

رماح للبحوث والدراسات

مجلة دولية علمية محكمة

تصدر عن مركز البحث وتطوير الموارد البشرية رماح / الأردن

وجامعة القرآن وتاصيل العلوم / السودان

العدد (73) تشرين ثاني (نوفمبر) 2022

الجزء الثاني



رماح

للبحوث والدراسات

مجلة دولية علمية محكمة

تصدر عن مركز البحث وتطوير الموارد البشرية رماح / الأردن

وجامعة القرآن وتأسيس العلوم / السودان

العدد 73 / الجزء الثاني تشرين ثاني (نوفمبر) 2022

ISSN : 2392- 5418 الورقي

ISSN:2520- 7423 الالكتروني

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 : بروفيسور أبكر عبدالبنا ادم

مدير المجلة : الأستاذ الدكتور خالد راغب الخطيب

رئيس التحرير : الأستاذ الدكتور سعادة الكسواني

نائب مدير تحرير المجلة : د. ماجدة خلف السبوع

الهيئة الاستشارية للمجلة

الأردن	جامعة البلقاء التطبيقية	أ.د. خليل الرفاعي (رئيس اللجنة العلمية)
السودان	جامعة القرآن الكريم وتاصيل العلوم	دكتور برير سعد الدين الشيخ السمانى (امين الشؤون العلمية رئيسا)
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	بروفيسور محمد الفاتح زين العابدين
الأردن	جامعة الزرقاء	أ.د. نضال الرمحي
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

أ.د. أشرف محمد عبد الرحمن مؤنس	جامعة عين شمس	مصر
أ.د. رامي طنبور	جامعة جنان	لبنان
د. محمد الطيب	جامعة القرآن الكريم وتأسيس العلوم	السودان
أ.د. عبد الرحمن صالح الغفيلي	جامعة القصيم	السعودية
أ.د. وائل جبريل	جامعة عمر المختار	ليبيا
د. خديجة عبد الكريم خيرى	جامعة القرآن الكريم وتأسيس العلوم	السودان
أ.د. شاهر عبيد	جامعة القدس المفتوحة	فلسطين
أ.د. عماد الصعيدي	مركز رماح	الأردن
أ.د. سمير البرغوثي	جامعة الفلاح	الإمارات العربية المتحدة
أ.د. عبد الله سيدي محمد أبو	جامعتي حائل / نواكشوط	موريتانيا
د. جمال محمد البشرى	جامعة القرآن الكريم وتأسيس العلوم	السودان
أ.د. نايف عبد العزيز مطاوع	جامعة شقراء	السعودية
بروفيسور أبكر عبد البنات ادم إبراهيم	الهيئة الاستشارية	
بروفيسور محمد الفاتح زين العابدين	الهيئة الاستشارية	
بروفيسور نميري سليمان علي	هيئة التحرير	
دكتور برير سعد الدين الشيخ السمانى	هيئة التحرير	
دكتور حسن الفاتح الشيخ الحسين	هيئة التحرير	
الدكتورة حليلة إبراهيم محمد الفيلكاوي	الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب	الكويت

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 وإستعمال أحد الأساليب التالية في الإستشهاد 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:

remah@remahtrainingjo.com أو khalidk51@hotmail.com

إلى العنوان البريدي: شارع الجاردنز عمان الأردن

هاتف: 00962799424774 أو 00962795156512

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 [http // www.mandumah.com](http://www.mandumah.com)
- قاعدة بيانات المنهل [http// www.almanhal.com](http://www.almanhal.com)
- قاعدة ASKZED على الموقع : [http//www.ASKZED.com](http://www.ASKZED.com)
- قاعدة معرفة على الموقع : [http//www.maarifa.com](http://www.maarifa.com)
- قاعدة بوابة الكتاب العلمي : [http//www.theleambook.com](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#.XzPCkCgZPY>
- قاعدة أرسيف (Arcif) .



Arab Impact Factor
خاص بالمجلات التي تصدر باللغة العربية



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

ASSOCIATION OF ARAB UNIVERSITIES

Office of the
Secretary General

اتحاد الجامعات العربية

مكتب
الأمين العام

Ref.

Date _____

الرقم ٦٧٣ / ع.د

التاريخ

الموافق ٢٠١٩ / ١١ / ٢٤ م

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 معاملات 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.

بأن 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 ١٢١ طابق ١١٩٤٧ عمان - المملكة الأردنية الهاشمية، هاتف ٠٠٩٦٢-٦-٥٠٦٢٠٤٨، فاكس ٠٠٩٦٢-٦-٥٠٦٢٠٥١، بريقياً : اتحاد جامعات
P.O.Box 121 Tariq 11947 Amman - Jordan, Tel. 00962-6-5062048, Fax: 00962-6-5062051, e-mail: secgen@aar.edu.jo
www.aaru.edu.jo



Arab Citation & Impact Factor
Arab Online Database

معامل التأثير والاستشهادات المرجعية العربية
قاعدة البيانات العربية الرقمية



التاريخ: 2019-10-14

الرقم: ARCIF 19/317

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

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

يسر معامل التأثير والاستشهادات المرجعية للدراسات العلمية العربية (Arcif -)، أحد مبادرات قاعدة بيانات "عرفة" للإنتاج والمحتوى العلمي، إعلامكم بأنه قد أطلق تقريره السنوي الرابع للمجلات للعام ٢٠١٩، خلال الملتقى العلمي "مؤشرات الإنتاج والبحث العلمي العربي والعالم في التحولات الرقمية للتعليم الجامعي العربي" بالتعاون مع الجامعة الأمريكية في بيروت بتاريخ ٣ أكتوبر ٢٠١٩.

يخضع معامل التأثير "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 معامل "Arcif" قام بالعمل على جمع ودراسة و تحليل بيانات ما يزيد عن (٤٢٠٠) عنوان مجلة عربية علمية أو بحثية في مختلف التخصصات، والصادرة عن أكثر من (١٤٠٠) هيئة علمية أو بحثية في (٢٠) دولة عربية، (باستثناء دولة جيبوتي وجزر القمر لعدم توفر البيانات). ونجح منها (٤٩٩) مجلة علمية فقط لتكون معتمدة ضمن المعايير العالمية لمعامل "Arcif" في تقرير عام ٢٠١٩.

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

و كان معامل "Arcif" لمجلتكم لسنة ٢٠١٩ (٠.٠١٠٣). مع العلم أن متوسط معامل ارسيف في تخصص "العلوم الاقتصادية والمالية وإدارة الأعمال" على المستوى العربي كان (٠.١٣٩)، وصنفت مجلتكم في هذا التخصص ضمن الفئة (الثالثة Q3)، وهي الفئة الوسطى.

و بإمكانكم الإعلان عن هذه النتيجة سواء على موقعكم الإلكتروني، أو على مواقع التواصل الاجتماعي، وكذلك الإشارة في النسخة الورقية لمجلتكم إلى معامل "Arcif" الخاص بمجلتكم.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام والتقدير

أ.د. سامي الخزندار
رئيس مبادرة معامل التأثير
"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



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
Phone: (978) 356-6500 (800) 653-2726 Fax: (978) 356-6565 E-mail: information@ebSCO.com Web: www.ebsco.com





Home About Us Impact Factor Publishers Suggest Contact

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

Database: Business Source Complete - Publications

Search within this publication

Publication Details For "REMAH Journal"

Title: REMAH Journal
ISSN: 2392-5416

Publisher Information: Research & Development of Human Resources Center (REMAH)
Gardene 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

All Issues
+ 2016
+ 2015

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)	



معامل التأثير والاستشهادات المرجعية العربي
Arab Citation & Impact Factor
Arab Online Database
قاعدة البيانات العربية الرقمية

Arcif
Analytics

التاريخ: 2021/09/28

الرقم: L21/289 ARCIF

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

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

يخضع معامل التأثير "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 معامل "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 لمعامل "Arcif" في تقرير عام 2021 .

ويسرنا تهنئكم وإعلامكم بأن **مجلة رماح للبحوث والدراسات** الصادرة عن **مركز البحث وتطوير الموارد البشرية (رماح)، عمان، الأردن** قد نجحت في تحقيق معايير اعتماد معامل "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 معامل "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 معامل أرسيف 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 معامل "Arcif" الخاص بمجلتكم.

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

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام والتقدير

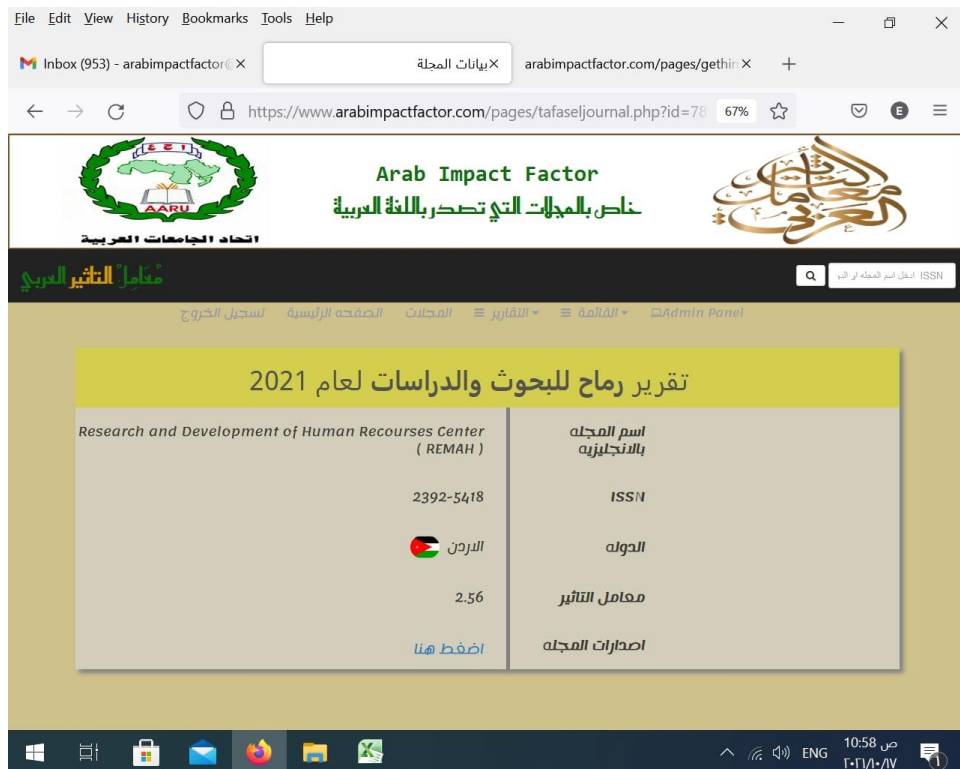
أ.د. سامي الخزندار
رئيس مبادرة معامل التأثير
"Arcif"



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

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

Amman - Jordan
2351 Amman, 11953 Jordan





GLOBAL UNION OF
JOURNALISTS
& MEDIA PERSONS

الاتحاد العالمي للصحفيين والإعلاميين

شهادة عضوية

فُتحت الشهادة لـ

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



افتتاحية العدد

بحمد الله وفضله ارتفع معامل التأثير العربي لمجلة رماح للبحوث والدراسات/الأردن وفقاً 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، بصور العدد (73) الجزء الثاني 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 بأذن الله علماً بأن المجلة موجودة على قاعدة بيانات إبيسكو الأمريكية، وحصلت المجلة بحمد الله على مُعامل التأثير العربي، وباخترق مذهب انضمت المجلة لموقع CiteFactor.

وهذا العدد (73) الجزء الثاني 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 "أرسييف 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

الأستاذ الدكتور سعادة الكسواني

فهرس المحتويات

الصفحة	الموضوع
5	الهيئة الاستشارية للمجلة
7	شروط النشر
8	موقع المجلة بقواعد البيانات العالمية
17	افتتاحية العدد
19	فهرس المحتويات
25	دور مناطق البلديه ومدراء المناطق في تنمية المجتمع المحلي علي الطريقي ذياب الجازي مدير منطقه / اذرح / بلدية الاشعري
39	أثر مستوى الإفصاح المحاسبي في تحسين القرارات الإستثمارية في الشركات الصناعية الأردنية المدرجة في بورصة عمان محمد زود الحلبوسي الاستاذ الدكتور: نمر عبد الحميد السليحات
75	اللامركزية بين الإدارة المحلية والتنمية المحلية [وتطبيقها على الدولة والمجتمع والعاملين] إعداد الباحث / المهندس عبدالله صبحي حسن أبو حسان وزارة الإدارة المحلية (بلدية لواء الموقر)
89	أثر الإفصاح المحاسبي الاختياري في موثوقية المعلومات المحاسبية في البنوك التجارية الأردنية معتز ابراهيم محمود المغربي

	أثر الافصاح المحاسبي الاختياري على تحسين جودة المعلومات المحاسبية في البنوك التجارية الأردنية
123	النظام القانوني لتأديب الموظفين العموميين (دراسة قانونية تطبيقية) صقر خلف أحمد العدوان المدير الإداري – بلدية الشونة الجنوبية
171	أثر تكاليف الجودة على الأداء المالي في الشركات الصناعية السعودية: دراسة ميدانية الباحثة أروى سعد سعيد الجهني الأستاذ الدكتور محمد بن حسن علي مفتي الدكتور بدر بندر بن حميد جامعة الملك عبد العزيز - جدة المملكة العربية السعودية
223	درجة ممارسة مديري مدارس قصبة المفرق لاستراتيجيات إدارة الأزمات التعليمية الباحث احمد محمد مفلح النمران وزارة التربية والتعليم الاردنية
243	فاعلية أساليب التعلم الخبراتي المحوسب في اكتساب المفاهيم الغذائية لدى طالبات الاقتصاد المنزلي في جامعة البلقاء التطبيقية. إعداد رؤى تيسير محجوب الفتياني إشراف الدكتور: نهاني محمد العبوس

285	أثر الاحتراق الوظيفي على أداء العاملين بالمنشآت الصحية بمنطقة نجران الباحث الرئيسي علي فهد ال منصور اليامي إعداد الباحثين خالد نقطان ال بحري فهد محمد ال منصور علي حسن ال مردف ناصر حسين اليامي محسن احمد ال رشه ريفال ناشر ال فهاد زهرة علي ال سعد يحيى صالح ال عباس محمد احمد الخجاف
319	أثر القيادة التحويلية في أداء الموظفين، دراسة حالة: مديرية ضريبة الأبنية والأراضي في محافظة الزرقاء/ الأردن حسن محمد عيسى الغويري مديرية ضريبة الأبنية والأراضي في محافظة الزرقاء/ الأردن
343	السجلات الإلكترونية ومخاطرها الصحية على المدخنين دراسة وصفية تحليلية إعداد بدر ثويني الظفيري جزاء حميد الظفيري حسين علي الشمري بدر حميد الضفيري

365	<i>Assessing the Impact of change orders in Roads projects in Jordan (A case study of a highway project in aljiza municipality)</i> <i>Reham M. Alreqeb</i> <i>Civil Engineer, Aljiza Municipality, Amman, Jordan</i>
383	<i>Transformational leadership and its impact on organizational creativity and patient safety in hospitals in the Kingdom of Saudi Arabia</i> <i>BY:</i> <i>Thamer Saleh Ali Althaibah</i> <i>Nasser Dhafer Nasser Alalhareth</i> <i>Abdullah Saleh A Alyami</i> <i>Salem Hamad Masaud Al Jaraib</i> <i>Ibrahim Ali M Al Bataj</i> <i>Ahmed Khalid Mohammed Alsharif</i> <i>Waad Sulaiman Saad Alsarf</i> <i>Ali M. Al-Qannass</i> <i>Ali Mohammad Ali Alyami</i> <i>Nasser Hussain Alyami</i> <i>Ahmed A.H Alshareef</i>
411	<i>A systematic review of the effect of virtual reality exercise on balance, strength, pain, and function in people with functional ankle instability</i> <i>Abdullah Al-Alshehi¹, Abdullah Alyami², Hammad Alhasan¹, Minju Kim¹, Daniel T.P. Fong^{1*}</i>

دور مناطق البلديه ومدراء المناطق في تنمية المجتمع المحلي

علي الطريقي ذياب الجازي

مدير منطقه / اذرح

بلدية الاشعري

الملخص

التنمية المحلية تلعب دور القاعدة الأساس لأنواع أخرى من الانتظام، وهي بحد ذاتها تصوّب نحو مسائل مجتمعية تؤثر على الجميع: التنمية الاقتصادية، والصحة العامة، الخ. الغاية هي بناء قدرة المجتمع المحلي على التعاطي مع أي حاجات أو مسائل تنشأ، وهي تظهر في مشاريع مجتمعية أصغر كتنظيف الأحياء وبناء ملعب في المجتمع المحلي... الخ. وهي تساعد هذه المشاريع على تحديد الحس المجتمعي وبنائه لدى مختلف سكّان المنطقة، يهدف هذا البحث في التعرف على دور مناطق البلدية ومدراء المناطق في تنمية المجتمع المحلي الأردني حيث تم الإعتماد على البيانات الثانوية من الدراسات السابقة والمقالات المنشورة على الأنترنت من أجل تعزيز البحث الحالي.

Abstract

Local development plays the role of the basis for other types of regularity, and in itself it directs towards societal issues that affect everyone: economic development, public health, etc. The goal is to build the capacity of the local community to deal with any needs or issues that arise, and they appear in smaller community projects such as cleaning neighborhoods and building a playground in the local community...etc. It helps these projects to identify and build a sense of community among the various residents of the region. This research aims to identify the role of municipal areas and district managers in the development of the Jordanian local community, where secondary data from previous studies and articles published on the Internet were relied on in order to enhance the current research.

المقدمة

التنمية المحلية المستدامة وجذب الاستثمار في الاقتصاد المحلي جهد تشاركي، موجة لتوحيد جهود جميع الأنشطة المجتمعية بمشاركة فاعلة من جميع الشركاء من القطاعين العام والخاص ومؤسسات المجتمع المدني والبلديات، وتحفيز الكامن. وطاقات المجتمع غير المستغلة للوصول إلى حياة أفضل للمواطنين.

تعد المشاركة المجتمعية ركيزة أساسية لتحقيق أهداف التنمية للمجتمعات. تقاس مؤشرات نجاح خطط التنمية بمدى مشاركة المجتمع المحلي في صنع القرار لأن جميع خطط ومشاريع التنمية تستهدف أفراد المجتمع بكافة شرائحه.

إذا لم يشارك أفراد المجتمع في وضع الخطط والبرامج التنموية، فإن المخططين سيصطدمون بمعرفة استجابة المجتمع وتفاعله مع هذه المشاريع لأسباب مختلفة، منها أن أفراد المجتمع لم يكونوا شركاء في تحديد هذه المشاريع، أو أنهم لم يلبوا احتياجاتهم وأولوياتهم.

وتعاريف المشاركة المجتمعية وسيتم التركيز على الجوانب التنموية والتخطيطية، وكذلك أهمية المشاركة، ومزاياها وصورها، ومستوياتها، وكيفية تفعيل دورها في التنمية الحضرية المستدامة.

تعد المشاركة المجتمعية إحدى الأدوات التي يمكن من خلالها النهوض بالمجتمع والارتقاء به، والعمل على تحسين مستوى حياة المواطنين اجتماعياً واقتصادياً وبيئياً وحضرياً، من خلال المساهمة التطوعية لأبناء المجتمع في جهود التنمية، سواء بالرأي أو العمل أو التمويل، وحث الآخرين على المشاركة، وعدم وضع العراقيل أمام جهود قادة المجتمع وغيرها من الأمور التي تؤدي إلى تنمية المجتمع وتحقيق أهدافه.

تساهم مشاركة المجتمع المدني في تحديد الاحتياجات والمطالب بشكل أفضل وزيادة الكفاءة في التنفيذ، بالإضافة إلى تعزيز الاستدامة والانسجام الاجتماعي. تسمح المشاركة المجتمعية لعملية ديناميكية مستمرة للعمل. كما أنه يعزز الإجماع المثمر والحلول

المبتكرة ويسد الفجوات في المعرفة والقوة الموجودة بين الخبرة التكنوقراطية والمشاركة المحلية.

تزيد مشاركة المجتمع من المعرفة المحلية للمديرين، وتعزز الاستجابة، وتزيد من الشفافية والمساءلة، مما يعزز بدوره تقديم الخدمات بشكل فعال. بالإضافة إلى ذلك، فإن المشاركة في أنظمة الإدارة تعمق شعور المجتمع المدني بالانتماء والملكية حيث يصبحون هم صناع ومحددات مصائرهم.

وبالتالي ، فإن إشراك المجتمع المحلي لا يؤدي فقط إلى تنمية إحساس قوي بملكية المدينة بين المواطنين ولكنه يلزمهم خاصة عندما تتغير ظروفهم الاقتصادية أو تجعلها ممكنة؛ ضمان التحسين المستمر بشتى الطرق.

وقد لوحظ أن مجموعة من التحديات الصعبة التي تواجه العالم اليوم لا يمكن أن تحلها الحكومات وحدها، بل تتطلب مشاركة أصحاب المصلحة لأن لديهم المعلومات والخبرات والاتصالات اللازمة مع الفئات المستهدفة الرئيسية.

فالمشاركة المجتمعية تمثل اللامركزية في العمل الإداري في المجتمعات، وهو أساس الحكم الصالح وتمكين الناس.

إن أهم الأولويات التي يسعى الاردن الى تحقيقها للوصول الى مستويات التنمية المستدامة والمنشودة هو:-

- تطوير المجالس البلدية
- تعزيز دورها وتقوية اقتصادها المحلي
- تحسين اوضاعها المالية
- رفع قدراتها المؤسسية
- إيجاد بلديات كفوءة وقادرة على عمليات التخطيط والتنفيذ ووضع الاستراتيجيات
- التنمية الخاصة بالمجتمع المحلي وتخطيط الاستثمار
- تنفيذ المشاريع المنبثقة عنها بكفاءة وفعالية مع التركيز على استخدام الموارد المتاحة.

- جاء قانون البلديات الاردني الجديد رقم 14 لسنة 2007 لضييف دورا جديدا وهاما لعمل البلدية وهو الدور التنموي حيث كان عمل البلدية سابقا يقتصر على الدور الخدمي فقط ولكن الآن أصبح بمقدور البلدية إقامة مشاريع استثمارية تعود بالنفع المادي وتحسين إيراداتها مما ينعكس إيجابا في تحسين نوعية الخدمة المقدمة للمواطن ، كما انه مكن البلدية بالتشارك والشراكة مع القطاع الخاص.
- وان هذا الدور الذي تقوم به البلدية هو نقله نوعية وهامة سوف يعمل على تحسين نوعي في العمل البلدي وفتح المجال أمام القطاع الخاص للشراكة مع البلديات في المشاريع التنموية.
- ويرتكز مفهوم الإدارة المحلية النموذجية للبلدية على مجموعة من الدعائم التي يمثل كل منها مسارا في الاتجاه الصحيح والتي لا بد من اعتمادها والعمل بهذه الدعائم والمحاور للوصول الى بلديات كفؤة وقادرة على ادارة العمل البلدي بنجاح وتقديم افضل الخدمات للمواطنين والوصول الى تنمية محلية مستدامة.
- حيث ان المجالس البلدية هي هيئات محلية ذات استقلال مالي وشخصية اعتبارية تقوم بتوفير الخدمات الأساسية المناطة بها للمواطن وهي تعتبر بحق محور وركيزة أساسية للتنمية بالتشارك مع مؤسسات المجتمع المدني والقطاع الخاص.
- وللتعرف على الواقع التنموي والخدمي للبلديات يجب التطرق إلى النواحي الإدارية والمالية والفنية والبيئية والصحية والتنمية التالية:

ما هي التنمية المحلية؟

بينما يمكن تعريف التنمية المحلية على أنها طريق للتحسين ، فإنها ، مثل العمليات الأخرى لتنظيم المجتمع، يجب أن تركز على الإجراءات والنتائج. يمكنك فقط إشراك الناس في مسار أو إنشاء مسار إذا كانت هناك نهاية في النهاية، سواء كان ذلك بإقناع البلدية بوضع إشارة مرور أو إنهاء الفقر. لذلك، عندما نناقش كيفية الانخراط في التنمية المحلية، وكيفية استخدامها، فإننا ندرج اختيار القضايا التي تعالج الاحتياجات

المجتمعية الحية. فقط من خلال التركيز على اتخاذ الإجراءات لتحقيق هذه النتائج التي تعالج هذه القضايا ستزداد احتمالية إشراك المواطنين.

يحدد أربعة أنواع من التنظيم المجتمعي:

- التنمية المحلية: تخلق بنية تحتية للحراك والتحركات المجتمعية.
 - التخطيط الاجتماعي وتغيير السياسات: نوع من التنظيم المجتمعي الذي يستخدم النظام السياسي وغيره من النظم لبناء السياسات التي تعمل على تحسين نوعية حياة كافة المواطنين.
 - التحرك الاجتماعي والمناداة الخاصة بالنظم: تجعل المواطنين ينخرطون في فهم "السلطة" وبنائها، واستخدامها للمناداة والمفاوضة من أجل مصالح المجتمع المحلي.
 - بناء الائتلافات: يشكل مجموعات على مدى المجتمع المحلي مكونة من المنظمات والأفراد، إما للعمل على مسائل معينة أو لطرح حاجات مجتمعية أكثر عمومية.
- غالباً ما يُنظر إلى هذه الجوانب الأربعة للتنظيم المجتمعي على أنها منفصلة، ولكن قد يكون من المفيد أكثر اعتبارها أجزاء متقاطعة من كل واحد. إذا قمت بعمل جيد في التنمية المحلية، فستكون لديك قاعدة آمنة، تتكون من أشخاص قادرين على التنقل بأي من الطرق العديدة. يخلق تنظيم المجتمع الحقيقي مجتمعاَ جاهزاً لأي شيء. التنمية المحلية هي إنشاء بنية تحتية مجتمعية وشاملة يمكنها، على هذا الأساس، الاستجابة بأي طريقة ضرورية لمواجهة التحديات، والاستفادة من الموارد، واحداث تغيير اجتماعي إيجابي.

التنمية المحلية يمكن أن تجعل المجتمع المحلي مكتفياً ذاتياً وقادراً على تحديد

مشكلاته بنفسه وحلها؛ تشمل مزايا هذا الموقف ما يلي:

- زيادة الثقة المجتمع المحلي في نفسه واحترامه لذاته، ما يحفز المواطنين على التعامل مع المشكلات الصعبة وحلها
- خفض (أو القضاء على) حاجة المجتمع لأن يعتمد على مصادر خارجية للحصول على مساعدة، ما يؤدي إلى عدم وجود "خبراء" يحددون ما هو مناسب للمجتمع

- زيادة في السرعة التي يتمكن المجتمع من خلالها الاستجابة للمشكلات وتعبئة الموارد
- التأكد من أن المشكلات التي يطرحها المجتمع المحلي هي فعلياً تلك التي تهمه.

الأُمور الادارية

- أولاً: الرؤية المستقبلية للعمل البلدي وتتضمن المعايير الإدارية
- أن تقوم البلدية بإعداد خطة إستراتيجية للتنمية المحلية لمدة أربع سنوات يشارك بها المجتمع المحلي ومؤسسات المجتمع المدني والقطاع الخاص.
- وضع خطط تنفيذية للخطة الإستراتيجية وخطط مالية تمكن البلدية من تنفيذ خططها الاستراتيجية.
- إنشاء قاعدة بيانات شاملة.
- التنسيق المستمر بين البلدية والبلديات المجاورة وكذلك البلديات في نفس الإقليم وذلك لتحقيق التعاون المشترك.

ثانياً: النظم والإجراءات وتتضمن المعايير التالية:

- الاستقرار التنظيمي للبلديات ويتمثل في تنفيذ العمل من خلال:
 - أ- كادر وظيفي كفؤ قادر على تنفيذ المهام الموكلة اليه.
 - ب- توفر الأدوات والمعدات اللازمة.
 - ت- التمويل المالي لتنفيذ الخطط والمشاريع التنموية المراد تنفيذها.
- حيث ستساهم عملية تعزيز المساءلة والشفافية في:
 - تعزيز الثقة بين متلقي الخدمة والبلدية.
 - جعل القرارات أكثر منطقية وقابلة للتغيير.
 - رفع مستوى الوعي لدى المواطنين في مجال حقوقه.
 - تحميل السكان المحليين لمسؤولياتهم اتجاه البلدية.
 - تقليل من فرص الفساد على المستوى المحلي.

آلية العمل المشترك بين البلدية ومختلف قطاعات المجتمع المحلي:

- المشاركة بين البلدية وقطاعات المجتمع المدني والقطاع الخاص من خلال عقد الاجتماعات الدورية ومناقشتهم في كافة المسائل التي تخص العمل البلدي وجذب الاستثمار وتعزيز الاقتصاد المحلي.
- وضع مجموعة من الأدلة والإرشادات لتمكين المواطن والمستثمرين من خلالها أن يتعرف على الإجراءات والخطوات التفصيلية والواضحة للحصول على الخدمات المطلوبة.
- توفير المكان المناسب للمواطن الذي يراجع البلدية للحصول على الخدمات.
- إحداث مكتب لخدمة الجمهور لتقدم المعلومات للمواطن والمستثمرين وإرشادهم.
- توزيع الخدمات بعدالة بين المواطنين.
- اطلاع البلدية على تجارب البلديات الأخرى على أمل الاستفادة من ذلك في تطوير أعمالها.
- أن تلتزم البلدية باعتبارها بالتنسيق المتواصل مع البلديات المجاورة في نفس المنطقة أو الاقليم لمناقشة المشاكل المشتركة ومحاولة الاتفاق على الحلول المشتركة وتحديد الاستثمارات المشتركة.

إجراءات تطوير وتعزيز الدور التنموي المستدام للبلديات وجذب الاستثمار

تنطلق الخطة المستقبلية لتطوير القطاع البلدي وتعزيز الاقتصاد المحلي، والتي تنفذها وزارة الشؤون البلدية في المملكة الأردنية الهاشمية، من خلال تبني التنمية بمفهومها الشامل كمدخل وتوجيه وهدف له. جميع السياسات والمشاريع، من خلال رؤية واضحة مبنية على رسالة واضحة المعالم وأهداف شاملة ومجموعة من السياسات والإجراءات التي تهدف في مجملها إلى: الوصول إلى بلديات كفؤة قادرة على إدارة العمل البلدي بنجاح، وتقديم أفضل الخدمات للمواطنين، والقيام بواجباتهم ومسؤولياتهم بكفاءة والتميز في خدمة وتنمية المجتمعات المحلية، وتفعيل دورهم في مكافحة الفقر والبطالة من

خلال إقامة مشاريع استثمارية بمشاركة المؤسسات الأهلية والقطاع الخاص لتكون نواة حقيقية للتنمية المحلية. وتعمل بطريقة مؤسسية.

الأهداف:

- دعم جهود الحكومة نحو ترسيخ أسس وإجراءات فاعلة للتنمية المحلية.
- تمكين مؤسسات المجتمع المدني من القيام بدورها التنموي بنهج التخطيط التشاركي.
- إيجاد أكبر قدر من الأمان الاجتماعي للفرد من خلال التركيز على تنمية المناطق الفقيرة.

- تقديم الخدمات النوعية للمواطنين بما يتناسب مع احتياجاتهم وأولوياتهم.
- #### السياسات والإجراءات

- إبراز دور البلديات كوحدات تنموية في خدمة المجتمعات المحلية.
- ترسيخ مبدأ الحاكمية الرشيدة القائمة على أسس المسائلة والشفافية واحترام القانون في إدارة البلديات.
- تشجيع البلديات المتجاورة على العمل المشترك في تقديم الخدمات وإنشاء المشاريع التنموية.
- تشجيع القطاع الخاص والمؤسسات الأهلية لمشاركة البلديات في تنفيذ المشاريع التنموية وفي إدارة بعض أنشطتها.
- تحفيز البلديات على تحسين قدراتها في الحصول إيراداتها.
- العمل بمفهوم التخطيط الشامل لاستعمالات الأراضي.
- تدريب وتأهيل الموظفين حسب الاحتياجات ورفع القدرات المؤسسية في البلديات.
- مأسسة العلاقة بين البلديات ومؤسسات المجتمع المحلي.

الأدوار والمسؤوليات

1- إنشاء دائرة للتنمية المحلية في وزارة الشؤون البلدية:

- المساعدة في إعداد دراسات لمشاريع تنموية واستثمارية يمكن إقامتها في البلديات بحيث تعود بالنفع على البلدية والمجتمع المحلي مع ضرورة دراسة الجدوى الاقتصادية لهذه المشاريع.

- تقوم الوزارة بالبحث عن مصادر التمويل للمشاريع التنموية وكذلك المساهمة في دعم هذه المشاريع وذلك من خلال المنظمات والهيئات الدولية المانحة او الشراكه مع القطاع الخاص ومؤسسات المجتمع المدني.
 - ضمان استمرارية وديمومة الدور التنموي للبلديات.
 - التنسيق مع دوائر الوزارة المختلفة حول الخطط والاستراتيجيات وخطط التنمية المحلية في البلديات بهدف ملائمتها مع الاستراتيجيات والأولويات الوطنية.
 - دعم وحدات التنمية المحلية في البلديات لإعداد الخطط الاستراتيجية وخطط التنمية المحلية في بلدياتهم.
 - المساهمة في دعم شبكات التعاون والمشاركة فيما بين الأطراف المحلية وتعزيزها (القطاع الحكومي، المؤسسات غير الحكومية/ التطوعية، القطاع الخاص، لجان المجتمع المحلي)
 - تقديم العون الفني والتسهيلات الممكنة التي تحتاجها البلديات في المجالات التنموية.
 - نقل تجارب البرامج والمشاريع التنموية الريادية الى باقي بلديات المملكة.
 - المساهمة في انشاء قاعدة بيانات في المجالات الاقتصادية والاجتماعية والبيئية للبلديات.
 - المساهمة في تنفيذ وتحليل المسوحات اللازمة للواقع الاقتصادي والاجتماعي للبلديات.
 - المشاركة في دراسات البرامج المحلية والدولية المتعلقة بالتنمية ومتابعة المؤشرات التنموية للمشاريع والبرامج قيد التنفيذ.
- 2- انشاء وحدات التنمية المحلية في المحافظات:
- تقديم العون والمساعدة الإدارية والفنية لوحدة التنمية المحلية وذلك بالتنسيق مع المجلس التنفيذي والاستشاري.
- التعاون مع اللجنة الفنية لإزالة عراقيل (الكهرباء) ومساعدة إدارات التنمية المحلية في حل الصعوبات في تنفيذ مشاريع التنمية.

- تقديم العون الفني وبناء قدرة العاملين في التنمية المحلية في مجال إعداد تقارير المتابعة وإعداد تقارير الواقع الاقتصادي الاجتماعي.
- العمل مع إدارات تنمية المجتمع لتطوير مؤشرات الفقر على المستويين الإداري والمجتمعي وتحديثها. الحدود التي تساعد في إظهار فرص الاستثمار التنموي المتاحة في أي مجال ضمن حدود البلدية.
- 3- إنشاء وحدات تنموية في البلديات بحيث تكون مهامها على النحو التالي:
 - جمع وإنشاء قاعدة بيانات عن الواقع الاجتماعي والاقتصادي والبيئي على مستوى المجتمع المحلي في البلدية.
 - تحليل وتعزيز فرص الاستثمار والتنمية في جميع القطاعات (السياحة، والاقتصاد، والبيئة، والمجتمع) لجذب الاستثمار. تحديد مشاريع التنمية المستدامة ذات التأثيرات والفوائد الاجتماعية والاقتصادية والبيئية، بالنظر إلى دورها في حل المشكلات التي تؤثر على الفقر والحد من البطالة. يهدف التنسيق إلى تعزيز شبكات التعاون والمشاركة بين السلطات المحلية ومؤسسات المجتمع المدني.
 - تشكيل مجالس شراكة مع المجتمع المحلي وتوعية هذه المجالس في مفاهيم القيادة والمسؤولية الجماعية والمشاركة الأهلية وشؤون النوع الاجتماعي.
 - التعاون مع وحدات التنمية على مستوى المركز لإعداد وتنفيذ برامج التنمية الاقتصادية والاجتماعية ووضع استراتيجيات تنموية على المستوى المحلي.
 - التعاون مع وحدات التنمية المركزية لإعداد دراسات الجدوى الاقتصادية للمشاريع المقترحة.
- إعداد التقارير اللازمة الدورية عن سير العمل وعن جميع الفعاليات التي تتم على المستوى المحلي.
- التنسيق مع كافة المديرية والأقسام في البلدية فيما يخص أعمال الوحدة.
- تقييم الآثار الاجتماعية والاقتصادية والبيئية للمشاريع التنموية.

بالرغم من حجم الانجازات في مجال التنمية المحلية إلا أنه لابد من ضرورة تفهم الفرق بين التنمية المحلية العادية والتنمية المحلية المستدامة.

إذا كانت التنمية المحلية معنية بتوظيف جميع الموارد المادية والطبيعية والبشرية للمجتمع المحلي من أجل زيادة الدخل وتحسين الوضع الاقتصادي والرفاهية الاجتماعية وتحسين جودة الخدمات، فإن التنمية المحلية المستدامة تسعى لتلبية احتياجات المجتمع المحلي. الحاضر دون المساس بقدرة الأجيال القادمة على تأمين احتياجاتها وحماية الموارد الطبيعية من الضغوط والمعدلات البشرية. استهلاك عالي واستخدام للتكنولوجيا المتقدمة التي تعتبر أنظف وأكثر كفاءة في استخدام الطاقة وتقلل من الانبعاثات.

حيث تركز التنمية المحلية المستدامة على وحدة المصير والاستدامة والديمقراطية والمشاركة الشعبية والقيم والعدالة والمساواة والشفافية والمحاسبة.

الخاتمة

تعد المشاركة المجتمعية سبباً رئيسياً لتحقيق الأهداف التنموية للمجتمعات والبلديات والمؤسسات، وتحقيق اللامركزية في العمل الإداري، مما يزيد من الكفاءة في الأداء، ويزيد من ارتباط المجتمع بخطط التنمية وحرصه على تنفيذها لما لها من تصبح جزءاً منهم.

يصبح التخطيط من الأسفل إلى الأعلى، ويعزز ثقة الجمهور في عملية التخطيط، ويؤمن بدور المشاركة المجتمعية ويتبناه كسياسة في التخطيط، ويضع معايير للمتابعة لضمان التنفيذ الأمثل لها.

هناك العديد من الأشكال والمستويات وأنواع المشاركة ويمكن تحديدها بناءً على طبيعة العمل، وأخذ زمام المبادرة من قبل الأفراد والسكان يعتبر أعلى أنواع المشاركة المجتمعية التي يجب العمل عليها للوصول إلى هذا المستوى للمشاركة ونوعها يجب العمل على تحديد معوقات المشاركة المجتمعية لتلافيها.

المصادر والمراجع

- شريفة جنادي. (2019). دور الجماعات المحلية في تحقيق التنمية المحلية. سلامة & عبد المجيد. (2017). آليات تحسين دور الجماعات المحلية في التنمية المحلية. مقالة منشورة على شبكة الإنترنت، (2022)، تنمية المجتمع المحلي، القسم رقم ٢، الفصل ٥، عبر الرابط التالي: <https://ctb.ku.edu/en/node/3457>، تمت الزيارة في تاريخ: 24-09-2022، الساعة: 08-12 مساءً.
- مقالة منشورة على مقوع ستار شمس، (٢٠٢١)، المشاركة المجتمعية، عبر الرابط التالي: <https://www.starshams.com/2021/03/educational-Community%20participation.html>، تمت الزيارة بتاريخ: 24-09-2022، الساعة: 10:26 مساءً.
- بلقليل، نور الدين. (2015). محاولة تقييم دور الجماعات المحلية في التنمية المحلية (Doctoral dissertation). جامعة مصطفى اسطمبولي معسكر قسم التسيير).
- حسن صادق عبد الله، (1992)، السلوك الإداري ومراكز التنمية في الإسلام، دار الهدى، عين مليلة، الجزائر، الطبعة الثانية.
- شيهوب مسعود، (1986)، أسس الإدارة المحلية وتطبيقاتها على نظام البلدية والولاية في الجزائر، ديوان المطبوعات الجزائرية.
- Rothman, Jack (2001), Approaches to community intervention. In Rothman, J., Erlich, J.L., and Tropman, J.E., Strategies of Community Intervention (6th edn.). Itasca, IL: F.E. Peacock, pp. 27-64.

أثر مستوى الإفصاح المحاسبي في تحسين القرارات الإستثمارية في الشركات الصناعية الأردنية المدرجة في بورصة عمان

محمد زود الحلبوسي

الاستاذ الدكتور: نمر عبدالحميد السليحات

الملخص

هدفت الدراسة الى التعرف على أثر مستوى الافصاح المحاسبي في تحسين القرارات الاستثمارية، ولتحقيق هذا الهدف تم اتباع المنهج الوصفي التحليلي حيث تم إعداد قائمة بمؤشرات الافصاح لجمع البيانات الخاصة بالمتغير المستقل من التقارير السنوية للشركات عينة الدراسة، اما المتغير التابع فقد تم قياسه من خلال معدل دوران الأسهم والتغير في السعر السوقي للسهم، وقد تكونت عينة الدراسة من (35) شركة صناعية مدرجة في بورصة عمان وللفترة (2015-2019)، وقد تم استخدام الانحدار الخطي المتعدد لاختبار فرضيات الدراسة.

بينت نتائج الدراسة عدم وجود أثر دال إحصائياً لمستوى الإفصاح المحاسبي بأبعاده (الإفصاح في قائمة الميزانية، والإفصاح في قائمة الدخل، والإفصاح في الملاحظات والإيضاحات) على تحسين القرارات الإستثمارية بأبعادها (معدل دوران الأسهم، التغير في السعر السوقي للسهم) في الشركات الصناعية الأردنية المدرجة في بورصة عمان، وكذلك عدم وجود اثر لمستوى الافصاح المحاسبي بأبعاده مجتمعة على معدل دوران الاسهم وكذلك على التغير في السعر السوقي للسهم.

بناء على نتائج الدراسة تمت التوصية بتحسين مستوى الافصاح الاختياري في التقارير السنوية للشركات الصناعية المساهمة العامة في الاردن، وخاصة فيما يتعلق بالمعلومات غير المالية والاهتمام بالمعلومات السردية عن الاوضاع المالية للشركات وتضمينها بالتقارير السنوية لتسهيل فهم الارقام من قبل المستثمرين.

الكلمات المفتاحية: مستوى الافصاح المحاسبي، تحسين القرارات الاستثمارية، الشركات الصناعية الاردنية.

The Impact of Accounting Disclosure Level in Improving Investment Decisions in Jordanian Industrial Companies Listed on Amman Stock Exchange

Mohammad .Zood. Al-Halbosi

Prof. Nimer. A. Al-Sulaihat

Abstract

The study aimed to identify the impact of accounting disclosure level in improving investment decisions, The study adopted the descriptive analytical approach to achieve study goals, a list of disclosure indicators was prepared to collect data of the independent variable based on the annual reports of examined companies, while the dependent variable was measured by the shares turnover rate and the change in the share market price. The sample consisted of (35) industrial companies listed on Amman Stock Exchange for the period (2015-2019), Multiple linear regression was used to test the study hypotheses.

The results showed that there is no statistically significant impact of the level of accounting disclosure with its dimensions (disclosure in balance sheet, disclosure in income statement, and disclosure in notes and clarifications) on improving investment decisions with their dimensions (shares turnover rate and the change in the share market price) in the Jordanian industrial companies listed on the Amman Stock Exchange, and there is no statistically significant impact of on the level of accounting disclosure with its combined dimensions on the share turnover rate as well as on the change in the market price of the share.

Based on the previous results of the study, ther researcher recommended improving the level of voluntary disclosure in the annual reports of the industrial companies in Jordan, especially with regard to non-financial information and attention to narrative information on companies' financial positions and including them in annual reports to facilitate the understandability by investors.

Key words: level of accounting disclosure, improvement of investment decisions, Jordanian industrial companies

المقدمة

يعد الإفصاح المحاسبي من المبادئ المحاسبية التي لاقت قبولاً عاماً لدى كافة الأطراف ذات العلاقة، وقد إزداد الأهتمام بهذا المبدأ مع ظهور الشركات المساهمة العامة وبروز نظرية الشخصية المعنوية حيث استجابت المجالس المهنية المعنية بتطوير الأطر المفاهيمية للمحاسبة المالية لإحتياجات أصحاب المصالح من المعلومات، وركزت من خلال إصدارها للمعايير المحاسبية على تحديد البنود التي يجب على المنشآت الإفصاح عنها في كل معيار من معايير المحاسبة، وعلى الرغم من ذلك فقد توسعت الشركات بالإفصاح حيث أصبح الإفصاح الاختياري أحد الأساليب الذي تلجأ له الشركات في ابراز دورها الاجتماعي وسياسات الحاكمية المتبعة لديها وغير ذلك من المعلومات التي يعود تقدير الإفصاح عنها لإدارة الشركة وبما يتناسب مع مصالحها.

وقد اهتم أصحاب المصالح وخاصة المستثمرون بالمعلومات المنشورة من قبل الشركات واصبحت هذه المعلومات المصدر الرئيسي الذي يستند عليه في اتخاذ قراراتهم الإستثمارية، ونظرا لعدم تماثل المعلومات بين أصحاب المصالح فقد إختلف مستوى الإستفادة من هذه المعلومات بينهم، وانعكس ذلك على جودة قراراتهم مما أدى إلى المطالبة بالعمل على ضرورة وجود السبل التي تؤدي إلى تماثل المعلومات المالية وغير المالية الخاصة بالشركات لدى كافة أصحاب المصالح، لكي يتمكنوا من الإسترشاد بها عند اتخاذ قراراتهم الإستثمارية سواء بالبيع أو الإستمرار بالإستثمار وما الى ذلك من قرارات (Deegan, 2014).

ويتبين من واقع البيانات المنشورة من قبل الشركات الصناعية المساهمة العامة الأردنية على الموقع الإلكتروني لبورصة عمان ان كافة هذه الشركات تلتزم بالإفصاح عن بياناتها السنوية والربعية ضمن القوائم المالية المحددة وفقا لمعيار المحاسبة الدولي رقم (1)، بالإضافة إلى الإفصاح عن عدد من المواضيع التي تهم أصحاب المصالح، وتساهم في تحقيق اهداف هذه الشركات، وبالمقابل فان محتويات القوائم المالية خاصة البيانات التكميلية والايضاحات بالإضافة إلى الإفصاح الاختياري لا يوجد لها شكل أو مستوى

معين ، مما قد يؤدي إلى وجود حالة عدم تماثل المعلومات بين المستثمرين لدعم قراراتهم الإستثمارية من هنا تسعى هذه الدراسة للتعرف على مستوى الإفصاح المحاسبي وأثره في تحسين قرارات المستثمرين في الشركات الصناعية المدرجة في بورصة عمان.

مشكلة الدراسة

إزدادت أهمية الإفصاح المحاسبي مع ظهور مشكلة الوكالة بين الملاك وإدارات الشركات حيث أدى عدم تماثل المعلومات بين أصحاب المصالح الداخلية والخارجية إلى خلق فجوة معلوماتية بين هذه الأطراف مما تطلب تدخل المجالس المهنية لتحديد البنود والمواضيع التي تلزم الشركات بالإفصاح عنها لتقليص هذه الفجوة وتوفير نفس الحجم من المعلومات لأصحاب المصالح، وعلى الرغم من ذلك فلم تعد المعلومات المفصّل عنها إجبارياً كافية واصبحت الشركة تتوسع بالإفصاح الإختياري لتلبية إحتياجات أصحاب المصالح من جهة وزيادة الشفافية في عرضها للمعلومات من جهة أخرى، وقد بينت الدراسات السابقة ان هناك علاقة بين مستوى الإفصاح والقرارات الإستثمارية مثل دراسة (كرجي، 2017) ودراسة (احمد، 2017)، من هنا تمثلت مشكلة الدراسة في الاجابة على السؤال: ما أثر مستوى الإفصاح المحاسبي في تحسين القرارات الإستثمارية في الشركات الصناعية الأردنية المساهمة العامة، والذي انبثق منه عدد من الاسئلة الفرعية حيث تمت صياغة هذه الاسئلة كما يلي:-

أسئلة الدراسة

السؤال الرئيس: ما أثر مستوى الإفصاح المحاسبي بأبعاده (الإفصاح في قائمة الميزانية، والإفصاح في قائمة الدخل، والإفصاح في الملاحظات والإيضاحات) في تحسين القرارات الإستثمارية بأبعادها (معدل دوران الأسهم، التغير في السعر السوقي للسهم) في الشركات الصناعية الأردنية في بورصة عمان؟

أهمية الدراسة

تكمن أهمية الدراسة بشكل مباشر في أهمية القرارات المتخذة من المستثمرين والشركات الأردنية، ومدى مساهمة الإفصاح المحاسبي في تحسين القرارات الإستثمارية،

والاستقرار المالي، مما ينعكس على الإقتصاد بشكل عام، ومن خلال تحديد ملامح أثر مستوى الإفصاح المحاسبي في البيانات المالية المنشورة للشركات الأردنية، فسيكون للدراسة توصيات تنعكس إيجاباً على الإدارات المالية لهذه الشركات فيما لو تم الأخذ بها.

فرضيات الدراسة

للإجابة على اسئلة الدراسة تمت صياغة الفرضيات الآتية:

الفرضية الرئيسية

H_0 : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) لمستوى الإفصاح المحاسبي بأبعاده (الإفصاح في قائمة الميزانية، والإفصاح في قائمة الدخل، والإفصاح في الملاحظات والإيضاحات) على تحسين القرارات الإستثمارية بأبعاده (معدل دوران الأسهم، التغير في السعر السوقي للسهم) في الشركات الصناعية الأردنية المدرجة في بورصة عمان.

التعريفات الإجرائية

الإفصاح المحاسبي: هو عملية نشر المعلومات المالية المتعلقة في الشركات وتتم من خلال القوائم المالية المتمثلة بالميزانية وقائمة الدخل وغيرها من القوائم، بالإضافة إلى الملاحظات والإيضاحات الملحق بها، والتي تشمل السياسات المحاسبية، والتغيرات التي تطرأ على الاساليب والقواعد المحاسبية المتبعة في الشركات. (عبد المالك، 2015)، وتعرف اجرائيا بانها عملية نشر الشركات الصناعية الاردنية لبياناتها المالية وغير المالية ضمن التقارير السنوية.

القرارات الإستثمارية: وهي القرارات الذي يتم اتخاذها من قبل المستثمرين للأستثماري في بعض الشركات كالصناعية منها من خلال المفاضلة بين عدة بدائل متاحة. (محمود، ودباش، 2017)، وتعرف اجرائيا بانها القرارات التي يتخذها المستثمرون في الشركات الصناعية الاردنية.

حدود الدراسة ومحدداتها:

- الحدود المكانية: تقتصر الدراسة على الشركات الصناعية المساهمة العامة في الأردن .
- الحدود الزمانية: تم تطبيق هذه الدراسة على بيانات الفترة (2015-2019).
- الحدود العلمية: تقتصر الدراسة على مستوى الإفصاح المحاسبي كمتغير مستقل بأبعاده، الإفصاح في قائمة الميزانية، والإفصاح في قائمة الدخل، والملاحظات والإيضاحات، وتحسين القرارات الإستثمارية كمتغير تابع بأبعاده، معدل دوران الأسهم والتغير في السعر السوقي للسهم.

المبحث الاول : الافصاح المحاسبي

تمهيد

يعد الافصاح المحاسبي احد مبادئ المحاسبية المقبولة قبولاً تاماً حيث لم ترد في الادبيات المحاسبية تاريخاً معيناً لبدايات الافصاح المحاسبي، لكن الاطر النظرية للمحاسبة اشارت الى زيادة الاهتمام بالافصاح المحاسبي منذ القرن التاسع عشر عندما ظهرت الشركات المساهمة العامة، حيث انفصلت الملكية عن الادارة واصبحت مسؤولية المالك تنحصر في حدود مساهمته في الشركة، حيث الزمت الشركات باخضاع حساباتها للتدقيق من قبل جهة محايدة ونشر قوائمها المالية بشكل دوري، ونظراً لعدم وجود اسس وتشريعات ناظمة انذاك لمكونات الافصاح المحاسبي فقد سيطرت الادارات على التحكم بمحتوى الافصاح، حيث تختار المعلومات التي ترغب بالافصاح عنها وتحجب معلومات اخرى بذريعة الخوف من المنافسين او اية امور اخرى (مطر والسويطي، 2012).

مفهوم الافصاح

ادى انفصال ملكية الشركات عن ادارتها الى ظهور الحاجة الى حلقة وصل تربط بين المستثمرين واستثماراتهم ليتمكنوا من خلال ذلك الاطمئنان على اموالهم المستثمرة وسلامة ادارتها واتخاذ القرارات اللازمة بالاستناد الى ذلك من هنا ازداد الاهتمام

بالافصاح المحاسبي الذي اعتبر الوسيلة الوحيدة امام المستثمرون للحصول على المعلومات التي يريدونها من الشركات، وقد شهد الافصاح المحاسبي تطوراً واضحاً استجابة لطلبات المجتمع المالي والتي تزداد مع زيادة الثقافة المالية لهم، حيث كان يكتفى بالفترات السابقة بعرض الميزانية وقائمة الدخل ثم بدأ الافصاح يتطور حتى أصبح يتجاوز المعلومات المالية الى المعلومات غير المالية ويتجاوز الالتزام بالتشريعات الى الافصاح الاختياري (الناغي، 2017).

وقد تناول الفكر المحاسبي موضوع الافصاح باسهاب وقد تم تعريفه من قبل العديد من الباحثين فقد عرفه (Breuer et al, 2020) بأنه نشر الشركات لمعلوماتها الاقتصادية المتعلقة بنتائج اعمالها الى الجمهور سواء كانت هذه المعلومات كمية او نوعية مالية او غير مالية.

وقد بين (الشحاده واخرون، 2011) ان الاختلاف في تعريفات الافصاح المحاسبي الواردة في الاطر النظرية يكمن في اشكال هذه التعريفات وان هناك اتفاقاً بين منظرو الفكر المحاسبي على مضمون تعريف الافصاح المحاسبي من حيث المفهوم والمحتوى والسياسات المتبعة كما اشار (Hermalin & Weisbach, 2012) الى ان التعريفات التي وردت في الفكر المحاسبي للافصاح تعد دقيقة وغير متناقضة حيث ان جميعها اتفقت على أن الافصاح عن المعلومات المحاسبية يتعلق بالمعلومات المنشورة عن المنشآت لاصحاب المصالح وان الافصاح المحاسبي عبارة عن نشر متعمد من قبل المنشأة عن المعلومات المالية وغير المالية سواء كانت كمية او نوعية، اجبارية او اختيارية، عبر القنوات الرسمية او غير الرسمية.

كما عرف (محمود ودباش، 2017) الافصاح المحاسبي بأنه مبدأ محاسبي ذو اهمية كبيرة في نشر الحقائق الضرورية التي تساعد الجهات المستخدمة للمعلومات المالية وغير المالية في فهم وتفسير هذه المعلومات بالاضافة الى نشر كافة المعلومات الممكن اعتبارها ضرورية وهامه للمستخدمين اما (برودي وعبدالحميد، 2019) فقد عرفا الافصاح المحاسبي بأنه عملية تقديم الشركات للمعلومات المالية وغير المالية والتي تتعلق بكافة

الانشطة التي تقوم بها المنشأة من خلال القوائم المالية التي تتوافق مع التشريعات القانونية الى الجهات الخارجية دون ان يكون فيها تضليل او تحريف وتصل الى الجهات ذات العلاقة بالوقت المناسب وتكون للمعلومات المقدمة جدوى اقتصادية.

يعتبر تصنيف الافصاحات المالية مهما لاصحاب المصالح ومتخذي القرارات حيث بين (Nobes, 2011). أن حجر الزاوية في توفير مستوى افضل لفهم ظاهرة ما في اي مجال هو التصنيف، وقد صنف منظرو الفكر المحاسبي الافصاح المالي بـ صور متطابقة، فقد قام بتصنيف الافصاح المحاسبي تبعا لمتطلبات الإفصاح، وتقدير الإدارة وبيّنوا ان المعلومات المالية المفصح عنها بما يتماشى مع المتطلبات التنظيمية والتشريعات القانونية تصنف كإفصاح اجباري اما الإفصاحات الأخرى التي يتم إجراؤها كجزء من عملية صنع القرار في الإدارة بغرض الإشارة إلى أدائها الجيد فتصنف كإفصاح اختياري.

أساليب الافصاح

يشكل الافصاح عن البيانات المالية شكلاً أساسياً من أشكال الاتصال بين المنشأة والجهات الخارجية، وهي المصدر الرئيسي للمعلومات حول عمليات المنشأة، وتصبح البيانات أكثر شمولاً نتيجة للتغيرات الديناميكية التي لوحظت حالياً في الواقع الاقتصادي اليوم والتي تؤدي إلى ظهور أشكال معقدة بشكل خاص إجراء نشاط أو إبرام المزيد من المعاملات المعقدة من قبل المنشآت. كما أنه نتيجة للتغيرات في معايير التقارير المالية التي تنظم قواعد إعدادها. تتطلب معايير التكيف مع التغيرات في الواقع الاقتصادي تقديم قدر أكبر من المعلومات والافصاح عنها (Tahirli, 2017).

وقد اشار معيار المحاسبة الدولي (1) عرض البيانات المالية الذي تم اعتماده لأول مره في شهر اب (1997) وفقاً للفقرة 10 من المعيار تتكون المجموعة الكاملة من البيانات المالية للمنشأة من جزأين، بحيث يتضمن الجزء الأول القوائم الأساسية، أي بيان المركز المالي، وبيان الربح أو الخسارة والدخل الشامل الآخر، وبيان التغيرات في حقوق الملكية، وبيان التدفقات النقدية، والتي تقدم بشكل مجمع معلومات تتعلق بأصول المنشأة ومصادر تمويلها ودخلها وتكاليفها أو عائداتها ونفقاتها، ونتيجة لعدم قدرة البنود الواردة في متن

هذه القوائم على توصيل المعلومات للمستخدمين فإن فهم الأرقام المدرجة في المكونات الأساسية يتطلب عرضها ومناقشتها بشكل أكثر تفصيلاً من خلال المعلومات الإضافية، والتي تشكل الجزء الثاني، وهو مهم بشكل خاص وكذلك الجزء الأكثر شمولاً من كل البيانات المالية، والذي ينتج عن حقيقة أن المعلومات الإضافية من المفترض أن توفر المعلومات اللازمة لفهم البيان. لذلك فإن هذه الايضاحات ليست فقط ملاحظات توضيحية للإدخالات المضمنة في المكونات الأساسية، ولكنها أيضاً عرضاً مفصلاً لقواعد إعداد البيان المالي المستخدم من قبل المنشأة والمحدد كسياسة محاسبية، وتنشأ حقيقة أن المعلومات الإضافية تشكل أطول جزء من البيان المالي من تفاصيل واتساع نطاق المعلومات التي يجب الإفصاح عنها، إنه أيضاً العامل الذي يحدد عدد صفحات التقرير المالي بأكمله (Best et al, 2014).

يتم الإفصاح المحاسبي من خلال عدة قوائم حيث يتم الإفصاح بشكل دوري في نهاية العام وقد اشار معيار المحاسبة الدولي رقم (1) عرض البيانات المالية الى وجوب ان يتم الإفصاح من خلال اربعة قوائم مالية وكما يلي:

1- الإفصاح باستخدام قائمة الدخل: تعد قائمة اول القوائم التي يتم اعدادها حيث ان نتيجة الاعمال سواء الربح او الخسارة هي احد الارقام المكملة لتوازن قائمة المركز المالي، وتتكون قائمة الدخل من الايرادات والمصاريف التي تخص فترة زمنية محددة، ويسمى ناتج مقابلة الايرادات بالمصاريف بالدخل المحاسبي وقد تم التوسع بقائمة الدخل لتشمل مكونات الدخل الشامل الاخر وبالتالي تكون نتيجة مقابلة الايرادات والمكاسب مع المصاريف والخسائر بالدخل الشامل والذي ينتج عن الفرق بين صافي الاصول نهاية الفترة المالية وصافي الاصول بداية الفترة المالية، وقد بين (IAS,1) ان هناك معلومات يجب الإفصاح عنها في متن قائمة الدخل وتتمثل (مطر والسويطي، 2012):

- الايرادات.
- تكاليف التمويل

- حصة المنشأة من ارباح / خسائر الشركات الزميلة والمشاريع المشتركة المحاسب عليها وفقا لطريقة حقوق الملكية.
- المصاريف الضريبية.
- الربح/الخسارة من العمليات غير المستمرة.
- ربح/خسارة الفترة.
- ربح/خسائر الاقلية.
- ربح/خسارة اصحاب حقوق الملكية في الشركة الام.
- اما البنود التي تترك لادارة المنشأة حرية عرضها اما في متن قائمة الدخل او في الايضاحات فتتمثل بالاتي:
- البنود الناشئة عن العمليات غير الاعتيادية.
- البنود المادية سواء دخل او مصاريف تتطلب طبيعتها الافصاح عنها بشكل منفصل.
- العائد على السهم وكذلك ربح السهم.
- تصنيف المصروفات حسب طبيعتها او وظيفتها.
- وعلى الرغم من وضوح البنود التي يجب ان تتضمنها قائمة الدخل الا ان هناك بعض الظروف التي تستوجب الافصاح المفصل عن بنود الدخل والمصاريف وتكون من :
- انخفاض قيمة الاصول الى القيمة القابلة للاسترداد وكذلك المخزون الى صافي القيمة القابلة للتحقق.
- اعادة الهيكلة والقيود العاكسة لمخصصاتها.
- العمليات الخاصة بالتصرف بالاصول الثابتة.
- العمليات الخاصة بالتصرف بالاستثمارات.
- العمليات المتوقفة.
- تسوية القضايا.

2- الإفصاح باستخدام قائمة المركز المالي

تعرف قائمة المركز المالي بأنها صورة لحظية للأصول والحقوق في المنشأة في نقطة معينة، وتتضمن الميزانية الأصول في الجانب المدين والالتزامات وحقوق الملكية في الجانب الدائن ويظهر فيها ضمن حقوق الملكية حساب صافي الربح/الخسارة للسنة والذي يعد حلقة الربط مع قائمة الدخل وقد أشار معيار المحاسبة الدولي رقم (1) إلى البنود التي يجب عرضها في متن قائمة المركز المالي وهي كما يلي (Tahirly, 2017) :

- الممتلكات والمصانع والمعدات.
 - الاستثمارات العقارية.
 - الأصول غير الملموسة.
 - الأصول المالية.
 - الأصول البيولوجية.
 - المخزون والذمم التجارية والذمم الأخرى سواء دائنة أم مدينة.
 - النقد وما يعادله
 - المخصصات .
 - الالتزامات المالية وكذلك الالتزامات والأصول الضريبية.
 - حقوق الأقلية.
 - رأس المال المصدر والاحتياطيات.
- أما البنود التي ترك الخيار للإدارة لعرضها أما في متن قائمة المركز المالي أو ضمن الأيضاحات المرفقة مع القوائم المالية فهي :
- التصنيفات الجزئية للبنود.
 - تصنيف الذمم المدينة.
 - تصنيف المخزون حسب معيار المحاسبة الدولي رقم (2).
 - تصنيف المخصصات والاحتياطيات وعلاوة الإصدار.

- اما فيما يتعلق براس المال فان الافصاح المطلوب عنه يتمثل بالافصاح عن عدد الاسهم المصرح بها والمصدرة منها والمدفوعى بالكامل، وكذلك عدد الاسهم المصدرة وغير المدفوعى بالكامل، مع الاشارة الى القيمة الاسمية للاسهم وبيان فيما اذا لم يكن لها قيمة، والتغير في عدد الاسهم غير المسددة خلال العام، بالاضافة الى الحقوق والامتيازات الخاصة بكل فئة من الاسهم بما في ذلك القيود على توزيعات الارباح، وما تمتلكه الشركة من اسهمها، او شركاتها الزميلة والفرعية.

3- الافصاح باستخدام التدفقات النقدية

تعد قائمة التدفقات النقدية في الشركات التزاما بمعيار المحاسبة الدولي رقم (7) والذي بين ان التدفقات النقدية يجب ان تصنف الى: تدفقات من الانشطة التشغيلية وتدفقات من الانشطة الاستثمارية وكذلك تدفقات من الانشطة التمويلية وقد تضمن المعيار توضيحا لآليات الافصاح عبر قائمة التدفقات النقدية وكما يلي:

- التدفقات النقدية بالعملة الاجنبية: يجب الافصاح عنها بعملة الدولة التي تعمل بها الشركة حيث يتم ترجمة القوائم المالية الصادرة بالعملة الاجنبية الى العملة المحلية باستخدام سعر الصرف السائد عند حدوث التدفق النقدي.
- الفوائد المقبوضة والمدفوعة وتوزيعات الارباح: اوجب المعيار ان يتم الافصاح عن كل منها بشكل منفصل مع تصنيفه ضمن الانشطة التشغيلية او الاستثمارية او التمويلية.
- ضرائب الدخل المدفوعة: يبت تصنيفها ضمن تدفقات الانشطة التشغيلية ما لم تعرف بشكل محدد على انها أنشطة استثمارية او تمويلية.
- شرار وبيع الشركات التابعة: يجب عرض المجموع الناشئ عن هذه العمليات ضمن الانشطة الاستثمارية.
- العمليات غير النقدية: يتم استبعاد العمليات غير النقدية الخاصة بالانشطة الاستثمارية والتمويلية من قائمة التدفقات النقدية ويفصح عنها في مكان اخر.

- مكونات النقد والنقد المعادل: يتم الافصاح عنه في قائمة التدفقات النقدية مع اجراء مطابقة بين مبالغ التدفقات النقدية وتلك المعروضة في المركز المالي.
- الافصاحات الاخرى: يجب الافصاح عن الارصدة النقدية الهامة وما يعادلها والتي تكون غير متاحة للاستخدام كالتدفقات النقدية المقيدة.
- 4- الايضاحات: بالاضافة الى البنود المبينة ضمن افصاحات قائمة الدخل وقائمة المركز المالي والتي تترك للادارة حرية الاختيار بين عرضها في متن القوائم المالية او ضمن الايضاحات فانه يجب ان يتم الافصاح عن السياسات المحاسبية المتبعة واسس القياس المحاسبي المستخدمة، وتحديد اساس القياس الذي طبق على فئات الاصول والالتزامات، وكذلك الاحكام التي اصدرتها الادارة والمتعلقة بتطبيق السياسات كالتاريخ النهائي لنقل المخاطر والنافع المتعلقة بملكية الاصول وعقود التأجير، وجوهر العلاقة بين المنشآت من حيث السيطرة، وكذلك الافصاح عن المعلومات التي تمكن المستخدمين من تقييم اهداف المنشأة وسياساتها.

المبحث الثاني: تحسين القرارات الاستثمارية

مفهوم الاستثمار

يعد الاستثمار بانه النشاط الذي يشارك فيه الناس عملية البحث عن معدل عائد ايجابي لبعض المدخرات التي يمتلكونها من خلال تحويلها الى رأس المال وتكون على شكل الأصول أو السلع والخدمات. وهنا يجب على المستثمرين سواء كانوا افراداً او منشآت الحصول على اجابات حول الكيفية التي يتم بها الاستثمار ومتى وأين وحجم المبلغ اللازم إنفاقه كرأس المال على فرص الاستثمار المتاحة وذلك للتمكن من اتخاذ قرار الاستثمار المناسب. ان احد اهم أدوات القرار هي معرفة القراءة والكتابة المستخدمة لتعزيز عملية صنع القرار والحصول على عائد مرضي، وبالتالي يتم تنفيذ التحليل على اساس تقني ومهني للحصول على مؤشرات تحليل الاستثمار. فالخيارات المختلفة المتاحة المكتشفة بعد

أعداد من الأبحاث للإشارة إلى التكاليف والعائد قبل قرار الاستثمار. علاوة على ذلك، يعتبر قرار الاستثمار مهم وذو ديناميكية مرتبطة بقرارات مختلفة كونها تمثل طموحا يرغب الناس تحقيقه طوال حياتهم من أجل المستقبل، لذا يجب على المستثمرين التكيف بشكل كامل ودقيق مع الفرص المحتملة وهذه القرارات لا ينبغي أن تتخذ باندفاع قوي فيمكن أن يؤدي قرار الاستثمار غير الصحيح بالمنشات والافراد للإفلاس. فمن المهم أن يتم فهم الأفكار الأساسية لقرارات الاستثمار للحصول على أكبر حافز من إجراء التقييم.

وقد بين (Musundi, 2014) أن التخطيط الاستثماري يتضمن تطوير استراتيجيات الاستثمار بما في ذلك تصميم خطة استثمار منهجية وتطوير استراتيجية توزيع الأصول. كما اشار الى انه يتم اتخاذ قرارات الاستثمار من قبل المستثمرين الذين يقومون عادة بإجراء تحليل الاستثمار من خلال الاستفادة من التحليل الأساسي والفني، اي ان قرارات المستثمرين تتأثر بشكل منهجي بهيكل المعلومات والعوامل الموجودة في السوق. ولخلق الثروة في الاقتصاد الرأسمالي على أساس الثقة يقوم المستثمرون باستثمار مواردهم في الشركات وينتجون السلع والخدمات لصالح الأمة ككل.

القرارات الاستثمارية

تعد القرارات الاستثمارية من القرارات المهمة التي يتخذها المستثمرون نظرا لارتباطها المباشر بالنقد، وبالتالي تؤثر على السيولة النقدية للمستثمر حيث ان قرارات الاستثمار يجب أن تتفاعل مع الاستثمار الفعال لرأس المال وتعلق بتوزيع واستخدام الموارد والتمويل للعائدات المستقبلية (Chen, 2013).

يعتمد الاختيار على القيام بالاستثمارات من عدمه على هدف المستثمرين؛ من حيث القدرة على تمويل الاستثمار، وكيفية تمويل الاستثمار. وليمكن المستثمر من اتخاذ قرار الاستثمار الجيد عليه ان يمتلك المعلومات الخاصة بهذا الاستثمار ويستوعبها بالشكل السليم والصحيح ليحدد ماهية فرص الاستثمار وهو على وعي ودراية بانه لا ينبغي التسرع في اتخاذ القرار الخاص بالاستثمار باعتباره استثماراً سيئاً يمكن أن يؤدي القرار إلى إفلاس الشركات (Virlics, 2013).

وقد بين (Faroq, 2015) بأنه لا يمكن اتخاذ قرار الاستثمار في فراغ من خلال الاعتماد على التحليل والنماذج المعقدة، وبالتالي يجب أن يكون المستثمرون متيقظين ومحدثين لتحقيق الأهداف المنشودة

ويقع على عاتق المنشآت الالتزام بالكشف الكامل عن الأمور المتعلقة بأنشطتها لمساعدة المستثمرين في الاختيار بين البدائل بوعي وعقلانية، فالمستثمرون كائنات عقلانية ويطبقون التقنيات المالية وتخطيط استثماراتهم على أساس المخاطر والعائد (Okere et al, 2018)

فعلى المنشآت ان تعي بان لديها واجب التخطيط الشامل لتقريرهم المدقق وتوزيعه على المستثمرين والعملاء المختلفين، ويتضمن قرار الاستثمار تكريس الأصول المتداولة على المدى الطويل باعتبار ذلك احد مشاريع للمزايا المستقبلية، ونتيجة لحساسية قرار الاستثمار فيجب توخي الحذر في ضوء حقيقة أن الموارد الضخمة والنادرة والتي تم الحصول عليها بشق الأنفس متضمنة، دائمة في الطبيعة، خطرة وطويلة اقتراح مصطلح لن يحتاج إليه أي مستثمر (Patrick et al, 2017).

يرى الباحث ان القرارات الاستثمارية تعد من اهم القرارات التي يتخذها المستثمرون لما لها من مخاطر على اوضاعهم المالية حال فشل المشاريع المستثمر بها، لذا فان المستثمرين يتوخون المزيد من الحرص والاستناد على معلومات ذات جودة عالية عند اتخاذهم لمثل هذه القرارات.

قرارات الاستثمار والمعلومات الحاسوبية

نظرا لأهمية القرارات الاستثمارية في زيادة فرص العمل وتنمية الاقتصاد وبالتالي المساهمة في التخفيف عن الدولة اعباء البطالة والحد من المشاكل الاقتصادية فمن المهم لجميع أصحاب المصلحة الاقتصاد التركيز على كشف الحاسبة الإبداعية، والحصول على معلومات ذات جودة وقيمة يعتمد عليها في عملية تكوين رأس المال بشكل كبير نتيجة لثقة المستثمرين في المعلومات المالية المقدمة. وبالتالي يجب أن يتم الاخذ بالاعتبار جودة المعلومات الحاسوبية بمزيد من الاهتمام المحاسبين المهنيين وأصحاب المصلحة والحكومة لحماية المستثمر من الشركات أو الأفراد الذين قد يرغبون في التضليل

والاحتيايل على المستثمرين لإثراء أنفسهم. وهذا سيجعل المستثمرين أكثر استنارة وقدرة على الحماية من خسارة استثماراتهم (Essien & Ntiedo, 2018).

وقد بين (Djaja, 2017) ان قيمة الشركة تتمثل في توقعات المستثمر للشركة والتي تقاس بسعر سهم الشركة. اي إنها القيمة الحالية لجميع أرباح المساهمين في المستقبل وان الشركات التي لم يتم طرح اسهمها للاكتتاب العام فيمكن الحصول على قيمة الشركة من القيمة المتحققة عند بيعها وجادل بأن المستثمرين يتوقعون أن ترتفع القيمة الاستثمارية للشركة التي يستثمرون فيها أو على الأقل يوجد تعويض عن المخاطرة عندما يتم أخذ القيمة الزمنية للنقود في الاعتبار.

كما اشار (Ross et al, 2015) الى ان قيمة الشركة تعكس قدرة الادارة على اتخاذ قرارات الاستثمار والتخطيط المالي،ويمكن رؤية تحديد ما إذا كانت قيمة الشركة عالية أو منخفضة في الاداء المالي لهذه الشركة الذي يأتي انعكاساً لسلسلة من القرارات التي تتخذها إدارة الشركة والتي تنعكس في ثلاثة مجالات رئيسية للإدارة المالية - قرارات الاستثمار، وقرارات التمويل، وإدارة الأصول، وقد بين (Riyanto, 2013) ان قرارات الاستثمار تعتبر من أهم القرارات لأنها تتعلق مباشرة بربحية الاستثمار، كما أن قرارات استثمار الشركة تنعكس في أنواع الأصول التي تستثمر فيها الشركة. ويظهر هذا في الغالب ضمن الأصول في قائمة المركز المالي للشركة وبعد ذلك مهما لأن تكوين الأصول المتداولة والأصول الثابتة يشكل هيكل ثروة الشركة .

اما قرارات التمويل فتتعلق بتحديد مصادر التمويل اللازمة لتمويل الاستثمارات وهناك مصدران يمكن للشركة استكشافهما للحصول على الأموال وهما - مصادر التمويل الداخلية ومصادر التمويل الخارجية حيث تأتي الأموال الداخلية من النتائج التشغيلية للشركة على سبيل المثال الأرباح المحتجزة اما مصادر التمويل الخارجية فهي المتأتية من خارج الشركة مثل مصادر الدين وإصدار الأسهم الجديدة (Harjito & Martono, 2013).

المبحث الثالث: الدراسات السابقة ذات الصلة

الدراسات باللغة العربية:

دراسة (شريف وجاسم، 2019) هدفت الدراسة لبيان متطلبات الحد الأدنى من المعلومات اللازم توفرها في متن التقارير المالية وفقاً لمعيار المحاسبة الدولي (1)، ومدى قيام الشركات الصناعية الأردنية (قطاع الصناعات الغذائية والمشروبات) بالالتزام بالمعيار المحاسبي الدولي رقم (1)، ولتحقيق أهداف الدراسة تم إتباع المنهج الوصفي التحليلي حيث تمت تغطية الجانب النظري من الكتب والأبحاث والرسائل، وفي الجانب التطبيقي تم إختيار عينة تكونت من (5) شركات صناعية مسجلة في بورصة عمان حيث أستخدمت التقارير المالية لهذه الشركات وتحديدًا لعام (2015) لجمع البيانات اللازمة ومقارنتها مع بنود المعيار المحاسبي الدولي رقم (1) لمعرفة مدى قيام هذه الشركات الصناعية في تطبيق الإفصاح في عرض البيانات المالية حسب هذا المعيار، بينت نتائج الدراسة نسب ألتزام الشركات بتطبيق المعيار حيث حصلت الشركة رقم (4) على نسبة (75%) وهي المرتبة الأولى، وشركة رقم (2) حصلت على نسبة (72%) المرتبة الثانية، والشركة رقم (3) حصلت على (69%) المرتبة الثالثة، والشركة رقم (5) حصلت على (65%) المرتبة الرابعة، والشركة الأولى اقل نسبة بالمرتبة الخامسة وحصلت على (58%). وأوصت الدراسة بضرورة القيام على وضع التعليمات وتطوير القوانين لتوجيه الشركات على العمل وفقاً للمعيار المحاسبي الدولي رقم (1) والمعايير المحاسبية الدولية الأخرى، وكذلك بان تكون هنالك تقارير من قبل جهات حكومية ومنظمات معتمدة تبين مدى نسبة الإلتزام في تطبيق الإفصاح والعرض حسب معيار المحاسبة الدولي رقم (1) لجميع الشركات لتكون دليل للمستخدم عن مدى الشفافية والمصادقية التي توفرها القوائم المالية، تمت الإستفادة من هذه الدراسة في تحديد أبعاد المتغير المستقل للدراسة الحالية.

دراسة (لبنى، 2019) هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور الإفصاح المحاسبي في تحسين المعلومات المحاسبية من خلال الدراسة الميدانية لعينه من المؤسسات الاقتصادية حيث تم تقسيم الدراسة لجزأين، جزء نظري حيث تكون من ثلاثة فصول من أجل

التأصيل النظري للموضوع، والشق الميداني خصص لإختبار فروض البحث من خلال التحليل الإحصائي للبيانات التي تم جمعها من الاستبانة. وقد توصلت الدراسة إلى وجود أثر إيجابي للإفصاح المحاسبي على المعلومة المحاسبية لما سيوفره من خصائص نوعية للمعلومة المحاسبية، من أهمها الملائمة، والموثوقية، وما يتفرع عنهما من خصائص ثانوية، بالإضافة إلى معالجة الأحداث، والإفصاح عنها، حيث ستنبعث ثقة في المستثمر. وأوصت الدراسة إلى إلزام المؤسسات الاقتصادية بنشر كشوفاتها المالية بشكل دوري لتعزيز الإفصاح والشفافية وإتاحتها لأصحاب المصالح لزيادة ثقتهم بها، حيث لا بد من زيادة الوعي المحاسبي من أجل فهم أكبر للكشوف المالية الصادرة عن مختلف المؤسسات من طرف المستثمرين وصناع القرار، وأوصت المؤسسات بإعطاء اهتمام كبير للإفصاح المحاسبي عن المعلومة المحاسبية لما له من فوائد كثيرة داخل المؤسسة وخارجها، اما الاستفادة من دراسة (لبنى، 2019) فقد تمثلت في تحديد ابعاد المتغير المستقل في الدراسة الحالية.

الدراسات باللغة الانجليزية:

دراسة (Dang, et. al. (2019). هدفت الدراسة إلى عمل تحقيق تجريبي حول ما يتصوره المستثمرين في معرفة مدى تأثير الإفصاحات المحاسبية على اتخاذ قراراتهم في سوق الأوراق المالية، حيث تم استخدام بعض الأساليب الكمية في الدراسة مع عمل استبانة استقصائية وإرسالها للمستثمرين المشاركين في سوق الأوراق المالية في فيتنام حيث بلغ اجمالي العينة (527) مستجيبا، تم استخدام البرنامج الإحصائي (SPSS:22) في تحليل البيانات، وقد بينت النتائج إلى أن هناك أثر دال احصائياً لمعلومات الدخل على قرارات المستثمرين بشأن كل من البيع والشراء وتملك الأوراق المالية ولكن المعلومات التي تتعلق بالأسول والسياسات والمبادئ المحاسبية كان لها تأثير ضئيل على القرارات الإستثمارية للأفراد، كما بينت النتائج إن هناك أثر للإفصاحات الاختيارية بشكل أكبر من الإفصاحات الإلزامية على اتخاذ القرارات الإستثمارية. أوصت الدراسة بضرورة التركيز في الدراسات المستقبلية على العاملين في البنوك والمقرضين وحملة السندات، اما

الإستفادة من دراسة (Dang et al, 2019) فقد تمت في تحديد ابعاد المتغير التابع في الدراسة الحالية.

دراسة (Thuhoye 2017) هدفت هذه الدراسة إلى بيان دور المعلومات الحاسبية في قرارات الإستثمار، ولتحقيق اهداف الدراسة تم جمع البيانات اللازمة لإختبار فرضيات الدراسة والاجابة على اسئلتها من خلال استبانة وزعت على عينة بلغت (50) مستجيبا يعملون بالادارة العليا في شركة الكهرباء التنزانية حيث تم تحليل البيانات المجمعة باستخدام البرنامج الاحصائي (SPSS)، وقد بينت نتائج الدراسة أن هناك علاقة دالة احصائيا بين نظام المعلومات الحاسبية في شركة الكهرباء التنزانية والقرارات الإستثمارية، كما بينت النتائج ان ما نسبته (83.3%) من افراد العينة قد أجابوا بانه دائماً يتم استخدام المعلومات الحاسبية في اتخاذ القرارات الإستثمارية، كما بينت النتائج أن جودة المعلومات الحاسبية المتعلقة بالدقة والملاءمة والموثوقية تعد محددات مهمة لمستوى كفاءة صنع القرار الإستثماري، وأوصت الدراسة بأنه يجب التركيز على زيادة الإعتماد على نظام المعلومات الحاسبية في صنع القرار الإستثماري في شركة الكهرباء التنزانية، ويجب على متخذي القرار القيام بطلب المعلومات الحاسبية والأهتمام بذلك قبل القيام باتخاذ القرار الإستثماري، اما الإستفادة من دراسة (Thuhoye, 2017) فكانت في تحديد ابعاد المتغير التابع للدراسة الحالية.

منهجية الدراسة

اتبع الباحث في هذه الدراسة أسلوب المنهج الوصفي التحليلي، لتحقيق أهدافها، وتم تقديم وصفاً شاملاً للإطار النظري للمتغيرات التي تتمثل بمستوى الإفصاح الحاسبي بأبعاده وكذلك تحسين القرارات الإستثمارية وتم وصف هذه المتغيرات، أما بالنسبة للجانب التحليلي، فتم تحليل البيانات التي تم جمعها من أجل الدراسة ومناقشة النتائج، وأيضاً مقارنتها مع النتائج للدراسات السابقة.

مجتمع الدراسة وعينتها

تكون مجتمع الدراسة من الشركات الصناعية الأردنية المدرجة في بورصة عمان البالغ عددها (65) شركة، اما عينة الدراسة فقد تم اختيارها عشوائيا من بين الشركات مجتمع الدراسة بحيث تكون العينة ممثلة وفقاً لجدول المعاينة الوارد في (Sekaran & Bougie, 2016)، وتحقق الشروط الاتية:

- وجود كامل التقارير المالية السنوية خلال فترة الدراسة .
- وجود الأسعار السوقية لاسهم الشركة ضمن نشرة الإصدار خلال فترة الدراسة.
- لا يوجد توقف عن التداول في البورصة خلال فترة الدراسة.

أداة الدراسة

تم جمع البيانات اللازمة للدراسة باستخدام قائمة (Index) للإفصاح المحاسبي ومن خلال التقارير المالية السنوية للشركات عينة الدراسة، أما البيانات اللازمة للمتغير التابع فتم الحصول عليها من نشرات الإصدار والإحصائيات الصادرة في بورصة عمان، حيث تغطي الدراسة بيانات الفترة (2015 – 2019).

وقد تضمنت قائمة الإفصاح المستخدمة في الدراسة ثلاثة اجزاء وكما يلي:

الجزء الاول: يتعلق بمعلومات الإفصاح في قائمة الميزانية وقد تضمن (14) بنداً.

الجزء الثاني: ويتعلق بالمعلومات الخاصة بالإفصاح في قائمة الدخل وقد تضمن

(14) بنداً.

الجزء الثالث: ويتعلق بالمعلومات الخاصة بالإفصاح في قائمة الملاحظات

والإيضاحات وقد تضمن (15) بنداً.

مصادر جمع البيانات

تم الحصول على البيانات من خلال مصدرين:

المصادر الأولية: تم الحصول على البيانات اللازمة للدراسة من خلال التقارير

المالية السنوية ونشرات الإصدار للاسهم.

المصادر الثانوية: حيث تم الحصول على البيانات والمعلومات اللازمة لبناء الإطار النظري للدراسة من خلال اللجوء للكتب والبحوث والدراسات السابقة المنشورة في المجالات العلمية العالمية، وكذلك الأدبيات من خلال قواعد البيانات المتاحة للباحث على شبكة الإنترنت، وكذلك المكاتب العامة، ومكتبات الجامعات الأردنية.

الأساليب الإحصائية

باستخدام البرنامج الإحصائي (Eviews) تم استخراج الأساليب الإحصائية الآتية:

- مقاييس النزعة المركزية والتشتت: وتتمثل بالأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية للتمكن من وصف متغيرات الدراسة.
- اختبار استقرار السلاسل الزمنية: للتأكد من ثبات الأوساط الحسابية للبيانات عبر السلاسل الزمنية.
- اختبار معامل تضخم التباين: للتأكد من عدم وجود ظاهر الارتباط الخطي بين أبعاد المتغير المستقل.
- اختبار الإنحدار الخطي المتعدد: لاختبار فرضيات الدراسة.

نتائج الدراسة

يتضمن نتائج الاختبارات الإحصائية المتعلقة بملاءمة نموذج الدراسة وكذلك نتائج الاحصاء الوصفي ونتائج اختبارات فرضيات الدراسة.

أولاً: ملاءمة نموذج الدراسة

للتأكد من ملاءمة نموذج الدراسة تم إجراء اختبار جذر الوحدة واختبار الارتباط الخطي المتعدد وكذلك الارتباط الذاتي ومن ثم مصفوفة الارتباط حيث ظهرت النتائج كما يلي:

1- اختبار استقرار السلاسل الزمنية

يتطلب استخدام السلاسل الزمنية ان يكون هناك ثباتاً في الأوساط الحسابية للبيانات عبر السلسلة السنوية وكذلك ثبات في التباين، ولغاية التحقق من ذلك تم إجراء

اختبار جذر الوحدة (Unit root test) للتأكد من وجود استقرار في السلسلة الزمنية، وقد بينت نتائج الاختبار ما يلي:

جدول رقم (4-1) نتائج اختبار جذر الوحدة

الرقم	المتغير	t	Sig	القرار
1	الافصاح في الميزانية	2.412	0.000	ساكن عند المستوى
2	الافصاح في قائمة الدخل	3.245	0.000	ساكن عند المستوى
3	الافصاح في الملاحظات والايضاحات	4.225	0.000	ساكن عند المستوى
4	معدل دوران الاسهم	2.412	0.000	ساكن عند المستوى
5	التغير في السعر السوقي للسهم	2.521	0.040	ساكن عند المستوى

يلاحظ من الجدول اعلاه ان نتائج اختبار جذر الوحدة التي تمت بواسطة (Levin, Lin, & Chu: LLC) ان مستوى الدلالة الاحصائية قد كانت لجميع المتغيرات اقل من (0.05)، مما يشير الى عدم قبول الفرضية الصفرية الى تنص على عدم وجود استقرار في السلاسل الزمنية وبالتالي قبول فرض ان هناك استقرار في السلاسل الزمنية عند المستوى.

2- الارتباط الخطي المتعدد

للتأكد من خلو ابعاد المتغير المستقل من مشكلة الارتباط المتعدد تم استخراج معامل تضخم التباين (Variance Inflation Factor) والذي تشير قيمته الى وجود مشكلة الارتباط المتعدد بين ابعاد المتغير المستقل اذا كانت اكبر من (5)، وكذلك تم استخراج نسبة التباين المسموح به (Tolerance)، حيث يقبل فرض عدم وجود تعددية في الارتباط اذا كانت قيمها اكبر من (0.05).

جدول رقم (4-2) نتائج اختبار معامل تضخم التباين

	البعاد	معامل تضخم التباين VIF	التباين المسموح به Tolerance
1	الافصاح في قائمة الميزانية	1.505	0.665
2	الافصاح في قائمة الدخل	1.536	0.651
3	الافصاح في الملاحظات والايضاحات	1.026	0.975

يتبين من الجدول اعلاه ان قيم معامل تضخم التباين (VIF) لكافة ابعاد الافصاح المحاسبي قد كانت اقل من (5)، حيث بلغت قيمة معامل تضخم التباين للافصاح في قائمة المركز المالي (1.505)، وللافصاح في قائمة الدخل (1.536)، وللافصاح في الملاحظات والايضاحات (1.026)، كما يتبين ان كافة نسب التباين المسموح به هي اكبر من (0.05)، وبناء على فانه لا توجد مشكلة الارتباط المتعدد بين ابعاد المتغير المستقل

ثانياً: الاحصاء الوصفي

للتعرف على طبيعة ابعاد متغيرات الدراسة وتكوين صورة عامة عنها تم استخراج الاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية وقد ظهرت النتائج كما يلي:

المتغير المستقل: مستوى الافصاح المحاسبي: وقد تم قياسه من خلال ثلاثة ابعاد هي الافصاح في قائمة الميزانية والافصاح في قائمة الدخل والافصاح في الملاحظات والايضاحات.

- الافصاح في قائمة الميزانية

جدول رقم (4-3) الاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات الافصاح في قائمة

الميزانية

الترتيب	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الفقرة	
2	0.106	0.988	تصنف الاصول بشكل سليم	1
10	0.500	0.462	تصنف الاصول غير العاملة ببند مستقل	2
1	0.075	0.994	تظهر النقدية المقيدة ببند مستقل	3
5	0.182	0.965	يتم الافصاح عن الاصول المستاجرة راسماليا بشكل منفصل	4
3	0.130	0.982	يتم تصنيف الالتزامات الى قصيرة الاجل وطويلة الاجل	5
8	0.382	0.822	يتم الافصاح عن المدينون التجاريون والمدينون الآخرون بشكل منفصل.	6
7	0.338	0.868	يصنف المخزون حسب معيار المحاسبة الدولي (2)	7
9	0.486	0.622	تصنف المخصصات كحسابات مقابلة او مكملة حسب البنود ذات العلاقة.	8
4	0.167	0.971	يتم تصنيف الاحتياطات وعلاوة الاصدار بشكل مجزء حسب طبيعة البند.	9

10	يتم الإفصاح عن عدد الاسهم المصرح بها	0.965	0.182	5
11	يتم الإفصاح عن الاسهم المصدرة والمدفوعة وغير المدفوعة	0.982	0.130	3
12	يتم الإفصاح عن القيمة الاسمية للاسهم أو الإشارة الى ان الاسهم ليس لها قيمة.	0.994	0.075	1
13	يتم الإفصاح عن اسهم الخزينة والاسهم في الشركات الفرعية او الزميلة	0.988	0.106	2
14	يتم الإفصاح عن الحقوق والامتيازات	0.914	0.280	6

يتبين من الجدول اعلاه ان اعلى الاوساط الحسابية قد بلغ (0.994) وبانحراف معياري قدره (0.075) ويعود لإجابات افراد العينة على الفقرة التي نصت على "تظهر النقدية المقيدة ببند مستقل" ولإجابات افراد العينة على الفقرة التي نصت على "يتم الإفصاح عن القيمة الاسمية للاسهم أو الإشارة الى ان الاسهم ليس لها قيمة" وجاءت هاتين العينتين في المرتبة الاولى، ثم جاء بالمرتبة الثانية الوسط الحسابي البالغ (0.988) وبانحراف معياري قدره (0.106) ويعود لإجابات الفقرتين التي نصت على "تصنف الاصول بشكل سليم" والتي نصت على "يتم الإفصاح عن اسهم الخزينة والأسهم في الشركات الفرعية او الزميلة". وفي المرتبة الثالثة جاء الوسط الحسابي لإجابات افراد العينة على الفقرة التي نصت على "يتم تصنيف الالتزامات الى قصيرة الاجل وطويلة الاجل" والفقرة التي نصت على "يتم الإفصاح عن الاسهم المصدرة والمدفوعة وغير المدفوعة" والذي بلغ (0.982) وبانحراف معياري قدره (0.130) جدول رقم (4-4) الاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية للإفصاح في قائمة الميزانية

تبعا للسنوات

الترتيب	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	
3	.087	.896	2015
4	.105	.884	2016
2	.082	.907	2017
5	.102	.878	2018
1	.082	.911	2019

يتبين من الجدول اعلاه ان اعلى الاوساط الحسابية قد بلغ (0.911) وبانحراف معياري قدره (0.082). ويعود للإفصاح في قائمة الميزانية لسنة 2019 و جاءت هذه السنة

في المرتبة الاولى، ثم جاء بالمرتبة الثانية الوسط الحسابي البالغ (907). وبانحراف معياري قدره (082). ويعود للإفصاح في قائمة الميزانية لسنة 2017. وفي المرتبة الثالثة جاء الوسط الحسابي ويعود للإفصاح في قائمة الميزانية لسنة 2015 والذي بلغ (896). وبانحراف معياري قدره (0879)، ثم جاء بالمرتبة الرابعة الوسط الحسابي البالغ (884). وبانحراف معياري قدره (105). ويعود الإفصاح في قائمة الميزانية لسنة 2016. وفي المرتبة الخامسة والاخيرة جاء الإفصاح في قائمة الميزانية لسنة 2018 بوسط حسابي بلغ (878). وبانحراف معياري قدره (102).

- الإفصاح في قائمة الدخل

جدول رقم (4-5) الاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات الإفصاح في قائمة

الدخل

الترتيب	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الفقرة	
8	.332	.874	تراعى مادية البنود عند عرضها في قائمة الدخل.	1
4	.209	.954	تتضمن قائمة الدخل كامل الايرادات التي تخص الفترة المالية.	2
6	.289	.908	تتضمن قائمة الدخل كافة المصاريف التي تخص الفترة المالية	3
5	.280	.914	تعرض بنود العمليات غير الاعتيادية في قائمة الدخل.	4
6	.289	.908	تتم مراعاة الانخفاض في قيمة المخزون او الاصول الاخرى عند اعداد قائمة الدخل	5
2	.167	.971	يتم الإفصاح عن ربح السهم	6
11	.435	.748	يتم الإفصاح عن العائد على السهم	7
9	.344	.862	تتضمن فصل الايرادات التشغيلية عن الايرادات الاخرى في قائمة الدخل	8
3	.196	.960	يتم تصنيف المصروفات في قائمة الدخل حسب طبيعتها	9
4	.209	.954	يتم عرض الارباح قبل وبعد الفائدة والضريبة.	10
1	.149	.977	تراعى عند تصنيف بنود قائمة الدخل سياسة التصنيف المتبعة في السنوات السابقة.	11
10	.387	.817	يتم الإفصاح عن نتائج العمليات المتعلقة بالتصرف بالاصول.	12
7	.304	.897	يتم الإفصاح عن نتائج العمليات غير المستمرة	13
2	.167	.971	تتضمن قائمة الدخل مكاسب وخسائر بنود الدخل الشامل الاخر.	14

يتبين من الجدول اعلاه ان اعلى الاوساط الحسابية قد بلغ (0.977) وبانحراف معياري قدره (0.149) ويعود لإجابات افراد العينة على الفقرة التي نصت على " تراعى عند تصنيف بنود قائمة الدخل سياسة التصنيف المتبعة في السنوات السابقة " وجاءت هذه العينة في المرتبة الاولى، ثم جاء بالمرتبة الثانية الوسط الحسابي البالغ (0.971) وبانحراف معياري قدره (0.196) ويعود لإجابات الفقرتين التي نصت على "يتم الافصاح عن ربح السهم " والتي نصت على "تتضمن قائمة الدخل مكاسب وخسائر بنود الدخل الشامل الاخر ". وفي المرتبة الثالثة جاء الوسط الحسابي لإجابات افراد العينة على الفقرة التي نصت على "يتم تصنيف المصروفات في قائمة الدخل حسب طبيعتها " والذي بلغ (0.960) وبانحراف معياري قدره (0.196).

جدول رقم (4-6) الاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية للافصاح في قائمة الدخل

تبعا للسنوات

الترتيب	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	
2	.078	.912	2015
5	.070	.895	2016
3	.068	.915	2017
4	.083	.901	2018
1	.059	.925	2019

يتبين من الجدول اعلاه ان اعلى الاوساط الحسابية قد بلغ (0.925) وبانحراف معياري قدره (0.059) ويعود للإفصاح في قائمة الدخل لسنة 2019 وجاءت هذه السنة في المرتبة الاولى، ثم جاء بالمرتبة الثانية الوسط الحسابي البالغ (0.912) وبانحراف معياري قدره (0.078) ويعود للإفصاح في قائمة الدخل لسنة 2015. وفي المرتبة الثالثة جاء الوسط الحسابي ويعود للإفصاح في قائمة الدخل لسنة 2017 والذي بلغ (0.915) وبانحراف معياري قدره (0.068)، ثم جاء بالمرتبة الرابعة الوسط الحسابي البالغ (0.901) وبانحراف معياري قدره (0.083) ويعود الافصاح في قائمة الدخل لسنة 2018. وفي المرتبة الخامسة و الاخيرة جاء الافصاح في قائمة الدخل لسنة 2016 بوسط حسابي بلغ (0.895) وبانحراف معياري قدره (0.070).

- الإفصاح في قائمة الملاحظات والإيضاحات

جدول رقم (4-7) الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات الإفصاح في

الملاحظات والإيضاحات

الترتيب	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الفقرة	
4	.392	.811	يتم الإفصاح عن السياسة المتبعة بتصنيف الاستثمارات المالية.	1
2	.356	.851	يتم الإفصاح عن المبيعات التي تمثل ترتيبات تمويلية	2
5	.396	.805	يتم الإفصاح عن جوهر العلاقة بين الشركة والشركات الأخرى المرتبطة بها.	3
3	.382	.822	يتم الإفصاح عن أرباح الأسهم المقترح توزيعها	4
12	.477	.6514	يتم الإفصاح عن الأرباح التراكمية للأسهم الممتازة	5
10	.472	.668	يتم الإفصاح عن الشكل القانوني للشركة ومقرها	6
7	.435	.748	يتم الإفصاح عن طبيعة أنشطة الشركة	7
9	.469	.674	يتم الإفصاح عن السياسات المتبعة في قياس المخزون	8
5	.396	.805	يتم الإفصاح عن المبلغ المرهون من المخزون	9
1	.325	.880	يتم الإفصاح عن التغيير في السياسات المحاسبية وأثرها	10
6	.401	.800	يتم الإفصاح عن التغيير في التقديرات المحاسبية	11
4	.392	.811	يتم الإفصاح عن طبيعة أخطاء الفترة السابقة	12
8	.460	.697	يتم الإفصاح عن الطرق المتبعة للاعتراف بالإيرادات	13
5	.396	.805	يتم الإفصاح عن الأطراف ذات العلاقة وتعاملاتهم	14
11	.474	.662	يتم الإفصاح عن سياسات احتساب الاهتلاك والإطفاء.	15

يتبين من الجدول أعلاه أن أعلى الأوساط الحسابية قد بلغ (0.880) وبانحراف معياري قدره (0.325) ويعود لإجابات أفراد العينة على الفقرة التي نصت على "يتم الإفصاح عن التغيير في السياسات المحاسبية وأثرها" وجاءت هذه العينة في المرتبة الأولى، ثم جاء بالمرتبة الثانية الوسط الحسابي البالغ (0.851) وبانحراف معياري قدره (0.356) ويعود لإجابات الفقرة التي نصت على "يتم الإفصاح عن المبيعات التي تمثل ترتيبات تمويلية". وفي المرتبة الثالثة جاء الوسط الحسابي لإجابات أفراد العينة على الفقرة التي نصت على "يتم الإفصاح عن أرباح الأسهم المقترح توزيعها" والذي بلغ (0.822) وبانحراف معياري قدره (0.382) وأخيراً في المرتبة الثانية عشرة الوسط

الحسابي (0.651)) وانحراف معياري (0.477) لإجابات الفقرة التي نصت على "يتم الإفصاح عن الأرباح التراكمية للأسهم الممتازة".

جدول رقم (4-8)) الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية للإفصاح في الملاحظات

والإيضاحات تبعا للسنوات

الترتيب	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	السنة
4	.230	.759	2015
2	.210	.771	2016
1	.210	.780	2017
5	.230	.750	2018
3	.224	.769	2019

يتبين من الجدول أعلاه أن أعلى الأوساط الحسابية قد بلغ (0.780) وبانحراف معياري قدره (0.210) ويعود للإفصاح في قائمة الملاحظات والإيضاحات لسنة 2017 وجاءت هذه السنة في المرتبة الأولى، ثم جاء بالمرتبة الثانية الوسط الحسابي البالغ (0.771) وبانحراف معياري قدره (0.210) ويعود للإفصاح في قائمة الملاحظات والإيضاحات لسنة 2016، وفي المرتبة الثالثة جاء الوسط الحسابي ويعود للإفصاح في قائمة الملاحظات والإيضاحات لسنة 2019 والذي بلغ (0.769) وبانحراف معياري قدره (0.224)، ثم جاء بالمرتبة الرابعة الوسط الحسابي البالغ (0.759) وبانحراف معياري قدره (0.230) ويعود الإفصاح في قائمة الملاحظات والإيضاحات لسنة 2015 وفي المرتبة الخامسة والأخيرة جاء الإفصاح في قائمة الملاحظات والإيضاحات لسنة 2018 بوسط حسابي بلغ (0.750) وبانحراف معياري قدره (0.230) .

المتغير التابع: تحسين القرارات الاستثمارية

- معدل دوران الأسهم

جدول رقم (4-9)) الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لمعدل دوران الأسهم

الترتيب	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	أعلى مشاهدة	أدنى مشاهدة	السنة
5	5.865	4.859	21.33	.01	2015
4	10.327	5.951	45.07	.05	2016
2	14.470	9.658	63.49	.001	2017
3	14.152	8.774	69.21	.04	2018
1	26.840	16.190	124.96	.01	2019

يتبين من الجدول اعلاه ان اعلى مشاهدة قد بلغت (124.96) وتعود لمشاهدات عام 2019، وبالمقابل كانت ادنى مشاهدة (0.001) وتخص مشاهدات عام 2017، وتراوحت بقية المشاهدات ضمن هذا المدى.

اما فيما يتعلق بالأوساط الحسابية فقد تبين ان اعلى الاوساط الحسابية لمعدل دوران الاسهم قد كان (16.190) وبانحراف معياري قدره (26.840) ويعود لبيانات عام 2019، وجاء الوسط الحسابي (9.658) وبانحراف معياري (14.470) في المركز الثاني ويعود لبيانات سنة 2017، وفي المركز الثالث بيانات العام 2018 بوسط حسابي قدره (8.774) وانحراف معياري قدره (14.152)، وجاء الوسط الحسابي (5.951) وانحراف معياري (10.327) في المركز الرابع و يعود لبيانات العام 2016، واخيرا بيانات العام 2015 احتلت المركز الخامس بوسط حسابي قدره (4.859) وانحراف معياري (5.865).

التغير في السعر السوقي للسهم

جدول رقم (4-10) التغير في السعر السوقي للسهم

الترتيب	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	اعلى مشاهدة	ادنى مشاهدة	السنة
5	.277	-.152	.54	-.68	2015
2	5.994	1.304	34.95	-.49	2016
1	8.019	1.326	47.37	-.56	2017
3	2.653	.828	14.83	-.61	2018
4	.423	-.067	1.00	-.94	2019

يتبين من الجدول اعلاه ان اعلى مشاهدة قد بلغت (47.37) وتعود لمشاهدات عام 2017، وبالمقابل كانت ادنى مشاهدة (-.94) وتخص مشاهدات عام 2019، وتراوحت بقية المشاهدات ضمن هذا المدى، اما فيما يتعلق بالأوساط الحسابية فقد تبين ان اعلى الاوساط الحسابية لمعدل دوران الاسهم قد كان (1.326) وبانحراف معياري قدره (8.019) ويعود لبيانات عام 2017، وجاء الوسط الحسابي (1.304) وبانحراف معياري (5.994) في المركز الثاني ويعود لبيانات سنة 2016، وفي المركز الثالث بيانات العام 2018 بوسط حسابي قدره (.828) وانحراف معياري قدره (2.653)، وجاء الوسط الحسابي (-.067) وانحراف معياري (.423) في المركز الرابع و يعود لبيانات العام 2019،

واخيرا بيانات العام 2015 احتلت المركز الخامس بوسط حسابي قدره (-152). وانحراف معياري (277) .

ثالثا : نتائج اختبار الفرضيات

نتائج اختبار الفرضية الرئيسية التي نصت على

H0: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) لمستوى الإفصاح المحاسبي بأبعاده (الإفصاح في قائمة الميزانية، والإفصاح في قائمة الدخل، والإفصاح في الملاحظات والإيضاحات) على تحسين القرارات الإستثمارية بأبعادها (معدل دوران الأسهم، التغير في السعر السوقي للسهم) في الشركات الصناعية الأردنية المدرجة في بورصة عمان.

جدول رقم (4-11) نتائج اختبار الفرضية الرئيسية

R2	R	Sig	t	Std.Error	B	
0.037	0.192	0.772	0.290	8.103	2.347	ثابت
		0.416	-0.815	8.270	-6.738	الافصاح في قائمة الميزانية
		0.158	1.419	10.597	15.036	الافصاح في قائمة الدخل
		0.022	-2.314	2.883	-6.670	الافصاح في قائمة الملاحظات والايضاحات
F: 2.174 , Sig(f) : 0.093						

يتبين من الجدول اعلاه ان هناك علاقة ايجابية بين مستوى الإفصاح المحاسبي بأبعاده (الإفصاح في قائمة الميزانية والإفصاح في قائمة الدخل والإفصاح في الملاحظات والإيضاحات) وتحسين القرارات الإستثمارية بأبعادها (معدل دوران الاسهم والتغير في السعر السوقي للسهم) حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (0.192)، وكذلك يتبين ان قيمة f قد بلغت (2.174) وبمستوى دلالة احصائية قدرها (0.093) وهي اكبر من مستوى (0.05) مما يعني قبول الفرضية الصفرية التي نصت على لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) لمستوى الإفصاح المحاسبي بأبعاده (الإفصاح في قائمة الميزانية، والإفصاح في قائمة الدخل، والإفصاح في الملاحظات والإيضاحات) على تحسين القرارات الإستثمارية بأبعادها (معدل دوران الأسهم، التغير في السعر السوقي للسهم) في الشركات الصناعية الأردنية المدرجة في بورصة عمان.

مناقشة النتائج والتوصيات

يتضح ادناه مناقشة لنتائج الدراسة ومقارنتها مع نتائج الدراسات السابقة وكذلك تقديم عدد من التوصيات والاقتراحات.

مناقشة النتائج

بينت نتائج الدراسة ان هناك التزاما من قبل الشركات الصناعية المدرجة في بورصة عمان بالافصاح عن معلوماتها المالية وفقا لمعيار المحاسبة الدولي رقم (1)، كما تبين ان هناك تفاوتاً في مستويات الافصاح بين هذه الشركات وخاصة في البنود المصنفة كإفصاحات اختيارية. او تلك التي لم تحدد المعايير شكلا معيناً للإفصاح عنها بل تركت للعرف المحاسبي مثل شكل القائمة المالية. كما يلاحظ ان نسب الافصاح في الملاحظات والإيضاحات كانت ادنى من النسب المتعلقة بالافصاح في قائمة المركز المالي والافصاح في قائمة الدخل، ويعود السبب لاختيارية الافصاح عن العديد من البنود الواردة في ضمن الفقرات المتعلقة بالإيضاحات، وقد تعزى لعدم تطور مستويات الافصاح بالشكل المطلوب وخاصة بالمقارنة مع الافصاح في دول العالم المتقدم.

بينت نتائج الدراسة عدم وجود اثر ذو دلالة احصائية لمستوى الإفصاح المحاسبي بأبعاده (الإفصاح في قائمة الميزانية، الإفصاح في قائمة الدخل، الإفصاح في الملاحظات والإيضاحات) على تحسين القرارات الإستثمارية بأبعادها (معدل دوران الأسهم، التغير في السعر السوقي للسهم) في الشركات الصناعية الأردنية المدرجة في بورصة عمان، كما تبين عدم وجود اثر لابعاد المتغير المستقل بشكل منفرد على تحسين القرارات الاستثمارية بأبعادها مجتمعة، وقد تعود هذه النتيجة لانخفاض اعتماد المستثمرين على المعلومات المالية في عمليات تداول الاسهم، وخاصة في ظل تراجع الاسهم وحدثت عمليات تصفية للعديد من الشركات في سوق عمان المالي على الرغم من ان المعلومات المالية المنشورة عنها في سنوات سابقة كانت تشير الى سلامة الوضع المالي لها، ومن جهة أخرى اعتماد المستثمر عند اتخاذ قراره الاستثماري بالشراء او البيع لاسهم معينة على المعلومات المسربة من داخل السوق حول نية دخول شريك مهم او اية معلومات تؤثر على اتجاه قرار المستثمر ولا يمكن ان تعزى الاسباب الى عامل واحد بل قد تعود الى العديد من الاسباب منها عدم قدرة المستثمرين على فهم المعلومات والمؤشرات المالية، او عدم كفاية المعلومات المنشورة وخاصة المعلومات غير المالية التي لها علاقة باسعار الاسهم وقرارات الشراء والبيع.

يرى الباحث ان الالتزام بمستويات الافصاح الوارده في معايير المحاسبة الدولية والتي تمثل الحد الادنى من الافصاح المطلوب، لا يتحقق بالكامل نظرا لعدم وجود تعقيدات وتشعب في العمليات الخاصة بانشطة الشركات الصناعية بالمقارنة مع الدول الاخرى، وبالتالي قد لا تحتاج لتطبيق بعضا من هذه متطلبات هذه المعايير.

بمقارنة نتائج الدراسة الحالية مع نتائج الدراسات السابقة تبين انها اتفقت مع نتيجة دراسة (شريف وجاسم، 2019) التي بينت ان مستوى الالتزام بالافصاح وفقا لمعايير المحاسبة الدولية قد تفاوتت بين الشركات الصناعية وكانت بمستوى الجيد، كذلك اتفقت النتيجة الحالية مع نتيجة دراسة (Dang et al, 2019) التي بينت بانه لا يوجد اثر لمعلومات قائمة الميزانية في القرارات الاستثمارية وبالمقابل اختلفت معها في تاثير الافصاح المحاسبي من خلال قائمة الدخل حيث اشارت الدراسة الى وجود تاثير للمعلومات المفصح عنها عبر قائمة الدخل في القرارات الاستثمارية.

التوصيات

بناء على نتائج الدراسة يوصي الباحث بما يلي:

- تحسين مستوى الافصاح الاختياري في التقارير السنوية للشركات الصناعية المساهمة العامة في الاردن، وخاصة فيما يتعلق بالمعلومات غير المالية.
- الاهتمام بالمعلومات السردية عن الازواض المالية للشركات وتضمينها بالتقارير السنوية لتسهيل فهم الارقام من قبل المستثمرين.
- الاهتمام بشكل التقرير السنوي لتعزيز الصورة الذهنية للشركة عند المستثمرين.
- وضع القوائم المالية بصفحات تحمل الوان مختلفة لسهولة الوصول اليها من قبل مستخدمو المعلومات المالية.
- التركيز على المحتوى المعلوماتي للتقارير السنوية .
- الاهتمام بتحسين مستوى الثقافة المالية لدى اصحاب المصالح للتحرر النسبي في قراراتهم من اراء المحللين والمستشارين.
- اجراء دراسات مستقبلية تتناول الاسباب الكامنة وراء عدم استفادة المستثمرون من المعلومات المالية بالمستوى المطلوب عند اتخاذ قراراتهم.

قائمة المراجع

المراجع باللغة العربية

- الشحاده، عبدالرزاق قاسم، البرغوثي، سمير ابراهيم، شعبان، اسامه سميح والقاسم، عامر محمد (2011). *نظرية المحاسبة*، الطبعة الأولى، الاردن، عمان، دار زمزم ناشرون وموزعون.
- شريف، ناصر طالب وجاسم، سنان رحيم (2019). *مدى الإفصاح في التقارير المالية لتطبيق المعيار المحاسبي الدولي رقم (1) للشركات الصناعية الأردنية (قطاع الصناعات الغذائية والمشروبات)*. مجلة جامعة الانبار للعلوم الاقتصادية.
- عبد المالك، محمد سعد الدين العبد، (2015). *أثر تطبيق الإفصاح المحاسبي على تحسين الأداء المالي في البنوك التجارية الأردنية المدرجة في سوق عمان المالي*. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الأعمال، جامعة عمان العربية. عمان، الأردن.
- كرجي، محمد باقر، (2017). *قياس مستوى الإفصاح المحاسبي في التقارير المالية على وفق المعايير المحاسبية الدولية والقواعد المحلية وأثره على قرارات الاستثمار*. دراسة تطبيقية في عينة من الشركات المساهمة المدرجة في سوق العراق للأوراق المالية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة القادسية، العراق.
- لبنى، بن زاف. (2019). *دور الإفصاح المحاسبي في تحسين المعلومة المحاسبية*. دراسة عينة من المؤسسات الاقتصادية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر - بسكرة، الجزائر.
- برودي، مفروم وعبدالحميد، مراكشي (2019). *متطلبات الإفصاح المحاسبي في الميزانية العمومية في ظل النظام المحاسبي المالي بالمقارنة مع المعيار المحاسبي الدولي 01 (IAS1)*. مجلة الدراسات المحاسبية والمالية المتقدمة، العدد الرابع، 1-20.
- الناغي، محمود السيد. (2017). *نظرية المحاسبة: مدخل معاصر*، الطبعة الاولى، مصر، المنصورة، المكتبة العصرية للنشر والتوزيع.
- محمود، جمام واميرة دباش، (2017)، "اثر عدالة الافصاح المحاسبي في ترشيد القرارات الاستثمارية - دراسة حالة عينة من المستثمرين ببورصة الجزائر"، *المجلة العربية في العلوم الإنسانية والاجتماعية السنة التاسعة، العدد ٢٧*.

مطر، محمد والسويطي، موسى (2012). *التأصيل النظري للممارسات المهنية المحاسبية في مجالات : القياس والعرض والافصاح*، ط2، عمان : دار وائل للنشر والتوزيع

المراجع باللغة الانجليزية

- Ahmed YAI (2017). The impact of creative accounting techniques on the Reliability of financial reporting with particular reference to Saudi Auditors and academics. *International Journal of Economics and Financial Issues* 7(2):283-291.
- Best, N., Nutting, J., Stiff, P. and Astranti (2014). *C02 Financial Accounting Fundamentals: Control Accounts*, CIMA. Pearson Education, London, UK.
- Breuer, M., Hombach, K., & Müller, M. A. (2020). *The Economics of Firms' Public Disclosure: Theory and Evidence*. Available at SSRN 3037002.
- Chen HL (2013). CEO Tenure and R&D Investment: The moderating effect of Board capital. *The Journal of Applied Behavioural Science* 49(4):437- 459.
- Djaja, I. (2017). *All About Corporate Valuation, Memetakan, Menciptakan, Mengukur, dan Merealisasikan Nilai Perusahaan*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo
- Dang, T.T H, Phan. T. K, Tran. V. T, Trana.T.N.T, Pham. T. L (2019) .The Impact Of Accounting Disclosures On Individual Investors Decision Making In Vietnam Stock Market. *Management Science Letters*, 9 (2019) 2391–2402.
- Deegan, C.M., (2014). *Financial Accounting theory*, 4th ed, McGraw Hill Education.
- Essien EA, Ntiedo JU (2018). The influence of creative accounting on the credibility of accounting reports. *Journal of Financial Reporting and Accounting* 16(2):292-310.
- Farooq A, Sajid M (2015). Factors Affecting Investment Decision Making: Evidence from Equity Fund Managers and Individual Investors in Pakistan. *Research Journal of Finance and Accounting* 6(9):135-141.
- Harjito, A., & Martono. (2013). *Manajemen Keuangan* (Editi Ke-2). Yogyakarta: Ekonisia, Kampus Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia.
- Hermalin, B. E. & Weisbach, M. S., 2012. Information disclosure and corporate governance. *The journal of finance*, LXVII(1), pp. 195-233.

- Musundi , K. M., 2014. The Effects of Financial Literacy on Personal Investment Decisions in Real Estate in Nairobi County, s.l.: s.n
- Nobes, C. (2011). IFRS practices and the persistence of accounting system classification. *Abacus*, 47(3), 267-283.
- Okere W, Imeokparia L, Ogunlowore J, Isiaka M (2018). Corporate social responsibility and investment decisions in listed manufacturing firms in Nigeria. *Journal of Economics, Management and Trade* 21(4):1-12.
- Patrick ZI, Tavershima A, Eje EB (2017). The effect of financial information on investment decision making by shareholders of Banks in Nigeria. *IOSR Journal of Economics and Finance* 8(10):20-31.
- Riyanto, B. (2013). *Dasar-Dasar Pembelanjaan Perusahaan* (Edisi 4, C). Yogyakarta: BPFE UGM.
- Ross, S. A., Westerfield, R. W., Jaffe, J. F., & Jordan, B. D. (2015). *Corporate Finance: Core Principles And Applications* (Fourth Edi). New York: McGraw-Hill Education
- Sekaran, U, & Bougie,R,(2016), *Research Methods For Business, A Skill Building Approach*. 7th ed, John Wiley and Sons Inc, New York.
- Tahirli, O. (2017). *The Efficiency Analysis Of Accounting Transparency And Realisation On IAS 1 Presentation Of Financial Statements Within Transnational Management* (Doctoral Dissertation, Istanbul Aydin University Institute Of Social Sciences).
- Thuhoye, L,D (2017). *The Role Of Accounting Information On Investement Decision: A Case of Tanesco Morogoro Municipal*, Unpublished Master Thesis, Open University of Tanzania, Tanzania.
- Virlics A (2013). Investment decision making and Risk. *Procedia Economics and Finance* 6(1):169-177.

اللامركزية بين الإدارة المحلية والتنمية المحلية
[وتطبيقها على الدولة والمجتمع والعاملين]

Decentralization between local and local administration
[It is up to the state, society and workers]

إعداد الباحث

المهندس عبدالله صبحي حسن أبو حسان

وزارة الإدارة المحلية (بلدية لواء الموقر)

❖ الملخص :

يتلخص هذا البحث في معرفة مفهوم اللامركزية وتطبيقها في الإدارة المحلية داخل أي منظومة إدارية مؤسسية في الدولة سواء كان قطاع عام أو قطاع خاص ، وخاصة البلديات والوزارات ، وكيف يمكن أن يكون تأثيره على تنمية المجتمع المحلي وعلى أداء العاملين الموجودين في هذه المنظومة الإدارية بأفضل طريقة ممكنة .
❖ كلمات مفتاحية : اللامركزية ، الإدارة المحلية ، التنمية المحلية ، المنظومة الإدارية .

Abstract:

This research is summarized in knowing the concept of decentralization and its application in local administration within any institutional administrative system in the state, whether it is a public sector or a private sector, especially municipalities and ministries, and how it can affect the development of the local community and the performance of the workers in this administrative system in the best way. possible way.

المقدمة :

لقد حقق الأردن إنجازات كبيرة على مختلف الصعد السياسية والاقتصادية والاجتماعية بحيث أصبح مثالا للإستقرار السياسي والاجتماعي وأن هذه الإنجازات تحتاج منا جميعا المحافظة عليها وتعزيز مكتسباتها من خلال العمل والجهد الدؤوب لكل أفراد وشرائح المجتمع وأن يكون هذا الجهد مبينا على رؤية واضحة تستشرف مستقبل الوطن وتضع المعالجات الفاعلة والناجحة لحل المشكلات والتحديات التي تواجهه .

❖ أهمية الدراسة :

كيف يمكن تطبيق مفهوم ومشروع اللامركزية بحيث تعود بالنفع بأفضل طريقة ممكنة من حيث استخدامها في الإدارة المحلية والتنمية المجتمعية وأداء العاملين فيها .

❖ مشكلة الدراسة :

هذه الدراسة نظرية تحليلية، لكن من حيث الواقع الموجود ؛ فإن أغلب المنظومات الإدارية والخدمية في الدولة (الأردن) سواء كانت عامة أو خاصة فهي تطبق المركزية بشكل أكبر وأكثر دقة وتفصيل ، مثل البلديات فيكون رئيس البلدية هو أكثر المتحكمين في اتخاذ القرارات على مستوى الخدمات المقدمة للمواطنين وأكثر تأثيرا على قرارات العاملين سواء كانوا رؤساء أقسام أو إداريين أو عاملين بدرجة أقل .

❖ منهجية البحث :

منهجية الدراسة والبحث تحليلي وصفي ونظري والاستفادة منه بأفضل نتيجة .

❖ أهداف الدراسة :

- 1 (معرفة مفهوم اللامركزية في المنظومة الإدارية وتأثيرها على الإدارة المحلية والتنمية المحلية المجتمعية وأداء العاملين ، سواء في القطاع العام والخاص
- 2 (تطبيق اللامركزية بشكل يلبي طموح الدولة والمجتمع والعاملين
- 3 (معرفة إيجابيات اللامركزية والإدارة المحلية و الاستفادة من تطبيقها .
- 4 (معرفة سلبيات اللامركزية والإدارة المحلية والتقليل من أثرها.

- ومن المداخل المهمة لتغيير حياة الناس ورفع مستوى معيشتهم برزت الحاجة الماسة والقوية للإصلاح الإقتصادي ، والهدف من هذا الإصلاح الإقتصادي :
- 1 (إزالة كافة التشوهات الإقتصادية .
 - 2 (تحرير الإقتصاد من كافة أشكال التدخلات والمعوقات التي تؤثر بشكل سلبي وتكون عائق كبير للنمو .
 - 3 (تحويله إلى إقتصاد منتج وإيجابي بعيدا عن المفهوم الرعوي المكلف إقتصادي وسياسي.
 - 4 (إعادة رسم وتحديد دور القطاع العام وتركيز مجاله في التشريع والتنظيم .
 - 5 (إفساح المجال أمام القطاع الخاص النمو والمساهمة في النشاط الإقتصادي والاستفادة من إمكانياته في تعزيز التنمية المحلية واستغلال وخلق الفرص الإقتصادية .
- وفي سياق ما سبق عرف مفهوم التنمية المحلية :
- تفعيل الاقتصادات المحلية والتركيز على قيمة استثماراتها وزيادة حجمها بالتوازي مع تشجيع الاستثمار الأجنبي وخلق فرص استثمارية في المجتمعات المحلية ، وتمكين المحاور المعنية في إدارة شؤون التنمية المحلية ومشاركتهم بجانب بعضهم ، سواء من القطاع العام والمؤسسات الحكومية وقطاعات أهليه كبلديات وجمعيات تعاونية وخيرية والقطاع الخاص .
- ❖ التنمية المحلية وأدوات تنفيذها :
- 1 (تفعيل دور الحكام الإداريين
 - 2 (التأهيل لتكون آليات صنع القرار في الأطراف (المحافظات) وليس مركز في (العاصمة).
 - 3 (تعزيز المشاركة الشعبية في صنع القرار ومعالجة مشاكلهم وتحديد الأولويات في مناطق سكنهم وأماكن تواجدهم .
 - 4 (إنشاء وحدات تنموية في كافة البلديات الكبرى ، الهدف من إنشاءها تمكينها القائم بمهام مؤسسية أكفأ بالإضافة إلى إعادة هيكلة قطاع البلديات والجمعيات الخيرية والتعاونية.

❖ مشروع اللامركزية والإصلاح الإقتصادي :

إن الإصلاح الإقتصادي التنموي الواضح على كافة المستويات في القطاعات العامة أو القطاعات الخاصة يحتاج إلى التنسيق العالي مما يتطلب أمور عدة مثل :

1 (تحديد دور ومهام الوزارات والدوائر الحكومية التي ستساهم في إنجاح عملية التنمية المحلية .

2 (إعادة النظر في دور وزارة البلديات والتنمية الإجتماعية واقتصار عملية التنمية المحلية اختزالها بمفهوم الإدارة المحلية ، وفي حجم ودور القطاع العام ونشاطه الإقتصادي وإفساح المجال أمام القطاع الخاص والتوسع في إنتاج السلع والخدمات ، باعتبار أن عملية التنمية المحلية جهد وطني مشترك للعديد من المؤسسات العامة والخاصة .

❖ توزيع السلطة والمسؤوليات بين الحكومة المركزية والوحدات الإدارية الإقليمية أو المحلية وذلك من خلال التفويض و النقل إلى مفهوم اللامركزية والتي تحمل على عدة أبعاد :

- 1 (أولا : البعد السياسي .
- 2 (ثانيا : البعد الإداري .
- 3 (ثالثا : البعد المالي .

❖ أولا : البعد السياسي في مشروع اللامركزية :

- 1 (إعطاء المواطنين أو ممثليهم المنتخبين المزيد من السلطات في صنع القرار العام .
 - 2 (زيادة المشاركة الشعبية في تحديد أولويات واحتياجات السكان .
- لكن علينا النظر من وجهة أخرى فيما يخص الوضع في بلد بعده السياسي مثل الأردن ؛ للتأكد فيما إذا كانت الحاجة الفعلية لذلك ، بحيث ليس لديه مشاكل سياسية متمثلة بأقليات وفئات سكانية تطالب بسلطات محلية وحكم محلي بسبب سياسي أو ثقافي أو اجتماعي ، وكذلك أيضا انعدام المبرر الجغرافي الواسع .

❖ ثانيا : البعد الإداري في مشروع اللامركزية :

- 1 (يتطلب توفر هيئات وتشكيلات إدارية وكوادر بشرية لازمة لتنفيذ المهام والوظائف .
- 2 (إيجاد طبقات إدارية إضافية قد تكون نتيجتها المزيد من ارتفاع الكلف المالية على الموازنة في حال عدم النظر في حجم القطاع العام .
- 3 (توزيع الأعمال الإدارية والتنموية على كافة الشركاء المعنيين وخلق تسلسل هرمي بين القطاع العام والقطاع الخاص والمجتمع المحلي من خلال دعم مركزي يتمتع بخبرة وكفاءة اقتصادية عالية .

❖ عدم توفر بعض المتطلبات في البعد الإداري قد يكون عدة نتائج :

مثل عدم توفر الخبرة لدى الهيئات والمؤسسة المحلية المكلفة بمشروع اللامركزية سيؤدي إلى تحميل الدولة المزيد من الكلف المالية الباهظة نتيجة الفساد ، وسوء الاختيار، وعدم تحديد الأولويات المحلية والبرامج التنموية ؛ خاصة فيما إذا كان الدعم المركزي اللوجستي غائبا عن الوزارة أو المؤسسة الاقتصادية المعنية والمختصة .

❖ ثالثا : البعد المالي في مشروع اللامركزية :

المسؤولية المالية عنصر رئيسي للامركزية وذلك في الممارسات العالمية .

من أشكال اللامركزية في البعد المالي :

- 1 (تمويل ذاتي
- 2 (تمويل مشترك
- 3 (ترتيب إنتاج مشترك؛ وذلك من خلال أن يشارك المنتفعين في تقديم الخدمات ، والبنية الأساسية، وتوزيع الإيرادات المحلية من خلال الملكية، والتكاليف، والنفقات غير المباشرة .

4 (الحق في الاقتراض من الهيئات المحلية .

❖ لتفعيل دور التنمية المحلية بصورة جذرية وفعالية وكفاءة عالية :

وذلك من منظور الإصلاح الاقتصادي بشكل عام (د . ماهر المدادحة : الغد 2015)

1 (إعادة هيكلة القطاع العام من حيث مهامه ودوره في عملية التنمية الاقتصادية .

- 2 (إعادة النظر في مجمل الوظائف والمهام لكافة الدوائر والوزارات الحكومية .
- 3 (إعادة النظر في مهام وزارة الداخلية و البلديات والتنمية الإجتماعية والعمل والدوائر المرتبطة بها .
- 4 (تمكين البلديات وتحميل مجالسها مسؤولية رفع سوية خدمة المجتمع المحلي .
- 5 (تفعيل طاقات كافة الشركاء من القطاع الخاص والأهلي .
- 6 (التركيز بشكل كبير على إعادة هيكلة قطاع البلديات وقطاع الجمعيات التعاونية والخيرية .
- 7 (تنشيط المبادرات الفردية والخاصة لاستغلال الفرص الاقتصادية المتاحة .
- 8 (تفعيل دور المحافظين بعد مراجعة كافة التشريعات لتمكينهم ، وأن يفك ارتباطهم بوزارة الداخلية بحيث تقتصر مهامها التركيز على موضوع الجنسية والحدود والهجرة الذي يتابع من قبل الأجهزة الأمنية وبكفاءة عالية .
- وبالتالي يؤدي ذلك إلى كلفة مالية وسياسية وإدارية أقل وتفعيل اقتصاديات المحافظات ورفع سويتها وتمكين سكانها .
- ❖ تفعيل دور التنمية المحلية من خلال منظور الإدارة المحلية والحكم المحلي :
- 1 (توسيع دور البلديات باعتبارها مؤسسات تدار من هيئات منتخبة .
- 2 (تأسيس وتمكين بلديات في كل المحافظات قادرة ومتمكنة تقوم على تقديم الخدمات لكافة المواطنين من خلال تقسيمات إدارية للبلدية .
- 3 (إشراف البلدية على مستوى الخدمات المقدمة من جهة الحكومة والقطاع الخاص .
- 4 (مساهمة فعلية للبلديات في تحديد الأولويات التنموية .
- 5 (مناقشة فعلية للبلديات مع الحكومة حول احتياجات المجتمع المحلي .
- ❖ إيجابيات الإدارة المحلية للبلديات في التنمية المحلية :
- 1 (زيادة المشاركة الشعبية في صنع القرار الإقتصادي اللازم للمجتمع المحلي .
- 2 (تحديد الأولويات والحاجات بعيدا عن الكلف السياسية والإدارة المالية .
- 3 (طرح العطاءات بقدرة أكبر وأكثر فاعلية .

4 (إعادة هيكلة للقطاع العام

5 (توزيع وتقسيم المهام في تقديم الخدمات على عدة مستويات ؛ سواء على مستوى البلدية أو المستوى المحلي والوطني للحكومة .

❖ تطبيق اللامركزية وأثرها على مستوى أداء العاملين :

إن اتخاذ واتباع المنظمة لأسلوب أو إحدى أساليب الإدارة المحلية واللامركزية في قراراتها وأعمالها لتحقيق أهدافها يعتمد على منهجية المنظمة ومنظورها الخاص بها وطبيعة عملها ومستوى العاملين لديها ومستوى عملائها .

بحيث فرض التطور الكبير في العالم اتباع سياسات جديدة في إدارة الشؤون الداخلية وتسهيل العمل وتحقيق أعلى كفاءة ممكنة ومنها التحول من المركزية إلى اللامركزية والإدارة المحلية من خلال تبني مفهوم المشاركة وتفويض الصلاحيات .

❖ وتتبع منهجية اللامركزية والإدارة المحلية في العمل لأسباب عديدة منها :
1 (طبيعة عمل هذه المنظمات مثل بعد أقسام الإدارة عن المركز ، والحاجة إلى سرعة في اتخاذ القرارات .

2 (انشغال الإدارة العليا بوضع استراتيجيات عامة ، وتفويض الإدارات الدنيا بالأعمال العادية ، أو امتلاك الإدارات الأخرى قدرة أفضل بسبب التطور العلمي .
❖ تعريفات إجرائية :

اللامركزية : إعطاء المركز الصلاحيات في اتخاذ القرار إلى الأقسام أو الوحدات الإدارية المتوسطة أو الدنيا (نصيرات : 2006) .

السرعة في الإنجاز: مدى السرعة في إنجاز الأعمال الموكلة بالأقسام والوحدات الإدارية في المستوى المتوسط أو الأقل (9: 2006: Jeston and Nelis)

تبسيط الإجراءات: تنفيذ المهام والأنشطة والأعمال الموكلة إلى العاملين دون تعقيد وتحقيق الهدف على أكمل وجه (الغالي ، إدريس 2007)

تدفق المعلومات: انتقال المعلومات بين المستويات الإدارية الثلاث الدنيا والمتوسطة والعليا لغرض إنجاز الأعمال (السالي ، وآخرون : 2005)

تفويض السلطة: منح العاملين حق التصرف واتخاذ القرارات في إدارة أنشطتهم داخل المنظمة والأعمال المطلوبة بالطريقة التي يرونها مناسبة (الكبيسي، 2004: 136).

مستوى أداء العاملين: مستوى التأثير في خصائص الفرد الإدراكية والسلوكية واحتمالية تكرار نفس الأداء والسلوك لإفادة الفرد والمنظمة والمجتمع (درة والصباغ: 2008).

الهيكل التنظيمي: يعد من المكونات الأساسية التي تقوم عليها المنظمة بحيث يتم من خلاله توزيع الأدوار والصلاحيات لكل قسم ادخل المستويات التنظيمية والإدارية (الغالب، إدريس: 2007: 285 _ 288) .

❖ مفهوم اللامركزية في المنظومة الإدارية :

إن اللامركزية بمعنى التوسع في إعطاء الصلاحيات الكاملة وتفويض السلطة لا يمكن أن تكون مطلقة .

بمعنى آخر أن أي سلطة أو منظمة أو إدارة لا بد من وجود نوع من المركزية واللامركزية في نفس الوقت .

بحيث لو أننا منحنا جميع السلطات لاتخاذ جميع القرارات لرئيس إدارة معينة أو منظمة معينة في حالة افتراضية ؛ نكون قد حققنا المركزية الكاملة وهذه الحالة الأولى. أما في الحالة الثانية لو أننا منحنا كل إداري التحكم في سلطة تحديد ما يشاء من الأهداف في جميع المستويات بدون الرجوع إلى المركز؛ فسيكون هناك تطبيق كامل للامركزية ؛ وهذا يعني نوعاً من الفوضى .

لذلك يجب على أي تنظيم إداري لمنظمة ما أو وزارة ما تطبيق المركزية واللامركزية حسب نوعها وما تقتضيه حاجتها.

❖ الإعتبارات التي تدعو إلى تطبيق اللامركزية والإدارية المحلية في المنظومة الإدارية :

هناك العديد من الإعتبارات التي يمكن إعتماها في حال كانت الحاجة تدعو لتطبيق اللامركزية والإدارة المحلية في المنظومة والمؤسسة والوزارة على حسب اختلافها :

1 (حجم المنظمة :

هناك العديد من الدول ذات المناطق الشاسعة التي يكون لوصول من منطقة إلى أخرى فيها واتخاذ القرار صعب ، لاسيما وإن كانت الحاجة تدعو للتواجد الميداني ، وبذلك تحتاج لوقت أطول لتحليل المعلومات وحل المشكلات .

2 (حجم المنظمة :

بحيث كلما زاد حجمها مقارنة بعدد العاملين فيها زاد التعقيد .

3 (شخصية العاملين :

حيث تمتع العاملين بقدرة عائدة من المهارة والكفاءة والخبرة ؛ يوفر الوقت والجهد والتكلفة المالية .

4 (توافق الأهداف :

تحقيق مستوى عال من التنسيق عند توافق أهداف العاملين مع الإدارة العليا .
إن المنظمة التي تقوم على إسهام العاملين في اتخاذ القرار ومشاركتهم فيه حتى تحقيق الأهداف بنجاح ؛ يصبح لديها دافع قوي لتطبيق استراتيجيتها بشكل مرن وسهولة حسب طبيعة النشاط الذي تزاوله.

❖ ويؤكد (عاشور 1990 : 311) أن اللامركزية في الإدارة المحلية قد تتحقق من خلال منح كل أو بعض الوحدات التنظيمية العامة استقلال إداري تنظيمي ومالي وسلطات في إدارة شؤونها وأعمالها بنفسها ، وبهذا تكون الوحدات الإدارية والتنظيمية التي منحت هذا الاستقلال وحدات لا مركزية .

❖ ويشير (الحيكلي 1992 : 164) إلى العديد من الأسباب التي تدفع للأخذ باللامركزية والإدارة المحلية :

1 (تمنع التركيز والتضخم في ممارسة السلطة .

2 (اتساع حجم التنظيمات الإدارية والدور الذي تقوم به في المجتمع .

3 (التخصص ومبدأ تقسيم العمل يبعد الإدارة الرئيسة عن الدخول في التفاصيل .

❖ وبين (الزعبي 1998 : 117 : 116) أن تطبيق اللامركزية في المنظومة

الإدارية والتنظيمية يتطلب الأخذ بمجموعة من الاعتبارات :

- 1 (تفاوت الظروف التي تواجهها المستويات التنظيمية والوظيفية الأدنى .
- 2 (تتوافر درجة عالية من الاستقرار السياسي والاقتصادي .
- 3 (غلبة السلوك الموضوعي وتنحي الاعتبارات الشخصية لدى العاملين في الأجهزة الحكومية .

❖ الإنتقال إلى العمل بمنهجية اللامركزية والإدارة المحلية في المنظومة الإدارية

يستلزم الأخذ بالجوانب التالية :

- 1 (الإنتقال بشكل تدريجي ومدرّوس من المركزية إلى اللامركزية وذلك للوصول إلى مفهوم البناء المؤسسي .
 - 2 (تطبيق هذه المنهجية في جميع الأقسام نصا وروحا .
 - 3 (توافر أصحاب الكفاءة والخبرة لإحداث التغييرات المطلوبة .
 - 4 (إرساء ثقافة بين العاملين تشعّره بدورهم وقدرتهم في مشاركة القرار والتأثير فيه .
- وعليه نلاحظ أن هناك العديد من الاعتبارات التي من خلالها يمكن تطبيق أفضل الأهداف المرجوة من تفعيل سياسة اللامركزية، بغض النظر عن المؤسسة التنظيمية حسب طبيعة عملها ونشاطها، وتطبيق الإحترام في الأخذ بالرأي والمشاركة والعمل الجماعي؛ لتحقيق أهداف العاملين وبالتالي تحقيق أهداف المنظمة .

❖ إيجابيات وسلبيات اللامركزية والإدارة المحلية في المنظومة الإدارية .

هناك العديد من مميزات اللامركزية والإدارة المحلية في المنظومة الإدارية سواء

كانت مؤسسة أو وزارة أو بلدية :

- 1 (تفرغ المديرين للقرارات المهمة .
- 2 (سرعة اتخاذ القرارات حول المشكلات داخل التنظيم سواء كانت مشكلات إدارية نظرا لقصر الخطوات .
- 3 (تدريب المديرين والرؤساء على المستويات الأقل .

- 4 (رفع الروح المعنوية للعاملين في المستويات المختلفة نتيجة شعورهم بالمشاركة الفاعلة .
 - 5 (ظهور أفكار جديدة وحلول مبتكرة .
 - 6 (توزيع مخاطر القرارات الضعيفة .
- ❖ كما لمنهجية اللامركزية إيجابيات لا بد من وجود بعض السلبيات وذلك مثل :

- 1 (وجود أكثر من مدير يؤدي أحيانا في حال عدم التنسيق الجيد إلى ضعف وبطء وتناقض في القرارات .
 - 2 (ازدواجية الخدمات تؤدي إلى زيادة التكاليف .
 - 3 (الإفراط في اللامركزية والإدارة المحلية يفقد المركز قوته ويزيد ضعفه وربما يؤدي إلى فقد السيطرة على زمام الأمور .
 - 4 (الحاجة لعدد من ذوي المهارة والكفاءة العالية التي قد تكون غير متوفرة .
- ❖ نتيجة التطور الكبير الحاصل اليوم في العالم فهذا يجعل معظم الإدارات التنظيمية على اختلاف عملها ونشاطها تستخدم وتفعل دور اللامركزية والإدارة المحلية بشكل كبير وعالي بفضل التطور التكنولوجي الذي ساهم في إطلاع المديرين بشكل دائم وسلس على متابعة الأمور والأداء والنتائج .
- وبناء عليه ؛ فإن اللامركزية تساهم في السرعة واتخاذ القرارات ومنح الفرص للعاملين على مجابهة التغييرات وزيادة القدرة لديهم إذا توافرت الشروط والظروف الملائمة .

❖ أداء العاملين :

يستخدم أداء العاملين بشكل أساسي لترشيح العاملين في الوظائف العليا خاصة ؛ فشروط شغل الوظائف لا تكفي في حال تقدم عدد كبير ممن توفرت فيهم الشروط ، حيث يتعين المفاضلة بينهم بناء على كفاءتهم وخبرتهم .

- ❖ وبالنظر لأهمية العاملين والذي يعد المورد الثمين والعصب الأساسي في أي منظومة على اختلاف عملها ، هناك أهمية لتحديد مستوى أداء العاملين تتمثل في :
 - 1 (من خلال تحديد مستوى العاملين يمكن تحديد معرفة نقاط القوى والضعف .
 - 2 (رفع معنويات العاملين وتوفير جو التفاهم والعلاقات الطيبة بين الإدارة والعاملين ؛ يعلم ذلك على شعورهم بتقدير جهودهم وطاقاتهم.
 - 3 (يساهم في الكشف عن امكانياتهم وكفاءتهم الكامنة وما يتطلبه من تقديم الحوافز والمكافآت لهم .
 - 4 (فرصة لتدارك الأخطاء وتجنبها والإرتقاء بالسلم الوظيفي والحصول على مكافآت وتعويضات مجزية .
- ❖ أسباب ضعف تحديد مستوى أداء العاملين في أي منظومة إدارية أو عملية أو مؤسسة أو بلدية أو وزارة :
 - 1 (عدم المعرفة بأداء العمل وكيفية المطلوب منه .
 - 2 (الإعتقاد بأن الأداء جيد لعدم الإشارة لغير ذلك .
 - 3 (الإعتقاد بأن وظيفتهم غير ضرورية للمنظومة الإدارية .
 - 4 (العمل على مكافأة بعض العاملين رغم عدم استحقاقهم لذلك .
 - 5 (الإجتهد وبذل المجهود من بعض العاملين وعدم مكافئتهم على الجهد المبذول .

المراجع والمصادر

- 1) نعيترات، مجدولين، (2006)، "التوجه نحو اللامركزية الإدارية في مستشفى جنين"، رسالة ماجستير غير منشورة ، نابلس جامعة النجاح الوطنية، فلسطين : مصدر
- 2) Jeston;Jon&Nelis (2006)"Business Process Manangement:Practical Guidelines to Successful Implementation";First edition Butterworth.
- 3) الغالبي، طاهر محسن منصور، وإدريس ، وائل محمد صبحي ؛ " الإدارة الإستراتيجية : منظور منهجي معاصر " ، عمان : دار وائل للنشر والتوزيع ، الأردن : مصدر
- 4) السامي، علاء؛ الكيلاني؛ عثمان؛ والبياتي؛ هلال، (2005)، "أساسيات نظم المعلومات الإدارية " عمان:دار المناهج للنشر والتوزيع ، الأردن :مصدر
- 5) الكبيسي ، عامر خضير (2004) " إدارة المعرفة وتطوير المنظمات " الإسكندرية : المكتب الجامعي الحديث ، جمهورية مصر العربية : مصدر
- 6) عاشور ، أحمد صقر (1990) " الإدارة العامة : مدخل بيئي مقارن " دار المعرفة الجامعية الإسكندرية : جمهورية مصر العربية : مصدر
- 7) الزعبي، خالد، (1998)، "القانون الإداري"، عمان:دار الثقافة للنشر والتوزيع،الأردن : مصدر
- 8) فهد عبد بن فهد (2010) " تطبيق اللامركزية وأثرها على مستوى العاملين " رسالة ماجستير،دراسة تطبيقية على الحرس الوطني الكويتي، جامعة الشرق الأوسط ، عمان: مرجع
- 9) د. ماهر مداحدة (2015) " اللامركزية بين مفهوم الإدارة المحلية والتنمية المحلية " جريدة الغد : أطروحة

أثر الإفصاح المحاسبي الاختياري في موثوقية المعلومات المحاسبية في البنوك التجارية الأردنية

The impact of voluntary accounting disclosure on improving accounting information quality in Jordanian Commercial Banks

معتز ابراهيم محمود المغربي

أثر الإفصاح المحاسبي الاختياري على تحسين جودة المعلومات المحاسبية في البنوك التجارية الأردنية

الملخص

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على اثر الإفصاح المحاسبي الاختياري على تحسين جودة المعلومات المحاسبية في البنوك التجارية الأردنية، ولتحقيق هدف الدراسة تم اتباع المنهج الوصفي التحليلي وقد قام الباحث بقياس الإفصاح الاختياري باستخدام الإفصاح عن المعلومات المالية والإفصاح عن المعلومات غير المالية، اما جودة المعلومات المحاسبية فقد تم قياسها بالخصائص الاساسية والخصائص الثانوية لجودة المعلومات المحاسبية، ولجمع البيانات اللازمة للدراسة تم استخدام الاستبانة التي وزعت على (130) مستجيباً من العاملين في البنوك التجارية الأردنية.

بينت نتائج الدراسة وجود أثر ذو دلالة إحصائية للإفصاح المحاسبي الاختياري بإبعاده (الإفصاح عن المعلومات المالية، الإفصاح عن المعلومات غير المالية) على تحسين جودة المعلومات المحاسبية بأبعادها (الخصائص الاساسية، والخصائص الثانوية) في البنوك التجارية الأردنية.

بناءً على نتائج الدراسة تم تقديم عدة توصيات منها: ضرورة زيادة الاهتمام بالإفصاح المالي الاختياري وعدم الاكتفاء بمتطلبات الإفصاح المحاسبي الاجباري، وضرورة التوسع بالإفصاح المحاسبي عن المعلومات غير المالية المتعلقة بالبنوك ونشرها للمجتمع. الكلمات المفتاحية: الإفصاح الاختياري، جودة المعلومات المحاسبية، البنوك التجارية الأردنية.

Abstract

The impact of voluntary accounting disclosure on improving accounting information quality in Jordanian Commercial Banks

This study aimed to identify the impact of voluntary accounting disclosure on improving the quality of accounting information in Jordanian commercial banks, and to achieve the goal of the study, the descriptive analytical approach was followed. It was measured by the basic and secondary characteristics of the quality of accounting information, and to collect the necessary data for the study, a questionnaire was used, which distributed to (130) respondents was working in Jordanian commercial banks.

The results of the study showed the existence of a statistically significant effect of voluntary accounting disclosure with its dimensions (disclosure of financial information, disclosure of non-financial information) on improving the quality of accounting information with its dimensions (basic characteristics, secondary characteristics) in Jordanian commercial banks.

Based on the results of the study, several recommendations were made, including: the need to increase interest in voluntary financial disclosure and not be satisfied with the requirements of mandatory accounting disclosure, and the need to expand accounting disclosure of non-financial information related to banks and disseminate it to the community.

Key words: voluntary disclosure, quality of accounting information.

مقدمة

ان معايير المحاسبة المالية وكذلك المعايير الدولية قد اشارت بوضوح ضمن كل معيار عن البنود التي يجب الافصاح عنها بالاضافة الى ما تطلبه التشريعات القانونية لكل دولة من افصاحات، لكن على الرغم من ذلك فلم يتم تغطية كافة البنود ذات الاهمية، نظرا لتنوع القطاعات الاقتصادية وتشعب العمليات وتعقيداتها بحيث اصبحت كل شركة تقوم بالافصاحات الازمانية علاوة على ما هو مطلوب منها لتحقيق اهدافها، بل اخذت تتنافس في استعراض انجازاتها باعتبار ذلك من اسس الشفافية وسعيها لابرار انشطتها والتزامها، وتعبيراً عن جودة معلوماتها فاخذت تفصح عن مسؤولياتها تجاه المجتمع وعن سياسات الحاكمية المؤسسية بالاضافة الى العديد من المعلومات التي ترى الادارة بانها ستعكس ايجابا على تحقيق اهدافها (الناغي، 2017).

أما فيما يتعلق في البنوك التجارية وعلى الرغم من تبعيتها للبنك المركزي الا انها تعمل من خلال التمويل الذاتي حيث تمارس انشطتها وفقاً لأسس تجارية، وتنظم حسابات وفقاً لأساس الاستحقاق وباستخدام النظام المحاسبي الموحد ونظراً لتوسع المسائلة والتركيز على الشفافية اصبحت الشركات تهتم بابرار انشطتها من خلال التقارير السنوية التي تعدها لتعزيز جودة المعلومات التي تقدمها من حيث تحقيقها للخصائص النوعية لهذه المعلومات، من هنا جاءت هذه الدراسة للبحث في أثر الافصاحات الاختيارية التي تقوم بها هذه البنوك على جودة المعلومات المحاسبية.

مشكلة الدراسة

لا يمكن الحكم بالمطلق على أفضلية التوسع بالافصاح المحاسبي بل ان زيادة المعلومات أحيانا قد تلحق ضرر في البنوك ومن هنا لا يوجد اسس ثابتة للافصاح الاختياري حيث يختلف مستوى المعلومات المفصح عنها بين الدول وكذلك بين البنوك، وعلى الرغم من ذلك فان قرار ادارة البنك بالافصاح الاختياري عن بنود معينة يجب ان يأتي بناء على دراسة جدوى هذا الافصاح (Hung et al, 2019)، وحيث ان جودة المعلومات المحاسبية المقدمة من البنوك هي على راس اولويات متخذي القرارات في القطاع العام

الأردني وان التقارير المالية السنوية هي حلقة الوصل بين البنوك والجهات ذات العلاقة، فان مشكلة هذه الدراسة تتمثل بالاجابة على: ما أثر الافصاح الاختياري على جودة المعلومات المحاسبية في البنوك التجارية الأردنية.

اسئلة الدراسة

السؤال الرئيسي: ما أثر الافصاح الاختياري بابعاده (الافصاح عن المعلومات المالية، الافصاح عن المعلومات غير المالية) على جودة المعلومات المحاسبية بابعادها (الخصائص الاساسية والخصائص الثانوية) في البنوك التجارية الأردنية؟

أهداف الدراسة

يتمثل الهدف الرئيسي لهذه الدراسة في بيان أثر الافصاح الاختياري على جودة المعلومات المحاسبية في البنوك التجارية الأردنية.

أهمية الدراسة

تم تصنيف أهمية الدراسة الى أهمية علمية وعملية حيث تتمثل الأهمية العلمية لهذه الدراسة من خلال سعيها لعرض اطاراً نظرياً للافصاح الاختياري من واقع الأطر السابقة وكذلك مفهوم جودة المعلومات المحاسبية والتعرف على العلاقة بينهما من خلال ما توصلت اليه الدراسات السابقة، هذا وبرزت الأهمية العملية لهذه الدراسة من خلال تقديم اطار تطبيقي شامل كمساهمة لمساعدة اصحاب القرار في البنوك التجارية الأردنية، وبعد معرفة أثر الافصاح الاختياري على جودة المعلومات المحاسبية في البنوك التجارية الأردنية، وبعد ان توصلت الدراسة الى عدد من النتائج فقد تم وضع حلول ضمن توصيات مناسبة تساهم وبشكل عملي في تحسين الافصاح الاختياري وبشكل خاص في جودة المعلومات المحاسبية في البنوك التجارية الأردنية.

فرضيات الدراسة

للإجابة على اسئلة الدراسة تمت صياغة الفرضية الاتية:

الفرضية الرئيسية

H0: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) للإفصاح المحاسبي الاختياري بإبعاده (الإفصاح عن المعلومات المالية، الإفصاح عن المعلومات غير المالية) على تحسين جودة المعلومات المحاسبية بأبعادها (الخصائص الأساسية، والخصائص الثانوية) في البنوك التجارية الأردنية.

التعريفات الإجرائية

الإفصاح المحاسبي الاختياري: نشر الشركات لمعلومات مالية او غير مالية عن انشطتها بحيث لا تندرج هذه المعلومات تحت الإفصاح الاجباري وسيتم قياس هذا المتغير من خلال الابعاد الاتية:

الإفصاح عن المعلومات المالية، الإفصاح عن المعلومات غير المالية

جودة المعلومات المحاسبية: تمتع المعلومات المحاسبية بالخصائص النوعية الأساسية والمعززة التي تؤكد مصداقية هذه البيانات (الشحادة وآخرون، 2011)، وتم قياس هذا المتغير من خلال الابعاد التالية:

الخصائص الأساسية للمعلومات المحاسبية: وتتمثل بخاصيتي الملاءمة والتمثيل الصادق (IASB, 2018)، وتم قياسها من خلال فقرات الاستبانة.

ملاءمة المعلومات: قدرة المعلومات على تعزيز اتخاذ القرار او تغيير اتجاه (الناغي، 2017). وتم قياسها من خلال فقرات الاستبانة.

التمثيل الصادق: قدرة المعلومات على التعبير عما تمثله بمصداقية (الشحادة وآخرون، 2011)، وتم قياس هذا البعد من خلال فقرات الاستبانة.

الخصائص الثانوية للمعلومات المحاسبية: وتتمثل بالقابلية للفهم والقابلية للمقارنة والقابلية للتحقق والتوقيت المناسب، وقد عرفت هذه الخصائص بالاطار المفاهيمي لمعايير الإبلاغ المالي الدولية كما يلي (IASB, 2018)، وتم قياس هذا المتغير من خلال الابعاد التالية:

القابلية للضخم: اعداد المعلومات المالية بشكل يمكن المستخدمين الذين يمتلكون معرفة معقولة من فهم هذه المعلومات، وتم قياس هذا البعد من خلال فقرات الاستبانة.

القابلية للمقارنة: الابلاغ عن المعلومات المالية بشكل يمكن المستخدمين من مقارنتها مع المعلومات للسنوات السابقة ومعلومات الشركات المماثلة، وتم قياس هذا البعد من خلال فقرات الاستبانة.

القابلية للتحقق: قابلية المعلومات للتوصل الى نفس النتائج عند معالجتها من قبل المستخدمين المستقلين او المطلعين، وتم قياس هذا البعد من خلال فقرات الاستبانة.

التوقيت المناسب: وصول المعلومات المحاسبية للمستخدمين في الوقت المناسب لاتخاذ قراراتهم بشأنها، وتم قياس هذا البعد من خلال فقرات الاستبانة.

حدود الدراسة

تنقسم حدود الدراسة الى ما يلي:

1. الحدود المكانية: تقتصر على البنوك التجارية الأردنية.
2. الحدود البشرية: تقتصر على الموظفين في البنوك التجارية الأردنية.
3. الحدود العلمية: تقتصر الدراسة الحالية على قياس أثر الافصاح الاختياري بأبعاده (المعلومات المالية، والمعلومات غير المالية) على جودة المعلومات المحاسبية بأبعادها (الخصائص الأساسية، الخصائص الثانوية) من قبل الموظفين.

الاطار النظري والدراسات السابقة

المبحث الأول: الافصاح المحاسبي الاختياري

ظهرت الضرورة الى الافصاح الاختياري نتيجة ما شهده العالم من توسع اقتصادي، حيث لم يفي الافصاح الاجباري بمتطلبات المستخدمين للتقارير المالية مما أل بدوره الى الحاجة للعمل على التوسع في الافصاح وتقديم معلومات اكثر سواء كانت مالية او غير مالية تساعد الادارة في عملية اتخاذ القرارات (Enach & Parbonetti, 2013).

عرف (Henderson, et al, 2015) الإفصاح الاختياري على انه تلك الخيارات من قبل ادارة الشركات في توفير ونشر معلومات مالية كانت او غير مالية في قوائمها المالية بهدف تنفيذ متطلبات متخذي القرار في الشركة بشكل مناسب.

ويشير (Elfeky, 2017) الى أن الإفصاح الاختياري عبارة عن المعلومات الإضافية المعروضة من الشركات إلى جانب المعلومات الاجبارية، من أجل الحد من عدم تناسق المعلومات بين الادارة واصحاب المصالح، كما يعد أداة خارجية تسيطر على الادارة وتحمي الملاك وتخفف من تكاليف الوكالة الناشئة عن عدم التناسق.

أهمية الإفصاح الاختياري

تتمثل أهمية الإفصاح الاختياري في القوائم المالية في عرض معلومات اضافية مالية وغير مالية، كما انه يساعد في توفير المعلومات الضرورية لصنع القرارات ويخفف من فجوة التوقعات بين مستخدمي القوائم المالية ومجلس ادارة الشركات اضافة الى تخفيضه من كلفة رأس المال ويؤدي الى زيادة القيمة التنافسية للشركة في البيئة المحيطة وجذب انتباه المستثمرين ومستخدمي القوائم المالية المنشورة (محمد، 2017)، كما يوفر الإفصاح الاختياري معلومات ملائمة للجهات التي تستخدم البيانات المالية بالشكل الذي يمكن هذه الجهات من التنبؤ ببعض المتغيرات الاساسية للشركة، مثل قوتها الايرادية وكذلك قدرتها على الوفاء بالتزاماتها قصيرة وطويلة الأجل (مطر، 2012)، ويشير (بوشايب، 2016) أن الاطر المحاسبية أعتبرت الإفصاح الاختياري أحد اهم القضايا التي جذبت اهتمام الباحثين في الأونة الأخيرة، وأصبح ضرورة ملحة للشركات التي تنشط في بيئة متطورة وتتسم بشدة المنافسة.

مكونات الإفصاح الاختياري

سيتم قياس الإفصاح الاختياري في هذه الدراسة من خلال مايلي:

اولاً: المعلومات المالية

هي عملية نشر الشركات لمعلومات مالية تتعلق بانشطة الشركة خلال مدة زمنية معينة ولا تعتبر المعلومات المالية ضمن المعلومات المطلوب الإفصاح عنها اجبارياً، وتم تصنيفها الى:

1. نتائج ونسب التحليلات المالية كذكر نسبة الربح الموزع للسنة الحالية.
 2. تكلفة البحث والتطوير في الشركة مثل الميزانية الخاصة للبحث والتطوير وما يرتبط بها من عدد العاملين ورواتبهم وتكاليف المواقع المستخدمة للأنشطة في هذا المجال.
 3. معلومات عن الاسهم وحملتها كأسعار الاسهم في نهاية العام والقيمة الاسمية للسهم في نهاية العام وتحركات القيمة السوقية للسهم وعدد المساهمين ككل.
- ثانياً: المعلومات غير المالية
- ويقصد بها عملية نشر الشركات لمعلومات غير مالية وفقاً لما تراه الادارة في مصلحة الشركة ويعود بالنفع عليها وهي تشتمل على ماييلي (Ntayi et al. 2018):
1. المعلومات العامة للشركة: وتتضمن المعلومات التاريخية والهيكل التنظيمي للشركة بالإضافة الى بيان تأثير الوضع السياسي والاقتصادي على نتائج الاعمال.
 2. المعلومات عن ادارة الشركة وتتمثل في بيان تقسيم المدراء الى تنفيذيين او غير تنفيذيين وأعمارهم ومؤهلاتهم العلمية وخبراتهم والوظائف التي يشغلونها.
 3. المسؤولية الاجتماعية والبيئة: وتتمثل في سلامة المنتجات وقلة تاثيرها على البيئة والاعانات المقدمة للغير والهبات والمنح والتبرعات الخيرية.
 4. نشاط الشركة ووضعها المستقبلي وتتمثل في بيان استراتيجية الشركة ورؤيتها واهدافها العامة والاهداف الاستراتيجية والاجتماعية.
 5. المعلومات عن الاحكامية المؤسسية وتتمثل في بيان وجود لجنة للاحكامية وتفاصيل عن اسماء والمؤهلات العلمية لاعضاءها بالإضافة الى بيان مهام لجنة اعضاء لجنة الاحكامية وعدد الاجتماعات التي تعقد خلال السنة.
 6. المعلومات عن الموارد البشرية في الشركة وذلك من خلال نشر معلومات عن الموارد البشرية وتقسيماتهم وفقاً لمستوى الجنس والتعليم وأعداد العاملين لسنوات السابقة.

المبحث الثاني: جودة المعلومات المحاسبية

بين المدلل (2010) ان المعلومات المحاسبية هي عبارة عن النتائج التي يتم الحصول عليها من عملية معالجة البيانات حيث تخضع لعدد من عمليات المعالجة، مثل التصنيف والتلخيص والتحليل والعرض في قوائم تلاءم عرض الاستخدام الذي طلبت من اجله وفي الوقت الصحيح. وتكون المعلومات المالية كمية مثل القوائم المالية (قائمة المركز المالي، قائمة الدخل، قائمة التدفقات النقدية، وقائمة التغير في حقوق الملكية) بالإضافة الى التقارير المختصه بالأداء عن التنفيذ الفعلي للموازنات التقديرية والتي توفر معلومات تعكس الأداء الحقيقي للأنشطة.

وتعرف جودة المعلومات المحاسبية بانها مدى امتثال الشركات للمبادئ والسياسات والإجراءات التي تتم بانتظام وإخلاص بشكل يبين حقيقة حسابتها وأهميتها النسبية للأحداث المسجلة (رياض زلاسي، 2012).

كما عرف صفاء الدين وعبدالخالق (2014) جودة المعلومات المحاسبية بأنها تلك المعلومات المبينة في التقارير المالية والتي تعكس واقع الشركة، كونها غير محرفة وبدون اخطاء او تزوير ومعدة دون زيادة وبواقعية صحيحة لعناصر الحسابات، لذا تعد جودة المعلومات المحاسبية الضوء الأخضر لصناع القرار لما لها من أثر في تحديد نتائج القرارات المتخذة، ومن خلال هذا التعريف يتبين للباحثة ان جودة المعلومات المحاسبية تعني مصداقية القوائم المالية ودرجة تعبيرها عن واقع حال الشركة.

كذلك عرف Pounder, (2013) جودة المعلومات المحاسبية على أنها مدى دقة المعلومات المحاسبية في عكس الاداء التشغيلي للشركة ودرجة قدرتها على التنبؤ بالاداء المستقبلي وقدرتها على تحديد قيمة الشركة.

وعرفها كذلك Bukenya, (2014) بانها عملية قياس وتحديد وتوصيل المعلومات المحاسبية للاستفادة منها في اتخاذ القرارات، كما أشار (بوقندرة، 2017) الى ان جودة المعلومات المحاسبية هي الهدف الاسمي الذي ترغب الشركات في الوصول اليه لانها

تتأثر بمجموعة من المقومات والتي هي عبارة عن مجموعة من الادوات والاجراءات المستخدمة في الانظمة الحاسبية.

وعرفها السبتي، (2015) بأنها تتلخص في نتائج العمليات التشغيلية التي تجرى على البيانات من تبويب وتحليل وشرح بهدف استخدامها في بيان الاحداث المتنوعة وبناء الحقائق عليها من قبل المستخدمين منها بما يحقق الفائدة لهم .

خصائص جودة المعلومات الحاسبية :

حتى يتم قبول المعلومات الحاسبية المعروضة في الإبلاغ المالي على أنها مفيدة لمستخدميها في اتخاذ القرارات، يجب أن تتسم بالخصائص النوعية التالية (FASB, 2010)، (Kieso, et al. 2016)، (Susanto, 2015) :

اولاً الخصائص الأساسية للمعلومات الحاسبية

1. الملاءمة: يجب أن تكون المعلومات منسجمة مع حاجات متخذي القرار وتتصف المعلومات حسب ما ورد في مجلس معايير المحاسبة الدولية بخاصية الملاءمة، عندما تؤثر على صناع القرار وتساعد في تقييم احداث سابقة وحالية وتنبؤ بالاحداث المستقبلية أو في تصحيح تقييمهم وتقديرهم وهناك ثلاثة عناصر رئيسية للملاءمة: أن تكون ذا قيمة تنبؤية، أن تكون لها منفعة عكسية، أن تكون لها اهمية نسبية.

2. التمثيل الصادق: لكي تكون المعلومات موثوقة يجب أن تمثل المعلومات المالية بصدق الجوهر ويعتبر تمثيل المعلومات الحاسبية تمثيلاً صادقاً اذا عكست لاحداث الاقتصادية ومثلتها بصدق وتكون المعلومات مفيدة اذا خلت من الاخطاء المادية ويجب بذل الجهد لتحقيق ذلك، اذ يجب على الشركات التأكد من انها تستثمر في انظمة معلومات ممتازة تستطيع التقاط المعلومات الهامة ولديها معايير داخلية لضمان التخفيف من الاخطاء والسهو.

ثانياً: الخصائص الثانوية للمعلومات الحاسبية (Liana, 2012)، (Kieso et. al. 2012)

1. القابلية على الفهم: يقصد بها القدرة على فهم المعلومات الحاسبية على ان يتم تصنيف وعرض المعلومات بصورة مفهومة ودقيقة، ويفترض ان لدى مستخدم

القوائم المالية معرفة معقولة بالأنشطة والأعمال الاقتصادية وبمعنى ادق فهي قابلية المعلومة للإستيعاب العقلي من قبل المستفيدين الذين يختلفون في قدراتهم الذهنية والتحليلية، بصورة تنفي الإلتباس والغموض.

2. القابلية على المقارنة: تمكن القابلية على المقارنة مستخدمي التقارير المالية من تحديد والتعرف على اوجه التشابه والاختلاف بين بنود التقارير المالية، ولكن لا يجب الخلط بين القابلية للمقارنة والإتساق (الثبات) حيث يساعد الأخير في تحسين قابلية المقارنة، ويشير الإتساق الى استخدام الطرق والسياسات المحاسبية ذاتها دون تحريف المعلومات لنفس البنود لضمان قابلية المقارنة بين فترة واخرى لنفس الوحدة، ولكن بالنسبة للوحدات الإقتصادية من نفس القطاع. وبالتكامل مع خاصيتي قابلية الفهم وقابلية التحقق، يجب أن يتمكن المستخدمون من اجراء مقارنة دقيقة وسليمة للقوائم المالية للشركة على الفترات الزمنية (للدورة الحالية مع الدورات المالية السابقة) من أجل متابعة التطور في المركز المالي للشركة المعينة فضلاً عن ادائها، كما يجب أن يكون بإمكانهم مقارنة القوائم المالية لهذه الشركة مع شركات أخرى.

3. القابلية على التحقق: وتعني مستوى الإتفاق بين الأفراد المستقلين والمطلعين الذين يقومون بعملية القياس بإستخدام نفس أساليب القياس بمعنى مدى جودة عمل المحاسبين المستقلين عند إستخدام نفس طرق القياس والخروج بنتائج متشابهة للإحداث الإقتصادية بحيث تتحقق خاصية التمثيل الصادق (تغليب الجوهر القانوني على الشكل القانوني) يمكن إثبات قابلية التحقق بضمان درجة عالية من الإجماع بين مقاييس مختلفة تستخدم نفس طرق القياس. وتساعد هذه الخاصية على طمأنت المستفيدين من المعلومات المحاسبية من أنها تمثل بصدق الأحداث المالية وغير المالية التي قامت بها الشركة في الفترة.

4. المادية: تعد هذه الخاصية شاملة مرافقة لخاصية الملاءمة، وتستخدم كمقياس لتقدير ما يجب الإفصاح عنه لأغراض عامة غير المحددة، فتعد هذه المعلومات

- مادية حين يعتبر الإفصاح عنها الزامياً، ويظهر هذا الأمر عند تضمين حزمة متجانسة من المعلومات كفقرة في التقرير بحيث يؤثر وجودها في احتمال انطلاق الشخص العاقل المستند على التقرير في اجراء تقييمها أو صنع قراره.
5. الموثوقية: حتى تكون المعلومات موثوقة ينبغي أن تكون خالية من الأخطاء الهامة والتحيز، ويمكن الاعتماد عليها من قبل المستخدمين كمعلومات تعبر بصدق عما يقصد أن تعبر عنه أو من المتوقع أن تعبر بشكل معقول.
6. الحيادية: هذه الخاصية تنفي المحاباة والتمييز والتفضيل بين مستخدمي القوائم المالية، بحيث لتكون المعلومات موثوقة يجب ان تكون موضوعية وخالية من التحيز، اذ لا يتم إعداد القوائم المالية أو توجيهها لخدمة طرف أو فئة معينة على حساب الأطراف الأخرى. اي عدم التأثير على عملية الحصول على المعلومات وهيئتها بصورة مقصودة يمكن أن تساهم في خدمة مستخدم معين دون آخر.
7. التوقيت المناسب: وتعني توفر المعلومات لصناع القرار في الوقت المناسب ليكونوا قادرين على التأثير في قراراتهم، عموماً كلما كانت المعلومة قديمة كانت الفائدة اقل ومع ذلك قد تستمر بعض المعلومات في الوقت المناسب بعد انتهاء فترة اعداد التقارير لفترة طويلة لان بعض المستخدمين قد يحتاجونها.
8. الحيطة والحذر: تعني وجود مجال معقول دون مبالغة من التحفظ والحذر في تبني أحكام متعلقة بالتقديرات المطلوبة والتخمينات في ظل التأكيد، فمحاسبة التحوط والحذر في ضوء هذه الخاصية تمنع على المحاسب تكوين احتياطات سرية أو مخصصات مبالغ فيها أو تخفيض متعمد لقيم الأصول والمداخل والمصاريف بالنتيجة التي تولد قوائم مالية غير محايدة أو تنفي الموثوقية والملاءمة في المعلومات المعروضة فيها.

الدراسات السابقة

دراسة مسعودة، (2020) بعنوان: أثر تطبيق الافصاح المحاسبي على الكفاءة المعلوماتية لسوق الاوراق المالية - دراسة مجموعة الدول النامية.

تهدف هذه الدراسة إلى بيان أثر تطبيق الافصاح المحاسبي على الكفاءة المعلوماتية لبورصات مجموعة من الدول النامية، وتمثل مجتمع الدراسة في جميع الشركات المساهمة المدرجة في كل من بورصة السعودية وبورصة الاردن ومصر، وبلغت عينة الدراسة (80) شركة من مختلف القطاعات المدرجة في البورصة، وتم استخدام نموذج الانحدار المتعدد لقياس العلاقة بين المتغيرات المستقلة والمتمثلة في المعلومات المحاسبية المفصح عنها وبين القيمة السوقية لاسهم الشركات المدرجة في تلك الدول. وأظهرت نتائج الدراسة أن المستثمر في أسواق الدول النامية لا يستند في اتخاذ قراراته الاستثمارية على مؤشرات التحليل الاساسي والذي يهدف إلى التنبؤ بما سيكون عليه سعر الورقة المالية في المستقبل ذلك من أجل تحديد قيمتها الحقيقية بناء على درجة العائد والمخاطرة، بل يعتمد في اتخاذ قراراته الاستثمارية على الأشاعات ومؤشرات التحليل الفني في التنبؤ بسعر الورقة المالية

وأوصت الدراسة بعدم اكتفاء المشرع فقط ببيان المعلومات التي يجب الافصاح عنها، بل يجب الاهتمام أيضا بوضع تعريف للافصاح والشفافية في سوق أرس المال، كما وأوصت الدراسة على توعية المستثمرين في أسواق الدول النامية واقناعهم بأهمية استخدام المعلومات المحاسبية عند اتخاذ قراراتهم الاستثمارية، وذلك من خلال الالتحاق بالدورات التدريبية التي تنظمها الهيئات العامة والمتعلقة بأمور الافصاح وكيفية قراءة وتحليل البيانات والقوائم وأطر اعدادها.

دراسة (نور وبركة، 2019)، بعنوان: اثر الافصاح المالي وغير المالي على اداء البنوك التجارية الاردنية المدرجة في بورصة عمان.

هدفت الدراسة لمعرفة العوامل المحددة للإفصاح عن البيانات المالية وغير المالية، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي. وتمثل مجتمع الدراسة في البنوك التجارية

والاسلامية المدرجة في بورصة عمان وعددها (15) بنك، واستخدمت الدراسة البرنامج الاحصائي SPSS حيث استخدمت اساليب احصائية متعددة كأسلوب نموذج الانحدار المتعدد والبسيط لإختبار فرضيات الدراسة وتوصلت الدراسة الى عدة نتائج من أهمها وجود اثر ايجابي ذو دلالة احصائية للإفصاح المالي وغير المالي على اداء البنوك التجارية الاردنية، وتبين من خلال الدراسة وجود انخفاض وعدم الاهتمام بالشفافية بالإفصاح المالي وغير المالي، واوصت الدراسة بزيادة الاهتمام بالشفافية والإفصاح المالي وغير المالي لأنه يعمل على زيادة الربحية لدى البنوك.

دراسة (Al-Abbadi, 2017)

The Impact of Voluntary Disclosure on Stock Liquidity in Jordanian Commercial Banks Listed on Amman Stock Exchange (Empirical Study)

هدفت الدراسة لبيان تأثير الإفصاح الاختياري على سيولة الاسهم في البنوك التجارية الاردنية المدرجة في بورصة عمان خلال الفترة الممتدة من (2006-2014)، حيث تمثل الإفصاح الاختياري في المتغير المستقل، وسيولة الاسهم في البنوك التجارية الاردنية في المتغير التابع، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي حيث تمثل مجتمع الدراسة في البنوك الاردنية، أما عينة الدراسة فقد بلغت 13 بنك تجاري، واستخدمت الدراسة اساليب احصائية متعددة كالأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية وأنسب المالية والتكرارات بالإضافة الى انها استخدمت نموذج الانحدار الخطي المتعدد والبسيط لإختبار فرضيات الدراسة.

توصلت الدراسة الى عدة نتائج من أهمها ان البنوك التجارية الأردنية لديها المزيد من الإفصاحات لتزيد من سيولة أسهم البنوك وجذب المستثمرين والتي تؤدي لزيادة قيمتها السوقية، واوصت الدراسة بضرورة ارفاق الإفصاحات ضمن القوائم المالية السنوية الخاصة بتلك البنوك، لما لها من اثار ايجابية في تحقيق عائد على قيمة اسهمها السوقية.

دراسة (Kanakriyah, 2016)

Voluntary Disclosure and Its Effect on the Quality of Accounting Information According to Users' Perspective in Jordan

هدفت هذه الدراسة للتعرف على أثر الإفصاح الاختياري على جودة المعلومات المحاسبية ولتحقيق هدف الدراسة قام الباحث باستخدام المقابلة المعمقة كاسلوب لجمع البيانات اللازمة للدراسة حيث بلغت العينة التي خضعت للمقابلات 12 مستجيباً تم اختيار اثنين من كل فئة من الفئات الوظيفية الآتية (مدير مالي، محلل مالي، مدقق، أكاديمي، مقرر، مستثمر).

بينت نتائج الدراسة ان هناك اتفاقاً بين جميع مستخدمي المعلومات المحاسبية على ان هناك دوراً مهماً للإفصاح الاختياري في المساعدة لمتخذ القرار الاقتصادي، حيث اشارت النتائج الى وجود أثر قوي للإفصاح الاختياري على جودة المعلومات المحاسبية والتي بدورها تؤثر على قرارات المستخدمين، مثل المستثمرين. كما بينت النتائج ان هناك اتفاق بين المبحوثين على اهمية الإفصاح عن معلومات جديدة لا تتضمنها التقارير المالية في دعم متخذي القرارات، كما ان هناك ما نسبته (17%) من المبحوثين اشاروا الى ان الإفصاح الاختياري يرتبط بأهداف شخصية للإدارة، وبناءً على نتائج الدراسة تمت التوصية بضرورة اهتمام الشركات بالإفصاح عن كافة المعلومات المالية وغير المالية التي ترى الادارة انها تحقق منفعة للشركة كما تمت التوصية بالتوسع باجراء دراسات مستقبلية حول الموضوع باستخدام ادوات جمع بيانات اخرى كالاستبانة.

المنهجية والتصميم

منهج الدراسة

تم اتباع المنهج الوصفي التحليلي لتحقيق اهداف الدراسة حيث تم تقديم وصفاً كاملاً لمتغيرات الدراسة من واقع الكتب والادبيات السابقة التي تناولت الموضوع وكذلك من واقع نتائج الاحصاء الوصفي حيث تمكن الباحث من وصف متغيرات الدراسة وطبيعتها في مجتمع الدراسة، وفي الجانب التحليلي تم جمع البيانات اللازمة وتحليلها كمياً واختبار فرضياتها وتحليل النتائج بالمقارنة مع نتائج الدراسات السابقة.

مجتمع الدراسة وعينتها

تكون مجتمع الدراسة من العاملين في البنوك التجارية الأردنية والبالغ عددها (13) بنك وقد بلغ افراد وحدة المعاينة (130) فردا من العاملين في هذه البنوك. الخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة

1- النوع الاجتماعي

جدول رقم (1) التكرار ونسبته المئوية للنوع الاجتماعي لأفراد العينة

الترتيب	النسبة %	التكرارات	
1	62	80	انثى
2	38	50	ذكر
	100	130	المجموع

يتبين من الجدول اعلاه بأن معظم افراد العينة من الإناث حيث بلغ عددهم (80) فردا من افراد العينة الاجمالي البالغ 130 فردا وبلغت النسبة المئوية للتكرار (62%)، وفي المرتبة الثانية بلغ عدد الذكور (50) فردا من اجمالي افراد العينة ونسبة مئوية (38%)، وتعزى هذه النتيجة ارتفاع عدد الاناث على الذكور الى ان البنوك التجارية تركز على استقطاب الإناث وذلك بسبب قدرتهن على جذب للعملاء.

2- المؤهل العلمي

جدول رقم (2) التكرار ونسبته المئوية للمؤهل العلمي لأفراد العينة

المؤهل العلمي	التكرارات	النسبة %	الترتيب
دبلوم	10	8	3
بكالوريوس	90	69	1
ماجستير	25	19	2
دكتوراه	5	4	4
المجموع	130	100.0	

يتبين من الجدول اعلاه بأن معظم افراد العينة من الحاصلين على شهادة البكالوريوس وقد جاءت هذه العينة في المرتبة الاولى حيث بلغ عددهم (90) فردا من افراد العينة بنسبة مئوية قدرها (69%)، وجاءت في المرتبة الثانية حملة شهادة الماجستير وبلغ عددهم (25) فردا وبنسبة (19%)، وفي المرتبة الثالثة جاء الحاصلين على شهادة الدبلوم وبلغ عددهم (10) افراد وبنسبة (8%)، وفي المرتبة الرابعة والاخيرة جاء حملة شهادة الدكتوراه حيث بلغ عددهم (5) افراد وبنسبة مئوية قدرها (4%) علما ان العدد الاجمالي لأفراد العينة هو 130 فردا، تعزى هذه النتيجة لتركيز البنوك التجارية الأردنية على استقطاب وتعيين حملة الشهادة العلمية الاولى البكالوريوس وذلك بسبب تدني اجورهم اذا ما قورنت بحملة الدراسات العليا.

3- الفئة العمرية

جدول رقم (3) التكرار ونسبته المئوية للفئة العمرية لأفراد العينة

الترتيب	النسبة %	التكرارات	الفئة العمرية
2	31	40	اقل من 30 سنة
1	35	45	30- 40 سنة
3	20	27	41 الى 50 سنة
4	14	18	اكثر من 51 سنة
	100	130	المجموع

يتبين من الجدول اعلاه بان معظم افراد العينة من الفئة العمرية ما بين (30-40) سنه وقد جاءت هذه العينة في المرتبة الاولى حيث بلغ عددهم (45) فردا من افراد العينة بنسبة مئوية قدرها (35%)، وجاء في المرتبة الثانية الفئة العمرية الاقل من 30 سنه حيث بلغ عددهم (40) فردا وبنسبة مئوية (31%) وفي المركز الثالث جاءت الفئة العمرية من 41- 50 سنه وبلغ عددهم (27) فردا وبنسبة (20%)، وفي المرتبة الرابعة جاءت الفئة العمرية من 51 سنة واكثر وبلغ عددهم (18) افراد وبنسبة (14%) علما ان العدد الاجمالي لأفراد العينة هو 130 فردا.

4- عدد سنوات الخبرة

جدول رقم (4) التكرار ونسبته المئوية لعدد سنوات الخبرة لأفراد العينة

الترتيب	النسبة %	التكرارات	
4	10	13	اقل من 5 سنوات
1	36	46	5 - 10 سنوات
2	30	39	من 11 - 15 سنة
3	24	32	اكثر من 15 سنة
	100	130	المجموع

يتبين من الجدول اعلاه بان معظم افراد العينة كانت سنوات الخبرة العملية لهم من 5-10 سنة وبلغ عددهم (46) فردا من مجموع العينة وبنسبة مئوية بلغت (36%) وجاءت هذه العينة في المركز الاول، تلاها سنوات الخبرة من 11-15 سنة وبلغ عددهم (39) فردا وبنسبة مئوية بلغت (30%) وجاءت هذه العينة في المركز الثاني، وفي المركز الثالث جاء الذين لديهم خبرات عملية اكثر من 15 سنة من افراد العينة وبلغ عددهم (32) فردا وبنسبة مئوية بلغت (24%)، وفي المركز الرابع جاء الذين لديهم خبرات عملية اقل من 5 سنوات من افراد العينة وبلغ عددهم (13) فردا وبنسبة مئوية بلغت (10%)، علما بان العدد الاجمالي لأفراد العينة 130 فردا، ويتبين من النتيجة المتعلقة بخبرات افراد العينة ان غالبيتهم تزيد خبراتهم عن خمسة سنوات وبالتالي يمتلكون الخبرة الكافية لاستيعاب عملهم والاجابة على فقرات الاستبانة.

5- المسمى الوظيفي

جدول رقم (5) التكرار ونسبته المئوية للمسمى الوظيفي لأفراد العينة

الترتيب	النسبة %	التكرارات	المسمى الوظيفي
4	5	7	مدير
3	10	13	نائب مدير
2	38	50	رئيس قسم
1	47	60	محاسب
	100	130	المجموع

يتبين من الجدول اعلاه بان الصفة الوظيفية للمحاسب جاءت في المرتبة الاولى حيث بلغ عدد افراد الفئة (60) فردا وبنسبة مئوية (47%) وجاء المسمى الوظيفي (رئيس قسم) في المرتبة الثانية حيث بلغ عدد افراد الفئة (50) فردا وبنسبة مئوية بلغت (38%)، وفي المرتبة الثالثة صفة (نائب مدير) حيث كان عددهم (13) وبنسبة مئوية بلغت (10%)، وفي المرتبة الرابعة جاءت صفة (مدير) حيث بلغ عددهم (7) فرداً وبنسبة مئوية بلغت (5%)، علما ان العدد الاجمالي لأفراد العينة 130 فرداً.

اداة الدراسة

تم جمع البيانات اللازمة باستخدام الاستبانة نظرا لانها الوسيلة الاكثر ملاءمة لجمع البيانات.

صدق الاداة

الصدق الظاهري: للتأكد من قدرة فقرات الاستبانة على قياس ابعاد المتغيرات وكذلك ملاءمة الصياغة اللغوية وبساطتها تم عرضها على مجموعة من المحكمين المختصين في الجامعات الحكومية والخاصة للاسترشاد برأيهم.

ثبات الاداة: للتأكد من ثبات اداة الدراسة واتساق اجابات المبحوثين على فقرات الاستبانة تم اجراء اختبار كرونباخ الفا حيث تعتبر الاداة ثابتة اذا تجاوزت قيمة الفا (60%) ويبين الجدول ادناه نتائج اختبار كرونباخ الفا.

جدول رقم (6) نتائج اختبار كرونباخ الفا

الرقم	البعد	عدد الفقرات	قيمة الفا
1	الافصاح عن المعلومات المالية	7	0.722
2	الافصاح عن المعلومات غير المالية	7	0.883
3	الخصائص الاساسية	7	0.879
4	الخصائص الثانوية	7	0.854
	جميع الفقرات	28	0.947

يتبين من الجدول اعلاه والخاص بنتائج اختبار كرونباخ الفا ان قيم الفا قد جاءت لكافة متغيرات الدراسة اكبر من (60%) وبالتالي يتضح ان هناك اتساق في اجابات افراد عينة الدراسة على الفقرات الخاصة بمتغيرات الدراسة وان اداة الدراسة تتسم بالثبات.

مصادر جمع البيانات والمعلومات

تم الاعتماد على مصدرين لجمع البيانات والمعلومات اللازمة للدراسة :
المصادر الثانوية : وتتكون من الكتب والمراجع والابحاث العلمية المحكمة.
المصادر الاولية : وتتمثل بالبيانات التي تم جمعها من عينة الدراسة.

الاساليب الإحصائية المستخدمة

لغايات الاجابة عن أسئلة الدراسة واختبار فرضياتها اعتمد الباحث من خلال اللجوء إلى الرزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS الأنماط الإحصائية التالية :

- التكرارات والنسب المئوية.
- المتوسطات الحسابية وذلك بهدف تحديد مستوى استجابة أفراد عينة الدراسة عن متغيراتها.
- الانحراف المعياري وذلك بهدف قياس درجة تباعد استجابات أفراد عينة الدراسة عن وسطها الحسابي.
- معامل تضخم التباين Variance Inflation Factor واختبار التباين المسموح Tolerance
- تحليل الانحدار المتعدد Multiple Regression

عرض النتائج ومناقشتها والتوصيات

أولاً: نتائج اختبار ملاءمة نموذج الدراسة

1- اختبار التوزيع الطبيعي Kolmogorov- Smirnov

للتأكد من اعتدالية توزيع بيانات الدراسة تم إجراء اختبار (One Sample Kolmogorov- Smirnov) والذي بموجبه تعد البيانات خاضعة للتوزيع الطبيعي اذا تجاوزت قيم مستوى الدلالة الاحصائية (0.05)، ويبين الجدول ادناه نتيجة الاختبار.

جدول رقم (7) نتائج اختبار التوزيع الطبيعي

المتغيرات	K-S (Z)	Sig
الافصاح عن المعاملات المالية	0.362	0.999
الافصاح عن المعلومات غير المالية	0.561	0.912
الخصائص الاساسية	0.658	0.779
الخصائص الثانوية	0.501	0.963

يتبين من الجدول اعلاه ان كافة مستويات الدلالة الاحصائية لقيم (K-S) قد كانت اكبر من (0.05) مما يشير الى ان بيان الدراسة تتوزع توزيعاً طبيعياً، مما يدل على سلامة البيانات التي جمعها من عينة الدراسة وصلاحيتهما للتحليل.

2- اختبار الارتباط الذاتي Autocorrelation

للتأكد من خلو البيانات من مشكلة الارتباط بين حدود الخطأ العشوائي والذي يضعف قدرة نموذج الدراسة على التنبؤ ويؤدي الى تقديم نتائج مضللة تم إجراء اختبار (Durbin –Watson: D-W) والذي تتراوح قيمته بين (0-4) ويشار الى انه لا توجد مشكلة الارتباط الذاتي بين حدود الخطأ العشوائي اذا كانت قيمة (D-W) تساوي او تقترب من العدد (2) وقد ظهرت نتائج الاختبار في الجدول ادناه.

جدول رقم (8) نتائج الاختبار الذاتي

الفرضية	D-W	النتيجة
H0	1.954	عدم وجود ارتباط ذاتي

يتبين من الجدول اعلاه ان كافة قيم (D-W) تقترب من العدد (2) مما يعني صلاحية نموذج الدراسة وقدرته على التنبؤ كون البيانات خالية من مشكلة الارتباط الذاتي.

3- مصفوفة الارتباط

للتعرف على قوة واتجاه العلاقة بين متغيرات الدراسة المستقلة والتابعة تم اجراء اختبار ارتباط بيرسون وقد ظهرت النتائج كما يلي:

جدول رقم (9) مصفوفة ارتباط بيرسون

المتغير		الافصاح عن المعلومات المالية	الافصاح عن المعلومات غير المالية	الخصائص الاساسية	الخصائص الثانوية
الافصاح عن المعلومات المالية	R	1			
	Sig				
الافصاح عن المعلومات غير المالية	R	0.702	1		
	Sig	0.000			
الخصائص الاساسية	R	0.677	0.670	1	
	Sig	0.000	0.000		
الخصائص الثانوية	R	0.628	0.690	0.766	1
	Sig	0.000	0.000	0.000	

يتبين من الجدول اعلاه ان هناك علاقة ارتباط ايجابية بين الافصاح عن المعلومات المالية والافصاح عن المعلومات غير المالية حيث بلغت قيمة معامل ارتباط بيرسون (0.702)، كما بلغ معامل الارتباط بين الافصاح عن المعلومات المالية والخصائص الاساسية (0.677) مما يعني وجود علاقة ارتباط ايجابية بين المتغيرين. وبلغ معامل الارتباط بين الافصاح عن المعلومات المالية والخصائص الثانوية (0.628) مما يعني وجود علاقة ارتباط ايجابية بين المتغيرين.

ثانياً: الإحصاء الوصفي

- المتغير المستقل: الافصاح الاختياري وقد تم قياسه من خلال بعدين هما:
الافصاح عن المعلومات المالية والافصاح عن المعلومات غير المالية.

1- الافصاح عن المعلومات المالية

جدول رقم (10) الاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية للافصاح عن المعلومات المالية

الاهمية	الترتيب	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الفقرة
مرتفعة	1	0.647	4.180	1 يتم الافصاح عن المعلومات المالية التاريخية للبنك
متوسطة	7	1.182	3.158	2 يتم الافصاح عن نسبة مساهمة البنك في الناتج المحلي الاجمالي.
متوسطة	6	1.243	3.364	3 يتم الافصاح عن النسب المالية.
مرتفعة	3	0.960	3.894	4 يتم الافصاح عن طبيعة وهيكل رأس المال في البنك
مرتفعة	2	0.822	4.118	5 يتم الافصاح فيما إذا كانت الحسابات تلبى معايير المحاسبة الدولية.
مرتفعة	4	1.165	3.821	6 يتم الافصاح عن التقديرات في بنود القوائم المالية
متوسطة	5	1.114	3.533	7 يتم الافصاح عن الارباح المستقبلية المتنبأ بها.

يتبين من الجدول اعلاه ان اعلى الاوساط الحسابية هو (4.180) وانحراف معياري قدره (0.647) ويعود للإجابة على الفقرة "يتم الافصاح عن المعلومات المالية

التاريخية للبنك"، وجاءت في المركز الاول، وجاء في المركز الثاني الوسط الحسابي (4.448) وانحراف معياري (0.822) ويعود للإجابة على الفقرة "يتم الافصاح فيما إذا كانت الحسابات تلبي معايير المحاسبة الدولية"،

وجاء في المركز الثالث الوسط الحسابي (3.894) وانحراف معياري (0.960) ويعود للإجابة على الفقرة "يتم الافصاح عن طبيعة وهيكل رأس المال في البنك"، وجاء في المركز الرابع الوسط الحسابي (3.821) وانحراف معياري (1.165) ويعود للإجابة على الفقرة "يتم الافصاح عن التغييرات في بنود القوائم المالية" وجاء في المركز الخامس الوسط الحسابي (3.533) وانحراف معياري (1.114) ويعود للإجابة على الفقرة "يتم الافصاح عن الارباح المستقبلية المتنبأ بها"، وجاء في المركز السادس الوسط الحسابي (3.364) وانحراف معياري (1.243) ويعود للإجابة على الفقرة "يتم الافصاح عن النسب المالية"، وفي المركز السابع جاء الوسط الحسابي (3.158) وانحراف معياري (1.243) ويعود للإجابة على الفقرة "يتم الافصاح عن نسبة مساهمة البنك في الناتج المحلي الاجمالي"، ومن خلال الإجابات أعلاه يتبين للباحث ان البنوك التجارية الأردنية تركز بافصاحاتها المالية الاختيارية على المعلومات التاريخية لهذه الشركات وعلى توافق الحسابات لمعايير المحاسبة الدولية.

2- الافصاح عن المعلومات غير المالية

جدول رقم (11) الاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية للإفصاح عن المعلومات غير

المالية

الاهمية	الترتيب	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الفقرة	
مرتفعة	5	1.019	3.870	يتم الافصاح عن صلاحيات مجلس الادارة	1
مرتفعة	7	1.132	3.715	يتم الافصاح عن مؤهلات اعضاء مجلس الادارة	2
مرتفعة	4	1.010	3.900	يتم الافصاح عن برامج خدمة المجتمع المحلي	3
مرتفعة	2	0.856	4.097	يتم الافصاح عن برامج تدريب العاملين في البنك	4
مرتفعة	3	0.860	4.042	يتم الافصاح عن حقوق العاملين عند انتهاء	5

خدماتهم				
6	يتم الافصاح عن نسبة العاملين من المجتمع المحلي	4.203	0.846	1 مرتفعة
7	يتم الافصاح عن تنوع العاملين في البنك.	3.849	1.120	6 مرتفعة

يتبين من الجدول اعلاه ان اعلى الاوساط الحسابية هو (4.203) وانحراف معياري قدره (0.846) ويعود للإجابة على الفقرة "يتم الافصاح عن نسبة العاملين من المجتمع المحلي"، وجاءت في المركز الاول، وجاء في المركز الثاني الوسط الحسابي (4.097) وانحراف معياري (0.856) ويعود للإجابة على الفقرة "يتم الافصاح عن برامج تدريب العاملين في البنك"، وجاء في المركز الثالث الوسط الحسابي (4.042) وانحراف معياري (0.860) ويعود للإجابة على الفقرة "يتم الافصاح عن حقوق العاملين عند انتهاء خدماتهم"، وجاء في المركز الرابع الوسط الحسابي (3.900) وانحراف معياري (1.010) ويعود للإجابة على الفقرة "يتم الافصاح عن برامج خدمة المجتمع المحلي" وجاء في المركز الخامس الوسط الحسابي (3.870) وانحراف معياري (1.019) ويعود للإجابة على الفقرة "يتم الافصاح عن صلاحيات مجلس الادارة"، وجاء في المركز السادس الوسط الحسابي (3.849) وانحراف معياري (1.120) ويعود للإجابة على الفقرة "يتم الافصاح عن تنوع العاملين في البنك"، وجاء في المركز السابع الوسط الحسابي (3.715) وانحراف معياري (1.132) ويعود للإجابة على الفقرة "يتم الافصاح عن مؤهلات اعضاء مجلس الادارة". وتفسر هذه النتائج بقيام البنوك التجارية الأردنية بالافصاح عن المعلومات غير المالية التي تخص المجتمع المحلي أولاً، والافصاح عن اهتماماتها اتجاه الموارد البشرية من ناحية التدريب ومكافأة نهاية الخدمة.

المتغير التابع: جودة المعلومات المحاسبية وقد تم قياسها من خلال الخصائص

الاساسية والخصائص الثانوية

1- الخصائص الاساسية

جدول رقم (12) الاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية للخصائص الاساسية

الاهمية	الترتيب	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الفقرة	
مرتفعة	3	1.035	3.791	توفر التقارير المالية الداخلية للبنك المعلومات المناسبة لمستخدميها.	1
مرتفعة	1	0.917	3.973	يتم الاستفادة من المعلومات المسترجعة في تحسين الابلاغ المالي.	2
مرتفعة	2	1.119	3.815	تساهم المعلومات المنشورة في تعزيز اتجاه القرار لدى المستخدمين.	3
مرتفعة	7	1.119	3.709	عند القيام بعملية محاسبية تسجل فوراً في سجلات البنك	4
مرتفعة	5	1.151	3.736	يستخدم البنك نظام محاسبي خاص بها.	5
مرتفعة	4	1.085	3.776	تنفرد مصلحة المحاسبة في البنك باعداد نظام المعلومات المحاسبي	6
مرتفعة	6	1.170	3.733	لا تختلف نتيجة تقييم بند معين لو تم ذلك من قبل شخص مهني اخر.	7

يتبين من الجدول اعلاه ان اعلى الاوساط الحسابية هو (3.973) وانحراف معياري قدره (0.917) ويعود للإجابة على الفقرة "يتم الاستفادة من المعلومات المسترجعة في تحسين الابلاغ المالي"، وجاءت في المركز الاول، وجاء في المركز الثاني الوسط الحسابي (3.815) وانحراف معياري (1.119) ويعود للإجابة على الفقرة "تساهم المعلومات المنشورة في تعزيز اتجاه القرار لدى المستخدمين"، وجاء في المركز الثالث الوسط الحسابي (3.791) وانحراف معياري (1.035) ويعود للإجابة على الفقرة "توفر التقارير المالية الداخلية للبنك المعلومات المناسبة لمستخدميها"، وجاء في المركز الرابع الوسط الحسابي (3.776) وانحراف معياري (1.085) ويعود للإجابة على الفقرة "تنفرد مصلحة المحاسبة في البنك باعداد نظام المعلومات المحاسبي" وجاء في المركز الخامس الوسط الحسابي

(3.736) وانحراف معياري (1.151) ويعود للإجابة على الفقرة "يستخدم البنك نظام محاسبي خاص بها"، وجاء في المركز السادس الوسط الحسابي (3.733) وانحراف معياري (1.170) ويعود للإجابة على الفقرة "لا تختلف نتيجة تقييم بند معين لو تم ذلك من قبل شخص مهني آخر"، وجاء في المركز السابع الوسط الحسابي (3.709) وانحراف معياري (1.119) ويعود للإجابة على الفقرة "عند القيام بعملية محاسبية تسجل فوراً في سجلات البنك". وتفسر هذه النتيجة باهتمام البنوك التجارية الأردنية بالتغذية العكسية للمعلومات، وانها توفر المعلومات المناسبة لمستخدميها.

2- الخصائص الثانوية لجودة المعلومات المحاسبية

جدول رقم (13) الاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية للخصائص الثانوية

الاهمية	الترتيب	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الفقرة	
مرتفعة	7	1.105	3.752	توضيح الطرق المتبعة في تقييم مختلف الحسابات ضمن الايضاحات المتممة للقوائم المالية.	1
مرتفعة	6	1.032	3.770	يقدم البنك معلومات مالية تساعد على اجراء مقارنات بين وضعيتها المالية مع السنوات السابقة	2
مرتفعة	3	1.035	3.873	تصل المعلومات المحاسبية للمستخدمين قبل اتخاذهم لقراراتهم.	3
مرتفعة	2	1.000	3.973	يتم التركيز على خلو البيانات المنشورة من اية غموض.	4
مرتفعة	1	0.760	4.206	يتم اتباع نفس الطرق والاساليب المحاسبية عبر السنوات.	5
مرتفعة	5	1.031	3.776	يتم التركيز على توحيد عملية تصنيف الحسابات.	6
مرتفعة	4	1.029	3.803	يتم الاشارة الى البنود المالية المشكوك في تحققها	7

من الجدول اعلاه يتبين ان اعلى الاوساط الحسابية للخصائص الثانوية هو (4.206) وانحراف معياري قدره (0.760) ويعود للإجابة على الفقرة "يتم اتباع نفس الطرق والاساليب المحاسبية عبر السنوات"، وجاءت في المركز الاول، وجاء في المركز الثاني

الوسط الحسابي (3.973) وانحراف معياري (1.000) ويعود للإجابة على الفقرة "يتم التركيز على خلو البيانات المنشورة من اية غموض"، وجاء في المركز الثالث الوسط الحسابي (3.873) وانحراف معياري (1.035) ويعود للإجابة على الفقرة "تصل المعلومات المحاسبية للمستخدمين قبل اتخاذهم لقراراتهم"، وجاء في المركز الرابع الوسط الحسابي (3.803) وانحراف معياري (1.029) ويعود للإجابة على الفقرة "يتم الاشارة الى البنود المالية المشكوك في تحققها" وجاء في المركز الخامس الوسط الحسابي (3.776) وانحراف معياري (1.031) ويعود للإجابة على الفقرة "يتم التركيز على توحيد عملية تصنيف الحسابات"، وجاء في المركز السادس الوسط الحسابي (3.770) وانحراف معياري (1.032) ويعود للإجابة على الفقرة "يقدم البنك معلومات مالية تساعد على اجراء مقارنات بين وضعيتها المالية مع السنوات السابقة"، وجاء في المركز السابع الوسط الحسابي (3.752) وانحراف معياري (1.105) ويعود للإجابة على الفقرة "توضيح الطرق المتبعة في تقييم مختلف الحسابات ضمن الايضاحات المتممة للقوائم المالية"

ثالثاً: نتائج اختبار الفرضيات

لاختبار فرضيات الدراسة تم استخدام الانحدار الخطي المتعدد (Multiple Linear Regression) وقد ظهرت النتائج كما يلي:

نتائج اختبار الفرضية الرئيسية التي نصت على:

H0: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) للإفصاح المحاسبي الاختياري بإبعاده (الإفصاح عن المعلومات المالية، الإفصاح عن المعلومات غير المالية) على تحسين جودة المعلومات المحاسبية بأبعادها (الخصائص الأساسية، والخصائص الثانوية) في البنوك التجارية الأردنية.

ملخص النموذج

جدول رقم (14) ملخص النموذج للمتغير التابع ككل

Std.Error	Adj.R ²	R ²	R
0.409	0.642	0.644	0.802

تبين من الجدول اعلاه ان هناك علاقة ايجابية بين الافصاح المحاسبي الاختياري بابعاده (الافصاح عن المعلومات المالية، الافصاح عن المعلومات غير المالية) وتحسين جودة المعلومات المحاسبية بأبعادها (الخصائص الاساسية، والخصائص الثانوية) في البنوك التجارية الأردنية حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (0.802)، كما يتبين ان قيمة معامل التحديد (R^2) قد بلغت (0.644) مما يعني ان الافصاح الاختياري بابعاده الافصاح عن المعلومات المالية والافصاح عن المعلومات غير المالية قد تمكن من تفسير هذه النسبة من تباين المتغير التابع المتمثل في جودة المعلومات المحاسبية بابعادها (الخصائص الاساسية والخصائص الثانوية)، وتعزى النسبة غير المفسرة من تباين المتغير التابع الى عوامل اخرى لم تتناولها الدراسة الحالية.

- نتائج تحليل التباين

جدول رقم (15) نتائج تحليل التباين للمتغير التابع ككل

Sig	f	Mean Square	df	Sum of Square	Model
.000	295.765	49.628	2	99.256	الانحدار
		.168	327	54.869	البواقي
			329	154.125	المجموع

يتبين من الجدول اعلاه ان قيمة f قد بلغت (295.765) وبمستوى دلالة احصائية قدرها (0.000) مما يعني عدم قبول الفرضية الصفرية التي نصت على انه لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) للإفصاح المحاسبي الاختياري بابعاده (الافصاح عن المعلومات المالية، الافصاح عن المعلومات غير المالية) على تحسين جودة المعلومات المحاسبية بأبعادها (الخصائص الاساسية، والخصائص الثانوية) في البنوك التجارية الأردنية، وبناء على هذه النتيجة يتم قبول الفرضية البديلة التي تنص على: يوجد أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) للإفصاح المحاسبي الاختياري بابعاده (الافصاح عن المعلومات المالية، الافصاح عن المعلومات غير المالية) على تحسين

جودة المعلومات المحاسبية بأبعادها (الخصائص الاساسية، والخصائص الثانوية) في البنوك التجارية الأردنية.

- معاملات الانحدار

جدول رقم (16) نتائج معاملات الانحدار للمتغير التابع تحسين جودة المعلومات المحاسبية

المتغير	B	Std.error	Beta	t	Sig
ثابت	.444	.147		3.009	.003
الافصاح عن المعلومات المالية	.362	.056	.302	6.510	.000
الافصاح عن المعلومات غير المالية	.526	.043	.561	12.114	.000

يتبين من الجدول اعلاه ان هناك اثر دال احصائيا للافصاح عن المعلومات المالية على جودة المعلومات المحاسبية بأبعادها (الخصائص الاساسية والخصائص الثانوية) حيث بلغت قيمة t (6.510) وبمستوى دلالة احصائية (0.000) كما يتبين ان هناك اثر دال احصائيا للافصاح عن المعلومات غير المالية على جودة المعلومات المحاسبية بأبعادها (الخصائص الاساسية والخصائص الثانوية) في البنوك التجارية الأردنية حيث بلغت قيمة t (12.114) وبمستوى دلالة احصائية (0.000).

مناقشة النتائج

بينت نتائج الدراسة وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) للإفصاح المحاسبي الاختياري بإبعاده (الافصاح عن المعلومات المالية، الافصاح عن المعلومات غير المالية) على تحسين جودة المعلومات المحاسبية بأبعادها (الخصائص الاساسية، والخصائص الثانوية) في البنوك التجارية الأردنية، كما تبين ان هناك اثر لكل من الافصاح الاختياري عن المعلومات المالية والافصاح الاختياري عن المعلومات غير المالية على تحسين جودة المعلومات المحاسبية، وقد تبين ان الافصاح عن المعلومات غير المالية كان الاكثر تأثيرا في جودة المعلومات المحاسبية اذ بلغت قيمة بيتا (0.561)، وقد يشير ذلك الى الاهتمام بالمعلومات غير المالية من قبل اصحاب المصالح بشكل اكبر من المعلومات المالية الاختيارية ويمكن ان يعزى ذلك للتركيز على المعلومات المالية المفصح عنها اجبارياً،

بالإضافة الى الثقافة السائدة التي تركز على المعلومات غير المالية باعتبارها ترتبط بسلوك المنشأة تجاه المجتمع بالإضافة الى علاقتها مع اصحاب المصالح فيها.

بمقارنة نتائج الدراسة الحالية مع نتائج الدراسات السابقة يتبين انها اتفقت مع نتيجة دراسة (التميمي، 2020) التي اشارت الى اهمية الافصاح في تعزيز الخصائص النوعية للمعلومات المحاسبية، كما اتفقت مع نتيجة دراسة (A wardat,2019) التي بينت ان هناك علاقة بين الافصاح عن المعلومات المحاسبية وجودة هذه المعلومات، كذلك اتفقت النتيجة مع نتيجة دراسة (Kanakriyah,2016) التي بينت ان هناك اثر قوي للافصاح الاختياري على جودة المعلومات المحاسبية.

يرى الباحث ان هناك اتفاق في معظم الدراسات على وجود علاقة بين مستوى الافصاح الاختياري وجودة المعلومات المحاسبية وان الاختلاف في بعض النتائج قد يعزى لمستوى الثقافة المالية للمجتمع الذي تعمل به البنوك، مع الاشارة الى ان هناك تطور في رؤية المجتمع المالي في الدول النامية لدور منشآت القطاع العام والخاص على حد سواء، كما يرى الباحث ان تركيز الاهتمام على الافصاح غير الاختياري يأتي انسجاما مع التطورات التي تحدث في موضوع الافصاح المحاسبي بشكل عام والتي توجت بتقارير الاعمال المتكاملة الذي اصبح يطبق في معظم الشركات في دول العالم المتقدم.

التوصيات

بناءً على نتائج الدراسة تمت التوصية الى البنوك التجارية الأردنية بما يلي:

- ضرورة زيادة الاهتمام بالافصاح المالي الاختياري وعدم الاكتفاء بمتطلبات الافصاح المحاسبي الاجباري.
- زيادة الاهتمام بموثوقية المعلومات المحاسبية وقدرتها على التعبير عن الظواهر التي تمثلها.
- زيادة الاهتمام بتحقيق الخصائص النوعية الثانوية المتعلقة بجودة المعلومات المحاسبية لما لها من اهمية في طمأنة الجمهور على حسن ادارة البنوك.

- توعية ادرات البنوك والعاملين فيها بالوضع التنافسي من القطاع الخاص والجهات الخارجية الذي اصبحت تواجهه البنوك التجارية بعد دخول المملكة عدد من البنوك الاجنبية العاملة.
- اجراء دراسات مستقبلية تتناول الافصاح الاختياري من منظور الاطار المتكامل للابلاغ المالي.
- اجراء دراسات مستقبلية تتناول الافصاح الاختياري في القطاعات المالية المتنوعة ومقارنة نتائجها مع الافصاح في البنوك.

قائمة المراجع

أولاً: المراجع باللغة العربية

- بوقندرة، حورية، (2017). "جودة المعلومات المحاسبية وأثرها على قرارات مستخدمي القوائم المالية"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة العربي بن مهيدي، الجزائر.
- بوشايب، حسينة. (2016). "دور وأهمية الإفصاح الاختياري في القوائم المالية للمؤسسات المساهمة في بورصة الجزائر دراسة عينة من المؤسسات"، مجلة علوم الاقتصاد والتسيير والتجارة: مجلد 20، العدد 02، ص 11-29.
- السبتي، اسماعيل، (2015). أثر تطبيق القيمة العادلة على القياس والإفصاح المحاسبي في المجموعة. رسالي دكتوراة غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد بوضياف، المسيلة. الجزائر.
- الشحادة، عبد الرزاق والبرغوثي، سمير وشعبان، اسامه والقاسم، عامر (2011) نظرية المحاسبة، ط1، الاردن، عمان، دار محمد، وضاح أحمد. (2017). "دور لجان المراجعة في تحسين مستوى الإفصاح الإختياري في التقارير المالية- دراسة ميدانية على عينة من المصارف العاملة في السودان"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات العليا، جامعة النيلين، السودان.
- مطر، محمد، والسيوطي، موسى. (2012). "التأصل النظري للممارسات المهنية المحاسبية في مجالات القياس والعرض والإفصاح". دار وائل للنشر والتوزيع. الأردن.
- مسعودة، بن لخضر. (2020). "أثر تطبيق الإفصاح المحاسبي على الكفاءة المعلوماتية لسوق الأوراق المالية - دراسة مجموعة الدول النامية - أطروحة دكتوراة. كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير. جامعة محمد بوضياف بالمسيلة. الجزائر.
- الناغي، محمود السيد (2017). نظرية المحاسبة: مدخل معاصر، ط1، مصر، المكتبة العصرية.
- نور، عبدالناصر ابراهيم، وبركة، محمد ناصر. (2019)، اثر الافصاح المالي وغير المالي على اداء البنوك التجارية الاردنية

ثانياً: المراجع باللغة الانجليزية

- Al- Abbadi, Mo'ath. (2017) "The Impact of Voluntary Disclosure on Stock Liquidity in Jordanian Commercial Banks Listed on Amman Stock Exchange (Empirical Study)". Zarqa University. Zarqa. Jordan.

- Bukenya Moses,(2014)," Quality of Accounting Information and Financial Performance of Uganda's - Public Sector ", American Journal of Research Communication , Vol 2(5)
- Enache, L., and A. Parbonetti, 2013, Corporate Governance, Product Related voluntary Disclosure and Analysts, Forecasts Properties, Available at:
- Financial Accounting Standards Board (FASB, (2010) "Conceptual Framework for Financial Reporting".
- Henderson, S., Peirson, G., Herbohn, K., & Howieson, B. (2015). *Issues in financial accounting*. Pearson Higher Education AU.
- Hung, D. N., Diep, P. T. H., & Binh, D. T. (2019). Study Factors Affecting the Level of Information Disclosure of Vietnamese Enterprises. *International Journal of Accounting and Financial Reporting*, 9(2), 199-218.
- IASB, (2018). *Conceptual Framework for Financial Reporting*, 2018, [cited 01.Dec 2020]. <http://eifrs.ifrs.org>.
- Kanakriyah, R. (2016). Voluntary disclosure and its effect on the quality of accounting information according to users' perspective in Jordan. *American Journal of Business, Economics and Management*, 4(6), 134-146.
- Kieso, Donald E.Weygandt,Jerry J.Warfield, Terry D.2012 "Intermediate Accounting" . thirteenth Edition, WILEY
- Kieso,D.E.,Weygandt,J.J.&Warfield,T.D.,(2016).Intermediate accounting ,16th Ed. ,U.S.A, John Willey & Sons. Inc.
- Leuz, C., &Wysocki, P. D. (2016). The economics of disclosure and financial reporting regulation: Evidence and suggestions for future research. *Journal of Accounting Research*, 54(2), 525-622.
- Nyahs, Samson I , Ntayi, Joseph M, Kamukama, Nixon & Munene, John (2018). Organizational Culture and Voluntary Disclosure Practices of Listed Firms in Nigeria. *Journal of Economics and Management Sciences 1. Nonfinancial Disclosure*, 15 (1), 1-15.
- Pounder, B. (2013) "Measuring accounting quality" Strategic Finance, PP.18-61.
- Susanto, Azhar, (2015), "Influence The Quality Of Accounting Information On The Implementation Good Study Program Governance", International Journal of Scientific & Technology Research Volume 4, Issue 12 .

النظام القانوني لتأديب الموظفين العموميين (دراسة قانونية تطبيقية)

صقر خلف أحمد العدوان

المدير الإداري - بلدية الشونة الجنوبية

الملخص باللغة العربية

تكمن مشكلة هذا البحث في بيان الإجراءات التأديبية المتخذة تجاه الموظف العام المخالف والضمانات التي تكفل صحة هذه الإجراءات، وتبين من خلال البحث أن المشرع الأردني قد أحاط الموظف المخالف بالعديد من الضمانات التأديبية: كالتحقيق، الاستجواب، الاطلاع على ملف الشكوى، وحقه بتوكيل محام. كما اشترط المشرع إعلام الموظف المخالف بالتهمة المنسوبة إليه في كافة مراحل المحاكمة، بعد أن كانت مقتصرة على مرحلة ما بعد الإحالة إلى المجلس التأديبي. لذلك لا بد للمشرع الأردني من تنظيم المسائل الخاصة بالوظيفة العامة في تشريع مستقل يتضمن أحكام تفصيلية بخصوص التأديب، منها النص على سلطات المحقق الإداري وواجباته، حيث لم يتضمن نظام الخدمة المدنية الأردني الحالي ذلك. كما لا بد للمشرع الأردني من استحداث قضاء تأديبي خاص بنظر طعون الوظيفة العامة.

الكلمات المفتاحية: الموظف العام، المخالفة المسلكية، العقوبة التأديبية، المجالس التأديبية.

ABSTRACT

The problem of this research lies in the statement of the disciplinary measures taken against the violating public employee and the guarantees that guarantee the validity of these procedures. Through the research, it was found that the Jordanian legislator has surrounded the violating employee with many disciplinary guarantees: such as investigation, interrogation, access to the complaint file, and his right to appoint a lawyer. The legislator also stipulated that the violating employee be informed of the charges against him at all stages of the trial, after it was limited to the stage after referral to the disciplinary council. Therefore, it is necessary for the Jordanian legislator to organize issues related to the public office in an independent legislation that includes detailed provisions regarding discipline, including the provision of the powers and duties of the administrative investigator, as the current Jordanian civil service system does not include this. It is also necessary for the Jordanian legislator to create a special disciplinary judiciary to consider public office appeals.

Keywords: public servant, behavioral violation, disciplinary punishment, disciplinary councils.

المقدمة

في كثير من الدول ومنها الأردن، تحظى الوظيفة العامة بأهمية بالغة لارتباطها المباشر بسير المرافق العامة بانتظام واطراد وما تؤديه من خدمة عامة لجميع أفراد المجتمع، ونتيجة لإزدياد وظائف الدولة إزداد عدد موظفيها باعتبارهم المحرك الذي من خلاله يمكن للمرفق العام تحقيق أهدافه بكفاءة وفعالية، غير أن ذلك لا يمنع هؤلاء الموظفين من ارتكاب أخطاء ومخالفات أثناء قيامهم بوظيفتهم. لذلك لا بد من إعمال مبدأ الضمان بشكل متسق ومتوازن مع مبدأ الفاعلية، إذ أن الإخلال بمبدأي الفاعلية والضمان يؤدي إلى نتائج سلبية خطيرة سيما وأن النظام التأديبي نظام نسبي فما يصلح لبلد قد لا يصلح لآخر، والذي يصلح خلال مدة لا يصلح خلال فترة زمنية أخرى.

لذا فإن مسألة تأديب الموظف العام عن خطاه التأديبي ليست مسألة انتقامية بل العكس هي عملية قانونية يهدف من ورائها إلى إصلاح الموظف وتحذير باقي الموظفين حفاظاً على حسن سير المرافق العامة.

ونظراً لما تتمتع به السلطة المختصة بالتأديب من سلطة تقديرية واسعة، تمكنها من توقيع الجزاء على الموظف العام المنسوب إليه الخطأ التأديبي، فقد كان من الضروري أن تكفل للموظف ضمانات في مواجهة تلك السلطة، فيجب أن لا يفهم من أن السلطة التأديبية على أنها سلطة تعسفية بل على العكس من ذلك فهي مقيدة في مراحل وإجراءات حماية لحقوق الموظفين العموميين ولتنع الإدارة من التعسف في استعمال سلطتها التأديبية. فشرعية الجزاء التأديبي باتفاقه مع ما يوجبه القانون من إجراءات واجبة الإلتباع حيال تأديب الموظف العام شرط أساسي لصحة القرار أو الحكم التأديبي باعتبار إن تلك الإجراءات تشكل ضمانات مقررة لمصلحة الموظف العام الخاضع للتأديب يتعين على السلطة المختصة بالتأديب احترامها.

مشكلة البحث

قد يتعرض الموظف العام في المؤسسة التي يعمل بها للمساءلة التأديبية نتيجة لارتكابه خطأ مسلكي معين محل بواجباته الوظيفية، لذلك تكمن مشكلة هذا البحث حول

بيان ما مدى صحة الإجراءات التأديبية المتخذة تجاه الموظف العام ؟، وما هي الضمانات التي تكفل صحة هذه الإجراءات وكفايتها الصادرة من الجهات التأديبية المختصة ؟، وما مدى استجابة المشرع الأردني للموازنة بين أهمية هذه الضمانات من جهة وبين الاعتبارات الإدارية التي قد تتعارض مع هذه الضمانات من جهة أخرى ؟.

أهمية البحث

تظهر أهمية هذا البحث من خلال الكشف عن مدى مسؤولية الموظف العام عن أداء مهمته الوظيفية في نطاق القانون الإداري في جملة من العناصر التأصيلية التي تتعرض لحقيقة هذه المسؤولية من جهة، والأهمية الواقعية في التطبيق الفعلي لأحكام القوانين والأنظمة من جهة أخرى. كما من المهم تسليط الضوء على القواعد الكفيلة بتحقيق التوازن بين مصلحة الإدارة ومصلحة الموظف من خلال إيجاد سياسة تأديبية سليمة، قوامها تحقيق الموازنة بين مبدأ الفعالية التي تسعى الإدارة من خلاله لضمان سير المرفق العام من جهة، وبين مبدأ الضمان الذي يسعى لتوفير أكبر قدر من الضمانات أثناء المحاكمة التأديبية.

منهجية البحث

سيعتمد الباحث على اتباع المنهج الوصفي والمنهج التحليلي، من خلال وصف وتشخيص موضوع البحث من مختلف جوانبه المتعلقة بالموظف العام والواجبات الوظيفية والسلطات التأديبية وضمانات التأديب، ثم تحليلها بالاعتماد على مجموع الأحكام القانونية والآراء الفقهية والتطبيقات القضائية المتعلقة بالموضوع.

خطة البحث

سيتم تناول هذا البحث في مبحثين متتاليين؛ الأول بعنوان عناصر التأديب في النظام القانوني الأردني، نتناول فيه المخالفات التأديبية وعقوباتها وتنوع السلطات التأديبية وتعددتها والاختصاص التأديبي والتصرف فيه. ثم المبحث الثاني بعنوان ضمانات التأديب في النظام القانوني الأردني، نتناول فيه الضمانات السابقة على توقيع الجزاء التأديبي والضمانات المعاصرة لتوقيع الجزاء التأديبي والضمانات اللاحقة على توقيع الجزاء التأديبي.

المبحث الأول

عناصر التأديب في النظام القانوني الأردني

لا بد بدايةً من التطرق لمفهوم الموظف العام وهو الشخص المعين بقرار من المرجع المختص في وظيفة مدرجة في جدول تشكيلات الوظائف الصادر بمقتضى قانون الموازنة العامة أو بموازنة إحدى الدوائر والموظف المعين بموجب عقد ولا يشمل الشخص الذي يتقاضى أجراً يومياً⁽¹⁾.

وإذا كان وجود الجزاء ضرورياً لضمان قيام الموظف بعمله، فإنه من الضروري من ناحية أخرى وجود مجموعة من عناصر التأديب الكفيلة بضمان احترام القواعد القانونية وتحقيق السير الفعال للمرفق العام، ومن هذه العناصر: المخالفات التأديبية وعقوباتها وتنوع السلطات التأديبية وتعددتها والاختصاص التأديبي والتصرف فيه. وعلى أساس ذلك؛ نتناول هذا المبحث من خلال المطالب الثلاث التالية:-

المطلب الأول: المخالفات التأديبية وعقوباتها

نتناول هنا تعريف المخالفات التأديبية وبيان العقوبات التأديبية، وذلك في الفرعين التاليين:-

الفرع الأول: التعريف بالمخالفات التأديبية

إن صعوبة تحديد المخالفات التأديبية على سبيل الحصر هو إحدى السمات المميزة لها⁽²⁾، الأمر الذي يعطي السلطات التأديبية صلاحية تقدير ما إذا كان العمل الذي قام به الموظف يُعد خروجاً على واجبات الوظيفة إخلالاً بكرامتها أم لا، مع خضوع هذا التقدير لرقابة القضاء الإداري⁽³⁾. فلا يضع المشرع تعريف محدد للمخالفة التأديبية، ولا

⁽¹⁾ المادة (2) من نظام الخدمة المدنية الأردني رقم 9 لسنة 2020 وتعديلاته.

⁽²⁾ البلوشي، حمده علي (2019). الضمانات الممنوحة للموظف في النظام التأديبي الإماراتي، مجلة جامعة الشارقة للعلوم القانونية، جامعة الشارقة، الإمارات العربية المتحدة، المجلد 17، العدد 2، ص137.

⁽³⁾ عبد الله، عبد الفني بسيوني (2008). القانون الإداري، دراسة مقارنة لأسس ومبادئ القانون الإداري وتطبيقها في مصر، الإسكندرية: منشأة المعارف، ص334.

يحدد الأفعال التي تتكون منها على سبيل الحصر، كما هو الأمر في الجريمة الجزائية⁽¹⁾.
كما تأخذ أنظمة التأديب بالمفهوم الواسع للمخالفات التي يمكن أن يرتكبها الموظف العام،
وبالتالي لم تحدد شكلاً للمخالفة التأديبية سواءً الإدارية منها أو المالية⁽²⁾.

ونتيجة لصعوبة وضع تعريف محدد للمخالفات التأديبية في التشريع، حاول
الفقه الإداري وضع تعريف للمخالفة التأديبية؛ فمنهم من عرفها بأنها: "إخلال الموظف
بواجبات وظيفته"⁽³⁾، ويعرفها آخر بأنها: "فعل أو امتناع إرادي يخالف واجبات الوظيفة
أو مقتضياتها، ويصدر ممن تتوفر فيه صفة الموظف العام"⁽⁴⁾. كما يذهب رأي ثالث إلى
تعريفها بأنها: "إتيان الموظف عملاً أو أن يمتنع عن أداء عمل يكون من شأنه الإخلال
بمقتضيات الوظيفة العامة، سواءً كان داخل نطاق الوظيفة أو خارجها بما لا يتفق مع
مركزه كموظف عام"⁽⁵⁾.

وباستعراض التعريفات التي وضعت للمخالفة التأديبية؛ نجد أن جانب من هذه
التعريفات يذهب إلى استبعاد الركن المعنوي، في حين يذهب الاتجاه الآخر إلى أن المخالفة
التأديبية تقوم على ركنين هما: مادي ومعنوي. ونميل من جانبنا إلى تأييد الاتجاه الثاني،
الذي يشترط توافر الركن المادي والمتمثل بالفعل أو الامتناع، بالإضافة للركن المعنوي
الذي يعني وقوع الفعل أو الامتناع عن إرادة آثمة، وذلك لسهولة إثبات الواقعة المادية.

الفرع الثاني: أنواع العقوبات التأديبية

العقوبة التأديبية هي الجزاء الذي يوقع على مرتكب المخالفة التأديبية من
الموظفين، وتحدد هذه العقوبات على سبيل الحصر في التشريعات التي تتناول الوظيفة

(¹) الزعبي، خالد سمارة (2002). القانون الإداري وتطبيقاته في المملكة الأردنية الهاشمية، ط4، عمان: دار الثقافة للنشر والتوزيع، ص233.

(²) كنعان، نواف (2008). النظام التأديبي في الوظيفة العامة، ط1، عمان: دار إشراف للنشر والتوزيع، ص194.

(³) الحلو، ماجد راغب (2005). القانون الإداري، الإسكندرية: دار المطبوعات الجامعية، ص358.

(⁴) العتوم، منصور إبراهيم (2000). المسؤولية التأديبية للموظف العام، دراسة مقارنة لأنظمة التأديب في الأردن وسوريا ومصر وفرنسا، ط2، عمان: مطبعة الشرق ومكتبتها، ص81.

(⁵) بن مالك، أحمد وعسري، أحمد (2022). النظام القانوني للمحاكمة التأديبية في التشريع الجزائري، المجلة الجزائرية للدراسات التاريخية والقانونية، جامعة إدرا، الجزائر، المجلد 7، العدد 1، ص6.

العامّة، وبالتالي لا يمكن إيقاع أي عقوبة غير واردة في هذه التشريعات⁽¹⁾، وقد تكون هذه العقوبات إما ذات طبيعة أدبية أو مالية، أو منهيّة للعلاقة الوظيفية⁽²⁾. وقد حدد المشرع الأردني في نظام الخدمة المدنية رقم 9 لسنة 2020 وتعديلاته العقوبات التي يجوز للسلطة التأديبية توقيعها على الموظفين على سبيل الحصر وليس على سبيل المثال، وأناط الاختصاص بفرض هذه العقوبات بحسب مستوى الفئة الوظيفية ونوع العقوبة التأديبية⁽³⁾، حيث توقع العقوبات التأديبية المنصوص عليها في الفقرة (i) من المادة (142) من النظام على المخالفات التي يرتكبها الموظف من الفئات الأولى والثانية والثالثة بقرار من الرئيس المباشر إذا كانت العقوبة التأديبية على المخالفة لا تتجاوز الإنذار، أو بقرار من المدير إذا كانت العقوبة التأديبية على المخالفة لا تتجاوز الحسم من الراتب الأساسي، أو بقرار من الأمين العام إذا كانت العقوبة التأديبية على المخالفة لا تتجاوز حجب الزيادة السنوية لمدة ثلاث سنوات، أو بقرار من الوزير إذا كانت العقوبة التأديبية على المخالفة لا تتجاوز حجب الزيادة السنوية لمدة خمس سنوات⁽⁴⁾. كما نص النظام على وجوب حفظ نسخ عن الأوراق والقرارات المتعلقة بالعقوبات التي فرضت على الموظف في ملفه⁽⁵⁾.

وتشمل العقوبات التأديبية المقررة في نظام الخدمة المدنية الحالي ما يلي:-
التنبيه، الإنذار، الحسم من الراتب الشهري الأساسي بما لا يزيد على سبعة أيام في الشهر، حجب الزيادة السنوية لمدة سنة واحدة، حجب الزيادة السنوية لمدة ثلاث سنوات، حجب الزيادة السنوية لمدة خمس سنوات، الاستغناء عن الخدمة، العزل⁽⁶⁾. هذا ولم يذهب

(1) سميران، عبد الإله محمد (2022). العقوبات التأديبية الصادرة بحق الموظف العام. مجلة جامعة الزيتونة الأردنية للدراسات القانونية، جامعة الزيتونة الأردنية، المجلد 3، الإصدار 2، ص 38.

(2) القبيلات، حمدي سليمان (2010). القانون الإداري، الجزء الثاني (القرارات الإدارية، العقود الإدارية، الأموال العامة، الوظيفة العامة)، ط1، عمان، دار وائل للنشر، ص 331.

(3) سميران، عبد الإله محمد (2022). العقوبات التأديبية الصادرة بحق الموظف العام، مرجع سابق، ص 40.

(4) الفقرة (i) من المادة (143) من نظام الخدمة المدنية الأردني رقم 9 لسنة 2020 وتعديلاته.

(5) المادة (158) من نظام الخدمة المدنية الأردني رقم 9 لسنة 2020 وتعديلاته.

(6) الفقرة (i) من المادة (142) من نظام الخدمة المدنية الأردني رقم 9 لسنة 2020 وتعديلاته.

المشرع الأردني إلى وضع تعريف للمخالفة التأديبية، وإنما ترك ذلك لسلطة التأديب، إذ يبدو أنه من الاستحالة بمكان أن يتم حصر الأفعال التي يمكن اعتبارها مخالفة تأديبية، وبالتالي تقرير مسؤولية الموظف التأديبية⁽¹⁾. وفي تطبيق ذلك؛ قضت المحكمة الإدارية العليا الأردنية بأنه: "يتبين أن الثابت من أوراق الدعوى أن المجلس التأديبي المشكل تشكيلاً صحيحاً قد قام بالإجراءات المحكومة بنظام الخدمة المدنية وراعى الضمانات الواردة بالنظام وأصدر قراره المشكوك منه، وحيث أن النتيجة التي توصل إليها المجلس التأديبي كانت سائغة ومستخلصة استخلاصاً سليماً من أصول ثابتة في أوراق الدعوى، وكان الخطأ الذي ارتكبته الطاعنة بطباعة بطاقة أحوال شخصية باسم المدعوة سحر .. ووضع صورة عليها لا تعود لها ولفتاة مجهولة فإن هذا الفعل على درجة كبيرة من الخطورة وأن العقوبة التي فرضها المجلس التأديبي بالاستغناء عن خدمة الطاعنة تتناسب وخطورة الذنب الذي ارتكبته ولا يعترها الغلو مما يتعين رد دعوى الطاعنة"⁽²⁾.

المطلب الثاني: تنوع السلطات التأديبية وتعددتها

يعود حق تأديب الموظف العام بالأصل إلى إدارته، حيث يعتبر التأديب أحد عناصر السلطة الرئاسية، وبما أن الإدارة هي المسؤولة عن القيام بالأعمال الموكلة إليها، فإنه من منطوق الأمور أن تتولى مراقبة أعمال موظفيها واتخاذ الإجراء المناسب إزاءها⁽³⁾، والمقصود بالسلطة التأديبية الجهات التي تملك القيام بمهمة تأديب الموظف العام⁽⁴⁾. وتدور معظم التشريعات الإدارية حول ثلاثة أنظمة تأديبية هي:-

1. نظام يقضي بإيقاع العقوبة التأديبية من قبل السلطة الرئاسية، ويطلق عليه

النظام الرئاسي.

(¹) السليمات، فايز مطلق (2013). ضمانات تأديب الموظف العام في النظام القانوني الأردني، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن، ص 47-48.

(²) قرار المحكمة الإدارية العليا الأردنية رقم 267/2022 (هيئة خماسية) تاريخ 2022/6/21، منشورات مركز عدالة.

(³) بن مالك، أحمد وعسري، أحمد (2022). النظام القانوني للمحاكمة التأديبية، مرجع سابق، ص 9.

(⁴) الحلو، ماجد راغب (2005). القانون الإداري، مرجع سابق، ص 360.

2. نظام يقضي بإيقاع العقوبة التأديبية من قبل مجالس التأديب، ويطلق عليه نظام مجالس التأديب.

3. نظام يقضي بإيقاع العقوبة التأديبية من قبل محاكم تأديبية مختصة، ويطلق عليه المحاكم التأديبية.⁽¹⁾

وسنتناول بيان هذه السلطات التأديبية في الفروع التالية :-

الفرع الأول: السلطة التأديبية الرئاسية.

هناك إجماع على ضرورة تمتع الرئيس الإداري بصلاحيات تأديبية، تمكنه من إيقاع العقوبات التأديبية على رؤسائه مرتكبي المخالفات التأديبية، بصورة سريعة وفعالة. وفحوى هذا النظام هو تمتع السلطة الرئاسية وحدها بصلاحيات تقدير المخالفات التأديبية، وإيقاع الجزاء على الموظف، بغض النظر عن مدى جسامة العقوبة ودون التدخل من أي طرف آخر.⁽²⁾

وتتمثل السلطات التأديبية الرئاسية في السلطات الإدارية العليا التي تضم:- الوزراء المختصون، الأمناء العامون، ومدراء الدوائر، وكل من يفوض للقيام بهذه المهمة بموجب قرار مكتوب يصدر ممن يملك صلاحية إصداره، وتمتاز صلاحيات السلطة التأديبية الرئاسية بالتدرج تبعاً لجسامة المخالفة ونوع الجزاء⁽³⁾. ومن جانب آخر يحقق النظام التأديبي الرئاسي عنصر الفاعلية، لهذا تدعم الدول التي تملك الرغبة في توفير الفاعلية الإدارية للسلطات الإدارية في التأديب، فتمنحها سلطات تقديرية واسعة في هذا المجال، دون معقب عليها، إلا من الجهات الرئاسية المتعددة التي يتبعها الموظف حسب التدرج الرئاسي.⁽⁴⁾

⁽¹⁾ البلوشي، حمده علي (2019). الضمانات الممنوحة للموظف في النظام التأديبي الإماراتي، مرجع سابق، ص141.

⁽²⁾ شطناوي، علي خطار (2006). مبادئ القانون الإداري الأردني، الكتاب الثالث، الوظيفة العامة، ط2، عمان، دار وائل للنشر والتوزيع، ص372.

⁽³⁾ كنعان، نواف (2008). النظام التأديبي في الوظيفة العامة، مرجع سابق، ص197.

⁽⁴⁾ الزعبي، خالد سماره (2002). القانون الإداري وتطبيقاته، مرجع سابق، ص242.

هذا ويمتاز النظام الرئاسي في تحقيق السرعة والبساطة، حيث يعتبر البديل له الطريق القضائي، والذي يمتاز بطول الإجراءات والميل إلى التأني، ومناقشة جميع الاحتمالات. كما ويمتاز هذا النظام بتوفير ضمانات للموظف العام في مواجهة سلطات التأديب الرئاسية، وتتمثل هذه الضمانات في نوعين: إدارية وقضائية، لكبح إرادة الإدارة من إساءة استعمال سلطتها. (1)

ونرى أن هذا النظام ينطوي على العديد من العيوب الجسيمة من أبرزها جمعه لصفة الخصم والحكم التي تجانب العدالة، وتعزز الظلم، ويؤدي ذلك إلى خلق نوع من إساءة استعمال السلطة والانحراف بها إلى درجة الغلو والتمادي، والاستبداد الإداري غير المتوقع في مجال الإدارة.

الفرع الثاني: المجالس التأديبية.

إن تمتع الرئيس الإداري بصلاحيات واسعة في مجال التأديب الوظيفي يتنافى مع اعتبارات العدالة، ونتيجة لذلك أصبح التوجه الغالب في مجال السلطات التأديبية يذهب إلى تقييد السلطة الرئاسية بحيث لا يترك للرئيس الإداري سلطة إيقاع كافة العقوبات التأديبية، والجسيمة منها على وجه الخصوص. وبناءً على ذلك تستوجب بعض التشريعات الوظيفية كالتشريع الفرنسي، استشارة مجلس التأديب قبل إيقاع العقوبات الجسيمة بصفة نهائية، الأمر الذي يجعل من هذه الاستشارة ضماناً هامة يتمتع بها الموظف العام. (2)

وتمثل مجالس التأديب الصورة الثانية من صور سلطات التأديب، ويسند لها صلاحية تأديب الموظف العام إلى جانب السلطات الرئاسية (3)، كما هو الحال في نظام الخدمة المدنية الأردني.

وتجدر الإشارة إلى ضرورة أن يتم تشكيل مجالس التأديب طبقاً للقانون، بالتالي إذا حدد المشرع عدد معين لعضوية مجالس التأديب، فإنه يشترط مراعاة ذلك عند

(1) كنعان، نواف (2008). النظام التأديبي في الوظيفة العامة. مرجع سابق، ص 198.

(2) شطناوي، علي خطار (2006). مبادئ القانون الإداري الأردني، مرجع سابق، ص 374.

(3) كنعان، نواف (2008). النظام التأديبي في الوظيفة العامة. مرجع سابق، ص 207.

التشكيل، كما وتختلف المجالس التأديبية القانونية باختلاف الأنظمة التأديبية، فقد تتشكل بقانون أو نظام أو قرار .⁽¹⁾

ونرى أن هذا النظام شبه القضائي يمثل ضماناً حقيقية في الحد من تعسف الإدارة بحق موظفيها، وذلك بالفصل بين سلطة الاتهام وسلطة فرض الجزاء التأديبي، فتتدخل الهيئات المستقلة والاستشارية، والمكلفة بإبداء الرأي قبل فرض الجزاء التأديبي. الفرع الثالث: المحاكم التأديبية.

يعتبر منح سلطة التأديب لجهة قضائية من آخر التطورات التي لحقت بنظم تأديب الموظف العام، حيث يقوم المشرع بنزع سلطة التأديب من السلطة الرئاسية ويضعها ضمن اختصاص محاكم تأديبية تشكل لهذا الغرض⁽²⁾. وقد ينشئ المشرع نيابة من نوع خاص، توازي النيابة العامة، ويقتصر دور السلطة الرئاسية في هذا النظام على توجيه الاتهام إلى الموظف العام .⁽³⁾

ولأسف لم تأخذ الأردن بهذا النظام بعد، ونذكر أنه من الدول العربية التي أخذت بهذا النظام، مصر، حيث أنشأ المشرع المصري المحاكم التأديبية بالقانون رقم 17 لسنة 1958 ثم نظمها بالقانون رقم 47 لسنة 1972 الخاص بمجلس الدولة، وهي تتكون من نوعين:-

1. المحاكم التأديبية للعاملين من مستوى الإدارة العليا ومن يعادلهم.
 2. المحاكم التأديبية للعاملين من المستوى الأول والثاني والثالث، أي أنها تختص بتأديب العاملين من الشاغلين للدرجات من السادسة إلى الأولى .⁽⁴⁾
- ونرى أن النظام الأكثر فاعلية هو النظام القضائي، فإحالة فرض الجزاء التأديبي إلى محكمة مختصة، تتوافر فيها كافة الضمانات والإجراءات التي تراعي حقوق

⁽¹⁾ السليمات، فايز مطلق (2013). ضمانات تأديب الموظف العام في النظام القانوني الأردني، مرجع سابق، ص55.

⁽²⁾ الزعبي، خالد سماره (2002). القانون الإداري وتطبيقاته، مرجع سابق، ص247.

⁽³⁾ العتوم، منصور إبراهيم (2000). المسؤولية التأديبية للموظف العام، مرجع سابق، ص217.

⁽⁴⁾ عبد الله، عبد الغني بسيوني (2008). القانون الإداري، مرجع سابق، ص341.

الموظف، من شأنه كفاءة جيدة وعدالة المساءلة التأديبية. ناهيك عما يوفره النظام القضائي من إشاعة أجواء الثقة والاطمئنان لدى الموظف عند علمه بأن الجهة القضائية هي التي تملك أمر توقيع الجزاء عليه وليست الإدارة.

الفرع الرابع: السلطات التأديبية في النظام القانوني الأردني

تمت الإشارة من قبل إلى أن المشرع الأردني قد أناط الاختصاص بتوقيع العقوبات التأديبية بجهتين تأديبيتين فقط هما: السلطة التأديبية الرئاسية، مجالس التأديب.

أولاً: السلطة التأديبية الرئاسية (السلطة الإدارية):- تتمثل السلطات التأديبية الرئاسية في السلطات الإدارية العليا والتي تشمل: الوزراء المختصون، الأمناء العامون، ومدراء الدوائر، حيث أن هذه الرئاسات الإدارية تملك سلطة التوجيه، وهي المسؤولة عن حسن سير العمل في الإدارات التي يرأسونها، وهي بالتالي الأقدر على الحكم على تصرفات الموظفين.⁽¹⁾

وقد حدد نظام الخدمة المدنية الأردني الحالي السلطات التأديبية الرئاسية، ونطاق اختصاص كل واحدة منها بحسب الفئة الوظيفية، ودرجة الموظفين المخالفين، ونوع العقوبة التأديبية التي توقع عليهم، حيث تضمن نص المادة (143) الفقرة (أ) من هذا النظام أنه توقع العقوبات التأديبية المنصوص عليها في الفقرة (أ) من المادة (142) من النظام على المخالفات التي يرتكبها الموظف من الفئات الأولى والثانية والثالثة بقرار من الرئيس المباشر إذا كانت العقوبة التأديبية على المخالفة التي لا تتجاوز الإنذار، أو بقرار من المدير إذا كانت العقوبة التأديبية على المخالفة التي لا تتجاوز الحسم من الراتب الاساسي، أو بقرار من الأمين العام إذا كانت العقوبة التأديبية على المخالفة التي لا تتجاوز حجب الزيادة السنوية لمدة ثلاث سنوات، أو بقرار من الوزير إذا كانت العقوبة التأديبية على المخالفة التي لا تتجاوز حجب الزيادة السنوية لمدة خمس سنوات.⁽²⁾

(¹) الزعبي، خالد سمارة (2002). القانون الإداري وتطبيقاته، مرجع سابق، ص249-ص250.

(²) الفقرة (أ) من المادة (143) من نظام الخدمة المدنية الأردني رقم 9 لسنة 2020 وتعديلاته.

ثانياً: المجالس التأديبية: - بين نظام الخدمة المدنية الأردني كيفية تشكيل المجالس التأديبية واختصاصاتها في المادة (147) من النظام وحسب فئات الموظفين، حيث يؤلف مجلس تأديبي لاتخاذ الإجراءات التأديبية بحق موظفي الفئة الأولى برئاسة أمين عام وزارة العدل وعضوية كل من: - أمين عام الديوان ومستشار في ديوان التشريع والرأي يسميه رئيس ديوان التشريع والرأي. كما يؤلف مجلس تأديبي لاتخاذ الاجراءات التأديبية بحق موظفي الفئتين الثانية والثالثة برئاسة مستشار من ديوان التشريع والرأي يسميه رئيس ديوان التشريع والرأي وعضوية كل من: أحد موظفي وزارة العدل من شاغلي الوظائف القيادية يسميه وزير العدل وأحد موظفي الديوان من شاغلي الوظائف القيادية يسميه رئيس الديوان.⁽¹⁾

كذلك النص في النظام على تشكيل لجنتين: - الأولى للنظر بمخالفات موظفي المجموعة الأولى من الفئة العليا، والثانية للنظر في: 1. المخالفات المرتكبة من موظفي المجموعة الثانية من الفئة العليا المحالة إليها من رئيس الوزراء بناءً على تقرير الوزير. 2. دراسة الشكوى المقدمة ضد أي موظف وكانت مما لا يمكن النظر فيها بناءً على تهم معينة ورأى الوزير عدم إحالة الموظف إلى المجلس التأديبي.⁽²⁾

المطلب الثالث: الاختصاص التأديبي والتصرف فيه

تباشر الإدارة التحقيق مع الموظف، بعد علمها بوقوع المخالفة التأديبية، وذلك أثناء فرض رقابتها على أعمال موظفيها، تكون الرقابة إما من قبل السلطة الإدارية نفسها (الرئيس المباشر)، أو ديوان المحاسبة، أو ديوان الخدمة المدنية، أو بتقديم تظلم للإدارة⁽³⁾. لذلك سنتناول هذا المطلب من خلال الفروع التالية: -

⁽¹⁾ الفقرتين (أ، ب) من المادة (143) من نظام الخدمة المدنية الأردني رقم 9 لسنة 2020 وتعديلاته.

⁽²⁾ الفقرتين (أ، ب) من المادة (160) من نظام الخدمة المدنية الأردني رقم 9 لسنة 2020 وتعديلاته.

⁽³⁾ حتملة، سليم سلامة (2004). القضاء الإداري - طعون الموظفين، ط1، عمان: دار أوقاريت للنشر والتوزيع، ص99.

الفرع الأول: مباشرة التحقيق

إن الهدف الأساسي من التحقيق التأديبي هو التثبت من الوجود المادي للوقائع المعتبرة مخالفة تأديبية، ونسبتها للموظف العام، وجمع الأدلة على ارتكابها⁽¹⁾، كما ويستهدف هذا التحقيق البحث عن الوثائق والأدوات ذات الصلة بالمخالفة التأديبية بغية تحديد ظروف ارتكابها، لانطباق القاعدة الجنائية التي تقضي ببراءة المتهم حتى يثبت العكس في المجال التأديبي⁽²⁾. ففي حال تثبت الإدارة من إمكانية ارتكاب الموظف للمخالفة التأديبية، يتوجب عليها القيام بالإجراءات اللازمة تحقيقاً للعدالة، وبالتالي تقوم الإدارة بتشكيل هيئة إدارية للتحقيق مع الموظف المحال إليها إذا ارتأت أنه لا بد من الإحالة للتحقيق قبل توقيع العقوبة، الأمر الذي يستتبع مواجهة الموظف بالمخالفة المنسوبة له، ومنحه كافة الضمانات المقررة قانوناً⁽³⁾. وعليه يندرج الاختصاص بإحالة الموظف إلى التحقيق ضمن اختصاص السلطة التأديبية، حيث يعتبر قرار الإحالة للتحقيق التأديبي مقدمة أساسية للاختصاص التأديبي⁽⁴⁾.

ويلاحظ أن بعض التشريعات كالأردني مثلاً؛ قد قصر إلزام إجراء التحقيق على عقوبات تأديبية معينة، وبالتالي يمكن إيقاع العقوبات التأديبية التي يمكن اعتبارها عقوبات تأديبية بسيطة دون إجراء التحقيق، في حين اشترط المشرع الأردني عدم إحالة الموظف إلى المجلس التأديبي إلا بعد إجراء التحقيق معه من قبل هيئة تشكل لهذه الغاية⁽⁵⁾. ولما للدور الذي تباشره لجان التحقيق من أهمية، وضماناً لتحقيق أكبر قدر من

(¹) البلوشي، حمده علي (2019). الضمانات الممنوحة للموظف في النظام التأديبي الإماراتي، مرجع سابق، ص143
(²) شطناوي، فيصل (2012). إجراءات وضمانات المساءلة التأديبية للموظف العام في التشريع الأردني، مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الإنسانية)، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين، العدد 7، المجلد 26، ص1532.

(³) محارب، علي جمعة (2004). التأديب الإداري في الوظيفة العامة، ط1، عمان: دار الثقافة للنشر والتوزيع، ص338.
(⁴) حتاملة، سليم سلامة (2004). القضاء الإداري - طعون الموظفين، مرجع سابق، ص100.

(⁵) البندين (1 و2) من الفقرة (i) من المادة (146) من نظام الخدمة المدنية الأردني رقم 9 لسنة 2020 وتعديلاته.

الكفاءة والفعالية، فإنه يفضل حين تشكيل هذه اللجان أن تضم عناصر مؤهلة تاهيلاً قانونياً لإجراء التحقيق وفقاً للأصول التي تقوم عليها المحاكمة العادلة.⁽¹⁾ وفي تطبيق ذلك؛ قضت المحكمة الإدارية العليا الأردنية بأنه: "إذا كان الثابت أن الطاعن قد استعمل هوية المستخدم المستخدم الخاص بمدير الموارد البشرية بالإضافة إلى كلمة المرور وأقدم ومن خلال النظام المحسوب على حذف إجازات تعود له، فإن مثل هذه الأفعال الصادرة عنه إنما تشكل وبالتطبيق القانوني استغلاله لوظيفته وصلاحياته لتحقيق منفعة ذاتية، وفق ما هو منصوص عليه بالفقرة (ج) من المادة (41) من نظام الموظفين في جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية وتعديلاته رقم (146 لسنة 2003)، وفعله موجب للمسؤولية التأديبية، وحيث أن المجلس التأديبي الابتدائي قد واجه المستدعي بالمخالفة المنسوبة إليه ثم استمع إلى أقواله فإن ما توصل إليه من توقيع عقوبة تنزيل الدرجة إلى بداية الدرجة الأقل منها مباشرة بحدود المادة (6/41) من النظام واقع في محله وموافقاً لأحكام القانون".⁽²⁾

الفرع الثاني: آثار التحقيق

قبل تناول الآثار التي تترتب على الإحالة إلى التحقيق، لا بد من تناول الآثار التي تترتب على قرار الإحالة والتي كانت محل خلاف في الفقه والقضاء الإداريين، ومدار الخلاف يدور حول إمكانية اعتبار قرار الإحالة للتحقيق قراراً إدارياً نهائياً أم لا؟ وبالتالي يكون محلاً للطعن فيه بالإلغاء أم لا؟.

تنازع الإجابة على هذا التساؤل رأيان فقهيان⁽³⁾؛ الرأي الأول؛ يذهب أنصاره إلى اعتبار النتائج المترتبة على قرار الإحالة نتائج قانونية تؤدي إلى اعتبار قرار الإحالة قراراً إدارياً نهائياً، يمكن الطعن فيه بالإلغاء⁽⁴⁾. أما الرأي الثاني، وهو الرأي الراجح فقهاً

(1) كنعان، نواف (2008). النظام التأديبي في الوظيفة العامة، مرجع سابق، ص228.

(2) قرار المحكمة الإدارية العليا الأردنية رقم 2019/250 (هيئة خماسية) تاريخ 2019/11/6، منشورات مركز عدالة.

(3) أنظر تفصيلاً: شطناوي، فيصل (2012). إجراءات وضمانات المساءلة التأديبية للموظف العام، مرجع سابق، ص1534-1535.

(4) محارب، علي جمعة (2004). التأديب الإداري في الوظيفة العامة، مرجع سابق، ص342.

وقضاء؛ فيذهب إلى أن النتائج التي تترتب على قرار الإحالة للتحقيق هي نتائج واقعية وليست قانونية، وتنتفي بالتالي صفة القرار الإداري عنها، ولا يجوز الطعن فيه بشكل مستقل، بل يمكن الطعن به كعنصر من عناصر الطعن في القرار التأديبي.⁽¹⁾

لذلك نميل إلى تأييد الرأي القائل بأن قرار الإحالة لا يعدو أن يكون إجراءً إدارياً تحضيرياً للقرار التأديبي، وهو بهذه المثابة لا ينطوي على تعديل نهائي في المركز القانوني للموظف، ولا يُعد قراراً إدارياً نهائياً، وبالتالي لا يجوز الطعن به استقلاً قبل صدور قرار نهائي من السلطة التأديبية المختصة.

أما بالنسبة للآثار المترتبة على التحقيق؛ فقد يترتب عليه آثار معينة بحق الموظف، مثل إبلاغ النيابة العامة إذا تبين وجود جريمة أو مقترح بعزل الموظف دون اتباع الإجراءات التأديبية، إلا أن أهم هذه الآثار هو كف يد الموظف عن العمل⁽²⁾، ونتناولها تباعاً كما يلي:-

1. الإحالة إلى النيابة العامة: استناداً إلى المادة (149) من نظام الخدمة المدنية الأردني إذا تبين لأي سلطة من سلطات التأديب أن المخالفة التأديبية المسندة للموظف المحال إليها، تنطوي على جريمة جزائية، فيترتب على ذلك وقف الإجراءات التأديبية وإحالة الموظف ومحاضر التحقيق الذي أجري معه، والأوراق والمستندات المتعلقة بالمخالفة إلى المدعي العام المختص، أو إلى المحكمة المختصة، ولا يجوز في هذه الحالة اتخاذ أي إجراء تأديبي أو الاستمرار في أي إجراء تم اتخاذه بحق ذلك الموظف إلى أن يصدر حكم قطعي في الدعوى أو الشكوى الجزائية المقامة ضده، هذا وتتم الإحالة إلى المدعي العام والمحكمة المختصة بقرار من الوزير أو من المجلس التأديبي المختص إذا كان الموظف محالاً إليه.⁽³⁾

⁽¹⁾ كنعان، نواف (2008). النظام التأديبي في الوظيفة العامة، مرجع سابق، ص 231.

⁽²⁾ بن مالك، أحمد وعسري، أحمد (2022). النظام القانوني للمحاكمة التأديبية، مرجع سابق، ص 11.

⁽³⁾ المادة (149) من نظام الخدمة المدنية الأردني رقم 9 لسنة 2020 وتعديلاته.

2. وقف الموظف عن العمل: عندما تبدأ الإدارة بمباشرة إجراءات التأديب، فإنها تلجأ كإجراء تمهيدي وقائي إلى كف يد الموظف عن العمل⁽¹⁾، وهو ما يعرف بالوقف الاحتياطي الذي يعرف بأنه: إجراء احتياطي يتمثل في إقصاء الموظف العام مؤقتاً عن ممارسة الوظيفة العامة، بقصد إبعاد الموظف المتهم جنائياً أو تأديبياً عن المرفق العام بشكل مؤقت استبعاداً للنتائج الضارة التي يمكن حدوثها نتيجة بقاء الموظف المتهم على رأس عمله⁽²⁾.

أما عن الجهة المختصة بإصدار قرار الوقف عن العمل؛ فإن الموظف يوقف عن العمل بقرار من الوزير في حالتين هما: أ- عند إحالة الموظف من قبل دائرته إلى المجلس التأديبي، أو إلى المدعي العام، أو المحكمة لارتكابه مخالفة مسلكية أو جنائية أو جنحة مخلة بالشرف أو بواجبات الوظيفة. ب- إذا تم إحالة الموظف من قبل المدعي العام إلى المحكمة لارتكابه أي جنائية أو جنحة مخلة بالشرف⁽³⁾.

كذلك نجد أن نظام الخدمة المدنية الأردني لم يحدد مدة معينة للوقف الاحتياطي، وعدم تحديد المشرع لمدة الوقف نفهم منه اتجاه إرادته إلى استمرار الوقف عن العمل لحين صدور قرار تأديبي نهائي، أو صدور حكم قطعي قضائي في الدعوى المقامة على الموظف.

الفرع الثالث: المحاكمة التأديبية

تعتبر الإحالة إلى المحاكمة مرحلة من مراحل التأديب في مصر والأردن، ولا يتحقق معنى الإحالة إلى المحاكمة التأديبية إلا بتقديم الموظف إلى المحاكمة التأديبية في مصر، أو إلى المجلس التأديبي في الأردن⁽⁴⁾. فبعد انتهاء التحقيق قد يُحال الموظف إلى المحاكمة التأديبية، وهكذا تبدأ الدعوى التأديبية أمام السلطة المختصة بالتأديب بقرار الإحالة الصادر من قبل السلطة الرئاسية للموظف العام المخطئ، وعادةً ما يتضمن قرار

⁽¹⁾ شطناوي، فيصل (2012). إجراءات وضمانات المساءلة التأديبية للموظف العام، مرجع سابق، ص 11537.

⁽²⁾ شطناوي، علي خطار (2006). مبادئ القانون الإداري الأردني، مرجع سابق، ص 414.

⁽³⁾ الفقرة (i) من المادة (150) من نظام الخدمة المدنية الأردني رقم 9 لسنة 2020 وتعديلاته.

⁽⁴⁾ العتوم، منصور إبراهيم (2000). المسؤولية التأديبية للموظف العام، مرجع سابق، ص 296.

الإحالة جميع التهم المنسوبة بصورة تفصيلية وشاملة لضروف ارتكابها. وإذا كان يجب إجراء التحقيق مع الموظف المتهم عن جميع التهم المسندة إليه، فإنه من الجائز قانوناً أن يتضمن قرار الإحالة بعض التهم المسندة إلى الموظف، ولا تستطيع السلطات التأديبية بأي شكل من الأشكال معاقبة الموظف عن أي فعل لم يكن محلاً للتحقيق التأديبي.⁽¹⁾

ووفقاً لأحكام نظام الخدمة المدنية يصدر قرار الإحالة للمجلس التأديبي بحق شاغلي وظائف الفئتين الأولى والثانية من الوزير، أما شاغلي الفئة العليا فيصدر قرار الإحالة بحقهم من مجلس الوزراء، ويرفق بالدعوى التأديبية لائحة تتضمن تفاصيل المخالفة أو المخالفات المسجلة للموظف، ومحضر التحقيق الذي أجري حول تلك المخالفات وبيانات الدعوى الخطية والمادية والشخصية، وأي وثائق أخرى ترى الجهة المختصة تقديمها للمجلس التأديبي.⁽²⁾

ويباشر المجلس التأديبي النظر في الدعوى التأديبية التي تحال إليه وجاهياً خلال مدة لا تزيد على 30 يوماً، بعد المدة المحددة في الفقرة (ب) من المادة (147) من نظام الخدمة المدنية التي تنص على أن يتولى أمين سر المجلس التأديبي خلال مدة لا تزيد على أسبوعين من تاريخ استلامه مرفقات الدعوى التأديبية سائلة الذكر، تزويد أعضاء المجلس التأديبي بنسخة من هذه المرفقات، وبحضور الموظف المحال للمجلس التأديبي، وتكون إجراءات النظر في الدعوى سريه، وإذا لم يحضر الموظف المحال للمجلس التأديبي والمبلغ أصولاً أي جلسة من جلسات المحاكمة، فتجري محاكمته بصورة غيابية، ويسمح له حضور المحاكمة بعد ذلك إذا تقدم عذراً لتغيبه يقبل به المجلس، وإذا لم يحضر أي جلسة من جلسات المحاكمة ينظر المجلس في الدعوى تدقيقاً ويصدر قراره النهائي فيها.⁽³⁾

(¹) شطناوي، علي خطار (2006). مبادئ القانون الإداري الأردني، مرجع سابق، ص 421-422.

(²) المادتين (i/148) و (i/160) من نظام الخدمة المدنية الأردني رقم 9 لسنة 2020 وتعديلاته.

(³) الفقرتين (أ) و (ب) من المادة (151) من نظام الخدمة المدنية الأردني رقم 9 لسنة 2020 وتعديلاته.

وللمجلس التأديبي أثناء نظره أي دعوى تأديبية استدعاء أي شخص لسماع شهادته، وله أن يطلب من أي دائرة تقديم أية وثائق لها علاقة مباشرة بالمخالفة، وللمجلس بكامل هيئته أو أن يعهد إلى أحد أعضائه إجراء أي تحقيق يراه مناسباً بشأن المخالفة.⁽¹⁾

ويجتمع المجلس التأديبي بدعوى من رئيسه، ويكون اجتماعه قانونياً بحضور جميع الأعضاء، ويتخذ قراراته بأكثرية أصوات الحاضرين على الأقل على أن يبين المخالف أسباب مخالفته خطياً ويلحقها بقرار الأكثرية. ولرئيس المجلس التأديبي أن يقوم بتسمية أحد موظفي وزارة العدل أميناً لسر المجلس، بحيث يتولى إعداد جداول أعمال المجلس ومحاضر الاجتماعات والتبليغ وتوثيق القرارات، وأية أعمال أخرى يكلفه بها رئيس المجلس التأديبي.⁽²⁾

وعلى المجلس التأديبي أن يصدر قراره في الدعوى التأديبية المحال إليه خلال مدة لا تزيد على 60 يوماً من تاريخ عقد أول جلسة لهذه الغاية، على أن يتضمن القرار الأسباب والعلل التي قام عليه والمستخلثة من بيانات الدعوى، وأن يوضح المجلس في قراره النهائي الظروف الطارئة التي اضطرته للتأخر في الفصل في الدعوى إذا كان قد أصدر قراره بعد انقضاء مدة 60 يوماً، ويتلى قرار المجلس التأديبي النهائي ويفهم للموظف بصورة وجاهية، وفي حال صدوره غيابياً يتم تبليغ الموظف بالوسائل المتاحة، كما ويبلغ القرار النهائي الصادر عن المجلس التأديبي في أي دعوى تأديبية للوزير المختص ورئيس الديوان.⁽³⁾

الفرع الرابع: التصرف في التحقيق

في جميع الأحوال يتم التصرف في نتائج التحقيق بمعرفة الجهة التي قامت به، سواءً كانت الجهة الإدارية التي يعمل بها الموظف المتهم، أو جهات أخرى كالتبليغ الإدارية

⁽¹⁾ الفقرة (ب) من المادة (152) من نظام الخدمة المدنية الأردني رقم 9 لسنة 2020 وتعديلاته.

⁽²⁾ الفقرتين (د و هـ) من المادة (147) من نظام الخدمة المدنية الأردني رقم 9 لسنة 2020 وتعديلاته.

⁽³⁾ المادة (153) من نظام الخدمة المدنية الأردني رقم 9 لسنة 2020 وتعديلاته.

في مصر، والإجراء الذي يمكن أن تقوم الجهة الإدارية به اتجاه التحقيق الذي تمارسه يتمثل بحفظ التحقيق أو إيقاف العقوبة المنصوص عليها قانوناً أو إحالة الموظف المتهم بإرتكاب المخالفة التأديبية إلى المجلس التأديبي المختص، إذا تبين للسلطة الرئاسية أن المخالفة المنسوبة للموظف تستوجب توقيع عقوبة أشد لا تملك السلطة الرئاسية توقيعها.⁽¹⁾

أما إذا تبين لسلطات التأديب أن المخالفة التأديبية المنسوبة إلى الموظف تنطوي على جريمة جزائية، فيتوجب إيقاف الإجراءات التأديبية وإحالة الموظف ومحاضر التحقيق التي أجريت مع الموظف وكافة الوثائق المتعلقة بالمخالفة إلى المدعي العام أو إلى المحكمة المختصة، وتتم الإحالة بقرار من الوزير أو من المجلس التأديبي المختص إذا كان الموظف محالاً إليه⁽²⁾. وبعد أن تكتمل جميع البيانات والأدلة والمعلومات التي ترغب هيئة التحقيق الإحاطة بها وحصرها، يتوجب عليها تحديد المسار الذي تريد اتباعه، إما حفظ التحقيق أو متابعة الإجراءات التأديبية بحق الموظف.⁽³⁾

المبحث الثاني

ضمانات التأديب في النظام القانوني الأردني

تضمنت تشريعات الوظيفة العامة للموظفين العموميين العديد من الضمانات التي تعتبر كافية لممارسة هذه الفئة حقوقهم الشخصية، التي كفلها الدستور والقانون، وتهدف هذه الضمانات إلى استجلاء الواقع، والوقوف على الحقائق، وظهر ذلك جلياً في الأحكام المتضمنة في القوانين، والأنظمة، والتعليمات التي تناولت الوظيفة العامة⁽⁴⁾. إذ تهدف هذه الضمانات في مجملها إلى تحقيق محاكمة عادلة للموظف المتهم، وإظهاراً للحقيقة، وتحقيقاً

⁽¹⁾ العتوم، منصور إبراهيم (2000). المسؤولية التأديبية للموظف العام، مرجع سابق، ص288.

⁽²⁾ الفقرتين (أ و ب) من المادة (149) من نظام الخدمة المدنية الأردني رقم 9 لسنة 2020 وتعديلاته.

⁽³⁾ شطناوي، علي خطار (2006). مبادئ القانون الإداري الأردني، مرجع سابق، ص411.

⁽⁴⁾ حاتم، سليم سلامة (2007). ضمانات التحقيق ووسائل الإثبات في الدعوى التأديبية في نظام الخدمة المدنية الأردني رقم 109 لسنة 2002، مجلة الحقوق، جامعة البحرين، المجلد 4، العدد 2، ص152.

للعادلة التأديبية وعدالة العقوبة الموقعة على أثرها، لهذا أحاط المشرع الأردني الموظف المعرض للمسائلة التأديبية بعدد من الضمانات يتوجب على السلطة التأديبية مراعاتها، وفي حال إهمال هذه الضمانات أو عدم احترامها؛ فإنّ القرار التأديبي الذي يتمخض عن هذه المحاكمة يكون مشوباً بالعيب ومعرضاً للإبطال.⁽¹⁾

وهذه الضمانات منها ما هو سابق على تطبيق الجزاء، ومنها ما هو معاصر لتوقيعه، ومنها ما هو لاحق على توقيعه، وستتم دراسة هذه الضمانات في ثلاثة مطالب على النحو التالي:

المطلب الأول: الضمانات السابقة على توقيع الجزاء التأديبي

يمكن اجمال هذه الضمانات في مواجهة الموظف بالتهمة أو التهم المنسوبة إليه، والتحقيق معه لسماع أقواله، وإطلاعه على ملفه التأديبي، وتمكينه من الدفاع عن نفسه، بما هو منسوب إليه من اتهام، نتناولها تباعاً في الفروع التالية: -

الفرع الأول: مواجهة الموظف بالتهمة المنسوبة إليه

مقتضى هذا المبدأ أن الموظف يجب أن يواجه بما ارتكب من تصرفات مخالفة للالتزامات الوظيفية الايجابية أو السلبية، وإطلاعه على الأدلة التي تثبت وقوعها، ونسبتها إليه، مع البيان له أن نية الإدارة تتجه الى توقيع إحدى العقوبات المنصوص عليها قانوناً حال ثبوت ارتكابه لتلك المخالفة⁽²⁾. ويترتب على مواجهة الموظف بالتهمة المنسوبة إليه تحقيق فعالية دفاعه إذ يصبح الموظف على علم بكل ما يتعلق بالدعوى.⁽³⁾

وقد تطور هذا المبدأ في مجال تأديب الموظف العام حتى أصبح مبدأ عام، إذ لم تكن سلطات التأديب مقيدة بشكل معين أثناء ممارسة التأديب، إذ لم يكن هناك نص يلزمها بذلك، وبناء عليه لم يكن يترتب على عدم مواجهة الموظف المتهم بطلان إجراءات

(¹) العجارمة، نوفان العقيل (2007). سلطة تأديب الموظف العام، دراسة مقارنة، ط1، عمان، دار الثقافة للنشر والتوزيع، ص419.

(²) السليمات، فايز مطلق (2013). ضمانات تأديب الموظف العام في النظام القانوني الأردني، مرجع سابق، ص76.

(³) محارب، علي جمعة (2004). التأديب الإداري في الوظيفة العامة، مرجع سابق، ص335.

التأديب⁽¹⁾، وقد كان هذا الاتجاه سائداً في فرنسا إلى عام 1905 حيث نص عليه المشرع الفرنسي لأول مرة في المادة (65) من قانون الوظيفة العامة، وكذلك الأمر في القضاء الإداري المصري قبل سنة 1965 حيث لم تكن النصوص القائمة توجب إجراء تحقيق قبل توقيع الجزاء بالطريقة الإدارية⁽²⁾. وفي مرحلة ثانية تولى مجلس الدولة الفرنسي عن النصوص وأصبح يطبق المواجهة خارج النصوص، ولكنه لم يؤكد صراحة على أن المواجهة من المبادئ العامة، إلى أن تقرر ذلك بحكمه الشهير في 1945/10/26 في قضية CCHAMPION ARMU، كما ونجد احكاماً للقضاء الإداري المصري في أوائل الخمسينات تشير إلى ضرورة المواجهة حتى ولو لم يوجد نص، وذلك استناداً للمبادئ القانونية العامة⁽³⁾.

من جانبه نص المشرع الأردني على هذه الضمانة صراحةً من باب الوجوب لا التخيير، حيث جاء النص بالقول: "إعلام الموظف خطياً بما هو منسوب إليه، بحيث يتضمن المخالفة المرتكبة والتهمة الموجهة إليه"⁽⁴⁾. كما أوجب النظام على السلطات التأديبية الرئاسية استجواب الموظف قبل توقيع أية عقوبة بحقه من العقوبات المخولة بتوقيعها⁽⁵⁾، وعند إحالة الموظف إلى المجلس التأديبي أوجب المشرع الأردني تزويد الموظف بنسخة من لائحة الدعوى، ومحاضر التحقيق، وكافة البيانات الخطية، والمادية، المقدمة في الدعوى، ودعوته بالطريقة التي يراها مناسبة لاستلام نسخته وتبليغه بموعد الجلسة⁽⁶⁾.

وفي حال عدم حضور الموظف المحال أمام المجلس التأديبي بعد تبليغه التبليغ الصحيح أي جلسة من جلسات المحاكمة، فتجري محاكمته غيابياً، ويسمح له بحضور

⁽¹⁾ البلوشي، حمده علي (2019). الضمانات الممنوحة للموظف في النظام التأديبي الإماراتي، مرجع سابق، ص 149.

⁽²⁾ كتعان، نواف (2008). النظام التأديبي في الوظيفة العامة، مرجع سابق، ص 254.

⁽³⁾ العتوم، منصور إبراهيم (2000). المسؤولية التأديبية للموظف العام، مرجع سابق، ص 313-314.

⁽⁴⁾ المادة (1/i/141) من نظام الخدمة المدنية الأردني رقم 9 لسنة 2020 وتعديلاته.

⁽⁵⁾ المادة (1/i/146) من نظام الخدمة المدنية الأردني رقم 9 لسنة 2020 وتعديلاته.

⁽⁶⁾ المادة (i/148) من نظام الخدمة المدنية الأردني رقم 9 لسنة 2020 وتعديلاته.

المحاكمة بعد ذلك، إذا قدم عذراً يقبل به المجلس، وإذا لم يقدّم بذلك ينظر في الدعوى تدقيقاً ويصدر فيها قراراً نهائياً.⁽¹⁾

الفرع الثاني: التحقيق مع الموظف

التحقيق أول إجراء من إجراءات التأديب يهدف أساساً لكشف الحقيقة، وقد عرفه جانب من الفقه بأنه: "مجموعة من الإجراءات التأديبية التي تقوم بها سلطة معينة بقصد تحديد ماهية الأفعال المبلغ عنها، وظروفها، وأدلة ثبوتها، أو عدم ثبوتها، وصولاً إلى الحقيقة، وبيان ما إذا كانت تشكل مخالفة، أو جريمة معينة، من عدمه، وبيان شخص مرتكبها".⁽²⁾

ولما كان القرار التأديبي لا يمكن أن يكون سليماً عادلاً إلا إذا قام على أساس من المعلومات الصحيحة والصادقة⁽³⁾، لذلك قضت قوانين الموظفين عامة بأنه لا يجوز توقيع عقوبة تأديبية على الموظف إلا بعد التحقيق معه، ويعتبر التحقيق بهذا المعنى من أهم ضمانات الموظف التي تعفيه من المساءلة بمجرد الشبهة أو الاتهام الكاذب.⁽⁴⁾

ونظراً لأهمية النتائج التي قد تترتب على التحقيق مع الموظف العام يرى بعض الفقهاء بأن لا يبدأ التحقيق مع الموظف إلا إذا وجدت دلائل قوية تشير إلى أن هناك مخالفة منسوبة للموظف، والغاية من ذلك هو أن مباشرة التحقيق تعرض الموظف للقلق والأقاويل وتزعزع مركزه⁽⁵⁾، والقاعدة العامة أن الإدارة تقوم بالتحقيق مع الموظف حول الوقائع المنسوبة إليه، حتى ولو تمت مساءلته جنائياً، فلا بد من إجراء التحقيق معه للتأكد من أنه ارتكب خطأ تأديبياً⁽⁶⁾، ومن المقرر أيضاً في نظام التأديب أن السلطة الرئاسية هي التي تحرك إجراءات التأديب بصفة أساسية ضد الموظف المتهم.⁽⁷⁾

⁽¹⁾ المادة (151/ب) من نظام الخدمة المدنية الأردني رقم 9 لسنة 2020 وتعديلاته.

⁽²⁾ الدسوقي، محمد إبراهيم (2001). ضمانات الموظف المحال للتحقيق الإداري، القاهرة: دار النهضة العربية، ص.5.

⁽³⁾ بن مالك، أحمد وعسري، أحمد (2022). النظام القانوني للمحاكمة التأديبية، مرجع سابق، ص.14.

⁽⁴⁾ الحلو، ماجد راغب (2005). القانون الإداري، مرجع سابق، ص.362.

⁽⁵⁾ البلوشي، حمده علي (2019). الضمانات الممنوحة للموظف في النظام التأديبي الإماراتي، مرجع سابق، ص.150.

⁽⁶⁾ شطناوي، فيصل (2012). إجراءات وضمانات المساءلة التأديبية للموظف العام، مرجع سابق، ص.1539.

⁽⁷⁾ الزعبي، خالد سماره (2002). القانون الإداري وتطبيقاته، مرجع سابق، ص.254.

ويعد الاستجواب كإجراء من إجراءات التحقيق محاولة للكشف عن الحقيقة، وهو يعني مواجهة الموظف المتهم المحال الى التحقيق بما نسب اليه من مخالفات، ومطالبته إبداء رايه فيها، ومناقشته في الأدلة القائمة نضياً، أو إثباتاً، وبالتفصيل⁽¹⁾. فالاستجواب وسيلة دفاع لتفنيد الأدلة القائمة ضد الموظف المتهم، ويتمكن من تبرير تصرفاته، كما يعتبر وسيلة للوقوف على الحقيقة، ومعرفة مرتكب المخالفة التأديبية، ونتيجة لذلك يعد الاستجواب إجراء من إجراءات جمع الأدلة في التحقيق التأديبي.⁽²⁾

وقد تنبه المشرع الأردني الى أهمية هذه الضمانة من ضمانات التحقيق، وهو ما يستفاد من نص المادة (146/1) والتي تنص على أنه: "لا يجوز لأي من الجهات المنصوص عليها في الفقرة (أ) من المادة (143) من هذا النظام إيقاع أي من العقوبات المنصوص عليها في البندين (1) و(2) من الفقرة (أ) من المادة (142) من هذا النظام على المخالفة المرتكبة إلا بعد استجوابه من أي جهة من الجهات المحددة في الفقرة (أ) من المادة (143) من هذا النظام أما في البنود من (3) الى (8) من الفقرة (أ) من المادة (142) من هذا النظام فلا يجوز لأي من الجهات إيقاع العقوبة إلا بعد تشكيل لجنة تحقيق بقرار من الوزير عدد أعضائها ثلاثة بمن فيهم الرئيس تتولى التحقيق في المخالفة التي ارتكبتها الموظف قبل اصدار قرار بشأنها". وفي حال رفض الموظف المتهم بارتكاب المخالفة التأديبية الاستجواب، فإن هذا الرفض يعد قرينة على اعتراف الموظف المستجوب بارتكاب المخالفة التأديبية، غير أن هذا الرفض لا يعتبر مخالفة تأديبية تستوجب العقوبة التأديبية، ويكون الموظف المستجوب قد فوت على نفسه فرصة الدفاع فقط.⁽³⁾

هذا ويلاحظ أن المشرع الأردني جعل إجراء التحقيق أمراً وجوبياً في بعض الحالات وجوازيماً فيما عداها، فأوضحت المادة (146/أ) من نظام الخدمة المدنية الحالي آلية تشكيل لجان التحقيق للموظفين من الفئات الأولى، والثانية والثالثة، عندما نصت

(¹) العتوم، منصور إبراهيم (2000). المسؤولية التأديبية للموظف العام، مرجع سابق، ص255.

(²) ياقوت، ماجد محمد (2000). التحقيق في المخالفات التأديبية، الإسكندرية: منشأة المعارف، ص311.

(³) محارب، علي جمعة (2004). التأديب الإداري في الوظيفة العامة، مرجع سابق، ص337.

بأنه: "1- لا يجوز لأي من الجهات المنصوص عليها في الفقرة (أ) من المادة (143) من هذا النظام إيقاع أي، 2- لا يجوز إحالة الموظف الى المجلس التأديبي الا بعد ..."، ويتضح من هذه المادة بأن هناك لجان تحقيق جوازية وأخرى وجوبية، كما يلي: -

1. لجان التحقيق الجوازية: أجاز نظام الخدمة المدنية في المادة (146/1) من نظام الخدمة المدنية الأردني تشكيل لجنة تحقيق للموظف إذا أقدم على ارتكاب مخالفة تستوجب "التنبيه أو الإنذار" الواردتين في الفقرة (أ) من المادة (142) من ذات النظام.

2. لجان التحقيق الوجوبية: يتعين تشكيل لجان التحقيق الوجوبية بمقتضى نص المادة (146/1) عندما تكون المخالفة تستوجب العقوبات (الحسم من الراتب الشهري الأساسي بما لا يزيد على سبعة أيام في الشهر، حجب الزيادة السنوية لمدة سنة واحدة، حجب الزيادة السنوية لمدة ثلاث سنوات، حجب الزيادة السنوية لمدة خمس سنوات، الاستغناء عن الخدمة، العزل). وكذلك كما ورد في المادة (146/2) من ذات نظام الخدمة المدنية الحالي، عندما يكون ثمة توجه من قبل السلطة الرئاسية الى لزوم تحويل الموظف المعني الى المجالس التأديبية المختصة بمحاكمته.

ومن جانب آخر أكد نظام الخدمة المدنية الحالي في المادة (141/2) على أنه يتعين على من عهد اليهم إجراء التحقيق مع الموظف المخالف (رؤساء واعضاء اللجان التحقيق أو المجلس التأديبي) التنحي اذا كان هناك اعتبارات شخصية تربطهم بالموظف المراد تأديبه أو صلة قرابة معه اذا كانت تؤثر على مجريات التحقيق، أما اذا تمكنا من التجرد من هذه الاعتبارات أو لم يكن لها أي تأثير على التحقيق فلا يوجد ما يمنع مباشرتهم للتحقيق.⁽¹⁾

(¹) المادة (141/2) من نظام الخدمة المدنية الأردني رقم 9 لسنة 2020 وتعديلاته.

ومن الضمانات الشكلية الواجب كفالتها للموظف المحال الى لجنة التحقيق، توثيق التحقيق، ويقصد بالتوثيق تحديد الإجراءات التحقيقية في محاضر رسمية⁽¹⁾، هذا ولم ينص المشرع الأردني صراحة على كتابة التحقيق، ولكنه يستفاد من نص المادة (146/ب/2) من نظام الخدمة المدنية الحالي، حيث فرض المشرع على لجنة التحقيق مراعاة ذلك بالقول: "أن تكون إجراءات التحقيق موثقة ومثبتة في محاضر وموقعه من الموظف واعضاء لجنة التحقيق والشهود حسب مقتضى الحال".⁽²⁾

وبعد أن تنهي لجنة التحقيق اجرائها التحقيقي تعمل على رفع تقرير يتضمن النتائج التي توصلت اليها هذه اللجنة مشفوعاً بتوصياتها للمرجع الإداري المختص الذي كلفها بالتحقيق، حيث نص نظام الخدمة المدنية الحالي على أنه: "تقدم لجنة التحقيق تقريراً مفصلاً بما توصلت اليه من نتائج وتوصيات للجهة التي كلفتها بالتحقيق ولهذه الجهة اتخاذ القرار الذي تراه مناسباً".⁽³⁾

لذلك تعتبر كتابة التحقيق الإداري أمر واجب سواء قامت به النيابة الإدارية، او المجالس التأديبية، أو الجهة الرئاسية، وحكمة اشتراط الكتابة تمكين الكافة من الرجوع الى وقائع وملابسات التحقيق الإداري، لتكون حجة على الموظف أو عليه، دون خوف على الحقيقة من النسيان أو التجاهل، بالإضافة الى تيسير مهمة القاضي في الرقابة على مدى مشروعية ما قد ينجم عن التحقيق من جزاء.⁽⁴⁾

وعليه نرى أن الإجراءات التي تتم في مرحلة التحقيق، ابتداء باستجواب الموظف المحال إلى التحقيق، ومروراً بتشكيل لجان التحقيق، ووجوب حيادها، وانتهاءً بتوثيق محاضر التحقيق، من شأنها توفير ضمانات حقيقية للموظف في هذه المرحلة، كون الجزاء المترتب على مخالفة التأديب لنصوص النظام التي تناولت هذه الضمانة هو البطلان.

(1) حتاملة، سليم سلامة (2007). ضمانات التحقيق ووسائل الإثبات في الدعوى التأديبية، مرجع سابق، ص155.

(2) المادة (146/ب/2) من نظام الخدمة المدنية الأردني رقم 9 لسنة 2020 وتعديلاته.

(3) المادة (146/د/2) من نظام الخدمة المدنية الأردني رقم 9 لسنة 2020 وتعديلاته.

(4) ياقوت، ماجد محمد (2000). التحقيق في المخالفات التأديبية، مرجع سابق، ص314.

الفرع الثالث: حق الاطلاع على الملف التأديبي

يمثل الاطلاع على ملف الدعوى التأديبية بكافة محتوياته من تحقيقات، وأدلة اثبات، وغيرها من الوثائق، إحدى الضمانات الجوهرية المقررة للموظف المتهم⁽¹⁾، فلا يكفي مجرد إعلامه بالتهمة المنسوبة اليه، ويجب أن يكون هذا الاطلاع كاملاً، لتمكين الموظف من إعداد دفاعه بصورة كافية⁽²⁾.

ويخضع حق الاطلاع على الملف التأديبي إلى مجموعة من الإجراءات، تأخذ بالاعتبار أهمية هذه الضمانة بالنسبة للموظف العام⁽³⁾. ومن هذه الاعتبارات، أنه يجب على الموظف أن يتقدم بطلب إلى الإدارة يعلن فيها رغبته في الاطلاع على ملفه، حيث أن الاطلاع لا يتم تلقائياً، كما أن الطلب المقدم يجب أن يكون واضحاً، لأن غموض الطلب يأخذ وقتاً طويلاً من الإدارة للبحث⁽⁴⁾.

وتأكيداً لأهمية العلم بمحتويات الملف التأديبي، فقد أكد مجلس الدولة الفرنسي على أنه لا مجرد توجيه الإدارة رسالة الى الموظف تبين الوقائع يغني عن حق الاطلاع على الملف المنسوبة اليه⁽⁵⁾. وقد نص المشرع الأردني صراحة على حق الموظف المحال الى التحقيق بالاطلاع على جميع الأوراق المتعلقة بالمخالفة أو الشكوى التي يتم التحقيق معه بشأنها⁽⁶⁾.

لذلك نرى أن تمكين الموظف المتهم من الاطلاع على ملف التأديب، بعد إبلاغه ومواجهته بالتهمة المنسوبة اليه، والتحقيق معه، يضمن له محاكمة تأديبية عادلة، حيث تشعره الإدارة أنها في سبيل معاقبته إذا تم التثبت من ارتكابه المخالفة التأديبية، وذلك لإتاحة الفرصة له لإعداد دفاعه.

(1) بن مالك، أحمد وعسري، أحمد (2022). النظام القانوني للمحاكمة التأديبية، مرجع سابق، ص14.

(2) خليفة، عبد العزيز عبد المنعم (2016). ضمانات التأديب في التحقيق الإداري والمحاكمة التأديبية، الإسكندرية: منشأة المعارف، ص106.

(3) البلوشي، حمده علي (2019). الضمانات الممنوحة للموظف في النظام التأديبي الإماراتي، مرجع سابق، ص154.

(4) الزعبي، خالد سماره (2002). القانون الإداري وتطبيقاته، مرجع سابق، ص254.

(5) خليفة، عبد العزيز عبد المنعم (2016). ضمانات التأديب في التحقيق الإداري والمحاكمة التأديبية، مرجع سابق، ص109.

(6) المادة (146/ب/1) من نظام الخدمة المدنية الأردني رقم 9 لسنة 2020 وتعديلاته.

الفرع الرابع: تمكين الموظف من الدفاع عن نفسه

من أهم ضمانات التأديب في مرحلة التحقيق ضمان حق الدفاع، وخصوصاً ما يتعلق بسؤال الموظف المتهم، ومواجهته بالتهمة الموجه اليه وتمكينه من حق الدفاع عن نفسه بنفسه، أو بتوكيل محامي، ومناقشة الشهود، بالإضافة الى ما تقتضيه حقوق الدفاع⁽¹⁾. ويعتبر حق الدفاع حق مقدس، ويعد من الضمانات الاساسية الواجب توفرها كافة المحاكمات التأديبية، وأن اغفال ضمانات حق الدفاع من قبل السلطة التأديبية جزاؤه البطلان⁽²⁾. كما يعتبر حق الدفاع من المبادئ العامة التي تحكم إجراءات المساءلة التأديبية، ولا يحتاج الى نص يقرره.⁽³⁾

وحق الدفاع مكفول قانوناً؛ وقد أجاز نظام الخدمة المدنية للموظف المحال إلى هيئة التحقيق أن يطلع على جميع الأوراق المتعلقة بالمخالفة او الشكوى التي يتم التحقيق معه بشأنها⁽⁴⁾. وللموظف المحال للمجلس التأديبي أن يوكل محامياً لتمثيله بالدعوى والدفاع عنه على أن يحضر جلسات المحاكمة التأديبية مع محاميه⁽⁵⁾. وعلى المجلس التأديبي عند النظر في الدعوى التأديبية أن يتيح للموظف تقديم بيناته الخطية والشخصية، سواء كانت قدمت أثناء التحقيق في المخالفة ام لم تقدم من قبل على الاطلاق⁽⁶⁾، وعلى المجلس التأديبي أن يستدعي الشهود الذين يطلبهم الموظف المتهم لسماع أقوالهم، واعطاء الموظف المتهم الحق في مناقشتهم، وعرض وجهة نظره القانونية في الدعوى أو في إجراء من إجراءاتها.⁽⁷⁾

وفي تطبيق ذلك كله؛ قضت المحكمة الإدارية العليا الأردنية في حكم لها بأنه: "

(¹) العندلي، محمد مقبل (2019). مبدأ حق الدفاع في تأديب الموظف العام في التشريع الأردني، دراسة مقارنة، مجلة دراسات علوم الشريعة والقانون، الجامعة الأردنية، المجلد 46، العدد 1، ص448.

(²) محارب، علي جمعة (2004). التأديب الإداري في الوظيفة العامة، مرجع سابق، ص347.

(³) شطناوي، فيصل (2012). إجراءات وضمانات المساءلة التأديبية للموظف العام، مرجع سابق، ص154.

(⁴) المادة (146/ب/1) من نظام الخدمة المدنية الأردني رقم 9 لسنة 2020 وتعديلاته.

(⁵) المادة (151/ب/1) من نظام الخدمة المدنية الأردني رقم 9 لسنة 2020 وتعديلاته.

(⁶) العندلي، محمد مقبل (2019). مبدأ حق الدفاع في تأديب الموظف العام في التشريع الأردني، مرجع سابق، ص451.

(⁷) المادة (146/ب/1) من نظام الخدمة المدنية الأردني رقم 9 لسنة 2020 وتعديلاته.

1. من المبادئ القانونية المستقرة فقهاً وقضاءً أنه لا يجوز إيقاع العقوبة على الموظف إلا بعد سؤاله عما أسند إليه ومواجهته بالمخالفة المنسوبة إليه وتمكينه من تقديم دفعه لأنه يقتضي أن يتم التحقيق في حدود الأصول العامة بمراعاة الضمانات الأساسية بحيث تكفل للموظف حق الدفاع تحقيقاً للعدالة.
2. يتعين قبل إيقاع العقوبة التأديبية إتاحة الفرصة للمستدعي بدفع التهمة عنه أو تبريرها استناداً لنص المادة (48/ب) من نظام الهيئة التدريسية.
3. لما كان الثابت أن الجهة المستدعي ضدها استمعت إلى إفادة المستدعي وذكر فيها أن لديه بيانات وشهود وطلب الاستماع إليهم كهيئة دفاعية له إلا أنه لم تتح له الفرصة لتقديم بيناته الدفاعية، وحيث أنه شاب إجراءات المستدعي ضده مخالفة لنظام الهيئة التدريسية لجامعة البلقاء التطبيقية وخرقاً لمبدأ الدفاع وعدم الحيادية في الإجراءات وأنه أوقع العقوبة دون أن يراع هذه الضمانة الأساسية فيكون قراره المطعون فيه حقيقاً بالإنهاء".⁽¹⁾

المطلب الثاني: الضمانات المعاصرة لتوقيع الجزاء التأديبي

توجب معظم التشريعات الوظيفية توفير ضمانات أساسية في التأديب الوظيفي، تتمثل في ضمان حياد من يشترك في عضوية مجالس التأديب حتى يطمئن الموظف المتهم الى تحقيق العدالة، وكذلك كفالة حق الرد الذي يعني حق الموظف المتهم في الاعتراض على اشتراك أحد الأشخاص المعينين في مجلس التأديب لمحاكمته لأسباب محدده تتعلق بالحيادة والنزاهة⁽²⁾. وهكذا تتمثل الضمانات المعاصرة لتوقيع الجزاء التأديبي بتحقيق مبدأ حياد سلطة التأديب، والنص على العقوبة في التشريع، ووحدة وتناسب العقوبة التأديبية، وتسبب القرار الصادر بتوقيع الجزاء التأديبي، وفتاؤها تبعاً في الفروع التالية :

⁽¹⁾ قرار المحكمة الإدارية العليا الأردنية رقم 2022/47 (هيئة خماسية) تاريخ 2022/2/22، منشورات مركز عدالة.

⁽²⁾ بن مالك، أحمد وعسري، أحمد (2022). النظام القانوني للمحاكمة التأديبية، مرجع سابق، ص 16.

الفرع الأول: الحياد

لم يقيم المشرع الأردني بوضع تعريف لمفهوم الحياد، وذهب الى تعداد الأسباب المؤثرة في حياد عنصر المجلس التأديبي، ويعتبر الحياد من الضمانات الهامة التي تضمن للموظف المتهم نزاهة وعدالة من يحاكمه⁽¹⁾. ويطبق القضاء في مجال المحاكمات مجموعة من المبادئ القانونية، يمكن إعمالها في نطاق المحاكمات التأديبية لضمان مبدأ حياد مجالس التأديب، ومن هذه المبادئ: مبدأ عدم جواز اشراك كل من باشر عملاً من أعمال التحقيق، أو كل من أبدى فيه رأياً من الآراء، استناداً الى المبدأ الذي يقضي بوجوب الفصل بين سلطة التحقيق (الاتهام) من جهة، وبين سلطة المحكمة من جهة ثانية.⁽²⁾

وقد كفل المشرع الأردني في نظام الخدمة المدنية للموظف المتهم حق رد رئيس وعضوي المجلس التأديبي من خلال تطبيق أحكام رد القضاة المنصوص عليه في قانون أصول المحاكمات المدنية على أعضاء المجلس التأديبي، ويعد حق طلب الرد من أهم الضمانات التي حصن بها المشرع الموظف المحال الى التأديب ليضمن له محاكمة عادلة ونزيهة لا يشوبها أي اعتبارات قد تؤثر على مجرى سير الأمور بعدالة، وبهذا الحق يستطيع الموظف الاعتراض على رئيس المجلس أو أي عضو فيه شريطة أن يكون طلب الرد مستند إلى أسباب وجيهة ومعتبره، وأن يكون قبل البدء بأعمال التحقيق، حيث نص المشرع على هذا الحق بقوله : " يطبق على كل من رئيس وأعضاء المجلس التأديبي احكام رد القضاة المنصوص عليها في قانون اصول المحاكمات المعمول به".⁽³⁾

وبالتالي يقوم الحياد على أساس أنه لا يجوز للشخص الواحد الجمع بين صفة الخصم والحكم في وقت واحد، فمن يبد رأيه المسبق يمتنع عليه الاشتراك في نظر الدعوى والحكم فيها، ويترتب على هذا المبدأ ما يلي:

1. الفصل بين سلطتي الحكم (الإدارة، والجهة المختصة بإيقاع العقوبة التأديبية).

(¹) العجارمة، نوفان العقيل (2007). سلطة تأديب الموظف العام، مرجع سابق، ص434.

(²) أبو كشك، عيبر توفيق (2011). سلطة التأديب بين الإدارة والقضاء، دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، جامعة النجاح الوطنية، نابلس- فلسطين، ص34.

(³) المادة (147/5) من نظام الخدمة المدنية الأردني رقم 9 لسنة 2020 وتعديلاته.

2. عدم وجود اعتبارات شخصية أو وظيفية أو موضوعية تؤثر في حيدة السلطة التأديبية.⁽¹⁾

وهكذا نجد أن ضمانات الحياد لا تطبق فعلياً في نطاق التأديب الرئاسي في النظام القانوني الأردني، حيث لا تفريق بين سلطة الاتهام والإدانة، فالإدارة هي التي تتهم وهي التي تعاقب، ويكون بوسع الرئيس الإداري أن يضطلع بمهمة الاتهام والتحقيق وتوقيع الجزاء.

الفرع الثاني: النص على العقوبة في التشريع

جاءت معظم التشريعات بنصوص واضحة لكل جريمة، وحددت العقوبات اللازمة لها، بحيث لا يمكن معاقبة أحد إلا بنص، وإلا ساد الظلم⁽²⁾، وهذا ما أخذ به المشرع الأردني كمبدأ عام أكدته الدستور الأردني لسنة (1952) وتعديلاته في المادة (8)، ونصت عليه المادة (3) من قانون العقوبات الأردني بقولها: " لا يقضي بأية عقوبة لم ينص عليها القانون حين اقتراف الجريمة"، وأخذ به نظام الخدمة المدنية في تحديد العقوبات التأديبية على سبيل الحصر في المادة (142/أ)، حيث تلتزم السلطات التأديبية باختيار العقوبة المناسبة للمخالفة التأديبية التي ارتكبها الموظف.

ومن هنا إذا ارتكب الموظف مخالفة لواجباته الوظيفية، وثبتت إدانته بذلك لدى السلطة التأديبية، فيكون عليها إيقاع الجزاء المناسب لهذه المخالفة، إلا أن هذه السلطة لا تملك إيقاع ما تشاء من جزاءات، بل على العكس تماماً ينبغي عليها الالتزام بما حدده المشرع من جزاءات، أعمالاً بقاعدة شرعية العقوبات، فلا يجوز توقيع عقوبة تأديبية لم ينص عليها المشرع، ولو كانت أخف من العقوبات المقررة، حتى ولو كان توقيعها بناءً على رضا من العامل، لأن هذا الرضا لا ينفي بطلان العقوبة، لأن مركز الموظف والعقوبات التأديبية التي يجوز توقيعها عليه، من الأمور التي يحددها القانون، ولا يجوز الاتفاق على

(¹) خليفة، عبد العزيز عبد المنعم (2016). ضمانات التأديب في التحقيق الإداري والمحاكمة التأديبية، مرجع سابق، ص 127.

(²) بن مالك، أحمد وعسري، أحمد (2022). النظام القانوني للمحاكمة التأديبية، مرجع سابق، ص 12.

مخالفتها⁽¹⁾. واستناداً لنص المادة (142/أ) من نظام الخدمة المدنية الأردني الحالي فإن على السلطات التأديبية أن تتقيد باختيار العقوبة المناسبة من بين العقوبات المنصوص عليها حصراً في المادة المذكورة، ولها الحرية في اختيار العقوبة المناسبة التي تتلاءم مع المخالفة التأديبية المرتكبة من قبل الموظف.

لذلك نرى أنه لا يجوز لتلك السلطات أن توقع أية عقوبة تأديبية على الموظف من خارج تلك العقوبات المنصوص عليها، وأن حصل ذلك فإن قرارها الإداري التأديبي يكون قابلاً للإلغاء أمام المحكمة الإدارية، وذلك لتعسف الإدارة في استعمال حقها المقيد في إيقاع العقوبة المناسبة.

الفرع الثالث: تسبب القرار التأديبي

يقصد بتسبب الجزاء التأديبي احتواءه على الدوافع والأسباب التي دعت الجهة التأديبية لاتخاذها، أما سبب الجزاء فيعني الحالة الواقعية والقانونية التي دعت الإدارة لإصدار الجزاء⁽²⁾، أي قيام الجزاء على سبب يبرره⁽³⁾. والتسبب هو الإفصاح عن الأسباب القانونية والواقعية التي تبرر القرار الإداري، وبالتالي يكون القرار مسبباً إذا أفصح بنفسه عن الأسباب التي استند إليها مصدر القرار، فالتسبب هو التعبير الشكلي عن أسباب القرار ومن ثم فإنه ينتمي للمشروعية الخارجية للقرار⁽⁴⁾.

ويعد التسبب من الضمانات التي تكفل عدالة العقوبة الموقعة، لأن الزام السلطة التأديبية بالتسبب، يعني ذكرها للأسباب الحقيقية التي دفعها الى توقيع الجزاء التأديبي على الواقعة أو الوقائع المرتكبة من قبل الموظف، والتي تشكل بحد ذاتها مخالفة مسلكية تستوجب العقاب، وهذا التسبب يعطي المحكمة مراقبة العنصر الواقعي في القرار الصادر بتوقيع الجزاء⁽⁵⁾، ففضاء المحكمة الإدارية الأردنية مستقر على أنها محكمة وقائع

⁽¹⁾ حتملة، سليم سلامة (2007). ضمانات التحقيق ووسائل الإثبات في الدعوى التأديبية، مرجع سابق، ص 161.

⁽²⁾ أبو كشك، عيبر توفيق (2011). سلطة التأديب بين الإدارة والقضاء، مرجع سابق، ص 54.

⁽³⁾ شطناوي، علي خطر (2006). مبادئ القانون الإداري الأردني، مرجع سابق، ص 391.

⁽⁴⁾ شطناوي، فيصل (2012). إجراءات وضمانات المساءلة التأديبية للموظف العام، مرجع سابق، ص 1547.

⁽⁵⁾ البلوشي، حمده علي (2019). الضمانات الممنوحة للموظف في النظام التأديبي الإماراتي، مرجع سابق، ص 155.

ومحكمة قانون، ولها أن تتأكد من أن الواقعة المنسوبة للموظف ثابتة بحقه، وأن مجرد اقتناع رجل الإدارة بالواقعة لا يحول دون تدخل المحكمة في بسط رقابتها على ثبوت الواقعة وتكييف الفعل المنسوب للموظف إن كان يشكل ذنباً تأديبياً أم لا.⁽¹⁾

والقاعدة المستقرة فقهاً وقضاً، بأن الإدارة غير ملزمة بالتسبب، إلا إذا أوجب القانون عليها ذلك، فكل قرار إداري يصدر عن الإدارة، ومنها القرارات التأديبية، يعتبر أنه قام على أسباب صحيحة ومستهدفة المصلحة العامة، ما لم يثبت الطاعن عكس ذلك.⁽²⁾

وقد نص نظام الخدمة المدنية الحالي في المادة (5/i/141) على وجوب مراعاة تسبب القرار التأديبي الذي تم اتخاذه من المرجع المختص باتخاذ الإجراءات والعقوبات التأديبية.

ولذلك يرتبط تسبب القرار التأديبي بالضمانات التأديبية، سواء كانت هذه الضمانات سابقة على صدور القرار التأديبي، أو لاحقة على صدوره، وتتمثل صلة التسبب بالضمانات السابقة على توقيع العقوبة التأديبية في تمكين الموظف المتهم من التحقق مما إذا كانت المخالفة التي ارتكبها هي التي تمت مواجهته بها أم أنها مخالفات لا علم له بها، إذ لا يمكن إيقاع العقوبة التأديبية على الموظف المتهم إلا عن المخالفات التي تمت مواجهته بها وتم إطلاعها عليها، بالإضافة إلى ضمانات التحقيق بحيث يتمكن الموظف المتهم من الدفاع عن نفسه، إذ أن تسبب القرار التأديبي من شأنه أن يسهل مهمة الدفاع كونه يبين الوقائع المنسوبة للموظف المتهم، الأمر الذي يسهل عليه ممارسة حق الدفاع عن نفسه وإثبات براءته من خلال معرفته للوقائع والأسباب التي يمكن أن ينازع فيها.⁽³⁾

وفي تطبيق ذلك؛ قضت المحكمة الإدارية الأردنية بأنه: "إذا تضمن القرار الطعين الأسباب الواقعية والقانونية التي دفعت بمصدره لاتخاذ، وتم وفقاً للأصول والأشكال الواجبة الاتباع لإصداره، وتسبب القرار التأديبي تم بما يوجب النظام، ولما كان الأصل

(¹) السليمان، فايز مطلق (2013). ضمانات تأديب الموظف العام في النظام القانوني الأردني. مرجع سابق، ص 100.

(²) العجارمة، نوفان العقيل (2007). سلطة تأديب الموظف العام، مرجع سابق، ص 441.

(³) خليفة، عبد العزيز عبد المنعم (2016). ضمانات التأديب في التحقيق الإداري والمحكمة التأديبية، مرجع سابق، ص 133.

هو مشروعية القرار الاداري، ولم يقدم المستدعي ما يزعزع تلك القرينة فتكون أسباب الطعن غير قائمة على أساس مما يستوجب ردها وعليه يكون القرار المشكو منه المتضمن موافقا للقانون غير مشوب بأي من العيوب التي نعاها عليه المستدعي".⁽¹⁾

الفرع الرابع: وحدة العقوبة وتناسبها مع المخالفة التأديبية

من النتائج التي رتبها الفقه والقضاء على مبدأ شرعية العقوبة التأديبية قاعدة "عدم جواز العقاب على الفعل الواحد مرتين"، لذلك فمن المسلم به عدم جواز معاقبة الموظف عن ذات المخالفة التأديبية مرتين، ومن ثم فلا يجوز الجمع بين عقوبة الخصم من المرتب، وعقوبة الإنذار بالفصل. ومن جهة أخرى أن الأصل في العقوبة هو معقوليتها، فلا يكون التدخل بها إلا بقدر لزومها، نأياً بها أن تكون إيلاً غير مبرر، يؤكد قسوتها في غير ضرورة⁽²⁾، وهذا ما سنبيته في النقطتين الآتيتين: -

أولاً: وحدة العقوبة التأديبية: يعني هذا المبدأ أن لا يعاقب الموظف بأكثر من جزء تأديبي واحد، عن المخالفة الواحدة، وهو من المبادئ التي ينبغي مراعاتها، سواء من قبل المشرع، أو السلطات التأديبية، لأن فرض جزائين تأديبيين أصليين عن مخالفة واحدة أمر ينم عن سياسة تحكمية، بعيدة عن قواعد العدل والمنطق، لأن ثنائية الجزاء تفترض ثنائية الخطأ، ومضاعفة الزجر بدون مبرر، الأمر الذي لا يحقق الهدف من الجزاء، وإنما يعبر عن مسلك معيب.⁽³⁾

ولم تغفل معظم التشريعات ومنها التشريع الاردني النص على هذا المبدأ صراحة، تأكيداً لأهميته وضرورة احترامه تحقيقاً للعدالة، ولما يقدمه من ضمانات هامة في مجال المساءلة التأديبية للموظف، وحسناً فعل المشرع الاردني حين نصت المادة (3/i/141) بوجود توفير الضمانات التالية للموظف قبل ايقاع أي عقوبة عليه ومنها: "عدم جواز

⁽¹⁾ قرار المحكمة الإدارية الأردنية رقم 2021/149 (هيئة ثلاثية) تاريخ 2021/3/31، منشورات مركز عدالة.

⁽²⁾ أبو كشك، عبير توفيق (2011). سلطة التأديب بين الإدارة والقضاء، مرجع سابق، ص 69-70.

⁽³⁾ العتوم، منصور إبراهيم (2000). المسؤولية التأديبية للموظف العام، مرجع سابق، ص 159.

إيقاع أكثر من عقوبة واحدة من العقوبات المنصوص عليها في الفقرة (أ) من المادة (142) من هذا النظام على المخالفة السلوكية الواحدة التي يرتكبها الموظف ⁽¹⁾.

ثانياً: تناسب العقوبة مع المخالفة المرتكبة: يقتضي هذا المبدأ وجوب مراعاة الملائمة بين درجة خطورة المخالفة ونوع الجزاء المفروض ومقداره، ويتحقق هذا المبدأ من خلال قيام السلطة التأديبية باختيار الجزاء المناسب للذنب المرتكب، بعيداً عن الغلو والتعسف، أو التهاون، والاسراف في اللين والشفقة ⁽²⁾.

وقد تبني المشرع الأردني هذا المبدأ صراحة في المادة (4/141) حيث نصت على: "التناسب بين العقوبة المتخذة، وطبيعة المخالفة المرتكبة، وعدم المغالاة أو التساهل في الإجراءات التأديبية المتخذة بحق الموظف". والأصل أن السلطة التأديبية تملك تقدير خطورة الذنب الإداري وما يناسبه من جزاء، إلا أن مناط مشروعية هذه السلطة أن لا يشوب استعمالها غلو، أي عدم الملائمة الظاهرة بين درجة خطورة الذنب الإداري ونوع الجزاء ومقداره، فإذا كان الجزاء التأديبي لا يتناسب تناسباً ظاهرياً مع الخطأ الذي ارتكبه الموظف فإنه يكون مشوب بعيب مخالفة القانون، ويخرج من نطاق المشروعية الى عدم المشروعية ⁽³⁾.

وفي تطبيق ذلك؛ قضت المحكمة الإدارية العليا الأردنية بأنه: "باستقراء المواد (69/هـ) و(142/أ) و(149/ج/2) من نظام الخدمة المدنية رقم (9) لسنة 2020 وتطبيقها على الوقائع الثابتة بالدعوى، وحيث أن الفعل المرتكب من قبل الطاعن هو جنائية السرقة بالاشتراك ويعتبر ذلك مخالف للقوانين والأنظمة المعمول بها ومخالف لقواعد السلوك الوظيفي، والمجلس التأديبي صاحب الصلاحية في تقدير العقوبة المناسبة للمخالفة التي يرتكبها الموظف ما دامت العقوبة ملائمة للذنب المرتكب، وعليه يكون القرار المشكو منه

⁽¹⁾ المادة (3/141) من نظام الخدمة المدنية الأردني رقم 9 لسنة 2020 وتعديلاته.

⁽²⁾ بن مالك، أحمد وعسري، أحمد (2022). النظام القانوني للمحاكمة التأديبية، مرجع سابق، ص13.

⁽³⁾ العجاردة، نوفان العقيل (2007). سلطة تأديب الموظف العام، مرجع سابق، ص447.

بإيقاع عقوبة الاستغناء عن الخدمة بحق الطاعن متفقاً وأحكام النظام ما دام أنه من ضمن العقوبات التي نصت عليها المادة (142/ي) من نظام الخدمة المدنية المشار إليه".⁽¹⁾

المطلب الثالث: الضمانات اللاحقة على توقيع الجزاء

إن إيقاع العقوبة التأديبية على الموظف المخالف لا تنهي ضماناته، فلا يزال يحيطه الشارع بالضمانات التي من شأنها إرساء مبادئ العدالة وصون حقوق الموظفين، وتتمثل الضمانات اللاحقة على توقيع الجزاء بالضمانات الإدارية والتي تتمثل بالتظلم الإداري، والضمانات القضائية والتي تتمثل بالطعن القضائي بالقرار الصادر بتوقيع الجزاء إلغاءً وتعويضاً⁽²⁾، وهذا ما سنتناول بيانه في الفرعين الآتيين: -

الفرع الأول: التظلم الإداري

يعتبر التظلم إحدى الضمانات التي كفلها المشرع للموظف للتخلص من الجزاء الذي أوقع عليه من قبل السلطات التأديبية الرئاسية، وهذا التظلم يكون على شكل التماس يتقدم به الموظف إلى السلطة التأديبية مصدرة القرار، أو يقدمه إلى الرئيس الإداري للسلطة التي أصدرته، يطلب فيه إلغاء هذا القرار أو تعديله أو سحبه بما يجعله أكثر اتفاقاً مع حكم القانون⁽³⁾. وقد أجاز المشرع الأردني التظلم لتحقيق ما يلي:-⁽⁴⁾

1. تعزيز مبدأ الشفافية والعدالة والمساءلة وتكافؤ الفرص فيما يتعلق بحقوق الموظف.
2. فتح قنوات الاتصال بين الموظفين من جهة ومختلف مستويات الإدارة من جهة أخرى في الحالات التي تتطلب ذلك.
3. الحد من المخالفات والتجاوزات المتعلقة بحقوق الموظف أو واجباته والتزاماته وضوابط العمل والسلوك الوظيفي.

⁽¹⁾ قرار المحكمة الإدارية العليا الأردنية رقم 2022/96 (هيئة خماسية) تاريخ 2022/3/1، منشورات مركز عدالة.

⁽²⁾ شطناوي، فيصل (2012). إجراءات وضمانات المساءلة التأديبية للموظف العام، مرجع سابق، ص 1549.

⁽³⁾ محارب، علي جمعة (2004). التأديب الإداري في الوظيفة العامة، مرجع سابق، ص 360.

⁽⁴⁾ المادة (162) من نظام الخدمة المدنية الأردني رقم 9 لسنة 2020 وتعديلاته.

4. اتخاذ الإجراءات وتطويرها بما يمنع من تكرار التجاوزات والمخالفات ويساهم في مكافحة الفساد.

والتظلم هنا يكون بالنسبة للقرار التأديبي الصادر عن السلطة التأديبية الرئاسية، أما القرارات الصادرة عن المجالس التأديبية بصورة نهائية فلا يجوز التظلم منها.⁽¹⁾

هذا ويعتبر التظلم الإداري حق من حقوق الموظف المعاقب، فالقاعدة العامة للتظلم الإداري هي أنه جوازي، أي أن لصاحب الشأن مطلق الحرية في اللجوء أو عدم اللجوء إليه⁽²⁾، فله من حيث المبدأ أن يتظلم إلى الجهة الإدارية المختصة قبل رفع دعواه تجنباً لمشقة التقاضي وطول مدته، وله أن يرفع دعواه مباشرة للقضاء دونما التظلم، وله التقدم بالتظلم الإداري واللجوء إلى القضاء بذات الوقت.⁽³⁾

هذا وقد استقرت أحكام المحكمة الإدارية الأردنية على أن التظلم الجوازي لا يقطع مدة الطعن بالقرار المطعون فيه، ما لم يرد نص على ذلك أو يشترط المشرع بالنص سبق التظلم قبل إقامة دعوى الإلغاء. واستقرت أحكامها أيضاً على عدم قبول الطعن بقرارات التوكيد، لأن تأكيد الإدارة على قرارها السابق لا يعد قراراً إدارياً قابلاً للطعن لدى القضاء الإداري طالما أنه لم يحدث مركزاً قانونياً أو يعدل في المركز القانوني القائم.⁽⁴⁾

ويشترط المشرع قبل تقديم الموظف بتظلمه رسمياً، أن يبحثه مع رئيسه المباشر، وأن يتحرى الدقة من أحقيته بهذا التظلم فيتعين عليه الاطلاع على القوانين والأنظمة قبل تقديمه بالتظلم، حيث نصت المادة (162/ي) من نظام الخدمة المدنية الحالي بأنه: "على الموظف التأكد من صحة تظلمه أو معلوماته والاطلاع على الأنظمة والتعليمات الصادرة بهذا الخصوص قبل التقدم بالتظلم". كما ويتم تقديم التظلم مكتوباً خلال مدة

⁽¹⁾ المادة (151/د) من نظام الخدمة المدنية الأردني رقم 9 لسنة 2020 وتعديلاته.

⁽²⁾ البلوشي، حمده علي (2019). الضمانات الممنوحة للموظف في النظام التأديبي الإماراتي، مرجع سابق، ص 161.

⁽³⁾ كنعان، نواف (2008). النظام التأديبي في الوظيفة العامة، مرجع سابق، ص 296.

⁽⁴⁾ السليمان، فايز مطلق (2013). ضمانات تأديب الموظف العام في النظام القانوني الأردني، مرجع سابق، ص 107.

لا تزيد على عشرة أيام من تاريخ صدور القرار التأديبي للدائرة - أي وزارة أو دائرة أو مؤسسة خاضعة لأحكام هذا النظام - وعليها البت بالتظلم خلال مدة لا تزيد على الثلاثين يوماً من تاريخ تقديم التظلم، كما ويجوز تقديم التظلم لرئيس ديوان الخدمة المدنية في الحالات التالية: -

1- إذا توافر للموظف أسباب تجعله يعتقد أن تقديم طلب التظلم أو الشكوى الى المؤسسة التي يعمل بها من شأنه أن يعرضه للتعسف أو سوء المعاملة.

2- إذا لم تتم الإجابة على التظلم خلال 30 يوم من تاريخ تقديمه.⁽¹⁾

وفي تطبيق ذلك؛ قضت المحكمة الإدارية الأردنية في حكم لها بأنه: "تهدف المادة (140) من نظام الخدمة المدنية رقم (82) لسنة 2013 أن العقوبة التأديبية تهدف الى ضمان حسن سير العمل في الدائرة وتعزيز الاتجاهات الإيجابية في العمل ورفع كفاءة الأداء وضمان التزام الموظفين بقواعد السلوك الوظيفي وأخلاقيات الوظيفة العامة وردع الموظف للحيلولة دون ارتكابه أي مخالفة مستقبلاً. وتجد المحكمة ان من واجبات لجنة التظلم المشكلة وفقاً لأحكام المادة (164) من نظام الخدمة المدنية ان يتم التحقق او التحقيق في التظلم باتباع اجراءات شفافة وموثقة استنادا الى البيانات والقرائن الموضوعية وفقاً لما ورد في الفقرة (ب) من المادة المذكورة. وان من ضمن التحقق والتحقيق ان تتحقق اللجنة من اجراءات التحقيق التي تمت من خلال لجنة التحقيق التي تم تشكيلها وفقاً للمادة (145/ أ / 1) بحيث تكون متفقة وأحكام المواد (140، 141، 142، 145) من نظام الخدمة وان يستند ذلك التحقق او التحقيق الى ما ورد من بيانات وقرائن موضوعية (قرار المحكمة الادارية العليا 2016 / 242 تاريخ 2016 / 8 / 9) وحيث ان لجنة التظلمات قد افادت في تقريرها بقولها: (استمعت اللجنة الى الزميل الشياح حول تظلمه الذي اورد خلاله انه يعتقد ان لجنة التحقيق لم تكن حيادية وطلبت اللجنة منه تقديم ما يراه مناسباً كبيانات تؤكد اعتقاده الا ان الزميل لم يقدم ما يدعم ما ورد في تظلمه حول اللجنة) وحيث ان لجنة التظلمات اتاحت فرصة تقديم البينة للمستدعي

⁽¹⁾ الفقرتين (أ، ب) من المادة (166) من نظام الخدمة المدنية الأردني رقم 9 لسنة 2020 وتعديلاته.

لغايات اثبات ما ورد في تظلمه وبما ان المقصر اولى بالخسارة وبما ان المستدعي لم يتقدم بما يثبت عدم صحة اجراءات لجنة التظلمات فان القرار الطعين الثاني يكون صحيحا ومتفقاً واحكام القانون".⁽¹⁾

وفي هذا المقام نرى أن التظلم الإداري يعد إحدى وسائل الرقابة على قرارات الإدارة لضمان صدورها صحيحة شكلاً وموضوعاً، ويعطي الإدارة فرصة مراجعة قراراتها إذا كانت معيبة قبل حدوث النزاع القضائي.

الفرع الثاني: الطعن القضائي

إن حق الموظف باللجوء إلى القضاء كضلع المشعر الدستوري، والمشرع العادي، ويعتبر ضماناً أساسية وهامة في مواجهة السلطة التأديبية⁽²⁾، فإذا لم يجد التظلم الإداري نفعاً مع الموظف الذي تم توقيع العقوبة بحقه، فله أن يلجأ إلى القضاء الإداري، باعتباره الملاذ الأخير، إذا ما أراد إلغاء العقوبة الموقعة بحقه والتخلص من آثارها⁽³⁾. واستناداً على ذلك؛ فقد نص المشرع في قانون القضاء الإداري الأردني رقم 27 لسنة 2014 على حق الموظف العام الذي تم توقيع العقوبة التأديبية عليه من قبل السلطات التأديبية - الرئاسية ام مجالس التأديب - أن يطعن بهذا القرار أمام المحكمة الإدارية إلغاء وتعويضاً، وسواء رفعت إليها بصفة أصلية أو تبعية⁽⁴⁾. ونبين ذلك كما يلي: - أولاً: دعوى الإلغاء: يعد القرار التأديبي قراراً إدارياً يجب أن تكتمل فيه الشروط والأحكام المتعلقة بالقرارات الإدارية بشكل عام، ولا تختلف بالتالي الرقابة القضائية على القرارات التأديبية الصادرة عن السلطة التأديبية عن رقابة القضاء الإداري على القرارات الإدارية.⁽⁵⁾ وتقتضي دراسة دعوى الإلغاء بحث الأمور التالية:

⁽¹⁾ قرار المحكمة الإدارية الأردنية رقم 2016/177 (هيئة ثلاثية) تاريخ 2016/10/24، منشورات مركز عدالة.

⁽²⁾ أبو كشك، عيبر توفيق (2011). سلطة التأديب بين الإدارة والقضاء، مرجع سابق، ص92.

⁽³⁾ حتاملة، سليم سلامة (2007). ضمانات التحقيق ووسائل الإثبات في الدعوى التأديبية، مرجع سابق، ص166.

⁽⁴⁾ المادة (4/5) من قانون القضاء الإداري الأردني رقم 27 لسنة 2014 وتعديلاته.

⁽⁵⁾ العجاردة، نوفان العقيل (2007). سلطة تأديب الموظف العام، مرجع سابق، ص443.

1. القرارات التي يجوز الطعن بها: حددت المادة (5) من قانون القضاء الإداري الأردني القرارات التي يجوز الطعن فيها بالإلغاء، حيث أجاز هذا القانون لذوي المصلحة أن يطعنوا أمام المحكمة الإدارية بالقرارات النهائية الصادرة من قبل السلطات التأديبية.⁽¹⁾

وقد اشترط قانون القضاء الإداري الأردني في القرار الذي يقبل الطعن فيه بالإلغاء بأن يكون نهائياً، والمقصود بنهائية القرار أن يصدر من سلطة إدارية مختصة بإصداره دون حاجة إلى تصديقه أو اعتماده من سلطة إدارية أعلى، فإذا لم يكن القرار الصادر بتوقيع العقوبة نهائية كالتوصية أو التنسيب بتوقيع العقوبة، فلا يعتبر قراراً إدارياً نهائياً يقبل الطعن فيه بالإلغاء أمام المحكمة الإدارية⁽²⁾، حيث نصت الفقرة (أ) من المادة (5) من القانون في مطلعها على أنه: "تختص المحكمة الإدارية، دون غيرها، بالنظر في جميع الطعون المتعلقة بالقرارات الإدارية النهائية".

2. صاحب الحق بالطعن: يشترط القانون أن يقدم الطعن من ذوي المصلحة، ومما لا شك فيه أن الموظف الذي تم توقيع عقوبة تأديبية بحقه صاحب مصلحة مادية ومعنوية مباشرة في رفع دعوى الإلغاء للتخلص من هذه العقوبة وأثارها، وتعتبر المصلحة مناط دعوى الإلغاء وأساس قبولها، ويتعين استمرار قيامها لحين الفصل في الدعوى نهائياً، ويجب أن تكون المصلحة شخصية ومباشرة⁽³⁾. وذلك سنداً للفقرة (هـ) من المادة (5) من قانون القضاء الإداري الأردني التي نصها: "لا تقبل الدعوى المقدمة ممن ليس له مصلحة شخصية".

3. ميعاد الطعن: لكي تقبل دعوى الإلغاء من ذوي المصلحة، يتوجب عليهم أن يرفعوا دعواهم خلال المدة المقررة قانوناً، وهي (60) يوم من اليوم التالي لتاريخ تبليغهم القرار الإداري المشكو منه أو نشره في الجريدة الرسمية أو بأية وسيلة أخرى بما

⁽¹⁾ المادة (4/5) من قانون القضاء الإداري الأردني رقم 27 لسنة 2014 وتعديلاته.

⁽²⁾ كنعان، نواف (2008). النظام التأديبي في الوظيفة العامة، مرجع سابق، ص 299.

⁽³⁾ محارب، علي جمعة (2004). التأديب الإداري في الوظيفة العامة، مرجع سابق، ص 363.

في ذلك الوسائل الإلكترونية إذا كان التشريع ينص على العمل بالقرار من ذلك التاريخ أو يقضي بتبليغه لذوي الشأن بتلك الطريقة⁽¹⁾، ويعتبر في حكم التبليغ علم الطاعن بالقرار المطعون فيه علماً يقينياً.⁽²⁾

وفي حال تظلم الموظف إدارياً بالقرار المشكو منه وكان التشريع ينص على جواز التظلم من القرار الإداري فيجوز الطعن في هذا القرار خلال مدة الـ (60) يوماً السابقة، ويجوز الطعن في القرار الصادر بنتيجة التظلم إذا كان قد تم تقديم التظلم وفقاً للمواعيد والإجراءات المحددة في ذلك التشريع وذلك خلال مدة الـ (60) يوماً كذلك⁽³⁾. وإذا نص التشريع على وجوب التظلم من القرار الإداري فلا يجوز الطعن في القرار أمام المحكمة الإدارية إلا بعد إجراء هذا التظلم، ويكون القرار الصادر بنتيجة التظلم خاضعاً للطعن أمام هذه المحكمة.⁽⁴⁾

4. أسباب الطعن: حددت المادة (7/أ) من قانون القضاء الإداري الأردني الأسباب التي يمكن أن يستند إليها الطاعن في دعواه والتي تتمثل فيما يلي: -

1. عدم الاختصاص.
 2. مخالفة الدستور أو القوانين أو الأنظمة أو الخطأ في تطبيقها أو تأويلها.
 3. اقتران القرار أو إجراءات إصداره بعيب في الشكل.
 4. إساءة استعمال السلطة.
 5. عيب السبب.
- ويعتبر في حكم القرار الإداري رفض الجهة المختصة اتخاذ القرار أو امتناعها عن اتخاذها إذا كان يترتب عليها اتخاذ بمقتضى التشريعات المعمول بها.⁽⁵⁾

⁽¹⁾ المادة (8/أ) من قانون القضاء الإداري الأردني رقم 27 لسنة 2014 وتعديلاته.

⁽²⁾ المادة (8/ب) من قانون القضاء الإداري الأردني رقم 27 لسنة 2014 وتعديلاته.

⁽³⁾ المادة (8/ج) من قانون القضاء الإداري الأردني رقم 27 لسنة 2014 وتعديلاته.

⁽⁴⁾ المادة (8/د) من قانون القضاء الإداري الأردني رقم 27 لسنة 2014 وتعديلاته.

⁽⁵⁾ المادة (7/ب) من قانون القضاء الإداري الأردني رقم 27 لسنة 2014 وتعديلاته.

ثانياً: دعوى التعويض: - يستطيع الموظف الذي لحق به ضرر نتيجة توقيع الجزاء التأديبي بحقه أن يرفع دعوى التعويض للمطالبة بجبر الضرر الذي أصابه، وقد أجازت المادة (5/ب) من قانون القضاء الإداري رفع دعوى تعويض إلى المحكمة الإدارية بصفة أصلية أو تبعية لدعوى الإلغاء.

ومن المبادئ القانونية الإدارية الخاصة بقضاء التعويض نجد ما يلي:

1. لا بد من توافر أركان المسؤولية التقصيرية لكي تحكم المحكمة بالتعويض عن الضرر.

2. أن مخالفة الشكل والإجراءات أو قواعد الاختصاص لا ترق سبباً للحكم بالتعويض عن الأضرار التي أصابت الطاعن نتيجة لتنفيذ هذا القرار قبل إلغائه، إلا إذا كان العيب جسيماً بحيث يؤثر في جوهر القرار وموضوعه.

3. أما بالنسبة للقرارات الإدارية المعيبة بمخالفة القانون أو إساءة استعمال السلطة، فإن المحكمة تحكم بالتعويض إذا تم إلغاء القرار الإداري لهذه الأسباب.⁽¹⁾

ويستطيع الموظف العام الذي تم توقيع الجزاء التأديبي بحقه أن يرفع دعوى التعويض في أي وقت، طالما لم تمضي المدة الزمنية التي تمنع سماع الدعوى أي سقوط الحق بالتقادم استناداً للأصول العامة.⁽²⁾

ونخلص بعد استعراض الضمانات اللاحقة على توقيع الجزاء التأديبي - التظلم الإداري والطعن القضائي - إلى ما يلي:

- 1- التظلم الإداري جوازي، ولا يعتبر شرط متطلب للشروع في دعوى الإلغاء.
- 2- لم يضع المشرع الأردني إجراءات محددة لممارسة الطعن الإداري، ويبقى للموظف الحق بتقديم طعنه الإداري، وفقاً للإجراءات الإدارية.

⁽¹⁾ السليمات، فايز مطلق (2013). ضمانات تأديب الموظف العام في النظام القانوني الأردني، مرجع سابق، ص 112.

⁽²⁾ العجاردة، نوفان العقيل (2007). سلطة تأديب الموظف العام، مرجع سابق، ص 455.

3. أن الأهداف المرجوة من التظلم، وعدم جواز البدء بإجراءات التظلم الرسمي إلا بعد مناقشة موضوع التظلم مع الرئيس المباشر، والحالات التي يحق فيها التقدم بالتظلم، وشفافية وتوثيق إجراءات التظلم، وإمكانية تقديم الطلب إلى ديوان الخدمة المدنية، يحقق جزء من كفاية هذه الضمانات، ويكمل تحقيق الجزء الثاني من هذه الضمانات في الطعن القضائي - وأن كان يخلو من محاكم تأديبية حتى الآن نتطلع إلى استحداثها مستقبلاً - والممثل بالمحكمة الإدارية الأردنية، والتي تتعدد أوجه إلغاء القرارات الإدارية أمامها، وصلاحياتها بأن تحكم بالتعويض عن الأضرار المادية أو المعنوية التي قد تصيب الموظف جراء إيقاع العقوبة عليه.

الخاتمة

(النتائج والتوصيات)

تناولنا بحث موضوع النظام القانوني لتأديب الموظفين العموميين، وذلك من خلال استعراض الأحكام القانونية المتعلقة بالموضوع والواردة في نظام الخدمة المدنية الأردني الحالي رقم 9 لسنة 2020 وتعديلاته، وما ورد في أحكام القضاء الإداري الأردني من تطبيقات في هذا الخصوص. حيث تم التطرق إلى النهج القانوني والقضائي فيما يتعلق بعناصر التأديب في النظام القانوني الأردني، سواء المخالفات التأديبية وعقوباتها والسلطات التأديبية والاختصاص التأديبي والتحقيق والتصرف فيه. أو فيما يتعلق بضمانات التأديب في النظام القانوني الأردني، سواء الضمانات السابقة على توقيع الجزاء التأديبي أو الضمانات المعاصرة لتوقيع الجزاء التأديبي أو الضمانات اللاحقة على توقيع الجزاء التأديبي.

فتناولنا بالتحليل والتطبيق النظام القانوني في تأديب الموظفين العموميين من حيث مدى فعليته وكفاءته وكفايته في حماية حق الموظف العام المتهم بارتكاب مخالفة تأديبية في الدفاع عن نفسه، ومن ثم تقديم دفعه في مواجهة الإدارة ومنعها من التعسف

في مواجهته. وصولاً لبيان الثغرات القانونية التي قد تستغلها الإدارة في معاقبة الموظف المرتكب لمخالفة مسلكية والخروج بجملة من التوصيات لتدارك هذه الثغرات.

أولاً: نتائج البحث.

1. وجدنا أن الجزء التأديبي الذي توقعه السلطة التأديبية ليس غاية بل وسيلة تهدف بشكل عام إلى ضمان حسن سير المرفق العام بانتظام واطراد.
2. تبين معنا أن المخالفات التأديبية في التشريع الأردني لا تخضع لمبدأ (لا جريمة إلا بنص)، بينما تخضع العقوبات التأديبية في التشريع الأردني لمبدأ (لا عقوبة إلا بنص).
3. تبين معنا أن المشرع الأردني قد أحاط الموظف المخالف بالعديد من الضمانات التأديبية: كالتحقيق، الاستجواب، الاطلاع على ملف الشكوى، وحقه بتوكيل محام
4. تبين معنا أن السلطة التأديبية تخضع لعدد من المبادئ التي تقابل سلطاتها الواسعة تكييف الجرائم التأديبية وتتمثل هذه المبادئ في: مبدأ المشروعية، مبدأ الملائمة، ومبدأ وحدة الجزاء التأديبي.
5. وجدنا أن المشرع الأردني اشترط إعلام الموظف المخالف بالتهمة المنسوبة إليه في كافة مراحل المحاكمة، بعد أن كانت مقتصرة على مرحلة ما بعد الإحالة إلى المجلس التأديبي.
6. وجدنا أن المشرع الأردني اشترط تسبب القرار الصادر بالعقوبة، بغض النظر عن السلطة التأديبية الصادرة عنها.
7. وجدنا أن المشرع الأردني أخضع القرارات الصادرة عن السلطات التأديبية كغيرها من القرارات الإدارية لرقابة القضاء الإداري على درجتين ممثلاً بقضاء المحكمة الإدارية الأردنية.

ثانياً: توصيات الدراسة.

1. نتمنى على المشرع الأردني تنظيم المسائل الخاصة بالوظيفة العامة في تشريع مستقل يتضمن أحكام تفصيلية بخصوص التأديب.
2. نتمنى أن يتضمن التشريع المستقل المقترح النص على سلطات المحقق الإداري وواجباته، حيث لم يتضمن نظام الخدمة المدنية الأردني الحالي ذلك.
3. نتمنى أن يتضمن التشريع المستقل المقترح كافة الإجراءات الخاصة بالمسألة التأديبية في بوتقة واحدة، من حيث التحقيق والاتهام والإحالة وإجراءات المحاكمة والظعن بالقرار الصادر بالعقوبة.
4. نتمنى على المشرع الأردني استحداث قضاء تأديبي خاص بنظر طعون الوظيفة العامة، وبهذا لا يحرم الموظف العام من مبدأ تعدد درجات التقاضي.
5. نتمنى على المشرع الأردني التوسع في توفير كافة الضمانات التأديبية لدى سلطات التأديب المختلفة.
6. نتمنى على المشرع الأردني مراعاة توافر عناصر قضائية لدى تشكيل المجالس التأديبية.

قائمة المصادر والمراجع

أولاً: الكتب القانونية.

1. حتاملة، سليم سلامة (2004). القضاء الإداري - طعون الموظفين، ط1، عمان: دار أوغاريت للنشر والتوزيع.
2. الحلو، ماجد راغب (2005). القانون الإداري، الإسكندرية: دار المطبوعات الجامعية.
3. خليفة، عبد العزيز عبد المنعم (2016). ضمانات التأديب في التحقيق الإداري والمحكمة التأديبية، الإسكندرية: منشأة المعارف.
4. الدسوقي، محمد إبراهيم (2001). ضمانات الموظف المحال للتحقيق الإداري، القاهرة: دار النهضة العربية.
5. الزعبي، خالد سمارة (2002). القانون الإداري وتطبيقاته في المملكة الأردنية الهاشمية، ط4، عمان: دار الثقافة للنشر والتوزيع.
6. شطناوي، علي خطار (2006). مبادئ القانون الإداري الأردني، الكتاب الثالث، الوظيفة العامة، ط2، عمان: دار وائل للنشر والتوزيع.
7. عبد الله، عبد الغني بسيوني (2008). القانون الإداري، دراسة مقارنة لأسس ومبادئ القانون الإداري وتطبيقها في مصر، الإسكندرية: منشأة المعارف.
8. العتوم، منصور إبراهيم (2000). المسؤولية التأديبية للموظف العام، دراسة مقارنة لأنظمة التأديب في الأردن وسوريا ومصر وفرنسا، ط2، عمان: مطبعة الشرق ومكتبتها.
9. العجارمة، نوفان العقيل (2007). سلطة تأديب الموظف العام، دراسة مقارنة، ط1، عمان: دار الثقافة للنشر والتوزيع.

10. القبيلات، حمدي سليمان (2010). القانون الإداري، الجزء الثاني (القرارات الإدارية، العقود الإدارية، الأموال العامة، الوظيفة العامة)، ط1، عمان، دار وائل للنشر.

11. كنعان، نواف (2008). النظام التأديبي في الوظيفة العامة، ط1، عمان: دار إثراء للنشر والتوزيع.

12. محارب، علي جمعة (2004). التأديب الإداري في الوظيفة العامة، ط1، عمان: دار الثقافة للنشر والتوزيع.

13. ياقوت، ماجد محمد (2000). التحقيق في المخالفات التأديبية، الإسكندرية: منشأة المعارف.

ثانياً: الرسائل الجامعية

1. أبو كشك، عبير توفيق (2011). سلطة التأديب بين الإدارة والقضاء، دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، جامعة النجاح الوطنية، نابلس- فلسطين.
2. السليمات، فايز مطلق (2013). ضمانات تأديب الموظف العام في النظام القانوني الأردني، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن.

ثالثاً: الأبحاث الدورية

1. البلوشي، حمده علي (2019). الضمانات الممنوحة للموظف في النظام التأديبي الإماراتي، مجلة جامعة الشارقة للعلوم القانونية، جامعة الشارقة، الإمارات العربية المتحدة، المجلد 17، العدد 2.
2. بن مالك، أحمد وعسري، أحمد (2022). النظام القانوني للمحاكمة التأديبية في التشريع الجزائري، المجلة الجزائرية للدراسات التاريخية والقانونية، جامعة إدرا، الجزائر، المجلد 7، العدد 1.

3. حتملة، سليم سلامة (2007). ضمانات التحقيق ووسائل الإثبات في الدعوى التأديبية في نظام الخدمة المدنية الأردني رقم 109 لسنة 2002، مجلة الحقوق، جامعة البحرين، المجلد 4، العدد 2.
4. سميران، عبد الإله محمد (2022). العقوبات التأديبية الصادرة بحق الموظف العام، مجلة جامعة الزيتونة الأردنية للدراسات القانونية، جامعة الزيتونة الأردنية، المجلد 3، الإصدار 2.
5. شطناوي، فيصل (2012). إجراءات وضمانات المساءلة التأديبية للموظف العام في التشريع الأردني، مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الإنسانية)، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين، العدد 7، المجلد 26.
6. العندلي، محمد مقبل (2019). مبدأ حق الدفاع في تأديب الموظف العام في التشريع الأردني، دراسة مقارنة، مجلة دراسات علوم الشريعة والقانون، الجامعة الأردنية، المجلد 46، العدد 1.

أثر تكاليف الجودة على الأداء المالي في الشركات الصناعية السعودية :

دراسة ميدانية

الباحثة

أروى سعد سعيد الجهني

الأستاذ الدكتور

محمد بن حسن علي مفتي

الدكتور بدر بندر بن حميد

جامعة الملك عبد العزيز - جدة - المملكة العربية السعودية

المستخلص

هدفت هذه الدراسة إلى إيضاح أثر تكاليف الجودة بعناصرها الأربعة (تكاليف الوقاية، تكاليف التقييم، تكاليف الفشل الداخلي، وتكاليف الفشل الخارجي) على الأداء المالي قبل وبعد تطبيق نظام الجودة، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي المسحي وذلك باستخدام الاستبانة لجمع البيانات من عينة الدراسة والتي تمثلت في الشركات الصناعية السعودية العاملة في مدينة جدة. توصلت نتائج الدراسة إلى عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين تكاليف الجودة والأداء المالي قبل تطبيق تكاليف الجودة في الشركات الصناعية السعودية، كما أثبتت الدراسة وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين تكاليف الوقاية والأداء المالي بعد تطبيق تكاليف الجودة في الشركات الصناعية السعودية، في حين توصلت الدراسة إلى عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين تكاليف الجودة (تكاليف التقييم، تكاليف الفشل الداخلي، وتكاليف الفشل الخارجي) والأداء المالي بعد تطبيق تكاليف الجودة في الشركات الصناعية السعودية. كما أثبتت الدراسة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين تكاليف الوقاية وتكاليف التقييم والفشل الداخلي والخارجي، وتوصي الدراسة الشركات الصناعية السعودية على زيادة الاهتمام بتطبيق جميع عناصر أنظمة الجودة بكفاءة وفاعلية مما يساعد على تقديم المنتجات ذات الجودة العالية والتي تلبى احتياجات العملاء ورغباتهم. كما توصي الدراسة بضرورة الإفصاح عن تكاليف الجودة في القوائم المالية للشركات الصناعية السعودية لتشجيع زيادة الاهتمام بها من خلال رفع الوعي المجتمعي في القطاع الخاص بضرورة تطبيقها.

الكلمات المفتاحية: تكاليف الجودة، الأداء المالي، الشركات الصناعية السعودية.

The Impact of Quality Costs on Financial Performance in Saudi Industrial Companies: An Empirical Study

Arwa Saad Saeed ALjohani

Prof. Mohammed H.A. Mufti

Dr. Badr Bandar Bin Homaied

King Abdul Aziz University- Jeddah- Kingdom of Saudi Arabia

Abstract:

This study aimed to clarify the impact of quality costs with its four components (prevention costs, evaluation costs, internal failure costs, and external failure costs) on financial performance before and after the use of quality costs. This study adopted the survey methodology and used a questionnaire to collect the data from the Saudi industrial companies operating in the city of Jeddah for testing the research hypotheses. The results of the study concluded that there is no statistically significant relationship between quality costs and financial performance before applying quality costs in Saudi industrial companies. On the other hand, the study found the existence of a positive and statistically significant relationship between prevention costs and financial performance after applying quality costs in Saudi industrial companies, but no statistically significant relationships were found between quality costs (evaluation costs, internal failure costs, and external failure costs) and financial performance after applying quality costs. Furthermore, the study uncovered the existence of statistically significant relationships between prevention, evaluation, and internal and external failure costs. Finally, the study encourages Saudi companies to apply all components of quality cost effectively and efficiently in order to improve the quality of their products that can meet customers' needs and desires. The study also recommends the need to disclose quality costs in the financial statements of Saudi companies, which can improve the awareness of companies about importance to adopt such practices.

Keywords: Quality Costs, Financial Performance, Saudi Industrial Companies.

1. المقدمة :

تواجه الشركات الصناعية مجموعة من التحديات العالمية المعاصرة منها ضوابط اتفاقية التجارة العالمية وتكنولوجيا المعلومات ومعايير المواصفات والمقاييس الدولية وغيرها من التحديات التي تفرض على تلك الشركات تحدياً جديداً أمام إنتاج المنتجات وتوزيعها والحفاظ على مكانتها في السوق (الرواد، 2015). ومن أهم تلك التحديات وأبرزها التحسين المستمر لجودة المنتجات وتخفيض التكاليف (الموسوي والزيدي، 2016)، حيث يتزايد اهتمام الشركات الصناعية بتحسين جودة منتجاتها وذلك من أجل إشباع متطلبات عملائها وإرضائهم (Sailaja et al, 2014)، كما أن شدة المنافسة وتعدد حصة المنتجات في السوق الواحد يجعل من الصعب على جميع الشركات أن ترسخ مكانتها في السوق ما لم تحافظ على جودة منتجاتها (إبراهيم، 2015). ولكن من الضروري مراعاة أن الاهتمام بالجودة يجب أن يرافقه اهتمام مماثل بالتكاليف الناتجة عن تطبيق الجودة (Sailaja et al, 2014)، حيث أن اعتماد الشركات على تطبيق الجودة في أداء أنشطتها ينتج عنه تكاليف تسمى تكاليف الجودة، وتمثل تكاليف الجودة التكاليف التي تتحملها الشركات نتيجة تطبيق الجودة على طول سلسلة إنتاجها، إلا أن عدم اهتمام الشركات بتكاليف الجودة من الممكن أن يُحملها تكاليف إنتاج عالية مما يضعها في وضع تنافسي حرج جداً (نقاز، 2014). حيث أشار العبدلي (2018) بأن المنتجات الرديئة أو منخفضة الجودة تتسبب بهدر الموارد والوقت والأيدي العاملة مما يحمل الشركات تكاليف إضافية تساهم في ارتفاع تكاليف الإنتاج بشكل خاص والتكاليف الكلية بشكل عام، في حين ذكرت دراسة المشاقبة (2019) أن الشركات التي تعمل على رقابة تكاليف الجودة يمكنها ذلك من معرفة مدى التزامها بإنتاج منتجات مطابقة لمعايير الجودة، وكما يساعدها ذلك في التحقق من كفاءة سير العملية الإنتاجية ومدى تحسن وتطور عمليات الإنتاج وتخفيض الهدر في تكاليف الإنتاج بما يحقق مصالح الشركة.

من جانب آخر يمثل بقاء الشركة واستمراريتها الهدف الأساسي لأي شركة مهما كان نوعها وحجمها ونشاطها إلا أن تحقيق هذا الهدف مرهون بكفاءة الأداء العام للشركة

وأدائها المالي خاصة (نقاشي وياسف، 2019) ويعتبر الأداء المالي من أهم المقاييس التي توضح مدى قدرة الشركة على استغلال مواردها بصورة مثالية (غنمه، 2020). حيث يشير الأداء المالي إلى مدى قدرة الشركات على زيادة إيراداتها وتخفيض تكاليفها والوفاء بالتزاماتها المالية ومدى قدرتها على الاستمرارية والمنافسة في السوق (المشاقبة، 2019). وبناءً على ما سبق تسعى هذه الدراسة إلى توضيح أثر تكاليف الجودة على الأداء المالي في الشركات الصناعية السعودية باعتبارها أحد أهم العوامل الاقتصادية المؤثرة في اقتصاد المملكة العربية السعودية وانطلاقاً من أهداف رؤية المملكة العربية السعودية 2030 التي تهدف إلى تعزيز منافسة قطاع الصناعة في المملكة العربية السعودية محلياً ودولياً والعمل على دعم المنتجات المصنعة المحلية بمختلف أنواعها مما يساعد في زيادة حجم تلك المنتجات وارتفاع صادراتها.

2. مشكلة الدراسة :

تتجه كثير من الشركات الصناعية لإنتاج منتجات ذات جودة عالية وذلك حتى تستطيع المنافسة في السوق، إلا أن الارتقاء بجودة المنتج لمواجهة المنافسة المستمرة يتطلب مزيداً من الإنفاق على تطويره، وهذا الإنفاق لتحقيق الجودة المنشودة هو ما ينتج عنه تكاليف الجودة، والتي تتطلب من الشركات ضبط تكاليف الجودة بما يتلاءم مع قدرتها المالية حتى لا تتعرض لخسائر مالية جمة.

وتتكون تكاليف الجودة من تكاليف الوقاية، تكاليف التقييم، تكاليف الفشل الداخلي، وتكاليف الفشل الخارجي، وهذه التكاليف قد تشكل نسبة كبيرة من التكاليف الكلية في بعض الشركات (كحيلة، 2017). وبالرغم من أن قيمة تكاليف الجودة هي قيمة عالية إلا أنها ذات أهمية كبيرة وخاصة فيما يتعلق بتكاليف الإنتاج حيث أن هذه التكاليف ستؤثر إيجابياً على الأسعار مما يساعد على زيادة أرباح الشركات (عبد اللطيف، 2013). وأكدت دراسة الموسوي وكاظم (2019) على أهمية تكاليف الوقاية لما لها من دور كبير في تخفيض وحدات المنتجات المعيبة والتي يتم اكتشافها أثناء عملية فحص المنتجات ونتيجة لذلك ستخفض تكاليف الفشل، كما أنه نتيجة لانخفاض الوحدات المعيبة ستقل

الحاجة إلى إجراء عمليات الاختبار للتأكد من جودة المنتجات التي تنتجها الشركة مما يساعد في تخفيض استهلاك المعدات والمكان وتقليل أجور الفاحصين والمشغلين في عملية اختبار وفحص المنتجات. لذلك يجب على الشركات إنتاج منتجات ذات جودة عالية مع المحافظة على تخفيض التكاليف وذلك من خلال الاستخدام الأمثل للموارد المتاحة (حسيل، 2017). ومن جهة أخرى يعبر الأداء المالي عن مدى كفاءة الشركات في استغلال كافة مواردها المالية ومدى قدرتها على تحقيق أهدافها (نقاز، 2014). كما أنه من الممكن أن تؤثر تكاليف الجودة على الأداء المالي للشركات الصناعية السعودية، حيث بينت إحدى الدراسات على سبيل المثال دراسة (اشتوي، 2019) وجود أثر لتكاليف الجودة على الأداء المالي في الشركات الصناعية المدرجة في بورصة عمان. من هنا ظهرت الحاجة الملحة لمعرفة هل هناك تأثير لتكاليف الجودة على الأداء المالي في الشركات الصناعية السعودية.

ويمكن صياغة مشكلة الدراسة في السؤال التالي:

هل توجد علاقة بين تكاليف الجودة في الشركات الصناعية السعودية وبين

الأداء المالي لهذه الشركات؟

ويتفرع من هذه التساؤلات الأسئلة الفرعية التالية:

- هل يوجد أثر لتكاليف الوقاية على الأداء المالي؟
- هل يوجد أثر لتكاليف التقييم على الأداء المالي؟
- هل يوجد أثر لتكاليف الفشل الداخلي على الأداء المالي؟
- هل يوجد أثر لتكاليف الفشل الخارجي على الأداء المالي؟

3. أهداف الدراسة:

نظراً لظروف المنافسة المتزايدة وخاصة بين المنتجات ذات السمعة والطبيعة الواحدة (منتجات الألبان مثلاً) فإن المنتج الذي له القدرة على تحقيق رغبة العميل هو ذلك الذي يتميز بجودة أعلى وسعر أقل، في حين أن اهتمام الشركات الصناعية بتقديم منتجات ذات جودة عالية يتطلب منها الاهتمام بتكاليف تحقيق الجودة وتطبيقها والعمل

على ضبطها حتى يكون تأثيرها إيجابياً على الأداء المالي لتلك الشركات، ومن ذلك تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق الهدف الرئيسي وهو التعرف على أثر تكاليف الجودة على الأداء المالي في الشركات الصناعية السعودية من خلال تحقيق الأهداف الفرعية وهي معرفة ما هو أثر (تكاليف الوقاية و تكاليف التقييم و تكاليف الفشل الداخلي والخارجي) على الأداء المالي قبل وبعد تطبيق تكاليف الجودة في الشركات الصناعية السعودية، كما تهدف الدراسة إلى توضيح العلاقة بين عناصر تكاليف الجودة في الشركات الصناعية السعودية.

4. أهمية الدراسة :

تنبع أهمية الدراسة من الآتي:

1-4 الأهمية العلمية :

تستمد هذه الدراسة أهميتها في ندرة الأبحاث التي تناولت دراسة أثر تكاليف الجودة على الأداء المالي وبالتطبيق على أهم الشركات المؤثرة في الاقتصاد السعودي وهي الشركات الصناعية السعودية.

2-4 الأهمية العملية :

تتجلى الأهمية العملية لهذه الدراسة في توضيحها لأهمية تطبيق الجودة في الشركات الصناعية، ومعرفة ماهي التكاليف الناتجة عن تطبيقها، وما مدى تأثير تلك التكاليف على الأداء المالي في الشركات الصناعية السعودية، حيث أن إيجاد علاقة إيجابية بين تكاليف الجودة وبين الأداء المالي سوف يساعد على رفع الوعي لدى الشركات التي لم تركز بعد على تكاليف الجودة مما يساعد على توجيه الشركات على زيادة الاهتمام بالجودة وزيادة رضا العملاء، كما تساعد الدراسة الشركات المهتمة بشكل جاد في تقييم الأثر المالي الذي تساهم فيه تكاليف الجودة من خلال تقديم منتجات أو خدمات مطابقة للمواصفات، وتجنب الفشل الممكن بالطرق الوقائية قبل حدوثه، كما تساهم الدراسة في التأكيد على أهمية التزام الشركات بتطبيق تكاليف الجودة والإفصاح عن تلك التكاليف في التقارير والنشرات بصورة مستمرة.

5. فرضيات الدراسة :

تعتمد الدراسة على الفرضيات الآتية :

الفرضية الرئيسية الأولى: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تكاليف الجودة والأداء المالي قبل تطبيق تكاليف الجودة في الشركات الصناعية السعودية وتتفرع منها الفرضيات الفرعية التالية :

✓ الفرضية الأولى: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تكاليف الوقاية والأداء المالي قبل تطبيق تكاليف الجودة.

✓ الفرضية الثانية: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تكاليف التقييم والأداء المالي قبل تطبيق تكاليف الجودة.

✓ الفرضية الثالثة: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تكاليف الفشل الداخلي والأداء المالي قبل تطبيق تكاليف الجودة.

✓ الفرضية الرابعة: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تكاليف الفشل الخارجي والأداء المالي قبل تطبيق تكاليف الجودة.

الفرضية الرئيسية الثانية: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تكاليف الجودة والأداء المالي بعد تطبيق تكاليف الجودة في الشركات الصناعية السعودية وتتفرع منها الفرضيات الفرعية التالية :

✓ الفرضية الأولى: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تكاليف الوقاية والأداء المالي بعد تطبيق تكاليف الجودة.

✓ الفرضية الثانية: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تكاليف التقييم والأداء المالي بعد تطبيق تكاليف الجودة.

✓ الفرضية الثالثة: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تكاليف الفشل الداخلي والأداء المالي بعد تطبيق تكاليف الجودة.

✓ الفرضية الرابعة: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تكاليف الفشل الخارجي والأداء المالي بعد تطبيق تكاليف الجودة.

الفرضية الرئيسية الثالثة: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين عناصر تكاليف الجودة في الشركات الصناعية السعودية وتتفرع منها الفرضيات الفرعية التالية:

✓ الفرضية الأولى: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين (تكاليف الوقاية) وتكاليف التقييم.

✓ الفرضية الثانية: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين (تكاليف الوقاية والتقييم) وتكاليف الفشل الداخلي.

✓ الفرضية الثالثة: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين (تكاليف الوقاية والتقييم) وتكاليف الفشل الخارجي.

6. الدراسات السابقة:

استقراء الدراسات السابقة: 1-6

هدفت دراسة جاسم (2015) إلى إيضاح أثر تكاليف الجودة على تخفيض تكاليف الإنتاج وتحقيق الميزة التنافسية، اعتمدت الدراسة على المنهج الاستنباطي، وتمثل مجتمع الدراسة في الشركة العامة للصناعات الكهربائية في العراق، تم جمع بيانات الدراسة عن طريق سجلات الشركة والاعتماد على الزيارات الميدانية والمقابلات الشخصية، كما تم استخدام الاستبانة لجمع البيانات من عينة الدراسة المكونة من 40 فرد من رؤساء الأقسام والموظفين في الشركة. أظهرت نتائج الدراسة أن تطبيق وتحليل تكاليف الجودة (تكاليف الوقاية، تكاليف التقييم، تكاليف الفشل الداخلي، وتكاليف الفشل الخارجي) يساعد في إنتاج منتجات عالية الجودة ومنخفضة التكلفة، كما أن تركيز الاهتمام على تكاليف الوقاية يؤدي إلى تخفيض التكاليف الجودة الأخرى مما يؤدي إلى تخفيض تكاليف الجودة الشاملة، وبالتالي تنخفض تكلفة الإنتاج بشكل عام.

وهدف دراسة الرواد (2015) إلى معرفة أثر قياس تكاليف الجودة والإفصاح عنها على القوائم المالية، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي المسحي، تم استخدام الاستبانة لجمع البيانات الأولية. وتمثل مجتمع الدراسة في كلاً من المدير المالي ورئيس القسم المالي والمحاسب المالي ومدير الجودة العاملين في 15 شركة من الشركات الأردنية

للصناعات الكهربائية (ذات المسؤولية المحدودة). أما عينة الدراسة فقد شملت مجتمع الدراسة بأكمله لصغر حجمه. أظهرت نتائج الدراسة أن الشركات الأردنية العاملة في مجال الصناعات الكهربائية تهتم بتطبيق تكاليف الجودة، كما أن قياس تكاليف الجودة في الشركات والإفصاح عنها في القوائم المالية ودعمها بالإيضاحات الإضافية حول بنود تكاليف الجودة يساعد الشركات في ترشيد قراراتها بشأن الموارد الاقتصادية وتوزيعها وكذلك تحسين جودة ما تقدمه الشركات من منتجات وخدمات.

أما دراسة (Starcevic et al. (2015) هدفت إلى معرفة أثر قياس تكاليف الجودة على جودة المنتجات في الشركات الكرواتية. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي المسحي، تمثل مجتمع الدراسة في الشركات الكرواتية التي يتم تداول أوراقها المالية في بورصة زغرب. وتم جمع البيانات من خلال توزيع الاستبانة على عينة الدراسة والتي شملت 48 شركة. أظهرت نتائج الدراسة أن الشركات التي تقوم بقياس تكاليف الجودة يساعدها ذلك في إنتاج منتجات ذات جودة أعلى مقارنة مع منافسيها.

كما وضحت دراسة (Putra and Hasyir (2016) أثر تكاليف الوقاية وتكاليف التقييم على كمية المنتجات المعيبة، اعتمدت الدراسة على منهج دراسة الحالة، وتمثل مجتمع الدراسة في شركة YASAKO وهي شركة تعمل في صناعة المنسوجات في إندونيسيا، تم جمع البيانات من التقارير المالية وتقارير الإنتاج للشركة في الفترة من عام 2007 إلى عام 2009. توصلت الدراسة إلى أن تكاليف الوقاية وتكاليف التقييم في الشركة المدروسة لها دوراً هاماً في تخفيض كمية المنتجات المعيبة.

وهدف دراسة (Raupp and Gaebler (2016 إلى تحديد وقياس تكاليف الجودة في صناعة النسيج والملابس، اعتمدت الدراسة على منهج دراسة الحالة، وتمثل مجتمع الدراسة في شركات صناعة المنسوجات والملابس في البرازيل، أما عينة الدراسة فتمثلت في شركة صناعة المنسوجات والملابس في سانتا كاتارينا- البرازيل، تم جمع البيانات من خلال تقارير الشركة والمقابلات. توصلت الدراسة إلى أن تكاليف الفضل الداخلي والخارجي تتجاوز تكاليف الوقاية والتقييم في شركة صناعة المنسوجات

والملايس في سانتا كاتارينا- البرازيل، كما أكدت الدراسة على أهمية الاستثمار في تكاليف الوقاية للحد من تكاليف الفشل الداخلي والخارجي.

هدفت دراسة الجبوري (2017) إلى معرفة دور تكاليف الوقاية (المنع) في تخفيض تكاليف الفشل وتحسين جودة المنتجات، وتمثل مجتمع الدراسة في الشركة العامة لصناعة البطاريات في العراق (معمل بابل 2)، وتمثلت عينة الدراسة في العاملين من إداريين وفنيين في الشركة العامة لصناعة البطاريات في العراق (معمل بابل 2)، لجمع البيانات تم استخدام المستندات وتقارير الإنتاج والمبيعات والتكاليف الخاصة بالشركة لعام 2015 و2016، وكذلك تم استخدام أسلوب المقابلات مع الإداريين والفنيين في الشركة. أظهرت نتائج الدراسة أن ارتفاع نسبة تكاليف الوقاية لعام 2015 و2016 نتج عنه انخفاض في تكاليف الفشل الداخلي والفشل الخارجي.

كما قامت دراسة (Tresnawati et al. 2017) بتقييم تأثير كفاءة تكاليف الجودة على ربحية الشركات الصناعية المدرجة في بورصة إندونيسيا، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، تمثل مجتمع الدراسة في الشركات الصناعية المدرجة في بورصة إندونيسيا في الفترة 2010- 2013، وتم جمع البيانات من التقارير المالية لعينة الدراسة والتي تكونت من 32 شركة من الشركات التي تتحمل بعض مستويات تكاليف الجودة (تكاليف الصيانة وتكاليف الإصلاح). أظهرت النتائج أن هناك تأثيراً لتكاليف الجودة على ربحية الشركات التي طبقت عليها الدراسة.

أما الدراسة التي أجراها العبدلي (2018) فقد هدفت إلى معرفة أثر تكاليف الجودة على الأداء المالي في البنوك التجارية الأردنية، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، تمثل مجتمع الدراسة في جميع البنوك التجارية الأردنية المدرجة في بورصة عمان، أما عينة الدراسة فقد اشتملت على مجتمع الدراسة بأكمله والذي تضمن 16 بنكاً تجارياً أردنياً مدرجاً في بورصة عمان، تم جمع البيانات من التقارير والقوائم المالية المنشورة للبنوك التجارية في الفترة من عام 2009 إلى 2015. توصلت الدراسة إلى أن تكاليف التقييم وتكاليف الوقاية وتكاليف الفشل الداخلي ليس لها تأثير على

الأداء المالي للبنوك التجارية الأردنية في حين أن تكاليف الفشل الخارجي هي التي تؤثر على الأداء المالي لتلك البنوك.

وهدفت دراسة الكساسبية (2018) إلى إيضاح أثر تكاليف الوقاية (المنع) في تخفيض التكاليف في الشركات الصناعية الأردنية، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، تمثل مجتمع الدراسة في الشركات الصناعية المساهمة العامة الأردنية وعددها (63)، وقد تم استخدام الاستبانة لجمع البيانات من عينة الدراسة والمكونة من 200 فرد تم اختيارهم عشوائياً من العاملين في قسم المحاسبة ورؤساء الأقسام والإداريين في تلك الشركات. توصلت الدراسة إلى وجود أثر لتكاليف الوقاية (المنع) في تخفيض التكاليف في الشركات الصناعية الأردنية.

هدفت دراسة اشتيوي (2019) إلى معرفة أثر تكاليف الجودة (تكاليف الوقاية، تكاليف التقييم، تكاليف الفشل الداخلي، وتكاليف الفشل الخارجي) على الأداء المالي والتشغيلي في الشركات الصناعية المدرجة في بورصة عمان، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، تكون مجتمع الدراسة من الشركات الصناعية المدرجة في بورصة عمان وعددها 62 شركة، وقد تم استخدام الاستبانة لجمع البيانات الأولية من عينة الدراسة والمكونة من 30 شركة تم اختيارها عشوائياً. توصلت الدراسة إلى وجود أثر إيجابي لتكاليف الجودة على الأداء المالي والتشغيلي في الشركات الصناعية المدرجة في بورصة عمان.

كما هدفت دراسة (Abulaila and Aloudat 2019) إلى إيضاح أثر تكاليف الجودة على الأداء المالي في البنوك الأردنية، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، تمثل مجتمع الدراسة في البنوك الأردنية وعددها 25 بنكاً، أما عينة الدراسة تكونت من 12 بنكاً من مجتمع الدراسة والتي تتوفر جميع بياناتها المالية اللازمة للدراسة في الفترة من 2009 إلى 2015. توصلت الدراسة إلى أن هناك أثر لتكاليف الجودة على الأداء المالي في البنوك الأردنية، كما توصلت الدراسة إلى أن هناك أثر لتكاليف التقييم على معدل العائد على الأصول، بينما لا يوجد تأثير لكامن تكاليف الوقاية وتكاليف

الفضل الداخلي وتكاليف الفضل الخارجي على معدل العائد على الأصول، في حين وجدت الدراسة أن تكاليف التقييم وتكاليف الفضل الخارجي تؤثر على ربحية السهم بخلاف تكاليف الوقاية وتكاليف الفضل الداخلي التي ليس لها تأثير على ربحية السهم، كما أن تكاليف التقييم وتكاليف الفضل الداخلي تؤثر على مؤشر Tobin's Q في حين أن تكاليف الوقاية وتكاليف الفضل الخارجي لا تؤثر على مؤشر Tobin's Q.

فيما سعت دراسة الرواشدة (2020) إلى توضيح أثر تكاليف الجودة في تحقيق الميزة التنافسية في الشركات الصناعية الأردنية المدرجة في بورصة عمان، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، تمثل مجتمع الدراسة في جميع الشركات الصناعية الأردنية المدرجة في بورصة عمان والبالغ عددها 67 شركة، أما عينة الدراسة تمثلت في 35 شركة تم اختيارها عشوائياً من مجتمع الدراسة، تم استخدام الاستبانة لجمع البيانات من عينة الدراسة. توصلت الدراسة إلى أن تكاليف الوقاية ليس لها تأثيراً على الميزة التنافسية في الشركات الصناعية الأردنية المدرجة في بورصة عمان في حين أن تكاليف التقييم والفضل الداخلي والخارجي تؤثر على الميزة التنافسية لتلك الشركات.

كما وضحت دراسة غنمه (2020) أثر تكاليف الجودة على الأداء المالي في الشركات الخدمية الأردنية، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، تمثل مجتمع الدراسة في شركات النقل الأردنية المدرجة في بورصة عمان، أما عينة الدراسة تكونت من 8 شركات في قطاع النقل، تم جمع البيانات من التقارير المالية المنشورة للشركات في الفترة من عام 2009 إلى عام 2018. توصلت الدراسة إلى أن هناك أثر لتكاليف الجودة على الأداء المالي في الشركات النقل الأردنية المدرجة في بورصة عمان. كما توصلت الدراسة إلى أن تكاليف التقييم والفضل الداخلي تؤثر على العائد على الأصول وعلى مؤشر Tobin's Q، في حين أن تكاليف الوقاية تؤثر فقط على مؤشر Tobin's Q، بينما تكاليف الفضل الخارجي ليس لها تأثير على كلاً من العائد على الأصول ومؤشر Tobin's Q.

أما دراسة الشودري (2020) هدفت إلى دراسة مدى درجة وعي العاملين بمفهوم إدارة الجودة الشاملة في بعض مؤسسات المملكة العربية السعودية، ومعرفة مدى دعم الإدارة العليا لفلسفة إدارة الجودة الشاملة وما مدى إشراك الإدارة العليا للعاملين في مراحل اتخاذ القرار. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، تمثل مجتمع الدراسة من جميع العاملين في بعض مؤسسات المملكة العربية السعودية، تم استخدام الاستبانة لجمع البيانات من عينة الدراسة والتي تضمنت 100 عامل. توصلت الدراسة إلى أن هناك معرفة لدى العاملين في بعض مؤسسات المملكة العربية السعودية لمفهوم إدارة الجودة الشاملة. وأن هناك دعم من الإدارة العليا لفلسفة إدارة الجودة الشاملة، وكذلك تعمل الإدارة العليا على إشراك العاملين فيما يتعلق بمراحل اتخاذ القرارات.

وهدف دراسة (Owusu and Goh (2020 إلى تقييم تكاليف الجودة ومعرفة مدى تأثيرها على أداء التصنيع المتمثل في (رضا العملاء ورضا الموظفين، وجودة مخرجات الإنتاج، و المبيعات والربحية، وزيادة الحصة السوقية والميزة التنافسية)، اعتمدت الدراسة على منهج دراسة الحالة، تمثل مجتمع الدراسة في العاملين بشركة Special Ice Limited بغانا وعددهم 140، أما عينة الدراسة تكونت من 80 فرد تم اختيارهم عشوائياً من الموظفين في الإدارة العليا والوسطى وكذلك المشرفين والمراقبين على الجودة، أما أداة الدراسة تمثلت في استخدام الاستبيان والمقابلات. توصلت الدراسة إلى أن زيادة تكاليف الوقاية والتقييم ستساعد في تقليل شكاوى العملاء وبذلك تقل كمية البضائع المعادة من العملاء وستقل التكلفة القانونية، وكما لها دور في تقليل معدل دوران الموظفين وتقليل التكلفة الاجمالية للجودة، في حين أن التخلص من تكاليف الفضل يحسن من جودة مخرجات الإنتاج وزيادة مبيعات الشركة وربحيته، ويزيد من رضا العملاء والموظفين، كما يعمل على زيادة حصة الشركة في السوق وقدرتها التنافسية.

وقد هدفت دراسة محمد وسنين (2021) إلى إيضاح دور الرقابة على تكاليف الجودة (تكاليف الوقاية، تكاليف التقييم، تكاليف الفضل الداخلي، وتكاليف الفضل الخارجي) لضمان استمرارية المنشآت الصناعية الغذائية السودانية، اعتمدت الدراسة على

المنهاج الوصفي التحليلي، تمثل مجتمع الدراسة بالمنشآت الصناعية الغذائية السودانية، وقد تم استخدام الاستبانة لجمع البيانات من عينة الدراسة والتي تكونت من الإداريين والمحاسبين والمراجعين الداخليين العاملين في تلك المنشآت الصناعية. توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرقابة على تكاليف الجودة (تكاليف الوقاية، تكاليف التقييم، وتكاليف الفشل الخارجي) وضمان استمرارية المنشآت الصناعية الغذائية السودانية، في حين أثبتت الدراسة عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرقابة على تكاليف الفشل الداخلي وضمان استمرارية تلك المنشآت.

وهدف دراسة (Hutapea et al 2021) إلى إيضاح دور تكاليف الجودة (تكاليف الوقاية، تكاليف التقييم، تكاليف الفشل الداخلي، وتكاليف الفشل الخارجي) في تحسين كفاءة تكاليف الإنتاج، اعتمدت الدراسة على منهاج دراسة الحالة، تمثل مجتمع الدراسة في شركة Beverage Technic لصناعة المشروبات بمدينة باندونغ في إندونيسيا، تم جمع بيانات الدراسة من خلال المقابلات والتوثيق والمراقبة في شركة Beverage Technic وكما تم جمع البيانات من تقرير تكلفة الإنتاج وبيانات المبيعات لعام 2017. توصلت الدراسة إلى أن تكاليف الجودة المرتفعة تجعل تكاليف الإنتاج مرتفعة للغاية، حيث بلغت تكاليف الجودة التي تكبدتها الشركة 4.03% من إجمالي المبيعات.

وقد هدفت دراسة الحمد (2022) إلى إيضاح أثر تكاليف الجودة (تكاليف البحث والتطوير) على تحسين الأداء المالي في شركات صناعة الأدوية الأردنية المدرجة في بورصة عمان، اعتمدت الدراسة على المنهاج الوصفي التحليلي، تمثل مجتمع الدراسة في شركات صناعة الأدوية المدرجة في بورصة عمان، أما عينة الدراسة فقد تكونت من 4 شركات في قطاع صناعة الأدوية المدرجة في بورصة عمان والتي لديها تقارير مالية منشورة في الفترة من عام 2007 إلى 2020، حيث تم الاعتماد على تلك التقارير لجمع بيانات الدراسة. توصلت الدراسة إلى أن تكاليف الجودة تؤثر على الأداء المالي في شركات صناعة الأدوية الأردنية المدرجة في بورصة عمان.

وهدف دراسة Azeez (2022) إلى إيضاح أثر الرقابة الداخلية في تقليل تكاليف الجودة (تكاليف الوقاية، تكاليف التقييم، تكاليف الفضل الداخلي، وتكاليف الفضل الخارجي)، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، تمثل مجتمع الدراسة من جميع الأفراد العاملين في شركة أور العامة للصناعات الهندسية في مدينة ذي قار بدولة العراق، وقد تم استخدام الاستبانة لجمع البيانات من عينة الدراسة المكونة من 40 موظفًا في إدارة الرقابة الداخلية ومصنع الألمنيوم والكابلات. توصلت الدراسة إلى أن الرقابة الداخلية تؤثر على جميع عناصر تكاليف الجودة (تكاليف الوقاية، تكاليف التقييم، تكاليف الفضل الداخلي، وتكاليف الفضل الخارجي)، كما أظهرت نتائج الدراسة أن تقادم إجراءات الرقابة الداخلية على تكاليف الجودة، وعدم تقييمها وتطويرها بشكل مستمر والتأكد من أن الشيء الصحيح يتم منذ اللحظة الأولى يؤدي ذلك إلى ارتفاع تكاليف الفضل الداخلي والخارجي.

6.2 التعليق على الدراسات السابقة:

بالإطلاع على الدراسات السابقة تجدر الإشارة إلى أن الدراسة الحالية تعد استكمالًا لما قامت به الدراسات السابقة من حيث الهدف المتمثل في معرفة أثر تكاليف الجودة على الأداء المالي، كما أن نتيجة لتضارب نتائج الدراسات السابقة في توضيح أثر تكاليف الجودة على الأداء المالي تستمد الدراسة الحالية أهميتها لمعرفة ما هو أثر تكاليف الجودة على الأداء المالي في أهم الشركات المؤثرة في الاقتصاد السعودي وهي الشركات الصناعية السعودية، إضافة إلى ذلك لم تقتصر الدراسة على قطاع واحد بل شملت جميع القطاعات الصناعية في مدينة جدة، وكما قامت الدراسة بإيضاح العلاقة بين تكاليف الجودة في الشركات الصناعية السعودية.

7. الإطار النظري:

7-1 مفهوم تكاليف الجودة:

تكاليف الجودة هي جميع التكاليف التي تتحملها الشركات لضمان إنتاج المنتجات ذات الجودة المطلوبة والتي تتناسب مع متطلبات العملاء ورغباتهم (المشاقبة، 2019). كما

عرفت تكاليف الجودة بأنها التكاليف التي تتمثل في كلاً من تكاليف الوقاية والتقييم والتي تتحملها الشركات من أجل تقديم منتجات تتوافق مع متطلبات العملاء، كما تتمثل تكاليف الجودة في تكاليف الفشل الداخلي والخارجي والتي تتحملها الشركات نتيجة إنتاج منتجات ذات جودة متدنية (الرواشدة، 2020).

2-7 أهمية تكاليف الجودة:

تولي الشركات الصناعية أهمية كبرى لتكاليف الجودة وذلك لأهميتها في التأثير على جودة المنتج المقدم للعميل (كحيلة، 2017)، حيث تعمل تكاليف الجودة على تحسين الصورة الذهنية للعميل عن منتجات الشركة، مما يجعلها ذات أهمية طويلة المدى (الكساسبة، 2018). وتكمن أهمية تكاليف الجودة في مساعدة الإدارة في تنفيذ وتقييم مدى فاعلية القرارات المتعلقة ببرنامج الجودة (شمخي وسلمان، 2021).

وتتملك تكاليف الجودة أهمية عظمى وذلك لإسهامها في تقييم فاعلية الأداء الاستراتيجي للوحدات الاقتصادية حيث أكدت دراسة سرور وعمر (2013) على أهمية تكاليف الجودة في تقييم الأداء الاستراتيجي وذلك لارتباط الجودة باستراتيجية الوحدة الاقتصادية ورؤيتها، كما أن تحديد تكاليف الجودة وقياسها يساعد في توفير المؤشرات والمقاييس التي تقيس كفاءة وفعالية الشركات في تحقيق أهدافها وتماشيها مع التغيرات التي طرأت على بيئة التصنيع الحديثة. وأشارت دراسة بن أحمد (2020) على أهمية تكاليف الجودة في توفير المعلومات المالية وغير المالية والتي تساعد في بناء المؤشرات التي تعمل على تقييم الأداء الاستراتيجي ومنها نسبة تكاليف الفشل الداخلي والخارجي من إجمالي تكاليف الجودة، نسبة تكاليف الفاقد بالنسبة لتكاليف الإجمالية للإنتاج، ونسبة عدد الوحدات المعيبة إلى إجمالي عدد الوحدات المنتجة.

3-7 عناصر تكاليف الجودة:

- تكاليف الوقاية: يرى الكساسبة (2018) أن تكاليف الوقاية هي كافة التكاليف المتعلقة بمطابقة المنتجات للمواصفات والتصميم المبدع، وذكر الموسوي والزيدي (2016) أن تكاليف الوقاية تشمل كلاً مما يلي: تكاليف التخطيط للجودة وهي

التي تختص بالخطط الخاصة بتحقيق أهداف يرامج الجودة وتطويرها وتنفيذها في الشركات قبل إنتاج المنتج فعلياً، تكاليف تصميم المنتجات حسب متطلبات الجودة ورغبات العملاء، تكاليف الصيانة الوقائية للمعدات الخاصة بالجودة، تكاليف إعداد وتنفيذ برامج تدريب العاملين على الجودة لتأمين القدرات المطلوبة والحد من إنتاج منتجات معيبة بسبب نقص الخبرة، تكاليف الحصول على المعلومات التي تختص بجودة المنتجات، تكاليف التدقيق الداخلي لتأكد من فعالية تطبيق نظام الجودة، والتكاليف الأخرى المتعلقة بتكاليف الوقاية مثل السفر والنقل والسكرتارية وغيرها.

- تكاليف التقييم: ويرى المشاقبة (2019) أن تكاليف التقييم هي التكاليف التي يتم إنفاقها لتقييم مدى توافق منتجات الشركة أثناء وبعد العملية الإنتاجية مع مواصفات الجودة، وذكرت دراسة (2013) Zimwara, et. al. أن تكاليف التقييم تشمل جميع التكاليف المتعلقة بتقييم وفحص المواد والمنتجات والعمليات من قبل الشركة للتأكد من مطابقتها لمواصفات الجودة.
- تكاليف الفشل الداخلي: يرى الجبوري (2017) أن تكاليف الفشل الداخلي هي التكاليف التي تنتج بسبب إنتاج الشركة لمنتجات غير مطابقة للمواصفات وذلك قبل استلام العملاء للمنتجات، وكما تساعد تلك التكاليف إدارة الشركات في الكشف عن المعيب الداخلي والتعرف على أسبابه مما يساعد في تجنب تلك العيوب مستقبلاً، وذكرت دراسة (2013) Zimwara, et. al. أن تكاليف الفشل الداخلي تشمل كلاً مما يلي: تكاليف الخردة والتي تضم جميع تكاليف المواد والمنتجات التالفة والتي لا تستطيع الشركة استخدامها أو حتى إصلاحها، تكاليف إعادة تصميم أو صنع أو تصليح المنتجات المعيبة، تكاليف إعادة فحص المواد أو المنتجات التي تم إعادة صنعها أو إصلاحها، تكاليف توقف العمليات الإنتاجية بسبب الأعطال.

- تكاليف الفشل الخارجي: يرى الجبوري (2017) أن تكاليف الفشل الخارجي هي التكاليف التي تتكبدها الشركة بعد استلام العملاء لمنتجات غير مطابقة لمواصفات الجودة، وذكر الموسوي والزيدي (2016) أن تكاليف الفشل الخارجي تشمل كلاً مما يلي: تكاليف شكاوى العملاء بسبب عدم رضائهم عن جودة المنتجات، تكاليف ضمان المنتج التي تقدمه الشركة لعملائها، تكاليف المردودات الناتجة عن إعادة العملاء للمنتجات غير المطابقة لمواصفات الجودة أو أن يتم إعادتها لاستبدالها بمنتجات أخرى مطابقة للمواصفات، تكاليف فقدان المبيعات بسبب امتناع العملاء عن شراء منتجات الشركة والتوجه لشراء منتجات الشركات المنافسة، تكاليف المطالبات التعويضية الناجمة عن المسؤولية القانونية للشركة بسبب إلحاق الضرر بالعملاء، نتيجة استخدامهم لمنتجات ذات جودة منخفضة.

7-4 مفهوم الأداء المالي:

عرف اشتيوي (2019) الأداء المالي بأنه أهم المؤشرات التي تساعد في الحكم على قوة أو ضعف الشركة ومدى قدرتها على المنافسة والبقاء في السوق. وأشارت دراسة نقاشي وياسف (2019) إلى أن الأداء المالي يعبر عن مدى قدرة الشركة على تحقيق أهدافها المالية واستغلال مواردها بصورة مثالية.

7-5 أهمية الأداء المالي:

تكمن أهمية الأداء المالي في أنه يعد مقياساً لنتائج عمليات الشركة الإنتاجية والاستثمارية ومدى ربحية تلك العمليات، كما تنبع أهمية الأداء المالي في توفير المعلومات التي تساعد إدارة الشركة في مراقبة وضع الشركة واتخاذ القرارات الرشيدة (المشاقبة، 2019)، حيث يقدم الأداء المالي مجموعة من المعلومات التي تلقي الضوء على إنتاجية الشركة ونموها وسيولتها ومدى ربحيتها وتوازنها المالي، وذلك من خلال قياسها بمجموعة من المؤشرات والمقاييس المالية (نوبلي، 2015).

6-7 مقاييس الأداء المالي:

فيما يلي مجموعة من المقاييس الأداء المالي التي تم التطرق إليها بالدراسة:

• قيمة صافي المبيعات:

قيمة صافي المبيعات تتمثل في إجمالي المبيعات التي حققتها الشركة بعد خصم مردودات المبيعات ومسموحات المبيعات والخصم المسموح به (Penuam, et. al., 2021). وكما هو مبين في المعادلة التالية:

$$\text{صافي المبيعات} = \text{إجمالي المبيعات} - \text{مسموحات المبيعات} - \text{الخصم المسموح به}$$

• العائد على المبيعات:

"يعبر هذا العائد عن العلاقة بين حجم الموارد المتاحة والمستخدم في تحقيق الأرباح. وتم احتسابه بقسمة صافي الربح إلى صافي المبيعات" (الكبيسي والقضاة، 2015، 116). ويتم حسابه كما هو مبين في المعادلة التالية:

$$\text{العائد على المبيعات} = \text{صافي الربح} \div \text{صافي المبيعات}$$

• العائد على الأصول:

العائد على الأصول يمثل أحد أهم نسب الربحية والتي يركز عليها تقييم الأداء المالي في الشركات، حيث يشير إلى مدى قدرة الشركة على تحقيق الأرباح من خلال إجمالي أصولها. أي أن العائد على الأصول المرتفع يدل على كفاءة الشركة في إدارة أصولها لتحقيق الربح (Rosikah et al., 2018). ويتم حسابه كما هو مبين في المعادلة التالية:

$$\text{العائد على الأصول} = \text{صافي الربح} \div \text{إجمالي الأصول}$$

• العائد على الاستثمار:

العائد على الاستثمار هو أحد نسب الربحية والتي تقيس مدى قدرة الشركة على جني الأرباح من خلال إجمالي الأموال المستثمرة (Rangkuti et al., 2020). ويتم حسابه كما هو مبين في المعادلة التالية:

$$\text{العائد على الاستثمار} = \text{صافي الربح من الاستثمار} \div \text{تكلفة إجمالي الاستثمار}$$

7-7 أثر تكاليف الجودة على الأداء المالي؛

يعتبر تطبيق تكاليف الجودة والاستغلال الأمثل لها مؤشراً لمدى التحسن في أداء الشركات بشكل عام والأداء المالي بشكل خاص (حسيل، 2017). وتوصلت دراسة Tresnawati et al (2017) إلى أن تكاليف الجودة تؤثر على ربحية الشركات، كما أكدت دراسة العوادات (2017) على أن قياس تكاليف الجودة في الشركات وتحليلها يساعد على تحسين إنتاجيتها وجودة أدائها ويعمل على تخفيض تكاليفها وزيادة رضا عملائها وهي بذلك تساعد على دعم وتحسين أدائها المالي. وأكدت دراسة Mulyana (2020) على أن تبني الشركة لتكاليف الجودة سيساعدها على إنتاج منتجات ذات جودة عالية والتي من شأنها أن تبني ثقة العملاء ورضاهم، مما يؤدي إلى زيادة المبيعات ومن ثم زيادة صافي ربح الشركة.

7-7-1 أثر تكاليف الوقاية على الأداء المالي؛

أكدت دراسة العبدلي (2018) على أن الأداء المالي لا يتأثر بتكاليف الوقاية، وذكرت دراسة الرواشدة (2020) على أن تكاليف الوقاية في الشركات الصناعية تعتبر من الإجراءات الروتينية التي يجب على تلك الشركات الالتزام وبالتالي تكاليف الوقاية ليس لها ارتباط مباشر في تحسين الجودة، وبذلك لن تؤثر تكاليف الوقاية على الميزة التنافسية في الشركات الصناعية. في حين أكدت دراسة اشتيوي (2019) على أن الأداء المالي يتأثر بتكاليف الوقاية، أما دراسة غنمه (2020) فقد توصلت إلى أن الأداء المالي المقاس من خلال مؤشر Tobin's Q يتأثر بتكاليف الوقاية بينما معدل العائد على الأصول لا يتأثر بتكاليف الوقاية، وأكدت دراسة James and Luke (2014) على أن تكاليف الوقاية لها تأثير على ربحية الشركات.

7-7-2 أثر تكاليف التقييم على الأداء المالي؛

أكدت دراسة العبدلي (2018) على أن الأداء المالي لا يتأثر بتكاليف التقييم، إلا أن دراسة اشتيوي (2019) أكدت على أن الأداء المالي يتأثر بتكاليف التقييم، وأكدت دراسة غنمه (2020) على أن الأداء المالي المقاس من خلال مؤشر Tobin's Q ومعدل

العائد على الأصول يتأثر بتكاليف التقييم، في حين أن دراسة الرواشدة (2020) أكدت على أن الشركات التي تعمل على تقييم منتجاتها وتحسين نوعيتها ستحصل على رضا عملائها وسيحسن مستوى مبيعاتها وربحياتها وبالتالي سيزيد مستوى الميزة التنافسية لديها، وأكدت دراسة James and Luke (2014) على أن تكاليف التقييم لها تأثير على ربحية الشركات.

3-7-7 أثر تكاليف الفضل الداخلي على الأداء المالي؛

أكدت دراسة العبدلي (2018) على أن الأداء المالي لا يتأثر بتكاليف الفضل الداخلي في الشركات، في حين أكدت دراسة اشتيوي (2019) على أن الأداء المالي يتأثر بتكاليف الفضل الداخلي، وأكدت كذلك دراسة غنمه (2020) على أن الأداء المالي المقاس من خلال مؤشر Tobin's Q ومعدل العائد على الأصول يتأثر بتكاليف الفضل الداخلي، ويرى الرواشدة (2020) أن الشركة التي تعمل على ضبط الفضل الداخلي لديها وذلك من خلال عملية التحسين المستمر ستقلل من المشكلات الفنية الخاصة بالمنتجات وبذلك تعمل على ضبط جودة منتجاتها وتحسين مستوى الميزة التنافسية لديها، وأكدت دراسة James and Luke (2014) على أن تكاليف الفضل الداخلي لها تأثير على ربحية الشركات.

4-7-7 أثر تكاليف الفضل الخارجي على الأداء المالي؛

أكدت دراسة العبدلي (2018) على أن الأداء المالي للشركات يتأثر فقط بتكاليف الفضل الخارجي ولم يتأثر بباقي عناصر تكاليف الجودة الأخرى، أما دراسة غنمه (2020) أكدت على أن الأداء المالي المقاس من خلال مؤشر Tobin's Q ومعدل العائد على الأصول لا يتأثر بتكاليف الفضل الخارجي، في حين تؤكد دراسة اشتيوي (2019) على أن تكاليف الفضل الخارجي تؤثر بشكل كبير على الأداء المالي للشركات. ويرى الرواشدة (2020) أن الشركات الصناعية التي تهتم باكتشاف الفضل الخارجي وتجنبه سيساعدها ذلك على تقليل العيوب في منتجاتها وبالتالي سيتحسن مستوى الميزة التنافسية لديها، وأكدت دراسة James and Luke (2014) على أن تكاليف الفضل الخارجي لها تأثير على ربحية الشركات.

8. منهجية الدراسة :

8-1 منهجية الدراسة وطرق جمع البيانات:

لتحقيق الهدف من هذه الدراسة والتعرف على أثر تكاليف الجودة على الأداء المالي في الشركات الصناعية السعودية اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي المسحي "والذي يعمل على وصف ظاهرة ما وتشخيصها من خلال جمع البيانات عنها والتقرير عن حالتها كما هي في الوقت الراهن أي ما هو قائم فعلاً في جزء من المجتمع" (المحمودي، 2019، 52). وذلك لتقييم وتحديد العلاقة بين متغيرات الدراسة وتوضيح أثر المتغيرات المستقلة (تكاليف الوقاية، تكاليف التقييم، تكاليف الفشل الداخلي، وتكاليف الفشل الخارجي) على المتغير التابع (الأداء المالي).

8-2 مجتمع وعينة الدراسة :

تمثل مجتمع الدراسة في الشركات الصناعية العاملة في المملكة العربية السعودية، في حين تم تحديد عينة الدراسة في الشركات الصناعية العاملة في مدينة جدة تحديداً وهي ثاني أكبر مدن المملكة العربية السعودية كما تعد مركزاً من مراكز التركيز الصناعي حيث تضم العديد من المدن الصناعية وهي المدينة الصناعية الأولى والثانية والثالثة كما تضم واحدة مدن جدة الصناعية وتتضمن تلك المدن العديد من الشركات الصناعية القائمة والتي تعمل في قطاعات صناعية مختلفة وهامة في المملكة العربية السعودية عدد هذه القطاعات 23 قطاع صناعي مختلف ومن أهم هذه القطاعات وأبرزها والتي تضم أكبر عدد من الشركات الصناعية : قطاع صناعة منتجات المعادن المشكلة، قطاع صناعة المواد الكيميائية والمنتجات الكيميائية، قطاع صناعة منتجات المطاط والبلاستيك، قطاع صناعة المنتجات الغذائية، وقطاع الصناعات التحويلية الأخرى.

8-3 أداة الدراسة :

اعتمدت الدراسة على الاستبانة كأداة لجمع البيانات اللازمة لموضوع الدراسة، حيث قد تم توزيع الاستبانات على عينة الدراسة ومن ثم تجميع تلك البيانات وتحليلها، تم استخدام برنامج التحليل الإحصائي (AMOS)؛ وذلك لإجراء اختبار التحليل العاملي

التوكيدي لحساب صدق الاستبانة، وكذلك تم استخدام برنامج التحليل الإحصائي (SPSS) لإجراء اختبار التحليل العاملي الاستكشافي لاكتشاف صدق الاستبانة، كما تم استخدام برنامج التحليل الإحصائي (SPSS) لإجراء اختبار ألفا كرونباخ لمعرفة ثبات الاستبانة وكذلك إجراء اختبار الانحدار المتعدد للكشف عن تأثير المتغيرات المستقلة على المتغيرات التابعة بهدف الوصول لدلالات ذات قيمة تساعد في تحقيق هدف الدراسة، وتم بناء الاستبانة بعد الاطلاع على الدراسات السابقة حيث استخدمت الدراسة مقاييس تكاليف الجودة التي تم استخدامها في دراسة الرواشدة (2020)، وقد تم تصميم الاستبانة إلكترونياً بواسطة Google Drive ومن ثم إرسالها إلى عينة الدراسة حيث قد تم توزيع 150 استبانة وتم استرجاع 135 استبانة جميعها صالحة للتحليل بنسبة تصل إلى 90%.

وقد تم تقسيم الاستبانة إلى أربعة أجزاء رئيسية وهي:

- الجزء الأول ويتضمن مقدمة الاستبانة ونبذة مبسطة عن تكاليف الجودة.
 - الجزء الثاني يتضمن 21 فقرة لقياس المتغير المستقل وهو مدى تطبيق تكاليف الجودة.
 - الجزء الثالث يتضمن 8 فقرات لقياس المتغير التابع وهو الأداء المالي قبل وبعد تطبيق تكاليف الجودة.
 - الجزء الرابع يتضمن البيانات الشخصية لعينة الدراسة وهي (المنصب الوظيفي، عدد سنوات الخبرة العملية، عدد موظفي وعمال الشركة، القطاع الصناعي الذي تعمل به الشركة، نمط الإنتاج المتبع في الشركة، حجم مبيعات الشركة تقديرياً).
- وتم استخدام درجات المقياس الخماسي من درجة استجابة (موافق بشدة أو جيد جداً) بدرجة (5) إلى (غير موافق بشدة أو ضعيف جداً) بدرجة (1) حيث تم احتساب مدى درجات الموافقة/الاستجابة للمقياس الخماسي بناء على المعادلة التالية: المدى = (أكبر قيمة في المتوسط الحسابي - أقل قيمة في المتوسط الحسابي) / عدد استجابات

المقياس = $(1-5) / 5 = 0.80$ وبذلك تكون المديات (مستويات المتوسط) كما يتضح في الجدول رقم (1) التالي:

جدول رقم (1): مديات مقياس ليكرت الخماسي

منخفض جداً	منخفض	متوسط	مرتفع	مرتفع جداً
(1-1.80)	(1.81-2.60)	(2.61-3.40)	(3.41-4.20)	(4.21-5)

8-4 الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

لتحقيق هدف الدراسة تم تحليل البيانات التي جمعت من أداة الدراسة وهي الاستبانة وذلك باستخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية، حيث أن استخدام الأسلوب الإحصائي المناسب في تحليل أداة الدراسة يُعد وسيلة تضمن تحقيق الأهداف المرجوة من وراء تطبيقها. وقد تمت معالجة بيانات الدراسة إحصائياً باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS الإصدار رقم (25) وبرنامج AMOS الإصدار رقم (23) الذي بواسطتهما تم تطبيق الاختبارات التالية:

- التحليل العاملي الاستكشافي والتوكيدي لحساب صدق الاستبانة.
- اختبار ألفا كرونباخ لمعرفة ثبات الاستبانة.
- النسب المئوية والتكرارات لوصف العينة.
- الإحصاءات الوصفية (المتوسط والانحراف المعياري ومستوى الاستجابة) لمقاييس الدراسة.

- معامل الارتباط بيرسون للكشف عن الارتباط بين المتغيرات.
- اختبار الانحدار المتعدد للكشف عن تأثير المتغيرات المستقلة على المتغيرات التابعة ودلالة ذلك الأثر، وذلك للإجابة على فروض الدراسة.

8-5 صدق وثبات الاستبانة:

للتأكد من صدق وثبات الاستبانة تم الاعتماد على مجموعة من الإجراءات وهي

كالتالي:

8-5-1 الصدق الظاهري:

يعرف الصدق الظاهري بأنه مدى ملائمة المقياس لقياس المفهوم أو الظاهرة المبحوثة من الناحية الظاهرية أو اللغوية، حيث قد تم عرض أداة الدراسة وهي الاستبانة على مجموعة من المحكمين من أساتذة المحاسبة في جامعة الملك عبد العزيز، وكما قد تم عرضها على شركة من الشركات الصناعية العاملة في مدينة جدة، وذلك من أجل قياس مدى صدق الاستبانة من الناحية الظاهرية أو اللغوية ومدى ملائمة الاستبانة لقياس الظاهرة المبحوثة، وقد تم الأخذ بجميع الملاحظات العلمية والمنهجية والشكلية التي قد تم التوجيه بها.

8-5-2 الاختبار العاملي الاستكشافي:

كمرحلة سابقة للتأكد من صحة وثبات المقياس تم إجراء الاختبار العاملي الاستكشافي باستخدام برنامج (25) SPSS بطريقة المكونات الأساسية component Principal وهي من أكثر طرق التحليل العاملي دقة وشيوعاً واستخداماً نظراً لدقة نتائجها بالمقارنة ببقية الطرق. ولهذه الطريقة مزايا عدة منها أنها تؤدي إلى تشعبات دقيقة، وكل عامل يستخرج أقصى كمية من التباين، وأنها تؤدي إلى أقل قدر ممكن من البواقي، كما أن المصفوفة الارتباطية تختزل إلى أقل عدد من العوامل المتعامدة غير المرتبطة. وتم استخدام طريقة التدوير (Varimax). ولحساب كفاية العينة واختبار ما إذا كانت الارتباطات الجزئية بين المتغيرات صغيرة، وتتراوح قيمة هذا الاختبار من (0 إلى +1) حيث تشير القيم القريبة من (+1) إلى كفاية العينة أو أنها مناسبة، والقيم الأقل من (0.5) تشير إلى عدم كفاية العينة. وتم إجراء اختبار كايزر وماير أولكن لقياس توافق العينة كما هو موضح في الجدول رقم (2) التالي:

جدول رقم (2): اختبار (كايزر- ماير- أولكن) وبارتليت

المعايير	أداة الدراسة
كايزر- ماير- أولكن لقياس توافق العينة	0.858
اختبار بارتليت لقياس تجانس العينة بالنسبة	3392.40
لحجم العينة	406
	0.000
مربع كاي	
درجة الحرية	
مستوى الدلالة	

المصدر: نتائج برنامج (25) SPSS

ويتضح من الجدول رقم (2) أن قيمة اختبار كايزر وماير أولكن (0.858) وهي قيمة مرتفعة قريبة من الواحد. ومن أجل ضمان قابلية عوامل مصفوفة الارتباط بين المتغيرات، تم إجراء اختبار بارتلليت لقياس تجانس العينة بالنسبة لحجم العينة حيث بلغت قيمة مربع كاي (3392.40) ودرجة الحرية (406) عند مستوى دلالة (0.000) أقل من (0.001).

جدول رقم (3): مصفوفة الارتباط Pattern Matrix

العبارة	تكاليف الوقائية	تكاليف التقييم	تكاليف الفشل الداخلي	تكاليف الفشل الخارجي	تكاليف الجودة	الأداء المالي قبل تطبيق	تكاليف الجودة	الأداء المالي بعد تطبيق
تقوم الشركة بتهيئة متطلبات العملية الإنتاجية من أجل تحقيق الكفاءة الإنتاجية	0.81							
تقوم الشركة بمراجعة متطلبات العملية الإنتاجية بعد إعدادها لغاية تحقيق الكفاءة الإنتاجية	0.82							
تقوم الشركة بعمل الصيانة اللازمة للمعدات الخاصة بالجودة وذلك تجنباً لحالات التلف التي تؤدي إلى رفع تكاليف الإنتاج	0.81							
تستخدم الشركة قواعد بيانات الكترونية للحد من هدر الجهد والوقت والموارد	0.77							
تؤهل الشركة العاملين لديها بإقامة الدورات التدريبية الخاصة بالجودة بهدف الحد من العيب الناتج بسبب نقص الخبرة	0.84							
تعمل الشركة على تطوير خطوط الإنتاج باستمرار تجنباً للهدر في المواد الأولية	0.83							
تقوم الشركة باختبار المواد الأولية المستخدمة في عملية الإنتاج	0.44							
تجري الشركة فحوصات مخبرية قبل الانتقال من مرحلة إلى أخرى في العملية الإنتاجية	0.52							
تقوم الشركة بأخذ العينات بعد التعبئة	0.50							
أثناء العملية الإنتاجية تقوم الشركة بفحص عينات من المنتجات تحت التصنيع	0.52							
تقوم الشركة باختبار المنتجات في نهاية العملية الإنتاجية	0.82							
تقوم الشركة بإعادة استخدام مخلفات الإنتاج بكفاءة	0.62							
تقوم الشركة بتحسين نسبة التالف في الإنتاج ضمن الحدود المسموح بها	0.74							
تتجنب الشركة قدر الإمكان الأسباب التي قد تؤدي لإنتاج منتجات غير مطابقة لمستويات الجودة	0.70							
تتجنب الشركة الهدر الناشئ عن سوء تصميم العملية الإنتاجية	0.68							

0.70				تهتم الشركة برضى العملاء لتقليل عدد الشكاوى
0.65				ينعكس تركيز الشركة على تطبيق تكاليف الجودة بشكل فعال في تقليل الضرر
0.71				تتأكد الشركة من أن منتجاتها خالية من العيوب لتقليل المنتجات غير المطابقة لمستويات الجودة
0.79				تحرص الشركة على تجنب عدم مطابقة المنتجات لمعايير الجودة المحددة وذلك لمنع تحول العملاء لشراء منتج الشركات المنافسة
0.78				تتجنب الشركة كلف التسويات القانونية عن المنتج
0.77				تتجنب الشركة كلف ما بعد البيع كون المنتجات أنتجت طبقاً للمعايير المحددة
0.84				قيمة صافي المبيعات
0.86				العائد على المبيعات (صافي الربح / صافي المبيعات)
0.87				العائد على الأصول (صافي الربح / إجمالي الأصول)
0.85				العائد على الاستثمار (صافي الربح من الاستثمار / تكلفة الاستثمار)
0.82				قيمة صافي المبيعات
0.86				العائد على المبيعات (صافي الربح / صافي المبيعات)
0.87				العائد على الأصول (صافي الربح / إجمالي الأصول)
0.90				العائد على الاستثمار (صافي الربح من الاستثمار / تكلفة الاستثمار)

المصدر: نتائج برنامج (SPSS 25)

ويوضح الجدول رقم (3) مصفوفة الارتباط حيث تراوحت القيم بين (0.90) و (0.44) وبذلك لم يتم استبعاد أي عبارة من العبارات.

3-5-8 الاختبار العاملي التوكيدي:

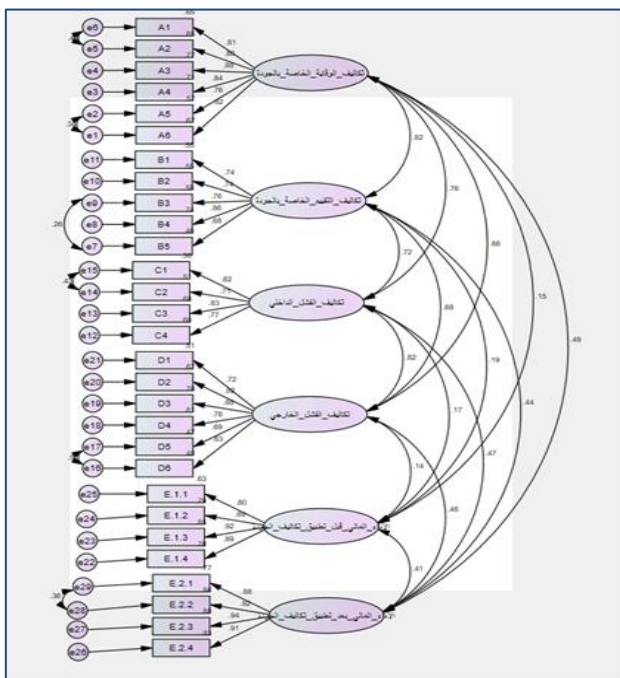
تم إجراء الاختبار العاملي التوكيدي باستخدام برنامج التحليل الإحصائي (AMOS 23) وذلك للتأكد من نتائج الاختبار العاملي الاستكشافي:

جدول رقم (4): مؤشرات النموذج لأداة الدراسة

المؤشرات	أداة الدراسة
مربع كاي Chi square	1.806
درجة الحرية degree of freedom	356
مؤشر جذر متوسط مربع البواقي RMR	0.054
مؤشر المطابقة المقارن CFI	0.91
وتاكر - لوييس TLI	0.91
مؤشر جذر متوسط مربع الخطأ التقاربي RMSEA	0.078

المصدر: نتائج برنامج (AMOS 23)

شكل رقم (1): نموذج التحليل العاملي التوكيدي



المصدر: نتائج برنامج AMOS (23)

جدول رقم (5) : تشبعات عبارات محاور الدراسة

العبارة	تكاليف الوقاية	تكاليف التقييم	تكاليف الفشل الداخلي	تكاليف الفشل الخارجي	الأداء المالي قبل تطبيق تكاليف الجودة	الأداء المالي بعد تطبيق تكاليف الجودة
تقوم الشركة بتهيئة متطلبات العملية الإنتاجية من أجل تحقيق الكفاءة الإنتاجية	0.81					
تقوم الشركة بمراجعة متطلبات العملية الإنتاجية بعد إعدادها لغاية تحقيق الكفاءة الإنتاجية	0.88					
تقوم الشركة بعمل الصيانة اللازمة للمعدات الخاصة بالجودة وذلك تجنباً لحالات التلف التي تؤدي إلى رفع تكاليف الإنتاج	0.88					
تستخدم الشركة قواعد بيانات الكترونية للحد من هدر الجهد والوقت والموارد	0.84					
تؤهل الشركة العاملين لديها بإقامة الدورات التدريبية الخاصة بالجودة بهدف الحد من المييب الناتج بسبب نقص الخبرة	0.76					
تعمل الشركة على تطوير خطوط الإنتاج باستمرار تجنباً للهدر في المواد الأولية	0.62					
تقوم الشركة باختبار المواد الأولية المستخدمة في عملية الإنتاج		0.74				
تجري الشركة فحوصات مخبرية قبل الانتقال من مرحلة إلى أخرى في العملية الإنتاجية		0.74				
تقوم الشركة بأخذ العينات بعد التعبئة		0.76				
أثناء العملية الإنتاجية تقوم الشركة بفحص عينات من المنتجات تحت التصنيع		0.86				
تقوم الشركة باختبار المنتجات في نهاية العملية الإنتاجية		0.68				
تقوم الشركة بإعادة استخدام مخلفات الإنتاج بكفاءة			0.62			
تقوم الشركة بتحسين نسبة التالف في الإنتاج ضمن الحدود المسموح بها			0.71			
تتجنب الشركة قدر الإمكان الأسباب التي قد تؤدي لإنتاج منتجات غير مطابقة لمستويات الجودة			0.83			
تتجنب الشركة الهدر الناشئ عن سوء تصميم العملية الإنتاجية			0.77			
تهتم الشركة برضى العملاء لتقليل عدد الشكاوى				0.72		
ينعكس تركيز الشركة على تطبيق تكاليف الجودة بشكل فعال في تقليل الضرر				0.82		
تتأكد الشركة من أن منتجاتها خالية من العيوب لتقليل المنتجات غير المطابقة لمستويات الجودة				0.88		
تحرص الشركة على تجنب عدم مطابقة المنتجات لمعايير الجودة				0.78		

					المحددة وذلك لمنع تحول العملاء لشراء منتج الشركات المنافسة
		0.69			تتجنب الشركة كلف التسويات القانونية عن المنتج
		0.63			تتجنب الشركة كلف ما بعد البيع كون المنتجات أنتجت طبقاً للمعايير المحددة
	0.80				قيمة صافي المبيعات
	0.89				العائد على المبيعات (صافي الربح / صافي المبيعات)
	0.92				العائد على الأصول (صافي الربح / إجمالي الأصول)
	0.89				العائد على الاستثمار (صافي الربح من الاستثمار / تكلفة الاستثمار)
					قيمة صافي المبيعات
0.068					
0.92					العائد على المبيعات (صافي الربح / صافي المبيعات)
0.94					العائد على الأصول (صافي الربح / إجمالي الأصول)
0.91					العائد على الاستثمار (صافي الربح من الاستثمار / تكلفة الاستثمار)

المصدر: نتائج برنامج (23) AMOS

4-5-8 ثبات أداة الدراسة:

تم استخدام معامل ألفا كرونباخ لاحتساب معاملات الثبات لإحاور الدراسة، كما تم استخدام معامل الارتباط (بيرسون) لاختبار ارتباط المتغيرات فيما بينهما وكانت النتائج كما يلي:

جدول رقم (6) مصفوفة الارتباط والثبات لمتغيرات الدراسة

العبارة	كرونباخ ألفا	تكاليف الوقاية الخاصة بالجودة	تكاليف التقييم الخاصة بالجودة	تكاليف الفشل الداخلي	تكاليف الفشل الخارجي	الأداء المالي قبل تطبيق تكاليف الجودة	الأداء المالي بعد تطبيق تكاليف الجودة
تكاليف الوقاية الخاصة بالجودة	0.93	1					
تكاليف التقييم الخاصة بالجودة	0.86	0.82**	1				
تكاليف الفشل الداخلي	0.80	0.76**	0.72**	1			
تكاليف الفشل الخارجي	0.84	0.66**	0.68**	0.82**	1		
الأداء المالي قبل تطبيق تكاليف الجودة	0.86	0.15	0.19	0.17	0.14	1	
الأداء المالي بعد تطبيق تكاليف الجودة	0.94	0.49**	0.44**	0.47**	0.48**	0.41**	1

♦ مستوى الدلالة الإحصائية عند (0.05)، ♦♦ مستوى الدلالة الإحصائية عند (0.01)

المصدر: نتائج برنامج (25) SPSS

يتضح من جدول رقم (6) حققت المتغيرات معاملات ثبات مرتفعة تراوحت بين (0.94) و (0.84). وحقق معامل الارتباط قيم موجبة بين متغيرات الدراسة تراوحت بين (0.82) و (0.41) عند دلالة إحصائية (0.01) أما بالنسبة لمتغير الأداء المالي قبل تطبيق الجودة فلم يرتبط معنوياً مع بقية المتغيرات عند مستوى دلالة (0.05).

8-6 تحليل البيانات:

1-6-8 الإحصاءات الوصفية لبيانات أفراد عينة الدراسة:

بلغ عدد أفراد الدراسة 135 مشارك توزعت بياناتهم الشخصية اعتماداً على عدة عوامل، ويوضح الجدول رقم (7) الإحصاءات الوصفية لبيانات أفراد عينة الدراسة كالتالي:

جدول رقم (7) الإحصاءات الوصفية لبيانات أفراد عينة الدراسة

النسبة المئوية	التكرار	المنصب الوظيفي
11.85	16	مدير مالي
6.67	9	مدير قسم المحاسبة
11.85	16	محاسب
12.59	17	مدير الجودة
11.85	16	مشرف الجودة
45.18	61	أخرى
النسبة المئوية	التكرار	الخبرة العملية
18.52	25	أقل من 5 سنوات
25.93	35	من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات
17.78	24	من 10 سنوات إلى 15 سنة
37.77	51	أكثر من 15 سنة
النسبة المئوية	التكرار	عدد موظفي الشركة
4.44	6	أقل من 6
33.33	45	من 6 إلى 49
37.04	50	من 50 إلى 249
25.19	34	أكثر من 250
النسبة المئوية	التكرار	القطاع الصناعي
23.70	32	صناعة المنتجات الغذائية
17.78	24	الصناعات التحويلية الأخرى
6.67	9	صنع المواد الكيميائية والمنتجات الكيميائية
5.93	8	صنع منتجات المعادن المشكلة

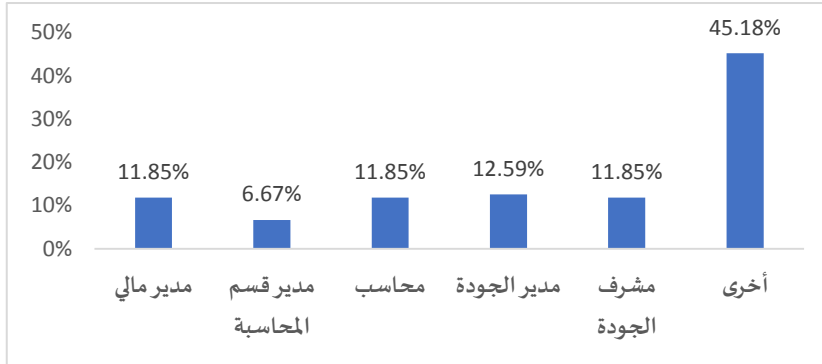
5.93	8	صنع منتجات المطاط والبلاستيك
5.93	8	صناعة الأثاث
5.19	7	صنع الورق ومنتجات الورق
3.70	5	صنع المعدات الكهربائية
3.70	5	صنع المشروبات
3.70	5	صنع الآلات والمعدات غير المصنفة في موضع آخر
2.22	3	صنع معدات النقل الأخرى
1.48	3	قطاع الطباعة
1.48	2	صنع منتجات المعادن اللافلزية الأخرى
1.48	2	صنع فحم الكوك والمنتجات النفطية المكررة
1.48	2	صنع المنسوجات
1.48	2	صنع المركبات ذات المحركات والمركبات
1.48	2	صنع الفلزات القاعدية
1.48	2	صنع الخشب ومنتجات الخشب والفلين، باستثناء الأثاث؛ صنع أصناف من القش ومواد الضفر
1.48	2	صناعة الملابس
1.48	2	صنع الحواسيب والمنتجات الإلكترونية والبصرية
0.74	2	صنع المنتجات الصيدلانية
0.74	2	صنع المنتجات الجلدية والمنتجات ذات الصلة
0.74	1	توصيل الكهرباء والغاز والبخار وتكييف الهواء
النسبة المئوية	التكرار	نمط الإنتاج المتبع
8.15	11	إنتاج الدفعات
24.44	33	إنتاج بحسب الطلب
48.15	65	إنتاج مستمر
19.26	26	إنتاج هجين (الإنتاج المستمر والدفعات)
النسبة المئوية	التكرار	حجم مبيعات الشركة
20.74	28	أقل من 3 مليون
38.52	52	من 3 مليون إلى 40 مليون
20.00	27	من 40 مليون إلى 200 مليون
20.74	28	أكثر من 200 مليون

المصدر: نتائج برنامج SPSS (25)

أ- المنصب الوظيفي؛

بلغت النسبة الأعلى لصالح مدراء الجودة بنسبة (12.59%) ثم المحاسبين والمدراء الماليين ومشرفي الجودة بنسبة (11.85%) لكل منصب وظيفي، بينما بلغت نسبة

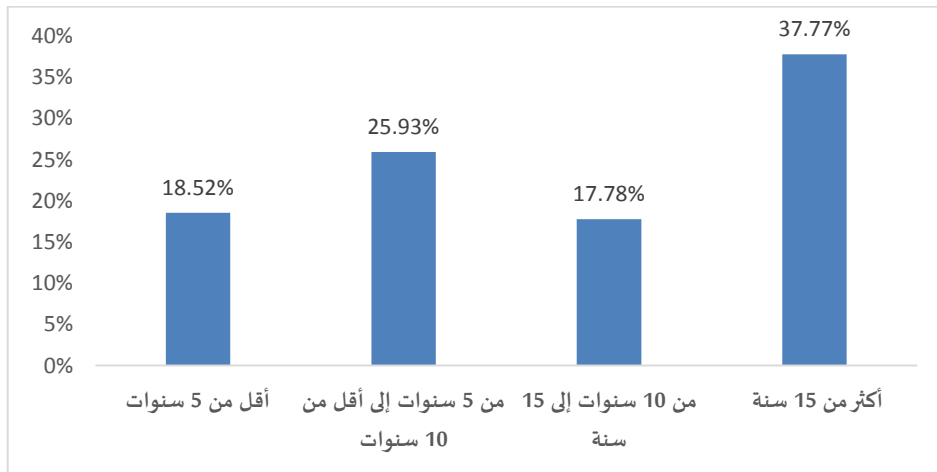
مدراء قسم المحاسبة (6.67%). أما بالنسبة للمناصب الوظيفية الأخرى فبلغت نسبتها (45.18%) وتم تمثيل النتائج بالشكل رقم (2) التالي:



شكل رقم (2) يوضح توزيع أفراد العينة وفق متغير المنصب الوظيفي

ب- الخبرة العملية:

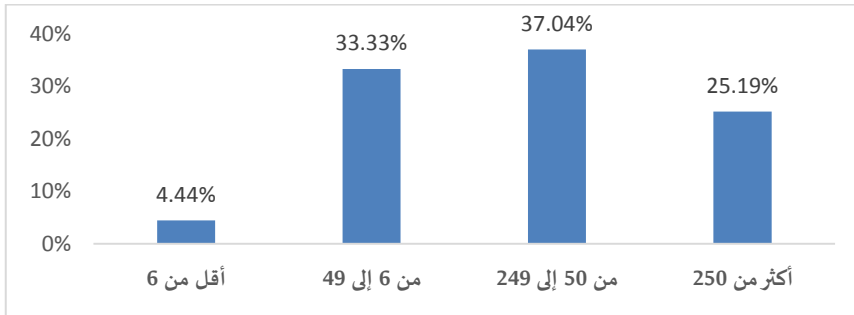
بلغت النسبة الأعلى لمن خبرتهم أكثر من 15 سنة وبنسبة بلغت (37.77%) ثم من خبرتهم من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات بنسبة (25.93%) ثم من خبرتهم أقل من 5 سنوات بنسبة (18.52%) وأخيراً من خبرتهم من 10 سنوات إلى 15 سنة بنسبة (17.78%). وتم تمثيل النتائج بالشكل رقم (3) التالي:



شكل رقم (3) يوضح نسب توزيع أفراد العينة وفق متغير الخبرة العملية

ج- عدد موظفي الشركة :

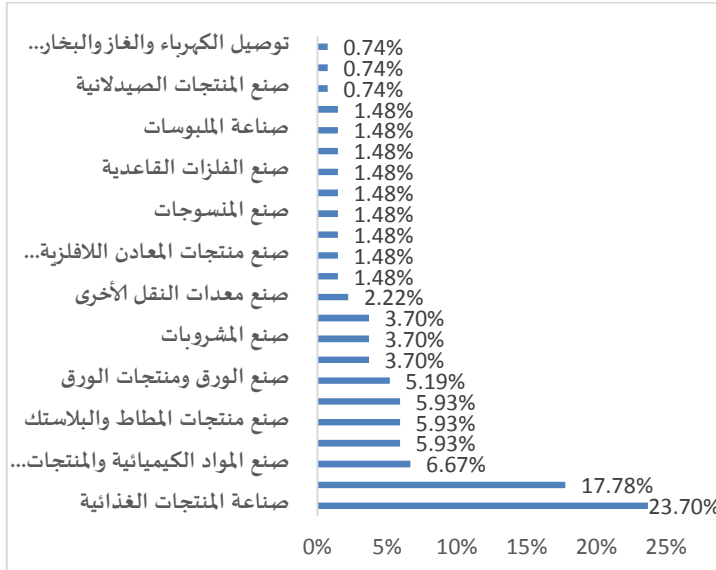
بلغت النسبة الأعلى لعدد موظفي الشركة (من 50 إلى 249) وبنسبة بلغت (37.04%)
ثم العدد (من 6 إلى 49) وبنسبة (33.33%) ثم من (أكثر من 250 موظف) بنسبة (25.19%)
وأخيراً الأقل من 6 موظفين بنسبة (4.44%). وتم تمثيل النتائج بالشكل رقم (4) التالي :



شكل رقم (4) يوضح توزيع أفراد العينة وفق متغير عدد موظفي الشركة

د- القطاع الصناعي :

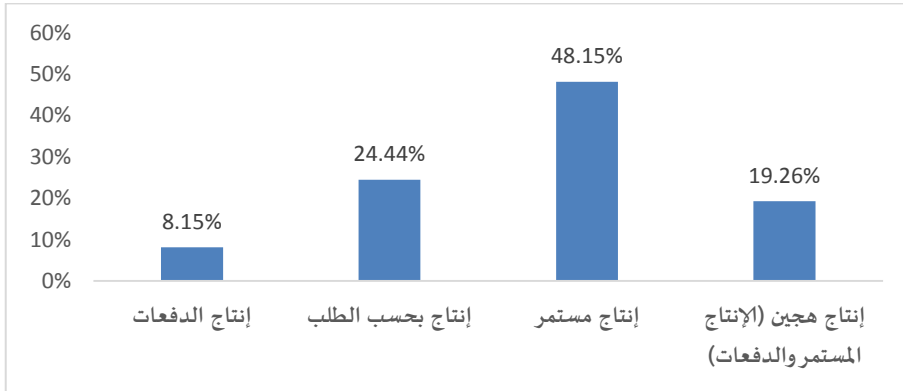
طبقت الدراسة في 23 قطاع صناعي مختلف حيث كانت النسبة الأعلى لصالح صناعة المنتجات الغذائية بنسبة (23.70%) ثم الصناعات التحويلية بنسبة (17.78%)
أما بقية القطاعات فلم تتجاوز 7% لكل قطاع. وتم تمثيل النتائج بالشكل رقم (5) التالي :



شكل رقم (5) يوضح توزيع أفراد العينة وفق متغير القطاع الصناعي

هـ- نمط الإنتاج المتبع:

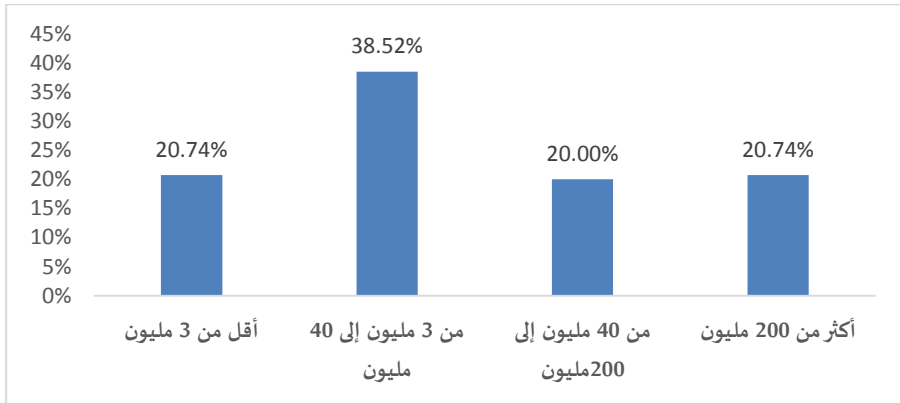
بلغت النسبة الأعلى للإنتاج المستمر بنسبة (48.25%) ثم الإنتاج حسب الطلب بنسبة (24.44%) ثم الإنتاج الهجين بنسبة (19.26%) وأخيراً إنتاج الدفعات بنسبة (8.15%). وتم تمثيل النتائج بالشكل رقم (6) التالي:



شكل رقم (6) يوضح توزيع أفراد العينة وفق متغير نمط الإنتاج المتبع

و- حجم مبيعات الشركة:

كانت النسبة الأعلى من 3 مليون الى 40 مليون وبنسبة (38.52%) أما بقية الأحجام فكانت في حوالي 20% لكل تصنيف. وتم تمثيل النتائج بالشكل رقم (7) التالي:



شكل رقم (7) يوضح توزيع أفراد العينة وفق متغير حجم مبيعات الشركة

2-6-8 الإحصاءات الوصفية لمقاييس الدراسة :

جدول رقم (8) : المتوسطات والانحرافات المعيارية لمتغيرات الدراسة

المحور	الفقرة ¹	المتوسط و(الانحراف المعياري)	الاستجابة و(الترتيب)	الفقرة	المتوسط و(الانحراف المعياري)	الاستجابة و(الترتيب)
تكاليف الوقاية مرتفعة (0.88) 4.15	(1) تقوم الشركة بتهيئة متطلبات العملية الإنتاجية من أجل تحقيق الكفاءة الإنتاجية	4.31 (0.88)	مرتفعة جداً (1)	(5) تؤهل الشركة العاملين لديها بإقامة الدورات التدريبية الخاصة بالجودة بهدف الحد من العيب الناتج بسبب نقص الخبرة	4.06 (1.03)	مرتفعة (4)
	(2) تقوم الشركة بمراجعة متطلبات العملية الإنتاجية بعد إعدادها لغاية تحقيق الكفاءة الإنتاجية	4.27 (1.06)	مرتفعة جداً (2)	(4) تستخدم الشركة قواعد بيانات الكترونية للحد من هدر الجهد والوقت والموارد	4.06 (1.15)	مرتفعة (5)
	(3) تقوم الشركة بعمل الصيانة اللازمة للمعدات الخاصة بالجودة وذلك تجنباً لحالات التلف التي تؤدي إلى رفع تكاليف الإنتاج	4.26 (0.86)	مرتفعة جداً (3)	(6) تعمل الشركة على تطوير خطوط الإنتاج باستمرار تجنباً للهدر في المواد الأولية	3.93 (1.14)	مرتفعة (6)
(تكاليف التقييم مرتفعة جداً 0.78) 4.23	(1) تقوم الشركة باختبار المواد الأولية المستخدمة في عملية الإنتاج	4.39 (0.77)	مرتفعة جداً (1)	(4) أثناء العملية الإنتاجية تقوم الشركة بفحص عينات من المنتجات تحت التصنيع	4.27 (0.86)	مرتفعة جداً (4)
	(2) تجري الشركة فحوصات مخبرية قبل الانتقال من مرحلة إلى أخرى في العملية الإنتاجية	4.34 (0.90)	مرتفعة جداً (2)	(5) تقوم الشركة باختبار المنتجات في نهاية العملية الإنتاجية	3.98 (1.04)	مرتفعة (5)
	(3) تقوم الشركة بأخذ العينات بعد التعبئة	4.32 (0.92)	مرتفعة جداً (3)			
تكاليف الغش الداخلي مرتفعة (0.75) 4.02	(1) تقوم الشركة بإعادة استخدام مخلفات الإنتاج بكفاءة	4.41 (0.79)	مرتفعة جداً (1)	(3) تتجنب الشركة قدر الإمكان الأسباب التي قد تؤدي لإنتاج منتجات غير مطابقة لمستويات الجودة	3.88 (0.97)	مرتفعة (3)
	(2) تقوم الشركة بتحسين نسبة التالف في الإنتاج ضمن الحدود المسموح بها	4.28 (0.85)	مرتفعة جداً (2)	(4) تتجنب الشركة الهدر الناشئ عن سوء تصميم العملية الإنتاجية	3.51 (1.17)	مرتفعة (4)

¹ الرقم الذي يسبق كل فقرة هو رقم الفقرة بالاستبانة

تكاليف أفضل الخارجي 4.25 (0.60) مرتفعة جداً	(1) تهتم الشركة برضى العملاء لتقليل عدد الشكاوى	4.43 (0.70) مرتفعة جداً (1)	(4) تحرص الشركة على تجنب عدم مطابقة المنتجات لمعايير الجودة المحددة وذلك لمنع تحول العملاء لشراء منتج الشركات المنافسة	4.32 (0.65) مرتفعة جداً (4)
	(2) ينعكس تركيز الشركة على تطبيق تكاليف الجودة بشكل فعال في تقليل الضرر	4.41 (0.73) مرتفعة جداً (2)	(5) تتجنب الشركة كلف التسويات القانونية عن المنتج	4.03 (0.93) مرتفعة (5)
	(3) تتأكد الشركة من أن منتجاتها خالية من العيوب لتقليل المنتجات غير المطابقة لمستويات الجودة	4.36 (0.74) مرتفعة جداً (3)	(6) تتجنب الشركة كلف ما بعد البيع كون المنتجات أنتجت طبقاً للمعايير المحددة	3.97 (0.92) مرتفعة (6)
الاداء المالي قبل تطبيق تكاليف الجودة 3.66 (0.87) مرتفعة	(1) قيمة صافي المبيعات	3.86 (0.91) مرتفعة (1)	(3) العائد على الأصول	3.49 (1.05) مرتفعة (3)
	(2) العائد على المبيعات	3.63 (1.00) مرتفعة (2)	(4) العائد على الاستثمار	3.42 (0.95) مرتفعة (4)
الاداء المالي بعد تطبيق تكاليف الجودة 3.88 (0.80) مرتفعة	(1) قيمة صافي المبيعات	3.96 (0.89) مرتفعة (1)	(3) العائد على الأصول	3.73 (1.01) مرتفعة (3)
	(2) العائد على المبيعات	3.83 (0.95) مرتفعة (2)	(4) العائد على الاستثمار	3.68 (0.97) مرتفعة (4)

المصدر: نتائج برنامج SPSS (25)

يوضح الجدول رقم (8) أن المتوسطات الحسابية لمحور تكاليف الوقاية تراوحت قيمها بين (3.93-4.31)، حيث حصلت الفقرات (1,2,3) على درجة استجابة مرتفعة جداً كان أعلاهما الفقرة رقم (1) والتي تنص على " تقوم الشركة بتهيئة متطلبات العملية الإنتاجية من أجل تحقيق الكفاءة الإنتاجية "، حيث حصلت على أعلى متوسط حسابي وقيمته (4.31)، في حين حصلت باقي الفقرات (4,5,6) على درجة استجابة مرتفعة كانت أدناها الفقرة رقم (6) والتي تنص على " تعمل الشركة على تطوير خطوط الإنتاج باستمرار تجنباً للهدر في المواد الأولية"، حيث حصلت على أقل متوسط حسابي وقيمته (3.93). كما يبين الجدول حصول إجمالي الفقرات على متوسط حسابي قيمته (4.15)

وبدرجة استجابة مرتفعة. ومن خلال استجابات أفراد العينة نستنتج أن مستوى تكاليف الوقاية مرتفع.

يوضح الجدول رقم (8) أن المتوسطات الحسابية لمحور تكاليف التقييم تراوحت قيمها بين (3.98-4.39)، حيث حصلت الفقرات (1,2,3,4) على درجة استجابة مرتفعة جداً كان أعلاهما الفقرة رقم (1) والتي تنص على "تقوم الشركة باختبار المواد الأولية المستخدمة في عملية الإنتاج" حيث حصلت على أعلى متوسط حسابي وقيمته (4.39)، في حين حصلت الفقرة (5) على درجة استجابة مرتفعة والتي تنص على "تقوم الشركة باختبار المنتجات في نهاية العملية الإنتاجية"، حيث حصلت على أقل متوسط حسابي وقيمته (3.98). كما يبين الجدول حصول إجمالي الفقرات على متوسط حسابي وقيمته (4.23) وبدرجة استجابة مرتفعة جداً. ومن خلال استجابات أفراد العينة نستنتج أن مستوى تكاليف التقييم مرتفع جداً.

يوضح الجدول رقم (8) أن المتوسطات الحسابية لمحور تكاليف الفشل الداخلي تراوحت قيمها بين (3.51-4.41)، حيث حصلت الفقرتان (1,2) على درجة استجابة مرتفعة جداً كان أعلاهما الفقرة رقم (1) والتي تنص على "تقوم الشركة بإعادة استخدام مخلفات الإنتاج بكفاءة"، حيث حصلت على أعلى متوسط حسابي وقيمته (4.41)، في حين حصلت باقي الفقرات (3,4) على درجة استجابة مرتفعة كانت أدناها الفقرة رقم (4) والتي تنص على "تتجنب الشركة الهدر الناشئ عن سوء تصميم العملية الإنتاجية" حيث حصلت على أقل متوسط حسابي وقيمته (3.51). كما يبين الجدول حصول إجمالي الفقرات على متوسط حسابي وقيمته (4.02) وبدرجة استجابة مرتفعة. ومن خلال استجابات أفراد العينة نستنتج أن مستوى تكاليف الفشل الداخلي مرتفع.

يوضح الجدول رقم (8) أن المتوسطات الحسابية لمحور تكاليف الفشل الخارجي تراوحت قيمها بين (3.97-4.43)، حيث حصلت الفقرتان (1,2,3,4) على درجة استجابة مرتفعة جداً كان أعلاهما الفقرة رقم (1) والتي تنص على "تهتم الشركة برضى العملاء لتقليل عدد الشكاوى" حيث حصلت على أعلى متوسط حسابي وقيمته (4.43)، في حين

حصلت باقي الفقرات (5,6) على درجة استجابة مرتفعة كانت أدناها الفقرة رقم (6) والتي تنص على " تتجنب الشركة كلف ما بعد البيع كون المنتجات أنتجت طبقاً للمعايير المحددة " حيث حصلت على أقل متوسط حسابي وقيمتها (3.97). كما يبين الجدول حصول إجمالي الفقرات على متوسط حسابي قيمته (4.25) وبدرجة استجابة مرتفعة جداً. ومن خلال استجابات أفراد العينة نستنتج أن مستوى تكاليف الفشل الخارجي مرتفع جداً.

يوضح الجدول رقم (8) أن المتوسطات الحسابية لمحور الأداء المالي قبل تطبيق تكاليف الجودة تراوحت قيمها بين (3.42-3.86)، حيث حصلت الفقرتان (1,2) على درجة استجابة مرتفعة جداً كان أعلاهما الفقرة رقم (1) والتي تنص على " قيمة صافي المبيعات"، حيث حصلت على أعلى متوسط حسابي وقيمتها (3.86)، في حين حصلت باقي الفقرات (3,4) على درجة استجابة مرتفعة كانت أدناها الفقرة رقم (4) والتي تنص على " العائد على الاستثمار"، حيث حصلت على أقل متوسط حسابي وقيمتها (3.42). كما يبين الجدول حصول إجمالي الفقرات على متوسط حسابي قيمته (3.66) وبدرجة استجابة مرتفعة. ومن خلال استجابات أفراد العينة نستنتج أن مستوى الأداء المالي قبل تطبيق تكاليف الجودة مرتفع

يوضح الجدول (8) أن المتوسطات الحسابية لمحور الأداء المالي بعد تطبيق تكاليف الجودة تراوحت قيمها بين (3.68-3.96)، حيث حصلت جميع الفقرات على درجة استجابة مرتفعة كان أعلاهما الفقرة رقم (1) والتي تنص على " قيمة صافي المبيعات"، حيث حصلت على أعلى متوسط حسابي وقيمتها (3.96)، في حين كانت أدناها الفقرة رقم (4) والتي تنص على " العائد على الاستثمار"، حيث حصلت على أقل متوسط حسابي وقيمتها (3.68). كما يبين الجدول حصول إجمالي الفقرات على متوسط حسابي قيمته (3.80) وبدرجة استجابة مرتفعة. ومن خلال استجابات أفراد العينة نستنتج أن مستوى الأداء المالي بعد تطبيق تكاليف الجودة مرتفع.

8-7 اختبار الفرضيات:

لاختبار فرضيات الدراسة وإيضاح أثر المتغيرات المستقلة على المتغيرات التابعة تم استخدام أسلوب الانحدار الخطي المتعدد.

8-7-1 اختبار الفرضية الرئيسية الأولى: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين

تكاليف الجودة والأداء المالي قبل تطبيق تكاليف الجودة في الشركات الصناعية

السعودية:

جدول رقم (9): التباين (ANOVA) ومعامل الانحدار لاختبار الفرضية الرئيسية الأولى

مصدر التباين (ANOVA)	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	الدلالة	معامل التحديد R^2
الانحدار	4.43	4	1.11	1.59	0.18	0.05
البواقي	90.62	130	0.70			
الاجمالي	95.06	134				
معامل الانحدار المتغيرات المستقلة	قيمة الثابت	الخطأ المعياري	قيمة بيتا	قيمة (ت)	الدلالة	
تكاليف الوقاية	0.05	0.12	0.05	0.39	0.69	
تكاليف التقييم	0.24	0.15	0.22	1.64	0.10	
تكاليف الفضل الداخلي	-0.04	0.13	-0.04	-0.33	0.74	
تكاليف الفضل الخارجي	-0.08	0.14	-0.06	-0.58	0.56	
المتغير التابع = الأداء المالي قبل تطبيق تكاليف الجودة						
♦ مستوى الدلالة الإحصائية عند (0.05)، ♦ مستوى الدلالة الإحصائية عند (0.01)						

المصدر: نتائج برنامج SPSS (25)

يوضح الجدول رقم (9) أن معامل التحديد ($R^2=0.05$) وهي قيمة غير دالة عند مستوى دلالة إحصائية (0.05)، كما نلاحظ أن قيم تحليل التباين والذي يمكن من التعرف على القوة التفسيرية للنموذج ككل عن طريق قيمة (ف) والتي بلغت (1.59) وذلك عند درجة إحصائية أعلى من (0.05) والتي حصلت على قيم غير معنوية مما يؤكد عدم المقدرة التفسيرية لنموذج الانحدار الخطي المتعدد إحصائياً. كما يوضح الجدول قيمة معاملات الانحدار ودلالاتها الإحصائية للمتغيرات المستقلة حيث ظهرت بقيم غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05) وبذلك لا يمكن التنبؤ بالمتغيرات المستقلة للمتغير التابع. وبذلك نؤكد أنه لا يوجد أثر لتكاليف الجودة على الأداء المالي قبل تطبيق تكاليف الجودة في الشركات الصناعية السعودية.

7-2 اختبار الفرضية الرئيسية الثانية: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين

تكاليف الجودة والأداء المالي بعد تطبيق تكاليف الجودة في الشركات الصناعية

السعودية:

جدول رقم (10): التباين (ANOVA) ومعامل الانحدار لاختبار الفرضية الرئيسية الثانية

مصدر التباين (ANOVA)	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	الدلالة	معامل التحديد R^2
الانحدار	21.29	4.00	5.32	8.30**	0.00	0.21
البواقي	83.40	130.00	0.64			
الاجمالي	104.68	134.00				
معامل الانحدار المتغيرات المستقلة	قيمة الثابت	الخطأ المعياري	قيمة بيتا	قيمة (ت)	الدلالة	
تكاليف الوقاية	0.23	0.11	0.25	2.04*	0.04	
تكاليف التقييم	0.08	0.14	0.07	0.60	0.55	
تكاليف الفشل الداخلي	0.17	0.12	0.15	1.35	0.18	
تكاليف الفشل الخارجي	0.06	0.14	0.05	0.45	0.65	
المتغير التابع = الأداء المالي بعد تطبيق تكاليف الجودة						
* مستوى الدلالة الإحصائية عند (0.05)، ** مستوى الدلالة الإحصائية عند (0.01)						

المصدر: نتائج برنامج SPSS (25)

يوضح الجدول رقم (10) أن معامل التحديد ($R^2=0.21$) وهي قيمة دالة عند مستوى دلالة إحصائية (0.05)، كما نلاحظ أن قيم تحليل التباين والذي يمكن من التعرف على القوة التفسيرية للنموذج ككل عن طريق قيمة (ف) والتي بلغت (8.30) وذلك عند درجة إحصائية أقل من (0.01) والتي حصلت على معنوية مما يؤكد المقدرة التفسيرية لنموذج الانحدار الخطي المتعدد إحصائياً. كما يبين الجدول قيمة معاملات الانحدار ودلالاتها الإحصائية للمتغيرات المستقلة حيث اتضح التأثير الوحيد لحدوث تكاليف الوقاية بقيمة ت (2.04) الدالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05) وبذلك يمكن التنبؤ بالأداء المالي بعد تطبيق تكاليف الجودة من خلال تكاليف الوقاية فقط. وبذلك نؤكد أنه يوجد أثر لتكاليف الجودة على الأداء المالي بعد تطبيق تكاليف الجودة في الشركات الصناعية السعودية.

ويوضح الجدول (10) أن قيمة مستوى الدلالة لتكاليف الوقاية أقل من (0.05)، الأمر الذي يدل على وجود أثر لتكاليف الوقاية على الأداء المالي بعد تطبيق تكاليف الجودة في الشركات الصناعية السعودية. وأن قيمة مستوى الدلالة لتكاليف التقييم أكبر من (0.05)، الأمر الذي يدل على عدم وجود تأثير لتكاليف التقييم على الأداء المالي بعد تطبيق تكاليف الجودة في الشركات الصناعية السعودية. كما أن قيمة مستوى الدلالة لتكاليف الفشل الداخلي أكبر من (0.05)، الأمر الذي يدل على عدم وجود تأثير لتكاليف الفشل الداخلي على الأداء المالي بعد تطبيق تكاليف الجودة في الشركات الصناعية السعودية. كما أن قيمة مستوى الدلالة لتكاليف الفشل الخارجي أكبر من (0.05)، الأمر الذي يدل على عدم وجود تأثير لتكاليف الفشل الخارجي على الأداء المالي بعد تطبيق تكاليف الجودة في الشركات الصناعية السعودية.

3-8 اختبار الفرضية الرئيسية الثالثة: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين عناصر تكاليف الجودة في الشركات الصناعية السعودية:

جدول رقم (11) التباين (ANOVA) ومعامل الانحدار لاختبار العلاقة بين تكاليف

الجودة في الشركات الصناعية السعودية

معامل الانحدار					التباين (ANOVA)							العلاقة
الدلالة	قيمة (ت)	قيمة بيتا	الخطأ المعياري	قيمة الثابت	معامل التحديد R^2	الدلالة	قيمة (ف)	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	
0.00	12.61**	0.74	0.05	0.60	0.54	.0000	159.07**	44.96	1.00	44.96	الانحدار	المتغير المستقل
								0.28	133.00	37.59	البواقي	تكاليف الوقاية
									134.00	82.55	الاجمالي	المتغير التابع
												تكاليف التقييم
0.001	3.44**	0.33	0.08	0.28	0.44	.0000	51.28**	18.96	2	37.91	الانحدار	المتغيرات المستقلة
0.000	3.89**	0.38	0.10	0.39				0.37	132	48.79	البواقي	تكاليف التقييم
									134	86.70	الاجمالي	المتغير التابع

الفضل الداخلي	الانحدار	2	7.88	25.33**	.0000	0.36	0.15	0.07	0.22	2.04**	0.044
المتغيرات المستقلة	البواقي	132	0.31				0.28	0.09	0.34	3.10**	0.002
الوقاية تكاليف	الاجمالي	134									
التقييم المتغير التابع											
الفضل الخارجي											
* مستوى الدلالة الإحصائية عند (0.05)، ** مستوى الدلالة الإحصائية عند (0.01)											

المصدر: نتائج برنامج SPSS (25)

يتضح من الجدول رقم (11) أن قيمة معامل التحديد للعلاقة بين تكاليف الوقاية وتكاليف التقييم بلغت ($R^2=0.54$) وهي قيمة دالة عند مستوى دلالة احصائية (0.01)، وهذا يدل أن ما نسبته 54% من التأثير كان من المتغير المستقل على المتغير التابع. كما نلاحظ أن قيمة تحليل التباين والذي يمكن من التعرف على القوة التفسيرية للنموذج ككل عن طريق قيمة (ف) والتي بلغت (159.07) وذلك عند درجة احصائية أقل من (0.01) والتي حصلت على معنوية جيدة مما يؤكد المقدرة التفسيرية لنموذج الانحدار الخطي المتعدد إحصائياً. كما يوضح الجدول قيمة معامل الانحدار ودلالته الاحصائية للمتغير المستقل حيث اتضح التأثير لمحور تكاليف الوقاية بقيمة ت (12.61) الدالة احصائياً عند مستوى دلالة (0.01) وبذلك يمكن التنبؤ بتكاليف التقييم من خلال تكاليف الوقاية في الشركات الصناعية السعودية.

يتضح من الجدول رقم (11) أن قيمة معامل التحديد للعلاقة بين (تكاليف الوقاية والتقييم) وتكاليف الفضل الداخلي ($R^2=0.44$) وهي قيمة دالة عند مستوى دلالة احصائية (0.01)، وهذا يدل أن ما نسبته 44% من التأثير كان من المتغيرات المستقلة على المتغير التابع. كما نلاحظ أن قيم تحليل التباين والذي يمكن من التعرف على القوة التفسيرية للنموذج ككل عن طريق قيمة (ف) والتي بلغت (51.28) وذلك عند درجة احصائية أقل من (0.01) والتي حصلت على معنوية جيدة مما يؤكد المقدرة التفسيرية

نموذج الانحدار الخطي المتعدد إحصائياً. كما يوضح الجدول قيمة معاملات الانحدار ودلالاتها الاحصائية للمتغيرات المستقلة حيث اتضح التأثير الأعلى لمحور تكاليف التقييم بقيمة ت (3.89) الدالة احصائياً عند مستوى دلالة (0.01) ثم تأثير محور تكاليف الوقاية الخاصة بالجودة بقيمة ت (3.44) الدالة احصائياً عند مستوى دلالة (0.01) وبذلك يمكن التنبؤ بتكاليف الفشل الداخلي من خلال تكاليف الوقاية والتقييم في الشركات الصناعية السعودية.

يتضح من الجدول رقم (11) أن قيمة معامل التحديد للعلاقة بين (تكاليف الوقاية والتقييم) وتكاليف الفشل الخارجي ($R^2 = 0.36$) وهي قيمة دالة عند مستوى دلالة احصائية (0.01)، وهذا يدل أن ما نسبته 36% من التأثير كان من المتغيرات المستقلة على المتغير التابع. كما نلاحظ أن قيم تحليل التباين والذي يمكن من التعرف على القوة التفسيرية للنموذج ككل عن طريق قيمة (ف) والتي بلغت (25.33) وذلك عند درجة احصائية أقل من (0.01) والتي حصلت على معنوية جيدة مما يؤكد المقدرة التفسيرية لنموذج الانحدار الخطي المتعدد إحصائياً. كما يوضح الجدول قيمة معاملات الانحدار ودلالاتها الاحصائية للمتغيرات المستقلة حيث اتضح التأثير الأعلى لمحور تكاليف التقييم بقيمة ت (3.10) الدالة احصائياً عند مستوى دلالة (0.01) ثم تأثير محور تكاليف الوقاية بقيمة ت (2.04) الدالة احصائياً عند مستوى دلالة (0.05) وبذلك يمكن التنبؤ بتكاليف الفشل الخارجي من خلال تكاليف الوقاية والتقييم في الشركات الصناعية السعودية

9. النتائج والتوصيات

9.1. النتائج:

توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج وهي:

- 1- عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين تكاليف الجودة والأداء المالي قبل تطبيق تكاليف الجودة في الشركات الصناعية السعودية، حيث أسفرت نتائج الدراسة عن عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين عناصر تكاليف الجودة (تكاليف الوقاية،

تكاليف التقييم، تكاليف الفشل الداخلي، وتكاليف الفشل الخارجي) والأداء المالي قبل تطبيق تكاليف الجودة.

2- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تكاليف الجودة والأداء المالي بعد تطبيق تكاليف الجودة في الشركات الصناعية السعودية اتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسة اشتيوي (2019) و (Abulaila and Aloudat (2019) وغنمه (2020) والتي أكدت على وجود علاقة بين تكاليف الجودة والأداء المالي.

3- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تكاليف الوقاية والأداء المالي بعد تطبيق تكاليف الجودة اختلفت هذه النتيجة مع دراسة العبدلي (2018) و (Abulaila and Aloudat (2019) والتي أكدت على عدم وجود علاقة بين تكاليف الوقاية والأداء المالي، وكذلك اختلفت مع دراسة غنمه (2020) التي أثبتت عدم وجود علاقة بين تكاليف الوقاية والأداء المالي مقاساً بمعدل العائد على الأصول، في حين أثبتت دراسة غنمه (2020) وجود علاقة بين تكاليف الوقاية والأداء المالي مقاساً بمؤشر Tobin's Q، في حين أن نتيجة الدراسة الحالية اتفقت مع دراسة اشتيوي (2019) التي أكدت على وجود علاقة بين تكاليف الوقاية والأداء المالي.

4- عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين تكاليف التقييم والأداء المالي بعد تطبيق تكاليف الجودة اتفقت هذه الدراسة مع دراسة العبدلي (2018) على عدم وجود علاقة بين تكاليف التقييم والأداء المالي. واختلفت مع دراسة اشتيوي (2019) وغنمه (2020) و (Abulaila and Aloudat (2019) والتي أكدت على وجود علاقة بين تكاليف التقييم والأداء المالي.

5- عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين تكاليف الفشل الداخلي والأداء المالي بعد تطبيق تكاليف الجودة اتفقت هذه الدراسة مع دراسة العبدلي (2018) والتي أكدت على عدم وجود علاقة بين تكاليف الفشل الداخلي والأداء المالي، في حين اتفقت كذلك مع دراسة (Abulaila and Aloudat (2019) والتي أكدت على عدم وجود علاقة بين تكاليف الفشل الداخلي والأداء المالي مقاساً ب (معدل العائد على الأصول

وربحية السهم) في حين تختلف معها في وجود علاقة بين تكاليف الفشل الداخلي والأداء المالي مقاساً بمؤشر (Tobin's Q). واختلفت نتيجة الدراسة الحالية مع دراسة اشتيوي (2019) وغنمه (2020) والتي أكدت على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين تكاليف الفشل الداخلي والأداء المالي.

6- عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين تكاليف الفشل الخارجي والأداء المالي بعد تطبيق تكاليف الجودة اتفقت هذه الدراسة مع دراسة غنمه (2020) والتي أكدت على عدم وجود علاقة بين تكاليف الفشل الخارجي والأداء المالي، في حين اتفقت كذلك مع دراسة (Abulaila and Aloudat 2019) والتي أكدت على عدم وجود علاقة بين تكاليف الفشل الخارجي والأداء المالي مقاساً ب (معدل العائد على الأصول و بمؤشر Tobin's Q) في حين تختلف معها في وجود علاقة بين تكاليف الفشل الخارجي والأداء المالي مقاساً ب (ربحية السهم)، واختلفت نتيجة الدراسة الحالية مع دراسة العبدلي (2018) واشتيوي (2019) والتي أكدت على وجود علاقة بين تكاليف الفشل الخارجي والأداء المالي.

7 - توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تكاليف الوقاية وتكاليف التقييم الخاصة بالجودة في الشركات الصناعية السعودية.

8- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تكاليف الوقاية والتقييم وتكاليف الفشل الداخلي في الشركات الصناعية السعودية تتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (Putra and Hasyir 2016) والتي توصلت إلى أن تكاليف الوقاية وتكاليف التقييم لها دوراً هاماً في تخفيض كمية المنتجات المعيبة، كما تتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (Raupp and Gaebler 2016) التي أكدت على أهمية الاستثمار في تكاليف الوقاية للحد من تكاليف الفشل الداخلي.

9- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تكاليف الوقاية والتقييم وتكاليف الفشل الخارجي في الشركات الصناعية السعودية تتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (Raupp and Gaebler 2016) التي أكدت على أهمية الاستثمار في تكاليف الوقاية

للمحد من تكاليف الفشل الخارجي. وكذلك تتفق مع دراسة (Owusu and Goh والتي توصلت إلى أن زيادة تكاليف الوقاية والتقييم ستساعد على تقليل شكاوى العملاء وبذلك تقل كمية البضائع المعادة من العملاء وستقل التكلفة القانونية، وكما لها دور في تقليل معدل دوران الموظفين وتقليل التكلفة الاجمالية للجودة.

9.2. التوصيات:

بناءً على نتائج الدراسة، يمكن تقديم التوصيات الآتية:

- 1 - زيادة الاهتمام بتطبيق جميع عناصر أنظمة الجودة بكفاءة وفاعلية مما يساعد على تقديم المنتجات ذات الجودة العالية والتي تلبى احتياجات العملاء ورغباتهم.
- 2- ضرورة اهتمام جميع الشركات بغض النظر عن طبيعة نشاطها وحجمها بالقياس الكمي لتكاليف الجودة وإيضاح سبب ارتفاعها والعمل على تخفيضها.
- 3- ضرورة تركيز الشركات على تكاليف الوقاية وذلك من خلال عمل الشيء الصحيح بصورة صحيحة من المرة الأولى وفي كل مرة، وذلك من أجل تجنب الوقوع في الأخطاء وتخفيض التكاليف الناتجة عن معالجة تلك الأخطاء.
- 4- ضرورة اهتمام الشركات بمعالجة المنتجات التالفة ومراقبة المنتج النهائي قبل تسليمه للعميل.
- 5- ضرورة الإفصاح عن تكاليف الجودة في القوائم المالية للشركات الصناعية السعودية لتشجيع زيادة الاهتمام بها من خلال رفع الوعي المجتمعي في القطاع الخاص بضرورة تطبيقها.
- 6- أهمية توفير كادر مؤهل للعمل الإشرافي من ذوي الخبرة في مجال العمل لضبط تكاليف الجودة.
- 7- قيام الباحثين من الأكاديميين والمهنيين بإجراء المزيد من البحوث والدراسات التي تركز على تكاليف الجودة وأهميتها ودورها في كافة أنواع الشركات وفي جميع القطاعات.

المراجع

أولاً: المراجع العربية:

- 1- إبراهيم، عماد الحسين أحمدوده. (2015). إطار محاسبي لقياس تكلفة الجودة الشاملة في قطاع الخدمات الصحية في ليبيا. رسالة ماجستير، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، الخرطوم، السودان.
- 2 - اشتيوي، كوثر موسى خضر. (2019). أثر تكاليف الجودة على الأداء المالي والتشغيلي في الشركات الصناعية المدرجة في بورصة عمان. رسالة ماجستير، جامعة آل البيت، المفرق، الأردن.
- 3- الجبوري، فارس حميد عبد الله. (2017). دور تكاليف المنع في تخفيض تكاليف الفشل وتحسين جودة المنتجات: دراسة تطبيقية في إحدى الشركات الصناعية العراقية. رسالة ماجستير، جامعة الاسراء الخاصة، عمان، الأردن.
- 4- الجرايدة، صبا نافع أحمد. (2019). أثر جودة نظم المعلومات الحاسوبية الإلكترونية على الأداء المالي في البنوك التجارية الأردنية. رسالة ماجستير، جامعة آل البيت، المفرق، الأردن.
- 5- احمد، رنا محمود. (2022). أثر استخدام تكاليف الجودة على تحسين الأداء المالي في شركات الصناعات الدوائية المدرجة في بورصة عمان. رسالة ماجستير. جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن.
- 6- الرواد، أنس محمد موسى. (2015). أثر قياس تكاليف الجودة والإفصاح عنها على القوائم المالية: دراسة ميدانية. رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن.
- 7- الرواشدة، فرح عبد الجليل عبد الحميد. (2020). أثر تكاليف الجودة في تحقيق الميزة التنافسية في الشركات الصناعية الأردنية المدرجة في بورصة عمان. رسالة ماجستير، جامعة مؤتة، مؤتة، الأردن.
- 8 - الموسوي، عباس نوار كحيط و الزبيدي، صادق ظاهر فرحان. (2016). تحليل العلاقة بين الجودة وتكاليفها وأهميتها للوحدات الاقتصادية (دراسة نظرية تحليلية). مجلة كلية الكوت الجامعة، بدون رقم مجلد (2)، 43-15.
- 9- الشودري، ماجد محمد يونس. (2020). إدارة الجودة الشاملة في بعض مؤسسات المملكة العربية السعودية: دراسة ميدانية. مجلة البحث العلمي في التربية: جامعة عين شمس - كلية البنات للأدب والعلوم والتربية، 2(21)، 42 - 57.
- 10- العبدلي، أبو بكر كمال رياض. (2018). أثر تكاليف الجودة على الأداء المالي في البنوك التجارية الأردنية. رسالة ماجستير، جامعة آل البيت، المفرق، الأردن.

- 11-العوادات، عبيد عطا الله محمد. (2017). أثر تكاليف الجودة على الأداء المالي في البنوك العاملة في الأردن. رسالة دكتوراه، جامعة العلوم الإسلامية العالمية، عمان، الأردن.
- 12-المحمودي، محمد سرحان علي. (2019). مناهج البحث العلمي (ط.3). دار الكتب.
- 13-المشاقبة، براء خالد حميد. (2019). أثر تكاليف الجودة في تحسين الأداء المالي في ظل الميزة التنافسية في الشركات الصناعية الأردنية. رسالة ماجستير، جامعة آل البيت، المفرق، الأردن.
- 14-الموسوي، يحيى علي وكاظم، هبة سعد. (2019). دور تكاليف الجودة في تخفيض تكاليف المنتجات الصناعية. مجلة الاقتصاد والعلوم الإدارية، 25 (111)، 550-568.
- 15-الكبيسي، عبد الستار عبد الجبار عيدان والقضاة، مصطفى عبد الله أحمد. (2015). أثر النسب المالية على الأداء المالي للشركات المساهمة العامة الصناعية المدرجة في بورصة عمان المالي (2005-2011). مجلة المنارة للبحوث والدراسات، 21(1)، 105-139.
- 16-الكسابية، وسن هاشم. (2018). أثر تكاليف المنع في تخفيض التكاليف في الشركات الصناعية الأردنية. رسالة ماجستير، جامعة آل البيت، المفرق، الأردن.
- 17-بن أحمد، سعدية. (2020). استخدام تكاليف الجودة في تقييم الأداء الاستراتيجي للمؤسسات الاقتصادية: دراسة حالة شركة خنثر. مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية: جامعة قسنطينة 2-عبد الحميد مهري، 6(2)، 72 - 95.
- 18-جاسم، رغد هاشم. (2015). أثر تكاليف الجودة على تخفيض تكاليف الإنتاج وتحقيق الميزة التنافسية: دراسة ميدانية على الشركة العامة للصناعات الكهربائية في العراق. المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، 6(بدون رقم عدد)، 357 - 391.
- 19-حسيل، سارة. (2017). أثر تكاليف الجودة على تحسين الأداء المالي في المؤسسة الاقتصادية: دراسة ميدانية مؤسسة (Prolipos) لإنتاج الزيوت والمواد الدسمة. رسالة ماجستير، جامعة أم البواقي، أم البواقي، الجزائر.
- 20-سرور، منال جبار وعمر، صبيحه صالح. (2013). استعمال تكاليف الجودة في تقويم الأداء الاستراتيجي، مجلة كلية الرافدين الجامعة للعلوم، بدون رقم مجلد (32)، 102-130.
- 21-شمخي، فرح ناظم وسلمان، عامر محمد. (2021). تأثير تكاليف الجودة في تحسين جودة الخدمات الصحية. مجلة دراسات محاسبية ومالية، 16(54)، 27-49.
- 22-عبد اللطيف، عبد اللطيف محمد الحسن. (2013). دور أساليب المحاسبة الإدارية في ترشيد قرارات إدارة الجودة الشاملة وتخفيض تكاليف الخدمة المصرفية. رسالة دكتوراه، جامعة أم درمان الإسلامية، أم درمان، السودان.

- 23- غنمه، انوار سليمان كمال. (2020). أثر تكاليف الجودة على الأداء المالي في شركات الخدمة الأردنية المدرجة في بورصة عمان. رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن.
- 24- كحيلة، آمال. (2017). قياس وتحليل تكاليف الجودة في المؤسسة الصناعية: دراسة حالة شركة الخزف الصحي بالميلية جيجل. مجلة رماح للبحوث والدراسات، بدون رقم مجلد (22)، 72 - 90.
- 25- محمد، عبد الواحد محمود حسن، وسنين، عبد المطلب عبد الله عبده. (2021). دور الرقابة على تكاليف جودة التصنيع لضمان استمرارية المنشآت الصناعية السودانية: دراسة ميدانية على عينة من الشركات الصناعية الغذائية السودانية. المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية، بدون رقم مجلد (10)، 1 - 33.
- 26- نقاز، نوال. (2014). دور الرقابة على تكاليف الجودة لتحسين الاداء المالي: دراسة حالة مؤسسة مطاحن الحضنة. رسالة ماجستير، جامعة المسيلة، المسيلة، الجزائر.
- 27- نقاشي، إيمان، وياسف، هاجر. (2019). دراسة العوامل المؤثرة على الأداء المالي للمؤسسة الاقتصادية: دراسة قياسية للمؤسسات المدرجة في مؤشر cac 40. رسالة ماجستير، جامعة محمد الصديق بن يحيى، جيجل، الجزائر.
- 28- نوبلي، نجلاء. (2015). استخدام أدوات المحاسبة الادارية في تحسين الأداء المالي للمؤسسة الاقتصادية دراسة حالة مؤسسة المطاحن الكبرى للجنوب-بسكرة. رسالة دكتوراه، جامعة محمد خيضر - بسكرة، الجزائر.

ثانياً: المراجع الأجنبية :

1. Abulaila, M. D. and Aloudat, A. A. (2019). The impact of quality cost on financial performance of banks operating in Jordan. *Research Journal of Finance and Accounting*, **10**(2), 53-61.
2. Azeez, H. A. (2022). Impact of internal control in reducing the costs of non-conformity with quality standards. *World Economics and Finance Bulletin*, **9**, 77-89.
3. Hutapea, R. S., Dewi, S. N. and Lasambouw, C. M. (2021). Quality costs in improving the efficiency production costs case study in beverage company Bandung Indonesia. In: *International Conference on Science and Technology on Social Science (ICAST-SS 2020)* Atlantis Press, Bandung, Indonesia, 24-25/10/2020.

4. James. O. K. and Luke. R. (2014). The effect of quality cost management on firm's profitability. *British Journal of Marketing Studies*, 2(1), 12-26.
5. Khan, P. M. and Beg, M. M. (2012). Measuring Cost of Quality (CoQ) on SDLC Projects is indispensable for effective software quality assurance. *International Journal of Soft Computing and Software Engineering (JSCSE)*, 2(9), 1-15.
6. Mulyana, A. (2020). Influence of Sales and Quality Costs on Net Income. *ENSAINS JOURNAL*, 3(1), 76-78.
7. Owusu, P. K. and Goh, M. A. (2020). Assessment of Cost of Quality and its Effects on Manufacturing Performance: A Case Study of Special Ice Company Limited, Ghana. *Asian Journal of Basic Science & Research*, 2(3), 1-22.
8. Penuam, A. K., Burhan, M. and Subiyantoro, E. (2021). The effect of capital structure and inventory turnover on net income through net sales in food and beverage companies on the Indonesia stock exchange 2015–2019 period. *International Journal of Advances in Scientific Research and Engineering (ijasre)*, 7(9), 8-14.
9. Putra, R., and Hasyir, D. A. (2016). Effect of Prevention Costs and Assessment Costs on the Defective Product Quantity. *Journal Accounting Maranatha*, 8(2), 225-236.
10. Rangkuti, M. M., Bukit, R., and Daulay, M. (2020). The Effect of Intellectual Capital and Financial Performance on Firm Value with Return on Investment as A Modeling Variable in The Mining Industry Listed on Indonesia Stock Exchange. *International Journal of Public Budgeting, Accounting and Finance*, 2(4), 1-11.
11. Raupp, F. M., and Gaebler, D. M. (2016). Identification and Measurement of Quality Costs and Not Quality in A Textile and Apparel Industry. *Electronic Journal of Management & System*, 11(3), 282-289.
12. Rosikah, Prananingrum. D, Muthalib. D, Azis, M., and Rohansyah. M. (2018), Effects of Return on Asset, Return on Equity, Earning Per Share on Corporate Value, *The International Journal of Engineering and Science (IJES)*, 7 (3), 6-14.
13. Starcevic, D. P., Mijoc, I., and Mijoc, J. (2015). Quantification of quality costs: Impact on the quality products. *Ekonomski pregled*, 66 (3), 231-251.

14. Tresnawati, R., Octavia, E., and Herawati, S. D. (2017). The effect of efficiency and Quality Cost on Profitability. *Review of Integrated Business and Economics Research*, **6** (1), 296- 304.
15. Sailaja, A., Basak, P.C. and Viswanadhan, K. G. (2014). Analysis of economics of quality in manufacturing industries. *International Journal for Quality Research*, **8**(1), 121-138.
16. Zimwara, D., Mugwagwa, L., Maringa, D., Mnkandla, A., Mugwagwa, L. and Ngwarati, T. T. (2013). Cost of quality as a driver for continuous improvement case study company x. *International Journal of Innovative Technology and Exploring Engineering (IJITEE)*, **2**(2), 132-139.

درجة ممارسة مديري مدارس قصبة المفرق لاستراتيجيات

إدارة الأزمات التعليمية

الباحث

احمد محمد مفلح النمران

وزارة التربية والتعليم الاردنية

الملخص

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على درجة ممارسة مديري مدارس قصبة المفرق لاستراتيجيات إدارة الأزمات التعليمية ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، وتم بناء استبانة وزعت على عينة وتكونت من (50) من مديري المدارس ، وتم اختيارهم بالطريقة العشوائية، وتكونت أداة الدراسة من (20) فقرة، وتم التحليل الإحصائي للبيانات باستخدام برنامج الرزم الاجتماعية (SPSS) واستخدام اختبار تحليل التباين الاحادي واختبار (T) الخاص بالعينتين المستقلتين ومعادلة كرونباخ الفا بالإضافة إلى المتوسطات والانحرافات المعيارية لفقرات الاستبانة، وبلغ معامل الثبات (0.80) وهو معامل ثبات جيد يفي بأغراض البحث العلمي، وأظهرت نتائج الدراسة ان درجة ممارسة مديري مدارس قصبة المفرق لاستراتيجيات إدارة الأزمات التعليمية كانت كبيرة، وتبين انه لا يوجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين استجابات افراد عينة الدراسة حول درجة ممارسة مديري مدارس قصبة المفرق لاستراتيجيات إدارة الأزمات التعليمية تعزى لكل من المتغيرات (سنوات الخبرة، المؤهل العلمي، الجنس) ، وكانت اهم التوصيات انه على مديري المدارس الاستمرار بدراسة البدائل والحلول المتاحة للتعامل مع الازمات، وانه على مديري المدارس الاستمرار بالاحتفاظ بتقارير دورية تفيد بالرجوع اليها وقت الحاجة من اجل تسهيل عملية التعامل مع الازمات.

الكلمات المفتاحية: مديري المدارس، قصبة المفرق، استراتيجيات إدارة الأزمات التعليمية.

Abstract

This study aims to identify the degree to which the school principals of Qasbah Mafraq practice educational crisis management strategies. The study consisted of (20) items, and the data was statistically analyzed using the social packages program (SPSS) and the t-test was used for two independent samples and the one-way analysis of variance test and Cronbach's alpha equation in addition to the averages and standard deviations of the items of the questionnaire. The questionnaire was presented to a number of arbitrators with Expertise and competence The arbitrators indicated the validity of the study tool for what it was designed to measure, with a stability coefficient of (0.80), which is a good stability coefficient that meets the purposes of scientific research. Statistical at the significance level ($\alpha = 0.05$) between the responses of the study sample members about the degree to which the school principals of the Mafraq district practice the strategies of managing crises. education attributed to each of the variables (years of experience, educational qualification, gender), and the most important recommendations were that school principals should continue to study alternatives and available solutions to deal with crises, and that school principals should continue to keep periodic reports stating that they could refer to them when needed in order to facilitate the process of dealing with crises. crises.

Keywords: school principals, Mafraq district, strategies for managing educational crises.

مقدمة

الأزمات هي مشكلات أو لحظات أو مواقف أو أحداث سياسية أو اجتماعية أو صحية أو دينية أو أمنية أو اقتصادية حرجة تقع غالباً فجأة دون سابق إنذار وقد يكون سببها قدراً مقدوراً أو من صنع البشر، و تتطلب استجابة سريعة من أصحاب القرار في المؤسسات أو الشركات أو المنظمات، و تكمن خطورة الأزمات في : كونها تهدد الكيان الإداري أو السياسي أو الأمني أو الاقتصادي أو العسكري أو الصحي عن طريق إثارة الخوف و الرعب في نفوس الجماهير و تشويه سمعة و صورة الأفراد و المؤسسات و المسؤولين و بالتالي إحداث شلل تام أو توقف عن العمل، لذا لا بد من خطط مسبقة لإدارة الأزمات من أجل التقليل من أثرها أو احتوائها بدلاً من انفجارها (أبو عرقوب، 2020).

حيث ان الازمة بشكل عام تكون ناتجة من وجود ثغرات في القوانين واللوائح والتشريعات الموضوعة، أو قد تنشأ من سوء التطبيق، أو من أخطاء في استخدام الامور الادارية، وقد تكون نتيجة سوء التخطيط، أو سوء التنظيم او سوء التقويم في المؤسسة التي تحدث فيها الازمة، وهناك العديد من الأسباب التي تؤدي الى حدوث الازمات في منظومة التعليم وتختلف هذه الاسباب في تأثيرها من مؤسسة الى اخرى على حسب ظروفها وامكاناتها ودرجة استعدادها، كما تختلف من مرحلة تعليمية الى اخرى على حسب طبيعتها (نيروخ، 2020).

كما إن عملية إدارة الأزمة هي عملية علمية رشيدة تبني على العلم والمعرفة؛ فهي إدارة للحاضر والمستقبل، حيث تحمي المؤسسة وترتقي بآدائها، وتعالج الخلل والقصور لاي قطاع بها، وتساعد في فهم أي موقف مفاجئ ولم تتوقعه المؤسسة قد يؤدي الى ارباك نظامها او هدمه، كما أنها نظام يساعد في التعامل مع الظروف والأزمات أثناء وقوعها، كما تفيد في الجهوزية لمواجهتها، وتوقع حدوثها باي وقت كان او أي شكل من الاشكال (اليمني، 2013).

مشكلة الدراسة

شهد العالم في الفترة الاخيرة العديد من الأزمات المتعددة ولاسيما الأزمات التربوية المتراكمة وهذا ما تأثرت به كافة الدول والمملكة الاردنية الهاشمية، كما وان

خلال الفترة الاخيرة ونتيجة لجائحة كورونا مرت البلاد في ازمه لم يشهد لها التاريخ كما واثرت على كافة مناحي الحياة ولا سيما منها العملية التعليمية ولذلك وجب العمل على تفعيل ادارة الازمات الخاصة بالعملية التعليمية، وكون الباحث يعمل لدى وزارة التربية والتعليم لاحظ تأثير المؤسسات التعليمية ولا سيما منها المدارس بازمه خانقة نتيجة لجائحة كورونا ولهذا فقد ارتأى اجراء دراسة من اجل معرفة درجة ممارسة مديري المدارس لإدارة الازمات الخاصة بالعملية التعليمية، حيث تكمن مشكلة الدراسة في الاجابة عن الاسئلة الاتية :

1. ما درجة ممارسة مديري مدارس قسبة المفرق لاستراتيجيات إدارة الازمات التعليمية؟

2. هل يوجد فروق بين متوسطات استجابات افراد عينة الدراسة نحو درجة ممارسة مديري مدارس قسبة المفرق لاستراتيجيات إدارة الازمات التعليمية حسب متغير سنوات الخبرة؟

3. هل يوجد فروق بين متوسطات استجابات افراد عينة الدراسة نحو درجة ممارسة مديري مدارس قسبة المفرق لاستراتيجيات إدارة الازمات التعليمية حسب متغير المؤهل العلمي؟

4. هل يوجد فروق بين متوسطات استجابات افراد عينة الدراسة نحو درجة ممارسة مديري مدارس قسبة المفرق لاستراتيجيات إدارة الازمات التعليمية حسب متغير الجنس؟

اهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة الى :

1. التعرف على درجة ممارسة مديري مدارس قسبة المفرق لاستراتيجيات إدارة الازمات التعليمية.

2. التعرف اذا كان هناك فروق بين متوسطات استجابات افراد عينة الدراسة نحو درجة ممارسة مديري مدارس قسبة المفرق لاستراتيجيات إدارة الازمات التعليمية حسب متغير الجنس

3. التعرف اذا كان هناك فروق بين متوسطات استجابات افراد عينة الدراسة نحو درجة ممارسة مديري مدارس قصبة المفرق لاستراتيجيات إدارة الأزمات التعليمية حسب متغير المؤهل العلمي.

أهمية الدراسة

تكمن أهمية الدراسة من أهمية موضوعها والذي يتناول درجة ممارسة مديري مدارس قصبة المفرق لاستراتيجيات إدارة الأزمات التعليمية وذلك لما لهذا الموضوع أهمية في العمل على معرفة اذا كان هناك ممارسة لاستراتيجيات ادراء الازمات ام لا وفي نفس الوقت معرفة درجة ممارسته لان هذا يقود الى العمل على التوصل الى مجموعه من النتائج التي تقود الباحث الى مجموعه من التوصيات بحيث يستفيد منها مديري المدارس والمعلمين والطلبة واصحاب القرار في وزارة التربية والتعليم، كما وتكم أهمية هذه الدراسة في انها تفتح الافاق للباحثين حول اجراء دراسات مستفيضة تهتم بادراء الازمات التعليمية وتوفير لهم مراجع حول هذا الموضوع واعتبارها من الدراسات السابقة في البيئة العربية.

حدود الدراسة

تقتصر هذه الدراسة على الحدود الآتية :

1. الحدود الزمانية: تمت هذه الدراسة خلال الفصل الدراسي الاول من العام الدراسي 2021-2022.

2. الحدود المكانية: في مدارس قصبة المفرق

3. الحدود البشرية: اقتصر على مديري المدارس .

مصطلحات الدراسة

ادارة الازمات: نظام ادارة معتمد على الموقف ويشمل ادوار ومسؤوليات واضحة وعمليات مرتبطة بالمتطلبات التنظيمية للمؤسسة (Chahal. Singh, 2015).

إدارة الأزمات التعليمية: موقف اداري ينتج عن تغيرات من اجل التخفيف من الازمات بطريقة منتسبة تخرج عن إطار العمل المعتاد، بحيث يعمل على تقليل الخطورة والتهديد، والمفاجأة، وهذا يكون باستخدام اساليب إدارية مبتكرة، وسرعة ودقة في رد الفعل لتحسين المواقف التعليمية (العجمي والحراشة، 2021).

قصبة المفرق: هو لواء يسمى قصبة المفرق يقع في محافظة المفرق في الأردن . يتبع اللواء لمحافظة محافظة المفرق التي تضم 4 ألوية.

الدراسات السابقة

من خلال اطلاع الباحث على العديد من الدراسات التي اهتمت بموضوع الدراسة سواء كانت عربية او اجنبية وتم ترتيبها من الاحداث الى الاقدم وكانت على النحو الاتي:

دراسة العجمي والحراشة (2021) والتي جاء الهدف منها معرفة مدى ممارسة إستراتيجيات إدارة الأزمات التعليمية في ظل جائحة كورونا؛ وكذلك التعرف اذا كان هناك دلالة الفروق بين متوسطات تقديرات المعلمين وفقاً لمتغيرات (المؤهل العلمي ، والجنس وسنوات الخبرة) تم استخدام المنهج الوصفي حيث بلغت عينة الدراسة من (354) معلمة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية، حيث تم تطوير اداة للدراسة كانت عبارة عن استبانة احتوت على (46) فقرة، وقد تم التحقق صدقها وثباتها، وخرجت بمجموعه من النتائج كان اهمها أن درجة ممارسة إستراتيجيات إدارة الأزمات التعليمية في ظل جائحة كورونا متوسطة، وتبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير (الجنس) في جميع المجالات عدا (التخطيط)، والمؤهل العلمي (في جميع المجالات عدا المهارات القيادية).

دراسة بحيص والأفندي (2020) هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة ممارسة مدراء المدارس الحكومية لمهارة إدارة الأزمات من وجهة نظر المعلمين، وتأثير متغير: (الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، والمديرية، وموقع المدرسة) عليها. حيث تم اختيار (300) من المعلمين والمعلمات كعينة عشوائية بسيطة من مدارس بيت لحم ويطا،

وتم استخدام اداة الاستبانة المكونة من (30) فقرة، وكان معامل ثباتها (0.982). وبينت النتائج أن ممارسة مدرء المدارس الحكومية لمهارة إدارة الأزمات كانت بدرجة كبيرة. وكان مجال الإجراءات التي يتبعها المديرون لحدوث الأزمة هو الأول، ثم تلاه مجال الإجراءات التي يتبعها المديرون في التخطيط لمواجهة الأزمة، وجاء أخيراً المجال المتعلق بالإجراءات التي يتبعها المديرون للتعامل مع الأزمة أثناء حدوثها. أيضاً تبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لمتغيرات (المؤهل العلمي وعدد سنوات الخبرة وموقع المدرسة). ووجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لمتغير الجنس في المجال الأول، بينما أظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لمتغير الجنس في المجال الثاني لصالح الذكور وفي المجال الثالث لصالح الإناث. وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لمتغير المديرية في المجال الأول . ووجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لمتغير المديرية في المجال الثاني لصالح مديرية يطا وفي المجال الثالث لصالح مديرية بيت لحم.

دراسة نيروخ (2020) هدفت هذه الدراسة إلى معرفة درجة ممارسة إدارة الأزمات المدرسية لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة الخليل من وجهة نظر المعلمين، وأثر متغيرات (جنس المعلم، جنس مدير المدرسة، نوع المدرسة، عدد طلبة المدرسة، سنوات الخبرة في ذلك، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، وكانت أداة الدراسة هي الاستبانة حيث تكونت من (40) فقرة ، وتكون مجتمع الدراسة من (2902) معلماً ومعلمة، تم تطبيقها على (203) معلم ومعلمة يعملون في مديرية وسط الخليل اختيروا بالطريقة العشوائية الطبقية، وتوصلت الدراسة إلى أن درجة ممارسة إدارة الأزمات المدرسية لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة الخليل كانت بدرجة مرتفعة، وأن مديري المدارس لديهم تصور مسبق لأي أزمة طارئة، وعلى جميع محاور الاستبانة (قبل الأزمة وفي أثنائها وبعدها)، كما توصلت الدراسة إلى أن قدرة المديرين على التعامل مع الأزمة قبل حدوثها أكبر بكثير من قدرتهم على التعامل معها بعد انتهائها، وأشارت نتائج الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) في

متوسطات درجة إدارة الأزمات المدرسية لدى مديري المدارس الحكومية من وجهة نظر المعلمين تعزى إلى متغيرات (جنس المعلم، جنس مدير المدرسة، نوع المدرسة، عدد طلبة المدرسة، سنوات الخبرة)، وأن مديري المدارس يشركون المجتمع المحلي في إيجاد حلول للأزمات، وأن المجتمع يستطيع تقليل الصعوبات في المدارس ومساعدتها في إدارة الأزمات المدرسية، وأن هناك دورا كبيرا للجهات الرسمية كمديريات التربية والتعليم في مساعدة المدارس في إدارة الأزمات المدرسية، وأن مديري المدارس يضعون تصورا مستقبليا للأزمات التي يمكن أن تواجههم.

دراسة عبد الرحمن (2018) هدفت الدراسة إلى الكشف عن واقع إدارة الأزمات في جامعة البلقاء التطبيقية، معرفة تأثير كل من المتغيرات (الجنس، الكلية، الرتبة الأكاديمية، سنوات الخبرة) على الواقع، بلغت العينة (240) فردا اختارهم الباحث بالطريقة العشوائية، ولأغراض أهداف الدراسة، تم بناء تطوير استبيان تم التأكد من صحته وموثوقيته بالطريقة التعليمية والإحصائية المناسبة. باستخدام المنهج الوصفي التحليلي. أظهرت نتائج الدراسة أن واقع إدارة الأزمات في جامعة البلقاء التطبيقية جاء بمستوى متوسط بمتوسط حسابي (3.38 من 5) للدرجة الكلية، وكانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية ($= 0.05$) بين من تقل خبرته عن (5) سنوات ومن لديه خبرة (11) سنة فأكثر) والفروق لصالح (11) سنة فأكثر.

دراسة (yi- hwa, 2015) هدفت الدراسة إلى تحليل إدارة الأزمات المدرسية واكتشاف الطرق التي تستخدم لمواجهة الأزمة، وغالبية ما تفضل الطرق التقليدية لمواجهة الأزمة المعقدة، طبقت هذه الدراسة على نموذج حياة أزمة، اعتمدت على الفوضى والتعقيد في إدارة الأزمات، والجوانب الأساسية الناشئة من الاستجابة للأزمة المدرسية، وقد أجريت هذه الدراسة في واحدة من مدارس الغرب الأوسط في أمريكا لجمع (12 - PK)، وهي مزيج من دراسة حالة لجمع البيانات بطريقة منهجية وتحليلها، وقد تم جمع البيانات بطريقة المقابلات، ومناقشة (مجموعة التركيز) واستعراض خطة الأزمة من أعضاء من غير الفريق، كانوا قد استخدموا طريقة الترميز المفتوح والترميز الانتقائية.

وطرح مواضيع جديدة تم استخدام التحليل المقارن المستمر، وقد تم مناقشة استراتيجيات لتعزيز الثقة. وتشير النتائج إلى أن (أ) ديناميكية (نموذج دورة حياة الأزمة) مفيد في إدراك ومعالجة الأزمة المدرسية. (ب) ظهور المرونة والتعاون وآلية التصحيح الذاتي، وتعزيز التفاهم القائم الإدارة الأزمة، وتطوير آلية لمناقشة نتائج وأثار الأزمة.

دراسة (Waters_ Johnson, 2013) هدفت الدراسة إلى التعرف على دور مديري المدارس في تعريف الأزمة وتحديد لها، والنظر إلى دورهم في الأزمة المدرسية، وقد اشتملت الدراسة على الأسئلة التالية: 1- ما هي الافتراضات والمعتقدات والأفكار التي توجه وتخطط للأزمة وللإجراءات، خاصة فيما يتعلق بالمديرين ؟ 2 - ما هي الحالات التي تجعل المديرين يعرفون الحدث بالأزمة ؟ 3 - ما هو المتوقع من المديرين أثناء الأزمة ؟ وقد استخدمت الدراسة مصدران للبيانات هما: إنشاء خطة لإدارة الأزمات وتحليل النصوص، وهي طريقة للتحليل طورها (McKee , 2003) وقد استخدمت لتحديد كيفية تعريف الأزمة واكتشاف مبادئ توجيهية لسلوك المديرين. وقد تم جمع البيانات من عينة تمثيلية من مديري المدارس الابتدائية في ولايتين أمريكيتين، وقد استجاب (188) مديرة على الأسئلة التي سمحت لهم بالتكلم عن تجاربهم الخاصة مع حالات الأزمات. وقد اشارت النتائج الى ان المديرين على بينة من خطط الأزمة، وأن معظمهم يعتقدون أنهم وموظفيهم مهينين للأزمات سواء في المجتمع المحيط أو في مبنى المدرسة، وأن ممارساتهم التي يتبعونها لها موثوقية عالية، وأن التسلسل الهرمي قد يتعطل أثناء الأزمة وفي الحالات الطارئة.

دراسة (Minnesota, 2012) ركزت على جعل نموذج منيسوتا للتعليم نموذجاً لسياسة ادارة الازمات للمناطق التعليمية والمدارس المستأجرة لمساعدتها في اعتماد سياسة مكتوبة تنظم عملية تخطيط ادارة الازمات وتم التعاون بين شعبة mide للمساعدة ومينسوتا قسم السلامة العامة وشعبة الأمن الداخلي وادارة الطوارئ وقد تم التركيز فيها على ضرورة التزام كل مجلس ادارة مدرسة بوضع سياسة مكتوبة لادارة الازمات واعتمادها بالتشاور مع مديري المدارس والمعلمين والطلاب واولياء الامور ووكالات المجتمع

المحلي للطوارئ. فالهدف من هذه السياسة هو أن تكون بمثابة دليل للمدارس والمديرين والمعلمين والطلاب واعضاء المجتمع المحلي لمعالجة مجموعة واسعة من حالات الازمات المحتمل وقوعها في المناطق التعليمية.

منهج الدراسة :

قام الباحث بإتباع المنهج الوصفي للملاءمته لأغراض هذه الدراسة ، وهو المنهج الذي يهتم بالظاهرة كما هي في الواقع. ويعمل على وصفها. وتحليلها. وربطها بالظواهر الأخرى. حيث اعتمدت الباحثة على مصادر المعلومات ذات الصلة بموضوع الدراسة. وتحليلها، وثم تجميع البيانات عن طريق الاستبانة، التي تم تطويرها بناء على الإطار النظري والدراسات السابقة.

مجتمع الدراسة وعينتها :

تكون مجتمع الدراسة من جميع مديري مدارس لواء قصبه المفرق حيث قام الباحث باختيار عينة عشوائية مؤلفة من (55) من مديري المدارس. حيث تم توزيع عليهم استبانة استرد منها (50) استبانة صالحة للتحليل وفيما يلي الخصائص المهنية والشخصية لعينة الدراسة

جدول (1) افراد العينة الخاصة بالدراسة حسب متغيراتها المستقلة

المتغير	التصنيف	التكرار	النسبة المئوية %
سنوات الخبرة	اقل من 5 سنوات	15	30.0
	من 5- اقل من 10 سنوات	9	18.0
	من 10 الى اقل من 15 سنة	15	30.0
	15 الى 20 سنة	9	18.0
	اكثر من 20 سنة	2	4.0
	المجموع	50	100.0
المؤهل العلمي	دبلوم عالي فأقل	13	26.0
	ماجستير	33	66.0
	دكتوراه	4	8.0
	المجموع	50	100.0
الجنس	ذكر	25	84.0
	انثى	25	16.0
	المجموع	50	100.0

اداة الدراسة

قام الباحث بإعداد استبانة بعد مراجعة أدب الدراسة والدراسات السابقة التي تتعلق بموضوع الدراسة، حيث تضمنت الاداة قسمين الأول هو بيانات المستجيبين، والثاني بيانات متغيرات الدراسة والتي بلغ عدد فقرات الاداة (20) فقره، وصممت على أساس مقياس ليكرت (Likert Scale).

صدق الأداة:

تم التحقق من الصدق للأداة بعرضها على مجموعة محكمين ذوي خبرة في مجال الادارة التربوية، وطلب منهم إبداء الرأي حول فقرات الاستبانة وذلك بالحذف والتعديل واقتراح فقرات جديدة ومناسبة الأداة لموضوع الدراسة، وبناء على ملاحظات المحكمين تم تعديل الأداة فأصبحت بصورتها النهائية مكونة (20) فقرة، وبناءً على ذلك فان الأداة تتمتع بصدق المحتوى.

ثبات الأداة:

لاستخراج معامل الثبات قام الباحث باستخدام معادلة الفا كرونباخ وقد كان معامل الثبات (0.95) وهذه القيم التي تم التوصل إليها لمعاملات الثبات مناسبة وتفي بغرض الدراسة.

إجراءات الدراسة:

تم إجراء هذه الدراسة ضمن مجموعة خطوات كما يلي :

1. الانتهاء من اعداد الاستبانة الخاصة بالدراسة
2. تحديد مجتمع الدراسة
3. اختيار الافراد المنوي توزيع الاستبانة عليهم.
4. توزيع الاستبيان على العينة المختارة.
5. تفريغ البيانات وادخال البيانات إلى الحاسب ومعالجتها إحصائيا باستخدام البرنامج الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS

متغيرات الدراسة :

تضمنت الدراسة المتغيرات التالية :

1- المتغيرات المستقلة :

- ☒ سنوات الخبرة : وله خمس مستويات : (اقل من 5 سنوات، من 5-اقل من 10 سنوات، من 10- اقل من 15 سنة ، من 15 الى 20 سنة، اكثر من 20 سنة).
- ☒ المؤهل العلمي : وله ثلاث مستويات : (دبلوم عالي فأقل ،ماجستير، دكتوراه).
- ☒ الجنس : وله مستويان : (ذكر، انثى).

2- المتغيرات التابعة : وتشتمل على المتوسطات الحسابية لاستجابات عينة الدراسة على أسئلة الاستبانة المتعلقة درجة ممارسة مديري مدارس قصبه المفرق لاستراتيجيات إدارة الأزمات التعليمية .

المعالجة الإحصائية :

وبعد جمع البيانات وترميزها. ومعالجتها بالطرق الإحصائية المناسبة، وذلك باستخدام برنامج الرزم الإحصائية SPSS، فقد استخدم الباحث التكرارات والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية، واختبار (ت) للعينات المستقلة، واختبار التباين الأحادي One Way ANOVA ومعادلة كرونباخ ألفا.

عرض نتائج أسئلة الدراسة

في هذا القسم سيتم مناقشة نتائج أسئلة الدراسة وبناءً على نتائج الدراسة سوف يتم طرح توصيات ومقترحات تناسب موضوع الدراسة، هذا وقد تم تصميم الاستبانة على الأساس مقياس ليكرت خماسي الأبعاد وقد بينت الفقرات وأعطيت الأوزان للفقرات الايجابية في الأداة كما هو أت (كبيرة جداً؛ خمس درجات، كبيرة؛ أربع درجات، متوسطة؛ ثلاث درجات، قليلة؛ درجتان، قليلة جداً؛ درجة واحدة، واعتمد الباحث في تفسير النتائج على هذا المعيار:

1. من 3.5 فأكثر كبيرة

2. من 2.5-3.5 متوسطة

3. اقل من 2.5 قليلة.

السؤال الرئيسي: ما درجة التفكير الايجابي عند الطالبات المتزوجات في جامعة القدس المفتوحة فرع نابلس؟

ومن اجل الإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري والنسبة المئوية لكل فقرة من فقرات الأداة، وفيما يلي بيان ذلك:

الجدول (2) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة ممارسة مديري مدارس قصبة المفرق لاستراتيجيات إدارة الأزمات التعليمية مرتبة ترتيباً تنازلياً حسب المتوسط الحسابي

الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرات	رقم الفقرات
كبيرة	0.82	4.22	أدرس البدائل والحلول المتاحة للتعامل معها في ظل وجود أزمة.	13
كبيرة	0.87	4.21	أحتفظ بتقارير دورية تفيد بالرجوع اليها وقت الحاجة.	18
كبيرة	0.98	4.20	أحدد الاسباب التي تؤدي لوجود الأزمة.	2
كبيرة	0.91	4.12	أحدد برنامج زمني لاتباع خطوات حل الأزمة وفقه.	8
كبيرة	0.92	4.08	أبحث عن الطرق الحديثة في إيجاد حل للأزمة.	19
كبيرة	0.90	4.04	أعمل على ارشاد الموظفين لكيفية التغلب على الأزمة.	6
كبيرة	1.04	4.04	أجرب طرق مختلفة للتعامل مع الأزمة.	14
كبيرة	1.06	3.98	أتابع اجراءات تنفيذ حل الأزمة.	1
كبيرة	0.83	3.96	أتوقع المتغيرات المحتمل حدوثها ودرجة حدتها.	9
كبيرة	1.20	3.94	أعد دليلا ارشاديا للتعامل مع الأزمات.	17
كبيرة	0.94	3.92	أضع البدائل التي تساعد في مواجهة الأزمة.	7
كبيرة	1.04	3.86	أختار حلول بما يتناسب مع طبيعة وحجم الأزمة.	15
كبيرة	1.01	3.80	أقدر درجة استعداد المدرسة لمواجهة الأزمات.	3
كبيرة	1.21	3.80	أشارك الطلبة والمعلمين لإيجاد واقتراح حلول تفيد في مواجهة الأزمات.	16
كبيرة	0.77	3.71	أقدر المستلزمات البشرية اللازمة لتخطي وتجاوز الأزمة.	10
كبيرة	1.05	3.70	أرتب الاولويات الواجب تنفيذها لإدارة الأزمة.	5
كبيرة	0.69	3.69	أعقد اجتماع مع كافة الاطراف ذات العلاقة لطرح الاجراءات المنوي اتباعها في حل الأزمة.	20
كبيرة	0.83	3.65	أعقد اجتماعات دورية مع فريق ادارة المدرسة بهدف نقاش ومتابعة الاوضاع.	11
كبيرة	1.12	3.57	أبادل الخبرات مع المؤسسات التعليمية الاخرى بهدف الحصول على افكار جديدة تفيد في حل الأزمات.	12
كبيرة	0.70	3.55	أقدر المستلزمات المادية اللازمة لتجاوز الأزمة.	4
كبيرة	0.36	3.80	الدرجة الكلية	

يتضح من خلال البيانات في الجدول رقم (2) إن درجة ممارسة مديري مدارس قصبة المفرق لاستراتيجيات إدارة الأزمات التعليمية كبيرة فقد تراوحت المتوسطات عليها ما بين (4.22) إلى (3.55) وتشير هذه النتيجة أن درجة ممارسة مديري مدارس قصبة المفرق لاستراتيجيات إدارة الأزمات التعليمية كانت كبيرة. وذلك بدلالة المتوسط الحسابي الذي بلغ (3.80) وهذا يؤكد أن مديري المدارس يمارسون استراتيجيات إدارة الأزمات التعليمية بصورة كبيرة.

السؤال الثاني: هل يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$

بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول درجة ممارسة مديري مدارس قصبة المفرق لاستراتيجيات إدارة الأزمات التعليمية حسب متغير سنوات الخبرة؟ ومن أجل الإجابة على هذا السؤال والمتعلق بمتغير سنوات الخبرة، فقد استخدم تحليل التباين الأحادي، ونتائج الجداول التالية توضح ذلك :

جدول (3) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغير سنوات الخبرة للدرجة الكلية

سنوات الخبرة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
اقل من 5 سنوات	15	3.95	0.38
من 5-اقل من 10 سنوات	9	3.67	0.22
من 10 الى اقل من 15 سنة	15	3.84	0.31
من 15 الى 20 سنة	9	3.57	0.39
اكثر من 20 سنة	2	3.95	0.40
المجموع	50	3.80	0.36

يتضح من الجدول السابق وجود فروق في المتوسطات الحسابية في مستويات متغير (سنوات الخبرة)، و لمعرفة دلالة الفروق تم استخدام تحليل التباين الأحادي كما يبين الجدول (4)

الجدول (4) نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق حول درجة ممارسة مديري مدارس قصبة المفرق لاستراتيجيات إدارة الأزمات التعليمية تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

الدرجة الكلية	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
	بين المجموعات	1.056	4	0.264	2.240	0.080
	داخل المجموعات	5.306	45	0.118		
	المجموع	6.363	49			

♦ (دال إحصائية عند مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$)

نلاحظ من خلال البيانات الواردة في الجدول السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول درجة ممارسة مديري مدارس قصبة المفرق لاستراتيجيات إدارة الأزمات التعليمية حسب متغير سنوات الخبرة ، فقد بلغت قيمة مستوى الدلالة (0.080) وهذه القيمة أكبر من (0.05) وتعني هذه النتيجة إلى عدم رفض الفرضية الصفرية المتعلقة بمتغير سنوات الخبرة.

السؤال الثالث: هل يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول درجة ممارسة مديري مدارس قصبة المفرق لاستراتيجيات إدارة الأزمات التعليمية حسب متغير المؤهل العلمي؟ ومن أجل الإجابة هذا السؤال والمتعلقة بمتغير مكان المؤهل العلمي، فقد استخدم تحليل التباين الأحادي، ونتائج الجداول التالية توضح ذلك :

الجدول (5) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغير المؤهل العلمي للدرجة الكلية

المؤهل العلمي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
دبلوم عالي فأقل	13	3.74	0.28
ماجستير	33	3.82	0.39
دكتوراه	4	3.83	0.26
المجموع	50	3.80	0.36

يتضح من الجدول السابق وجود فروق في المتوسطات الحسابية في مستويات متغير (المؤهل العلمي)، ولمعرفة دلالة الفروق تم استخدام تحليل التباين الأحادي كما يبين الجدول (6)

الجدول (6) نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق حول درجة ممارسة مديري مدارس قصبة المفرق لاستراتيجيات إدارة الأزمات التعليمية حسب متغير المؤهل العلمي

تعزى لمتغير المؤهل العلمي .

الدرجة الكلية	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
	بين المجموعات	0.058	2	0.029	0.216	0.807
	داخل المجموعات	6.305	47	0.134		
	المجموع	6.363	49			

❖ (دال إحصائية عند مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$)

نلاحظ من خلال البيانات الواردة في الجدول السابق انه عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول درجة ممارسة مديري مدارس قصبة المفرق لاستراتيجيات إدارة الأزمات التعليمية حسب متغير المؤهل العلمي، فقد بلغت قيمة مستوى الدلالة (0.807) وهذه القيمة أكبر من (0.05) وتعني هذه النتيجة إلى عدم رفض الفرضية الصفرية المتعلقة بمتغير المؤهل العلمي.

السؤال الرابع: هل يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول درجة ممارسة مديري مدارس قصبة المفرق لاستراتيجيات إدارة الأزمات التعليمية حسب متغير الجنس؟ ومن أجل فحص صحة الفرضية المتعلقة بمتغير الجنس، فقد استخدم اختبار (ت) للعينات المستقلة ونتائج الجدول التالي توضح ذلك:

الجدول (7) نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق حول درجة ممارسة مديري مدارس قصبة المفرق لاستراتيجيات إدارة الأزمات التعليمية حسب متغير المؤهل العلمي

الدرجة الكلية	النوع	العدد	المتوسط	الانحراف	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
	ذكر	25	3.82	0.34	1.175	0.246
	انثى	25	3.66	0.41		

❖ (دال إحصائية عند مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$)

نلاحظ من خلال البيانات الواردة في الجدول السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول درجة ممارسة مديري مدارس قصبة المفرق لاستراتيجيات إدارة الأزمات التعليمية حسب متغير الجنس، فقد بلغت قيمة مستوى الدلالة (0.246) وهذه القيمة أكبر من (0.05) وتعني هذه النتيجة إلى عدم رفض الفرضية الصفرية المتعلقة بمتغير الجنس

التوصيات

وبناء على النتائج التي تم التوصل اليها خرج الباحث بجملة من التوصيات على كانت على النحو الاتي:

1. على مديري المدارس الاستمرار بدراسة البدائل والحلول المتاحة للتعامل مع الازمات.
2. على مديري المدارس الاستمرار بالاحتفاظ بتقارير دورية تفيد بالرجوع اليها وقت الحاجة من اجل تسهيل عملية التعامل مع الازمات.
3. على مديري المدارس الاستمرار في البحث عن الطرق الحديثة من اجل التوصل الى الأزمات.
4. على مديري المدارس الاستمرار في عملية ارشاد الموظفين لكيفية التغلب على الازمة.
5. ضرورة اجراء المزيد من الدراسات المتعلقة باستراتيجيات الازمات وتطبيقها على مجتمع دراسي اخر لم تشتمل عليه الدراسة الحالية.

المصادر والمراجع

- أبو عرقوب، ابراهيم (2020). دور العلاقات العامة في ادارة الازمات. دراسات العلوم الانسانية والاجتماعية. (47)2. 556-571.
- بحيص، جمال والأفندي، اسماعيل (2020). درجة ممارسة مدراء المدارس الحكومية في مديرية تربية بيت لحم ومديرية تربية يطا لمهارة ادارة الازمات من وجهة نظر المعلمين. المجلة الدولية للدراسات التربوية والنفسية. 8(3). 712-730.
- عبابنة، سعيد وعاشور، محمد (2018). واقع ادارة الازمات بالجامعات الاردنية الحكومية في شمال الاردن. مجلة الجامعة الاسلامية للدراسات التربوية والنفسية. (26)3. 715-742.
- عبد الرحمن، ايمان (2018). واقع ادارة الازمات في مؤسسات التعليم العالي الاردنية: حالة جامعة البلقاء التطبيقية. مجلة جامعة النجاح للابحاث (العلوم الانسانية). (33)7. 1098-1124.
- العجمي، نور والحراشة، محمد (2021). درجة ممارسة مديري المدارس المتوسطة في دولة الكويت لاستراتيجيات إدارة الأزمات التعليمية في ظل جائحة كورونا. (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة آل البيت، الاردن.
- القرني، شريفة وشريف، شريف (2021). درجة توفر كفايات ادارة الازمات لدى قائدات مدارس محافظة بيئة. المجلة العلمية لكلية التربية جامعة اسيوط. (37)3. 288-313.
- المشاقبة، متعب (2018). درجة امتلاك مديري المدارس الحكومية في محافظة الزرقاء لمهارة ادارة الازمات المدرسية من وجهة نظرهم، مجلة العلوم التربوية والنفسية. (29)2. 68-83.
- مقابله، عاطف وتيسير، الخوالدة، والكيلاني، أحمد (2016). واقع التخطيط لادارة الازمات في المدارس الثانوية في محافظة عمان من وجهة نظر معلمي المدارس. مجلة اتحاد الجامعات العربية للتربية وعلم النفس. (14)2. 10-48.
- نيروخ، شهد (2020). درجة ممارسة ادارة الازمات المدرسية لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة الخليل. (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة الخليل: فلسطين.
- اليمني، هناء (2013). دور القائد في ادارة الازمات. ط1. مكتبة عين شمس: مصر.

اليوسفي، رنيم (2015). تصور مقترح لإدارة الازمات في مدارس التعليم الثانوي العام في الجمهورية العربية السورية في ضوء بعض التجارب العالمية. (اطروحة دكتوراه غير منشورة). جامعة دمشق: سوريا.

المراجع الأجنبية

- Minnesota, T (2012). Site-Based Leadership: Extrapolating From SmallBusiness to Charter Schools, (12)7. 173-187.
- Singh, Parvinder Pal. Chahal, Harpreet .Singh .(2015) Reactive Crisis Management Model. Journal of Research in Business, Economics and Management (JRBEM). Vol 4, n1.
- Waters– Johnson, Renee (2013): How do principals perceive school crisis, Lending their voices, PH.D. Administration, Educational leadership, and technology, New York University, Ann Arbor, New York, USA.
- Y.-H. Liou (2015): School crisis management, A model of dynamic responsiveness to crisis life cycle, Educational Administration Quarterly, Vol. 51, No. 2, p.247-289.

فاعلية أساليب التعلم الخبراتي المحوسب في اكتساب المفاهيم الغذائية لدى طالبات الاقتصاد المنزلي في جامعة البلقاء التطبيقية.

إعداد

رؤى تيسير محجوب الفتياي

إشراف

الدكتور: تهاني محمد العبوس

الملخص

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن فاعلية أساليب التعلم الخبراتي المحوسب في اكتساب المفاهيم الغذائية لدى طالبات الاقتصاد المنزلي في جامعة البلقاء التطبيقية. ولتحقيق أهداف الدراسة اتبع المنهج شبه التجريبي. وتكونت عينة الدراسة من (48) طالبة من طالبات الاقتصاد المنزلي في مرحلة البكالوريوس في جامعة البلقاء في الأردن، بعد أن وقع الاختيار على شعبتين عشوائياً، مثلت إحداهما المجموعة التجريبية، وتكونت من (25) طالبة درست باستخدام أساليب التعلم الخبراتي، ومثلت الأخرى المجموعة الضابطة، وتكونت من (23) طالبة درست اعتيادياً. واستخدم اختبار اكتساب المفاهيم الغذائية كأداة لجمع البيانات بعد التحقق من خصائصها السيكمترية الصدق والثبات. وأظهرت النتائج وجود فروق دالة احصائياً بين متوسطي علامات الطالبات أفراد عينة الدراسة للمجموعتين الضابطة والتجريبية على اختبار اكتساب المفاهيم الغذائية في القياسين البعدين ولصالح المجموعة التجريبية، مما يدل على فاعلية أساليب التعلم الخبراتي في اكتساب المفاهيم الغذائية لدى طالبات الاقتصاد المنزلي في جامعة البلقاء التطبيقية.

الكلمات المفتاحية: أساليب التعلم الخبراتي، المفاهيم الغذائية، طالبات الاقتصاد المنزلي.

الفصل الأول

مشكلة الدراسة وأهميتها

المقدمة

تعد التغذية الجيدة هي عاملاً أساسياً في النمو والحفاظ على الحياة، ولها تأثير مباشر على حيوية الفرد، واستقراره النفسي، وسلامة تفكيره، وقدرته على العمل والإنتاج. إن توعية الأفراد بالمعلومات الأساسية حول القيمة الغذائية للأطعمة، واحتياجات فئات المجتمع المختلفة من تلك الأطعمة وكيفية توفيرها له أهمية كبيرة بسبب التأثير المباشر للغذاء على نمو، وصحة الجسم، وقدرته لمقاومة الأمراض. إن تدني مستوى الوعي الغذائي بأسس التغذية السليمة يزيد من أمراض سوء التغذية كما ويزيد من معدلات الوفيات.

إن انتشار العديد من الأمراض لا يرجع فقط إلى نقص أو زيادة الموارد المالية، ولكن أيضاً إلى انخفاض مستوى الوعي الغذائي والمعلومات الغذائية بين الأفراد، بالإضافة إلى الممارسات الغذائية غير الصحيحة مثل الجهل بأساسيات الغذاء المناسب والمعتقدات الخاطئة. التي تتعامل معها الأجيال. (إيمان، ميسون، 2003) وعلى الرغم من التقدم المحرز في برامج التوعية التغذوية الموجهة للمجتمعات حول العلاقة بين التغذية والصحة ، إلا أن هناك مجتمعات لم تترجم المعرفة إلى أفعال ، ولم تغير نمط حياتها ، مما يعني أن هناك حاجة للتثقيف الغذائي الذي يترجم المعرفة إلى سلوك. لأن الحالة التغذوية للأفراد تنعكس في المجتمع بأسره. (الحفناوي، 2008).

ويمكن اعتبار أن الثقافة الغذائية هي نسيج متشابك من المعلومات والسلوكيات والاتجاهات الإيجابية المرتبطة بالغذاء المناسب والتغذية السليمة، والتي يترجمها الفرد إلى أنماط سلوكية تدفعه إلى التفكير فيما يأكله، واختيار الطعام بمغذيات متكاملة ومناسبة لاحتياجاته. لوقاية جسده من أمراض سوء التغذية، وتغيير العادات الخاطئة، وتصحيح المفاهيم والعادات الغذائية الحديثة. يحيى وخالد (2009)

ويعتبر موضوع التدبير المنزلي من أهم الموضوعات المتعلقة بالتغذية ، لأنه يتناول أساسيات التغذية، وتأثير الطبخ على القيمة الغذائية، والرعاية الغذائية للرضع والأطفال، وكذلك تغذية المرضى، ولأن المتعلم هو محور العملية التعليمية، يجب على المعلم أن يأخذ التطوير في مجال التعليم مثل أي عنصر آخر. بحيث ينعكس هذا التطور على أداء الطلاب، وهو المنتج النهائي لتحقيق الأهداف التربوية المنشودة، من أجل التحصيل الأكاديمي والعملي لمواجهة الصعوبات بالثقة والكفاءة. (فخرو، 2003).

فعملية اكتساب المعرفة وبنائها من أبرز أولويات العملية التربوية في العصر الحديث، فالانفجار المعلوماتي والتطور التقني في المجالات كافة، جعل المعرفة في متناول الجميع، مما دفع التربويين والمفكرين وأصحاب الرأي والقرار إلى الطلب من المعلمين بضرورة التركيز على بناء مهارات التفكير بأنواعها وأشكالها المختلفة لدى الطلبة، وبما يؤهلهم للمشاركة في صناعة حاضر أمتهم، والإسهام في التخطيط لبناء مستقبلهم، التي تعد من الركائز الأساسية التي تمكن الفرد من التفاعل الإيجابي مع مجتمعه وبيئته ومحيطه الذي يعيش فيه (سعادة و عمرو، 2018).

وأوضح سعادة (2014) أن أصول التعلم الخبراتي يرجع إلى جون ديوي، الذي يعد هو من أنشأ هذا النوع من التعليم العملي التطبيقي ، واهتم الكثير من بعده به اهتماماً جلياً بالتعلم الخبراتي، ولقد ألفوا عدداً من الكتب ، كان من أهمها كتاب بعنوان التعلم التجريبي أو التجريبي ، وكتاب فلسفة جون ديوي، الذي استعمل حل المشكلات كأسلوب تعلم خبراتي، فضلاً عن تنمية مهارات التفكير المختلفة. ويعد مفهوم الخبرة الأساس الذي يعتمد عليه جون ديوي في العملية التربوية، إذ إن نظريته للتربية تتلخص في تكوين خبرة جديدة ومضطردة لإعداد المستقبل، بالنسبة له، كانت التجربة (الخبرة) تحظى بتقدير كبير على أنها الفلسفة التي يجب أن يقوم عليها التعليم ، وهو ما يحتاجه المجتمع لتحقيق تقدم أكيد، ولأن تصبح حقيقة وليست مجرد كلام، كما ويرى كولب (Kolb, 1983) ان هذا التعلم التجريبي هو فقط وجهة نظر تختلف في أساسها عن العملية التعليمية المعتادة، حيث تستند عملية التعلم التجريبي على النظرية المعرفية التجريبية ؛ والذي يقوم على

افترض أن سلوك الفرد يتطور ويتغير بناءً على ما يتعرض له من تجارب (خبرات) الحياة المختلفة.

وفي ضوء ما سبق ترى الباحثة أن تطبيق أسلوب التعلم الخبراتي المحوسب (التجريبي) (طاولة روبين، وانظر قبل أن تسمع) قد يؤدي إلى تحسين مستوى طالبات الجامعة في اكتساب المفاهيم الغذائية لديهن.

وكذلك تعطي الخبرات والأساليب والوسائل التعليمية التي تساعد في تطبيقها في العملية التعليمية، وتجد حلولاً للمشكلات التي تواجهها في العملية التعليمية سواء كانت في الطالب أو في المادة التعليمية، وتساعد على تبادل الخبرات، وإخراج الإبداع الداخلي. علاوة على زيادة وعي المعلم وتنميته بما يتناسب مع تطور جوانب الحياة المختلفة، وتقويم العملية التعليمية وتعديل المناهج.

مشكلة الدراسة:

من خلال مراجعة الأدبيات النظرية والدراسات السابقة، فإنه يعزز إحساس الباحثه بالمشكلة؛ كما أظهرت العديد من الدراسات السابقة، مثل: دراسة الفقير والصباحين والرصاعي (2014)، التي أظهرت ضعف فهم الطلاب لمفاهيم التغذية الصحية، وقد يُعزى هذا الانخفاض إلى بعض أساليب واستراتيجيات تدريس التدبير المنزلي المتبعة في المدارس والجامعات، والتي تعتمد على التلقين والحفظ والاستظهار، مما أدى إلى إهمال دور الطالب في اكتساب المعرفة والمفاهيم الغذائية، كما اوضحت دراسة غوميز وماركويز (Gomes and Marques, 2013) ان هنالك ضعف عام لدى الطلاب.

ويلعب التعليم المهني و مناهج العلوم دورا مهما في تحقيق الصحة الغذائية نظرا لان احد الأهداف الخاصة لمنهاج التربية المهنية و مناهج العلوم هو معرفة مصادر العناصر الغذائية المختلفة، وتزويد الطلبة بهذه المعرفة والمعلومات والمفاهيم الغذائية السليمة التي تساعد في اختيار الأطعمة المناسبة، ومعرفة الغذاء المتكامل الذي يحتاجه الجسم في المراحل العمرية المختلفة التي يمر بها، وكيفية تحضير واعداد الطعام.

لذلك تنبع مشكلة الدراسة من تدني مستوى الطلاب العام في اكتساب المفاهيم، وفي مادة التدبير المنزلي بشكل خاص. حيث يحتاج المتعلم إلى اكتساب مفاهيم غذائية بسبب مشاكل الصحة العالمية، مما يتطلب مشاركة فاعلة ومبادرة في عمليات التعلم من جانبه، وتنمية مواقفه الإيجابية تجاه المفاهيم الغذائية، مما يساهم في مساعدته على مواجهة العديد من القضايا والمشكلات الصحية. التي قد يتعرض لها. في الوقت الحاضر، ولتمكينه من اتخاذ قرارات وعادات واتجاهات صحية سليمة تساعد في الحفاظ على حياته، ووقاية نفسه من الأمراض. وقد دفع ذلك الباحثين إلى تكثيف جهودهم في محاولة للتغلب على هذه المشكلات.

كل هذه الأسباب تدفع الباحثة لمحاولة التعرف على فاعلية أساليب التعلم الخبراتي المحوسب (التجريبي) في اكتساب المفاهيم الغذائية لدى طالبات الاقتصاد المنزلي في جامعة البلقاء التطبيقية.

أسئلة الدراسة

ستحاول الدراسة الحالية الإجابة عن السؤال الآتي: -

- 1- هل توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى ($\alpha=0.05$) في اكتساب المفاهيم الغذائية لدى طالبات الاقتصاد المنزلي في جامعة البلقاء التطبيقية تعزى لطريقة التدريس (أسلوب التعلم الخبراتي، والطريقة الاعتيادية)؟

أهمية الدراسة

تتلخص أهمية الدراسة الحالية في الآتي :

أولاً: الأهمية النظرية:

- 1- تقدم الدراسة أداتي قياس تتمتعان بالخصائص السيكمترية، وأساليب تعلم قد يستفيد منها الباحثون في دراسات مستقبلية.

- 2- توفر الدراسة إطاراً نظرياً وتطبيقاً عملياً في مجال أساليب التعلم التجريبي لتدريس الاقتصاد المنزلي في اكتساب المفاهيم الغذائية وفقاً لمتغيرات دراسته (أسلوب التعلم الخبراتي (روبين، انظر قبل أن تسمع)، والمفاهيم الغذائية.

- 3- تقدم للباحثين و المهتمين دليلا للتدريس وفق التعلم الخبراتي (التجريبي).
 - 4- توفر ادبا نظريا و تربويا منظما و مرتبا لأسلوب التعلم الخبراتي يمكن للباحثين و المهتمين الاستفادة منه .
ثانياً : الأهمية التطبيقية :
 - 1- قد تفيد نتائج الدراسة الحالية مؤلفي المناهج وواضعيها، وصناع القرار والمخططون في رسم السياسات التربوية، من خلال تضمين أساليب التعلم الخبراتي في مناهج الاقتصاد المنزلي ولكافة المراحل الدراسية.
 - 2- قد تزود نتائج هذه الدراسة القائمين على تأهيل المعلمين وتطويرهم في أثناء الخدمة، بمعلومات وأساليب تعلم جديدة قد تساهم في مساعدتهم على وضع برامج تدريبية تسهم في رفع كفاءة المعلمين.
 - 3- كما أن النتائج قد تقدم تغذية راجعة لمعلمي ومعلمات الاقتصاد المنزلي المعنيين بتشجيعهم على تطوير أدائهم وتحسين مهاراتهم التدريسية باتباع أساليب تعلم حديثة، مثل طاولة روبين، وانظر قبل أن تسمع في تدريسهم.
 - 4- قد تفتح هذه الدراسة آفاقاً جديدة للباحثين في هذا المجال لمواصلة البحث فيه.
- أهداف الدراسة**
- تهدف هذه الدراسة إلى تعرف فاعلية أساليب التعلم الخبراتي في اكتساب المفاهيم الغذائية لدى طالبات الاقتصاد المنزلي في جامعة البلقاء التطبيقية.
- حدود ومحددات الدراسة**
- سيتم تعميم نتائج الدراسة الحالية في ضوء الحدود والمحددات الآتية :
- الحدود البشرية: ستقتصر على طالبات الاقتصاد المنزلي في مرحلة البكالوريوس في جامعة البلقاء التطبيقية.
 - الحدود المكانية: جامعة البلقاء التطبيقية.

- الحدود الزمانية: سيتم تطبيق الدراسة خلال الفصل الثاني من العام الدراسي 2021/2020.

- الحدود الموضوعية: تقصي فاعلية أساليب التعلم الخبراتي (طاولة روبين، انظر قبل أن تسمع) في اكتساب المفاهيم الغذائية لدى طالبات الاقتصاد المنزلي في جامعة البلقاء التطبيقية في وحدة (مفاهيم في الغذاء والتغذية) من مساق اساسيات تغذية الإنسان.

أما محددات هذا التعميم فتتمثل فيما يأتي:

- ستقتصر هذه الدراسة على أحد مساقات أساسيات (تغذية الانسان) في وحدة (مفاهيم في الغذاء والتغذية) في الاقتصاد المنزلي.
- سيطبق التعلم الخبراتي بدمج أسلوبين؛ (طاولة روبين، انظر قبل أن تسمع) على المجموعة التجريبية من عينة الدراسة المختارة.
- جدية المستجيبين وموضوعيتهم على أداتي الدراسة في ضوء ما يتوفر لهما من مؤشرات الصدق والثبات.
- يتم تعميم نتائج هذه الدراسة بمدى صدق وثبات أدواتها وبما تمتاز به هذه الأدوات من خصائص سيكومترية.

مصطلحات الدراسة والتعريفات الإجرائية

ستتضمن الدراسة المصطلحات الآتية:

- التعلم الخبراتي Experiential Learning: هو خبرات تعليمية رسمية وموجهة، تعتمد على التطبيق العملي للطلبة للخبرات المباشرة و للمعارف وللمعلومات التي اكتسبوها من خلال القراءة، أو أنماط المحاكاة المختلفة، أو التمارين الإلكترونية، أو عن طريق تدريس المعلمين، أو أي نموذج من نماذج التعلم المباشر المتنوعة، وذلك ضمن مجريات المادة الدراسية، بشكل يتم فيه التكامل بين المعرفة والنشاط، والتأمل (Indiana University, 2014).

ويعرف إجرائياً: بإعداد خطة لوحدة تدريسية (مفاهيم في الغذاء والتغذية) في الاقتصاد المنزلي، بواسطة دمج أسلوبين من أساليب التعلم الخبراتي (أسلوب طاولة روبين، أسلوب انظر قبل أن تسمع) لاكتساب المفاهيم الغذائية الواردة في الوحدة. يتم تقديمها لطالبات أثناء دراسة وحدة (مفاهيم في الغذاء والتغذية) في الاقتصاد المنزلي في مادة أساسيات (تغذية الانسان).

- المفاهيم الغذائية Nutritional Concepts :

"هي ما يتكون لدى الفرد من معان وكلمات ورموز تدل على الأفكار المتصلة بالغذاء والتغذية، وذات خصائص مشتركة، وما ينتج عن اكتسابها من طاقة ونمو ووقاية من الأمراض" (سليمان والرصاعي والهالات، 2016).

وتعرفها الباحثة إجرائياً على أنها: مجموعة الكلمات والعبارات والأفكار المتصلة بالغذاء والتغذية وبالصحة التي احتوتها قائمة المفاهيم الغذائية المعدة في هذه الدراسة. ويقاس اكتسابها في هذه الدراسة بالدرجة الكلية التي تحصل عليها الطالبة في اختبار اكتساب المفاهيم الغذائية الذي أعدته الباحثة لهذا الغرض.

- طالبات الاقتصاد المنزلي Home Economic Student :

هن طالبات المرحلة الدراسية الأولى في كلية التربية قسم الاقتصاد المنزلي في جامعة البلقاء التطبيقية، ممن سيمثلن عينة الدراسة، وسيطبق عليهن التعلم الخبراتي بأسلوب طاولة روبين، وانظر قبل أن تسمع، وأدوات الدراسة.

الإطار النظري

المحور الأول: التعلم الخبراتي Experiential Learning

تسعى الدول حالياً إلى تحسين عملية التعليم في جميع مراحل التعليم العام ، وخاصة التعليم الجامعي ، وأولها تطوير التعليم من خلال الاستثمار في الموارد البشرية. والقدرات والمهارات التي يمتلكها أعضائها. لذلك يجب على جميع التربويين ، والمعلمين على وجه الخصوص ، اتباع أحدث طرق التدريس الحديثة في الجامعات ، بما في ذلك التعلم

التجريبي (التجريبي) ، والغرض هو الاستثمار في ذكاء وتنوع مهارات الطلاب من خلال اتباع هذه الأساليب التعليمية الحديثة، من أجل استثمارها بشكل مناسب (مقدادي، 2017).

ويُعبر عن التعلم الخبراتي بالتعلم التجريبي لأنه يسمح لأنماط التربية بالتعلم والتطبيق للخبرات التراكمية لجعل الحياة أكثر قيمة (Association of counting Education, 2014).

مفهوم التعلم الخبراتي:

لقد تناول مفهوم التعلم الخبراتي الكثير من الخبراء عبر السنوات الأخيرة وجاءت تعريفاتهم مختلفة في شكلها متفقة في جوهرها .

التعلم الخبراتي هو " مجموعة واسعة من الخبرات التعليمية مثل خدمة المجتمع ، والعمل الميداني ، ومجموعات التدريب ، وورش العمل والتدريب الداخلي ، والتعليم التعاوني التي تربط بين العمل في مجالات الصناعة والأعمال وبين التعلم الجامعي البحثي (McKeachie, 2002, 246)

كما يرى " كوفيلد وآخرون (Coffield, Moseley & Eccleston, 2005, 61) " (أن التعلم الخبراتي هو العملية التي يتم بها إنتاج المعرفة من خلال إدراك ومعالجة الخبرات.

التعلم الخبراتي هو " العملية التي يتم فيها تكوين المعرفة من خلال تحول الخبرة " (Kolb & Kolb, 2009, 44)

ومع بداية القرن الحالي عاد كولب ليبلور نموذجاً للتعلم الخبراتي قائماً على تعريفه له بأنه دورة تعلم تجعل المتعلم يلمس جميع الأساسيات التي تكون المعرفة وهي : التجربة ، والتأمل ، والتفكير ، ثم التطبيق الواقعي والعمل على خبرات واقعية مباشرة أساسها الملاحظات والتأملات (Kolb & Kolb, 2005, 194)

والتعلم الخبراتي مصطلح عام يشير إلى برامج متعددة ، ونظم لتزويد المتعلمين في المؤسسات التربوية بفرص تعلم تطبيقية في العمل (Lee,2007,38) .

كما يُعرف بأنه "التعلم الذي يساعد المتعلمين في ترجمة المعرفة التي يحصلون عليها في الفصل الدراسي إلى تعلم ذي معنى لمستقبلهم ، وهو شكل فريد من علوم التدريس التي تشمل التأمل والتعاون والتقييم " (Qualters,2010,95)

والتعلم الخبراتي هو الفلسفة التي يهدف منها المربون إلى مشاركة الطلبة في الخبرة المباشرة، من أجل تطوير المعرفة لديهم، وتنمية مهاراتهم، وتوضيح القيم لديهم (Northern Illinois University, 2011)

ذكر ترينزون (Trainzone, 2014) أن التعلم الخبراتي هو التعلم بالعمل مع التأمل، والذي يمثل الجزء الأساس في العملية التعليمية، والذي بوجوده تتم عملية انتقال التعلم بسهولة ويسر، أما سعادة (2014) فيعرف التعلم الخبراتي أو التجريبي على أنه: "الخبرة التي يمر بها الطالب شخصياً خارج الحجرة الصفية على أن تكون من ضمن المتطلبات الدراسية، بحيث تضيف أموراً قيمة للأهداف المنشودة التي يسعى إليها الطالب، وتؤدي إلى تنميته ذاتياً، وذلك من خلال برنامج ميداني أو تطبيقي خاص يشجع على الوصول إلى مخرجات تعليمية مقرونة بالتأمل والتفكير لكل ما يمر به ذلك الطالب من خبرات تعليمية أو حياتية".

والتعلم الخبراتي هو " دورة تتطلب تركيز المتعلم على الخبرة المستهدفة وتطوير التعميمات المرتبطة بها ثم التحقق منها " (Dernova , 2015, 52)

وترى الباحثة من خلال استعراض تعريفات التعلم الخبراتي أنها تركز في مجملها على أن تكوين المعرفة لدى المتعلم يتم من خلال الخبرة . فالتعلم الخبراتي هو الطريقة التعليمية الأمثل، حيث تجعل من الطالب محور العملية التعليمية بطريقة رسمية وموجهة بالتعاون مع المعلم. فهو مزيج متجانس من التعلم النشط والتعلم بالعمل. بحيث يُمكن للطالب المشاركة الفاعلة في الواجبات والأنشطة، عن طريق مرورهم بخبرة مباشرة، والتدريب خارج الحجرة الدراسية، بحيث يكون الطالب في هذه العملية التعليمية

قد اكتسب المزيد من المعارف والاتجاهات المرغوب فيها، وأصبح لديه مخزون خبراتي كما يمكنه من مجاراة ما يحدث داخل الحجرة الدراسية وخارجها على المدى القصير، وفي مجالات الحياة المختلفة على المدى البعيد.

فلسفة التعلم الخبراتي ومبادئه

تستند فلسفة التعلم الخبراتي (التجريبي) على مزيج من الرؤية التربوية للتربية والتعليم وفق الفلسفة التجريبية والفلسفة البنائية، وتسعى فلسفة التعلم التجريبي إلى فصول تعليمية غنية بالخبرات المنهجية التي تمثل تجارب العالم الحقيقي في ضوء مخرجات التعلم المختلفة التي يلعب فيها المتعلمون دوراً مهماً في تحديد تعلمهم الحالي وربطه بالمعرفة والتجارب السابقة لبناء خبرة جديدة (Schwartz, 2015, 1).

كما وان أحد المبادئ المهمة للتعلم التجريبي هو أن المتعلمين في الوضع التجريبي يتعاونون في نهج شبه بنوي (هيكلي) ، من أجل التعلم من بعضهم البعض من خلال التجارب التي يمرون بها. حيث تم تصميم هذه التعليمات لإشراك الطلاب ذوي الخبرات المباشرة وربطهم بمشاكل ومواقف العالم الحقيقي ، بينما يقوم المعلم بتسهيل مهمة الطلاب الذين يمرون بالتجربة ، بدلاً من توجيههم وتلقينهم (Davis, 2011) .

ويرجع الفضل في تطوير التعلم التجريبي إلى جون ديوي (John Dewey) ، الذي قدم مساهمات كبيرة في الجانب النظري، وفي التطبيقات العملية المتعلقة بهذا النوع من التعليم، إذ قام بتأليف عدد من الكتب والمقالات التي أوضحت أهمية التعلم الخبراتي خلال العملية التعليمية التعليمية، ويعمل أسلوب التعلم الخبراتي أو التجريبي على الدراية والالام بطريقة التعليم والتجريب للمفاهيم والمعارف خارج غرفة الدراسة، مما يشعل الدافعية للطلاب، ويكتشفون بأنفسهم النتائج التي سيصلون إليها مما ينمي مهاراتهم في التفكير (McDermott, 2014) .

يعتمد تصميم التعلم التجريبي على مشاركة المتعلمين في الخبرات أو الخبرات المباشرة المتعلقة بمشاكل ومواقف العالم الحقيقي، والمعلم هو الميسر لعملية التعلم ولا يقودها، ومن فوائدها وجود دافع كبير للتعلم نتيجة اجتياز المتعلمين لتجربة حقيقية

ورود فعل حقيقية، ويوفر لهم التعامل مع مشاكل حقيقية جديدة لديهم موجودة في الواقع الفعلي، واتخاذ القرارات بشأنها، وتحليل ما يعرفونه وما لا يعرفونه ، وكيف يتعلمونه؟ ، علاوة على أنه يحفز المتعلمين على التفكير في معارفهم الحالية وجعلها أعمق من خلال التفكير، واستدعاء التعلم السابق في سياق جديد ، مما يؤدي إلى اكتساب أفكار، ومبادئ، ومهارات جديدة ؛ كما وأنه يساعد في تحسين مهارات الاتصال، لأنها تساعد المتعلمين على تطوير قدرتهم على التعلم مدى الحياة (Dernova,2015,52)

يتم تطبيق التعلم التجريبي داخل وخارج حجرة الصف الدراسي، وعندما يتم تطبيقه داخل حجرة الصف الدراسي يخطط المعلم له بشكل فعال ، بناءً على مبدأ أنه عملية تعليمية في المقام الأول ، ويكون العمل على شكل مجموعات صغيرة لحل المشكلات وتصميم وتنفيذ المشاريع ، والإعداد لها للعروض التقديمية في الفصل ، ودور المعلم هنا هو تشجيع المتعلمين على خوض التجربة المخططة بهدف تعليمي محدد للاستفادة منها بعد تخرجهم في مختلف مجالات الحياة، أما بالنسبة لتطبيق التعلم التجريبي خارج حجرة الصف الدراسي، يجب فيها على المعلم السماح للمتعلم بالتفاعل مع التجربة تلقائياً مع العمل الميداني، ولكن يجب عليه توجيه المتعلمين لممارسة الأفكار الانعكاسية المرتبطة بمرورهم للخبرة (جودت سعادة ، 2014، 45).

أساليب التعلم الخبراتي

أسلوب التعلم هو الطريقة التي يفضلها الفرد لإدراك المعلومات ومعالجتها ، حيث يؤدي استخدام أساليب التعلم المناسبة للطلاب إلى تحسين الأداء الأكاديمي وتطوير مهارات الطلاب وقدراتهم ، ومن أفضل أساليب التعلم أسلوب التعلم الخبراتي. حيث يجعل الطلبة يتفاعلون بشكل كامل في خبرات حسية ويساعدهم على اكتساب المفاهيم الجديدة بشكل جيد.

وأجزها سعادة (2014) في ثلاثة عشر نمطا في كتابه التعلم الخبراتي، وقد تم دمج كلاً من أسلوب طاولتي روبين، وأنظر قبل أن تسمع من أساليب التعلم الخبراتي في الدراسة الحالية .

أسلوب طاولة روبين

أسلوب طاولة روبين من أساليب التعلم الخبراتي حيث قامت الباحثة بإعداد إحدى الوحدات في مادة الاقتصاد المنزلي وتطبيقه في الدراسة الحالية على طالبات مرحلة البكالوريوس بجامعة البلقاء التطبيقية. ويستند هذا الأسلوب على حل المشكلات، بحيث يساهم كافة الطلبة في حل المشكلة المتفق عليها من قبل المعلم والطلبة، بحيث يساهم كل فرد بطرح فكرته، مما يساعد على تنشيط عملية العصف الذهني تحت إشراف المعلم. وتدون كافة الأفكار المطروحة على السبورة مع توجيه من المعلم للطلبة بالتفكير وتأمل هذه الأفكار ويرمي أسلوب طاولة روبين إلى تطوير مهارة صنع القرار لدى الطلبة وتنمية قدرتهم على حل المشكلات.

تتم عملية التعلم بأسلوب طاولة (Robin) روبن عن طريق دوران المعلم حول الطلاب في غرفة الصف، أو حول طاولة يتجالسون حولها، بحيث يساهم كل منهم في طرح فكرة أو رأي معين، بشرط أن تدون الأفكار على السبورة، ثم يشاهد الطلاب المعلم يكتب، ويفكرون فيما هو مكتوب على السبورة. إذا وجد طالب من الفريق أنه ليس لديه معلومات كافية حول موضوع أو قضية معينة من أجل المساهمة في الحل أو التعامل معها ضمن طريقة العصف الذهني، فيجب على المعلم تشجيع ذلك الطالب على المشاركة وطرح ما يريده من الأفكار (Kolb & Kolb, 2009) خطوات استخدام طاولة روبين:

- تتجلى خطوات استخدام أسلوب طاولة روبين في الآتي (سعادة، 2014).
- اختيار المجموعات بطريقة يأخذ فيها المعلم في الاعتبار أن عدد المجموعة الواحدة لا يزيد عن ستة طلاب مع مراعاة الفروق الفردية بينهم، بحيث يكون ذلك ضروري للوصول إلى العديد من الاقتراحات من الجميع.
- يقوم المعلم بالدوران حول الطلبة في الغرفة الدراسية، للتأكد من تأثير جميع الطلبة وفاعليتهم في طرح الأفكار والآراء.
- يدون المعلم كل رأي، وفكرة مطروحة، وذلك بكتابتها على السبورة.

- يشاهد الطلاب المعلم يكتب على السبورة ويفكرون فيما هو مكتوب عليها.
- يشجع المعلم أي فرد في الفريق ليس لديه معلومات كافية حول قضية معينة ، على طرح الأفكار التي يريدها ، وذلك من أجل المساهمة بشكل فعال في طريقة العصف الذهني.
- يأخذ المعلم بعين الاعتبار وقفة قصيرة أثناء المناقشة من وقت لآخر، بشرط ألا تتجاوز دقيقة واحدة ، حتى لا تؤثر سلباً على عرض الأفكار والوصول إلى أفضلها.

أسلوب انظر قبل أن تسمع Method See Before Hear

يعد أسلوب انظر قبل أن تسمع أحد أساليب التعلم التجريبي حيث أعدت الباحثة إحدى الوحدات في موضوع الاقتصاد المنزلي وطبقته في الدراسة الحالية على طالبات البكالوريوس في جامعة البلقاء التطبيقية، حيث يواجه الطلاب صعوبة في تحويل المعلومات والأفكار التي سمعوها داخل الفصل الدراسي إلى مهارات لاستخدامها خارج الفصل الدراسي ؛ وذلك لأن طريقة المعلم تقليدية في تقديم المعلومات، والتي لا تترك لها اثراً لفترة طويلة بعد وقت الحصة. تساعد طريقة انظر قبل أن تسمع المعلم على منح الطلاب الفرصة للنظر للموضوع من خلال عدة طرق، ومن ثم مرورهم عبر تجربة جديدة قبل أن يسمعوها عنها، وذلك من خلال تشجيعهم على تسجيل أفكارهم أثناء عملية التعلم ، ثم يصبح الطلاب مشاركين بنشاط و حيوية .

أسلوب انظر قبل أن تسمع يعتمد على تناول مفهوم جديد، ومع تطبيقات عديدة ومتنوعة، تعاون الطلبة في المرور بالتجربة كأسلوب تطبيقي في الأشياء الدقيقة للغاية، ثم الصغيرة، فالكبيرة، بقيام المعلم بمنحهم الفرصة أولاً للنظر للموضوع أو المشكلة، ثم المرور بتجربة جديدة قبل أن يسمعوها عنها، ويكون ذلك بحثهم على توثيق ذلك، ثم التأمل فيما حدث عندما يستغرقون بعملية التعلم. ويصبح الطلبة بعدها مشاركين بفعالية ونشاط (Bergin, Marquardt, Lynn, Mary, Jutta, Helen and Wallingford, 2012). ويرى بيوجن وزملاؤه (Bergin, et al, 2012) أن إعطاء الطلبة الفرصة لمشاهدة وتجربة مفهوم جديد من قبل أن يسمعوها عنه، يشجع الطلبة على تدوين كل

ما جرى معهم وما شاهدوه وجربوه خلال انهماكهم في عملية التعلم، وتشجيعهم على التفكير والتأمل في ذلك، ومثال ذلك:

أنظر: امنح الطلاب الأدوات والموارد التي يحتاجون إليها للقيام بتمرين معلمي عملي، مع إرشادات خطوة بخطوة لكيفية عمل التجربة، وكيفية توثيق النتائج التي يمكنهم الحصول عليها. ثم قم بتضمين أسئلة لتحفيز الطلاب على تسجيل تجاربهم وتحليل ما فعلوه أثناء الخبرة أو التجربة.

وخلال ذلك، أعط الطلبة الفرصة لمناقشة المفاهيم غير المألوفة بالنسبة لهم والمشكلات التي يوجهونها أثناء القيام بهذا التدريب العملي.

اسمع: بعد الخبرة المكتسبة في "انظر"، يمكن إعطاء محاضرة تقليدية أو جلسة صفية بأسلوب استماع لتوحيد المفاهيم، والمعلومات الجديدة التي ينقلها الطلاب في التجربة العملية في المختبر، المرجعية في شرح المفاهيم الجديدة يجب أن تكون مرتكزة على الخبرات التي اكتسبها الطلاب خلال مرحلة "انظر".

إذن، يصبح الطلاب أكثر انخراطاً في ما يتعلمونه لأنه يعرفهم على المعلومات، والمفاهيم الجديدة التي استخدموها من قبل، وهنا يمكن للمدرسين إعطاء دروس ومحاضرات نظرية أقل من المعتاد، لأن الطلاب قد اكتسبوا بالفعل خبرة في المعلومات الجديدة.

وقد ادرج سعادة (2014) عدة نقاط لتفعيل أسلوب - انظر قبل أن تسمع -

كالتالي:

- يجب أن يكون المعلم على دراية بقدرات الطلاب، بحيث يتنوع في عرض المواد والأساليب عليهم لتناسب فروقهم الفردية
- التجول بين الطلبة في طور المرور بالخبرة وذلك من اجل تقديم المساعدة أو الاجابة عن استفساراتهم عن أي مشكلة.
- حفز الجميع بالتكلم عن تجاربهم بالقضية المطروحة.

- قيام المعلم بطرح عدد من المحاضرات الشفوية التي تعاون وتحفز الطلبة على تطبيقها.
- وجوب أن تكون المراجع ذات صلة بخبرات الطلبة التي مروا بها خلال مرحلة العين المجردة للأمور، أو الأشياء، أو القضايا، أو الأشخاص، أو الأحداث.
- تقديم المعلم تدريباً تحتوي تعقيداً أكثر ليختبر مدى استيعاب الطلبة لها، وليحثهم على النقاش.
- وقوف المعلم على عملية التقييم الدقيقة.

مراحل التعلم الخبراتي:

يحدث التعلم في نموذج كولب من خلال نقل التجربة، عن طريق المرور بالخبرة وتوظيف التعلم ، وهي عملية دائرية يمر فيها المتعلم بسلسلة متتابعة ومتكاملة من الخبرات على شكل دورة مستمرة تتكون من أربع مراحل ولا تتم عملية التعلم إلا باكتمالها، ويمكن أن يبدأ النموذج من أية مرحلة. وهذه المراحل هي :-

مرحلة الخبرة المحسوسة : وفيها ينخرط المتعلم بأداء المهمة دون التأمل فيها ، والتعلم في هذه المرحلة يعتمد على انفتاح العقل والتكيف مع الموقف أكثر من اعتماده على المنحى النظامي للموقف ، حيث يقدم للمتعلم خبرة محسوسة تلعب دوراً فاعلاً في الموقف التعليمي وذلك من خلال مصادر متعددة منها (عرض صور رقمية - جداول بيانية - إجراء تجربة - الاطلاع وفحص وتلخيص - شرح بالأدلة - عرض فيديو- دراسة حالة- أشكال ورسوم توضيحية)

مرحلة الملاحظة المتأمل : تأتي هذه المرحلة استكمالاً للمرحلة السابقة ، وفيها يميز المتعلم التجربة الحسية من محاولته بيان لماذا حصلت؟ وكيف؟ بالنظر فيها من أركان إدراكية مختلفة، إذ يعود المتعلم إلى بداية المهمة التي سبق طرحها في مرحلة التجربة المحسوسة، وتتضمن التحدث عن التجربة الجديدة في ضوء الملاحظة والتأمل، وطرح بعض الأسئلة في حدود التجارب السابقة، والاستماع الجيد، وتمييز الاختلافات، وتطبيق

الأفكار، والتعبير عن المشاعر المتكونة حول التجربة ، والتعبير عن كيفية التعلم مع التجربة ، وتحديد الصعوبات وكيفية التغلب عليها .

مرحلة التجريد : في هذه المرحلة ، يتم الوصول إلى المفاهيم المجردة ؛ حيث يمثل المتعلم الملاحظات والتأملات التي قدمها في المرحلة السابقة على شكل نظرية أو مفهوم ، ويعيد النظر في الأنماط الفكرية التي ابتكرها ، وهذا يتطلب استخدام المنطق والأفكار أكثر من الشعور من أجل فهم الموقف، أو المشكلة ويحتاج المتعلم إلى مساعدة المعلم على الدخول في المشكلة والإجابة على الأسئلة التي طرحها في المرحلة السابقة والتي تتضمن تفسير النتائج وفهم العلاقات بينها و تؤثر المعتقدات وقيم المتعلم في تفسير هذه النتائج ، ويتم إجراء التعميمات والاستنتاجات في شكل فرضيات تتشكل حول التجربة ، وتمهد الطريق لمرحلة التخطيط المنظم وتطوير النظريات والأفكار لحل المشكلات.

مرحلة التجريب النشط : ويأخذ فيها التعلم من خلال مواقف حقيقية تقدم لهم في صورة مشكلات ، حيث يقترح المتعلمون الطريقة التي تمكنهم من تطبيق ما تعلموه ، حيث يستخدم المتعلم النظريات التي طورها في المرحلة السابقة لعمل توقعات حول العالم الحقيقي ، وتجريب هذه التوقعات ، إذ يعطى فرصة لإخضاع فهمه الجديد وحمله على توقع ما قد يحدث لاحقا ، أو ما يجب أخذه في الحسبان من أفعال لتحسين الطريقة التي تعالج بها مهمة جديدة في مرحلة خبرة حسية جديدة قد تبدأ بها دورة تعلم جديدة ، والتعلم في هذه المرحلة تعلمًا نشطًا يأخذ منحى عمليا (تجريبيا) ممتعا ، Kolb & Kolb (2009).

تعتقد الباحثة أن التعلم الخبراتي (التجربي) هو وسيلة لمساعدة المتعلم على تحقيق النجاح على المستويات الأكاديمية، والمهنية، والشخصية، ويأخذ في الاعتبار الفروق الفردية بين الطلاب ، ويسعى إلى جعل التعلم ذا مغزى. التعلم التجريبي هو نظام متكامل من القدرات اللازمة لتطوير التفكير ومواجهة الضد بمشاكل الحياة. وهذا يتيح له استخدام استراتيجيات مختلفة: مثل العصف الذهني، والتعلم التعاوني، والتعلم

بالاكتشاف، وحل المشكلات ، وتتميز بمشاركة المتعلم وتركيز الأنشطة من حوله مما يساهم في زيادة خبرات الطلاب الحياتية ، وتنمية مهارات التفكير لديهم.

المحور الثاني : التعليم المهني

التعليم المهني هو شكل من أنواع التعليم النظامي ، ويشمل إعداداً تربوياً ، حيث يرمي التعليم المهني إلى تأهيل القوى العاملة المدربة، لكل أنواع العمل المهني واليدوي والصناعي، وذلك عن طريق إكساب المتعلمين، كفاءة مهنية مختارة. وعن طريق إمدادهم بالمعارف الفنية، والمعلومات المتصلة بالمهنة. وعن طريق اكسابهم المهارات اليدوية والنظرية.

أنواع التعليم المهني

يمكن تصنيف أنواع الإعداد المهني بمضمونه التعليمي والتدريبي إلى نوعين رئيسيين هما :

- 1- الإعداد المؤسسي: هو تعليم مهني وتقني بمختلف مستوياته وتخصصاته، ويتم تنفيذه بشكل أساسي في المؤسسات التعليمية، والجامعات، والمعاهد، والمدارس، والمراكز المهنية.
- 2- الإعداد غير المؤسسي: ويتم بشكل أساسي خارج المؤسسات التعليمية في مواقع العمل مثل المصانع، والمزارع، والورش (فهيم، 1985)..

أهمية التعليم المهني

أن التنمية الاقتصادية والصناعية لا يمكن أن تتحقق إلا من خلال اليد الوطنية من العمال الفنيين المدربين أو الخبراء أو المخططين لمختلف الصناعات، وإذا تم تزويد القطاع الزراعي أو الصناعي بالعمالة الماهرة ، فلا يمكن أن يتحقق كل هذا إلا من خلال التعليم المهني الناجح والجذاب ، وتكون مخرجاته مرضية لجميع القطاعات ، وأن أي دعم يقدم للتعليم المهني سيعود بالنفع على الاقتصاد الوطني.

وتأتي أهمية التعليم المهني إذا نظر إليها من خلال:

- الجانب الاجتماعي: وتتمثل في دور التعليم المهني والصناعي في تطوير الصناعة، ورفع الكفاءة الإنتاجية، ودورها، وأهميتها، وانعكاساتها على تطور المجتمعات وتقديمها.
- الجانب الفردي: هو تنمية قدرات الفرد، وطاقاته، وإمكانياته للوصول إلى الحد الأقصى الذي يمكن الوصول إليه من حيث الكفاءة، وهذا له أثر إيجابي على دخل الفرد، والمجتمع من جهة، وعلى تنمية المجتمعات وتطويرها من جهة أخرى (وزارة التربية والتعليم، 1995).

أهداف التعليم المهني :

- أن زيادة مستوى الكفاءة الانتاجية هو غاية أساسيه لتطوير المجتمع ويتم ذلك بالتعليم المهني الذي يهدف إلي إنماء المجتمع من خلال الآتي :
- التعليم المهني مسؤول عن إعداد القوى العاملة المدربة اللازمة من ناحية الكم ، والنوع لعملية التصنيع وتنمية المجتمع وتطويره.
- أن التعليم المهني يؤصل ويؤكد فكرة ومفهوم إجلال العمل اليدوي والصناعي ، ومعروف أن هذا المفهوم هو « الف باء » أي تطوير وتنمية للمجتمع صناعيا وتكنولوجيا .
- أن التعليم الصناعي يقع على عاتقه خلق التغيير في ميول الأفراد ، والجماعات بما يجعل الصناعة ، والعلم ، والتكنولوجيا ، والعمل المهني ، واليدوي وكل الأفكار، والقيم ، والمفاهيم المتصلة بذلك كله ، جزءاً جوهرياً لا انفصام له من ثقافة المجتمع (وزارة التربية والتعليم، 1994).

برامج التعليم المهني

تتطلب طبيعة المكون المهني في التعليم العام اعتماد نظام مرن وواقعي، فيما يلي مراجعة لعدد من السمات الرئيسية التي يجب مراعاتها عند تصميم البرامج والمناهج للجوانب المهنية للتعليم العام:

- يتم وضع المناهج على شكل وحدات ، ويتم تحديد المفاهيم والمعلومات والمهارات والعادات والاتجاهات والقيم لكل وحدة.
- أن تكون المهارة العملية هي المحور في عملية التعليم والتدريب واعطاء المفاهيم والمعلومات المرتبطة مباشرة بالمهارة.
- يجب أن تكون البرامج المطورة لكل صف ومرحلة مرنة ومتنوعة بحيث تتجاوز في الحجم ما يمكن تطبيقه في العام الدراسي ، وتختار المدرسة من هذه البرامج ما يتوافق مع الإمكانيات المتاحة ، مع مراعاة تفضيلات الطلاب، والجنس.
- يجب أن تختلف التطبيقات التي يقدمها الطلاب لاكتساب المهارات. لذلك ، ليس من الضروري أن يقوم جميع الطلاب بنفس التطبيقات ، سواء في نفس المدرسة أو في مدارس مختلفة.
- يراعى أن جميع التطبيقات العملية المقترحة في البرامج يمكن تنفيذها باستخدام الأدوات والأدلة المتاحة داخل المدرسة وخارجها ، وأن التركيز عند تنفيذها على اختيار التطبيقات التي لديها الإمكانيات لتنفيذها في البيئة المحلية.
- أن تكون المهارات العملية التي تشتمل عليها البرامج مهارات اساسية عامة بعيدة عن التخصص ولا تهدف الى تخريج مهنيين في أي حرفة .
- أن تتناول التطبيقات العملية النواحي الحياتية المختلفة التي يتطلبها واقع الحياة في الحاضر والمستقبل ، وذلك في الحقول الصناعية والحرفية والزراعية والتجارية والبيئية والخدمات من حيث التخطيط والتنفيذ والتقييم .
- أن تعطي النشاطات المهنية في المدرسة الاهتمام الذي يعطي لأنواع النشاطات الأخرى الثقافية والرياضية والاجتماعية من الطلبة ونضجهم
- أن يراعى التنسيق بين البرامج المهنية ومناهج الباحث الأخرى . كما يراعى ان تتلائم البرامج المهنية مع سن الطلبة ونضجهم العقلي والجسدي(جرادات ورشيد.

(1980)

المحور الثالث: المفاهيم الغذائية (Nutritional Concepts)

ركز اختصاصيو التوعية على استخدام المفاهيم في إنشاء نماذج تعليمية حديثة، حيث أدت المعرفة الضخمة والتقدم التكنولوجي إلى زيادة مقدار المعرفة ، مما يجعل من الصعب على المتعلمين مواجهة هذا الكم الهائل من المعرفة المتراكمة والمتنامية ، تماماً كما لا يستطيع المتعلم اكتساب كل المعرفة التي يمكنه ذلك ، لذلك هناك حاجة ملحة لطريقة التعرف على طرق المعرفة الضرورية والمهمة بشكل منظم ومنهجي، مما يفيد المتعلمين وينفعهم. كان المعلمون مهتمين بشكل متزايد بالمفهوم ؛ لأنه يساعد في شرح الظروف والظواهر الصحية الجديدة ، عندما يتعلم الطلاب مفهوم الصحة ، يمكن استخدامه عدة مرات في العديد من المواقف التعليمية دون الحاجة إلى التعلم مرة أخرى ، مثل النمو والتغذية والتكاثر والإسعافات الأولية، إلخ.. (سليمان والرصاصي والهلال، 2016).

يسعى مفهوم التغذية إلى مساعدة الطلاب على تطوير سلوكيات متوازنة مع مراعاة الحاجات التغذوية، والتغيرات التي تؤدي إلى سلوكيات تغذوية محسنة، وليس فقط معلومات عن الطعام ومكوناته وطرق الإنتاج والتصنيع (حجر والأمين، 2002). فالغرض من تزويد الطلاب بمفاهيم غذائية هو التأثير على المعتقدات، والعادات، والمواقف الشخصية، لتحقيق سلوكيات الأكل الصحي، ومفهوم الغذاء جزء مهم من التثقيف الصحي، وله نفس الأهداف والأساليب، لذلك من الضروري توضيح المخاطر الصحية التي تسببها الأطعمة غير الصحية، والآثار السلبية والإيجابية للسلوكيات الغذائية، وزيادة الوعي الغذائي، والاهتمام بمصادر الغذاء التي يجب تجنبها (فخرو، 2003).

المفاهيم الغذائية :

تعتبر مفاهيم التغذية والصحة من أهم مجالات الصحة العامة، وهي تزويد الأفراد بالاتجاهات، والتجارب، والممارسات الصحية الصحيحة، وبالتالي حماية أنفسهم من الأمراض والمشاكل الصحية، وترجمة الحقائق والمفاهيم إلى أنماط سلوكية غذائية صحية على مستوى الدولة، وذلك بتطبيق الأساليب التربوية الحديثة (الصديقي ورمضان

(2004 ،

فالمفاهيم الغذائية هي التجريدات الذهنية الأساسية، أو البنيات العقلية التي تنتج من معرفة العلاقات الموجودة بين مجموعة من الحقائق الغذائية (بهجات، 1999).

مفهوم الوعي الغذائي

الغذاء يقصد به أي طعام يتناوله الإنسان، سواءً أكان صلباً، أو سائلاً أو غير، ويتكون من عناصر كربوهيدراتية، ودهنية، وبروتينية، وفيتامينات، وأملاح معدنية، وماء، ويساعد الجسم على النمو وتجديد خلاياه، ويمده بالطاقة اللازمة لوظائفه الحيوية المختلفة، وحفظ درجة حرارته، وبناء أنسجته وإصلاح التالف منها، ويحفظه من الإصابة بالأمراض المختلفة (البلوني وميسون، 2003).

أما التغذية فهي مجموعة العمليات التي يحصل من خلالها الجسم على المواد الأساسية اللازمة لنموه ونشاطه، أي أن علم التغذية يهتم بعمليات الهدم والبناء التي تجري في جسم الإنسان، مع ربطها بالغذاء المتناول (الشاعر وقطاش، 2005 : 11). لذلك يؤثر الوعي الغذائي على رفع المستوى الصحي العام لأفراد المجتمع، حيث يعمل على تطوير السلوكيات الغذائية التي تتدخل بصورة فاعلة في توجيه سياسات الأمن الغذائي، والتخطيط التغذوي القومي وتنميتها (علي، 2005).

تنمية المفاهيم الغذائية وتدريب الاقتصاد المنزلي:-

شهدت مهنة تدريس الاقتصاد المنزلي في العقود الأخيرة تطوراً ملحوظاً، وخطت أشواطاً كبيرة إلى الأمام بفضل التطور، والتقدم العلمي الهائل، وافتقار المجتمع لمثل هذا التخصص، حيث تتطلب الحاجة توفير كوادر بشرية مؤهلة علمياً وفنياً قادرة على تطوير، وتدريب، وإنتاج الكفاءات الفنية المناسبة وتنفيذ عمليات الخدمة للمجتمع بشكل صحيح (عبدالهادي، 1982).

وهكذا يظهر جلياً أن العنصر البشري المؤهل يُعد من أهم الشروط اللازمة في هذا العصر لمواكبة التقدم العلمي، والتكنولوجي، والوصول إلى الحياة الآمنة، إذ أن مستوى أداء الفرد، وإنجازه يحدد بشكل كبير مستوى الخدمة المنزلية، ومدى نجاح أقسام وتخصصات الاقتصاد المنزلي في تحقيق أهدافها ووظائفها على مستوى الأفراد وعلى

مستوى المجتمع . ومن هنا بادرت المؤسسات التعليمية الأردنية إلى فتح تخصصات الاقتصاد المنزلي وعقدت برامج ودورات كثيرة في مجال الاقتصاد المنزلي. وانطلاقاً من الشعور بالمسؤولية بدأ المسؤولون في التعليم العالي في فتح مثل هذه التخصصات في الكليات الجامعية، وكليات المجتمع المتوسطة (زاش. 1989)

إن تعليم وتدريب الاقتصاد المنزلي مهنة تقتضي إعداداً مسبقاً، فهي تحتاج إلى أفراد يتميزون بسمات شخصية، ونفسية محددة وذلك لحسن القيام بها، ومن هذه السمات سعة الأفق والتفكير، والاتزان والتكيف ، وحب الاستطلاع، والتوخي والدقة، والرغبة المستمرة في العلم والتعلم، والبحث والتنقيب، وحسن التعامل مع الآخرين، وتفهم نفسياتهم، والرغبة الصادقة في خدمتهم ومساعدتهم (مزهرة ، 2003) .

الاقتصاد المنزلي هو محصلة كافة الدراسات المتعلقة بالأسرة من ملابس ، وأنسجة، ودراسة الغذاء والتغذية. ودراسة المسكن وتأثيره ، ودراسة طرق إدارة الأسرة لمواردها و اقتصادياتها. ودراسة الأواصر الأسرية مع التركيز علي نمو الطفل، ورعايته، ويشتمل هيكل الإقتصاد المنزلي علي تحديد مجالات هذا العلم . وتحديد أبعاد كل مجال من مجالاته. والتي تكون في مجموعها محتوى علم الاقتصاد المنزلي (زينب حقي. 2000) وتعتمد مادة الإقتصاد المنزلي في بنائها على مبدأ الحاجات الفعلية للفرد، والأسرة، والمجتمع أي أنها تتصل بكل ما يقوم على خدمة المؤسسات والهيئات الإنتاجية والاقتصادية و الاجتماعية والتعليمية والتربوية والإعلامية المختلفة . فعلم الإقتصاد المنزلي علم تطبيقي يتصل اتصالاً وثيقاً بمطالب ، وحاجات، ونبض حياة الأفراد، والأسرة والمجتمعات ؛ لما يزوده من معلومات وخبرات مرتبطة بعلوم الحياة المختلفة (كوثر كوجك، 2006)

تعد الأنواع المختلفة من مشكلات التغذية لدى طلاب التعليم العام من أكبر المشكلات الصحية التي يواجهها هؤلاء الطلاب، مما يتطلب من مناهجنا تطوير هذه العادات الغذائية الصحية والاتجاهات الصحية السليمة وإدراجها في كيفية التعامل مع المشكلات الصحية التغذوية بمختلف أنواعها، وتنمية وتطوير المعرفة والمعلومات والأساليب

اللازمة وإيجاد الحل المناسب لها، ومساعدة الطلاب على اكتساب الخبرات الوظيفية المتعلقة بحياتهم اليومية وسلوكياتهم في مختلف مجالات الحياة (النجدي وعبد الهادي وراشد، 2003).

والاقتصاد المنزلي علم يختص بدراسة الأسرة، واحتياجاتها، ومقوماتها على صعيد المنزل، والبيئة، والمجتمع بقصد النهوض بها إلى حياة عائلية أفضل بتثقيف المتعلمين في مختلف مجالات الاقتصاد المنزلي سيما في مجال الغذاء، والتغذية لتحسين الحالة الصحية والغذائية ونظام التغذية الأسرية بين طبقات الشعب (كوجك، 2009). ولهذا فإن التربية الصحية والغذائية والاهتمام بالسلوك الصحي السليم للتلاميذ يعد غاية أساسية من غايات التدريس في جميع المقررات بصفة عامة وتدریس الاقتصاد المنزلي بصفة خاصة ومحوراً أساسياً عند إعدادهما، انطلاقاً من ركيزة رئيسية تقوم عليها عمليات تطوير التعليم والمتعلقة بالتنمية البشرية والتي تعتبر دالة للتنمية الشاملة في كافة المجالات وأمرًا حتمياً لبناء وأعداد جيل واع صحياً وقادراً على اتخاذ القرارات الصحية المناسبة للمحافظة على حياته ووقايتها وخاصة المتعلقة بالتغذية (يحيى، خالد، 2009). و لذلك تعد مناهج الاقتصاد المنزلي من المناهج الهامة التي تبرز أهميتها في تصديها للمشكلات ذات البعد العالمي. ومنها المشكلات الغذائية التي تتمثل بالمفاهيم الغذائية

وترى الباحثة بأنه يقع على عاتق مناهج الاقتصاد المنزلي مسؤولية تعلم الطلبة كيفية التعامل مع القضايا، والمشكلات الصحية بأنواعها المتعددة، إلى جانب دورها في تنمية المعارف، والمعلومات، وأساليب التفكير، والاتجاهات والميول، تحقيقاً لمفهوم الحماية والوقاية سواء قبل وقوع المشكلة أو عند حدوثها، ومن هنا يظهر الدور الوقائي للتربية عامة، ومناهج الاقتصاد المنزلي بصفة خاصة لتزويد المتعلم بالمعلومات اللازمة، ومساعدته على اكتساب الخبرات الوظيفية المرتبطة بحياته وسلوكياته اليومية في المنزل والمدرسة والبيئة، مما يدرأ عنه الضرر، ويعود عليه بالنفع.

الدراسات السابقة

جرى عرض الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوعات الدراسة على وفق ترتيب زمني، من الأحدث للأقدم وتصنيفها في ثلاثة مجالات، هي:

المجال الأول: الدراسات المتعلقة بأساليب التعلم الخبراتي.

هدفت دراسة نوير ومحمود (2021) التعرف على كيفية تصميم أنشطة إثرائية في الاقتصاد المنزلي قائمة على التعلم الخبراتي لمهن المستقبل وقياس فاعليتها في تعزيز التأهب الريادي وتشكيل الهوية المهنية لدى تلاميذ مدارس التعليم المجتمعي، واعتمد البحث على التصميم التجريبي لمجموعتين؛ إحداهما تجريبية والأخرى ضابطة؛ وقد تكونت المجموعة التجريبية من (9) تلاميذ، والمجموعة الضابطة تكونت من (8) تلاميذ، وقد تضمنت أدوات البحث (اختبار التأهب الريادي، مقياس الهوية المهنية)، واشتملت المواد التعليمية على (دليل الأنشطة الإثرائية للمعلم، كتاب التلميذ، كراسة نشاط التلميذ) وقد أظهرت النتائج وجود فرق دال إحصائياً بين متوسط رتب درجات أداء التلاميذ بالمجموعة التجريبية والضابطة لصالح المجموعة التجريبية.

بينما هدفت دراسة لطفي (2020) التعرف على فاعلية برنامج قائم على التعلم الخبراتي في تنمية مهارات تنفيذ التدريس والتفكير الإيجابي لدى الطالبات الملمات بكلية الاقتصاد المنزلي، جامعة العريش، وقد تطلب ذلك إعداد برنامج قائم على التعلم الخبراتي وإعداد دليل لتدريسه، كما تم إعداد أداتي قياس، وهما بطاقة ملاحظة لمهارات تنفيذ التدريس، ومقياس مهارات التفكير الإيجابي. وكانت عينة الدراسة (33) طالبة معلمة بالفرقة الرابعة القسم التربوي بكلية الاقتصاد المنزلي بجامعة العريش. وقد أظهرت النتائج فاعلية البرنامج القائم على التعلم الخبراتي في تنمية مهارات تنفيذ التدريس ومهارات التفكير الإيجابي لدى الطالبات الملمات.

أما دراسة الدينبات، العياصرة (2019) فقد هدفت تقصي أثر التدريس باستخدام نموذج كولب في تنمية مهارات العمل المخبري لدى طلاب الصف التاسع الأساسي، أظهرت النتائج أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية بين طلاب المجموعتين التجريبية

والضابطة في كل من اختبار مهارات العمل المخبري المعرفية وبطاقة ملاحظة مهارات العمل المخبري العملية تعزى إلى طريقة التدريس، ولصالح المجموعة التجريبية التي درّست باستخدام نموذج كولب للتعليم الخبراتي.

المجال الثاني: الدراسات المتعلقة بالمفاهيم الغذائية.

هدفت دراسة سليمان (2019) إلى التعرف على أثر فاعلية توظيف مدونة تعليمية في تدريس الاقتصاد المنزلي على تعديل التصورات البديلة لبعض المفاهيم وتنمية مهارات إدارة المعرفة الشخصية لطالبات المرحلة الإعدادية، ولتحقيق هدف الدراسة استخدم المنهج شبه التجريبي، واختيرت عينة الدراسة من طالبات الصف الثالث الإعدادي من مدرسة حلوان بمصر، وقسمت إلى مجموعتين: التجريبية ودرست باستخدام المدونة التعليمية في مقرر الاقتصاد المنزلي، أما الضابطة فدرست باستخدام الطريقة الاعتيادية. وأعد اختبار المفاهيم البديلة، وأظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات الطالبات في المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة في اختبار المفاهيم البديلة ولصالح المجموعة التجريبية.

هدفت دراسة مصطفى (2017) إلى التعرف على أثر استراتيجية تدريس مستندة على المشروع في اكتساب المعارف الغذائية وتنمية مهارة تخطيط الوجبات الغذائية لدى طالبات الاقتصاد المنزلي في جامعة البلقاء التطبيقية لطالبات فرع الثانوية العامة. وتكونت العينة من طالبات تخصص الاقتصاد المنزلي، حيث تم اختيار العينة بطريقة قصدية، وقد بلغت 69 طالبة موزعات في مجموعتين، إحداهما تجريبية وعددهن 34 طالبة، والأخرى ضابطة وعددهن 35 طالبة. ولتحقيق أهداف الدراسة، تم تطبيق أداتين، وهما: اختبار اكتساب المعارف الغذائية، واختبار تنمية مهارة تخطيط الوجبات الغذائية. وأشارت نتائج الدراسة عن وجود فرق دال إحصائياً في اكتساب المعارف الغذائية وتنمية مهارة تخطيط الوجبات الغذائية لصالح المجموعة التجريبية.. وفي ضوء هذه النتائج أوصت الدراسة بتبني إستراتيجية التعلم القائمة على المشروع، وإجراء دراسات للمواد العلمية الأخرى لمعرفة درجة فاعليتها في إحداث تغيرات في طريقة تعلم المهارات.

وهدفت دراسة عبيد (2018) إلى التعرف علي فاعلية برنامج إرشادي لتنمية الوعي الاستهلاكي الغذائي لدى طالبات المرحلة الجامعية . وتكونت عينة البحث من 240 طالبة من طالبات كلية الاقتصاد المنزلي جامعة المنوفية، وطبقت عليهم أدوات الدراسة وهي: استمارة الحالة الاجتماعية والاقتصادية لطالبات المرحلة الجامعية- مقياس الوعي الاستهلاكي الغذائي، البرنامج الإرشادي المعد لتنمية الوعي الاستهلاكي الغذائي لطالبات المرحلة الجامعية. وأشارت نتائج الدراسة عن وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى 0,001 بين متوسطات درجات الطالبات عينة الدراسة التجريبية في مستوى الوعي الاستهلاكي الغذائي لطالبات الاقتصاد المنزلي بالمرحلة قبل وبعد تطبيق البرنامج الإرشادي لصالح التطبيق البعدي.

الطريقة والإجراءات

منهجية الدراسة :

اعتمدت الباحثة في تنفيذ دراستها المنهج شبه التجريبي نظراً لملاءمته طبيعة وأهداف هذه الدراسة، وقد طبق على مجموعتين، هما : المجموعة التجريبية، وتم تدريسها باستخدام أسلوب التعلم الخبراتي: (طاولة روبين، وانظر قبل ان تسمع)، والمجموعة الضابطة، وتم تدريسها بالطريقة الاعتيادية.

مجتمع الدراسة

تناول مجتمع الدراسة جميع طالبات الاقتصاد المنزلي اللواتي يدرسن في كليتي الحصن الجامعية و الاميرة عالية الجامعية و البالغ عددهن (73) طالبة.

أفراد الدراسة

تألفت عينة الدراسة من (48) طالبة من طالبات الاقتصاد المنزلي في جامعة البلقاء التطبيقية (كلية الأميرة عالية الجامعية)، موزعة على شعبتين، تم اختيارها بطريقة قصدية كونها الأقرب لمكان سكن الباحث، وتم توزيع الطالبات على مجموعتي الدراسة عشوائياً؛ (25) طالبة في المجموعة التجريبية، والتي تم تدريسها الوحدة (مفاهيم في

الغذاء والتغذية) من مادة أساسيات تغذية الإنسان في الاقتصاد المنزلي، وتم التدريس بدمج أسلوب التعلم الخبراتي: (طاولة روبين، انظر قبل أن تسمع)، والمجموعة الضابطة، وستضم (23) طالبة، وسيتم تدريسها الوحدة نفسها بالطريقة الاعتيادية.

أدوات الدراسة

تمثلت أدوات الدراسة الحالية في الآتي :

أولاً: اختبار اكتساب المفاهيم الغذائية :

- ولتحقيق أهداف الدراسة قامت الباحثة بإعداد اختبار اكتساب المفاهيم الغذائية ، حيث تم مراجعة أدبيات البحث ذات الصلة، والدراسات السابقة المتعلقة بموضوعه؛ مثل دراسة سليمان (2019)، ودراسة ويلمان وجونسون، Wellman and Johnson (2017).

- تم تحليل محتوى وحدة (مفاهيم في الغذاء والتغذية) من مادة أساسيات تغذية الإنسان في الاقتصاد المنزلي، وتحديد المفاهيم الغذائية المتضمنة بها.

- تم صياغة وبناء فقرات الاختبار من قبل الباحثة لقياس قدرة طالبات المرحلة الأولى في قسم الاقتصاد المنزلي في جامعة البلقاء التطبيقية على اكتساب المفاهيم الغذائية، حيث اشتمل الاختبار على حوالي (25) سؤالاً من نوع الاختيار من متعدد موزعة على مفاهيم وحدة (مفاهيم في الغذاء والتغذية) من مادة أساسيات تغذية الإنسان 2.

تكافؤ المجموعات لاختبار اكتساب المفاهيم الغذائية

للتحقق من تكافؤ المجموعات تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات طالبات الاقتصاد المنزلي على اختبار اكتساب المفاهيم الغذائية القبلي تبعاً لمتغير المجموعة (تجريبية، ضابطة)، ولبيان الفروق الإحصائية بين المتوسطات الحسابية تم استخدام اختبار "ت"، والجدول (1) يوضح ذلك.

جدول (1) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار "ت" تبعا لمتغير المجموعة

على درجات طالبات الاقتصاد المنزلي على اختبار اكتساب المفاهيم الغذائية

المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	درجات الحرية	الدلالة الإحصائية
12.64	4.864	0.172	48	0.864
12.40	5.025			

يتبين من الجدول (1) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) تعزى إلى المجموعة لاختبار اكتساب المفاهيم الغذائية القبلي، وهذه النتيجة تشير إلى تكافؤ المجموعات.

صدق اختبار اكتساب المفاهيم الغذائية :

- للتأكد من محتوى الاختبار، تم عرضه بصورته الأولية على مجموعة من المحكمين من ذوي الاختصاص في المناهج وطرق التدريس، والقياس والتقويم، وذلك للتحقق من الصدق الظاهري وصدق المحتوى. ولإبداء رأيهم في تمثيل الأهداف السلوكية للمادة التعليمية، ومدى ملائمة فقرات الاختبار للأهداف السلوكية الموضوعية، ومدى ملائمة فقرات الاختبار للأهداف السلوكية الموضوعية، ومدى مناسبة الصياغة اللغوية لفقرات الاختبار. وبناء على اقتراحاتهم، تم إجراء تعديل على بعض فقرات الاختبار ووضع الاختبار بصورته النهائية المكون من (25) سؤالاً من نوع الاختيار من متعدد ثبات اختبار اكتساب المفاهيم الغذائية :

للتأكد من ثبات الاختبار استخدمت الباحثة طريقة الاختبار وإعادة الاختبار (test-retest). إذ قامت الباحثة بتطبيق الاختبار وإعادة تطبيقه بعد أسبوعين على عينة استطلاعية مؤلفة من (25) طالبة من خارج العينة، وبفاصل زمني مدته أسبوعين بين التطبيق الأول والثاني. وتم حساب معامل الثبات باستخدام معامل ارتباط بيرسون بين تقديراتهم في المرتين. إذ بلغ معامل الثبات (0.79). كما استخدمت طريقة الاتساق الداخلي باستخدام معادلة كودر ريتشاردسون -20، إذ بلغ (0.88)، واعتبرت هذه القيم ملائمة لغايات هذه الدراسة.

وبعدها قامت الباحثة بقياس معامل الصعوبة والتمييز لاختبار اكتساب المفاهيم الغذائية. باستخدام برنامج (SPSS) ، فتم تحليل استجابات عينة الدراسة لحساب معاملات الصعوبة والتمييز لفقرات الاختبار، حيث تم اعتماد النسبة المئوية للطلبة الذين أجابوا عن الفقرة إجابة صحيحة كمعامل صعوبة لكل فقرة من فقرات الاختبار، بينما تم حساب معامل التمييز لكل فقرة بمدى ارتباط الفقرة المصححة مع الدرجة الكلية وجدول (2) يبين معاملات الصعوبة ومعاملات التمييز لكل فقرة من فقرات الاختبار.

جدول (2) معاملات الصعوبة والتمييز لفقرات اختبار اكتساب المفاهيم الغذائية

رقم الفقرة	معامل الصعوبة	معامل التمييز
1	0.48	0.52
2	0.52	0.72
3	0.56	0.45
4	0.32	0.60
5	0.60	0.63
6	0.56	0.52
7	0.52	0.68
8	0.48	0.50
9	0.60	0.67
10	0.40	0.54
11	0.64	0.58
12	0.56	0.52
13	0.48	0.63
14	0.44	0.55
15	0.52	0.58
16	0.72	0.44
17	0.36	0.63
18	0.48	0.79
19	0.52	0.56
20	0.64	0.56
21	0.20	0.39
22	0.64	0.65
23	0.60	0.67
24	0.32	0.62
25	0.44	0.51

❖ دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05).

❖❖ دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.01).

يلاحظ من جدول (2) أن معاملات صعوبة الفقرات تراوحت بين (0.24-0.80)، ومعاملات التمييز تراوحت بين (0.38-0.84). وبناءً على ما أشار إليه عودة (2010) للمدى المقبول لصعوبة الفقرة والذي يتراوح بين (0.20-0.80)، وكذلك بالنسبة لتمييز الفقرة، حيث أن الفقرة تعتبر جيدة إذا كان معامل تمييزها أعلى من (0.39)، ومقبولة وينصح بتحسينها إذا كان معامل تمييزها يتراوح بين (0.20-0.39)، وضعيفة وينصح بحذفها إذا كان معامل تمييزه يتراوح بين (صفر-0.19)، وسالبة التمييز يجب حذفها.

نتائج الدراسة

يجري في هذا الفصل عرض للنتائج التي ستتوصل إليها الدراسة، وستعرض النتائج في ضوء أسئلة الدراسة.

السؤال الأول: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha=0.05$) في اكتساب المفاهيم الغذائية لدى طالبات الاقتصاد المنزلي في جامعة البلقاء التطبيقية تعزى لطريقة التدريس (أسلوب التعلم الخبراتي، والطريقة الاعتيادية)؟ للإجابة عن هذا السؤال حسب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات طالبات الاقتصاد المنزلي على اختبار اكتساب المفاهيم الغذائية في القياسين القبلي والبعدي تبعاً لطريقة التدريس (أسلوب التعلم الخبراتي، والطريقة الاعتيادية)، وذلك كما يتضح في الجدول رقم (8) :

جدول (8) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات طالبات الاقتصاد المنزلي على اختبار اكتساب المفاهيم الغذائية ككل للقياسين القبلي والبعدي تبعاً لطريقة التدريس (أسلوب التعلم الخبراتي، والطريقة الاعتيادية)

طريقة التدريس	العدد	القياس القبلي		القياس البعدي	
		الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
أسلوب التعلم الخبراتي	25	12.64	4.864	17.52	3.405
الطريقة الاعتيادية	23	12.83	5.015	14.78	4.177

يتضح من الجدول (8) وجود فروق ظاهرية بين الأوساط الحسابية لدرجات طالبات الاقتصاد المنزلي على اختبار اكتساب المفاهيم الغذائية ككل في القياسين القبلي والبعدي وفقاً لطريقة التدريس (أسلوب التعلم الخبراتي، والطريقة الاعتيادية) ولمعرفة فيما إذا كانت هذه الفروق الظاهرية ذات دلالة إحصائية، تم استخدام تحليل التباين الأحادي المصاحب (One way ANCOVA) للقياس البعدي لاختبار اكتساب المفاهيم الغذائية ككل وفقاً لطريقة التدريس (أسلوب التعلم الخبراتي، والطريقة الاعتيادية) بعد تحديد أثر القياس القبلي لديهم، وفيما يلي عرض لهذه النتائج كما هو مبين في الجدول (9)

جدول (9) نتائج تحليل التباين الأحادي المصاحب (One way ANCOVA) للقياس البعدي لدرجات طالبات الاقتصاد المنزلي على اختبار اكتساب المفاهيم الغذائية ككل وفقاً لطريقة التدريس (أسلوب التعلم الخبراتي، والطريقة الاعتيادية) بعد تحديد أثر القياس القبلي لديهم

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	مجموع قيمة ف	مستوى الدلالة	مربع إيتا η^2
القياس القبلي	107.908	1	107.908	8.761	.005	.163
طريقة التدريس	93.555	1	93.555	7.596	.008	.144
الخطأ	554.245	45	12.317			
الكل	751.917	47				

يتضح من الجدول (9) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ في درجات طالبات الاقتصاد المنزلي على اختبار اكتساب المفاهيم الغذائية وفقاً لطريقة التدريس (أسلوب التعلم الخبراتي، والطريقة الاعتيادية)، فقد بلغت قيمة (ف) (7.596) بدلالة إحصائية مقدارها (8 0.00)، وهي قيمة دالة إحصائية، مما يعني وجود أثر لطريقة التدريس ولتحديد لصالح من تعزى الفروق. تم استخراج المتوسطات الحسابية المعدلة والأخطاء المعيارية لها وفقاً للمجموعة، وذلك كما هو مبين في الجدول (10).

كما يتضح من الجدول (10) أن حجم أثر طريقة التدريس كان كبيراً؛ فقد فسّرت قيمة مربع أيتا (η^2) ما نسبته (14.4%) من التباين المُفسر (المتنبئ به) في المتغير التابع وهو اختبار اكتساب المفاهيم الغذائية.

جدول (10) المتوسطات الحسابية المعدلة والأخطاء المعيارية لها للدرجة الكلية لاختبار اكتساب المفاهيم الغذائية تبعاً لطريقة التدريس (أسلوب التعلم الخبراتي، والطريقة الاعتيادية)

طريقة التدريس	المتوسط الحسابي البعدي المعدل	الخطأ المعياري
أسلوب التعلم الخبراتي	17.481	.692
الطريقة الاعتيادية	14.519	.692

تشير النتائج في الجدول (10) إلى أن الفروق كانت لصالح المجموعة التجريبية الذين تعرضوا لأسلوب التعلم الخبراتي مقارنة بأفراد المجموعة الضابطة.

أظهرت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $a) = 0.05$ في درجات طالبات الاقتصاد المنزلي على اختبار اكتساب المفاهيم الغذائية في القياسين القبلي والبعدي تبعاً لطريقة التدريس (أسلوب التعلم الخبراتي، والطريقة الاعتيادية)، لصالح المجموعة التجريبية الذين تعرضوا لأسلوب التعلم الخبراتي مقارنة بأفراد المجموعة الضابطة. مما يعني وجود أثر لطريقة التدريس وهي أسلوب التعلم الخبراتي

وتفسر الباحثة هذه النتيجة إلى الأثر الفعال لأساليب التعلم الخبراتي في تدريس الاقتصاد المنزلي لطالبات جامعة البلقاء وفاعلية التدريس باستخدام أسلوب من أساليب التعلم الخبراتي وهما طاولة روبين وانظر قبل أن تسمع ؛ حيث ساعدت الطالبات في اكتساب المفاهيم والاتجاهات نحو التغذية السليمة، فالتعلم الخبراتي يعتمد على تكوين أبنية معرفية جديدة من خلال بناء المفاهيم واستيعابها من قبل الطالبات وبالتالي فهي تمثل القاعدة الأساسية لأكتساب المفاهيم الجديدة. بالإضافة إلى جعل الطالبات محور العملية التعليمية، حيث يتم تنمية المعارف والمهارات والاتجاهات المرغوب فيها من خلال التجربة والخبرة ، فالتعلم هنا يكون تشاركي ومرتبك بالواقع ، ويتم ذلك

من خلال قيامهن بالعديد من الأنشطة التعليمية القائمة على المشاركة والتحدي والتحفيز للوصول الى خبرة قيمة يصعب نسيانها، ويأتي ذلك من خلال التعامل مع خبرات تتطلب التنفيذ على شكل مجموعات تشرك الطالبات في تحديات ونقاشات نشطة وأفكار قبل الوصول الى نتائج ختامية مهمة، مع ضمان مشاركة كل طالبة من أفراد المجموعة في مناقشة القضايا وانتقاد الأفكار المطروحة المتبادلة بشكل بناء ومثمر حيث تقوم الطالبة من خلال التعلم الخبراتي بدور إيجابي نشط في مواقف التعلم، مما ساعدهن في النجاح في عملية التعلم وأكتساب المفاهيم .

كما تعزو الباحثة هذه النتيجة أيضا إلى فعالية أسلوب طاولتي روبين وانظر قبل أن تسمع. حيث ساعدا على تمكين الطالبات من الاستفادة من خبراتهن وخبرات المعلمة لترسيخ المعلومة التي تتلقاها الطالبة وتطويرها. وبالإضافة إلى ذلك، فإن التدريس بأسلوب طاولتي روبين وانظر قبل أن تسمع يتطلب استخدام خطوات واضحة ومنظمة، بحيث تكون المعلمة قادرة على تطبيق الأساليب بوعي وتمعنٍ شديدين، وتوضيح خطوات تطبيق الدرس للطالبات، وبالتالي الحصول على نتائج جيدة. ففي أسلوب انظر قبل أن تسمع، يتطلب تقديم مفهوم جديد، من خلال إتاحة المعلمة الفرصة للطالبات بالنظر إلى الموضوع من خلال عدة طرق، منها مشاهدة فيديو عن بعض المفاهيم الغذائية بالوحدة وبعض الصور التوضيحية. ثم مرورهم بخبرة جديدة قبل أن يسمعو عنها، ويكون ذلك بتشجيعهم على تسجيل و تدوين المعلومات عن الفيديو والصور على ورقة، ثم التأمل فيما يحدث عندما يتمكنون بعملية التعلم، وتصبح الطالبات بعد ذلك مشاركين بحيوية ونشاط، حيث اعطت المعلمة الوقت للمجموعات الخمس لطرح ومناقشة أفكارها والمعلومات التي تم تدوينها بين أعضاء المجموعة نفسها أولا ثم امام المجموعات الأخرى، حول الفيديو والصور.

أما في أسلوب طاولتي روبين فهو يحفز الطالبات على طرح أكبر عدد من الأفكار بطلاقة عالية، حيث أنشأت المعلمة قاعة افتراضية عبر برمجيات التواصل المرئي المتزامن، وقسمت الطالبات الى خمس مجموعات، وتم توزيعها على طاولات افتراضية فيها

خمس طالبات، بحيث تتناول كل مجموعة موضوعا من موضوعات الدرس . و تتجول المعلمة بين المجموعات الافتراضية للتأكد من مشاركة جميع الأعضاء في النقاش وطرح الأفكار ولتقديم المساعدة والدعم والتقييم الدقيق لأداء الطالبات. مما يحزر تفكيرهن وقدراتهن من أجل إيجاد حلول جديدة وأصيلة لم يتطرقن إليها من قبل.

ويتفق ذلك أيضا مع ما أشار إليه Dernova (2015) في التأكيد على فعالية التعلم الخبراتي في عملية التعلم واكتساب المفاهيم. فتصميم التعلم الخبراتي يقوم على اشتراك المتعلمين في تجارب أو خبرات مباشرة مرتبطة بمشكلات وحالات العالم الحقيقي . والمعلم ميسر لعملية التعلم ولا يقودها ، ومن فوائده وجود دافعية مرتفعة للتعلم نتيجة مرور المتعلمين بخبرة واقعية وتغذية راجعة حقيقية ، ويوفر لهم التعامل مع مشكلات حقيقية جديدة عليهم موجودة بالواقع الفعلي واتخاذ قرارات بشأنها وتحليل ما يعرفونه وما لا يعرفونه ، وكيف يتعلمونه ؟، ويحفز المتعلمين على التفكير في معارفهم الحالية وجعلها أعمق من خلال التفكير واستدعاء التعلم السابق إلى سياق جديد ، مما يؤدي إلى اكتساب أفكار ومبادئ ومهارات جديدة ؛ وتحسين مهارات الاتصال ؛ لأنها تساعد المتعلمين على تنمية قدرتهم الذاتية على التعلم مدى الحياة

- كما أكدت بعض الدراسات عن التأثير الإيجابي لبعض الاستراتيجيات الحديثة لتنمية المفاهيم الغذائية و الدور الهام للتعلم التجريبي أو الخبراتي في التثقيف الغذائي كدراسة (شكرى، 2017). ودراسة (Fries, 2016)

التوصيات والمقترحات

اولاً: توصيات الدراسة

في ضوء ما أسفرت عن الدراسة الحالية ، فإن الباحثة توصي بما يلي:

1. تطوير برامج ومناهج التعليم الجامعي بحيث تشتمل على أساليب التعلم الحديثة

كالتعلم الخبراتي

2. توظيف أساليب التعلم الخبراتي بدمج كل من أسلوب طاوله روبين و انظر قبل

أن تسمع في تدريس مادة الاقتصاد المنزلي على مستوى أوسع.

3. عقد دورات تدريبية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات عن آليات تفعيل

استخدام أساليب التعلم الخبراتي الحوسب لتحقيق العديد من الأهداف

التربوية المرجوة بالوحدات الدراسية.

4. إجراء دراسة لاتجاهات الطلبة والمعلمين نحو دمج أسلوب طاوله روبين و انظر

قبل أن تسمع .

المراجع

أولاً: المراجع العربية

- البلوني ، إيمان وميسون ، شتيفي (2003) العادات الغذائية والوعي الغذائي عند طالبات المرحلة المتوسطة وعلاقتها بانتشار الأنيميا. مجلة بحوث الاقتصاد المنزلي ، جامعة المنوفية. (13) 2، 69-102
- بهجات، رفعت محمود (1999). فعالية استخدام التعلم فوق المعرفة في تدريس التربية الغذائية على تنمية المفاهيم الغذائية والوعي بالسلوك الغذائي الجيد ، لدى معلمى العلوم قبل الخدمة. المجلة التربوية بكلية التربية بسوهاج ع (14) ، يناير.
- جرادات، علي الذياب (2011) . "أثر استخدام التعليم المستند إلى نموذج كولب في تنمية مهارات التفكير الإبداعي لدى الطلبة". رسالة ماجستير منشورة. كلية العلوم التربوية والنفسية، جامعة عمان العربية. الأردن.
- جرادات، سالم ، ورشيد ، عبد الحميد (1980). مؤتمر العملية التربوية في مجتمع أردني متطور. المطبعة الوطنية. عمان
- حجر، سليمان والأمين، محمد (2002). الأسس العامة للصحة والتربية الصحية. القاهرة: مكتبة ومطبعة الغد.
- الحفناوي، سهام (2008). دور مناهج العلوم في تنمية جوانب التربية الصحية لدى تلاميذ المرحلة الابتدائية. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة عين شمس، القاهرة، مصر.
- حقي. زينب (2000). مقدمة في علم الاقتصاد المنزلي . القاهرة: دار الكتب
- الذنيبات، حمزة سليمان و العياصرة. أحمد حسن (2019). أثر التدريس باستخدام نموذج كولب في تنمية مهارات العمل المخبري لدى طلاب الصف التاسع الأساسي " ، المجلة التربوية ، الأردن. (46) 2 ، 17-31.
- زاش. أمل (1989). المكتبات في الأردن : واقع وطموحات. دار المناهج . عمان- الأردن

سعادة، جودت أحمد (2014). التعلم الخبراتي أو التجريبي -(ط1). عمان: دار الثقافة للنشر والتوزيع.

سعادة، جودت (1973). تطوير التعليم الصناعي الثانوي في الأردن. رسالة ماجستير الجامعة الأردنية.

سعادة، جودت أحمد وعمرو، هناء محمد (2018). فعالية تطبيق أسلوب طاوله روبين والديبة الثلاثة من أساليب التعلم الخبراتي في تدريس طالبات الصف الثامن وأثر ذلك في التفكير الإبداعي وذلك في التحصيل. كلية التربية، الجامعة الأردنية، دراسات، العلوم التربوية، 45 (4)، 345-360.

سلام، باسم صبري محمد (2019). تأثير التعلم الخبراتي على تنمية عمق المعرفة الجغرافية و الدافعية العقلية لدى طلاب المرحلة الثانوية. مجلة أسيوط، كلية التربية، (5) 35، 189 – 233.

سليمان، إيمان فوزي (2019). فاعلية توظيف مدونة تعليمية في تدريس الاقتصاد المنزلي على تعديل التصورات البديلة لبعض المفاهيم وتنمية مهارات إدارة المعرفة الشخصية لطالبات المرحلة الإعدادية. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة حلوان، مصر.

سليمان، ريم وصالح، علي والرصاعي، محمد سلامة و الهالات، ختام موسى (2016). درجة تضمين المفاهيم التغذوية الصحية في كتب التربية المهنية للصفوف الثلاثة الأولى في الأردن. دراسات العلوم التربوية، 3(43)، 1213-1229.

الشاعر، عبد المجيد وقطاش، رشد (2005). التغذية والصحة : اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، الأردن.

الصديقي، سلوى ورمضان، السيد (2004). الصحة العامة والرعاية الصحية من المنظور الاجتماعي : دار المعرفة الجامعية، مصر

عبيد، آيات إبراهيم(2018). فاعلية برنامج إرشادي لتنمية الوعي الاستهلاكي الغذائي لطالبات الاقتصاد المنزلي بالمرحلة الجامعية. رسالة دكتوراة . جامعة المنصورة .

مصر

فخرو، عائشة أحمد (2003). دراسة مقارنة لمستوى الوعي الغذائي لدى الطالبات الملمات تخصص الاقتصاد المنزلي بكلية التربية- جامعة قطر والتخصصات الأخرى في ضوء بعض المتغيرات، كلية التربية، جامعة قطر، مجلة العلوم التربوية، 4 (4)، 19-57. فخرو. عائشة (2006). المعلومات الغذائية المتضمنة في الكتب الدراسية للصفوف الثلاثة المتقدمة في المرحلة الابتدائية بدولة قطر. مجلة العلوم التربوية والنفسية . 7 (1).

37-54

فخرو. عائشة أحمد (2010). أثر استخدام خرائط المعرفة المتبوعة بالمجموعات الصغيرة على الاتجاه نحوها وعلى مستويات تحصيل التربية الغذائية والاحتفاظ بالتعلم لدى طالبات جامعة قطر . المجلة التربوية. جامعة قطر 24 (94)، 209-224. الفقير، شاكرو والصباحين، عيد والرصاصي، محمد (2014). مفاهيم التربية الصحية في كتب الجغرافيا للمرحلة الأساسية العليا في الأردن. القاهرة، جامعة عين شمس، المجلة التربوية، 2 (38)، 25-40.

فهيم، محمد سيف (1985). اتجاهات جديدة في التربية الصناعية. القاهرة: دار المعارف كوجك ، كوثر حسين . (2009) ، اتجاهات حديثة في المناهج وطرق التدريس ، ط 3 ، القاهرة : عالم الكتب

كلوب، عمر اسماعيل (2013). تصور مقترح لأثر المهارات الحياتية المتضمنة بمناهج العلوم للمرحلة الأساسية الدنيا ومدى اكتساب طلبة الصف الرابع لها. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.

لطفى. إيمان محمد عبد العال (2020) . فاعلية برنامج قائم على التعم الخبراتي لتنمية مهارات تنفيذ التدريس والتفكير الإيجابي لدى الطالبات الملمات بكلية الاقتصاد المنزلي ، مجلة كلية التربية، جامعة المنوفية، (35) 2، 69-2.

مزهرة ، أيمن سليمان (2010). أساسيات تغذية الإنسان. عمان: دار قنديل للنشر والتوزيع.

مزهرة. أيمن سليمان (2003). مدخل إلي علم الاقتصاد المنزلي . عمان : دار المناهج مصطفى، هناء أمين (2017). أثر استخدام استراتيجية تدريس قائمة على المشروع في اكتساب المعارف الغذائية وتنمية مهارة تخطيط الوجبات الغذائية لدى طالبات الإقتصاد المنزلي في جامعة البلقاء التطبيقية , رسالة دكتوراة . الجامعة الأردنية مصطفى , أمل محمد (2019) . أثر استخدام التعلم المقلوب في تدريس مقرر المناهج على التحصيل واكساب المهارات الحياتية لطلاب الفرقة الرابعة شعبة الرياضيات بكلية التربية , مجلة كلية التربية. جامعة المنيا. 35(7). 554- 593 .
مقداي، عمر (2017). تطوير التعليم في الأردن. عمون صوت الأغلبية الصامتة. تم الرجوع إليه بتاريخ 2020/7/5 على الموقع:

<http://www.ammonnews.net/article/339766>

نوير. مها فتح الله و محمود , مديحة حمدي (2021) . أثر أنشطة إثرائية في الاقتصاد المنزلي قائمة على التعلم الخبراتي لمن المستقبل لتعزيز التأهب الريادي وتشكيل الهوية المهنية للتلاميذ بمدارس التعليم المجتمعي. مجلة البحوث في مجالات التربية النوعية. ع (32). 77- 167

وزارة التربية والتعليم (1995). احصائيات التعليم المهني في الأردن. مديرية التعليم المهني بوزارة التربية والتعليم , عمان .

وزارة التربية والتعليم (1994). احصائيات التعليم في الأردن . قسم الاحصاء والتخطيط بوزارة التربية والتعليم , عمان.

وزارة التربية والتعليم (2008). إدارة المناهج والكتب الدراسية. القاهرة : عالم الكتب

ثانيًا : المراجع الأجنبية

- Association of Continuing Education (2014). **Definition of experiential learning**. Retrieved at 28/4/2020 from: <http://adulthood.about.com/od/glossary/g/experiential-html>
- Bergin, J., Marquardt, K., Lynn, M. Mary, E., Jutta, S., Helen, A. & Wallingford, E. (2012). **Pedagogical Patterns, advice for educators**. New York: Joseph Bergin Software Tools.
- Coffield, F, Moseley, D. Hall, E, & Eccleston, K. (2004): **Learning Styles and Pedagogy in Post-16 Learning** : A Systematic and Critical Review.
- Davis, A. (2011). **Experiential learning**. Retrieved at 2/5/2020 from: www.niu.edu/facdev/resoures/guide/strategies/edperintal_learning.pdf.
- Dernova, M. (2015). Experiential learning theory as one of the foundations Of adult learning practice worldwide. Comparative Professional Pedagogy, 5(2), 52 – 57.
- Lee, S. A. (2007). Increasing Student Learning: A Comparison of Student's Perceptions Of Learning In The Classroom Environment And Their Industry Based Experiential Learning Assignments. Journal of Teaching in Travel and Tourism, 7(4), 37-54 .
- Gomes, A. & Marques, B. (2013). Life Skills in Educational Contexts: Testing the Effects of an Intervention Program, **Educational Studies**, 39 (2), 156-166.
- Indian university (2014). **Definition of experiential learning**. Retrieved at 3/5/2020 from: <http://www.infed.org/biblio/b-explrn.htm>
- Kolb, A. & Kolb, D. (2005): **The Kolb Learning Style Inventory-** Version 3.1, Technical Specification. Case Western Reserve University .
- Kolb, A.Y., & Kolb, D.A. (2009): **Experiential Learning Theory: A Dynamic, Holistic Approach to Management Learning, Education and Development**. The SAGE handbook of management learning, education and development. Los Angeles [u.a.], 42-68
- McDermott, E. (2014). **John Dewey and Experiential Learning**. New York: John Wiley.
- McKeachie, W. J. (2002): **McKeachie's Teaching Tips: Strategies, Research, Theory For College, And University Teachers** (11th ed.). Boston, MA:

- Houghton Miffli. Effectiveness of positive thinking skills training on student's happiness. European Psychiatry, 28, 1-1.
- Northern Illinois University, College of Business (2012). **Experiential learning**. Retrieved at 6/5/2020 from: <http://www.cob.niu.edu/etal>.
- Qualters, D. M. (2010). Making The Most Of Learning Outside The Classroom. New Directions for Teaching and Learning, 124, 95-99.
- Schwartz, M. (2015), Best Practices in Experiential Learning, The Learning and Teaching Office, 1-20. Retrieved November 28, 2019 from: https://www.mcgill.ca/elc/files/elc/doc_ryerson_bestpracticesryerson.pdf.
- Trainzone, S. (2014). **Definition of experiential learning**. Retrieved at 6/5/2020 from: http://www.trainzone.co.uk/any_answers/experiential-learning_definition

أثر الاحتراق الوظيفي على أداء العاملين بالمنشآت الصحية بمنطقة نجران

الباحث الرئيسي

علي فهد آل منصور اليامي

إعداد الباحثين

فهد محمد آل منصور

خالد نقطان آل بحري

ناصر حسين اليامي

علي حسن آل مردف

ريفال ناشر آل فهاد

محسن احمد آل رشه

يحيى صالح آل عباس

زهرة علي آل سعد

محمد احمد الخجاف

الملخص

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر الاحتراق بأبعاده (الإجهاد النفسي، تبلد المشاعر، انخفاض الشعور بالإنجاز) على أداء العاملين بالمنشآت الصحية بمنطقة نجران في المملكة العربية السعودية، وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي من خلال استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات والمعلومات من أفراد عينة الدراسة، وقد تم تطبيق الدراسة على عينة تكوّنت من (361) من العاملين في المنشآت الصحية في منطقة نجران، وقد تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة، وتوصلت الدراسة إلى نتائج؛ من أهمها وجود مستوى متوسط من الاحتراق الوظيفي، ودرجة تقدير مرتفعة من أداء العاملين في المنشآت الصحية في منطقة نجران، كما أشارت النتائج إلى وجود أثر للاحتراق الوظيفي بأبعاده (الإجهاد النفسي، وتبلد المشاعر، وانخفاض الشعور بالإنجاز) على أداء العاملين في المنشآت الصحية في منطقة نجران، وعلى ضوء النتائج، أوصت الدراسة بضرورة العمل على إيجاد الطرق والأنظمة التي تحسّن من مستوى أداء العاملين في المنشآت الصحية، وزيادة الاهتمام بإيلاء تحسين جودة حياة العمل داخل المنشآت الصحية للحفاظ على المستوى المنخفض من الاحتراق الوظيفي، وزيادة الإثناء المستمر على أداء العاملين الأمر الذي يشجّعهم على بذل المزيد من الجهود وزيادة إنتاجيتهم.

Abstract

The impact of job burnout on the performance of health facilities workers in Najran region

This study aimed to identify the impact of combustion in its dimensions (psychological stress, dull feelings, decreased sense of achievement) on the performance of health facilities workers in the Najran region in the Kingdom of Saudi Arabia. The study was applied to a sample of (361) workers in health facilities in the Najran region, and they were chosen by a simple random method. The results indicated that there is an impact of job burnout with its dimensions (psychological stress, dulled feelings, and decreased sense of achievement) on the performance of workers in health facilities in the Najran region, and in light of the results, the study recommended the need to work on finding ways and systems that improve the level The performance of workers in health facilities, and increased attention to improving the quality of work life within health facilities, to maintain a low level of burnout, and to increase commendation. The continuous performance of employees, which encourages them to make more efforts and increase their productivity.

تمهيد:

بدأ القرن الواحد والعشرين بالثورات العلمية المتنوعة في شتى جوانب الحياة منها ما يتعلق بالتكنولوجيا والطب والاتصالات والصناعة، وذلك بعد الأحداث الكثيرة في القرن الماضي مما ساهم في تعقيد الحياة وظهور كثير من الاضطرابات، حتى أطلق بعض الباحثين عليها عصر القلق والضغط النفسي والاحتراق الوظيفي، لذلك عُدَّت من الظواهر التي تتطلب من الإنسان التعايش معها وتطوير كفاءة معينة للتعامل معها (الشلفو، 2015).

ويعتبر الاحتراق الوظيفي مرض عصري شائع، فلا يوجد مجال من مجالات حياتنا المعاصرة، إلا ونراه يحمل تناقضات اجتماعية وضغوط نفسية، تؤدي بالتأكيد في حال استمرارها إلى النتيجة المأساوية وهي " الاحتراق الوظيفي"، وقد ظهر الاحتراق الوظيفي كمصطلح من المصطلحات التي ظهرت في مجال علم النفس التنظيمي على يد العالم Bradelly في عام 1969، حيث عبر عن الحالة النفسية التي تحدث للأفراد العاملين في المجال الخدمي، وبالرغم من أن Bradelly كان أول من استخدم هذا المصطلح إلا أن Freudenberger هو من نسب إليه تقديم هذا المصطلح في عام 1974. ويسبب الاحتراق الوظيفي الشعور السلبي للموظف نحو احترام الذات، ويترتب على حدوثه في المنظمات مخاطر اقتصادية، تنشأ من ارتفاع معدلات الغياب وترك العمل وانخفاض جودة الخدمة، وزيادة شكاوى العملاء (عبدالله، 2017).

وتفيد المعلومات بأن الاحتراق الوظيفي يؤدي إلى المعاناة والإنهاك، وهو من المجهودات النفسية التي يتعرض لها الفرد، وينسحب أثر الاحتراق الوظيفي إلى المنظمة ذاتها، على الرغم من أنها قد تكون إحدى مسبباته، وبالتالي التأثير السلبي على الأداء ككل - ليس هذا فحسب؛ بل يسري هذا التأثير إلى الموظفين الذين يعتبرون العصب الرئيس والمغذي للمنظمة (إمام، 2018).

فالعنصر البشري في أي منظمة يعدُّ من أهم المكونات التي تمتلكها؛ كون هذا العنصر هو المسؤول عن الإنتاج، والإبداع، والابتكار، والتجديد، والتنظيم، والتنفيذ، والقيام بأداء المهمات والمسؤوليات والأنشطة التي تتعلق بالمنظمة، وإن لم تهتم المنظمة بهذا العنصر الفعّال فإنها ستفقد بالتأكيد كثيراً من الكفاءة والأداء الوظيفي المتميز، وبالتالي ستفقد قدرتها على المنافسة والبقاء، وعليه يمكن القول أن بيئة العمل المعاصرة

تتسم بشكل عام بسمات ومعالم فرضت على الموظفين أن ينتجوا أكثر، وأن يعملوا أطول، وأن يبرزوا أفضل ما لديهم من طاقات وقدرات وخبرات تجاه الأداء المتميز، الأمر الذي اقتضى أن يعيشوا في بيئة ثملي عليهم شروطها وتفرض عليهم نوعاً من القلق أو الخوف في التأقلم مع جو العمل وضغوطه الملقاه على عاتقهم، وما يصاحب هذه الضغوط من مشاعر مليئة بالإحباط، والصراع النفسي والتردد، وقلة الإنجاز، الأمر الذي يترتب عليه آثاراً سلبية على مستوى أدائهم الوظيفي (حسين، 2020).

فالأداء الوظيفي يقاس بأداء الأفراد العاملين، وما يبذلونه من طاقات وجهود وقدرات لأداء المهام والمسؤوليات الوظيفية المناطة بهم، فضلاً عن رغبتهم في أداء العمل، ووفقاً لذلك فإن تقدم المنظمة وازدهارها وتقدمها في مجال عملها، وتحقيقها لأهدافها ووصولها إلى التميز التنافسي والمؤسسي يرجع إلى ما يبذله أفرادها العاملين من جهود كبيرة في إنجاز وأداء العمل على أفضل وجه، وفي المقابل يتطلب من تلك المنظمة أو تعني بهؤلاء الأفراد العاملين لديها من حيث تركيزها على توفير بيئة عمل بعيدة عن الضغوط التي قد تسبب وجود ظاهرة الاحتراق الوظيفي لديهم (بن زهرة وبوخولة، 2021).

ولأهمية موضوع الاحتراق الوظيفي وأثره على مستوى الأداء الوظيفي لدى العاملين فقد جاءت هذه الدراسة للتعرف على أثر الاحتراق الوظيفي على الأداء الوظيفي في أحد أهم القطاعات الخدمية الحساسة؛ وهي المنشآت الصحية في منطقة نجران.

مشكلة الدراسة:

يعاني العديد من الموظفين والعاملين في مختلف مواقعهم الوظيفية في أي منظمة أو منشأة من بعض الضغوط الواقعة عليهم سواء الناتجة من بيئة العمل الداخلية أو من البيئة الخارجية، وتعتبر المنشآت الصحية من المنشآت الخدمية التي يقع على عاتقها مسؤولية كبيرة، وتتلقى العديد من المراجعين والمرضى بأعداد كبيرة وبشكل مستمر؛ نظراً لأنها تخدم أعداداً كبيرة من فئات الشعب المختلفة، وفيها يتم الاحتكاك المباشر بين العاملين والمستفيدين من الخدمة، والتي تتطلب قيامهم بأداء عملهم بشكل سريع وعلى أفضل صورة، الأمر الذي يولد لديهم ضغطاً كبيراً، فضلاً عن أن طبيعة وظيفتهم تتعلق بصحة البشر وحياتهم، وهذا بحد ذاته مدعاة للتعرض لمزيد من الضغوط الناتجة عن مواجهة معاناة المرضى والمراجعين. وبالتالي فإن تراكم هذه الضغوط واستمرارها يسهم في انخفاض محاولات الأداء والإنجاز، ويقود إلى ما يُطلق عليه "الاحتراق الوظيفي الذي

يوفر العديد من المشكلات النفسية، منها: الإحباط، واللامبالاة، والخوف من اتخاذ القرارات والإرهاق، وانخفاض الولاء الوظيفي وغيرها من المشكلات التي تؤدي في نهاية الأمر إلى انخفاض في مستوى الأداء الوظيفي لدى الأفراد الذين تقع على عاتقهم تقديم الخدمة الصحية بروح معنوية عالية.

وبناءً على ما سبق، فإن مشكلة الدراسة تتبلور في الإجابة على التساؤل الرئيسي التالي: ما أثر الاحتراق الوظيفي على أداء العاملين بالمنشآت الصحية بمنطقة نجران؟ وتتفرع من المشكلة الرئيسية عدّة تساؤلات فرعية.

- (1) ما مستوى الاحتراق الوظيفي بأبعاده (الإجهاد النفسي، تلبّد المشاعر، انخفاض الشعور بالإنجاز) لدى العاملين في المنشآت الصحية بمنطقة نجران؟
- (2) ما مستوى الأداء الوظيفي لدى العاملين في المنشآت الصحية بمنطقة نجران؟
- (3) ما أثر الاحتراق الوظيفي بأبعاده (الإجهاد النفسي، تلبّد المشاعر، انخفاض الشعور بالإنجاز) على الأداء الوظيفي لدى العاملين بالمنشآت الصحية بمنطقة نجران؟

أهداف الدراسة :

تسعى الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية :

- (1) التعرف على مستوى الاحتراق الوظيفي بأبعاده (الإجهاد النفسي، تلبّد المشاعر، انخفاض الشعور بالإنجاز) لدى العاملين في المنشآت الصحية بمنطقة نجران.
- (2) قياس مستوى الأداء الوظيفي لدى العاملين بالمنشآت الصحية بمنطقة نجران.
- (3) الكشف عن معرفة الأثر بين الاحتراق الوظيفي بأبعاده (الإجهاد النفسي، تلبّد المشاعر، انخفاض الشعور بالإنجاز) والأداء الوظيفي لدى العاملين في المنشآت الصحية بمنطقة نجران.

أهمية الدراسة :

لدراسة الحالية أهمية عملية وأهمية أكاديمية، وذلك على النحو التالي :

أولاً: الأهمية العملية

تنبع أهمية الدراسة العملية في أنها تبحث في موضوع ذي أهمية بالغة؛ وهو ظاهرة الاحتراق الوظيفي من حيث اقتراح أفكار جديدة تفيد في عملية تحسين كفاءة أداء العاملين في المنشآت الصحية؛ من حيث استحداث طرق وأساليب جديدة في التعامل مع

الأفراد العاملين وتقليل الضغوط المؤثرة على نفسياتهم في بيئة العمل، مما يؤدي إلى تحسين صحتهم النفسية والسلوكية والتي ينعكس على ارتفاع أدائهم وتحسين مستوى إنتاجيتهم، والذي يصب في نهاية المطاف في مصلحة المنشآت الصحية، والذي يمكنها من مواكبة التغيرات في الظروف البيئية المتقلبة، وأن يمنحها فرص التميز للارتقاء بمستوى أدائها نحو الأفضل.

ثانيًا: الأهمية الأكاديمية

تنبع أهمية الدراسة الأكاديمية في أنها جاءت لترتبط بين عدّة من المواضيع الهامة، والتي لا بد من طرحها في البيئة السعودية، وخاصة في المنشآت الصحية التي تعدّ من أهم القطاعات وأكثرها حيوية؛ نظرًا لأنها تخدم أعدادًا كبيرة من فئات المجتمع السعودي، كما تمثل الدراسة الحالية مادة علمية حديثة في المكتبة العلمية التربوية على المستوى المحلي والعربي، مما يفتح الباب أمام الباحثين؛ لإجراء دراسات أخرى انطلاقًا من نتائج الدراسة الحالية.

منهجية الدراسة:

- منهج الدراسة: تتبّع الدراسة المنهج الوصفي التحليلي.
- مجتمع الدراسة: يشمل مجتمع الدراسة العاملين من (الأطباء، والأخصائيين غير الأطباء والفنيين والإداريين) والمسؤولين في القطاع الصحي في المنشآت الصحية في منطقة نجران في المملكة العربية السعودية.
- مصادر جمع البيانات: سيتم الاعتماد على مصدرين لجمع البيانات المصادر الثانوية، والمصادر الأولية.
- أداة الدراسة تعتمد الدراسة على تصميم الاستبانة مع أفراد عينة الدراسة المعنيين بموضوع الدراسة.

حدود الدراسة:

- الحدود الزمنية: العام 1443هـ - 2022م.
- الحدود المكانية: المنشآت الصحية في منطقة نجران في المملكة العربية السعودية.
- الحدود الموضوعية: أثر الاحتراق الوظيفي بأبعاده (الإجهاد النفسي، تلبّد المشاعر، انخفاض الشعور بالإنجاز) كمتغير مستقل على الأداء الوظيفي كمتغير تابع.

فرضيات الدراسة:

اعتماداً على أسئلة الدراسة ونموذجها، تم صياغة الفرضيات الرئيسية التالية، التي سيجري اختبارها، واستخلاص النتائج والتوصيات من خلالها، وذلك على النحو التالي:

الفرضية الرئيسية الأولى:

H01: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) للاحتراق الوظيفي بأبعاده (الإجهاد النفسي، تلبّد المشاعر، انخفاض الشعور بالإنجاز) في أداء العاملين في المنشآت الصحية بمنطقة نجران.

ونستنبط من الفرضية الرئيسية الفرضيات الفرعية الآتية:

الفرضية الفرعية الأولى:

H01-1 لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للإجهاد النفسي في أداء العاملين في المنشآت الصحية بمنطقة نجران.

الفرضية الفرعية الثانية:

H01-2 لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لتلبّد المشاعر في أداء العاملين في المنشآت الصحية بمنطقة نجران.

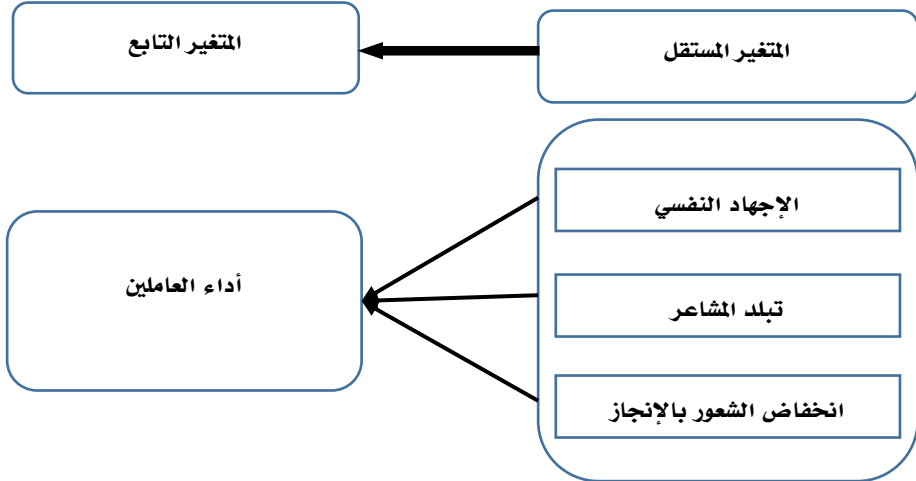
الفرضية الفرعية الثالثة:

H01-3 لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لانخفاض الشعور بالإنجاز في أداء العاملين في المنشآت الصحية بمنطقة نجران.

3-4 نموذج الدراسة

يوضّح الشكل (1) النموذج الافتراضي للدراسة، ويظهر منه وجود متغير مستقل هو الاحتراق الوظيفي (الإجهاد النفسي، تلبّد المشاعر، انخفاض الشعور بالإنجاز) ومتغير تابع أداء العاملين.

الشكل (1): أنموذج الدراسة



المصدر: من إعداد الباحث

الاحتراق الوظيفي:

إن التطور العلمي والتقني الذي يشهده العالم الآن، والذي ينعكس إيجاباً على كثير من جوانب الحياة المختلفة، ساهم في راحة الإنسان، إلا أنه في الوقت نفسه أثقل كاهله بالكثير من المسؤوليات والالتزامات، حتى أصبح لا يستطيع الوقوف أمام هذا التطور أو الحد من امتداده، مما أدى إلى عدم القدرة على مواجهة التحديات، والقيام بالمسؤوليات المنوطة بالوسائل والإمكانات المتاحة، فنتج ما يُسمى بالضغط النفسي (علي، 2019).

وعلى الرغم مما يشهده العالم اليوم من تطورات علمية وتكنولوجية انعكست على كثير من جوانب الحياة المختلفة، إلا أن كثيراً من الباحثين قد وصفوا القرن الحالي بأنه عصر الضغوط النفسية والاحتراق الوظيفي، لذلك فالكثير من الظواهر التي تتطلب من الإنسان التعايش معها وتطوير كفاءة معينة للتعامل معها (الشعلان، 2016). فالاحتراق الوظيفي مرض عصري شائع، فما من مجال من مجالات حياتنا المعاصرة إلا ونراه محملاً بتناقضات اجتماعية وضغوط نفسية، تؤدي حتماً في حال استمرارها للنتيجة المساوية المتمثلة في الاحتراق الوظيفي.

ووصف الاحتراق بأنه متلازمة نفسية؛ بحيث يشعر العاملون بأنهم مستنزفون عاطفياً وسلوبو الشخصية، مع الشعور بانخفاض مستوى إنجازهم الشخصي، وهذا ينطبق

على العاملين في القطاع الصحي الذين يكون لديهم طاقة وعواطف غير كافية لتلبية متطلبات كل من المرضى ومكان العمل، علاوة على احتمالية المعاناة من القلق؛ بسبب عدم اكتمال مهام الرعاية الصحية وعدم القدرة على الوفاء بأعباء العمل المسند إليهم Ahola (et al, 2010).

مفهوم الاحتراق الوظيفي؛

يعتبر مفهوم الاحتراق الوظيفي (Burnout) من المفاهيم الحديثة نسبياً، التي ظهرت في مجال علم النفس التنظيمي على يد العالم (Beadelly, 1969)، الذي أشار إلى الحالة النفسية التي تحدث للعاملين في المجال الخدمي الذي يتميز بالتعامل والاحتكاك المباشر مع المستفيدين من الخدمات المقدمة، وقد استخدم المحلل النفسي (Freudenberger, 1974) مصطلح الاحتراق النفسي للإشارة إلى الاستجابات الجسمية والانفعالية لضغوط العمل لدى العاملين في المهن الإنسانية الذين يرهقون أنفسهم في السعي لتحقيق أهداف صعبة، وذلك من خلال دراساته التي ناقش فيها التجارب النفسية، ونتائج خبرته في التعامل ومعالجة العاملين المترددين على عيادته النفسية (الفرجاني، 2021).

وقد عرّفت ماسلاك الذي أورده (عبد الله، 2020) الاحتراق الوظيفي "بأنه مجموعة من الأعراض تتمثل في الإجهاد والضغط العصبي، واستنزاف الطاقة الانفعالية، والتجرد من النواحي الشخصية، والإحساس بعدم الرضا عن الإنجاز في المجال الوظيفي، والتي قد تحدث عند الأشخاص الذين يؤدون نوعاً من الأعمال التي تقتضي التعامل المباشر مع الأفراد.

وأشار (Whitehead, 2001) إلى مفهوم الاحتراق الوظيفي بأنه مصطلح يشمل الإجهاد النفسي نتيجة الاستجابة المزمنة للضغوط، مترافقاً ذلك مع الشعور بتدني الأداء والاكتئاب في التعامل مع الآخرين.

وعرّفته (العنزي، 2018) بأنه "حالة من الإجهاد الانفعالي، يحدث نتيجة تعرّض الفرد العامل وبشكل مستمر لضغوط العمل المرتفعة، بحيث تؤدي إلى نقص في الكفاءة الشخصية للفرد، وضعف الاهتمام بالبُعد الإنساني، وأكثر من يتعرّض لهذه الحالة العاملون في المهن الخدمية التي تتطلب التعامل مع الآخرين؛ مثل الصحة والتدريس".

وأضاف المسعودي (2016) بأن الاحتراق الوظيفي هو "حالة عاطفية نفسية، سماتها التعب وفقدان الاهتمام والإحباط الذي يتداخل مع العمل الوظيفي، ويكون نتيجة التعرّض للضغوطات لفترات زمنية طويلة".

من خلال ما سبق، ومع تعدد التعريفات للاحتراق الوظيفي، فإن الباحث يرى أنه حالة نفسية عاطفية سيئة، تصيب العاملين الذين يتعاملون مع الأشخاص بشكل مباشر في أماكن عملهم، تنتج عن عدم تلبية تطلّعاتهم ورغباتهم الوظيفية، ويرهقون أنفسهم في السعي لتحقيق أهداف صعبة، ما ينعكس على تدني مستوى أدائهم وإنجازهم، الذي يؤثر سلباً على طريقة تعاملهم مع الآخرين؛ سواء أكانوا زملاءهم في العمل، أو المراجعين متلقّي الخدمة.

العوامل والأسباب التي تؤدي إلى الاحتراق الوظيفي:

تتعدّد أسباب الاحتراق الوظيفي وتتنوّع؛ فمنها ما يتعلق بالفرد نفسه، ومنها ما يتعلق بالمستويات التنظيمية في المؤسسة، ومنها ما يتعلق بالمستويات الاجتماعية، فنقص الوقت ونقص التوقعات المثالية، وزيادة المهام الإدارية مع غياب التقدير والاعتراف، بالإضافة إلى عبء العمل ونقص الدعم الاجتماعي والإداري، كل ذلك يؤدي إلى الاحتراق وظيفياً لدى الأفراد (مصطفى ورشيد، 2016)، وينتج الاحتراق الوظيفي باختلاف بين طبيعة الوظيفة التي يشعرها الفرد وبين طبيعة الشخصية، فزيادة الاختلاف بينهما تزيد من حدة الاحتراق الوظيفي، كما أنّ توجّهات الفرد نحو العمل وطبيعته تلعب دوراً مهماً في وجود ظاهرة الاحتراق الوظيفي أو عدمها، فعامل الرضا الوظيفي، والكفايات الوظيفية، والفلسفة الإدارية، والعوامل الاجتماعية، والظروف الاقتصادية داخل بيئة العمل يعد من المسببات الرئيسية لظاهرة الاحتراق الوظيفي، فإذا ما كانت سلبية ومُجحفة بحق الفرد العامل داخل المؤسسة، يمكن أن تكون إحدى أهم المكوّنات لتوجّهات الفرد نحو العمل ككل (Maslach, 2001).

وهناك ثلاثة عوامل أو أسباب، اتّفقت عليها معظم الدراسات للاحتراق الوظيفي:

أولاً: العوامل المتعلقة بالبُعد الفردي

حيث اتّفقت معظم الدراسات على أنّ الإنسان الأكثر تعرّضاً للاحتراق الوظيفي عن غيره من العاملين، هو الأكثر انتماءً والتزاماً بعمله وإخلاصاً له، ويفسّر ذلك أنّ الفرد يقع تحت تأثير ضغوط العمل الذي يعمل فيه (الشعلان، 2016).

ثانيًا: العوامل المتعلقة بالبُعد الاجتماعي

يجد العاملون الأكثر التزامًا وانتماءً لمهنتهم أنفسهم عاجزين عن تقديم خدمات متميزة، ما يدفعهم إلى الإحباط والإحساس بالتراجع إزاء متطلبات مجتمعهم، ومن ثمَّ يحدث لديهم حالة من عدم التوازن، تجعلهم عرضة للاحتراق الوظيفي، كما أنَّ تصوُّر المجتمع حول ما تقدّمه المؤسسات من تسهيلات لمقدّم الخدمة وما يقاسيه من ظروف، وقلة ما توفّره له من إمكانيات من جهة أخرى، وكذلك توقُّعات المجتمع حول قدرته وإمكانياته الشخصية والمهنية قد تتجاوز حدود الواقع في بعض الأحيان، ممَّا يخلق فجوة كبيرة في بعض الأحيان بين ما هو متوقَّع وبين ما هو واقع فعلاً، ممَّا يتسبَّب في زيادة احتمال التعرُّض للاحتراق الوظيفي (ذياب، 2018).

ثالثًا: العوامل المتعلقة بالبُعد المهني

لما كانت المهنة ومتطلباتها هي الجانب البارز والبُعد الأهم الذي يحدّد العامل فيها انتماءه لعمله والتزامه بأهدافه، فإنَّ بيئة العمل تُسهم إلى حدٍّ كبير في مستوى ما يتعرَّض له الفرد من ضغوط، الأمر الذي يزيد من احتمالات فشله في تحقيق أهدافه على مستوى العمل، وما يرتبط به من إشباع لاحتياجاته الشخصية، ممَّا يقوده إلى حالة معنوية متدنية، وإلى شعور بعدم الرضا عن عمله وإنجازاته، فيصبح عرضة للاحتراق الوظيفي (Wu, Hu, & Zheng, 2019).

وفي هذا الصدد، تذكر (Maslach, 2015) مجموعة من الأسباب التي تؤدي إلى

الاحتراق الوظيفي أيضًا؛ ومنها:

1. تضارب الأدوار في الحياة، وازدياد حجم العمل.
2. كثرة المهام التي يصعب إنجازها، إلى جانب أعمال الفرد الأساسية.
3. قلة التعزيز الإيجابي للفرد؛ سواء المادي أو المعنوي.
4. عدم القدرة على مشاركة الفرد في الحياة الاجتماعية بشكل كافٍ.
5. صراع القيم؛ حيث تتطلب الأعمال القيام بأمور قد لا تتوافق مع قيم الفرد ومبادئه.
6. عدم الإنصاف في توزيع العمل والمهام، وتحميل الفرد مسؤوليات تفوق قدرته على التحمُّل.
7. سوء بيئة العمل، ورداءة التجهيزات فيها.

مراحل الاحتراق الوظيفي:

يعدُّ الاحتراق الوظيفي من الظواهر المرحلية التي لا تظهر أعراضها الأساسية مرة واحدة، ولكنها تظهر بشكل تدريجي حسب شدة الاحتراق، حيث تمر هذه الظاهرة بثلاث مراحل هي (الزيوت، 2018).

1. المرحلة الأولى: تكون في شعور الفرد بالاختلال وعدم التوازن بين ما يتوفر لديه من موارد، وبين ما يحمل من أعمال ومسؤوليات ويلقى عليه من مطالب، بحيث إنّ الموارد التي لديه لا تكفي لمواجهة المسؤوليات والمطالب.
 2. المرحلة الثانية: تتطوّر معاناة الفرد؛ بسبب الإجهاد والتوتر كردّة فعل طبيعية ومباشرة وعاطفية لضغوط العمل.
 3. المرحلة الثالثة: في هذه المرحلة يحدث تغيير في سلوكيات واتجاهات الفرد؛ كالميل إلى معاملة المراجعين بطريقة آلية، وعدم الاهتمام بالعمل، والانشغال بالحاجات الفردية.
- أداء العاملين:

يعتبر الأداء من المفاهيم التي حظيت بنصيب كبير من الاهتمام والبحث في الدراسات الإدارية بشكل عام ودراسات الموارد البشرية بشكل خاص؛ وذلك لأهمية المفهوم على مستوى الفرد والمؤسسة، ولتداخل المؤثرات التي تؤثر على الأداء، لذلك فالغرض من هذا الموضوع هو تسليط الضوء على أهم التعريفات التي قدّمت مفهوم الأداء على الساحة الإدارية، وتسعى المنظمات اليوم بشتى أنواعها إلى تعظيم الإنتاجية، ورفع مستوى أداء العاملين إلى أقصى المستويات؛ وذلك لضمان بقائها واستمرارها في مزاولتها لنشاطاتها. ولعل من أبرز ما توليه المنظمات اليوم أكبر درجات الأهمية: الأداء وكيفية تحسينه، والحفاظ عليه، حيث يعتبر أداء العاملين أداة المنظمات العملية لتحقيق أهدافها والوسيلة الفعالة لإنجاز الغايات والرسالة التنظيمية فيها (أبو عساف، 2017).

كما أضاف لعصب (2017) أنّ الأداء يعدُّ من المواضيع التي تحتل أهمية كبيرة بالنسبة لمنظمات الأعمال، بكافة أشكالها، حيث إنّ عملية تقييم الأداء للمنظمة تتم من خلال إعداد برامج محدّدة وواضحة، تبين درجة التقدّم والتطوّر لتلك المنظمات من خلال اتباع الوسائل والأساليب المختلفة المبنية على نظام مؤسسي، تتمكّن من خلاله الوقوف على

تقدير واضح لوضع المؤسسة من حيث زيادة الإنتاجية وتوسُّعها، والقدرة على تحقيق التميُّز التنافسي، وتحقيق مكانة متقدمة عن المؤسسات الأخرى.

مفهوم أداء العاملين:

يعرّف الأداء بأنه " المخرجات والأهداف التي تسعى المؤسسة إلى تحقيقها عن طريق العاملين فيها، ولذا فهو مفهوم يعكس كلاً من الأهداف والوسائل اللازمة لتحقيقها؛ أي أنه مفهوم يربط بين أوجه النشاط وبين الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها المؤسسات عن طريق مهام وواجبات يقوم بها العاملين داخل تلك المؤسسات (سيد، 2019).

في حين يعرف أداء العاملين على أنه كمية ونوعية المهام التي ينجزها الفرد أو المجموعة في مكان العمل، ويعرّف الأداء بأنه محصلة النتائج لوظيفة ما أو عمل ما أو نشاط ما (بوقليع، 2011).

كما وعرف (الرشدي، 2014) الأداء بأنه النتيجة النهائية لنشاط ما، فهو المحصلة النهائية للنشاط الذي يقوم به الفرد أو المجموعة في مكان العمل، ويعدّ الأداء من أهم الأهداف التي تسعى المنظمات إلى تحقيقها.

كما عرفه (البلوي، 2011) بأنه ما يتمكّن الفرد من تحقيقه آنياً من سلوك محدد، وما يستطيع الملاحظ أن يسجله بأكبر قدر من الوضوح والدقة.

في حين عرفه حامد (2017) بأنه قيام العاملين والموظفين في تلك المنظمات بتنفيذ أعمالهم وواجباتهم المكلفين بها، وذلك من خلال ما يتوافر لديهم فهم وإدراك واستيعاب لمهامهم واختصاصاتهم وإحاطتهم بالتوقعات التي قد تحدث مستقبلاً أثناء عملهم.

وأما عن تعريف إبراهيم (2021)، فهو يشير إلى أن أداء الموظفين هو درجة تحقيق وإتمام المهام الموكلة لوظيفة الفرد، ويعكس الكيفية التي يحقق بها أو يتبع بها الفرد متطلبات الوظيفة، وغالباً ما يحدث الخلط ما بين الأداء والجهد، فالجهد يشير إلى الطاقة المبذولة، بينما يقاس الأداء على أساس النتائج التي حقّقها الفرد.

وفي تعريف سعادة (2018) فإنّ أداء العاملين يقصد به النتائج التي يحققها العامل من القيام بأعباء الوظيفة من مسؤوليات وواجبات، ووفقاً للمعدل المفروض أدائه من العامل الكفاء المدرب، هو القيام بالأنشطة والمهام المختلفة التي يتكوّن منها عمله خلال فترة محددة.

عرض نقدي للدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع البحث:

الدراسات العربية:

دراسة (2021) بعنوان: تأثير الاحتراق الوظيفي في أداء العاملين بحث ميداني في مؤسسة الإسمنت عين التوتة الوحدة التجارية.

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر الاحتراق الوظيفي في أداء العاملين في مؤسسة الإسمنت عين التوتة الوحدة التجارية في تقرت الجزائر، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي؛ نظراً لملائمته لتحقيق أهداف الدراسة، حيث تكون مجتمع الدراسة من كافة العاملين في مؤسسة الإسمنت عين التوتة الوحدة التجارية في تقرت الجزائر، أما عينة الدراسة، فقد بلغ قوامها (51) عامل، وتم توزيع الاستبانات لجمع البيانات من أفراد الدراسة، وأظهرت نتائج الدراسة أن هناك أثراً عكسياً بين المتغيرين الاحتراق الوظيفي بأبعاده الثلاثة (الإجهاد النفسي، تبلد المشاعر، نقص الإنجاز الشخصي) وأداء العاملين، فكلما انخفضت درجات الاحتراق الوظيفي لدى مجمل العاملين، كلما ارتفع الأداء الوظيفي لديهم.

دراسة حسين (2020) بعنوان: أثر الاحتراق الوظيفي على أداء العاملين في المستشفيات الخاصة في الأردن.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر الاحتراق الوظيفي على أداء العاملين في المستشفيات الخاصة في عمان، وتم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي؛ لملائمته مع طبيعة أهداف الدراسة، حيث تكون مجتمع الدراسة من العاملين في المستشفيات الخاصة في العاصمة عمان، أما عينة الدراسة، فقد بلغت (384) طبيب وممرض في المستشفيات الخاصة في العاصمة عمان، وقد استخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات من أفراد الدراسة، حيث أظهرت نتائج الدراسة أن هناك مستوى متوسط من الاحتراق الوظيفي لدى العاملين في المستشفيات الخاصة من وجهة نظرهم، كما أن هناك مستوى متوسط من أداء العاملين في المستشفيات الخاصة من وجهة نظرهم، كما أشارت الدراسة إلى وجود أثر ذي دلالة إحصائية بين الاحتراق الوظيفي على مستوى الأداء للعاملين.

دراسة شوشة (2020) بعنوان: الاحتراق النفسي وعلاقته بجودة الأداء الوظيفي لمعلمي السباحة بمحافظة القليوبية

هدف هذه الدراسة إلى بناء الكشف عن العلاقة بين الاحتراق النفسي وجودة الأداء الوظيفي لمعلم السباحة في محافظة القليوبية في مصر، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي بخطواته وإجراءاته باستخدام الأسلوب المسحي؛ نظرًا لملائمته لإجراءات البحث. واشتمل مجتمع الدراسة على معلمي السباحة، والمسجلين بالاتحاد المصري للسباحة بالقليوبية. وتم اختيار عينة الدراسة من (150) معلمي السباحة من مجتمع البحث في ضوء أهداف البحث وفروضه، وتوصلت الدراسة إلى النتائج الآتية: وجود مستوى متوسط من الاحتراق الوظيفي والأداء الوظيفي لدى معلمي السباحة، ووجود ارتباط عكسي بين الاحتراق النفسي لمعلمي السباحة وجودة الأداء الوظيفي.

دراسة إمام (2018) بعنوان: أثر الاحتراق الوظيفي على أداء العاملين في شركات السياحة المصرية.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر الاحتراق الوظيفي على مستوى أداء العاملين في شركات السياحة المصرية. ولتحقيق هدف الدراسة؛ قام الباحث بتصميم استمارة استقصاء، وتوزيعها على عينة عشوائية من العاملين في شركات السياحة المصرية فئة (أ) بالقاهرة الكبرى، وتم توزيع 390 استمارة، وتم الاعتماد على تحليل 364 استمارة صالحة للتحليل. وقد تم استخدام برنامج 25 spss v. في تحليل بيانات الدراسة. وتوصلت الدراسة إلى أن انخفاض مستوى الاحتراق الوظيفي يؤدي إلى تحسين أداء العاملين في شركات السياحة، كما توصلت الدراسة أيضًا إلى أن أبعاد الاحتراق الوظيفي لها أثر على الأداء، حيث حصلت الاحتراق الوظيفي على درجة متوسطة من إجابات أفراد العينة على أداة الدراسة.

دراسة دغيم (2017) بعنوان: الاحتراق الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي دراسة تطبيقية على هيئة النقل العام.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين الاحتراق الوظيفي والالتزام التنظيمي بهيئة النقل العام بالقاهرة عن طريق دراسة الاحتراق الوظيفي والالتزام التنظيمي، وقياس كل منهما، فقد استخدم الباحث مقياس ماسلاش لقياس الاحتراق الوظيفي بأبعاده الثلاثة (بعد الإجهاد الانفعالي، بعد عدم الإنسانية، بعد الإنجاز الشخصي)، ومقياس بورتر لقياس الالتزام التنظيمي، تم اختيار عينة بطريقة عشوائية من الأفراد العاملين بهيئة النقل العام بالقاهرة بلغ حجمها 340 مفردة تم تطبيق البحث

عليهم بنظام الاستبانة، وأظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة معنوية عكسية قوية بين الاحتراق الوظيفي، وفقاً للاحتراق الوظيفي والالتزام التنظيمي.

دراسة معروف (2017). الاحتراق النفسي لدى الأطباء الجراحين: دراسة ميدانية بمستشفى محمد لوضياف وسليمان عميرات والعيادات الخاصة بمدينة ورقلة وتقرت.

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة مستوى الاحتراق النفسي لدى الأطباء الجراحين بالمؤسسات العمومية الاستشفائية والعيادات الخاصة بمدينة ورقلة وتقرت في الجزائر، وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وتم توزيع الاستبانة لجمع البيانات من أفراد الدراسة، حيث طبقاً الدراسة على عينة بلغ قوامها (90) طبيب جراح وطبيب جراحة، يعملون في المؤسسات الاستشفائية والعيادات الخاصة بمدينة ورقلة وتقرت، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج كان من أبرزها: وجود مستوى مرتفع من الاحتراق النفسي لدى الأطباء الجراحين في تلك العيادات والمستشفيات، وأنه لا توجد فروق دالة إحصائية في مستوى الاحتراق النفسي لدى الأطباء تُعزى لمتغير الأقدمية في المهنة ونوع الجراحة، والجنس.

الدراسات الأجنبية

Lizano (2015). Examining the impact of job burnout on the health and well-being of human service workers: A systematic review and synthesis.

هدفت هذه الدراسة إلى تفحص العلاقة بين تأثير الاحتراق الوظيفي على صحة ورفاهية العاملين في قطاع الخدمات البشرية في أسبانيا، حيث اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وقد تم توزيع (541) استبانة على عينة مكونة من الموظفين في قطاع الخدمات البشرية في أسبانيا، وقد تم التوصل إلى مجموعة من النتائج؛ مفادها أن الاحتراق الوظيفي يؤثر على رفاهية العاملين، وعلى أدائهم في محصلة الأمر، حيث أن الاحتراق الوظيفي كلما ارتفع أثر ذلك على صحة الموظفين النفسية، الأمر الذي ينعكس على مستوى رفاهيتهم وأدائهم بشكل سلبي والعكس صحيح.

Chonga , Vincent & Monroe , Gary (2015). The impact of the antecedents and consequences of job burnout on junior accountants' turnover intentions: A structural equation modeling approach.

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن محدّدات الاحتراق الوظيفي، وآثاره على الرغبة في ترك العمل لدى المحاسبين المبتدئين، وقد اعتمدت الدراسة على أسلوب المسح

الاجتماعي بالعينة، كما اعتمدت على الاستبيان كأداة أساسية لجمع البيانات، وقد تشكلت عينة الدراسة من 368 مفردة من المحاسبين المبتدئين في أستراليا. وقد كشفت الدراسة عن أن غموض الدور، وصراع الدور، والصراع المرتبط بالعمل من أهم محددات الاحتراق الوظيفي، كما أبرزت الدراسة وجود علاقة طردية دالة بين الاحتراق الوظيفي والرغبة في ترك العمل. وأخيراً توصلت الدراسة إلى أن الاحتراق الوظيفي يرتبط سلبياً بالرضا الوظيفي والولاء التنظيمي.

الفضوة البحثية :

لدى استطلاع الدراسات السابقة ومراجعتها يتبين أن البعض منها تناولت متغيرات الدراسة الحالية (الاحتراق الوظيفي) و(أداء العاملين) ومشابهة لها، فعلى سبيل المثال تناولت دراسة إمام (2018) أثر الاحتراق الوظيفي على أداء العاملين في شركات السياحة المصرية، وكذلك دراسة حسين (2020) والتي تناولت أثر الاحتراق الوظيفي على أداء العاملين في المستشفيات الخاصة في الأردن؛ فضلاً عن دراسة (2021) والتي تناولت تأثير الاحتراق الوظيفي في أداء العاملين بحث ميداني في مؤسسة الإسمنت عين التوتة الوحدة التجارية في الجزائر، وكذلك دراسة (Yavas, Babakus, & Karatepe, 2013) والتي تناولت الاحتراق الوظيفي وأداء موظفي الخطوط الأمامية في العديد من البنوك في جميع أنحاء جمهورية شمال قبرص التركية. في حين اختلف البعض من الدراسات في تناول متغيرات الدراسة، فعلى سبيل المثال ربطت دراسة شوشة (2020) بين الاحتراق النفسي وعلاقته بجودة الأداء الوظيفي لمعلمي السباحة بمحافظة القليوبية في مصر. وكذلك دراسة دغيم (2017) والتي ربطت بين الاحتراق الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي دراسة تطبيقية على هيئة النقل العام في مصر، وكذلك دراسة (Chonga, Vincent & Monroe Gary, 2015) والتي تناولت محددات الاحتراق الوظيفي وآثاره على الرغبة في ترك العمل لدى المحاسبين المبتدئين في أسبانيا، وهو ما يشير إلى الفضوة البحثية في الدراسة، بالمقارنة مع الدراسات السابقة العربية والأجنبية، ومن الممكن تلخيص تلك الفضوة في عنوانها ومتغيراتها ومجتمعها (أثر الاحتراق الوظيفي على وأداء العاملين)، وكذلك في عينتها، حيث يتم إجراء الدراسة الحالية في المنشآت الصحية في منطقة نجران في المملكة العربية السعودية.

منهج الدراسة :

اعتمدت هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، والذي يعتبر أحد أكثر المناهج العلمية استخداماً في الدراسات الإنسانية والإدارية، وهو المنهج الأكثر ملاءمة لتحقيق أهداف الدراسة، حيث تم استخدام المنهج الوصفي في وصف متغيرات الدراسة (الاحتراق الوظيفي، وأداء العاملين) من خلال الجانب النظري، بالإضافة إلى وصفها من خلال إجابة أفراد العينة على أداة الدراسة، ومعرفة مستوى الاحتراق الوظيفي، ومستوى أداء العاملين في المنشآت الصحية بمنطقة نجران، أما المنهج التحليلي، فقد تم استخدامه بهدف معرفة أثر الاحتراق الوظيفي على أداء العاملين في المنشآت الصحية بمنطقة نجران.

مجتمع الدراسة وعينتها :

تم تطبيق الدراسة في المنشآت الصحية في منطقة نجران، وتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في تلك المنشآت، ولصعوبة حصر أعدادهم، تم اختيار عينة بالطريقة العشوائية البسيطة حيث تم توزيع (400) استبانة إلكترونيًا على العاملين، وتم الاستجابة من قبل (363)، وبعد تدقيق الإجابات، تم استبعاد (2) ردود غير صالحة لإجراء التحليل الإحصائي، وبذلك أصبح عدد الاستبانات الصالحة لإجراء التحليل الإحصائي (361) استبانة شكلت ما نسبته (90.1%) من مجموع الاستبانات الموزعة، والجدول التالي يبين توزيع أفراد عينة الدراسة تبعاً للمتغيرات الديمغرافية :

الجدول (1): توزيع أفراد العينة تبعاً للمتغيرات الديمغرافية

المتغيرات	الفئة	التكرار	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	259	71.7
	أنثى	102	28.3
	المجموع	361	100.0
الفئة العمرية	أقل من 30 سنة	26	7.2
	30 - أقل من 40 سنة	102	28.3
	40 - أقل من 50 سنة	134	37.1
	50 سنة فأكثر	99	27.4
	المجموع	361	100.0
المؤهل العلمي	دبلوم متوسط فأقل	58	16.1
	بكالوريوس	211	58.4
	دبلوم عالي	22	6.1
	ماجستير	52	14.4

المتغيرات	الفئة	التكرار	النسبة المئوية
الخبرة	دكتوراه	18	5.0
	المجموع	361	100.0
	أقل من 5 سنوات	47	13.0
	5 - أقل من 10 سنوات	91	25.2
	10 - أقل من 15 سنة	120	33.2
	15 سنة فأكثر	103	28.5
	المجموع	361	100.0

يُلاحظ من الجدول (1) أن الذكور من أفراد عينة الدراسة هم الأعلى تكراراً، حيث بلغ عددهم (259) فرداً بنسبة مئوية (71.7%)، بينما بلغ عدد الإناث (102) بنسبة مئوية (28.3%) من مجموع أفراد عينة الدراسة.

كما ويُلاحظ من الجدول (1) فيما يخص الفئة العمرية أن أفراد عينة الدراسة الذين تتراوح أعمارهم (من 40 - أقل من 50 سنة) هم الأعلى تكراراً حيث بلغ عددهم (134) فرداً بنسبة مئوية (37.1%)، بينما كان أفراد العينة الذين تتراوح أعمارهم (أقل من 30 سنة) الأقل تكراراً حيث بلغ عددهم (26) فرداً شكّلوا ما نسبته (7.2%) من مجموع أفراد عينة الدراسة.

ويشير الجدول أن أفراد عينة الدراسة الذين يحملون درجة (بكالوريوس) هم الأعلى تكراراً حيث بلغ عددهم (211) فرداً بنسبة مئوية (58.4%)، بينما كان من يحملون درجة (دكتوراه) الأقل تكراراً حيث بلغ عددهم (18) شكّلوا ما نسبته (5%) من مجموع أفراد عينة الدراسة.

أمّا بالنسبة لعدد سنوات الخبرة، فقد كان أفراد عينة الدراسة الذين خبرتهم (10 - أقل من 15 سنة) الأعلى تكراراً، حيث بلغ عددهم (120) أفراد، بنسبة مئوية (33.2%)، بينما كان الأفراد ممّن خبرتهم (أقل من 5 سنوات) الأقل تكراراً، حيث بلغ عددهم (47) شكّلوا ما نسبته (13%) من مجموع أفراد عينة الدراسة.

مصادر جمع البيانات:

تمّ الاعتماد على مصدرين لجمع البيانات المتعلقة بالدراسة:

1. مصادر ثانوية: تمّ الاعتماد على مسح الإنتاج العلمي، ومطالعة الأدب السابق حول موضوع الدراسة ومتغيراتها، وذلك بالرجوع إلى الكتب، والأبحاث المحكمة المنشورة

والدوريات، والأطروحات والرسائل الجامعية، ومواقع الإنترنت الرسمية، فيما يتعلق بمتغيرات الدراسة، وبناء الجانب النظري منها.

2. مصادر أولية: وهي تلك البيانات التي قام الباحث بجمعها من خلال تطوير أداة الدراسة المتمثلة في استبانة خاصة، وتوزيعها على أفراد عينة الدراسة (العاملين بالمنشآت الصحية بمنطقة نجران) بغرض الحصول على آرائهم حول أبعاد الدراسة.

أداة الدراسة:

تم الاعتماد على الدراسات السابقة ذات الصلة في تطوير استبيان لجمع البيانات، حيث تكوّن الاستبيان من جزئين رئيسيين، وهما:

الجزء الأول: يتعلق هذا الجزء بالمتغيرات الديموغرافية لأفراد عينة الدراسة، وتضمن (الجنس، الفئة العمرية، المؤهل العلمي، الخبرة).

الجزء الثاني: يتكوّن هذا الجزء من عدة فقرات لقياس متغيرات الدراسة، وذلك على النحو التالي:

1- المتغير المستقل: تكون من (12) فقرة لقياس متغير الاحتراق الوظيفي موزعة على أبعاده (الإجهاد النفسي (4) فقرات، تبلد المشاعر (4) فقرات، انخفاض الشعور بالإنجاز (4) فقرات).

2- المتغير التابع (أداء العاملين): تكون من (10) فقرات لقياس المتغير أداء العاملين. تصحيح الأداة:

تم استخدام تدرج ليكرت الخماسي لقياس تقديرات أفراد العينة على فقرات الاستبانة: (أوافق بشدة)، (أوافق)، (محايد)، (لا أوافق)، (لا أوافق بشدة).

ولأهداف الدراسة، تم اعتماد ثلاثة مستويات لمتوسطات إجاباتهم وهي: المستوى المنخفض، المستوى المتوسط، المستوى المرتفع.

وعليه تم إعطاء أوزان لإجابات عينة الدراسة؛ لقياس المستوى، وذلك على النحو التالي: (أوافق بشدة (5)، أوافق (4)، محايد (3)، لا أوافق (2)، لا أوافق بشدة (1)).

وتفسير المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على كل فقرة من فقرات الاستبانة، وعلى كل مجال من مجالاتها؛ فقد تم احتساب المعادلة التالية:

$$\text{طول الفئة} = \frac{\text{الحد الأعلى} - \text{الحد الأدنى (للأوزان)}}{\text{عدد المستويات المطلوبة}} = \frac{5-1}{3} = 1.333$$

واستناداً لذلك، تم اعتماد المعيار التالي:

- المستوى المنخفض = 1-2.33.

- المستوى المتوسط = 2.34-3.66.

- المستوى المرتفع = 3.67-5.

3-5-2 صدق وثبات الأداة:

للتأكد من صلاحية أداة الدراسة لقياس متغيرات الدراسة، تم القيام بعدة إجراءات وهي: أولاً: الصدق الظاهري للأداة

بعد أن قام الباحث بإعداد أداة الدراسة، تم عرضها على (3) من أساتذة الجامعات من أصحاب الخبرة والاختصاص في إدارة الأعمال -الموضحة أسماؤهم في الملحق (2)-؛ بهدف الوقوف على ملاءمة أداة الدراسة لتحقيق أهداف الدراسة، والتأكد من صلاحيتها لقياس ما يجب أن تقيسه، وانتماء الفقرات للبُعد الذي تنتمي إليه، والتأكد من وضوح فقراتها وصحة مفرداتها لغوياً، واقتراح أيّ تعديلات وإضافات يرون أنها مناسبة، ومن الممكن أن تثرى الدراسة، وقد تم الأخذ بملاحظاتهم حول أداة الدراسة، كما تم العمل على تعديل وحذف وإضافة الفقرات إلى أن وصلت الأداة إلى شكلها النهائي -الموضح في الملحق رقم (1) من الدراسة-.

ثالثاً: ثبات أداة الدراسة

يبين هذا الاختبار مصداقية الأداة المستعملة في الدراسة، وبذلك يكون لها الصلاحية والصحة في الاختبار، حيث تم استخدام اختبار الاتساق الداخلي كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha) إذ يقيس مدى التناسق في إجابات المستجوبين على كل الفقرات الموجودة في الأداة، ويتراوح قيمة المعامل ألفا ما بين (0 و1)، ويدل ارتفاع قيمته على درجة ارتفاع الثبات، ويكون قيمته مقبولة عند (70%) وما فوق (Sekaran & Bougie, 2016). والجدول الآتي يوضح نتائج الاختبار.

الجدول (2): قيم الثبات بطريقة "كرونباخ ألفا" لإيجاد معامل الاتساق الداخلي

الرقم	البعد	عدد الفقرات	معامل كرونباخ ألفا
1	الإجهاد النفسي	4	0.840
2	تبلد المشاعر	4	0.754
3	انخفاض الشعور بالإنجاز	4	0.830
الاحتراق الوظيفي ككل		12	0.853
أداء العاملين ككل		10	0.890

يظهر من الجدول (2) أن معاملات كرونباخ ألفا لمتغيرات وأبعاد الدراسة تراوحت بين (0.754-0.890)، وجميعها أكبر من (0.70)، مما يدل على صلاحية الأداة لتحقيق أهداف الدراسة.

3-6 الأساليب الإحصائية المستخدمة:

تم إدخال البيانات التي تم الحصول عليها من خلال استبانة الدراسة على برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS-Statistical Package for Social Science)، حيث تم معالجتها وفق الاختبارات التي تحقق غرض الدراسة، واستخدمت الدراسة الأساليب الإحصائية التالية:

- معامل كرونباخ ألفا: للتحقق من ثبات استبانة الدراسة واتساقها الداخلي.
 - التكرارات والنسب المئوية: لإجابات عينة الدراسة المتعلقة بالبيانات الديموغرافية.
 - المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية: لتحديد مستوى إجابات عينة الدراسة على فقرات أبعاد الدراسة؛ ولقياس تشتت استجابات أفراد عينة الدراسة عن متوسطها الحسابي.
 - اختبار الانحدار البسيط والمتعدد: لاختبار فرضيات الدراسة.
- النتائج:

تم إيجاد المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات عينة الدراسة عن فقرات أداة الدراسة لوصف إجابات أفراد عينة الدراسة عليها، وفيما يلي عرض النتائج:

أولاً: المتغير المستقل (الاحترق الوظيفي)

الجدول (3): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لأبعاد المتغير المستقل

"الاحترق الوظيفي"

الرقم	البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة التقدير
1	الإجهاد النفسي	2.90	0.71	2	متوسطة
2	تبلد المشاعر	2.94	0.89	1	متوسطة
3	انخفاض الشعور بالإنجاز	2.86	0.82	3	متوسطة
الاحترق الوظيفي ككل		2.90	-----		متوسطة

يشير الجدول (3) إلى إجابات أفراد عينة الدراسة حول أبعاد المتغير المستقل (الاحترق الوظيفي)، ويظهر من الجدول أن المتوسط الحسابي العام لأبعاد المتغير "الاحترق الوظيفي" في المنشآت الصحية بمنطقة نجران بلغ (2.90) وبدرجة تقدير

متوسطة. وتراوح المتوسطات الحسابية للأبعاد بين (2.94-2.86)، وكان البعد "تبذل المشاعر" بالمرتبة الأولى، حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.94) بانحراف معياري (0.89) وبدرجة تقدير متوسطة، ثم تلاه بُعد "الإجهاد النفسي" وبمتوسط حسابي (2.90) وانحراف معياري (0.71) وبدرجة تقدير متوسطة، في حين جاء في المرتبة الثالثة والأخيرة بُعد "انخفاض الشعور بالإنجاز" بمتوسط حسابي (2.86) بانحراف معياري (0.82) وبدرجة تقدير متوسطة.

ثانياً: المتغير التابع: أداء العاملين

تمَّ إيجاد المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات عينة الدراسة عن فقرات المتغير التابع "أداء العاملين" في المنشآت الصحية بمنطقة نجران، وفيما يلي عرض النتائج:

الجدول (7): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات المتغير الوسيط "أداء العاملين"

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة التقدير
1	يبدل العاملین مزيداً من الجهد في أداء العمل.	3.60	1.06	8	متوسطة
2	يتميز العاملین بالإبداع والابتكار في أداء العمل.	3.56	1.06	9	مرتفعة
3	يلتزم العاملین بتنفيذ القرارات المقررة من قبل المنشآت الصحية في أداء مهامهم.	3.73	1.09	3	مرتفعة
4	يتمتع العاملین بالحماس الكافي لأداء العمل على أكمل وجه.	3.65	1.05	7	متوسطة
5	يشارك العاملین في كافة البرامج التدريبية التي تسهم في تطوير ورفع مستوى أدائهم نحو الأفضل.	3.66	1.07	6	متوسطة
6	يتحمل العاملین مسؤولية دقة وسلامة وإنجاز العمل.	3.84	1.12	2	مرتفعة
7	يلتزم العاملین بالقوانين والأنظمة والتعليمات المحددة من قبل المنشأة الصحية عند القيام بأداء مهامهم ووظائفهم.	3.72	1.10	4	مرتفعة
8	يؤدي العاملین مهامهم المطلوبة منهم في الوقت المحدد وبالسعة القصوى.	3.71	1.04	5	مرتفعة
9	يستخدم العاملین الأفكار المبدعة في أداء مهامهم المحددة لهم من قبل المنشأة.	3.54	1.15	10	متوسطة
10	يتمتع العاملین بالمرونة اللازمة مع ظروف العمل.	3.88	1.04	1	مرتفعة
أداء العاملين ككل		3.69	0.76	---	مرتفعة

يشير الجدول (7) إلى أن المتوسط العام لفقرات المتغير التابع "أداء العاملين" في المنشآت الصحية بمنطقة نجران بلغ (3.69) وبدرجة تقدير مرتفعة، وتراوح المتوسطات الحسابية لفقرات المتغير "أداء العاملين" بين (3.88-3.54)، وكانت الفقرة

(10) والتي تنص "يتمتع العاملون بالمرونة اللازمة مع ظروف العمل" بأعلى متوسط حسابي حيث بلغ (3.88) وانحراف معياري (1.04) وبدرجة تقدير مرتفعة، ثم تلاها الفقرة (6) والتي تنص "يتحمل العاملون مسؤولية دقة وسلامة وإنجاز العمل" بمتوسط حسابي (3.84) وانحراف معياري (1.12) وبدرجة تقدير مرتفعة، وجاءت بالمرتبة الأخيرة الفقرة (9) والتي تنص "يستخدم العاملون الأفكار المبدعة في أداء مهامهم المحددة لهم من قبل المنشأة" بمتوسط حسابي (3.54) وانحراف معياري (1.15) وبدرجة تقدير متوسطة.

اختبار الفرضيات:

الفرضية الرئيسة الأولى:

H01: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) للاحتراق الوظيفي بأبعاده (الإجهاد النفسي، تبلد المشاعر، انخفاض الشعور بالإنجاز) في أداء العاملين في المنشآت الصحية بمنطقة نجران.

ولاختبار الفرضية، تم إجراء اختبار الانحدار المتعدد (Multiple Regression) للكشف عن وجود أثر للاحتراق الوظيفي (الإجهاد النفسي، وتبلد المشاعر، وانخفاض الشعور بالإنجاز) في أداء العاملين في المنشآت الصحية بمنطقة نجران عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)، وفيما يلي عرض النتائج:

الجدول (8): نتائج اختبار تباين الانحدار المتعدد (Multiple Regression) للفرضية

الرئيسة الأولى

ANOVA					ملخص النموذج		
دلالة F	F المحسوبة	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	R2 المعدل	R2 معامل التحديد	R معامل الارتباط
.000	32.127	14.860	3	44.580	.206	.213	.461
		.463	357	165.128			
			360	209.708			

♦ دالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)

يظهر من الجدول (8) صلاحية نموذج اختبار الانحدار المتعدد لتفسير الظاهرة نظراً لقيمة F المحسوبة والتي بلغت (32.127) أعلى من قيمتها الجدولية والتي تبلغ (1.94) بمستوى دلالة (0.000)، ويظهر من الجدول أن معامل الارتباط (R) بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع (0.461) وهي علاقة متوسطة، كما ويظهر من الجدول أن أبعاد

المتغير الاحتراق الوظيفي (الإجهاد النفسي، تبلد المشاعر، انخفاض الشعور بالإنجاز) استطاعت أن تفسر ما نسبته (21.3%) من التغيرات الحاصلة في المتغير التابع أداء العاملين في المنشآت الصحية بمنطقة نجران، والجدول التالي يوضح نتائج اختبار الفرضية الرئيسية الأولى:

الجدول (9): نتائج معاملات الانحدار المتعدد (Coefficients) للفرضية الرئيسية الأولى

Sig.	t	Standardized Coefficients	Unstandardized Coefficients		البعد
		Beta	Std. Error	B	
.000	34.697		.144	4.998	الثابت
♦.004	-2.877	-.154	.040	-.116	الإجهاد النفسي
♦.046	-2.001	-.106	.045	-.091	تبلد المشاعر
♦.000	-5.875	-.314	.040	-.236	انخفاض الشعور بالإنجاز

♦ دالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)

يظهر من الجدول (9) أن جميع أبعاد المتغير المستقل الاحتراق الوظيفي (الإجهاد النفسي، تبلد المشاعر، انخفاض الشعور بالإنجاز) لها أثر سلبي دال إحصائياً بشكل منفرد على المتغير التابع أداء العاملين حيث أن قيم t جميعها أكبر من قيمتها الجدولية 1.96 بمقدار أثر (-0.116) للإجهاد النفسي، (-0.091) تبلد المشاعر، (-0.236) انخفاض الشعور بالإنجاز، عند مستويات دلالة (0.000، 0.046، 0.004) جميعها دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)، وعليه تكون معادلة التنبؤ كالآتي:

$$\text{أداء العاملين} = -4.998 - X1 (0.116) - X2 (0.091) - X3 (0.236)$$

أي أن زيادة وحدة واحدة في (الإجهاد النفسي، تبلد المشاعر، انخفاض الشعور بالإنجاز) يؤدي إلى نقصان بمقدار (11.6%) و(9.1%) و(23.6%) وحدة في أداء العاملين.

وعليه يتم رفض الفرضية الصفرية، وقبول الفرضية البديلة حيث أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) للاحتراق الوظيفي بأبعاده (الإجهاد النفسي، تبلد المشاعر، انخفاض الشعور بالإنجاز) في أداء العاملين في المنشآت الصحية بمنطقة نجران.

الفرضية الفرعية الأولى:

H01-1 لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للإجهاد

النفسي في أداء العاملين في المنشآت الصحية بمنطقة نجران.

ولاختبار الفرضية، تم إجراء اختبار الانحدار الخطي البسيط (Simple Regression) للكشف عن وجود أثر للإجهاد النفسي في أداء العاملين في المنشآت الصحية بمنطقة نجران. عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)، وفيما يلي عرض النتائج:

الجدول (10): نتائج اختبار تبايين الانحدار البسيط (Simple Regression) للفرضية

الفرضية الأولى

R	R ²	R ²	Beta	t	دلالة t	F	دلالة F
معامل الارتباط	معامل التحديد	المعدل			المحسوبة		
.324	.105	.102	-.324	-6.489	*.000	42.104	*.000

❖ دالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)

يظهر من الجدول (10) صلاحية نموذج اختبار الانحدار البسيط لتفسير الظاهرة نظراً لارتفاع قيمة F المحسوبة والتي بلغت (42.104) عن قيمتها الجدولية والتي تبلغ (3.84) بمستوى دلالة (0.000)، ويظهر من الجدول أن معامل الارتباط (R) بين المتغير المستقل الإجهاد النفسي والتابع أداء العاملين (0.324) وهي تشير إلى علاقة متوسطة، كما ويظهر من الجدول أن المتغير المستقل استطاع أن يفسر ما نسبته (10.5%) من التغيرات الحاصلة في المتغير التابع أداء العاملين في المنشآت الصحية بمنطقة نجران، وأن الأثر سلبي للإجهاد النفسي حيث بلغ (-0.324)، وبالنظر إلى قيمة t المحسوبة والتي بلغت (-6.489) أعلى من قيمتها الجدولية (1.96) عند مستوى دلالة (0.000) فإنه يتم رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة حيث إنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للإجهاد النفسي في أداء العاملين في المنشآت الصحية بمنطقة نجران.

الفرضية الفرعية الثانية:

H01-2 لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لتبؤد المشاعر في أداء العاملين في المنشآت الصحية بمنطقة نجران.

ولاختبار الفرضية، تم إجراء اختبار الانحدار الخطي البسيط (Simple Regression) للكشف عن وجود أثر لتبؤد المشاعر في أداء العاملين في المنشآت الصحية بمنطقة نجران، عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)، وفيما يلي عرض النتائج:

الجدول (11): نتائج اختبار تباين الانحدار البسيط (Simple Regression) للفرضية

الفرعية الثانية

معامل الارتباط	معامل التحديد	R ²	Beta	t	دلالة t	F	دلالة F
معامل الارتباط	معامل التحديد	المعدل			المحسوبة		
.291	.085	.082	-.291	-5.760	*.000	33.179	*.000

❖ دالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)

يظهر من الجدول (11) صلاحية نموذج اختبار الانحدار البسيط لتفسير الظاهرة نظراً لارتفاع قيمة F المحسوبة والتي بلغت (33.179) عن قيمتها الجدولية، والتي تبلغ (3.84) بمستوى دلالة (0.000)، ويظهر من الجدول أن معامل الارتباط (R) بين المتغير المستقل تبليد المشاعر والتابع أداء العاملين (0.291) وهي تشير إلى علاقة متوسطة، كما ويظهر من الجدول أن المتغير المستقل استطاع أن يفسر ما نسبته (8.5%) من التغيرات الحاصلة في المتغير التابع أداء العاملين في المنشآت الصحية بمنطقة نجران، وأن الأثر سلبى لتبليد المشاعر، حيث بلغ (-0.291)، وبالنظر إلى قيمة t المحسوبة والتي بلغت (-5.760) أعلى من قيمتها الجدولية (1.96) عند مستوى دلالة (0.000) فإنه يتم رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة حيث إنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لتبليد المشاعر في أداء العاملين في المنشآت الصحية بمنطقة نجران.

الفرضية الفرعية الثالثة:

H01-3 لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لانخفاض

الشعور بالإنجاز في أداء العاملين في المنشآت الصحية بمنطقة نجران.

ولاختبار الفرضية، تم إجراء اختبار الانحدار الخطي البسيط (Simple

Regression) للكشف عن وجود لانخفاض الشعور بالإنجاز في أداء العاملين في المنشآت

الصحية بمنطقة نجران. عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)، وفيما يلي عرض النتائج:

الجدول (12): نتائج اختبار تباين الانحدار البسيط (Simple Regression) للفرضية

الفرعية الثالثة

معامل الارتباط	معامل التحديد	R ²	Beta	t	دلالة t	F	دلالة F
معامل الارتباط	معامل التحديد	المعدل			المحسوبة		
.419	.176	.173	-.419	-8.742	*.000	76.425	*.000

❖ دالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)

يظهر من الجدول (12) صلاحية نموذج اختبار الانحدار البسيط لتفسير الظاهرة نظراً لارتفاع قيمة F المحسوبة والتي بلغت (76.425) عن قيمتها الجدولية والتي تبلغ (3.84) بمستوى دلالة (0.000)، ويظهر من الجدول أن معامل الارتباط (R) بين المتغير المستقل انخفاض الشعور بالإنجاز والتابع أداء العاملين (0.419) وهي تشير إلى علاقة متوسطة، كما ويظهر من الجدول أن المتغير المستقل استطاع أن يفسر ما نسبته (17.6%) من التغيرات الحاصلة في المتغير التابع أداء العاملين في المنشآت الصحية بمنطقة نجران، وأن الأثر سلبي لانخفاض الشعور بالإنجاز حيث بلغ (-0.419)، وبالنظر إلى قيمة t المحسوبة والتي بلغت (-8.742) أعلى من قيمتها الجدولية (1.96) عند مستوى دلالة (0.000) فإنه يتم رفض الفرضية الصفرية، وقبول الفرضية البديلة حيث إنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لانخفاض الشعور بالإنجاز في أداء العاملين في المنشآت الصحية بمنطقة نجران.

مناقشة النتائج

توصلت الدراسة إلى النتائج الآتية:

أظهرت النتائج وجود مستوى متوسط من الاحتراق الوظيفي في المنشآت الصحية في منطقة نجران، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام لأبعاد المتغير "الاحتراق الوظيفي" في المنشآت الصحية بلغ (2.90) وبدرجة تقدير متوسطة، وتراوحت المتوسطات الحسابية للأبعاد بين (2.86-2.94)، وتبين أن أكثر الأبعاد تواجداً في المنشآت الصحية هو بعد "تبلد المشاعر" والذي احتل المرتبة الأولى بمستوى مرتفع، ثم تلاه بعد "الإجهاد النفسي" في المرتبة الثانية، ثم تلاه في المرتبة الثالثة والأخيرة بعد "انخفاض الشعور بالإنجاز" وقد اتفقت هذه النتيجة مع ما جاءت به نتيجة دراسة (معروف، 2017)، والتي أشارت إلى وجود مستوى متوسط للاحتراق الوظيفي، ودراسة (شوشة، 2020)، والتي أشارت إلى وجود مستوى متوسط من الاحتراق الوظيفي.

وفي مجال "تبلد المشاعر" تبين أن هناك تأثيراً نفسياً على مشاعر العاملين؛ نتيجة إلقاء اللوم عليهم من قبل الآخرين" بأعلى تقدير في هذا المجال في المنشآت الصحية في منطقة نجران، بينما تبين أنه يتواجد لدى العاملين شعور بعدم الاهتمام بما يحدث مع الآخرين من مشاكل " بأقل أهمية في هذا المجال في المنشآت الصحية في منطقة نجران وبدرجة تقدير متوسطة.

وأما في مجال " انخفاض الشعور بالإنجاز" والذي حصل على المرتبة الأخيرة ضمن إجابات أفراد عينة الدراسة حول درجة تقدير الاحتراق الوظيفي، فقد حصلت الفقرة التي تنص على "أشعر أن لي تأثيراً سلبياً في حياة الآخرين من خلال عملي" على المرتبة الأولى، وهذا من أكثر ما يشعر به العاملين هذا المجال في المنشآت الصحية في منطقة نجران، ثم تلاها الفقرة التي تنص على "تصنيفي الوظيفي في المنشأة الصحية غير مناسب مع خبراتي ومؤهلاتي" في المرتبة الثانية، بينما كان شعور العاملين بأن المهام التي يحققونها بالعمل غير جديرة بالتقدير في هذا العمل" في المرتبة الأخيرة.

أشارت النتائج إلى وجود درجة تقدير مرتفعة من أداء العاملين في المنشآت الصحية بمنطقة نجران، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية ل فقرات المتغير "أداء العاملين" بين (3.54-3.88)، وكانت الفقرة التي تنص على "يتمتع العاملين بالمرونة اللازمة مع ظروف العمل" بأعلى متوسط حسابي، وبدرجة تقدير مرتفعة، ثم تلاها الفقرة التي تنص على "يتحمل العاملين مسؤولية دقة وسلامة وإنجاز العمل"، وبدرجة تقدير مرتفعة، وجاءت بالمرتبة الأخيرة الفقرة التي تنص على "يستخدم العاملين الأفكار المبدعة في أداء مهامهم المحددة لهم من قبل المنشأة، وبدرجة تقدير متوسطة.

أظهرت النتائج وجود علاقة قوية بين أثر الاحتراق الوظيفي بأبعاده (الإجهاد النفسي، وتبلد المشاعر، وانخفاض الشعور بالإنجاز) وأداء العاملين في المنشآت الصحية في منطقة نجران في المملكة العربية السعودية. وهذا ما يفسر وجود أثر بين هذه المتغيرات، وقد اتفقت هذه النتيجة مع ما جاءت به نتيجة دراسة (Yavas, Babakus, & Karatepe, 2013)، والتي أشارت إلى وجود أثر بين الاحتراق الوظيفي وأداء الموظفين، وكذلك دراسة (إمام، 2018)، والتي أشارت إلى أن أبعاد الاحتراق الوظيفي لها أثر على الأداء. وفيما يلي توضيح للنتائج المتعلقة بأثر الاحتراق الوظيفي على أداء العاملين في المنشآت الصحية في منطقة نجران وهي كالآتي: -

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للإجهاد النفسي في أداء العاملين في المنشآت الصحية بمنطقة نجران.
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لتبلد المشاعر في أداء العاملين في المنشآت الصحية بمنطقة نجران.
- أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لانخفاض الشعور بالإنجاز في أداء العاملين في المنشآت الصحية بمنطقة نجران.

الختامه :

هدف هذا البحث في مضمونه إلى التعرف على أثر الاحتراق الوظيفي بأبعاده (الإجهاد النفسي، وتبلد المشاعر، وانخفاض الشعور بالإنجاز) على أداء العاملين في المنشآت الصحية في منطقة نجران في المملكة العربية السعودية، حيث ويساهم البحث الحالي في توجيه المسؤولين والإداريين في القطاع الصحي في منطقة نجران إلى تحسين مستوى أداء العاملين، وذلك من خلال اهتمامهم بالعاملين تحسين وتصويب أوضاعهم وظروفهم، والتي بدورها تولد الشعور لديهم بالإنجاز نحو أداء عملهم وينعكس ذلك على أداء المنشأة الصحية ككل، حيث أن موضوع الاحتراق الوظيفي يحظى بأهمية كبيرة لدى العديد من المؤسسات والمنظمات؛ وذلك باعتباره إحدى المشكلات الإدارية الهامة التي تواجه العاملين فيها، وكذلك تعد مؤشراً علي مرور تلك المؤسسات بأزمة يمكن أن تؤدي إلى التقليل من كفاءتها وفعاليتها وانخفاض أدائها؛ وذلك لآثارها السلبية علي أداء العاملين فيها، حيث كلما زاد الاحتراق الوظيفي لدى العاملين في مكان عملهم، كلما زاد شعورهم بالنقص في الإنجاز والأداء الشخصي، وذلك نظراً لما يحدثه الاحتراق من آثار نفسية وجسدية على الفرد العامل، مما يسبب انعكاسات سلبية في سلوكه واتجاهاته وأدائه للعمل.

التوصيات :

- في ضوء النتائج التي تم التوصل إليها، فإن الدراسة توصي بالآتي:
- (1) زيادة اهتمام وحرص المنشآت الصحية في منطقة نجران بتحسين ظروف العاملين لديها.
 - (2) العمل على إيجاد الطرق والأنظمة التي تحسن من مستوى أداء العاملين في المنشآت الصحية.
 - (3) زيادة الاهتمام بإبلاء تحسين جودة حياة العمل داخل المنشآت الصحية؛ للحفاظ على المستوى المنخفض من الاحتراق الوظيفي.
 - (4) تحقيق العدالة والمساواة داخل شركات المنشآت الصحية؛ نظراً لتأثيرها على شعور العاملين بالاحتراق الوظيفي.
 - (5) زيادة الإثناء المستمر على أداء العاملين، الأمر الذي يشجعهم على بذل المزيد من الجهود وزيادة إنتاجيتهم.
 - (6) السعي إلى تطبيق مبدأ الإدارة بالمشاركة، وإشراك العاملين في المنشآت الصحية في اتخاذ كافة القرارات التي تؤثر عليه، وبناء علاقات إنسانية قوية بين العاملين بعضهم البعض، وبينهم وبين الإدارة.

قائمة المراجع والمصادر

أولاً: المراجع العربية

- إبراهيم، دفع الله (2021). أثر الدوافع على أداء العاملين بالمنظمات: دراسة حالة شركة تبوك الدوائية المحدودة-السودان، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة النيلين، الخرطوم، السودان.
- أبو عساف، مؤيد (2017). أثر الرضا الوظيفي على أداء العاملين في شركات الاتصالات الأردنية من منظور استراتيجي: بالتطبيق على شركة الاتصالات الأردنية، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة أم درمان الإسلامية، السودان.
- إمام، محمود (2018). أثر الاحتراق الوظيفي على أداء العاملين في شركات السياحة المصرية، مجلة اقتصاد المال والأعمال، 3(2)، 333-350.
- البلوي، نايف (2011). أثر على أثر التنشئة الوالدية وأنماط الشخصية على اتخاذ القرار المهني لدى طلبة كلية التربية في منطقة تبوك. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مؤتة، مؤتة، الكرك.
- بن زهرة، سليم وبوخلو، توفيق (2021). تأثير الاحتراق الوظيفي في أداء العاملين بحث ميداني في مؤسسة الإسمنت عين التوتة الوحدة التجارية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشهى د حمة لخضر بالوادي، الجزائر.
- حامد، عثمان (2017). أثر الرضا الوظيفي على أداء العاملين: بالتطبيق على الشركة السودانية لتوزيع الكهرباء المحدودة بالسودان، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة أم درمان الإسلامية، السودان.
- حسين، عبد الله (2020). أثر الاحتراق الوظيفي على أداء العاملين في المستشفيات الخاصة في الأردن، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة آل البيت، المفرق، الأردن.
- دغيم، جيهان (2017). الاحتراق الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي دراسة تطبيقية على هيئة النقل العام، مجلة الدراسات التجارية المعاصرة، 3(11)، 1-34.
- ذياب، حسان (2018). مستوى الاحتراق الوظيفي وعلاقته بالولاء التنظيمي لدى مديري ومديرات المدارس الحكومية في مديرية التربية والتعليم للواء الرصيفة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة آل البيت، المفرق، الأردن.

- الرشيدي، محمد (2014). أثر استخدام طريقة الإدارة بالأهداف في أداء العاملين " دراسة تطبيقية في مؤسسة البترول الوطنية في دولة الكويت". رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن.
- الزيوت، زياد (2018). العلاقة بين الاحتراق الوظيفي والرضا الوظيفي لدى العاملين في القطاع الخاص الأردني، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك، إربد، الأردن.
- سعادة، خليل (2018). أثر الرضا الوظيفي على أداء العاملين؛ دراسة حالة وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النيلين، الخرطوم، السودان.
- الشعلان، فهد (2016). مواجهة الاحتراق الوظيفي نحو نموذج مقترح لمسؤولية الفرد والقيادة، المجلة العربية للدراسات الأمنية والتدريب، 65(32)، 3-45.
- الشلفو، عبد الرؤوف (2015). العلاقة بين الاحتراق الوظيفي والالتزام التنظيمي دراسة تطبيقية على مصرف الوحدة فرع قصر الأخيار، مجلة العلوم الاقتصادية والسياسية، 6(11)، 235-271.
- شوشة، نادية (2020). الاحتراق النفسي وعلاقته بجودة الأداء الوظيفي لمعلمي السباحة بمحافظة القليوبية، مجلة التربية البدنية وعلوم الرياضة، 6(26)، 1-21.
- عبدالله، محمد (2017). المناخ التنظيمي والاحتراق الوظيفي لدى الأطباء: بحث ميداني بمستشفى بني سويف العام، مجلة كلية الآداب، 3(77)، 77-152.
- عبدالله، معاذ (2020). أثر الأنشطة الاستراتيجية لإدارة الموارد البشرية في الحد من ظاهرة الاحتراق الوظيفي: دراسة ميدانية على شركات صناعة الأدوية الأردنية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الإسراء الخاصة، عمان، الأردن.
- العنزي، مشاعل (2018). أثر بيئة العمل الداخلي في الاحتراق الوظيفي لدى الممرضين العاملين في مستشفيات وزارة الصحة بالكويت، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة آل البيت المفرق، الأردن.
- الفرجاني، فاطمة (2021). الاحتراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية الاقتصاد بجامعة بنغازي، مجلة آفاق اقتصادية، 13(22)، 57-79.

- لعصب، عبد الهادي (2017). أثر تخطيط وتطوير المسار الوظيفي على تحسين أداء العاملين ورضاهم الوظيفي" حالة مديرية الأشغال العمومية - ولاية أدرار، رسالة ماجستير، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر.
- المسعودي، الاء (2016). الاحتراق الوظيفي وتأثيره على مستوى أداء المعلمات بالمرحلة المتوسطة بمنطقة تبوك، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، السعودية.
- مصطفى، حلي ورشيد، خلفان (2016). الاحتراق الوظيفي لدى الأطباء دراسة ميدانية في مصلحة الاستعجالات بالمستشفى الجامعي ندير محمد بتيزي وزو، مجلة مجتمع تربية عمل، 1(2)، 47-58.
- معروف، خديجة (2017). الاحتراق النفسي لدى الأطباء الجراحين: دراسة ميدانية بمستشفى محمد لوضياف وسليمان عميرات والعيادات الخاصة بمدينة ورقلة وتقرت. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر.
- يعقوب، رحاب (2017). أثر الرضا الوظيفي على أداء العاملين في القطاع المصرفي السوداني: بالتطبيق على مصرف السلام من 2010 إلى 2015، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة أم درمان الإسلامية، السودان.

ثانياً: المراجع الأجنبية

- Ahola, K., Väänänen, A., Koskinen, A., Kouvonen, A., & Shirom, A. (2010). Burnout as a predictor of all-cause mortality among industrial employees: a 10-year prospective register-linkage study. **Journal of psychosomatic research**, 69(1), 51-57.
- Chonga , Vincent K. & Monroe , Gary S. (2015). The impact of the antecedents and consequences of job burnout on junior accountants' turnover intentions: A structural equation modeling approach", **Accounting and Finance**, 55 (1).141-254.
- Lizano, E. L. (2015). Examining the impact of job burnout on the health and well-being of human service workers: A systematic review and synthesis. **Human Service Organizations: Management, Leadership & Governance**, 39(3), 167-181.

- Maslach, C. (2015). Job burnout. **Wiley Encyclopedia of Management**, 22(15), 1-2.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. **Annual review of psychology**, 52(1), 397-422.
- Wu, G., Hu, Z., & Zheng, J. (2019). Role stress, job burnout, and job performance in construction project managers: the moderating role of career calling. **International journal of environmental research and public health**, 16(13), 2394.
- Yavas, U., Babakus, E., & Karatepe, O. M. (2013). The impact of job burnout on frontline bank employees' in-role and extra-role performances?. **International Journal of Bank Marketing**.1 (31), 214-312.

أثر القيادة التحويلية في أداء الموظفين، دراسة حالة: مديرية ضريبة

الأبنية والأراضي في محافظة الزرقاء / الأردن

The Impact of Transformational Leadership on Employees Performance, A Case Study of the Directorate of Buildings & Land Tax in Zarqa Governorate/ Jordan

حسن محمد عيسى الغويري

مديرية ضريبة الأبنية والأراضي في محافظة الزرقاء / الأردن

ملخص الدراسة

هدفت الدراسة التعرف إلى أثر القيادة التحويلية في أداء الموظفين، دراسة حالة: مديرية ضريبة الأبنية والأراضي في محافظة الزرقاء / الأردن، ولتحقيق أهداف الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، قام الباحث بتطوير أداة جمع بيانات الدراسة من خلال استبانة تم توزيعها بأسلوب الحصر الشامل على (120) موظفاً وموظفة في مديرية ضريبة الأبنية والأراضي في محافظة الزرقاء، تم استرجاع (70) منها قابلة للتحليل، وبنسبة (58.3%)، توصلت الدراسة إلى: وجود أثر ذي دلالة إحصائية لأبعاد القيادة التحويلية (الاستثارة الفكرية، والاعتبارية الفردية، والتأثير المثالي، والدافعية الإلهامية) مجتمعة ومنفردة في أداء الموظفين، كما تفسر أبعاد القيادة التحويلية (75.2%) من التغيرات الحاصلة في أداء الموظفين، وتوجد علاقة طردية بين ممارسة القيادة التحويلية وأداء الموظفين، لذلك فقد أوصت الدراسة باستمرار مديرية ضريبة الأبنية والأراضي في محافظة الزرقاء بتنمية بُعد (الاستثارة الفكرية) لدى القيادات لتأثيرها الكبير كأحد أبعاد القيادة التحويلية في تحسين أداء الموظفين، وتسييط الضوء على الدافعية الإلهامية ذات الأثر في أداء الموظفين، وتكريس الجهود لتعزيز بُعد (التأثير المثالي) في رفع مستوى أداء الموظفي في المديرية.

الكلمات المفتاحية: القيادة التحويلية، أداء الموظفين، مديرية ضريبة الأبنية والأراضي في محافظة الزرقاء، الأردن.

The Impact of Transformational Leadership on Employees Performance, A Case Study of the Directorate of Buildings & Land Tax in Zarqa Governorate/ Jordan

Prepared by: Hassan Mohammad Issa Al-Ghwairi

Abstract

The study aimed to identify The Impact of Transformational Leadership on Employees Performance, A Case Study of the Directorate of Buildings & Land Tax in Zarqa Governorate/ Jordan. by applying the descriptive analysis approach, the questionnaire as a data collecting tool, the questionnaire distributed among (120) employees in the Directorate of Buildings and Land Tax in Zarqa Governorate, (70) of which can be analyzed at a rate of (58.3%), the study found: a statistically significant impact of transformational leadership dimensions (intellectual arousal, individual conceptualization, idealistic influence, and inspirational motivation).

The dimensions of transformational leadership explain (75.2%) of the changes in employee performance, and there is a direct relationship between the practice of transformational leadership and employee performance. Therefore, the study recommended the continuation of the Buildings and Land Tax Directorate in Zarqa Governorate to develop (Intellectual arousal) dimension among leaders for its great impact as one of the dimensions of transformational leadership in improving the performance of employees and highlighting the inspirational motivation which has an impact on the performance of employees and devoting efforts to enhance the dimension (ideal influence) in raising the level of employee performance in the directorate.

Keywords: transformational leadership, employee performance, Directorate of Buildings & Land Tax in Zarqa Governorate, Jordan.

مقدمة :

تعيش المنظمات بكافة مجالاتها من تغيرات بيئية سريعة ومفاجئة وغير مستقرة، بالإضافة إلى التطور الكبير في تقنيات الاتصال والمعلومات، وانتشار المعرفة بين الأفراد بشكل غير قابل للسيطرة، أدى إلى ضرورة مواجهة المنظمات لهذه التحديات من خلال البحث عن أساليب إدارية وقيادية ملائمة، وإعادة النظر في المفاهيم التقليدية للإدارة والقيادة لضمان البقاء والاستمرار، وتحقيق الأهداف بكفاءة أعلى.

تعتمد قدرة المنظمات على مواجهة التحديات البيئية على نمط القيادة المتبع فيها، حيث يتوجب على قادة المنظمة أن تكون لديهم القدرة على استخدام النمط القيادي المناسب باختلاف الموقف والحدث، فالأنماط القيادية التقليدية: (الديكتاتورية، والديموقراطية، والأوتوقراطية...الخ) أفرزت أنماطاً أخرى أكثر مرونة للتعامل مع مستجدات العصر (شريف، 2021).

ولأن القيادة هي روح الإدارة المعاصرة، ومحور أنشطة المنظمات، فقد أفرزت ما يسمى بنمط القيادة التحويلية، والذي يعتبر من أكثر الأنماط القيادية تأثيراً في الموظفين وظروف العمل على حد سواء؛ حيث يعمل على توسيع اهتمامات الموظفين، وتعميق مستوى إدراكهم وقبولهم لرؤية المنظمة ورسالتها، ويقدم رعاية متميزة لكل عضو في المنظمة، مما ينمي قدراتهم، ويمكّنهم، ويغرس في نفوسهم الثقة، والقيم الأخلاقية العالية، ويشاركهم في القيادة (الخرابشة والمعاني، 2016).

تعمل القيادة التحويلية على الحفاظ على مناخ ملائم داخل المنظمة، مما يؤثر في تحقيق الرضا الوظيفي، وبقاء الموظفين ملتزمين بالمهام المخصصة لهم من قبل المنظمة، لذلك فإن بيئة الرعاية التي توفرها القيادة التحويلية ترفع من مستوى أداء الموظفين، وتشعرهم بالاستقرار في العمل، وتمكنهم من بناء علاقات إيجابية مع زملائهم، مما يوضح الفرق الكبير بين القيادة التحويلية وأنماط القيادة الأخرى (Abou-Moghli, 2018).

مشكلة الدراسة وتساولاتها:

تظهر براعة القائد التحويلي في تصويره لإمكانية تحويل الظروف المحيطة بالمنظمة، وما تحمله من مخاطر إلى فرص تنطلق من خلالها قدرات الموظفين، والتي تستثمر هذه الظروف وتحوّلها لفرصة من خلال إعادة صياغتها، وإيجاد الحلول المبتكرة، وإدارة المواقف بنجاح، فالقائد التحويلي يستطيع إيجاد التصورات الإبداعية والحلول للمشكلات (العبيري، 2013)، وتعتمد نظرية القيادة التحويلية على مبدأ الحافز بشكل رئيس، فالقادة التحويليون يسعون لتوفير حوافز للموظفين تدعم روحهم المعنوية وتنشط القيم فيهم؛ بهدف زيادة مستوى أدائهم. (الغزالي، 2012)، ودعت العديد من الدراسات للبحث في أثر القيادة التحويلية بكافة أبعادها على أداء الموظفين؛ كدراسة (Jiang et al, 2017)، ودراسة (Jyoti and Bhau, 2015)، ودراسة (Khan et al, 2020)، ودراسة علي (2021)، ودراسة عبد الباقي وسفيان (2020)، ودراسة الزاوي (2015)، وتشمل القيادة التحويلية الأبعاد التالية: (التأثير المثالي، والدافعية الإلهامية، والاستثارة الفكرية، والاعتبارات الفردية) (الجعافرة، 2021)، ونظراً لعمل الباحث في مديرية ضريبة الأبنية والأراضي في محافظة الزرقاء/ الأردن، فقد لاحظ تفاوتاً في أداء الموظفين.

تأسيساً على ما سبق يمكن صياغة مشكلة الدراسة بالتساؤلات الآتية:

- 1- ما مستوى ممارسة القيادة التحويلية بكافة أبعادها في مديرية ضريبة الأبنية والأراضي في محافظة الزرقاء/ الأردن؟
- 2- ما مستوى أداء الموظفين في مديرية ضريبة الأبنية والأراضي في محافظة الزرقاء/ الأردن؟
- 3- ما أثر القيادة التحويلية في أداء الموظفين في مديرية ضريبة الأبنية والأراضي في محافظة الزرقاء/ الأردن؟

أهمية الدراسة :

تُكمن أهمية الدراسة العلمية من أنها تنبع من موضوعها ومكوناتها، خصوصاً في ظل ازدياد الاهتمام بالأنماط القيادية التي تمارسها الإدارات الحكومية بشكل عام، ومديرية ضريبة الأبنية والأراضي في محافظة الزرقاء/ الأردن بشكل خاص، حيث من المتوقع أن تساهم الدراسة في زيادة الحصيلة المعرفية، وإثراء المكتبة الوطنية بموضوع مهم يربط دور القيادة التحويلية بأداء الموظفين، خصوصاً في ظل ما تعانيه المنظمات من تغيرات بيئية متلاحقة، أما أهميتها العملية فتظهر من نتائجها التي قد تساعد صانعي القرار في مديرية ضريبة الأبنية والأراضي في محافظة الزرقاء بتنمية المهارات اللازمة لاتخاذ قرارات صحيحة لتنمية أداء الموظفين، ورفع مستوى القدرة على إدارتها بشكل يعزز من جوانب القوة لديها، ويخفف من سلبيات ضعفها، كما قد تساهم نتائج هذه الدراسة في تزويد مديرية ضريبة الأبنية والأراضي في محافظة الزرقاء بأبرز الفجوات القيادية لديها، مما يساعدها على تخفيض حجم هذه الفجوات وتجاوزها.

أهداف الدراسة :

تسعى الدراسة إلى التعرف على:

- 1- مستوى ممارسة القيادة التحويلية بكافة أبعادها في مديرية ضريبة الأبنية والأراضي في محافظة الزرقاء/ الأردن.
- 2- مستوى أداء الموظفين في مديرية ضريبة الأبنية والأراضي في محافظة الزرقاء/ الأردن.
- 3- أثر القيادة التحويلية في أداء الموظفين في مديرية ضريبة الأبنية والأراضي في محافظة الزرقاء/ الأردن.

فرضيات الدراسة :

بالاعتماد على الدراسات السابقة الدراسات السابقة: علي (2021)؛ عبد الباقي وسفيان (2020)؛ (Khan et al, 2020)؛ (Jyoti and Bhau, 2015)؛ (Jiang et al, 2017)؛ (2020)، يمكن صياغة فرضيات الدراسة على النحو الآتي:

H0 الفرضية الرئيسية:

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$)، للقيادة التحويلية بأبعادها مجتمعة: (التأثير المثالي، الدافعية الإلهامية، الاستثارة الفكرية، الاعتبارية الفردية)، في أداء موظفي مديرية ضريبة الأبنية والأراضي في محافظة الزرقاء.

ويتفرع من هذه الفرضية الفرضيات الفرعية الآتية:

H01 الفرضية الفرعية الأولى: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$)، للتأثير المثالي كأحد أبعاد القيادة التحويلية في أداء موظفي مديرية ضريبة الأبنية والأراضي في محافظة الزرقاء.

H02 الفرضية الفرعية الثانية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$)، للدافعية الإلهامية كأحد أبعاد القيادة التحويلية في أداء موظفي مديرية ضريبة الأبنية والأراضي في محافظة الزرقاء.

H03 الفرضية الفرعية الثالثة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$)، للاستثارة الفكرية كأحد أبعاد القيادة التحويلية في أداء موظفي مديرية ضريبة الأبنية والأراضي في محافظة الزرقاء.

H04 الفرضية الفرعية الرابعة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$)، للاعتبارية الفردية كأحد أبعاد القيادة التحويلية في أداء موظفي مديرية ضريبة الأبنية والأراضي في محافظة الزرقاء.

التعريفات الإجرائية

القيادة التحويلية: تُعرّف إجرائياً بأنها قدرة قيادات مديرية ضريبة الأبنية والأراضي في محافظة الزرقاء على إلهام الرؤوسين، وتحفيزهم، وخلق مناخ مليء بالمنافسة بينهم؛ من أجل تحقيق أعلى مستويات الأداء.

التأثير المثالي: يُعرّف إجرائياً بأنه قدرة قيادات مديرية ضريبة الأبنية والأراضي في محافظة الزرقاء على نيل الإعجاب وثقة وتقدير الرؤوسين، وعدّ هذه القيادات المثل الأعلى، وإطاعتهم في جميع قراراتهم.

الدافعية الإلهامية: تُعرّف إجرائياً بأنها قدرة قيادات مديرية ضريبة الأبنية والأراضي في محافظة الزرقاء على بث الحركة والوعي والحافز لدى الرؤوسين في المديرية.

الاستثارة الفكرية: تُعرّف إجرائياً بأنها قدرة قيادات مديرية ضريبة الأبنية والأراضي في محافظة الزرقاء على ابتكار أفكار جديدة تثير الرؤوسين، للتعرف إلى المشكلات، وتقديم الحلول لها بطرق إبداعية، ودعم النماذج الجديدة للأداء الوظيفي.

الاعتبارية الفردية: تُعرّف إجرائياً بأنها مجموعة السلوكيات التي تستطيع من خلالها قيادات مديرية ضريبة الأبنية والأراضي في محافظة الزرقاء أن تعطي اهتماماً شخصياً لكل مرؤوس يتبع لها في المديرية.

الأداء الوظيفي: يُعرّف إجرائياً بأنه تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد وهو يعكس الكيفية التي يحقق أو يشبع الفرد متطلباته الوظيفية، وغالباً ما يقاس من خلال النتائج التي حققها الفرد.

حدود الدراسة:

1- الحدود الموضوعية: تقتصر هذه الدراسة على البحث في أثر القيادة التحويلية في الأداء الوظيفي.

2- الحدود المكانية: يقتصر تنفيذ هذه الدراسة على مديرية ضريبة الأبنية والأراضي في محافظة الزرقاء في المملكة الأردنية الهاشمية.

3- الحدود البشرية: يقتصر تنفيذ هذه الدراسة على موظفي مديرية ضريبة الأبنية والأراضي في محافظة الزرقاء.

الإطار النظري والدراسات السابقة

القيادة التحويلية:

ظهرت فكرة القيادة التحويلية في أعمال فيبر (Weber) عام (1963) في مجال القيادة (الرشيدي، 2018)، وتعدّ القيادة التحويلية من القيادات الحديثة لما أضافته من وجهات النظر الحديثة حول القيادة الفعالة في القيادة الموقفية، وذلك بالتأكيد على جاذبية القائد، والقدرة على تحقيق رؤية المنظمة، وتعزيز قدرة العاملين على العمل كقادة في المنظمة، وبنيت القيادة التحويلية على عدة افتراضات رئيسية، حيث تجد أنّ الأفراد يتبنون القائد الذي يستطيع إلهامهم، وإثارة حماسهم، وأن الشخص الذي لديه رؤية وحماس لتحقيق الرؤية، يستطيع إنجاز الأشياء العظيمة، وأهمية اختيار القائد القادر على صناعة التغيير بما لديه من شخصية مؤثرة، ورؤية واضحة، وقيادة ملهمة (بو مشطة، 2020).

تم تعريف القيادة التحويلية بأنها "العملية التي يتعامل بها الشخص مع الآخرين، ويخلق اتصالاً يرفع مستوى التحفيز والأخلاق في كل من القائد والتابع" (Madimbo, 2016)، وهي "دخول القادة في علاقة تفاعلية مع الأتباع، وجعل القادة أكثر نشاطاً وقدرة على إيجاد صفوف جديدة من القادة" (الرشيدي، 2018)، كما أنّها "عملية مبنية على العلاقة بين القائد التحويلي والمروّسين، وما يميزها هو التفاعل بينهما، والذي تعززه عملية الاتصال بين المرسل (القائد) والمستقبل (المروّس)، عن طريق رسالة تحمل عناصر يجب توفرها في القائد من تأثير، وتحفيز، وإلهام وتغيير شامل، بالإضافة إلى الرؤية والتصور المستقبلي للمنظمة" (بو مشطة، 2020)، ويشير الجعافرة (2021) إلى أنّ القيادة التحويلية هي "علاقة من التحفيز والارتقاء المتبادل يتم من خلالها تحويل المروّسين إلى قادة، وتحويل القادة إلى مرجعيات أخلاقية، ولذلك يجب أن تركز القيادة التحويلية على أسس أخلاقية"، وللقيادة التحويلية مجموعة من الأبعاد وذلك وفق الآتي: (الرقب، 2010)، (أبو رمان، 2016)، (Li et al, 2019)، و(التجاني، 2020).

1- التأثير المثالي: يكون للقائد قدرة على نيل إعجاب الموظفين وثقتهم وتقديرهم، حيث يعدونه مثلهم الأعلى، ويعملون على تقليده وإطاعته في جميع قراراته، ويعد مفهوم التأثير المثالي شديد الارتباط بمفهوم الكاريزما والقيادة الكاريزمية، فالكاريزما هي مجموعة الصفات والسلوكيات التي يصبح القادة بمقتضاها مُثلاً عليا يقتدي بها الرؤوسون، فيكون القادة محل إعجابهم وتقديرهم وثقتهم، فهذا القائد تتوافر فيه درجات مرتفعة من المثابرة، والروح المعنوية والقيم الأخلاقية التي تجعل الجميع يلتفون حوله ويتأثرون به، ويستطيع الارتقاء بقيم المنظمة من خلال توفير الرؤية المثالية، والإحساس العميق بالرسالة، وعدم استخدامه لسلطته الرسمية لمصالحه الشخصية، ويُعبّر التأثير الإلهامي عن قوة الشخصية التي تحدث درجة عالية من الولاء والالتزام للقائد، وتعرف الرؤوسين بالقائد ورسالته، وتبني قيمه وأهدافه وسلوكه وصدق معتقداته، ويرتبط التأثير الإلهامي بالآزمات، وإيجاد الحلول الواقعية لها، إذ ينفذ الرؤوسون للقادة لقوة شخصيتهم وثقتهم بأنفسهم، ولباقتهم، ولتعبيرهم العاطفي، وتقبلهم للمخاطرة.

2- الدافعية المستوحاة من التحفيز (الدافع الإلهامي): وهي القدرة على بث الحركة والوعي والحافز لدى الرؤوسين، فالقائد الملهم يستطيع وضع الأهداف الصعبة في إطار قابل للتحقيق، ويمتلك عادةً حساسية وفهماً للمحيط الذي يعمل به، وفهماً لقدرات الآخرين وحاجاتهم وتطلعاتهم بحيث يستطيع أن يوظف هذا الفهم في بث روح العمل والنشاط والتحدي الإيجابي، فهو يعتمد على الحافز الإلهامي، ولديه القدرة على تحفيز الرؤوسين إلى مستوى الأداء الأعلى، فالقادة الممارسون للدافع الإلهامي يكونون قادرين على توصيل الرؤية المستقبلية، التي سيكون الرؤوسون قادرين على قبولها، ويناضلون من أجلها، إلى جانب قدرتهم على الارتقاء بتوقعات الرؤوسين، وبالتالي يستطيعون الحصول على أداء يفوق الأداء المخطط من الرؤوسين، ويعملون على إلهام الرؤوسين وتحفيزهم؛ من خلال توفير التحدي في العمل، إلى جانب بناء العلاقات

القوية؛ وذلك من خلال الاتصالات التي تخلق الروابط الثقافية بين المشاركين، وتؤدي إلى تحويل قيم الطرفين إلى قيم مشتركة .

3- الاستثارة الفكرية (التشجيع الإبداعي): وتشير إلى ابتكار القائد التحويلي لأفكار جديدة تثير الرؤوسين، للتعرف إلى المشكلات، وتقديم الحلول لها بطرق إبداعية، ودعم النماذج الجديدة والخلقة لتأدية الأعمال، فالقائد يحدد الفرص والتهديدات، ونقاط القوة ونقاط الضعف للمنظمة ويدركها بشكل جيد، ومن ثم يحدد حلولاً عالية الجودة يتم تنفيذها بالالتزام الكامل من قبل الرؤوسين، فهؤلاء القادة يثيرون الأفكار الجديدة، ويشجعون الرؤوسين لحل المشكلات بطريقة خلقة، ويدعمون المداخل الإبداعية في إنجاز العمل، ويروجون التشجيع الإبداعي بين الرؤوسين، وينشرون روح الابتكار والإبداع في بيئة العمل، ويشجعون الرؤوسين على إعادة النظر في أساليب العمل القديمة، وتعزيز الأفكار الإبداعية.

4- الاعتبارية الفردية (الاهتمام بالمشاعر الفردية): وهي مجموعة السلوكيات التي يستطيع القائد من خلالها أن يعطي اهتماماً شخصياً لكل رؤوس؛ وذلك من خلال التعرف إلى مستوى الحاجات والرغبات الخاصة بكل رؤوسيه، ومراعاة الفروق الفردية بين الرؤوسين عند إشباع هذه الحاجات، فالاهتمام بالأفراد يُعد خدمة وتضحية وإثارة من القيادة التحويلية، كي لا يكون مجرد سلطة رقابية على هؤلاء الأفراد، فالقيادة تعمل على إثارتهم، والاتصال معهم على نحو دائم، فهي مسؤولة عن تقديم التدريب والتعليم للرؤوسين، ومنحهم الفرص المختلفة، فالقائد التحويلي يركز الانتباه حول تطوير رؤوسيه باتجاهه، ليكونوا تحويليين أيضاً، مع التأكيد على الأهداف المشتركة الممكن تحقيقها.

الاداء الوظيفي:

يرى ديفيد (David,2012, 3081)، "أن الأداء هو "نتائج الأنشطة التي يتوقع أن تقابل الأهداف الموضوعية"، ويعرفه هلال (1999،19) بأنه "سلوك وظيفي هادف لا يظهر نتيجة قوى أو ضغوط نابعة من داخل الفرد فقط لكنه نتيجة تفاعل وتوافق بين

القوى الداخلية للفرد والقوى الخارجية المحيطة به"، ونلاحظ من خلال التعريفات السابقة أن هناك عوامل مشتركة تجمع هذه التعريفات، وهي كما يلي:

- الموظف: وما يمتلكه من معرفة ومهارات، وقيم، واتجاهات، ودوافع.
- الوظيفة: وما تتصف به من متطلبات وتحديات وما تقدمه من فرص عمل.
- الموقف: وهو ما تتصف به البيئة التنظيمية والتي تتضمن مناخ العمل والإشراف والأنظمة الإدارية والهيكل التنظيمي.

بناء على ما سبق يمكن القول بأن الأداء الوظيفي هو النتيجة النهائية للسلوك التنظيمي في ضوء مجموعة الفعاليات والأنشطة والمهام والإجراءات بهدف الاستغلال الأمثل للموارد المتاحة لتحقيق أهداف المنظمة بكفاءة وفعالية، وهذا الأداء يتكون من عدة عناصر كما هو واضح في هذه التعاريف، ويمكن القول إن جميع المهام الوظيفية تكون ما يسمى بأداء المنظمة، وبهذا المعنى فإن الأداء الكلي للمنظمة ينجم عن مجموعة كبيرة من الأنشطة يمكن توزيعها إلى مجموعات فرعية من الأنشطة المتشابهة، ويطلق على كل مجموعة فرعية وظيفة، وتختلف هذه الوظائف من حيث حجم أنشطتها ومستواها، إضافة إلى متطلبات تنفيذها، فضلا عن المعوقات أو المشكلات التي تواجه تنفيذها، وقد حدد بنات (2009) مجموعة من النقاط التي قد تساعد في معرفة المهام وتنظيم الأداء وهي:

- 1- المعرفة المهنية بطبيعة العمل أو الوصف الوظيفي، ومتطلبات العمل.
- 2- المنهجية التي يتبعها الموظف لإنجاز العمل المطلوب.
- 3- وجود خطة وإطار زمني لإتمام المهام الوظيفية.
- 4- القيام بالعمل بطريقة منظمة تمكن زملاءه من متابعة العمل من بعده وفي حال غياب الموظف.

الدراسات السابقة:

أجرى (Jyoti1 and a Bhau, 2015) دراسة هدفت لمعرفة تأثير القيادة التحويلية على الأداء الوظيفي، وللدور الوسيط للتبادل بين القائد والعضو وتحديد

العلاقات، وتوصلت الدراسة إلى لوجود أثر واضح للقيادة التحويلية في أداء الموظفين، كما تؤدي العلاقة التبادلية بين القائد والمرؤوسين دوراً وسيطاً في العلاقة بين القيادة التحويلية والأداء الوظيفي، وقام الزاوي (2016) بإجراء دراسة هدفت للتعرف لأثر القيادة التحويلية على الأداء الوظيفي كدراسة ميدانية للرابطة الرياضية لكرة القدم لولاية المسيلة في الجزائر، وتوصلت الدراسة إلى وجود أثر للقيادة التحويلية على الأداء الوظيفي، وكلما كانت القيادات الإدارية تمتلك سمات وخصائص القائد التحويلي ومنها التأثير الإيجابي والحفز الإلهامي والاعتبار الفردي كلما كان مرؤوسيه يمتلكون مهارات وقدرات إبداعية وأن القائد الذي يمتلك سمات القائد التحويلي يساهم بدرجة كبيرة في تنمية قدرات مرؤوسيه، كما أجرى (Jiang et al, 2017) دراسة هدفت للتعرف على أثر القيادة التحويلية على أداء الموظف المستدام، والدور الوسيط لسلوك المواطنة التنظيمية، حيث توصلت الدراسة إلى أن أداء الموظف المستدام يتأثر بشكل إيجابي بالقيادة التحويلية، وأن أكثر من نصف هذا التأثير يتم توسطه من خلال سلوك المواطنة التنظيمي.

قام عبد الباقي وسفيان (2020) بإجراء دراسة هدفت لتحديد أثر القيادة التحويلية على الأداء الوظيفي لدى العاملين وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة طردية بين أبعاد القيادة التحويلية والأداء الوظيفي، وقد كان ترتيب أبعاد القيادة التحويلية من حيث قوة التأثير (التأثير المثالي، ثم الاستثارة الفكرية، ثم الاعتبارية الفردية، وأخيراً الحفز الإلهامي)، كما سعت دراسة (Khan et al, 2020) للتعرف إلى تأثير القيادة التحويلية على أداء العمل والإرهاق والتسكين الاجتماعي، وتوصلت نتائجها إلى أن أداء العمل له علاقة إيجابية مهمة مع القيادة التحويلية، وهناك علاقة غير مباشرة وغير مهمة بين القيادة التحويلية والإرهاق في العمل والتسكين الاجتماعي، وأجرى علي (2021) دراسة هدفت لمعرفة أثر القيادة التحويلية على أداء القيادات والعاملين ونظم أداء العمل بوزارة الشباب والرياضة في مصر وتوصل إلى أن القيادة التحويلية لا تستأثر بالقوة

بشكل حصري، ويمكن من خلالها تفويض الصلاحيات، وتطوير مهارات العاملين ومستوى أدائهم.

منهجية الدراسة:

تقوم هذه الدراسة باستخدام المنهج الوصفي التحليلي؛ لاستعراض أهم الأدبيات ذات العلاقة بالقيادة التحويلية والاداء الوظيفي، وكذلك الرجوع إلى الدراسات السابقة مع إجراء بعض التحليل والمقارنات كلما أمكن ذلك؛ لتغطية الجانب النظري من الدراسة، ومنهج البحث الميداني والذي تم استخدامه لتغطية الجانب التطبيقي من هذه الدراسة، والذي تحاول الدراسة من خلاله اختبار صحة فرضياتها، والإجابة عن تساؤلاتها، واستخلاص نتائجها من خلال الاعتماد على استبانة تم تصميمها لأغراض هذه الدراسة وفقاً للخطوات العملية المتعارف عليها.

مجتمع الدارسة وعينتها:

يتكون مجتمع الدراسة من كافة موظفي مديرية ضريبة الأبنية والأراضي في محافظة الزرقاء/ الأردن، والبالغ عددهم (120) موظفاً وموظفة، ونظراً لصغر حجم مجتمع الدراسة فقد تم اجراء مسح شامل لكافة أفراد المجتمع، وقد بلغت نسبة الردود 58.3% وهي نسبة مقبولة إحصائياً بحسب ما أشار (Yun & Trumbo, 2000).

أداة الدارسة ووصفها:

من أجل تحقيق أهداف الدراسة، وبعد الرجوع إلى الدراسات السابقة: علي (2021): عبد الباقي وسفيان (2020): Jyoti and Bhau, (2020): Jiang et al, (2017) (Khan et al, 2020): (2015)، تم صياغة أداة لقياس أثر القيادة التحويلية في أداء موظفي مديرية ضريبة الأبنية والأراضي في محافظة الزرقاء/ الأردن، وتكونت أداة الدراسة من ثلاثة محاور رئيسة كما في الجدول (1):

الجدول (1) أداة الدراسة

المحور	تسلسل الفقرات	المقياس
المحور الأول: المعلومات الشخصية	3 فقرات	اختيار من متعدد
المحور الثاني: القيادة التحويلية	20-1	5-1

التأثير المثالي	5-1	5-1
الدافعية الإلهامية	10-6	5-1
الاستثارة الفكرية	15 - 11	5-1
الاعتبارية الفردية	20-16	5-1
المحور الثالث: أداء الموظفين لخدمات شركة	30-21	5-1
المجموع	34	

حيث طلب من أفراد مجتمع الدراسة الإجابة عن فقرات أداة الدراسة، وإبلاغهم بأنه سيتم التعامل مع البيانات الواردة فيها بسرية ولأغراض البحث العلمي فقط، وتم تصنيف الإجابات وفق مقياس (ليكرت الخماسي)، وحددت بخمس إجابات هي: (موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة).

نتائج أسئلة الدراسة واختبار فرضياتها:

1- ما مستوى ممارسة القيادة التحويلية بكافة أبعادها في مديرية ضريبة الأبنية والأراضي في محافظة الزرقاء / الأردن؟

للإجابة عن هذا السؤال تم الاعتماد على الوسط الحسابي والانحراف المعياري لاستجابات مجتمع الدراسة، ودرجة الموافقة نحو أبعاد القيادة التحويلية والموضحة في الجدول (2).

الجدول (2) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة الأهمية لأبعاد القيادة التحويلية

القيادة التحويلية	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
التأثير المثالي	3.49	0.778	متوسطة	2
الدافعية الإلهامية	3.38	0.847	متوسطة	4
الاستثارة الفكرية	3.62	0.826	متوسطة	1
الاعتبارية الفردية	3.39	0.754	متوسطة	3
المؤشر العام	3.47		متوسطة	

نلاحظ من الجدول (2) أنَّ بعد (الاستثارة الفكرية) حقق الترتيب الأول بين أبعاد القيادة التحويلية وبدرجة متوسطة من الموافقة، بينما حقق بُعد (الدافعية الإلهامية) الترتيب الأخير وبدرجة متوسطة من الموافقة أيضاً، وقد تراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.38-3.62)، وبلغ المؤشر العام للقيادة التحويلية (3.47)، وهذا يفيد أن

درجة الموافقة لإجابات مجتمع الدراسة نحو المتغير المستقل (القيادة التحويلية) في مديرية ضريبة الأبنية والأراضي في محافظة الزرقاء، قد جاءت ضمن المستوى المتوسط، وهو ما يمثل الإجابة عن سؤال الدراسة الأول.

2- ما مستوى أداء الموظفين في مديرية ضريبة الأبنية والأراضي في محافظة الزرقاء/ الأردن؟

للإجابة عن هذا السؤال تم الاعتماد على الوسط الحسابي والانحراف المعياري لاستجابات مجتمع الدراسة، ودرجة الموافقة نحو فقرات المتغير التابع (الأداء الوظيفي) والموضحة في الجدول (3).

الجدول (3) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة الأهمية للمتغير التابع (الأداء الوظيفي)

المتغير التابع	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
الأداء الوظيفي	3.49	0.778	متوسطة

نلاحظ من الجدول (3) أنَّ المؤشر العام للمتغير التابع (الأداء الوظيفي) بلغ (3.49)، وهذا يفيد أن مستوى أداء الموظفين في مديرية ضريبة الأبنية والأراضي في محافظة الزرقاء، قد جاء ضمن المستوى المتوسط، وهو ما يمثل الإجابة عن سؤال الدراسة الثاني.

3- ما أثر القيادة التحويلية في أداء الموظفين في مديرية ضريبة الأبنية والأراضي في محافظة الزرقاء/ الأردن؟

تكمن الإجابة على هذا السؤال من خلال اختبار فرضية الدراسة الرئيسية، والفرضيات الفرعية:

الفرضية الرئيسية (H_0): لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$)، للقيادة التحويلية بأبعادها مجتمعة: (التأثير المثالي، الدافعية الإلهامية، الاستثارة الفكرية، الاعتبارية الفردية)، في أداء موظفي مديرية ضريبة الأبنية والأراضي في محافظة الزرقاء.

استخدم الباحث اختبار الانحدار الخطي المتعدد لاختبار هذه الفرضية، والجدول (4) يوضح نتائج الاختبار:

الجدول (4) تحليل الانحدار الخطي المتعدد

المتغير التابع	R	R ²	F	الدالة	المتغير المستقل	B	T	الدالة
أداء الموظفين	0.867	0.752	238.944	0.00	التأثير المثالي	.088	2.195	.029
					الدافعية الإلهامية	0.005	0.12	.904
					الاستثارة الفكرية	.171	4.187	.000
					الاعتبارية الفردية	.334	7.714	.000

نلاحظ من الجدول (4) أن قيمة (F) بلغت (238.944)، ومستوى دلالتها هو (0.00)، وهي أقل من مستوى الدلالة (0.05)؛ مما يعني رفض الفرضية العدمية القائلة: " لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$)، للقيادة التحويلية بأبعادها مجتمعة: (التأثير المثالي، الدافعية الإلهامية، الاستثارة الفكرية، الاعتبارية الفردية)، في أداء موظفي مديرية ضريبة الأبنية والأراضي في محافظة الزرقاء"، وقبول الفرضية البديلة الآتية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$)، للقيادة التحويلية بأبعادها مجتمعة: (التأثير المثالي، الدافعية الإلهامية، الاستثارة الفكرية، الاعتبارية الفردية)، في أداء موظفي مديرية ضريبة الأبنية والأراضي في محافظة الزرقاء، كما نستنتج من الجدول (4) بوجود أثر لأبعاد المتغير المستقل (القيادة التحويلية) مجتمعة على المتغير التابع، (الأداء الوظيفي)، حيث فسرت هذه الأبعاد (75.2%) من التغيرات الحاصلة في أداء موظفي مديرية ضريبة الأبنية والأراضي في محافظة الزرقاء.

الفرضية الفرعية الاولى (H_{01}): لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$)، للتأثير المثالي كأحد أبعاد القيادة التحويلية في أداء موظفي مديرية ضريبة الأبنية والأراضي في محافظة الزرقاء.

اعتمد الباحث في اختبار هذه الفرضية على اختبار الانحدار الخطي البسيط، كما في الجدول (5):

الجدول (5) الانحدار الخطي البسيط للفرضية الفرعية الأولى

المتغير التابع	R	R^2	المتغير المستقل	B	T	الدلالة
أداء الموظفين	0.719	0.516	التأثير المثالي	0.65	20.614	0.00

نلاحظ من الجدول (5)، أن قيمة (T) بلغت (20.614)، ومستوى دلالتها هو (0.00)، وهو أقل من (0.05)؛ مما يعني وجود أثر ذي دلالة إحصائية للتأثير المثالي على أداء موظفي مديرية ضريبة الأبنية والأراضي في محافظة الزرقاء، وبذلك نرفض الفرضية العدمية القائلة: " لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$)، للتأثير المثالي كأحد أبعاد القيادة التحويلية في أداء موظفي مديرية ضريبة الأبنية والأراضي في محافظة الزرقاء"، ونقبل الفرضية البديلة الاتية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$)، للتأثير المثالي كأحد أبعاد القيادة التحويلية في أداء موظفي مديرية ضريبة الأبنية والأراضي في محافظة الزرقاء، كما توجد علاقة طردية بين التأثير المثالي وأداء موظفي مديرية ضريبة الأبنية والأراضي في محافظة الزرقاء، حيث بلغت قيمة الارتباط بينهما (0.719)، ويفسر التأثير المثالي ما مقداره (51%)، من التغيرات الحاصلة في أداء موظفي مديرية ضريبة الأبنية والأراضي في محافظة الزرقاء.

الفرضية الفرعية الثانية (H_{02}): لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$)، للدافعية الإلهامية كأحد أبعاد القيادة التحويلية في أداء موظفي مديرية ضريبة الأبنية والأراضي في محافظة الزرقاء.

اعتمد الباحث في اختبار هذه الفرضية على اختبار الانحدار الخطي البسيط، كما في الجدول (6):

الجدول (6) الانحدار الخطي البسيط للفرضية الفرعية الثانية

المتغير التابع	R	R ²	المتغير المستقل	B	T	الدلالة
أداء الموظفين	0.703	0.494	الدافعية الالهامية	0.623	19.726	0.00

نلاحظ من الجدول (6)، أن قيمة (T) بلغت (19.726)، ومستوى دلالتها هو (0.00)، وهو أقل من (0.05)؛ مما يعني وجود أثر ذي دلالة إحصائية للدافعية الالهامية على أداء موظفي مديرية ضريبة الأبنية والأراضي في محافظة الزرقاء، وبذلك نرفض الفرضية العدمية القائلة: " لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$)، للدافعية الالهامية كأحد أبعاد القيادة التحويلية في أداء موظفي مديرية ضريبة الأبنية والأراضي في محافظة الزرقاء"، ونقبل الفرضية البديلة الآتية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$)، للدافعية الالهامية كأحد أبعاد القيادة التحويلية في أداء موظفي مديرية ضريبة الأبنية والأراضي في محافظة الزرقاء، كما توجد علاقة طردية بين الدافعية الالهامية وأداء موظفي مديرية ضريبة الأبنية والأراضي في محافظة الزرقاء، حيث بلغت قيمة الارتباط بينهما (0.703)، وتفسر الدافعية الالهامية ما مقداره (49%)، من التغيرات الحاصلة في أداء موظفي مديرية ضريبة الأبنية والأراضي في محافظة الزرقاء.

الفرضية الفرعية الثالثة (H_{03}): لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$)، للاستثارة الفكرية كأحد أبعاد القيادة التحويلية في أداء موظفي مديرية ضريبة الأبنية والأراضي في محافظة الزرقاء.

اعتمد الباحث في اختبار هذه الفرضية على اختبار الانحدار الخطي البسيط،

كما في الجدول (7):

الجدول (7) الانحدار الخطي البسيط للفرضية الفرعية الثالثة

المتغير التابع	R	R ²	المتغير المستقل	B	T	الدلالة
أداء الموظفين	0.767	0.588	الاستثارة الفكرية	0.658	23.856	0.00

نلاحظ من الجدول (7)، أن قيمة (T) بلغت (23.856)، ومستوى دلالتها هو (0.00)، وهو أقل من (0.05)؛ مما يعني وجود أثر ذي دلالة إحصائية للاستثارة الفكرية

على أداء موظفي مديرية ضريبة الأبنية والأراضي في محافظة الزرقاء، وبذلك نرفض الفرضية العدمية القائلة: " لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$)، للاستثارة الفكرية كأحد أبعاد القيادة التحويلية في أداء موظفي مديرية ضريبة الأبنية والأراضي في محافظة الزرقاء"، ونقبل الفرضية البديلة الآتية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$)، للاستثارة الفكرية كأحد أبعاد القيادة التحويلية في أداء موظفي مديرية ضريبة الأبنية والأراضي في محافظة الزرقاء، كما توجد علاقة طردية بين الاستثارة الفكرية وأداء موظفي مديرية ضريبة الأبنية والأراضي في محافظة الزرقاء، حيث بلغت قيمة الارتباط بينهما (0.767)، وتفسر الاستثارة الفكرية ما مقداره (58%) من التغيرات الحاصلة في أداء موظفي مديرية ضريبة الأبنية والأراضي في محافظة الزرقاء.

الفرضية الفرعية الرابعة (H_{04}): لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$)، للاعتبارية الفردية كأحد أبعاد القيادة التحويلية في أداء موظفي مديرية ضريبة الأبنية والأراضي في محافظة الزرقاء.

اعتمد الباحث في اختبار هذه الفرضية على اختبار الانحدار الخطي البسيط، كما في الجدول (8):

الجدول (8) الانحدار الخطي البسيط للفرضية الفرعية الرابعة

المتغير التابع	R	R^2	المتغير المستقل	B	T	الدلالة
أداء الموظفين	0.819	0.671	الاعتبارية الفردية	0.720	28.489	0.00

نلاحظ من الجدول (8)، أن قيمة (T) بلغت (28.489)، ومستوى دلالتها هو (0.00)، وهو أقل من (0.05)؛ مما يعني وجود أثر ذي دلالة إحصائية للاعتبارية الفردية على أداء موظفي مديرية ضريبة الأبنية والأراضي في محافظة الزرقاء، وبذلك نرفض الفرضية العدمية القائلة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$)، للاعتبارية الفردية كأحد أبعاد القيادة التحويلية في أداء موظفي مديرية ضريبة الأبنية والأراضي في محافظة الزرقاء"، ونقبل الفرضية البديلة الآتية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$)، للاعتبارية الفردية كأحد أبعاد

القيادة التحويلية في أداء موظفي مديرية ضريبة الأبنية والأراضي في محافظة الزرقاء، كما توجد علاقة طردية بين الاعتبارية الفردية وأداء موظفي مديرية ضريبة الأبنية والأراضي في محافظة الزرقاء، حيث بلغت قيمة الارتباط بينهما (0.819)، وتفسر الاعتبارية الفردية ما مقداره (67%) من التغيرات الحاصلة في أداء موظفي مديرية ضريبة الأبنية والأراضي في محافظة الزرقاء.

تحليل الانحدار الخطي التدريجي: بعد أن قام الباحث بإجابة أسئلة الدراسة واختبار فرضياتها، قام بإجراء اختبار الانحدار الخطي التدريجي؛ بهدف التعرف إلى أكثر المتغيرات المستقلة تفسيراً للتغيرات الحاصلة في المتغير التابع، وترتيبها تنازلياً، وكانت النتائج كما في الجدول (9):

الجدول (9) تحليل الانحدار الخطي التدريجي

النموذج	المتغير المستقل	B	R	R ²	F	الدلالة
1	الاستثارة الفكرية	0.72	0.819	0.671	811.612	0.00
2	الاستثارة الفكرية الاعتبارية الفردية	0.489 0.375	0.853	0.728	530.469	0.00
3	الاستثارة الفكرية الاعتبارية الفردية التأثير المثالي	0.353 0.321 0.209	0.865	0.749	393.406	0.00

من خلال (9)، أظهرت نتائج اختبار الانحدار الخطي التدريجي، (3) نماذج تفسر التغيرات الحاصلة في المتغير التابع، مرتبة حسب التأثير الأقوى للمتغير المستقل، حيث أظهر النموذج الأول أن الاستثارة الفكرية تفسر (67.1%) من التغيرات الحاصلة في أداء موظفي مديرية ضريبة الأبنية والأراضي في محافظة الزرقاء، أما النموذج الثاني فقد أضاف بُعد الاعتبارية الفردية، ليصبح حجم تفسير التغيرات في المتغير التابع (72.8%)، أما النموذج الثالث فقد أضاف بُعد التأثير المثالي، ليصبح حجم تفسير التغير في المتغير التابع (74.9%)، وقد تم استبعاد بُعد الدافعية الالهامية، حيث عده البرنامج ذا تفسير أقل على المتغير التابع، ولا يعني ذلك نفي إثبات أثره على أداء موظفي مديرية ضريبة الأبنية والأراضي الذي تم إثباته في معادلة الانحدار البسيط، ولكن تأثير هذا البعد يصبح ضعيفاً في ظل وجود متغيرات مستقلة أخرى.

مناقشة النتائج:

توصلت الدراسة لوجود أثر ذو دلالة إحصائية للقيادة التحويلية بأبعادها مجتمعة ومنفردة في أداء موظفي مديرية ضريبة الأبنية والأراضي في محافظة الزرقاء، وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة (Jyoti1 and a Bhau, 2015) من وجود أثر واضح للقيادة التحويلية في أداء الموظفين، وكذلك نتائج دراسة الزاوي (2016) التي توصلت لوجود أثر للقيادة التحويلية على الأداء الوظيفي، كما توصلت الدراسة إلى وجود علاقة طردية بين القيادة التحويلية وأداء موظفي مديرية ضريبة الأبنية والأراضي في محافظة الزرقاء، وتتفق هذه النتيجة مع ما توصل إليه (Jiang et al, 2017) من أن أداء الموظف المستدام يتأثر بشكل إيجابي بالقيادة التحويلية، ونتائج دراسة عبد الباقي وسفيان (2020) التي توصلت إلى وجود علاقة طردية بين أبعاد القيادة التحويلية والأداء الوظيفي، وقد كان ترتيب أبعاد القيادة التحويلية من حيث قوة التأثير (التأثير المثالي، ثم الاستثارة الفكرية، ثم الاعتبارية الفردية، وأخيراً الحفز الإلهامي)، وكذلك مع دراسة (Khan et al, 2020) من أن أداء العمل له علاقة إيجابية مهمة مع القيادة التحويلية.

التوصيات:

بناء على النتائج السابقة توصي الدراسة بما يأتي:

1. استمرار مديرية ضريبة الأبنية والأراضي في محافظة الزرقاء بتنمية بُعد (الاستثارة الفكرية) لدى القيادات لتأثيرها الكبير كأحد أبعاد القيادة التحويلية في تحسين أداء الموظفين.
2. تسليط الضوء على الدافعية الإلهامية كأحد أبعاد القيادة التحويلية ذات الأثر في أداء الموظفين.
3. تكريس الجهود لتعزيز بُعد (التأثير المثالي) كأحد أبعاد القيادة التحويلية في رفع مستوى أداء الموظفي في المديرية.
4. التأكيد على أهمية الاعتبارية الفردية لدى قادة مديرية ضريبة الأبنية والأراضي في محافظة الزرقاء لأثرها الواضح في أداء الموظفين.

قائمة المراجع

المراجع باللغة العربية:

- أبو رمان، سامي. (2016). أثر القيادة التحويلية في الاستعداد لإدارة الأزمات. المجلة الأردنية في إدارة الأعمال. 12 (3).
- بنات، عبد القادر سعيد، (2009)، ضغوط العمل وأثرها على أداء الموظفين، في شركة الاتصالات الفلسطينية في منطقة قطاع غزة (رسالة ماجستير غير منشورة). الجامعة الإسلامية، غزة.
- بومشقة، فتيحة. (2020). أثر القيادة التحويلية على تفعيل الإبداع التنظيمي. (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة العربي بن مهيدي. الجزائر.
- التجاني، دوح. (2020). سلوكيات القيادة التحويلية وأثرها على الإبداع التنظيمي. (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة غرداية. الجزائر.
- الجعافرة، عامر. (2021). أثر إدارة المعرفة في التوجه الاستراتيجي ودور القيادة التحويلية كمتغير معدل (دراسة ميدانية على شركات الاتصالات الأردنية)، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال. 17 (1). 77-101.
- الخرابشة، عمر والمعاني، أيمن. (2016). أثر القيادة التحويلية على الإبداع الإداري لدى العاملين في جامعة البلقاء التطبيقية. المجلة التربوية، جامعة الكويت. 31 (121).
- الرشيدي. علي. (2018). القيادة التحويلية وعلاقتها بالإبداع التنظيمي لدى عمداء ورؤساء الأقسام بالجامعات الحكومية والأهلية بمدينة الرياض. المجلة العربية للدراسات، 33 (71).
- الرقب. أحمد. (2010). علاقة القيادة التحويلية بتمكين العاملين في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة. (رسالة ماجستير غير منشورة). كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة الأزهر، فلسطين.

- زاوي، زيد. (2016). القيادة التحويلية وأثرها على الأداء الوظيفي دراة ميدانية للرابطة الرياضية لكرة القدم لولاية المسيلة. (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة محمد بو مضياف بالمسيلة. الإدارة والتسيير الرياضي.
- شريف، أشرف. (2021). القيادة التحويلية وأثرها على الإبداع الإداري لدى العاملين في البنوك التجارية العاملة في فلسطين. (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة الخليل. فلسطين.
- عبد الباقي، حياة وسفيان، كوديك. (2020). أثر القيادة التحويلية على الأداء الوظيفي لدى العاملين. مجلة الابتكار والتسويق. 7 (1). 38-53.
- العبيري، فهد بن حمدان. (2013). إعداد القيادات التنموية في ضوء تحديات القرن الواحد والعشرين، المجلة العربية للعلوم الاجتماعية، المؤسسة العربية للاستشارات العلمية وتنمية الموارد البشرية، مصر.
- علي، حمادة. (2021). القيادة التحويلية وأثرها على أداء القيادات والعاملين ونظم أداء العمل بوزارة الشباب والرياضة. مجلة تطبيقات علوم الرياضة. (108). 179-203.
- الغزالي، حافظ. (2012). أثر القيادة التحويلية على فاعلية عملية اتخاذ القرار في شركات التأمين الأردنية. (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة الشرق الأوسط. الأردن.
- هلال، محمد عبد الغني حسن، (1999)، مهارات إدارة الأداء، (ط2)، مركز تطوير الأداء والتنمية: القاهرة، مصر.

المراجع باللغة الإنجليزية :

- About-Moghli, A. A. (2018). Analyzing the significance of transformational leadership on organizational creativity of employees: A case of insurance companies in Jordan. **International Journal of Business Administration**, 9(4), 64-72.
- David, Fred R, (2012) **Strategic Management: Concepts & Cases**, Prentice , Hall Inc,
- Jiang, W., Zhao, X., & Ni, J. (2017). The impact of transformational leadership on employee sustainable performance: The mediating role of organizational citizenship behavior. **Sustainability**, 9(9), 1567.
- Jyoti, J., & Dev, M. (2015). The impact of transformational leadership on employee creativity: the role of learning orientation. **Journal of Asia Business Studies**. 9(1), 7898.
- Khan, H., Rehmat, M., Butt, T. H., Farooqi, S., & Asim, J. (2020). Impact of transformational leadership on work performance, burnout and social loafing: a mediation model. **Future Business Journal**, 6(1), 1-13.
- Li, H., Sajjad, N., Wang, Q., Muhammad Ali, A., Khaqan, Z., & Amina, S. (2019). Influence of transformational leadership on employees' innovative work behavior in sustainable organizations: Test of mediation and moderation processes. **Sustainability**, 11(6), 1594.
- Madimbo, M. (2016). *Transformative and engaging leadership: Lessons from indigenous African women*. Springer.
- Yun, Gi Woong & Trumbo, Craig W. (2000). Comparative Response to a Survey Executed by Post, E-mail, & Web Form, **Journal of Computer-Mediated Communication**, Volume 6, Issue 1.

السجائر الإلكترونية ومخاطرها الصحية على المدخنين

دراسة وصفية تحليلية

إعداد

بدر ثويني الظفيري

جزاء حميد الظفيري

حسين علي الشمري

بدر حميد الظفيري

الملخص

تظهر الدراسة أن السجائر الإلكترونية تشكل تهديداً على الصحة العامة والسلامة الاجتماعية للشباب والمجتمع، وتستدعي استجابة فورية من الحكومات والمجتمع للحد من استخدامها وتقديم التوعية حول مخاطرها. معظم الدراسات تشير إلى أن السجائر الإلكترونية قد تسبب مشاكل صحية خطيرة على المدى الطويل، بما في ذلك أمراض الجهاز التنفسي والقلب. يشير البحث إلى أن استخدام السجائر الإلكترونية يمكن أن يؤدي إلى إدمان النيكوتين، مما يعزز من احتمالية التعاطي المستقبلي لمنتجات التبغ التقليدية بين الشباب. كما يتعرض الشباب لتسويق مكثف للسجائر الإلكترونية عبر وسائل التواصل الاجتماعي والإعلانات، مما يعزز من استخدامهم لهذه المنتجات. مما يستوجب وضع تشريعات صارمة وسياسات تنظيمية لتقليل استخدام السجائر الإلكترونية بين الشباب، بما في ذلك الحد من التسويق والإعلان وزيادة الضرائب على المنتجات التبغية.

الكلمات المفتاحية: السيجارة الإلكترونية، المخاطر الصحية، المدخنين.

Abstract

The study shows that e-cigarettes pose a threat to the public health and social safety of youth and society, and requires an immediate response from governments and society to reduce their use and provide awareness about their dangers. Most studies suggest that e-cigarettes may cause serious long-term health problems, including respiratory and heart disease. Research suggests that e-cigarette use can lead to nicotine addiction, increasing the likelihood of future use of traditional tobacco products among youth. Young people are also exposed to intense marketing of e-cigarettes through social media and advertisements, which enhances their use of these products. This requires developing strict legislation and regulatory policies to reduce the use of e-cigarettes among young people, including reducing marketing and advertising and increasing taxes on tobacco products.

Keyword: e-cigarettes . Health risks ,Smokers.

المقدمة

تعتبر السجائر الإلكترونية، والتي تُعرف أيضاً بالتبخير الإلكتروني، هي عبارة عن أجهزة تعمل بالبطارية تحتوي على سخان يُسخّن سائلاً يحتوي على النيكوتين ونكهات ومواد كيميائية أخرى، مما ينتج عنه بخاراً يتم استنشاقه. يشهد استخدام السجائر الإلكترونية ارتفاعاً متسارعاً كبديل محتمل للتدخين التقليدي خلال السنوات الأخيرة.

رغم الاعتقاد الشائع بأن السجائر الإلكترونية تُعتبر بديلاً أقل ضرراً من السجائر التقليدية، إلا أن هناك تحذيرات متزايدة من الأطباء والباحثين حول آثارها الصحية المحتملة. يعود ذلك إلى أن البخار الناتج عن السجائر الإلكترونية قد يحتوي على مستويات منخفضة نسبياً من المواد السامة الموجودة في الدخان، ولكنه لا يزال يحتوي على نيكوتين ومواد أخرى قد تكون ضارة بالصحة^[1]

تشير الدراسات العلمية إلى أن النيكوتين، سواء كان موجوداً في السجائر التقليدية أو السجائر الإلكترونية، يمكن أن يسبب الإدمان ويؤثر سلباً على القلب والأوعية الدموية. بالإضافة إلى ذلك، قد تحتوي بعض السجائر الإلكترونية على مواد كيميائية أخرى مثل الفورمالدهيد والأسيتالدهيد التي يمكن أن تكون ضارة بالصحة عند استنشاقها بشكل متكرر^[2]

ما يقرب من 90% من مدخني السجائر الحاليين يبدؤون التدخين قبل عمر الثامن عشر. حيث تدرك الجهات الصانعة للتبغ أن الشباب، الذين يشار إليهم غالباً باسم "المدخنين البديلين" أو "المتعلمين" في وثائق الصناعة، هم السوق الحاسمة لهم^[1].

على الرغم من إحراز تقدم كبير في الحد من انتشار التدخين في العقدين الماضيين، فقد أدى ظهور السجائر الإلكترونية إلى خلق نقاش مستمر حول الصحة العامة ومخاوف بشأن النتائج الصحية السلبية (الأكاديميات الوطنية للعلوم والهندسة والطب، 2018؛ وزارة الصحة والخدمات الإنسانية الأمريكية، 2016)^[2]. وخاصةً أن الحملات الإعلانية

استهدفت الشباب^[4,5] وعلى الرغم من هذه الضغوط، فإن استراتيجيات منع التدخين بين المراهقين كانت ناجحة بشكل عام. فقد أظهرت دراسة السلوك الصحي لدى الأطفال في سن المدرسة أن تدخين التبغ الأسبوعي انخفض بين المراهقين في جميع البلدان تقريباً بين عامي 2009 و2014^[6] ومع ذلك، فقد ظهر تهديد جديد لصحة الأطفال والمراهقين، وهو السجائر الإلكترونية لتحل محل التدخين التقليدي أو أنظمة توصيل النيكوتين الإلكترونية.

مشكلة الدراسة :

على الرغم من أن السيجارة الإلكترونية ظهرت مؤخراً في السوق، إلا أن البيانات الطويلة الأمد حول تأثيراتها الصحية لا تزال محدودة، مما يجعلنا لا نملك معرفة كافية حول تأثير استخدامها على المدى الطويل. وخاصة أن السيجارة الإلكترونية تحتوي على مجموعة متنوعة من المواد الكيميائية، بما في ذلك النيكوتين والمواد المضافة والزيوت النباتية، والتي قد تكون لها تأثيرات صحية غير معروفة أو ضارة. والذي يشكل خطورة كبيرة أنه في العديد من البلدان، تفتقر السيجارة الإلكترونية إلى التنظيم الصارم مقارنة بالسجائر التقليدية، مما يعني أن الناس قد يستخدمونها دون معرفة تأثيراتها الصحية الكاملة. وهذا ما أكدته العديد من الدراسات^[2,4,7,6] ولقد أظهرت بعض البحوث أن السيجارة الإلكترونية تجذب الشباب بشكل أكبر من البالغين، وهذا قد يؤدي إلى تعرض فئات عمرية أصغر لمخاطر التعاطي مع النيكوتين والإدمان^[3,5] وماتقوم به شركات السجائر الإلكترونية بالترويج لمنتجاتها بطرق تشبه الحقائق العلمية حول مخاطرها الصحية، مما يمكن أن يضلل المستهلكين ويؤدي إلى استخدام غير مسؤول. وعلى الرغم من أن البعض يعتقد أن السيجارة الإلكترونية أقل ضرراً من السجائر التقليدية، إلا أن^[8] هناك بعض الأبحاث التي تشير إلى أنها قد تكون أيضاً صعبة الإقلاع عنها، مما يعني أن

المدخنين قد يستمرون في التدخين بشكل مزمن . ومن هنا جاءت هذه الدراسة لفهم وتقييم تأثيرات السجارة الإلكترونية على صحة المدخنين والمجتمع من خلال الإجابة عن الأسئلة الآتية :

أسئلة الدراسة

1. هل تزيد السجائر الإلكترونية من خطر الإصابة بأمراض القلب والأوعية الدموية بنفس الطريقة التي تفعلها السجائر التقليدية؟
 2. هل يمكن للسجائر الإلكترونية أن تؤدي إلى الإدمان بنفس القدر الذي يؤديه التدخين التقليدي؟
 3. ما هي تأثيرات استخدام السجائر الإلكترونية على الفئات العمرية المختلفة، خاصة الشباب والمراهقين؟
- وينبثق عن الأسئلة السابقة مجموعة من الفرضيات :
- هناك علاقة بين استخدام السجائر الإلكترونية وزيادة خطر الإصابة بأمراض القلب والأوعية الدموية.
 - استخدام السجائر الإلكترونية قد يزيد من احتمالات الشباب والمراهقين للإدمان على النيكوتين.
 - استخدام السجائر الإلكترونية يؤدي إلى زيادة خطر الإصابة بأمراض الجهاز التنفسي بنسبة أقل مقارنة بالسجائر التقليدية.

أهمية الدراسة

الأهمية النظرية:

- توسيع فهمنا للتأثيرات الصحية لهذه المنتجات على المدخنين. يتمثل الهدف في فهم آليات التأثير والتغيرات الفسيولوجية والصحية التي قد تحدث نتيجة لاستخدام السجائر الإلكترونية.

- فهم تطور التكنولوجيا المستخدمة في هذه المنتجات، وكيف يمكن تحسينها لتقليل المخاطر الصحية وزيادة فعالية الإقلاع عن التدخين.
- توفر الدراسات النظرية أدلة علمية مهمة للمساعدة في وضع السياسات الصحية واتخاذ القرارات السياسية المستندة إلى البيانات، مثل فرض قيود على التسويق وتنظيم الإعلانات للسجائر الإلكترونية.

الأهمية العملية:

- زيادة الوعي بين الجمهور حول مخاطر استخدام السجائر الإلكترونية، وهذا يمكن أن يؤدي إلى تقليل معدلات استخدامها وزيادة الإقبال على الإقلاع عن التدخين.
- توفر الدراسات النتائج والتوصيات التي يمكن أن تساعد الأفراد على اتخاذ قرارات صحية مستنيرة بشأن استخدام السجائر الإلكترونية والتدخين بشكل عام.
- تشكيل السياسات العامة المتعلقة بالتبغ والسجائر الإلكترونية، مما يساهم في حماية صحة الجمهور.

أهداف الدراسة

- التعرف على مخاطر السجائر الإلكترونية على المدخنين من خلال تحليل مخاطرها الصحية وتأثيراتها على المدخنين من الفئات العمرية المختلفة
- منهجية الدراسة

تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي لمناسبته لموضوع الدراسة ولقد أسفر البحث الأولي باستخدام الكلمات الرئيسية "السجائر الإلكترونية"، و"السجائر الإلكترونية"، و"أنظمة توصيل النيكوتين الإلكترونية" عن 50 دراسة. ومن بين هذه المقالات، تم اختيار

20 مقالة تحتوي على بيانات أصلية لإدراجها. تم استبعاد 30 مقالة كانت إما غير ذات صلة، أو تتألف من مراجعات وتعليقات تفتقر إلى البيانات الأصلية.

الأدب النظري

التدخين يشكل تهديداً خطيراً للصحة العامة، حيث يقضي على حياة أكثر من 8 ملايين شخص سنوياً على الأقل، وفقاً لإحصائيات منظمة الصحة العالمية. يحتوي دخان السجائر على مزيج سام من أكثر من 7000 مادة كيميائية، منها 69 مادة معروفة أنها مسببة للسرطان. يؤثر التدخين على كل عضو في الجسم تقريباً، بما في ذلك الجهاز التنفسي، والجهاز الدوري، والجهاز التناسلي^[9]

مكونات السجائر تشمل التبغ والإضافات الكيميائية والفلتر وورق التغليف. يتعرض المدخنون لمخاطر عديدة بما في ذلك الإصابة بسرطان الرئة ومرض الانسداد الرئوي المزمن والأمراض النفسية^[10]. بالإضافة إلى ذلك، يمكن للتدخين أن يزيد من خطر الإصابة بأمراض القلب والسكتة الدماغية وارتفاع ضغط الدم وأمراض الأوعية الدموية الطرفية.^[11]

بالنسبة للنساء الحوامل، فإن التدخين يزيد من مخاطر المضاعفات خلال الحمل والولادة، مثل الإجهاض والولادة المبكرة. كما أن أطفال النساء المدخنات يتعرضون لمخاطر العيوب الخلقية وانخفاض الوزن عند الولادة ومتلازمة موت الرضع المفاجئ^[12]. بالإضافة إلى ذلك، فإن الأطفال الذين يتعرضون لدخان السجائر يكونون أكثر عرضة للإصابة بأمراض الجهاز التنفسي ونوبات الربو والتهاب الشعب الهوائية والتهابات الأذن^[13].

فيما يتعلق بالفعالية في مساعدة المدخنين على الإقلاع عن التدخين والاعتماد على النيكوتين في النهاية تشير تقارير إلى إقلاع نسبة غير محددة من مستخدمي الأنظمة الإلكترونية عن التدخين، لكن الدراسات الرسمية في هذا المجال قليلة^[13]. لم تقيم

الدراسات التجريبية بشكل منهجي فعالية هذه المنتجات، ولكن نتائج بعض التجارب تشير إلى أن استخدام الأنظمة الإلكترونية، سواء كانت تحتوي على النيكوتين أو لا، يمكن أن يكون لها فعالية في مساعدة بعض المدخنين على الإقلاع عن التدخين [14]

مع ذلك، هناك مخاوف من أن استخدام الأنظمة الإلكترونية قد يقلل من عزم المدخنين على الإقلاع عن التدخين بشكل كامل، وبدلاً من ذلك قد يؤدي إلى استخدام مزيج من السجائر التقليدية والأنظمة الإلكترونية، مما يقلل من فوائد الإقلاع التام عن التدخين على الصحة بشكل عام [15].

وقد أشارت العديد من الدراسات التي تم توظيفها في هذه الدراسة أن نلاحظ أن مدة التدخين (عدد سنوات التدخين) قد تكون أكثر أهمية في تحديد الآثار الصحية المترتبة عن التدخين مقارنة بكثافة التدخين (عدد السجائر المدخنة في اليوم). ولم يتم أي جهاز حكومي بتقييم أي منتج من منتجات الأنظمة الإلكترونية لأغراض الإقلاع عن التدخين حتى الآن، ولكن هناك جهود جارية لاستعراض بعض هذه المنتجات من قبل الجهات المختصة في المملكة المتحدة.

ولقد تعرضت السجائر الإلكترونية لنقاش واسع بشأن تأثيرها المحتمل على صحة الأفراد وجهود مكافحة التبغ، حيث يُعتبر من الشواغل المشروعة تجنب بدء استخدام النيكوتين بواسطة غير المدخنين وخاصة الشباب، بالإضافة إلى ضمان أقصى استفادة للمدخنين من هذه النظم. كما ينبه كل ذلك بإحتمالية بدء الأطفال استخدام النيكوتين بواسطة السجائر الإلكترونية بمعدل أكبر مما كان متوقعاً بدونها، واحتمال تحول الشباب بعد إدمانهم النيكوتين بواسطة هذه النظم إلى التدخين التقليدي [16].

ونرى أن احتمالية زيادة استخدام السجائر الإلكترونية تزيد جاذبية التدخين بين الشباب، يسهم في زيادة انتشار السجائر واستمرار التدخين. يعتبر التقدير الدقيق لهذين الأثرين تحدياً، حيث يتوقف ذلك على تفاعل معقد بين العوامل الفردية والتسويقية والتنظيمية، والذي يصعب التنبؤ به في الوقت الحالي.

بيانات المسوح الحالية تشير إلى زيادة سريعة في السجائر الإلكترونية بين المراهقين، مما يثير قلقاً بشأن احتمالية انتقالهم إلى التدخين التقليدي. وباستثناء حالة واحدة، فإن معظم مستخدمي هذه النظم في الشباب يدخنون أيضاً.

هناك حوالي 1% فقط من الأشخاص الذين يستخدمون السجائر الإلكترونية ولم يدخنوا قط. هذه البيانات لا تسمح بالاستنتاجات حول ما إذا كان استخدام السجائر الإلكترونية يؤدي إلى تحول المدخنين المراهقين إلى استخدامها أو إلى نمط استخدام مزدوج أو تجريبي مؤقت. وبالنسبة للبالغين، يبدو أن نمط استخدام المزدوج هو السائد أيضاً في استخدام السجائر الإلكترونية (أقل من 1% من السكان). [17]

من الصعب تحديد مكانة جهود مكافحة التبغ في ظل ظهور السجائر الإلكترونية. يُثير دخول هذه الأنظمة إلى السوق تحديات على الرسالة الجوهرية لجهود مكافحة التبغ، التي كانت حتى الآن تركز على عدم بدء تعاطي التبغ والإقلاع عنه.

يعتبر استخدام السجائر الإلكترونية جذاباً بشكل خاص للشباب والمراهقين بسبب العوامل مثل الفضول، والوضع الاجتماعي، وتوافر مجموعة واسعة من النكهات الجذابة، وتأثير الأقران [18].

من المخاوف الأخرى المحتملة المرتبطة باستخدام السجائر الإلكترونية هو الاكتئاب والقلق. يشير البعض إلى أن استخدام السجائر الإلكترونية يمكن أن يرتبط بزيادة في معدل أعراض الاكتئاب والقلق، خاصة بين الشباب [19]

على الرغم من ذلك، هناك حاجة إلى دراسات إضافية لفهم بشكل أفضل العلاقة بين استخدام السجائر الإلكترونية والاكتئاب والقلق، بما في ذلك تأثير العوامل الأخرى مثل البيئة والعادات الصحية الأخرى.

كل ماسبق يدفعنا إلى بحث أنواع السجائر المتداولة في السوق والتعرف عليها حتى نستطيع الحكم عليها وتحليل سبب تعلق واهتمام الشباب والمراهقين والمدخنين مهما كانت مرحلتهم العمرية وجاءت كالاتي؛ [20]

أنواع السجائر الإلكترونية.

بعض العلامات التجارية	وصفه	المنتج
NJOY OneJoy, Aer Disposable, Flavorvapes	جهاز على شكل سيجارة يتكون من بطارية وخرطوشة تحتوي على رذاذ لتسخين المحلول (مع أو بدون النيكوتين). غير قابل لإعادة الشحن أو إعادة التعبئة، ويُقصد التخلص منه بعد توقف المنتج عن إنتاج البخار تسمى أحياناً بالشيشة الإلكترونية	السجائر الإلكترونية القابل للتصرف (التقليدية) 
Blu, GreenSmoke, EonSmoke	جهاز على شكل سيجارة يتكون من بطارية تتصل برذاذ يستخدم لتسخين محلول يحتوي عادةً على النيكوتين. يحتوي غالباً على عنصر ينظم مدة النفخة و/أو عدد النفخات التي يمكن أخذها على التوالي.	السجائر الإلكترونية القابلة لإعادة الشحن 
Vapor King Storm, Totally Wicked Tornado	أكبر من السيجارة، وغالباً ما تحتوي على بطارية ذات سعة أعلى، قد تحتوي على خرطوشة مملوءة مسبقاً أو خرطوشة قابلة لإعادة التعبئة. غالباً ما يأتي مزوداً بمفتاح يدوي يسمح للمستخدم بتنظيم طول وتكرار النفخات.	سيجارة إلكترونية على شكل قلم، متوسطة الحجم وقابلة لإعادة الشحن 
Volcano Lavatube	أكبر بكثير من السيجارة مع بطارية ذات سعة أعلى، وعادةً ما تحتوي على خرطوشة كبيرة قابلة لإعادة التعبئة. غالباً ما يحتوي على مفاتيح يدوية وغطاء بطارية لتخصيص سعة البطارية. يمكن تعديلها بسهولة.	سيجارة إلكترونية كبيرة الحجم قابلة لإعادة الشحن على شكل دبابية 

يتم تصنيع أجهزة السجائر الإلكترونية بشكل رئيسي في الصين، في أواخر عام 2013، كان هناك تباين واسع في هندسة منتجات السجائر الإلكترونية، بما في ذلك تركيزات مختلفة من النيكوتين في المحلول المستخدم لتوليد النيكوتين (يُسمى أيضًا السائل الإلكتروني)، وأحجام مختلفة من المحلول في المنتج، وأحجام مختلفة من المحلول في المنتج^[21]. المركبات الحاملة (عادةً البروبيلين غليكول مع أو بدون الجلسرين [الجلسرين]، ومجموعة واسعة من الإضافات والنكهات، وجهد البطارية^[22]. مراقبة الجودة متغيرة، ويمكن للمستخدمين تعديل العديد من المنتجات، بما في ذلك استخدامها لتوصيل أدوية أخرى مثل الماريجوانا. تؤدي هذه الاختلافات الهندسية إلى اختلاف في كيفية تسخين السجائر الإلكترونية وتحويل محلول النيكوتين إلى رذاذ، وبالتالي ومستويات النيكوتين والمواد الكيميائية الأخرى التي تصل إلى المستخدمين وتلوث الهواء الناتج عن الهباء الجوي المنبعث^[23].

تحتوي السوائل الإلكترونية على نكهات، بما في ذلك نكهات التبغ والمنثول والقهوة والفواكه والحلوى والكحول، بالإضافة إلى نكهات غير عادية مثل الكولا والوافل البلجيكي يتم استخدام منتجات التبغ المنكهة (التقليدية) بشكل غير متناسب من قبل الشباب والمبشرين، وتم حظر السجائر المنكهة (باستثناء المنثول) في الولايات المتحدة^[24]

تتأثر تصورات المستهلكين للمخاطر والفوائد والقرارات المتعلقة باستخدام السجائر الإلكترونية بشدة بكيفية تسويقها. تم استخدام المشاهير لتسويق السجائر الإلكترونية منذ عام 2009 على الأقل. كانت الادعاءات الصحية المقدمة من خلال تمثيلات النصوص والصور والفيديو للأطباء موجودة في 22% من المواقع. تم العثور على مطالبات بخصوص التوقف في 64% من المواقع^[25]. حيث أشار التسويق على المواقع بشكل عام إلى أن السجائر الإلكترونية تنتج فقط "بخار ماء غير ضار". وقد تم استخدام استراتيجيات رسائل مماثلة في المملكة المتحدة^[26].

أما بما يتعلق بالسمية الخلوية للسجائر الإلكترونية قام باهل وآخرون (Bahl et al)^[26] بفحص 41 سؤالا إعادة تعبئة السجائر الإلكترونية من 4 شركات بحثاً عن السمية الخلوية باستخدام 3 أنواع من الخلايا: الخلايا الليفية الرئوية البشرية، والخلايا الجذعية الجنينية البشرية، والخلايا الجذعية العصبية للفأر. تبانت السمية الخلوية بين المنتجات من شديدة السمية إلى منخفضة السمية للخلايا أو معدومة. قرر الباحثون أن النيكوتين لا يسبب السمية الخلوية، وأن بعض المنتجات كانت غير سامة للخلايا الليفية الرئوية ولكنها سامة للخلايا لكلا النوعين من الخلايا الجذعية، وأن السمية الخلوية كانت مرتبطة بتركيز وعدد النكهات المستخدمة^[27]. تشير النتيجة التي مضاهها أن الخلايا الجذعية أكثر حساسية من الخلايا الليفية الرئوية المتميزة البالغة إلى أن الرئتين البالغتين ربما لا تكونان النظام الأكثر حساسية لتقييم آثار التعرض لهباء السجائر الإلكترونية. تشير هذه النتائج أيضاً مخاوف بشأن النساء الحوامل اللاتي يستخدمن السجائر الإلكترونية أو يتعرضن لهباء السجائر الإلكترونية المستعملة^[28].

في دراسة تم تمويلها من قبل الشركات المصنعة لسائل السجائر الإلكترونية (FlavorArt)، قارنت رومانيا وآخرون السمية الخلوية للهباء الجوي المنتج من 21 علامة تجارية تحتوي على النيكوتين، منكهة (12 بنكهة التبغ و 9 بنكهة الفواكه أو النكهات المسكرة) من سائل السجائر الإلكترونية مع الدخان المنبعث من سائل السجائر الإلكترونية. السجائر التقليدية باستخدام الخلايا الليفية الجنينية للفئران. فقط الهباء الجوي الناتج عن السائل الإلكتروني بنكهة القهوة هو الذي أنتج تأثيراً ساماً للخلايا (متوسط الصلاحية 51% عند تركيز المحلول 100%)^[29].

قام فارسالينوس (Farsalinos et al)^[29] باختبار السمية الخلوية في الخلايا العضلية القلبية للفئران المستزرعة الناتجة عن التعرض للهباء الجوي المتولد من 20 محلول إعادة تعبئة من 5 شركات مصنعة تحتوي على 6 إلى 24 ملغم / مل من النيكوتين

بنكهات مختلفة، وهو محلول "قاعدى" فقط (50% بروبيلين غليكول و50% جلسرين)، ودخان السجائر التقليدية. كان الهباء الجوى الناتج عن 3 سوائل ساماً للخلايا عند تخفيفه بنسبة 100% و50%؛ 2 بنكهة التبغ و 1 بنكهة كعكة القرفة. كان دخان السجائر ساماً للخلايا بنسبة 100% وجميع التخفيضات باستثناء 6.25%.

تحليل الدراسات عينة الدراسة :

وجدت الدراسات المبكرة لامتناس النيكوتين في عام 2010 أن السجائر الإلكترونية توفر مستويات أقل بكثير من نيكوتين البلازما مقارنة بالسجائر التقليدية،^[30,31] في حين أظهرت دراسة أحدث أن المستخدمين الأكثر خبرة الذين يستخدمون منتجاتهم الخاصة والذين شاركوا في فترات نضجة أكثر لديهم امتناس للنيكوتين مماثل مقارنة بالسجائر التقليدية،^[33,32] ربما نتيجة لمجموعة من خصائص الأجهزة وتضاريس المستخدم. وجدت دراسة أخرى المدخنين الذين يدخنون السجائر الإلكترونية باستخدام بروتوكول محدد ارتفاعاً مشابهاً في الكوتينين في الدم مباشرة بعد الاستخدام (متوسط الزيادة، ≈ 20 نانوغرام/مل).^[34]، في دراسة تقارن جهاز استنشاق النيكوتين والسجائر الإلكترونية،^[30] قدم جهاز استنشاق النيكوتين كمية من النيكوتين مماثلة لتلك الموجودة في السيجارة الإلكترونية سعة 16 مجم؛ ومع ذلك، لاحظ المؤلفون أن السيجارة الإلكترونية بها خلل ولم تقدم أي نيكوتين لثلث المشاركين. تسلط هذه النتائج الضوء على الحاجة إلى تنظيم المنتج من حيث توصيل الدواء وتأثيراته، بالإضافة إلى عمل الجهاز ووضع العلامات عليه.

يعد البروبيلين جليكول والجلسرين من المكونات الأساسية للسائل الإلكتروني. يمكن أن يسبب التعرض لبروبيلين جليكول تهيج العين والجهاز التنفسي، وقد يؤثر الاستنشاق المطول أو المتكرر في البيئات الصناعية على الجهاز العصبي المركزي والسلوك والطحال.^[35]

يمكن أن يشكل البروبيلين جليكول أكسيد البروبيلين، وهي وكالة دولية لأبحاث حول السرطان من الدرجة الثانية،^[36] والجلسرين يشكلان مادة الأكرولين، والتي يمكن أن تسبب تهيج الجهاز التنفسي العلوي.^[37, 38] وقد نتجت الإصابات والأمراض الكبيرة عن استخدام السجائر الإلكترونية، بما في ذلك الانفجارات والحرائق.^[39] وتشمل الأحداث السلبية الأقل خطورة تهيج الحلق والضم، والسعال، والغثيان، والقيء.

لم تجد دراسة أجريت على الوظيفة الرئوية للمدخنين الأصحاء بعد النفخ الحاد للسجائر الإلكترونية لمدة 5 دقائق (بعد الامتناع عن تدخين سجائر التبغ لمدة 4 ساعات) أي تأثير على قياس التنفس ولكنها وجدت زيادة كبيرة مقاومة مجرى الهواء الديناميكي (18%) وانخفاض أكسيد النيتريك منتهي الصلاحية (16%). ولم يكن لاستخدام السجائر الإلكترونية الشامية أي تأثير كبير. تقتصر هذه الدراسة على حجم العينة الصغير، والفترة القصيرة للامتناع عن تعاطي التبغ قبل تنفيذ البروتوكول، وقصر مدة التعرض لهباء السجائر الإلكترونية، وعدم وجود مقارنة مع تدخين السجائر التقليدية. بالإضافة إلى ذلك، يتمتع المدخنون بشكل عام بمقاومة عالية للمجرى الهوائي مع الاختبار الديناميكي وانخفاض أكسيد النيتريك منتهي الصلاحية، على الأرجح نتيجة للإجهاد التأكسدي. على الرغم من هذه القيود، تشير هذه الدراسة إلى أن استخدام السجائر الإلكترونية يقيد المسالك الهوائية الطرفية، ربما نتيجة للتأثيرات المهيجة للبروبيلين غليكول، والتي يمكن أن تكون مصدر قلق خاص لدى الأشخاص الذين يعانون من أمراض الرئة المزمنة مثل الربو وانتفاخ الرئة أو التهاب الشعب الهوائية المزمن^[39]

قام فلوريس وآخرون بتقييم التأثيرات قصيرة المدى لاستخدام السجائر الإلكترونية على وظيفة الرئة لدى 15 من مدخني السجائر الذين نفخوا سيجارة إلكترونية وسيجارة تقليدية وفقاً لبروتوكول محدد. والتعرض السلبي لرداذ السجائر الإلكترونية ودخان السجائر التقليدية مع 15 شخصاً لم يدخنوا مطلقاً. أدى تدخين

السجائر النشطة إلى انخفاض كبير في حجم الرئة منتهية الصلاحية (حجم الزفير القسري في الثانية الأولى من الزفير/القدرة الحيوية على الشهيق القسري) وهو ما لم يتم رؤيته عند استخدام السجائر الإلكترونية النشطة أو مع سيجارة التبغ السلبي أو التعرض للسجائر الإلكترونية. وجد تحليل إضافي للبيانات التي تم جمعها في هذه الدراسة أن عدد الخلايا البيضاء زاد بعد تدخين السجائر، مما يعكس المخاطر المرتبطة بالعملية الالتهابية لأحداث القلب والأوعية الدموية الحادة. لم يؤدي استخدام السجائر الإلكترونية النشطة والتعرض السلبي لبخار السجائر الإلكترونية إلى زيادة كبيرة في هذه المؤشرات الحيوية خلال ساعة واحدة من التعرض [33]

وجد فيكرمان وآخرون ^[40] 31% من المتصلين بخط الإقلاع عن التدخين الذين شملهم الاستطلاع بعد 7 أشهر من التسجيل أفادوا أنهم جربوا السجائر الإلكترونية من قبل. استخدمتها الأغلبية لمدة أقل من شهر واحد (67.1%)، وكان 9.2% يستخدمونها في الاستطلاع الذي استمر 7 أشهر. كان السبب الرئيسي لاستخدام السجائر الإلكترونية هو الإقلاع عن التبغ (51.3%)، ولكن من غير المعروف ما إذا كان الاستخدام قد حدث كجزء من محاولة الإقلاع عن التدخين في الأشهر السبعة السابقة. على الرغم من أن المتصلين بخط الإقلاع عن التدخين يمثلون مجموعة صغيرة من المدخنين المتحمسين للإقلاع عن التدخين، فإن هذه البيانات تقدم تقديراً حقيقياً للفعالية المحتملة لاستخدام السجائر الإلكترونية للإقلاع عن التدخين لدى مجموعة من المدخنين المتحمسين للإقلاع عن التدخين. على الرغم من أن معدل الاستجابة لهذه الدراسة كان منخفضاً (34.6%) وقد تخضع لتحيز الاستدعاء نظراً لأنه تم تقييم استخدام السجائر الإلكترونية وتصورتها فقط خلال متابعة مدتها 7 أشهر، إلا أن أولئك الذين أبلغوا عن استخدام السجائر الإلكترونية كانوا أقل احتمالاً من الناحية الإحصائية بشكل ملحوظ للإقلاع عن التدخين مقارنة بأولئك الذين لم يستخدموا السجائر الإلكترونية (21.7% بين المتصلين الذين

استخدموها لمدة تزيد عن شهر واحد، و16.6% بين أولئك الذين استخدموها لمدة أقل من شهر واحد، و31.4% بين المتصلين الذين لم يستخدموها مطلقاً.

كما قامت أربع تجارب سريرية (اثنتان بعينات صغيرة جداً) ناقشتها عدد من الدراسات بفحص فعالية السجائر الإلكترونية في الإقلاع عن التدخين^[41,42] ثلاث تجارب لم يكن لديها مجموعة مراقبة لا تستخدم السجائر الإلكترونية. وقارنت الدراسة الأخرى فعالية السجائر الإلكترونية بنظام رعاية قياسي يحتوي على رقعة نيكوتين 21 ملجم. لم يتم إجراء أي من التجارب بمستوى الدعم السلوكي الذي يصاحب معظم التجارب الصيدلانية للإقلاع عن التدخين.

أجرى بولوسا وآخرون^[42] دراسة لإثبات المفهوم في إيطاليا في عام 2010 مع المدخنين الذين تتراوح أعمارهم بين 18 و60 عاماً والذين لا ينوون الإقلاع عن التدخين خلال الثلاثين يوماً القادمة. عُرض على الأشخاص السجائر الإلكترونية وتم توجيههم لاستخدام ما يصل إلى 4 خراطيش (محتوى نيكوتين 7.4 ملغ) يومياً حسب الرغبة لتقليل التدخين والاحتفاظ بسجل للسجائر يومياً وخراطيش يومياً والأحداث الضارة. اكتملت المتابعة لمدة ستة أشهر مع، 13 كانوا يستخدمون كلاً من السجائر الإلكترونية وسجائر التبغ، و5 استمروا في تدخين سجائر التبغ حصرياً، و9 توقفوا عن استخدام سجائر التبغ مع الاستمرار في استخدام السجائر الإلكترونية. انخفض استهلاك السجائر بنسبة 50% على الأقل لدى المستخدمين المزدوجين الثلاثة عشر (25 سيجارة يومياً عند خط الأساس إلى 6 سجائر يومياً بعد 6 أشهر).

أجرى كابونيتو وآخرون^[43] دراسة مماثلة مع 14 مدخناً مصاباً بالفصام ولا ينوون الإقلاع عن التدخين خلال الثلاثين يوماً القادمة. تم تزويد المشاركين بنفس الفئة من السجائر الإلكترونية، وتم تقييم أول أكسيد الكربون، واستخدام المنتج، وعدد السجائر

المدخنة، والأعراض الإيجابية والسلبية سبعة من 14 مشاركا (50%) حصلوا على انخفاض بنسبة 50% في عدد السجائر يوميا المدخنة في الأسبوع 52، وانخفض متوسط 30 سيجارة يوميا إلى 15 سيجارة يوميا.

أجرى كابونيتو وآخرون^[44] أيضاً تجربة عشوائية شبه مضبوطة لفحص فعالية السجائر الإلكترونية ذات القوة المختلفة في الإقلاع عن التدخين والحد منه في 3 أذرع دراسة: 12 أسبوعاً من العلاج باستخدام سيجارة النيكوتين الإلكترونية 7.2 ملجم، مجموعة 12 نظام خفض النيكوتين تدريجياً لمدة أسبوع (6 أسابيع من العلاج باستخدام سيجارة إلكترونية 7.2 ملجم و6 أسابيع باستخدام سيجارة إلكترونية 5.4 ملجم)، وعلاج لمدة 12 أسبوعاً باستخدام سيجارة إلكترونية غير النيكوتين. ولوحظت انخفاضات مماثلة في متوسط السجائر يوميا في جميع الزيارات الدراسية لجميع أذرع العلاج الثلاثة (7-10 سجائر يوميا في عام واحد). لم يكن هناك فرق ذو دلالة إحصائية في معدل الإقلاع عن التدخين لمدة 6 أشهر أو سنة واحدة بين الحالات الثلاثة (معدلات سنة واحدة: 4% لمستخدمي السجائر الإلكترونية الوهمية، و9% لمستخدمي السجائر الإلكترونية منخفضة النيكوتين، و13% لمستخدمي السجائر الإلكترونية المنخفضة النيكوتين).

الختام

الدراسات التي أجريت على الشباب وجدت أن ما يصل إلى ثلث الشباب الذين يستخدمون السجائر الإلكترونية لم يدخنوا سيجارة تقليدية مطلقاً. فالنيكوتين مادة تؤدي إلى الإدمان ولها آثار سلبية على نمو المخ عند الإنسان، قد تؤدي المعدلات المرتفعة للاستخدام المزدوج إلى زيادة العبء الإجمالي على الصحة العامة وربما زيادة المخاطر الفردية إذا استمر المدخن في إدمان سيجارة التبغ بمستوى منخفض لسنوات عديدة بدلاً من الإقلاع عن التدخين. يجب أن ندرك أن تدخين السجائر الإلكترونية ظاهرة ناشئة تُعتبر بديلاً محتملاً للتدخين التقليدي، ورغم أنها قد تكون خياراً أكثر أماناً، إلا أنها لا تخلو من المخاطر الصحية. فعلى الرغم من عدم وجود احتراق للتبغ في السجائر الإلكترونية، إلا أنها تحتوي على مواد كيميائية قد تسبب آثاراً صحية غير مرغوب فيها، ومدى سلامتها على المدى الطويل لا يزال موضوعاً للدراسة والبحث في العديد من الدراسات. لذا ينبغي على المؤسسات الصحية تشديد الرقابة وتنظيم صناعة السجائر الإلكترونية، وضمان توفر معلومات شافية وصحيحة حول المخاطر الصحية المحتملة للاستهلاك. كما يجب توعية الناس بالمخاطر الصحية للاستخدام الطويل الأجل للسجائر الإلكترونية، وتشجيعهم على البحث عن طرق بديلة صحية للإقلاع عن التدخين.

المراجع

1. Grana R, Benowitz N, Glantz SA. (2013). Background paper on E-cigarettes (electronic nicotine delivery systems).Center for Tobacco Control Research and Education, University of California, San Francisco, a WHO Collaborating Center on Tobacco Control. Prepared for World Health Organization Tobacco Free Initiative.
2. Felberbaum M. (2013). The Associated Press. Old Tobacco Playbook Gets New Use by E-Cigarettes
3. Grana RA, Ling PM. (2014). Smoking revolution? A content analysis of electronic cigarette retail websites.
4. Goodchild M, Nargis N, Tursan d'Espaignet E. (2018).Global economic cost of smoking-attributable diseases. Tob Control. ;27(4):478.
4. Hiscock R, Bauld L, Amos A, Fidler JA, Munafò M.(2012) Socioeconomic status and smoking.
5. David A, Esson K, Perucic A-M, Fitzpatrick C.(2023). Tobacco use: equity and social determinants. In: Blas E, Kurup AS. Equity, social determinants and public health programmes.
6. Farsalinos KE, Romagna G, Tsiapras D, Kyrzopoulos S, Voudris V. Characteristics,(2014). perceived side effects and benefits of electronic cigarette use: a worldwide survey of more than 19,000 consumers.
7. Zhong J, Cao S, Gong W, Fei F, Wang M. (2016). Electronic cigarettes use and intention to cigarette smoking among neversmoking adolescents and young adults: a meta-analysis.
9. Allied Market Research. Electronic Cigarette Market by Product Type (Disposable, Rechargeable, and Modular), Flavor (Tobacco, Botanical, Fruit, Sweet, Beverage, and Others) and Distribution Channel (Specialist E-Cig Shops, Online, Supermarkets, Tobacconist, and Others) – Global Opportunity Analysis and Industry Forecast, 2017-2023.
10. Kennedy RD, Awopegba A, De León E, Cohen JE.(2017). Global approaches to regulating electronic cigarettes. Tob Control.

11. National Institute on Drug Abuse. What are electronic cigarettes? NIDA; Accessed 11 September, 2023. <https://>
12. Grabovac I, Oberndorfer M, Fischer J, Wiesinger W, Haider S, Dorner TE. (2021). Effectiveness of electronic cigarettes in smoking cessation: a systematic review and meta-analysis.
13. Rigotti NA. (2018). Balancing the benefits and harms of e-cigarettes: a national academies of Science, Engineering, and Medicine Report. *Ann Intern Med.* 168(9):666-667.
14. Kong G, Morean ME, Cavallo DA, Camenga DR, Krishnan- Sarin S. (2015). Reasons for electronic cigarette experimentation and discontinuation among adolescents and young adults. *nicotine Tob Res.* 17(7):847-54.
15. Burstyn I. Peering through the Mist: What Does the Chemistry of Contaminants in Electronic Cigarettes Tell Us About Health Risks? Technical Report July-August 2013.
16. Trtchounian A, Talbot P. (2011). Electronic nicotine delivery systems: is there a need for regulation. 20:47–52.
17. Givens A, Cheng P-S. I-Team: E-cigarettes, used to smoke marijuana, spark new concerns. 2013.
18. Shuman P, Burns M. 2013. May 24, Latest cannabis craze: marijuana known as “wax.” myFoxLA.com.
19. Williams M, Talbot P. (2011). Variability among electronic cigarettes in the pressure drop, airflow rate, and aerosol production. *Nicotine* .
- 20- Grana RA, Ling PM. (2014). Smoking revolution? A content analysis of electronic cigarette retail websites. 46:395–403
22. de Andrade M, Hastings G, Angus K. (2013). Promotion of electronic cigarettes: tobacco marketing reinvented? .
23. Rooke C, Amos A. (2013). News media representations of electronic cigarettes: an analysis of newspaper coverage in the UK and Scotland [published online ahead of print July 24, 2013].
24. Kim AE, Lee YO, Shafer P, Nonnemaker J, Makarenko O. (2018). Adult smokers’ receptivity to a television advert for electronic nicotine delivery systems

25. Brussels, Belgium. (2019). TNS Opinion & Social. Attitudes of Europeans Towards Tobacco. Special Eurobarometer 385, Wave Eb77.1 commissioned by the Directorate General Health and Consumers of the European Commission.
- 26- Bahl V, Lin S, Xu N, Davis B, Wang YH, Talbot P. (2012). Comparison of electronic cigarette refill fluid cytotoxicity using embryonic and adult models. *Reprod Toxicol.* 34:529–537.
27. Douptcheva N, Gmel G, Studer J, Deline S, Etter JF. (2013). Use of electronic cigarettes among young Swiss men. *J Epidemiol Community Health.* 67:1075–1076
28. Kralikova E, Novak J, West O, Kmetova A, Hajek P. (2013). Do e-cigarettes have the potential to compete with conventional cigarettes? A survey of conventional cigarette smokers' experiences with e-cigarettes. *Chest.* 144:1609–1614.
- 29- Farsalinos KE, Romagna G, Alliffranchini E, Ripamonti E, Bocchietto E, Todeschi S, Tsiapras D, Kyrzopoulos S, Voudris V. (2013). Comparison of the cytotoxic potential of cigarette smoke and electronic cigarette vapour extract on cultured myocardial cells. *Int J Environ Res Public Health.* 10:5146–5162.
- 30- Vansickel AR, Cobb CO, Weaver MF, Eissenberg TE. (2010). A clinical laboratory model for evaluating the acute effects of electronic “cigarettes”: nicotine delivery profile and cardiovascular and subjective effects. *Cancer Epidemiol Biomarkers* 19:1945–1953.
31. Bullen C, McRobbie H, Thornley S, Glover M, Lin R, Laugesen M. (2010). Effect of an electronic nicotine delivery device (e cigarette) on desire to smoke and withdrawal, user preferences and nicotine delivery: randomised cross-over trial. *Tob Control.* 19:98–103
- 32- Etter JF, Bullen C. (2011). Saliva cotinine levels in users of electronic cigarettes. *Eur Respir J* 38:1219–1220.
33. Vansickel AR, Eissenberg T. Electronic cigarettes: effective nicotine delivery after acute administration. *Nicotine Tob Res.* 2013;15:267–270
- 34- Czogala J, Goniewicz ML, Fidelus B, Zielinska-Danch W, Travers MJ, Sobczak A. Secondhand exposure to vapors from electronic cigarettes

- [published online ahead of print December 11, 2013]. *Nicotine Tob Res.* doi: 10.1093/ntr/ntt203. <http://ntr.oxfordjournals.org/content/early/2013/12/10/ntr.ntt203.long>. Accessed February 12, 2014
- 35- Sciencelab.com, Inc. [[Google Scholar](#)]
 - 36- Laino T, Tuma C, Moor P, Martin E, Stolz S, Curioni A. Mechanisms of propylene glycol and triacetin pyrolysis. *J Phys Chem A.* 2012;116:4602–4609. [[PubMed](#)] [[Google Scholar](#)]
 37. US Environmental Protection Agency. Acrolein. <http://www.epa.gov/ttnatw01/hlthef/acrolein.html>. [[PubMed](#)]
 38. Henderson TR, Clark CR, Marshall TC, Hanson RL, CH H. Heat degradation studies of solar heat transfer fluids. *Solar Energy.* 1981;27:121–128. [[Google Scholar](#)]
 39. Chen IL. FDA summary of adverse events on electronic cigarettes. *Nicotine Tob Res.* 2013;15:615–616. [[PubMed](#)] [[Google Scholar](#)]
 - 40- Vickerman KA, Carpenter KM, Altman T, Nash CM, Zbikowski SM. Use of electronic cigarettes among state tobacco cessation quitline callers. *Nicotine Tob Res.* 2013;15:1787–1791
 - 41- Polosa R, Caponnetto P, Morjaria JB, Papale G, Campagna D, Russo C. Effect of an electronic nicotine delivery device (e-cigarette) on smoking reduction and cessation: a prospective 6-month pilot study. *BMC Public Health.* 2011;11:786.
 - 42- Bullen C, Howe C, Laugesen M, McRobbie H, Parag V, Williman J, Walker N. Electronic cigarettes for smoking cessation: a randomised controlled trial. *Lancet.* 2013;382:1629–1637.
 - 43- Caponnetto P, Auditore R, Russo C, Cappello GC, Polosa R. Impact of an electronic cigarette on smoking reduction and cessation in schizophrenic smokers: a prospective 12-month pilot study. *Int J Environ Res Public Health.* 2013;10:446–461.
- Caponnetto P, Campagna D, Cibella F, Morjaria JB, Caruso M, Russo C, Polosa R. Efficiency and Safety of an eElectronic cigAreTte (ECLAT) as tobacco cigarettes substitute: a prospective 12-month randomized control design study. *PLoS One.* 2013;8:e66317.

Assessing the Impact of change orders in Roads projects in Jordan (A case study of a highway project in aljiza municipality)

Reham M. Alregeb

Civil Engineer, Aljiza Municipality, Amman, Jordan

Abstract

Due to their effects on the project's cost and completion date, variation orders are the most upsetting and unpleasant project-related events. The variation orders in highway projects are the subject of this study. Any alteration to a project's contract conditions made by the owner or the owner's representative is known as a variation order. A variation order might include work that is added to or subtracted from the initial scope of a contract, changing the original contract price and/or completion date. Most projects involve change orders, and large projects use them rather frequently. The reasons for variant orders and their effects on time and cost are the main topics of this study. To handle the variation orders of roadway projects in Jordan, a management system is recommended. The information was gathered from two sources The survey questionnaire that was administered to the project manager and contractor is the main one. The secondary comes from a, finished highway project. Schedule changes, confusing design details, plan or scope changes, contract document conflicts, a lack of coordination, safety considerations, client financial issues, consultant design changes, and changes in governmental rules are the top ten causes, according to the survey results. Time delays, cost overruns, a rise in overhead costs, professional and project team turnover, and variation requests are the main effects of these. According to the research findings, a management system has been proposed throughout the project lifecycle (conceptual, design, and construction stages) to control the occurrence of variations and as a result, reduce their impacts. This system was evaluated through another questionnaire and the results showed that the proposed system would be a successful tool for controlling variation orders occurrence in the highway projects in Jordan.

Keywords: Variation orders, Jordan, Highway Projects, Time Delays, Management System, and Project Lifecycle.

الملخص

نظراً لتأثيرها على تكلفة المشروع وتاريخ الانتهاء، فإن أوامر التغيير هي أكثر الأحداث المتعلقة بالمشروع إزعاجاً وغير سارة. أوامر التغيير في مشاريع الطرق السريعة هي موضوع هذه الدراسة. يُعرف أي تغيير في شروط عقد المشروع بواسطة المالك أو ممثل المالك باسم أمر التغيير. قد يتضمن أمر التغيير العمل الذي تمت إضافته أو طرحه من النطاق الأولي للعقد، وتغيير سعر العقد الأصلي و / أو تاريخ الإكمال. تتضمن معظم المشاريع أوامر تغيير، وتستخدمها المشاريع الكبيرة بشكل متكرر. تعد أسباب الطلبات المتغيرة وتأثيرها على الوقت والتكلفة هي الموضوعات الرئيسية لهذه الدراسة. للتعامل مع أوامر التغيير لمشاريع الطرق في الأردن، يوصى باستخدام نظام إدارة. تم جمع المعلومات من مصدرين. استبانة المسح الذي تم إجراؤه على مدير المشروع والمقاول هو الاستبانة الرئيسي. الثانوية تأتي من مشروع طريق سريع منتهي. تعد التغييرات في الجدول الزمني، وتفاصيل التصميم المربكة، وتغييرات الخطة أو النطاق، وتعارض مستندات العقد، ونقص التنسيق، واعتبارات السلامة، والقضايا المالية للعميل، وتغييرات تصميم المستشار، والتغييرات في القواعد الحكومية من الأسباب العشرة الأولى، وفقاً لنتائج الاستطلاع. التأخيرات الزمنية، وتجاوز التكاليف، وارتفاع التكاليف العامة، ودوران الفريق المهني وفريق المشروع، وطلبات التباين هي الآثار الرئيسية لهذه التأثيرات. وفقاً لنتائج البحث، تم اقتراح نظام إدارة طوال دورة حياة المشروع (مراحل المفاهيم والتصميم والبناء) للتحكم في حدوث التغييرات وبالتالي تقليل آثارها. تم تقييم هذا النظام من خلال استبانة آخر وأظهرت النتائج أن النظام المقترح سيكون أداة ناجحة للتحكم في حدوث أوامر التغيير في مشاريع الطرق السريعة في الأردن.

الكلمات المفتاحية: أوامر التغيير، الأردن، مشاريع الطرق السريعة، التأخيرات الزمنية، نظام الإدارة، ودورة حياة المشروع.

Literature review

The failure to finish projects within the initial scope of work is a frequent issue with state transportation authorities (Lydon & Garcia, 2015). Change orders, which are legal documents issued to cover the extra work specified in a contract, are typically caused by root causes like design flaws, unforeseen site conditions, and weather conditions, as well as intermediate factors like the characteristics of the bid. A better knowledge of the variables that affect change orders will be helpful throughout the project management backward phase and can also be used as a foundation for actions to prevent concurrent contractual aberrations like time delays and cost overruns. Given that the frequency of change orders is a count variable, this project uses mean, standard deviation, and variance percentages to examine the frequency of change orders (Asiedu et al., 2017).

The main goal of this study is to identify the delay variables as well as their impact (effect) on job conclusion. Earlier studies either considered the causes or the consequences of project delays, individually. Also showed that it takes an integrated strategy and tried to assess the effect of particular causes on specific effects. A questionnaire survey was conducted to solicit the effects and causes of a delay from owners, consultants, and contractors. About 150 respondents participated in the survey. This study identified the ten most significant factors behind delay from a list of 28 different causes and six different effects of delay (Sambasivan & Soon, 2007).

The ten most significant causes were: (1) contractor's improper preparation, (2) contractor's poor site management, (3) inadequate contractor expertise, (4) inadequate owner's financing and payments for finished work, (5) difficulties with subcontractors, (6) deficit in stuff, (7) labor supply, (8) equipment availability and failure, (9) lack of communication between parties, (10) errors during the building period (Sambasivan & Soon, 2007).

The six main effects of delay were: (1) time overrun, (2) cost overrun, (3) disputes, (4) mediation, (5) litigation, and (6) complete rejection (Msallam et al., 2015). This study has also established an empirical relationship between each cause and effect.

Introduction:

Giza region is one of the Greater Amman Municipality regions. It is located in the southern part of the Jordanian capital, Amman, and it consists of several neighborhoods or residential compounds (twenty-seven villages) (Vignal & Denis, 2006). It was added to the city's comprehensive plan in 2007 after the Greater Amman Municipality's decision to annex vast lands east and south of Queen Alia International Airport to the south of the capital plan. It is worth noting that it was referred to previously as the town of Giza - that is before it annexed the borders of the capital.

ALQUNEITIRAH, one of the villages of Giza

The two most important criteria that have a significant impact on construction projects are time and budget. This is when project managers step in to make sure that the projects are finished on schedule and within a specific budget. Once a project is underway, project managers in the construction industry have access to a wide range of tools. One of these is a variation order, a crucial instrument used by project staff to manage changes in construction projects following contract award (Alzahrani & Emsley, 2013).

In other words, a variation order is one of the few instruments the project manager is legally required to use to account for unforeseen circumstances once the project has begun. It is crucial for a project manager to comprehend the causes of such unanticipated changes in a project and to take appropriate action for the project to be completed (Pinto & Mantel, 1990). The research examines variation orders in Jordanian highway construction projects. The results of this study would be important for many practical and theoretical applications, particularly for Jordanian highway development projects.

Research Objectives:

The main objectives of this study are:

1. To investigate and identify the root causes behind variation orders on highway-related projects in Jordan.
2. To examine the various impacts of variation order occurrences on highway-related projects in Jordan.

3. To suggest a management system to control the variation orders on highway-related projects in Jordan and to ensure that projects are completed promptly within the stipulated budget.

Data Collection and Analyze:

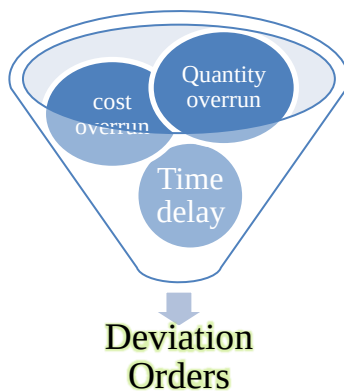
The sources of the collected data in this chapter were classified into two parts. The first is the secondary source representing a scientific paper about variation orders in highway projects in Jordan. The second part is the primary source which includes data collected from a questionnaire survey carried out by the owner's documents who are Municipality of Aljiza represented by the supervising engineer. The study ends with a demonstration of the findings, which will be used for proposing a management system for controlling variation orders in highway projects; the third objective of this research.

Existing Highway Project Documents for Variation Orders

Data of variations orders have been collected from real-life existing highway project which is taken from the Municipality of Aljiza. The data were analyzed to determine the impacts of variation orders (cost overrun and time delays). The project has been completed and their accounts were finalized and closed with the same delivery approach: Construction Management (CM) and the same type of contract form: (Unit Price) with drawings and specifications. Because of the missing documents of the completed projects, only the selected projects were found to have full documents concerning the variation orders. For confidentiality purposes, these projects were identified by letter symbols instead of full names, as requested by the owner.

Impacts of variation orders for the selected project

- The major impacts of variations in the selected project were identified as quantity overrun and cost overrun.
- The delays in the work for the projects were also identified as time overruns.



Methodology

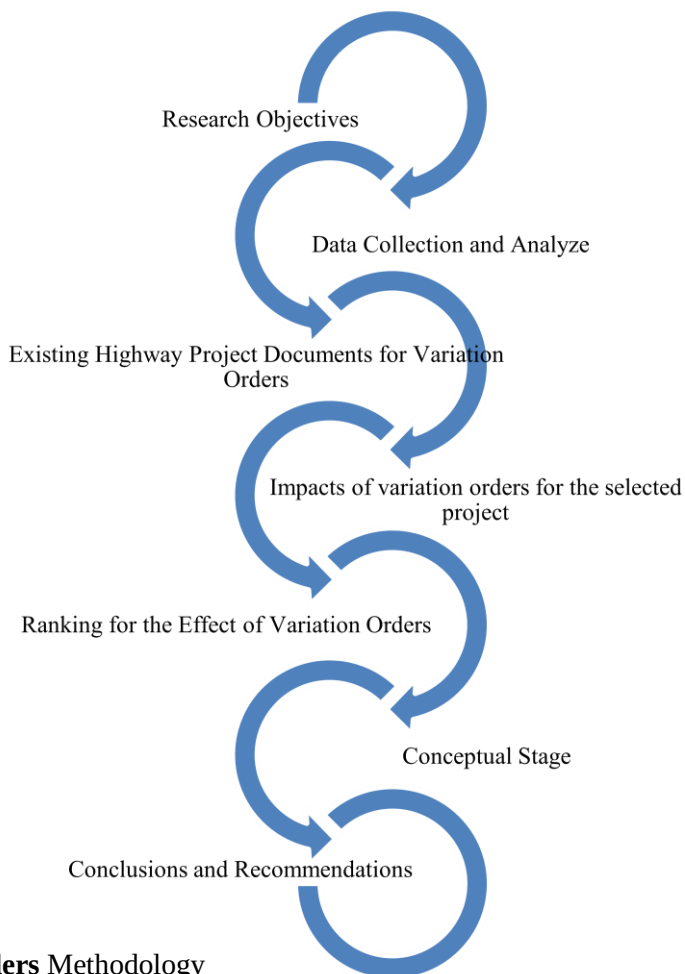


Figure 1: **Deviation Orders** Methodology

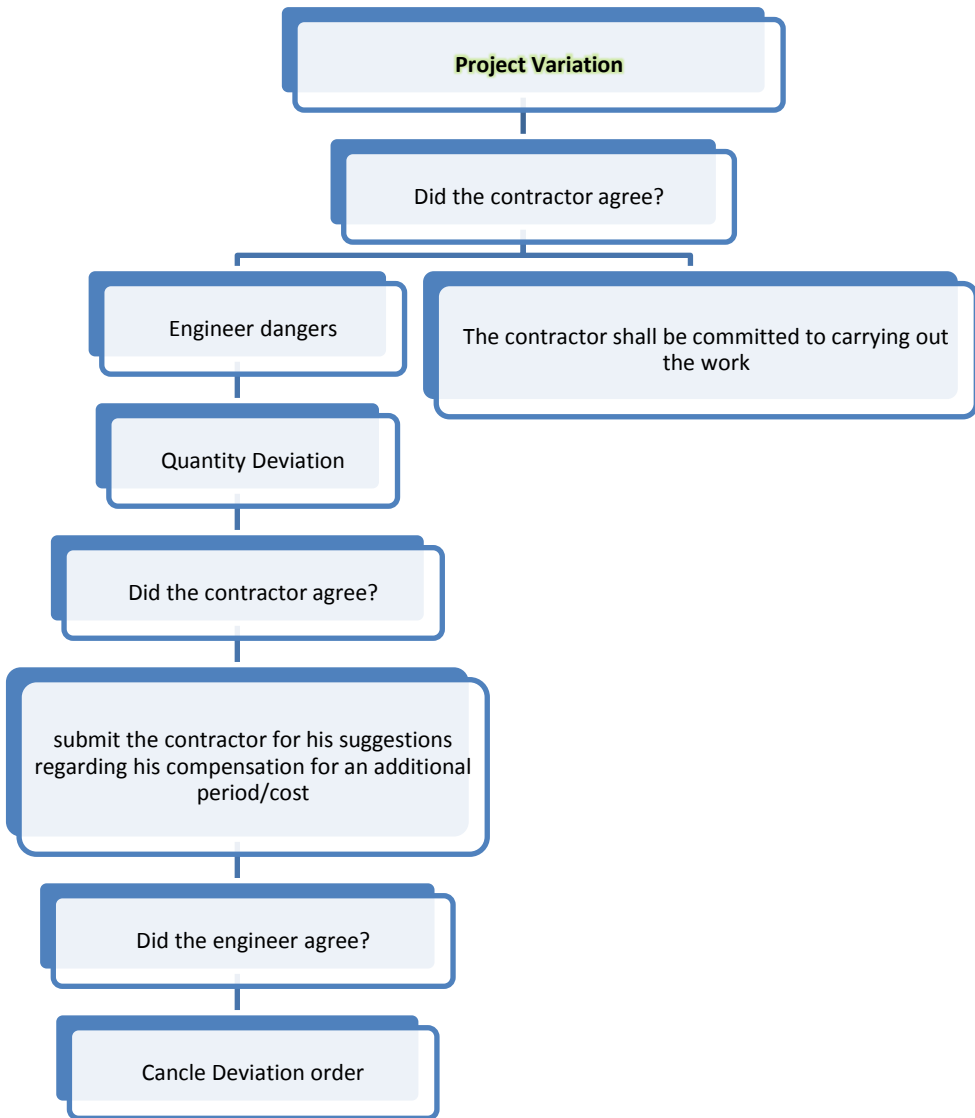


Figure 2: **Deviation Orders** Flowchart

Previous research:

(Msallam et al., 2015) studied the Controlling of Variation Orders in Highway Projects in Jordan through survey questionnaires and analyze its data according to mean and standard deviation. The results indicate that

there are thirteen important impacts of variation orders for highway projects in Jordan.

- 1- Increase in project cost (cost overrun)
- 2- Completion schedule delay (time overrun)
- 3- Hiring new professionals and changing project teams for complex technology appearance.
- 4- Increase in overhead expenses
- 5- Delay in payments
- 6- Quality degradation
- 7- Productivity degradation
- 8- Procurement delay
- 9- Rework and demolition
- 10- Logistics delays)
- 11- Tarnish firm's reputation
- 12- Poor safety conditions.
- 13- Poor professional relations.

show that the most important impacts were "Completion schedule delay (time overrun)", while "Rework and demolition ", was the least important impact addressed.

Data Analysis and Research Results

Time and budget are two crucial factors that have a tremendous influence on highway projects. This is where the role of project managers comes into play to ensure that the projects are completed within a precise budget and promptly. There are numerous tools that project managers can use in projects once a project started. One of these is the variation orders, which is an important tool used by project personnel to address changes in projects after contract award.

In other words, variation order is one of the few tools that the project manager contractually has to accommodate for unplanned occurrences once the project is under construction. It is important for a project manager to understand the reasons behind such unexpected variations in a project and to act accordingly so that the project can be accomplished. This report discusses variation orders in a highway construction project in Aljiza, AlQuneitirah village highway as a case study. The findings of this study

would be significant for various practical and theoretical purposes, especially for construction projects related to the highway in Jordan.

Quantity overrun:

The following is the preliminary quantity of the project prepared by the studies department in the Municipality of Aljiza and the real quantity execute in site

Table 1: Project Quantity table

Work type	Quantity before Execution (Q1)	Quantity after Execution (Q2)
Open and level	47300	54371.79
Subbase	47300	50259.44
Base	47300	50259.44
MC	47300	50451.815
Asphalt	47300	47802.435
Σ	236500	253144.92
Mean	47300	50628.984

Table 2: Project Quantity analyze table

Work type	Quantity before Execution (Q1)	Quantity after Execution (Q2)	Q2-Q1	Σ	Mean	Difference (Q1)	(Difference	Difference (Q1)	(Difference	Variance	Standard Deviation
Open and level	47300	54371.79	7071.79	101671.79	50835.895	-3535.895	12502553.5	3535.895	12502553.5	12502553.45	3535.895
Subbase	47300	50259.44	2959.44	97559.44	48779.72	-1479.72	2189571.28	1479.72	2189571.28	2189571.278	1479.72
Base	47300	50259.44	2959.44	97559.44	48779.72	-1479.72	2189571.28	1479.72	2189571.28	2189571.278	1479.72
MC	47300	50451.815	3151.815	97751.815	48875.9075	-1575.9075	2483484.45	1575.9075	2483484.45	2483484.449	1575.9075
Asphalt	47300	47802.435	502.435	95102.435	47551.2175	-251.2175	63110.2323	251.2175	63110.2323	63110.23231	251.2175
Σ	236500	253144.92	16644.92	489644.92	244822.46	-8322.46	69263340.5	8322.46	69263340.5	69263340.45	8322.46
Mean	47300	50628.984	3328.984	97928.984	48964.492	-1664.492	2770533.62	1664.492	2770533.62	2770533.618	1664.492

Where:

Q1: Studies department at Aljiza municipality study

Q2: Implementation Quantity in site

Σ : summation of data

$$\text{Mean} = \frac{\Sigma}{\text{Account}}$$

$$\text{Variance} = \frac{\Sigma(\text{Difference})^2}{\text{Count}}$$

$$\text{Standard Deviation} = \sqrt{\text{Variance}}$$

the standard deviation is a measure of the amount of variation or dispersion of a set of values. A low standard deviation indicates that the values tend to be close to the mean (also called the expected value) of the set, while a high standard deviation indicates that the values are spread out over a wider range.

Notice that, standard deviations aren't "good" or "bad". They are indicators of how spread out your data is. A "good" SD depends if you expect your distribution to be centered or spread out around the mean. This really depends on your data.

In the study case the high value of SD of quantity is required because of the deviation orders of project quantity.

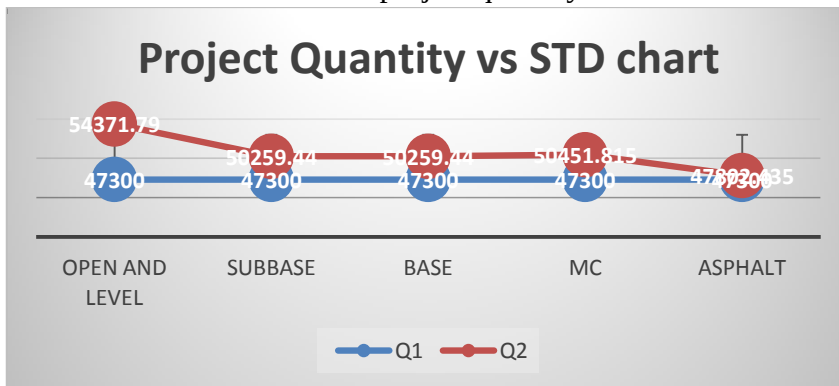


Figure 3: Project Quantity analyzes chart

Cost overrun:

The cost of quantity before implementation= 256,500 JD

The cost of quantity after implementation= 294,809.618 JD

Difference between cost = 294,809.618 – 256,500 = 38,309.618 JD

$$\text{Mean} = \frac{256500 + 294809.618}{2} = 275,654.809$$

$$\text{Variance} = \frac{\Sigma(256500 - 275654.809)^2 + (294809.618 - 275654.809)^2}{2} = 366906708$$

$$\text{Standard Deviation} = \sqrt{366906708} = 19154.809$$

variations from contract award value in percentages:

$$\frac{\text{variations addition amount}}{\text{contract award value}} \times 100\% = \frac{38,309.618}{294,809.618} \times 100\% = 12.99\%$$

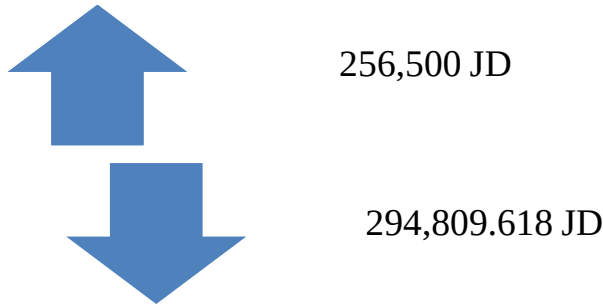


Figure 4: Cost overrun of the project

Time Delay:

Extension of project execution period instead of 15/6/2019 to 20/8/2019

Delaying the project completion date instead of 15/6/2019 to 20/8/2019 by approximately two months because of increasing of project quantity.

Project time (in months) before execution = 9 months

Project time (in days) after execution = 12 months

$$\text{Mean} = \frac{9+12}{2} = 10.5$$

$$\text{Variance} = \frac{\sum(9-10.5)^2 + (12-10.5)^2}{2} = 2.25$$

$$\text{Standard Deviation} = \sqrt{2.25} = 1.5$$

% of delays because of variations from contract original duration:

$$\frac{\text{delays (months) as impact of V.O}}{\text{original contract duration (months)}} \times 100\% = \frac{3}{12} \times 100\% = 25\%$$

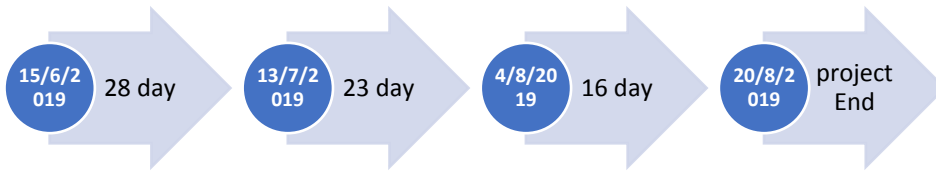


Figure 5: The time scale for the Extension of the project execution period

Technical reasons:

1. increase the width of conquests, leveling, and layers to protect the road precinct from landing, weather, and runoff.
2. Increase the width of the first layer to create inclinations for the shoulder of the road and ensure that water does not collect inside the roadway.
3. Increase the amount of adhesive face to stabilize the increase in the number of brushes and ensure consistency between the granules and the particles of the layers
4. Calling the citizens to the need for expansion works and increasing the quantity of the asphalt mixture, so that the summons submitted guarantees the presence of streets that need expansion and increased offers, knowing that the original bid amount does not cover this need.

The proposition of a Management System for Controlling Variation Orders

The study findings have been employed as a foundation for proposing an administration system that could reduce variation orders and, as a result, their impacts when they happen. The application of the system should protect all project stages (conceptual, design, and construction). The following is a description of the planned management system through each project phase.

Conceptual Stage

This phase is the initial phase of construction of a project which primarily includes exploring the thoughts and deliverables of the project. A set of steps must take place through this stage to prevent any changes in the

following stages since this stage is considered a foundation for the next stages as shown in Figure 6.

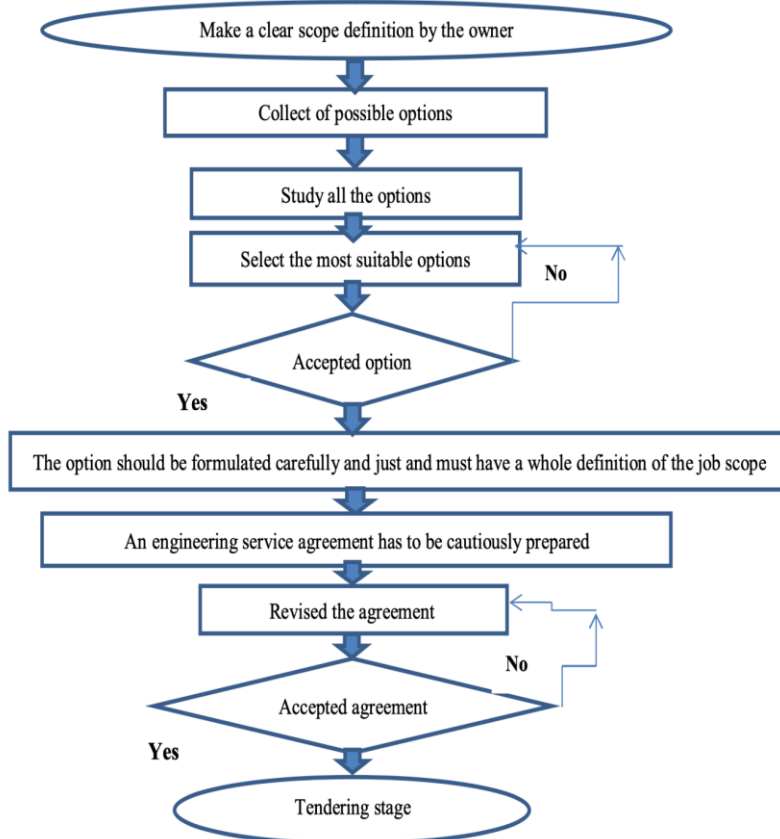


Figure 6: Flow Chart of Proposed Management Control System through Conceptual Phase (Msallam et al., 2015)

Design Stage

This stage consists primarily of design works and generating contract files. The design consultant and the owner share the obligation in which the design consultant prepares the design works, while the owner reviews it (Porwal & Hewage, 2013). The proposed control system is indicating the next action to control variation orders caused by a consultant in this phase as shown in Figure 7.

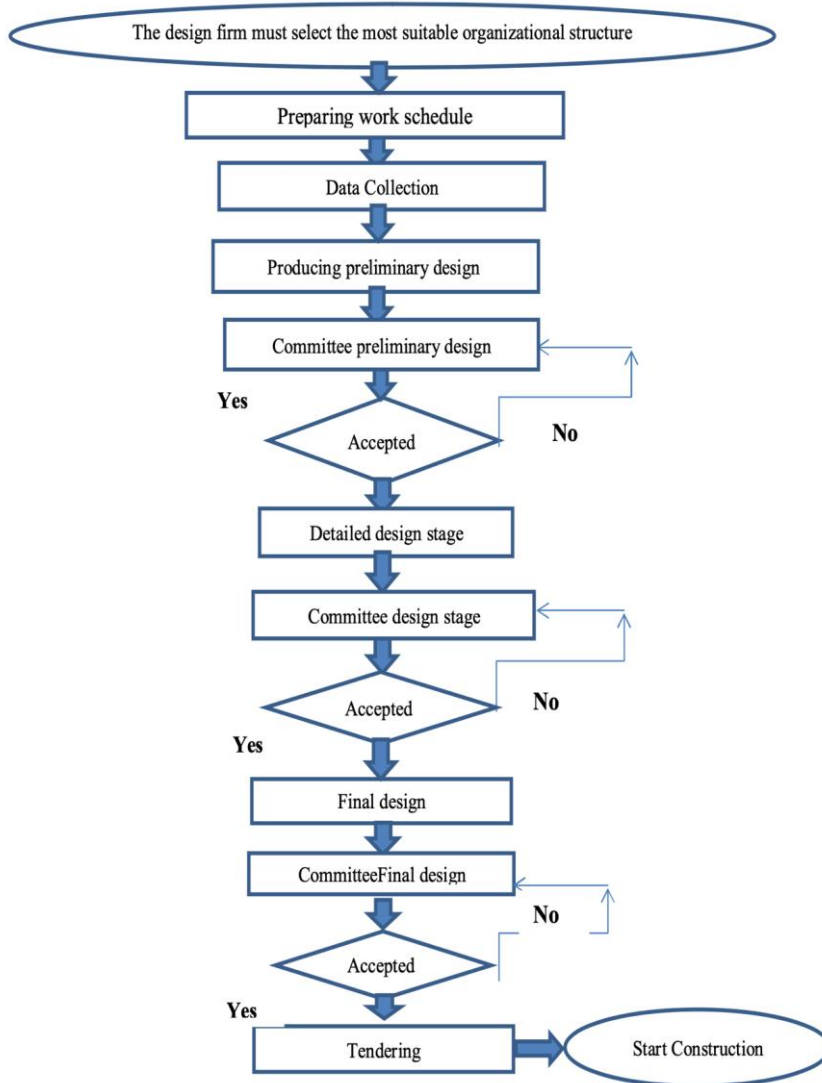


Figure 7: Flow Chart of Proposed Management Control System through Design Phase (Msallam et al., 2015)

Construction Stage

This third stage of the job lifecycle consists primarily of executing the job drawings. The events involved in this procedure would be the owner; the consultant (Technologist) along with the contractor (Jackson, 2020). The proposed management control system for variation orders is shown in Figure 8.

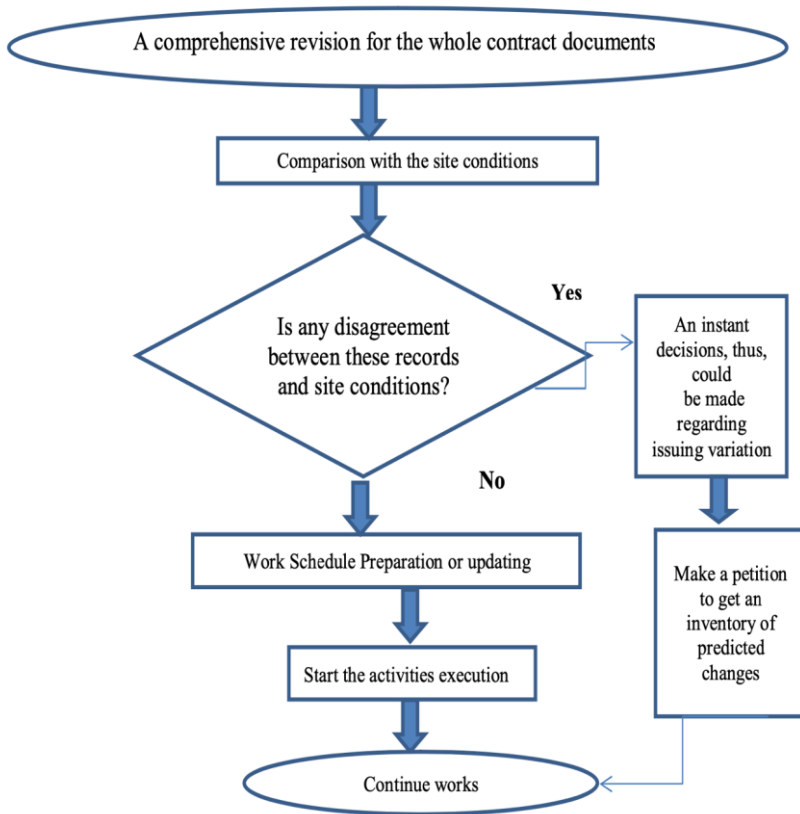


Figure 8: Flow Chart of Proposed Management Control System through Construction Phase (Msallam et al., 2015)

Applying the proposed control system will be an efficient technique for controlling the occurrence of variation orders and minimizing their impacts.

Conclusion:

1. The major owner's related causes are change of plan, change of schedule, and owner's financial problems.
2. The major contractor-related causes are unfamiliarity with local conditions, lack of communication, lack of strategic planning, contractor's desired profitability, and contractor's obstinate nature.

3. The major impacts of variation orders are completion schedule delay (time overrun), increase in project cost, and increase in overhead expenses.
4. Of the finished project the maximum percentage of cost overrun has been identified to be more than 12.99%, also the time overrun has been identified to be more than 25%.
5. A management system has been proposed throughout the project lifecycle (conceptual, design, and construction stages) for controlling the occurrence of variations and then reducing their impacts.
6. The impact of owner's related causes is the lowest cause of variation orders in highway projects than the other variables.

Recommendations:

1. The owner should have a clear idea about the project scope to minimize the variation orders.
2. The consultant should be given an adequate period for planning complete, records, and design.
3. The owner should perform a comprehensive and integrated study of the projects.
4. Choosing the engineer and contract should be based on the reperformance and price qualification not on the lowest price.
5. Designers' and owners' coordination in the design's tags would help to spot the compliance of the owner's demand and it might help to reduce variation orders in the construction stage.
6. Picking suitable parties to all or any facets of the construction process would help the owner to cut back variation orders during the construction phase.
7. Understanding achievable project objectives on the plan would help all of the undertaking parties (owner, consultant, and contractors) to handle the jobs within the acceptable limits of cost and time.
8. Appropriate coordination between all job parties during the construction stage would help to accomplish the quality, price, and time objectives of the task.
9. The planned management control system should be utilized during the project lifecycle to control variations order and to mitigate the unexpected dangerous impacts of the variations.

REFERENCES:

- post-construction field** Alzahrani, J. I., & Emsley, M. W. (2013). The impact of contractors' attributes on construction project success: A post construction evaluation. *International Journal of project management*, 31(2), 313-322.
- Asiedu, R. O., Frempong, N. K., & Alfen, H. W. (2017). Predicting likelihood of cost overrun in educational projects. *Engineering, Construction and Architectural Management*.
- Jackson, B. J. (2020). *Construction management JumpStart: the best first step toward a career in construction management*. John Wiley & Sons.
- Lydon, M., & Garcia, A. (2015). A tactical urbanism how-to. In *Tactical urbanism* (pp. 171-208). Springer.
- Msallam, M., Abojaradeh, M., Jew, B., & Zaki, I. (2015). Controlling of variation orders in highway projects in Jordan. *Journal of Engineering and Architecture*, 3(2), 95-104.
- Pinto, J. K., & Mantel, S. J. (1990). The causes of project failure. *IEEE transactions on engineering management*, 37(4), 269-276.
- Porwal, A., & Hewage, K. N. (2013). Building Information Modeling (BIM) partnering framework for public construction projects. *Automation in construction*, 31, 204-214.
- Sambasivan, M., & Soon, Y. W. (2007). Causes and effects of delays in Malaysian construction industry. *International Journal of project management*, 25(5), 517-526.
- Vignal, L., & Denis, E. (2006). Cairo as regional/global economic capital? *Cairo cosmopolitan: Politics, culture, and urban space in the new globalized Middle East*, 99-151.

Transformational leadership and its impact on organizational creativity and patient safety in hospitals in the Kingdom of Saudi Arabia

BY:

- Thamer Saleh Ali Althaibah
- Nasser Dhafer Nasser Alalhareth
- Abdullah Saleh A Alyami
- Salem Hamad Masaud Al Jaraib
- Ibrahim Ali M Al Bataj
- Ahmed Khalid Mohammed Alsharif
- Waad Sulaiman Saad Alsarf
- Ali M. Al-Qannass
- Ali Mohammad Ali Alyami
- Nasser Hussain Alyami
- Ahmed A.H Alshareef

Abstract:

The study aimed to measure transformational leadership and its impact on organizational creativity and patient safety in hospitals in the Kingdom of Saudi Arabia, This study is a quantitative study that follow the descriptive and analytical approach depending on questionnaire that was Applied on a sample of (251) of workers at hospitals in the Kingdom of Saudi Arabia, the study reaches conclusions the most important of which there were a high rating for transformational leadership in hospitals in the Kingdom of Saudi Arabia. The study also found an association between transformational leadership and the creative behavior of workers and patient safety in hospitals in the Kingdom of Saudi Arabia. In light of the results, the research reached recommendations the most important of which that hospitals in the Kingdom of Saudi Arabia Promote transformational leadership to promote the creative behavior of workers and patient safety in hospitals in the Kingdom of Saudi Arabia.

Key word: Transformational leadership, organizational creativity, patient safety, hospitals in the Kingdom of Saudi Arabia

Introduction:

Saudi Arabia has the largest healthcare sector among the Gulf countries, where the Kingdom intends to establish medical cities for which the government has allocated a huge budget to promote this vital sector (The Arab Hospital Magazine, 2021).

Today, the world is witnessing many changes and developments that have led to a change in the form of interaction between hospitals and the environment in which they operate internally and externally, so it was necessary for effective administrative leaders to search for the appropriate structure to lead the processes of change and innovation, and to employ everything that would improve performance levels, and research Its leadership styles are different from the traditional approach to leadership (Głód, 2018).

Among the most prominent leadership styles produced by scientific progress is the transformational leadership style, which is a leadership style in which leaders encourage, inspire and motivate employees to innovate and create change that will help grow and shape the future success of the hospital (White, 2018).

According to Money (2017), the transformational leadership style appeared in 1978 by the American scientist James MacGregor Burns, in his attempts to address political leadership, as this style proved its effectiveness in administrative circles because of its effective impact on the performance of workers and achieving goals efficiently and effectively.

Peng et al (2021) indicated that transformational leadership is one of the most leadership theories that induces employees to value alignment with the organization and inspires employees to achieve at high levels, where there are four components of transformational leadership: idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, and individualized consideration.

On the other hand, Organizational creativity is considered one of the main factors for the growth of hospitals and enhancing their effectiveness, as it constitutes a key element in light of the competitiveness witnessed by hospitals today (Miraj, 2015).

Okechukwu et al (2021) showed that organizational creativity is behaviors directed towards new methods of implementing and accomplishing functional tasks to increase organizational efficiency and

effectiveness, and therefore organizational creativity is viewed as every behavior aimed at the generation or application (within a role, group, or organization) of ideas, processes, products, procedures, or new dimensions Which aims to benefit the health institution or hospital.

In addition to the above, hospitals in general, and hospitals in the Kingdom of Saudi Arabia, strive to maintain patient safety, as Busch et al (2021) indicated that patient safety is a basic standard of health care, and it is a very important component of quality management. Hence, the current study seeks to identify transformational leadership and its impact on organizational creativity and patient safety in hospitals at KSA.

Problem statement:

Many hospitals in the Kingdom of Saudi Arabia face problems related to the development of their business and the difficulty in achieving a clear vision to achieve their goals of creativity and patient safety, although these hospitals are working hard to introduce the latest technology in medical equipment and equipment, they still carry out their work in traditional ways, especially with regard to management methods and relations between superiors and employees.

In view of the importance of the leader and his leadership style, and based on the findings of the modern management work, which reached a leadership model that aligns with the goals of the organization and contributes to their achievement, the problem of the current study centers on Transformational leadership and its impact on organizational creativity and patient safety in hospitals in the Kingdom of Saudi Arabia

Study questions:

- 1) What is the availability of the elements of transformational leadership (ideal influence (charisma), intellectual arousal, Individual entity, motivation) among hospital leaders in the Kingdom of Saudi Arabia?
- 2) What is the level of creativity in hospitals in Saudi Arabia?
- 3) What is the level of patient safety in the hospitals in Saudi Arabia?
- 4) What is the impact of Transformational leadership on organizational creativity and patient safety in hospitals in the Kingdom of Saudi Arabia?

The Study Significance:

The current study has practical and scientific Significance as follows:

Practical Significance: The practical importance of the study stems from the fact that it deals with the most important element of hospital management (creativity and patient safety). The current study benefits the administrations and those in charge of Saudi Hospital in improving the creativity and the level of patient safety and lead them to the most efficiency leadership style to achieve its goals, by studying transformational leadership and its impact on organizational creativity and patient safety in hospitals in the Kingdom of Saudi Arabia.

Scientific importance: The scientific importance of the study lies in its originality, as it is (according to the knowledge of the student - researcher) one of the rare studies that deal with a topic of high importance. Due to the novelty of the topic, there is a need to conduct a study on the Transformational leadership and its impact on organizational creativity and patient safety in hospitals in the Kingdom of Saudi Arabia, which may represent a scientific base from which to conduct future studies that enrich the local and Arab scientific library.

The Study Objectives:

The study seeks to achieve the following objectives:

- Identifying the availability of the elements of transformational leadership among hospital leaders in the Kingdom of Saudi Arabia.
- Identifying the level of creativity in hospitals in Saudi Arabia.
- Identifying the level of the level of patient safety in the hospitals in Saudi Arabia.
- Measuring if there is a statistically significant relationship between Transformational leadership and organizational creativity in hospitals in the Kingdom of Saudi Arabia.
- Measuring if there is a statistically significant relationship between Transformational leadership and patient safety in hospitals in the Kingdom of Saudi Arabia.

The Study Hypotheses:

The first hypothesis:

There is a statistically significant effect of Transformational leadership (ideal influence (charisma), intellectual arousal, Individual entity, motivation) on creativity in hospitals in the Kingdom of Saudi Arabia.

The first hypothesis of the study is divided into the following sub-hypotheses:

- There is a statistically significant effect of ideal influence (charisma) on creativity in hospitals in the Kingdom of Saudi Arabia.
- There is a statistically significant effect of intellectual arousal on creativity in hospitals in the Kingdom of Saudi Arabia.
- There is a statistically significant effect of Individual entity on creativity in hospitals in the Kingdom of Saudi Arabia.
- There is a statistically significant effect of motivation on creativity in hospitals in the Kingdom of Saudi Arabia.

The second hypothesis:

There is a statistically significant effect of Transformational leadership (ideal influence (charisma), intellectual arousal, Individual entity, motivation) on patient safety in hospitals in the Kingdom of Saudi Arabia.

The first hypothesis of the study is divided into the following sub-hypotheses:

- There is a statistically significant effect of ideal influence (charisma) on patient safety in hospitals in the Kingdom of Saudi Arabia.
- There is a statistically significant effect of intellectual arousal on patient safety in hospitals in the Kingdom of Saudi Arabia.
- There is a statistically significant effect of Individual entity on patient safety in hospitals in the Kingdom of Saudi Arabia.
- There is a statistically significant effect of motivation on patient safety in hospitals in the Kingdom of Saudi Arabia.

The study limits:

The study includes the following limits:

- **Spatial limits:** hospitals in the Kingdom of Saudi Arabia.

- **Time limits:** the year 2022.
- **Human limits:** workers from different job positions at hospitals in the Kingdom of Saudi Arabia.
- **Objective limits:** the independent variable (Transformational leadership (ideal influence (charisma), intellectual arousal, Individual entity, motivation). the dependent variables creativity & patient safety.

Transformational leadership:

Leadership is a science and an art, with great importance in managing institutions, and it is the main driver and the most important factor in managing any project, no matter how small or large (Fatimah & Syahrani, 2022).

Gómez-Leal et al., (2022) indicated that leadership appears in the literature in three forms or meanings; As a result of the position or function held by the individual, of his personal qualities, or of a set of behavior.

According to Avolio et al (2022), organizations have been affected by the changes witnessed by the conditions of competition between those institutions, as this impact represented in changing the interaction between institutions and the environment in which they operate, whether internal or external, which required those working in the field of leadership to search for the appropriate structure to lead the change processes and employ what contributes to the advancement performance levels.

Messmann et. al. (2022) showed that current changes represent a challenge that requires effective leadership capable of leading organizations in this turbulent environment undergoing change to success, continuity and excellence. This challenge can be met by improving performance through access and implementation of an effective type of leadership.

Hence, the transformational leadership style, which is considered one of the leadership styles by the American scientist (James MacGregor Burns) in 1978 AD, appeared in his quest to address political leadership, as this style proved its effectiveness in administrative circles because of its effective role in the performance of workers and achieving goals efficiently (Wanasida et al., 2021).

The transformational leadership style is based on the principle that specific leader behaviors can encourage workers to a high level of thinking, which enhances trust between workers and leadership, encourages workers to participate in decision-making and breaks organizational and administrative boundaries between workers and leadership (Abu Qaoud and Al Raba`a, 2022).

The concept of Transformational leadership:

The concept of transformational leadership has developed over the second half of the twentieth century and is in continuous development, as it is applied and studied in different organizational contexts. Transformational leadership is linked to various variables related to workers, including creativity, productivity and organizational commitment (Wasim & Rehman, 2022).

The concept of transformational leadership refers to a leadership style in which leaders encourage, inspire and motivate employees to innovate and create change that will help grow and shape the future success of the company. This is accomplished by setting an example at the executive level through a strong sense of corporate culture, employee ownership and independence in the workplace (White, 2018).

Jiang et al (2017) showed that the concept of transformational leadership can be viewed from more than one side, as it can be seen as an activity on the one hand, or a process on the other, as well as viewed through leaders who occupy senior positions in the organization, while transformational leadership can be seen through use of managerial functions and personal skills.

In addition, transformational leadership is a leadership style with a clear vision of the need for change and an outlook for the future, which is represented in the leader's attractive and influential personality through which he can influence the behavior of employees and expand their participation, and speed in response to deal with any emergency matter (Abu-Rumman, 2016).

Transformational leadership also defined as leadership that focuses on long-term goals while making sure to build a clear vision, motivate and encourage employees to implement that vision, and work at the same time to

change and modify the systems that are established to fit this vision (Muhammad, 2022).

Transformational leadership in general is one of the effective leadership styles, whereby transformational leaders in this style are characterized by their ability to motivate, inspire, and make positive change in the work of the team, and leaders who perform the transformational style are characterized by emotional intelligence, enthusiasm, and passion, in addition to their interest in Achieving the potential of their workers In addition to achieving the goals of the organization, some research has proven the positive results of adopting the transformational leadership method, which is to improve the performance of workers, their well-being, and the existence of a state of collective satisfaction (Al-Hiyari, 2021).

The importance of transformational leadership:

The importance of transformational leadership is to face challenges by setting goals and changing towards thinking creatively and innovatively, where transformational leadership persuades subordinates to look beyond their personal interests for the sake of the organization, as well as by deepening their level of awareness and acceptance of the vision and goals of the organization (Wadi, 2017).

According to Hasan (2022), the importance of transformational leadership relates to (3) elements as follows:

1. Creating a new vision;
2. Designing a structure for the organization that meets the needs of the external environment, and allows the organization to achieve its mission effectively;
3. Human resources management, which includes reconciling employees and their resources by defining work standards for all activities of the institution.

The importance of transformational leadership is also represented in its endeavor to advance the feelings of followers by appealing to moral ideas and values such as freedom, justice, equality, peace and humanity. The behavior of transformational leadership starts from the personal values and beliefs of the leader and not on the exchange of interests with subordinates (Valckx et al, 2020).

Dimensions of Transformational Leadership:

These day, there is a need for a major change that only transformational leaders can manage, by highlighting their personal energies, creative skills, and persuasive style to others, so it is necessary to know the important dimensions or characteristics of transformational leaders (Ajina & Badr El-Din, 2021).

According to Zhang (2016), there are four main dimensions of transformational leadership:

1. The ideal effect (charisma): where transformational leaders can be role models by workers to emulate the ideas of transformational leaders;
2. Individual entity: Transformational leaders pay special attention to their followers to meet their individual needs and assist with individual professional training;
3. Intellectual arousal: where transformational leaders use intellectual stimulation to enhance creativity in followers and encourage intellectual learning;
4. Motivation: Transformational leadership provides inspiring motivation to inspire and motivate followers to achieve higher organizational goals.

Waer (2015) also mentioned that two basic aspects must be taken into account in order to understand the dimensions of transformational leadership, and these two aspects are the changing environment that requires leadership capable of responding to development in its environment, and that leadership that can respond to its environment needs to match its behavior and trends with the behavior and attitudes of workers, including It makes the vision of leadership the vision of everyone in the organization, so transformational leadership does the work for change and creativity that allows the generation of new ideas.

Organizational Creativity:

Organizational creativity is an essential element in enhancing the economic and social conditions of all small and large countries. Therefore, various recent research and studies have focused on the issue of

organizational creativity, being the most prominent factor to ensure the long-term success of various types of institutions (Kršlak & Ljevo, 2021).

According to Umukoro et al (2021), organizational creativity has a prominent role in the survival and development of institutions, as it is the tool of these institutions in adapting to economic, social, technological, political and cultural challenges. Organizational creativity helps institutions face current and future challenges, by means of the solutions presented to it in order to deal with these challenges.

The Concept of Organizational Creativity:

The concept of organizational creativity identifies a relatively unexplored area in organizational change and innovation. Organizational creativity is the creation of a valuable, useful new product, service, idea, procedure, or process by individuals working together in a complex social system (Woodman et al, 1993).

de Vasconcellos et al (2019) defined organizational creativity as creativity that employs as much as possible its individual and collective energies in order to find ideas and creative solutions that help it adapt to the requirements of change or the circumstances in which it is living.

In addition, organizational creativity refers to creating a new value or idea, whether related to the production of a good or service, or related to methods, procedures and processes, or related to organizational strategies, policies and programs, through people working together in a complex social system.” It is also meant as “a single intellectual system that combines brilliant knowledge Creative work touches various areas of life, deals with reality and strives for excellence, in addition to the fact that creativity is the result of the interaction of subjective, objective, personal, environmental or behavioral variables, which are controlled by distinguished people (Jeong & Shin, 2019).

In general, organizational creativity is the creativity that is reached through the institution as a whole. There are institutions that are distinguished in the level of their performance and work, and the work of these institutions is often typical and ideal for other institutions, and for institutions to reach creativity, personal and collective creativity must be available in the institution (Ben Khaznaji, 2021).

The Importance of Organizational Creativity:

Most organizations today are facing various changing challenges; It has to search for important ways and methods that help it to renew its activity and make appropriate use of its capabilities. Therefore, any institution that does not work on innovation and makes it a priority will result in decline and bankruptcy. One of the most important reasons why institutions need organizational creativity is that the creative personality is of great importance, as it helps to provide distinguished services to the institution and raise its efficiency, quality and productivity. It also works on developing and renewing institutions and providing them with modern methods (Ghayat & Zidori, 2015).

In addition, the importance of organizational creativity lies in the constant need for innovative administrative methods and methods stemming from their privacy and requirements without going behind methods transferred from others and free from addition, creativity and adaptation (Olszak et al, 2018).

Juma'a (2020) summarized the importance of organizational creativity in the following points:

- Creativity is based on strengthening institutions and enabling them to respond to the challenges and major developments in the surrounding body and adapt to them in a flexible manner, which makes them in a stable position so that they are able and ready to confront expected or sudden challenges and developments in a way that does not affect the course of their current and future business and projects.
- Creativity contributes to enhancing and developing the capabilities and capabilities of people by providing opportunities for them by exploiting creative methods that keep pace with new changes and developments, exploiting creative people and investing in their abilities and ideas in scientific research and practical experiences in the field of work and developing them continuously.
- Meeting the requirements of customers, as the workers' awareness of the civilization achievements drives them strongly to insist on obtaining services easily and with better quality than it is.

The Features of organizational creativity:

Organizational creativity is characterized by different Features, the most prominent of which are (Kršlak & Ljevo, 2021):

- view the bureaucratic method as a primary enemy of achievement;
- Promoting organizational values that give an element of strength to support the organization and correspond to the values of change and creativity;
- Giving a distinct precedence to developing the capabilities of employees and motivating them for outstanding performance and creativity in it;
- Motivating all employees to experiment;
- Availability of a quantity of creative people who have the internal motivation to give creative ideas and complete the effort in order to solve the problems of the organization;
- Establishing work teams and providing an appropriate climate for creative thinking; Finally, the communication and centralization process is flexible and open

Ibrahim (2022) also summarized the features and characteristics of organizational creativity in the following points:

1. Creativity is a human phenomenon; That is, its existence is general for all people, but it is in varying proportions. It is not limited to a certain group of people, or those with talent and high intelligence only.
2. Organizational creativity is a healthy phenomenon; That is, it contributes to enhancing the positive energy of people when they realize that they have accomplished certain tasks.
3. Creativity is a complex phenomenon; That is, there are various factors involved.

Literature Review:

The study of Setiawan et al (2021) aimed to solve the research gap that occurs in transformational leadership towards organizational innovation. The study gap also resolved by combining employee creativity and internal social capital variables. The approach used in this study is

quantitative with a purposive sampling technique. The study involved (125) respondents in the context of a properties company in Indonesia. The study results showed that transformational leadership has no significant effect on organizational innovation. Transformational leadership has no significant effect on employee creativity.

The study of Chandika Karunasekara et al (2021) aimed to focus on the moderating role of personal initiative in projecting employees' creativity through transformational leadership in five-star hotels in Sri Lanka. The data was collected from a sample of (312) employees and their immediate supervisors were collected and analyzed. The study results reveal that the transformational leadership style enhances creativity among their followers. Besides, a significant moderating role of the personal initiative was found in the association between transformational leadership and employee creativity.

The study of Tangatarova & Gao (2021) aimed to examine Transformational leadership (TL) and patient safety (PS) in hospital. Using a cross-sectional sample consisting of 240 nurses in the hospitals of Uzbekistan and a structural model, with a random sampling technique by employing explanatory, and causal design was used to test the developed framework. Quantitative data was collected using questionnaires, the survey instruments were distributed by hand among the private and public sector, we find that nurses' perceived safety culture (SC) and decision-making capacity (DMC) act as important mechanisms linking Transformational leadership to patient safety. Meanwhile, nurses' perceived locus of control (LC) moderates the effect of TL on SC and DMC in such way that this effect is more salient for nurses with internal LC than for nurses with external LC. This paper examines the contribution, that individuals with high internal LC are more affected by TL, generate and can better develop SC and DMC. The study findings demonstrated the significant role of transformational leadership played in order to improve working conditions and the environment, which helps nurses to create good conditions, relationships with patients and increase patient safety.

The study of Hussain & Khayat (2021) aimed to examine the impact of transformational leadership on job satisfaction and organisational commitment among hospital staff. Peer-reviewed empirical studies using a quantitative design examining the relationship between transformational

leadership, job satisfaction, and organizational commitment among hospital staff were included. Studies were evaluated using the Quality Assessment Tool, and a data extraction and analysis schedule was completed in all included studies. A total of (367) titles and abstracts are screened, yielding (26) studies that are included in this review. The collected variables were analysed to determine the effect of transformational leadership style on job satisfaction and organisational commitment. A total of 19 studies examining the relationship between transformational leadership and job satisfaction ($n = 15$) are found to have a positive relationship, while 13 studies examining the relationship between transformational leadership and organisational commitment ($n = 11$) are found to have a positive relationship.

The study of Boamah (2018) aimed to test a model examining relationships among transformational leadership, structural empowerment, staff nurse clinical leadership, and nurse-assessed adverse patient outcomes. A cross-sectional survey was conducted with a randomly selected sample of (378) registered nurses working in direct patient care in acute care hospitals across Ontario, Canada. Structural equation modeling was used to test the hypothesized model. The study results showed that the model had an acceptable fit, and all paths were significant. Transformational leadership was significantly associated with decreased adverse patient outcomes through structural empowerment and staff nurse clinical leadership

Study of Hillen et al (2017) aimed to assess how transformational leadership behavior relates to patient safety culture in a hospital context. The study used a questionnaire as a data collection tool distributed to a sample of (507) medical directors in German acute care hospitals. The study results revealed that transformational leadership in hospitals was a significant predictor of the frequency of reporting of safety events, as seen by medical directors. The study results highlighted the critical role that executive behavior plays in employee participation in patient safety initiatives. Preventing patients from unintended harm can then be traced to the organizational level farthest from direct interaction with the patient.

The study of Alotaibi et al (2015) aimed to investigate the mediation effect of organizational climate on the relationship between Transformational Leadership and perceived patient safety in Saudi Hospitals from the nurses perspective. A quantitative research design was employed to collect data from nurses in Saudi hospitals to examine the hypothesized

model. Out of (254) questionnaires distributed only (217) questionnaires were usable for analysis. The Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) method was used to test the hypotheses. The study results showed that this study supported the relationship between Transformational Leadership and organizational climate and the relationship between organizational climate and perception of patient safety. The study confirmed the full mediating effect of organizational climate on the relationship between Transformational Leadership and perception of patient safety.

Methodology:

This study is a quantitative study that follow the descriptive and analytical approach. The descriptive and analytical approach will be employed in the study as follows:

1. Describe the reality of the independent study variable Transformational leadership (ideal influence (charisma), intellectual arousal, Individual entity, motivation) and the independent variables creativity and patient safety in hospitals in the Kingdom of Saudi Arabia
2. The analytical approach in order to analyze the impact of Transformational leadership (ideal influence (charisma), intellectual arousal, Individual entity, motivation) on creativity and patient safety in hospitals in the Kingdom of Saudi Arabia.

The Study Population and Sample:

The study population consisted of workers at hospitals in the Kingdom of Saudi Arabia, where a random sample of (260) employees of the administrative and medical staff will be drawn.

The study tool was distributed to members of the community electronically, and (251) responses were collected for statistical analysis.

Description of the study sample (demographic characteristics):

The study dealt with some demographic characteristics including “Gender, Age, Educational qualification, and Experience”, where the study sample was described, through frequencies and percentages, as follows:

Table 1 Description of the study sample

Demographic Characteristics	Category	Frequencies	Percentages
Gender	Male	241	96.0
	Female	10	4.0
	Total	251	100
Age	21-30 years	18	7.2
	31-40 years	125	49.8
	41-50 years	78	31.1
	More than 50 years	30	12.0
	Total	251	100
Educational qualification	Diploma or less	101	40.2
	Bachelor	97	38.6
	Higher Diploma	21	8.4
	Master	32	12.7
	Phd	0	0.0
	Total	251	100
Experience	Less than 5 years	16	6.4
	5-10 years	65	25.9
	11-15 years	73	29.1
	More than 15 years	97	38.6
	Total	251	100

Table 1 indicates that the majority of the study sample members were males with percentage of (96%), while the percentage of females was (4%) only of the sample members, which indicates that the largest percentage of workers in hospitals in the Kingdom of Saudi Arabia is males. The above table also indicates that (49.8%) of the study sample members were aged (31-40 years), followed by those aged (41-50 years) with a percentage of (31.1%), and then came the age group (more than 50 years). by (12%). Finally, the age group was (21-30 years) by (7.2%) of the study sample.

In the Educational qualification, the table indicates that the largest percentage was for (diploma or less holders), with a percentage of (40.2%) of the sample, followed by (bachelor's holders) with a percentage of (38.6%), and then (master's holders) with a percentage of (12.7%). Finally (higher diploma holders) was lower class with (8.4%) of the sample working in hospitals in the Kingdom of Saudi Arabia.

The table indicates that the highest percentage of the study sample was those with experience (more than 15 years) with a percentage of (38.6%), followed by people with experience (11-15 years) with (29.1%),

followed by people with experience (5-10 years) with a percentage of (25.9). Then finally came people with experience (less than 5 years) by (6.4%) of the study sample.

Data Collection:

Primary sources: The primary data collection will be relied upon through a questionnaire that will be built in light of the study's hypothesis, questions and objectives.

Secondary sources: The researcher relies on the secondary sources available in the field of study, in order to address the theoretical framework in them, and these sources are Arab and foreign books related to the subject of the study, as well as periodicals, research, and scientific theses.

The Study Tool:

The study is based on a questionnaire will be prepared by the researcher based on relevant previous studies. The study tool includes the following parts:

- Part one: demographic factors, including (gender, age, educational qualification, and job location).
- Part Two: This part contains paragraphs related to Transformational leadership dimensions (ideal influence (charisma), intellectual arousal, Individual entity, motivation).
- Part Three: This part contains paragraphs related to creativity in hospitals in the Kingdom of Saudi Arabia
- Part four: this part contains paragraphs related to patient safety in hospitals in the Kingdom of Saudi Arabia

Validity and reliability test of the study instrument:

Two types of test will be relied upon as follows:

- Apparent honesty: by presenting the study tool to a group of arbitrators from the professors and taking their observations about the study tool.
- Using the Cronbach alpha test: The Cronbach alpha coefficient test will be used to measure the stability of the measuring tool, its internal consistency, and its ability to measure the dimensions and axes of the study.

Table 2-3 indicates the results:

Table 2 Cronbach alpha coefficients for each variable of the study tool

Variable	number of paragraphs	Cronbach alpha
The independent variable, transformational leadership	20	
Ideal Influence (Charisma)	5	%91.9
Intellectual Arousal	5	%90.1
Individual Entity	5	%93.4
Motivation	5	%94.9
The dependent variable organizational creativity	11	%82.8

Table No. 2 noted that the reliability coefficients for all study axes were greater than (60%), which indicates that there is internal consistency between the paragraphs of each of the fields, which confirms the validity and significance of the questionnaire. As these percentages show in a way that the paragraphs of the study questionnaire were clear and understandable to the members of the study sample and they have specific answers about them, as these percentages refer to logical answers far from random and approaching the greatest possible degree of accuracy.

The Statistical Methods:

- Arithmetic mean and standard deviation.
- Multi regression test to test the study hypotheses.

Results:

The study sample views were analyzed to assess the degree to which they appreciated the statements of Transformational leadership and its impact on organizational creativity and patient safety in hospitals in the Kingdom of Saudi Arabia. The arithmetic means and standard deviations were calculated for the paragraphs of each study Variable, as follows:

The Independent Variable, Transformational Leadership:

The independent variable includes four variables (ideal influence (charisma), intellectual arousal, Individual entity, motivation).

Table No. 3 refers to the transformational leadership variables, where the arithmetic means were calculated for each variable of

transformational leadership, and they were arranged in descending order according to the degree of appreciation, and the results were as follows:

Table 3 Transformational leadership variables are arranged in descending order according to the degree of appreciation

Variables	Arithmetic Mean	Standard Deviations	Rank
Ideal Influence (Charisma)	4.096	0.997	1
Motivation	3.789	1.113	2
Individual Entity	3.767	1.105	3
Intellectual Arousal	3.661	1.175	4
Total	3.828	1.098	

Table 3 indicates the arithmetic mean, standard deviations, and rank of the transformational leadership variables. The table indicates a high degree of transformational leadership; with an arithmetic mean reach (3.828).

The table indicates that Ideal Influence (Charisma) was in the first place with arithmetic mean reach (4.096) and a standard deviation of (0.997) and at a high level of appreciation. In the second place was Motivation with arithmetic mean reach (3.789) and a standard deviation of (1.113), and at a high level of appreciation. In the third place was Individual Entity, with arithmetic mean reach (3.767) and a standard deviation of (1.105), and at a high level of appreciation. In the fourth and last place was Intellectual Arousal with arithmetic mean reach (3.661) and a standard deviation (1.175) and at an medium level of appreciation.

The dependent variables organizational creativity & patient safety: Table 3 indicates the arithmetic mean and standard deviations of the questionnaire items related to the dependent variable organizational creativity& patient safety:

Table 3 organizational creativity& patient safety variables arranged in descending order according to the degree of appreciation

Variables	Arithmetic Mean	Standard Deviations	Rank
organizational creativity	4.096	0.997	1
patient safety	3.789	1.113	2

Table 4 indicates the arithmetic mean, standard deviations, and rank of the organizational creativity& patient safety. The table indicates a high

degree of organizational creativity; with an arithmetic mean reach (4.096) and a standard deviation of (0.997) at a high level of appreciation.

The table indicates that **patient safety** arithmetic mean reach (3.789) and a standard deviation of (0.113) and at a high level of appreciation.

The Results of first Hypotheses:

First Hypotheses:

There is a statistically significant effect of Transformational leadership (ideal influence (charisma), intellectual arousal, Individual entity, motivation) on creativity in hospitals in the Kingdom of Saudi Arabia.

To test the hypothesis of the study, a multiple regression test was conducted to show the extent of a significant effect of Transformational leadership (ideal influence (charisma), intellectual arousal, Individual entity, motivation) on creativity in hospitals in the Kingdom of Saudi Arabia.

Table 5 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.523a	.273	.261	.46423

Table 5 indicates that the value of the correlation coefficient (R) between the independent variable and the dependent variable is (0.523). The value of the coefficient of determination (R Square) was (0.273). Accordingly, the independent variable was able to explain (27.3%) of the changes that occurred in the dependent variable.

ANOVA For Regression:

Table 6 shows the results of ANOVA to test the significance of the regression model:

Table 6 ANOVA FOR REGRESSION

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	19.937	4	4.984	23.128	.000 ^b
	Residual	53.015	246	.216		
	Total	72.952	250			

Table 6 shows the analysis of variance, which aims to identify the explanatory power of the model and the independent variable “transformational leadership” on “organizational creativity” through a statistical analysis (F).

Table 6 shows that there is a high significance of the (F) test estimated at (23.128) higher than its tabular value (2.39), and with the

significance level estimated at (Sig = 0.000) less than the significance level ($\alpha \leq 0.05$). Thus, the regression model has an appropriate significant relationship to measure the relationship between the independent variable and the dependent variable.

From this point of view, the null hypothesis is rejected while accepting the alternative hypothesis, which states that the regression model is significant (there is an effect of the independent variables on the dependent variables), as the independent variables explained (27.3%) of the dependent variable.

i.e. there is a statistically significant effect of Transformational leadership (ideal influence (charisma), intellectual arousal, Individual entity, motivation) on creativity in hospitals in the Kingdom of Saudi Arabia.

Multiple Regression test:

Table 7 shows the values of regression coefficients for estimators and statistical tests of effect of Transformational leadership (ideal influence (charisma), intellectual arousal, Individual entity, motivation) on creativity in hospitals in the Kingdom of Saudi Arabia.

Table 7 Correlation coefficients between independent variables and organizational creativity

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.841	.142		20.004	.000
Ideal Influence (Charisma)	.257	.062	.413	4.154	.000
Intellectual Arousal	-.066	.065	-.122	-1.027	.305
Individual Entity	.057	.075	.104	.766	.445
Motivation	.075	.076	.140	.980	.328

The first sub-hypothesis:

There is a statistically significant effect of ideal influence (charisma) on creativity in hospitals in the Kingdom of Saudi Arabia.

Table 7 shows that there is a statistically significant effect of ideal influence (charisma) on creativity in hospitals in the Kingdom of Saudi Arabia, where the calculated (T) value reached (4.154), which is higher than its tabular value, and at the level of statistical significance reached (0.00) which is less than the specified value (0.05).

Thus, we accept the alternative hypothesis and reject the null hypothesis: **i.e.** There is a statistically significant effect of ideal influence (charisma) on creativity in hospitals in the Kingdom of Saudi Arabia.

The second sub-hypothesis:

There is a statistically significant effect of intellectual arousal on creativity in hospitals in the Kingdom of Saudi Arabia.

Table 7 shows that there is no statistically significant effect of intellectual arousal on creativity in hospitals in the Kingdom of Saudi Arabia, where the calculated (T) value reached (1.027) at the level of statistical significance reached (0.305) which is higher than the specified value (0.05).

Thus, we accept the null hypothesis and reject the alternative hypothesis: **i.e.** There is no statistically significant effect of intellectual arousal on creativity in hospitals in the Kingdom of Saudi Arabia.

The third sub-hypothesis:

There is a statistically significant effect of Individual entity on creativity in hospitals in the Kingdom of Saudi Arabia.

Table 7 shows that there is no statistically significant effect of Individual entity on creativity in hospitals in the Kingdom of Saudi Arabia, where the calculated (T) value reached (0.766) at the level of statistical significance reached (0.445) which is higher than the specified value (0.05). Thus, we accept the null hypothesis and reject the alternative hypothesis: **i.e.** There is no statistically significant effect of Individual entity on creativity in hospitals in the Kingdom of Saudi Arabia.

The fourth sub-hypothesis:

There is a statistically significant effect of motivation on creativity in hospitals in the Kingdom of Saudi Arabia.

Table 7 shows that there is no statistically significant effect of motivation on creativity in hospitals in the Kingdom of Saudi Arabia, where the calculated (T) value reached (0.980) and at the level of statistical significance reached (0.328) which is higher than the specified value (0.05).

Thus, we accept the null hypothesis and reject the alternative hypothesis: **i.e.** There is no statistically significant effect of motivation on creativity in hospitals in the Kingdom of Saudi Arabia.

The Results of second Hypotheses:

First Hypotheses:

There is a statistically significant effect of Transformational leadership (ideal influence (charisma), intellectual arousal, Individual entity, motivation) on patient safety in hospitals in the Kingdom of Saudi Arabia. To test the hypothesis of the study, a multiple regression test was conducted to show the extent of a significant effect of Transformational leadership (ideal influence (charisma), intellectual arousal, Individual entity, motivation) on Patient Safety in hospitals in the Kingdom of Saudi Arabia.

Table 5 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.624 ^a	.389	.379	.45244

Table 5 indicates that the value of the correlation coefficient (R) between the independent variable and the dependent variable is (0.624). The value of the coefficient of determination (R Square) was (0.389). Accordingly, the independent variable was able to explain (%38.9) of the changes that occurred in the dependent variable.

ANOVA For Regression:

Table 6 shows the results of ANOVA to test the significance of the regression model:

Table 6 ANOVA FOR REGRESSION

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	32.060	4	8.015	39.154	.000 ^b
	Residual	50.357	246	.205		
	Total	82.417	250			

Table 6 shows the analysis of variance, which aims to identify the explanatory power of the model and the independent variable “transformational leadership” on “Patient Safety ” through a statistical analysis (F).

Table 6 shows that there is a high significance of the (F) test estimated at (39.154) higher than its tabular value (2.39), and with the significance level estimated at (Sig = 0.000) less than the significance level ($\alpha \leq 0.05$). Thus, the regression model has an appropriate significant relationship to measure the relationship between the independent variable and the dependent variable.

From this point of view, the null hypothesis is rejected while accepting the alternative hypothesis, which states that the regression model is significant (there is an effect of the independent variables on the dependent variables), as the independent variables explained (%38.9) of the dependent variable.

i.e. there is a statistically significant effect of Transformational leadership (ideal influence (charisma), intellectual arousal, Individual entity, motivation) on Patient Safety in hospitals in the Kingdom of Saudi Arabia.

Multiple Regression test:

Table 7 shows the values of regression coefficients for estimators and statistical tests of effect of Transformational leadership (ideal influence (charisma), intellectual arousal, Individual entity, motivation) on Patient Safety in hospitals in the Kingdom of Saudi Arabia.

Table 7 Correlation coefficients between independent variables and Patient Safety

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.057	.138		14.859	.000
Ideal Influence (Charisma)	.178	.060	.270	2.955	.003
Intellectual Arousal	.094	.063	.164	1.501	.135
Individual Entity	.028	.073	.047	.379	.705
Motivation	.105	.074	.185	1.412	.159

The first sub-hypothesis:

There is a statistically significant effect of ideal influence (charisma) on Patient Safety in hospitals in the Kingdom of Saudi Arabia.

Table 7 shows that there is a statistically significant effect of ideal influence (charisma) on Patient Safety in hospitals in the Kingdom of Saudi Arabia, where the calculated (T) value reached (2.955) at the level of statistical significance (0.00) which is less than the specified value (0.05).

Thus, we accept the alternative hypothesis and reject the null hypothesis: **i.e.** There is a statistically significant effect of ideal influence (charisma) on Patient Safety in hospitals in the Kingdom of Saudi Arabia.

The second sub-hypothesis:

There is a statistically significant effect of intellectual arousal on Patient Safety in hospitals in the Kingdom of Saudi Arabia.

Table 7 shows that there is no statistically significant effect of intellectual arousal on Patient Safety in hospitals in the Kingdom of Saudi Arabia, where the calculated (T) value reached (1.027), and at the level of statistical significance reached (0.305) which is higher than the specified value (0.05).

Thus, we accept the null hypothesis and reject the alternative hypothesis: i.e. There is no statistically significant effect of intellectual arousal on Patient Safety in hospitals in the Kingdom of Saudi Arabia.

The third sub-hypothesis:

There is a statistically significant effect of Individual entity on Patient Safety in hospitals in the Kingdom of Saudi Arabia.

Table 7 shows that there is no statistically significant effect of Individual entity on Patient Safety in hospitals in the Kingdom of Saudi Arabia, where the calculated (T) value reached (0.766) at the level of statistical significance reached (0.445) which is higher than the specified value (0.05).

Thus, we accept the null hypothesis and reject the alternative hypothesis: i.e. There is no statistically significant effect of Individual entity on Patient Safety in hospitals in the Kingdom of Saudi Arabia.

The fourth sub-hypothesis:

There is a statistically significant effect of motivation on Patient Safety in hospitals in the Kingdom of Saudi Arabia.

Table 7 shows that there is no statistically significant effect of motivation on Patient Safety in hospitals in the Kingdom of Saudi Arabia, where the calculated (T) value reached (0.980) at the level of statistical significance reached (0.328) which is higher than the specified value (0.05).

Thus, we accept the null hypothesis and reject the alternative hypothesis: i.e. There is no statistically significant effect of motivation on Patient Safety in hospitals in the Kingdom of Saudi Arabia.

Discussions:

The results indicated a high rating for transformational leadership in hospitals in the Kingdom of Saudi Arabia. It has been found that the most prevalent dimensions are (ideal influence (charisma)) at a high level of appreciation, followed by (motivation) and at a high level of appreciation, and then (intellectual arousal) at a high level of appreciation. Finally, in the fourth rank (individual legal entity) and at an average level of appreciation. In ideal influence (charisma), it was found that hospitals in the Kingdom of Saudi Arabia achieve their organizational goals and those of employees through commitment, effort and a high degree of appreciation.

While hospitals in the Kingdom of Saudi Arabia have sought to make a fundamental change in the behavior and understanding of employees, they have been the least in the field of exemplary influence (charisma), however, it was highly appreciated.

In the field of Individualized Consideration, it was at an average level. It was found that allowing hospitals in the Kingdom of Saudi Arabia to develop procedures to increase the effectiveness of work was the most practiced practice in the field of individual legality and was highly appreciated. Whereas, in hospitals in the Kingdom of Saudi Arabia, recruitment of personnel according to competence without any favoritism was the lowest, and moderately rated.

In the field of Intellectual Stimulation, hospitals in the Kingdom of Saudi Arabia seek to empower individuals, develop their skills and self-esteem. where it was highly appreciated, The results indicated that hospitals in the Kingdom of Saudi Arabia rarely assist workers in emergency situations, where the paragraphs were the least appreciated according to the study sample.

In the field of motivation, it was found that hospitals in the Kingdom of Saudi Arabia direct employees to work in a team spirit,

It has also been shown that hospitals are working to provide a collective sense of administrative tasks.

As for the creative behavior of workers, the results indicated that there is a high degree of appreciation for the creative behavior of workers in hospitals in the Kingdom of Saudi Arabia. It turns out that when workers face a problem, they try to find the best solution to it, it has also been found that the fear of failure is a little which makes workers reluctance sometimes

to suggest new ideas to develop work in hospitals in the Kingdom of Saudi Arabia.

The study also found an association between transformational leadership and the creative behavior of workers and patient safety in hospitals in the Kingdom of Saudi Arabia.

The results indicated a statistically significant effect of transformational leadership in its dimensions (ideal influence (charisma), intellectual arousal, individual morality, motivation) on the creative behavior of workers in hospitals in the Kingdom of Saudi Arabia.

The results indicated a statistically significant effect of transformational leadership in its dimensions (ideal influence (charisma), intellectual arousal, individual morality, motivation) on patient safety in hospitals in the Kingdom of Saudi Arabia

The results concluded that there is a statistically significant effect of one dimension of transformational leadership (ideal influence (charisma)) on the creative behavior of workers in hospitals in the Kingdom of Saudi Arabia.

The results concluded that there is a statistically significant effect of one dimension of transformational leadership (ideal influence (charisma)) on patient safety in hospitals in the Kingdom of Saudi Arabia.

Recommendations:

In light of the results, the research recommends the following:

- 1) That hospitals in the Kingdom of Saudi Arabia assign tasks to people according to their capabilities and practical experience.
- 2) That career progression is carried out with fairness and transparency according to scientific systems in hospitals in the Kingdom of Saudi Arabia.
- 3) That the employees are appointed according to efficiency without any favoritism.
- 4) That hospitals in the Kingdom of Saudi Arabia assist workers in emergency situations.
- 5) Disseminate the results of the study and work on conducting studies related to the current study.

References:

- Alotaibi, E. A., ZienYusoff, R., Al-Swidi, A. K., Al-Matari, E. M., & AlSharqi, O. Z. (2015). The mediating effect of organizational climate on the relationship between transformational leadership and patient safety: A study on Saudi hospitals. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 6(2 S1), 117-117.
- Boamah, S. (2018). Linking nurses' clinical leadership to patient care quality: The role of transformational leadership and workplace empowerment. *Canadian journal of nursing research*, 50(1), 9-19.
- Busch, I. M., Saxena, A., & Wu, A. W. (2021). Putting the patient in patient safety investigations: barriers and strategies for involvement. *Journal of patient safety*, 17(5), 358-362.
- Chandika Karunasekara, D. S. P., Karunarathne, R. A. I. C., & Wickramsinghe, C. N. (2021). Transformational Leadership on Employee Creativity in Five-Star Hotels in Sri Lanka: Moderating Role of Personal Initiatives. *South Asian Journal of Tourism and Hospitality* 1(1), 117-137.
- Głód, W. (2018). Transformational leadership style in the relationship between innovation and efficiency of healthcare units in Poland. *Oeconomia copernicana*, 9(4), 731-753.
- Hillen, H., Pfaff, H., & Hammer, A. (2017). The association between transformational leadership in German hospitals and the frequency of events reported as perceived by medical directors. *Journal of risk research*, 20(4), 499-515.
- Hussain, M. K., & Khayat, R. A. M. (2021). The Impact of Transformational Leadership on Job Satisfaction and Organisational Commitment Among Hospital Staff: A Systematic Review. *Journal of Health Management*, 23(4), 614-630.
- Miraj, Q. A. (2015). The impact of administrative empowerment on organizational creativity. Ma Thesis, University of Biskra, Algeria.
- Money, V. (2017). Effectiveness of Transformational Leadership Style in Secondary Schools in Nigeria. *Journal of Education and Practice*, 8(9), 135-140.
- Okechukwu, R. N., Joe-Akunne, C. O., & Etodike, C. E. (2021). Work Resilience, Core Self-Evaluation and Organizational Creativity as Predictors of Thriving at Work among Bank Employees in Owerri Municipal. *Practicum Psychologia*, 11(1).
- Peng, J., Li, M., Wang, Z., & Lin, Y. (2021). Transformational leadership and employees' reactions to organizational change: Evidence from a meta-analysis. *The Journal of applied behavioral science*, 57(3), 369-397.
- Setiawan, R., Eliyana, A., Suryani, T., & Pratama, A. (2021). The Effect Of Transformational Leadership On Organizational Innovation Through Employee Creativity And Internal Social Capital In The Pandemic Time Of Covid-19. *Academy of strategic Management Journal* 20(3), 1-21.
- Tangatarova, S., & Gao, Y. (2021). Transformational leadership and patient safety in hospital: The roles of safety culture, decision-making capacity, and locus of control. *International Journal of Research in Business and Social Science* 10(2), 106-122.
- The Arab Hospital Magazine (2021). *The health sector in Saudi Arabia: a huge budget to build advanced hospitals and medical cities*. From the website <https://www.thearabhospital.com/> (Retrieved in 23/1/2022).
- White, S. (2018). *What is transformational leadership? A model for motivating innovation*. From the website <https://www.cio.com/> (Retrieved in 23/1/2022).

A systematic review of the effect of virtual reality exercise on balance, strength, pain, and function in people with functional ankle instability

**Abdullah Al-Alshehi¹, Abdullah Alyami², Hammad Alhasan¹,
Minju Kim¹, Daniel T.P. Fong^{1*}**

Affiliations

- 1. National Centre for Sport and Exercise Medicine, School of Sport, Exercise and Health Sciences, Loughborough University, Loughborough, UK**
- 2. Department/School of physiotherapy, Najran University, Saudi Arabia**

Corresponding author*

Daniel T.P. Fong

Postal address: National Centre for Sport and Exercise Medicine, School of Sport, Exercise and Health Sciences, Loughborough University, Loughborough, UK

ORCID

Abdullah Al-Alshehi, N/A

Abdullah Alyami, N/A

Hammad Alhasan, N/A

Minju Kim, N/A

Abstract

Background: Virtual reality has been effective in treating patients with ankle functional instability (AFI). It has become a popular alternative to traditional lower limb rehabilitation. However, no systematic review (SR) has yet been conducted to investigate virtual reality effectiveness to AFI.

Amis: To evaluate the effectiveness and significance of virtual reality for patients with AFI in comparison with any intervention or no treatment.

Methods: Systematic review for Randomise Control Trail's (RCTs) and single-case report concerning virtual reality and AFI was conducted across six bibliographic databases for dates up to and including July 2020. RCT quality was assessed using the Cochrane assessment risk-of-bias tool, while Joanna Briggs Institute tool for case report. Statistical differences between the virtual reality and traditional rehabilitation or control groups were also determined.

Results: Of the 2176 studies reviewed, fifteen studies were reviewed with a bias quality as followed: four RCT's (high) and ten RCT's (moderate), while single-case report (high). Most of these studies (n=12) showed significance differences in balance, strength, pain and function between virtual reality group and other intervention or control groups ($P > 0.05$). however, three of the studies showed no significant differences.

Conclusion: This review demonstrates moderate evidence that virtual reality is more effective than other interventions in treating AFI, although there are limitation and bias in the studies reviewed. Future high-quality reviews of large-sample studies are needed to investigate all of the important outcome measures together, namely balance, strength, function, and pain.

1.1 Introduction

Ankle-sprain is a pervasive injury associated with physical activity in both subadults and adults (1,2). Among individuals engaging in physical activity, a 10-44% of sustained injuries are ankle-sprains (1,3), with one or more ankle-sprains being experienced by 42-70% of this population (4,5). A certain chronic symptom (6–8) and functional ankle instability (FAI) have respectively been reported at follow-up by 32-74% and 32-47% of individuals with a history of ankle-sprain. For the United Kingdom, statistics indicate that about 302,000 individuals visit accident and emergency departments with new ankle-sprains, and about 42,000 appear with severe new ankle-sprains (9). Furthermore, statistics reveal that the annual cost of treatment of every case of severe ankle-sprain differs depending on the choice of intervention, such as boots (£3 million), braces (£1.5 million), below knee plaster (£0.6 million), and Tubigrip (£0.1 million) (9). One common classification system for ankle-sprain characterises severity as mild (grade I), moderate (grade II), and severe (grade III) (10).

FAI is associated with occupational impairment in around 6% of cases (11), with the length of impairment varying between 9 months to 6.5 years in 13-15% of cases (11,12). The initial definition of FAI was provided by Freeman (1965) (13), who characterised the condition as a repetitive occurrence of ankle-sprain or a sense of “giving way”(14). Otherwise referred to as recurring ankle-sprain, chronic ankle-instability (CAI) or unstable-ankle, there is a consensus among authors about the main manifestations of FAI, namely a sense of ankle-joint-instability (15–17) or a subjective perception of lack of ankle-stability caused by ankle proprioceptive and neuromuscular dysfunction (18). From the perspective of the skeleton, lower limb rotation on the weight-bearing foot may become difficult when FAI involves the subtalar and talocrural joints, having an impact on the momentum force and ground reaction force on the subtalar joint, alongside adaptive changes to standing posture or gait (19). Meanwhile, from the perspective of muscles, the evertor muscles are essential for supporting body weight loading and for generating external

loading on the ankle-joint in the context of weight bearing. Disruption of loading stability results in a rapid increase in inverting torque acting on the muscles, which in turn can cause the ankle to “give way” (18).

With regard to loss of balance and muscle strength, the multifactorial character of FAI was first researched by Tropp and colleagues (19,20), who identified not only primary FAI-related risk-factors, but also possible secondary risk-factors, including regulation of posture and movement coordination. Improper regulation of proprioception, balance, and muscular strength have been suggested by a number of authors as potential causes of FAI conditions (17,20,21). Furthermore, another study (22) have suggested that clinicians should have knowledge of every available form of treatment in order to achieve optimal rehabilitation outcomes, as ankle-dysfunction can manifest in a number of ways in cases of FAI. Lateral-ankle-sprain often engenders CAI and surgical intervention may be necessary if symptoms do not subside and the external ankle ligaments sustain elongation or tearing (23).

The usefulness of virtual-reality for rehabilitation purposes has been considered in many studies (24,25). Virtual-reality has had promising applications in science and medication since the 1990s, including intercession conveyance (26). For instance, it has been suggested that motor learning could be improved through virtual-reality-assisted intervention (VRAI) whereby patients can engage in entertaining functional tasks within real-world simulations as well as provide feedback (27,28). Given its features, VRAI has been extensively assessed regarding its relevance for rehabilitation purposes. Indeed, numerous peer-reviewed studies have advocated that the benefits of VRAI justify its use over traditional rehabilitation interventions (TRI) (24,25,29,30). Moreover, several studies confirmed the effectiveness of a new strategy involving the use of the Wii-Fit-game console as VRAI (31,32). Produced by Nintendo Inc. (Kyoto, Japan), the Wii-Fit-game console is affordable and highly popular, so it has broad availability (32). This game console has a range of features, including the Wii-Fit-Plus with a balance board capable of detecting users’ motions for conversion of a particular action in the game, as well as offering real-

time visual-feedback. Therefore, it can be a useful instrument for improving muscle strength. The feedback can be used to enhance the capacity for sensory integration and to control muscle strength more effectively (32). As far as the current author is aware, no SR of this topic has been carried out so far. Hence, this study seeks to fill this knowledge gap literature by examining the effect of virtual-reality games on balance, functional stability, pain and strength in cases of FAI.

Methodology

2.1 Systematic Reviews Definition

One SR (33) advise that a SR explicitly summarises the effects of a healthcare intervention in an up-to-date and reproducible way, while other SR (34) state that the risk-of-bias in SR can be moderated through a peer review protocol conducted by two researchers with specific clinical expertise.

2.2 Systematic Review Strengths

A SR effectively answers a clinical question by exploring the results of previous studies and understanding their motivation. Wong, (2007) (35) explain that transparency runs throughout a SR, enabling the reader to understand the decisions made. Also, stresses the SR's effectiveness in producing an overall, rather than individually-focused, summary (33).

2.3 Systematic Review Limitations

A SR (33) indicate that irregular results may emerge when reviewers misunderstand the research design. In addition, a SR (36) suggest that the quality-of-primary studies fundamentally impacts a SR's reliability. Results that argue against the null hypothesis are more frequently published than those which agree with it, potentially leading to publication bias and unreliable results (33,37). Meanwhile, a SR may include clinical trial data that is inappropriate for general clinical practise (38). However, two

studies (33,39) point out that many SRs only investigate English language journals, leading to language bias.

2.4 Eligibility Criteria

The eligibility criteria for this study were agreed with the project supervisor and designed to explore the effect of virtual-reality on strength, balance, function and pain for FAI. This SR was targeted toward experimental studies, which were included if they met the inclusion and exclusion criteria. To answer the research questions, the criteria ensured that eligible studies included patients who had used virtual-reality to improve ankle-stability in clinical practice.

All published studies were considered eligible based on PICO, while database searches were not limited by human subjects, date, language or gender. Inclusion criteria were (1) studies with participants aged ≤ 15 - 64 years old, since one study (40) advise that patients aged 15-19 are the peak age for ankle-sprain, as well as the black matter and of dopamine seen in the striatum toward the end of the sixth decade of life due to the dopaminergic neurons level decreasing up to 40–50% (41); (2) evidence of ankle instability; (3) had previous ankle-sprain once or more in the last year; (4) studies that included a control group; (5) studies of interventions aimed at AFI or ankle-sprain, including case report studies and RCT. Exclusion criteria included participants who (1) had previous ankle surgery; (2) had neurological issues; (3) were taking part in other exercise-based rehabilitation programmes; (4) had musculoskeletal or similar disorders. Table 2.1 summarises the inclusion and exclusion criteria.

Table 2.1. Inclusion & exclusion criteria

Inclusion Criteria
- Population: adolescent (≥ 15 -64 years old).
- Intervention: virtual reality or other .
- Comparator: any intervention or control group.
- Outcome: balance, strength, function and pain or any valid outcome tool/measurement
- Study design: randomised controlled trial, and case report.
Exclusion Criteria
1. Studies of VR in other patient populations.
2. Abstracts and conference proceedings.
3. Not full text.

2.5 Search Strategy

A health librarian confirmed the search strategy, which was based on PICO in line with the review’s aims and objectives. The search terms were developed according to previous reviews and studies that explored the effectiveness of virtual-reality in treating FAI (22,42–47). The search terms were approved by the project supervisor, and in each database, both free text and controlled vocabulary were searched, including subject headings and MeSH terms such as “ankle sprain”, “ankle instability”, “virtual reality” “balance”, “strength”, “pain” and relevant alternatives or synonyms (Table 2.2).

Using the EBSCO Host interface, this review searched electronic databases including the CINAHL, Cochrane Library , MEDLINE, PsycINFO, AMED and SPORTDiscus, with the time zone set according to the date of the first study published in (2014).

Table 2.2. summarises the search strategy, while the results are in

Appendix I.

Search terms	MeSH/subject headings
Ankle instability	Chronic ankle instability, functional ankle instability, ankle injury, and lateral ankle sprain
Virtual reality	Exergames, active video games, Nintendo Wii, Xbox Kinect, Wii Fit, augmented, visual feedback, biofeedback and virtual reality.
Balance	Balance, strength, pain, proprioception, and strengthening exercises,

2.6 Study Selection

The records retrieved from the search were exported to Microsoft Word, while three assessors were used to reach a consensus with the supervisor, one to translate from Korean to English language and the other two for the literature inclusion.

2.6.1 Screening

To exclude ineligible studies based on the selection criteria, titles and abstracts were screened first. If results were inconclusive, then full-text articles were assessed to determine eligibility according to the inclusion and exclusion criteria. The robustness of this process was assured by independent reviews by the second and third assessors and discussion took place to ensure agreement. All included studies' references were screened for further eligible studies before determining the final list of eligible full-text articles for inclusion in the systematic review.

2.7 Data Extraction

Data extraction tools based on JBI-SUMARI were used to collect the primary study data, while the data tool came from the Joanna Briggs Institute (Appendix 2). The first author extracted the data, which includes study design, inclusion and exclusion criteria, participant demographics and details of interventions and outcomes.

2.8 Quality Appraisal

It is critical to assess the quality of included studies in SR; for RCTs and case reports, this study used the Cochrane assessment of bias tool (Appendix 3), while Joanna Briggs Institute (JBI) tool was used just for case reports (48). The Cochrane risk of bias tool assesses the quality of internal validity, covers seven bias domains and has been refined by Cochrane review groups (49).

Meanwhile, case reports include unique findings or novel occurrences of disease and the JBI is the only appropriate tool for such descriptive studies (Appendix 4). Independent not-for-profit JBI has

developed appraisal checklists that evaluate the appropriateness, effectiveness, feasibility and meaningfulness of healthcare interventions (50). Hallgren, (2012) (51) indicate that when two reviewers share ratings, the inter-rater reliability is excellent. In this study, the primary author with two assessors rated the studies before coming to a consensus following discussion.

2.9 Data Analysis

The effect-size estimates the extent that effectiveness differs among experimental and control groups (52). Cohen's d was used to calculate this; d=0.2 indicates a small effect size; d=0.5 a medium effect-size, d=0.8 a large effect-size; d=2 a strong effect-size (52), for equation please see 2.1.

$$\text{Cohen's } d = \frac{(x^1 - x^2)}{s_{\text{average}}}$$

And

$$s_{\text{average}} = \frac{(s^1 - s^2)}{2}$$

Where; d= effect size, X^1 = experimental group, X^2 = control group, S^1 = experimental group mean standard division and S^2 = control group mean standard division.

Equation 2.1: Cohen's equation for effect size

Results

3.1 Selection of Studies

After the original search for articles yielded 2176 results, and a further 1129 duplicate articles were removed, a number of exclusion criteria were applied to further narrow down the selection. From the remaining 1047, 1018 were deemed inappropriate after reviewing the title and the abstract, which were dropped from the list because they: contained irrelevant topics; were review articles; were based on studies of other populations. In turn, 240 were removed because they did not examine the

effectiveness of virtual-reality on the FAI, were unpublished, or were unavailable pre-publication from the authors.

The 28 remaining articles underwent deeper analysis, and 15 were excluded because of a lack of suitability as they did not have a control group and because they did not address AFI. A further reason was that the interventions they referred to were supplementary additions. A total of 13 studies were selected for inclusion according to the formulated inclusion and exclusion criteria. In addition, there were around 400 references included in the reference lists of those 13 included studies, which were screened and identified with the same procedure as previously performed. Two additional studies were identified that met the selection criteria.

Thus, 15 studies were selected for the following analysis, synthesis and review. The flow diagram (Figure.3.1) provides a summary of the aforementioned literature selection process.

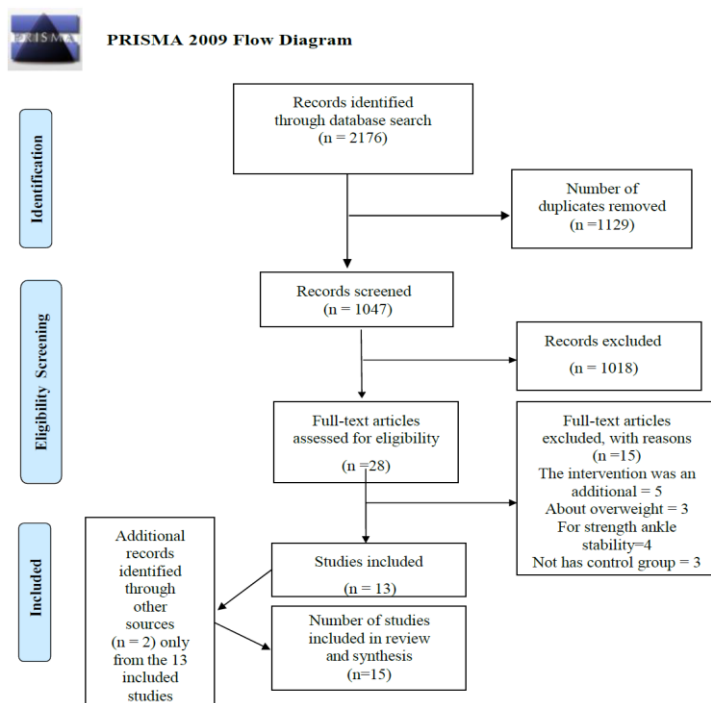


Figure 3.1. Flow diagram of electronic database search and study selection

3.2 Characteristics of Included Studies

Table 3.2 Outline of the characteristics of included studies.

3.3 Setting of Studies

A total of fifteen included studies have been selected. They were all published between 2014 and 2020 and include fourteen RCTs and single-case-report. Of the fourteen RCTs, ten were from Korea (22,43–47,53–56), two from Switzerland (57,58), one from Iran (59), and one from Greece (42). The case-report was from the United States (60).

3.4 Characteristics of Participants

A total of 572 subjects were included in the selected RCTs and 2 subjects were included in the case report. All participants suffered from AFI or ankle-sprain. The ankle-sprains were chronic and the recurrent incidents happened more than once ($n=13$). Two studies did not have more than one ankle-sprain involved (57,58). The mean age of subjects recruited in the studies ranged from 15-64. The percentage of female to male subjects varied between studies, with a majority of male subjects in the RCTs, while two females in the case-report.

3.5 Characteristics of Interventions

Virtual-reality was used across the studies in this review, involving the Nintendo Wii Fit , the Xbox (Microsoft, Redmond, WA, USA) and head-mounted-device, with games that focused on balance (Table 3.1) . Treatment was either completed under supervision or with a home rehabilitation program. The duration of interventions ranged from 20 minutes to 30 minutes and from 2-3 per week, lasting for 2-10 weeks. However, one RCT study did not state the details of treatment duration (59).

Table 3.1. Game type

Studies	Devices	Games type
(43–47,55,56,59–61).	Nintendo Wii Fit	Slalom skiing Slalom snowboarding Penguin sliding Table-tilt balance. Bubble Tightrope walking
(42)	Xbox (Microsoft, Redmond, WA, USA)	Rally ball Reflex ridge River rush 2000 leaks
(55)	Head -mounted device (VR box, Max, China)	Virtual reality funambulism(Yi Wang, China) Virtual reality traffic bike racing(Babloo Games, United Arab Emirates) Subway Surf Race Virtual reality 2017 (Daisy Daisy, USA)

3.6 Characteristics of Comparators

All included studies (n=15) utilising virtual-reality as the experimental group, whilst strength exercise or traditional therapy as the control group.

3.7 Characteristics of Outcome Measures and Effect Size

All studies referred to in this review (n=15) used different outcome measures. Moreover, none of them included all four outcome measures together (balance, strength, function and pain). All the included studies used reliable and valid outcome measurement tools. All outcome measures are shown in table 3.2. For the effect-size of all outcome measures, see Appendix 6.

3.9 Outcome Assessment Tools and Effect Size

In terms of balance tools, 9 of the 15 included studies used different measurement tools such as the biodex balance system (BSS), bio-rescue, Y-balance, G-jump, star excursion balance test (SEBT), error scoring system

(ESS), and biodex isokinetic dynamometer (BID). They all showed significant differences between groups with a multiple effect-size. The BBS, Bio-rescue, Y-balance and BID measurements found a large effect-size $d > 0.8$ (22,43, 44, 46, 48, 54, 56, 57). One RCT study used G-jump, showing a medium effect-size $d > 0.5$ (56). Furthermore, the SEBT and ESS measurements were used by one-case report study (60), with no indication of effect-size because they used a diagram.

In terms of functional tests, 7 of the 15 included studies used different measurement tools such as functional performance tests (FPT), foot and ankle ability measure (FAAM), Cumberland ankle instability tool (CAIT), temporal-spatial gait parameters (TGP) and kinematic gait parameters (KGP). Some studies ($n=5$) showed significant differences ($P < 0.05$) (43,46,47,59,60). However, two studies (57,58), showed no significant differences between groups. The FPT, CAIT and KGB measurement found a large effect-size of $d > 0.8$ (44,47,48, 59. 60), while TGP measurement showed medium effect-size $d > 0.5$ (59). The FAAM measurement showed a small effect-size $d > 0.2$ in one RCT study (57). However, in single-case-report study (60), the effect-size was not available, because they used a diagram.

In terms of strength tools, 3 of the 15 included studies used the BID measurement tool, with two RCT's of the studies finding a significant improvement (54,55). However, one RCT research (44) found no significant differences. All three studies showed a large effect-size of $d > 0.8$. In terms of pain tools, 2 of the 15 included studies used the visual analog scale (VAS) measurement and discovered significant improvement in one-case-report (60). The effect-size was not available because the author used a diagram. However, in on RCT study (57), there was no significant improvement ($P \geq 0.292$) and the effect-size was small $d > 0.2$.

3.10 Follow Up Period

Two RCTs conducted a follow-up after 6 months and 1 year respectively, which were longest follow ups (57,58). However, twelve RCTs (22,42–47,53–56,59) and one-case report did not conduct a lengthy follow-

up after treatment therapy, as they only measured within the baseline and at the end of the treatment.

3.11 Missing Data/Dropouts

Twelve RCT's studies and one-case-report did not have any dropouts. However, dropouts occurred in two RCTs (57,58), with explanations given

Table 3.2. Findings of included studies, viewing outcome measures, and brief description.

Authors	Outcomes	Outcome measurement	Brief description
1- (45)	Balance	Biodex Balance System	A- All studies 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 and 10 in the all measurements showed a significant difference between and within groups.
2- (22)			B- Studies 1, 2 and 6 measured static and dynamic ranges from 1 to 8 degree for anterior-posterior and medial-lateral movement.
3- (42)			C- Studies 3 and 7 measured the limit of stability. However, study 3 has an additional measure which was the stability index.
4- (56)		Bio-rescue	D- Studies 4 and 5 measure the surface area and the whole path length. However, study 4 has an additional measure which was the limit of stability.
5- (53)		Y-balance	E- Study 7 uses only a measure of the limit of stability.
6- (55)			F- Study 9 used the tool to measure ankle proprioception.
7- (47)			G- Study 10 used two measurement for balance.
8- (55)		Biodex isokinetic Dynamometer	A- Study 1 showed no significant differences, however within groups shoed significant differences.
9- (43)		Star excursion balance test. Error scoring system.	B- Studies 2 and 3 showed significant differences between and within groups,
10- (60)			C- Studies 1, 2 and 3 measure the ankle strength for plantarflexion, dorsiflexion, inversion and eversion.
1- (44)	Strength	Biodex isokinetic Dynamometer	A- Studies 1 and 2 showed significant
2- (55)			
3- (54)			
1- (57)		Visual analog	A- Studies 1 and 2 showed significant

2-	(60)	Pain	scale (VAS)	improvement within groups. However, there were no significant differences between the groups in study 1, while study 2 showed significant differences.
1-	(59)		Functional Performance Tests	A- Studies 2 and 8 showed no significant differences, however within groups showed significant differences.
2-	(57)	Movement	Foot and ankle	B- Studies 1,3, 4, 5, 6 and 7 showed significant improvement between and within groups.
3-	(60)	impairment	ability measure	C- All different measurement tools used for studies 1-8 were to measure ankle function.
4-	(43)		Cumberland ankle	
5-	(47)		instability tool	
6-	(46)		(CAIT)	
7-	(56)		G-jump	
8-	(58)		Temporal-spatial gait parameters.	
			Kinematic gait parameters.	

3.12 Quality Assessment of Included Studies

3.12.1 Risk of Bias in Included RCT's

The results of the quality assessment for the included RCTs are shown in Table 3.4 and Figure 3.2.

Random Sequence Generation

Three studies had a low risk-of-bias as they reported random sequence generation, with two studies using an electronically generated block randomization list (57,58). The other used a sealed envelope with an enclosed number (42). Eleven RCT's studies (22,43,44,46,47,53–56,59,62) had an unclear risk-of-bias as they reported that participants were randomized with no information of the procedure of randomization.

Allocation Concealment

Two RCT's (57,58) studies had a low risk-of-bias as the concealment procedures were stated clearly. The twelve RCT's remaining studies (22,42–44,46,47,53–56,59,62) had an unclear risk-of-bias as there was no allocation concealment reported by any of the studies.

Blinding of Participants and Personnel

Two RCT's studies (57,58) had high risk-of-bias as the patients were aware of the treatment. All twelve RCT's studies (22,42–44,46,47,53–

56,59,62) had an unclear risk-of-bias as they did not report any information regarding this.

Blinding of Outcome Assessment

A total of three RCT's studies (42,57,58) had a low risk-of-bias. The remaining eleven RCT's studies (22,42–44,46,47,53–56,59,62) had an unclear risk-of-bias as there was insufficient information to make a judgment.

Incomplete Outcome Data

Twelve RCT's studies (22,42–44,46,47,53–56,59,62) had a low risk-of-bias as no missing data was reported. However, two RCT's studies (57,58) had a high risk-of-bias.

Selective Reporting

Twelve included studies (22,42–47,53–56,59) had a low risk-of-bias as the authors reported outcome measurement and the P value, whereas the remaining two RCT's studies (57,58) had an unclear risk-of-bias, as there was insufficient information with which to make a judgment.

Other Bias

Nine studies had a low risk-of-bias (42,43,45,53–58), whereas the remaining five studies had an unclear risk-of-bias(44,46,47,54,59).

3.12.2 JBI Scale in The Case Report

The outcome ratings for JBI are present in Table3.3. There was one-case-report study (60), which had a high score 7/8. The domain of item 8, 'adverse events (harm) or unanticipated events' was considered to have been 'no', while others were 'yes'.

Table 3.3. characteristics of JBI

Major Components	(60)
1.patient's demographic characteristics	Yes
2.patient's history	Yes
3.current clinical condition of the patient	Yes
4.diagnostic tests and results	Yes
5.the intervention or treatment procedure	Yes
6.post-intervention condition	Yes
7.adverse events (harm) or unanticipated events	No
8.provide takeaway lessons	Yes
Total number of 'yes'	7/8

3.13 Summary of Results

Overall, the results showed that the virtual-reality group had statistically significant improvement ($p < 0.05$) in most of the outcomes compared to the other group in the majority of the included studies ($n=12$) (22,42,43,45–47,53–56,59,60).

Nonetheless, three RCT's studies provided contrary evidence that demonstrated that there were no significant differences ($p > 0.05$) between the virtual-reality group and control group using two measurements: functional and pain in two RCT's studies (57,58), while the other study used strength measurement (44). The most used measure was the balance outcome, which showed significant differences with large effect-size where RCTs were employed ($n=9$) (22,42,43,45–47,53,55,56) and for the single-case-report no effect-size available, because they used diagram (60). Pain outcome was only used in one RCT study (57) and one-case-report (60).

Because the control selection of bias was relatively not well conducted before the trials took place, the RCTs under review were deemed to be moderate risk-of-bias. It is acknowledged that the 'blinding' of patients and researchers is integral to the decrease of bias within such research, but this presents seemingly insurmountable challenges in terms of maintaining overall blindness throughout the entire process.

To summarise, the overall quality assessment of the RCTs ($n=14$) under review shows some concerns (moderate quality), with one-case-report (60) scoring high on the JBI scale at 7/8, indicating a low risk-of-bias.

Table 3.4. Results of the risk of bias table according to the review authors' judgements about risk of each bias item for included studies

Author	Random sequence generation	Allocation concealment	Blinding of participants and personal	Blinding of outcome assessment	Incomplete outcome data	Selective reporting	Other bias
(44)	?	?	?	?	+	+	?
(54)	?	?	?	?	+	+	?
(43)	?	?	?	?	+	+	+
(59)	?	?	?	?	+	+	?
(45)	?	?	?	?	+	+	+
(42)	?	?	?	+	+	+	+
(57)	+	+	—	+	—	?	+
(47)	?	?	?	?	+	+	?
(55)	?	?	?	?	+	+	+
(61)	?	?	?	?	+	+	+
(22)	+	?	?	?	+	+	+
(58)	+	+	—	+	—	?	+
(53)	?	?	?	?	+	+	+
(46)	?	?	?	?	+	+	?

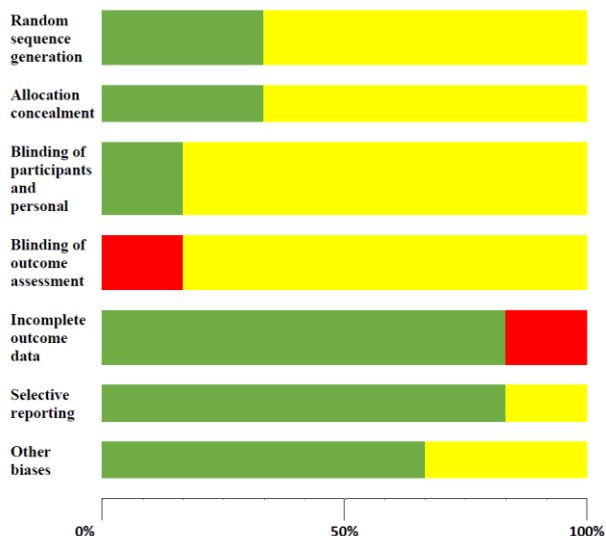


Figure 3.2. The risk of bias summary: review authors' judgements about risk of bias for each item, presented as percentages across all included studies.

+	Low risk of bias	?	Unclear of bias	—	High risk of bias

Discussion

4.1 Summary of Principle Findings

The present review aimed to systematically synthesise existing evidence in order to uncover the advantages of virtual-reality with a goal to improve AFI. A total of fifteen studies satisfied the inclusion criteria and were included in this SR. All included trials investigated the effectiveness of virtual-reality for the AFI.

In the literature, the virtual-reality program used for the treatment of the FAI involved one of the following devices; Nintendo Wii Fit , Xbox (Microsoft, Redmond, WA, USA) and head -mounted device. The Nintendo Wii Fit is the most commonly applied treatment across studies in this SR. All included studies have investigated virtual-reality for AFI, regardless of device. There were thirteen studies which used the Nintendo Wii Fit (22,43–47,53–55,57–60), one-study which used head-mounted-device (55) and one-study which used Xbox Kinetic (42).

The intended results of this SR were balance, strength, function and pain, with one or more of these evaluated in the studies examined. The current section discusses the SR results and the consequences of these outcomes. In turn, the study's limitations are discussed, and suggestions for further research on the topic at hand are discussed.

The results in all twelve studies showed that the virtual-reality group showed a statistically significant improvement ($p < 0.05$) in most of the outcomes when compared to the other (control) group in the majority of the included studies ($n=12$). However, three RCT's studies found no significant differences ($p > 0.05$) (44,57,58)

Overall, regardless of the virtual-reality used in the included studies, this review has generated moderate evidence to suggest that significant differences exist between virtual-reality and other intervention in the

provision of balance, strength, pain and functional improvement. A total of fifteen studies support this finding, including five high-quality papers (22,42,57,58,60) and ten moderate-quality papers

Furthermore, the outcomes of this SR showed that virtual-reality presented major disparities across groups. Virtual-reality is seemingly superior to strength exercise, traditional therapy, or no intervention. Of the fourteen RCTs studies examined, and these all supported the notion of a different effect-size with the majority of large effect-size. In addition, one-case-report was of high-quality, but the effect-size was not available because of the diagram used.

With regard to balance measurements, all included RCT's studies used different measurements; the BBS tool used in two high-quality studies (22,42), while the Bio-rescue, Y-balance and BID used moderate-quality RCT's studies (44, 46, 47,48,54,56), and all showed a large effect-size. The G-jump measure tools were used by one moderate-quality study and showed a medium effect-size (56). The BESS and SEBT measure tools used by one-case-report study showed significant differences but the effect-size was not available, because they used a diagram (60). The reader should take into consideration that different studies used different measurement tools for balance and that could be a source of bias due to the fact that different measurement tools can demonstrate different levels of reliability and validity (63). In respect of other included studies (n=6) (44,46,54,57-59), balance was not included in their assessments, which was questionable because this outcome is considered a very important measurement in such populations (64).

In terms of strength measurement, there were only three RCT (44,54,55) studies measured strength and all of them used BID. Two RCT's studies showed significant differences (54,55). However, the third RCT study (44) showed no significant differences, all three studies RCT's showed large effect-size. The reason for the differences in results between this study and the other two studies that showed significant differences could be attributed to the intensity of exercise program, as this was determined by different physiotherapists in the studies. In respect of other

included studies (n=12) (22,42,59,60,43,45–47,53,56–58), strength measure was not included in their assessments, which was questionable because this outcome is considered as a very important measurement in such populations (65).

With regard to function outcomes measures, the CAIT and FPT measurement tool used by four moderate-quality RCT's studies showed significant differences; all four RCT's studies showed a large effect-size (44,47,48, 60). However, the FAAM, TGP and KGP measures tool used by two high-quality RCT's studies (58, 59) that showed no significant differences with large effect-size in TGP tool, small effect size in FAAM tool and medium effect-size in KGP tool. In contrast, the single-case-report (60) showed significant differences and the effect-size was not available, due to the author using a diagram. The reason that the two RCT's studies (57,58) showed no significant differences could be due to the patients in these two studies being asked to practice the treatment at home without physiotherapist supervision, which may influence the effects of the treatment. Furthermore, the outcomes could be due to the dropout rate as the two RCT's studies (57,58) had missing data, while the other studies did not report missing data. The reader should take into consideration that different studies used different measurement tools for functionality and this may lead to bias.

In respect of other included studies (n=8) (22,42,44,45,53–56), function was not included in their assessments, which was questionable because the World Health Organisation (WHO) recommended function as an outcome measure in such populations (66).

In terms of the last outcome measure (pain), only two of the included studies involved this outcome measure, with both using VAS and being high-quality studies. One RCT study (57) showed no significant improvement with a small effect-size. However, single-case-report study by (60) showed significant differences with no availability for the effect-size due to the author using a diagram. The reason for the differences in results between the two studies could be attributed to the differences in research design and to the dropout rate in the RCT study (57), which reported

missing data. In respect of other included studies (n=13) (22,42,58–60,43–47,53,54,56), pain was not included in their assessments.

Referring back to the rationale of this SR, which was designed to investigate the effectiveness of virtual-reality for patients with AFI, a previous SR (67) conducted in this field looked at the effectiveness of virtual reality for orthopaedic rehabilitation in general. However, this SR did not include all previous studies for AFI. This SR is different since it has included all previous studies which investigated virtual-reality for AFI exclusively.

All of the included studies provided an informative abstract. Contents were well organised and placed under appropriate headings. Additionally, objectives were clearly stated, and the authors provided an overview of the methodology they employed, including clearly identifying populations, results and conclusions (68). Furthermore, the majority of the authors of the included studies (n=14) (22,42–44,46,47,53–59,62) conducted RCT's in an effort to minimise errors, reduce bias and achieve good-quality results. The one-case report study (60) scored high-quality. Eleven included studies clearly explained that they had obtained ethical approval and informed consent, but in four studies (46,53,55,56,60) this issue was not addressed. Moreover, it is important that researchers obtain both ethical approval and informed consent prior to conducting their research (69).

The sample-size calculation is a vital component of research methodology from both an ethical and scientific perspective (70). Therefore, it is necessary that the sample-size used in a study be justified through statistical power-calculation. As Moore et al. (1998) (71) explain, the effectiveness of a particular intervention on a small number of people may not be generalizable to a larger population. Unfortunately, the majority of the included studies (n=13) did not calculate statistical power prior to conducting their studies, meaning that their sample-size may have been too small (69). However, two studies calculate statistical power (57,58). In addition, a lack of statistical power-calculation may introduce a type II experimental error. This error can lead to incorrect reporting of significant

variation between control and treatment groups, which in turn can result in the rejection of valid hypotheses (72).

It is important that the spectrum of patients in a study represent the full population of patients for whom the health intervention is designed. Nonetheless, the spectrum bias may be introduced by differences in demographic and clinical features (73). The studies included in the SR all exclusively include patients suffering from FAI. To explain the patient variation that appears in the included studies, it is necessary that all of the studies clearly indicate the age and gender of the patients involved. Notably, all included studies have more men than women, which may cause gender bias (74).

It is important when conducting research to perform initial assessments and to list baseline characteristics in order to provide a clear image of participants, levels of severity and differences between individuals in each group (75). All researchers in this SR carried out patient assessments and baseline recording prior to the study.

4.2 Strengths of Review

Firstly, to the best of this author's knowledge, the current SR is the first of its kind investigating the effectiveness of virtual-reality for AFI. Secondly, based on the design of this SR, specific questions were defined, and the relevant protocols were produced. The thorough searching strategy used was clearly and robustly conducted, and discussed with the supervisor and librarian. The eligibility criteria for studies were clearly defined as well. One of the strengths was also that two reviewers independently screened and assessed the quality of the included studies, and a health librarian was used to validate the search strategy. Any disagreement related to the study's suitability was resolved by discussion between researcher and supervisor until agreement was achieved.

Lastly, the other strength of this SR is that effect-sizes have been calculated. This is useful when trying to assist therapists consider the effectiveness of interventions and not only depending on the statistical significance of outcomes when making decisions. However, one-case-report

(60) study was not able to calculate effect-size due to the unavailable mean and standard deviation data. Most studies believed that virtual reality has a moderate to high effectiveness for the AFI.

4.3 Limitations of Review

One of the limitations of this SR was that it included a low-quality study (case-report) in the synthesis and summary of evidence. Another limitation is that the overall quality assessment of included studies showed moderate results. This was most commonly due to the randomised bias, allocation concealment and evidence for generalisation. Also, the sample-size in some of the included studies was relatively small. The majority of the included studies (n=13) (22,42–47,53–56,59,60), did not conduct power-calculation, and they did not complete long follow ups.

4.4 Clinical Implications

There are several clinical implications in relation to this study. Firstly, this SR provides clear evidence for clinicians regarding the effectiveness of virtual-reality for AFI. It also provides comprehensive knowledge about the condition as well as virtual reality. A further important implication is that this SR has critically appraised the current evidence about virtual-reality for the treatment of AFI. Finally, based on the results of this SR, clinicians should include all four outcome measures discussed when virtual-reality is selected for AFI, in order to achieve best results.

4.5 Recommendations for Future Research

Further research should involve more RCTs with a larger sample-size and higher-quality, in order to effectively assess the effectiveness of virtual-reality on AFI, thus investigating its benefits in clinical trials more efficiently. These studies should include all important outcome measures for AFI populations, which are balance, strength and functional. Finally, there is also a need to determine the most suitable form of virtual-reality to be offered to patients as standard.

5.1 Conclusion

The virtual-reality group showed a statistically significant improvement in most of the outcomes compared to the other group in the majority of the included studies (n=12). However, three RCT's studies found no significant differences (44,57,58). Studies varied in terms of quality and most studies were of moderate-quality, but the author observed that there was no relationship between study quality and results, therefore virtual-reality can improve FAI. In most studies, patients considered the virtual-reality experience to offer benefits, and to be effective.

Overall, regardless of the virtual-reality used in the included studies, this review has generated moderate evidence to suggest that there were significant differences between virtual-reality and other treatments in the provision of balance, strength, pain and functional improvement. However, clinicians and researchers should take into consideration the variation in quality of the included studies. Future studies are recommended to investigate the effect of virtual-reality on participation level with large sample-sizes and an adequate follow-up period.

References

1. Vuurberg G, Hoorntje A, Wink LM, Van Der Doelen BFW, Van Den Bekerom MP, Dekker R, et al. Diagnosis, treatment and prevention of ankle sprains: update of an evidence-based clinical guideline. *Br J Sports Med.* 2018;52(15):956.
2. Junge A, Dvorak J. Injuries in female football players in top-level international tournaments. *Br J Sports Med.* 2007;41(suppl 1):i3–7.
3. Ekstrand J, Tropp H. The incidence of ankle sprains in soccer. *Foot Ankle.* 1990;11(1):41–4.
4. Larsen E, Jensen PK, Jensen PR. Long-term outcome of knee and ankle injuries in elite football. *Scand J Med Sci Sports.* 1999;9(5):285–9.
5. Smith RW, Reischl SF. Treatment of ankle sprains in young athletes. *Am J Sports Med.* 1986;14(6):465–71.
6. Anandacoomarasamy A, Barnsley L. Long term outcomes of inversion ankle injuries. *Br J Sports Med.* 2005;39(3):e14–e14.
7. Braun BL. Effects of ankle sprain in a general clinic population 6 to 18 months after medical evaluation. *Arch Fam Med.* 1999;8(2):143.
8. Konradsen L, Bech L, Ehrenbjerg M, Nickelsen T. Seven years follow-up after ankle inversion trauma. *Scand J Med Sci Sports.* 2002;12(3):129–35.
9. Bridgman SA, Clement D, Downing A, Walley G, Phair I, Maffulli N. Population based epidemiology of ankle sprains attending accident and emergency units in the West Midlands of England, and a survey of UK practice for severe ankle sprains. *Emerg Med J.* 2003;20(6):508–10.
10. Nyska M, Mann G. The unstable ankle. *Human Kinetics;* 2002.
11. Verhagen RAW, De Keizer G, Van Dijk CN. Long-term follow-up of inversion trauma of the ankle. *Arch Orthop Trauma Surg.* 1995;114(2):92–6.
12. Schaap GR, De Keizer G, Marti K. Inversion trauma of the ankle. *Arch Orthop Trauma Surg.* 1989;108(5):273–5.
13. Freeman MAR. Instability of the foot after injuries to the lateral ligament of the ankle. *J Bone Joint Surg Br.* 1965;47(4):669–77.

14. Freeman MAR, Dean MRE, Hanham IWF. The etiology and prevention of functional instability of the foot. *J Bone Joint Surg Br.* 1965;47(4):678–85.
15. Kaminski TW, Hartsell HD. Factors contributing to chronic ankle instability: a strength perspective. *J Athl Train.* 2002;37(4):394.
16. Ross SE, Guskiewicz KM. Examination of static and dynamic postural stability in individuals with functionally stable and unstable ankles. *Clin J Sport Med.* 2004;14(6):332–8.
17. Willems T, Witvrouw E, Verstuyft J, Vaes P, De Clercq D. Proprioception and muscle strength in subjects with a history of ankle sprains and chronic instability. *J Athl Train.* 2002;37(4):487.
18. Tropp H. Commentary: functional ankle instability revisited. *J Athl Train.* 2002;37(4):512.
19. Tropp H, Odenrick P, Gillquist J. Stabilometry recordings in functional and mechanical instability of the ankle joint. *Int J Sports Med.* 1985;6(03):180–2.
20. Tropp H. Pronator muscle weakness in functional instability of the ankle joint. *Int J Sports Med.* 1986;7(05):291–4.
21. Fu ASN, Hui-Chan CWY. Ankle joint proprioception and postural control in basketball players with bilateral ankle sprains. *Am J Sports Med.* 2005;33(8):1174–82.
22. Kim KJ, Heo M. Comparison of virtual reality exercise versus conventional exercise on balance in patients with functional ankle instability: A randomized controlled trial. *J Back Musculoskelet Rehabil.* 2019;32(6):905–11.
23. de Vries JS, Krips R, Sierevelt IN, Blankevoort L, Van Dijk CN. Interventions for treating chronic ankle instability. *Cochrane Database Syst Rev.* 2011;(8).
24. Bryanton C, Bosse J, Brien M, Mclean J, McCormick A, Sveistrup H. Feasibility, motivation, and selective motor control: virtual reality compared to conventional home exercise in children with cerebral palsy. *Cyberpsychology Behav.* 2006;9(2):123–8.

25. Rizzo A “Skip”, Kim GJ. A SWOT analysis of the field of virtual reality rehabilitation and therapy. *Presence Teleoperators Virtual Environ.* 2005;14(2):119–46.
26. Dascal J, Reid M, IsHak WW, Spiegel B, Recacho J, Rosen B, et al. Virtual reality and medical inpatients: A systematic review of randomized, controlled trials. *Innov Clin Neurosci.* 2017;14(1–2):14.
27. Corbetta D, Imeri F, Gatti R. Rehabilitation that incorporates virtual reality is more effective than standard rehabilitation for improving walking speed, balance and mobility after stroke: a systematic review. *J Physiother.* 2015;61(3):117–24.
28. Sveistrup H. Motor rehabilitation using virtual reality. *J Neuroeng Rehabil.* 2004;1(1):10.
29. Herzog W, Longino D, Clark A. The role of muscles in joint adaptation and degeneration. *Langenbeck’s Arch Surg.* 2003;388(5):305–15.
30. Lohse KR, Hilderman CGE, Cheung KL, Tatla S, Van der Loos HFM. Virtual reality therapy for adults post-stroke: a systematic review and meta-analysis exploring virtual environments and commercial games in therapy. *PLoS One.* 2014;9(3):e93318.
31. Herz NB, Mehta SH, Sethi KD, Jackson P, Hall P, Morgan JC. Nintendo Wii rehabilitation (“Wii-hab”) provides benefits in Parkinson’s disease. *Parkinsonism Relat Disord.* 2013;19(11):1039–42.
32. Liao Y-Y, Yang Y-R, Wu Y-R, Wang R-Y. Virtual reality-based Wii fit training in improving muscle strength, sensory integration ability, and walking abilities in patients with Parkinson’s disease: a randomized control trial. *Int J Gerontol.* 2015;9(4):190–5.
33. Egger M, Davey-Smith G, Altman D. *Systematic reviews in health care: meta-analysis in context.* John Wiley & Sons; 2008.
34. Hemingway P, Brereton N. What is a systematic review. *What is.* 2009;1–8.
35. Wong LP. Summarizing research findings: systematic review and meta-analysis. *Malaysian Fam physician Off J Acad Fam Physicians Malaysia.* 2007;2(1):8.

36. Garg AX, Hackam D, Tonelli M. Systematic review and meta-analysis: when one study is just not enough. *Clin J Am Soc Nephrol*. 2008;3(1):253–60.
37. Cooper H, Booth K, Gill G. Using combined research methods for exploring diabetes patient education. *Patient Educ Couns*. 2003;51(1):45–52.
38. Rees K, Ebrahim S. Promises and problems of systematic reviews. *Hear Drug*. 2001;1(5):247–8.
39. Gerrish K, Lacey A. The research process in nursing. John Wiley & Sons; 2010.
40. Herzog MM, Kerr ZY, Marshall SW, Wikstrom EA. Epidemiology of ankle sprains and chronic ankle instability. *J Athl Train*. 2019;54(6):603–10.
41. Kowalska M, Owecki M, Prendecki M, Wize K, Nowakowska J, Kozubski W, et al. Aging and neurological diseases. In: *Senescence-Physiology or Pathology*. IntechOpen; 2017.
42. Vernadakis N, Derri V, Tsitskari E, Antoniou P. The effect of Xbox Kinect intervention on balance ability for previously injured young competitive male athletes: A preliminary study. *Phys Ther Sport*. 2014;15(3):148–55.
43. Kim KJ, Jun H ju. Effects of Virtual Reality Programs on Proprioception and Instability of Functional Ankle Instability. *J Int Acad Phys Ther Res*. 2015;6(2):891–5.
44. Kim K, Choi B, Lim W. The efficacy of virtual reality assisted versus traditional rehabilitation intervention on individuals with functional ankle instability: a pilot randomized controlled trial. *Disabil Rehabil Assist Technol [Internet]*. 2019;14(3):276–80. Available from: <https://doi.org/10.1080/17483107.2018.1429501>
45. Kim K-J, Heo M. Effects of virtual reality programs on balance in functional ankle instability. *J Phys Ther Sci*. 2015;27(10):3097–101.
46. Nam S-M, Lee D-Y. Effects of Visual Feedback Closed Kinetic Chain Exercise on the Lower Limb Muscles Activity and ankle Instability in Adult men with Chronic Ankle Instability. *Korean Soc Phys Med*.

- 2019;14(1):131–8.
47. Nam SM, Kim K, Lee DY. Effects of visual feedback balance training on the balance and ankle instability in adult men with functional ankle instability. *J Phys Ther Sci*. 2018;30(1):113–5.
 48. Vardell E, Malloy M. Joanna briggs institute: an evidence-based practice database. *Med Ref Serv Q*. 2013;32(4):434–42.
 49. Higgins JP, Altman DG, Gøtzsche PC, Jüni P, Moher D, Oxman AD, et al. Cochrane bias methods group; cochrane statistical methods group. Cochrane Collab tool Assess risk bias randomised trials *BMJ*. 2011;343(7829):d5928.
 50. Ma L-L, Wang Y-Y, Yang Z-H, Huang D, Weng H, Zeng X-T. Methodological quality (risk of bias) assessment tools for primary and secondary medical studies: what are they and which is better? *Mil Med Res*. 2020;7(1):1–11.
 51. Hallgren KA. Computing inter-rater reliability for observational data: an overview and tutorial. *Tutor Quant Methods Psychol*. 2012;8(1):23.
 52. Law MC, MacDermid J. Evidence-based rehabilitation: A guide to practice. Slack Incorporated; 2008.
 53. Kim J-H, Uhm Y-H. Effect of Ankle Stabilization Training Using Biofeedback on Balance Ability and Lower Limb Muscle Activity in Football Players with Functional Ankle Instability. *J Korean Phys Ther*. 2016;28(3):189–94.
 54. Kim KJ, Jun HJ, Heo M. Effects of Nintendo Wii Fit Plus training on ankle strength with functional ankle instability. *J Phys Ther Sci*. 2015;27(11):3381–5.
 55. Baek J-S, Kim Y-J, Kim H-J, Park J-H, Lee N-R, Lee B-R, et al. The Effect of Unstable Supporting Exercise in Young Adults with Functional Ankle Instability when Training with a Virtual {Reality-Head} Mounted Display System. *PNF Mov*. 2019;17(1):81–92.
 56. Yang D-J, Park S-K, Uhm Y-H. Impact of Virtual Reality Based Neuromuscular Postural Control Fusion Training on Balance Ability and Jump Performance of Soccer Players with Functional Ankle Instability. *J Digit Converg*. 2016;14(11):357–67.

57. Punt IM, Ziltener JL, Monnin D, Allet L. Wii Fit™ exercise therapy for the rehabilitation of ankle sprains: Its effect compared with physical therapy or no functional exercises at all. *Scand J Med Sci Sports*. 2016;26(7):816–23.
58. Punt IM, Armand S, Ziltener JL, Allet L. Effect of Wii Fit™ exercise therapy on gait parameters in ankle sprain patients: A randomized controlled trial. *Gait Posture* [Internet]. 2017;58:52–8. Available from: <http://dx.doi.org/10.1016/j.gaitpost.2017.06.284>
59. Mohammadi N, Hadian MR, Olyaei G. The Effects of Wii Fit Plus Training on Functional Ability in Athletes with Functional Ankle Instability. *Sport Orthop Traumatol* [Internet]. 2020;36(1):52–9. Available from: <https://doi.org/10.1016/j.orthtr.2020.01.003>
60. Arvinen-Barrow M, Maresh N, Earl-Boehm J. Functional Outcomes and Psychological Benefits of Active Video Games in the Rehabilitation of Lateral Ankle Sprains: A Case Report. *J Sport Rehabil*. 2020;29(2):213–24.
61. Kim J-H, Uhm Y-H. Effect of ankle stabilization training using biofeedback on balance ability and lower limb muscle activity in football players with functional ankle instability. *J Korean Phys Ther*. 2016;28(3):189–94.
62. Kim KJ, Ju Jun H. Effects of virtual reality programs on balance in functional ankle instability. *J Int Acad Phys Ther Res*. 2015;6(2):891–5.
63. Hutcheon JA, Chiolerio A, Hanley JA. Random measurement error and regression dilution bias. *Bmj*. 2010;340.
64. Ross SE, Guskiewicz KM, Gross MT, Yu B. Assessment tools for identifying functional limitations associated with functional ankle instability. *J Athl Train*. 2008;43(1):44–50.
65. Kim K-J, Kim Y-E, Jun H-J, Lee J-S, Ji S-H, Ji S-G, et al. Which treatment is more effective for functional ankle instability: strengthening or combined muscle strengthening and proprioceptive exercises? *J Phys Ther Sci*. 2014;26(3):385–8.
66. Organisation WH. International classification of functioning, disability and health. Geneva World Health Organ 2001. 2001;

67. Gumaa M, Youssef AR. Is Virtual Reality Effective in Orthopedic Rehabilitation? A Systematic Review and Meta-Analysis. *Phys Ther.* 2019;99(10):1304–25.
68. Kuyper BJ. Bringing up scientists in the art of critiquing research. *Bioscience.* 1991;41(4):248–50.
69. Hendry C. Research Methods in Health. Investigating Health and Health Services. *Nurse Res.* 2002;10(2):81–3.
70. Altman DG, Schulz KF, Moher D, Egger M, Davidoff F, Elbourne D, et al. The revised CONSORT statement for reporting randomized trials: explanation and elaboration. *Ann Intern Med.* 2001;134(8):663–94.
71. Moore RA, Gavaghan D, Tramer MR, Collins SL, McQuay HJ. Size is everything—large amounts of information are needed to overcome random effects in estimating direction and magnitude of treatment effects. *Pain.* 1998;78(3):209–16.
72. Polgar S, Thomas S. Introduction to research in the health sciences. Churchill Livingstone. London Published by RDC Group Limited; 2000.
73. Whiting P, Rutjes AWS, Reitsma JB, Bossuyt PMM, Kleijnen J. The development of QUADAS: a tool for the quality assessment of studies of diagnostic accuracy included in systematic reviews. *BMC Med Res Methodol.* 2003;3(1):25.
74. Holdcroft A. Gender bias in research: how does it affect evidence based medicine? SAGE Publications Sage UK: London, England; 2007.
75. Al-Jundi A, Sakka S. Critical appraisal of clinical research. *J Clin diagnostic Res JCDR.* 2017;11(5):JE01.

