية الخاصة بإدارة هذه المخاطر ومدى كفاية الإجراءات المتخذة للتحوط لها.

د- لجنة الترشيحات والمكافآت : المهام والمسؤوليات الرئيسية :

تقوم لجنة الترشيحات والمكافآت بمساعدة مجلس الإدارة فيما يخص حوكمة المجلس ، واقتراح سياسة مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه ومسؤولي الإدارة العليا ، ومراجعة وتقييم مدى كفاية وفاعلية سياسة المكافآت والتعويضات والحوافز بصفة دورية للتأكد من تحقيق الأهداف الموضوعية وعرض توصياتها على مجلس الإدارة ، كما تقوم اللجنة بتقييم طرق وأساليب دفع المكافآت وعرض التوصيات على مجلس الإدارة عن أي ترفيه أو زيادة في الراتب أو مكافأة أو أي تعديل في مزايا مسؤولي الإدارة العليا وفقاً لنظام الصلاحيات المعتمد في البنك ومراجعة التزام سياسة المكافآت بقواعد مؤسسة النقد العربي السعودي كما تقوم لجنة الترشيحات والمكافآت بوضع سياسة الترشيح والاختيار لعضوية مجلس الإدارة، والتأكد من استيفاء جميع الأعضاء للمتطلبات النظامية لعضوية المجلس طبقاً للأنظمة ذات العلاقة وتكون اللجنة في البنك من خمسة

أعضاء منهم عضوين من خارج مجلس الإدارة وهما : الدكتور تيمولي جون ميلر والأستاذ محمد نزال الخالدي وقد بلغ عدد جلسات اللجنة خلال عام ٢٠١٨ م سبع جلسات، بينما كانت نسبة الحضور 100 %.

هـ - مجموعة التخطيط الاستراتيجية :

المهام والمسؤوليات الرئيسية: تقوم هذه المجموعة بالإشراف على إعداد التوجهات الاستراتيجية للبنك ومتابعة وتقييم الخطوات التي انحت لإنجاز أهدافها كما تقوم المجموعة بمراجعة المشروعات الرئيسية التي شرع البنك في تنفيذها، ومراجعة الأداء المالي والتشغيلي للبنك مقارنة بالأهداف الاستراتيجية الموضوعة، وتكون المجموعة من خمسة أعضاء وقد بلغ عدد جلسات المجموعة خلال عام ٢٠١٨ م جلسة واحدة ، وكانت نسبة الحضور أصالة ووكالة ١٠٠ %.

مكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه ومسؤولي الإدارة العليا خلال العام ٢٠١٨ :

تحدد المكافآت المدفوعة لأعضاء مجلس إدارة بنك الرياض واللجان المنبثقة عنه وفق الأطر التي حددتها التعليمات الصادرة عن الجهات الإشرافية ويحكمها بشكل عام المبادي الرئيسية للحكومة للبنوك العاملة في المملكة العربية السعودية وضوابط التعويضات الصادرتين عن مؤسسة النقد العربي السعودي ، ولائحة حوكمة الشركات الصادرة عن هيئة السوق المالية ونظام الشركات الصادر عن وزارة التجارة والاستثمار ، والنظام الأساس للبنك . كما يحدد مجلس الإدارة - بناء على توصية لجنة الترشيحات والمكافآت - مكافآت مسؤولي الإدارة العليا ، بحيث تنسجم المكافآت مع الأهداف الاستراتيجية للبنك ، وأن تكون فاعلة في تحفيز مسؤولي الإدارة العليا على تحقيق تلك الأهداف .

❖ مكافأة أعضاء مجلس الإدارة تبلغ ٤٠٠ ألف ريال لكل عضو، بينما تبلغ مكافأة رئيس المجلس ٥٠٠ ألف ريال، علماً بأن الحد الأعلى لإجمالي المكافآت لكل عضو بما فيهم رئيس مجلس الإدارة لا يتجاوز مبلغ ٥٠٠ ألف ريال شاملاً بدلات حضور اجتماعات المجلس واللجان المنبثقة عنه كما هو محدد في نظام الشركات، ماعدا مكافآت أعضاء لجنة المراجعة لا تدخل ضمن نطاق الحد الأعلى المنصوص عليه في نظام الشركات وفقاً للضوابط والإجراءات التنظيمية الصادرة تنفيذاً لنظام الشركات الخاصة بالشركات المساهمة والصادرة من قبل هيئة السوق المالية به .

بدل المصروفات يشمل مصاريف النقل والإقامة لأعضاء المجلس وأعضاء اللجان. بدل حضور جلسات اللجان تشمل بدل حضور أعضاء المجلس لجلسات لجان ليسوا أعضاء فيها ولكن تمت دعوتهم للحضور من قبل اللجنة وبالتالي فإن إجمالي ما استحقه كل عضو نظير حضور جلسات اللجان قد لا يتساوى مع البيان الآخر الخاص ببدل حضور أعضاء اللجان المكافآت المتغيرة تشمل (نسبة من الأرباح، مكافآت دورية خطط تحفيزية قصيرة الأجل، خطط تحفيزية طويلة الأجل، الأسهم الممنوحة) .

2- بنك الجزيرة :

مجلس الإدارة :

يشرف مجلس الإدارة على أداء وعمليات البنك ووضع السياسات وضمان التنفيذ الصحيح لها وذلك من خلال عقد اجتماعات دورية خلال العام، إضافة إلى ذلك، يراجع المجلس دورياً فاعلية الأنظمة القائمة والضوابط الداخلية ويراقب القطاعات الرئيسية للبنك للتحقق من تنفيذ السياسات العامة ومستويات إدارة المخاطر التي حددها المجلس كما يراجع المجلس أيضاً من خلال لجنة المراجعة المركز المالي للبنك مع مراجع حسابات البنك لضمان سلامة ونزاهة الأداء المالي والالتزام التام بالأنظمة واللوائح والمعايير المحاسبية المطبقة في المملكة العربية السعودية، ويؤكد مجلس الإدارة مسؤوليته القانونية

عن دقة البيانات المالية وانها تعكس الوضع المالي للبنك ونتائجه بصورة عادلة ، كما يضمن التزام كافة عملياته بضوابط المراقبة الموضوعة من قبل هيئة الرقابة الشرعية بالبنك .

ويؤكد مجلس الإدارة للمساهمين والأشخاص الآخرين من ذوي المصلحة حسب معرفته ومن كافة النواحي الجوهرية ما يلي :

- ١- أن سجلات الحسابات أعدت بالشكل الصحيح.
- ٢- أن نظام الرقابة الداخلية أعد على أسس سليمة ونفذت بفاعلية .
- ٣- أنه لا يوجد أي شك يذكر في قدرة البنك على مواصلة نشاطه.
- ٤- يوجد في أي عقد يكون البنك طرفاً فيه أية مصلحة جوهرية لأي من أعضاء مجلس الإدارة أو العضو المنتدب والرئيس التنفيذي أو المسؤل المالي الأول أو أي شخص له علاقة معهم ، باستثناء ما هو مذكور في هذا التقرير في « معاملات الأطراف ذات العلاقة » .

كذلك قام مراجعو الحسابات حسب الموضح في تقريرهم ، كجزء من أداء واجباتهم بشأن القوائم المالية ، بمراجعة ضوابط الرقابة الداخلية المتعلقة بالإعداد والعرض العادل للقوائم المالية وذلك بما يمكنهم من تصميم إجراءات مراجعة ملائمة ، ولكن ليس لغرض تكوين رأي حول فعالية الضوابط الداخلية بالبنك ، وقد أبلغ مراجعو الحسابات مجلس الإدارة ببعض النواقص أو التوصيات الناشئة عن ذلك العمل . وبرأي الإدارة فإن هذه البنود لا تشكل جوانب جوهرية ، ولذلك أصدر المراجعون تقريرهم غير المتحفظ على القوائم المالية للبنك وصف لسياسة الشركة في توزيع أرباح الأسهم. ينبع البنك الأنظمة والتعليمات الصادرة من الجهات التنظيمية ونظامه الأساسي فيما يتعلق بتوزيع الأرباح، حيث يقوم البنك بتوزيع الأرباح على مساهميه طبقاً للمادة (43) من النظام الأساسي للبنك على النحو التالي: توزع أرباح الشركة السنوية الصافية التي

تحدها بعد خصم المصروفات العمومية والتكاليف الأخرى ، وتكوين الاحتياطات اللازمة لمواجهة الديون المشكوك فيها وخسائر الاستثمارات والالتزامات الطارئة التي يرى مجلس الإدارة ضرورتها بما يتفق وأحكام نظام مراقبة البنوك وذلك على النحو الآتي :

١- تحتسب المبالغ اللازمة لدفع الزكاة المقررة على المساهمين السعوديين، والضريبة المقررة على الجانب غير السعودي طبقاً للأنظمة النافذة في المملكة العربية السعودية وتقوم الشركة بدفع هذه المبالغ للجهات المختصة وتخصم الزكاة المدفوعة من السعوديين من نصيبهم في صافي الربح كما تُحسم الضريبة المدفوعة عن الجانب غير السعودي من نصيبه في صافي الربح.

٢- يرحل ما لا يقل عن 25 بالمائة من المتبقي من الأرباح الصافية بعد خصم الزكاة والضريبة ، كما ذكر في الفقرة أعلاه للاحتياطي القانوني إلى أن يصبح الاحتياطي المذكور مساوياً على الأقل لرأس المال المدفوع.

٣- يخصص من الباقي من الأرباح بعد خصم الاحتياطي القانوني والزكاة والضريبة مبلغ لا يقل عن 2.5 بالمائة من رأس المال المدفوع للتوزيع على المساهمين السعوديين وغير السعوديين على أن يتم توزيعه لنسبة المدفوع من قيمة أسهم السعوديين وغير السعوديين.

٤- يستخدم الباقي بعد تخصيص المبالغ المذكورة في الفقرات (١ ، ٢ ، ٣) السابقة على النحو الذي يقترحه مجلس الإدارة وتقرره الجمعية العامة.

٥- يجب الحفاظ على نسبة المساهمة لكل من السعوديين وغير السعوديين عند احتساب المخصصات اللازمة للاحتياطي القانوني والاحتياطات الأخرى من صافي الأرباح - بعد خصم الزكاة والضريبة - ويجب على كل من المجموعتين المساهمة في تلك الاحتياطات حسب نسبهم في رأس المال على أن تخصم مساهماتهم من حصصهم في الأرباح الصافية .

١- اللجنة التنفيذية :

تتكون اللجنة التنفيذية لبنك الجزيرة من أعضاء يتم اختيارهم بواسطة مجلس الإدارة ويرأسها في هذه الدورة رئيس مجلس الإدارة، ويحدد مجلس الإدارة اختصاصاتها وصلاحياتها، ويقع على عاتق اللجنة التنفيذية وفقاً للصلاحيات المفوضة لها مراقبة تطبيق الاستراتيجية والسياسات التي يضعها مجلس الإدارة وإدارة المخاطر ومراقبة أداء البنك والتوصية بالميزانية وخطة العمل المقدمة للعام المالي والتأكد من مدى تنفيذها لسياسات مجلس الإدارة إضافة إلى مراقبة كفاءة تنفيذ معايير وسياسات الرقابة الداخلية وقد تم إعادة تشكيل اللجنة التنفيذية ضمن هذه الدورة في اجتماع مجلس الإدارة رقم (١٩٩) المنعقد في تاريخ ٢٣ ربيع الأول ١٤٣٧هـ الموافق ٣ يناير ٢٠١٦ م حيث عقدت اللجنة تسعة اجتماعات خلال عام ٢٠١٨ م (تسعة اجتماعات خلال عام ٢٠١٧ م) أما حضور أعضاء اللجنة فكانت بنسبة ٩٩.٥٠٪.

٢- لجنة المراجعة :

تقوم هذه اللجنة بدور أساسي وهام في مساعدة مجلس الإدارة للوفاء بواجباته الإشرافية فيما يخص سلامة القوائم المالية للبنك ومؤهلات واستقلالية مراجعي حسابات البنك وأداء ضوابط وإجراءات الإفصاح بالبنك وفعالية المراجعة الداخلية ومراجعي الحسابات الخارجيين وكفاية أنظمة البنك المحاسبية الداخلية والضوابط المالية، والتزام البنك بالسياسات الأخلاقية والمتطلبات القانونية والنظامية إضافة إلى إدارة المخاطر وأنشطة الالتزام والرقابة بالبنك، وتقوم اللجنة بمراجعة القوائم المالية ربع السنوية للبنك وتساعد مجلس الإدارة في القيام بالتقويم والمراجعة السنوية لفعالية أنظمة الرقابة الداخلية وتحديد المخاطر المتوقعة ووضع الخطط الاستراتيجية لمواجهة تلك المخاطر، عكست نتائج المراجعة السنوية لفاعلية إجراءات الرقابة الداخلية بالبنك مستويات جيدة ومقبولة، وضمن هذا الإطار يتبنى بنك الجزيرة كافة السياسات والإجراءات المطلوبة من مختلف الجهات النظامية إضافة إلى أفضل الممارسات المتبعة

عالميا، وتتكون لجنة المراجعة من رئيس يتم اختياره من أعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين وعضوين مستقلين على الأقل من خارج البنك، ويحضر اجتماعات لجنة المراجعة كل من مسؤول إدارة التدقيق الداخلي ومسؤول الإدارة المالية بشكل مستمر، كما ويحضرها الرئيس التنفيذي وكبار المديرين التنفيذيين عند الحاجة .

وقد تم إعادة تشكيل لجنة المراجعة ضمن هذه الدورة في اجتماع مجلس الإدارة رقم (١٩٦) المنعقد في تاريخ ٢٣ ربيع أول 1437 هجري الموافق 3 يناير 2016م حيث عقدت اللجنة ستة اجتماعات خلال عام 2018م (ستة اجتماعات في عام ٢٠١٧م) حضرها الرئيس والأعضاء بنسبة .

٣- لجنة الترشيحات والمكافآت :

لجنة الترشيحات والمكافآت هي لجنة منبثقة عن مجلس الإدارة و تصدر الجمعية العامة للبنك - بناء على اقتراح من مجلس الإدارة - لائحة عمل هذه اللجنة ، على أن تشمل هذه اللائحة ضوابط وإجراءات عمل اللجنة ، ومهامها ، وقواعد اختيار أعضائها ، ومدة عضويتهم، ومكافآتهم وتتركز مهامها واختصاصاتها في التوصية لمجلس الإدارة بالترشيح لعضوية المجلس وفقا للسياسات والمعايير المعتمدة والمراجعة السنوية بة لعضوية مجلس الإدارة ، ومراجعة هيكل مجلس الإدارة ورفع التوصيات في شان التغييرات التي يمكن إجراؤها ، والتأكد بشكل سنوي من استقلالية الأعضاء المستقلين وعدم وجود أي تعارض مصالح إذا كان العضو يشغل عضوية مجلس إدارة شركة أخرى ، وربط التوصية بالتعيين بالمهارات المناسبة والقدرات والمؤهلات المطلوبة ووضع ومراجعة سياسات المكافآت والتعويضات لأعضاء مجلس الإدارة وكبار التنفيذيين وقد تم إعادة تشكيل لجنة الترشيحات والمكافآت ضمن هذه الدورة في اجتماع مجلس الإدارة رقم (١٩٦) المنعقد في تاريخ ٢٣ ربيع الأول ١٤٣٧ و - الموافق 3 . يناير 2016م حيث عقدت اللجنة ثلاثة اجتماعات خلال عام 2018م اجتماعين خلال عام 2017م حضرها رئيس وأعضاء اللجنة كانت بنسبة ١٠٠٪.

٤- لجنة إدارة المخاطر:

تقوم هذه اللجنة بمساعدة مجلس الإدارة في الإيفاء بمسئوليات الإشراف على المخاطر الكامنة في عمل البنك وعمليات الرقابة فيما يتعلق بمثل هذه المخاطر، وتتركز مهامها ومسئولياتها في الإشراف والمراقبة ومراجعة قابلية البنك الإدارة وتحمل المخاطر بناء على التحليل المقدم عن مدى إدارة المخاطر وصياغة السياسات المناسبة لتطبيقها - اعتماد نظام التصنيف المعمول به في البنك والسياسات الأساسية الإدارة الأصول والالتزامات كما تم تطويرها بواسطة لجنة الأصول والالتزامات - مراجعة حالات التعرض للمخاطر المالية الهامة وغيرها من حالات التعرض للمخاطر والخطوات التي اتخذتها الإدارة لمراقبة وضبط وإعداد التقارير عن حالات التعرض للمخاطر بما في ذلك دون حصر، مراجعة الاعتماد والسوق والائتمان والسيولة والسمعة والتشغيل والتزوير والمخاطر الاستراتيجية، وتقديم حالات التعرض للمخاطر والتحمل واعتماد التعاملات المناسبة أو القيود التجارية - مراجعة نطاق عمل إدارة المخاطر وأنشطتها المستهدفة في ما يتعلق بأنشطة إدارة المخاطر الخاصة بالبنك .

وقد تم إعادة تشكيل لجنة إدارة المخاطر ضمن هذه الدورة في اجتماع مجلس الإدارة رقم (١٩٦) المنعقد في تاريخ ٢٣ ربيع الأول 437 هـ - الموافق 3 . يناير 2016م حيث عقدت اللجنة اربعة اجتماعات خلال عام ٢٠١٧ (أربعة اجتماعات خلال عام ٢٠١٧ م) حضرها رئيس وأعضاء اللجنة وكانت بنسبة ٩٩% .

3- بنك الاستثمار :

مجلس الإدارة واللجان التابعة له :

قامت الجمعية العامة العادية المنعقدة بتاريخ 25 يناير 2016 بانتخاب أعضاء مجلس إدارة البنك الدورة القادمة والتي بدأت بتاريخ 14 فبراير 2016م ولمدة ثلاث سنوات والتي تم فيها إعادة انتخاب جميع الأعضاء.

حيث تم إعادة الانتخاب من قبل الجمعية العمومية العادية لرئيس مجلس الإدارة وأعضاء المجلس خلال في ١٤ فبراير ٢٠١٦ لمدة ثلاث أعوام .

لجان مجلس الإدارة :

يضم مجلس الإدارة ستة لجان حسب التالي :

• اللجنة التنفيذية: تتكون من خمسة أعضاء ، وتقوم هذه اللجنة بممارسة الصلاحيات الائتمانية والمصرفية والمالية في البنك .

• لجنة المراجعة : تتكون من خمسة أعضاء ، اثنان منهم من أعضاء مجلس الإدارة وثلاثة أعضاء من خارج المجلس، وتقوم لجنة المراجعة بالإشراف على أعمال الرقابة الداخلية وتقدم التوصيات بخصوص تعيين المراجعين الخارجيين والأنشطة التابعة .

• لجنة الترشيحات والمكافآت: تتكون من خمسة أعضاء ، وتقوم اللجنة بمهام التوصية لمجلس الإدارة بالتعيينات المجلس الإدارة بناء على السياسات المعتمدة ، ومراجعة القدرات والمؤهلات العضوية مجلس الإدارة بشكل منوي ، ومراجعة تركيبة المجلس والتوصية بعمل التغييرات اللازمة إن دعت الحاجة ، واللجنة مسؤولة أيضاً عن تقديم التوصيات المجلس بالموافقة على سياسة التعويضات في البنك وتعديلاتها ، وغيرها من الأنشطة المتصلة بسياسات وإجراءات التعويضات .

• لجنة الحوكمة: تتكون من ثلاثة أعضاء ، وتقوم هذه اللجنة بمهام تعزيز وتطبيق أفضل ممارسات الحوكمة من خلال القيام نيابة عن المجلس بالتأكد على تطبيق هذه الممارسات في جميع أنشطة البنك، كما تقوم اللجنة بمتابعة التزام البنك بالأنظمة المحلية والدولية ذات الشأن.

• لجنة إدارة المخاطر: تتكون من خمسة أعضاء، وتقوم هذه اللجنة بالإشراف سواء مخاطر السوق ، أو الائتمان أو مخاطر العمليات . على إدارة المخاطر في البنك.

• اللجنة الشرعية تتكون من ثلاثة أعضاء ، وتقوم هذه اللجنة بمهام بيان الحكم الشرعي في المعاملات المرفوعة لها وما يتبعها من عقود واتفاقيات ونماذج ونحوها ، وإصدار

القرارات الشرعية بشأنها ، والتحقق من التزام البنك بقرارات اللجنة الشرعية والتأكد من تنفيذها على الوجه الصحيح من خلال الرقابة الشرعية وبالإضافة إلى ذلك تتلقى اللجنة الملاحظات والاستفسارات المتعلقة بالنواحي الشرعية من إدارات البنك وعملائه، وتتولى الرد عليها.

تقييم أداء مجلس الإدارة :

لا تزال حوكمة الشركات تشكل مصدر اهتمام كبير في عالم الأعمال فيما يتعلق بكيفية إدارة الشركات، يعهد إلى مجلس الإدارة بالأشرف على الأعمال، بما في ذلك تنفيذ الأهداف الاستراتيجية للمنظمة ، والموافقة على استراتيجية المخاطر، والموافقة على قواعد حوكمة الشركات ومبادئ السلوك المهني، والأشرف على الإدارة العليا .

وفقاً لمبادئ حوكمة الشركات للمصارف الشاملة في المملكة العربية السعودية، الصادرة عن مؤسسة النقد العربي السعودي والتي أقرتها هيئة سوق المال والممارسات الدولية ، يقوم مجلس الإدارة على أساس سنوي ، بإجراء تقييم داخلي للمجلس ككل، الكل مجلس على حدة وللأعضاء واللجان المجلس ، ويتم تنفيذها كل ثلاث سنوات من قبل مستشار خارجي والهدف من ذلك هو مراجعة فاعلية ضوابطها وإجراءات عملها وتحديد نقاط الضعف وإجراء أي تغييرات ضرورية كلما دعت الحاجة إلى ذلك وكان الاستنتاج العام للاستعراض الخارجي لهذا العام هو أن إطار الحوكمة وأنظمة البنك تتوافق مع أفضل الممارسات الوطنية والدولية لإدارة الشركات.

المجلس هو مجلس عالي المستوى ، ولديه ديناميكيات جماعية جيدة، وعلى مستوى عال من الالتزام ، وهناك عمل ممتاز يتم تنفيذه على مستوى اللجان وكذلك على مستوى مجلس الإدارة يعتبر البنك ضمن أعلى 5% من المجالس وفقاً لدراسة أكملها خبير استشاري مستقل.

التغيير في ملكية أسهم البنك (لرئيس وأعضاء مجلس الإدارة وكبار التنفيذيين) :
يتكون مجلس إدارة البنك من أشخاص طبيعيين ممثلين بالمجلس بصفتهم الشخصية
وفيما يلي بيان إجمالي ما يمتلكه رئيس وأعضاء مجلس الإدارة وكبار المديرين
التنفيذيين وأزواجهم وأولادهم القصر من أسهم أو أدوات دين
إقرارات :

يقر مجلس الإدارة بناءً على المعلومات المتاحة له من جميع النواحي الجوهرية بما
يلي:

- أن سجلات الحسابات أعدت بالشكل الصحيح.
 - أن نظام الرقابة الداخلية أعد على أسس سليمة ونفذ بفاعلية.
 - أنه لا يوجد أي شك يذكر في قدرة البنك على مواصلة نشاطه.
- أنه وفقاً لأفضل المعلومات المتاحة له من جميع النواحي الجوهرية بعدم وجود
أي أعمال أو عقود يكون البنك طرفاً فيها ، أو كانت فيها مصلحة لأحد أعضاء مجلس
إدارة البنك أو للرئيس التنفيذي أو للمدير المالي أو لأي شخص ذي علاقة بأي منهم.
- وقام البنك السعودي للاستثمار بتعزيز التواصل الفعال والشفافية مع جميع المساهمين ،
بحيث يضمن اتساق وشفافية الإفصاحات في جميع الأوقات وتحقيقاً لهذه الغاية ، وضع
البنك إجراءات للتأكد من الإبلاغ عن مقترحات وملاحظات المساهمين المتعلقة بالبنك و
أدائه إلى مجلس الإدارة.

لائحة حوكمة الشركات في المملكة العربية السعودية :

يقوم البنك باتباع جميع المبادئ الرئيسية للحوكمة في البنوك العاملة بالمملكة
العربية السعودية الصادرة عن مؤسسة النقد العربي السعودي في مارس ٢٠١٤ وكذلك
يقوم البنك بتطبيق الأحكام الإرشادية الواردة في لائحة حوكمة الشركات في المملكة
العربية السعودية الصادرة عن هيئة السوق المالية في 7 شعبان 1439 هـ الموافق
٢٣/٠٤/٢٠١٨ م.

4- البنك السعودي الفرنسي:

وفيما يلي مزيداً من المعلومات حول إطار الحوكمة لمجلس الإدارة ولجانه والرقابة الداخلية وأبرز المؤشرات والشركات التابعة والأنشطة و الإفصاحات خلال العام ٢٠١٨، وذلك حسب المتطلبات النظامية : وصف مختصر لبعض اللجان ومهامها :

قام مجلس إدارة البنك السعودي الفرنسي بتشكيل خمسة لجان منبثقة عن المجلس لفترة ثلاث سنوات اعتباراً من ٢٠١٦/٠١/٠١ م وحتى ٢٠١٨/١٢/٣١ م وهي اللجنة التنفيذية ، لجنة المراجعة لجنة الترشيحات والمكافآت ، ولجنة المخاطر ولجنة المسؤولية الاجتماعية ، وتمارس كل لجنة من هذه اللجان صلاحياتها بموجب لائحة خاصة بها ، وفيما يلي بيان بتلك اللجان :

(١) اللجنة التنفيذية

تتشكل اللجنة من (٥) أعضاء وعقدت عدد (٦) اجتماعات خلال العام ٢٠١٨ م بنسبة حضور قدرها ٩٣%، ويقوم الأمين العام للبنك بأعمال أمين سر هذه اللجنة وفيما يلي بيان بأعضاء اللجنة واجتماعاتها خلال العام ٢٠١٨ م.

❖ انتهت عضويته من اللجنة التنفيذية اعتباراً من ٢٠١٨/٠٣/٢١ م نتيجة لتخفيض عدد أعضاء اللجنة إلى المئانة اعضاء وفقاً للمادة الخمسون من لائحة حوكمة الشركات الصادرة عن هيئة السوق المالية.

تتضمن المسؤوليات الرئيسية للجنة على سبيل المثال لا الحصر ما يلي :

• اتخاذ الإجراءات العاجلة وخاصة بالمسائل التي قد يؤدي تأخيرها إلى آثار سلبية على عمل البنك وسمعته ، ولا تختص هذه اللجنة بالقرارات التي تتطلب موافقة المجلس أو اللجان الأخرى .

• اتخاذ القرارات بشأن ما يتعلق بتعيين الخبراء الاستشاريين أو إنهاء خدمتهم ، في المسائل المتعلقة بتطوير الإستراتيجيات والسياسات ، وكذلك التفاوض والموافقة على أتعاب المستشارين بشأن هذه الأمور.

- دراسة واتخاذ القرارات بشأن معاملات الأطراف ذات العلاقة وفقاً لمصفوفة الصلاحيات المعتمدة ، وتقديم توصيات إلى مجلس الإدارة بشأن المعاملات التي تتجاوز حدود صلاحيات اللجنة وفقاً لمصفوفة الصلاحيات المعتمدة.
 - اعتماد القروض والتسهيلات الائتمانية لعملاء البنك السعودي الفرنسي ، وفقاً لمصفوفة الصلاحيات المعتمدة بما يتماشى مع قواعد وأنظمة مؤسسة النقد العربي السعودي الخاصة بالقروض والتسهيلات الائتمانية.
 - مراجعة التقارير الدورية لأداء الإدارة وتقديم التوصيات إلى مجلس الإدارة بتبعتها.
 - مراجعة الموازنات السنوية والخطط والفروق المادية في الميزانية (إن وجدت) قبل إحالتها إلى مجلس الإدارة للمراجعة.
 - طلب تقارير دورية من لجنة المراجعة ولجنة المخاطر حول نتائج وأي تحديثات تتعلق بالمخاطر وتقييمها وخطط معالجتها.
 - تقييم خطط واستراتيجيات العمل.
 - مراقبة وقياس الأهداف طويلة الأجل الموضوعة من قبل المجلس.
 - إجراء المراجعة ووضع التوصيات للمجلس بخصوص مستندات الحوكمة ، مثل عقود التأسيس.
 - مراجعة الميزانية التقديرية والمصاريف حسب مقترحات قطاعات العمل ودوائر المساندة المختلفة وإرسالها إلى المجلس للمراجعة والاعتماد.
- (٢) لجنة المراجعة :

تتكون اللجنة من (٥) أعضاء ، يرأسها أحد أعضاء المجلس وأغلب أعضائها من خارج المجلس، ويحمل أعضاء لجنة المراجعة مؤهلات أكاديمية عالية وخبرات مهنية رفيعة تشمل المعرفة بمعايير المحاسبة والقدرة على قراءة التقارير المالية بالإضافة لفهم القوانين واللوائح الصادرة عن السلطات المختصة عقدت لجنة المراجعة (٦) اجتماعات خلال العام ٢٠١٨ م بنسبة حضور بلغت ٩٠% ، وفيما يلي بيان بأعضاء اللجنة واجتماعاتها خلال العام ٢٠١٨ م.

(٣) لجنة المخاطرة :

تتكون لجنة المخاطر من خمسة أعضاء من أعضاء مجلس الإدارة ومن غيرهم من المختصر وقد عقدت هذه اللجنة اجتماعات خلال العام ٢٠١٨ م وبنسبة حضور ٨٥% □ ويقوم الأمن العام للبنك لهذه اللجنة وفيما يلي بيان بأعضاء اللجنة واجتماعاتها خلال العام ٢٠١٨ م.

تتضمن المهام والمسؤوليات الرئيسية للجنة المخاطر ما يلي :

- تقديم التوصيات بشأن السياسات والتوجيهات العامة عن مدى قابلية تحمل البنك للمخاطر لتمكين الإدارة من وضع خطط محددة لكل وحدة أعمال / فئة مخاطر.
- مراجعة ومتابعة مخاطر البنك ضمن سياق قابلية تحمل المخاطر المعتمدة من قبل المجلس.
- ضمان سلامة عملية تقييم كفاية رأس المال الداخلية : القيام باستعراض ومناقشة وتقديم التوصيات الخاصة بممارسات إدارة المخاطر والإرشادات بشأن الاستراتيجيات المعتمدة من قبل الإدارة.
- ضمان كفاية فعالية مستويات المخاطر للبنك من حيث جمع المعلومات عن المخاطر ، واجراء التحليل ، وتقييم المخاطر والاستفادة من نتائج الميزات التنافسية للبنك .
- وضع منهجيات قياس المخاطر على مستوى المنشأة القياس وتقييم استراتيجية إدارة المخاطر لضمان سيرها مع المستجدات النظامية والتشغيلية والقانونية بالإضافة إلى أهداف أعمال البنك ، النظر في وتقديم على طروحات العضو المنتدب وتقديم الملاحظات عليها عند الحاجة - فيما يتعلق بأثر المخاطر المرتبطة مع أي قرار استراتيجي ينظر فيه البنك وعلاوة على ذلك تقديم التقارير إلى المجلس عندما تتضمن الاستراتيجيات التي يتدارسها العضو المنتدب وجود احتمال (ولو كان ضعيفا) بخروج البنك من دائرة المخاطر المقبولة.

- التأكد من الموافقة على جميع التغييرات على سياسات المخاطر حسب مصفوفة الصلاحيات للبنك.
- تقديم المشورة المناسبة للإدارة حول الوفاء بمسؤولياتها فيما يتعلق بإدارة المخاطر ، تقديم التقارير بخصوص المسائل التالية إلى المجلس بشكل الى مستوى غير مقبول ؛ تقديم التقارير إلى مجلس الإدارة عن المخاطر التي تجاوزت مستويات المخاطر المقبولة حتى بعد إعادتها إلى المستويات المقبولة ، كما تتحمل اللجنة مسؤولية متابعة أنشطة المخاطر الائتمانية بالإضافة إلى وظيفة إدارة مخاطر الائتمان بشكل عام ، وعلى اللجنة القيام بالمهام التالية المتعلقة بإدارة مخاطر الائتمان للتأكد من تنفيذ سياسات واستراتيجيات مخاطر الائتمان المعتمدة من قبل المجلس واللجنة التنفيذية ، ومتابعة مخاطر الائتمان على البنك بشكل عام وضمان الالتزام بحدود المخاطر المعتمدة من قبل لجنة المجلس واللجنة التنفيذية و توفير المعلومات الخاصة بصياغة السياسة الائتمانية للبنك وخاصة المتعلقة بمخاطر الائتمان بما في ذلك على سبيل المثال وضع معايير لتقديم مقترحات الائتمان والقواعد المالية ومعايير التصنيف والمعايير القياسية.
- تقديم التوصيات إلى اللجنة التنفيذية بشأن المسائل المتعلقة بتفويض صلاحيات الموافقة على الائتمان، والحدود الاحترازية على عمليات الائتمان الكبيرة ، ومعايير ضمانات القروض، وإدارة المحافظ ، وآلية مراجعة القروض، وتركيزات المخاطر، ورصد وتقييم المخاطر وأسعار القروض ، وتجنب المخصصات حسب الحاجة التعامل مع أي من المسائل الأخرى المتعلقة بإدارة مخاطر الائتمان ، مراجعة لائحة اللجنة بشكل دوري، بما لا يقل عن مرة واحدة سنوياً والتوصية إلى المجلس بخصوص أي تعديلات ضرورية وضع خطة سنوية وجدول زمني لأنشطة اللجنة للعام القادم ، ويشمل هذا اجتماعات الدورية والاجتماعات مع الإدارة، وغيرها الأنشطة أدوار اللجنة ومسؤولياتها المحددة ضمن هذه اللائحة.

5- البنك السعودي البريطاني (ساب) :

تقرير مجلس الإدارة - 2018 م :

يسر مجلس الإدارة أن يقدم للمساهمين التقرير السنوي للبنك السعودي البريطاني " ساب " عن السنة المالية المنتهية في 31 ديسمبر 2018 م.

١. حوكمة الشركات لدى البنك السعودي البريطاني :

مبادئ حوكمة الشركات يدرك البنك السعودي البريطاني " ساب " الأثار الإيجابية للأخذ بمبادئ ومعايير الحوكمة الرشيدة وأن ذلك يقتضي إتباع المعايير المهنية والأخلاقية في تعاملات البنك ، والشفافية والإفصاح، بما يسهم في تعميق وتطوير كفاءة عمل المنشأة وعلاقتها مع جميع أصحاب المصالح ، كما أن البنك يؤمن بأن السير في هذا النهج يعزز ثقة المستثمرين بالبنك من جهة وبقطاع الصناعة المصرفية السعودية من جهة أخرى ، وهو بالتالي ما سينعكس على تأمين وسلامة واستقرار القطاع المصرفي في المملكة العربية السعودية.

يراعي البنك إصدار سياسة تنظم تعارض المصالح المحتمل لأعضاء مجلس الإدارة وكبار التنفيذيين، وأصدر سياسة تعني بالإفصاح ومتطلباته وآلياته ، وقد تم العمل على تطبيق هاتين السياستين بعد إقرارهما من قبل مجلس إدارة البنك وبرغبة منه في تعزيز مناحي التواصل مع مساهميه فقد استمر البنك في العمل على مبادراته لحث المساهمين من اصحاب الشهادات وممن لم يتسلموا ارباح اسهمهم خلال الفترات السابقة على التواصل مع البنك التحديث بياناتهم وترتيب استلام حقوقهم إن نظام البنك الأساسي ووثيقة حوكمة ساب التي اقرها مجلس إدارة البنك تضمننا عرضاً لِحق المساهم في الحصول على أرباح ، وحضور الجمعيات والمناقشة والتصويت والتصرف بالأسهم ووفق سياسة ساب للإفصاح ، فإن المعلومات والبيانات المتعلقة بالجمعيات والميزانيات ، وحساب الأرباح والخسائر وتقرير مجلس الإدارة السنوي يتم توفيرها للمساهمين، وتُنشر في الصحف وتحمل بانتظام على

موقع تداول وموقع البنك الإلكتروني وقد ادرج البنك رغبة منه في تأصيل وعي مساهميه على طباعة الدليل الاسترشادي الخاص بحقوق المساهمين في الجمعيات العامة والذي يراعي توزيعه للمساهمين عند عقد الجمعيات العامة.

وحرصاً من البنك على الالتزام بالمتطلبات الإشرافية التي تضمنتها لائحة حوكمة الشركات الصادرة عن هيئة السوق المالية ووثيقة مبادئ الحوكمة الصادرة عن مؤسسة النقد العربي السعودي إلى جانب أفضل التطبيقات والممارسات المحلية والدولية ، ولضمان الوفاء بهذه المتطلبات في إطار ومنهجية موثقة فيراعي البنك العمل على إجراء مراجعات داخلية بشكل دوري تهدف لضمان تقييم مدى ومستوى التزام البنك بمتطلبات الحوكمة وافضل التطبيقات المتبعة في هذا الشأن.

وتتضمن سياسات الحوكمة في ساب ما يلي :

أ) السياسات الإجرائية :

- ١ . سياسة الإفصاح .
- ٢ . سياسة تعارض المصالح .
- ٣ . السياسات والمعايير الإجرائية للعضوية في مجلس الإدارة.
- ٤ . السياسة المنظمة للعلاقة مع أصحاب المصالح.
- ٥ . السياسة المنظمة لمعاملات الأطراف ذوي العلاقة.
- ٦ . سياسة مكافآت وتعويضات أعضاء مجلس الإدارة واللجان والادارة التنفيذية .
- ٧ . وثيقة حوكمة ساب .

ب) قواعد ولوائح عمل لجان مجلس الإدارة :

قام البنك خلال الأعوام السابقة باستكمال إعداد قواعد ولوائح عمل كافة اللجان الفرعية المنبثقة عن مجلس الإدارة بما يتسق مع أحكام وثيقة مبادئ الحوكمة، معايير التعيين في البنوك ، نظام مراقبة البنوك وقواعده ، لائحة حوكمة الشركات ،

نظام الشركات وقد اقر مجلس الادارة قواعد عمل كافة لجان المجلس، في حين وافقت الجمعية العامة للبنك على إقرار قواعد لجنتي المراجعة والترشيحات والمكافآت وفق ما تقتضي بذلك التوجيهات الإشرافية.

وتراعي اللجان وفقا لقواعد عملها ، مراجعة اداؤها ووضعها وقواعد عملها بشكل سنوي وذلك لضمان القيام بأعمالها بأقصى فعالية والتزامها بالتمشي مع المتطلبات الإشرافية ، والتوصية بأية تغييرات تراها ملائمة لإقرار مجلس الإدارة ومن ثم الجمعية العامة.

ج (تقييم فعالية المجلس وأعضاءه وفعاليات لجان المجلس :

وفق ما تنص عليه التوجيهات الإشرافية التي تضمنتها وثيقة مبادئ الحوكمة ، ولائحة حوكمة الشركات ووثيقة حوكمة ساب ، يقوم مجلس الإدارة وبصفة سنوية بتقييم فعالية أعضاءه وحجم مشاركتهم في أعماله سواء بصفة فردية او كمجموعة ، وفعالية اللجان المنبثقة عن المجلس وقد روعي تصميم وإعداد أطر لتقييم فعالية اعمال اللجان المنبثقة عن المجلس وما قامت به من أعمال في مقابل نطاق العمل الموكل لها .

د (البرامج التدريبية لأعضاء مجلس الإدارة ولجان المجلس رغبة من البنك في تعزيز مهارات اعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عن المجلس في مختلف أوجه الصناعة المصرفية ، فقد صير لتصميم برامج تدريبية مباشرة وأخرى عن طريق التعلم عن بعد و تشمل هذه البرامج كافة أعضاء المجلس وأعضاء لجانه

اعضاء مجلس الإدارة :

يتكون مجلس إدارة البنك السعودي البريطاني (ساب) من عشرة اعضاء ، منهم ستة أعضاء يمثلون المساهمين السعوديين يتم انتخابهم وتعيينهم من قبل الجمعية العامة للبنك لفترة 3 سنوات ميلادية وفق اسلوب التصويت التراكمي ، مع إمكانية إعادة انتخابهم ، في حين يتم تعيين الأعضاء الأربعة الآخرين من قبل الشريك الأجنبي ، شركة

اتش اس بي سي القابضة في وبتاريخ 15 ديسمبر 2016 م ، اجتمعت الجمعية العامة للبنك وانتخبت اعضاء مجلس الإدارة عن الجانب السعودي الدورة مدتها ثلاث سنوات من 1 يناير 2017 م وحتى في 31 ديسمبر 2019 م وقد تم الانتخاب وفق أسلوب التصويت التراكمي انقضت عضوية السيد / نايجل هينشلوود في مجلس إدارة البنك (ممثلاً لمجموعة إتش إس بي سي) في 11 يناير 2018 م وحل محله السيد ستيفن موس كعضو غير تنفيذي في مجلس الإدارة وممثلاً للشريك الأجنبي مجموعة إتش إس بي سي اعتباراً من 14 يناير 2018 م وانقضت عضوية الأستاذ / محمد عبدالله اليحيى من عضويته في مجلس إدارة البنك وعضويته في لجنة المخاطر اعتباراً من 30 ماير 2018 م وفي ضوء ما تقدم فقد تشكل مجلس الإدارة في تاريخ 31 ديسمبر 2018 م من الأعضاء التالية أسماءهم والذين صنفوا عضويتهم بحسب ما جاء في لائحة حوكمة الشركات في المملكة العربية السعودية الصادرة عن هيئة السوق المالية ووثيقة مبادئ الحوكمة الصادرة عن مؤسسة النقد العربي السعودي .

لجان مجلس الإدارة :

انسجاماً مع الضوابط الإشرافية الصادرة عن الجهات الإشرافية ونظام البنك الأساسي ووثيقة حوكمة ساب، والتي تقضي بتشكيل عدد مناسب من اللجان بحسب حجم البنك وحاجته وتنوع أنشطته ، فقد شكل مجلس إدارة البنك اربع لجان فرعية منبثقة عنه، يشارك أعضاء من المجلس فيها جميعاً، وتتضمن الأقسام التالية استعراضاً لاختصاصات ومهام هذه اللجان وبيانات تشكيلها واجتماعاتها.

اللجنة التنفيذية :

شكلت اللجنة التنفيذية للبنك من قبل مجلس الإدارة وفقاً للنظام التعليم الأساسي للبنك وترفع اللجنة تقريرها مباشرة إلى مجلس الإدارة وتضم في عضويتها العضو المنتدب (رئيساً) واربعة اعضاء آخرين ، يتم اختيار اثنين منهم على الأقل من بين أعضاء

المجلس وتتمثل المهام الرئيسية لهذه اللجنة في مساعدة العضو المنتدب ضمن الصلاحيات المخولة لها من قبل مجلس الإدارة في معالجة الأمور المحلّة لها من قبل العضو المنتدب او من قبل مجلس الإدارة وافر مجلس الإدارة تعديلات قواعد عمل اللجنة في ديسمبر 2016 م وتقوم اللجنة التنفيذية بمراجعة كافة التقارير الشهرية المقدمة من مختلف رؤساء الفعاليات واقلم وقطاعك العمل بالبنك وتجتمع ستة مرات على الأقل في السنة عقدت اللجنة 10 اجتماعات في عام 2018 م، ويبين الجدول ادناه تفاصيل تلك الاجتماعات وسجل حضور الأعضاء خلال السنة.

لجنة المراجعة :

أنشأت لجنة المراجعة بالبنك في عام 1992 م، وفقاً لقواعد تشكيلها ولائحة عملها فإنها تتكون من ثلاثة إلى خمسة أعضاء من داخل وخارج مجلس الإدارة ، وترفع اللجنة تقاريرها مباشرة إلى مجلس الإدارة وتجتمع اربع مرات في السنة على الاقل وفي 15 ديسمبر 2016 م اقرت الجمعية العامة للبنك تشكيل لجنة المراجعة للدورة الممتدة من 1 يناير 2017 م حتى 31 ديسمبر 2019 م ، وكما اقرت الجمعية العلهمة للبنك التي عقدت بتاريخ 25 ابريل 2017 م تعيين المهندس خالد عبدالله الملحم عضواً في لجنة المراجعة تتولى لجنة المراجعة في الإشراف على مهام إدارة المراجعة الداخلية بالبنك ، ومراقبة فاعلية وفعاليات أعمال المراجعة الخارجية للبنك ومراجعة نواحي الضعف في المراقبة وقصور الأنظمة، والاشراف على إدارة الالتزام ومراقبة فعاليتها ومراجعة التقارير المقدمة إليها ، كما أن اللجنة معنية بمراجعة القوائم المالية الأولية والسنوية والسياسات المحاسبية المتبعة والرفع بتوصياتها للمجلس ، وتعني اللجنة بمراجعة تقارير المراجعة وإبداء توصياتها بشأنها ، والتوصية للمجلس بتعيين المحاسبين القانونيين وتحديد اتعبهم ، إلى جانب متابعة أنشطتهم واعمالهم المكلفين بها واعتمد اي عمل خارج نطاق أعمال المراجعة الاعتيادية وفقاً لخطة البنك للالتزام بمتطلبات الحوكمة فقد تمت

مراجعة لائحة قواعد عمل اللجنة ، وتم إقرار تلك التعديلات واعتمادها من الجمعية العامة للبنك التي عقدت في 28 مارس 2018 م خلال العام 2018 م عقدت اللجنة خمسة اجتماعات .

لجنة المخاطر:

شكلت لجنة المخاطر بالبنك من قبل مجلس الإدارة خلال النصف الثاني من العام 2013 م ، ووفقا لقواعد مؤسسة النقد العربي السعودي المتعلقة بضوابط إدارة المخاطر والتي تشترط تشكيل لجنة تعنى بشؤون إدارة المخاطر وررقق لوائح وقواعد عملها فإن لجنة المخاطر تتكون من ثلاثة إلى خمسة أعضاء من أعضاء مجلس إدارة البنك غير التنفيذيين او من خارجه وترفع اللجنة تقاريرها مباشرة إلى مجلس الإدارة تجتمع اللجنة اربع مرات في السنة ، و تضطلع بمهمة الإشراف وتقديم المشورة للمجلس بشأن جميع الأمور المتعلقة بالمخاطر عالية المستوى ذات الصلة بانشطة البنك ، إلى جانب توفير التوجيه الاستراتيجي للمخاطر عبر ساب ، بما في ذلك وضع رؤية المخاطر ، والبت في الأولويات والإشراف على تنفيذ المبادرات الرئيسية للمخاطر التحويلية وخلال العام 2018 م ، تم إعادة تشكيل لجنة المخاطر وذلك لاستقالة الأستاذ محمد عبدالله اليحيى من عضوية في مجلس الإدارة وعضويته في لجنة المخاطر اعتباراً من 30 مايو 2018 م ، وتسمية وتعيين السيد / جيمس ماكسن كعضو مستقل من خارج المجلس اعتباراً من 25 يوليو 2018 م . خلال في العام 2018 م عقدت اللجنة اربعة اجتماعات حضرها الرئيس والأعضاء .

تأكيدات اعضاء مجلس الإدارة:

يؤكد مجلس الإدارة للمساهمين والأطراف الأخرى ذات العلاقة وحسب معرفته التامة من كافة النواحي المادية ما يلي :

• أن سجلات الحسابات اعبت بالشكل الصحيح .

- أن نظام الرقابة الداخلية أعد على أسس سليمة ونفذ بفاعلية .
- انه لا يوجد أي شك يذكر في قدرة البنك على مواصلة نشاطه .

تم الإفصاح عن التعاملات مع الأطراف ذات العلاقة والمعلومات المتعلقة باي اعمال او عقود يكون البنك طرفا فيها وتكون فيها مصالح كبيرة لأحد اعضاء مجلس الإدارة أو العضو المنتدب او رئيس الرقابة المالية أو أي شخص ذو علاقة بهم ، في القسم 16 من هذا التقرير والمذكرة رقم 36 من القوائم المالية الموحدة التي تمت مراجعتها لعام 2018م.

6- البنك العربي الوطني :

تقرير مجلس الادارة :

يسرنا أن نقدم لكم التقرير السنوي للبنك العربي الوطني وحساباته الختامية للسنة المالية المنتهية في ٣١ ديسمبر ٢٠١٨ م .

لائحة حوكمة الشركات في المملكة العربية السعودية :

يقوم البنك بتطبيق الأحكام الاسترشادية بلائحة حوكمة الشركات في المملكة العربية السعودية الصادرة عن هيئة السوق المالية ، ما عدا التالي :

المادة التاسعة : الحصول على أرباح متطلبات المادة أ / يبين نظام الشركة الأساس النسبة التي توزع على المساهمين من الأرباح الصافية بعد تجنيب الاحتياطي النظامي والاحتياطيات الأخرى . اسباب عدم تماشي البنك وتطبيقه اياها وذلك لأن النسبة تخضع إلى موافقة جهات رقابية و اشرافية أخرى قبل أن توزع

رسالة الحوكمة :

تشكل الحوكمة الرشيدة إلى جانب الالتزام بالأنظمة واللوائح النافذة، ركيزة أساسية موجهة لأعمال البنك العربي الوطني ونشاطاته التشغيلية. لقد قام البنك بإرساء ثقافة الإدارة الرشيدة التي تؤكد على الالتزام بمعايير النزاهة والأمانة ، بينما يقود مجلس الإدارة بالقدوة ، وتحرص الإدارة بدورها كل الحرص على الالتزام بالأنظمة

واللوائح نصاً وروحاً. تقوم فلسفة البنك على اتباع نهج الممارسة المثلى فيما يتعلق بحوكمة الشركة، إضافة إلى الالتزام بالاشتراطات النظامية لكافة الدول التي يعمل فيها، كما يلتزم البنك على وجه الخصوص بمبادئ حوكمة البنوك الصادرة من قبل مؤسسة النقد العربي السعودي ولائحة حوكمة الشركات الصادرة من قبل هيئة السوق المالية ونظام الشركات الصادر من قبل وزارة التجارة والاستثمار في المملكة العربية السعودية.

مجلس الإدارة:

تعمل إدارة البنك ممثلة برئيس وأعضاء المجلس على تحقيق أفضل قيمة مستدامة لحقوق المساهمين، وتقع مسؤولية تطبيق استراتيجية البنك التي يضعها المجلس على عاتق عضو مجلس الإدارة المنتدب وبمساعدة اللجنة التنفيذية المكونة من أعضاء مجلس الإدارة وكذلك اللجان المنبثقة عن مجلس الإدارة.

يتكون مجلس الإدارة من عشرة أعضاء، منهم ستة أعضاء يمثلون المساهمين السعوديين والذين يتم انتخابهم من قبل الجمعية العمومية لمساهمي البنك لمدة ثلاث سنوات، في حين يُعين البنك العربي ش. م. ع. الأعضاء الأربعة الآخرين، ويجوز إعادة تعيين جميع أعضاء مجلس الإدارة علماً بأنه يُراعى عند ترشيح الأعضاء تمتعهم بمهارات مهنية وخبرات مالية ومؤهلات ملائمة وسمات شخصية مناسبة، وكذلك التمتع بقدر عالٍ من السمعة الحسنة والنزاهة والكفاءة وتحمل المسؤولية، والقدرة على القيام بالواجبات والمسؤوليات كعضو مجلس الإدارة لذلك يشترط على كل عضو قبل تعيينه استكمال تعبئة نموذج الملاءمة الصادر من قبل مؤسسة النقد العربي السعودي، حيث يقوم البنك بأخذ عدم الممانعة من المؤسسة للتأكد من النزاهة والملاءمة، بالإضافة إلى ذلك فإنه يمكن للبنك التأكد من خلال الشركة السعودية المعلومات الائتمانية (سمة) عن أية مُتعثرات تتعلق بالعضو المعني وذلك بالنسبة للأعضاء المُقيمين ويبحث المجلس في اجتماعاته الموضوعات المدرجة في جداول أعمال الاجتماعات موثقة بالمعلومات اللازمة ومحددة وفقاً

لصلاحياته، وتشمل هذه الموضوعات الموافقة على استراتيجية البنك والميزانيات التقديرية والمصاريف الرأسمالية الجوهرية والسياسات التي تحكم عمليات الخزينة والائتمان ووثائق العمل الأخرى والخطة السنوية للتدقيق الداخلي وصلاحيات الصرف واقتراح نسب توزيع الأرباح والموافقة على تعيين المدراء التنفيذيين ورئيس إدارة المراجعة الداخلية بالبنك ويستطيع كافة الأعضاء الحصول على المعلومات ذات الصلة من خلال أمين سر المجلس ، وبإمكانهم أيضاً الحصول على المشورة من جهات مهنية مستقلة متخصصة في إطار واجباتهم كأعضاء في المجلس وعلى حساب البنك تشمل اختصاصات المجلس التأكد من وجود هيكل تنظيمي واضح في البنك يستطيع من خلاله إدارة أعمال البنك ، وتفويض الصلاحيات بالشكل الملائم والمسؤوليات بحدود مستويات المخاطر المقبولة للبنك والتي يتم توثيقها ضمن الإطار العام للضوابط الرقابية التي تتم مراجعتها سنويا من قبل المجلس تضم لائحة أعضاء مجلس الإدارة المعينين من قبل البنك العربي ش . م . ع . في 31 ديسمبر ٢٠١٨ كل من الدكتور / باسم إبراهيم عوض الله والسادة / محمد عبد الفتاح الغنمة ، زياد أنور عقروق والدكتور روبيرعيد عضو مجلس الإدارة المنتدب)

لجان المجلس الرئيسية :

كون مجلس الإدارة عدد من اللجان وفيما يلي بيان بأسماء اللجان الرئيسية

المنبثقة عن مجلس الإدارة وأدوارها وأعضائها الحاليين .

اللجنة التنفيذية :

تتكون اللجنة التنفيذية من عضو مجلس الإدارة المنتدب وأربعة أعضاء آخرين يتم اختيارهم من بين أعضاء المجلس يرأس العضو المنتدب اللجنة التنفيذية التي تعقد اجتماعاتها بمعدل مرتين شهرياً لإدارة أعمال البنك وفقاً للصلاحيات المفوضة لها من قبل المجلس وتشمل مسؤوليات هذه اللجنة تطبيق سياسات البنك ومراقبة الأداء وإدارة المخاطر والتأكد من فعالية الضوابط الرقابية الداخلية والموافقة على المصاريف

الرأسمالية الجوهريية ضمن اللجنة التنفيذية خلال عام 2018 كل من الدكتور روبير عيد (رئيسا)، صلاح راشد الراشد، خالد محمد البواردي، هشام عبداللطيف الجبر، محمد عبد الفتاح الغنمة.

لجنة الترشيحات والتعويضات:

تم خلال عام 2010م تشكيل لجنة الترشيحات والتعويضات مكونة من ثلاثة اعضاء غير تنفيذيين من مجلس الإدارة السادة / خالد محمد البواردي (رئيس اللجنة) (عضو مستقل)، وعضوية كل من صلاح راشد الراشد وأحمد عبد الله العقيل (عضو مستقل)، وللجنة صلاحية مراجعة واقتراح تعديلات على سياسة وممارسات المكافآت والتعويضات في البنك ورفع التوصيات بهذا الشأن إلى مجلس الإدارة لاعتمادها وتقوم اللجنة كذلك بمراجعة مستوي وتكوين مكافآت كبار التنفيذيين في البنك وترفع التوصيات المتعلقة بمخصص المكافآت المرجحة بالمخاطر إلى مجلس الإدارة / اللجنة التنفيذية لاعتمادها . كما تقوم بتحديد المهارات والقدرات اللازمة لتعزيز أداء المجلس ويكلف مجلس الإدارة اللجنة بمراجعة هيكل مجلس الإدارة وتقييم أدائه متى ما اقتضى الأمر ذلك ، بما فيه التأكد من كفاية الوقت اللازم لقيام العضو بمهامه ومسؤولياته وكذلك مهام الأعضاء الفردية بناءً على اعتماد آلية من شأنها تحديد نقاط القوة والضعف واقتراح معالجتها وتقديم التوصيات اللازمة الى المجلس بما يحقق مصلحة البنك . وتشمل مهام اللجنة كذلك الترشيح لعضوية مجلس الإدارة ، وكذلك النظر في ترشيح كبار التنفيذيين ودراسة مؤهلاتهم والرفع بتوصيات اللجنة تجاه ذلك الى المجلس .

لقد أقرت الجمعية العامة غير العادية والتي عقدت بتاريخ 27 مارس 2011 توصية مجلس الإدارة بشأن قواعد اختيار أعضاء لجنة الترشيحات والتعويضات واسلوب عمل اللجنة ومكافآت أعضاء اللجنة حسبما يقدره مجلس الإدارة.

مجلس الادارة يقرر مستوى المكافآت التي تصرف لرئيس وأعضاء المجلس وفقا لألية تأخذ بعين الاعتبار تعليمات مؤسسة النقد (التي تضع حدا اعلى وحدا أدنى لمكافآت الأعضاء)، مع الأخذ في الاعتبار تقييم أداء كل عضو خلال العام ووفقاً للسياسة أعلاه ، بلغ مجموع المكافآت والتعويضات السنوية المدفوعة لأعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين والمستقلين مبلغا وقدره 3 ، 990 ألف ريال وللأعضاء التنفيذيين 400 ألف ريال وبلغت بدلات الحضور لأعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين والمستقلين 465 ألف ريال وللأعضاء التنفيذيين 100 ألف ريال ، وبلغت تعويضات المصاريف الأعضاء مجلس الإدارة التنفيذيين والمستقلين التي تشمل تذاكر السفر والإقامة بالفنادق 489 ألف ريال بلغت رواتب ستة من كبار التنفيذيين التي دفعت خلال العام بمن فيهم الرئيس التنفيذي والمدير المالي 16 . 134 ألف ريال، وبلغت البدلات والتعويضات المدفوعة 3 . 900 ألف ريال والمكافآت المنوية 700 . 20 ألف ريال والخطط التحفيزية 2 ، 200 ألف ريال. بلغت مكافآت أعضاء لجنة المراجعة 600 ألف ريال وبدل حضور جلسات اللجنة 130 ألف ريال.

لجنة المراجعة :

تساعد لجنة المراجعة مجلس الإدارة بمراجعة منظومة الرقابة الداخلية والتحقق من سلامة وصحة القوائم المالية والحسابات الختامية للبنك والتزام البنك بالمتطلبات النظامية والمعايير المحاسبية كما تقرر اللجنة خطط إدارة التدقيق الداخلي وبرنامج مجموعة الالتزام ومكافحة غسل الأموال وتقييم نتائج أعمالها والتحقق من وجود الأجهزة الرقابية التي تضمن سلامة الإجراءات التي تتخذها إدارة البنك كما تدرس اللجنة تقارير مجموعه ادارة المخاطر في البنك وتناقشها مع المختصين وتتخذ التوصيات اللازمة بشأنها تمثل لجنة المراجعة حلقة اتصال مباشر بين المراجعين الخارجيين ومجلس الإدارة، وتعمل اللجنة على التأكد من أن أعمال المراجعة الخارجية تتم بشكل فعال ودقيق وأنه يتم التعامل مع تقاريرها بالجدية والمهنية اللازمة، كما تقوم اللجنة أيضا بالتوصية باختيار المراجعين الخارجيين ومراجعة خطط ونتائج أعمالهم ، ويلتزم البنك بما ورد في

قواعد تنظيم لجان المراجعة في البنوك السعودية والدليل الإستراتيجي لتنظيم لجان المراجعة في البنوك السعودية الصادرة عن مؤسسة النقد العربي السعودي تتكون لجنة المراجعة من ثلاثة أعضاء جميعهم معتقلين منهم رئيس اللجنة من أعضاء المجلس وعضوين من غير أعضاء المجلس . وتقوم اللجنة بالاجتماع مع كل من عضو مجلس الإدارة المنتدب والمدير المالي للبنك ورئيس المراجعة الداخلية ورئيس مجموعة الالتزام ومكافحة غسل الأموال ومدير إدارة المخاطر والمراجعين الخارجيين إضافة إلى من تشاء من أعضاء الفريق الإداري في البنك، وذلك عندما تراه مناسباً للتباحث والمناقشة كما تناقش اللجنة تقريرها السنوي في نهاية العام مع مجلس الإدارة تألفت لجنة المراجعة خلال عام 2018 من السيد أحمد عبد الله العقيل (رئيساً نائب رئيس مجلس إدارة مُستقل) وعضوية كل من السيدا صالح عبد الرحمن السماعيل والسيد محمد عبد الرحمن العمران (من خارج المجلس) .

لجنة المخاطر:

قام المجلس بتشكيل لجنة المخاطر المكونة من خمسة أعضاء ويتمثل دور اللجنة ومهامها فيما يلي :

وضع استراتيجية المخاطر للبنك بما يتوافق مع سياسة تقبل المخاطر المعتمدة في البنك .
 ❖ التأكد من وجود إطار عام الإدارة المخاطر بفعالية من أجل تحديد وقياس ومراقبة المخاطر المختلفة التي قد يتعرض لها البنك ، مثل مخاطر الائتمان ومخاطر السوق والسيولة ومخاطر العمليات .

❖ التأكد من وجود سياسات لإدارة المخاطر لدى البنك تغطي كافة المخاطر الرئيسية المرتبطة بالعمل المصرفي.

❖ النظر في تقييم أداء مدير إدارة المخاطر والطلب من الإدارة ضرورة التأكد من أن موظفي إدارة المخاطر يمتلكون الخبرة والكفاءة اللازمة لإداء مهام العمل المناطة بهم على الوجه المطلوب .

♦ التأكيد من المحافظة على مستويات مخاطر الائتمان و مخاطر السوق ضمن سياسة البنك المتحفظة لإدارة المخاطر.

7- بنك سامبا :

تقرير مجلس الإدارة العلم ٢٠١٨ م :

يسر مجلس إدارة مجموعة ماميا المالية أن يقدم لكم تقريره السنوي عن نشاطاته للعلم المنتهي في 31 ديسمبر ٢٠١٨م.
مجلس الإدارة :

يتكون مجلس إدارة المجموعة من عشرة أعضاء ، تم تصنيفهم بحسب التعريفات الواردة بالمادة الأولى والمادة العشرين من لائحة حوكمة الشركات في المملكة العربية السعودية والصادرة عن هيئة السوق المالية .

ووفقاً للنظام الأساسي للمجموعة ، فإنه يتم اختيار مجلس الإدارة من قبل مساهمي المجموعة لمدة ثلاث سنوات . وقد بدأت مدة خدمة أعضاء مجلس الإدارة الحالي في ٢٠ يناير ٢٠١٦ م وعقد المجلس أربعة اجتماعات خلال هذا العام. وفيما يلي بيان بأسماء اللجان الرئيسية المنبثقة عن المجلس ودورها واعضائها الحاليين اللجان الاستراتيجية وتقوم هذه اللجنة بالإشراف والمراجعة على الاستراتيجية المقترحة من قبل الإدارة التنفيذية والمشاريع الرئيسية لسامبا والموافقة عليها ومراقبة تطور الأداء حسب الخطة الاستراتيجية المعتمدة .

وتتألف اللجنة من اربعة اعضاء من مجلس الإدارة ، وهم الأساتذة عيسى بن محمد العيسى - رئيس اللجنة ، وأحمد بن محمد العمران ، وموسى بن عبدالكريم الربيعان ، وحمد بن سليمان القسومي .

وقد عقدت اللجنة اجتماعها خلال العام ، وفيما يلي سجل حضور هذا الاجتماع اللجنة التنفيذية ، تقوم هذه اللجنة بالتعامل مع الأمور التي تحال إليها من مجلس الإدارة أو من رئيسها في حدود الصلاحيات التي أقرها لها المجلس ، وتتألف اللجنة من

خمسة اعضاء ، وهم الأساتذة عيسى بن محمد العيسى - رئيس اللجنة ، و علي حسين علي رضا ، وخالد بن عبد الرحمن العبد الكريم ، وفهد بن حسين السديري وعلاء بن محمد الجارثي وقد عقدت اللجنة التنفيذية سبعة اجتماعات خلال هذا العام .

لجنة الترشيحات والمكافآت :

من اختصاصات هذه اللجنة تحديد الاحتياجات المطلوبة من المهارات المناسبة وإعداد وصف للقدرات والمؤهلات المطلوبة لعضوية مجلس الإدارة ، وتقوم اللجنة سنوياً بتقييم أداء المجلس وأداء اعضاءه من خلال تقييم أداء المجلس و اعضاءه باستخدام نماذج التقييم المخصصة لذلك ، كما تقوم هذه اللجنة بوضع منهجية ساميا وسياسته الخاصة التعويضات المجلس والموظفين ، وتألف اللجنة من ثلاثة اعضاء من مجلس الإدارة ، عضوين مستقلين وعضو غير تنفيذي ، يرأسهم عضو مجلس إدارة مستقل ، وهم الأساتذة فهد بن حسين السديري - رئيس اللجنة ، وعلي حسين علي رضا ، وفهد بن إبراهيم المرفج وقد عقدت اللجنة اجتماعين خلال العام.

لجنة المراجعة :

تعمل اللجنة على مساعدة مجلس الإدارة للوفاء بمسؤولياته إزاء مراقبة التقارير المالية ومنظومة الرقابة الداخلية ومراقبة اعمال مراجعي الحسابات الخارجيين والداخليين ومراجعة القوائم المالية المرحلية والسنوية ومراجعة السياسة المحاسبية المتبعة والتأكد من التزام البنك بالأنظمة واللوائح وتواصل مجموعة المراجعة الداخلية والمخاطر بصورة منتظمة مع لجنة المراجعة المنبثقة عن مجلس الإدارة حيث تقوم إدارة المراجعة الداخلية بمهام تقييم فعالية هياكل ووظائف الرقابة الداخلية في المجموعة وتضمينها في التقارير من قبل إدارة المراجعة الداخلية باستخدام منهجية قائمة على المخاطر ويحدد تقييم المخاطر لوحدات العمل المدى الزمني لعمليات المراجعة أثناء وضع خطة المراجعة السنوية وفي حين تعتمد لجنة المراجعة خطة المراجعة ، فإنها ايضا تلقي جميع تقارير المراجعة وتراجع بصورة ربع سنوية التحديثات على تنفيذ أعمال المراجعة ،

والملاحظات الناتجة عنها والإجراءات التصحيحية المتخذة من قبل وحدات العمل التي تمت مراجعتها وبناءً على العمليات المذكورة وعمليات المراجعة التي تمت في عالم ٢٠١٨ م بنجاح. فإن لجنة المراجعة تؤكد سلامة نظام الرقابة الداخلية لدى المجموعة، وأنه تم تنفيذها بشكل ملائم وفعال، ولم تظهر أي ملاحظات جوهرية خلال العام، وتتألف اللجنة من ثلاثة أعضاء يرأسها عضو مجلس إدارة مستقل هو الأستاذ فهد بن إبراهيم المنرج - رئيس اللجنة، والأستاذين بدر بن براهيم السويلم - من خارج مجلس الإدارة، وإبراهيم عبدالله السدة - من خارج مجلس الإدارة، وقد عقدت هذه اللجنة خمسة اجتماعات خلال العام.

لجنة إدارة المخاطر :

تقوم هذه اللجنة بمساعدة المجلس في الإشراف على إدارة المخاطر التي تعرض لها المجموعة عن طريقة متابعة عمليات إدارة المخاطر المختلفة بما في ذلك المتعلقة بالانتماء وامن المعلومات والتأكد من أن إطار الرقابة الداخلية الموضوع يتماشى مع استراتيجية وأهداف إدارة المخاطر وتتألف اللجنة من ثلاثة أعضاء وهم الأساتذة خالد بن عبد الرحمن العبد الكريم - رئيس اللجنة، وعبدالله بن عبد الرحمن الرويس، وعلام بن محمد الحارثي، وقد عقدت هذه اللجنة ثلاثة اجتماعات خلال العام.

حوكمة الشركات :

تعمل المجموعة وفقاً لأحكام وإرشادات لائحة حوكمة الشركات الصادرة عن هيئة السوق المالية وقد تم تطبيق جميع أحكام اللائحة الإلزامية.

8- بنك الراجحي :

الحوكمة :

تتألف الحوكمة من مجموعة من القواعد والممارسات والأنظمة والإجراءات التي تنظم أنشطة المؤسسة وتراقبها ويساعد هيكل الحوكمة المؤسسات المؤسسة في الموازنة بين مصالح مختلف الجهات المعنية في عملية خلق القيمة.

السياسات المتعلقة بدليل الحوكمة :

أصدر المصرف عام 2014 دليل الحوكمة وملحق دليل الحوكمة واللوائح الخاصة بلجان المجلس واللجان الإدارية وتخضع هذه الوثائق للمراجعة السنوية وعلاوة على ذلك ، يطبق المصرف المبادئ الرئيسية للحوكمة في البنوك العاملة بالمملكة العربية السعودية الصادرة عن مؤسسة النقد العربي السعودي ، والتي صدرت في يونيو 2012 وجرى تحديثها في 23 مارس 2014 ، بالإضافة إلى لوائح حوكمة الشركات التي أصدرتها هيئة السوق المالية وأفضل الممارسات الدولية في هذا المجال .

وضع عدد من السياسات والممارسات والإجراءات التي تتعلق بحوكمة الشركات وتم تحديث دليل الحوكمة خلال السنة الأخيرة كما تم تعديل مصفوفة تفويض الصلاحيات لتعكس الممارسات الداخلية على نحو ملائم وعلاوة على ذلك ، اعتمد المصرف سياسة شاملة بخصوص إدارة المعاملات مع الأطراف ذات العلاقة وحالات تعارض المصالح عام 2018 ، من أجل استيفاء المتطلبات التنظيمية بموجب نظام الشركات ، ولائحة الحوكمة الصادرة عن هيئة السوق المالية والمبادئ والتوجيهات الصادرة عن مؤسسة النقد العربي السعودي . وشهد عام 2018 وضع إجراءات تفصيلية لسياسة الترشيح والعضوية المجلس الإدارة في مصرف الراجحي والمعتمدة من قبل الجمعية العامة للمصرف بتاريخ 4 مارس 2013 والمعدلة بقرار الجمعية العمومية المنعقدة بتاريخ 22 أكتوبر 2017 لتعكس جميع التغييرات المستمدة من نظام الشركات واللوائح ذات الصلة الصادرة عن هيئة السوق المالية ومؤسسة النقد العربي السعودي كما تم إعداد إجراءات تفصيلية بالعام 2018 م . وأقر اجتماع الجمعية العامة الذي عقد في 22 أكتوبر 2017 سياسة مكافآت وتعويضات أعضاء مجلس الإدارة ، والتي تتضمن نظاماً تفصيلياً لتحديد المكافآت المدفوعة للأعضاء مجلس الإدارة والأعضاء الخارجيين داخل مجلس الإدارة ولجان مجلس الإدارة ولجنة المراجعة والالتزام.

كما تم اعتماد سياسات وخطط الكفاءات والإحلال الوظيفي لكل من أعضاء مجلس الإدارة والمناصب الرئيسية في الإدارة التنفيذية، من أجل توفير فرص التطوير المهني للموظفين من ذوي الإمكانيات المتميزة ، فضلاً عن توفير متطلبات المصرف الحالية والمستقبلية من الموظفين ، وتعزيز سياسة التوطين وتشجع سياسة الإبلاغ عن المخالفات على الإبلاغ عن السلوكيات الخاطئة أو أي نشاط ينتهك سياسات وإجراءات وتعليمات المصرف .

ويضمن المصرف ، من خلال سياسته الشاملة الإفصاح ، الإفصاح للمساهمين عن جميع المعلومات الجوهرية ، بما في ذلك المعلومات المصرفية المطلوب الإفصاح عنها بموجب لوائح مؤسسة النقد العربي السعودي وهيئة السوق المالية . كما طبق المصرف سياسة للمسؤولية الاجتماعية تهدف إلى تعزيز الدور الاجتماعي للمصرف .

أعد المصرف دليلًا تعريفيًا لمساعدة أعضاء مجلس الإدارة الجدد ، يقدم معلومات حول الجوانب المالية والقانونية للمصرف وعلاوة على ذلك ، تتم موافاة أعضاء مجلس الإدارة الجدد بجميع المعلومات المطلوبة لتنفيذ مهامهم الوظيفية . كما يتم تدريبهم على أي مواضيع ذات علاقة ، بما في ذلك الجوانب التنظيمية والمالية والاقتصادية المرتبطة بالمصرف وبيئته التشغيلية كما يطبق المصرف إجراءات التسوية شكاوى العملاء والتي تخضع لرقابة مؤسسة النقد العربي السعودي .

لائحة حوكمة الشركات الصادرة عن هيئة السوق المالية :

اطلع المصرف وأحيط علماً بلائحة حوكمة الشركات المعمول بها حالياً والتي أصدرتها هيئة السوق المالية في المملكة العربية السعودية وفيما يلي تقرير عن ممارسات حوكمة الشركات في المصرف ومدى التزامه بلائحة هيئة السوق المالية .
ما طبق من أحكام لائحة حوكمة الشركات وما لم يطبق وأسباب ذلك .

يطبق المصرف جميع الأحكام الواردة في لائحة حوكمة الشركات الصادرة عن هيئة

السوق باستثناء المواد الاسترشادية التالية :

رقم المادة/الفقرة	نص المادة/الفقرة	أسباب عدم التطبيق
المادة الحادية والأربعون الفقرة " هـ "	يتخذ مجلس الإدارة الترتيبات اللازمة للحصول على تقييم جهة خارجية مختصة لأدائه كل ثلاث سنوات. (فقرة إسترشادية)	يتم التقييم بشكل داخلي وبصورة سنوية.
المادة الرابعة والخمسون الفقرة " ب "	يجب أن يكون رئيس لجنة المراجعة عضواً مستقلاً. (فقرة إسترشادية)	يشغل منصب رئيس لجنة المراجعة والالتزام بالمصرف عضو مجلس إدارة غير تنفيذي وتم إختياره بسبب مؤهلاته الملائمة للمنصب.
المادة السابعة والثمانون	تضع الجمعية العامة العادية - بناءً على اقتراح من مجلس الإدارة - سياسة تكفل إقامة التوازن بين أهدافها والأهداف التي يصبو إليها المجتمع إلى تحقيقها؛ بغرض تطوير الأوضاع الاجتماعية والاقتصادية للمجتمع. (مادة إسترشادية)	يوجد سياسة للمسؤولية الاجتماعية لمصرف الراجحي وهي معتمدة من مجلس الإدارة.

لجان مجلس الإدارة :

تحددت وظائف ومسؤوليات اللجان في بنود المبادئ التوجيهية الداخلية والمتطلبات التنظيمية كما حددت مدة العضوية بثلاثة أعوام تنتهي بانتهاء مدة مجلس الإدارة وللمجلس الإدارة صلاحية تعيين أو إعادة تعيين أو إنهاء عضوية أي عضو من أعضاء اللجان وتتقدم اللجان بتوصياتها ومحاضر اجتماعاتها إلى مجلس الإدارة.

وفيما يلي وصف مختصر للجان المصرف وأعمالها :

أ - اللجنة التنفيذية :

يرأس اللجنة التنفيذية رئيس مجلس الإدارة ، وتقوم اللجنة بجميع المهام والسلطات الموكلة إليها من مجلس الإدارة ، ومنها : تحملها المسؤولية عن عمليات أعمال مصرف الراجحي واتخاذ القرارات السريعة فيما يخص القضايا والأمور العاجلة المتعلقة بأعمال المصرف ، وتكون اللجنة التنفيذية مسؤولة عن الموافقة على كافة التسهيلات الائتمانية التي تتجاوز صلاحيات اللجنة العليا للائتمان والموافقة على الضمانات العقارية الموثقة للتسهيلات المتعثرة وكذلك اعتماد العقود التي تتجاوز صلاحيات اللجان العاملة في المصرف والرئيس التنفيذي وذلك في حدود الموازنة المعتمدة والصلاحيات التي حددها مجلس إدارة المصرف .

ب - لجنة الترشيحات والمكافآت :

يتمثل الغرض الرئيس من لجنة الترشيحات والمكافآت في رفع التوصيات بشأن ترشيح أعضاء مجلس الإدارة واللجان وكبار التنفيذيين إلى مجلس الإدارة ، وإعداد وصف للقدرات والمؤهلات المطلوبة لعضوية المجلس وتقييم فاعلية وكفاءة أداء المجلس والإدارة العليا والتأكد من التزام المصرف بسياسات الحوافز الداخلية ، وبقواعد ممارسات الحوافز الصادرة من مؤسسة النقد العربي السعودي وبمبادئ ومعايير المكافآت ، وبما يحقق مصالح المودعين والمساهمين وأهداف المصرف الاستراتيجية وقد عقدت اللجنة جلسيتين خلال عام 2018 م .

ج - لجنة الحوكمة :

يتمثل الغرض الرئيس من لجنة الحوكمة في المراجعة السنوية لهيكل مجلس الإدارة ولجانه وإطار الحوكمة في المصرف ، ومراجعة وتحديث السياسات المتعلقة بمجلس الإدارة وأعضائه وبيحوكمة المصرف وتعارض المصالح ، وتدعيم والحفاظ على تطبيق أعلى معايير الحوكمة المؤسسية الصادرة من مؤسسة النقد العربي السعودي ولائحة حوكمة الشركات

الصادرة من هيئة السوق المالية ، بالإضافة إلى متابعة تطبيق دليل الحوكمة وملحقاته ومصفوفة الصلاحيات الخاصة بالمصرف ومتابعة عمل اللجان الإدارية ، وقد عقدت اللجنة أربع جلسات خلال عام 2018 م .

د - لجنة المراجعة والالتزام :

تتكون لجنة المراجعة والالتزام من خمسة أعضاء ، عضوين من مجلس إدارة المصرف وثلاثة أعضاء من غير التنفيذيين وتقوم اللجنة بأداء مسؤولياتها التي تتمحور في مراجعة القوائم المالية والسياسات المحاسبية والرقابية والتأكد من سلامتها ، والإشراف على أعمال مجموعة المراجعة الداخلية والمراجعين الخارجيين ومجموعة الالتزام وقد عقدت اللجنة عشرة (10) اجتماعات خلال العام المالي 2018 م ، بحضور كامل الأعضاء المعظم الاجتماعات.

هـ - لجنة إدارة المخاطر التابعة لمجلس الإدارة:

تم تشكيل هذه اللجنة بعد انتخاب المجلس في الدورة الحالية ، ويكمن الغرض من لجنة إدارة المخاطر التابعة لمجلس الإدارة في مساعدة مجلس الإدارة في المحافظة على مسؤولية الإشراف على الأنشطة والقرارات المتعلقة بإدارة مخاطر الائتمان ومخاطر العمليات والأعمال والسوق والاستثمار والأعمال المالية والسمعة كما يشمل ذلك تقديم المشورة المجلس الإدارة فيما يخص مدى تحمل / تقبل المخاطر واستراتيجية المخاطر ، وعملية التقييم الداخلي المدى كفاية رأس المال ، وخطة تقييم السيولة الداخلية ، وسياسات الائتمان ، وسياسات إدارة مخاطر السيولة والسوق ، والتعامل مع حدود التمويل والسيولة . كما أن اللجنة مسؤولة عن اعتماد الخسائر الناتجة عن العمليات البنكية والاحتياط وأخطاء النظام وتعويض العملاء ، والتي تتعدى صلاحيات اللجنة إدارة المخاطر وقد عقدت اللجنة سبع جلسات اخلال عام 2018 .

9- بنك البلاد :

تقرير الحوكمة :

يلتزم البنك وفي مقدمته مجلس الإدارة بتقديم قيمة متنامية للمساهمين على المدى الطويل، ويعمل على تعزيز استمرار وجود منظومة حوكمة فعالة ومتطورة في سبيل تحقيق النمو المستدام، وصياغة الأهداف الاستراتيجية وتحويلها إلى برامج عمل ملائمة، والعمل على تحقيقها مع الالتزام بمعايير الشفافية والإفصاح والعدالة. والحوكمة - كمفهوم في البنك - هي قواعد لقيادة البنك وتوجيهه تشمل على آليات لتنظيم العلاقة بين مجلس الادارة والادارة التنفيذية والمساهمين واصحاب المصالح الآخرين إذ يتم تطبيق قواعد واجراءات خاصة لتسهيل عملية اتخاذ القرارات واطفاء طابع الشفافية عليها بغرض حماية حقوق المساهمين واصحاب المصالح وتحقيق العدالة والشفافية في المعاملات المالية وبيئة الأعمال وتبنى حوكمة البنك على اساس المعاملة العادلة القائمة على المساواة بين مصالح الأطراف المختلفة المعنية بما في ذلك المساهمين والإدارة والعملاء والموردين والجهات الحكومية (بما فيها الجهات الرقابية والتنظيمية) ، وكافة عناصر المجتمع ، ويعمل مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية بشكل مستمر على تأكيد ضرورة الالتزام بضوابط الحوكمة كوسيلة فعالة لتطوير مفاهيم الشفافية والنزاهة والرقابة الفعالة وتحقيق الأداء المهني الرفيع . مما يعزز ثقة أصحاب المصالح ويوضح هذا التقرير مدى التزام البنك بأحكام وشروط حوكمة الشركات .

وبناء على متطلبات وقرارات الجهات الرقابية متمثلة في مؤسسة النقد العربي السعودي (SAMA) وهيئة السوق المالية (CMA) وغيرها وادراكاً وإيماناً من مجلس ادارة البنك وادارته التنفيذية بأهمية الحوكمة ، فقد تم اعتماد وثائق الحوكمة للبنك وتحديثاتها ومن ضمنها دليل الحوكمة وملحق دليل الحوكمة ومجموعة من السياسات والوثائق ذات الصلة ، بما يتوافق مع ما ورد بنظام الشركات ولوائحه ومبادئ الحوكمة

وكافة القواعد الصادرة عن الجهات الرقابية والتنظيمية ذات الصلة وآخر التحديثات والتعديلات التي طرأت عليها وكذلك النظام الاساس للبنك. ومن أبرز ما تم في هذا الصدد خلال العام 2018 م تحديث دليل المساهم ، ودليل وملحق دليل الحوكمة، بما يحتويه من قواعد عامة لمجلس الادارة والادارة التنفيذية ، ولجانها واستحداث العديد من السياسات والوثائق ، واعتمادها سواء من مجلس الإدارة أو من الجمعية العامة وفق ما تتطلبه الأنظمة واللوائح للاعتماد ، لتتوافق بشكل خاص مع تحديثات نظام الشركات ولائحة حوكمة الشركات المحدثة الصادرة من هيئة السوق المالية ، والضوابط والاجراءات التنظيمية الصادرة تنفيذاً لنظام الشركات الخاصة بشركات المساهمة المدرجة مع التأكد من الالتزام بالمبادئ الرئيسية للحوكمة في البنوك التحديث الأول مارس 2014 والصادر من مؤسسة النقد العربي السعودي ، وغيرها من القواعد ذات الصلة ، كما تم البدء في إجراء بعض التعديلات على النظام الاساس للبنك ليتوافق مع هذه الانظمة والتعليمات ، ويعمل المجلس ولجانه بشكل مستمر على متابعة الادارة التنفيذية للتأكد من التزامها بتطبيق جميع ما نص عليه بتلك اللوائح والسياسات والقواعد بشكل دائم وفعال .

حوكمة مجلس الإدارة :

يتشكل مجلس الإدارة من أحد عشر عضواً ، تم انتخابهم في اجتماع الجمعية العامة غير العادية المنعقد بتاريخ ١٤٣٧/٠٧/٠٤ هـ ، الموافق ٢٠١٦/٠٤/١١ م ، لمدة ثلاث سنوات بدأت اعتباراً من تاريخ ٢٠١٦/٠٤/١٧ م وتنتهي بتاريخ ٢٠١٩/٠٤/١٦ م .

لجان المجلس :

تمارس لجان مجلس الإدارة مهامها ومسئولياتها بناء على سياسات ولوائح ووثائق الحوكمة ذات الصلة المعتمدة من قبل مجلس الإدارة أو الجمعية العامة حسب الأحوال والتي تحدد صلاحيتها واجراءات عملها ، وقد تم تشكيل هذه اللجان لفترة ثلاث سنوات مع تشكيل مجلس الإدارة اعتباراً من تاريخ ٢٠١٦/٠٤/١٧ م وحتى تاريخ ٢٠١٩/٠٤/١٦ م .

قام مجلس الإدارة بتكوين عدد خمس لجان منبثقه من المجلس ، تم تشكيل عضويتها من أعضاء المجلس واعضاء مستقلين وغير تنفيذيين من خارج البنك من ذوي الخبرات والتخصصات وعضو تنفيذي ، علماً بأن لجنة المراجعة يتم تشكيلها واعتماد لائحتها من قبل الجمعية العامة وفق الضوابط والأحكام المقررة لذلك ، وفيما يلي موجز عن حوكمة اللجان.

اللجنة التنفيذية :

تتمثل مسؤوليات اللجنة التنفيذية بضمان فعالية عملية اتخاذ القرار على أعلى المستويات لتحقيق أهداف البنك بكل مرونة ووفق الجدول الزمني المقرر لها ومساعدة مجلس الإدارة في تنفيذ مسؤولياته وتفعيل دوره في تعزيز ومتابعة وتنفيذ استراتيجية البنك بما يدعم فعالية الأداء ومراجعة ومراقبة أعمال البنك بصفة منتظمة وعمل التوصيات اللازمة ، كما أن اللجنة مسؤولة عن بحث القضايا التي في حاجة إلى مراجعة متعمقة ودراسة مفصلة قبل عرضها على المجلس لبلت فيها وإصدار قرار نهائي بشأنها ، بالإضافة إلى أي مهام أخرى توكل إليها أو تكلف بها من قبل مجلس الإدارة .

اجتمعت اللجنة (13) اجتماعاً خلال العام 2018 م ، وتتكون اللجنة من ستة

أعضاء خمسة منهم غير تنفيذيين وواحد تنفيذي.

لجنة الترشيح والمكافآت:

تتمثل مسؤولية اللجنة في المراجعة السنوية للاحتياجات المطلوبة من المهارات المناسبة لعضوية مجلس الإدارة واللجان التابعة له والهيئة الشرعية بما يتناسب مع طبيعتها ولائحتها ، وكذا مراجعة هيكل وتشكيل مجلس الإدارة ولجانه من حين لآخر ورفع التوصيات بشأن نقاط القوة والضعف بالأعضاء وتقديم الاقتراحات للتغلب عليها ورفع لمجلس الإدارة بتوصياتها بهذا الخصوص وبخصوص المرشحين لعضوية المجلس ولجانه والمؤهلات والخبرات المناسبة للعضوية ، والتحقق من انعقاد الاجتماعات العادية لمجلس

الإدارة واللجان التابعة له بصورة منتظمة والتأكد بشكل سنوي من استقلالية الأعضاء المستقلين بالمجلس والتأكد من عدم وجود مصالح متعارضة وكما تتولى اللجنة مسئولية دراسة وضع وتطوير وتحديث واقتراح السياسات المتعلقة بمكافآت وحوافز أعضاء المجلس ولجانه والإدارة التنفيذية وكذا سياسة وآلية الإحلال لأعضاء مجلس الإدارة ولجانه والإدارة التنفيذية ومتابعة الأمور المتعلقة بهيكل الوظائف والموارد البشرية ورفع التوصيات المجلس الإدارة بهذه الأمور اجتمعت اللجنة (4) اجتماعات خلال العام 2018م، وتتكون الدورة الحالية للجنة من (5) أعضاء ، ثلاثة أعضاء من مجلس الإدارة وعضوين من خارج المجلس والبنك .

لجنة المخاطر :

يتمثل الغرض الرئيس لجنة المخاطر من اللجان المنبثقة عن مجلس الادارة في تقديم النصح والاستشارة للمجلس بشأن الخطط والاسراتيجيات الكلية الحالية والمستقبلية المتعلقة بقابلية البنك وقدرته على تحمل المخاطر ، والإشراف على تنفيذ الإدارة التنفيذية للبنك لهذه الخطط والاسراتيجيات بصفة عامة كما تعمل على مساعدة مجلس الإدارة في الإشراف على كافة الأنشطة والقرارات المتعلقة بمجموعة إدارة المخاطر في البنك المتمثلة في مخاطر السوق والائتمان ومخاطر الاستثمار والمالية والتشغيل ومخاطر السيولة والسمعة واستمرارية الاعمال ومخاطر الانظمة التقنية ، هذا بالإضافة إلى أي مهام أو مسؤوليات قد تسند لها من مجلس الإدارة وبما لا يتعارض مع مهام ومسؤوليات اللجان المجلس الأخرى . كما تشمل مسؤوليات اللجنة الإشراف على مستوى المخاطر في البنك لضمان العمل ضمن حدود المخاطر المعتمدة والتأكد من أن البنك لديه السياسات والإجراءات الكافية والمعتمدة من جهات الصلاحية ، ومراجعة السياسات الداخلية للبنك المتعلقة بالمخاطر وعرضها على مجلس الادارة لاعتمادها واعتماد توزيع مقدار مخاطر الائتمان المقبولة والوفاء بالمسؤوليات الائتمانية وكافة المخاطر المعتمدة من

مجلس الإدارة والمراجعة والتقييم الدوري لحدود المخاطر ومخاطر المنتجات الجديدة والتأكد من الالتزام بتعليمات الجهات التنظيمية وتطبيق أنظمة رقابية مناسبة . اجتمعت اللجنة (5) اجتماعات خلال العام 2018 م ، حيث تتكون اللجنة من (3) أعضاء ، عضوين من أعضاء مجلس الإدارة ، وعضو مستقل من خارج البنك.

لجنة الالتزام والحكومة :

تتمثل مسؤولية اللجنة في الإشراف والحفاظ على تدعيم وتطبيق أعلى معايير الحوكمة وذلك من خلال قيامها نيابة عن مجلس الإدارة بالتأكد من أتباع ممارسات الحوكمة السليمة في جميع أنشطة البنك كما تعمل اللجنة على التأكد من ضمان التزام البنك بكافة الأنظمة واللوائح والمعايير والقواعد المحلية والاقليمية والدولية المعتمدة ذات الصلة بأنشطته ، وإجراء مراجعة دائمة لإطار الحوكمة العام والآليات ذات الصلة ، كما تتولى اللجنة مسؤولية مراجعة لوائح اللجان التابعة لمجلس الإدارة والإدارة التنفيذية ورفع التوصيات إلى مجلس الإدارة بخصوصها ومراقبة وضمان امتلاك البنك آليات كافية للتعرف على حالات تعارض المصالح في كافة المعاملات والأنشطة التشغيلية كما تعتمد اللجنة خطة برنامج قطاع الالتزام السنوي ، وتتولى مهمة مراجعة تقرير الالتزام السنوي المقدم إلى الجهات الرقابية ، ومتابعة كفاية وفاعلية واستقلالية قطاع الالتزام ومكافحة غسل الأموال فيما يتعلق بتنفيذ سياسة ودليل الالتزام . ومراجعة تقارير الالتزام، وتقارير مكافحة غسل الأموال وتمويل الارهاب الدورية والسنوية وضمان التصحيح الفعال لأية فجوات أو مخالفات يتم رصدها أو تحديدها .

عقدت اللجنة أربعة (4) اجتماعات خلال عام 2018 م ، وتتكون الدورة الحالية للجنة الالتزام والحوكمة من (3) أعضاء ، عضو واحد من أعضاء مجلس الإدارة وعضوين مستقلين خارجيين من ذوي الخبرة والاختصاص.

لجنة المراجعة :

تتمثل مسؤولية لجنة المراجعة في الإشراف على قطاع المراجعة الداخلية ويشمل ذلك التحقق من استقلالية وفعالية القطاع والتحقق من توافر الموارد البشرية ودراسة التقارير الصادرة من قطاع المراجعة ومتابعة الإجراءات التصحيحية واعتماد خطة المراجعة الداخلية ، كما تقوم اللجنة بترشيح المراجعين الخارجيين للبنك وتحديد آتعايهم والإشراف على نشاطاتهم ومراجعة خطة عملهم وتقييم أدائهم والتحقق من استقلالهم ومناقشة ملاحظاتهم ، ودراسة القوائم المالية المرحلية والسنوية والتوصية باعتمادها من مجلس الإدارة ، كما تقوم اللجنة بمراجعة العقود والتعاملات المقترح أن يجريها البنك مع الأطراف ذوي العلاقة ، بالإضافة إلى الأعمال الرقابية الأخرى التي تدخل في نطاق عمل اللجنة وفق لائحته المعتمدة من الجمعية العامة عقدت اللجنة (7) اجتماعات خلال عام 2018 م ، لتغطية جميع المهام والمسئوليات الموكلة إليها حسب الخطة المعتمدة للعام المالي 2018 م وتتكون الدورة الحالية للجنة المراجعة من ثلاثة أعضاء ، رئيس اللجنة وهو أحد أعضاء مجلس إدارة البنك وعضوين من خارج المجلس من ذوي الاختصاص .

10- بنك الإنماء :

تقرير مجلس الادارة عام ٢٠١٨م :

يسر مجلس إدارة مصرف الإنماء تقديم التقرير السنوي العاشر للسنة المالية المنتهية في 31 ديسمبر 2018 م ، يستعرض هذا التقرير معلومات عن رأس مال المصرف ، والأسهم المصدرة أنشطة مصدرها ، ونتائجها المالية ، وخطته المستقبلية بالإضافة إلى معلومات عن مجلس الإدارة ولجانته المختلفة ومعلومات أخرى مكملة تهدف إلى تلبية احتياجات مستخدمي هذا التقرير.

مجلس الإدارة :

يتولى إدارة المصرف مجلس إدارة مؤلف من (9) تسعة أعضاء يعينهم المساهمون في الجمعية العامة العادية لمدة (3) ثلاث سنوات .

اللجان التابعة لمجلس الإدارة :

قام مجلس الإدارة بتكوين لجان تساعد على أداء مهامه ومسؤولياته ، وتشمل تلك اللجان ما يلي :

- اللجنة التنفيذية .

- لجنة الترشيحات والمكافآت .

- لجنة المراجعة .

- لجنة إدارة المخاطر.

اللجنة التنفيذية:

شكل مجلس الإدارة لجنة تنفيذية وفق ما نصت عليه المادة (20) من النظام الأساس للمصرف ، تمارس جميع السلطات التي يخولها لها مجلس الإدارة وتتكون اللجنة من خمسة أعضاء ويتولى رئاستها معالي رئيس مجلس الإدارة ويكون اجتماع اللجنة التنفيذية صحيحاً بحضور ثلاثة أعضاء على الأقل ، وقد قامت اللجنة التنفيذية بعقد ثمان (8) اجتماعات خلال العام المالي 2018 م .

الجنة الترشيحات والمكافآت:

تتكون لجنة الترشيحات والمكافآت من أربعة أعضاء يعينهم مجلس الإدارة ، وتشمل مهام اللجنة التوصية لمجلس الإدارة بالترشيح لعضوية المجلس والتأكد من استقلالية أعضاء المجلس المستقلين وعدم وجود أي تعارض للمصالح ووضع سياسات المكافآت وتعويزات أعضاء مجلس الإدارة وكبار التنفيذيين، وقد عقدت اللجنة اجتماعين (2)

خلال العام المالي 2018 م.

لجنة المراجعة :

تتكون لجنة المراجعة من ثلاثة أعضاء من غير التنفيذيين منهما اثنان مستقلين من خارج المجلس، وتتولى لجنة المراجعة دراسة القوائم المالية والسياسات المحاسبية والرقابية والإشراف على أعمال المراجعة الداخلية والمراجعين الخارجيين، وقد عقدت اللجنة خمسة (5) اجتماعات خلال العام المالي 2018 م .

لجنة المخاطر :

شكل مجلس الإدارة لجنة للمخاطر لمساعدة المجلس في الإشراف على عملية إدارة المخاطر والوفاء بالمسؤوليات الأخرى ذات العلاقة، وتتكون لجنة المخاطر من أربعة أعضاء وقد عقدت اللجنة اجتماعين (2) خلال العام المالي 2018 م .
سياسة مكافآت أعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية :

يتقيد المصرف بما تضمنه نظام الشركات والتعليمات الصادرة من الجهات الإشرافية والرقابية على القطاع المصرفي في المملكة العربية السعودية حيث لا يتجاوز مجموع ما يحصل عليه عضو مجلس الإدارة في العام المالي من مكافآت ومزايا مالية أو عينية مبلغ 500 ألف ريال وتحدد مكافآت الموظفين وكبار التنفيذيين وفق العقود ووفق ما يعتمده مجلس الإدارة من سياسات وقرارات بهذا الخصوص في ضوء الأنظمة واللوائح ذات العلاقة التي تصدرها الجهات الإشرافية والرقابية على القطاع المصرفي في المملكة العربية السعودية .

تطبيق أحكام حوكمة الشركات:

بصفة عامة ، يعمل المصرف وفقاً لأحكام وإرشادات لائحة حوكمة الشركات الصادرة من هيئة السوق المالية وتعليمات مؤسسة النقد العربي السعودي .

11- بنك الاهلي :

تقرير مجلس الإدارة لعام 2018 م

يسر مجلس إدارة البنك الأهلي التجاري أن يقدم لكم تقريره السنوي عن أداء البنك وانجازاته وقوائمه المالية لعام 2018 م وأنشطته وشركائه التابعة والزميلة .

١. أعضاء مجلس الإدارة واللجان التابعة له والإدارة التنفيذية :

أعضاء مجلس الإدارة :

يتألف مجلس الإدارة من تسعة أعضاء تُعيّنهم الجمعية العامة كل ثلاث سنوات ، ويجتمع مجلس الإدارة مرة واحدة على الأقل كل ثلاثة أشهر أي أربع مرات في العام على الأقل أو كلما دعت الحاجة إلى ذلك بدعوة من رئيس مجلس الإدارة أو بطلب اثنين من الأعضاء، ويكتمل نصاب اجتماع مجلس الإدارة إذا حضره خمسة أعضاء بأنفسهم بما فيهم الرئيس، وتثبت قرارات المجلس ومداويلاته في محاضر يوقعها رئيس وأعضاء مجلس الإدارة، وتقع مسؤولية تدوين محاضر اجتماع مجلس الإدارة على أمين عام مجلس الإدارة الجدير بالذكر أنه في اجتماع الجمعية العامة غير العادية السادسة المتضمنة زيادة رأس مال البنك (الاجتماع الأول) تم إعادة انتخاب أعضاء مجلس الإدارة للدورة الجديدة لمدة ثلاث سنوات ، حيث جرى اختيار تسعة أعضاء المجلس الإدارة للدورة الجديدة والتي تبدأ من ٢٠١٨/٠٥/١٥ م وحتى ٢٠٢١/٠٥/١٤ م وفيما يلي أسماء أعضاء مجلس الإدارة ومؤهلاتهم وخبراتهم .

1. سعيد بن محمد الغامدي - رئيس مجلس الإدارة | يشغل الأستاذ الغامدي حالياً منصب رئيس مجلس إدارة البنك الأهلي التجاري ، ورئيس اللجنة التنفيذية لدى البنك الأهلي التجاري وهو عضو مجلس إدارة غير تنفيذي ممثل لصندوق الاستثمارات العامة بالمجلس .

2. راشد بن إبراهيم شريف - نائب رئيس مجلس الإدارة يشغل الأستاذ شريف منصب نائب رئيس مجلس الإدارة وعضو اللجنة التنفيذية لدى البنك الأهلي التجاري وهو عضو مجلس إدارة غير تنفيذي ممثل لصندوق الاستثمارات العامة بالمجلس ويشغل حالياً الأستاذ شريف منصب مدير عام الاستثمارات السعودية لدى صندوق الاستثمارات العامة .
3. ديفيد جيفري مبيك عضو مجلس إدارة يشغل السيد مبيك منصب عضو مجلس إدارة وعضو لجنة الترشيح والمكافآت و الحوكمة ولجنة المخاطر ، وهو عضو مجلس إدارة غير تنفيذي ممثل لصندوق الاستثمارات العامة بالمجلس حالياً السيد مبيك يشغل منصب الرئيس التنفيذي لشركة إنموشون المحدودة " InnoMotion Limited " .
4. مارشل شارلزبايلي - عضو مجلس إدارة يشغل السيد بايلي منصب عضو مجلس إدارة ورئيس لجنة المخاطر لدى البنك الأهلي التجاري وهو عضو مجلس إدارة غير تنفيذي ممثلاً الصندوق الاستثمارات العامة بالمجلس ويشغل السيد بايلي حالياً منصب عضو مجلس إدارة مجموعة سوق لندن للأوراق المالية .
5. أنيس بن أحمد بن محمد مؤمنه - عضو مجلس إدارة يشغل الأستاذ مؤمنه حالياً منصب عضو مجلس إدارة وعضو لجنة المخاطر لدى البنك الأهلي التجاري وهو عضو مجلس إدارة غير تنفيذي ممثل عن المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية بالمجلس ، كما يشغل الأستاذ مؤمنه حالياً منصب الرئيس التنفيذي لمجموعة صافولا .
6. سعود بن سليمان عوض الجهني - عضو مجلس إدارة يشغل الأستاذ الجهني منصب عضو مجلس إدارة وعضو لجنة المخاطر لدى البنك الأهلي التجاري وهو عضو مجلس إدارة غير تنفيذي ممثل عن المؤسسة العامة للتقاعد بالمجلس ، يشغل الأستاذ الجهني حالياً منصب مساعد محافظ المؤسسة العامة للتقاعد للشؤون التأمينية .

7. زيد عبد الرحمن القويز - عضو مجلس إدارة يشغل الأستاذ القويز منصب عضو مجلس إدارة ورئيس لجنة الترشيح والمكافآت والحوكمة وعضوية اللجنة التنفيذية لدى البنك الأهلي التجاري وهو عضو مجلس إدارة مستقل ، ويشغل حالياً القويز منصب عضو مجلس إدارة في العديد من الشركات المساهمة .
8. زياد محمد مكي التونسي - عضو مجلس إدارة يشغل الأستاذ التونسي منصب عضو مجلس إدارة وعضو كل من لجنة الترشيح والمكافآت والحوكمة واللجنة التنفيذية لدى البنك الأهلي التجاري وهو عضو مجلس إدارة مستقل ، ويشغل حالياً التونسي منصب الرئيس التنفيذي لمجموعة الفيصلية .
9. محمد علي الحوقل - عضو مجلس إدارة - رئيس لجنة المراجعة يشغل الأستاذ الحوقل حالياً منصب عضو مجلس إدارة البنك الأهلي التجاري ، ورئيس لجنة المراجعة لدى البنك الأهلي التجاري وهو عضو مجلس إدارة مستقل ، والأستاذ الحوقل يشغل حالياً منصب عضو مجلس إدارة ومستشار في العديد من شركات المساهمة المدرجة وغير المدرجة ، اعضاء لجنة المراجعة شهد عام 2018 م انتهاء دورة أعضاء لجنة المراجعة السابقة حيث وافقت الجمعية العامة غير العادية لمساهمي البنك المنعقدة بتاريخ 15 مايو 2018 م على إعادة تشكيل أعضاء اللجنة وتحديد مهامها وضوابط عملها ومكافآت أعضائها للدورة الحالية والتي بدأت من تاريخ 15/05/2018 م وحتى 14/05/2021 م ، كما قرر مجلس الإدارة بتاريخ 17/05/2017 م الموافقة على تعيين سعادة الأستاذ / محمد بن علي الحوقل - عضو مجلس الإدارة (عضو مستقل) رئيساً للجنة المراجعة ، على أن يعرض هذا التعيين على الجمعية العامة في أول اجتماع لها للمصادقة عليه أو اختيار عضو آخر.

اللجان التابعة لمجلس الإدارة :

لجنة المراجعة :

تشكل لجنة المراجعة من خمسة أعضاء تُعينهم الجمعية العامة كل ثلاث سنوات ، وتجتمع مرة واحدة على الأقل كل ثلاثة أشهر أي أربع مرات في العام على الأقل أو كلما دعت الحاجة إلى ذلك بدعوة من رئيس اللجنة أو بطلب اثنين من الأعضاء ، ويكتمل نصاب اجتماع اللجنة إذا حضره ثلاثة أعضاء بأنفسهم بما فيهم الرئيس .

وتنبت قرارات لجنة المراجعة ومداواتها في محاضر يوقعها رئيس وأعضاء اللجنة ، وتقع مسؤولية تدوين محاضر اجتماع لجنة المراجعة على أمين عام مجلس الإدارة المهام والمسؤوليات الرئيسية تكون اللجنة مسؤولة أمام مجلس الإدارة وتساعد على القيام بمسؤولياته كما يلي :

- ضمان وضع نظام فعال للرقابة الداخلية والالتزام.
- تحقيق الالتزام فيما يتعلق بتقديم التقارير المالية الخارجية ، بما في ذلك الالتزامات المنصوص عليها في الأنظمة واللوائح واجبة التطبيق .
- وتشمل الأهداف الرئيسية للجنة المراجعة القيام بمسؤوليات الإشراف والمراقبة للمهام التالية :
- صحة التقارير المالية .
- التأكد من تمتع المراجعين الداخليين والخارجيين بالمؤهلات المطلوبة والاستقلالية والإشراف على أدائهم .
- التزام البنك بجميع المتطلبات القانونية والتنظيمية والمعايير الأخلاقية .
- أداء المراجعة الداخلية والالتزام ومكافحة غسل الأموال ومكافحة الجرائم المالية بما يتوافق مع المعايير التي تنص عليها القواعد والتعليمات الصادرة عن مؤسسة النقد العربي السعودي (ساما) .

• مراجعة العقود والتعاملات المقترح أن يجربها البنك مع الأطراف ذوي العلاقة ، وتقديم مرئياتها حيال ذلك إلى مجلس الإدارة.

اللجنة التنفيذية :

تتشكل اللجنة التنفيذية من خمسة أعضاء هم رئيس مجلس الإدارة وثلاثة من أعضاء مجلس الإدارة والرئيس التنفيذي ، ويرأسها رئيس مجلس الإدارة ، ويجوز أن يرأسها الرئيس التنفيذي ، وتجتمع دورة ستة اجتماعات في السنة أو كلما دعت الحاجة إلى ذلك كما يمكن إلغاء اجتماعها في حالة عدم وجود قرارات عاجلة يتطلب اتخاذها من اللجنة التنفيذية ، ويكتمل نصاب اجتماع اللجنة إذا حضره ثلاثة أعضاء على الأقل بالأصالة أو بطريق الوكالة على أن يكون أحدهم رئيس اللجنة ويمكن للأعضاء غير الحاضرين التوكيل للتصويت على قرارات اللجنة ، وتثبت قرارات اللجنة ومداوماتها في محاضر يوقعها رئيس وأعضاء اللجنة ، وتقع مسؤولية تدوين ومتابعة مجريات اجتماعات اللجنة على أمين سر اللجنة.

المهام والمسؤوليات الرئيسية :

إن الغرض الرئيسي للجنة التنفيذية هو ممارسة الرقابة والإشراف على أعمال وعمليات البنك واتخاذ القرارات الفورية بشأن القضايا الملحة التي تنشأ في سياق أعمال البنك ، ويجب على اللجنة التنفيذية التأكد من تمثيل البنك بشكل كاف في الشركات التابعة كما يجب على اللجنة التنفيذية اتخاذ القرارات المتعلقة بالانتماء ، والتسويات ومعالجة الديون ، والمسؤولية المجتمعية ، والمشتريات والإجراءات التصحيحية ، وذلك ضمن حدود صلاحيات اللجنة المفوضة من قبل مجلس الإدارة.

لجنة الترشيح والمكافآت والحوكمة :

أقرت الجمعية العامة العادية المساهي البنك في اجتماعها الذي عقد في 31 ديسمبر 2017 م تعديل لائحة عمل لجنة الترشيح والمكافآت والحوكمة بما يتوافق مع لائحة

حوكمة الشركات الصادرة عن مجلس إدارة هيئة السوق المالية ، وتشكل لجنة الترشيح والمكافآت والحوكمة من ثلاثة أعضاء على الأقل من أعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين، على أن يكون اثنان منهم أعضاء مستقلين غير تنفيذيين في مجلس الإدارة ، ولا يحق لرئيس مجلس الإدارة أن يكون رئيساً للجنة ، ويمكن دعوة الرئيس التنفيذي ورئيس مجموعة الموارد البشرية لحضور الاجتماعات بدون أن يكون لهما حق التصويت ، وتجتمع اللجنة دوريا بما لا يقل عن اجتماعين في السنة ، ويلزم لاكتمال النصاب لأي اجتماع للجنة حضور أغلبية الأعضاء ، تصدر قرارات وتوصيات اللجنة بأغلبية أصوات أعضائها الحاضرين وفي حالة تساوي الأصوات يرجح الجانب الذي معه الرئيس ، ولا يجوز الامتناع عن التصويت أو الإنابة فيه ، وتثبت قرارات اللجنة ومداوماتها في محاضر يوقعها رئيس وأعضاء اللجنة ، وتقع مسؤولية تدوين محاضر اجتماعات اللجنة على أمين سر اللجنة .

المهام والمسؤوليات الرئيسية :

- اقتراح سياسات ومعايير واضحة للعضوية في مجلس الإدارة واللجان التابعة والإدارة التنفيذية .
- التوصية لمجلس الإدارة بترشيح أعضائه وأعضاء اللجان التابعة وإعادة ترشيحهم وفقاً للسياسات والمعايير المعتمدة .
- مراعاة الالتزام بما ورد في الأنظمة واللوائح الصادرة من الجهات التنظيمية من شروط وأحكام ، وما تقرره مؤسسة النقد العربي السعودي وهيئة السوق المالية ووزارة التجارة والاستثمار من متطلبات ، وكذلك سياسة الترشيح لعضوية مجلس الإدارة المعتمدة من الجمعية العامة لمساهمي البنك .
- ضمان أن يفوق عدد المرشحين لمجلس الإدارة الذين تُطرح أسماؤهم أمام الجمعية العامة عدد المقاعد المتوافرة بحيث يكون لدى الجمعية العامة فرصة الاختيار من بين المرشحين .

- إعداد وصف للقدرات والمؤهلات المطلوبة لعضوية مجلس الإدارة واللجان التابعة وشغل وظائف الإدارة التنفيذية.
- المراجعة السنوية للاحتياجات المطلوبة من المهارات المناسبة لعضوية مجلس الإدارة واللجان التابعة وإعداد وصف للقدرات والمؤهلات المطلوبة لعضوية مجلس الإدارة واللجان التابعة ، بما في ذلك تحديد الوقت الذي يلزم أن يخصصه العضو للأعمال مجلس الإدارة واللجان التابعة
- التأكد من الحصول على عدم ممانعة مؤسسة النقد العربي السعودي على الأشخاص المرشحين للعضوية بعد موافقة المجلس على ترشيحهم
- مراجعة هيكل مجلس الإدارة واللجان التابعة ورفع التوصيات بشأن التغييرات التي يمكن إجراؤها به

لجنة المخاطر

تتكون لجنة المخاطر من ثلاثة أعضاء من مجلس الإدارة على الأقل ، بالإضافة إلى الرئيس التنفيذي ، ويكون أغلبية أعضائها من الأعضاء غير التنفيذيين ، وتجتمع دورياً على الأقل مرتين في العام أو كلما دعت الحاجة إلى ذلك ، ويكتمل النصاب القانوني لعقد الاجتماع بحضور أغلبية الأعضاء ، وتصدر قرارات اللجنة وتوصياتها بأغلبية أصوات أعضائها الحاضرين وفي حالة تساوي الأصوات ، يُرجح الجانب الذي يصوت معه رئيس اللجنة.

المهام والمسؤوليات الرئيسية :

تختص لجنة المخاطر بالإشراف على إدارة المخاطر داخل البنك وضمان وعي وإدراك الإدارة للمخاطر الجوهرية التي قد يتعرض لها البنك ، ووضع استراتيجية للتأكد من وجود السياسات والإجراءات الشاملة والقادرة على إدارة هذه المخاطر وعملياتها للحفاظ على مستوى مقبول من المخاطر ، وذلك ضمن حدود الصلاحيات التي

يحددها مجلس الإدارة وتقوم اللجنة بمراجعة الإجراءات التي تم اتخاذها لضمان وجود هيكل تنظيمي متكامل لإدارة المخاطر .

تقييم فعالية أعضاء مجلس الإدارة واللجان التابعة :

وفق ما نصت عليه الأنظمة واللوائح واجبة التطبيق والصادرة عن الجهات التنظيمية ذات العلاقة في المملكة العربية السعودية في أن يلتزم مجلس الإدارة بتقييم فعالية أعضائه وحجم مشاركتهم في أعماله سواء بصفة مجتمعة أو منفردة ، وعلى أن يشمل ذلك اللجان التابعة ، فقد راعت لجنة التشريع والمكافآت والحوكمة عند تصميم وإعداد نماذج التقييم حجم مشاركة الأعضاء وفعاليتهم على مستوى أعمال مجلس الإدارة ولجانه التابعة ، وقد بدأ بتنفيذها خلال العام 2016 م ، هذا وسيتم الاستعانة بمكتب استشاري خارجي عند تقييم أعضاء مجلس الإدارة كل ثلاث سنوات .

البرامج التدريبية لأعضاء مجلس الإدارة واللجان التابعة :

رغبة من البنك في تعزيز مهارات أعضاء مجلس الإدارة واللجان التابعة في مختلف مجالات الصناعة المصرفية والحوكمة ، فقد تم تصميم عدد من البرامج التدريبية داخل وخارج المملكة ، وسيستمر البنك في إعداد مثل هذه البرامج خلال السنوات القادمة بمشيئة الله لتصبح أكثر تخصصاً.

حوكمة الشركات :

يلتزم البنك - بصفة عامة - بتطبيق الأحكام الواردة في لائحة حوكمة الشركات الصادرة عن هيئة السوق المالية، والمبادئ الرئيسية للحوكمة في البنوك العاملة بالمملكة العربية السعودية الصادرة عن مؤسسة النقد العربي السعودي والتعليمات التي تصدرها المؤسسة ويحرص البنك على الالتزام بجميع لوائح الحوكمة ومواكبة ما يستجد حولها ، ويواصل تحديث السياسات والإجراءات ذات العلاقة حال صدور مستجدات نظامية تتطلب ذلك وقد اعتمد مجلس الإدارة في اجتماعه المنعقد بتاريخ ٢٩/٠٥/٢٠١٩م تحديث دليل حوكمة البنك إضافة إلى استحداث وتحديث السياسات المكملة للدليل واعتمادها من

الجمعية العامة ومجلس إدارة البنك كل حسب صلاحياته بما يتفق مع أحكام لائحة حوكمة الشركات الصادرة عن مجلس إدارة هيئة السوق المالية، هذا ويؤكد البنك بأن المراجعات مستمرة على الإطار العام لحوكمة البنك وفق أعلى المعايير المهنية وأفضل الممارسات المتبعة لمواكبة أي تطورات قد تطرأ ضماناً لتطبيق البنك حوكمة فعالة في جميع أعماله.

النتائج

توصل الباحث إلى النتائج الآتية:

1. أن الآليات الداخلية لحوكمة الشركات تؤدي إلى تحسين بيئة العمل الداخلية للوحدات الاقتصادية.
2. أن المبادئ الرئيسية للحوكمة تساهم بشكل عام في تحديد المكافآت المدفوعة لأعضاء مجلس الإدارة في البنوك السعودية.
3. يوفر السلوك المهني الاحترافي عالي الجودة للجان المراجعة إطاراً للثقة بينه وبين أعضاء مجلس الإدارة بما يمكن من التطبيق السليم لقواعد الحوكمة.
4. إمام مجلس الإدارة بضوابط وإجراءات لجنة المكافآت يعد أحد الركائز الأساسية لتحقيق المساواة التي تعتبر أهم مبادئ الحوكمة.
5. الالتزام بمعايير الممارسة المهنية للجان المراجعة عند فحص ومراجعة معاملات حوكمة الشركات يؤدي إلى زيادة فاعلية أهمية مجلس الإدارة بالبنوك السعودية.
6. اعتماد مجلس الإدارة إجراءات وأساليب فعالة في تنفيذ إجراءات تقدير المخاطر يساعد في التحقق من التطبيق السليم للحوكمة في المصارف.
7. فصل إدارة خاصة بالمراجعة الداخلية وتزويدها بسلطات وصلاحيات مستمدة من القوانين واللوائح يدعم استقلال مجلس الإدارة ويزيد من كفاءته.
8. أن إجراءات وقواعد الحوكمة تساهم بصورة واضحة في تحديد ملكية مجلس الإدارة وأسرههم للأسهم.

ثانياً: التوصيات:

من خلال النتائج يوصي الباحث بالآتي:

1. فصل إدارة خاصة بالمراجعة الداخلية وتزويدها بسلطات وصلاحيات مستمدة من القوانين واللوائح لدعم إستقلال مجلس الإدارة.
2. اعتماد المراجع الخارجي إجراءات وأساليب فعالة في تنفيذ إجراءات تقدير المخاطر يساعد في التحقق من التطبيق السليم للحوكمة في المصارف.
3. ضرورة إلزام المصارف بقواعد وأدبيات الحوكمة. لتكون دليلاً يتم الاسترشاد به في الأداء المالي.
4. ضرورة البحث عن السبل الكفيلة للحد من الأزمات المالية وذلك بالاعتماد علي مبادئ ومحددات الحوكمة المصرفية.
5. ضرورة تنفيذ قواعد ومعايير الحوكمة المصرفية بشأن الأداء المالي بالمصارف. والعمل علي معالجة الأخطاء التي تم اكتشافها.
6. إجراء المزيد من الدراسات المستقبلية حول:
 - دراسة أثر الحوكمة المصرفية علي نظم المعلومات الحاسوبية.
 - دراسة دور الحوكمة المصرفية في الحد من آثار المحاسبة الإبداعية.

المراجع

المراجع العربية :

- حماد، طارق عبدالعال (٢٠٠٥) حوكمة الشركات و المفاهيم، المبادئ، التجارب ، تطبيق المصارف ، مجلة الدار الجامعية ، الإسكندرية.
- الخطيب، خالد (٢٠٠٩) ، تأثير مبادئ الحوكمة على الشركات العائلية ، مؤتمر إدارة منظمات الأعمال : التحديات العلمية المعاصرة ، جامعة العلوم التطبيقية الأردن .
- الطويل، عصام محمد (٢٠١٨) . " أثر التكامل بين تطبيق قواعد الحوكمة و جودة التدقيق في ضبط ممارسة إدارة الأرباح " ، مجلة الدراسات المالية و المحاسبية و الإدارية العدد التاسع
- حميدات، محمد، والرفاعي، خليل (٢٠١٩). الالتزام بمتطلبات حوكمة الشركة و أثرها في جودة التقارير المالية ، مجلة رماح للبحوث و الدراسات .
- رقية الطيب أحمد ،(٢٠١٩) . " دور الحوكمة في الحد من ممارسات المحاسبة الإبداعية و أثرها على جودة المعلومات المحاسبية " ، المجلة العالمية للاقتصاد والأعمال العدد ١ المجلد السابع .
- دراسة رقية الطيب (٢٠١٩). " دور المراجعة في فاعلية مبادئ و إجراءات حوكمة الشركات كآلية للحد من الفساد المالي " . المجلة العالمية للاقتصاد و الأعمال العدد 1 المجلد السادس .

المراجع الأجنبية :

- OECD (2000) , Principles of Corporate Governance
- Vu, N. H., & Nguyen, T. (2017). **Impacts of corporate governance on firm performance-Empirical studies of listed Singaporean companies**. Master thesis, Lund University.

النشاط الطلابي وأثره في التحصيل الدراسي لدى الطلاب

إعداد

رشا أحمد حامد أحمد

**Student activity and its impact on students' academic
achievement.**

Rasha Ahmed Hamid Ahmed

**Department of Mathematics - University College in Addair - Jazan
University, K.S.A**

مستخلص البحث

النشاط الطلابي هو النشاط المصاحب للمقررات الدراسية، وقد اهتمت به المؤسسات التعليمية وجعلته ضمن برنامجها الدراسي؛ لما فيه من الفوائد والتحفيز للطلاب في زيادة تحصيله الدراسي. وهو هدف من أجله تقام الأنشطة، وله أهداف أخرى عديدة منها: تُعِينُ الطالب على حل المشاكل التي تواجهه، وتجعله يتحمل المسؤولية الفردية والمجتمعية.

والمنهج المتبع في هذه الدراسة؛ هو المنهج الوصفي التحليلي، الذي يقوم بجمع

المعلومات، ووصفها، وتحليلها. وحدود البحث؛ هو المجتمع المدرسي، والمجتمع الجامعي.

وقع البحث في مبحثين؛

المبحث الأول التعريف بالنشاط الطلابي واهدافه وفوائده

المبحث الثاني النشاط الطلابي في بعض الجامعات السعودية

ثم خاتمة احتوت على نتائج الدراسة وبعض التوصيات

وقائمة المصادر والمراجع

Abstract

Student activity is the activity accompanying the academic courses, and educational institutions have taken care of it and made it within their academic program because of its benefits and motivation for the student in increasing his/ her academic achievement, which is a goal for which the activities are held. Furthermore, it has many other goals, including helping the student to solve the problems facing him/ her and making him/her bear individual and societal responsibility.

The approach followed in this study is the descriptive analytical approach that collects, describes and analyzes information. The limits of the research are the school community and the university community.

The research consists of two sections:

The first topic is the definition of student activity, its objectives and benefits.

The second topic is student activity in some Saudi universities.

Then, a conclusion that consisted of the results of the study and some recommendations.

Finally, the list of sources and references.

خطة البحث

المقدمة :

النشاط الطلابي هو النشاط المصاحب للمقررات الدراسية، والتي جعلته المؤسسات التعليمية في الآونة الأخيرة من صميم المقرر، وذلك لما له من دور فاعل في العملية التعليمية.

عنوان البحث:

"النشاط الطلابي وأثره على التحصيل الدراسي لدى الطلاب"

أهداف البحث:

يهدف البحث إلى -

- معرفة أثر النشاط على التحصيل الدراسي.
- معرفة الأهمية التي أولتها المؤسسات التعليمية للنشاط الطلابي.
- بيان ما وصلت إليه الدراسات الحديثة في فوائد النشاط الطلابي.

منهج البحث:

المنهج الوصفي التحليلي، وهو الأنسب في مجال الدراسات الإنسانية.

حدود البحث:

مجتمع التعليم المدرسي "العام" والتعليم الجامعي "العالي".

هيكل البحث:

اشتمل البحث على مبحثين:

المبحث الأول: النشاط الطلابي: تعريفه، مفهومه، وفوائده.

المبحث الثاني: النشاط الطلابي والطالب الجامعي - لماذا النشاط الطلابي -.

الخاتمة:

احتوت على النتائج والتوصيات، من النتائج؛ النشاط الطلابي يزيد من قابلية

الطلاب للتعليم. النشاط الطالب يُعِينُ الطالب على تحمل المسؤولية.

وأخيراً قائمة المراجع والمصادر:

المبحث الأول

النشاط الطلابي - تعريفه، مفهومه، أهميته، فوائده

تعريف النشاط:

النشاط لغة: النَّشَاطُ؛ ضِدُّ الكَسَلِ يكون ذلك في الإنسان والدابة، نَشِطٌ نَشَاطًا ونَشِطٌ إِلَيْهِ، فهو نَشِيطٌ ونَشِطُهُ هو وأنشِطَهُ.

نَشِطَ الإنسان يَنْشِطُ نَشَاطًا، فهو نَشِيطٌ طَيَّبَ النَّفْسَ للعمل، والنعت ناشِطٌ، وتَنْشِطُ لأمر كذا.

وفي حديث عُبَادَةَ: بَايَعْتُ رَسُولَ اللَّهِ، صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ، عَلَى الْمَنْشِطِ وَالْمَكْرَه؛ الْمَنْشِطُ مَفْعَلٌ مِنَ النَّشَاطِ وهو الأَمْرُ الَّذِي تَنْشِطُ لَهُ وَتَخْفُ إِلَيْهِ وَتُؤَثِّرُ فَعَلُهُ وَهُوَ مَصْدَرٌ بِمَعْنَى النَّشَاطِ.

ورجل نَشِيطٌ وَمُنْشِطٌ؛ نَشِطَ دَوَابُّهُ وَأَهْلُهُ وَرَجُلٌ مُتَنْشِطٌ إِذَا كَانَتْ لَهُ دَابَّةٌ يركبها، فَإِذَا سَئِمَ الرُّكُوبَ نَزَلَ عَنْهَا.

ورجل مُتَنْشِطٌ مِنَ الْإِتِّشَاطِ إِذَا نَزَلَ عَنْ دَابَّتِهِ مِنْ طَوْلِ الرُّكُوبِ، وَلَا يُقَالُ ذَلِكَ لِلرَّاجِلِ أَيْ السَّائِرِ عَلَى رِجْلَيْهِ.

وَأَنْشِطَ الْقَوْمُ إِذَا كَانَتْ دَوَابُّهُمْ نَشِيطَةً.⁽¹⁾

النشاط اصطلاحاً: ممارسة العمل بحيوية، وحركة دائمة. في وجود دافع معنوي ومادي يعين على العمل.

ومن تعريف علماء التربية للنشاط: تعريف عزيز المغربي: بأنه "كل فعل أو إجراء يقوم به المعلم أو المتعلم، أو يقوم به متخصص أو زائر لتحقيق أهداف تربوية

¹ / انظر لسان العرب مادة "ن ش ط"

معينة، وتنمية المتعلم تنمية شاملة متكاملة، سواء تم ذلك داخل الفصل الدراسي أو خارجه، داخل المدرسة أو خارجها، شريطة أن يظل تحت إشرافها"⁽¹⁾.

كما عرفه آخر بأنه مجموعة الخبرات التربوية المخططة التي يمارسها الطلاب بقصد تحقيق أهداف محددة"⁽²⁾

مفهوم النشاط الطلابي:

يُقصد بالنشاط الطلابي أن يقوم الطلبة بالعديد من الأنشطة داخل البيئة التعليمية سواء المدرسة أو الجامعة، وتتعدد تلك الأنشطة ما بين الإنسانية، والاقتصادية، أو التعليمية، أو الدعوة للتغيير الاجتماعي، وكثيراً ما يؤدي النشاط الطلابي إلى تعديل سلوك الطلاب نحو العمل الجماعي والتعاون فيما بينهم"⁽³⁾.

أهمية النشاط الطلابي:

لا شك في أن الأنشطة الطلابية تجعل من المدرسة أو الجامعة مجتمعاً متكاملًا، تدرب الطالب - الطالبة - على حياة المجتمعات بألوانها وأنواعها، بجدها ولعبها، بخبراتها وتجاربها، ويبث فيهم روح الجماعة، ويدربهم على القيادة الجماعية والتشاور والتعاون الجماعي والتفاهم المتبادل، كما يدعم شخصياتهم بما يلاقونه من تحديات، وما يقابلهم من مشاكل، يحاولون إيجاد الحلول لها. وما يتحملونه من مسئوليات، كما يعينهم على تذوق قيمة ذلك الجهد والعمل الجماعي ويرفع فيهم روح العمل الطوعي والتعاوني في خدمة مجتمعاتهم.

وتلك الأنشطة تجعل المؤسسة التعليمية؛ خلية متفاعلة نشطة، فيها حيوية، وعمل، وتجاوب، وتعينها على الجيل الصاعد بتدريبه علمياً وعملياً، وتوجيهه إلى خدمة المجتمع الذي يعيش فيه، وبخاصة إذا طبقت هذه الأنشطة بأساليب وأهداف سليمة،

¹ / عزيز المغربي، أُرشف الدراسة والمناهج التعليمية، 27/4/2007 تاريخ الزيارة 12/2/2024

² / غادة الشربيني (2007)، تقويم الأنشطة الطلابية بكلية التربية للبنات بأبها من وجهة نظر الطالبات.

³ / www.collinsdictionary.com, Retrieved 3-7-2018. Edited.

تطبيقاً عملياً وعلمياً مبنياً على اقتناع القائمين عليها، بأهميتها في حياة الطالب - الطالبة - وحياة المجتمع.

وللنشاط الطلابي أثراً فعالاً في العملية التربوية، وهو يفوق أحياناً أثر التعليم في حجرة الدراسة، ويرجع ذلك إلى خصائص النشاط التي لا تتوافر بنفس القدر لتعلم المواد الدراسية، وذلك لأن الطالب عنصر فعال في اختيار نوع النشاط الذي يشترك فيه، وفي وضع خطة العمل وتنفيذها، مما يجعل الإقبال عليه متميزاً بحماس أشد؛ مما يتوافر لدراسة المواد الدراسية، الأمر الذي يؤدي إلى تعلم أكثر دواماً. بالإضافة إلى أنه يهيئ فرص تعلم المبادرة وتوجيه الذات.

فوائد النشاط الطلابي:

ما دما قد عرفنا النشاط بأنه ضد الكسل، فبضدها تتمايز الأشياء.. فالكسل يورث الفقر، فإذاً النشاط يورث الغنى أو كما قال الحبيب المصطفى صلى الله عليه وسلم. فإليكم بعض من هذه الفوائد:

- تعويد الطالب على احترام النظم العامة والقوانين، المنبثقة من الشريعة الإسلامية وما تعارف عليه الناس.
- تساعد في تحقيق الأهداف التربوية المنشودة.
- الترويح عن النفس وتجديد حيويتها، كما أن فيه مجالاً للتعلم بتهيئة الظروف المناسبة الشبيهة بمواقف الحياة اليومية التي يعيشها الطالب فيكمل بذلك ما أغفلته المناهج الدراسية.
- تنمية الهوايات الموجودة لدى الطلاب، وتوسيع آفاقهم الفكرية والعلمية.
- اكتشاف مواهب الطلاب وقدراتهم، وصقل هذه المواهب والقدرات والميول.
- زيادة الحصيلة العلمية للطالب من الأساليب والتعبيرات والألفاظ اللغوية والفنية والعلمية واكساب الطالب الشجاعة الأدبية.

- تساعد في تأهيل الطالب لمواجهة الحياة بمختلف صورها.
- تساعد في اكتساب خبرات ومهارات جديدة.
- تمد الطالب بمعلومات عن المهن المختلفة التي يمكن أن يمارسها في مجتمعه، بالإضافة إلى معلومات عن أسس اختيار الفرد للمهنة التي تناسبه.
- تساعد برامج النشاط بما تتيحه من فرص ومواقف وممارسات عملية، في بناء شخصية المتعلم وتكاملها، بما تقدمه من مجالات متنوعة للأنشطة المدرسية، تؤدي إلى حسن تعامل الطلاب مع أنفسهم، ومع بيئتهم، والارتقاء بمستوى أدائهم، ومهاراتهم الدراسية، والحياتية.
- تدريب الطلاب على الاعتماد على أنفسهم، وتعويدهم حب النظام، وغرس الثقة في نفوسهم، والتعاون مع الغير، لمنفعتهم ومنفعة مجتمعهم.
- تنمية القدرة على النقد، وتقبل ما يثيره الناقدون، والرد المتأنى المهذب.
- إتاحة الفرصة للطلاب للابتكار والإنتاج.
- استثمار وقت الفراغ وشغله فيما يفيد من تضيغ الطاقات.
- يلهب في الطلاب روح الحماس عن طريق المنافسة الشريفة في الأعمال التي يقومون بها، ويا حبذا لو وضعت جوائز تشجيعية للأعمال الجميلة.
- إثراء الدراسة داخل الفصل وفيه تشويق للطلاب للإقبال على الدرس بنفس منسرحة.
- تنمية العادات عامة، والأخلاق الحميدة خاصة كالأمانة، والاجتهاد، والطموح.
- يمكن أن تؤدي بعض برامج النشاط وظيفية علاجية، لأنها تتيح الفرصة لعلاج الكثير من المشكلات النفسية التي يعاني منها بعض الطلاب كالشعور بالخجل، أو الانطواء على النفس، أو حب العزلة، لأن اندماج الطالب مع زملائه في النشاط؛ يساعده على التخلص من هذه المشكلات.

- تنمية قدرة الطالب على التعلم الذاتي والتعلم المستمر لمواجهة مطالب الحياة المتغيرة.
- إكساب الاتجاهات المناسبة نحو العمل لدى الطلاب، وحبهم له واحترامهم للعاملين وتقديرهم للعمل اليدوي والإقبال عليه.
- يساهم في زيادة التحصيل الدراسي.
- زيادة تدفق الدم لخلايا الدماغ.
- يحسن وظائف الدماغ الإدراكية مثل: الفهم، واليقظة، والتركيز، والتذكر، والحفظ.
- إتاحة الفرصة للطلاب للابتكار والإنتاج.
- يلهب في الطلاب روح الحماس عن طريق المنافسة الشريفة في العمل الذي يقومون به.
- يمكن أن تؤدي بعض برامج النشاط وظيفية علاجية، لأنها تتيح الفرصة لعلاج الكثير من المشكلات النفسية التي يعاني منها بعض الطلاب كالشعور بالخجل، أو الانطواء على النفس، أو حب العزلة، لأن اندماج الطالب مع زملائه في النشاط يساعده على التخلص من هذه المشكلات.

المبحث الثاني

النشاط الطلابي والطالب الجامعي - لماذا النشاط الطلابي

أهداف إدارة النشاط الطلابي - أمثلة النشاط الطلابي

إن ركيزة الاستثمار الأساسية لأي صرح تعليمي هي الطالب، وعليه تتمحور العملية التعليمية وتأتي الأنشطة الطلابية مكملة لها، فهي المكان الأمثل للطلبة أن تنمي مواهبها، وتوسع مداركها من خلال المشاركة والإعداد في البرامج المتنوعة الثقافية والاجتماعية والرياضية، بحيث تحصل الطالبة على المعارف والمعلومات والمهارات والخبرات التي تصقل شخصيتها ولاسيما أن توجهات سوق العمل اختلفت عما كانت عليه سابقاً، ومتطلباته في ظل رؤية -2030 فلا تقل مشاركة الطالبة في الأنشطة اللامنهجية أهمية، من تحصيلها العلمي ومعدلها الجامعي، لذا احرصى عزيزتي الطالبة على تنمية حصيلتك من الأنشطة اللامنهجية من خلال حضور الدورات والمحاضرات، وغيرها لما لها من الأثر الإيجابي في حياتك العلمية والعملية.

يلعب النشاط الطلابي دوراً هاماً في بناء الشخصية المتكاملة للطلبة، وترسيخ القيم النبيلة والاتجاهات المرغوبة، كما يسهم في تحقيق التوازن المعرفي والترفيهي في النفوس، وتهيئة الطلبة اجتماعياً، ونفسياً، وصحياً، ومهنياً، وثقافياً.

تتبلور أهمية النشاط الطلابي لدى الطالبة الجامعية؛ في اكتشاف القدرات والمواهب وتنميتها، وتوجيهها التوجيه السليم. وتعزيز الثقة في النفوس، وتلبية الحاجات النفسية والاجتماعية. والتعويد على العمل الجماعي المبني على التعاون والإيثار، وفتح مجال المنافسة الشريفة⁽¹⁾.

¹ / أمل البلوي، النشاط الطلابي الرؤية والرسالة والأهداف، وحدة النشاط الطلابي جامعة شقراء

وقد أولت الجامعة النشاطات التربوية جل عنايتها واهتمامها، وتسير في ذلك وفق آلية منظمة ومخططة لتقوية العلاقات الأكاديمية والاجتماعية بين الطالبات من جهة؛ وبينهم وبين أساتذتهم من جهة أخرى، وربط الحياة الجامعية بالحياة المجتمعية المحيطة. كما تعد النشاطات الطلابية؛ الميدان الرحب الذي تمارس فيه الطالبات هواياتهن. وهو مجموعة من البرامج الإيجابية، التي تتجه صوب أهداف محددة؛ بغية تحقيقها لتنمي شخصية الطالبة، وتفضل قدرتها، وتشغل أوقات فراغها. فالطالبة هي محورها وهدفها، فتحقيق الإيجابية في حياتها أمر مهم ومقصود إلى جانب دراستها الأكاديمية⁽¹⁾.

النشاط الطلابي هو عمل يقوم به الطلبة لإحداث تغيير سياسي، اقتصادي، بيئي، أو اجتماعي أو غيره. كما أنه قد يشمل التأثير على التعليم، مثل زيادة مشاركة الطلاب في صياغة المناهج أو زيادة الإنفاق على التعليم العام هو البرنامج الذي تنظمه الجامعات جنباً إلى جنب مع البرنامج التعليمي، والذي يقبل عليه الطالب برغبة، ويزاوله بشوق وميل تلقائي بحيث يحقق أهدافاً تربوية معينة، سواء ارتبطت هذه الأهداف بتعليم المواد الدراسية أم باكتساب خبرة أو مهارة أو اتجاه علمي أو عملي في داخل الجامعة أو خارجها، وفي أثناء اليوم الدراسي أو بعد انتهاء الدراسة على أن يؤدي ذلك إلى نمو في خبرة الناشئ، وتنمية مواهبه وقدراته واهتماماته في الاتجاه المرغوب فيه⁽²⁾.

لماذا النشاط الطلابي؟؟

النشاط الطلابي وسيلة ودافع لإثراء المنهج من خلال إدارة التلاميذ لمكونات بيئتهم بهدف اكتساب الخبرات المعرفية والقيمية بطريقة مباشرة. كما أن المناشط المدرسية؛ تمثل تلك الأوجه من النشاط التي يحصل الطلاب من خلالها على المعلومات

¹ / تابع النشاط الطلابي بجامعة شقراء.

² / وائل طوبار(2018م)، أهمية ممارسة الأنشطة الطلابية في المرحلة الجامعية.

والخبرات التي يستخدمونها في حياتهم العامة والخاصة، وتساهم في إشباع حاجاتهم المختلفة⁽¹⁾

ولما كان للنشاط الطلابي كل هذه الأهمية، وما لها من فوائد؛ فقد أقامت جامعة الملك عبد العزيز بجدة؛ عمادة خاصة تسمى "عمادة النشاط الطلابي" لها هيكل إداري قائم بذاته ومن أهداف هذه الإدارة:

أهداف إدارة النشاط الطلابي:

- الإسهام في تكوين شخصية جامعية متكاملة.
- الإسهام في تطوير شخصية الطلاب علمياً وعملياً وثقافياً واجتماعياً.
- تنمية الشعور بالولاء والانتماء للوطن وللبيئة الجامعية.
- تنمية ثقة الطلاب بأنفسهم وقدراتهم ومواهبهم.
- اكتشاف القيادات الطلابية والعمل على صقلها وتنميتها.
- تخريج نخبة من المبدعين في كافة العلوم والمعارف.

تتمثل إدارة النشاط الطلابي في الآتي:

أنشطة مركزية تنقسم إلى:

❖ دورات.

❖ ورش عمل.

❖ رحلات وزيارات.

❖ محاضرات وندوات.

❖ برامج عامة.

ولها لجان عامة منها:

- لجنة التوعية الدينية.

¹ / محمد الأحمد الرشيد، النشاط الطلابي وأهدافه، مجلة المعلم، تاريخ الزيارة 12/2/2024

- اللجنة الاجتماعية العامة.

- اللجنة الثقافية والفنية.

- اللجنة الرياضية العامة.⁽¹⁾

ولما كان للنشاط الطلابي كل هذه الأهمية؛ جعلت النشاطات والمبادرات الجامعية،

جزء لا يتجزأ عن المناهج التعليمية التربوية، في كل مراحل التعليم بالمملكة.

الخاتمة:

الحمد الذي أعانني على إتمام هذا البحث والذي ضمنته ما توصلت إليه من نتائج

ومهرتها ببعض التوصيات التي أرى أنها تفيد من يتطرق لهذا الموضوع بعدي.

أولاً: النتائج-

النشاط الطلابي يحفز الطالب على التحصيل الدراسي.*

❖ يعين الطالب على التفكير السليم في حل المشكلات.

❖ يبني شخصية الطالب، ويجعله مسؤولاً.

❖ يرفع فيه روح التعاون والعمل الجماعي.

❖ يجعله يتحمل ضغط العمل، ويحترم العامل الذي يقدم له خدمة.

❖ بمثابة علاج نفسي لبعض الطلاب الذي يميلون للعزلة.

التوصيات:

❖ الاهتمام بالأنشطة التي تقيمها المدرسة أو الجامعة، وعدم منع الطالب من ممارسة

الأنشطة أثناء العام الدراسي، بحجة أنها تشغله عن المذاكرة.

❖ رصد ميزانية منفصلة للنشاط الطلابي، حتى يتعاون في إقامة برنامج ناجح في

مواسم الأنشطة.

❖ تحفيز الطالب على الأنشطة بحوافز مادية، حتى يتشجع للمشاركة في الأنشطة.

¹ / <https://studentaffairs.kau.edu.sa> عمادة شؤون الطلاب جامعة الملك عبد العزيز

المصادر والمراجع

- 1/ أمل البلوي، النشاط الطلابي الرؤية والرسالة والأهداف، وحدة النشاط الطلابي جامعة شقراء.
- 2/ جمال الدين محمد بن مكرم - ابن منظور-، لسان العرب.
- 3/ عزيز المغربي، أرشيف الدراسة والمناهج التعليمية، 2007م
- 4/ غادة الشربيني، تقويم الأنشطة الطلابية بكلية التربية للبنات بأبها من وجهة نظر الطالبات، 2007م.
- 5/ محمد الأحمد الرشيد، النشاط الطلابي وأهدافه، مجلة المعلم
- 6/ وائل طوبار، أهمية ممارسة الأنشطة الطلابية في المرحلة الجامعية، 2018م. /7
- يحيى بن صالح الحربي، النشاط الطلابي دليل يجمع بين التنظير والتطبيق، دار الحضارة للنشر والتوزيع، ط 1 2006م.

روابط على الشبكة العنكبوتية :

<https://studentaffairs.kau.edu.sa> عمادة شؤون الطلاب جامعة الملك عبد العزيز

www.collinsdictionary.com, Retrieved 3-7-2018. Edited.

دراسة تحليلية للجان المراجعة في الشركات المساهمة السعودية

اعداد

محمد عبدالله حسن الشهراني

ملخص الدراسة

هدفت الدراسة على التعرف على خصائص لجان المراجعة بالمملكة العربية السعودية التي تشمل عدد اعضاء لجان المراجعة والمستوى الاكاديمي لأعضاء لجان المراجعة وتخصصاتهم و شهادات الأعضاء بلجان المراجعة في الشركات المساهمة بالمملكة العربية السعودية كذلك عدد عضويات أعضاء اللجان وعدد اجتماعات هذه اللجان ومستوى خبرة أعضاء لجان المراجعة بالشركات المساهمة حيث اشتملت هذه العينة على عدد 11 من قطاع البنوك و 15 من شركات التأمين و 34 شركة في مختلف القطاعات الموجودة بالسوق المالي السعودي (تداول) حيث ان الباحث قام باختبار صحة الفروض بواسطة الجداول الاحصائية الوصفية وتحليل الانحدار واختبار تي تست وتحليل الارتباط وتحليل الانحدار لعلاقة استقلالية اللجنة بباقي الخصائص وظهرت النتائج ان هناك فروقات بين خصائص لجان المراجعة كذلك فروقات اللوائح بين القطاع المالي والقطاع غير المالي وجد ان هناك فروق ذات دلالة إحصائية في متغيرات الدرجة العلمية بين القطاع المالي والقطاع غير المالي السعودي في متغير عدد اعضاء لجان المراجعة كذلك الاستقلالية والخبرة المالية والعضويات كما قام الباحث بعمل الارتباطات لتوضيح العلاقة بين المتغيرات لبعضها البعض وأهمها وجود علاقة ايجابية بين كل من استقلالية اللجنة والتأهيل العلمي والخبرة المالية لها وبين جودة المعلومات المالية، وأهمية تشكيل لجان المراجعة في تعزيز موثوقية أصحاب المصالح على القوائم المالية.

الكلمات المفتاحية: لجان المراجعة، الشركات المساهمة السعودية

Abstract

The study aimed to identify the characteristics of audit committees in the Kingdom of Saudi Arabia, which include the number of audit committee members, the academic level of audit committee members, their specializations, and the certificates of members of audit committees in joint-stock companies in the Kingdom of Saudi Arabia.

As well as the number of memberships of committee members, the number of meetings of these committees, and the level of experience of audit committee members in joint-stock companies, as this sample included 11 from the banking sector, 15 from insurance companies, and 34 companies in various sectors present in the Saudi financial market (Tadawul).

He tested the validity of the hypotheses using descriptive statistical tables, regression analysis, t-test, correlation analysis, and regression analysis of the relationship of committee independence to the rest of the characteristics.

The results showed that there are differences between the characteristics of audit committees, as well as differences in regulations between the financial sector and the non-financial sector. It was found that there are statistically significant differences in the academic degree variables between the financial sector and the Saudi non-financial sector in the variable of the number of audit committee members, as well as independence, financial experience, and memberships. The researcher makes correlations to clarify the relationship between the variables to each other, the most important of which is the existence of a positive relationship between the independence of the committee, its academic qualifications and financial experience, and the quality of financial information, and the importance of forming audit committees in enhancing the reliability of stakeholders on the financial statements.

Keywords: audit committees, Saudi joint stock companies

مقدمة :

تشكل أنشطة المراجعة جزءاً من الوظائف الرئيسية التي تقوم بها الشركات والتي تعزز موثوقية وصلاحيّة المعلومات المالية الخاصة بها، وتعد عملية اعداد التقارير السنوية للشركات والإفصاح عنها إحدى الوسائل التي يعتمد عليها المستثمرون وأصحاب المصلحة الآخرون عند اتخاذ قراراتهم المالية، والتدقيق هو عنصر من عناصر إعداد التقارير المختلفة، ويعتبر التدقيق المحاسبي من المواضيع التي شكلت حيزاً كبيراً في الجانب المالي والمحاسبي والذي يلعب دوراً بارزاً في مستقبل الشركات وقدرتها على الاستمرار والمنافسة.

وتزداد أهمية المراجعة كلما زادت معايير الشفافية للشركات فهي مرآة الأداء المالي والاقتصادي وعصب الحياة للشركات، وتساعد على زيادة دعم الثقة في القوائم المالية، ومخاطر الغش والتلاعب في تلك القوائم المالية (Modirelabangwe, & Phatshwane, 2018).

وبحسب ما أروده (Hasanaj, & Kuqi, 2019) فإن القوائم المالية للشركات يجب أن تشمل كافة المعلومات الملائمة لاحتياجات مختلف الأطراف التي تستخدمها وفقاً للمبادئ المحاسبية المتعارف عليها والمقبولة قبولاً عاماً، ويجب أن تتصف تلك القوائم بالملائمة بشكل عادل وكامل وكاف مع مراعاة ضرورة زيادة المنافع المتوقعة، إذ يجب استبعاد المعلومات غير الملائمة من القوائم المالية لتكون تلك القوائم مفهومة وذات دلالة، وهناك العديد من الطرق المستخدمة من قبل المحاسبين والمحللين الماليين لتحليل الوضع المالي للشركات، إذ أن الهدف الأساسي من التحليل المالي هو توفير المعلومات لمديري ومحلي الدوائر المالية لاتخاذ قرارات شاملة حول أعمالهم.

وقد زاد الاهتمام بدور لجنة المراجعة بصفتها آلية للحاكمية المؤسسية القوية للشركات والتي تعد شرطاً أساسياً لقبول وتسجيل الشركات في معظم أسواق البورصة في

جميع أنحاء العالم، وهي تهدف إلى زيادة مساءلة مجلس الإدارة وزيادة فاعلية وظيفية المراجعة واستقلاليتها بعد حالات التعثر وال فشل المالي والإداري التي قد تواجهها الشركات، وأصبح هناك اهتمام تنظيمي متزايد بدور لجنة المراجعة في إعداد التقارير المالية (Al-Baidhani, 2016).

كما أن عدالة البيانات المالية المنشورة للشركات تتوقف على مدى وجود لجان مراجعة منبثقة عن مجالس إدارة هذه الشركات تتحلى بالكفاءة والفاعلية في أعمال المراجعة، فوجود تلك اللجان من شأنه أن يرفع من فاعلية عمليات المراجعة والإشراف وزيادة مستوى التفاهم مع مكتب المراجع الخارجي، كما تعمل تلك اللجان على تعزيز التدقيق الخارجي وزيادة استقلاليتها باعتباره جهة فنية تتسم بالحياد في ابداء الرأي بالبيانات المالية وبشكل عادل وموضوعي (مشتهى، وعواد، 2012).

ونظراً لأهمية لجان المراجعة فإن الدراسة الحالية تسعى الى التعرف على خصائص لجان المراجعة من خلال دراسة تحليلية للجان المراجعة في الشركات المساهمة المدرجة في المملكة العربية السعودية.

مشكلة الدراسة:

إنَّ إزدياد التعقيد في عمليات المراجعة الناتج عن اتساع قطاع الأعمال و إزدياد حجم العمليات الحاسبية، أدى إلى زيادة احتمالية الوقوع في الخطأ، وزيادة احتمالية التضليل، وبالتالي أصبح من الضروري إيجاد طرق الحلول لرفع مستوى كفاءة ودقة أعمال المراجعة، وبرزت أهمية لجان المراجعة وحظيت باهتمام كبير نظراً لما تمثله من مكانة ذات ارتباط وثيق بالقوائم والتقارير المالية الصادرة عن المحاسب القانوني المستقل، والذي يعكس رأيه في صحة وسلامة القوائم المالية والوضع المالي الحقيقي للشركة، ولضمان مستوى جودة عمل لجان المراجعة لا بد وان تتحلى تلك اللجان بمستوى ملائم من الخبرة العلمية والعملية وهو ما يمثل مشكلة الدراسة التي تتمحور في تحليل لجان المراجعة في الشركات المساهمة المدرجة بالمملكة العربية السعودية.

أهداف الدراسة :

الأهداف الرئيسية :

- التعرف على خصائص لجان المراجعة في الشركات المساهمة المدرجة في السوق المالي السعودي.

- التعرف على خاصية استقلالية لجان المراجعة مع بقية خصائص اللجان

- التعرف على علاقة حجم لجان المراجعة مع بقية خصائص اللجان

الأهداف الفرعية :

1. التعرف على اعداد أعضاء لجان المراجعة في الشركات المدرجة في السوق المالي السعودي.

2. التعرف على المستوى الأكاديمي لأعضاء لجان المراجعة في الشركات المدرجة في السوق المالي السعودي.

3. التعرف على التخصصات والشهادات العلمية لأعضاء لجان المراجعة في الشركات المدرجة في السوق المالي السعودي.

4. التعرف على عدد عضويات أعضاء لجان المراجعة في الشركات المدرجة في السوق المالي السعودي.

5. التعرف على عدد اجتماعات أعضاء لجان المراجعة في الشركات المدرجة في السوق المالي السعودي.

6. التعرف على مستوى الخبرة العملية لأعضاء لجان المراجعة في الشركات المدرجة في السوق المالي السعودي.

أهمية الدراسة :

للداسة الحالية أهمية عملية تطبيقية وأهمية علمية أكاديمية وذلك على

النحو التالي :

الأهمية العملية :

ان الاستثمار في الاسواق المالية يشكل أهمية كبيرة سواء بالنسبة للمستثمرين او للشركات المدرجة في تلك الأسواق إضافة الى ذلك فلا يمكن تجاهل الدور الذي تلعبه الأسواق المالية على الصعيد الدولي من حيث التنمية الاقتصادية للبلدان، وبالتالي فلا بد من ان تكون البيانات المالية والمحاسبية في تلك الشركات على مستوى ثقة عالي مما يفيد المستثمرين وأصحاب المصلحة بالإضافة الى الشركات المساهمة، وهنا يأتي دور لجان المراجعة بالتالي من شأن الدراسة الحالية توجيه أنظار الشركات السعودية الى خصائص أعضاء تلك اللجان، والتي يمكن الاعتماد عليها لتعزيز دقة البيانات مالية.

الأهمية العلمية (الأكاديمية) للدراسة :

تحدد الأهمية الأكاديمية للدراسة في انها تحاول تعزيز موجودات المكتبة العربية والسعودية في تلمس خصائص أعضاء لجان المراجعة في الشركات السعودية، وفي ندرة الدراسات السابقة التي تبحث في تحليل لجان المراجعة في الشركات المساهمة المدرجة بالملكة العربية السعودية.

تمهيد :

تعتبر لجنة المراجعة من اللجان الهامة والأساسية في الحاكمية المؤسساتية التي يتم تشكيلها بحسب الوظائف والمهام والأهداف والمسؤوليات المخولة لها، وتتكون عادة من المديرين غير التنفيذيين في الشركة، والهدف الأساس من تشكيل لجنة المراجعة تهدف للتأكد من صحة إفصاحات الشركات سواء كانت إفصاحات مالية أم غير مالية، وأما وجهة نظر الشرعية فهدفها أن تحافظ على الشرعية التنظيمية للشركة فهي عدد من الأشخاص المختارين من بين أعضاء مجلس إدارة الشركة ويكون مهمتهم المحافظة على استقلالية المراجع وهي الأداة التي من خلالها يتم الحد من التصرفات غير القانونية للإدارات العليا للشركات (الحمود، وآخرون 2019).

التدقيق المحاسبي:

يشار إلى التدقيق المحاسبي على أنه عملية التحقق من الحسابات بهدف تحسين جودة المعلومات المالية التي تنتجها الشركة لتعزيز موثوقية ومصداقية أعمالها وبياناتها المالية من خلال فحص انظمة المراجعة الداخلية والبيانات والمستندات والحسابات والدفاتر الخاصة بالشركة تحت المراجعة فحصاً انتقادياً منظماً يهدف إلى التوصل لرأي فني محايد عن مدى دلالة القوائم المالية عن الوضع المالي للشركة في نهاية فتره زمنية معينة ومدى تصورها لنتائج اعمالها من ربح وخسارة عن تلك الفترة، وبهذا فإن عملية المراجعة تشمل الفحص والتحقيق والتقرير (Fossung, & La-Fortune, 2019).

تساؤلات وفروض الدراسة:

تساؤلات الدراسة:

التساؤلات الرئيسية:

- ❖ ما هي خصائص لجان المراجعة في الشركات المدرجة في السوق المالي السعودي؟
- ❖ هل استقلالية لجان المراجعة تؤثر في خصائص اللجنة الاخرى ؟
- ❖ هل يؤثر حجم لجان المراجعة في خصائص اللجنة الاخرى ؟

التساؤلات الفرعية:

- ما اعداد أعضاء لجان المراجعة في الشركات المدرجة في السوق المالي السعودي؟
- ما المستوى الأكاديمي لأعضاء لجان المراجعة في الشركات المدرجة في السوق المالي السعودي؟
- ما التخصصات والشهادات العلمية لأعضاء لجان المراجعة في الشركات المدرجة في السوق المالي السعودي؟
- ما عدد عضويات أعضاء لجان المراجعة في الشركات المدرجة في السوق المالي السعودي؟

• ما عدد اجتماعات أعضاء لجان المراجعة في الشركات المدرجة في السوق المالي السعودي؟

• ما مستوى الخبرة العملية لأعضاء لجان المراجعة في الشركات المدرجة في السوق المالي السعودي؟

فرضيات البحث:

تسعى الدراسة الى بيان خصائص أعضاء لجان المراجعة في الشركات السعودية وعليه تم بناء الفرضية التالية:

• هناك فروق ذات دلالة احصائية في خصائص أعضاء لجان المراجعة (اعداد الأعضاء، أعمار الأعضاء، المستوى الأكاديمي للأعضاء، التخصصات والشهادات العلمية للأعضاء، عدد عضويات الأعضاء، عدد اجتماعات الأعضاء، مستوى الخبرة العملية للأعضاء) بين الشركات في القطاع المالي والشركات في القطاع غير المالي

• هناك فروق ذات دلالة احصائية ان حجم لجنة المراجعة يؤثر في خصائص اللجنة الأخرى بين الشركات في القطاع المالي والشركات في القطاع غير المالي

• هناك فروق ذات دلالة احصائية ان استقلالية لجنة المراجعة تؤثر في خصائص اللجنة الأخرى بين الشركات في القطاع المالي والشركات في القطاع غير المالي

الفرضيات الفرعية:

• هناك فروق ذات دلالة احصائية في اعداد أعضاء لجان المراجعة بين الشركات في القطاع المالي والشركات في القطاع غير المالي

• هناك فروق ذات دلالة احصائية في أعمار أعضاء لجان المراجعة بين الشركات في القطاع المالي والشركات في القطاع غير المالي

• هناك فروق ذات دلالة احصائية في المستوى الأكاديمي لأعضاء لجان المراجعة بين الشركات في القطاع المالي والشركات في القطاع غير المالي

- هناك فروق ذات دلالة احصائية في التخصصات والشهادات العلمية لأعضاء لجان المراجعة بين الشركات في القطاع المالي والشركات في القطاع غير المالي
- هناك فروق ذات دلالة احصائية في عدد عضويات أعضاء لجان المراجعة بين الشركات في القطاع المالي والشركات في القطاع غير المالي
- هناك فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الخبرة العملية لأعضاء لجان المراجعة بين الشركات في القطاع المالي والشركات في القطاع غير المالي

تعريف المصطلحات:

لجان المراجعة:

هي اللجنة التي تقوم بمراقبة أعمال الشركة والتحقق من سلامة ونزاهة التقارير والقوائم المالية وأنظمة الرقابة الداخلية فيها، وتشمل مهام ومسؤوليات لجنة المراجعة ما يلي (لائحة حوكمة الشركات (هيئة السوق المالية) ص 48-49):

(أ) التقارير المالية:

- (1) دراسة القوائم المالية الأولية والسنوية للشركة قبل عرضها على مجلس الإدارة وإبداء رأيها والتوصية في شأنها؛ لضمان نزاهتها وعدالتها وشفافيتها.
- (2) إبداء الرأي الفني - بناء على طلب مجلس الإدارة - فيما إذا كان تقرير مجلس الإدارة والقوائم المالية للشركة عادلة ومتوازنة ومفهومة وتتضمن المعلومات التي تتيح للمساهمين والمستثمرين تقييم المركز المالي للشركة وأدائها ونموذج عملها واستراتيجيتها.
- (3) دراسة أي مسائل مهمة أو غير مألوفة تتضمنها التقارير المالية.
- (4) البحث بدقة في أي مسائل يثيرها المدير المالي للشركة أو من يتولى مهامه أو مسؤول الالتزام في الشركة أو مراجع الحسابات.

- (5) التحقق من التقديرات المحاسبية في المسائل الجوهرية الواردة في التقارير المالية.
- (6) دراسة السياسات المحاسبية المتبعة في الشركة وإبداء الرأي والتوصية لمجلس الإدارة في شأنها.

(ب) المراجعة الداخلية:

- (1) دراسة ومراجعة نظم الرقابة الداخلية والمالية وإدارة المخاطر في الشركة.
- (2) دراسة تقارير المراجعة الداخلية ومتابعة تنفيذ الإجراءات التصحيحية للملاحظات الواردة فيها.

- (3) الرقابة والإشراف على أداء وأنشطة المراجع الداخلي وإدارة المراجعة الداخلية في الشركة - إن وجدت -، للتحقق من توافر الموارد اللازمة وفعاليتها في أداء الأعمال والمهام المنوطة بها. وإذا لم يكن للشركة مراجع داخلي، فعلى اللجنة تقديم توصيتها إلى المجلس بشأن مدى الحاجة إلى تعيينه

- (4) التوصية لمجلس الإدارة بتعيين مدير وحدة أو إدارة المراجعة الداخلية أو المراجع الداخلي واقتراح مكافآته

(ج) مراجع الحسابات:

- (1) التوصية لمجلس الإدارة بترشيح مراجعي الحسابات وعزلهم وتحديد أتعابهم وتقييم أدائهم، بعد التحقق من استقلالهم ومراجعة نطاق عملهم وشروط التعاقد معهم.
- (2) التحقق من استقلال مراجع الحسابات وموضوعيته وعدالته، ومدى فعالية أعمال المراجعة، مع الأخذ في الاعتبار القواعد، والمعايير ذات الصلة.
- (3) مراجعة خطة مراجع حسابات الشركة وأعماله، والتحقق من عدم تقديمه أعمالاً فنية أو إدارية تخرج عن نطاق أعمال المراجعة، وإبداء مرنياتها حيال ذلك.
- (4) الإجابة عن استفسارات مراجع حسابات الشركة.

5) دراسة تقرير مراجع الحسابات وملاحظاته على القوائم المالية ومتابعة ما اتخذ بشأنها.

(د) ضمان الالتزام:

1) مراجعة نتائج تقارير الجهات الرقابية والتحقق من اتخاذ الشركة الإجراءات اللازمة بشأنها.

2) التحقق من التزام الشركة بالأنظمة واللوائح والسياسات والتعليمات ذات العلاقة.

3) مراجعة العقود والتعاملات المقترح أن تجريها الشركة مع الأطراف ذوي العلاقة، وتقديم مرئياتها حيال ذلك إلى مجلس الإدارة.

4) رفع ما تراه من مسائل ترى ضرورة اتخاذ إجراء بشأنها إلى مجلس الإدارة، وإبداء توصياتها بالإجراءات التي يتعين اتخاذها.

المقارنة بين اللوائح والأنظمة:

شملت هذه اللوائح القطاع المالي والقطاع غير المالي حيث كان من ابرز اوجه التشابه والاختلاف بين اللوائح انها اتفقت جميع اللوائح على وضع دليل لعمل لجنة المراجعة على ان تشمل هذه اللائحة ضوابط واجراءات عمل اللجنة ، ومهامها ، وقواعد اختيار اعضائها، وكيفية ترشيحهم، ومدة عضويتهم، ومكافآتهم، وآلية تعيين أعضائها بشكل مؤقت في حال شعور أحد مقاعد اللجنة. و وضع دليل عمل لها معتمد بقرار من مجلس الإدارة يتضمن قواعد ومسؤوليات والتزامات لجنة المراجعة . كما انها اشترطت اللوائح الثلاث في القطاع غير المالي والقطاع المالي الخاص بالبنوك على ان يكون رئيس اللجنة مستقل كما انها اتفقت جميع اللوائح الثلاث على طلب الاجتماع مع لجنة المراجعة كلما دعت الحاجة الى ذلك. حيث أن اللائحة اشترطت ان لا تقل عدد الاجتماعات في القطاع المالي والقطاع غير المالي للجان المراجعة عن اربع اجتماعات اما لجان التأمين اشترطت اللائحة على ان لا تقل عن ستة اجتماعات كما اتفقت اللائحة في القطاع المالي والقطاع غير المالي على ان يكون اعداد اعضاء لجنة المراجعة على الاقل ثلاثة وبحد

اقضاء في لجان الشركات والتأمين عن خمسة كما انها اتفقت لائحة القطاع المالي والقطاع غير المالي في حال تعادل الاصوات يكون الصوت المرجح لرئيس اللجنة مع التأكيد ان التصويت بالوكالة غير مسموح به بينما الشركات في حال تعارض بين التوصيات لجنة المراجعة وقرارات مجلس الادارة فيجب تضمين تقرير مجلس الادارة توصية اللجنة ومبرراتها واسباب عدم اخده بها وايضا اتفقت لائحة القطاع المالي على ان لا يعقد اجتماع الا بحضور نصف اعضاء لجنة المراجعة كما انها اشترطت المادة في لجان المراجعة في القطاع غير المالي على انه لا يجوز لمن يعمل خلال السنتين الماضيتين في الإدارة التنفيذية أو المالية للشركة، أو لدى مراجع حسابات الشركة، أن يكون عضوا في لجنة المراجعة. بينما لجان القطاع المالي لم يشترط عدد السنوات كذلك مع وجود التشابه في اللائحة الخاصة بالقطاع المالي والقطاع غير المالي في المؤهلات والخبرات الا ان المادة في نظام لجان التأمين اشترطت ان يمتلك عضوان على الاقل من اعضاء اللجنة بما فيها رئيس اللجنة خبرات حديثة وذات صلة في مجال المحاسبة والادارة المالية كما ان اللائحة نصت على ان من مهام لجان المراجعة في القطاع غير المالي التحقق من سلامة ونزاهة التقارير والقوائم والرقابة الداخلية اما مهام القطاع المالي الخاص بالبنوك رصد واستعراض فعالة المراجعة الداخلية وتقديم التوصية للمجلس ومراجعة خطة المحاسب القانوني ومراجعة عمليات الاطراف ذات العلاقة اما القطاع المالي الخاص بالتأمين تكون امام المؤسسة والمساهمين في الشركة ومجلس الادارة عن تنفيذ احكام هذه اللائحة وعن تنفيذ خطة عمل لجنة المراجعة

الدراسات السابقة :

دراسة محروس (2018). بعنوان: "أثر محددات فعالية لجنة المراجعة في التنبؤ بقدرة الشركات على الاستمرار".

هدفت هذه الدراسة إلى اختبار أثر محددات فعالية لجنة المراجعة في التنبؤ بقدرة الشركات المصرية على الاستمرار. تكون مجتمع الدراسة من جميع الشركات

المصرية المدرجة في البورصة المصرية عام (2015) وعددها (218) شركة، بينما تشكلت عينة الدراسة من (64) شركة. اعتمدت الدراسة على المصادر الثانوية في جمع البيانات من خلال المواقع الالكترونية الخاصة بالشركات وبورصة مصر. اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي واستخدمت متغيرات استقلال لجنة المراجعة والخبرة المالية للأعضاء وحجم لجنة المراجعة، واعتمدت الدراسة على أسلوب الانحدار اللوجستي الثنائي. توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج كان أهمها وجود علاقة معنوية بين كل من حجم لجنة المراجعة والخبرة المالية للأعضاء والتنبؤ بقدرة الشركات على الاستمرار، في حين لم يوجد تأثير لاستقلالية اللجنة على التنبؤ بالقدرة على الاستمرار. وقد أوصت الدراسة بأهمية إصدار تعليمات تؤكد على ضرورة توافر الخبرات المالية لدى أعضاء لجنة المراجعة كأحد محددات فعالية اللجنة لما لذلك من أثر إيجابي على قدرة الشركات على الاستمرار.

دراسة سيسالم (2018). بعنوان: "أثر خصائص لجنة التدقيق على رأي المدقق الخارجي: دراسة تطبيقية على البنوك المدرجة في بورصة فلسطين".

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر خصائص لجنة المراجعة على رأي المدقق الخارجي بالتطبيق على البنوك المدرجة في بورصة فلسطين. تكون مجتمع وعينة الدراسة من (6) من البنوك المدرجة في بورصة فلسطين. اتبعت الدراسة أسلوب البحث الكمي الذي يعتمد على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدام المصادر الثانوية لجمع البيانات. كما استخدمت الدراسة نموذج الانحدار اللوجستي للبيانات المقطعية عبر الزمن، وبرنامج التحليل الإحصائي (E-Views). توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها وجود تأثير لاستقلالية أعضاء لجان المراجعة على رأي المدقق الخارجي في البنوك المدرجة في بورصة فلسطين، حيث وجدت علاقة طردية بين استقلالية أعضاء لجنة المراجعة وإمكانية تسلم البنك لتقرير نظيف. وأوصت الدراسة بضرورة تحديد مفاهيم الاستقلالية الواجب

توافرها في أعضاء لجان المراجعة والتأكيد على عدم وجود مصالح أو منافع ذاتية لأعضائها كي تتمكن من ممارسة دورها بفاعلية، وعلى سلطة النقد الفلسطينية أن تضع شروطاً واضحة ومحددة للاستقلالية وما ينطوي عليها من متطلبات.

دراسة جرمان (2017). بعنوان: "دور لجان المراجعة في تحسين جودة المعلومات المالية: دراسة إستطلاعية لعينة من المهنيين".

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور لجان المراجعة في تحسين جودة المعلومات المالية من وجهة نظر الخبراء المحاسبين ومحافظي الحسابات والمحاسبين والمدققين. تكون مجتمع الدراسة من المهنيين والموظفين في مجال المراجعة والمحاسبة والمالية (الخبراء المحاسبون، ومحافظو الحسابات، المدققين الداخليين، المحاسبون) في عدد من الشركات في الجزائر، بينما تكونت عينة الدراسة من (55) مزردة. توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها وجود علاقة ايجابية بين كل من استقلالية اللجنة والتأهيل العلمي والخبرة المالية لها وبين جودة المعلومات المالية، وأهمية تشكيل لجان المراجعة في تعزيز موثوقية أصحاب المصالح على القوائم المالية. وأوصت الدراسة بضرورة توجيه نظر الباحثين المهتمين بأدبيات المحاسبة والمراجعة لدور لجان المراجعة في تحسين جودة المعلومات المالية، والعمل على إنشاء لجان المراجعة في الشركات والمؤسسات الجزائرية.

دراسة عبد الحكيم، وملو العين (2013). بعنوان: "أثر خصائص لجان المراجعة على نوع الرأي بتقرير مراقب الحسابات: دراسة تطبيقية على البيئة السعودية".

هدفت الدراسة إلى تحليل أثر خصائص لجان المراجعة على تحسين نوعية الرأي بتقرير مراقب الحسابات لإحالة استعادة ثقة مستخدمي القوائم المالية في تقرير مراقب الحسابات. تكون مجتمع الدراسة من كافة الشركات المساهمة التي تتداول أسهمها في سوق الأوراق المالية السعودي، بينما شملت عينة الدراسة (100) شركة. اتبعت الدراسة أسلوب البحث الكمي الذي يعتمد على المنهج الوصفي التحليلي، والمصادر الثانوية لجمع البيانات

من خلال تقارير مجلس الإدارة للشركات المساهمة والمتاحة على الموقع الإلكتروني لهيئة سوق المال السعودي. توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج كان أبرزها وجود علاقة ارتباط إيجابية ذات دلالة إحصائية بين استقلال أعضاء لجنة المراجعة، وتوافر الخبرة المالية والمحاسبية في أعضاء اللجنة وسمعتهم الجيدة، ومدى استلام الشركة لتقرير مراجعة نظيف. وأوصت الدراسة بضرورة العناية في اختيار أعضاء لجان المراجعة ممن يتوافر لديهم الخبرات المالية والمحاسبية الكافية لتحسين كفاءتهم في أداء المهام الإشرافية والرقابية، وبالتالي تحسين جودة التقارير المالية ونوعية الرأي بتقرير مراقب الحسابات.

دراسة الرحيلي (2008). بعنوان: "لجان المراجعة كأحد دعائم حوكمة الشركات: حالة السعودية".

هدفت هذه الدراسة إلى إلقاء الضوء على مفهوم حوكمة الشركات وأسباب ودوافع انتشاره في السنوات الأخيرة في الدول المتقدمة، وكذلك البحث في دور لجان المراجعة كأحد أبرز دعائم تحقيق مفهوم الحوكمة وعلاقة ذلك بالمراجعة الداخلية والخارجية مع التركيز على حالة المملكة العربية السعودية. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدام المصادر الثانوية لجمع البيانات. توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها أن تكوين لجان المراجعة يعد تجربة حديثة في المملكة العربية السعودية حيث واجهت لجان المراجعة بعض المشاكل والصعوبات التي بدورها أثرت على قيامها بالمهام الموكلة إليها وعدم وضوح أهداف ومهام ونطاق عملها. وقد أوصت الدراسة بضرورة تطبيق القواعد الجديدة للجان المراجعة في الشركات المساهمة مما يساهم إيجابياً في الرقابة على هذا النوع من الشركات، الأمر الذي ينعكس على دعم وتفعيل مفهوم حوكمة الشركات في البيئة السعودية.

دراسة المنيف، والحميد (1998). بعنوان: "مهام لجان المراجعة ومعايير اختيار أعضائها: دراسة تطبيقية في المملكة العربية السعودية".

هدفت هذه الدراسة إلى وضع تصور لوظائف ومهام لجان المراجعة المالية في المملكة العربية السعودية مرتبة حسب أهميتها وتحديد معايير اختيار أعضائها. شمل مجتمع الدراسة المراجعين المرخص لهم بمزاولة المهنة المملكة العربية السعودية، وكذلك مدراء الشركات المساهمة العاميين، كما شمل مجتمع الدراسة كذلك المستفيدين من مدراء الإقراض والاستثمار. وتكونت عينة الدراسة من (268) مراجعاً ومديراً ومستفيداً. اعتمدت الدراسة على أسلوب الاستبانة كأداة لجمع البيانات. وقد استخدمت الدراسة برنامج (ساس) لمعالجة البيانات، وكذلك مقياس ليكرت. توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج كان أهمها أن (21) وظيفة من وظائف لجان المراجعة قد حصلت على تأييد أغلب آراء المشاركين كفئة واحدة، منها المشاركة في اختيار المراجع الخارجي وفحص وتحليل نظام الرقابة الداخلية، وكذلك توصلت الدراسة إلى أن المشاركون قد حددوا الشهادة الجامعية تخصص محاسبة، والخبرة العلمية في الأعمال المالية، وكذلك الاستقلال كمعايير أساسية من قبل المشاركين لاختيار أعضاء لجان المراجعة، ولم ير المشاركون ملكية عضو اللجنة في أسهم الشركة وتفرغه لها وكذلك العمر كشروط لاختيار أعضاء اللجان. وعلى ضوء هذه النتائج أوصت الدراسة بضرورة الأخذ بعين الاعتبار وظائف لجان المراجعة عند تحديد مهام اللجان وتعيين أعضائها من قبل الجمعيات العمومية للشركات المساهمة بحيث لا تشمل فقط الوظائف التقليدية بل تتعداها إلى الوظائف الحديثة للجان.

الدراسة الأولى: محبوب زمان، الآثار المؤسسية للجان المراجعة، 2004م:

يهدف هذا البحث إلى توليفاً وتقييماً للبحث التجريبي حول تأثيرات الحوكمة المرتبطة بلجان المراجعة. سعى هذا البحث إلى توضيح وتقييم طبيعة ومدى الأدلة التجريبية المتاحة لتأثير الحوكمة على ACS، من خلال الفوائد الظاهرة في الحوافز

الهيكلية لاعتماد ACS وتأثيراتها على وظيفة المراجعة ، وعلى جودة التقارير المالية وعلى أداء الشركات. يقدم تقييم هذا الدليل صورة مختلطة - في حين تم إثبات بعض الأدلة على التأثيرات المفيدة، ومن أهم النتائج التي توصل إليها يجب أن يتضمن البحث المستقبلي (1) المزيد من الاعتبار للسياقات التنظيمية والمؤسسية التي تعمل فيها ACS. (2) النظرية الصريحة للعمليات المرتبطة بتشغيل التيار المتناوب؛ (3) استكمال طرق البحث الموجودة بالدراسات الميدانية. وتوصل أيضاً إلى أنه لا توجد علاقة تلقائية بين تبني هياكل أو خصائص التيار المتردد وبين تحقيق تأثيرات حوكمة معينة.

الدراسة الثانية: ميليندا تيميا فلوب، دراسة عن هيكل لجنة المراجعة في رومانيا، 2014م؛

تهدف هذه الدراسة لبيان أهمية لجنة المراجعة. أظهرت النتائج أنه على الرغم من أن رومانيا لا تزال سوقاً ناشئة، فإن الشركات المدرجة في الفئة الأولى في بورصة بوخارست تميل إلى الحفاظ على رمز حوكمة الشركات. خلصت الدراسة إلى أن دور لجنة التدقيق مهم للغاية ، على الرغم من أن بعض الجوانب لا يتم تقييمها بشكل أو بآخر من قبل الشركات من العينة التي أجريت عليها الدراسة.

الدراسة الثالثة: ذو القرنين محمد صوري ، محمد علي عبد الحميد ، سיתי، لجنة المراجعة: بعض الأدلة من ماليزيا، 2006؛

تهدف هذه الدراسة إلى التحقيق في تصورات كبار المديرين للشركات الماليزية المدرجة في القضايا العامة المتعلقة بتفويض لجنة المراجعة وفعاليتها. تم استخدام تقنية استبيان الاستبيان لطلب تصورات المجيبين حول خمس قضايا ، وهي لجنة المراجعة التي تعين المدقق ، لجنة المراجعة تحدد وتراجع رسوم المراجعة ، لجنة المراجعة تحدد وتراجع نطاق واجبات المدقق ، وتقارير واجتماعات لجنة المراجعة. وافق غالبية المجيبين على أن المدقق سيكون أكثر فعالية واستقلالية إذا تولت لجنة المراجعة مسؤولية تعيين المراجع

وتحديد ومراجعة رسوم المراجعة وتحديد نطاق المراجع الخارجي وواجباته ومراجعتها. كما وجد أن الإفصاح عن تقرير لجنة المراجعة والاجتماع الفصلي سيعزز تصورات مستخدمي البيانات المالية بشأن فعالية اللجنة.

الدراسة الرابعة: أندرياس كوتوبيس، لجان المراجعة في المؤسسات المصرفية اليونانية "تحقيق نوعي للفعالية"، 2007:

تهدف هذه الدراسة إلى تحديد العوامل الرئيسية التي قد تساهم في فعالية لجان المراجعة وتوفير إطار عملها الناجح في المؤسسات المصرفية اليونانية. استندت الدراسة في بياناتها الأولية على سلسلة من المقابلات مع "المشاركين" في لجنة المراجعة - أعضاء لجنة المراجعة، ومراجعي الحسابات الداخليين والخارجيين - من خمسة (5) بنوك يونانية. ومن أهم النتائج التي وصل لها البحث أن لجان المراجعة في البنوك اليونانية تتبع نهجاً قانونياً مرتبطاً بالإطار الثقافى اليونانى. وكذلك يجب على الدولة اليونانية إصدار لوائح وتوجيهات أكثر تفصيلاً من أجل تحسين فعالية لجان المراجعة وتعزيز حوكمة الشركات في اليونان.

التعقيب على الدراسات السابقة:

بالنظر إلى التوصيات الأخيرة المتعلقة بالسياسات في العديد من البلدان والتي تهدف إلى تعزيز هذه اللجان، من المهم تحديد ما تظهره الأدلة البحثية حول إسهامها الحالي في الحوكمة. تم وصف إطار عمل لتحليل تأثير لجان المراجعة، وتحديد التأثيرات المتصورة المحتملة التي قد تكون أدت إلى اعتمادها والآثار الموثقة على جوانب وظيفة المراجعة، وعلى جودة التقارير المالية وعلى أداء الشركة. ويقال إنه لا يوجد سوى أدلة محدودة ومختلطة على الآثار لدعم المطالبات والتصورات حول قيمة لجان المراجعة لعناصر الحوكمة هذه. وقد تبين أيضاً أن معظم الأبحاث الحالية قد ركزت على العوامل المرتبطة بوجود لجنة المراجعة وخصائصها ومقاييس نشاطها، وهناك القليل جداً من

الأدلة على العمليات المرتبطة بتشغيل لجان المراجعة والقارة التي تؤثر فيها على السلوك التنظيمي . من الواضح أنه لا توجد علاقة تلقائية بين تبني هياكل أو خصائص لجان المراجعة وتحقيق تأثيرات حوكمة معينة ، وقد تكون هناك حاجة إلى الحذر بشأن التوقعات بأن تدويماً أكبر حول عوامل مثل استقلالية أعضاء لجنة المراجعة وخبرتهم كوسيلة "تصحيح" نقاط الضعف السابقة في ترتيبات لجان المراجعة. لا يزال السؤال الأساسي المتعلق بفارق لجان المراجعة في الممارسة مجالاً مهماً لتطوير البحث. بالنسبة للبحوث المستقبلية نقترح البحث إلى عدة أمور منها: (1) المزيد من الاعتبار للسياقات التنظيمية والمؤسسية التي تعمل فيها لجان المراجعة. (2) التنظير الصريح للعمليات المرتبطة بعمل لجنة المراجعة. (3) استكمال طرق البحث الموجودة بالدراسات الميدانية. (4) التحقيق في (السلوكية) غير المقصودة وكذلك النتائج المتوقعة للجان المراجعة.

حدود الدراسة :

- الحدود المكانية: عينة من الشركات في القطاع المالي والقطاع غير المالي في الشركات المساهمة المدرجة في السوق السعودي .
- الحدود الزمانية : التقارير المالية للعينة لعام 2019 م .
- الحدود الجغرافية : المملكة العربية السعودية.
- الحدود الموضوعية : خصائص أعضاء لجان المراجعة

منهج الدراسة :

تعتبر هذه الدراسة من الكمية التي تعتمد على المنهج الوصفي والمنهج التحليلي لتحقيق أهدافها المتمثلة في التعرف على خصائص أعضاء علاقة لجان المراجعة في الشركات السعودية.

مجتمع وعينة الدراسة :

يتكون مجتمع الدراسة من كافة الشركات المساهمة السعودية المدرجة في السوق المالي. وسيتم اللجوء الى أسلوب المعاينة حيث سيتم اختيار عينة عشوائية من مجتمع

الدراسة من السوق المالي السعودي تشمل 60 شركة من مختلف الشركات في القطاع المالي والقطاع غير المالي .

طرق جمع البيانات:

تعتمد الدراسة على البيانات الثانوية لجمع البيانات المتعلقة بالدراسة:

وهي المصادر التي تزود الباحث بالبيانات غير المباشرة عن الموضوع وتمثل المعلومات والبيانات اللازمة لتكوين خلفية علمية متكاملة حول موضوع الدراسة ويتم جمع هذه المعلومات والبيانات الثانوية من خلال التقارير المالية للشركات عينة الدراسة خلال العام 2018.

الاساليب الاحصائية:

بالاعتماد على برنامج (SPSS) تم إجراء الاختبارات التالية:

مقاييس الإحصاء الوصفي:

وذلك لوصف مجتمع الدراسة وعينتها وتحديد خصائصها، بالاعتماد على النسب المئوية والتكرارات، وترتيب متغيرات الدراسة حسب أهميتها النسبية بالاعتماد على قيم الوسط الحسابي والانحرافات المعيارية.

الإحصاء التحليلي:

لغرض اختبار فرضيات الدراسة سيتم اعتماد تحليل التباين (ONE WAY ANOVA).

مسؤوليات لجنة المراجعة:

تختص لجنة المراجعة بمراقبة أعمال الشركة والتحقق من سلامة ونزاهة التقارير والقوائم المالية وأنظمة الرقابة الداخلية، حيث تتضمن المسؤوليات الرئيسة للجنة المراجعة، رصد واستعراض فعالية أنشطة المراجعة الداخلية، وتقديم التوصية للمجلس بشأن التعيين وإعادة التعيين وتغيير المراجع الخارجي وضمان استقلاليتهم ودراسة السياسات المحاسبية ومراجعة خطة المحاسب القانوني بشأن القوائم المالية وحماية

موجودات البنك، ومراجعة عمليات الأطراف ذات العلاقة وضمن تسجيلها والإفصاح عنها بشكل سليم.

ويكون أعضاء لجنة المراجعة مسؤولين أمام المؤسسة والمساهمين في الشركة ومجلس إدارة الشركة عن تنفيذ احكام هذه اللائحة وعن تنفيذ خطة عمل لجنة المراجعة الصادرة بقرار مجلس الإدارة، لذا يجب على أعضاء اللجنة اثناء تأدية مهامهم تقديم مصلحة المؤسسة على أي اعتبارات اخرى قد تؤثر على اعمالهم وقراراتهم.

ومن المسؤوليات الأخرى لجان المراجعة في المؤسسات والشركات التحقق من سلامة ونزاهة التقارير والقوائم والرقابة الداخلية اما مسؤولية البنوك رصد واستعراض فعالة المراجعة الداخلية وتقديم التوصية للمجلس ومراجعة خطة المحاسب القانوني ومراجعة عمليات الاطراف ذات العلاقة اما مسؤولية التأمين تكون امام المؤسسة والمساهمين في الشركة ومجلس الادارة عن تنفيذ احكام هذه اللائحة وعن تنفيذ خطة عمل لجنة المراجعة.

نبذة عن رئيس اللجنة المراجعة :

اتفقت جميع اللوائح على ان يكون رئيس اللجنة مستقل عن الإدارات الأخرى، لذا يجب ان يكون رئيس لجنة المراجعة عضواً مستقلاً، كما يجب على مجلس الإدارة تحديد عمل اللجنة والتأكد من استقلالية عملها ووضع جدول أعمالها والمواضيع المطروحة عليها. ويجب أن يكون رئيس اللجنة مستقلاً عن الإدارة التنفيذية وعن كبار المساهمين في البنك. ويمكن تعيين رئيس اللجنة بعدة خطوات تتمثل فيما يلي:

• يعين مجلس الإدارة أحد أعضاء لجنة المراجعة رئيساً لها بعد الحصول على عدم

ممانعة المؤسسة كتابة

• لا يجوز أن يكون رئيس مجلس الإدارة عضواً في لجنة المراجعة او رئيساً لها

• لا يجوز ان يكون لرئيس لجنة المراجعة صلة قرابة او علاقة مالية او تجارية مع أي

عضو من اعضاء مجلس الإدارة.

عدد أعضاء لجنة المراجعة :

يجب الا يقل عدد اعضاء لجنة المراجعة عن ثلاثة ولا يزيد على خمسة، وأن يكون من بينهم مختص بالشؤون المالية والمحاسبية. إضافة الى ذلك، تتكون لجنة المراجعة من ثلاثة أعضاء على الأقل وخمسة أعضاء كحد أقصى، على أن يكون أغلبهم من خارج مجلس الإدارة.

وتتألف اللجنة من ثلاثة أعضاء على الأقل جميعهم من الأعضاء غير التنفيذيين، وينبغي أن يكون أعضاء اللجنة من خارج المجلس أكثر من الأعضاء من داخل المجلس، وألا يكون الأعضاء من موظفي البنك أو من عملائه أو وكلائه أو مستشاريه، كذلك ينبغي ألا يكون لأعضاء لجنة المراجعة أي علاقة ائتمانية مع البنك (بطاقات ائتمانية، تسهيل ائتماني، ضمانات إلخ) باسمه أو باسم أحد أقاربه من الدرجة الأولى تزيد عن مبلغ 300 ألف ريال، وبأي صفة مع البنك أو مجلس إدارته أو موظفيه التنفيذيين.

وبشكل عام، فقد اتفقت اللائحة في التأمين والشركات على ان يكون اعداد اعضاء لجنة المراجعة على الاقل ثلاثة وبحد اقصى خمسة بينما البنوك على ان لا تقل على ثلاثة. ومن هنا يكمن التساؤل "هل يجوز للمديرين التنفيذيين في الشركة ان يكونوا أعضاء في لجنة المراجعة؟"

بالتبع لا يجوز لمن يعمل أو كان يعمل خلال السنتين الماضيتين في الإدارة التنفيذية أو المالية للشركة، أو لدى مراجع حسابات الشركة، أن يكون عضواً في لجنة المراجعة، اذ يتضح هذا الأمر في النقاط التالية :

- يجب ألا يكون عضو لجنة المراجعة من المديرين التنفيذيين في الشركة أو موظفيها أو مستشاريها.
- يجب ألا يكون عضو اللجنة أحد أعضاء مجالس إدارة أو مديري أو موظفي أو مستشاري أو منسوبي أو ممثلي أحد الأطراف ذوي العلاقة بالشركة.

- يجب ألا يكون عضو لجنة المراجعة عضواً في مجلس إدارة أو لجنة مراجعة أي شركة أخرى تعمل في قطاع التأمين في المملكة العربية السعودية.
- يجب ألا يكون عضو لجنة المراجعة أحد الأعضاء التنفيذيين في مجلس الإدارة.
- يجب أن يكون عضو مجلس الإدارة المرشح لعضوية اللجنة مُستقلاً.
- لا يجوز لأي عضو من أعضاء لجنة المراجعة أن يخدم بشكل تزامني في لجان مراجعة لأكثر من أربع شركات عامة

فبشكل عام، فقد اشترطت المادة في الشركات على لا يجوز لمن يعمل أو كان يعمل خلال السنتين الماضيتين في الإدارة التنفيذية أو المالية للشركة، أو لدى مراجع حسابات الشركة، أن يكون عضواً في لجنة المراجعة، بينما التأمين لم يشترط عدد السنوات. لائحة أعمال لجنة المراجعة :

اتفقت جميع اللوائح على وضع دليل لعمل لجنة المراجعة، اذ تصدر الجمعية العامة للشركة -بناءً على اقتراح مجلس الإدارة -لائحة عمل لجنة المراجعة على ان تشمل هذه اللائحة ضوابط واجراءات عمل اللجنة، ومهامها، وقواعد اختيار اعضائها، وكيفية ترشيحهم، ومدة عضويتهم، ومكافآتهم، وآلية تعيين أعضائها بشكل مؤقت في حال شغور أحد مقاعد اللجنة.

وتعتبر لجنة المراجعة أحد أهم اللجان المنبثقة عن مجلس الإدارة، وهي المسؤولة عن ضمان الالتزام بالأنظمة والإشراف على عمليات البنك والتأكد من توافر نظام رقابي ومن دقة وعدالة البيانات العالية والمعلنة وينبغي أن يكون أعضاء اللجنة أعضاء اللجنة غير تنفيذيين من داخل وخارج المجلس وفق تعليمات المؤسسة المتعلقة بقواعد تنظيم لجان المراجعة في البنوك العلة بالمملكة.

ويجب على لجنة المراجعة وضع دليل عمل لها معتمد بقرار من مجلس الإدارة يتضمن قواعد ومسؤوليات والتزامات لجنة المراجعة كما يجب على لجنة المراجعة وضع

خطة عمل سنوية مفصلة تتضمن المواضيع الرئيسية التي ستقوم ببحثها خلال السنة ومواعيد اجتماعاتها.

اجتماعات لجنة المراجعة :

تجتمع لجنة المراجعة بصفة دورية على الا تقل اجتماعاتها عن اربعة اجتماعات خلال السنة المالية للشركة، ويعتمد عدد اجتماعات اللجنة على حجم البنك ونطاق الأنشطة التي تكلف بها اللجنة، وتشتترط المؤسسة أن تكون اجتماعات اللجنة عند الحاجة إلى ذلك، على ألا تقل عن أربعة اجتماعات في السنة (اضافة الى أي اجتماعات أخرى قد تعقدها اللجنة مع مرافقي الحسابات الخارجيين).

وتعقد لجنة المراجعة ستة اجتماعات في السنة على الأقل بما فيها الاجتماع السنوي، الا أنه يجب ألا تقل عدد الاجتماعات في الشركات والبنوك عن أربعة اجتماعات بينما التامين الا تقل عن ستة اجتماعات في السنة.

ويعد حضور أعضاء اللجنة اجتماعاتها ضروريا لاستمرار عضوية اللجنة ويلزم حضور 50% من الأعضاء كي يكون الاجتماع صحيحاً، حيث لا ينعقد اجتماع لجنة المراجعة الا بحضور نصف اعضائها على الأقل، اذ اتفقت اللائحتين على الا يعقد اجتماع الا بحضور نصف اعضاء اللجنة.

واتفقت جميع اللوائح على طلب الاجتماع مع لجنة المراجعة كلما دعت الحاجة الى ذلك، اذ تجتمع لجنة المراجعة بصفة دورية مع مراجع حسابات الشركة، ومع المراجع الداخلي لشركة، ان وجد، وللمراجع الداخلي ومراجع الحسابات طلب الاجتماع مع لجنة المراجعة كلما دعت الحاجة الى ذلك.

ويمكن دعوة أي موظف لاجتماعات اللجنة ومناقشته في المواضيع المطروحة، بما في ذلك دعوة عضو مجلس الإدارة المنتدب (الرئيس التنفيذي، المدير العام) ومراجعي

الحسابات الداخليين والخارجيين، وتوزع محاضر اجتماعات لجنة المراجعة على جميع أعضاء مجلس الإدارة الذين يحق لهم طلب إيضاح أي مواضيع من اللجنة.

ويمكن للجنة المراجعة متى ما دعت الحاجة عقد اجتماعات اخرى استجابة لأي من الاتي على سبيل المثال لا الحصر (أ) طلب من رئيس مجلس الادارة (ب) الحالات التي يطلب فيها المراجع الخارجي او الداخلي او مسؤول الالتزام او الخبير الاكثواري عقد اجتماع اللجنة لوجود حاجة تستعدي ذلك (ج) اجتماعات بشأن مسألة اخرى مثل: المسائل المالية ومسائل المراجعة، والمسائل النظامية، وتعارض المصالح، وقواعد السلوك المهني والأخلاقي.

تعارض توصيات لجنة المراجعة :

إذا حصل تعارض بين توصيات لجنة المراجعة وقرارات مجلس الإدارة، أو إذا رفض المجلس الأخذ بتوصية اللجنة بشأن تعيين مراجع حسابات الشركة وعزله وتحديد تعابه وتقييم أدائه أو تعيين المراجع الداخلي، فيجب تضمين تقرير مجلس الإدارة توصية اللجنة ومبرراتها، وأسباب عدم أخذه بيها.

وتتخذ جميع القرارات المؤثرة بناء على تصويت الأعضاء والأخذ بمبدأ الأغلبية، وفي حال تعادل الأصوات يكون الصوت المرجح في هذه الحالة صوت رئيس اللجنة ويسجل رأي الطرف الآخر في محضر الاجتماع، مع التأكيد على أن التصويت بالوكالة غير مسموح به.

وتصدر قرارات لجنة المراجعة بالأغلبية وفي حال تساوي عدد الاصوات يعد صوت رئيس لجنة المراجعة مرجح على ان يثبت سكرتير لجنة المراجعة اراء جميع الاطراف في محضر الاجتماع، ولا يجوز التصويت على قرارات لجنة المراجعة بالنيابة او الوكالة عن أحد الأعضاء.

وبشكل عام، فقد اتفقت لائحة البنوك والتأمين في حال تعادل الاصوات يكون الصوت المرجح لرئيس اللجنة مع التأكيد ان التصويت بالوكالة غير مسموح به بينما الشركات في حال تعارض بين التوصيات لجنة المراجعة وقرارات مجلس الادارة فيجب تضمين تقرير مجلس الادارة توصية اللجنة ومبرراتها واسباب عدم اخده بها.

آلية ومؤهلات لجنة المراجعة :

على لجنة المراجعة وضع آلية تتيح للعاملين في الشركة تقديم ملحوظاتهم بشأن أي تجاوز في التقارير المالية أو غيرها بسرية. وعلى اللجنة التحقق من تطبيق هذه الآلية بإجراء تحقيق مستقل يتناسب مع حجم الخطأ أو التجاوز وتبني إجراءات متابعة مناسبة.

وينبغي أن يكون لدى أعضاء اللجنة مؤهلات علمية وخبرات مهنية في مراجعة الحسابات وإدارة المخاطر، بما في ذلك معرفة المعايير المحاسبية والقدرة على قراءة التقارير المالية، وفهم الأنظمة والقواعد واللوائح الصادرة من الجهات ذات العلاقة.

لذا، يجب أن يضمن مجلس الإدارة أن أعضاء لجنة المراجعة مؤهلون للوفاء بمسؤولياتهم. ويجب أن يمتلك عضوان على الأقل من أعضاء اللجنة، بمن فيهما رئيس اللجنة، خبرات حديثة وذات صلة في مجال المحاسبة والإدارة المالية.

وبشكل عام، مع وجود التشابه في اللائحة الخاصة بالبنوك التأمين في المؤهلات والخبرات الا ان المادة في نظام التأمين اشترطت ان يمتلك عضوان على الاقل من اعضاء اللجنة بما فيها رئيس اللجنة خبرات حديثة وذات صلة في مجال المحاسبة والادارة المالية.

تشكيل لجنة المراجعة :

تتشكل لجنة المراجعة بقرار من الجمعية العامة العادية لشركة لجنة مراجعة من المساهمين او من غيرهم على ان يكون من بينهم عضو مستقل على الاقل وان لا تضم أي من اعضاء مجلس الادارة التنفيذيين.

كما وتشكل لجنة المراجعة وفق قواعد اختيار أعضاء لجنة المراجعة ومدة عضويه وأسلوب عمل لجنة المراجعة ال تصدرها الجمعية العامة للشركة بناء على توصيات المجلس. وعند تشكيل لجنة المراجعة اشترطت الشركات على ان يكون من بينهم عضو مستقل على الاقل بخلاف التأمين.

وعند تجديد لجنة المراجعة، يُعين المجلس رئيس وأعضاء لجنة المراجعة لمدة ثلاث سنوات، قابلة للتجديد لفترتين إضافيتين كحد أقصى، وللمجلس الادارة التجديد للجنة المراجعة أو أحد أعضائها لمدة ثلاث سنوات أخرى لمره واحدة فقط، ويعين المجلس رئيس وأعضاء لجنة المراجعة لمدة ثلاث سنوات اخرى لمره واحدة فقط بالنسبة لتأمين اما البنوك لمرتين كحد أقصى.

أما في حالة انتخاب مجلس إدارة جديد، فلمجلس الإدارة تعيين أعضاء جدد للجنة المراجعة في حال انتخاب مجلس إدارة جديد بعد الحصول على عدم ممانعة المؤسسة كتابة.

وفي حالة ممانعة وتعيين أعضاء اللجنة، فعلى مؤسسة إلغاء عدم ممانعتها على تعيين أي عضو أو أعضاء اللجنة المراجعة في حال مخالفة أي منهم لأحكام هذه اللائحة أو أحكام نظام مراقبة شركات التأمين التعاوني ولائحته التنفيذية أو أحكام اللوائح والتعليمات الأخرى ذات العلاقة وأن تتخذ الإجراءات التي تراها ملائمة في حق الشركة والشخص المعني.

وعند عزل أعضاء لجنة المراجعة، فلمجلس الإدارة، بعد الحصول على عدم ممانعة المؤسسة كتابة، الحق بعزل أي من أعضاء لجنة المراجعة في حال فقدانه شروط العضوية أو ارتكابه مخالفة لأحكام هذه اللائحة أو أحكام نظام مراقبة شركات التأمين التعاوني أو لئحته التنفيذية أو أحكام اللوائح والتعليمات الأخرى ذات العلاقة.

أما في حالة استقالة عضو لجنة المراجعة، فيحق لعضو لجنة المراجعة الاستقالة شريطة أن يُقدم طلب استقالته مُسبقاً لمجلس الإدارة قبل شهر من تاريخ نفاذ استقالته،

وعلى الشركة إشعار المؤسسة كتابة باستقالة عضو لجنة المراجعة وأسباب استقالته وتزويد المؤسسة صورة من طلب الاستقالة خلال خمسة أيام عمل من تاريخ الاستقالة. وفيما يتعلق بغياب أعضاء لجنة المراجعة عن الاجتماع، يُعدّ العضو مستقياً من عضوية لجنة المراجعة إذا تخلف دون عذر يقبله مجلس الإدارة عن حضور اجتماعات لجنة المراجعة لأكثر من ثلاث جلسات متتالية.

أما في حالة شغل مركز أحد أعضاء لجنة المراجعة أثناء مدة العضوية يُعين مجلس الإدارة خلال مدة أقصاها شهر من شغور هذا المنصب بعد الحصول مخلي مقدم ممانعة المؤسسة كتابة عضواً آخر في المركز الثائر، ويكمل العضو الجديد مدة سلفة. وأخيراً، وفيما يتعلق انتهاء عضوية عضو لجنة المراجعة؛ فتنتهي عضوية عضو لجنة المراجعة مباشرة إذا حدث أي تغير من شأنه الإخلال بشروط العضوية الواردة في هذه اللائحة أو أي لوائح أو تعليمات أو قرارات أخرى تُصدرها المؤسسة. وعلى عضو لجنة المراجعة إبلاغ الشركة كتابة فور حدوث هذا التغيير، ولا يجوز لعضو لجنة المراجعة حضور أي اجتماع اللجنة يعقد بعد تاريخ حدوث التغير.

تحليل النتائج والتوصيات :

اختبار صحة فرض الدراسة

اختبار صحة فرض الدراسة القائل " هناك فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في خصائص أعضاء لجان المراجعة (اعداد الأعضاء، أعمار الأعضاء، المستوى الأكاديمي للأعضاء، التخصصات والشهادات العلمية للأعضاء، عدد عضويات الأعضاء، عدد اجتماعات الأعضاء، مستوى الخبرة العملية للأعضاء) بين الشركات المدرجة في السوق المالي السعودي " حيث قام الباحث بعده اساليب احصائية لاختبار صحة فرض الدراسة :

اولا : الاحصاءات الوصفية

جدول رقم (2) توصيف العينة

المتغير	الأقل	الأعلى	المتوسط	الانحراف المعياري	الوسيط
حجم اللجنة	2.000	8.000	3.533	0.929	3.000
استقلالية	0.000	1.000	0.680	0.364	0.734
خبير مالي	0.000	9.000	3.550	2.235	3.000
العضويات	0.000	19.000	3.900	3.960	3.000
خبير محاسبي	0.000	3.000	1.033	0.823	1.000
الدرجة العلمية	1.667	4.000	2.722	0.445	2.667
الاجتماعات	3.000	18.000	6.283	2.700	6.000

حيث يوضح الجدول رقم (2) قيمه الحد الأعلى لحجم اللجنة وهو(8) والحد الأدنى لحجم اللجنة وهو (2) وايضا المتوسط الحسابي لحجم اللجنة وهو(3.3539) وايضا قيمة الانحراف المعياري وهو (0.929) والوسيط وقيمة(3.00) ، قيمه الحد الأعلى للاستقلالية وهو(1) والحد الأدنى للاستقلالية وهو (0.00) وايضا المتوسط الحسابي للاستقلالية وهو(0.68) وايضا قيمة الانحراف المعياري وهو (0.36) والوسيط وقيمة(0.734) ، وقيمه الحد الأعلى للخبير المالي وهو(9) والحد الأدنى للخبير المالي وهو (0.00) وايضا المتوسط الحسابي للخبير المالي وهو (3.55) وايضا قيمة الانحراف المعياري وهو (2.23) والوسيط وقيمة(3.00) ، قيمه الحد الأعلى للعضويات وهو(19) والحد الأدنى لحجم اللجنة وهو (0.00) وايضا المتوسط الحسابي لحجم اللجنة وهو(3.900) وايضا قيمة الانحراف المعياري وهو (3.960) والوسيط وقيمة(3.00) ، قيمه الحد الأعلى للخبير المحاسبي وهو(3) والحد الأدنى للخبير المحاسبي وهو (0.00) وايضا المتوسط الحسابي للخبير المحاسبي وهو(1.03) وايضا قيمة الانحراف المعياري وهو (0.823) والوسيط وقيمة(1.00) ، قيمه الحد الأعلى للدرجة العلمية وهو(4) والحد الأدنى للدرجة العلمية وهو (1.66) وايضا المتوسط الحسابي لدرجة العلمية وهو(2.722) وايضا قيمة الانحراف المعياري وهو (0.44) والوسيط وقيمة (2.667) ، قيمه الحد الأعلى

لحجم اللجنة وهو (8) والحد الأدنى للاجتماعيات وهو (18) وايضا المتوسط الحسابي للاجتماعيات وهو (6.28) وايضا قيمة الانحراف المعياري وهو (2.70) والوسيط وقيمة (6) ، وبعد الرجوع الي الدراسات السابقة اوضحت دراسة محروس (2018) انها استخدمت نفس نهج الاحصاء الوصفي للعينة كاملا لتجاوب علي تساؤلات البحث ، وايضا دراسة سيسالم (2018) نفس الاسلوب الوصفي لتحديد حجم لجنة المراجعة ، والخبرة المالية للأعضاء.

ثانيا : اختبار صحة الفرض للفروق

حيث قام الباحث بعمل اختبار t test لاختبار صحة وجود فروق بين المتغيرات ام لا .

جدول رقم (3) جدول اختبارات الفروق

	اختبار تي تست	الشركات غير المالية	الشركات المالية	
***	3.109	3.382	3.731	حجم اللجنة
***	4.852	0.552	0.847	استقلالية
***	4.323	2.794	4.538	خبير مالي
	0.264	3.824	4.000	العضويات
	1.077	0.941	1.154	خبير محاسبي
**	2.228	2.634	2.838	الدرجة العلمية
***	2.654	5.559	7.231	الاجتماعات

يوضح الجدول رقم (3) علي قيم اختبار الفروق t test للمتغيرات وتشير النتائج

الي وجود فروق في متغيرات ذات دلالة احصائية ومتغيرات اخري ليس بيها فروق ذات دلالة احصائية بين متغيرات الشركات المالية السعودية .

واكد ذلك قيمه اختبار آ الحسوبه وقيمه الدلالة الموضحة بالجدول وتبين الاتي:

ان هناك فروق ذات دلالة احصائيا في اعداد لجان المراجعة بين الشركات المالية السعودية وان قيمه الاختبار (3.109) وعند مستوي دلالة اقل من (0.001) ، مما يؤكد لنا قبول فرض العدم القائل ان هناك فروق دالة احصائيا في اعداد اعضاء لجان المراجعة ورفض الفرض البديل القائل لا يوجد فروق دالة احصائيا .

ان هناك فروق ذات دلالة احصائية في الاستقلالية بين الشركات المالية السعودية وان قيمه الاختبار (4.852) وعند مستوي الدلالة اقل من (0.001)، مما يؤكد لنا قبول فرض العدم القائل ان هناك فروق دالة احصائية في الاستقلالية لشركتين ورفض الفرض البديل القائل لا يوجد فروق دالة احصائية.

ان هناك فروق ذات دلالة احصائية في الخبير المالي بين الشركات المالية السعودية وان قيمه الاختبار (4.323) وعند مستوي دلالة اقل من (0.001)، مما يؤكد لنا قبول فرض العدم القائل ان هناك فروق دالة احصائية في الخبير المالي لشركتين ورفض الفرض البديل القائل لا يوجد فروق دالة احصائية .

وان ايضا لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في العضويات بين الشركات المالية السعودية وان قيمه الاختبار (0.264)،، مما يؤكد لنا رفض فرض العدم القائل ان هناك فروق دالة احصائية في العضويات وقبول الفرض البديل القائل لا يوجد فروق دالة احصائية . وان ايضا لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في الخبير المحاسبي بين الشركات المالية السعودية وان قيمه الاختبار (1.577)،، مما يؤكد لنا رفض فرض العدم القائل ان هناك فروق دالة احصائية في الخبير المالي وقبول الفرض البديل القائل لا يوجد فروق دالة احصائية .

ان هناك فروق ذات دلالة احصائية في الدرجة العلمية بين الشركات المالية السعودية وان قيمه الاختبار (2.228) وعند مستوي دلالة اقل من (0.05)، مما يؤكد لنا قبول فرض العدم القائل ان هناك فروق دالة احصائية في الدرجة العلمية ورفض الفرض البديل القائل لا يوجد فروق دالة احصائية

ان هناك فروق ذات دلالة احصائية في الاجتماعيات بين الشركات المالية السعودية وان قيمه الاختبار (2.654) وعند مستوي دلالة اقل من (0.001)، مما يؤكد لنا قبول فرض العدم القائل ان هناك فروق دالة احصائية في الاجتماعيات ورفض الفرض البديل القائل لا يوجد فروق دالة احصائية

ثالثا : الارتباط لتوضيح العلاقات

قام الباحث بعمل الارتباطات لتوضيح العلاقة بين المتغيرات وبعضها البعض

جدول رقم (4) العلاقات بين المتغيرات وبعضها البعض

حجم اللجنة	استقلالية	الدرجة العلمية	خبير محاسبي	العضويات	خبير مالي	الاجتماعات
حجم اللجنة	1.000					
استقلالية	-0.203	1.000				
الدرجة العلمية	0.102	0.270	1.000			
خبير محاسبي	-0.112	0.083	-0.033	1.000		
العضويات	0.204	0.039	0.012	-0.077	1.000	
خبير مالي	0.305	0.219	0.085	0.349	0.127	1.000
الاجتماعات	0.074	0.057	0.161	0.171	-0.080	0.229

يوضح الجدول رقم (4) ان انه يوجد علاقات ارتباطية بين المتغيرات وبعضها

البعض وتشير النتائج الي الاتي

- يوجد علاقة ارتباطية عكسية سالبة بين حجم اللجنة والاستقلالية بقيمه (0.203)، كما يوجد علاقة ارتباطية طردية موجبة بين حجم اللجنة والدرجة العلمية والاستقلالية بقيم (0.270,0.102)، كما يوجد علاقة طردية موجبة بين الاستقلالية والخبير المحاسبي بقيمة (0.08) وعلاقة عكسية سالبة بين حجم اللجنة والدرجة العلمية وبين الخبير المحاسبي بقيم (-0.112,-0.033)، كما توجد علاقة طردية موجبه بين العضويات وحجم اللجنة والاستقلالية والدرجة العلمية بقيم (0.012,0.039,0.204) كما يوجد علاقة عكسية سالبة بين العضويات والخبير المحاسبي بقيمة (-0.077)، كما توجد علاقات طردية موجبه بين الخبير المالي وحجم اللجنة والاستقلالية والدرجة العلمية والخبير المحاسبي والعضويات بقيم (0.127,0.349,0.085,0.219,0.305)، كما يوجد علاقات ارتباطية طردية موجبة بين الاجتماعات وحجم اللجنة و الاستقلالية والدرجة العلمية والخبير المحاسبي والخبير

المالي بقيم (0.074, 0.057, 0.161, 0.171, 0.229) كما كانت العلاقة عكسية سالبة بين الاجتماعات والعضويات بقيمة (-0.080) كذلك ان هناك فروقات بين اللوائح السابقة انه في حجم اللجنة اشترط اعداد لهذي اللجان حيث اتفقت اللائحة في التأمين والشركات على ان يكون اعداد اعضاء لجنة المراجعة على الاقل ثلاثة وبحد اقصى خمسة بينما البنوك على ان لا تقل على ثلاثة

كما ان هناك فروق بين الاستقلالية والعضويات حيث اشترطت المادة في الشركات على لا يجوز لمن يعمل أو كان يعمل خلال السنتين الماضيتين في الإدارة التنفيذية أو المالية للشركة ، أو لدى مراجع حسابات الشركة، أن يكون عضواً في لجنة المراجعة. بينما التأمين لم يشترط عدد السنوات كما ان هناك فروق في الدرجة العلمية والخبرات المحاسبية والمالية مع وجود التشابه في اللائحة الخاصة بالبنوك التأمين في المؤهلات والخبرات الا ان المادة في نظام التأمين اشترطت ان يمتلك عضوان على الاقل من اعضاء اللجنة بما فيها رئيس اللجنة خبرات حديثة وذات صلة في مجال المحاسبة والادارة المالية وايضا هناك اختلاف في عدد الاجتماعات حيث الا تقل عدد الاجتماعات في الشركات والبنوك عن اربع اجتماعات بينما التأمين ان لا تقل عن ستة اجتماعات في السنة

رابعا : تحليل الانحدار لعلاقة استقلالية اللجنة بباقي الخصائص

قام الباحث بعمل تحليل الانحدار لتوضيح الاثر بين حجم العينة والشركات

المالية السعودية .

جدول رقم (5) توضيح اثر استقلالية باقي الخصائص والعينة كاملة

الشركات غير المالية			الشركات المالية			العينة كاملة			
P>t	t	Coef.	P>t	t	Coef.	P>t	t	Coef.	استقلالية
	-0.870	-0.096	**	-2.000	-0.109	***	-2.560	-0.135	حجم اللجنة
	0.960	0.162	**	1.960	0.244	**	2.250	0.229	الدرجة العلمية
	-0.520	-0.054		-0.080	-0.005		-0.350	-0.021	خبير محاسبي
	1.200	0.018		-1.030	-0.018		0.480	0.006	العضويات

	0.390	0.014		0.950	0.029	**	2.190	0.051	خبير مالي
	-1.370	-0.048		0.170	0.003		-0.170	-0.003	الاجتماعات
	1.300	0.658		1.020	0.484		1.130	0.369	_cons
		34.000			26.000			60.000	عدد المشاهدات
	1.100	F(6, 27)		2.280	F(6,19)			2.370	F(6, 53)
	0.388	Prob > F		0.079	Prob > F			0.042	Prob > F
	0.196	R-squared		0.419	R-squared			0.211	R-squared

يوضح الجدول رقم (5) قيم معاملات الانحدار لتوضيح اثر العلاقة بين

الاستقلالية بباقي خصائص العينة وايضا الشركات المالية السعودية . وتشير النتائج الاولى للعينة كاملا بالتنبؤ عن تأثير كلا من المتغيرات المستقلة في العينة وتأثيرها علي المتغير التابع الاستقلاليه حيث وجد ان بشكل عام يوجد تأثير جوهري وان النموذج بشكل عام معنوي ويؤثر لان قيمه sig اقل من (0.05) وقيمتها (0.042) وهي داله احصائيا ويوجد اثر معنوي وجوهري وايضا يوجد علاقه خطية بين المتغيرات وبعضها البعض في العينة اكملها، اما عن المتغيرات التي لها تأثير جوهري ومعنوي ودالة احصائيا هي (الخبير محاسبي له تأثير علي الاستقلاليه ، وايضا الاجتماعات توثر بشكل جوهري علي الاستقلالية، وايضا والعضويات توثر علي الاستقلاليه ويؤكد ذلك قيمه sig اقل من (0.05) مما يوكد علي قبول الفرض العدم القائل ان هناك اثر ذو دلالة احصائية .

اما عن المتغيرات التي لا تؤثر وغير داله احصائيا ولا يوجد لها دلالة احصائيا فهي حجم اللجنة ، والدرجة العلمية ، والخبير المالي ويؤكد ذلك قيمه المعنويه انها اكبر من (0.05) وانها لا تؤثر علي الاستقلاليه .

اما عن نتائج الشركات المالية السعودية حيث وجد ان بشكل عام لا يوجد تأثير جوهري وان النموذج بشكل عام غير معنوي ولا يؤثر لان قيمه sig اكبر من (0.05) وقيمتها (0.079) وهي غير داله احصائيا ولا يوجد اثر معنوي وجوهري ، اما عن المتغيرات التي لها تأثير جوهري ومعنوي ودالة احصائيا هي (الخبير محاسبي له تأثير علي الاستقلاليه في الشركة المالية بالسوق، وايضا الاجتماعات توثر بشكل جوهري علي

الاستقلالية ، وايضا والعضويات تؤثر علي الاستقلاليه ، وايضا الخبير المالي ويؤكد ذلك قيمه sig اقل من (0.05) مما يوكد علي قبول الفرض العدم القائل ان هناك اثر ذو دلالة احصائية .

اما عن المتغيرات التي لاتؤثر وغير داله احصائيا ولا يوجد لها دلالة احصائيا فهي حجم اللجنة ، والدرجة العلمية ، ويؤكد ذلك قيمه المعنويه انها اكبر من (0.05) وانها لاتؤثر علي الاستقلاليه

اما عن نتائج الشركات المالية السعودية حيث وجد ان بشكل عام لا يوجد تأثير جوهري وان النموذج بشكل عام غير معنوي ولا يؤثر لان قيمه sig اكبر من (0.05) وقيمتها (0.388) وهي غير داله احصائيا ولا يوجد اثر معنوي وجوهري ، اما عن المتغيرات التي لها تأثير جوهري ومعنوي ودالة احصائيا هي (الاجتماعات تؤثر بشكل جوهري علي الاستقلالية ، وايضا والعضويات تؤثر علي الاستقلاليه ، وايضا الخبير المالي ويؤكد ذلك قيمه sig اقل من (0.05) مما يوكد علي قبول الفرض العدم القائل ان هناك اثر ذو دلالة احصائية .

اما عن المتغيرات التي لاتؤثر وغير داله احصائيا ولا يوجد لها دلالة احصائيا فهي حجم اللجنة والدرجة العلمية ، والخبير المحاسبي ويؤكد ذلك قيمه المعنويه انها اكبر من (0.05) وانها لاتؤثر علي الاستقلاليه

وتتفق نتائج الدراره مع نتائج الدراسات السابقه لكلا من دراسة محروس (2018)، دراسة سيسالم (2018)، دراسة جرمان (2017). توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها وجود علاقة ايجابية بين كل من استقلالية اللجنة والتأهيل العلمي والخبرة المالية لها وبين جودة المعلومات المالية، وان هناك أثر إيجابي على قدرة الشركات على الاستمرار

جدول رقم (6) توضيح اثر حجم اللجنة باقى الخصائص والعينة كاملة

الشركات غير المايية			الشركات المايية			العينة كاملة			حجم اللجنة
P>t	t	Coef.	P>t	t	Coef.	P>t	T	Coef.	
	-0.870	-0.286	**	-2.000	-1.604	***	-2.560	-0.819	استقلالية
	-0.270	-0.080		0.960	0.491		1.130	0.294	الدرجة العلمية
	0.790	0.141	*	-1.470	-0.348	*	-1.710	-0.247	خبير محاسبي
	0.130	0.003		0.940	0.064		1.220	0.034	العضويات
**	2.180	0.124	**	1.880	0.210	***	3.140	0.173	خبير مالي
	1.150	0.071		-0.170	-0.011		0.190	0.008	الاجتماعات
***	4.040	2.867	*	1.700	2.973	***	3.820	2.747	_cons
		34.000			26.000			60.000	عدد المشاهدات
	1.850	F(6, 27)		2.210	F(6,19)			3.150	F(6, 53)
	0.127	Prob > F		0.087	Prob > F			0.010	Prob > F
	0.291	R-squared		0.411	R-squared			0.263	R-squared

يوضح الجدول رقم (6) قيم معاملات الانحدار لتوضيح اثر العلاقة بين حجم اللجنة وباقي خصائص العينة وايضا الشركات المايية السعودية. وتشير النتائج الاولي للعينة كاملا بالتنبؤ عن تأثير كلا من المتغيرات المستقلة في العينة وتأثيرها علي المتغير التابع حجم اللجنة حيث وجد ان بشكل عام يوجد تأثير جوهري وان النموذج بشكل عام معنوي ويؤثر لان قيمه Sig اقل من (0.05) وقيمتها (0.010) وهي داله احصائيا ويوجد اثر معنوي وجوهري وايضا يوجد علاقه خطية بين المتغيرات وبعضها البعض في العينة اكملها ، اما عن المتغيرات التي لها تأثير جوهري ومعنوي ودالة احصائيا هي (الدرجة العلمية التي لها تأثير علي حجم اللجان ، وايضا الاجتماعات تؤثر بشكل جوهري علي حجم اللجنة، وايضا والعضويات تؤثر علي حجم اللجنة ويؤكد ذلك قيمه Sig اقل من (0.05) مما يوكد علي قبول الفرض العدم القائل ان هناك اثر ذو دلالة احصائية .

اما عن المتغيرات التي لا تؤثر وغير داله احصائيا ولا يوجد لها دلالة احصائيا فهي الاستقلالية، والخبير المحاسبي، والخبير المالي ويؤكد ذلك قيمه المعنويه انها اكبر من (0.05) وانها لا تؤثر علي حجم اللجنة.

اما عن نتائج الشركات المالية السعودية حيث وجد ان بشكل عام لا يوجد تأثير جوهري وان النموذج بشكل عام غير معنوي ولا يؤثر لان قيمه sig اكبر من (0.05) وقيمتها (0.087) وهي غير دالة احصائيا ولا يوجد اثر معنوي وجوهري، اما عن المتغيرات التي لها تأثير جوهري ومعنوي ودالة احصائيا هي (الدرجة العلمية لها تأثير علي حجم اللجنة في الشركة المالية بالسوق، وايضا الاجتماعات تؤثر بشكل جوهري علي حجم اللجنة ، وايضا والعضويات تؤثر علي حجم اللجنة ويؤكد ذلك قيمه sig اقل من (0.05) مما يؤكد على قبول الفرض العدم القائل ان هناك اثر ذو دلالة احصائية .

اما عن المتغيرات التي لا تؤثر وغير داله احصائيا ولا يوجد لها دلالة احصائيا فهي الاستقلالية، والخبير المحاسبي ، والخبير المالي ، ويؤكد ذلك قيمه المعنويه انها اكبر من (0.05) وانها لا تؤثر علي حجم اللجنة

اما نتائج الشركات المالية السعودية حيث وجد ان بشكل عام لا يوجد تأثير جوهري وان النموذج بشكل عام غير معنوي ولا يؤثر لان قيمه sig اكبر من (0.05) وقيمتها (0.127) وهي غير داله احصائيا ولا يوجد اثر معنوي وجوهري ، اما عن المتغيرات التي لها تأثير جوهري ومعنوي ودالة احصائيا هي (الاستقلالية تؤثر بشكل جوهري علي حجم اللجنة، وايضا الدرجة العلمية تؤثر علي ا، وايضا العضويات ، والاجتماعيات) ويؤكد ذلك قيمه sig اقل من (0.05) مما يؤكد على قبول الفرض العدم القائل ان هناك اثر ذو دلالة احصائية .

اما عن المتغيرات التي لا تؤثر وغير داله احصائيا ولا يوجد لها دلالة احصائيا فهي الخبير المحاسبي والخبير المالي ، ويؤكد ذلك قيمه المعنويه انها اكبر من (0.05) وانها لا تؤثر علي الاستقلاليه .

وتتفق نتائج الدراسة مع نتائج الدراسات السابقة لكلا من دراسة محروس (2018)، دراسة سيسالم (2018)، دراسة جرمان (2017). توصلت الدراسة إلى عدد من

النتائج أهمها وجود علاقة ايجابية بين كل من استقلالية اللجنة والتأهيل العلمي والخبرة المالية لها وبين جودة المعلومات المالية، وان هناك أثر إيجابي على قدرة الشركات على الاستمرار. كما اتفقت ايضا دراسة دراسة عبد الحكيم، وملو العين (2013). لتوضيح اثر وجود علاقة ارتباط ايجابية ذات دلالة إحصائية بين استقلال أعضاء لجنة المراجعة، وتوافر الخبرة المالية والمحاسبية في أعضاء اللجنة وسمعتهم الجيدة.

النتائج :

من خلال الإحصاءات السابقة واختبار فرضيات الدراسة توصل الباحث إلى

النتائج التالية:

اولا استخدم الباحث نفس الاسلوب الوصفي لتحديد فروق حجم لجنة المراجعة، والخبرة المالية للأعضاء وخصائص لجان مراجعة في جدول (2) حيث قام الباحث بعمل اختبار t test لاختبار صحة وجود فروق بين المتغيرات ام لا في جدول رقم (3) وجد ان هناك فروق ذات دلالة احصائية في الدرجة العلمية بين الشركات في السوق المالي السعودي ما بين عدد اعضاء لجان المراجعة كذلك الاستقلالية والخبرة المالية واحصائيات العضويات يوجد تأثير ايجابي للخبرة المالية والمحاسبية للجان المراجعة على أن الخبر المالية والمحاسبية للجان المراجعة تؤثر على خصائص لجان المراجعة كما ظهرت النتائج مقارنة لدراسة المنيف، والحميد (1998). حيث كان أهمها أن (21) وظيفة من وظائف لجان المراجعة قد حصلت على تأييد أغلب آراء المشاركين كفئة واحدة، منها المشاركة في اختيار المراجع الخارجي وفحص وتحليل نظام الرقابة الداخلية، وكذلك توصلت الدراسة إلى أن المشاركون قد حددوا الشهادة الجامعية تخصص محاسبة، والخبرة العلمية في الأعمال المالية، وكذلك الاستقلال كمعايير أساسية من قبل المشاركين لاختيار أعضاء لجان المراجعة كما قام الباحث بعمل الارتباطات لتوضيح العلاقة بين المتغيرات وبعضها البعض جدول رقم (4) يوجد علاقة ارتباطية عكسية سالبة بين حجم اللجنة والاستقلالية بقيمه (-0.203)، كما يوجد علاقة ارتباطية طردية موجبة بين حجم اللجنة والدرجة

العلمية والاستقلالية بقيم (0.270:0.102)، كما ظهرت النتائج مقارنة لدراسة محروس (2018). حيث كان أهمها وجود علاقة معنوية بين كل من حجم لجنة المراجعة والخبرة المالية للأعضاء والتنبؤ بقدرة الشركات على الاستمرار، في حين لم يوجد تأثير لاستقلالية اللجنة على التنبؤ بالقدرة على الاستمرار. كما يوجد علاقة طردية موجبة بين الاستقلالية والخبير المحاسبي بقيمة (0.08) كما في نتائج دراسة عبد الحكيم، وملو العين (2013). كان أبرزها وجود علاقة ارتباط إيجابية ذات دلالة إحصائية بين استقلال أعضاء لجنة المراجعة، وتوافر الخبرة المالية والمحاسبية في أعضاء اللجنة وسمعتهم الجيدة، ومدى استلام الشركة لتقرير مراجعة نظيف وعلاقة عكسية سالبة بين حجم اللجنة والدرجة العلمية وبين الخبير المحاسبي بقيم (-0.112، -0.033)، كما توجد علاقة طردية موجبة بين العضويات وحجم اللجنة والاستقلالية والدرجة العلمية بقيم (0.012، 0.0399، 0.204) كما يوجد علاقة عكسية سالبة بين العضويات والخبير المحاسبي بقيمة (-0.077)، كما توجد علاقات طردية موجبة بين الخبير المالي وحجم اللجنة والاستقلالية والدرجة العلمية والخبير المحاسبي والعضويات بقيم (0.127، 0.349، 0.085، 0.219، 0.305)، كما يوجد علاقات ارتباطية طردية موجبة بين الاجتماعات وحجم اللجنة والاستقلالية والدرجة العلمية والخبير المحاسبي والخبير المالي بقيم (0.229، 0.171، 0.161، 0.057، 0.074) كما ظهرت في دراسة دراسة جرمان (2017). حيث أهمها وجود علاقة ايجابية بين كل من استقلالية اللجنة والتأهيل العلمي والخبرة المالية لها وبين جودة المعلومات المالية، وأهمية تشكيل لجان المراجعة في تعزيز موثوقية أصحاب المصالح على القوائم المالية كما كانت العلاقة عكسية سالبة بين الاجتماعات والعضويات بقيمة (-0.080). كذلك ان هناك فروقات بين اللوائح السابقة انه في حجم اللجنة اشترط اعداد لهذي اللجان حيث اتفقت اللائحة في التأمين والشركات على ان يكون اعداد اعضاء لجنة المراجعة على الاقل ثلاثة وبحد اقصى خمسة بينما البنوك على ان لا تقل على ثلاثة.

كما ان هناك فروق بين الاستقلالية والعضويات حيث اشترطت المادة في الشركات على لا يجوز لمن يعمل أو كان يعمل خلال السنتين الماضيتين في الإدارة التنفيذية أو المالية للشركة ، أو لدى مراجع حسابات الشركة، أن يكون عضوا في لجنة المراجعة. بينما التأمين لم يشترط عدد السنوات كما ان هناك فروق في الدرجة العلمية والخبرات المحاسبية والمالية مع وجود التشابه في اللائحة الخاصة بالبنوك التأمين في المؤهلات والخبرات الا ان المادة في نظام التأمين اشترطت ان يمتلك عضوان على الاقل من اعضاء اللجنة بما فيها رئيس اللجنة خبرات حديثة وذات صلة في مجال المحاسبة والادارة المالية وايضا هناك اختلاف في عدد الاجتماعات حيث الا تقل عدد الاجتماعات في الشركات والبنوك عن اربع اجتماعات بينما التأمين ان لا تقل عن ستة اجتماعات في السنة كما اتفقت ايضا دراسة عبد الحكيم، وملو العين (2013). لتوضيح اثر وجود علاقة ارتباط إيجابية ذات دلالة إحصائية بين استقلال أعضاء لجنة المراجعة، وتوافر الخبرة المالية والمحاسبية في أعضاء اللجنة وسمعتهم الجيدة. جدول رقم (5) توضيح اثر حجم اللجنة بباقي الخصائص والعينة كاملة. كما ظهر في التحليل السابق عن المتغيرات التي لها تأثير جوهري ومعنوي ودالة احصائيا هي (الدرجة العلمية لها تأثير علي حجم اللجنة في الشركة المالية بالسوق، وايضا الاجتماعات تؤثر بشكل جوهري علي حجم اللجنة ، وايضا العضويات تؤثر علي حجم اللجنة.

التوصيات :

- العناية في اختيار اعضاء لجان المراجعة الذين يتمتعون بسمعة جيدة ولديهم الخبرات المالية والمحاسبية الكافية لتحسين كفاءتهم وتحسين جودة التقارير المالية وكذلك تحسين جودة الراي
- التوسع في فعالية تطبيق لجان المراجعة بالشركات غير المدرجة بالسوق المالي السعودي وذلك لما فيها من ايجابية جودة التقارير المالية وكذلك تحسين نوعية الراي
- تحسين نوعية التعليم المحاسبي الجامعي وكذلك التدريب عن طريق توثيق العالقة بين الجانبين الاكاديمي والتطبيقي.

المراجع

المراجع العربية :

- الحمود، تركي راجي، الشرمان، صلاح الدين عبد الله، وقادري، سمية عايش (2019). أثر خصائص لجان التدقيق على الإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية للشركات المساهمة العامة الأردنية، بحث مقدم للمؤتمر الاقتصاد التاسع، بعنوان الإصلاح الاقتصادي والإداري وسياسات التكيف في الأردن والوطن العربي في الفترة 23-24/4/2019، جامعة اليرموك، الأردن.
- مشتهى علام محمد حمدان، وماهر، صبري ، وعواد، بهاء صبحي (2018). دور لجان التدقيق في استمرارية الأرباح كدليل على جودتها، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، المجلد 8، العدد 3، ص 409-433.
- جرمان، أيمن (2017). دور لجان المراجعة في تحسين جودة المعلومات المالية: دراسة إستطلاعية لعينة من المهنيين. رسالة ماجستير، جامعة العربي بن مهدي - أم البواقي -.
- الرحيلي، عوض سلامة (2008). لجان المراجعة كأحد دعائم حوكمة الشركات: حالة السعودية. مجلة جامعة الملك عبد العزيز: الاقتصاد والإدارة، 22(1): 179-218.
- سيسالم، روان ماجد (2018). أثر خصائص لجنة التدقيق على رأي المدقق الخارجي: دراسة تطبيقية على البنوك المدرجة في بورصة فلسطين. رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية بغزة-فلسطين.
- عبد الحكيم، مجدي مليجي، وملو العين، علاء محمد (2013). أثر خصائص لجان المراجعة على نوع الرأي بتقرير مراقب الحسابات: دراسة تطبيقية على البيئة السعودية. المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، (4).
- محروس، رمضان عارف (2018). أثر محددات فعالية لجنة المراجعة في التنبؤ بقدرة الشركات على الاستمرار. المؤتمر العلمي الدولي الاول لكلية التجارة جامعة جنوب الوادي- مصر: أفاق البناء الاقتصادي والمالي والإداري للدولة: الفرص والتحديات.

المتيف، عبد الله علي، والحميد، عبد الرحمن ابراهيم (1998). مهام لجان المراجعة ومعايير اختيار أعضائها: دراسة تطبيقية في المملكة العربية السعودية. مجلة جامعة الملك عبد العزيز: الاقتصاد والإدارة، 11(1): 37-68.

المراجع الأجنبية:

- Al-Baidhani, A. (2016). The Role of Audit Committee in Corporate Governance: Descriptive Study. *International Journal of Research & Methodology in Social Science*, 2(2).
- Fossung, M. F., & La Fortune, M. W. S. (2019). External Audit and Quality of Accounting and Financial Information in Cameroonian Companies. *European Journal of Accounting, Auditing and Finance Research*, 7(3), 55-72.
- Hasanaj, P., & Kuqi, B. (2019). Analysis of Financial Statements. *Humanities and Social Science Research*, 2(2).
- Modirelabangwe, G. O., & Phatshwane, P. (2018). Disclosure of Audit Activities in Annual Reports: A Comparative Study of Selected Listed Companies in Botswana and South Africa. *International Business Research*, 11(5), 1-17.
- Andreas G. Koutoupis (2007): Audit Committees in the Greek Banking Institutions, Conference Paper (PDF Available) · November 2007 with 54 Reads Conference: EIASM 4th Corporate Governance Workshop, Brussels-Belgium, 15-16 November 2007, At Brussels, Belgium.
- Melinda Timea Fülöp (2014): Study on the Structure of the Audit Committee in Romania, 3-10.
- Stuart Turley And Mahbub Zaman (2004): The Corporate Governance Effects of Audit Committees, *Journal of Management and Governance* 8 , School of Accounting and Finance, University of Manchester, 305- 332.
- Zulkarnain Muhamad Sori, Mohamad Ali Abdul-Hamid (2006:) Audit committee: Some evidence from Malaysia, *Corporate Board: role, duties and composition*, *Issues of the Journal*, Volume 2, Issue.

تأثير استخدام أسلوب التضمين في التحصيل المعرفي وتعلم مهارتي الضربة
الامامية والضربة الخلفية بالريشة الطائرة

م. نور فارس احمد

The effect of using the embedding method on cognitive
achievement and learning the skills of the forehand and the
backhand in badminton

M. Noor Faris Ahmed

ملخص البحث

يهدف البحث الكشف عن: -

1- تأثير استخدام أسلوب التضمين في تعلم مهارتي الضربة الامامية والضربة الخلفية
لطالبات التربية للبنات \ قسم التربية البدنية وعلوم الرياضة.

2 - تأثير استخدام اسلوب التضمين في التحصيل المعرفي لطالبات التربية للبنات \ قسم
التربية البدنية وعلوم الرياضة.

وافترضت الباحثة: -

1- توجد فروق ذات دلالة احصائية بين الاختبار القبلي والاختبار البعدي للمجموعتين
في تعلم مهارتي الضربة الامامية والضربة الخلفية.

2- توجد فروق ذات دلالة احصائية بين الاختبار البعدي للمجموعتين في التحصيل
المعرفي.

وقد استخدمت الباحثة المنهج التجريبي لملائمته وطبيعة البحث، واشتملت عينة

البحث على (24) طالبة، وبواقع (12) طالبة للمجموعة التجريبية والتي درست وفق

الأسلوب التضمين و (12) طالبة للمجموعة الضابطة التي درست وفق الأسلوب الاعتيادي

المتبع من قبل المدرس.

وتم اجراء التكافؤ بين مجموعتي البحث في عدد من المتغيرات (الطول، العمر، مقياس الذكاء، بعض عناصر اللياقة البدنية والحركية).

وتم وضع منهاج تعليمي لمهارة الضربة الامامية والضربة الخلفية بالريشة الطائرة ولمدة اسبوعين لكل مهارة وبواقع وحدة تعليمية اسبوعيا لكلا المجموعتين التجريبية المستخدمة (اسلوب التضمن والضابطة المستخدمة) (الاسلوب الاعتيادي المتبع من قبل المدرس)

وزمن كل وحدة تعليمية (90) دقيقة، وبعد الانتهاء من البرنامج اجري الاختبار البعدي لاختبار التحصيل المعرفي وتعلم مهارتي الضربة الامامية والخلفية بالريشة الطائرة.

استخدمت الباحثة الوسائل الإحصائية الآتية: -

(الوسط الحسابي، الانحراف المعياري، اختبار (T.test) وتم معالجة البيانات باستخدام برنامج (SPSS).

وفي ضوء نتائج البحث وضمن حدوده توصلت الباحثة إلى الاستنتاجات الآتية: -

1- تفوق المجموعة التجريبية في الاختبارات البعدية على الاختبارات القبليّة في الاختبارات المهارية لمهارتي الضربة الامامية والضربة الخلفية بالريشة الطائرة.

2- تفوق المجموعة التجريبية على المجموعة الضابطة في اختبار التحصيل المعرفي.

أما التوصيات فتمثلت بما يأتي: -

1- التأكيد على استخدام أسلوب التضمن لفعاليتيه في عملية تعلم مهارتي الضربة الامامية والخلفية بالريشة الطائرة.

2- الاستفادة من استخدام الاختبار التحصيل المعرفي نحو مادة الريشة الطائرة.

3- الاهتمام باستخدام احدث الوسائل التعليمية لرفع المستوى التعليمي للطالبات.

4- اجراء المزيد من البحوث باستخدام أساليب تدريس مختلفة تراعي الفروق الفردية بين الطالبات.

الكلمات المفتاحية: أسلوب التضمن، التحصيل المعرفي، الضربة الامامية والخلفية بالريشة الطائرة.

The effect of using the embedding method on cognitive achievement and learning the skills of the forehand and the backhand in badminton

M. Noor Faris Ahmed

Research Summary

The research aims to reveal: -

1. The effect of using the inclusion method in learning the skills of the forehand and the backhand for girls' education students, Department of Physical Education and Sports Sciences.
2. The effect of using the inclusion method on the cognitive achievement of girls' education students\Department of Physical Education and Sports Sciences.

The researcher assumed: -

The researcher used the experimental method for its suitability and the nature of the research. The research sample included (24) female students, with (12) female students for the experimental group who studied according to the embedded method and (12) female students for the control group who studied according to the usual method followed by the teacher.

Equality was conducted between the two research groups in a number of variables (height, age, intelligence scale, and some elements of physical fitness and mobility).

An educational curriculum was developed for the skill of the forehand and backhand shots with badminton, for a period of two weeks for each skill, with an educational unit per week for both experimental groups used (the inclusion method and the control used (the usual method followed by the teacher).

The time for each educational unit is (90) minutes, and after completing the program, a post-test was conducted to test cognitive achievement and learning the skills of the forehand and backhand strokes of badminton.

The researcher used the following statistical methods: -

(Arithmetic mean, standard deviation, T-test). The data were processed using (spss) program.

In light of the research results and within its limits, the researcher reached the following conclusions: -

1. The experimental group excelled in the post-tests over the pre-tests in the skill tests for the forehand and backhand skills of badminton.
2. The experimental group outperformed the control group in the cognitive achievement test.

The recommendations were as follows: -

1. Emphasizing the use of the embedding method due to its effectiveness in the process of learning the skills of the forehand and backhand strokes of badminton.
2. Benefiting from using the cognitive achievement test regarding badminton.
3. Paying attention to using the latest educational methods to raise the educational level of female students.
4. Conduct more research using different teaching methods that take into account individual differences among female students.

Keywords: inclusion method, artistic achievement, forehand and backhand stroke with the space shuttlecock.

1- التعريف بالبحث

1-1 المقدمة واهمية البحث

تشير العملية التدريسية الى تنظيم وقيادة الخبرات التعليمية وتحقيقاً لل غاية منها احداث تغيير ونمو لدى الطالب، وبالتالي هي مجموعة علاقات مستمرة تنشأ بين المدرس والطالب، وهذه العلاقات تساعد الطالب على النمو واكتساب المهارات التي يراد ان تحقق لديه.

ولكي يتمكن مدرس التربية البدنية من تحقيق هذه العلاقات ينبغي عليه التعرف على أساليب التدريس وكيفية استخدامها بصورة ناجحة اثناء عملية التدريس لذلك تعد أساليب التدريس من مكونات المنهج الأساسي.

ان العملية التعليمية ليست بالشي السهل اليسير بل هي عملية مركبة تحتاج الى كثير من الجهد خصوصا في تعلم المهارات الرياضية مما جعلها تواجه الكثير من التحديات ولعل أكثر هذه التحديات وضوحا هي الأساليب المستخدمة في تعلم المهارات الرياضية. (ونس، 2022، 534)

ان الفروق الفردية من المظاهر العامة في الدرس وان مدرس التربية البدنية عادة ما يواجه تلك الفروق بين الطلاب في القدرات البدنية والحركية والمهارات، فمن الضرورة إيجاد أسلوب التضمين الذي يمكننا من مراعاة الفروق الفردية في الخبرات التعليمية لدى الطلاب وقدراتهم من دون الاخلال بالمستوى الأكاديمي والكفاءة التعليمية.

وتعد لعبة الريشة الطائرة هي واحدة من تلك الألعاب التي تضم مجموعة من المهارات التي تتطلب من الطالب الأداء الجيد وبأقل نسبة من الأخطاء فضلا عن اتباع الأسلوب التدريسي الصحيح في التدريس الذي يسهم في الارتقاء بمستوى الأداء.

ومن خلال ما تقدم تعتبر الأساليب التي يتبعها المدرس هي من اهم جوانب العملية التعليمية فالاختيار الجيد لها يعتمد على المهارة في تحليل المواقف التعليمية التي يواجهها المدرس.

لذا لابد من استخدام أساليب حديثة في تدريس الأنشطة الرياضية التي تجعل المتعلم محور العملية التعليمية مما يتيح له فرصة التمكن من أساسيات التعلم ومبادئها. لذا تمكن أهمية البحث في التعرف على تأثير استخدام أسلوب التضمن وأثره في التحصيل المعرفي وتعلم مهارتي الضربة الامامية والضربة الخلفية في الريشة الطائرة لطالبات كلية التربية للبنات \ المرحلة الثانية \ قسم التربية البدنية وعلوم الرياضة.

1-2 مشكلة البحث

ان الحاجة أصبحت ضرورة لتحديد أسلوب يراعي الفروق الفردية بين الطلاب، فالطالب يؤدي المهارة من المستوى الذي يمكن اداؤه من خلال اختيارات ذات مستويات متدرجة في الصعوبة لتحقيق الهدف التعليمي حيث يسمح للطالب ان يشترك بالعملية التعليمية حسب قدراته وقابلياته، ويكون دور المدرس اتخاذ قرارات التخطيط والقيادة والتوجيه للموقف التعليمي لتحديد الهدف المنشود من الأسلوب حيث يزيد من دافعية المتعلم للتعلم وزيادة تحصيله ، لذا يجب العناية بالأساليب التدريس التي تعطي للطالب فرصة اختيار الأداء حسب قدراته ومن بين هذه الأساليب أسلوب التضمن.

وبناء على ما تقدم ونظرا لان لعبة الريشة الطائرة من ضمن الأنشطة التي تحتوي على مقرر دراسي ، لذا ارتأت الباحثة ان تقوم بدراسة تهدف الى التعرف على تأثير استخدام أسلوب التضمن في تعلم مهارتي الضربة الامامية والخلفية بالريشة الطائرة والتحصيل المعرفي محاولة احداث تفاعل وإيجابية للمتعلم اثناء عملية التعلم وإعطاء فرصة للمدرس لإيجاد الوقت الكافي لإعطاء التغذية الراجعة للمتعلمين وممارسة دوره في التوجيه والإرشاد في تحقيق فاعلية اكبر للعملية التعليمية ورفع مستوى قدراته وقابليات الطلاب وكذلك مستوى التحصيل المعرفي الخاص بالمهارة .

لذا تكمن مشكلة البحث في التعرف على تأثير استخدام أسلوب التضمن في التحصيل المعرفي وتعلم مهارتي الضربة الامامية والخلفية بالريشة الطائرة.

1-3 هدف البحث: -

يهدف البحث الى الكشف عن: -

1-3-1 تأثير استخدام اسلوب التضمن في التحصيل المعرفي لطالبات التربية للبنات \ قسم

التربية البدنية وعلوم الرياضة.

1-3-2 تأثير استخدام التضمن في تعلم مهارتي الضربة الامامية والضربة الخلفية

لطالبات التربية للبنات \ قسم التربية البدنية وعلوم الرياضة.

1-4 فرضا البحث: -

1-4-1 توجد فروق ذات دلالة احصائية بين الاختبار القبلي والاختبار البعدي في تعلم

مهارتي الضربة الامامية والضربة الخلفية لطالبات التربية للبنات \ قسم

التربية البدنية وعلوم الرياضة.

1-4-2 توجد فروق ذات دلالة احصائية بين الاختبار البعدي في التحصيل المعرفي

للمجموعتين لطالبات التربية للبنات \ قسم التربية البدنية وعلوم الرياضة.

1-5 مجالات البحث: -

1-5-1 المجال البشري: - طالبات المرحلة الثانية \ كلية التربية للبنات - قسم التربية

البدنية وعلوم الرياضة \ جامعة الموصل.

1-5-2 المجال الزماني: - المدة من 29\1\2024 لغاية 11\3\2024

1-5-3 المجال المكاني: - القاعة المغلقة في كلية التربية للبنات \ قسم التربية البدنية

وعلوم الرياضة \ جامعة الموصل.

1-6 مصطلحات البحث: -

1-6-1 اسلوب التضمن "هو الأسلوب الذي يستخدم في تعليم الاعداد الكبيرة مع مراعاة

الفروق الفردية بينهم حيث يأخذ بنظر الاعتبار مستويات الصف كافة فالتعلم

يؤدي المهارة من المستوى الذي يمكن اداءه من خلال اختبارات ذات مستويات

متدرجة في الصعوبة لتحقيق الهدف النهائي". (عبد الكريم، 1994، 127)

1-6-2 التحصيل المعرفي: - "هو مقدار معرفة ما امتلكه الطالب في مادة دراسية معينة

وفق اهداف معينة وفي مدة زمنية". (الشمري، 2003، 324)

2-2 الدراسات المتشابهة

1-2-2 دراسة ونس (2022م) " تأثير استخدام اسلوبي التدريس الشامل والتدريبي في

التحصيل المعرفي والمراحل الفنية لمسابقة الوثب الطويل بدرس التربية

الرياضية".

هدف البحث :

❖ التعرف على تأثير استخدام الأسلوب (الشامل - التدريبي - العرض

التوضيحي) على تعلم المراحل الفنية لمسابقة الوثب الطويل والتحصيل المعرفي والمقارنة

بين تأثير أساليب التدريس (الشامل - التدريبي - العرض التوضيحي) على تعلم المراحل

الفنية للوثب الطويل والتحصيل المعرفي الخاص بالمهارة .

واشتملت عينة البحث على عدد (90) طالبة من الصف الخامس الابتدائي وقد

تم اختيارهم بالطريقة العمدية وتم تقسيمهم الى ثلاث مجموعات مجموعتين تجريبيتين

ومجموعة ضابطة قوام كلا منهم (30) طالبة ، وقد تم اجراء الضبط الاحصائي

لمجموعات البحث الثلاث في معدلات النمو والذكاء - الصفات البدنية - مستوى أداء مهارة

الوثب الطويل ومستوى التحصيل المعرفي الخاص بالمهارة.

تم تطبيق أساليب التدريس السابقة لتعلم المراحل الفنية للوثب الطويل عقب

القياس القبلي وذلك للفترة من 4/3 الى 2022/5/15م بواقع 3 حصص أسبوعيا زمن كلا

منها (45) دقيقة وقد تم جمع البيانات ومعالجتها احصائيا، أظهرت نتائج البحث ان

الأساليب الثلاثة قد ساهمت بطريقة إيجابية ولكن بنسب متفاوتة في تعلم المراحل الفنية للوثب الطويل والتحصيل المعرفي، تفوق أسلوب (الشامل والتدريبي) على أسلوب العرض التوضيحي في تعلم المراحل الفنية للوثب الطويل والتحصيل المعرفي.

- تفوق الأسلوب التدريبي على الأسلوب الشامل في تعلم المراحل الفنية للوثب الطويل والتحصيل المعرفي.

- أدى الأسلوب التقليدي المتبع في التدريس (العرض التوضيحي) الى تعلم المراحل الفنية للوثب الطويل والتحصيل المعرفي ولكن معدل التحسن محددًا اذا ما قورن بمعدل تحس الأداء لدى طالبات المجموعتين التجريبيتين.

3- اجراءات البحث :

3-1 منهج البحث :-

استخدمت الباحثة المنهج التجريبي للأثمة وطبيعة البحث .

3-2 مجتمع البحث وعينته :-

تمثل مجتمع البحث من طالبات السنة الدراسية الثانية في كلية التربية للبنات \ قسم التربية البدنية وعلوم الرياضة \ جامعة الموصل للعام الدراسي (2023-2024) والبالغة عددهن (27) طالبة. أما عينة البحث فتكونت من (24) طالبة تم تقسيمهن بالطريقة العشوائية المنتظمة بواقع (12) طالبة للمجموعة التجريبية و (12) طالبة للمجموعة الضابطة.

3-3 التصميم التجريبي للبحث:

اختارت الباحثة النموذج الأول من التصميم التجريبي ذو الضبط المحكم وهو

تصميم المجموعتين الضابطة والتجريبية (عبيدات ، 2004. 248)

والشكل (4) يوضح ذلك:-

الاختبار القبلي	المتغير المستقل (الأسلوب التدريسي)	الاختبارات	
		الاختبار البعدي	المجموعات
اختبار الضربة الأمامية اختبار الضربة الخلفية.	أسلوب التضمين الاسلوب الاعتيادي المتبع من قبل المدرس	اختبار الضربة الأمامية اختبار الضربة الخلفية	التجريبية الضابطة

الشكل (4) يوضح التصميم التجريبي للبحث

كما تم استخدام التصميم التجريبي ذات الملاحظة البعدية للتحصيل المعرفي.

(Kerlinger, 1978, 363)

والذي يمكن تمثيله على النحو الآتي:-

الاختبار القبلي المتغير المستقل (الأسلوب التدريسي) الاختبار البعدي
أسلوب التضمين التحصيل المعرفي

3-4 تكافؤ مجموعات البحث:

من متطلبات التصميم التجريبي هو مكافئة مجموعتي البحث لغرض الحد من

العوامل الدخيلة وعليه أجريت عملية التكافؤ في عدد من المتغيرات الآتية:

العمر الزمني - الطول - الكتلة - اختبار الذكاء - بعض عناصر اللياقة البدنية والحركية.

3-5 تحليل المحتوى:-

تناولت أهم عناصر اللياقة البدنية والحركية واختبارات هذه العناصر المؤثرة في

تعليم المهارات الأساسية في لعبة الريشة الطائرة ومنها (كماش، 2002)، (حسانين،

2004)، (الحكيم، 2004).

وتم عرض جميع هذه المتغيرات على عدد من الخبراء المختصين الملحق (1) في علم

التدريب الرياضي والقياس والتقويم ولعبة الريشة الطائرة الذي يهدف إلى تحديد أهم

عناصر اللياقة البدنية والحركية الخاصة والمؤثرة في تعلم المهارات الأساسية بالريشة

الطائرة.

الجدول (1) يبين الاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية وقيمة (T) للمجموعتين

التجريبية والضابطة

مجموعتي البحث	العينة	المتغيرات	وحدة القياس	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت المحسبة
المجموعة التجريبية	12	العمر	شهر	246.00	3.46	0.196
	12	العمر	شهر	245.00	3.75	
المجموعة التجريبية	12	الطول	سم	160.33	1.68	0.261
	12	الطول	سم	159.75	1.45	
المجموعة التجريبية	12	الوزن	كغم	56.16	2.76	0.148
	12	الوزن	كغم	55.58	2.79	
المجموعة التجريبية	12	الذكاء	درجة	37.16	1.86	0.420
	12	الذكاء	درجة	36.16	1.45	
المجموعة التجريبية	12	رمي كرة طيبة	م	6.17	0.205	0.338
	12	رمي كرة طيبة	م	6.07	0.202	
المجموعة التجريبية	12	الوثب العريض	سم	1.48	0.04	0.252
	12	الوثب العريض	سم	1.47	0.02	
المجموعة التجريبية	12	ثني ومد الركبتين	تكرار	44.16	0.83	0.569
	12	ثني ومد الركبتين	تكرار	43.58	0.59	
المجموعة التجريبية	12	ثني الجذع	سم	15.84	0.35	0.176
	12	ثني الجذع	سم	15.76	0.34	
المجموعة التجريبية	12	رمي الكرة ولقفاها	تكرار	15	1.22	1.836
	12	رمي الكرة ولقفاها	تكرار	14.08	1.44	

يبين الجدول رقم (1) ان قيمة (T) المحتسبة لجميع متغيرات التكافؤ اصغر من قيمتها الجدولية البالغة (2.07) عند درجة حرية (22) ونسبة خطأ (0.05) ما يدل على عدم وجود فروق معنوية بين مجموعتي البحث.

3-6 ادوات ووسائل جمع البيانات:

3-6-1 التحصيل المعرفي: تم استخدام الاستبيان المعد من قبل (القزان، 2014) وتم عرض الاستبيان على عدد من الخبراء المختصين الملحق (1) في اختصاص طرائق تدريس ولعبة الريشة الطائرة لبيان مدى صلاحية الفقرات وتم الاتفاق على الفقرات وبنسبة 100%.

3-6-2 الاختبارات البدنية والمهارية.

3-7 اجراءات البحث الميدانية :-

3-7-1 التجربة الاستطلاعية :-

تم اجراء التجربة الاستطلاعية بتاريخ 28\1\2024 على ثلاثة طالبات من خارج عينة البحث وذلك بهدف:

- التأكد من مدى مناسبة اسلوب التضمين المقترح لعينة البحث والتأكد من مدى فهم واستجابة الطالبات للمهارات ومدى مناسبة التقسيم الزمني للوحدة التعليمية لمهاتي الضربة الامامية والضربة الخلفية المستخدمة بالبحث والتأكد من صلاحية ومناسبة الاختبارات التي تم تحديدها والتأكد من تحقيق المعاملات العلمية للاختبارات المستخدمة في البحث.

3-7-2 الاختبارات القبليّة :-

تم اجراء الاختبار القبلي للاختبارات البدنية بتاريخ 29 /1 /2024 والاختبارات المهارية للمهاترين الضربة الامامية والضربة الخلفية بالريشة الطائرة، بتاريخ 2/4

2024/ قبل تنفيذ البرنامج التعليمي وقد تم الاعتماد على الاختبارات محكا للاختبارات البعيدة.

3-7-3 تنفيذ البرنامج التعليمي: -

تم وضع برنامج تعليمي لمهارة الضربة الامامية والضربة الخلفية والملحق (2) يبين ذلك لمدة أسبوعين لكل مهارة وبواقع وحدة تعليمية اسبوعية لكلا المجموعتين التجريبية المستخدمة (أسلوب التضمن) والضابطة المستخدمة (الاسلوب المتبع من قبل المدرس) وبزمن (90) دقيقة لكل وحدة وتم عرض البرنامج على الخبراء والمتخصصين الملحق (1) في طرائق التدريس والعباب المضرب، وعلى ضوء الملاحظات التي أبدتها الخبراء والمتخصصين لصياغة فقرات البرنامج، قامت مدرس المادة * بتنفيذ البرنامج التعليمي على وفق الاسلوبين: -

نموذج لوحدة تعليمية على وفق أسلوب التضمن ملحق (2).

نموذج لوحدة تعليمية على وفق الأسلوب المتبع من قبل المدرس ملحق (2).

1-3-7-2 المجموعة التجريبية (مجموعة أسلوب التضمن)

تم تنفيذ البرنامج باستخدام أسلوب التضمن حيث يتضمن اعداد أوراق العمل المعدة من قبل مدرس المادة والتي تتضمن الخطوات التعليمية الخاصة بمهارة الضربة الامامية والضربة الخلفية بالريشة الطائرة وذلك بموضع مستويات متدرجة في الصعوبة وأيضا توضح عدد التكرارات لأداء المهارة.

2-3-7-2 المجموعة الضابطة (مجموعة الأسلوب المتبع من قبل المدرس)

أما بالنسبة للمجموعة لضابطة فقد تم تنفيذ البرنامج باستخدام الأسلوب الاعتيادي لمدرس المادة، تضمنت التمارين البدنية والإحماء، ومجموعة من التمارين الخاصة بالمهارة الضربة الامامية والضربة الخلفية، فتنفذ الطالبات الخطة بناء على أوامر المدرس أما التقويم فيقع على عاتق المدرس بعد الانتهاء من الدرس.

3-7-4 الاختبارات البعدية

تم إجراء الاختبار البعدي للاختبارات المهارية للمهاتمي للضربة الامامية والضربة الخلفية بالريشة الطائرة بتاريخ 2024/3/10، وتم إجراء الاختبار ألتحصيلي المعرفي لمجموعتي البحث في يوم المصادف 2024/3/11 إذ تم شرح كيفية تنفيذ الاختبار، وبعد تصحيح إجابات الطالبات ودونت على قائمة مستقلة بهدف معالجتها إحصائياً.

3-8 الوسائل الإحصائية: تم تحليل البيانات بالاستعانة بنظام التحليل الإحصائي (spss) لمعالجة البيانات:

- الوسط الحسابي.
- الانحراف المعياري.
- اختبار (T.tset) للعينات المرتبطة.
- اختبار (T.tset) للعينات المستقلة. (التكريتي والعبيدي، 1999، 101-310)

❖م.م شهد رافع عبد الرزاق /مدرس مساعد /كلية التربية للبنات/قسم التربية البدنية وعلوم الرياضة/جامعة الموصل.

4- عرض النتائج ومناقشتها

4-1-1 عرض نتائج الاختبارات القبليّة والبعدية للضربتين الامامية والخلفية للمجموعة التجريبية :

الجدول (2) يبين الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية للاختبارات القبلية والبعديّة للضربتين الامامية والخلفية للمجموعة التجريبية المستخدمة (أسلوب التضمين)

الدلالة الإحصائية	قيمة (ت) المحسوبة	الاختبار البعدي		الاختبار القبلي		وحدة القياس	الوسائل الإحصائية
		ع ±	س ⁻	ع ±	س ⁻		
							الاختبارات المهارية
❖ معنوي	4.93	2.35	40.33	1.90	30.25	درجة	اختبار الضربة الامامية
❖ معنوي	4.33	1.99	38.25	1.89	29.50	درجة	اختبار الضربة الخلفية

❖ معنوي عند درجة حرية (11) ونسبة خطأ (0,05) وقيمة (ت) الجدولية (2.20).

يبيّن الجدول رقم (2) ان قيمة (T) المحتسبة اكبر من قيمتها المعنوية ، ما يدل على وجود فروق معنوية بين اختبار القبلي للضربة الامامية والضربة الخلفية والاختبار البعدي لمجموعة البحث التجريبية.

4-1-2 عرض نتائج الاختبارات القبلية والبعديّة للضربتين الامامية والخلفية للمجموعة الضابطة :

الجدول (3) يبين الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية للاختبارات القبلية والبعديّة للضربتين الامامية والخلفية للمجموعة الضابطة المستخدمة (الاسلوب الاعتيادي المتبع من قبل المدرس)

الدلالة الإحصائية	قيمة (ت) المحسوبة	الاختبار البعدي		الاختبار القبلي		وحدة القياس	الوسائل الإحصائية
		ع ±	س ⁻	ع ±	س ⁻		
❖ معنوي	3.56	1.88	33.33	2.66	26.33	درجة	اختبار الضربة الامامية
❖ معنوي	4.31	1.68	32.50	1.77	26.32	درجة	اختبار الضربة الخلفية

❖ معنوي عند درجة حرية (11) ونسبة خطأ (0,05) وقيمة (ت) الجدولية (2.20).

يبين الجدول رقم (3) ان قيمة (T) المحسوبة أكبر من قيمتها المعنوية، ما يدل على وجود فروق معنوية بين اختبار القبلي للضربة الامامية والضربة الخلفية والاختبار البعدي لمجموعة البحث الضابطة.

3-1-4 عرض نتائج الاختبارات البعدية للضربتين الامامية والخلفية والتحصيل المعرفي للمجموعة التجريبية والضابطة :

الجدول (4) يبين الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية للاختبارات البعدية للضربتين الامامية والخلفية والتحصيل المعرفي للمجموعة التجريبية والضابطة :

الدلالة الإحصائية	قيمة (ت) المحسوبة	المجموعة الضابطة		المجموعة التجريبية		وحدة القياس	الوسائل الإحصائية الاختبارات المهارية
		± ع	س-	± ع	س-		
❖ معنوي	2.32	1.88	33.33	2.35	40.33	درجة	اختبار الضربة الامامية
❖ معنوي	2.20	1.68	32.50	1.99	38.25	درجة	اختبار الضربة الخلفية
❖ معنوي	8.04	0.24	5.83	0.19	7.58	درجة	التحصيل المعرفي

تبين من الجدول رقم (4) ان الوسط الحسابي للضربة الامامية للمجموعة التجريبية للاختبار البعدي ظهر (40.33) وبانحراف معياري (2.35) والوسط الحسابي للمجموعة الضابطة للاختبار البعدي (33.33) وبانحراف معياري (1.88) وظهرت قيمة (T) المحسوبة (2.32) وهي أكبر من قيمة (T) الجدولية (2.07) عند درجة حرية (22) ونسبة خطأ (0,05) وهذا يدل على معنوية الفروق بين افراد المجموعتين ولصالح المجموعة التجريبية، مما يدفعنا لقبول الفرضية البديلة.

ويتبين من الجدول رقم (4) ان الوسط الحسابي للضربة الخلفية للمجموعة التجريبية للاختبار البعدي ظهر (38.25) وبانحراف معياري (1.99) والوسط الحسابي للمجموعة الضابطة للاختبار البعدي (32.50) وبانحراف معياري (1.68) وظهرت قيمة (T) المحسوبة (2.20) وهي أكبر من قيمة (T) الجدولية (2.07) عند درجة حرية (22) ونسبة خطأ (0,05) وهذا يدل على معنوية الفروق بين افراد المجموعتين ولصالح المجموعة التجريبية، مما يدفعنا لقبول الفرضية البديلة.

كذلك تبين من الجدول رقم (4) ان الوسط الحسابي للتحصيل المعرفي للمجموعة التجريبية للاختبار البعدي ظهر (7.58) وبانحراف معياري (0.19) والوسط الحسابي للمجموعة الضابطة للاختبار البعدي (5.83) وبانحراف معياري (0.24) وظهرت قيمة (T) المحسوبة (8.04) وهي أكبر من قيمة (T) الجدولية (2.07) عند درجة حرية (22) ونسبة خطأ (0,05) وهذا يدل على معنوية الفروق بين افراد المجموعتين ولصالح المجموعة التجريبية، مما يدفعنا لقبول الفرضية البديلة.

4-2 مناقشة النتائج

من خلال النتائج التي تم عرضها في الجدول (2) يتضح وجود فروقا معنوية بين الاختبارين القبلي والبعدي للضربتين الامامية والخلفية للمجموعة التجريبية ولصالح الاختبار البعدي، تعزو الباحثة ان ذلك يعود إلى فاعلية استخدام أسلوب التضمين والذي له تأثير إيجابي في تحقيق مستوى جيد في أداء مهاتري الضربة الامامية والضربة الخلفية ومستوى التحصيل المعرفي لدى الطالبات من خلال مراعاة الفروق الفردية بينهن والحصول على التغذية الراجعة وكذلك اتاحة الفرصة لهن للتعرف على مدى استطاعتهن على أداء المستوى الذي يلائم قدراتهن وامكانية الرجوع الى المستوى الذي يتلاءم معهن اذا لم يتم من أداء المستوى المختار من قبلهن.

وترى (عبد الكريم، 1994) ان " هذا الأسلوب في التعليم مهم وذو فائدة في المراحل الأولى من تعلم المهارة حيث ان المتعلمين يحتاجون الى التعرف على النقاط المهمة بعد كل محاولة لتساعدهم على تصحيح أدائهم الفني". (عبد الكريم، 1994، 34)

من خلال النتائج التي تم عرضها في الجدول (3) يتضح وجود فروقا معنوية بين الاختبارين القبلي والبعدي للضربتين الامامية والخلفية للمجموعة الضابطة ولصالح الاختبار البعدي، وتعزو الباحثة سبب ذلك إلى فاعلية استخدام أسلوب الاعتيادي المتبع في تعليم الطالبات الضربتين الامامية والخلفية بالريشة الطائرة من خلال أعداء تمارين تساعد الطالبات على الأداء بصورة جيدة وكذلك القيام بشرح المهاترتين وأدائها بالشكل المطلوب أمام

الطالبات فضلا عن تقويم أداء الطالبات وتصحيح الأخطاء من خلال أداء الطالبات لهذه التمارين.

من خلال النتائج التي تم عرضها في الجدول (4) يتضح وجود فروقا معنوية للضربتين الامامية والخلفية واختبار التحصيل المعرفي بين المجموعتين التجريبية والضابطة ولصالح المجموعة التجريبية، وتعزو الباحثة سبب تفوق الاسلوب التضمنين على الاسلوب الاعتيادي المتبع من قبل المدرس هو استخدام اسلوب يعطي فرصة للتعلم الذاتي فتقوم الطالبة بعملية اتخاذ القرار بالمستوى الذي يلائم قدراتها من حيث الأداء لتحقيق الهدف المنشود وان عملية اتخاذ القرار تتطلب نشاط فكري اكبر مما يؤدي الى رفع مستوى الطالبات من الناحية الفكرية والعقلية والمهارية.

5- الاستنتاجات والتوصيات

5-1 الاستنتاجات: -

توصلت الباحثة إلى الاستنتاجات الآتية: -

1- أظهرت النتائج تفوق المجموعة التجريبية في الاختبارات البعدية على الاختبارات القبالية في الاختبارات المهارية لمهاتي الضربة الامامية والضربة الخلفية بالريشة الطائرة.

2- أظهرت النتائج تفوق المجموعة التجريبية على المجموعة الضابطة في اختبار التحصيل المعرفي.

5-2 التوصيات: -

توصي الباحثة بما يأتي: -

1- التأكيد على استخدام أسلوب التضمنين لفعاليتيه في عملية تعلم مهاتي الضربة الامامية والخلفية بالريشة الطائرة.

2- الاستفادة من استخدام الاختبار التحصيل المعرفي نحو مادة الريشة الطائرة.

3- الاهتمام باستخدام أحدث الوسائل التعليمية لرفع المستوى التعليمي للطالبات.

4- اجراء المزيد من البحوث باستخدام أساليب تدريس مختلفة تراعي الفروق الفردية بين الطالبات.

المصادر

- 1- التكريتي، وديع ياسين والعبدي، حسن محمد (1999): التطبيقات الاحصائية في بحوث التربية الرياضية، جامعة الموصل، دار الكتب والطباعة والنشر.
- 2- حساين، محمد صبحي (2004): القياس والتقويم في التربية البدنية الرياضية، دار الفكر العربي، مصر.
- 3- الحكيم، علي سلوم جواد (2004): الاختبارات والقياس والاحصاء في المجال الرياضي، مطبعة الطيف العراق.
- 4- الشمري ، هدى علي جواد (2003) : طرق تدريس التربية الإسلامية ، دار الشوق ، للنشر والتوزيع ، ط1 ، عمان ، الاردن.
- 5- عبد الكريم ، عفاف (1994): التدريس للتعلم في التربية البدنية والرياضية ، أساليب - استراتيجيات - تقويم ، دار المعارف ، الإسكندرية.
- 6- عبيدات ، ذوقان واخرون (2004) : البحث العلمي (مفهومه - أدواته - أساليبه) الطبعة الثامنة ، دار الفكر للنشر والتوزيع ، عمان ، الاردن.
- 7- القزاز نور فارس احمد(2014): تأثير أسلوب المتشعب والمبادرة من المتعلم في تحقيق الأهداف السلوكية الخاصة بتدريس مهارات الريشة الطائرة. رسالة ماجستير تربية بدنية وعلوم الرياضة . جامعة الموصل.
- 8- كماش ، يوسف لازم (2002): اللياقة البدنية للاعبين في كرة القدم ، دار الفكر العربي للطباعة والنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن.
- 9- ونس، نجلاء(2022): تأثير استخدام اسلوب التدريس الشامل والتدريبي في التحصيل المعرفي والمراحل الفنية لمسابقة الوثب الطويل بدرس التربية الرياضية ، كلية التربية الرياضية ، أبو قير، جامعة الإسكندرية ، مجلة تطبيقات علوم الرياضة.
- 11- Kerlinger, f, N, (1978): foundations of behavior Research, 2nd, Ed, Molt, new York , USA.

الملحق (1)

					العنوان الوظيفي	الاختصاص الدقيق	أسماء الخبراء ولقبهم العلمي	ت
5	4	3	2	1				
				❖	جامعة الموصل / كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة	علم النفس	أ.د. ناظم شاكر الوتار	1
		❖	❖		جامعة الموصل / كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة	قياس وتقويم	أ.د. إيثار عبد الكريم العماري	2
❖	❖				جامعة الموصل / كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة	طرائق تدريس	أ.د. أفراح ذنون يونس	3
❖	❖				جامعة الموصل / كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة	طرائق تدريس	أ.د. صفاء ذنون إسماعيل	4
❖	❖				جامعة الموصل / كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة	طرائق تدريس	أ.د. أياد محمد شيت الزبيدي	5
❖	❖	❖	❖		جامعة الموصل / كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة	قياس وتقويم	أ.د. سبهان محمود الزهيري	6
				❖	جامعة الموصل / كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة	علم النفس	أ.د. نغم محمود العبيدي	7
			❖		جامعة الموصل / كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة	تدريب رياضي	أ.د. غيداء سالم ذنون	8
				❖	جامعة الموصل / كلية التربية للنبات	علم النفس	أ.م.د. نبراس يونس محمد	9
				❖	جامعة الموصل / كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة	علم النفس	أ.د. مؤيد عبد الرزاق الحسو	10
		❖			جامعة الموصل / كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة	قياس وتقويم	أ.م.د. أياد علي محمود	11
❖	❖	❖	❖		جامعة الموصل / كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة	تدريب رياضي	أ.م.د. عمار محمد خليل	12

❖ نوع الاستشارة

1- مقياس الذكاء

2- استبيان اختبارات عناصر اللياقة البدنية

3- استبيان الاختبارات المهارية للمهارات الأساسية بالريشة الطائرة

4- استبيان لخطة الدرس

5- استبيان اختبار التحصيل المعرفي

الملحق (2)

جامعة الموصل

كلية التربية للبنات \ قسم التربية البدنية وعلوم الرياضة

استبيان لجنة المختصين حول صلاحية خطة تأثير استخدام أسلوب التضمنين في التحصيل

المعريف وتعلم مهارتي الضربة الامامية والضربة الخلفية بالريشة الطائرة

الأستاذ الفاضل.....المحترم

تروم الباحثة إجراء البحث الموسوم " تأثير استخدام أسلوب التضمنين في التحصيل

المعريف وتعلم مهارتي الضربة الامامية والضربة الخلفية بالريشة الطائرة" ونظرا لما

تتمتعون به من خبرة ودراية في مجال البحث العلمي وطرائق التدريس يرجى بيان

صلاحية خطة اسلوب التضمنين في التحصيل المعريف وتعلم مهارتي الضربة الامامية

والضربة الخلفية بالريشة الطائرة لطالبات المرحلة الثانية كلية التربية للبنات \ قسم

التربية البدنية وعلوم الرياضة \ جامعة الموصل.

ولكم منا فائق الشكر والتقدير.....

الاسم الثلاثي :

اللقب العلمي :

الاختصاص :

الباحثة

التوقيع

التاريخ :

ورقة الواجب :

المرحلة : - الثانية
الطالبات، 12 طالبة

اسلوب التضمين

الريشة الطائرة: - الضربة الامامية بالريشة الطائرة

الأداء الفني:

المستوى الأول

- أداء الضربة الامامية بالكرة والمضرب على الحائط (5) مرات

المستوى الثاني

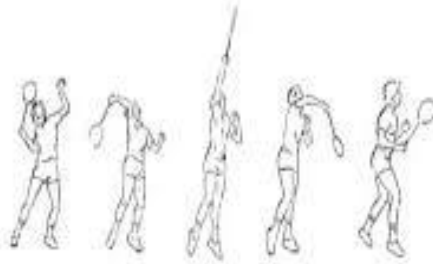
- أداء وقفة الاستعداد مع مرجحة الذراع الحاملة للمضرب للخلف ونقل نقل الجسم من

القدم الأمامية إلى الخلفية من الجهة اليمنى. بتكرار (5) مرات

المستوى الثالث

- تقوم الطالبة بأداء الضربة الأمامية من منطقة الإرسال وسقوطها في منطقة اللاعب

المستقبل للجهة اليسرى منه. بتكرار (5) مرات



مراحل الأداء الفني لضربة الأمامية

أتمودج لوحدة تعليمية على وفق أسلوب التضمين لمهارة الضربة الامامية





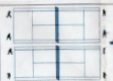
رقم الوحدة : 1 الكلية : التربية للبنات المرحلة : الثانية عدد الطالبات : 12 طالبة الزمن : 90 دقيقة
اليوم والتاريخ : 2024/2/11 الأحد اسم المدرس : م.م شهد رافع الاوقات المستخدمة : 10 كرات ريش , 10 مضرب .
المهارة : الضربة الامامية بالريشة الطائرة الهدف التعليمي : أن تؤدي الطالبة مهارة الضربة الامامية بالريشة الطائرة بصورة جيدة
الهدف السلوكي : أن تكون الطالبة قادرة على اداء الضربة الامامية بالريشة الطائرة بشكل صحيح.
الهدف التربوي : أن تحافظ الطالبة على النظام اثناء اداء الواجب الحركي


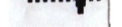
اسم الخطة	انواع النشاط	الوقت	المحتوى	التشكيلات	الملاحظات
الاعدادي د 10	المقدمة	د 2	- ووقوف الطالبات على شكل نسق واحد واخذ الخياض.		- التأكيد على الإلتزام بالذوام والحضور في الوقت المحدد وعدم التأخير .
	الاعداد العام (الإحماء)	د 3	- السير الهرولة تنوير الزراعين للحمام والخلف قتل الذئج للجائنين رفع الركبتين للأعلى اداء تمارين التحجيل وتمارين رد الفعل.		- التأكيد على اداء التمارين والحفاظ على المسافات بين الطالبات .
	الاعداد الخاص (التمارين البدنية)	د 5	- (الوقوف) تبادل رفع الزراعين اماما (4اعدات) - (الوقوف، فتحا، تخضير) قتل الذئج للجائنين (4اعدات) - (الوقوف ، فتحا) تني الركبتين نصفاً مع رفع الزراعين جانباً (2عد)		- التأكيد على ان يأخذ التمرين مداه الكامل لاستعادة من التمارين البدنية لأقصى حد .

الرئيسي د 70	التعليمي	د10	1- ووقوف الطالبات على شكل مربع ناقص ضلع 2- شرح وعرض مهارة الضربة الامامية باستخدام أتمودج من الطالبات للمرض او من قبل المدرس. 3- توزيع ورقة الواجبات للطالبات		- التأكيد على تجنب الأخطاء وتجاوزها اثناء عرض النموذج . - التأكيد على اداء النموذج الصحيح .
	التطبيقي	د 20 د 20	المستوى الأول - اداء الضربة الامامية بالكرة والمضرب على الحائط (5) مرات -المستوى الثاني - اداء وقفة الاستعداد مع مرجحة الذراع الحاملة للمضرب للخلف ونقل نعل الجسم من القدم الامامية إلى الخلفية من الجهة اليمنى. بتكرار (5) مرات		- التأكيد على الانتباه والتركيز على الشرح من قبل جميع الطالبات . - التأكيد على التطبيق الصحيح للمهارة والتمزام المجموعات بالتمارين المحددة لهم . - التأكيد على تطبيق ما تم شرحه . - التأكيد على مشاركة الجميع في اداء التمارين .
		د 20	المستوى الثالث - تقويم الطالبة ببدء الضربة الامامية من منطقة الإرسال وسقوطها في منطقة اللعاب المستقل للجهة اليسرى منه. بتكرار (5) مرات		- التأكيد على عدم اداء المهارة بسرعة كبيرة - التأكيد على اوصول الكرة للطالبة الزميلة
الختامي د 10		د 10	- الهرولة الخفيفة مع التنفس الميقق لاستعادة الشفاء (الهدئة) واداء تحية الانصراف.		- التأكيد على تأدية تحية الانصراف .

نموذج لوحة تعليمية باستخدام الأسلوب الاعتيادي المتبع

رقم الوحدة : 1 الكلية : التربية للبنات المرحلة : الثانية عدد الطالبات : 12 طالبة
 الزمن : 90 دقيقة اليوم والتاريخ : 2024/2/11 لالحد اسم المدرس : م.م شهد رافع الاوقات المستخدمة : 10 كرات ريش، 10 مضارب
 المهارة : الضربة الامامية بالريشة الطائرة الهدف التعليمي : أن تؤدي الطالبة مهارة الضربة الامامية بالريشة الطائرة بصورة جيدة
 الهدف السلوكي : أن تكون الطالبة قادرة على أداء مهارة الضربة الامامية بالريشة الطائرة بشكل صحيح.
 الهدف التربوي : أن تحافظ الطالبة على النظام اثناء أداء الواجب الحركي

التقويم	الجانب التنظيمي	شرح المحتوى	نوع النشاط	الزمن	الأجزاء
التأكيد على الهدوء والنظام		اخذ الغيابات وتهيئة الأدوات والبده بالدرس والوقوف على شكل نسق وترديد شعار الدرس.	المقدمة	3د	الجزء الإعدادي
التأكيد على عملية الإحماء		تهيئة عامة للجسم تتضمن السير والهرولة وإعطاء تمارين مختلفة.	الإحماء العام	5د	13د
التأكيد على أداء التمارين بصورة صحيحة.		تهيئة المجاميع العضلية المشتركة في الأداء المهاري للمهارة المتعلمة (للزراعين والجذع والرجلين)	الإحماء الخاص	5د	
					الجزء الرئيسي
الانتباه إلى شرح المدرس.		شرح مهارة الضربة الامامية بالريشة الطائرة من قبل المدرس مع أخراج نموذج.	الجزء التعليمي	10د	70د
		-أداء المهارة بدون ريشة من الثبات. -أداء المهارة بدون ريشة من الحركة -أداء المهارة مع الزميل والمسافة بينهما 3-5م. -التمرين السابق نفسه والمسافة 5-7م باستخدام	الجزء التطبيقي	60د	

		الشبكة. -أداء وقفة الاستعداد مع مرجحة الزراع الحاملة للمضرب للخلف ونقل الجسم من القدم الامامية الى الخلفية من الجهة اليمنى -أداء الضربة الامامية من منطقة الارسال وسقوطها في منطقة اللاعب المستقبل للجهة اليمنى منه			الجزء الختامي
الانتباه إلى الزميلة عند أداء اللعبة والالتزام بالهدوء والنظام.		لعبة صغيرة- تمارين تهيئة وهرولة خفيفة.	لعبة صغيرة	4د	7د
الالتزام بالهدوء والنظام.		الانصراف والانتها من الدرس بالتحية الرياضية.	الانصراف	3د	

الطريقة الاستقرائية وتدريبها لتنمية مهارات اللغة العربية من وجهة نظر

المعلمين

زيد نبيل فريد محفوظ

ZAID NABEEL FAREED MAHFOUZ

كلية دراسات اللغات الرئيسية، جامعة العلوم الإسلامية الماليزية، نيلاي ماليزيا

الملخص

تهدف هذه الدراسة إلى الارتقاء بمهارات الطلبة الرئيسية في منهاج اللغة العربية مستخدماً الطريقة الاستقرائية في عملية التدريس، واتبع الباحث المنهج الوصفي لمناسبته لطبيعة هذا البحث، وتم استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات من المشاركين في البحث للاءمتها لمنهج الدراسة، وتم التأكد من صدقها وثباتها بالطرق العلمية الصحيحة، وقد كان مجتمع الدراسة هم جميع معلمي اللغة العربية في محافظة طولكرم في فلسطين وعددهم (911)، بينما قام الباحث بتحديد عينة الدراسة وهم معلمي اللغة العربية في محافظة طولكرم في فلسطين وعددهم (101) معلم ومعلمة، وتم تنفيذ هذا البحث في الفصل الأول من العام الدراسي (2023-2024)م، وتوصل الباحث إلى عدة نتائج أهمها: لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين وجهات نظر المعلمين نحو أهمية الطريقة الاستقرائية في تنمية مهارات الطلبة في اللغة العربية تعزى لمتغير المؤهل الذي يحمله المعلم، بينما كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين وجهات نظر المعلمين نحو أهمية الطريقة الاستقرائية في تنمية مهارات الطلبة في اللغة العربية تعزى لمتغير خبرة المعلم لصالح المعلمين ذوي الخبرة من سنة إلى أقل من (5) سنوات وإلى المعلمين ذوي الخبرة من (5) سنوات إلى (10) سنوات إذا قمنا بمقارنتهم مع المعلمين ذوي الخبرة أكثر من (10) سنوات.

الكلمات المفتاحية: الطريقة الاستقرائية، واللغة العربية، والتدريس.

Abstract

This study aims to improve students' main skills in the Arabic language curriculum using the inductive method in the teaching process, the researcher used the descriptive approach as it was appropriate to this research, and the questionnaire was used as a tool to collect data from the research participants due to its suitability to the study methodology, and its validity and reliability were confirmed using correct scientific methods, the study population was all Arabic language teachers in Tulkarm Governorate in Palestine, they are (911), while the researcher identified the study sample, which were Arabic language teachers in Tulkarm Governorate in Palestine, and they are (101) male and female teachers. This research was carried out in the first semester of the scholastic year (2023-2024), The researcher reached several results, the most important are: There are no statistically significant differences between the teachers' points of view regarding the importance of the inductive method in developing students' skills in the Arabic language due to the variable of the qualification held by the teacher, while there were statistically significant differences between the teachers' points of view regarding the importance of the inductive method In developing students' skills in the Arabic language, it is attributed to the teacher's experience variable in favor of teachers with experience from one year to less than (5) years and to teachers with experience from (5) years to (10) years if we compare them with teachers with more than (10) years of experience.

Keywords: Inductive method, Arabic language, teaching.

المقدمة

اللغة مجموعة من الأحرف، لها دلالات يدركها أبناء هذه اللغة محادثة ويقرؤها ويكتبوها ويستمعوا لها، واللغة العربية هي عدة أحرف أبتثية التي يستدعي نطق حرف منها أو أكثر من حرف إلى إحداث أصوات معينة، تقدم دلالات يفهمها من يدرك هذه اللغة، فتدريس اللغة العربية أمر في غاية الأهمية للطلبة؛ لأنه يكسبهم المهارات اللغوية المطلوبة منهم، فيكتسب الطلبة مجموعة كبيرة من الخبرات المتنوعة، وتتغير سلوكياتهم للأفضل. (سايفوراهامان، 2019)

الطريقة الاستقرائية هي معاكسة للطريقة القياسية، حيث يتم شرح الأمثلة المحسوسة في البداية، ومن ثم يتم صياغتها على شكل قاعدة، وبهذه الطريقة يكون الطالب نشيط أثناء عملية التعلم و متمكن من تطبيق ما تعلمه بشكل مباشر أي (أثناء الحصة) أو بشكل غير مباشر أي (بعد مدة من الزمن)، ويعود السبب في ذلك إلى أن الطالب بدأ تعلمه من الجزء إلى الكل، وبهذه الطريقة ترسخ المعلومة في ذهن الطالب بطريقة يصعب نسيانها. (فيوزان، 2022).

وجد الباحث أثناء قيامه بمهامه الوظيفية كمعلم في المدارس الرسمية في دولة فلسطين ضعف كبير وواضح في اتقان الطلبة للأهداف الأساسية في بعض المقررات، وما يؤثر ذلك على تحصيلهم في تلك المواد بشكل خاص وعلى تحصيلهم الأكاديمي التراكمي بشكل عام من جانب، وما يؤثر على سيرهم في مراحل دراستهم القادمة.

ومن خلال ملاحظات الباحث وزملائه في ميدان التعليم أجمعوا أن الأمور التي تعقد هذه المعضلة هو كثرة أعداد الطلبة في الصف، وما يؤثر ذلك على قدرة المعلم في متابعة هؤلاء الطلبة في تحقيقهم للأهداف الخاصة لكل حصة، كما أن هناك عدم اهتمام عند بعض الأسر في متابعة تعليم أولادهم أو مساعدتهم في تحضير الدروس المطلوبة منهم.

لذلك كله ولأهمية دور المعلم في التدريس وطريقته في إيصال المعلومات لعقول طلبته بشكل مناسب وملائم لهم ويراعي مستوياتهم لا بد من إجراء دراسة تبحث عن الطريقة الاستقرائية وتدرسيها لتنمية مهارات اللغة العربية من وجهة نظر المعلمين.

وبعد اطلاع الباحثان على الدراسات السابقة والتي منها: (العتابي، 2019) و(قمر الدين، 2021) و(ستياوان، 2019) و(أملنا، 2023) و(الفردوسية، 2023) وجدوا أنهم لم يتناولوا الطريقة الاستقرائية وتدرسيها لتنمية المهارات الرئيسة للطلبة في اللغة العربية، فجاءت هذه الدراسة لتسد هذه الفجوة. وهذه الدراسة تهدف إلى معرفة اتجاهات المعلمين تجاه استخدام الطريقة الاستقرائية في تدريس اللغة العربية لتنمية مهارات الطلبة، وكما أنها تهدف إلى معرفة الفروقات في اتجاهاتهم بناء على متغيرات الخبرة والمؤهل والكلية التي تخرج منها. وهذا الهدف المرجو من هذه الدراسة سيجيب على السؤال الرئيس وهو: ما وجهة نظر المعلمين تجاه توظيف الطريقة الاستقرائية وتدرسيها لتنمية مهارات الطلبة في مادة اللغة العربية؟
ويتضرع من هذا السؤال الرئيس الأسئلة الفرعية الآتية:

1. هل هناك فروق بين اتجاهات المعلمين نحو توظيف الطريقة الاستقرائية في التدريس لتنمية مهارات الطلبة في مادة اللغة العربية تعزى لمتغير سنوات خبرة المعلم؟
2. هل هناك فروق بين اتجاهات المعلمين نحو توظيف الطريقة الاستقرائية في التدريس لتنمية مهارات الطلبة في مادة اللغة العربية تعزى لمتغير الكلية التي تخرج منها المعلم؟
3. هل هناك فروق بين اتجاهات المعلمين نحو توظيف الطريقة الاستقرائية في التدريس لتنمية مهارات الطلبة في مادة اللغة العربية تعزى لمتغير المؤهل العلمي؟

فرضيات الدراسة

1. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات اتجاهات أفراد العينة على تطبيق الطريقة الاستقرائية في التدريس لتنمية مهارات الطلبة في اللغة العربية تعزى لمتغير خبرة المعلم.
2. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات اتجاهات أفراد العينة على تطبيق الطريقة الاستقرائية في التدريس لتنمية مهارات الطلبة في اللغة العربية تعزى لمتغير الكلية التي تخرج منها المعلم.
3. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات اتجاهات أفراد العينة على تطبيق الطريقة الاستقرائية في التدريس لتنمية مهارات الطلبة في اللغة العربية تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

أهمية الدراسة

لهذه الدراسة أهمية كبيرة لأنها تبحث في موضوع مهم وهو توظيف الطريقة الاستقرائية في التدريس لتنمية مهارات الطلبة في مادة اللغة العربية، وبسبب أن هذا البحث يتناول في موضوع يخص تعليم الطلبة وما سينعكس عليهم بشكل إيجابي في فهمهم للمناهج وتطور مهاراتهم المختلفة وارتفاع في تحصيلهم التراكمي إذا تم الاستفادة منه وتطبيقه بشكل صحيح، ولهذا البحث أهمية كونه سيكون مرجع سابق للباحثين الذين يريدون القيام بأبحاث قريبة من هذا الموضوع، ولا ننسى أهميته في أنه يحتوي على معلومات قيمة في الموضوع الذي بحث فيه.

الإطار النظري ومناقشة الدراسات السابقة

لغة العربية عدة مهارات هي: مهارة الاستماع، ومهارة الكتابة- ومهارة القراءة ومهارة الكلام، وإذا أردنا تعليم اللغة العربية فإنها تتكون من عدة أجزاء وهي: الأصوات، والمفردات، والتركييب أو القواعد، هذه الأجزاء تعتبر هي المادة التي تعين الطلبة على تطور المهارات اللغوية لديهم، ومن يسيطر عليهم يتقنهن بجميع مستوياتهن المختلفة. (أملنا، 2023)

ويرى الباحث أن الطريقة الاستقرائية على التمارين التي يوضحها المعلم ويفسرهما ثم يطلب من الطلبة استنتاج القاعدة منهن، وهذا يدل على أنه بدأ من الفرع ومن ثم انتقل إلى الكل، والاستقراء طريقة تحفز إعمال العقل لأنه يبدأ بتفحص الفروع أي الأمثلة ثم يستنتج القاعد العامة، وتختص هذه الطريقة في تدريس النحو والإملاء. نشأة الطريقة الاستقرائية:

ظهرت هذه الطريقة مع عضو من أعضاء البعثات التربوية من قارة أوروبا، فقد عاشوا هؤلاء في فترة استخدام الطريقة القياسية، ففي أثناء حياتهم في أوروبا تأثروا بالنهضة التي قام بها العالم والتربوي الألماني يوحنا فريدريك هربارت، فنسبت إليه هذه الطريقة، وسميت هذه الطريقة باسم طريقة (هربارت). وفي نهاية القرن التاسع عشر وبداية القرن العشرين فإذا بهم يسقطون مبادئ هربارت إلى طرق تعليمهم للمناهج والتي منها قواعد اللغة العربية، حيث يترتب الموضوع إلى مجموعة من المراحل يطلق عليها هربارت (مراحل الموضوع) وهي المقدمة والعرض والربط واستنتاج القانون أو التوصل إليه والتطبيق على القانون.

ومن أشهر الكتب العربية التي قام مؤلفيها بتأليفها على الطريقة الاستقرائية كتاب (النحو الواضح) للمعلم علي الجارم، وأتباع الطريقة الاستقرائية يجدون في هذه الطريقة أفضل مسلك للوصول إلى غايات القواعد الإعرابية؛ لأنها تنشط التفكير عند

الطلبة، وتسير بهم شيئاً فشيئاً حتى يحققوا الأهداف المرجوة. ولأن الفكرة الصغيرة التي ترشد الطلبة إلى الطريق الصحيح تعتبر بذور الخير، وهي طريقة جادة في التعليم لأنها توصل الطلبة إلى القواعد العامة بشكل تدريجي فيجعل الفكرة واضحة وجليّة ويصبح التطبيق عليها سهل، والجدير ذكره هنا أن هذه الطريقة لا تعتبر من طرائق التدريس عند بعض اللغويين، بل يعتبرونها أنها عبارة عن تمارين يمكن أن توظف في أي من طرائق التعليم. (ستيوان، 2019)

خطوات الطريقة الاستقرائية :

قبل تطبيق الطريقة الاستقرائية ينبغي على المعلم أن يسير في عدة خطوات منطقية متسلسلة ومرتبّة، وهذه الخطوات مرتبة كما يلي :

1. عرض الأمثلة: ويكون ذلك من خلال كتابة بعض الأمثلة على السبورة أو عرض لوحة تعليمية مكتوب عليها الأمثلة، ويشترط في هذه الأمثلة أن تكون صياغتها بشكل جيد وتراعي الوضوح والدقة العلمية والسلامة اللغوية وأن تتسلسل بشكل منطقي وأن تكون الأمثلة مترابطة مع بعضها البعض بشكل يسهل على الطلبة الانتباه على أن المنهاج والطريقة التي يقوم بها المعلم في شرح المادة مبنية أجزاؤها على بعض ومرتبّة بشكل منطقي لتنتج لنا منهاج متكامل وطريقة تعليمية دقيقة.

2. الربط: في هذه الخطوة يسمح المعلم لطلّبه بالمشاركة والنقاش في الأمثلة المعروضة عليهم؛ حتى يستنتج الطلبة أن الأمثلة المكتوبة أمامهم مترابطة من الناحية الإعرابية أو من الناحية الإملائية.

3. استنباط القاعدة أو التعميم: هو استنباط القاعدة حيث يستنتج الطلبة القاعدة المشتركة والتي على أساسها يتم حل الأمثلة عليها، ويطلب منهم إيجاد تعريف لهذا التعميم فإذا وجد أن أحد التعريفات أقرب إلى أذهان الطلبة وأسهل

عليهم لا بأس أن يعدل من القانون الموجود في الكتاب مع الانتباه إلى أن لا يغير هذا التعديل البنية الإملائية أو اللغوية للتعميم.

4. التطبيق على التعميم: في هذه الخطوة يتمرن الطلبة على استخدام القانون الذي قاموا باستنتاجه، وإذا قام الطلبة باستخدامه عدة مرات على عدة أمثلة يصبح القانون راسخاً في أذهان الطلبة، ويتمكنوا من حل أسئلة مشابهة وقريبة من الأسئلة التي قاموا بتدريب عليها، فكلما كان التدريب أكثر وأعمق كانت الفائدة أكبر. (سيف الرحمن، 2019)

مميزات الطريقة الاستقرائية:

تعد هذه الطريقة من الطرق المشوقة والجذابة للطلبة، ومن خلالها يفهموا الدرس والموضوع قيد الدراسة ويكتسبوا المعارف والمعلومات والمفاهيم بشكل فعال؛ لذلك من حسنات هذه الطريقة حصول الطلبة على المعارف بسهولة، ولكل أسلوب من أساليب التدريس مزايا ومآخذ تكملها طريقة غيرها، فمن مزايا هذه الطريقة ما يلي:

1. ترسخ المعارف المكتسبة بهذه الطريقة في عقول الطلبة أكثر من المعارف المكتسبة بالطرق الأخرى والتي منها الاستماع إلى شرح المعلم أو إلى القراءة من الكتب، لأن ما يستنتجه الطالب لوحده يبقى ثابت في عقله لمدة أطول.
2. ترسخ خطوات التفكير في عقل الطلبة فيطبق هذه الخطوات على حالات أخرى حتى يستنتج القواعد الخاصة بكل حالة، فإذا نسي أي قانون شرح له بالطريقة الاستقرائية فإنه يقدر على استنتاجها بنفسه.
3. يفهم الطلبة القواعد والقوانين التي يستنتجونها بواسطة شرح المعلم لها مباشرة أو المكتوبة في مناهجهم.

4. يقدر الطالب على تطبيق القواعد التي يستنتجونها بيسر أكثر من تطبيق القواعد التي شرحها المعلم؛ لأنه استوعب القواعد بشكل صحيح ويستطيع التطبيق عليها بشكل أفضل.

5. تهيء هذه الطريقة أسلوب تفكير ممتاز للطلبة فيستطيعون استخدامها في مراحلهم التعليمية المختلفة بشكل خاص وفي حياتهم بشكل عام.

6. يشترك الطلبة في استنتاج القاعدة وصياغتها والتطبيق عليها.

7. يقدر الطلبة على ممارسة اللغة بشكل صحيح من خلال استنتاجهم للقوانين وتطبيقهم على الأمثلة المختلفة. (الفاربي، 2023)

خصائص الطريقة الاستقرائية :

للطريقة الاستقرائية مجموعة كبيرة من الخصائص والصفات والتي منها ما يلي:

1. تبدأ هذه الطريقة من الجزء إلى الكل ومن المثال إلى القاعدة والتعميم ومن الخاص إلى الأكثر عمومية.

2. يكون دور الطالب أثناء تطبيق هذه الطريقة مشاهدة المعلم وملاحظته والربط بين الأمثلة المعروضة عليه والتفكير فيها وتحليلها؛ ليبني المعارف في ذهنه ويتوصل إلى القوانين بناء على التمارين التي شرحت له.

3. تتيح للطلبة فرصة المشاركة والنقاش والتفاعل مع المعلم أو مع بعضهم البعض لاستنتاج القواعد والقوانين، ويجب على الطلبة أن يتدربوا أكثر من مرة في البيت ليراجعوا ما تناولوه في الحصة الصفية لترسخ القوانين في أذهانهم.

4. تجعل الطلبة في حالة إثارة وشغف بالاكشاف، وفهم بنية المعلومات، وتحفز الطلبة على التفكير الاستدلالي.

5. يحتاج صياغة التعريفات والتوصل إلى القواعد والقوانين والتعميمات وفهماها

وترسيخها في أذهان الطلبة إلى بعض الوقت. (الفردوسية، 2023)

الانتقادات الموجهة إلى الطريقة الاستقرائية:

كل طريقة لها إيجابياتها ومميزاتها التي تتفرد بها عن غيرها من الطرق، ولها انتقادات وسلبيات، فالطريقة الاستقرائية من أحسن الطرق في تدريس قواعد اللغة العربية والإعراب، إلا أن لها بعض العيوب والانتقادات، فمعارضين هذه الطريقة لاحظوا أن الاستنتاج والتفكير يحتاج إلى وقت طويل في إيصال المعارف إلى عقول الطلبة، وعرض ثلاثة أمثلة فقط لاستنتاج القانون يجعل هذه الطريقة غير قوية بالشكل الكافي، فهي تنتقي أمثلة متقطعة لا تترابط فيما بينها بشكل فكري أو لفظي، بل هي عبارات في موضوعات متنوعة لا تترابط لغوياً، إلا أنها تحمل تمثيلاً لقانون خاص. (ستيوان، 2019)

ويرى الباحث أن من مآخذ هذه الطريقة أيضاً أن المعلم أثناء استخدام هذه الطريقة يكون هو المتحدث والموضح وهذا يتنافى أن الطالب هو محور العملية التعليمية، كما أن هذه الطريقة تهتم بتدريس المناهج وتقدم المعلومات الجديدة فهي لا تتناول مشاكل الحياة وحلول لها تفيد الطلبة في حياتهم العملية، كما أن استنتاج القواعد والقوانين والتعميمات يحتاج إلى ذكاءات عالية وقد لا يقدر عليه بعض الطلبة في التوصل إلى القواعد بالشكل المناسب، كما أنها تحتاج إلى وقت طويل في التدريس.

الدراسات السابقة:

أجرى الرمانه والكريمين والدياس (2016) دراسة بعنوان أثر استخدام الأسلوب الاستقرائي على التحصيل الدراسي في العلوم لدى طلبة الصف الخامس الأساسي، هدفت هذه الدراسة معرفة أثر استخدام الأسلوب الاستقرائي المتمثل في استخدام نموذج هيلدا تابا لتحسين مستوى تحصيل الطلبة في مادة العلوم مقارنة بالطريقة الاعتيادية،

وتكونت عينة الدراسة من (88) طالباً وطالبة من طلبة الصف الخامس الأساسي في المدارس الحكومية في محافظة البلقاء \ قسبة السلط في الفصل الدراسي الأول (2012-2013)، حيث تم اختيار مدرسة حسني فريز الأساسية ومدرسة يافا للإناث، وذلك بتقسيمهم حسب معدلاتهم في الصف الرابع الأساسي إلى مجموعتين متكافئتين ضابطة (44) طالباً وطالبة ودرست وفق الطريقة الاعتيادية، ومجموعة تجريبية (44) طالباً وطالبة درست وفق أنموذج هيلدا تابا، وبلغ عدد الفقرات الاختبارية (40) فقرة موزعة على محتوى المادة التعليمية وأنشطتها التي تم صياغتها وفق أنموذج هيلدا تابا، وكشفت نتائج الدراسة عن وجود فروق دالة إحصائية بين متوسط أداء أفراد عينة الدراسة على الاختبار التحصيلي لصالح المجموعة التجريبية، أما بالنسبة لأثر الجنس فلم تشر الدراسة إلى وجود فروق بين الذكور والإناث في المجموعات التجريبية، وهذا يتطابق مع معظم الدراسات السابقة التي أخذت الجنس في الحسبان، وفي ضوء نتائج هذه الدراسة أوصى الباحثون باستخدام أنموذج هيلدا تابا في تدريس مادة العلوم لطلاب الصف الخامس الأساسي، وتدريب المعلمين خلال عقد الدورات التدريبية.

أجرى الفاربي (2023) دراسة بعنوان تطوير كتاب الكايف مادة النحو بالطريقة الاستقرائية من خلال خريطة المفاهيم في مدرسة الأم الثانوية الإسلامية مالانج، وكان من أهداف البحث إنتاج كتاب الكايف مادة النحو المطور بالطريقة الاستقرائية من خلال خريطة المفاهيم في مدرسة الأم الثانوية الإسلامية مالانج، ومعرفة فاعلية استخدام كتاب الكايف مادة النحو المطور بالطريقة الاستقرائية من خلال خريطة المفاهيم في مدرسة الأم الثانوية الإسلامية مالانج.

استخدم الباحث منهج البحث والتطوير مع عدة خطوات تم تنفيذها بما في ذلك تحليل المشاكل واحتياجات الطلاب في تعليم النحو، وتصميم القوالب وأحجام مواد التدريس، وتصميم أنماط من مكونات المواد وفقاً للطريقة الاستقرائية من خلال خريطة

المفاهيم، وتطوير مكونات مواد التدريس باستخدام تطبيقات الرسم، وكان مجتمع البحث جميع الطلبة من مدرسة الأم الثانوية الإسلامية مالانج للعام الأكاديمي (2022-2023)، وكانت العينة جميع طلاب الفصل العاشر، وعددهم (38) طالباً، والأدوات التي استخدمها الباحث لجمع البيانات هي الملاحظة والمقابلة والاستبانة والاختبار.

أما نتيجة البحث فكما يلي: تطوير كتاب الكايف مادة النحو بالطريقة الاستقرائية من خلال خريطة المفاهيم في مدرسة الأم الثانوية الإسلامية مالانج تستخدم نموذج (ADDIE) ويتكون من خمس خطوات وهي التحليل، التصميم، والتطوير، والتنفيذ، والتقييم، قبل تطبيق المنتج. قام الباحث بتصديق المنتج إلى خبيرين هما: خبير تصميم الكتاب وخبير محتوى الكتاب لمعرفة صلاحية الكتاب التعليمي المطور فحصلت نتيجة تصديق التصميم (96%) وهي على مستوى (لائق جداً) ونتيجة تصديق محتوى الكتاب (79%) وهي على مستوى (لائق)، واستخدم كتاب الكايف مادة النحو المطور بالطريقة الاستقرائية من خلال خريطة المفاهيم في مدرسة الأم الثانوية الإسلامية مالانج فعال، وهذا كما دلته نتيجة الإحصائي ($T=3.857$) وهذه النتيجة أكبر من نتيجة التقدير المعنوي (1%=2.719) وأكبر من نتيجة التقدير المعنوي (5%=2.028) لذا يستطيع أن ينتج أن (H1) مقبولة و(H0) مردودة، بناء على هذا التفسير، يمكن استنتاج أن كتاب (الكايف) مادة النحو المطور بالطريقة الاستقرائية من خلال خريطة المفاهيم في مدرسة الأم الثانوية الإسلامية مالانج فعال.

أجرت الفرضوسية (2023) دراسة بعنوان إعداد مواد الإملاء باستخدام الطريقة الاستقرائية عبر الفيديو لطلبة المدرسة الثانوية الحكومية (2) سيتوبوندو، يهدف هذا البحث إلى إعداد مواد الإملاء باستخدام الطريقة الاستقرائية عبر الفيديو لطلبة المدرسة الثانوية الحكومية (2) سيتوبوندو، ووصف صلاحية مواد الإملاء باستخدام

الطريقة الاستقرائية عبر الفيديو لطلبة المدرسة الثانوية الحكومية (2) سيتوبندو، وقياس فعالية مواد الإملاء باستخدام طريقة الاستقرائية عبر الفيديو لطلبة المدرسة الثانوية الحكومية (2) سيتوبندو.

هذا البحث من نوع البحث والتطوير التي يتضمن النموذج مراحل تطوير بخمس خطوات أو مراحل تطوير تشمل: التحليل، والتصميم والتطوير، والتنفيذ، ومرحلة التقييم، وتم الحصول عليها من تقنيات الملاحظة والمقابلة والتقييمات من الاستبيان والاختبار، ثم تم تحليل البيانات باستخدام حساب النسبة المئوية، والمتوسطات، والتقنيات الوصفية الكمية.

وننتج عن هذا البحث ما يلي: إن المواد التعليمية للإملاء التي تم إعدادها في هذه الدراسة تتكون من ثلاثة موضوعات وهي: الهمزة في أول الكلمة، وفي وسط الكلمة، وفي آخر الكلمة، وتتميز المواد المنتجة بوجود الرسوم المتحركة، وبوجود تفسيرات من الأمثلة السابقة وخاتمة في نهاية القسم، وإن المواد المنتجة صالحة للتطبيق في مجال تعليم اللغة العربية فعال، هذا لأن الفرضية الصفريّة مرفوضة وأن الفرضية الأولى مقبولة، هذا يدل أنه يوجد فرق بعيد بين نتائج التعلم في الاختبار القبلي والاختبار البعدي، القيمة من فئة تفسير الفعالية يدل على أن هذا التطبيق فعالاً للغاية، واستخدام الفيديو التعليمي له فعالية في ترقية الكتابة والإملاء.

أجرت أملنا (2023) دراسة بعنوان فعالية الطريقة الاستقرائية في تعليم الإملاء على أساس مهارة التفكير العليا (الدراسة التجريبية لدى الطالبات بمعهد المخلصين باتوا)، هدفت الدراسة إلى معرفة كيفية استخدام الطريقة الاستقرائية في الإملاء وقواعده، وتستند القواعد إلى مهارات التفكير العليا للطلاب، ومعرفة مدى فعالية استخدام الطريقة الاستقرائية في تعلم الإملاء وقواعده التي تستند إلى مهارات التفكير العليا للطلبة، وهذا البحث هو بحث كمي تجريبي تم إجراؤه في معهد المخلصين باتوا،

باستخدام طرق جمع البيانات في شكل الملاحظة والاختبار القبلي والبعدي، ومما نتج عنه تعاليم الإسلام وقواعده بين المجموعات التي تستخدم الأساليب الاستقرائية القائمة على مهارات التفكير العليا (فئة تجريبية) والمجموعات التي لا تستخدم الأسلوب الاستقرائي القائم على مهارات التفكير العليا (التحكم).

ووجدت الباحثة جدوى استخدام الطريقة الاستقرائية في تعليم الإملاء وقواعده بناء على مهارات التفكير العليا لأنه بعد تطبيق الطريقة التي تضمنت أنشطة التحليل والتقييم والإنشاء، وبلغت قيمة الجدوى التي تم الحصول عليها من ورقة قائمة تدقيق الملاحظة (94%)، كما وجدت الباحثة فاعلية استخدام الطريقة الاستقرائية في تعليم الإملاء وقواعده بناء على مهارات التفكير العليا لوجود فرق متوسط بين الاختبار القبلي والبعدي في الفصل التجريبي والفئة الضابطة، ومما يعني أن زيادة متوسط نتائج الاختبار، والبيانات هي الأهمية الثانية المتبعة، فتم رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية الأولى، ومما يعني أن هناك فرقاً مهماً بين الاختبار المسبق والاختبار البعدي على المجموعة التجريبية، ومما يعني أن استخدام الأساليب الاستقرائية في التعاليم الإسلامية وقواعدها القائمة على مهارات التفكير العليا يعتبر فعال.

وأجرت حمد الله (2016) دراسة بعنوان أثر استخدام استراتيجية التعلم المعكوس في تنمية التفكير الاستقرائي لدى طالبات الصف الثامن في مادة قواعد اللغة العربية، هدفت الدراسة الحالية إلى قياس أثر استخدام استراتيجية التعلم المعكوس في تنمية التفكير الاستقرائي لدى طالبات الصف الثامن في مادة قواعد اللغة العربية، وقامت الباحثة بتطوير اختبار لقياس التفكير الاستقرائي وتألف من (15) فقرة من نوع الاختيار من متعدد ولحساب معامل ثبات اختبار التفكير الاستقرائي قد تم تطبيقه على عينة استطلاعية من خارج عينة الدراسة، وحسب معامل ثبات اختبار التفكير الاستقرائي باستخدام الاختبار وإعادة الاختبار (test-retest).

وتم اختيار أفراد الدراسة من مدرسة حكومية اختيرت بالطريقة القصدية وتم اختيار شعبتين فيها بطريقة عشوائية، ثم وزعت الشعبتان على مجموعتي الدراسة (التجريبية والضابطة) وقد ضمت المجموعة التجريبية (20) طالبة لدراسة مادة قواعد اللغة العربية باستخدام استراتيجية التعلم المعكوس، في حين تألفت المجموعة الضابطة من طالبات شعبة واحدة للصف الثامن وعددهن (22) تم تدريسهن بالطريقة الاعتيادية، وقد تم تحليل البيانات باستخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وتحليل التباين الأحادي المصاحب (One Way ANCOVA).

توصلت الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين نتائج طالبات المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة تعزى لطريقة التدريس ولساكن استراتيجفة التعلم المعكوس، وبناء عليه توصف الباحثة بتدرفب المعلماء على استخدام استراتيجفة التعلم المعكوس فف المدارس الحكومية فف المملكة.

التعليق على الدراسات السابقة :

اتفقت كل من الدراسات الآتفة على استخدام المنهفة التجربفة فف أبحاثهم وهي: دراسة الرمنانه والكرفمفم والدباس (2016) ودراسة أملنا (2023) ودراسة حمد الله (2016) بفنما استخدام الفاربي (2023) والفردوسفة (2023) المنهفة التطورفة. واتفقت دراسة الفاربي (2023) والفردوسفة (2023) ودراسة أملنا (2023) على استخدام الملاحظة والاختبار لفكونوا أدوات فف جمع بفانات أبحاثهم، بفنما استخدم حمد الله (2016) الاختبار فقط، وانفردت دراسة الرمانه والكرفمفم والدباس (2016) على استخدام أنموذج هفداتابا كأداة لجمع البفانات فف بحثه، وقد طبقت جميع الدراسات السابقة على الطلبة، واتفقت جميع الدراسات السابقة على أهمية توظفب الطرفة الاستقرائفة فف التدرفس.

تميزت الدراسة الحالية عن جميع الدراسات السابقة في أنها الأولى في حدود علم الباحث التي يتم إجراؤها في فلسطين، وهي الوحيدة التي جمعت نتائج وجهات نظر المعلمين حول توظيف الطريقة الاستقرائية في التدريس، وهي الدراسة الوحيدة التي استخدمت المنهجية الوصفية لمناسبتها لطبيعة البحث.

منهج الدراسة وإجراءاتها

اتبع الباحث المنهج المسحي الوصفي لدراسة الطريقة الاستقرائية وتدريبها لتنمية مهارات الطلبة في مادة اللغة العربية من وجهة نظر المعلمين، فهذا المنهج مختص في دراسة الظاهرة أو المشكلة التي تسعى الدراسة إلى إيجاد حلول لها، فمن خلالها تجمع البيانات وتعمل على تحليلها ومعالجتها؛ للحصول على النتائج ومن ثم تفسير تلك النتائج والتوصل إلى التوصيات.

مجتمع الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من جميع المعلمين الذين يعملون في مدارس مديرية محافظة طولكرم في السنة الدراسية (2023-2024)م، سواء أكان مكان عملهم في المدارس الحكومية أو المدارس الخاصة أو مدارس تشغيل وإغاثة اللاجئين الفلسطينيين الأونروا، وسواء أكان عملهم في مدينة طولكرم أو قراها أو مخيماتها أو ضواحيها، وكان عددهم (911) معلم ومعلمة.

عينة الدراسة

شملت عينة الدراسة على معلمين يعملون في مدارس مديرية محافظة طولكرم في السنة (2023-2024)م، فشملت العينة على معلمين يعملون في المدارس الحكومية والخاصة ومدارس تشغيل وإغاثة اللاجئين الفلسطينيين الأونروا، وقد شملت على معلمين يعملون في مدينة طولكرم وقراها ومخيماتها وضواحيها، وكان عددهم (101).

أداة الدراسة

اعتمد الباحث في هذه الدراسة الاستبانة كأداة لجمع البيانات من المشاركين في البحث، فهو الأداة الأنسب لمنهجية هذا البحث، فهي تحدد اتجاهات المعلمين نحو توظيف الطريقة الاستقرائية لتنمية مهارات الطلبة في مادة اللغة العربية، وتم توزيع الاستبانة بطريقة إلكترونية على المشاركين في الدراسة، وكانت تحتوي الأداة على مجالين حيث تناول المجال الأول توظيف الطريقة الاستقرائية في دروس القواعد، بينما كان المجال الثاني توظيف الطريقة الاستقرائية في دروس الإملاء، وتكونت الأداة من قسمين أساسيين، حيث تناول القسم الأول البيانات الديموغرافية الرئيسية للمشاركين في الدراسة وهي: جنس المعلم، وسنوات خبرته، ومؤهله الأكاديمي، بينما تناول القسم الثاني فقرات الأداة التي ستحدد استجابات عينة الدراسة وفق التدرج الخماسي (تدرج ليكرت) حيث كان التدرج كالتالي: (5) موافق بشدة، و(4) موافق، و(3) محايد، و(2) معارض، و(1) معارض بشدة، فكانت الأداة بصورتها النهائية من (20) فقرة تقيس اتجاهات المعلمين نحو توظيف الطريقة الاستقرائية في تنمية مهارات الطلبة في مادة اللغة العربية، والجدول رقم (1) يوضح مجالات الأداة وعدد أسئلة كل مجال:

الجدول (1): محاور الاستبانة وعدد فقرات كل مجال

المحور	عدد الفقرات
توظيف الطريقة الاستقرائية في دروس القواعد	10
توظيف الطريقة الاستقرائية في دروس الإملاء	10
المجموع	20

واعتماداً على المتوسطات الحسابية المعتمدة لسلم ليكرت الخماسي تم تفسير

النتائج كالآتي:

1. (1.80) فأقل مستوى منخفض جداً.

2. (1.81-2.60) مستوى منخفض.
3. (2.61-3.40) مستوى متوسط.
4. (3.41-4.20) مستوى مرتفع.
5. (4.21) فأكثر مستوى مرتفع جداً.

صدق أداة الدراسة (الاستبانة)

تم عرض الاستبانة بصورتها الأولى على مجموعة من المحكمين المختصين في مجال التربية، وطلب منهم أن يحددوا مدى ملاءمة الأسئلة لهذا البحث، ومستوى شموليتها للمجال الموجودة فيه، ودرجة وضوحها وسلامتها من الناحية الإملائية واللغوية، وطلب من المحكمين أن يحذفوا الفقرات البعيدة عن موضوع البحث، وأن يعدلوا الفقرات التي تحتاج إلى تعديل، وأن يضيفوا فقرات جديدة يعتقدوا بضرورة وجودها، وقد تم إجراء التعديلات على الاستبانة بعد اتفاق غالبية المحكمين على الملاحظات المذكورة.

ثبات أداة الدراسة (الاستبانة)

تم تطبيق الاستبانة على عينة من خارج العينة الأساسية لهذا البحث لتكون عينة استطلاعية من المعلمين وكان عددهم (30) معلماً ومعلمة، وتم الحصول على استجاباتهم وتحليلها على برنامج الرزم الإحصائية وتم تطبيق اختبار معامل كرونباخ ألفا (Cronbach's alpha) على بيانات هذه العينة. وكان معامل الثبات الكلي لفقرات الأداة (0.942828) وهي نسبة مرتفعة من الناحية الإحصائية وتعد نسبة ثبات جيدة، كما طبق الباحث هذا الاختبار على كل مجال من المجالين بشكل منفصل فكانت نسبة الثبات للمجال الأول (0.779774)، بينما كانت نسبة الثبات للمجال الثاني (0.778108) وهذه النتائج تظهر ثبات كل من المجالين لأن النسبة مرتفعة من الناحية الإحصائية، والجدول رقم (1) يوضح ذلك؛

الجدول (1): يوضح معاملات ثبات مجالات الاستبانة ومعامل الثبات الكلي لها

الرقم	المحور	معامل الثبات
1	الأول	0.779774
2	الثاني	0.778108
معامل الثبات الكلي للاستبانة		0.942828

المعالجات الإحصائية

قام الباحث بعد اكتمال عدد المشاركين في تعبئة الاستبانة الإلكترونية بتحميل الملف على الحاسوب، ومن ثم قام بمعالجة البيانات وترميزها ليتم ارسالها إلى برنامج الرزم الإحصائية لإجراء الاختبارات الإحصائية اللازمة، ومن هذه الاختبارات ما يلي:

1. التكرارات والنسب المئوية، لوصف خصائص أفراد العينة.
2. المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لفقرات الاستبانة، ثم حساب المتوسط العام لكل محور.
3. تعبئة إجابات أفراد العينة الاستطلاعية في البرنامج وإجراء اختبار كرونباخ ألفا (Cronbach's alpha) للتحقق من درجة ثبات الاستبانة.
4. إجراء اختبار (ت) لعينتين مستقلتين (Independent Samples T-test) لمعرفة اتجاهات المعلمين نحو الطريقة الاستقرائية في تنمية مهارات الطلبة في مادة اللغة العربية وفق متغيرات المؤهل العلمي والجنس.
5. إجراء تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لمعرفة اتجاهات المعلمين نحو الطريقة الاستقرائية في تنمية مهارات الطلبة في مادة اللغة العربية وفق متغير سنوات الخبرة للمعلم.

نتائج الدراسة

يحتوي هذا الفصل على تحليل البيانات وفحص فرضيات البحث، عن طريق الإجابة عن أسئلة البحث وعرض أهم نتائج أداة الدراسة (البحث) التي تم الحصول عليها من خلال إجراء الاختبارات الإحصائية، ثم تطبيق الاختبارات الإحصائية على البيانات المتعلقة بأسئلة الأداة وأقسامها؛ إذ تم استعمال برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)؛ للتوصل إلى نتائج البحث.

قبل إجراء الاختبارات الإحصائية لفحص فرضيات الدراسة تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات المعلمين في محافظة طولكرم والجداول (2-4) توضح ذلك:

أولاً: المجال الأول: توظيف الطريقة الاستقرائية في دروس القواعد:

الجدول (2) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والمستوى لفقرات توظيف

الطريقة الاستقرائية في دروس القواعد من وجهة نظر المعلمين

الرقم	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	أرى أن الطريقة الاستقرائية مناسبة في تدريس القواعد لطلبة المدارس على اختلاف صفوفهم.	3.8911	.84736	مرتفعة
2	تنمي الطريقة الاستقرائية مهارات الطلبة اللغوية المختلفة.	4.0891	.60165	مرتفعة
3	أعتقد أن توظيف الطريقة الاستقرائية يسهل فهم الطلبة لدروس القواعد.	3.9010	.92201	مرتفعة
4	أرى أن استخدام الطريقة الاستقرائية تسهل على المعلم شرح دروس القواعد للطلبة.	3.9505	.60624	مرتفعة
5	تبسط الطريقة الاستقرائية دروس القواعد المختلفة للطلبة.	4.0297	.62379	مرتفعة
6	أرى أن توظيف الطريقة الاستقرائية في شرح دروس القواعد تسهم في مراعاة الفروق الفردية بين الطلبة.	3.8515	.68390	مرتفعة
7	أرى أن توظيف الطريقة الاستقرائية في شرح دروس القواعد تساعد في جذب انتباه الطلبة للمعلم أثناء الشرح.	4.1782	.75361	مرتفعة
8	أعتقد أن توظيف الطريقة الاستقرائية في شرح دروس	4.0198	.74807	مرتفعة

			القواعد يثبت المعلومات في أذهان الطلبة لأطول فترة ممكنة.	
مرتفعة	.78866	3.9109	يشجع توظيف الطريقة الاستقرائية في شرح دروس القواعد للطلبة على المشاركة.	9
مرتفعة	.76054	4.0396	أعتقد أن توظيف الطريقة الاستقرائية في شرح دروس القواعد يساعد الطلبة على تذكر المعلومات.	10
مرتفعة	.55444	3.9861	المجموع	

تشير نتائج الجدول السابق أن الدرجة الكلية في مجال توظيف الطريقة الاستقرائية في دروس القواعد عند معلمي محافظة طولكرم قد جاءت بمتوسط حسابي مقداره (3.9861) وبانحراف معياري (.55444). وهي درجة مرتفعة، وحصلت الفقرة رقم (7) والتي نصها (أرى أن توظيف الطريقة الاستقرائية في شرح دروس القواعد تساعد في جذب انتباه الطلبة للمعلم أثناء الشرح) على أعلى متوسط حسابي ومقداره (4.1782) وعلى انحراف معياري مقداره (.75361). وهو مستوى مرتفع، ولقد حصلت الفقرة رقم (6) والتي نصها (أرى أن توظيف الطريقة الاستقرائية في شرح دروس القواعد تسهم في مراعاة الفروق الفردية بين الطلبة) على أقل متوسط حسابي ومقداره (3.8515) وعلى انحراف معياري مقداره (.75361). وهو مستوى مرتفع أيضاً.

ثانياً: المجال الثاني: توظيف الطريقة الاستقرائية في دروس الإملاء:

الجدول (3) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والمستوى لفقرات توظيف

الطريقة الاستقرائية في دروس الإملاء من وجهة نظر المعلمين

الرقم	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	ملاءمة الطريقة الاستقرائية في تدريس الإملاء لطلبة المدارس على اختلاف أعمارهم.	3.9109	.92843	مرتفعة
2	أعتقد أن الطريقة الاستقرائية تطور مهارات الطلبة الإملائية المتنوعة.	4.0099	.60819	مرتفعة
3	أعتقد أن توظيف الطريقة الاستقرائية ييسر فهم دروس الإملاء للطلبة.	4.1287	.59436	مرتفعة

مرتفعة	.69653	4.0693	4	تيسر استخدام الطريقة الاستقرائية على المعلم خطوات تدريس الإملء للطلبة.
مرتفعة	.71863	3.9406	5	أرى أن الطريقة الاستقرائية تسهل تدريس مهارات الإملء المختلفة للطلبة.
مرتفعة	.58276	3.9802	6	يسهم توظيف الطريقة الاستقرائية في دروس الإملء على مراعاة الفروق الفردية بين الطلبة.
مرتفعة	.74155	4.0099	7	أعتقد أن توظيف الطريقة الاستقرائية في شرح دروس الإملء تساعد في جذب انتباه الطلبة للمعلم أثناء الشرح.
مرتفعة	.74102	4.0297	8	أعتقد أن توظيف الطريقة الاستقرائية في شرح دروس الإملء يثبت المعلومات في أذهان الطلبة لأطول فترة ممكنة.
مرتفعة	.78096	4.0099	9	يشجع توظيف الطريقة الاستقرائية في شرح دروس الإملء الطلبة على المشاركة.
مرتفعة	.73619	3.9109	10	يساعد توظيف الطريقة الاستقرائية في شرح دروس الإملء الطلبة على تذكر المعلومات .
مرتفعة	.56107	4.0000		المجموع

تشير نتائج الجدول السابق أن الدرجة الكلية في مجال توظيف الطريقة

الاستقرائية في دروس الإملء من وجهة نظر معلمي محافظة طولكرم قد جاءت بمتوسط

حسابي مقداره (4.0000) وبانحراف معياري مقداره (0.56107). وهي درجة مرتفعة،

ولقد حصلت الفقرة رقم (3) والتي نصها (أعتقد أن توظيف الطريقة الاستقرائية ييسر

فهم دروس الإملء للطلبة) على أعلى متوسط حسابي ومقداره (4.1287) وبانحراف

معياري مقداره (0.59436). بينما حصلت الفقرة رقم (10) والتي نصها (يساعد توظيف

الطريقة الاستقرائية في شرح دروس الإملء الطلبة على تذكر المعلومات) على أقل

متوسط حسابي ومقداره (3.9109) وبانحراف معياري مقداره (0.56107). وهي درجة

مرتفعة أيضاً.

ثالثاً: خلاصة المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والمستوى لمجالات أداة الدراسة

الجدول (4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والمستوى إحصائي الاستبانة

الرقم	المجال	متوسط الاستجابة	الانحراف المعياري	المستوى
1	المجال الأول: توظيف الطريقة الاستقرائية في دروس القواعد	3.9861	.55444	مرتفع
2	المجال الثاني: توظيف الطريقة الاستقرائية في دروس الإملاء	4.0000	.56107	مرتفع
	المجموع الكلي	3.9931	.52868	مرتفع

تشير نتائج الجدول السابق أن الدرجة الكلية لاتجاهات المعلمين نحو توظيف الطريقة الاستقرائية في تدريس اللغة العربية لتنمية مهارات الطلبة في محافظة طولكرم جاءت بمتوسط حسابي مقداره (3.9931) وبانحراف معياري مقداره (.52868). وهذه النتيجة مرتفعة، بينما كان المتوسط الحسابي للمجال الأول والثاني (3.9861، 4.0000) على التوالي وبانحراف معياري لكلا المجالين (.55444، .56107) على التوالي وتعتبر هاتين النتيجةين أن كلا المجالين حصلوا على درجة مرتفعة.

النتائج المتعلقة بفرضيات البحث:

النتائج المتعلقة بالفرضية الأولى والتي نصها:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات اتجاهات أفراد العينة على تطبيق الطريقة الاستقرائية في التدريس لتنمية مهارات الطلبة في اللغة العربية تعزى لمتغير خبرة المعلم.

لفحص تلك الفرضية تم إجراء اختبار التباين الأحادي (ANOVA) الأنوفا لاكتشاف هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات المعلمين نحو توظيف الطريقة الاستقرائية في التدريس لتنمية مهارات الطلبة في مادة اللغة العربية تبعاً لمتغير الخبرة، وتوضح الجدول (5-6) نتائج الاختبار والدلالة الإحصائية.

جدول (5): نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق بين متوسطات اتجاهات أفراد عينة الدراسة لتوظيف الطريقة الاستقرائية في تدريس اللغة العربية لتنمية مهارات الطلبة في اللغة العربية تعزى لتغير خبرة المعلم

المجالات	مصدر التباين	مجموع مربعات الانحراف	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
المجال الأول: توظيف الطريقة الاستقرائية في دروس القواعد	بين المجموعات	3.139	2	1.570	5.573	.005
	داخل المجموعات	27.601	98	.282		
	المجموع	30.741	100			
المجال الثاني: توظيف الطريقة الاستقرائية في دروس الإملاء	بين المجموعات	2.161	2	1.080	3.611	.031
	داخل المجموعات	29.319	98	.299		
	المجموع	31.480	100			
المجموع	بين المجموعات	2.594	2	1.297	5.013	.008
	داخل المجموعات	25.356	98	.259	5.013	0.008456
	المجموع	27.950	100			

يوضح الجدول السابق نتائج تحليل التباين أحادي الاتجاه ومنه نستنتج أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات المعلمين نحو توظيف الطريقة الاستقرائية في التدريس لتنمية مهارات الطلبة في مادة اللغة العربية تبعاً لتغير الخبرة في الاستبانة ككل وفي كلا المجالين حيث جاءت قيمة (ف) للاستبانة ككل تساوي (5.013) بقيمة احتمالية (0.008456) وهذه النتيجة أصغر من (0.05) فتصبح النتيجة أنها دالة إحصائياً، كما جاءت قيمة (ف) في المجال الأول والمجال (5.573، 3.611) على الترتيب وكانت قيمة الدلالة للمجال الأول والثاني (.005، .031) على الترتيب.

ولمعرفة سبب الفروقات تم اختبار المقارنات البعدية (LSD) لنستطيع تحديد سبب وجود الفروق في اتجاهات المعلمين حول توظيف الطريقة الاستقرائية في تدريسهم للمادة اللغة العربية لتنمية مهارات الطلبة في مادة اللغة العربية، والجدول الآتي يوضح ذلك:

الجدول (6) الاختبار البعدي (LSD) لكشف الفروق بين اتجاهات المعلمين حول توظيف الطريقة الاستقرائية لتدريس اللغة العربية لتنمية مهارات الطلبة

الدلالة الإحصائية	القيمة الاحتمالية	الفرق في المتوسطات	اتجاهات المعلمين نحو توظيف الطريقة الاستقرائية في تدريس الطلبة لتنمية مهارات الطلبة في مادة اللغة العربية	مجالات الاستبانة
دالة إحصائية	0.002509	.51812	من (سنة إلى أقل من خمس سنوات) - من (عشر سنوات فأكثر)	المجال الأول: توظيف الطريقة الاستقرائية في دروس القواعد
دالة إحصائية	0.004	0.423333	من (5 - أقل من 10) - (أكثر من 10 سنوات)	
غير دالة إحصائية	0.468199	.09478	من (سنة إلى أقل من 5 سنوات) - من (5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات)	
دالة إحصائية	0.009221	.45725	من (سنة إلى أقل من 5 سنوات) - من (10 سنوات فأكثر)	المجال الثاني: توظيف الطريقة الاستقرائية في دروس الإملاء
دالة إحصائية	0.042812	0.301667	من (5 سنوات - أقل من 10 سنوات) - من (10 سنوات فأكثر)	
غير دالة إحصائية	0.248940	-0.155580	من (5 سنوات - أقل من 10 سنوات) - من (سنة إلى أقل من 5 سنوات)	
دالة إحصائية	0.002974	0.487681	من (سنة إلى أقل من 5 سنوات) - من (10 سنوات فأكثر)	جميع محاور الاستبانة
دالة إحصائية	0.009338	0.362500	من (5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات) - من (10 سنوات فأكثر)	
غير دالة إحصائية	0.318097	-0.125181	من (5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات) - من (سنة إلى أقل من 5 سنوات)	

تبين لنا بعد التدقيق في الجدول السابق في الاستبانة ككل وفي كلا المجالين أن الفروق كانت لصالح المعلمين من ذوي الخبرة من سنة إلى (5) سنوات عند مقارنتهم مع المعلمين أصحاب الخبرة من (10) سنوات وأكثر، بينما عند مقارنتهم ما بين المعلمين أصحاب

الخبرة من (5 سنوات - 10 سنوات) مع المعلمين أصحاب الخبرة من (10 سنوات وأكثر ستكون الفروق لصالح أصحاب الخبرة من (5 سنوات - أقل من 10 سنوات)، بينما لا توجد فروق في اتجاهات المعلمين في توظيف الطريقة الاستقرائية في تنمية مهارات الطلبة في مادة اللغة العربية عند مقارنة ما بين أصحاب الخبرة من (سنة إلى أقل من 5 سنوات) مع أصحاب الخبرة من (5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات)، وينطبق هذا الأمر على الاستبانة ككل وعلى المجال الأول وعلى المجال الثاني أيضاً.

النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية والتي نصها:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات اتجاهات أفراد العينة على تطبيق الطريقة الاستقرائية في التدريس لتنمية مهارات الطلبة في اللغة العربية تعزى لمتغير الكلية التي تخرج منها المعلم.

وللتأكد من مدى صحة هذه الفرضية واختبارها تم استخدام اختبار (ت) لعينتين مستقلتين (Independent Samples T-test)، ونتائج الجدول (7) تظهر ذلك:

الجدول (7) نتائج اختبار (ت) لعينتين مستقلتين لدلالة الفروق بين متوسطات اتجاهات أفراد عينة الدراسة نحو توظيف الطريقة الاستقرائية في التدريس لتنمية مهارات الطلبة في مادة اللغة العربية تعزى لمتغير الكلية التي تخرج منها المعلم

مستوى الدلالة	قيمة (ت)	علمية ن=49		إنسانية ن=52		المجالات
		الانحراف	المتوسط	الانحراف	المتوسط	
0.027211	2.241723-	.64866	3.8612	.42146	4.1038	المجال الأول، توظيف الطريقة الاستقرائية في دروس القواعد
0.136889	1.499644-	.62015	3.9143	.49151	4.0808	المجال الثاني، توظيف الطريقة الاستقرائية في دروس الإملاء
0.051493	1.971193-	.59752	3.8878	.43739	4.0923	الدرجة الكلية

يتضح من نتائج الجدول السابق بالنسبة للاستبانة ككل وللمجال الثاني أنه لا توجد فروق بين اتجاهات المعلمين نحو توظيف الطريقة الاستقرائية في تنمية مهارات

الطلبة في اللغة العربية حيث كانت قيمة (ت) في الدرجة الكلية (1.971193) وعلى مستوى دلالة مقداره (0.051493) وكما كانت قيمة (ت) في المجال الثاني على (-) (1.499644) وعلى مستوى دلالة (0.136889)، بينما كان هناك فروق في اتجاهات المعلمين نحو توظيف الطريقة الاستقرائية لتنمية مهارات الطلبة في اللغة العربية حيث كانت قيمة (ت) في المجال الأول (-) (2.241723) وكان مستوى الدلالة يساوي (0.027211).

النتائج المتعلقة بالفرضية الثالثة والتي نصها:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات اتجاهات أفراد العينة على تطبيق الطريقة الاستقرائية في التدريس لتنمية مهارات الطلبة في اللغة العربية تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

لخص هذه الفرضية والتأكد من مدى صحتها تم استخدام اختبار (ت) لعينتين

مستقلتين (Independent Samples T-test)، ونتائج الجدول (8) يبين ذلك.

الجدول (8) نتائج اختبار (ت) لعينتين مستقلتين لدلالة الفروق بين متوسطات اتجاهات

أفراد عينة الدراسة نحو توظيف الطريقة الاستقرائية في التدريس لتنمية مهارات

الطلبة في مادة اللغة العربية تعزى لمتغير المؤهل الدراسي للمعلم

مستوى الدلالة	قيمة (ت)	ماجستير فأعلى ن=56		بكالوريوس وأقل ن=45		المؤهل العلمي المجالات
		الانحراف	المتوسط	الانحراف	المتوسط	
0.699622	- 0.386953	.44289	4.0054	.67261	3.9622	المجال الأول: توظيف الطريقة الاستقرائية في دروس القواعد
0.619829	0.497658-	.48850	4.0250	.64449	3.9689	المجال الثاني: توظيف الطريقة الاستقرائية في دروس الإملاء
0.641519	0.467010-	.44547	4.0152	.62111	3.9656	الدرجة الكلية

يتضح من نتائج الجدول السابق أن الدرجة الكلية و كلاً من المجالين الأول والثاني لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات اتجاهات أفراد عينة الدراسة نحو توظيف الطريقة الاستقرائية لتنمية مهارات الطلبة في مادة اللغة العربية تعزى للمؤهل العلمي للمعلم، فقد كانت نتيجة (ت) للمجال الأول والثاني والدرجة الكلية كما يلي (-0.386953، -0.497658، -0.467010) بالترتيب، وكانت قيمة الدلالة للمجال الأول والثاني والدرجة الكلية كما يلي (0.641519، 0.619829، 0.699622) بالترتيب.

مناقشة النتائج والتوصيات

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف إلى وجهات نظر المعلمين حول توظيف الطريقة الاستقرائية لتنمية مهارات الطلبة في مادة اللغة العربية، وبعد التدقيق في جدول المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الاستبانة ككل وكل فقرة وكل مجال تبين لنا أن اتجاهاتهم نحو توظيف الطريقة الاستقرائية في الاستبانة ككل مرتفع وكان المستوى مرتفع في كل مجال على حدى، وكان مستوى كل الفقرات في كلا المجالين مرتفع أيضاً ويعزى ذلك إلى أهمية دور الطريقة الاستقرائية في تنمية مهارات الطلبة في مادة اللغة العربية، وتتفق نتائج هذه الدراسة مع نتائج جميع الدراسات السابقة.

مناقشة النتائج المتعلقة بفضيات الدراسة

أولاً: مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الأولى والتي نصت على:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين متوسطات اتجاهات أفراد العينة على تطبيق الطريقة الاستقرائية في التدريس لتنمية مهارات الطلبة في اللغة العربية تعزى لتغير خبرة المعلم.

تشير النتائج التي عرضت في الجدول رقم (5) بوجود فروق بين اتجاهات المعلمين حول توظيف الطريقة الاستقرائية في تدريس اللغة العربية لتنمية مهارات الطلبة

لصالح المعلمين من سنة إلى أقل من (5) سنوات بعد مقارنتهم مع المعلمين أصحاب الخبرة أكثر من (10) سنوات، وكانت لصالح المعلمين أصحاب الخبرة من (5) سنوات إلى أقل من (10) سنوات بعد مقارنتهم مع المعلمين أصحاب الخبرة أكثر من (10) سنوات، لكن لم يكن هناك أي فروق بين المعلمين أصحاب الخبرة ما بين سنة إلى (5) سنوات بعد مقارنتهم مع المعلمين أصحاب الخبرة من (5) سنوات إلى أقل من (10) سنوات ويعزى ذلك إلى أن المعلمين أصحاب الخبرة من سنة إلى أقل من (10) سنوات يكونوا في بداية مشوارهم العملي وفي أوج نشاطهم وهم الفئة الأكثر تحملاً وصبراً على الطلبة؛ لذلك كان هناك فروق ما بين الفئتين الأولى (سنة إلى أقل من خمس سنوات) والثانية (من خمس سنوات إلى أكثر من عشر سنوات) مع الفئة الثالثة (أكثر من عشر سنوات).

ثانياً: مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية والتي نصت على:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات اتجاهات أفراد العينة على تطبيق الطريقة الاستقرائية في التدريس لتنمية مهارات الطلبة في اللغة العربية تعزى لمتغير الكلية التي تخرج منها المعلم.

بعد التدقيق في الجدول رقم (7) تبين لنا أن النتيجة الكلية للمجال الثاني والمختص بتوظيف الطريقة الاستقرائية في دروس الإملاء لم يكن هناك أي فروق في اتجاهات المعلمين نحو توظيف الطريقة الاستقرائية في تدريس الطلبة لتنمية مهاراتهم في مادة اللغة العربية تعزى لمتغير الكلية التي تخرج منها المعلم ويعزى ذلك الاتفاق بين المعلمين على اختلاف الكلية التي تخرج منها المعلم إلى أن الطريقة الاستقرائية مناسبة لتدريس الطلبة لتنمية مهاراتهم في اللغة العربية، لكن كان هناك فروق بين المعلمين على اختلاف الكلية التي تخرج منها المعلم في المجال الأول والمختص في توظيف الطريقة الاستقرائية في تدريس القواعد لصالح الكلية الأدبية ويعزى ذلك إلى أن المعلم الذي يدرس اللغة العربية قد تخرج من الكلية الأدبية ويدرك أهمية الطريقة الاستقرائية في

تدريس الطلبة لدروس القواعد لكن المعلم الذي تخرج من الكلية العلمية فهو لم يُدرّس الطريقة الاستقرائية في تدريس اللغة العربية في جامعتهم، ولا يُدرّس الطلبة لغة عربية بالطريقة الاستقرائية وبسبب كل ذلك حدث هنالك فروق في اتجاهاتهم نحو توظيف الطريقة الاستقرائية في تدريس الطلبة لدروس القواعد.

ثالثاً: مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الثالثة والتي نصت على:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات اتجاهات أفراد العينة على تطبيق الطريقة الاستقرائية في التدريس لتنمية مهارات الطلبة في اللغة العربية تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

بعد النظر في الجدول رقم (8) تبين أنه لا توجد فروق بين اتجاهات المعلمين حول توظيف الطريقة الاستقرائية في تدريس الطلبة لتنمية مهارات الطلبة في اللغة العربية ويعزى ذلك إلى أهمية الطريقة الاستقرائية في تدريس اللغة العربية في تنمية مهارات الطلبة المختلفة.

وتوصي الدراسة بعدة أمور وهي:

1. أن تتوخى وزارة التربية أن توضح للمعلمين الطريقة الاستقرائية بشكل موسع في دليل المعلم.
2. أن تتوخى الجامعات أن تدرس الطلبة على كيفية توظيف الطريقة الاستقرائية في التدريس.
3. قيام مديريات التربية أن تعقد دورات للمعلمين حول طريقة تفعيل الطريقة الاستقرائية.
4. قيام المعلمين بتوظيف الطريقة الاستقرائية في تدريس الطلبة لتنمية مهاراتهم المختلفة.

المصادر والمراجع

- أملنا، ديني، فعالية الطريقة الاستقرائية في تعليم الإملاء على أساس مهارة التفكير العليا (الدراسة التجريبية لدى الطالبات بمعهد المخلصين باتوا)، أندونيسيا، 2023.
- الحرايزة، مرام، فاعلية الوسائط المتعددة في تنمية مهارات اللغة العربية الإستماع والمحادثة لغير الناطقين بها في العاصمة عمان، الأردن، 2020.
- حمد الله، أمل، أثر استخدام استراتيجيات التعلم المعكوس في تنمية التفكير الاستقرائي لدى طالبات الصف الثامن في مادة اللغة العربية، الأردن، 2016.
- الرمامنة والكريمين والدباس، عصري ورائد وخولة، أثر استخدام الأسلوب الاستقرائي على التحصيل الدراسي في العلوم لدى طلبة الصف الخامس الأساسي، الأردن، 2016.
- سايفوراهايمان، اذيفاه، تنفيذ الطريقة الاستقرائية في تعليم المواد اللغوية العربية، أندونيسيا، 2019.
- ستيوان، حسني، تطوير كتاب الكافي لمادة النحو بالطريقة الاستقرائية في معهد الأم الثانوي الإسلامي بمالانج، أندونيسيا، 2019.
- سيف الرحمن، عاطفة، تنفيذ الطريقة الاستقرائية في تعليم المواد اللغوية العربية، تنزانيا، 2019.
- العتابي، عماد، برنامج تدريبي ارشادي بالطرق القياسية والاستقرائية لاكتساب اللغة العربية لغة ثانية لدى عينة من المغتربين، العراق، 2019.
- الفاربي، محمد، تطوير كتاب الكافي لمادة النحو بالطريقة الاستقرائية من خلال خريطة المفاهيم في مدرسة الأم الثانوية الإسلامية مالانج، أندونيسيا، 2023.

- الفردوسية، ولدة، إعداد مواد الإملاء باستخدام الطريقة الاستقرائية عبر الفيديو لطلبة المدرسة الثانوية الحكومية (2) سيتوبوندو، أندونيسيا، 2023.
- فيوزان، موه، تصميم تطوير الوسائط التعليمية الإلكترونية لتدريس النحو العربي على أساس الطريقة الاستقرائية، أندونيسيا، 2022.
- قمر الدين، فريد، تطبيق الطريقة الاستقرائية على مهارة قراءة طلاب البرنامج الإعدادي بجامعة عبد الله فقيه الإسلامية غرسيك، 2021.

دور الذكاء الاصطناعي في تحسين جودة الخدمات دراسة تطبيقية على شركة

الاتصالات السعودية

إعداد

عادل محمد عبد العزيز الصفار

المستخلص

هدفت الدراسة الى التعرف على دور الذكاء الاصطناعي في جودة الخدمات في شركة الاتصالات السعودية، اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي اعتمادا على استبانة تم تطبيقها على عينة بلغت (206) من العاملين في الخدمات في شركة الاتصالات السعودية، وتوصلت الدراسة إلى نتائج أهمها وجود درجة تقدير مرتفعة للذكاء الاصطناعي في شركة الاتصالات السعودية، ومن جهة متغير جودة الخدمات أشارت النتائج إلى أن جودة الخدمات كان على مستوى مرتفع في شركة الاتصالات السعودية، كما اشارت الى وجود أثر ذو دلالة إحصائية للذكاء الاصطناعي بأبعاده مجتمعة على جودة الخدمات في شركة الاتصالات السعودية، وقد تبين ان ذلك الأثر ناتج عن الوكلاء الأذكيا، وفي ضوء هذه النتائج توصلت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات أهمها ضرورة الاهتمام بالذكاء الاصطناعي لما له من دور جوهري في تطوير أداء الخدمات في شركة الاتصالات السعودية.

الكلمات المفتاحية: الذكاء الاصطناعي، النظم الخبيرة، الوكيل الذكي، الخوارزميات الجينية، الشبكات العصبية، جودة الخدمات

Abstract

The Role of Artificial Intelligence in The Development of Logistics Services in The Ministry of Transport and Logistics

The study aimed to identify the role of artificial intelligence in the development of logistics services in the Ministry of Transport and Logistics. The study followed the descriptive analytical approach based on a questionnaire that was applied to a sample of (103) workers in logistics services in the Ministry of Transport and Logistics. The study showed that there is a high degree of appreciation for artificial intelligence in the Ministry of Transport and Logistics, and in terms of the variable of developing logistics services, the results indicated that the development of logistics services was at a high level in the Ministry of Transport and Logistics. The study also indicated that there is a statistically significant impact of artificial intelligence in its combined dimensions on the development of logistics services in the Ministry of Transport and Logistics. In light of these results, the study reached a set of recommendations, the most important of which is the need to pay attention to artificial intelligence because of its essential role in developing the performance of logistics services in the Ministry of Transport and Logistics.

Keywords: Artificial Intelligence, Expert Systems, Intelligent Agents, Genetic Algorithms, Neural Networks, Logistics Development.

مقدمة :

يشهد العالم اليوم تسارعاً كبيراً في التطورات والتغيرات لدول العالم أجمع والذي أدى إلى جلب مختلف البرامج التكنولوجية المفيدة مثل برامج الذكاء الصناعي والتي أسفرت عن إمكانات ضخمة وتدفقات كبيرة للمعلومات نحو المؤسسات، ويتمثل الذكاء الاصطناعي في مختلف البرامج والتطبيقات المختلفة في الخوارزميات الموجودة في مواقع التواصل الاجتماعي على شبكة الانترنت، وخوارزميات محركات البحث والخرائط الرقمية والاعلانات، وبرامج المساعدة الصوتية وكاميرات المراقبة إضافة الى نظم المرور الذكية (Hadad, 2017).

وبحسب (Khokhar et al, 2015) فإن الذكاء الاصطناعي يتمثل في تمكن الآلات من التعلم واتخاذ القرارات بشكل مشابه للبشر، وهناك العديد من الأمثلة للذكاء الاصطناعي، بما في ذلك التعلم الآلي، حيث يمكن للآلات مراقبة وتحليل الأخطاء والتعلم من البيانات والأخطاء بدلاً من برمجة ما يمكن التفكير فيه، حيث تؤثر هذه التكنولوجيا على المنتجات الاستهلاكية وأدت إلى تحقيق تقدم كبير في العديد من المجالات بالإضافة إلى الصناعات المتغيرة المتنوعة مثل التوريد والتصنيع وغيرها من الأنشطة، ويعود السبب في ذلك جزئياً إلى الكم الهائل من البيانات التي ننتجها كل يوم وقوة التكنولوجيا المتاحة.

مشكلة الدراسة :

تكمن مشكلة الدراسة في أنه وعلى الرغم من التطور الكبير الذي تشهده شركة الاتصالات السعودية والجهود الحكومية في مواكبة التقنيات الحديثة، إلا أن تأثير برامج الذكاء الاصطناعي على جودة الخدمة لا يزال غير واضح نظراً لحداثة هذه التطبيقات في المملكة، إن الفهم الدقيق لدور الذكاء الاصطناعي في تحسين جودة الخدمات في شركة الاتصالات السعودية يشكل تحدياً، حيث يجب تحديد كيفية تأثيره وتطبيقه بشكل فعال لتحسين جودة الخدمات المقدمة.

أسئلة الدراسة :

السؤال الرئيسي :

ما دور الذكاء الاصطناعي في تحسين جودة الخدمات في شركة الاتصالات السعودية؟

ومن خلال السؤال الرئيسي تم اشتقاق الأسئلة الفرعية التالية :

1. ما مدى اعتماد شركة الاتصالات السعودية على الذكاء الصناعي بأبعاده (نظم الخبرة، الشبكات العصبية، الخوارزميات الجينية، الوكلاء الأذكاء) في خدماتها ؟
2. ما مدى جودة الخدمات في الشركة؟
3. هل هناك أثر هام للذكاء الاصطناعي في تحسين جودة الخدمات في شركة الاتصالات السعودية ؟

أهمية الدراسة :

لدراسة أهميتان وذلك على النحو الآتي :

1-3-1 الأهمية النظرية : تنبع أهمية البحث النظرية في :

1. ندرة الدراسات التي تناولت موضوع البحث الحالي على الرغم من أهميته.
2. يأمل الباحث من البحث الحالي إثراء المكتبة العلمية المحلية والعربية بدراسة تهتم بالذكاء الاصطناعي وبتحسين الخدمات من خلال أدب نظري ودراسة ميدانية.

1-3-2 الأهمية التطبيقية : تنبع أهمية البحث التطبيقية في :

1. توجه المملكة نحو جودة الخدمات بشكل حديث ومتميز حيث أن برامج الذكاء الاصطناعي من أحدث الأساليب لتحقيق التطوير المنشود.
2. من شأن الدراسة أن تفيد القائمين على شركة الاتصالات السعودية في إيجاد أحد الطرق الهامة لتطوير خدماتها .

أهداف الدراسة :

تهدف الدراسة الى ما يلي:

الهدف الرئيسي التعرف على دور الذكاء الاصطناعي في تحسين جودة الخدمات في شركة الاتصالات السعودية؟

ومن خلال السؤال الرئيسي تم اشتقاق الأسئلة الفرعية التالية :

1. التعرف على مدى اعتماد شركة الاتصالات السعودية على الذكاء الصناعي بأبعاده

(نظم الخبرة، الشبكات العصبية، الخوارزميات الجينية، الوكلاء الأذكاء) في

خدماتها ؟

2. التعرف على مدى جودة الخدمات في الشركة؟

3. التعرف على مدى وجود أثر هام للذكاء الاصطناعي في تحسين جودة الخدمات في

شركة الاتصالات السعودية؟

فرضيات الدراسة :

الفرضية الرئيسية :

H1: هناك أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للذكاء

الاصطناعي بأبعاده مجتمعة على جودة الخدمات في شركة الاتصالات

السعودية.

وينبثق عن الفرضية الرئيسية الفرضيات الفرعية التالية :

H1: هناك أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للذكاء

الاصطناعي من حيث نظم الخبرة على جودة الخدمات في شركة الاتصالات

السعودية.

H1: هناك أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للذكاء الاصطناعي من حيث الشبكات العصبية على جودة الخدمات في شركة الاتصالات السعودية.

H1: هناك أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للذكاء الاصطناعي من حيث الخوارزميات الجينية على جودة الخدمات في شركة الاتصالات السعودية.

H1: هناك أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للذكاء الاصطناعي من حيث الوكلاء الأذكياء على جودة الخدمات في شركة الاتصالات السعودية.

مصطلحات الدراسة

- الذكاء الاصطناعي: هو أقدم وأوسع مجال في علوم الكمبيوتر، يتعامل مع جميع جوانب محاكاة الوظائف المعرفية لحل مشكلات العالم الحقيقي وبناء أنظمة تتعلم وتفكر مثل الإنسان. ويعد الذكاء الاصطناعي واحد من فروع علم الحاسوب، وهو أبرز الركائز الرئيسية التي تقوم عليها صناعة التكنولوجيا في العصر الحديث، ويُمكن تعريف الذكاء الاصطناعي بأنه قدرة الآلات والحواسيب الرقمية على القيام بمهام ما تُحاكي وتُشابه تلك التي تقوم بها الكائنات الذكية؛ مثل القدرة على التفكير أو التعلم من التجارب السابقة أو غيرها من العمليات الأخرى التي تحتاج إلى عمليات ذهنية، كما يسعى الذكاء الاصطناعي إلى الوصول إلى أنظمة تتمتع بالذكاء وتتصرف على النحو الذي يتصرف به البشر من ناحية التعلم والفهم، بحيث تتيح تلك الأنظمة لمستخدميها خدمات عديدة من التعليم والإرشاد والتفاعل وغيرها (Holzinger, et al., 2019).

- جودة الخدمة: يتمثل مفهوم جودة الخدمة في مقياس مستوى نوعية الخدمة المقدمة للزبائن والعملاء، وكذلك طريقة أدائها ومدى تلبية احتياجاتهم ورغباتهم وآمالهم، مما يستوجب على المنظمات ومقدمين الخدمات القيام باستطلاع آراء وعملائه باستمرار لتلبية رغباتهم وتحسين أداء الخدمة المقدمة لهم (الأمين، 2022).

منهجية الدراسة:

- تتبع الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لبيان متغيرات الدراسة ووصفها وبيان الذكاء الاصطناعي وأثره على جودة الخدمات في الشركة.
- الأساليب الاحصائية المستخدمة: التحليل الوصفي النسب المئوية والتكرار والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري، وكذلك تحليل الانحدار لاختبار فرضيات الدراسة.
- أدوات الدراسة: المصادر الثانوية من كتب ودراسات وبحوث منشورة أما المصادر الأولية فتتمثل في استبيان سيتم بناءه بحسب اهداف الدراسة وفرضياتها اعتمادا على دراسات سابقة.

الأدبيات

يعتمد الذكاء الاصطناعي على مجموعة واسعة من التقنيات والتطبيقات التي تساعد المؤسسات على تقديم خدمات ومنتجات ذات جودة عالية لعملائها، وكذلك تعزيز وتحسين الأداء العام داخل المؤسسة وتحسين ميزتها التنافسية. وفيما يلي توضيح لأبرز التقنيات التي سيتم تناولها في هذا البحث.

النظم الخبيرة:

تعد النظم الخبيرة أحد أهم تطبيقات الذكاء الاصطناعي، وذلك باعتبارها البرنامج الذكي الذي يستخدم القواعد المأخوذة من الخبرة الإنسانية على هيئة شروط ونتائج في مجال معين، وذلك باستخدام طرق الاشتقاق والاستدلال لاستخراج النتائج

المعللة بالأسباب والنااتجة عن تطبيق هذه الشروط أو النتائج مع شرط أو نتيجة ما خاصه بمشكلة معينة يراد إيجاد حل لها (حجاج وقريشي، 2023).

ويتكون مفهوم النظم الخبيرة من شقين؛ يتمثل الأول في (النظم) وهي مجموعة من الأجزاء المترابطة والتي تعمل معاً على جمع المعلومات وتخزينها ومعالجتها وتوزيعها من أجل مساعدة المؤسسة على اتخاذ القرارات؛ في حين يتمثل القسم الثاني من (الخبيرة) والتي تشير إلى المعرفة والتجربة المتراكمة بكل من الحقائق والإجراءات في نطاق عملي معين (إسماعيل والمطيري، 2022).

وتعدّ المعرفة المصدر الرئيسي للنظام الخبير، حيث تعالج البيانات والمعلومات ويشكلها في قواعد، كما تتمتع الأنظمة الخبيرة بمجموعة واسعة من مجالات التطبيق مثل المراقبة والتنبؤ والتصنيف واتخاذ القرار والتخطيط وما إلى ذلك (Behfar et al., 2023).

ويشير كل من العاصمي والزهراني (2023) إلى أن النظم الخبيرة يتم بنائها من أجل القيام بالعديد من الأنشطة المختلفة وحل المشكلات داخل المؤسسة، حيث تساعد المؤسسة على التنبؤ وتشخيص المشكلات وتفسيرها، وكذلك تعزيز أنشطة التصميم والتخطيط والمراقبة، إضافة إلى مساعدة المؤسسة في وصف المواقف المستنتجة من البيانات بواسطة وسائل مختلفة لرصد البيانات.

ويوضح (Sotnik et al., 2022) أن الأنظمة الخبيرة لا تحل محل المتخصص، بل هي مستشاره، وشريكه الفكري، حيث يتيح النظام الخبير للمستخدم اتخاذ قرار يتجاوز قدراته؛ كما يمكن استخدام مثل هذه الأنظمة في مختلف المجالات، حيث أصبح هناك أنظمة متخصصة تسمح لك بتقييم إمكانية شراء حصة مسيطرة مع القدرة على محاكاة أوضاع السوق، وأيضاً أنظمة في الطب لتشخيص الحالة النفسية والعاطفية، وكذلك الأنظمة المتخصصة لتقييم مدى تعقيد النصوص، والتي يمكن استخدامها للعمل مع النصوص في مختلف مجالات النشاط.

وعليه، تعرف النظم الخبيرة بأنها برامج حاسوبية متطورة مبنية على المعرفة المرتبطة بحقل أو مجال معين، وذلك من أجل القيام بعمل الخبراء البشريين في مجال معين، حيث يتم استخدامها لأداء عدد كبير من الأعمال المعقدة عن طريق محاكاة عمل الخبير البشري الذي يستخدم المعرفة المرتبطة بمجال معين والقواعد العلمية المطلوبة والتي نستعد في الوصول إلى التوصية أو الاقتراح وبالتالي اتخاذ القرار (زكريا، 2023).

من جهة أخرى، تتمثل أهمية النظم الخبيرة في أنها تُستخدم لتحديد الاستفسارات التي يقدمها العميل أو البرنامج، حيث يتم توفير الأنظمة المتخصصة بأشكال مختلفة تتراوح من النظام الصغير إلى النظام الهجين الذي يستخدم لأغراض التشخيص، إضافة إلى أنه يستخدم بيانات الإدخال لتحديد نقاط الضعف إلى جانب مستوى التهديد المتعلق بالمعاملة على مواقع التجارة الإلكترونية (Alhayani et al., 2021).

بناءً على ما سبق، يمكن الإشارة إلى أن النظم الخبيرة من أهم أدوات وتطبيقات الذكاء الاصطناعي لما لها من دور هام في تسهيل وتحسين العمليات والأنشطة المختلفة في المؤسسات، وذلك كونها تعدّ شريكة للخبير البشري وتحاكي خبراته ومعرفته في حل المشكلات واتخاذ القرارات.

الشبكات العصبية:

تقوم الفكرة الأساسية للشبكات العصبية الاصطناعية على محاكاة النظام البيولوجي العصبي للإنسان من خلال نموذج معلوماتي، حيث تعدّ من أهم التقنيات في مجال التنبؤ بالسلاسل الزمنية، حيث يتم استخدامها كأسلوب موازي أو بديل لأساليب تحليل السلاسل الزمنية، وذلك لما توفره من دقة في النتائج بالاعتماد على رصد سلوك بعض المتغيرات في الماضي والتنبؤ بسلوكها في المستقبل (أبو لييفة وشتوان، 2023).

كما تستخدم الشبكات العصبية خلايا عصبية اصطناعية تشبه الشبكات العصبية البشرية وتحاكي الدماغ البشري في نموذج رياضي غير خطي، وتكون قادرة على

محاكاة المهارات المعرفية البشرية مثل حل المشكلات وقدرات التفكير البشري، والتي تشمل التعلم واتخاذ القرار، كما تتكون الشبكات العصبية في شكل بسيط من ثلاث طبقات: طبقة الإدخال وتتمثل في إدخال المعلومات إلى النظام؛ والطبقة المخفية وتشمل معالجة البيانات؛ وطبقة الإخراج التي يتم فيها تقرير ما يجب فعله بواسطة النظام (Ossowska et al., 2022).

وكذلك يتم استخدام الشبكات العصبية الاصطناعية في عملية التنبؤ بهدف تقدير القيم المستقبلية لعملية معينة، لكن مع مراعاة العديد من العينات السابقة التي تمت ملاحظتها في مجالاتها (بالله، 2023).

كما أن الشبكات العصبية العميقة توفر نتائج أفضل للغاية في مهام تصنيف الصور مقارنة بالتقنيات الأخرى في الذكاء الاصطناعي، ويمكنها في كثير من الأحيان أن تتفوق على خبراء المجال البشري، وكذلك تعد الشبكات العصبية التلافيفية من أحدث النماذج لتجزئة الصور وتصنيفها، على الرغم من اقتراح معماريات محولات التشفير وفك التشفير أيضاً (Nazir et al., 2023).

الخوارزميات الجينية:

تم اقتراح وتطوير مفهوم الخوارزمية الجينية في البداية لتحسين المشكلات المعقدة، وهي تقنية بحث إرشادية تكيفية؛ تم إنشاء هذه الخوارزمية وفقاً لأساس نظرية التطور لداروين، والتي تشير إلى أن الأنواع الأقل تعديلاً تميل إلى الاختفاء، في حين أن الأفراد الأكثر لياقة يبقون على قيد الحياة ويولدون ذرية جديدة (Elbaz et al., 2021).

وتبرز أهمية الخوارزمية الجينية في أنها اختصرت الكثير من الوقت والجهد الذي يلزم مصممي البرامج والأنظمة، حيث وفرت خوارزمية عامة من أجل حل مختلف أنواع المسائل، والتي حلت بديلاً للخوارزمية الخاصة بكل مسألة، مع مراعاة الخوارزمية العامة

للتغيرات اللازمة لخصوصية كل مسألة من حيث حجم ونوع البيانات. بالتالي، فإن فلسفة الخوارزمية الجينية تركز على توليد عدد كبير من الحلول لمشكلة معينة والعمل على تقييمها واختيار الحل الأفضل (عبد الهادي ورضا، 2022).

وتعدّ الخوارزمية الجينية خوارزمية ذكية ناشئة، حيث يمكنها أن تبحث عن الحل الأمثل العالمي بناءً على نتائج تنفيذ الخوارزمية وتطبيقها على تخطيط مسارات مختلف المجالات، حيث يكون لها قيمة تطبيقية قوية لتحسين تنفيذ الاستراتيجيات (Zhang, 2022).

كما تعدّ الخوارزمية الجينية طريقة متوازنة لتحسين البحث العشوائي تحاكي الآلية الوراثية الطبيعية ونظرية التطور البيولوجي، حيث تتمتع الخوارزمية الجينية بمزايا المتانة العالية وقدرة البحث العالمية القوية (Zhang & Zhang, 2022).

ويشير كل من أحمد والكردي (2022) إلى أن الخوارزمية الجينية تحاكي التطور البيولوجي الذي يساعد الكائنات الحية في التكيف مع بيئتها، وذلك بتكرار الطفرات والتصالب والاختيار لأجيال عديدة، حيث تتمثل المحاكاة في أن الخوارزمية الجينية تُستخدم لإيجاد الحلول المثلى وتطبيقها على عدد من المشكلات.

بالتالي، فإن الخوارزمية الجينية هي خوارزمية بحث ذات أغراض عامة وتبدأ بمجموعة "الجينات" التي تمثل الحلول الممكنة للمشكلة قيد النظر، حيث يتم ربط سلاسل القيم التي تمثل حلاً للمشكلة معاً (Sharma et al., 2022).

الوكيل الذكي:

إن الوكلاء الأذكاء مداخل برمجية تكون فيها قضايا المعرفة المكتسبة وتنعيمها موجّهة في العديد من الطرق الحركية، كما تكون قادرة على إنجاز هدف محدد والتعلم بالاكشاف، والوكيل الذكي هو أي شيء يدرك البيئة المحيطة به من خلال حسّاساته ويتصرف في تلك البيئة من خلال مؤثراته، إضافة إلى أن الوكيل الذكي يتكون من أربعة عناصر مفتاحية هي: الآلية، المحتوى، الولوج، السرية (نوح، 2023).

والوكيل الذكي يعدّ أحد تطبيقات الذكاء الاصطناعي التي تمتاز بالدقة وتعزز قيمة تقنيات البحث عبر المجالات المختلفة، مما يؤدي إلى "مساهمة كبيرة في الحصول على البيانات أو تحليلها أو تفسيرها للعمل" (Polonsky & Rotman, 2023).

ويمتاز الوكيل الذكي بأنه يضيء على البيئة التي يتم استخدامه فيها الكثير من التفاعلية والديناميكية والمصادقية، ويمنح المستخدم القدرة على إدراك موقعه الطبيعي داخل هذه البيئة، وكذلك يرشده لكيفية التعامل مع المعرفة والوقوف على المعلومات الجديدة (الجنائني، 2022).

ويشير كل من (Vesa & Tienari, 2022) إلى أنه عادةً ما يتم تفسير برامج الوكيل الذكي على أنها تقنيات تخريبية (تعطيل)؛ فإن فكرة التعطيل قوية لأنها تشكل التصور العام للآثار الاجتماعية للذكاء الاصطناعي من خلال وضع المجتمع في علاقة جوهرية لا مفر منها مع التكنولوجيات.

من جهة أخرى، هناك الوكلاء الأذكاء اجتماعياً، وهم مصنوعات حسابية تعبر عن المشاعر وتتعاون مع البشر، حيث يمكنهم العمل كرفاق للتعليم، وروبوتات الخدمة، والمعالجين، وتقديم خدمات أخرى. علاوة على ذلك، يوفر الوكلاء الأذكاء اجتماعياً بعض الأدوات القوية للتحقيق في الآليات المعرفية الكامنة وراء الذكاء الاجتماعي في السياق البشري (Ab Aziz & Jemili, 2022).

إضافة إلى أنه تم تقسيم الوكيل الذكي إلى أربعة أنواع يوضحها طلبه وآخرون (2023) على النحو التالي:

الوكيل المدرك: يُدرك بيئة ما من خلال أجهزة الاستشعار والمستجيبيات.
الوكيل ذاتي التحكم: يكون جزء من بيئة معينة ويكون قادر على الإحساس بها وتنفيذ الأعمال بمرور الوقت، وذلك لتحقيق الأهداف المصمم لأجلها.
وكيل رد الفعل: ينظر فيما يتم تنفيذه من وكيل مستند على هدف وفق منهجية معينة.

الوكيل البديل: يكون بديل عن علاقة ديناميكية فورية مع البيئة التي يعمل بها. وعليه، يمكن ملاحظة أن تقنيات الذكاء الاصطناعي تتمتع بميزة أنها تستطيع القيام بالترميز والتقييم بشكل أكثر اتساقاً وسرعة ودقة من البشر، وبالتالي تكمل المهارات البشرية بل وتتجاوزها، وتعدّ شريكاً ممتازاً للخبير والعنصر البشري في حل المشكلات واتخاذ القرارات في كافة المجالات، إضافة إلى تقديم بعض الخدمات في المجالات الاجتماعية والصحية.

جودة الخدمة:

تمثل جودة الخدمة التذوق الذي يشعر به المستهلكون والعملاء لمنتج أو خدمة من خلال المقارنة بين الرغبات والأداء الذي يشعر به المستهلكون بعد شراء المنتج أو الخدمة، كما تعدّ جودة الخدمة مقياساً لمدى قدرة مستوى الخدمة المقدمة على تلبية توقعات العملاء، إضافة إلى تقييم المستهلك لموثوقية الخدمة وتذوقها بشكل عام، حيث سيقوم المستهلكون بإجراء مقارنات بين ما يقدمونه وما يحصلون عليه (Aras et al., 2023).

كما يتمثل مفهوم جودة الخدمة في مقياس مستوى نوعية الخدمة المقدمة للزبائن والعملاء، وكذلك طريقة أدائها ومدى تلبية احتياجاتهم ورغباتهم وأمالهم، مما يستوجب على المنظمات ومقدمي الخدمات القيام باستطلاع آراء وعملائه باستمرار لتلبية رغباتهم وتحسين أداء الخدمة المقدمة لهم (الأمين، 2022).

وتعرف جودة الخدمة بأنها القدرة على تلبية احتياجات العملاء ورغباتهم والدقة في تقديمها بما يحقق التوازن بين توقعاتهم، وذلك من خلال بذل الجهد الذي يضمن لها البقاء في السوق وكسب ثقة العملاء وتوسيع قاعدة عملائها (Naini et al., 2022).

ويشير السيد (2024) إلى أن مفهوم الجودة وتحسينها ظهر في اليابان مطلع القرن العشرين، وتطور مفهوم الجودة خلال ستة مراحل تتمثل فيما يلي:

المرحلة الأولى: ضبط الجودة (1890-1920)، تميزت بأن مسؤولية تحديد الجودة تقع على مشرفين متخصصين لضبط الجودة، ومتابعة قياسها، والتحقق منها على الخدمات التي تقوم المؤسسات بتقديمها.

المرحلة الثانية: الضبط الإحصائي للجودة (1920-1940)، تميزت باستخدام وظيفة المتابعة، ومقارنة النتائج بالمتطلبات المتعددة، لتحديد درجة مستوى جودة الخدمة المقدمة من المؤسسة.

المرحلة الثالثة: منظمات متخصصة في الجودة (1940-1960)، تميزت بتغيرات عدة في بيئة الصناعات، وخاصة بعد فترة الكساد الاقتصادي والرأسمالي من (1929-1933)، مما أدى إلى ظهور منظمات متخصصة بضبط الجودة، مثل الجمعية الأمريكية لضبط الجودة، مما أدى إلى تحديد مستوى مقبول للجودة عند تقديمها.

المرحلة الرابعة: تحسين الجودة (1960-1980)، تميزت بتطور مفهوم حلقات الجودة في اليابان إلى مفهوم إدارة الجودة الشاملة، والذي يعتبر نظام متكامل يتضمن عدد من السياسات والإجراءات اللازمة لتحقيق الجودة في المؤسسات الاجتماعية.

المرحلة الخامسة: إدارة الجودة (1980-2000)، تميزت بظهور عدد من مفاهيم الجودة التي تمخضت عن المرحلة السابقة كمفاهيم العولمة، والأيزو.

المرحلة السادسة: المرحلة المستقبلية (القرن الواحد والعشرين)، تميزت بأنها مرحلة الاهتمام بالعميل، من خلال تقديم الخدمات للعميل، من حيث سهولة وسرعة الحصول عليها عند الطاب.

بالتالي، ومن خلال تطور مفهوم الجودة؛ أصبحت جودة الخدمة عنصراً حاسماً للنجاح في عالم الأعمال اليوم لأن الاتصال بالعملاء يعد أحد أهم العمليات التجارية، كما تعد جودة الخدمة أحد عناصر نمو الشركة الذي يعتمد إلى حد كبير على مدى احتفاظها بعملائها من خلال الخدمة ومدى الحفاظ على رضا عملائها (Zygiaris et al., 2022).

منهجية الدراسة

تتبع الدراسة المنهج الوصفي بهدف تحديد ووصف متغيرات الدراسة ولبيان اتجاهاتها كما تتبع الدراسة المنهج الوصفي لوصف طبيعة مشكلة الدراسة وتحليلها، كما تتبع الدراسة المنهج التحليلي القائم على دراسة وتحليل وتفسير العلاقات بين متغيرات الدراسة المستقلة والتابعة.

مجتمع وعينة الدراسة:

يشمل مجتمع الدراسة كافة العاملين في شركة الاتصالات السعودية، وتم اللجوء لأسلوب العينة العشوائية والتي تبلغ (215) من العاملين في شركة الاتصالات السعودية حيث تم توزيع أداة الدراسة الكترونية وبلغ عدد الاستبانات القابلة للتحليل (206) استبانة.

خصائص عينة الدراسة:

تم إيجاد التكرارات والنسب المئوية لخصائص عينة الدراسة على النحو التالي:

توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الخصائص الديموغرافية

النسبة %	التكرار	العمر
35.0	72	20-30 سنة
24.3	50	31-40 سنة
33.0	68	41-50 سنة
7.8	16	أكثر من 50 سنة
100.0%	206	المجموع
النسبة %	التكرار	النوع الاجتماعي
89.3	184	ذكر
10.7	22	أنثى
100%	206	المجموع
النسبة %	التكرار	المستوى التعليمي
14.6	30	ثانوية عامة
3.9	8	دبلوم متوسط

27.2	56	دبلوم عالي
51.5	106	بكالوريوس
2.9	6	ماجستير
14.6	30	دكتوراه
100.0%	206	المجموع

أداة الدراسة :

تتمثل أداة الدراسة باستبانة تم بناءها وتصميمها بحيث تشمل الأجزاء التالية :

الجزء الاول: ويهدف الى التعرف على الخصائص الديموغرافية للمستجيبين من حيث "العمر، النوع الاجتماعي، المستوى التعليمي، عدد سنوات الخبرة".

الجزء الثاني: يشمل الفقرات التي تغطي متغيرات الدراسة المستقلة الذكاء الاصطناعي (النظم الخبيرة، الشبكات العصبية، الخوارزميات الجينية، الوكلاء الأذكاء) في الشركة.

الجزء الثالث: يشمل الفقرات حول جودة الخدمات في الشركة.

اختبار الثبات: يمثل معامل الثبات مدى جودة فقرات الاستبانة واتساقها الداخلي، وتم استخدام معامل الاتساق الداخلي (كرونباخ الفا) للتأكد من ثبات الاستبانة ومدى اتساقها الداخلي، وقدرتها على قياس أبعاد ومحاور الدراسة.

وقد تم إجراء اختبار الاعتمادية لكل بعد من أبعاد الدراسة للتأكد من مستوى الاعتمادية حسب الأبعاد الرئيسية للدراسة ويشير الجدول رقم (1) الى نتائج الاختبار وعلى النحو التالي:

الجدول رقم (1) اختبار الاعتمادية

المتغير	عدد الفقرات	Cronbach's Alpha
الذكاء الاصطناعي		
1 النظم الخبيرة	5	0.799
2 الشبكات العصبية	5	0.824
3 الخوارزميات الجينية	4	0.891
4 الوكلاء الأذكاء	4	0.801

يشير الجدول رقم (1) الى اعتمادية عالية لكافة متغيرات الدراسة وللأداة بشكل عام حيث بلغت قيمة (Cronbach's Alpha) اعلى من القيمة (60%) لكل متغير ولكافة متغيرات مقياس الدراسة.

3-6 الأساليب الإحصائية :

بالاعتماد على برنامج (SPSS) تم إجراء الاختبارات التالية :
مقاييس الإحصاء الوصفي :

وذلك لوصف مجتمع الدراسة وعينتها وتحديد خصائصها، بالاعتماد على النسب المئوية والتكرارات، وترتيب متغيرات الدراسة حسب أهميتها النسبية بالاعتماد على قيم الوسط الحسابي والانحرافات المعيارية.
الإحصاء التحليلي :

لغرض اختبار فرضيات الدراسة تم اعتماد اختبار الانحدار المتعدد (Multi Regression).

النتائج :

الذكاء الاصطناعي حيث تكون من أربعة أبعاد (النظم الخبيرة، الشبكات العصبية، الخوارزميات الجينية، الوكلاء الأذكاء)، ويشير الجدول (2) إلى المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل بعد من أبعاد الذكاء الاصطناعي وقد تم ترتيبها تنازلياً حسب درجة التقدير بالاعتماد على المتوسط الحسابي كما يلي :

الجدول (2) أبعاد الذكاء الاصطناعي وقد تم ترتيبها تنازلياً حسب درجة التقدير

الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	البعد
مرتفعة	0.731	3.989	النظم الخبيرة
مرتفعة	0.842	4.010	الوكلاء الأذكاء
مرتفعة	0.781	3.898	الخوارزميات الجينية
مرتفعة	0.806	4.025	الشبكات العصبية
مرتفعة	0.79	3.9805	الذكاء الاصطناعي
مرتفعة	0.801	4.021	جودة الخدمات

اختبار فرضيات الدراسة :

اختبار الفرضية الرئيسية الأولى :

H1: هناك أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للذكاء الاصطناعي

بأبعاده مجتمعة على جودة الخدمات في شركة الاتصالات السعودية.

ولاختبار فرضية الدراسة الرئيسية تم إجراء اختبار الانحدار لبيان مدى وجود

أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($0.05 \geq \alpha$) للذكاء الاصطناعي بأبعاده مجتمعة على

جودة الخدمات في شركة الاتصالات السعودية.

اختبار قوة النموذج:

اختبار المعنوية الإجمالية لنموذج الانحدار:

يمثل الجدول (3) نتائج تحليل التباين ANOVA لاختبار معنوية نموذج الانحدار:

جدول (3) نتائج تحليل الذكاء الاصطناعي وجودة الخدمات

Sig.	F	R Square	R	Mean Square	df	Sum of Squares	Model
.000b	34.955	0.588	0.767	6.843	8	27.371	Regression
				.196	196	19.184	Residual
					205	46.555	Total

a. Dependent Variable: الخدمات

b. Predictors: (Constant), الوكلاء, الخبرة, الخوارزميات, الشبكات, (Constant)

ومن خلال ما يبينه جدول (3) فإنه يتضح وجود دلالة معنوية عالية لاختبار (F)

مقدرة بـ (34.955) أعلى من قيمتها الجدولية (2.39)، وبمستوى الدلالة قُدرت بـ (Sig

) = 0.000 أقل من مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)، وبهذا يكون لنموذج الانحدار أثر معنوي

ملائم لقياس الأثر للمتغير المستقل على المتغير التابع.

أي أنه: أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للذكاء

الاصطناعي بأبعاده مجتمعة على جودة الخدمات في الشركة إذ فسرت المتغيرات المستقلة

ما مقداره (58.8%) من المتغير التابع.

معنوية الانحدار المتعدد:

يُوضح الجدول (4) قيم معاملات الانحدار للمقدرات والاختبارات الإحصائية ومدى وجود أثر لمتغيرات الذكاء الاصطناعي (النظم الخبيرة، الشبكات العصبية، الخوارزميات الجينية، الوكلاء الأذكاء) على جودة الخدمات في الشركة.

جدول (4) المعاملات الارتباط بين المتغيرات المستقلة وبين جودة الخدمات في الشركة

Sig.	t	Standardized Coefficients	Unstandardized Coefficients		Model
		Beta	Std. Error	B	
.202	1.285		.330	.424	(Constant)
.093	1.699	.170	.116	.197	النظم الخبيرة
.061	1.894	.295	.171	.323	الشبكات العصبية
.907	.117	.016	.141	.017	الخوارزميات الجينية
.002	3.243	.357	.108	.350	الوكلاء الأذكاء

a. Dependent Variable: الخدمات

اختبار الفرضيات الفرعية:

الفرضية الفرعية الأولى: هناك أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) $(\alpha \leq)$ للذكاء الاصطناعي من حيث نظم الخبرة على جودة الخدمات في الشركة.

يتبين من خلال الجدول (4-9) أنه لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \geq 0.05)$ للذكاء الاصطناعي من حيث نظم الخبرة على جودة الخدمات في الشركة، حيث بلغت قيمة (T) المحسوبة (1.699) قيمة أقل من قيمتها الجدولية وعلى مستوى دلالة إحصائية (0.093) وهي أعلى من القيمة المحددة (0.05).

الفرضية الفرعية الثانية: هناك أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) $(\alpha \leq)$ للذكاء الاصطناعي من حيث الشبكات العصبية على جودة الخدمات في الشركة.

يتبين من خلال الجدول (4-9) أنه لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \geq 0.05)$ للذكاء الاصطناعي من حيث الشبكات العصبية على جودة الخدمات

في الشركة، حيث بلغت قيمة (T) المحسوبة (1.894) قيمة أقل من قيمتها الجدولية وعلى مستوى دلالة إحصائية (0.61) وهي أعلى من القيمة المحددة (0.05).

الفرضية الفرعية الثالثة: هناك أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) $(\alpha \leq)$ للذكاء الاصطناعي من حيث الخوارزميات الجينية على جودة الخدمات في الشركة. يتبين من خلال الجدول (4-9) أنه لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(0.05 \geq \alpha)$ للذكاء الاصطناعي من حيث الخوارزميات الجينية على جودة الخدمات في الشركة، حيث بلغت قيمة (T) المحسوبة (0.117) قيمة أقل من قيمتها الجدولية وعلى مستوى دلالة إحصائية (0.907) وهي أعلى من القيمة المحددة (0.05).

الفرضية الفرعية الرابعة: هناك أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) $(\alpha \leq)$ للذكاء الاصطناعي من حيث الوكلاء الأذكاء على جودة الخدمات في الشركة. يتبين من خلال الجدول (4-9) أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(0.05 \geq \alpha)$ للذكاء الاصطناعي من حيث الوكلاء الأذكاء على جودة الخدمات في الشركة، حيث بلغت قيمة (T) المحسوبة (3.243) قيمة أكبر من قيمتها الجدولية وعلى مستوى دلالة إحصائية (0.002) وهي أقل من القيمة المحددة (0.05).

المناقشة:

توضح الدراسة وجود درجة تقدير مرتفعة للذكاء الاصطناعي في الشركة، حيث كانت النظم الخبيرة في المرتبة الأولى، تليها الوكلاء الأذكاء في المرتبة الثانية، ثم الخوارزميات الجينية في المرتبة الثالثة، وأخيراً الشبكات العصبية في المرتبة الرابعة.

1. النظم الخبيرة: كانت النتائج تشير إلى أن النظم الخبيرة في الشركة كانت على مستوى مرتفع، حيث تم استخدامها لنمذجة الخبرة الإنسانية في حل المشكلات داخل الشركة. كما أظهرت النتائج أن النظم الخبيرة تساعد المدراء في عملية التفكير بدلاً من مجرد تزويدهم بالمعلومات.

2. الشبكات العصبية: كانت النتائج تشير إلى أن الشبكات العصبية في الشركة كانت على مستوى مرتفع أيضاً. تميزت الشبكات العصبية بقدرتها على تحليل المعلومات وتوفير خيارات متعددة للشركة. كما أظهرت النتائج أن الشبكات العصبية الاصطناعية تتمتع بخاصية التعلم، مما يجعلها تشبه القدرة على التعلم في الحالات الإنسانية.
3. الخوارزميات الجينية: كانت النتائج تشير إلى أن الخوارزميات الجينية كانت ذات مستوى مرتفع في الشركة، وأظهرت فعاليتها في مساعدة إدارة الشركة على الحصول على نتائج سريعة ودقيقة عندما تكون هناك مدخلات كثيرة ومعقدة. كما تطورت الخوارزميات الجينية وتكيفت مع بيئة الشركة لمواجهة التطورات التنظيمية.
4. الوكلاء الأذكاء: كانت النتائج تشير إلى أن الوكلاء الأذكاء كانوا على مستوى مرتفع في الشركة، وأظهرت فعاليتها في تقليل الوقت اللازم للمستخدمين لتحقيق أهدافهم في الشركة. كما أن استخدام الوكلاء الأذكاء بديلاً عن الوكلاء البشريين ساهم في تقليل تكلفة الصفقات في الشركة.
5. جودة الخدمات: كانت النتائج تشير إلى أن جودة الخدمات كان على مستوى مرتفع في الشركة، وأظهرت فعاليتها في تحسين وتحديث الذكاء الاصطناعي بما يتناسب مع متطلبات التطوير في الشركة. كما ساهمت في تبسيط الإجراءات وتحسينها من خلال الذكاء الاصطناعي، مما أدى إلى زيادة سرعة إنجاز العمل في الشركة.
6. توضح الدراسة أن الذكاء الاصطناعي في الشركة يعتبر عالياً، ويسهم في تحسين القرارات وحل المشكلات بفعالية، سواء من خلال النظم الخبيرة أو الشبكات العصبية.
7. تشير نتائج الدراسة إلى وجود درجة تقدير مرتفعة للذكاء الاصطناعي في الشركة، حيث كانت الخوارزميات الجينية والوكلاء الأذكاء وجودة الخدمات على مستوى مرتفع.

وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج:

1. لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للذكاء الاصطناعي من حيث نظم الخبرة على جودة الخدمات في الشركة.

2. لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للذكاء الاصطناعي من حيث الشبكات العصبية على جودة الخدمات في الشركة.

3. لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للذكاء الاصطناعي من حيث الخوارزميات الجينية على جودة الخدمات في الشركة.

4. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للذكاء الاصطناعي من حيث الوكلاء الأذكاء على جودة الخدمات في الشركة.

أن هذه النتائج تشير إلى عدم وجود تأثير إحصائي يمكن الاعتماد عليه لبيان العلاقة بين الذكاء الاصطناعي وجودة الخدمات، مع استثناء تأثير الوكلاء الأذكاء.

التوصيات:

خلال النتائج إلى التوصيات التالية:

1- ضرورة الاهتمام بالنظم الخبرة لما لها من دور كبير في مساعدة المدراء في عملية

التفكير، وليس فقط تزويدهم بالمعلومات في شركة الاتصالات السعودية.

2- الاهتمام بنظم الشبكات العصبية الاصطناعية في شركة الاتصالات السعودية

وربطها بخاصية التعلم كما في الحالات الإنسانية.

3- ضرورة متابعة تطور الخوارزميات الجينية من تلقاء نفسها وتأقلمها مع بيئة

شركة الاتصالات السعودية.

4- ضرورة استخدام الوكيل الذكي كبديل للوكلاء البشريين مما يقلص من كلفة

الصفقات في شركة الاتصالات السعودية في المملكة العربية السعودية.

5- التركيز على عملية تبسيط الإجراءات وتطويرها من خلال الذكاء الاصطناعي

مما يساهم في سرعة إنجاز العمل في شركة الاتصالات السعودية.

قائمة المراجع

- أبو زيد، أحمد (2022)، الذكاء الاصطناعي وجودة الحكم، مجلة كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، 23(4)، 145-176.
- أبو ليقة، فرج وشتوان، علي (2023)، التنبؤ بالمبيعات باستخدام الشبكات العصبية الاصطناعية ANN، *المجلة الدولية للهندسة وتقنية المعلومات*، 11(1)، 29-38.
- أحمد، أمير والكردي، بسام (2022)، تصميم نموذج جدار ناري لحماية تطبيقات الويب اعتماداً على الخوارزمية الجينية. *مجلة جامعة دمشق للعلوم الهندسية*، 38(4)، 91-104.
- أحمد، عبد السلام (2023)، دراسة حول استخدام الذكاء الاصطناعي في تعليم اللغات في الدول العربية، *المجلة الليبية للدراسات الأكاديمية المعاصرة*، 1(1)، 9-19.
- إسماعيل، عمار والمطيري، نهار (2022)، دور النظم الخبيرة في تحسين جودة الخدمة (دراسة تطبيقية)، *المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والإدارية*، 14(1)، 1-35.
- الأشول، محمد (2022)، أثر استخدام الذكاء الاصطناعي على تحسين جودة الخدمات الاستشارية المقدمة من المراجعين الخارجيين (دراسة ميدانية). *مجلة البحوث المالية والتجارية*، 23(4)، 94-134.
- الأمين، بكر اوي (2022)، أثر جودة الخدمة التأمينية على رضا الزبائن "دراسة حالة الشركة الوطنية للتأمين SAA وكالة أدرار"، رسالة ماجستير، جامعة أدرار، الجزائر.
- بالله، فلة (2023)، التنبؤ بالتعثر المالي باستخدام الشبكات العصبية والمنطق الضبابي "دراسة تطبيقية على عينة من المؤسسات الاقتصادية الجزائرية"، أطروحة دكتوراة، جامعة أدرار، الجزائر.
- الجنائني، نهى (2022)، تطوير الوكيل الذكي ببيئة التعلم الافتراضي وأثره في تنمية مهارات إنتاج الاختبارات الإلكترونية لدى طلاب الدراسات العليا، *مجلة كلية التربية بالمنصورة*، 118(4)، 1537-1560.
- حجاج، عبد الرحيم وقريشي، بشير (2023)، مساهمة الأنظمة الخبيرة في تطوير أداء المراجع الخارجي نفي الجزائر، رسالة ماجستير، جامعة ورقلة، الجزائر.

- زكريا، وائل (2023). دور النظم الخبيرة على تحسين جودة الخدمات المقدمة من خلال مواقع التسوق الإلكتروني، *المجلة الدولية للعلوم الإدارية والاقتصادية والمالية*، 2(5)، 1-16.
- السيد، محمد (2024). تحسين جودة خدمات الرعاية الاجتماعية، *المجلة العلمية للخدمة الاجتماعية*، 5(1)، 13-22.
- طلبة، عبد العزيز، عبد الحميد، محمد وطه، نهى (2023). أثر الوكيل الذكي (المتعاون/المتنافس) على تنمية مهارات حل المشكلات المعلوماتية لدى طلاب الدراسات العليا بكلية التربية النوعية، *المجلة العلمية لكلية التربية النوعية - جامعة المنوفية*، 10(36)، 955-980.
- طه، حسنين وحسين، عبد العزيز (2022). دور الوعي الإستراتيجي في تحسين جودة الخدمة المصرفية (دراسة تطبيقية)، *المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والإدارية*، 14(1)، 1-40.
- العاصمي، علا والزهراني، معجب (2023). هندسة المعرفة من خلال النظم الخبيرة في تعليم الفنون البصرية، *مجلة شباب الباحثين في العلوم التربوية لكلية التربية جامعة سوهاج*، 17(17)، 715-760.
- عبد الهادي، أنور ورضا، صباح (2022). تقدير دالة البقاء باستعمال الخوارزمية الجينية، *مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية*، 26(122)، 440-454.
- عويدات، بدر (2023). استخدام الخوارزميات الجينية لضبط وتحسين المعاملات الفائقة لشبكات العصبية، *مجلة جامعة سبها للعلوم البحتة والتطبيقية*، 22(3)، 108-115.
- غلوس، خضرة وحمو، آسية (2023). أثر السلوك الأخلاقي للعاملين على جودة الخدمة المقدمة "دراسة حالة مجموعة من الفنادق بولاية أدرار"، رسالة ماجستير، جامعة أدرار، الجزائر.
- نوح، ماهر (2023). تجنب اختناقات الشبكات الحاسوبية باستخدام الوكيل الذكي، *مجلة جامعة البحث*، 45(2)، 11-42.
- Ab Aziz, A., & Jemili, M. F. (2022). Conceptual design of a socially intelligent agent with triadic empathy and theory of mind for mental health support. *Journal of Human Centered Technology*, 1(1), 23-33.

- Alhayani, B., Mohammed, H. J., Chaloob, I. Z., & Ahmed, J. S. (2021). Effectiveness of artificial intelligence techniques against cyber security risks apply of IT industry. *Materials Today: Proceedings*, 531.
- Aras, M., Persada, I. N., & Nabella, S. D. (2023). The influence of service quality, Trust, and facilities on the decision to choose SP Hotel Batam. *International Journal of Accounting, Management, Economics and Social Sciences (IJAMESC)*, 1(4), 417-431.
- Behfar, S. K., Behfar, Q., & Hosseinpour, M. (2023). Architecture of Data Anomaly Detection-Enhanced Decentralized Expert System for Early-Stage Alzheimer's Disease Prediction. *arXiv preprint arXiv:2311.00373*.
- Elbaz, K., Shen, S. L., Zhou, A., Yin, Z. Y., & Lyu, H. M. (2021). Prediction of disc cutter life during shield tunneling with AI via the incorporation of a genetic algorithm into a GMDH-type neural network. *Engineering*, 7(2), 238-251.
- Enholm, I. M., Papagiannidis, E., Mikalef, P., & Krogstie, J. (2022). Artificial intelligence and business value: A literature review. *Information Systems Frontiers*, 24(5), 1709-1734.
- Fernie, J., & Sparks, L. (Eds.). (2018). *Logistics And Retail Management: Emerging Issues And New Challenges In The Retail Supply Chain*. Kogan page publishers.
- Hadad, S. (2017). Knowledge economy: Characteristics and dimensions. *Management dynamics in the Knowledge economy*, 5(2), 203-225.
- Holzinger, A., Langs, G., Denk, H., Zatloukal, K., & Müller, H. (2019). Causability and explainability of artificial intelligence in medicine. *Wiley Interdisciplinary Reviews: Data Mining and Knowledge Discovery*, 9(4), e1312.

- Khokhar, S., Zin, A., Mokhtar, A. & Pesaran, M. (2015). A comprehensive overview on signal processing and artificial intelligence techniques applications in classification of power quality disturbances. *Renewable and Sustainable Energy Reviews*, 51, 1650-1663.
- Murad, W. F., & Abu-Naser, S. S. (2023). An Expert System for Diagnosing Mouth Ulcer Disease Using CLIPS. *International Journal of Academic Engineering Research*, 7(6), 30-37.
- Naini, N. F., Santoso, S., Andriani, T. S., & Claudia, U. G. (2022). The effect of product quality, service quality, customer satisfaction on customer loyalty. *Journal of consumer sciences*, 7(1), 34-50.
- Nazir, S., Dickson, D. M., & Akram, M. U. (2023). Survey of explainable artificial intelligence techniques for biomedical imaging with deep neural networks. *Computers in Biology and Medicine*, 156, 106668.
- Ossowska, A., Kusiak, A., & Świetlik, D. (2022). Artificial intelligence in dentistry—Narrative review. *International journal of environmental research and public health*, 19(6), 3449.
- Polonsky, M. J., & Rotman, J. D. (2023). Should artificial intelligent agents be your co-author? Arguments in favour, informed by ChatGPT. *Australasian Marketing Journal*, 31(2), 91-96.
- Ruiz-Real, J. L., Uribe-Toril, J., Torres, J. A., & De Pablo, J. (2021). Artificial intelligence in business and economics research: Trends and future. *Journal of Business Economics and Management*, 22(1), 98-117.
- Sharma, D. K., Hota, H. S., Brown, K., & Handa, R. (2022). Integration of genetic algorithm with artificial neural network for stock market forecasting. *International Journal of System Assurance Engineering and Management*, 13(Suppl 2), 828-841.

- Sotnik, S., Deineko, Z., & Lyashenko, V. (2022). Key Directions for Development of Modern Expert Systems. *International Journal of Engineering and Information Systems*, 6(5), 4-10.
- Sundberg, L., & Holmström, J. (2023). Democratizing artificial intelligence: How no-code AI can leverage machine learning operations. *Business Horizons*, 66(6), 777-788.
- Vesa, M., & Tienari, J. (2022). Artificial intelligence and rationalized unaccountability: Ideology of the elites?. *Organization*, 29(6), 1133-1145.
- Zhang, C., & Zhang, M. (2022). Wavelet-based neural network with genetic algorithm optimization for generation prediction of PV plants. *Energy Reports*, 8, 10976-10990.
- Zhang, W. (2022). Artificial Intelligence-Based Soccer Sports Training Function Extraction: Application of Improved Genetic Algorithm to Soccer Training Path Planning. *Journal of Sensors*, 2022.
- Zygiaris, S., & Hameed, Z. (2022). Service quality and customer satisfaction in the post pandemic world: A study of Saudi auto care industry. *Frontiers in Psychology*, 13, 842141.

**Women Innovative Work Behavior:
A Case Study on Saudi Women**

سلوك العمل الابتكاري عند المرأة: دراسة حالة حول المرأة السعودية

**A Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Doctor of Philosophy in Innovation Management**

Submitted by

Shahad Musleh M. A. Aldossary

**Master of Risk and Insurance Management, Imam Abdulrahman bin
Saud University**

Supervised by

Dr. Fairouz Mosleh Al Dhmour

Professor of Management Information Systems

Arabian Gulf University

Dr. Afaf Bugawa

Professor of Information and communication Technology

Arabian Gulf University

Abstract

Health, education, economics, social interactions, and governance are the five areas where the gender disparity is most pronounced in Saudi Arabia, all of which point to the necessity for more study of gender issues. Hence, women's empowerment is the process of giving women more control over their lives and the opportunities to realize their full potential and improve their quality of life. Women's empowerment is a situation in which women are given equal opportunities in the political, economic, and social spheres. A number of studies have examined how Saudi Arabia's cultural norms and customs towards women have changed as the nation has developed. The current study examines how women empowerment influence innovative work behavior through mediating role of creative process engagement, kaleidoscope and organizational politics and moderator on Saudi women. More specifically, this empirical study used a correlational research technique. A web based Survey Monkey form was used to compile the data. Purposive sampling methods were used to collect information from 499 Saudi Arabian women who hold positions in the governmental and commercial sectors. Smart partial least squares-structural equation modelling was used to verify the results of the investigation (Smart PLS-SEM version 4). The study's findings show that empowering women is strongly linked to more innovative approaches to the workplace. Additionally, kaleidoscope has been shown to be a viable mediator in the connection between women's empowerment and innovative behaviour in the workplace. Women's empowerment and IWB, as well as women's empowerment and participation in the innovation process, are all significantly impacted by organizational politics as a moderator, but women's empowerment and involvement in the innovation process are unaffected by organizational politics. Lastly, the current study suggests that managers may mitigate the negative consequences of office politics by strengthening employees' social networks and confidence in one another.

Keywords: Innovative Work Behavior; Women's Empowerment; Creative Process Engagement; Kaleidoscope; Organizational Politics.

سلوك المرأة في العمل الابتكاري: دراسة حالة عن المرأة السعودية

إعداد

شهد مصلح مبارك العمري الدوسري

إشراف

د. فيروز محمد الضمور

أستاذ دكتور نظم المعلومات الإدارية

جامعة الخليج العربي

د. عفاف مبارك بوغوى

أستاذ تقنية المعلومات والاتصالات المساعد

جامعة الخليج العربي

ملخص

يظهر الاختلاف بين الجنسين في المملكة العربية السعودية بشكل بارز في مجالات وقطاعات الصحة والتعليم والاقتصاد والتفاعلات الاجتماعية والقطاعات الحكومية، وتسلط هذه القطاعات الضوء على الحاجة إلى مزيد من البحوث حول المشاكل المتعلقة بالجنسين، ولذلك، فإن تمكين المرأة يستلزم إعطاؤها المزيد من السلطة تجاه خصوصيات حياتها وتزويدها بالوسائل اللازمة لتحقيق أقصى إمكاناتها وتحسين مستوى معيشتها، فيشير تمكين المرأة إلى الحالة التي يتم فيها تزويد المرأة بإمكانيات عادلة في مجالات السياسة والاقتصاد والمجتمع، حيث بحثت دراسات متعددة في تطور المعايير والممارسات الثقافية في المملكة العربية السعودية تجاه المرأة فيما يتعلق بتنمية البلاد، وتبحث هذه الدراسة في أثر تمكين المرأة على سلوك العمل الابتكاري بين النساء السعوديات، وتستكشف هذه الدراسة على وجه التحديد وظيفة الوساطة للمشاركة في العملية الإبداعية، والمشاكل، والسياسات التنظيمية، فضلاً عن آثارها المعتدلة، ولكي تكون هذه الدراسة أكثر دقة، فقد استخدمت نهجاً تجريبياً باستخدام طريقة البحث الارتباطي، تم تجميع

البيانات باستخدام نموذج (Survey Monkey) على شبكة الإنترنت، وتم استخدام أسلوب أخذ العينات الهادف لجمع البيانات من عينة مكونة من (499) امرأة سعودية تعمل في القطاعين الحكومي والخاص، ثم تم التحقق من نتائج الاستبيان باستخدام نمذجة المعادلة الهيكلية للمربعات الصغرى الذكية (Smart PLS-SEM الإصدار رقم 4.0)، حيث تظهر نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباط كبيرة بين تمكين المرأة وتبني إستراتيجيات أكثر ابتكاراً في مكان العمل.

علاوة على ذلك، يعمل المشكال كوسيط فعال في العلاقة بين تمكين المرأة والسلوك الابتكاري في البيئة المهنية، فوجود السياسة التنظيمية تعمل كوسيط، مما يؤثر بشكل كبير على العلاقة بين تمكين المرأة وتمكين المرأة المبتكرة، فضلاً عن تمكين المرأة ومشاركتها في عملية الابتكار، ومع ذلك، ليس للسياسة التنظيمية أي تأثير على تمكين المرأة ومشاركتها في عملية الابتكار، وأخيراً، تشير هذه الدراسة إلى أن المديرين قد يخففون من الآثار السلبية لسياسات العمل من خلال تعزيز الشبكات الاجتماعية للعاملين وتعزيز الثقة المتبادلة.

الكلمات المفتاحية: سلوك العمل المبتكر؛ تمكين المرأة؛ المشاركة في العملية الابتكارية؛ المشكال ومشهد الألوان؛ السياسة التنظيمية.

Introduction

1.1 Overview

The Kingdom of Saudi Arabia has a unique political, economic, and social environment, with women's role and status in the employment market being notably distinctive. Saudi women's participation rate is one of the lowest in the world, a characteristic that in recent years the Saudi government has attempted to rectify. This study aims to identify and explore factors that might be useful in elucidating women's innovative approaches to the workplace in the research background section. Women's advancement appears to be a top priority for the Saudi government. Surprisingly little academic research has been conducted on this topic despite the abundance of stereotypical media coverage and online commentary. In 2005, Amani, a Saudi scholar at the University of Western Ontario in Canada, published "Women and Education in Saudi Arabia: Challenges and Achievements." According to Lacey's report, "reform in Saudi Arabia had never been a simple matter," Amani stated. Her research is limited to the prospects and obstacles for female education in Saudi Arabia (Taher, 2019).

Problem Statement

Several studies have examined how women's roles have evolved during Saudi Arabia's modernization and found that the country's cultural norms and customs towards women have changed significantly. Further research is needed to better understand gender issues, as shown by a recent study by Omair et al. (2020) that evaluated the gender disparity in Saudi Arabia across health, education, economic affairs, social interactions, and governance. According to the most recent Global Gender Gap Report 2020, there is still a lot of opportunity for development in gender balance due to the gender gap in women's empowerment and the low engagement of women in the workforce in Arab countries like Saudi Arabia.

Significance of the Study

This study advances research, practice, and policy related Saudi women empowerment. In terms of research, the results of this study

contribute to the current literature on women empowerment and IWB by investigating the role of creative process engagement, kaleidoscope as mediators and organizational politics as moderator. Furthermore, in terms of the study's context, the results reveal new, crucial, and deeper insights into women empowerment and IWB in Saudi Arabia, with a specific emphasis on public and private organization. According to prior studies there is substantial evidence that when women achieve their full labor market potential, large macroeconomic benefits may result. Gender inequalities in the labor market have been estimated to cause GDP per capita losses of up to 27% in certain locations. According to Saqib (2016), the GDP of the United States, Japan, the United Arab Emirates, and Egypt would each see an increase of 5% if female labor force participation (FLFPR) were to reach male levels. Emerging and developing nations are home to 812 million out of the 865 million women worldwide who are capable of contributing more fully to their countries' economy, according to Ustabaş and Gülsoy (2020).

Research Aim

The aim of this research is to investigate the impact of women empowerment on innovative work behaviour with mediating role of creative process engagement, kaleidoscope, and moderating role of organizational politics on Saudi women.

These variables are generated through a thorough literature review, and quantitative research technique was used to collect data and perform analysis. Lastly, the study develops growth strategies and culture enhancers that promote the use of women empowerment, innovative work behaviour, creative process engagement, kaleidoscope and organizational politics of Saudi Arabia.

Research Objectives

The following research objectives on women empowerment on innovative work behaviour with mediating role of creative process engagement, kaleidoscope and moderating role of organizational politics

were developed using the typology of research objectives. The research aims to determine the relationship between:

- O1.** To examine the impact of women empowerment on innovative work behaviour.
- O2.** To investigate creative process engagement, mediate the relationship between women empowerment and innovative work behaviour.
- O3.** To investigate kaleidoscope, mediate the relationship between women empowerment and innovative work behaviour.
- O4.** To investigate organizational politics, moderate the relationship between women

Research Approach and Scope

Based on the hypothesised model, a cross-sectional design was utilised in this investigation (Figure 3.2). (Kalof, & Dan, 2008). Due to time and resource constraints, data cannot be obtained from the full population. As a consequence, data was collected and analysed through the use of purposive and convenience sampling approaches. The information was gathered over the course of two months, from October 2022 till end of November 2022.

Research Population

The population for this research consists of 499 female workers from various Saudi Arabian governmental and commercial enterprises. Each questionnaire was accompanied by a cover letter informing participants of the goal of the study and assuring them that their replies would be kept strictly confidential, so that they would not be reluctant to complete the questionnaire. There were two unique portions of questions. The first component consisted of demographic questions about the individual (gender, age, marital status, experience, education, and current position the organization).

The independent variable (women empowerment), the dependent variable (Innovative Work Behaviour), the mediating factors (kaleidoscope and creative process involvement), and the moderating variable (organizational politics).

Scope

The current study primary research focuses on the Saudi Arabia one of the largest GCC group country, and the research sample is limited to Saudi women working in the public and private organizations.

Dissertation Structure

Overall, the study analyses prior literature, identifies gaps, and makes suggestions for future research. It also describes the research's objective, issue, setting, ideas, contribution, and the impact of women empowerment on creative process engagement. The dissertation is organised as follows (see Figure 1.2):

Literature Review

Overview

This chapter presents a brief review of definitions women empowerment, innovative work behaviour, creative process engagement, kaleidoscope model, organizational politics, and hypothesis development.

Women Empowerment

Paulo Freire (1921–1997), a professor from Brazil, coined the phrase "pedagogy of the oppressed," which later became the word "empowerment." Educators and instructors, according to Freire (1974), should aim to improve students' or novices' knowledge of global social injustices, providing them with different possibilities to free themselves. By obtaining control over the decisions and resources that impact one's quality of life, Narayan (2002) defines empowerment. Expanding one's legal, social, and economic alternatives is one way to gain empowerment (Sharma & Das, 2021).

Innovative Work Behaviour

An employee's innovative conduct may be defined as their capacity to advocate and seek out new ideas, as well as their efforts to garner support for the execution of these ideas (Xu et al., 2022). This is distinct from creativity, which refers to the development of new ideas by workers (Amabile, 1988) and is a vital engine for creative behavior (Slatten & Mehmetoglu, 2011). Creating new ideas, putting them into action and disseminating them at the individual or group level are all aspects of innovation (Kjellström et al., 2022). West and Farr (1989) were the first to define EIWB as every type of employee behavior that is focused on innovating new processes, products, or procedures for the relevant unit of adoption in a way that is intended to benefit that unit in some way (in a role, a group, or an organization).

Creative process engagement

The term creative process engagement refers to the degree to which workers are actively involved in the development of new ideas or approaches to existing problems. Three phases in the creative process include the identification of problems with a solution, searching for relevant knowledge, and developing new ideas (Zhang & Bartol, 2010). This study focuses on an employee's participation in the creative process as a particular kind of job engagement. Employee performance and organizational management studies are increasingly turning to worker engagement as a potentially important research topic. (Begum et al., 2022). An important concept that Tantawy et al. (1921) developed has subsequently been elaborated upon greatly. F Personal accountability and focus on one's own work performance are hallmarks of workplace engagement for many individuals. Evidently, workers attribute a large portion of their success to their own efforts (Khan & Abbas, 2022). Many studies have shown that job engagement may have a significant effect on work-related outcomes including performance (Lu et al., 2014), contentment, and personal-professional fit (Robertson et al., 2012; Munyeka et al., 2022).

Organizational Politics

One major factor in how businesses function is employees' preconceived notions about office politics. Organizational politics may be characterized as the “strategic pursuit of self-interest maximization,” as defined by Ferris, Russ, and Fandt (1989). This idea highlights how many people see organizational politics negatively. Mintzberg (1985) asserted that politics shows unlawful force-relationships between members of an organization, whereas Gandz & Murray (1980) claimed that most workers see politics as illogical, unethical, and unjust. Several additional scholarly research has focused on how workers see politics when the unfavorable relationship between it and undesirable organizational and individual outcomes has been proven (Medison et al., 1980; Block, 1988; Ferris & Kacmar, 1992; Drory, 1993; Vigoda, 2000). From the numerous definitions in the literature, one may deduce that, in the workplace, political behaviours are actions aimed at achieving a person's subjective aims (Poon, 2004) rather than objectives explicitly agreed upon by the organization.

Theoretical Considerations and Previous Studies

Based on the data that is abundant in the existing body of literature, social learning theory (SLT) is connected to this research.

Kaleidoscope Model

More than 3,000 US professional workers were surveyed and interviewed for the development of the Kaleidoscope Career Model (KCM), a new career theory (Sullivan et al., 2007). Individuals may rearrange their connections and positions in their professional life like a kaleidoscope by spinning various areas of their lives in order to alter the patterns they see (Mainiero & Gibson, 2018). Individuals utilize the kaleidoscope to explore the options and alternatives available to find the best fit between employment demands, restrictions, and opportunities and personal beliefs and interests. Once a decision is made, the course of one's professional life is forever altered (Sullivan et al., 2009).

Social learning Theory

The social learning/ exchange theory, on the other hand, emphasizes the significance of acquiring information from one's immediate surroundings while acquiring new skills (Krumboltz, Mitchell & Jones, 1976). He or she learns about gender through seeing and emulating their parents' gender roles. Biological differences explain men's and women's diverse personalities and career paths. The imposition of results equal for everyone is, thus, illogical (Bandura, 1978). The STEM areas (science, technology, engineering, and mathematics) employ more males than women (Wang & Degol, 2017; Stoet et al., 2018).

Women Empowerment and Innovative Work Behaviour

Women's dignity, value, status, and relevance have always been denied by reformers of various civilizations and religions, most of them treating women like animals (Stack, 2020). However, when Islam rose to prominence, it rescued women from the oppression and injustice of previous civilizations. Unlike other religions, Islam elevates women to the highest level, providing dignity instead of insult, love instead of hatred, and rise instead of fall. In terms of moral equality, Islam considered women to be equal to men. It has also taken into account her financial interests. It has liberated her from various "hardships and made her a permanent member (Piscatori, & Saikal, 2019).

Women Empowerment and Creative process engagement

Women's concerns, including those of empowerment and human resources, are understudied throughout the Arab area. Because women's empowerment is such a broad and multifaceted topic, there is a wide variety of meanings. In a broad sense, empowerment may be understood to denote the acquisition of more freedom in making decisions and taking action, which in turn indicates a greater measure of autonomy over one's material circumstances (Laszlo, Grantham, Oskay, & Zhang, 2020). Since the scope of this research is national and macro, the definition must reflect this focus. Narayan offers a definition of empowerment that places an emphasis on a country's system of opportunities and, by extension, on what can be measured at the national level (Laszlo, Grantham, Oskay, & Zhang, 2020).

Women Empowerment and Kaleidoscope

It has been demonstrated via research that women in the workforce are seen and treated differently than males (Olave, 2019). Women's engagement in the workforce, as stated by (English, Frederickson, & Sanmiguel-Valderrama, 2018):

Women aren't a marginal workforce and should be considered permanent. The concerns of whether women constitute a reserve army of labor or a disposable workforce buffeted by economic changes are both erroneous. Male-centered theory has skewed the questions. As part of rethinking socioeconomic developments, more gender-specific inquiries concerning women's and men's labor are needed.

Creative process engagement and Innovative Work Behaviour

Workers are more likely to be creative when they feel their work has purpose. When workers' own values and those of their organization are in harmony, they are more likely to go above and beyond in their efforts to achieve the organization's goals via creative problem solving. Shafi et al. (2020) discovered that employees' creative output is higher for items that have social value. When workers regarded their work to be very significant, they were more likely to come up with new ideas, as discovered by Nguyen et al. (2021). The creative process engagement (CPE) of the workforce, in addition to the varying process of creativity capacities, has grown into a robust force in (IWB) innovative work behavior (Saeed et al., 2018) to harvest the greatest opportunities in a dynamic environment. Though there is a noticeable gap between CPE and IWB, the two concepts are often defined in the same way. According to the research, the use of creative ways of thinking is crucial to the IWB process (Knezović, & Drkić, 2020; Bratianu et al., 2021). It has been suggested in recent research (Khan & Abbas, 2022) that workers' CPE is crucial to the success of their IWB.

Kaleidoscope and Innovative Work Behavior

The KCM patterns are rather standard. Early on, both men and women tend to concentrate on finding interesting job situations; hence, challenge emerges as the biggest factor, although the other two stay strong. Owing to family responsibilities, women put a greater premium on work-life balance throughout midcareer, while men place a greater emphasis on authenticity and more challenge (Knowles, & Mainiero, 2021). These motivations are negated by professional plateaus or layoffs, which necessitate a job transition for both men and women (Yafi et al., 2021). In the twilight of their careers, women express a need for authenticity as balance diminishes and challenge reemerges as a top concern. At this age, males desire a balanced lifestyle (Knowles et al., 2021).

Creative process engagement as Mediator

Women's empowerment has been related to IWB, and Mujahid et al. (2015) have suggested that empowerment supports creativity. From this perspective, limited studies have examined the mediating role of creative process engagement (CPE) (Mahmood et al., 2018; Tantawy et al., 2021). According to Xu et al. (2022), innovative behaviour occurs when a person actively seeks out and implements novel solutions to problems within the scope of his or her job responsibilities, department, or organization. Individuals with IWB are those that actively seek answers to other people's issues or demands via inventive and original ideas, as well as those who recognize that trends change and need creative thinking and application (Kjellström et al., 2022).

Kaleidoscope as Mediator

To understand the phenomenon of women's professional advancement, the KCM offers a critical interpretivist paradigm. KCM, a critical paradigm, looks for ways in which women's stories may be incorporated into organizations' structures, policies, and practices to boost women's equality (Knowles & Mainiero, 2021). Similar to how a kaleidoscope uses multiple mirrors to create an infinite variety of patterns, our KCM has three "mirrors" or criteria (authenticity, balance, and

challenge) that interact with one another in different ways at different points in a woman's life to reflect the distinctive patterns of her work.

Organizational Politics as Moderator

Furthermore, views of organizational politics are still another important aspect that has a considerable impact on the IWB (Opoku, Acquah, & Issau, 2020). Organizational politics is a multifaceted phenomenon, and the fact that its presence is perceived through the eyes of individual members makes this phenomenon much more difficult to comprehend. People's perspectives on organizational politics are influenced by a variety of factors, including their distinctive characteristics, the social networks they have developed inside the organization, as well as particular consequences and repercussions, such as incentive allocations and job attitudes (Sheikh, Rehman, & Sundas, 2020).

Summary

This chapter has provided a review of the research that is most pertinent to the study's factors. This research contends that Saudi women in the workforce may benefit from a variety of factors, including female empowerment, innovative work behaviour, and involvement in the creative process, the kaleidoscope effect, and organisational politics. Hence, both must be studied in tandem to provide a full account of the women's empowerment phenomena. This chapter has not only summarised what is already known about the most important aspects, but also pointed out where further study is needed. Despite the favourable effects of women's empowerment on creative behaviour in the workplace, the research shows otherwise. Kaleidoscope and creative process involvement both act as mediators between empowerment and innovative behaviour in the workplace. Lastly, organizational politics moderate the three relationships empowerment positively and innovative work behaviour, women empowerment positively and creative process engagement, women empowerment positively and kaleidoscope.

Research Methodology

Introduction

This chapter explains the methodology approach, the questionnaires were utilized for data collecting, data gathering methodologies, and data analysis tools. Through women empowerment and innovative work behavior, hypotheses are established to investigate the impact of women empowerment on innovative work behavior through mediating role of creative process engagement, kaleidoscope and organizational politics as moderator. The following sections comprise research strategy, sampling, instrumentation, data collecting technique, vii) data analysis, and viii) ethical issues. First, the research paradigms are outlined. This part also discusses the research technique used in this study, and the strategy of inquiry is described in this section by concentrating on the research issue. After explaining the chosen research method, the second portion of the study describes the research population, sampling procedure, and sample size (Singh & Masuku, 2014). The questionnaires used in this test are also available in the third section of the study. The fourth part describes data gathering processes. Section fifth will discuss the statistical approaches utilized in the current study to analyse the gathered data.

Research Methodology

The study is the cross-sectional study as it is taking place at one specified point in time for conducting the research (Lethbridge et al., 2005). The quantitative survey is used in this study to collect the desired data as it provides more control for the researcher over the research process and provides reliable results (Nardi, 2018). The undergoing study is using the causal research approach in this qualitative study. The basic theme of the causal research is to study and assess the effect of one construct upon the other construct. The deductive approach has been used in this study where a hypothesis is developed based upon the previously developed and existing theories and the hypothesis is tested for its correctness and validity following the designed research strategy (Pandey, 2019). In this study seven hypotheses were developed through an extensive literature review of

previous studies and the hypotheses were tested and verified using the online and face to face questionnaire and analysing the results received from the respondents (Mujere, 2016). Therefore, this study is deductive in nature.

Study Model

The current study is investigated the impact of women empowerment on innovative work behavior through mediating role creative process engagement and kaleidoscope, also organizational politics as a moderator. The data was collected from women working in different public and private organization operating in Saudi Arabia. Figure 2.1 presented the relation between variables; the conceptual model is derived based on recommendation and research gap of exiting studies by Saeed et al. (2018); Singh et al. (2018); Shuja et al. (2020); Sharma (2020); Rizvi et al. (2021); Au et al. (2021); Chakraborty et al. (2021); Zhang et al. (2021); Parwez, & Patel (2022); Khan et al. (2022) and Rafique et al. (2022).

Research Design

The research design is a strategy that defines the way a researcher would take on the study to answer the designed research questions (Omair, 2014). The purpose of the research design is to ensure that research is carried out in such a manner that maximizes the resultant study information and minimize the time, cost and effort. The objectives that are derivatives of the adapted research questions are that they are clear, sources of collected data are stated, and limitations are described. The primary data is gathered commonly through the questionnaire/ survey after sampling the entire population during the study as presented by Figure 3.1. The data collected through the survey is used in finding and assessing the relationship among the variables under study (Sharma, 2017). The phases are divided as under in the undergoing study (see Figure 3.1).

Data Collection Method

The authenticity and validity of the research study is closed associated with the data collection methods adopted by the researcher. The primary data can be collected by the researcher in several different ways including observations, face-to-face meeting, specially arranged interviews,

and questionnaires/ surveys. Primary data is defined as the kind of data collected directly from the individuals by surveys.

Population

Population is defined as the entire range of individuals which are considered as the objects of the research study by the academic researcher (Finkelstein et al., 2003). Population for this study are 499 Female employees working in different public and private organizations operating in Saudi Arabia. Table 1 describe the demographics. The majority of respondents were Bachelor and Postgraduate Studies degree holders with having 3 to less than 10, 10 and above job experience.

Research Location

Twenty-eight public and private organizations operating in Saudi Arabia were selected to current research. In addition, 499 female employees of these firms were contacted and asked to complete surveys during work hours in their normal work context, making this field research.

Data Collection

This study's data was collected over the period of two months (from October 2022 till end of November 2022) and follows a cross-sectional research design since it is not a time-lagged study. This dissertation's work schedule benefited in the following ways.

Experimental Procedures

The human observation and perception are subjective in nature and their outcomes cannot be completely objective. For instance, the women empowerment cannot be completely quantified as it depends upon the subjective judgment of the respondents (Panhwar et al., 2017). Therefore, interpretations of the results from the results of the collected data are what an individual thinks as truth or reality are dependent upon his/ her relationship and attachment with that specific element. In other words, ontological beliefs of the individual researcher dictate the epistemological viewpoint. This study is based on the post-positivism which lies between the positivism and phenomenology concepts (Clark, 1998).

Instrumentation Scale

Questionnaires are the most efficient method for gathering information from a large number of individuals. It was necessary to collect data on the specified constructs (women empowerment, innovative work behaviour, creative process engagement, kaleidoscope and organizational politics) in order to achieve the primary objectives of this study.

Independent Variable (women empowerment)

The women empowerment scale adopted from Islam (2020) based on 13-items divided in three sub- dimensions: Economic Empowerment (4-items), Social Empowerment (4-items) and Leadership capabilities (5-items). The all three dimensions items based on closed ended questionnaires. Thus, the items were evaluated using a five-point Likert scale (1 = strongly disagree, 2 = disagree, 3 = neutral, 4 = agree, 5 = strongly agree).

Dependent Variable (innovative work behavior)

Regarding the dependent variable, a 9-items scale developed by Janssen (2000) was used to measure innovative work behavior. All items based on closed ended questionnaires. The questions were evaluated using a five-point Likert scale ranging from (1=strongly disagree, 2=disagree, 3= neutral, 4= agree, 5= strongly agree).

Moderator Variable (organizational politics)

The moderator organizational politics the 5-items scale has been adapted from Stoffers et al. (2019). All items based on closed ended questionnaires. Therefore, a five-point Likert scale ranging from (1=strongly disagree, 2=disagree, 3= neutral, 4= agree, 5= strongly agree) will use to measure the items.

Research Ethics Statement

Ethical standards were always adhered to, but especially so throughout the data gathering phase of this project. The research's purpose was first explained to the participants (Drolet et al., 2022). A covering letter, representing the research institution's affiliation, was sent with each questionnaire to win over the respondents' trust. As a secondary point, confidentiality of both respondent identities and replies was guaranteed after

obtaining agreement from participants. In addition, no artificial means were used to hasten the data gathering process, and respondents were not pressured into giving immediate responses. They were given plenty of time to complete the forms, which was intended to put them at ease. The researcher did not damage any responder physically or verbally, and the challenges encountered during the collecting of surveys (i.e. some respondents misplaced the questionnaires or were not brought back) did not affect the integrity of the subjects.

Summary

This chapter provides a summary of the study's methodology. It defends the research philosophy in terms of three epistemological positions: interpretivism, and positivism. Based on existing literature, it distinguishes between the three philosophical systems in more detail. The chapter presented the ways to deductive reasoning and outlined the key characteristics of each approach. The chapter covers survey research methods by providing the study model, sample, measures, and Smart-PLS software-based data processing.

Research Analysis

Introduction

Methods for statistically analyzing were discussed in more depth in the subsequent chapter. For data analysis, IBM SPSS Statistic version 23 and the most current version of Smart PLS 3 were used. This chapter begins with a brief review of PLS-SEM and then describes how the measurement and structural model are assessed using reliability analysis, validity analysis, mediation analysis, and moderation analysis. Tables and graphs have been used to graphically represent the results.

Measurement Model Analysis

The components of the measurement model's reliability (internal consistency reliability), convergent validity, and discriminant validity are tested (Hair Jr et al., 2020). The present study used a two-step procedure because the Creative Process Engagement and Kaleidoscope construct are a

second-order, reflective-reflective construct. It started with an investigation of the first-order construct's (reflective construct's) outer loadings. Items were kept only if they fulfilled the criteria set forth.

Factor Loading Values

The factor loading values must be greater than 0.70. (Hair et al., 2017). Items with outer loadings between 0.40 and 0.70 may be dropped from consideration if doing so improves composite reliability or average vector error (Hair et al., 2016). Figure 4.1 shows that all first order and second order variables outer loadings values are greater than 0.60.

Composite reliability

Composite reliability (CR) is chosen above Cronbach's alpha in PLS-SEM, despite the fact that Cronbach's alpha is often used to quantify "internal consistency dependability" (Purwanto & Sudargini, 2021). Whereas Cronbach's alpha assumes that all items in a construct have equal outer loadings, PLS-SEM ranks objects according to their reliability.

Average variance extracted.

Convergent validity may also be assessed using the average variance extracted method (AVE). It illustrates the proportion of variance between objects and their respective constructs (Sarstedt, et al., 2019). According to the standards of, the AVE cut-off level is 0.50 or above (Hair et al., 2016). Every build has an AVE value greater than 0.5, as shown in Table 4.2.

Table 0.1: Initial Model Evaluation

Variables	Cronbach's alpha	CR (rho_a)	CR (rho_c)	AVE
Authenticity	0.718	0.720	0.825	0.542
Balance	0.752	0.759	0.793	0.590
Challenge	0.765	0.765	0.842	0.516
Idea generation	0.712	0.712	0.812	0.564
Information searching	0.739	0.740	0.765	0.520
Problem identification	0.706	0.708	0.792	0.560
Innovative Work Behavior	0.887	0.888	0.909	0.525
Organizational Politics	0.916	0.929	0.927	0.514
Women Empowerment	0.945	0.946	0.950	0.590

Multicollinearity of Indicators

Multicollinearity occurs when two or more construct elements are strongly associated and is quantified using the "Variance Inflation Factor" (VIF) (Hair et al., 2016). The reflective construct was investigated in terms of multicollinearity. A score higher than 5 suggests a problem with multicollinearity. Table 4.3 shows that there is no problem with multicollinearity due to the VIF values of second order reflective dimensions.

Table 0.2: Variance Inflation Factor Values

Constructs	Items	VIF	Items	VIF	Items	VIF	Items	VIF
Authenticity	A1	1.412	A2	1.370	A3	1.295	A4	1.355
Balance	B1	1.248	B2	1.426	B3	1.275	B4	1.167
Challenge	C1	1.376	C2	1.469	C3	1.411	C4	1.488
	C5	1.389						
Idea generation	IG1	1.298	IG2	1.242	IG3	1.334	IG4	1.325
	IG5	1.261						
Information searching	IS1	1.166	IS2	1.129	IS3	1.133		
Innovative Work Behavior	IWB1	1.943	IWB2	1.587	IWB3	1.691	IWB4	1.706
	IWB5	1.725	IWB6	1.698	IWB7	1.822	IWB8	1.891
	IWB9	1.640						
Organizational Politics	OP1	2.043	OP2	1.807	OP3	1.497	OP4	2.028
	OP5	1.932	OP6	1.869	OP7	1.590	OP8	1.935
	OP9	1.864	OP10	1.963	OP11	2.082	OP12	2.117
Problem identification	PI1	1.178	PI2	1.259	PI3	1.207		
	WE1	2.109	WE2	1.794	WE3	1.983	WE4	1.738
Women Empowerment	WE5	1.761	WE6	1.660	WE7	1.994	WE8	1.908
	WE9	1.830	WE10	1.859	WE11	1.774	WE12	1.782
	WE13	1.998	WE14	1.736	WE15	2.170	WE16	2.064
	WE17	1.724	WE18	2.013	WE19	1.833	WE20	2.056

Significance of Outer Weights

The outer weights of the reflective indicators were used to assess their quality. Furthermore, bootstrapping was used to examine the weights' relevance (Sarstedt, et al., 2019). Key indicators and their respective weights are shown in Table 4.4. Table 4.4 shows that the outer weights of Creative Process Engagement (Idea generation, Information searching, Problem identification) and Kaleidoscope (Authenticity, Balance, Challenge) are all statistically significant.

Table 0.3: Significance of Outer Weights

Relationship among constructs	β	Sample mean	S.D.	T statistics	P values
CPE -> Idea generation	0.913	0.913	0.009	104.159	0.000
CPE -> Information searching	0.822	0.823	0.017	49.391	0.000
CPE -> Problem identification	0.836	0.837	0.015	54.818	0.000
Kaleidoscope -> Authenticity	0.837	0.837	0.020	42.583	0.000
Kaleidoscope -> Balance	0.802	0.802	0.026	30.859	0.000
Kaleidoscope -> Challenge	0.894	0.894	0.011	79.232	0.000

Abbreviations: Creative Process Engagement (CPE), Standard deviation (S.D.)

Discriminant Validity

Discriminant validity refers to the degree to which one notion inside a model may be distinguished from another (i.e., evaluated) construct (Hair et al., 2019). It may be evaluated using the following two methods: a. Fornell-Larcker criteria b. The heterotraits- monotraits ratios (HTMT) of the correlations.

Table 0.4: Heterotrait Monotrait Ratio

Constructs	CPE	IWB	Kaleidoscope	OP	WE	OP x WE
Creative Process Engagement						
Innovative Work Behavior	0.760					
Kaleidoscope	0.799	0.751				
Organizational Politics	0.240	0.523	0.164			
Women's Empowerment	0.755	0.603	0.701	0.458		
OP x WE	0.047	0.087	0.057	0.665	0.180	

Abbreviations: Innovative Work Behavior (IWB), Women's Empowerment (WE), Creative Process Engagement (CPE), Organizational Politics (OP).

Heterotrait-Monotrait (HTMT) ratio is a notion first proposed by (Henseler et al., 2015). To calculate it, divide the average correlation of indicators inside the related concept by the average correlation of indicators across all constructions. Henseler et al. (2015) state that a threshold of 0.90 is reached in models with conceptually similar components, whereas a threshold of 0.85 or lower is reached in models with unrelated constructs. Tables 4.5 and 4.6 show that no value is greater than 0.85. Hence, the evidence for discriminant validity has been presented.

Table 0.5: Heterotrait-monotrait ratio (HTMT)

Relationship among constructs	Heterotrait-monotrait ratio (HTMT)
Innovative Work Behavior <-> Creative Process Engagement	0.760
Kaleidoscope <-> Creative Process Engagement	0.799
Kaleidoscope <-> Innovative Work Behavior	0.751
Organizational Politics <-> Creative Process Engagement	0.240
Organizational Politics <-> Innovative Work Behavior	0.523
Organizational Politics <-> Kaleidoscope	0.164
Women's Empowerment <-> Creative Process Engagement	0.755
Women's Empowerment <-> Innovative Work Behavior	0.603
Women's Empowerment <-> Kaleidoscope	0.701
Women's Empowerment <-> Organizational Politics	0.458

Fornell-Larcker criterion

The Fornell-Larcker criterion compares the square root of the AVE to the correlation coefficient for each variable. To be considered discriminant valid, a construct's AVE square root must be larger than the AVEs of competing constructions (Hair et al., 2019). Values below the diagonals are correlation coefficients between the various constructs, while the bold numbers along the diagonals are the square root values of AVE for each construct. Table 4.7 reveals that across all rows and columns, diagonal values are larger. This proves that the measure has discriminant validity.

Table 0.6: Fornell-Larcker Criterion

Constructs	CPE	IWB	Kaleidoscope	OP	WE
Creative Process Engagement	0.860				
Innovative Work Behavior	0.725	0.736			
Kaleidoscope	0.732	0.635	0.846		
Organizational Politics	0.239	0.501	0.159	0.717	
Women's Empowerment	0.670	0.700	0.613	0.457	0.828

Abbreviations: Innovative Work Behavior (IWB), Women's Empowerment (WE), Creative Process Engagement (CPE), Organizational Politics (OP).

Structural Equation Model

The structural model, also known as the internal model, is assessed after the measurement model has been measured. The internal model represents the interdependencies between the various parts of the research framework (Hair et al., 2016). The significance of a structural model is determined by calculating metrics such as the coefficient of determination (R^2), effect size (f^2), and predictive relevance (Q2) (Hair et al., 2018). Since multicollinearity inside the internal model might distort results, it must be investigated before the structural model is evaluated (Hair et al., 2017).

Coefficient of Determination

Accuracy of a model's predictions may be evaluated using the Coefficient of Determination (R^2) (Hair et al., 2017). With a range from 0 to 1, R^2 shows how much external latent factors have influenced the underlying endogenous latent variables (Hair et al., 2016). The greater the number, the more plausible the explanation. Values of R^2 between 0.75 and 0.50 are considered strong, whereas values between 0.25 and 0.25 are considered poor (Hair et al., 2020). The value of R^2 is shown in Figure 4.3. The R^2 value for innovative work behavior is 0.795, which is regarded to be high; it indicates that women's empowerment kaleidoscope and creative process engagement explain 79% of the variance in innovative work behavior. Similarly, the R^2 value for creative process engagement is 0.472 and kaleidoscope 0.403, those indicates that women's empowerment

explains 47.2% of the variance in creative process engagement and 40.3% variance in kaleidoscope, both were moderate.

Table 0.7: Coefficient of determination

Constructs	R-square	R-square adjusted	Q-Square
Creative Process Engagement	0.472	0.469	0.443
Innovative Work Behavior	0.795	0.793	0.722
Kaleidoscope	0.403	0.400	0.356

Predictive Relevance

Method for determining an internal model's predictive value known as predictive relevance (Q^2) (Hair et al., 2014). Q^2 was calculated using the blind technique, with an omission distance (D) of 7. To evaluate the degree of predictive importance, the suggested cross-validation redundancy method was implemented (Hair et al., 2016). If the value is greater than zero, the model may be used for prediction, whereas a negative value indicates that the model is not useful for prediction (Hair et al., 2016). Table 4.8 shows that the model has predictive power since the Q^2 values of endogenous components are greater than 0.

Effect Size

To see how much an exogenous construct's effect on an endogenous construct change when removed from a model, consider the coefficient of determination (R^2), which is shown by the coefficient of determination (F^2). (Hair et al., 2016). If the f-value is higher than 0.35, the impact size is significant. For a medium-sized impact, look for a figure between 0.15 and 0.35, while for a little one, look for a value between 0.02 and 0.15. A look at Table 4.9 reveals that creative process engagement on innovative work behavior (0.137), organizational politics on innovative work behavior (0.239), women's empowerment on innovative work behavior (0.485), women's empowerment on kaleidoscope (0.485), women's empowerment on creative process engagement (0.689) all were high and medium have

effect sizes that fall into the high and medium range, while the other constructs have small effect size.

Table 0.8: Effect Size (F^2)

Constructs			CPE	Innovative Work Behavior	Kaleidoscope
Creative Process Engagement (CPE)				0.137	
	Innovative Work Behavior				
	Kaleidoscope			0.013	
	Organizational Politics		0.001	0.239	0.004
	Women Empowerment		0.689	0.485	0.574
	Organizational Politics x Women's Empowerment		0.033	0.098	0.015

Path Results

Path coefficients are hypothesised relationships between constructs, and their values range from -1 to 1. (Hair et al., 2017). Numbers close to +1 indicate a strong positive association, while values close to -1 indicate a strong negative relationship. By bootstrapping, it is possible to determine the significance of route coefficients. Table 4.10 displays the significance and t-values of the path coefficients.

Direct Effects

Table 4.10 and Figure 4.3 show that the direct effect of women empowerment is positively and significantly associated with innovative work behavior ($\beta = 0.485$, $t = 9.777$, $p < 0.001$). The path coefficient shows that a one-unit change in women empowerment leads to a 48.5% change in innovative work behavior. Furthermore, the direct effect of WE on CPE ($\beta = 0.686$, $t = 11.466$, $p < 0.001$), WE on Kaleidoscope ($\beta = 0.666$, $t = 9.286$, $p < 0.001$) indicated that 68.6% change in CPE and 66.6% change in Kaleidoscope occur when a one-unit change in women empowerment. Lastly, CPE on IWB ($\beta = 0.485$, $t = 9.777$, $p < 0.001$) and Kaleidoscope on

IWB ($\beta = 0.485$, $t = 9.777$, $p < 0.001$) also positively and significantly influence innovative work behavior. Hence, all direct hypothesis H1, H2, H3, H4 and H5 were accepted.

Mediation Analysis

The phenomena that clarify the connection between independent and dependent construct is called mediation analysis. The purpose of mediation analysis in our research is to examine Hypothesis 6 (Creative process engagement mediates the relationship between Women Empowerment and Innovative Work behavior.) and hypothesis 7 (Kaleidoscope mediates the relationship between Women Empowerment and Innovative Work behavior.) Smart PLS 4 was used to perform mediation analysis and 5000 sub sample was selected for bootstrapping.

Moderation Analysis

The term "moderation" refers to the occurrence that takes place when a third variable, the "moderator," moderates or at least alters the strength of the link between two other variables (the "independent" and "dependent") (Hair et al., 2016). In this research, three moderating hypotheses were tested: Hypothesis 8 (Organizational Politics moderate the relationship between Women Empowerment and Innovative Work behavior, such that Lower Organizational Politics increases the chances of Innovative Work behavior.), Hypothesis 9 (Organizational Politics moderate the relationship between Women Empowerment and Creative process engagement, such that Lower Organizational Politics increases the chances of Creative process engagement.) Hypothesis 10 (Organizational Politics moderate the relationship between Women Empowerment and Kaleidoscope, such that Lower Organizational Politics increases the chances of Kaleidoscope.).

Summary of Hypothesis

The summary of the study's suggested hypotheses may be found in the following Table 4.10.

Table 0.9: Summary of Hypotheses

Hypotheses	Descriptions	Remarks
H1	Women Empowerment is positively associated with Innovative Work Behavior.	Accepted
H2	Women Empowerment is positively associated with Creative process engagement.	Accepted
H3	Women Empowerment is positively associated with Kaleidoscope.	Accepted
H4	Creative process engagement is positively associated with Innovative Work Behavior.	Accepted
H5	Kaleidoscope is positively associated with Innovative Work behavior.	Accepted
H6	Creative process engagement mediates the relationship between Women Empowerment and Innovative Work behavior.	Accepted
H7	Kaleidoscope mediates the relationship between Women Empowerment and Innovative Work behavior.	Accepted
H8	Organizational Politics moderate the relationship between Women Empowerment and Innovative Work behavior, such that Lower Organizational Politics increases the chances of Innovative Work behavior.	Accepted
H9	Organizational Politics moderate the relationship between Women Empowerment and Creative process engagement, such that Lower Organizational Politics increases the chances of Creative process engagement.	Accepted
H10	Organizational Politics moderate the relationship between Women Empowerment and Kaleidoscope, such that Lower Organizational Politics increases the chances of Kaleidoscope.	Rejected

Summary

This chapter confirmed the validity and reliability of the PLS model by performing measurement model. The current study used a two-step procedure because the Creative Process Engagement and Kaleidoscope construct are a second-order, reflective-reflective construct. It started with an investigation of the first-order construct's (reflective construct's) outer loadings. Items were kept only if they fulfilled the criteria set forth. Moreover, for discriminant validity the following two methods: a. Fornell-Larcker criteria b. The heterotraits- monotraits ratios (HTMT) of the correlations. After measuring measurement model, structural model, also known as inner model, is evaluated. The inner model depicts the relationships between research framework components. On the basis of the importance of the path coefficients, the coefficient of determination (R^2), the effect size (f^2), and the predictive relevance (Q^2), the structural model is evaluated. The revealed that all direct hypotheses were accepted. For mediations and moderation, the 5000 sub-sample was selected for bootstrapping. The result indicated that hypothesis H6 and H7 for mediation and moderation H8 and moderated mediation H9 were accepted and H10 was rejected.

Discussion, Conclusion and Future Directions

Introduction

There has been a lot of discussion about empowerment's role in development during the last two decades. The percentage of Saudi women employed or actively pursuing employment increased from 19.7% in 2018 to 33.0% in 2020. Currently, forty percent of the workforce in the restaurant and hospitality industries consists of women. Until recently, such a rise was unimaginable.

H1: Women Empowerment is positively associated with Innovative Work Behaviour

Hypothesis 1 anticipated that Women Empowerment is positively associated with Innovative Work Behaviour and results ($\beta = 0.485$, $t = 9.777$,

$p < 0.001$) has also emphasized a significant bond among the variables. Innovative behaviour in the workplace is defined by (Stanescu, Zbucnea, & Pinzaru, 2021) as "individual behaviours directed toward the initiation and intentional introduction of new and useful ideas, processes, products, or procedures within a work role, group, or organization". This multidimensional work behaviour aims to improve organizational performance through the creation, dissemination, and implementation of novel ideas (Ayoub, AAlmahamid, & Al Salah, 2023).

H2: Women Empowerment is positively associated with Creative process engagement.

Hypothesis 2 anticipated that Women Empowerment is positively associated with Creative process engagement and results ($\beta = 0.686$, $t=11.466$, $p < 0.001$) has also emphasized a significant bond among the variables. The scholarly research demonstrates that women are increasingly able to create their own wealth via work, savings, and the success of their own businesses. The current scenario indicates an increase in the number of successful self-employed women who also manage enterprises with quick expansion (Ceular-Villamandos et al., 2021). There are additional methods for fostering employee creativity (Hassanb et al., 2022; Visser, 2020).

H3: Women Empowerment is positively associated with Kaleidoscope.

Hypothesis 3 anticipated that Women Empowerment is positively associated with Kaleidoscope and results ($\beta = 0.666$, $t=9.283$, $p < 0.001$) has also emphasized a significant bond among the variables. The KCM was developed as a unique gender-specific tool for examining women's empowerment, using data from five studies and over 3,000 participants (Jones, Baird et al., 2022).

H4: Creative process engagement is positively associated with Innovative Work Behaviour

Hypothesis 4 anticipated that Creative process engagement is positively associated with Innovative Work Behavior and results ($\beta = 0.272$, $t=4.340$, $p < 0.001$) has also emphasized a significant bond among the variables. Employees with more influence over their work feel more creative (Boldureanu et al., 2020). Creative process involvement allows

employees to try out new ideas (Ohly et al., 2006) and promotes inventive behavior (Helmy et al., 2019). According to Guerrero et al. (2021), in a creative environment, employees are motivated to be more creative and engage in thought-provoking activities. Knezović, & Drkić, (2020) argued for the important role that workers play in demonstrating IWB by moving beyond organizational norms, discovering innovative methods to conduct their job responsibilities, and depending on contemporary technology. This was done in order to demonstrate IWB. Employees that use IWBs are better able to comprehend new work conditions in a timely and suitable manner, as well as provide novel ideas to help enhance goods and services (Afsar, & Umrani, 2019).

H5: Kaleidoscope is positively associated with Innovative Work behaviour

Hypothesis 5 anticipated that Kaleidoscope is positively associated with Innovative Work behaviour and results ($\beta = 0.079$, $t=2.647$, $p < 0.05$) has also emphasized a significant bond among the variables. KCM's take on authenticity implies that there should be some effort put into ensuring that company values are in aligned. This means that business leaders should learn about their employees' personal values and work to frame the company in a way that reflects those beliefs. The term "work-life balance" refers to a state of harmony in which one's obligations to one's employer and one's personal life are (Sullivan, & Carraher, 2022).

H6: Creative process engagement mediates the relationship between Women Empowerment and Innovative Work behaviour

Hypothesis 6 anticipated that Creative process engagement plays a role of mediator with Women Empowerment and Innovative Work behavior and results ($\beta = 0.186$, $t=4.343$, $p < 0.001$) has also emphasized that there is a significant bond among the variables. Kumkale, (2022) research shows that Creative process engagement may be important for SMEs that need to make strategic decisions quickly and effectively in high-speed, chaotic environments. Creativity is more concerned with the processes that originate the relatively new and superior ideas (Cerisola, 2019); therefore, innovative work behaviors and employee creativity in this regard are distinct (Odoardi et al., 2019). When compared to creativity, IWB is more focused and

purposeful since it involves the systematic process of identifying, analysing, designing, implementing, and evaluating new ideas in order to bring about meaningful change in the workplace. Since IWB relies on gap detection to boost performance and idea generation, it follows that creativity is a key component of the approach (Jan, Zainal, & Lata, 2021).

H7: Kaleidoscope mediates the relationship between Women Empowerment and Innovative Work behaviour

Hypothesis 7 anticipated that Kaleidoscope plays a role of mediator with Women Empowerment and Innovative Work behavior and results ($\beta = 0.053$, $t = 2.625$, $p < 0.05$) has also emphasized that there is a significant bond among the variables. Being one's real self is authenticity. This KCM criterion is the knowledge and expression of one's strengths, weaknesses, likes, and dislikes. Authenticity may be discovered through new hobbies, planning for a meaningful retirement by pursuing a long-held passion, launching a new company, assisting others, and making decisions that represent one's authentic self and goals. Work-life balance constitutes balance. This KCM parameter strikes a balance between work and non-work responsibilities.

H8: Organizational Politics moderate the relationship between Women Empowerment and Innovative Work behaviour.

Hypothesis 8 anticipated that Organizational Politics plays a role of moderator with Women Empowerment and Innovative Work behavior and results ($\beta = -0.125$, $t = 3.785$, $p < 0.05$) has also emphasized that there is a significant bond among the variables. However, OP depicts how individuals inside an organization perceive others to be behaving in their best interests for their own benefit (Nagar, 2019; Altan-Olcay, 2020). OP is highly linked to favouritism behaviour to maximise the interest of an individual and a specific clique, as well as the subjective acknowledgment by members that there are unique norms putting the advantage for in-group members ahead of the benefit for the whole group (Jeong, & Kim, 2022). (Bashir et al., 2019). Recent empirical research (Jeong, & Kim, 2022) has shown that OP diminishes organizational effectiveness. An example of "organizational

political behavior" is individuals' pursuit of their own primary interests (Park, & Lee, 2020; Jeong, & Kim, 2022).

H9: Organizational Politics moderate the relationship between Women Empowerment and Creative process engagement.

Hypothesis 9 anticipated that Organizational Politics plays a role of moderator with Women Empowerment and Creative process engagement and results ($\beta = -0.136$, $t = 4.384$, $p < 0.001$) has also emphasized that there is a significant bond among the variables. Politics in the public sector is more successful than in the private sector because political parties have a greater influence in the public sector, resulting in a broader diversity of expectations (Fletcher et al., 2020). The natural propensity of employees is for them to participate in some kind of creative activity or creative process while they are doing their duties (Beck et al., 2022). To be successful in today's world, one must participate in creative processes, such as creative process engagement (Khan & Abbas, 2022).

H10: Organizational Politics moderate the relationship between Women Empowerment and Kaleidoscope

Hypothesis 10 anticipated that Organizational Politics plays a role of moderator with Women Empowerment and Kaleidoscope and results ($\beta = -0.090$, $t = 0.996$, $p > 0.05$) has also emphasized that there is an insignificant bond among the variables and rejected. The concept of women's empowerment emphasizes the significance of understanding its evolution across time. Women in business utilize their positions of leadership to create a loving, supportive workplace. Women have a tendency to express their thoughts as questions, spend less time when formulating queries, and talk with a lower volume and higher pitch. This communication style does not like that of males; hence, everything women say is discounted. In contrast, women who adopt a more masculine style may be seen as more trustworthy, but less feminine (which deeply affects their womanhood). Authenticity, balance, and challenge are the three pillars upon which the KCM model relies (Sullivan, & Al Ariss, 2019). The KCM provides an explanation for the development of the feminist movement by situating it within a critical interpretivist paradigm (Mainiero, & Gibson, 2018).

Conclusion

In Saudi Arabia, women have a higher-than-average grasp of their legal and political rights, according to the perspectives of women that we have also gathered. This indicates that women are acutely aware of the factors that might contribute to their empowerment. It is essential to create rules and processes that limit the perception of organizational politics. According to research on organizational politics, organizational support may mitigate the potential adverse impacts of organizational politics (AL-Abrow, 2022; Jain, & Ansari, 2018). Typically, the theory of innovation emphasizes that invention encompasses more than just the generation and storage of ideas (e.g., King and Anderson, 2002). Consequently, innovative work behaviour (IWB) refers to the ideation as well as the behaviours that are required to effectuate the ideas and create changes that will improve the performance of both individuals and organizations.

Limitations

This study was done to fill a gap in the relevant literature. Only responses from a single nation were included in the analysis (Saudi Arabia). Under the effect of cultural and environmental biases, this is a disadvantage in terms of generalizability. The third drawback was the study's sample size, which may have affected the generalizability of the findings.

Future Directions

In order to examine the generalizability of the present results, future study might include more sectors dominated by women. Future research may include other stakeholders for a more holistic approach. Future qualitative study may investigate the topic of women's empowerment in further detail. This will assist in elucidating the efficacy of women's empowerment and, more specifically, the fundamental mechanism by which woman empowerment operates. To demonstrate causation, longitudinal studies including interventions should preferably be investigated for future study. Additionally, additional study may find or create a few interventions

to prevent or mitigate undesirable consequences. Future research will focus on generating deductive insights based on conceptualisations and implications from this study. Additional work will investigate potential ripple effects of strategic initiatives for enhancing IWB and the potential mediating or moderating roles of counter themes.

References

- Abraham, A. Y., Ohemeng, F. N. A., & Ohemeng, W. (2017). Female labour force participation: Evidence from Ghana. *International Journal of Social Economics*, 44(11), 1489-1505.
- Abreha, S. K., & Zereyesus, Y. A. (2021). Women's empowerment and infant and child health status in sub-Saharan Africa: a systematic review. *Maternal and child health journal*, 25(1), 95-106.
- Abukari, A. (2014). Education of women in Islam: A critical Islamic interpretation of the Quran. *Religious Education*, 109(1), 4-23.

The impact of motivation on improving the performance of employees in the operating and maintenance sector organizations

**A field study of the case of employees in the operation and maintenance company at King Faisal Air Base in Tabuk City- Kingdome of Saudi Arabia
This research is for a doctoral degree at the University of Vern**

By

**Dr: Albalawi, Mousa Saleh M
Tabuk - Saudi Arabia**

ABSTRACT

The study aimed to shed light on the most prominent contemporary motivation methods and identify the types of incentives used by the operation and maintenance company to attract the company's attention to the importance of the incentive system and develop it as a tool to raise the level of employee performance. The researcher took the employees of the Operation and Maintenance Company at King Faisal Air Base as a group for his study.

The researcher used the method of reviewing previous studies as a source of minor data collection, and mixed technology between quality research and quantitative research (through the questionnaire tool) in collecting initial data. The methodology was a descriptive case.

The researcher concluded that the company needs to use artificial intelligence methods to monitor employee compliance and the quality of motivation and measurement, and the need to apply a balance between moral and material incentives when granting them. It appeared to the researcher that there is a decrease in the level of material incentives, there is an importance to providing development courses for employees, and there is a need for administrators to train on strategies-modernity in setting motivational standards. Finally, the company needs to announce a modern motivational strategy that is compatible with the level of competition in the operation and maintenance market to achieve outstanding job performance for employees.

Keywords: Motivation – Performance – Operating and Maintenance Company

ملخص

تهدف الدراسة إلى إلقاء الضوء على أبرز أساليب التحفيز المعاصرة، وتحديد أنواع الحوافز التي تستخدمها شركة التشغيل والصيانة في جذب انتباه الشركة إلى أهمية نظام الحوافز وتطويرها كأداة لرفع مستوى أداء الموظف. أتخذ الباحث من موظفين شركة التشغيل والصيانة بقاعدة الملك فيصل الجوية مجتمعاً لدراسته. استخدم الباحث طريقة استعراض الدراسات السابقة كمصدر لجمع البيانات الثانوية، والتقنية المختلطة بين البحوث النوعية والبحوث الكمية (من خلال أداة الاستبيان) في جمع البيانات الأولية. كانت منهجية البحث دراسة حالة وصفية. وخلص الباحث إلى أن الشركة بحاجة إلى استخدام وسائل الذكاء الاصطناعي لمراقبة الامتثال للموظفين وجودة التحفيز والقياس، والحاجة إلى تطبيق توازن بين الحوافز الأخلاقية والمادية عند منحها، ظهر للباحث وجود انخفاض في مستوى الحوافز المادية، هناك أهمية لتقديم الدورات التطويرية للموظفين، حاجة الإداريين للتدريب على الاستراتيجيات الحديثة في وضع معايير التحفيز. وأخيراً الشركة بحاجة للإعلان عن استراتيجية تحفيزية حديثة تتلائم مع مستوى المنافسة في سوق التشغيل والصيانة لتحقيق أداء وظيفي متميز للموظفين.

الكلمات المفتاحية: التحفيز - التحفيز - الأداء - شركة التشغيل والصيانة

1- INTRODUCTION

The most crucial component on which private sector companies rely to carry out their operations, carry out their plans, and accomplish their objectives is people. To ensure that this component performs to the best of its abilities for the benefit of the work, the management of these organizations studies the best and most efficient techniques. The ability and desire to work are the two fundamental components that determine a worker's efficiency. The skills, knowledge, and talents that a person acquires from education and training serve as a representation of their capacity to work. The drive that steers a person's conduct in the direction of achieving the objectives of the organization is an expression of the desire to work. The process of motivation is made up of outside forces and influences that push a person to achieve better (Marai, 2003).

Without a doubt, all labor organizations want to conduct all of their business operations with the highest level of effectiveness and efficiency. Since the worker (contractor) is the primary factor influencing this effectiveness, assessing the job performance of employees is a difficult and significant process. It's also one of the most significant administrative procedures, with an impact that extends beyond the work of the employees being evaluated to the organization as a whole (Aghili, 2009). Given their significant economic and non-financial weight and the fact that they constitute fixed general and administrative costs, incentives are regarded as one of the key themes that experts in financial management and accounting give close attention to. They account for more than 75% of overall revenues in certain organizations. The cost of labor is therefore regarded as a crucial component of any cost structure, which explains the significance of incentives and pay weights (Almasri, 2009). In other words, motivation is a psychological process that moves and directs behavior and performance, while motivation is an administrative process that influences an employee's behavior and direction by stimulating motivation, this is what drives people to work hard and do the things that are expected of them (Tella et al., 2015). companies and organizations that run businesses realize that creating a

workforce capable of performing effectively and willing to improve its level requires developing strategies and following various methods of motivation that may be material or moral because ability determines what the worker can perform. In contrast, motivation is a force inherent in the human soul that decides how well a worker will perform. In the modern work environment, motivating workers is a vital element, and the organization will not be able to achieve good and effective motivation for the workers, which will benefit the organization primarily and the workers in it.

This study aims to examine the types of moral and material incentives and their impact on the performance of employees at the Operation and Maintenance Company at King Faisal Air Base and the obstacles that employees face that weaken the effectiveness of these incentives. The researcher is conducting his study on a specific case: employees at the Operation and Maintenance Company at King Faisal Air Base. To measure the impact, methods, and effectiveness of the motivation they are exposed to through their work in the company and the extent of this company's ability to obtain high employee performance in a way that ensures that work is completed satisfactorily, and the importance of the ability of this company's motivation system to improve the performance of employees.

1.1 Research Problem

The employment and maintenance company at the airbase works to develop its employees' capabilities and skills by providing an attractive environment for work and granting employees different types of incentives to improve their job performance. Through this study, the types of moral and material incentives that the company provides to its employees will be discussed, as the extent of the impact of these incentives on the performance of employees based on their age groups, the scientific qualifications they possess, and the years of experience they spent working in the company. The researcher will also review the importance of developing the company's incentive system to suit employees' requirements, assess employee satisfaction with them, and measure the impact of this on their job performance.

1.2 Research Objectives

Through this study, the researcher aims to reach the following points:

1. Diagnosing the actual reality of the incentive system, both moral and material, in effect at the Operation and Maintenance Company at King Faisal Air Base.
2. Understanding the nature of the relationship between morale and the functional performance of employees based on their age groups the scientific qualifications they hold and the amount of work years they spent at work in the company.
3. Understanding the nature of the relationship between Material incentives and employees' job performance based on their age groups, the educational qualifications they hold, and the number of years they spent working for the company
4. Measuring the extent of modernity and suitability of the moral and material incentives provided by the company to the employees' requirements and the extent of employees' satisfaction with them.

1.3 Proposed Model of the Study

Figure (1) shows the proposed model for the research study, which shows the relationship between the study variables:

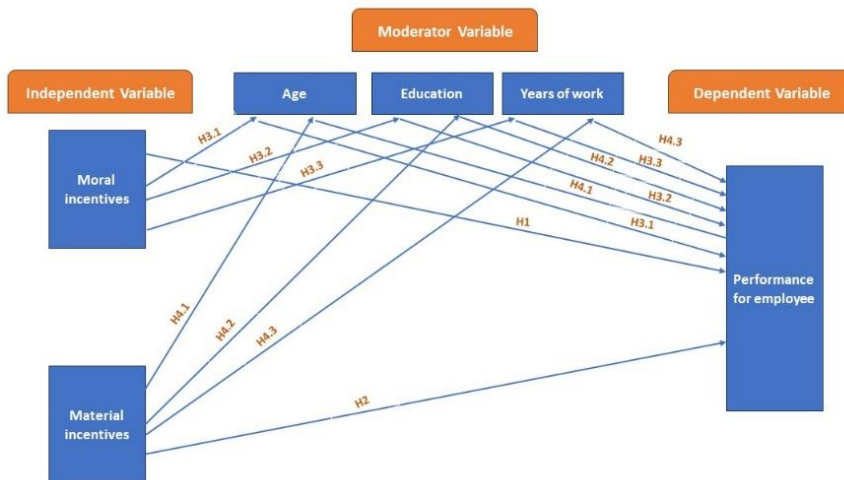


Figure 1: Proposed Study Model

1.4 Research Questions

The researcher aims to answer the following main question:

"How do incentives affect the performance of employees in the organization"?

The following sub-questions emerge from the main question:

1. What is the effect of moral incentives on the performance of employees in the company?
2. What is the effect of material incentives on the performance of employees in the company?
3. Do the factors (age group, educational qualification, and previous years of work for employees) affect the moral incentives that the company gives to employees, and is this reflected in the performance of employees in the company?
4. Do the factors (age group, educational qualification, and previous years of work for the employees) affect the material incentives granted by the company to the employees, and this is reflected in the performance of the employees in the company?
5. Do the moral and material incentives granted by the company achieve employee satisfaction and meet their requirements?
6. Is the Operation and Maintenance Company at King Faisal Air Base updating the incentive systems, both moral and material, that they have in place to keep pace with the development of these systems in other companies competing in the operation and maintenance sector to maintain the retention of their employees?

1.5 Research Hypothesis

- H_1 : There is an effect of moral incentives on the performance of employees in the company.
- H_2 : There is an impact of material incentives on the performance of employees in the company.
- $H_{3,1}$: There is an effect of moral incentives on the performance of employees in the company, and this is attributed to their age group.

- H_{3,2}: There is an impact of moral incentives on the performance of employees in the company, and this is due to the educational qualification that the employee holds.
- H_{3,3}: There is an impact of moral incentives on the performance of employees in the company and this is due to the years of work that the employee spent working in the company.
- H_{4,1}: There is an impact of material incentives on the performance of employees in the company, and this is due to their age group.
- H_{4,2}: There is an impact of material incentives on the performance of employees in the company, and this is due to the educational qualification that the employee holds.
- H_{4,3}: There is an impact of material incentives on the performance of employees in the company and this is due to the years of work that the employee spent working in the company.

2- REIEW OF LITERATURE

2.1 Motivation

The topic of employee motivation is often discussed in the field of human resources management. The existence of motivation has been seen to augment the productivity of employees, hence impacting the overall efficiency of the company. It improves the productivity and effectiveness of employees' work performance. This study investigated the correlation between employee motivation and work performance. Al-Harbi's (2015) study resulted in a thorough understanding of employee motivation and its impact on work inside a private firm in Saudi Arabia. The relationship proved advantageous since most workers experienced job satisfaction and gratification. Furthermore, it was seen that monetary incentives mostly fueled their main impetus (Alharbi,2015).

People are motivated by several sources, which may be classified into two types of motivation: intrinsic and extrinsic. Ingrained work behavior stems from an individual's innate motivation to participate in a task, sometimes fueled by genuine excitement for a project or positive

recognition from colleagues. According to Yacoubi & Alsaïd (2020), intrinsic motivation is the drive that leads humans to do action without any external rewards or incentives, such as hunger, a sense of duty, altruism, or a need for acknowledgment (Yacoubi & Alsaïd, 2020). persons with very high levels of intrinsic motivation have a profound fascination and intense involvement in their vocation. Additionally, individuals can encounter a state of “flow” characterized by a harmonious fusion of the task’s difficulty and proficiency, leading to a profound sense of total engagement in the activity (Yousif, 2018).

Regardless of whether people are motivated by intrinsic or extrinsic motivations, they join and are pushed to work in organizations to attain certain outcomes. An outcome is a concrete or abstract consequence a person acquires via work or association with an institution. Intrinsic motivation is fueled by specific objectives, such as autonomy, accountability, a feeling of accomplishment, and pleasure from participating in captivating or enjoyable tasks. Extrinsic motivation depends on external variables, like remuneration, work security, additional benefits, and vacation allotment.

2.2 Employee Performance

Abu Allan (2016) suggested that a high degree of employee engagement has a beneficial effect on several aspects of work, including job performance, task performance, organizational citizenship behavior, productivity, discretionary effort, emotional commitment, commitment to staying with the organization, psychological climate, and customer service (Abu Allan, 2016).

Considering the literature views that have shown the impact of employee engagement on employee performance, this study aims to assess the extent of this influence. Abumaleh (2020) suggested that engagement may enhance performance as a result of many factors (Abumaleh, 2020). The findings are supported by a growing corpus of research demonstrating a positive association between engagement and individual performance (Shafiq &

Naseem, 2011). Performance measures include evaluating the quality, quantity, and efficiency of work.

2.3 Motivation and Employee Performance

According to Bal Habeeb (2018), employee motivation is crucial for organizations since it is necessary to have the required physical, financial, and human resources to achieve objectives (Bal Habeeb, 2018). The effective use of human resources may be achieved via motivation. This may be achieved by cultivating a sense of motivation and enthusiasm among workers towards their jobs. This will assist the firm in optimizing the use of resources. It leads to heightened production, decreased operational costs, and enhanced efficiency. Achieving goals requires simultaneous coordination and cooperation, which may be efficiently facilitated by motivation. Staff stability is crucial for maintaining a company's reputation and goodwill (sheref & lafi, 2022).

As seen in recent publications, the investigation of the factors that drive employee motivation has significant ramifications for both theoretical understanding and practical application. This is because the efficacy of proficient individuals is sometimes constrained when they lack sufficient drive to carry out their tasks. One of the primary business methods companies may adopt to enhance staff productivity and motivation is consistently prioritizing a reward system (Kerdasi, & Azam, 2020).

The system in question is based on the expectancy theory, which posits that employees are more motivated to perform their job duties effectively when they believe there is a direct correlation between their accomplishments and rewards. According to Shneik (2008), awards and incentives enhance the value of workers' achievements, stimulate their motivation, and invigorate their advancement by instilling the understanding that they must earn what they achieve. Enhancing motivation will foster workers' innovation and guarantee their exceptional job performance (Karawati, 2020).

2.4 Relationship between Motivation and Employee Performance

According to Bal Habeeb (2018), employee motivation is crucial for organizations since it is necessary to have the required physical, financial, and human resources to achieve objectives. The effective use of human resources may be achieved via motivation. This may be achieved by cultivating a sense of motivation and enthusiasm among workers towards their jobs (Balhabeeb,2018).

2.4.1 Moral incentives and their relationship to employee performance company

Researcher Khaled Ali Abu Allan 2016, in a study entitled “The Impact of Material and Moral Incentives on the Performance of Workers in Palestinian Beverage Companies”, aimed to identify incentive systems and their impact on the performance of workers in Palestinian Beverage Companies, was able to answer the main question in his study. What is the level of moral incentives in the Palestinian beverage companies? The researcher chose the largest (4) companies operating in the soft drinks industry and used the questionnaire tool in his study. He concluded that there is an importance for various moral incentives in improving the performance of employees and that the level of moral incentives in soft drinks companies was high, which positively affects the performance of employees. Employees’ response to moral incentives is greater than to material incentives, and the researcher attributed the reason for this to the spirit of cooperation and brotherhood possessed by the work team. At the end of his study, the researcher recommended designing an effective and flexible incentive system that creates a feeling of security and job stability among employees and the necessity of holding training courses to develop employees’ skills and achieve the principle of justice in distributing moral incentives (Abuallan, 2016). The researcher also presented Habib Ibrahim (2018) in his study: "The Influence of Incentives on the Innovative Conduct of Workers (A Ghardaïa State Case Study in Algeria Telecom Corporation)" sought to understand the impact of incentives on the innovative conduct of workers in the Ghardaïa Province of Algeria Telecom Corporation. According to the study (Abu Allan), the organization offers moral incentives

to each of its workers on an individual basis at a minimal level, which has an impact on the workers' innovative behavior (Balhabeeb, 2018).

The researchers concluded that there is a new and different way in which moral incentives appeared, such as delegation of authority to employees and granting them participation in decision-making, which is reflected positively on the performance of the employees. This supports the recommendations made by the researcher, Ammar Hassan Alloush, in his study above. The study was titled "The Repercussions of Material and Non-Financial Incentives on the Performance of Employees and Workers of the Private Sector" and was conducted in 2019. Nevertheless, they ascribed this to the degree of experience that the staff members had. To implement the incentive schemes in the organization under investigation, more research on those that are currently in place in other companies needs to be done (Farwana, Hazem, & Madi, 2019). The researchers Ayazat Iman & Malki Barkaham (2022) supported it in their study entitled "The Role of Motivation in Improving Users' Performance - A Field Study at the Faculty of Economic, Commercial and Management Sciences at the University of Mesilla." In the results of their study, what was stated in the previous studies, the presence of a positive effect of moral incentives on improving the level of performance of employees and the need for there to be awareness among administrative employees of the foundations of granting incentives and the scientific methods for applying them (Ayazat & Borkiham, 2022).

2.4.2 Material incentives and their relationship to employee performance company

Some studies believe that financial stimulation at the individual level has a low impact on the performance of employees when compared to collective motivation. This was shown in researcher Belhabib Ibrahim's (2018) study entitled "The Impact of Incentives on Creative Behavior among Employees," which contradicts the abovementioned studies. A precedent holds that individual material stimulation has a greater impact on employee performance than group motivation. Still, previous studies agree that material stimulation affects employees' creative behavior and increases their job performance (Balhabeeb, 2018).

Evaluation of employees' fair and satisfactory performance is considered an important influence in granting financial incentives to employees, as shown by the study of researchers Yacoub El Tayeb & El Sayed Amal (2020) entitled "The Impact of Motivation on Human Resources Development in Algeri" which recommended an increase in workers' wages. However, it became clear to her that the organization in question does not have any plans to develop the performance of employees (Yacoubi & Alsaid, 2020).

2.4.3 The effect of moral incentives on employee performance based on demographic factors

Age group: researcher Awad Abu Maleh 2020 in his study entitled "Material and moral incentives and their impact on the satisfaction and performance of Administrative employee", where came up with results indicating that there is no effect of moral incentives on the performance of administrative employees at Taif University due to the age variable, The researcher recommended that employees should be allowed to participate in developing ideas and suggestions about the moral incentive system and that the university should apply the principle of justice in granting them (Abumaleh,2020). In a study by researcher Muhammad Hilal Al-Dabbous in 2021 entitled "The Effect of Motivational Methods and Strategies on the Intention to Leave Work among Bank Employees," he contradicted what the two previous researchers had arrived at, as he found that there is an effect of moral incentives on the performance of bank employees due to the age variable, as the age groups are less than 25 years old (Aldabus,2021).

Educational Qualification: Researcher Awad Abu Maleh opposed this in 2020 in his study entitled Material and Moral Incentives and Their Impact on the Satisfaction and Performance of Administrative Employees, where he came up with results indicating that there is no effect of moral incentives on the performance of administrative employees at Taif University due to the variable of academic qualification. He justified this by the lack of a fair system for granting moral incentives (Abumaleh, 2020).

Years of work in the company: Researcher Awad Abu Maleh opposed this in 2020 in his study entitled "Material and Moral Incentives

and Their Impact on the Satisfaction and Performance of Administrative Employees”, where he came up with results indicating that there is no effect of moral incentives on the performance of administrative employees at Taif University due to the variable years of experience. He justified this by the lack of a fair system for granting moral incentives (Abumaleh, 2020).

2.4.4 The effect of Material incentives on employee performance based on demographic factors

Age Group: Researcher Muhammad Hilal Al-Dabous in 2021, in his study entitled “The Effect of Motivation Methods and Strategies on the Intention to Leave Work among Bank Employees,” opposed the findings of the Abu Allan and Abu Maleh studies, where he concluded that there were statistically significant differences in the effect of material incentives on the performance of bank employees and their intention to leave work, he recommended paying attention to increasing rewards to reduce the purpose of employees to go work in the banking institution and encourage them to raise their job performance (Aldabus, 2021).

Educational Qualification: Researcher Awad Abu Maleh came in 2020 in his study entitled Material and Moral Incentives and Its Impact on the Satisfaction and Performance of Administrative Employees (Taif University employees), opposing the results of Abu Allan in his studies, where he reached the absence of statistically significant differences of the impact of material incentives on the performance of Taif University employees based on Their scientific qualifications may be due to the weak level of training of administrative employees at the university on how to grant material incentives to employees. The level of material incentives granted to employees is low and there is nothing to guarantee justice in the way they are granted (Abumaleh, 2020).

When the researcher reviewed the previous studies regarding his research, it was found that no previous studies were available to study the impact of incentives with their moral and material two in the operating and maintenance companies operating in the sensitive facilities sector as the Air Force facilities. Hence, the researcher saw that the operating and

maintenance company at King Faisal Air Force was chosen as the first study. It is conducted in this type of company.

2.5 Research Variables

The independent variable in our study will be motivation, and two types of it were relied upon (moral incentives and material incentives), while the dependent variable is (job performance), moderate Variables (Age, Education, and years of work), Figure (1) at section (1.3) illustrates the variables of the study.

2.5.1 Conceptual Framework of Motivation (independent variable)

Motivation is very important at the level of groups and individuals. At the level of groups, it encourages competition among work groups and arouses enthusiasm (Menafii & Ramash, 2018)

Types of motivation: Incentives can be divided into material and moral incentives in their nature and value. Figure (2) shows the types of incentives.

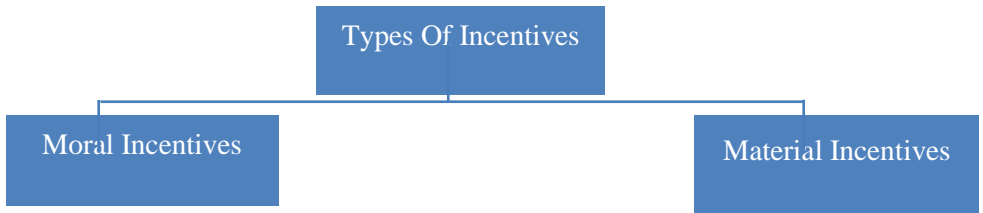


Figure 2: Types of Incentives in Terms of Their Nature (Aghili, 2013)

Moral incentives are those that satisfy human social and personal needs, which are linked to the psychological and behavioral needs of the individual to raise their morale and improve the work environment surrounding them. Figure (3) shows the forms of moral incentives (Aghili, 2013).



Figure 3: Forms of Moral Incentives (Aghili, 2013)

Material incentives, such as bonuses, profit sharing, and social insurance, are all paid to workers, in cash or in kind, to increase their production rates, directly or indirectly, due to increased employee performance. (Sherif Sabah, Nariman, 2022). Figure (4) shows the forms of material incentives.

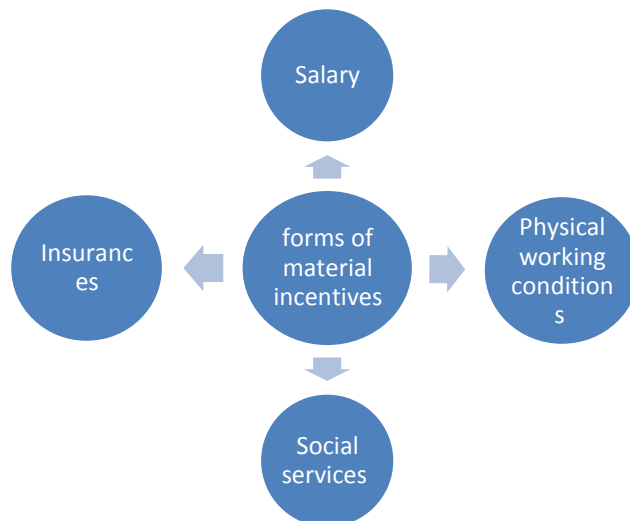


Figure 4: Forms of Material Incentives (Aghili, 2013).

2.5.2 Moderate Variables

The researchers Belqis Bohrou & Roumissa Boubiada (2022), in their study entitled: “The Impact of Wages on Workers’ Performance – A Case Study of the Electricity and Gas Distribution Company” found that there are demographic factors that may affect the level of incentives of both types (material and moral) provided by the company to its employees, represented in (the age group, qualification, years of work in the company) (Balgis, Bahrer, & Rooasa, 2022).

2.5.3 Conceptual framework of performance (dependent variables)

Nadia Rosie stated that “performance expresses the net effect of an individual’s efforts, which begins with abilities and awareness of the role and task, which indicates the degree of achieving and completing the tasks that make up the individual’s job (Rosie, 2022)

We conclude from the preceding that performance is the ability of workers to carry out their tasks, activities, duties, and responsibilities with a high level of skill and effort in the least time and cost (sheref & lafi, 2022). Figure (5) shows the types of performance.

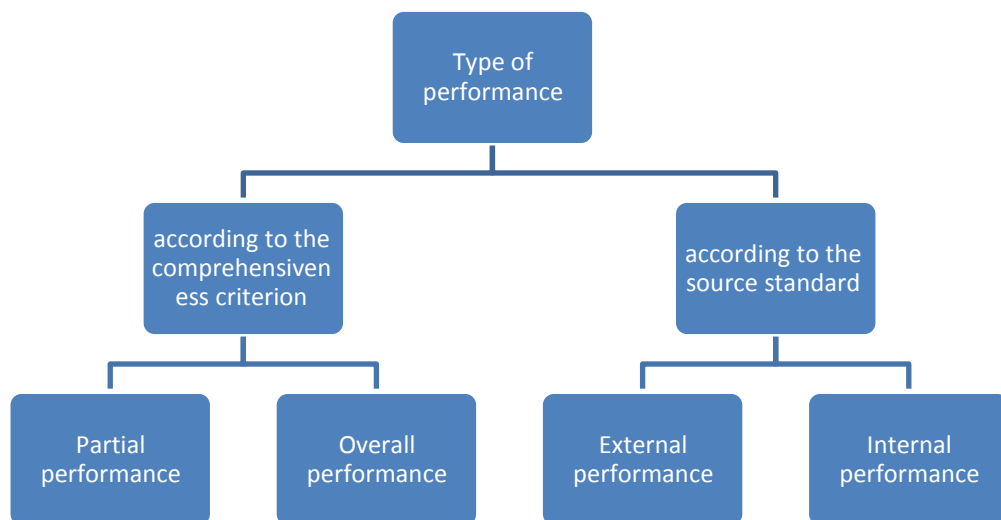


Figure 5: Types of Performance (Arvia, 2017).

2.6 Motivation Theories

A. Maslow hierarchy Theory: The scientist Abraham Maslow believes that there are needs that control the individual and push him to adopt certain behaviors and actions that he always seeks to satisfy, Figure (6) shows the Maslow hierarchy Theory:

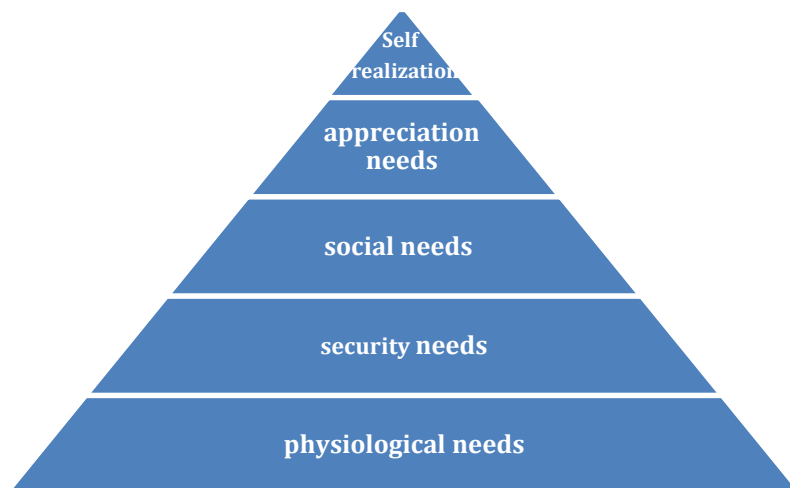


Figure 6: Maslow's Hierarchy of Needs Theory (Aghili, 2013).

B. Alderfer's Theory: Clayton Alderfer made some modifications to Maslow's theory, although Maslow's theory agreed with Alderfer's theory in that the individual moves in the pyramid (shown in Figure (7)) from bottom to top.

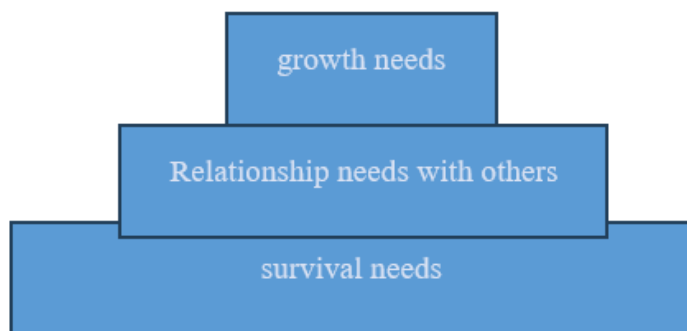


Figure 7: Alderfer's Hierarchy of Needs (Alani, 2014).

D. Herzberg Theory: The scientist Frederick Herzberg conducted interviews with several individuals at different job levels to discover what variables and factors achieve employee satisfaction. This theory is based on the expression of satisfaction and dissatisfaction by employees. Herzberg called those factors that produce job satisfaction motivators and those that do not produce job satisfaction hygiene factors. The motivators according to this theory are factors that when present, increase job satisfaction and motivate employees to perform better, but when absent they do not lead to dissatisfaction. Herzberg identified the following as motivators; achievement, recognition for achievement, responsibility, advancement, and work itself (Zahia & Klachi, 2021).

2.7 Factors affecting the motivational system

Influences on motivation can be due to several factors surrounding it, including:

- Factors related to state policy, such as the economic and social policy of the state, social values , and the prevailing social system, as each society has customs and values that determine its individuals' view of the benefits and the ways that lead to achieving them.
- Factors related to the institution itself, such as the type of administrative apparatus and its capabilities, as each institution has an incentive system that corresponds to its capabilities, the effectiveness of the institution's activity, and its return concerning the national economy, including what relates to the type of workforce and its cultural, professional and social composition and the extent of harmony of the employee's vision with the institution's vision of matters because the individual should not contradict In his aspirations with the financial boundaries of the institution (sheref & lafi, 2022).

2.8 Overview of the operation and maintenance company at King Faisal Airbase

At King Faisal Air Base, the operation and maintenance company plays a vital role in keeping the infrastructure and equipment operational. This company is directly responsible for maintaining various systems such as Electrical, Mechanical, and Structural (King Faisal Airbase, 2023). This company is also responsible for the operation and maintenance of vital facilities such as Power Plants, Water Treatment plants, and Airfield Maintenance. The main objective is to maintain operational readiness by conducting regular inspections, preventive maintenance, and necessary repairs. The company deals with competently skilled technicians, engineers, and staff to rectify any problem, which may arise. Moreover, the company follows strict safety rules & regulations along with industry standards to ensure reliable and safe operations. Utilities on the other hand are the electricity, Water, and Sewage systems of the base which are also managed by the Operation and Maintenance Company that involves monitoring, and consumption and takes necessary steps to minimize the usage along with scheduled maintenance to improve the performance of utilities to contribute the base sustainability and cost-effectiveness (Alkasim et al., 2016). Figure (9) below shows the organizational structure of the O&M company management at King Faisal Air Base under study.

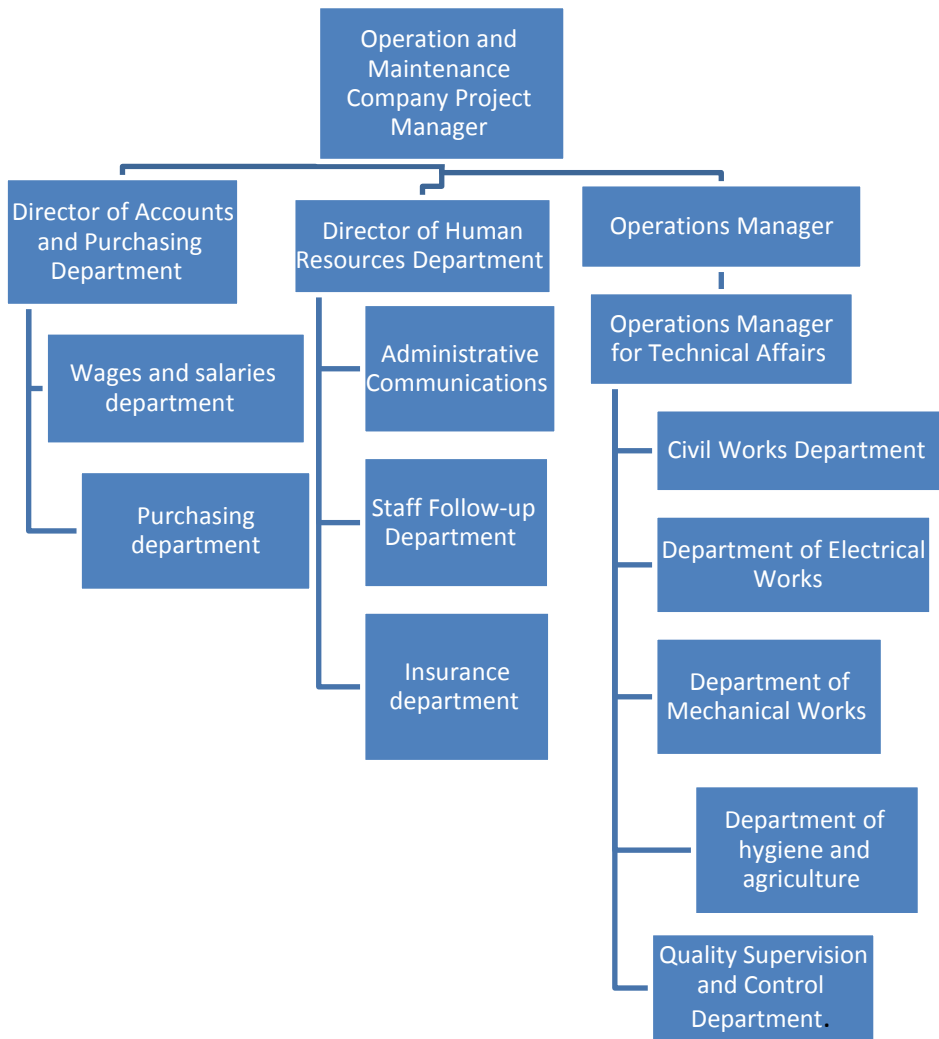


Figure 8: Structural for Organization (King Faisal Airbase, 2023).

3- METHODOLOGY

3.1.1 Research Philosophy

The study conducted by Al-Harbi (2015) defined research philosophy as a set of beliefs and values about collecting, analyzing, and using scientific research data. These beliefs affect the entire research workflow. (Alharbi,2015).

The research philosophy is important in determining where the research and the researcher will proceed. It will determine how the researcher will possess descriptive or numerical knowledge. It will enable the researcher to determine the tool he will use through his philosophy. It will evaluate the researcher's vision in defining the research problem.

This study aims to diagnose the actual reality of the incentive system, both moral and material, in force in the operation and maintenance company, understand the nature of the relationship between moral and material incentives and employee job performance according to variables (such as age, educational qualification, and years of work for the employee in the company), and finally measure the extent of the modernity and suitability of moral and material incentives. Which the company provides to its employees to reach results and recommendations that develop the company's incentive system; the researcher saw the necessity of continuing the research by collecting primary data by following the quantitative research method and using a questionnaire tool that contains questions that were developed after reviewing previous studies, provided that these questions answer the research questions set by the researcher to arrive at results and recommendations that suit the research problem and achieve its objectives. After preparing the questionnaire, the researcher distributes it electronically via the WhatsApp group for the company's employees, supervised by specialists in the company's human resources department to ensure the participation of all the research samples. Then he collects and analyses this data to arrive at results and recommendations that work to develop the motivation system in the operation and maintenance company in question.

3.1.2 Research Approach

To achieve the goals of this study above, and after reviewing the previous studies that were subjected to the study of the effect of incentives with their material and moral two types of employees performance, and since the researcher has chosen the study of the influence of incentives on its two types of employees 'performance at the employment and maintenance company at the king Faisal air rule, which has never previously

studied the privacy for employees of operating and maintenance companies who work in sensitive sectors such as these sites. It is planned for the researcher to follow his study with the descriptive approach "case study".

3.1.3 Unit of Analysis

The researcher will focus his study on the employees working for the Operation and Maintenance Company at King Faisal Air Base so that the population sample for the study will be the employees of this company in particular.

3.1.4 Research limitation

Study limitations: These are the characteristics or methodology that affect the interpretation and generalization of research results. In the subject of this study, the researcher mentions the following limitations:

- The research subject is concerned with studying a case: the effect of motivation on improving the performance of employees in the employment and maintenance company working at the King Faisal Air Force Base. In this type of study, its results cannot be circulated to the rest of the private sector facilities.
- Due to the sensitivity of the data for companies that operate inside military sites, the researcher faced some challenges in obtaining secret data for the company's contract.
- It has been noted that few previous studies have specifically addressed the study of human resources systems in operation and maintenance companies that operate in air bases. This may have some effect in the presence of shortcomings in the scientific field of study. Still, it opens the way for the possibility of conducting more studies on such companies in the future despite the lack of previous studies. Human resources systems in the Kingdom of Saudi Arabia are applied to all companies at one level. Still, each company has a different work policy according to its activity and location.

3.2 Research Design

Since the researcher is working on a case study, which is for employees at the employment and maintenance company at the King Faisal Air Force Base, it depends on his design to search for descriptive design and experimental design where the researcher will work on the following:

- Follow a descriptive design by collecting secondary data from previous studies.
- Following the experimental design through the use of mixed Qualitative (through interviews through focus groups) and Quantitative methods (through the questionnaire tool) to collect the primary data evidence of the respondents to find the relationship between the effect of moral and material incentives on the performance of employees
- Data analysis to come out with results and recommendations.

3.3 Research Process

3.3.1 Data Collection

The researcher will use a hybrid method (qualitative and quantitative) to gather primary data and secondary data from earlier studies to gather data for this investigation. The quantitative portion of the researcher's questionnaire is distributed to the respondents. The researcher will consult earlier research when creating the questionnaire. While certain adjustments are made to fit the research topic and the sample of the research community, the questions from earlier studies will be utilized. The Operating Maintenance Company at KFAB in the Kingdom of Saudi Arabia is doing a study on the impact of material and moral incentives on employee performance. Three primary sections make up the questionnaire.

The first contains demographic data, including age, years of experience, years of education, job title (administrative, technician, laborer), and monthly income. There will only be multiple-choice questions. However, questions about "moral, material, and job performance" are covered in the second segment, while questions about changed criteria are covered in the third. There will be a total of 37 questions in the questionnaire, all of which

will be constructed differently. The researcher occasionally uses closed- and open-ended questions, ordinal and nominal scales, and a five-point Likert scale, where five represents strongly agree and one signifies strongly disagree.

The researcher will handle the questionnaire distribution, which should account for (33%) of each job title; hence, eighty-four questionnaires total will be handed out for each job title

Furthermore, the survey will be conducted through Google Forms and shared on the company's H.R WhatsApp group following approval from relevant authorities. Please take note that the main questionnaire will be written in both Arabic and English to accommodate the nationalities of all employees. The translation will be verified for accuracy before distribution. The responses in Arabic will then be translated again into English so that the form is consistent for data analysis. Before doing the validity and reliability test, the researcher will take notes and make the necessary corrections to the questionnaire with the help of three professional academics. This will help to verify that the questions in the questionnaire are clear, coherent, and well-written.

finally distributed the questionnaire to a sample of research. When the researcher collected the primary data through the qualitative method (Interviews), the researcher created (3) groups according to job titles (administrative, technician, engineer, and laborer). Each group includes (10) respondents who are expert employees with distinguished performance at work and who were nominated by their direct managers.

3.3.2 Study Population and Sampling

The researcher decided to determine the research sample using Richard Geiger's equation and SurveyMonkey's sample size calculator for a confidence level of 95% with a margin of error of 5% so that the size of the resulting sample would be (244) (Basmati, 2014). The researcher plans to collect (252) responses for the study sample, the target sample size. The selection of the questionnaire sample will be random (the quantitative part of the research) without the researcher's intervention, as the electronic questionnaire will be sent to the employees' WhatsApp group so that the

research sample can answer the questionnaire. The respondent's answers will be treated with complete impartiality and confidentiality, without any bias toward the answers of any of the respondents.

When using the questionnaire tool, the research sample will be random, and to ensure diversity in the sample, the (stratified sampling) method will be followed, where the research sample will be divided into three segments on the subject of the study according to the job titles of employees in operation and maintenance company (administrative, technician, worker), where Each segment represents (33%) of the research sample, for each segment while maintaining the principle that the questionnaire is presented randomly without any intervention from the researcher in selecting the individuals. to facilitate the task, a cluster sampling method will be followed, where the questionnaire will be shared on a unified site that ensures the presence of all company employees to ensure that all segment categories have an equal opportunity to give data through the questionnaire. Somewhat conveniently for the researcher, it is the WhatsApp group for the human resources department in the company, which brings together all its employees, reduces the error rate in the sample, and ensures that all segments are allowed to participate in the questionnaire.

The questionnaire questions were chosen based on a review of previous studies. The questionnaire questions will be based on the style of the planned questions, which the researcher will prepare to include open and closed questions. The researcher will use a 5-point Likert scale, where one indicates "strongly disagree" and five indicates "strongly agree"(Alsaid, 2021).

3.4 Quality of Research

3.4.1 Reliability

Reliability indicates the presence of consistency in the research study. This is done by repeating the experiment of conducting the study on the same sample and measuring the internal consistency coefficient (Cronbach's alpha coefficient), which was developed by Cronbach in 1951

AD. (Taiseer, 2023). The researcher conducted a reliability test for his study by distributing the questionnaire to 15 researchers divided into; 5 administrative employees, 5 technical employees and engineers, and 5 workers). Two consecutive times separated by a period of two weeks, and then measuring laboratories (α) in the two experiments, and reached the value ($\alpha = 0.902$) in the first experience and ($\alpha = 0.919$) in the second test, which means that the questionnaire for the study is reliable (within the range 0.7-.9 according to Cronbach's alpha law).

3.4.2 Validity

The researcher conducted validity tests through:

- Virtual validity: The researcher presented the questionnaire questions to three expert arbitrators in scientific research, and some of them made adjustments to the wording of some questions to achieve the required measurement.
- Content validity: The researcher has made sure that each of the pillars of the questionnaire is consistent with the axis to which it belongs in the questionnaire through three expert arbitrators.
- Criterion validity: The researcher used some of the original in the questionnaire tool, previously tested through previous studies such as studying the researcher (Sheref & Lafi, 2022).

3.5 Ethical Considerations

The researcher in this study will adhere to the ethical standards related to work in preparing research studies, including:

- To obtain the approval of the operating and maintenance company, the subject of the search for the study.
- Do not disclose the company's confidential data to competing companies in the market.
- To provide the company's management with results and recommendations so that it can benefit from them in developing its incentive systems.

- To give respondents full rights to freedom of expression and the possibility of withdrawal if they do not wish to participate.
- To preserve the rights of respondents to anonymity and confidentiality of the data they provide.
- The respondents will not be forced to participate in the study, and their participation will be voluntary and of their choice.

4- RESEARCH FINDINGS AND DATA ANALYSIS

4.1 Survey

The researcher used Google Forms to create the questionnaire tool for the study, the questionnaire was built based on independent and dependent study variables, and the questionnaire consists of three main axes: the first axis is demographic information, and the second axis contains moral incentives, material incentives and job performance. The last axis is modified variables (age, educational qualification, years of experience). The questionnaire (37) includes a diverse question of questions on the five-Likert scale, a closed issue, and an open issue. The researcher asked the company's human resources to allow him to obtain employee information and created three WhatsApp groups, where each group contains a specific functional name according to the study (administrative, technician or engineer, laborer). The questionnaire was published to the three groups randomly to give all employees the opportunity It is equal (33%) of the research sample of (252) a researcher, and the questionnaire was closed after the completion of the prescribed percentage, as the questionnaire was for (84) researchers from each job name, for analysis use (SPSS)software.

4.2 Interviews

The researcher coordinated with officials in human resources and direct managers to provide him with a list of thirty old employees with experience and high job performance, according to the visuals of their managers. Accordingly, the researcher created three groups according to the job names (administrative, technician or engineer, and worker) to

communicate with them through the Zoom program, and the appropriate time was determined to conduct interviews with them. Each group included ten responses, and each meeting took an hour and a half. The meeting was managed by the interview coordinator, and the researcher presented. During the meeting, ten were varied issues between a closed and open issue, and the forum was granted freedom to answer or not. The coordinator of the meeting recorded the answers of the employees. The data was analyzed using a program (NVivo).

4.3 Data Analysis for Quantitative Method

The questionnaire data will be analyzed through:

- Distribution Analysis:

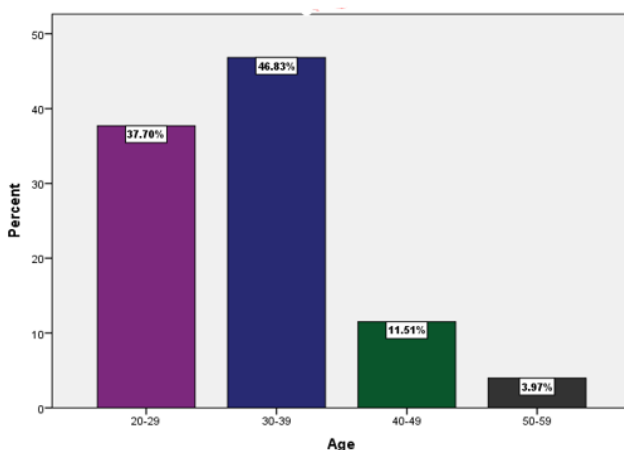


Figure 9: Graph for Age Groups of Employees

From figure (9), represents that most of the respondents (46.83%) belong to the 30-39 years' age group. Followed by the 20-29 years' age group which accumulated a 37.70% of the total respondents. Moreover, the age ranges of 30-39 accumulate 11.51% and the respondents belonging to 40-49 years of age group are only 3.97% of the total population.

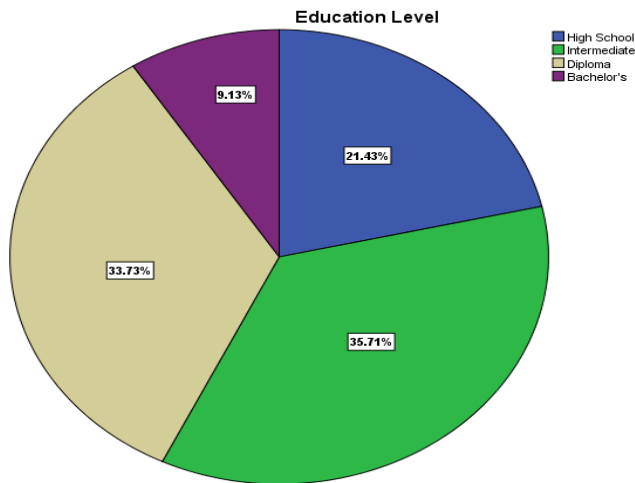


Figure 10: Graph for Educational Level of Employees.

From figure (10), The education level illustrates the difference in education level of the employees (respondents). As can be seen from the graph that, employees with the education level of Intermediate are 35.71% of the total. Followed by the employees with a diploma. accumulating a total of 33.73%. While the respondents who only have attended high school are 21.43%, and lastly only 9.13% of the respondents have a bachelor’s degree.

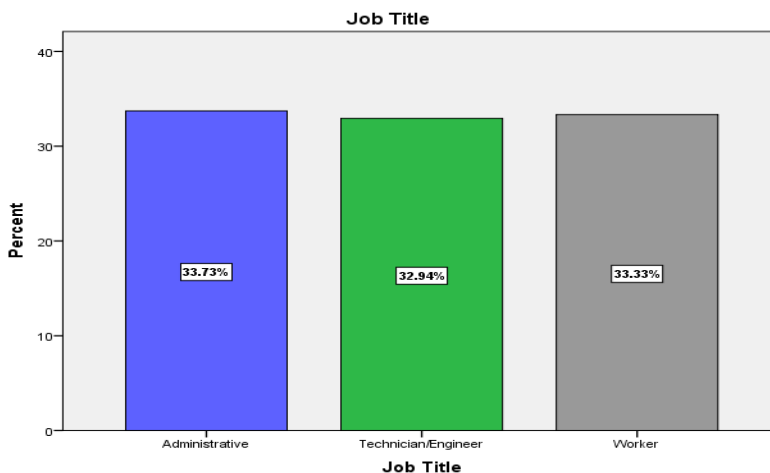


Figure 11: Graph for Job Title of Employees

In case of the Job title, figure (11) the responses were approximately in the same ratio of 33.33%. However, the employees with administrative job title are alit bit higher accumulating 33.73%, followed by Worker with exact 33.33%. While the employees with Technician/Engineer job title accumulate 32.94% of the total.

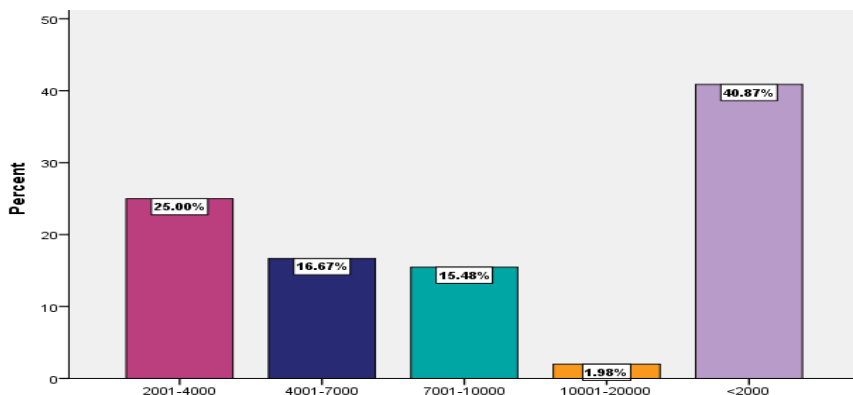


Figure 12: Graph for Monthly Salary of Employees

Figure (12) above showing the approx. monthly salary of the respondents exhibits that most of the employees who participated in this research study have an approx. monthly salary of less than 2000. While, 25% of the employees have a monthly salary ranging from 2001-4000. On the other hand, the employees with the monthly salary of 4001-7000 and 7001-10000 accumulate 16.67% and 15.4% respectively. However, only 1.98% of the respondents had a monthly salary of 10001-20000.

- Descriptive Statistics:

Table 1: Descriptive of different variables

Statistics										
	N		Mean	Median	Mode	Std. Deviation	Range	Min	Max	Sum
	Valid	Missing								
Moral incentives	252	0	2.47	2.00	2.0	.581	3.00	1.0	4	624
Material Incentives	252	0	2.83	3.00	3.0	.490	3.00	1.0	4	715
Job performance	252	0	3.01	3.00	3.00	.691	3.00	1.0	4	760
MV_Age	252	0	2.98	3.00	2.00	1.141	4.00	1.0	5	751
MV_Education	252	0	2.28	2.00	2.00	1.186	4.00	1.0	5	576
MV_WORKING_EXP.	252	0	2.63	3.00	3.00	.586	3.00	2.0	5	664

The table above shows the descriptive statistics of different variables and their measures. The given measures contain the mean, median, mode, standard deviation, range, minimum, maximum, and sum. All of these properties are significant in showing how the data is distributed and what certain properties are. For Moral Incentives, the mean is 2.4762. Which is a bit lower than the median of 2.0000. The mode is most frequent with the number of 2.00. The standard deviation is 0.58144 along with a range of 3.00 and a sum of 624.00.

The Moral Incentives seem to be concentrated near the median and have a moderate amount of dispersion as shown by the standard deviation. While Moral Incentives are concentrated near the median Material Incentives are a bit more concentrated near the mean of 2.8373 and have a median of 3.0000 and mode of 3.00. The standard deviation is 0.49026 along with a range of 3.00 and a sum of 715.00. The Material Incentives are a bit more concentrated than the Moral Incentives due to the measured uptake mean. Now moving on to Job performance, the mean is 3.0159, the median is 3.0000, and the mode is 3.00. The standard deviation is 0.69126 along with a range of 3.00 and a sum of 760.00. Job performance seems to be the highest when it comes to central tendency and has the second greatest range. The variables seem to be increasing as we move along. The variable MV_Age contains a mean of 2.9802, a median of 3.0000, and a mode of 2.00. The standard deviation is 1.14122 along with a range of 4.00 and a sum of 751.00. MV_Age has a wider dispersion and less of a central tendency compared to the previous variables. The MV_Education has a mean of 2.2857, a median of 2.0000, and a mode of 2.00. The standard deviation is 1.18663 along with a range of 4.00 and a sum of 576.00. The data has a lower central tendency and higher dispersion compared to the other variables. Finally, MV_working experience has a mean of 2.6349, a median of 3.0000, and a mode of 3.00. The standard deviation is 0.58675 along with a range of 3.00 and a sum of 664.00.

- Regression Analysis:

Table 2: Variable Entered

Variables Entered/Removed			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	MV_ Education moral incentives Material intensives		Enter
a. Dependent Variable: Job performance			
b. All requested variables entered.			

Table 3: Model Summary

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.424 ^a	.179	.170	.62995
a. Predictors: (Constant), MV_Education, Moral incentives, Material Incentives				

The regression analysis tables (2,3) show that the model including MV_Education, Moral incentives, and Material Incentives is useful in predicting job performance. The R Square of .179 means that approximately 17.9% of the variation in job performance can be explained by MV-Education, Moral incentives, and Material Incentives.

Table 4: ANOVA Analysis

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	21.522	3	7.174	18.079	.000 ^b
	Residual	98.414	248	.397		
	Total	119.937	251			
a. Dependent Variable: Job performance						
b. Predictors: (Constant), MV_Education, Moral incentives, Material Incentives						

.000 for the regression sum of squares means that the model as a whole is significant in predicting job performance.

Table 5: Coefficient Table

Coefficients						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.112	.309		6.828	.000
	Moral incentives	-.150	.070	-.126	-2.130	.034
	Material Incentives	.499	.085	.354	5.853	.000
	MV_Education	-.061	.036	-.105	-1.690	.092
a. Dependent Variable: Job performance						

The coefficients table (5) provides insight as to what impact each predictor has on job performance. Material incentives are by far the most powerful predictor of job performance of the three predictors, with a standardized coefficient of .354. The coefficient for Moral _incentives is negative, so as Moral _incentives go up, job performance tends to go down. The p-value for MV_Education is .092, which is higher than the common threshold of .05, meaning it may not affect job performance.

4.4 Data Analysis for Qualitative Method

The researcher asked some closed questions to the groups and concluded the following:

- Through the interviews conducted by the researcher, it was found that (33%) of the total respondents believe that moral incentives have a positive impact on the level of dedication and commitment of employees and the opinion of technicians and engineers (50%), followed by workers (30%), and administrators (20%). This means administrators are not convinced of the impact of moral incentives. This may be because employees exert less effort in administrative work than in fieldwork, which needs more appreciation from its owners.
- 21% of the total respondents support that moral incentives have a role in enhancing cooperation. Among the work teams, the most important opinion of the administrators was (90%). It was followed by technicians

and engineers (80%). As for the workers, they were the least supportive of that (40%).

- 70% of the interviewees believe that material incentives have a positive effect on improving work performance. This opinion is similar to 80% of the workers, and this is justified by the fact that their a need for material incentives due to the decrease in their salaries. It is followed by administrators at a rate of 70%, while the technicians and engineers were the least supportive at a rate of 60% of their moderate salaries.
- 70% of the total respondents support that material incentives increase employees' desire to achieve high performance and the majority opinion was for administrators (80%) followed by workers (70%), while technicians and engineers were the least supportive (60%). This may be due to Because their salaries are already high.
- The researcher found that the group of technicians and engineers who were represented in the interviews supported (70%), the presence of a balance from the company between moral and material incentives and that one does not overpower the other to achieve better employee performance, while the administrators supported this with a percentage of (50%), and the workers category believes that This is not important, and they supported it only at a low percentage (40%). This may be because the workers group supports financial incentives more due to the decrease in their salaries in the company, bringing the percentage of support for this to only (53%) of the total number of people who met with them.

4.5 Research Finding

After conducting the statistical analysis, we will present here the results of the analysis through:

- The effect of moral and material incentives on employee performance (Hypothesis H1.H2):

In regards to the analysis made on the statistics, there discovers the morality motivation with a mean value of 2.4762, median of 2.0000, and mode of 2.00 while the standard deviation is 0.58144 which concluded that

it has moderate variability as the calculation shows the range is 3.00 with a minimum value of 1.00 and maximum value of 4.00 the total is 624.00. Likewise, material motivation has a mean value of 2.8373, median of 3.0000, and mode of 3.00 while the standard deviation is 0.49026 which thus shows that it has high variability as there is less deviation on calculation likewise the range is 3.00 with the minimum value of 1.00 maximum value of 4.00 the total is 715.00.

From the analysis of all statistics given it shows the impact of motivation on employee's performance where the material motivation and job performance has relatively high mean as compared to morality motivate variable. Moreover, by observing the aforementioned statistics, one can conclude that both, Moral Incentives and Material Incentives play a significant role in employees' Job Performance where the latter indicates the high impact on this achievement. Age, education level, and job experience play another significant role in the employees' motivation and job performance.

5- CONCLUSION

5.1 Discussion of Results

1. It was found by the researcher through his study that the employment and maintenance company needs to create various methods to grant the confiscations of employees in proportion to their job performance, as the current incentive system depends only on moral motivation rather than material motivation that the company only provides to the workers' category in the form of work outside the hours of working hours and does not satisfy their requirements for weak salaries The workers' category does not achieve justice in its disbursement, and this is what has been diagnosed with the current reality of incentives in the company and achieves the objectives of the study (1,2) and answers the question (6) to study and this coincides with what is connected (Farwana, Hazem, & Madi, 2019). And study (Zaghdood & Taraqia, 2022)

2. The low level of justice in employment contracts for this category of workers, as their vacation system does not grant the worker his vacation until three years have passed from the date of his contract, unlike the rest of the employees, which affects their job performance. This achieves the objective of the study (1) and the study question (1). This supports what was reported in a study (Alnuaimy, 2021).
3. It was found that the employees in their three job categories see that the lack of delay in paying salaries for employees and the regularity of the company at the time of its disbursement is the only financial incentive for them currently despite the decrease in salaries and their stability, and this indicates the existence of a default in the company's motivation system. This may be attributed to limited material incentives in the financial item that is stipulated in the contract concluded between the company and the Air Force in operating and maintaining the air base. This achieves the objectives of the study (2,3) and answers question (5) It coincides with Maja in a study (Aldabus, 2021).
4. Moral incentives do not affect the performance of employees with their various job titles and do not increase their work diligence, except for technicians and engineers. This achieves the objective of the study (1) and answers the study questions (1, 3). This is confirmed in a study (Yacoubi & Alsaid, 2020).

5.2 Conclusion

The researcher reached after reviewing the secondary data through previous studies and collecting initial data (the qualitative data he obtained from conducting interviews with concentrated groups and quantitative data through the use of the questionnaire tool) to answer the main research question, which is how the incentives affect the performance of workers in the organization? The researcher found that the company follows a very old stimulus strategy and needs to develop, as there is no justice among employees in granting incentives with its two types. The company provides training at a small level and is limited to technicians and engineers only;

there is no balance in granting moral and material incentives that constitute educational qualifications and years of experience are important workers. The company has moral and material stimulation, and the stimulation volume is estimated based on the functional names associated with the educational qualification; there is a failure in material stimulation of the worker's category in particular; annual allowances for employees are not disbursed, and there is no use of the means of artificial intelligence in controlling and monitoring employee performance. The researcher recommended addressing these results with the following recommendations:

1. The operation and maintenance company should build modern strategies to motivate and use the expertise of international operating companies that operate and maintain weather rules.
2. Officials at King Faisal Air Base should review the salaries of employees with expertise who have worked within the air base for more than seven years and support the employment and maintenance company to raise their wages and grant an annual bonus to all employees based on a yearly performance evaluation supervised by those responsible for the maintenance and hygiene contract in the Air Force To ensure justice and retain distinguished employees who have secret and sensitive information towards this sector.
3. The operation and maintenance company must work to introduce artificial intelligence technology to monitor the presence and departure of employees, monitor their productivity, and train human resources employees in the company to manage and control it.
4. Work to update the terms of the next contract for the maintenance and operation of the air base to include financial savings that support moral and material motivation programs, work to raise the performance of employees in the company, and ensure the provision of maintenance services in a distinguished manner to preserve the readiness of the air base and its systems and take into account the sensitivity of work within Air Force sites.
5. The operation and maintenance company must raise the salaries of the workers category and correct their contracts regarding the vacation

system according to the human resources regulations in force in the Kingdom of Saudi Arabia.

6. The employment and maintenance company must provide an announced training program for new employees to raise their job performance, according to what was recently stipulated in the human resources list in the Kingdom of Saudi Arabia.
7. Suppose the operation and maintenance company fails to maintain its employees and increase their performance and readiness by applying an effective motivation strategy. In that case, King Faisal Air Base officials must remedy the matter by transferring employees with high experience and appropriate academic qualifications to the direct contracting system with the Air Force to ensure that the air base maintains its distinguished operational cadres. This system has functional features with diverse motivational methods and governance.

Finally, I hope to have completed this study, which will benefit from improving the work environment for employment and maintenance companies at the King Faisal Air Force Base by finding a distinct motivational environment.

REFERENCES

1. Abu Allan, K. (2016). The impact of material and moral incentives on workers' performance in Palestinian beverage companies.
2. Abumaleh, A. O. (2020). Material and moral incentives and their impact on the satisfaction and performance of administrative staff an applied study on administrative staff in the faculties of Taif University. Scientific Journal of the Faculties of Commerce Sector - Al-Azhar University.
3. Alani, H. (2014). management with incentives and rewards. Amman: Treasures of knowledge.
4. Aldabus, M. (2021). The impact of motivational methods and strategies on the intention to leave work among private bank employees in Damascus. Al-Baath University Journal.
5. Alharbi, F. (2015). Research philosophy: what is it? And why? Saudi Academics.
6. Alkasim, H., Amer, ALbodoor, R., & Algharabli, L. (2016). The effect of motivation on improving employee performance (a study on Al Ain Wildlife Park). Journal of Contemporary Business Studies.
7. Almasri, J. (2009). The impact of compensation on employee satisfaction at the Islamic University.
8. Alnuaimy, F. (2021). The impact of motivation on job satisfaction through organizational justice applied to the general directorates of education in the Sultanate of Oman.
9. Alsaid, s. (2021, June 24). Almersal. Retrieved from Likert scale. its types, advantages and disadvantages. and examples of it: <https://www.almersal.com/post/1083814>.
10. Aghili, O. (2009). Human Resource Management. Dar Zahran For Publishing and Distribution.
11. Aghili, O. W. (2013). Modern human resource management technology. Amman: Dar Zahran.
12. Arvia, M. (2017). Moral and ITS relationship to job performance among the workers of the organization. University of Mohammed kheidar biskra.

13. Ayazat, E., & Borkiham, M. (2022). The role of motivation in improving the performance of users. *M'sila University Journal*.
14. Balgis, Bahrer, & Bobiada, R. (2022). The effect of wages on employee performance.
15. Balhabeeb, I. (2018). The impact of incentives on the creative behavior of workers.
16. Farwana, Hazem, A., & Madi, I. (2019). Repercussions of material and non-financial incentives on the performance of private sector employees and workers. *Journal of financial and business economy*.
17. Karawati, S. (2020). The motivation system in health institutions and its relationship to the performance of medical specialists. *Dia Journal of Psychological and Educational Research*, page 158.
18. Kerdasi, A. A. A., & Azam, S. F. (2020). The Impact of Non-Monetary Incentive on Employees Commitment in Telecommunication Sector in Libya. *Pal Arch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology*, 17(9), pages 7781-7798.
19. King Faisal Airbase, D. O. (2023). Document save for maintenance & Operation company. Tabuk.
20. Lashash, M. (2021). The effect of motivation on employee performance.
21. Marai, M. (2003). Moral stimulation and how to activate it in the Arab government public sector. Arab Organization for Administrative Development.
22. Menafil, Y., & Ramesh, S. (2018). The system of motivation and job performance for workers in the Algerian economic institution. *Journal of Financial, Accounting, and Administrative Studies*, page 261.
23. Shafiq, M. M., & Naseem, M. A. (2011). Association between Reward and Employee motivation: A case study Banking Sector of Pakistan. Available at SSRN 1857663.
24. Sheref, s., & lafi, N. (2022). The impact of motivation on the job performance of health sector workers in light of the Corona pandemic. Mohamed El-Bashir El-Ibrahimi University, Faculty of Economic, Commercial and Management Sciences.

25. Tayseer, M. (2023). Types of scientific research design. The Arab Foundation for Science and Publishing Scientific Research.
26. Tella, Ayeni, & O. p. (2015, July 9). Casualization of Labor in Academic Libraries: Experience of Babcock University Library. Retrieved from scientific research: <https://www.scirp.org/%28S%28351jmbntvnsjt1aadkposzje%29%29/reference/referencespapers.aspx?referenceid=1814246>.
27. Yacoubi, A., & Alsaid, A. (2020). The impact of motivation on the development of human resources in Algeria - a case study of the Algerian Corporation for Industrial and Technical Textiles.
28. Yousif, M. (2018). Performance Management. Dar Hamid For Publishing and Distribution.
29. Zaghdoon, H., & Taraqia, H. (2022). The impact of motivation on the job performance of health sector workers in light of the Corona pandemic. Mohamed El-Bashir El-Ibrahimi University, Faculty of Economic, Commercial and Management Sciences.
30. Zahia, T., & Kalakhi, L. (2021). The impact of material and moral incentives on job performance.

**The impact of the Corona virus pandemic on the financial performance of the banking sector
((analytical study of some Iraqi banks))**

Fatima Fleih Odah
Al-Furat Al-Awsat Technical University / Diwaniyah
Technical Institute

Abstract

The research aims to demonstrate the effects of the Corona pandemic on the financial performance of the banking sector listed in the Iraq Stock Exchange, and in order to achieve this goal, the researcher chose a sample of banks listed in the Iraq Stock Exchange and used the descriptive statistical study to analyze the data, where the method of least squares (linear regression) was applied. The study concluded that the Corona pandemic did not negatively affect the profits of the banking sector, while there was a statistically significant effect and relationship on the value of banks, as well as on the debt ratio.

Keywords: Corona pandemic, financial performance, banking sector

Introduction:

The Corona epidemic crisis in the world worsened after the World Health Organization announced at the beginning of 2020 that the disease had entered the pandemic stage (Al-Khazraji, et al., 2020: 20) after it spread rapidly, starting from the Republic of China, until all countries of the world became frantic with this epidemic, which paralyzed all aspects of life, as Iraq announced its first infection with this epidemic in February 2020 (Al-Absi, Ali, 2020: 93). As we mentioned above, it paralyzed all aspects of life in the world and Iraq, not to mention the economic situation that received the largest share of this pandemic, especially the banking sector, as this is considered The sector is one of the important sectors that has a prominent role in the Iraqi local economy, whether these banks are private or public. If we touch on the banking sector listed in the Iraqi Stock Exchange, the focus of the research, this sector constitutes 95% of the trading rate in the Iraqi stock market, according to the latest statistics conducted in the middle of this year by the Association of Iraqi Private Banks. Therefore, this sector in question is considered important compared to the rest of the sectors. The other has a major role in the Iraqi economic movement. In this regard, the researcher focused on measuring the impact of the Corona pandemic on the banking sector.

Through what we mentioned above, financial performance can be measured through financial indicators that give a clear picture of the extent to which the banks have reached or achieved the goal, including indicators of liquidity ratios, trading ratios, indicators of debt ratios, profitability, returns on equity, returns on assets, and other ratios or indicators that It explains to us in a quantitative way the extent to which commercial companies achieve their goals that they seek to achieve. This research was divided into three sections, the first section presented the research methodology and previous studies, and the second section presented the theoretical framework of the study and the third section presented the practical aspect, conclusions and recommendations.

1. Research problem:

As is known, the fluctuations in economic growth that occur from a weak or lack of orientation towards bank credit. All of these things have a negative impact on issuance and listing. Also, the weak returns resulting from the movement of banking assets will generate a lack or inability for the bank to pay its debts, not to mention that the lack of interest will generate a general weakness in the profitability that the bank aspires to achieve, and this problem affects the entire global economy and is not limited to the banking sector listed on the Iraqi Stock Exchange. From this standpoint, the researcher can formulate the research problem in the form of three questions, as follows:

1. What is the impact of the Corona pandemic on the profitability of the banking sector?
2. What is the impact of the Corona pandemic on the value of the banking sector?
3. What is the impact of the Corona pandemic on the banking sector's debt ratio?

2. The importance of research:

Through this research paper, the research seeks to determine the extent of the impact of the Corona pandemic crisis on the financial performance in the banking sector listed on the Iraqi Stock Exchange. As we mentioned previously, this sector is the backbone of the Iraqi Stock Exchange because of its weight on daily trading and listings on the stock exchange. As the banking sector in Iraq and the world is an important part that no economy in any country can be imagined without, and stability in financial performance in this sector is a basic foundation that all countries of the world, including Iraq, seek to maintain. This study is also considered a recent and scientific addition to the literature that addressed the Corona pandemic and its impact on global economies or its impact on sectors in these economies.

3. Research objectives:

The research seeks to measure the impact of the Corona pandemic on financial performance in the banking sector, determine what financial performance is in the banking sector and what its indicators are, and determine what crises and pandemics are in general, and provide scientific research with results that serve researchers regarding the Corona pandemic and its impact on financial performance in the banking sector. The Iraqi.

4. Research hypothesis:

The research hypothesis can be formulated with the following questions:

- 1- There is a statistically significant relationship to the Corona pandemic on the profitability of the Iraqi banking sector.
- 2- There is a statistically significant relationship to the Corona pandemic on the value of the Iraqi banking sector.
- 3- There is a statistically significant relationship to the Corona pandemic on the debt ratio of the Iraqi banking sector.

5. Research limitations:

The limitations of the study are divided into two parts:

- Spatial boundaries, as the study deals with the banking sector listed on the Iraqi Stock Exchange.
- The time limits, as the time period in question will be the year 2019, that is, before the spread of the Corona pandemic, and the year in which Iraq announced the spread of the epidemic, that is, the year 2020.

6. Previous studies:

- A study (Al-Khazraji et al. 2020) entitled “The Corona epidemic as a global crisis and an assessment of its economic and accounting impacts on emerging economies.”

This study aimed to find out the causes of the Corona epidemic and the impact of this epidemic on the aviation and tourism sector in the economy of emerging countries. The researchers used the descriptive analytical

method to measure the validity of the hypothesis on which the study was based, benefiting from the data of the International Aviation Authority as well as the World Tourism Federation. The researchers concluded in the results of their research to... There is a relationship and a negative impact of the Corona pandemic on the tourism and aviation sectors in emerging countries. This study recommended the necessity of studying and measuring the Corona pandemic and its impact on the rest of the economic sectors. This study also recommended the necessity of tax exemption on tourism companies and airlines when they suffered heavy losses, not to mention the study's recommendation of the necessity of studying... And measuring the Corona epidemic more broadly so that these studies produce results that will help in the future to confront potential crises or epidemics that may affect the world and its economic sectors.

- A study (Salman et al., 2020) entitled "The extent of the impact of the Corona pandemic on Iraq, economically and health-wise."

This study aimed to measure the effects of the Corona epidemic on Iraq in economic and health terms. In their study, the researchers reached results, the most prominent of which was that there is a direct relationship between the Corona pandemic and the economic crisis that Iraq was exposed to due to the decrease in demand for oil, not to mention the complete collapse of the country's general economy and the resulting financial deterioration for workers in both the public and private sectors due to the health ban. . The study recommended that necessary precautions be taken to confront crises that may face Iraq in the future.

- Study (Vady et al, 2020): (Implications of the covid-19 pandemic on the Global trade networks, emerging markets finance and trade

This study aimed to measure the trade balance between countries of the world after the spread of the Corona pandemic and to measure the extent of interconnectedness between countries in the future, especially in terms of trade.

The researchers used the method of artificial neural network analysis to reach reliable results in the future.

The researchers in this study concluded that there is a strong cooling in trade relations between countries around the world and that there is almost a lack of communication between international commercial companies due to the spread of the Corona pandemic. Also, among the results of this study is that it concluded that there is a significant change in the commercial network. In addition, there is a continuing collapse in global economies until the end of 2020.

- Study (Fernandes, 2020): The economic effects of the coronavirus outbreak (COVID-19) on the global economy.

This study aimed to measure the impact of the Corona pandemic on the global economy. The researcher used the descriptive analytical method to reach results that can be relied upon in the future. This study concluded that there is a direct impact on the economic collapse in most countries. This study confirmed that the percentage and size of the impact of the Corona pandemic ranges from 3 percent to 6 percent, depending on the percentage of the economy of each country. Among the countries of the world, this percentage is considered to have clear statistical significance with regard to the gross domestic product. In addition, the decline in imports and exports has led to a major collapse in emerging economies. The study also found the need to find quick solutions, as each month that passes during the crisis costs 4 percent of the gross domestic product. The study also recommended the need to find quick solutions for people with limited income.

- Study (Necola et al, 2020): “The socio-economic implications of the coronavirus pandemic (COVID-19): A review.”

The study aimed to measure the effects of the Corona pandemic on the economic and social aspects of global economies. The researchers focused on raw materials industries, as well as heavy industries and service companies.

One of the results of this study was that these sectors were directly and significantly affected by the complete closure due to the pandemic, especially the food industries, as they took the lion’s share of this collapse and closure. The tourism sector also stopped completely during the pandemic

The study recommended the necessity of developing effective solutions to confront such crises in the future and supporting sectors in one way or another so that they do not reach what they reached during the Corona crisis.

- Study (Chinedu et al, 2020): Macroeconomic factors, firm characteristics and financial performance, a study of selected quoted manufacturing companies in Nigeria.

This study aimed to measure the relationship between macroeconomic factors and financial performance in commercial companies in Nigeria. This study addressed economic variables, most notably the interest rate, economic growth, and inflation rates in the economy and their relationship to the main variables of financial performance, most notably liquidity ratios, profitability, corporate value, and operating leverage. Where the dependent variable was financial performance and the independent variable was a group of variables, this study used the multiple linear regression method to measure the results and was conducted on commercial companies operating in Nigeria, as we mentioned above.

The study concluded that there is a clear and significant impact of the inflation and growth variables on financial performance, and the interest rate did not have an impact on the financial performance of companies.

The second section: The theoretical framework of the research

At the beginning of the year 2020, the World Health Organization officially announced that the Corona epidemic had become a pandemic that had invaded all countries of the world, starting from the Chinese city of Wuhan, the cradle of the disease and the beginning of its emergence. Thus, the epidemic cast its shadow on all the economies of the world, and Iraq was among the countries that were affected by this epidemic, as we mentioned previously. . (Auti et al., 2020)

In this aspect, the researcher will give an introductory overview of the most important study variables (Corona epidemic, financial performance, banking sector).

First: the Corona epidemic.

The Corona epidemic is one of the diseases that has ravaged people recently, and the pandemic has had great and clear effects at all levels, including the economic level, specifically the financial performance of companies in general and the banking sector in particular, not to mention the clear fluctuation in their financial performance (Abdo, 2021). This period between the spread of the epidemic and the beginning of its decline, albeit in a limited way, played a clear role in the economies of countries. The World Health Organization has classified this epidemic as a pandemic and has described it as a coronavirus-type disease that infects the respiratory system of both humans and animals and is transmitted through contact and other methods (Pascarella et al., 2020).

The researcher believes that, on this basis, the epidemic had a clear impact in being the reason for stopping, pausing and paralyzing all the economies of the world, including Iraq and its banking sector, and thus having a clear and noticeable impact in being the cause of the collapse of many countries' economies. As we mentioned previously.

Second:- Financial performance

We can describe financial performance as the company's profitability if we want to give a simple explanation for this comprehensive meaning, as most economic units in the world and in all sectors seek to achieve the highest or maximum possible level of development of this aspect, as it includes what we mentioned of profitability and growth, not to mention The value of the company and the debt ratio of each (Oubya, 2016) This falls within this term.

Financial performance is a tool through which the performance and efficiency of the economic unit and its resources can be measured in achieving the goal that the economic unit seeks to achieve during a specific period of time. Investors can also measure and read the efficiency of the company and the extent of its ability to continue and compete in the labor market based on measuring financial performance by measuring ratios.

Well-known financial ratios, most notably liquidity ratios, activity ratios, and others (Yakhlaf, 2020).

As for the financial analysis, it depends on certain ratios through which the financial performance of companies can be measured by investors, capital owners, or other stakeholders, and it is not necessary for all ratios to be measured. As is known, the most important thing that all parties seek to measure in the company is profitability. The debt ratio and the company's market value. (Sarah, 2018).

Third:- The banking sector:

After the economic openness that Iraq witnessed after 2003 in all sectors operating in Iraq to adopt a policy of internal and external investment in order to develop the country's economy, the Iraqi banking sector witnessed a qualitative boom and a clear development in its work and a noticeable increase in its capital in addition to an increase in its market value within the Iraqi stock exchange. As is known, the Iraqi banking sector listed on the Iraqi Stock Exchange is considered the basic infrastructure in this market. It is a profitable sector par excellence and encourages investment. We must point out that the financial policy of the Central Bank of Iraq had a clear role in enhancing investor confidence in this sector (Hassan, 2022) A sound banking sector in any country is considered supportive and an enhanced tributary that contributes to the development and growth of economies. Here we must point out that the banking sector in Iraq has adopted the application of international accounting standards in preparing financial reports (Naji, 2016) in accordance with the instructions of the Central Bank of Iraq since 2016. Therefore, this is a step to enhance investment opportunities in this sector, and as it is known, most sectors have been affected. With the Corona pandemic, and from this logic, this study seeks to measure the impact on this sector as a result of the Corona pandemic.

Fourth: Indicators of the development of banking performance in Iraq

Financial development is a multi-dimensional concept and it is not easy to find one specific definition for it, but the United Nations Economic and Social Commission for Western Asia defined it as a process embodied in achieving quantitative and qualitative improvements in the efficient provision of financial services (Salman et al., 2021: 3). Commercial banks in particular perform basic functions in the economy, which are: mobilizing savings, granting credit, monitoring managers, managing risks, and facilitating the exchange process. Therefore, the degree of development of the banking system in any country can be measured by the ability of banks to provide the above functions well (Escwa, 2005:22).

The third topic: the practical aspect introduction :

The period of the spread of the Corona epidemic is a period with economic impacts that include all economic sectors in the world. This period has become an opportunity for all stakeholders to address this issue and measure its impact on the global economy, as this period is an opportunity to study and measure the economic effects resulting from this epidemic and an opportunity to produce practical results that can be relied upon. In the future, similar situations may occur.

In this aspect of the research, the researcher gives a simplified illustrative picture of the most prominent variables addressed in the study, where descriptive statistics are relied upon to produce reliable practical results. The researcher analyzed multiple linear regression for each hypothesis of the study using the statistical program (spss.v.28).

Study population and sample:

The study sample represents the Iraqi banks listed on the Iraqi Stock Exchange, where the number of banks listed on the Iraqi Stock Exchange reached more than 40 banks, according to the official website of the Iraqi Stock Exchange. The researcher relied on the data of 17 banks whose lists

were published on the official website, as the banks most committed to publishing their financial statements for the last 5. Years before the spread of the pandemic, these data provide accurate numbers whose results can be relied upon.

Statistical methods for the study:

In this study, the researcher used the standard model for each of the three hypotheses, as follows:

First hypothesis:

$$ROA = a_0 + a_1CORONA19 + a_2GROWTH + a_3 AGE + a_4 SIZE + FIRM EFFEACT + YEAR EFACTS$$

The second hypothesis:

$$VALUE = a_0 + a_1CORONA19 + a_2GROWTH + a_3AGE + a_4 SIZE + FIRM EFFEACT + YEAR EFACTS$$

The third hypothesis:

$$LEV = a_0 + a_1CORONA19 + a_2GROWTH + a_3 AGE + a_4 SIZE + FIRM EFFEACT + YEAR EFACTS$$

Study variables:

***Dependent variables**

:ROA

Profitability. This variable is considered one of the dependent variables and represents the first hypothesis in the study and is the result of dividing total operating profits by total assets.

:Value

The value of the bank. It is a dependent variable that represents the second hypothesis in the study and is calculated by measuring the value of the bank's shares at the end of the year.

:Lev

Debt ratio. A dependent variable representing the third hypothesis in the study is measured by dividing the total liabilities by the total assets

Independent variables:

: CORONA19

Corona virus. This variable is considered an original independent variable for the study. It is measured by giving the symbol 0 for the year that preceded Corona, while the year in which the pandemic occurred is symbolized as 1

: Growth

Growth is also an independent variable, and it results from subtracting the revenues for the current year from the previous year and then dividing by the last year.

:Age

It is the age of the bank within the Iraqi Stock Exchange, and it is an independent logarithmic variable

:Size

It is the size of the bank. Also among the independent variables, the logarithmic represents the book value of the bank's total assets.

: Firm effects & year effects

Company effects and year effects. An ordinal variable is calculated to measure and rank the banks within the sample, where the first bank in the overall order takes the code 1, the year 2019 also takes the code 1, while the year 2020 takes the code 0, and the second row of the sample for the same bank also takes the code 1, while the year 2019 is coded 0 and the year 2020 is coded 1. The second bank will have the symbol 2, and the year 2019 we will symbolize 1, and the year 2020 we will symbolize 0, and the second row for the same bank will be symbolized 2, as we mentioned, and the year 2019 will be symbolized as 0, while the year 2020 we will symbolize 1, and so on in order for all the banks in the sample.

Descriptive analysis of data:

The researcher conducted statistical analysis of the data under study using the program (spss.v.28), where the first step was to extract descriptive statistics for the variables under study.

The arithmetic mean of the study variables was extracted to find out the average of the study variables: bank profits, the debt ratio, and the value of shares in the banking sector, in addition to the arithmetic mean of the rest of the variables for these variables, the standard deviation, and the largest value for these variables during the time period under study, as well as the lowest value also during this period. As in Table No. 1 below.

Table No. (1)

Definition of variable	variable	Mean	Median	maximum	minimum	Std.Dev
Corona pandemic	Corona19	.50	.50	1	0	.508
Profitability	roa	.2770	.0081	7.400	-3.010	1.508
Value of banks	value	4.783	5.397	5.639	.6357	1.345
Debt ratio	lev	1.815	.4950	44.00	.0371	7.458
the growth	growths	.3112	0.377	8.417	-5.200	2.227
Age of the bank	age	1.191	1.204	1.230	.9030	0.700
Bank size	size	9.155	9.102	12.10	3.095	1.878

Prepared by the researcher using a program spss28

From the table above, it is clear to us that the independent variable, the Corona pandemic, reached the mean of 50. Also the mediator 50. Also, while the highest value in this variable was 1 and the lowest value was 0, the standard deviation of the variable was 508.

While the descriptive statistics for the first dependent variable (profitability) were as shown in the table above, where the mean was 2770, while the median was 0081. Also, the highest value of the variable was 7.400, while the lowest value was 3.010, and the standard deviation of the variable was 1.508. As for the dependent variable (the value of stocks at the end of the year for banks), the mean and median were 4.783 and 5.397, respectively. The highest and lowest values were 5.639 and 6,357, respectively. The standard deviation of the variable was 1.345. As for the third dependent variable in the study (debt ratio), both the mean and median

were. In this variable, it is 1.815 and .4950, respectively, while the highest and lowest values are 44.00 and .3711, respectively. As for the standard deviation for the variable 7.458 and the variable (growth in companies), the mean, median, largest value, lowest value, and standard deviation were as follows, respectively. 3112, 0.377, 8.417, 5.200 and 2.227. As for the variable (age of the bank), it reached the mean, median, largest value, and lowest value. The standard deviation is as follows, respectively, 1.191, 1.204, 1.230, .9030, and 0.700. Finally, the descriptive statistics for the variable (bank size) were as follows: the mean and median were 9.155 and 9.102, respectively. The lowest and largest values were 12.10 and 3.095, respectively, and the standard deviation was 1.878.

Testing the first hypothesis model:

The researcher tested the first hypothesis by measuring the multiple linear regression of the model, as shown in Table 2 below.

Table No. (2)

sig	F	Regression model
0.893	0.273	profitability

Prepared by the researcher using a program spss28

The researcher also reached results for the variables, as shown in Table No. 3

Table No. (3)

variable	t	sig
corona19	.955	.347
growth	.177	.871
age	.252	.803
size	-.18	.986

Prepared by the researcher using a program spss28.

Regarding the profitability variable of the banking sector, the study hypothesis was tested and the multiple linear regression model was measured, as well as the independent variable, the Corona pandemic, the growth variable, the age variable, and the size variable, where the researcher arrived at the following model:

$$Roa = -10177 + 0.534 + 0.023 + 1.011 + -0.003$$

For this model F, the results obtained by the researcher, as shown above, show that the test is not significant

.893 (Sig) 0.273), which is not significant according to the calculated F value, as it was a value, and this indicates that the model is not significant. Likewise, the coefficients of the independent variables were also not significant (sig and the t test according to the (t) test.

Therefore, the hypothesis of this model, which states that there is a statistically significant relationship to the Corona pandemic on the profitability of the banking sector listed on the Iraqi Stock Exchange, is rejected.

Testing the second hypothesis model:

The researcher measured multiple linear regression for the second hypothesis model and arrived at the results shown in Table No. (4).

Table No. (4)

Regression model	sig	F
value. value	0190.	3.513
Regression model	sig	F

Prepared by the researcher using a program spss28.

The researcher also reached the results of the independent variables, as shown in Table No. (5) below:

Table No. (5)

variable	t	sig
corona19	2.871	.08
growth	-1.917	.065
age	-.576	.569
size	1.113	.275

Prepared by the researcher using a program spss28.

Regarding the value variable for the banking sector, the study hypothesis was tested and the multiple linear regression model was measured, as well as the independent variable, the Corona pandemic, the growth variable, the age variable, and the size variable, where the researcher arrived at the following model:

$$\text{Value} = 5.147 + 1.197 + - 183 + - 1.722 + .125$$

(For this model F, through the results obtained by the researcher, as shown above, the significance of the test is revealed)

0.019 (Sig) 3.513, which is significant according to the (calculated F) value, where the value was

This indicates that the model is significant, and the coefficients of the independent variables were also significant (sig) and the t test according to the (t) test.

Therefore, the hypothesis for this model is accepted, which states that there is a statistically significant relationship to the Corona pandemic on the value of the banking sector listed on the Iraqi Stock Exchange.

Testing the third hypothesis model:

The researcher measured multiple linear regression for the third hypothesis model and arrived at the results shown in Table No. (6) and as shown below:

Table No. (6)

Regression model	F	sig
lev debt ratio	6.861	0010.

Prepared by the researcher using a program spss28.

The researcher also reached the results of the independent variables, as shown in Table No. (7) below:

Table No. (7)

variable	t	sig
corona19	2.151	.040
growth	-.741	.456
age	-4.659	.001
size	1.533	.136

Prepared by the researcher using a program spss28.

Regarding the variable debt ratio of the banking sector, the study hypothesis was tested and the multiple linear regression model was measured, as well as the independent variable, the Corona pandemic, the growth variable, the age variable, and the size variable, where the researcher arrived at the following model:

$$\text{Lev} = 72.485 + 4.342 + -342 + -67.466 + .835$$

(For this model F) through the results obtained by the researcher as described above, the significance of the test is revealed

0.001 (Sig) 6.861, which is significant according to the (calculated F) value, where the value was

This indicates that the model is significant, and the coefficients of the independent variables were also significant (sig and t test according to the test).

Therefore, the hypothesis for this model is accepted, which states that there is a statistically significant relationship to the Corona pandemic on the debt ratio in the banking sector listed on the Iraq Stock Exchange.

Conclusions:

1. The study concluded that there is no significant and negative impact of the Corona pandemic on the profitability of the banking sector listed on the Iraq Stock Exchange.
2. The study found that there is a statistically significant impact and relationship of the Corona pandemic on the value of banks listed on the Iraq Stock Exchange.
3. The study found that there is a negative impact and a statistically significant relationship of the Corona pandemic on the debt ratio in the banking sector listed on the Iraq Stock Exchange.
4. The study concluded that the banking sector listed on the Iraqi Stock Exchange is an important pillar of the Iraqi economy and a profitable sector that attracts investments despite the epidemiological crisis.
5. The study found that the pandemic affected the value of the banking sector shares, but the value of the shares did not reach the stage of collapse compared to the rest of the sectors listed on the Iraq Stock Exchange.
6. The study concluded that the Corona pandemic affected all the listed sectors, and thus the percentage of debt in these sectors increased, including the banking sector.

Recommendations:

1. Banks listed on the Iraq Stock Exchange must work to develop their systems and keep pace with technological progress to confront future crises that may occur similar to the Corona epidemic crisis.
2. The banking sector must significantly increase work in what is known as financial inclusion, and thus the performance of the banking sector will increase further.
3. Developing financial and accounting systems and applying modern standards more widely creates greater opportunities to attract investments and raise the value of transactions within the Iraqi Stock Exchange.
4. Developing human resources within the banking sector and working to twin this sector with the banking sectors in the stock exchanges of neighboring countries in terms of research and development and how to deal with financial and epidemiological crises will enhance the position of the Iraqi banking sector listed on the Iraqi Stock Exchange.

Sources and references:

1. Hassan, Zahraa Hussein, financial soundness indicators and their role in improving the performance of the banking sector in Iraq, *Journal of Economic Sciences*, Volume 6, Issue 19, 2022, p. 72
2. Al-Khazraji, Bassem Rashid, Imad Ahmed, Al-Samarrai, Wroud Younis, the Corona epidemic is a global crisis and an assessment of its economic and accounting impact on emerging economies (an applied study of the aviation sector problem)* *Wasit Journal of Science and Medicine** Volume 13, Issue 1, 2020. p. 20-
3. Zahra, Sayed Amar, Balaama Asmaa, a reading of the repercussions of the “Corona pandemic” in Algeria, effects and procedures, *Journal of Economics and Business*. Issue 2, Ahmed Derayah University, 2020, p. 15
5. Salman, Asmaa Khalid, Abdullah Ali (Corona and its health impact on Iraqi society, *Wasit Journal of Science and Medicine*, Volume 13, Issue 1). 2020, p. 31
6. Abdo, Ahmed Muhammad, (The Covid-19 pandemic and its repercussions on the international situation, the state of uncertainty) *Journal of International Studies*, Center for International Studies, No. 84, p. 387.
7. Al-Absi Ali, Hamza Tajaniyah, Corona’s repercussions: social and economic effects and the most important measures taken to reduce the pandemic in Algeria, *Journal of Economic Sciences*, special issue on the Corona pandemic and its economic effects, Setif University. Algeria, 2020, p. 93
8. Azayez, Elham, (The Repercussions of the Corona Pandemic on the Employment Relationship in Seaports), *Labor Law Journal*, Fourth Issue, Muhammad Bin Ahmed University, Oran, 2020, p. 18
9. Naji, Mayada, Iraqi accounting standards and the extent of their compatibility with international accounting standards to develop accounting practices in Iraq, *Al-Muthanna Journal of Administrative and Economic Sciences*, Volume 2, Issue 3, 2016, p. 148

10. Yakhlef, Jabour, Ali Saleh and Wasifah, the role of stakeholder management in improving the financial performance of companies, Forum Journal for Economic Studies and Research, Zian Ashour University, Algeria, Volume 4. Issue 1, 2020, p. 120.
11. Auti, P., Kothawade, S., Soundankar, A., & Kumbhar, V. (2020). Comprehensive Review on Epidemiology, Diagnosis and Auspicious Management of COVID 19. Coronaviruses, 2(6). <https://doi.org/10.2174/2666796701999201021150744>
12. Aleuatdinovich ,Bekbaev ,Ganzatdin & Usarovna, Yalgasheva ,Shirinkhol (2022).Information Security in the Financial and Banking System of the Republic of Uzbekistan . CENTRAL ASIAN JOURNAL OF MATHEMATICAL THEORY AND COMPUTER SCIENCES <http://cajmtcs.centralasianstudies.org/index.php/CAJMTCS> Volume: 03 Issue: 02 | Feb 2022 ISSN: 2660-5309.
13. C.T.Vidya , K.P.Prabheesh, Implications of covid-19 pandemic on the Global trade networks, emerging markets finance and trade , No.10, india instute of technology hyderabad ,telangana,india, 2020
14. Chinedu francis egbunike , Macroeconomic factors ,firm characteristics and financial performance,A study of selected quoted manufacturing firms in Nigeria , Asian Journal of Accounting Research, No . 2, 2020 .
15. ESCWA (2005). Economic and Social Commission for Western Asia. Economic Trends and Impacts : Banking Sector Lending Behavior and Efficiency in Selected ESCWA Member Countries, Issue No.3. United Nations, New York.
16. Fernandes Nuno. " Economic effects of coronavirus outbreak (COVID-19) on the world economy". Electronic copy available , Revised, April 13,. <https://ssrn.com/abstract=3557504>, 2020,
17. Karim ,Norzifah, Abdul , Amirul ,Afiff ,Muhamat , Azreen Roslan , Sharifah, Faigah Syed & Mohamad, Nizam , Jaafar (2019).Bank Stability Measures in Dual Banking System: A Critical Review . Advances in Business Research International Journal.

18. Nicola, Zaid Alsafi, Catrin Sohrabi, Ahmed Kerwan, Ahmed Al-Jabir, Christos Iosifidis, Maliha Agha, Riaz Agha," The socio-economic implications of the coronavirus pandemic (COVID-19): A review", *International Journal of Surgery*, Volume 78, 2020, Pages 185-193, ISSN 1743-9191, (2020).
19. Oubya, Ghozlene, (2016), contribution a l'étude des déterminants de la performance de l'entreprise: impact de la création de valeur pour les client sur la performance des entreprises hôtelières en Tunisie, thèse de doctorat en science de gestion, université cote d'azur, France, p 24
20. Pascarella, G., Strumia, A., Piliago, C., Bruno, F., del Buono, R., Costa, F., Scarlata, S., & Agrò, F. E. (2020). COVID-19 diagnosis and management: a comprehensive review. In *Journal of Internal Medicine* (Vol. 288, Issue 2).
21. Sarah, Issad et souhila, kaced, essai d'évaluation de la performance financière de l'entreprise publique et économique, mémoire master en finance d'entreprise, université mouloud mammeri de tizi ouzo, algérie, 2018, p 43.

websites :

- 1- <https://www.who.int/ar>
- 2- <https://alsabaah.iq>
- 3- <http://www.isx-iq.net/isxportal/portal/homePage.html?currLanguage=ar>

The impact of the diversity of ownership structure on the efficiency of internal auditing in Jordanian commercial banks

Omar Wajde m Kreshan
Mutah university

Abstract

This research aimed to examine the impact of the diversity of ownership structure on the efficiency of internal auditing in Jordanian commercial banks. The study sample consisted of 10 commercial banks during the period 2015-2020. The study used the descriptive and analytical approach, which satisfies the purposes of the study, where data were collected from the sites of banks and the financial market using the SPSS program. The research results showed a statistically significant effect of the diversity of the ownership structure with its dimensions on the efficiency of internal auditing in Jordanian commercial banks. Where indicated the impact of family, administrative, and institutional ownership on the efficiency of internal auditing in Jordanian commercial banks. While it showed that there is no effect of ownership of significant shareholders and government ownership on the efficiency of internal auditing of Jordanian commercial banks.

Keywords: Diversity of ownership structure, family ownership, ownership of major shareholders, administrative ownership, institutional ownership, government ownership, internal audit efficiency.

أثر تنوع هيكل الملكية على كفاءة التدقيق الداخلي في

البنوك التجارية الأردنية

الملخص

هدف هذا البحث إلى دراسة أثر تنوع هيكل الملكية على كفاءة التدقيق الداخلي في البنوك التجارية الأردنية. تكونت عينة الدراسة من 10 بنوك تجارية خلال الفترة (2015-2020). استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي الذي يحقق أغراض الدراسة، حيث تم جمع البيانات من مواقع البنوك والأسواق المالية باستخدام برنامج SPSS. وأظهرت نتائج البحث وجود أثر ذو دلالة إحصائية لتنوع هيكل الملكية بأبعاده على كفاءة التدقيق الداخلي في البنوك التجارية الأردنية. حيث تم بيان أثر الملكية العائلية والإدارية والمؤسسية على كفاءة التدقيق الداخلي في البنوك التجارية الأردنية. في حين أظهرت أنه لا يوجد تأثير للملكية المساهمين الكبار وملكية الحكومة على كفاءة التدقيق الداخلي في البنوك التجارية الأردنية.

الكلمات المفتاحية: تنوع هيكل الملكية، الملكية العائلية، ملكية كبار المساهمين، الملكية الإدارية، الملكية المؤسسية، الملكية الحكومية، كفاءة التدقيق الداخلي.

Introduction

Banks are distinguished from companies by a large number of characteristics, as many parties have interests related to the bank's performance and economic status. These banks are based on a broad ownership base (dispersal of ownership) compared to the other law, which depends on the concentration in ownership and non-dispersal of it that pertains to companies and is reflected in Extensive ownership base (dispersal of ownership) on the accounting information prepared and published in the financial markets and the financial statements that have been published, which represent an early warning system for those responsible for the success or failure of the bank (Kabuye et al., 2019).

The internal audit function plays an important role that leads to directing and correcting the work within banks to success and leads to testing and evaluating the activities in economic facilities and evaluating them (Awdat, 2015).

Accordingly, an internal audit aims to assist departments by giving independent and objective assurances and consulting activity to improve, control and evaluate operations (Al-Anati, 2015).

In light of the diversity of the bank ownership structure, the need for a highly effective control system that contributes to the preparation of highly reliable financial statements becomes an important issue (Abdul-Zahra, 2016).

Research objective

The main objective of the research is to identify the impact of the diversity of the ownership structure and its dimensions on the efficiency of internal auditing in Jordanian commercial banks.

Research problem

With the tremendous development in the business environment and the increasing roles of accounting information, and given the diversity of ownership structures, conflict of interests and attempts to

separate management from ownership, all of this led to a trend towards developing accounting methods, which will affect how to show published profits based on strategies developed by management (Ibrahim & Zaidan, 2017) for that The ownership structure model is seen as a response to personal influence and management practices.

Accordingly, the research problem can be formulated by asking the following question: Is there an effect of the diversity of the ownership structure on the efficiency of internal auditing in Jordanian commercial banks?

The following questions branch out from it:

- Is there an effect of family ownership on the efficiency of internal auditing in Jordanian commercial banks?
- Is there an effect of ownership of the main shareholders on the efficiency of internal auditing in Jordanian commercial banks?
- Is there an effect of administrative ownership on the efficiency of internal auditing in Jordanian commercial banks?
- Is there an effect of institutional ownership on the efficiency of internal auditing in Jordanian commercial banks?
- Is there an effect of government ownership on the efficiency of internal auditing in Jordanian commercial banks?

Research Importance

Theoretical Significance

The theoretical importance of this research and its dimensions is highlighted by the importance of the research variables and the provision of the theoretical framework related to the diversity of the ownership structure (the ownership of significant shareholders, administrative ownership, family ownership, institutional ownership, government ownership), and the efficiency of internal auditing, as it is hoped that this research will be a starting point to help researchers With what it adds from the theoretical literature about the research variables and benefit from the results and recommendations to conduct future research and studies focusing on the research variables presented.

Practical importance

Through the results of this research, we aim to:

- First: Enriching the Jordanian and Arabic Library with this type of research: because of its importance to internal auditing in banks and companies.
- Second: The research hopes to benefit from its results by improving the internal auditing processes within the banks, removing all matters that would hinder the internal auditor's work, and helping the auditors issue the auditor's report in a timely manner.

Research hypotheses:

To achieve the objectives of the study, the following main and sub-hypotheses were formulated:

Main Hypotheses:

H1: There is no statistically significant effect when the diversity of the ownership structure beyond it (the ownership of major shareholders, institutional ownership, administrative ownership, family ownership, government ownership) on the efficiency of internal auditing in Jordanian commercial banks.

Sub-Hypotheses:

- H01: There is no statistically significant effect of family ownership on the efficiency of internal auditing in Jordanian commercial banks.
- H02: There is no statistically significant effect of the ownership of major shareholders on the efficiency of internal auditing in Jordanian commercial banks.
- H03: There is no statistically significant effect of administrative ownership on the efficiency of internal auditing in Jordanian commercial banks.

- H04: There is no statistically significant effect of institutional ownership on the efficiency of internal auditing in Jordanian commercial banks.
- H05: There is no statistically significant effect of government ownership on the efficiency of internal auditing in Jordanian commercial banks.

Search Limits

This research has been accomplished within the following limits:

- Objective limits: The current research was limited to measuring the impact of diversity in the ownership structure with its dimensions, administrative ownership. Ownership of major shareholders, institutional ownership, government ownership, family ownership) in the efficiency of the internal auditing of Jordanian commercial banks.
- Spatial limits: The research is currently limited to 10 Jordanian commercial banks, which are: (Arab Bank, Bank of Jordan, Cairo Amman Bank, Jordan Commercial Bank, Jordan Kuwait Bank, Jordan National Bank, Housing Bank for Trade and Finance, Arab Jordan Investment Bank, Societe Generale Bank of Jordan, Union Bank).
- Time limits: The research covered the period 2015-2020.

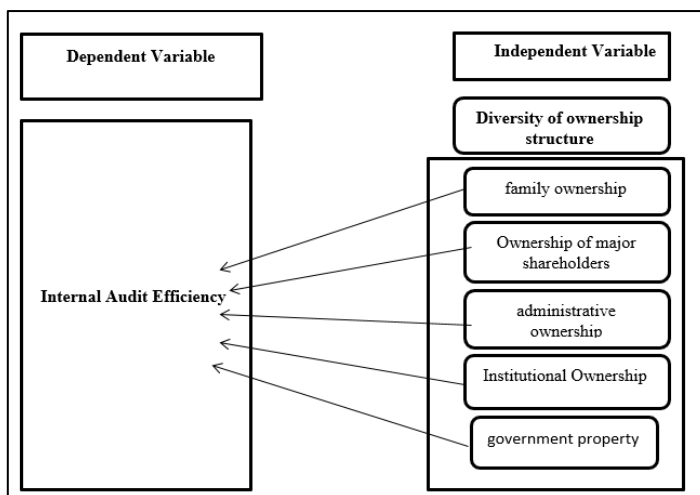
Concepts and Terminology

- Diversity of ownership structure: the diversity of the ownership structure as the categories that own a share of the company's capital. Each class's ownership percentage is determined by dividing the number of shares owned by that class by the total number of company shares (Abu Yahya & Al-Thneibat, 2019).
- Family Ownership: defined family ownership as the family's acquisition of the largest proportion of the company's shares, thus imposing their opinions and control over the companies (Al-Ali, 2018).

- Ownership of major shareholders: the ownership of major shareholders as the uniqueness of a certain number of shareholders in the largest proportion of the company's shares, which means their participation in decision-making within the company (Meliji, 2017).
- Administrative Ownership: is defined as the board of directors owning a significant number of shares or the presence of shareholders in administrative positions in the company (Manati, 2015).
- Institutional ownership: is defined as the ownership by companies or institutions of part of the company's shares in their personal or legal capacity (Awdat, 2015).
- Government Ownership: the government's ownership of part of the company's shares or the transformation of government institutions into joint-stock companies (Al-Ali, 2018).
- Internal Audit Efficiency: is the ability of the audit department to analyze data and accounting documents and correctly reflects the company's financial position (Muhammad, 2018).

Research Model

During the study problem and the review of the relevant literature, the researcher prepared the following Model:



Ownership Structure:

The emergence of the ownership structure dates back to 1932 by Berle and Means, which is necessary to define the goals that organizations seek to achieve while maximizing their profits, and drawing their future policy, such as the decision to distribute profits, financing, investment and other decisions that have an impact on the financial performance of companies (Ali, 2014).

Therefore, the concept of ownership structure is determined by two main components: capital concentration, which means the percentage of what the shareholder parties own in the company's property rights, or the amount of ownership concentration and its division among the shareholders. Financial, which leads to the presence of a large number of shareholders and as a result of their possession of the largest share in the company, so they have the largest part in influencing the decisions of the company's management and the nature of the shareholders, which means the type of shareholders.

In the past, only one shareholder was the same as the company's director. Still, with the multiplicity of shareholders wanting to obtain distributions and their large number, it has a significant impact on profits in addition to the increase in the price in the ownership structure, especially in banks, insurance companies, and major economic companies (Al-Ansari & Al-Atroshi, 2019).

The ownership structure means all the capital shares owned by individuals that together constitute the total capital of the company, and because of the difference between these individuals, their interests, concerns, and the extent of their influence in the company's decisions are entirely different (Wahl, 2008), or the people who provide the capital The company through their ownership of shares in order to obtain profits as a result of their investment in that company. They have the right to choose members of the board of directors to protect their interests and rights (Al-Jazrawi & Khudair, 2014).

The ownership structure can be divided through the following dimensions:

Concentrated Ownership: the control and ownership are in the hands of a limited number or a few owners with an ownership percentage of more than 5%. Free in the stock exchange on the total number of shares of the company, and the source of control is either owning most of the company's shares and, therefore, most of the voting rights or owning a unique quality. Some of the shares take more voting rights than others, and these companies are characterized by reducing the possibility of misuse of the management's exercise of the advantages or characteristics resulting from the power and incentive these owners have to monitor performance (Hindi, 2009).

Concentration of ownership also means the existence of a small number of company owners. These owners usually have control over management matters. This dimension creates a kind of conflict of interest between these few owners and the other minority shareholders (kiatapiwat, 2010). Concerning determining the percentage of concentrated ownership as a basis for measuring ownership concentration, the studies relied on a rate of 2%, meaning that the greater the number of shareholders who own 2% or more of the shares owned by the company, the greater the percentage of ownership concentration in a smaller number of shareholders (Al-Shahed & Al-Anati, 2016).

Institutional Ownership: It refers to the main institutions that invest in the company, such as banks and investment companies, and ownership of institutions is considered one of the most important methods of effective external governance. Some researchers believe that the investment of these institutions for a large amount of their money in these companies qualifies them to monitor the company (Mokhtari & Makerani, 2013).

It also means the ownership or control of companies by some institutions, such as insurance companies or banks (Hindi, 2009). It can also be defined as an investment from a specific institution and is usually higher than the investments of individuals. Institutional investors are assumed to have greater influence than other individual investors (Abdullah, 2008).

Institutional ownership is another way to control management outside the company (McKnight & Weir, 2009).

The growth opportunities for companies increase so that the doors of external financing are opened in front of them. Mostly, institutional ownership is a good thing, but retail investors should understand what they are getting into when they buy shares with high institutional ownership, in addition, large institutional investors can put pressure on the management of the company due to the voting power that their shares have, and when institutions represent a majority Ownership in a particular company, there can be several issues that appear, and with the resources available to institutions, it is possible to obtain and control all shares by these entities, and it is known that with an increase in the percentage of institutional ownership, the possibility of fraud decreases (Sharma, 2004).

These results indicate that institutional ownership can play an active role in monitoring and regulating administrative discretion and in controlling the audit process and that the higher the level of institutional ownership, the greater the likelihood that the company will provide audits conducted by auditing firms for large accounts (Kane, 2004) and thus the increase in institutional equity leads to a general increase in the demand for high-quality audits (Chen et al., 2007). Institutional ownership is an important factor that can help companies perform effectively, and it has been found that companies tend to be scrutinized by large companies if the level of institutional ownership increases (Abdullah, 2008).

Family Ownership: Is the ownership and control of companies belonging to a particular family and gaining its fame from the family's fame or from the fame of the company that bears its name, and these companies are often closed to their owners, or there may be only family control over the company, and not 100% ownership of this type of ownership can provide a long-term pledge to the company but is often far from risk due to the high level of their interests and wealth being closely held in the company (Thomsen & Conyon, 2012).

Administrative ownership: It means that the management owns some of the shares in the company to reduce the conflict of interest process that

occurs between the managers who own this company, as its purpose may be to achieve long-term profits because the management's interest in this case, coincides with the shareholders who They want to obtain dividends from profits in addition to the increase in the share price, in contrast to the managers who do not own shares in the company, whose orientation is towards short-term profits (Saleh, 2010).

Government Ownership: It means that the state owns a group of shares in a specific company, whether by contributing to the establishment or purchase or by offering a particular part of the shares of a state-owned company for public subscription (Al-Fadl & Al-Jubouri, 2018).

Determinants of choosing the ownership structure:

The choice of ownership structure, like any management decision, must be made in light of a set of variables related either to the conditions of the environment in which the company operates, such as the changing legal determinants and the determinants of the cause that affect the structure of the company, or the characteristics of those companies such as financial decisions or the size of the company. It appears that the accounting factors that affect the ownership structure are taxes, disclosure, transparency, audit infrastructure and the efficiency of auditors (Bataineh et al., 2019).

Internal Audit Efficiency

An internal audit is a process conducted to provide evidence of reporting to company management, and according to Ejoh & Enom (2014), an internal audit aims to improve organizational efficiency and effectiveness through constructive criticism.

The internal audit department is essential, and it is seen as a major component in the application of an accounting system that helps in evaluating the work of institutions, and internal audit is considered the essence of business accounting because it is the department responsible for tracking financial operations in institutions, as the efficiency of internal audit in carrying out tasks contributes In developing the performance and

work of the company.

The internal audit is considered the main pillar in the control structure of data and financial assets, in addition to tracking the policies carried out by the establishments to spend their financial and administrative matters, as a good control system is a legal obligation that falls on the establishment. The source of this commitment is the establishment's legal duty to hold regular accounts, as it is unimaginable to have standard accounts without it, in addition to the practical necessity of this system for the establishment to carry out its work correctly and efficiently (Bshayreh et al., 2019).

Thus, internal audit assumed a wide responsibility towards the company itself and the shareholders and other interest groups of the company, in addition to the role of internal audit in providing advice and participating in the provision of data, which would help the owners of the decision in the enterprise to take the appropriate decision promptly.

Moeller (2005) defined an internal audit as "an independent evaluation function established within the organization to study and evaluate its activities as a service to the organization." The Institute of Internal Auditors (IIA) defined it as "an independent and objective activity aimed at adding value to the organization." improving its operations so that it helps in achieving the goals by using a systematic method to evaluate and improve the effectiveness of risk management and control" (Jumaa, 2011).

Massaad and Al-Khatib (2009) defined internal auditing as "an independent evaluation activity within the facility aimed at examining, evaluating and achieving the accounting, financial and other operational aspects, carried out by an internal body independent of the management of the facility, to provide assurance and reassurance to management about the adequacy of procedures Implementation of established policies and performance measurement, evaluation of effectiveness of procedures, implementation of established policies and performance measurement, evaluation of effectiveness, procedures and means of internal control and the adequacy of their design to achieve their objectives.

It includes the modern concept of internal auditing as an evaluation and independent activity within the organization and considering it as an advisory function, in addition to extending its activity to include all types of administrative control so that the function of internal auditing becomes not limited to administrative control only, but it also includes accounting control and internal control (Ibrahim, 2013).

The researcher defines it as a function performed by a specific body of employees, working on critical examination in an organized manner and continuous evaluation planned through internal control procedures and means that help the establishment achieve its goals.

Within the modern concept, internal audit includes two functions:

Objective Assurance Service: an objective examination of evidence in order to provide an independent assessment of the effectiveness and efficiency of risk management, control systems, and governance processes in management (Al-Hamoud & Al- Sharman 2018).

Consulting services: These are advisory operations provided to units inside and outside the organization to add value to the unit and improve it (Abu Yahya and Al-Thneibat 2019).

Internal audit is the system of rules and regulations that determine the accuracy of information about financial transactions and ensure that the administration in the organization is using the organization's available resources effectively. An effective control system allows to detect defects and fraud, prevents wastage of financial assets, and bypasses all shortcomings in administrative work and depends on systems And the accounting procedures designed to develop and raise the efficiency of organizational processes and commitment, which calls the owners of the facility to be assured of achieving the company's goals (Mohammed, 2018).

Methodology of the Study

This study uses descriptive and analytical methods to achieve the study objectives and use time-series data and the SPSS Program to measure the diversity of ownership structure on the efficiency of internal auditing in Jordanian commercial banks.

Measurement of search variables

The study uses the following variables:

Measuring method	The variable and its symbol	Variable type
Measured by the company's internal auditors during the year	The number of internal auditors AUDSIZE	dependent variable Internal Audit Efficiency
the number of audit committee meetings measures during the year	Number of Audit Committee Meetings AUDMEETING	
Measured by the period needed by the audit committee to come up with the auditor's opinion (the number of periods in days)	The timing of the issuance of the audit report AUDFR	
	Diversity of ownership structure DIOS	independent variable dimensionally
Number of shares owned by one family/number The total shares of the bank	family ownership SEFP	
Number of shares owned by major shareholders /The total number of shares of the bank	Ownership of major shareholders AWMS	
The percentage of the company's shares owned by the members of the board of directors/ The total number of shares of the bank	Administrative property ADMP	
Percentage of the company's shares owned by institutions / The total number of shares of the bank	Institutional Ownership INSOW	
The proportion of the company's shares owned by the government/ The total number of shares of the bank	government property GOP	

Search Model

Based on the objectives of the study and to facilitate the researcher's work to come up with the results of the study, he relied on the following model:

$$\text{INAUE it} + 1 = \beta_0 + \beta_1 \text{SEFP it} + \beta_2 \text{AWMS it} + \beta_3 \text{ADMP it} + \beta_4 \text{INSOW it} + \beta_5 \text{GOP it} + \varepsilon_i \text{ t} + 1 \dots\dots\dots (1).$$

where:

β_0 : constant of regression.

$\beta_1 - \beta_5$: regression coefficients for the independent variable

INAUE it + 1: Efficiency of Internal Audit.

SEFP it: Family Ownership.

AWMS it : Major Shareholder Ownership.

ADMP it: Administrative Ownership.

INSOW it: Institutional Ownership.

GOP it: Government Ownership.

$\varepsilon_i \text{ t} + 1$ random part.

Statistical methods used

To achieve the objectives of the study and test the hypotheses, several appropriate statistical methods were used using the SPSS statistical program:

- Arithmetic means and standard deviations
- Pearson Correlation Coefficient VIF.
- Linear Interference Test.
- Simple and multiple regression analysis.

Research sources

The data was obtained by:

- Secondary sources: relying on previous studies, books and periodicals that dealt with the subject of the study and covering all study variables.

- Primary sources: relying on the financial reports issued by banks for the period 2015-2020, published by the Amman Stock Exchange (ASE) website (www.ase.gov.jo) and the Central Bank of Jordan (cbj) website (www.cbj.gov.jo).

Population and Sample of the Study

The number of banks operating in Jordan is 25, including 16 local Jordanian banks, divided into 13 commercial banks and 3 Islamic banks, 9 foreign banks, 8 commercial banks, and one Islamic bank.

The study covers 10 Jordanian commercial banks which are (Arab Bank, Bank of Jordan, Cairo Amman Bank, Jordan Commercial Bank, Jordan Kuwait Bank, Jordan National Bank, Housing Bank for Trade and Finance, Arab Jordan Investment Bank, Societe General Bank of Jordan, Union Bank). The study covers the period from 2015 to 2020.

Data Analysis and Hypothesis Testing

Analysis of audit efficiency data

Table (1) values some descriptive statistics indicators of internal audit efficiency indicators in Jordanian commercial banks.

Indicators of internal audit efficiency	No	smallest value	greatest value	SMA	standard deviation	skew modulus	kurtosis coefficient
number of internal auditors	60	4	9	6.6	1.82	-	-
number of audit committee meetings	60	3	7	4.8	1.34	0.15	-1.08
timing of issuing the financial report in days	60	58	170	115.65	26.23	0.07	-0.22
internal audit efficiency	60	68	181	127.05	26.72	0.02	-0.34

The above table shows the evaluation of some descriptive statistics for the indicators of internal auditing in Jordanian commercial banks and the verification of the values contained in the table for the indicator of the number of internal auditors, and it was found that they vary between 4 and 9, where the value of the arithmetic mean for this indicator is (6.6. The revision between two values (3) and (7), where the arithmetic mean of this indicator reaches 4.80 or 5 after rounding together. This index's financial reporting index value ranges between 85 and 170 days; therefore, these values represent 115.65 or 116 days after rounding as the average of this value.

As for the internal audit efficiency variable, which represents the sum of these three indicators, its values ranged between 85 and 701, so the value 127.05 or 127 after rounding represents an arithmetic mean for this variable.

The table shows the values of the skew coefficient to identify the nature of the distribution of the data of the research variables and compare it with the default normal distribution of the data. The skew coefficient is usually accepted if the values are confined between -3 to +3 (Hair et al., 2018).

It is noted from the table data that the values of the skew coefficient were confined to the values of the normal range. In the same context, the table presents another indicator related to the description of the data distribution, which is an indicator of the kurtosis of the distribution curve. Usually, the values of this indicator are accepted if the kurtosis values are less than 8 (Klein, 2005), and reviewing the values of the indicated kurtosis shows that the largest value has appeared as 1.37 (expressed in the absolute value of the indicator), which are values less than the accepted reference value for this indicator, which means that the distribution of the data of the internal audit efficiency indicators is associated with the normal distribution.

Table (2) values some descriptive statistics indicators of the Diversity of ownership structure in Jordanian commercial banks

ownership structure	No	smallest value	greatest value	SMA	standard deviation	skew modulus	kurtosis coefficient
family Ownership	60	7	32	13.87	5.44	1.05	1.09
Ownership of major shareholders	60	10	42	20.85	9.22	1.29	0.59
administrative ownership	60	3	23	11.52	4.76	-0.08	-0.46
Institutional Ownership	60	8	25	17.1	5.05	0	-1.02
government property	60	6	34	18.28	7.54	0.43	-0.42
Diversity of the overall ownership structure	60	41	106	81.62	16.86	-1.01	0.91

The above table shows the evaluation of some descriptive statistics for the diversity of the ownership structure in Jordanian commercial banks. Reviewing the values in the table for family ownership, it was found that they ranged between the two percentages 7 and 32, where the arithmetic mean value for this indicator was (13.87. or 14) after rounding. The percentage of ownership by major shareholders ranges between the two percentages (10) and (42) where the arithmetic mean of this structure is 20.85% and 21% after rounding.

Regarding administrative ownership of financial reports, the percentages of this structure range between 3% and 23%, so the arithmetic average value is 11.52% or 12% after rounding. In the same context, the percentage of institutional ownership ranged between 8% and 25%, so the arithmetic average is as % for ownership government, it ranged between 6%.

As for the internal audit efficiency variable, which represents the sum of these three indicators, its value ranged between 34% and an arithmetic average of 18% after rounding. The five properties shown ranged between 41% and 106%, so the values represent (81.62% or 82%) as an

arithmetic mean for this variable.

The table shows the values of the skew coefficient to identify the nature of the distribution of the data of the research variables and compare it with the default normal distribution of the data. The skew coefficient is usually accepted if the values are confined between -3 to +3 (Hair et al., 2010).

It is noted from the table data that the values of the skew coefficient were confined to the values of the normal range. In the same context, the table presents another indicator related to the description of the data distribution, which is an indicator of the kurtosis of the distribution curve. Usually, the values of this indicator are accepted if the kurtosis values are less than 8 (Klein, 2005) and reviewing the values of The kurtosis shown shows that the largest value appeared to be 1.09 (expressed in the absolute value of the indicator), which values are less than the accepted reference value for this indicator, which means that the distribution of the data of the internal audit efficiency indicators is associated with the normal distribution.

Hypothesis testing:

The researcher used simple and multiple linear regression analysis to test the research hypotheses related to the application. Before adopting the analysis results, the researcher completed some basic tests related to the application of linear regression, Multiple linear correlations between independent variables. The strong linear correlation between independent variables is a problem that must be taken into consideration before starting to use multiple linear regression because of the effect of this problem in hiding the real effect values of the independent variables if they exist.

Therefore, a strong multiple linear correlation greater than 10 means a Lack of confidence in the results of the effect resulting from the use of regression analysis and coincides with this test another test, which is known as the minimum allowable variation between independent variables, which usually cross the acceptable values for this test if they are greater than 0.05

to verify the absence of this problem.

Where the data contained in the research were measured between 2015-2020, the research was subjected to a test related to verifying the absence of a linear serial correlation (self) between the remaining values in each independent variable. It is (Durban and Watson test).

Table (3) shows the results of Durban and Watson test

ownership structure	Contrast amplification	Allowable contrast	Durban Watson test
	VIF	Tolerance	DW
family Ownership	1.421	0.704	2.114
Ownership of major shareholders	1.087	0.92	
administrative ownership	1.322	0.756	
Institutional Ownership	1.252	0.799	
government property	1.446	0.692	

In addition to testing the minimum allowable variance for the research variables, it was found that (VIF) by reference to the values of the coefficient test, the largest value of the variance test amounted to 1.446, which is less than 10.

While the ownership structures reached an acceptable degree of relationship between them, which means that the relationship of the independent variables is not strong enough to prevent the application of regression analysis or the exclusion of any of these variables, and therefore it can be concluded that there is no problem of multiple linear correlations.

As for the autocorrelation, expressed through the Derren Watson test, it reached 2.114, which is suitable for its proximity to 2.00 and the weakness of the problem of linear correlation, which allows the application of linear regression analysis.

Testing the Main Hypothesis:

H1: There is no statistically significant effect at the significance level less than or equal to 0.05 for the diversity of the ownership structure

(family ownership - ownership of major shareholders - administrative ownership - institutional ownership - government ownership) on the efficiency of internal auditing in Jordanian commercial banks.

Table (4) The results of the quality indicators of the regression model

Ownership structure	Regression model quality indicators				
	R	R2	R2 modified	f	Sig f
family ownership	0.578	0.334	0.272	5.405	0.0000 *
Ownership of major shareholders					
Administrative property					
Institutional Ownership					
government property					

As the significance level, 0.0000 is less than 0.05, Since the value of the significance level is 0.000 (correlated with a value of P less than 0.05), this means that the null hypothesis (research hypothesis) is rejected and accept the alternative hypothesis: There is statistically significant effect at the significance level less than or equal to 0.05 for the diversity of the ownership structure (family ownership - ownership of major shareholders - administrative ownership - institutional ownership - government ownership) on the efficiency of internal auditing in Jordanian commercial banks. This indicates the impact of the diversity of ownership in its various forms (together) on the efficiency of internal auditing in Jordanian commercial banks.

The first sub-hypothesis:

H01: There is no statistically significant effect of family ownership on the efficiency of internal auditing in Jordanian commercial banks.

Simple regression analysis was used, and the following table shows the results of the analysis:

Table (5) The results of the Simple regression analysis

Ownership structure	Regression model quality indicators				
	R	R2	R2 Modified	f	Sig f
family ownership	0,003*	9,794	0.13	0.144	0.38

The simple linear regression analysis results show that family ownership affects the effectiveness of internal auditing in Jordanian commercial banks, as the value of (sig) was 0.003, which is less than 0.05. This means rejecting the null hypothesis and accepting the alternative hypothesis: Family ownership has a statistically significant effect on the efficiency of internal auditing in Jordanian commercial banks.

The value of the interpretation or determination coefficient expresses the prediction accuracy rate of 4.14%, and the value of the indicator is between 0 and 1, and the higher it is, it indicates the quality of the model.

The Second sub-hypothesis:

H02: There is no statistically significant effect of Ownership of major shareholders on the efficiency of internal auditing in Jordanian commercial banks.

Table (6) The results of the Simple regression analysis

Ownership structure	Regression model quality indicators				
	R	R2	R2 Modified	f	Sig f
Ownership of major shareholders	0.202	0.041	0.024	2,476	0,121

The results of the simple linear regression analysis show that the ownership of the main shareholders does not affect the effectiveness of internal auditing in the Jordanian commercial banks, as the value of (sig) was 0.121, which is greater than 0.05, which means accepting the null hypothesis: There is no statistically significant effect of Ownership of major shareholders on the efficiency of internal auditing in Jordanian commercial banks.

The results also showed that the value of the interpretation or determination coefficient, which expresses the prediction accuracy rate of 4.1%, and the value of the index ranges between 0 and 1, and the higher it is, it indicates the quality of the model.

The Third Sub-Hypothesis:

H03: There is no statistically significant effect of administrative ownership on the efficiency of internal auditing in Jordanian commercial banks.

Table (7) The results of the Simple regression analysis

Ownership structure	Regression model quality indicators				
	R	R2	R2 Modified	f	Sig f
administrative ownership	0.306	0.094	0.078	5,989	0,017

The simple linear regression analysis results show an effect of administrative ownership on the effectiveness of internal auditing in the Jordanian commercial banks, where the value of (sig) was 0.017, which is less than 0.05.

This means rejecting the null hypothesis and accepting the alternative hypothesis: Administrative ownership has a statistically significant effect on the efficiency of internal auditing in Jordanian commercial banks. The interpretation or determination coefficient value expresses the prediction accuracy rate, which amounted to 9.4%. Where the value of the index ranges from 0 to 1, the higher it is, the more indicative of the quality of the model.

The fourth sub-hypothesis:

H04: There is no statistically significant effect of Institutional ownership on the efficiency of internal auditing in Jordanian commercial banks.

Table (8) The results of the Simple regression analysis

Ownership structure	Regression model quality indicators				
	R	R2	R2 Modified	f	Sig f
Institutional ownership	0.391	0.153	0.138	10,445	0,002*

The simple linear regression analysis results show that institutional ownership affects the effectiveness of internal auditing in Jordanian commercial banks, as the value of (sig) was 0.002, which is less than 0.05. This means rejecting the null hypothesis and accepting the alternative hypothesis: There is a statistically significant effect of Institutional

ownership on the efficiency of internal auditing in Jordanian commercial banks.

The value of the interpretation or determination coefficient was 15.3%, which indicates the quality of the model.

The fifth sub-hypothesis:

H05: There is no statistically significant effect of C ownership on the efficiency of internal auditing in Jordanian commercial banks.

Table (9) The results of the Simple regression analysis

Ownership structure	Regression model quality indicators				
	R	R2	R2 Modified	f	Sig f
Government ownership	0.391	0.153	0.138	10,445	0,002*

The simple linear regression analysis results show that there is no effect of government ownership on the effectiveness of internal auditing in the Jordanian commercial banks, where the value of (sig) was 0.959, which is greater than 0.05, which means accepting the null hypothesis.

The value of the coefficient of interpretation or determination was 0.01%, which is a low value. The model is considered to be of low quality since there is only one body in the model.

Discuss the results

This study reached a set of results:

1. The process of testing the main hypothesis showed that there was a statistically significant effect at the significance level of 0.05 for the diversity of the ownership structure (family ownership - ownership of major shareholders - administrative ownership - institutional ownership - government ownership) on the efficiency of internal auditing in Jordanian commercial banks, where this result agrees with the study Abu Yahya and Al-Thneibat 2019 and with the study of Arqawi 2018.
2. Through the first sub-hypothesis test, which showed a statistically significant effect at the 0.05 level of family ownership on the efficiency of internal auditing in Jordanian commercial banks.

3. By testing the second hypothesis, which showed that there was no statistically significant effect at the significance level of 0.05 for the ownership of major shareholders on the efficiency of internal auditing of Jordanian commercial banks, while the results of simple linear regression analysis indicate that the ownership of major shareholders affects the efficiency of internal auditing in Jordanian commercial banks. It agrees with the study of Al-Ali 2018, the results of which showed that the efficiency of internal audit is directly affected by the ownership of major shareholders, through direct intervention in the work of internal control.
4. The third hypothesis test showed a relationship and a statistically significant effect of administrative ownership on the efficiency of internal auditing in Jordanian commercial banks. The simple linear regression analysis results indicated that administrative ownership affects the efficiency of internal auditing of Jordanian commercial banks.
5. By testing the fourth hypothesis, which showed the existence of a statistically significant relationship at the level of significance of 0.05 for institutional ownership on the efficiency of internal auditing at Jordanian commercial banks. The results of the simple linear regression analysis indicate that institutional ownership affects the efficiency of internal auditing in Jordanian commercial banks and the presence of institutional ownership In Jordanian commercial banks increases the complexities of stakeholders in companies and banks.
6. The fifth sub-hypothesis test showed that there is no statistically significant effect between government ownership and internal audit efficiency in Jordanian commercial banks at the significance level of 0.05. It has no involvement in the internal audit work.

Recommendations

In view of the above results, the study recommends:

1. It is necessary to give the internal auditors powers compatible with the nature of their work, ensure their independence, and develop their auditing methods so that they are independent of the diversity of ownership structures in Jordanian commercial banks.
2. The need to work on increasing the powers of administrative ownership in activating and increasing the efficiency of internal auditing because of its positive impact on Jordanian commercial banks.
3. It is necessary to pay attention to institutional ownership and enhance its role in selecting representatives with expertise and professionalism to develop methods and increase the efficiency of internal auditing in Jordanian commercial banks.
4. It is necessary to link the internal audit to the administrative ownership for it to remain effective and feasible for its positive role in its efficiency.
5. Paying attention to family ownership, monitoring it, and setting controls limiting its negative impact on auditing efficiency.

References

- Abdul Zahra, K. (2016). Measuring the level of quality of profits and their impact on the determinants of ownership structure, an applied study on a sample of Iraqi commercial banks listed in the Iraq Stock Exchange, *Al-Muthanna Journal of Administrative and Economic Sciences*, 6(3).
- Abdullah, W. (2008). The impact of board composition, ownership and CEO duality on audit quality: The Malaysian evidence. *Malaysian Accounting review*, 7 (2), 17-28.
- Abu Yahya, Jaafar Suleiman; And Aldnibat 'Ali Abdul Qadir. (2019). The Impact of the Ownership Structure on External Audit Fees: Evidence from Jordan (in Arabic). *The Jordanian Journal of Business Administration: University of Jordan - Deanship of Scientific Research*, 15(3), 403 – 420.
- Al- Shahed, Rima. Al-Anati, Radwan. (2017). The impact of ownership structure and corporate characteristics on the quality of profits: an empirical study on the Jordanian insurance sector, *Zarqa Journal for Research and Human Studies*, (17)1, 122-151.
- Al-Anati, Radwan. (2016). The impact of ownership structure and corporate characteristics on the quality of profits, *Zarqa Journal for Research and Studies*, 17.155-178, (1).
- Al-Anati, Radwan. (2016). The impact of ownership structure and corporate characteristics on the quality of profits, *Zarqa Journal for Research and Studies*, (17)1, 155-178.
- Al-Fadl, Moaiad. Al-Jubouri, Azhar. (2018). The relationship between administrative ownership and the indebtedness ratio in light of the company's financial characteristics and ownership structure - a case study in Jordan. *Iraqi Journal of Administrative Sciences*, 14 (55).
- Al-Hamoud, T. Al-Sharman, S. (2018). The impact of ownership concentration and the characteristics of audit committees on the

- disclosure of social responsibility in Jordanian public shareholding companies: an applied study. *Arab Journal of Accounting*. 20(2).
- Al-Hamoud, T. El Sherman, S. (2018). The impact of ownership concentration and the characteristics of audit committees on the disclosure of the social responsibility of Jordanian public shareholding companies: an applied study, *Arab Journal of Accounting*. 20 (2).
- Ali, Arwa. (2018). The impact of the ownership structure and the characteristics of the board of directors on the quality of auditing in the Jordanian public shareholding industrial companies, an applied study (Master's thesis), Yarmouk University, Jordan.
- Al-Jazrawi, Ibrahim. Khudair, Fadel. (2014). Evaluating corporate governance and its internal mechanisms in Iraqi laws and legislation - an analytical research. *Baghdad College Journal of Economic Sciences*, Issue 40.
- Al-Zamily, B. Hamidi, K. Shaker, A. (2021). Integration between the determinants of the ownership structure and the effectiveness of the audit committee and their impact on the quality of accounting information. *Cultural Papers: Journal of Arts and Humanities*. 3(16).
- Amman Stock Exchange (ASE) website (www.ase.gov.jo).
- Ansari, Mahdi. The Etruscans are on me. (2019). The role of ownership structure in earnings management practices in the light of transparency according to control variables - an applied study in a sample of banks listed in the Iraq Stock Exchange, *Kirkuk University Journal of Administrative and Economic Sciences*, 9 (2).
- Awdat, Abeer. (2015). The Impact of The Internal Audit Function to Improve The Financial Performance of Commercial Bank in Jordan ‘ *Research Journal of Finance and Accounting*. 16(3). (on line), www.iiste.org.
- Badri, Ali. (2014). The impact of banking institutional ownership shares on the performance of companies listed on the Egyptian Stock Exchange, an unpublished master's thesis, Faculty of Commerce, Ain Shams University, Egypt.

- Batayneh, H. Abed, S. Swaidan, M. (2019). The impact of ownership structure and corporate governance on the financial performance of listed Jordanian companies, *Jordanian Journal of Business Administration*, 15 (1). 95-120.
- Bshayreh ◊ M.M. ◊ Tawaha ◊ M.S. ◊ & Al-Khasawneh ◊ R.O.H. (2019). The effect of electronic management in improving the quality of internal audit through developing the performance of internal auditor: An empirical study in the Jordanian insurance companies. *Academy of Accounting and Financial Studies Journal* ◊ 23(5) ◊ 1-10.
- Chen, C., Yen, G., Fu, C. and Chang, F.(2007) Family Control, Auditor Independence, and Audit Quality: Empirical Evidence from the TSE Listed Firms (1999-2002), *Corporate Ownership and Control*,(4)3, 96-110.
- Ejoh ◊ N. O. & Ejom ◊ P. E. (2014). The Effect of Internal Audit Function on the Financial Performance of Tertiary Institutions in Nigeria. *International Journal of Economics ◊ Commerce and Management II* (10) ◊1.
- Hair ◊J. F. ◊Jr. ◊Black ◊W. C. ◊Babin ◊B. J. ◊& Anderson ◊R. E. (2010). *Multivariate data analysis: A global perspective* (7th ed.). Upper Saddle River ◊New Jersey: Pearson Education International, Prentice Hall.
- Hair, J, F, Black, W. C, Babin, B. J, Anderson, R, E, and Tatham, R, L. (2018). *Multivariate Data Analysis* (8thed): Cengage Learning EMEA.
- Hindi, Munir. (2009). *Modern Thought in Financial Analysis and Performance Evaluation Introduction to Corporate Governance*, Modern Thought Series in Financial Management, University Knowledge House, Alexandria, Egypt.
- Ibrahim, M. Zayed, M. (2017). The impact of the ownership structure on the level of disclosure of social responsibility in the light of the Egyptian influencer of corporate responsibility by applying it to Egyptian companies. A research presented at the first scientific conference of the Department of Accounting and Auditing entitled (The Role of

- Accounting and Auditing in Supporting Economic and Social Development in Egypt). Alexandria Journal of Accounting Research. Alexandria University - Faculty of Commerce - Department of Accounting and Auditing. 1(1).
- Ibrahim, Sh. (2013). Integration between the work of the internal auditor and the external auditor to reduce financial corruption", Future Research Journal, (41), 121-168.
- Juma, A. (2011). Internal and government auditing, 4th Edition, Dar Safaa for Publishing and Distribution, Amman-Jordan
- Kabuye, F. Kato, J. Akugizibwe, I. Bugambiro, N. (2019). Internal control systems, working capital management and financial performance of supermarkets. (2019). ACCOUNTING, CORPORATE GOVERNANCE & BUSINESS ETHICS. Cogent Business & Management. 6(1).
- Kane, G.D. and Velury, U. (2004). The Role of Institutional Ownership in the Market for Auditing Services: an Empirical Investigation, Journal of Business Research, (57) 9, 976-983.
- Kiatapiwat, W. (2010). Controlling Shareholders, Audit Committee Effectiveness and Earnings Quality: The Case of Thailand. Doctoral Dissertation, University of Maryland, USA.
- Klein, R. B. (2005). Principles and Practice of Structural Equation Modeling (2nd ed.). New York: Guilford.
- Kline, R. B. (2005). Principles and practice of structural equation modelling. New York: The Guilford Press.
- Massad, M. Al-Khatib, K. (2009). An in-depth study in auditing. 1st edition, Amman: Dar Treasures Knowledge Knowledge for publication and distribution.
- Mcknight, P. J., & Weir, C. (2009). Agency costs, corporate governance mechanisms and ownership structure in large UK publicly quoted companies: A panel data analysis. The Quarterly Review of Economics and Finance, 49(2), 139-158.
- Moeller , R. (2005). Brink's modern internal auditing, (7th ed.) ,NewJersey: John Wiley & Sons.

- Mohammed, Ahmed (2018). Interpretation of the relationship between the ownership structure and the characteristics of the board of directors and the audit committee and the lack of transparency and continuity of profits (an applied study on joint companies), unpublished research, Ain Shams University, Egypt., Accounting Department, Faculty of Commerce.
- Mokhtari, Z.; and Makerani, K. F. (2013). Relationship of Institutional Ownership with Firm Value and Earnings Quality: Evidence from Tehran Stock Exchange, *International Journal of Economy, Management and Social Sciences*, 2(7):495-502.
- Phung ,D. N. ,& Mishra, A. V. (2016). Ownership structure and firm performance: Evidence from Vietnamese listed firms. *Australian Economic Papers* 55 ,(1) 98-63 ,.
- Saleh, Reda. (2010). The relationship between corporate governance and earnings quality and its impact on the quality of financial reporting in the Egyptian business environment. Theoretical and applied study, *Scientific Journal of Commerce and Finance*, Faculty of Commerce, Tanta University, 2 (2).
- Sharma, V.D. (2004). Board of Director Characteristics, Institutional Ownership, and Fraud: Evidence from Australia, *Auditing*, (23)2,107-119.
- The Central Bank (2019) the Jordanian banking sector, <https://www.cbj.gov.jo/Pages/viewpage.aspx?pageID=141>
- The Central Bank of Jordan (2021) financial reports, <https://www.cbj.gov.jo/Pages/viewpage.aspx?PageID=41>
- The Central Bank of Jordan (2022) Jordanian commercial banks, <https://www.cbj.gov.jo/Pages/viewpage.aspx?pageID=141>
- Thomsen, S., and Conyon, M. (2012). *Corporate governance: Mechanisms and systems*. McGraw Hill.
- Wahl, M. F. ‘Governance and Ownership: Theoretical Framework of Research’, *Journal Economic Literature Classification* number, Vol.17, (2008).

