

المرونة الإدارية وعلاقتها بالإفصاح عن المخاطر للهيئة العامة
للغذاء والدواء بالمملكة العربية السعودية

إعداد الطالب/ عبد الهادي مناع العمري

إشراف/

د. وليد سليمان

د. الفيصل عبد الحميد

العام الدراسي:

2023

م	الموضوع	الصفحة
1.	المستخلص	1
2.	مقدمة	2
3.	مشكلة البحث	3-2
4.	اسئلة البحث	3
5.	أهمية البحث	4-3
6.	أهداف البحث	4
7.	دراسات سابقة	7-4
8.	أولاً- الدراسات التي تناولت المرونة الإدارية	5-4
9.	ثانياً - الدراسات التي تناولت الإفصاح عن المخاطر	7-5
10.	التعقيب على الدراسات السابقة	8-7
11.	التعقيب على الدراسات التي تناولت المرونة الإدارية	8-7
12.	التعقيب على الدراسات التي تناولت الإفصاح عن المخاطر	8
13.	عرض الأدب	14-9
14.	أولاً- المرونة الإدارية	12-9
15.	مفهوم المرونة الإدارية	9
16.	أبعاد المرونة الإدارية	9
17.	مرونة التخطيط	9
18.	مرونة التنظيم	10
19.	مرونة التوجيه	12-11
20.	مرونة الرقابة	12
21.	ثانياً- الإفصاح عن المخاطر	14-12
22.	مفهوم الإفصاح عن المخاطر	13-12

14-13	أهمية الإفصاح عن المخاطر	.23
14	منهجية البحث	.24
14	أساليب جمع البيانات والمعلومات	.25
14	حدود البحث	.26
14	منهج البحث	.27
14	مجتمع البحث	.28
15	عينة البحث	.29
15	أداة البحث	.30
15	الأسلوب الإحصائي في البحث	.31
15	التصور العام لهيكل البحث	.32
16	الدراسة التطبيقية	.33
16	الأساليب الإحصائية المستخدمة	.34
16	الإحصاء الوصفي	.35
16	مصفوفة الارتباط	.36
16	تحليل الانحدار الخطي	.37
24-16	ثانياً- التحليل الإحصائي للبيانات	.38
16	الثبات والصدق	.39
19 - 16	العوامل الديموغرافية	.40
17	النوع	.41
18	المؤهل العلمي	.42
19	سنوات الخبرة	.43
24-20	الإحصاء الوصفي	.44
20	مصفوفة الارتباط	.45

24-21	اختبار فروض الدراسة	46.
22-21	اختبار الفرض الفرعي الأول	47.
22	اختبار الفرض الفرعي الثاني	48.
23-22	اختبار الفرض الفرعي الثالث	49.
24-23	اختبار الفرض الفرعي الرابع	50.
24	مناقشة نتائج البحث	51.
24	نتائج البحث	52.
25	الملخص الأجنبي	53.
26	التوصيات	54.
26	البحوث المقترحة	55.
29-26	القائمة المرجعية	56.
27-26	قائمة المراجع العربية	57.
29-27	قائمة المراجع الأجنبية	58.
36-29	ملاحق الدراسة	59.
33-30	ملحق (1) الاستبانة قبل عرضها على المحكمين	60.
36-34	ملحق (2) الاستبانة بعد اعتمادها من المحكمين	61.

قائمة الجداول والأشكال

م	فهرس الجداول والأشكال	الصفحة
1.	شكل رقم (1) التصور العام لهيكل البحث	15
2.	جدول (1) معامل ألفا كرونباخ	16
3.	جدول (2) العوامل الديموغرافية لعينة الدراسة تبعاً لمتغير (النوع).	17

17	شكل (2) العوامل الديمغرافية لعينة الدراسة تبعاً لمتغير (النوع)	4.
18	جدول (3) العوامل الديمغرافية لعينة الدراسة تبعاً لمتغير (المؤهل العلمي)	5.
18	شكل (3) العوامل الديمغرافية لعينة الدراسة تبعاً لمتغير (المؤهل العلمي)	6.
19	جدول (4) العوامل الديمغرافية لعينة الدراسة تبعاً لمتغير (سنوات الخبرة)	7.
19	شكل (4) العوامل الديمغرافية لعينة الدراسة تبعاً لمتغير (سنوات الخبرة)	8.
20	جدول (5) الإحصاء الوصفي لمتغيرات الدراسة المستقلة والتابعة	9.
21-20	جدول (6) مصفوفة الارتباط لمتغيرات الدراسة	10.
21	جدول (7) نموذج الانحدار (Linear Regression) العلاقة بين المرونة الإدارية (مرونة التخطيط) والإفصاح عن المخاطر للهيئة العامة للغذاء والدواء بالمملكة العربية السعودية.	11.
22	جدول (8) نموذج الانحدار (Linear Regression) العلاقة بين المرونة الإدارية (مرونة التنظيم) والإفصاح عن المخاطر للهيئة العامة للغذاء والدواء بالمملكة العربية السعودية.	12.
23-22	جدول (9) نموذج الانحدار (Linear Regression) العلاقة بين المرونة الإدارية (مرونة التوجيه) والإفصاح عن المخاطر للهيئة العامة للغذاء والدواء بالمملكة العربية السعودية.	13.
24-23	جدول (10) نموذج الانحدار (Linear Regression) العلاقة بين المرونة الإدارية (مرونة الرقابة) والإفصاح عن المخاطر للهيئة العامة للغذاء والدواء بالمملكة العربية السعودية.	14.

المستخلص:

هدف البحث الحالي إلى التعرف على العلاقة المعنوية بين المرونة الإدارية و الإفصاح عن المخاطر للهيئة العامة للغذاء والدواء بالمملكة العربية السعودية، في ضوء أبعاد المرونة الإدارية (مرونة التخطيط – مرونة التنظيم – مرونة التوجيه – مرونة الرقابة)، اتبع البحث المنهج الوصفي التحليلي فيما يتعلق بالجانب النظري وكذلك الاعتماد علي منهج التحليل القياسي في الجانب التطبيقي، ومن الأدوات تم تطبيق استبانة (إعداد الباحث)، تكونت عينة البحث الحالي من (250) من المديرين وأعضاء مجالس الإدارات والقيادات العليا بالهيئة العامة للغذاء والدواء بالمملكة العربية السعودية، وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة معنوية بين المرونة الإدارية (مرونة التخطيط) والإفصاح عن المخاطر للهيئة العامة للغذاء والدواء بالمملكة العربية السعودية، ووجود علاقة معنوية بين المرونة الإدارية (مرونة التنظيم) والإفصاح عن المخاطر، وكذلك وجود علاقة معنوية بين المرونة الإدارية (مرونة التوجيه) والإفصاح عن المخاطر ، كما تبين وجود علاقة معنوية بين المرونة الإدارية (مرونة الرقابة) والإفصاح عن المخاطر للهيئة العامة للغذاء والدواء بالمملكة العربية السعودية، وبالتالي توجد علاقة معنوية بين المرونة الإدارية والإفصاح عن المخاطر للهيئة العامة للغذاء والدواء بالمملكة العربية السعودية.

الكلمات المفتاحية: المرونة الإدارية – الإفصاح عن المخاطر.

مقدمة:

تُعد المرونة الإدارية أحد المداخل التي تعمل على خلق نوعاً من التفاهم وتبادل الثقة بين الأطراف المعنية بموقف معين، إذ تتيح المجال لتبادل الآراء ووضع الحلول للمشكلات القائمة وتصورات للمشكلات المستقبلية وإمكانية التعامل معها بالوقت المناسب وباستخدام الإستراتيجية المناسبة، حيث تعمل المرونة الإدارية على التكيف الإيجابي للعاملين بفاعلية وسرعة مع المتغيرات غير المتوقعة والمخاطر التي يصعب التنبؤ بها.

ويرى (Ussahawanit & Sriboonlue (2011 أن المرونة الإدارية تُعد من أحد مقومات النجاح للهيئات والمؤسسات والشركات خاصة التي تصبؤ إلى تحقيق الربحية أو تحقيق الجودة، إذ تكمن أهميتها في القدرة على التنبؤ وبالتالي إيجاد الحلول ووضع الخطط والتصورات والبدائل المختلفة قبل حدوث المشكلة، كما تساعد على استخدام الإستراتيجيات البديلة ومراعاة التغيرات والتطور الذي يطرأ على البيئة الخارجية من خلال تضمينها أبعاد التخطيط، والتنظيم، والتوجيه، والرقابة.

إذ يعمل عامل التخطيط على وضع الأهداف عند دراسة الواقع، كما يعبر عامل التنظيم عن القدرة على توقع الصعوبات والتخطيط لها والتعامل معها عند حدوثها، أما عامل التوجيه فيعد دوراً مهماً في ضمان قدرة الإدارة على التغيير والتكيف مع تغيرات بيئة العمل، في حين يعمل عامل الرقابة على متابعة تنفيذ الخطط في ضوء جهاز تنظيمي.

ويضيف (Pires (2011 ان العمل تحت مظلة المرونة الإدارية هو ما يؤدي إلى البعد عن الأنظمة البيروقراطية بالعمل، وإحلال التعاون، حيث إبداء الرأي والتشاور وتوزيع المسؤولية في إدارة الأزمات والمخاطر من خلال طرحها والإفصاح عنها، ووضع الخطط للتعامل معها أو الحد منها أو تفاديها في المستقبل.

لذا تُعد المرونة الإدارية عاملاً هاماً في حدوث التناغم والتشاور بين القادة الإداريين ومرؤوسهم لتحقيق أهداف الجهة المعنية، ويحدث ذلك من خلال عدة طرق يتبعها القادة الإداريون كإشراك العاملين في اتخاذ القرارات ووضع الاستراتيجيات المناسبة وهو ما يستلزم من القادة الإفصاح عن المخاطر التي تتواجد بجهة العمل.

ومن الفئات المنوطة بإتباع المرونة الإدارية في التعامل مع المرؤوسين فئة المديرين وأعضاء مجلس الإدارة والقيادات العليا، إذ يرى (المحاميد، 2020) أن الأشخاص المنوطون بالإدارة، يُعدوا من العوامل والمحددات المؤثرة عن الإفصاح عن المخاطر، بل والعمل على تحسين ومستوى وجودة الإفصاح عن المخاطر.

كما يرى (Munir et al (2020 أن عملية الإفصاح عن المخاطر هي ما يساعد جدياً على تقييم الأداء الفعلي والكشف عن المخاطر محتملة وكيفية الوقاية منها كما تُعد عملية الإفصاح عن المخاطر أمراً حتمياً وإلزامياً في بعض الدول، إلا أنه لا يزال أمراً اختياريًا في دول أخرى.

مشكلة البحث:

تُعد البيئة التشغيلية للهيئة العامة للغذاء والدواء من العوامل الهامة التي تؤثر على سلامة الهيئة وسلامة منشأتها وسلامة العاملين بها، إذ يتم التعامل من خلال الهيئة مع أنماط مواد مختلفة كالمستحضرات الحيوية (البيولوجية) والمستحضرات البشرية والبيطرية ومستحضرات التجميل والمبيدات، بالإضافة إلى الأجهزة الطبية لذا يجب أن تكون هناك بيئة آمنة خالية من عوامل الخطورة، قادرة على التنبؤ بالمخاطر المستقبلية، فبيئة هيئة الغذاء والدواء من البيئات التي تتعدد بها أنواع المخاطر، كالمخاطر الفيزيائية والتي تتضمن (الحرارة والضوضاء والاستضاءة

والإشعاعات الضارة، وتغيرات الضغط الجوي والكهرباء الاستاتيكية والديناميكية ومخاطر الانفجار)، والمخاطر الميكانيكية التي تنجم عن (المباني والعدد والآلات والعمليات الميكانيكية ووسائل النقل اليدوي والآلي)، والمخاطر الكيميائية وتتضمن (مخاطر المواد السائلة ومخاطر المواد الصلبة والمخاطر الغازية).

وقد تتأثر الفحوصات التي يتم عمل إجراءات المطابقة عليها بالهيئة بعوامل الخطورة سائلة الذكر مما يؤثر على سلامة عملية فحصها والتأكد من جودتها ومدى فاعليتها، كما قد تتضمن هذه الفحوصات على العديد من عوامل الخطورة على صحة العاملين بالهيئة وهو الأمر الذي يتطلب وجود استراتيجيات فعالة استباقية للتصدي للمخاطر الحالية والمتوقعة من خلال المرونة الإدارية.

ومن هذا الطرح يمكن القول إن العديد من المخاطر التي تواجه بيئات العمل قد ترجع إلى عدم وجود قدر كافي من المرونة الإدارية في التعامل مع المرؤوسين.

ويحاول البحث الحالي الإجابة عن السؤال الرئيسي التالي:

"هل يوجد علاقة معنوية بين المرونة الإدارية والإفصاح عن المخاطر للهيئة العامة للغذاء والدواء بالمملكة العربية السعودية"؟

ويتفرع منه الأسئلة التالية:

1. "هل يوجد علاقة معنوية بين المرونة الإدارية (مرونة التخطيط) والإفصاح عن المخاطر للهيئة العامة للغذاء والدواء بالمملكة العربية السعودية"؟
2. "هل يوجد علاقة معنوية بين المرونة الإدارية (مرونة التنظيم) والإفصاح عن المخاطر للهيئة العامة للغذاء والدواء بالمملكة العربية السعودية"؟
3. "هل يوجد علاقة معنوية بين المرونة الإدارية (مرونة التوجيه) والإفصاح عن المخاطر للهيئة العامة للغذاء والدواء بالمملكة العربية السعودية"؟
4. "هل يوجد علاقة معنوية بين المرونة الإدارية (مرونة الرقابة) والإفصاح عن المخاطر للهيئة العامة للغذاء والدواء بالمملكة العربية السعودية"؟

أهمية البحث:

1. يكتسب البحث أهميته من خلال أهمية المرونة الإدارية التي تُعد من المقومات الوظيفية الهامة للمديرين وأعضاء مجالس الإدارات والقيادات العليا، إذ تساعد على تحقيق تقارب وجهات النظر بين القيادات والمرؤوسين كما تعمل على تحقيق سلامة التخطيط للأهداف المرجوة، في ظل بيئة يسودها التنظيم والتوجيه والرقابة على الأداء.
2. كما يتناول البحث أهمية الإفصاح عن المخاطر الذي يُعد من الخطوات الهامة التي تساعد على سلامة القرارات، كما يُعد من العوامل الاستباقية التي قد تجنب الهيئة أخطار مستقبلية.
3. يتعرض البحث للهيئة العامة للغذاء والدواء بالمملكة العربية السعودية، والتي تناط بها جميع المهام الإجرائية والتنفيذية والرقابية التي تقوم بها الجهات القائمة حالياً لضمان سلامة الغذاء والدواء للإنسان والحيوان وسلامة المستحضرات الحيوية (البيولوجية) والمستحضرات البشرية والبيطرية والأجهزة الطبية التي تمس صحة الإنسان.
4. قد يسهم البحث في تقديم عدد من التوصيات والمقترحات التي تساهم في تدعيم المرونة الإدارية لدى مديري وأعضاء مجالس الإدارات والقيادات العليا بالهيئة العامة للغذاء والدواء بالمملكة العربية السعودية.

5. قد يفيد البحث المعنيين بالأمر في الهيئة العامة للغذاء والدواء عند وضع معايير تساعد على الإفصاح عن المخاطر.

أهداف البحث:

يهدف البحث الحالي إلى التعرف على العلاقة الارتباطية بين المرونة الإدارية والإفصاح عن المخاطر للهيئة العامة للغذاء والدواء بالمملكة العربية السعودية، وتقديم مجموعة من التوصيات والمقترحات للمعنيين بالأمر.

دراسات سابقة:

وتستعرض الدراسة بعض الدراسات السابقة ذات الصلة بأبعاد مشكلة الدراسة وموضوع الدراسة بما يخدم

أهداف البحث، وتم تقسيم الدراسات السابقة من خلال شقين كما يلي:

أولاً- الدراسات التي تناولت المرونة الإدارية:

دراسة حسن (2020) بعنوان (أثر المرونة التنظيمية على عملية التخطيط الإستراتيجي: بالتطبيق على قطاع الحسابات والمديرية المالية بوزارة المالية) هدفت الدراسة إلى تحديد أثر المرونة التنظيمية على عملية التخطيط الإستراتيجي: بالتطبيق على قطاع الحسابات والمديرية المالية بوزارة المالية، اعتمدت الدراسة على المنهج الاستنباطي تكونت عينة الدراسة من (349) من العاملين بقطاع الحسابات والمديرية المالية. وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية لأبعاد المرونة التنظيمية على عملية التخطيط الاستراتيجي بالقطاع، كما تبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إدراك العاملين لمفهوم المرونة التنظيمية والتخطيط الاستراتيجي وفقاً للنوع أو سنوات الخبرة.

دراسة المزين والفرا (2020) بعنوان (أثر المرونة الاستراتيجية على اتخاذ القرارات الإدارية في المؤسسات الدولية العاملة في قطاع غزة) هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر المرونة الاستراتيجية على اتخاذ القرارات الإدارية في المؤسسات الدولية العاملة في قطاع غزة، استخدمت الدراسة أبعاد المرونة الاستراتيجية (مرونة الموارد - مرونة الخدمات - مرونة المعلومات - مرونة الموارد البشرية)، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، تكونت عينة الدراسة من (152) من المديرين ورؤساء الأقسام بالمؤسسات الدولية بقطاع غزة.

وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن المؤسسات العاملة بقطاع غزة تطبق المرونة الاستراتيجية بدرجة كبيرة، كما أن مستوى اتخاذ القرارات الإدارية مرتفع، كما تبين وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين المرونة الاستراتيجية بأبعادها ومستوى اتخاذ القرارات الإدارية بالمؤسسات، ووجود أثر ذو دلالة إحصائية للمرونة الاستراتيجية على اتخاذ القرارات الإدارية، كما تبين وجود أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد المرونة الاستراتيجية على اتخاذ القرارات.

دراسة الفرا وحمام (2020) بعنوان (أثر المرونة الاستراتيجية على تحسين الكفاءة الإنتاجية في شركة توزيع كهرباء محافظات غزة) هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر المرونة الاستراتيجية على تحسين الكفاءة الإنتاجية في شركة توزيع كهرباء محافظات غزة استخدمت الدراسة أبعاد المرونة الاستراتيجية (المرونة المبادرة - المرونة الإنتاجية - المرونة التنافسية - المرونة الوقائية - المرونة التصحيحية - مرونة القدرات) كما تم استخدام أبعاد الكفاءة الإنتاجية

(الكفاءة الشخصية – الكفاءة المعرفية – الكفاءة الأدائية)، تكونت عينة الدراسة من (119) موظف من المستويات الإدارية العليا، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن شركة توزيع كهرباء محافظات غزة تطبق المرونة الإستراتيجية بدرجة متوسطة، وبكفاءة إنتاجية مرتفعة، كما تبين وجود علاقة ارتباطية طردية ذات دلالة إحصائية بين المرونة الإستراتيجية والكفاءة الإنتاجية في شركة توزيع كهرباء غزة، ووجود أثر ذو دلالة إحصائية لمحاوَر المرونة الإستراتيجية التالية (المرونة التنافسية، المرونة التصحيحية) على الكفاءة الإنتاجية حيث فسرت هذه المحاوَر 57% من التباين الكلي في الكفاءة الإنتاجية مما يدل على أن تطبيق المرونة الإستراتيجية يساعد على تحسين الكفاءة الإنتاجية للشركة.

دراسة سلطان وأمين (2021) بعنوان (دور المرونة الإستراتيجية في تحقيق التصنيع المستدام: دراسة استطلاعية لآراء عينة من القيادات الإدارية في مصانع شركتي الببسي والكولا للمشروبات الغازية في أربيل) هدفت الدراسة إلى الكشف عن طبيعة علاقة الارتباط والأثر بين أبعاد المرونة الإستراتيجية والتصنيع المستدام في شركتي الببسي والكولا في أربيل بالعراق، اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، تكونت عينة الدراسة من (33) فرداً من القيادات الإدارية بالشركتين المبحوثتين بالدراسة.

وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط وأثر بين المرونة الإستراتيجية والتصنيع المستدام، ووجود علاقة الارتباط والتأثير بين كل من أبعاد المرونة الإستراتيجية والتصنيع المستدام.

دراسة أحمد (2022) بعنوان (تأثير المرونة التنظيمية على تحقيق أهداف التنمية المستدامة: دراسة تطبيقية على بعض شركات الأغذية) هدفت الدراسة إلى بيان تأثير المرونة التنظيمية بأبعادها المختلفة (القدرات القيادية – المحاذاة – التوافق – ترتيب الأولويات – الأدوار والمسؤوليات – التفاعل والتآزر) على تحقيق أهداف التنمية المستدامة للمنظمة، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من (134) من العاملين والفنيين والمديرين التنفيذيين والمديرين بشركات الأغذية. وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة جوهرية بين أبعاد المرونة التنظيمية والفعالية التنظيمية للمنشأة.

ثانياً- الدراسات التي تناولت الإفصاح عن المخاطر :

دراسة مليجي (2017) بعنوان (محددات الإفصاح عن المخاطر وأثره على القرارات المالية: دراسة تطبيقية على الشركات المسجلة في سوق رأس المال المصري) هدفت الدراسة إلى الكشف عن العوامل المؤثرة في الإفصاح عن المخاطر وتحليل أثره على القرارات المالية في الشركات المسجلة في سوق رأس المال المصري، من خلال تحليل المحتوى وفحص التقارير السنوية للشركات المسجلة في سوق راس المال المصري خلال الفترة من عام (2014) حتى عام (2016) بإجمالي مشاهدات (519) مشاهدة.

وتوصلت نتائج الدراسة إلى ضعف مستوى الإفصاح عن المخاطر في التقارير السنوية لعينة الدراسة، وارتباطه بعلاقة موجبة ذات دلالة معنوية بكل من حجم الشركة، وربحيتها، وطبيعة النشاط، والتسجيل في أسواق مالية أخرى، ونسبة الأعضاء غير التنفيذيين بالمجلس، وحجم مجلس الإدارة، وجودة لجنة المراجعة، ووجود لجنة لإدارة المخاطر والملكية الأجنبية.

دراسة (Fasihi & Hosseini, 2020) بعنوان (هل الإفصاح عن المخاطر يزيد من قيمة الشركات)، هدفت الدراسة إلى التعرف على تأثير إفصاح الشركات عن المخاطر على قيمة شركات التصنيع المدرجة في بورصة طهران، تكونت العينة من (59) شركة مدرجة ببورصة طهران للأوراق المالية خلال الفترة من 2010 إلى الفترة (2016). وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن الإفصاح عن مخاطر الشركات له علاقة كبيرة ومباشرة بقيمة الشركة، أي أنه مع زيادة الإفصاح عن المخاطر تزداد قيمة الشركة، وأنه مع زيادة المعلومات يتم تقليل إفصاح الشركات عن المخاطر وتكاليف الوكالة ومشكلة عدم تماثل المعلومات وبالتالي يصبح لدى المستثمرين المزيد من شفافية المعلومات، مما يزيد من قيمة الشركات.

دراسة المبييضين (2019) بعنوان (حوكمة الشركات وأثرها على مستوى الإفصاح عن المخاطر والمعلومات المستقبلية: دراسة ميدانية على الشركات الصناعية المدرجة في بورصة عمان) هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى تطبيق مبادئ حوكمة الشركات وبيان أثرها على مستوى الإفصاح عن المخاطر والمعلومات المستقبلية في الشركات الصناعية المدرجة في بورصة عمان، كما هدفت الدراسة إلى معرفة مستوى الإفصاح عن المخاطر والمعلومات المستقبلية المالية وغير المالية، اعتمدت الدراسة على المنهج المسحي التفسيري، وتم التطبيق على (33) شركة. وتوصلت النتائج إلى وجود أثر إيجابي لتطبيق مبادئ حوكمة الشركات المتعلقة في مجلس الإدارة وأصحاب المصالح على مستوى الإفصاح عن المخاطر والمعلومات المستقبلية المالية، كما تبين أن مستوى تطبيق مبادئ حوكمة الشركات مرتفع، كما كان مستوى الإفصاح عن المخاطر المالية لدى الشركات الصناعية المساهمة المدرجة في بورصة عمان جاءت بمستوى مرتفع أما مستوى الإفصاح عن المخاطر غير المالية فوق متوسط، وكان مستوى الإفصاح الاختياري عن المعلومات المستقبلية المالية وغير المالية لدى الشركات الصناعية المساهمة المدرجة في بورصة عمان فوق المتوسط .

دراسة محمد وآخرون (2023) بعنوان (أثر خصائص الشركة على العلاقة بين خبرة واستقلالية مجلس الإدارة وبين مستوى الإفصاح عن المخاطر: دراسة تحليلية) هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين الخبرة والاستقلالية في مجلس الإدارة وبين مستوى الإفصاح عن المخاطر بدلالة خصائص الشركات محل الدراسة والتي تتمثل في (نوع النشاط - حجم الشركة - حجم مكتب المراجعة - الرافعة المالية - تركيز الملكية)، اعتمدت الدراسة على أسلوب تحليل المحتوى لفحص التقارير السنوية لعدد (71) شركة من الشركات المسجلة في سوق الأوراق المالية المصرية وذلك خلال الفترة من (2018) إلى (2020) بإجمالي عدد مشاهدات (213) مشاهدة.

وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود انخفاض في مستوى الإفصاح عن المخاطر بشكل عام وخاصة المخاطر الغير مالية، كما تبين أنه على الرغم من ضعف العلاقة بين خبرة واستقلالية مجلس الإدارة وبين مستوى الإفصاح عن المخاطر إلا أن هذه العلاقة تختلف باختلاف خصائص الشركات محل الدراسة، حيث وجد أن هناك فرق كبير في مستوى الإفصاح عن المخاطر بين القطاعات المختلفة وأحياناً بين الشركات التي تنتمي لنفس القطاع، كما أن العلاقة بين مستوى الإفصاح عن المخاطر واستقلالية مجلس الإدارة زادت في الشركات متوسطة الحجم فقد جاءت العلاقة معنوية، كما تبين أن الشركات التي يتم مراجعتها بواسطة احد مكاتب المراجعة الكبرى تميل للإفصاح عن المخاطر بشكل أكبر كلما زاد معدل الخبرة لدى أعضاء مجلس الإدارة، ونفس النتيجة في الشركات ذات معدل تركيز الملكية المتوسطة حيث زاد مستوى الإفصاح عن المخاطر بزيادة أعضاء مجلس الإدارة مقارنة بالشركات الأخرى .

دراسة العشيري والوكيل (2023) بعنوان "مستوى الإفصاح عن المخاطر المالية والتشغيلية بالمصارف التجارية: دراسة على القطاع المصرفي في ليبيا" هدفت الدراسة إلى التعرف على الإفصاح عن المخاطر المالية والتشغيلية التجارية الليبية، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وطبقت الدراسة على تسع مصارف تجارية بليبيا، بفترة استمرت أربع سنوات.

وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن مستوى الإفصاح عن المخاطر المالية والتشغيلية بالتقارير السنوية للمصارف التجارية ضعيف جداً، وأن المصارف لم تتطرق إلى توجهات أو توصيات.

دراسة فودة وآخرون (2023) بعنوان (أثر جائحة كورونا على العلاقة بين الثقة الإدارية الزائدة ومستوى الإفصاح عن المخاطر: دراسة اختبارية على الشركات المقيدة بالبورصة المصرية) هدفت الدراسة إلى اختبار العلاقة بين الثقة الإدارية الزائدة ومستوى الإفصاح عن المخاطر في ظل جائحة كورونا، وذلك خلال الفترة من 2019 إلى 2021، وتكونت عينة الدراسة من (92) شركة مساهمة مصرية منتمية إلى (15) قطاع اقتصادي مختلف.

وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة موجبة بين الثقة الإدارية الزائدة ومستوى الإفصاح عن المخاطر، لكن في ظل تواجد المتغير المنظم (جائحة كورونا) تحولت العلاقة بين الثقة الإدارية الزائدة والإفصاح عن المخاطر إلى علاقة سالبة، بما يعكس وجود تأثير منظم لجائحة كورونا على هذه العلاقة، حيث يلجأ المدراء لإخفاء أو عدم الإفصاح عن كل المعلومات الخاصة بالمخاطر خاصة وقت انتشار الجائحة، بما قد يؤثر على قيمة الشركة.

دراسة (Lin & Wu, 2023) بعنوان (الإفصاح عن مخاطر المناخ ومخاطر انهيار أسعار الأسهم: دراسة حالة بالصين) هدفت الدراسة إلى التعرف على إذا ما كان إفصاح المنشأة عن معلومات تعرضها لمخاطر المناخ يمكن أن يقلل بشكل فعال من مخاطر انهيار أسعار الأسهم في المستقبل من خلال تحسين إخفاء المعلومات للمديرين الداخليين، اعتمدت الدراسة على أسلوب التحليل النصي من الإفصاح عن التقارير ربع السنوية والسنوية وتحديد مخاطر المناخ. وتوصلت نتائج الدراسة إلى التجريبية إلى أنه كلما زاد الاهتمام الإيجابي وأفصحت الشركات عن مخاطر المناخ انخفض خطر انهيار سعر السهم لمواجهة المستقبل.

التعقيب على الدراسات السابقة:

تبين للباحث من خلال عرض الدراسات السابقة التي تناولت المرونة الإدارية ما يلي:

- ندرة الدراسات التي تناولت متغير المرونة الإدارية، فقد اكتفت الدراسات بتقديم أحد أبعادها كمتغير مستقل، كالمرونة التنظيمية بدراسات (حسن، 2020) و (أحمد، 2022) أو المرونة الإستراتيجية بدراسات (المزين والفرا، 2020) و (الفرا وحمام، 2020) و (سلطان وأمين، 2021)
- توصلت دراستي (حسن، 2020) و (أحمد، 2022) إلى وجود أثر للمرونة التنظيمية على كل من متغيرات التخطيط الإستراتيجي والفعالية التنظيمية للمنشأة.
- توصلت دراسات كل من (المزين والفرا، 2020) و (الفرا وحمام، 2020) و (سلطان وأمين، 2022) إلى وجود تأثير لمتغير المرونة التنظيمية كمتغير مستقل على كل من اتخاذ القرارات وتحسين الكفاءة الإنتاجية وتحقيق التصنيع المستدام.

- تنوعت الدراسات السابقة في اختيار العينة حيث طبقت دراسات كل من (حسن، 2020) و(سلطان وأمين، 2021) و (أحمد، 2022) على قطاعات هادفة للربحية، بينما طبقت دراسة (الفرا وحماد، 2020) على أحد القطاعات الخدمية، كما طبقت دراسة (المزين والفرا، 2020) على أحد المؤسسات الدولية.
- تنوعت بيئة الدراسات حيث طبقت دراساتي (المزين والفرا، 2020) و (الفرا وحماد، 2020) بقطاع غزة، بينما أجريت دراسة (سلطان وأمين، 2021) بالعراق، أما دراساتي (حسن، 2020) و (أحمد، 2022) فقد تم تطبيقها بمصر.
- اتفقت مع البحث الحالي دراسات كل من (المزين والفرا، 2020) و (الفرا وحماد، 2020) و (سلطان وأمين، 2021) (أحمد 2022) في تطبيق المنهج الوصفي التحليلي.

تبين للباحث من خلال عرض الدراسات السابقة التي تناولت الإفصاح عن المخاطر ما يلي:

- تنوع الدراسات التي تناولت متغير الإفصاح عن المخاطر فقد تم تناوله كمتغير مستقل بدراسات كل من (مليجي، 2017) و (Fasihi & Hosseini, 2020) و (Lin & Wu, 2023)، بينما تم تناول متغير الإفصاح عن المخاطر بدراسات كل من (المبيضين، 2019) و (محمد، 2023) و (فودة وآخرون، 2023)
- اتفقت دراساتي (Fasihi & Hosseini, 2020) و (Lin & Wu, 2023) على وجود تأثير للإفصاح عن المخاطر كل على زيادة قيمة الشركة، وانخفاض خطر انهيار سعر السهم.
- اختلفت الدراسات السابقة في مستوى الإفصاح عن المخاطر، حيث توصلت دراسة (مليجي، 2017) و (فودة وآخرون، 2023) إلى ضعف مستوى الإفصاح عن المخاطر، بينما توصلت دراسة (محمد وآخرون، 2023) إلى وجود مستوى مرتفع من الإفصاح عن المخاطر.
- اتفقت الدراسات السابقة في اختيار العينة حيث طبقت على شركات ومنظمات هادفة للربح.
- تنوعت بيئة الدراسات حيث طبقت دراسة (المبيضين، 2019) بعمّان، بينما طبقت دراسة (العشبي، 2023) بليبيا، كما طبقت دراساتي (محمد وآخرون، 2023) و (فودة وآخرون، 2023) بمصر، وطبقت دراسة (Fasihi & Hosseini, 2020) بإيران، أما دراسة (Lin & Wu, 2023) فقد طبقت بالصين.
- أتفق البحث الحالي من حيث تطبيق المنهج مع دراسة (العشبي، 2023).
- يتميز البحث الحالي كونه يتبنى متغير المرونة الإدارية الذي ندر تناوله بالدراسات السابقة.
- يتميز البحث باختيار العينة من مديري وأعضاء مجالس الإدارات والقيادات العليا بالهيئة العامة للغذاء والدواء بالملكة العربية السعودية.

1. مفهوم المرونة الإدارية:

بدأ مفهوم المرونة الإدارية في الظهور بفترة الثمانينات والتسعينيات من القرن الماضي، نظراً للتطور والتغيرات الجوهرية والجذرية ببيئات العمل المختلفة والتحديات والتهديدات التي بدأت تُشكل خطراً كبيراً على بيئات العمل، كالمنافسة العالمية، والحدثة والتطور التكنولوجي، مما أدى إلى لجوء بيئات الأعمال المختلفة كالمؤسسات والهيئات والشركات إلى ضرورة تفعيل المرونة بالعمل أو ما يسمى بالمرونة الإدارية من خلال القادة والمديرين لإحداث التكيف مع التحديات وعمل خطط مستقبلية واستخدام الإستراتيجيات المختلفة وأنماط التفكير المتنوعة لتلافي هذه التحديات أو الحد منها. (رضوى، 2022)

ويُعد مفهوم المرونة الإدارية من المفاهيم التي يمكن توظيفها بالعديد من قطاعات الأعمال سواء كانت خدمية أو ربحية أو تعليمية. (سلطان وأمين، 2021)

وتُعرف المرونة الإدارية بأنها القدرة على تلبية التوقعات ببيئة عمل محددة، والبحث عن أفضل الإستراتيجيات التي يمكن التعامل بها في ظل هذه التوقعات. (Plessius & Ravest, 2010)

كما يعرفها (Knutsen & Holand, 2010) بأنها قدرة المدير أو القائد على الاستجابة لتغيرات البيئة المحيطة بالعمل، ومهاراته في وضع الخطط المناسبة والإستراتيجيات التي تساعد سلامة سير العمل ودرأ السلبيات، وإحداث التغيرات المطلوبة.

بينما يري (Lenz & Eckhard, 2022) أن المرونة الإدارية هي قدرة القائد أو الشخص المنوط بالإدارة على التكيف الإيجابي مع المواقف الطارئة والأزمات المختلفة ووضع الحلول المناسبة من خلال تطبيق مهارات التخطيط، والتنظيم، والتوجيه، والرقابة.

2. أبعاد المرونة الإدارية:

تتضمن المرونة الإدارية على عدة أنماط يجدر بالقائد أو الشخص المنوط بالإدارة تطبيقها، وتتمثل في:

أ- مرونة التخطيط:

يعتبر التخطيط من أهم الوظائف القيادية والهامة والأساسية في الإدارة، وهي من مهام الإدارة العليا، التي تُعد أسلوب استخدام الموارد المتاحة بما يحقق أقصى استفادة ممكنة.

وقد ظهر التخطيط بالإدارة نظراً لاختلاف طبيعة بيئات العمل عن بعضها البعض، بالإضافة إلى ظهور عوامل متغيرة، لذا ظهرت الحاجة للتنبؤ والتعرف على التغيرات المتوقعة وتحديد تأثيرها على بيئة العمل والعمل على مواجهتها والحد من أثارها عن طريق عملية التخطيط. (بدر والصباغ، 2020)

ويُعرف التخطيط بأنه أحد العوامل الهامة والحاسمة، كونه الخطوة الأولى التي تسبق جميع وظائف الإدارة، ويقصد بالتخطيط تلك الوظيفة الإدارية المسؤولة عن التفكير المنظم الذي يسبق العمل واتخاذ القرارات المستقبلية لتحقيق الأهداف المرجوة. (Khorasani & Almasifard, 2017)

وتبرز أهمية التخطيط خلال قدرته على وضع الأهداف المستقبلية، فالتخطيط أحد الوظائف الإدارية التي تعمل على التغلب على التأكد والتغير الذي يواجه بيئات العمل، كما يساهم التخطيط في وضع إطاراً موحداً للعمل واتخاذ القرارات، كما يعمل التخطيط على تسهيل عملية الرقابة. (عبودي، 2008)

ومن الفوائد التي تنتج عن عملية التخطيط تحديد الأهداف المرجوة، التعاون وتنسيق الأعمال، تحديد الإمكانيات اللازمة لتحقيق الأهداف، والاستثمار الأمثل للموارد المادية والبشرية. (براهيمي، 2017) كما يتوقف على عملية التخطيط تحديد الهدف والموارد للوصول للنتائج المطلوبة، مما يساعد على تقليل المخاطر، والحد من الأحداث الطارئة والغير متوقعة. (Lenz & Eckhard, 2022) ويرى (Kaehler & Grundei, 2019) أن مرونة التخطيط هي ما يعبر عن وضع الأهداف القابلة للتعديل أو التغير وفقاً لحالات عدم الثبات أو التغير في العوامل الداخلية والخارجية المؤثرة في بيئة العمل.

ب- مرونة التنظيم:

يُعد التنظيم أحد وظائف العملية الإدارية المتكاملة، ويختص التنظيم بوضع وتطوير الهياكل التنظيمية، والاستعانة بالموارد المادية والبشرية من أجل تحقيق الأهداف المرجوة.. (صالح، 2016) يُعرف التنظيم عموماً بأنه وسيلة لتحديد المهام والأعمال والمسؤوليات الرئيسية وإسنادها للمرؤوسين المختصين مع تخويلهم السلطات اللازمة لتنفيذ هذه المهام ووضع طرق للتنسيق فيما بينهم. (Vaccaro, Jansen, Bosch & Volberda, 2010)

وتقوم وظيفية التنظيم على عدة مبادئ يوردها الشوابكة (2022) فيما يلي:

- مبدأ ضرورة التنظيم.
- مبدأ وحدة الهدف.
- مبدأ وحدة القيادة والأمر.
- مبدأ التدرج في السلطة وتحديد المسؤولية.
- مبدأ تلازم وتكافؤ السلطة والمسؤولية.
- مبدأ تقسيم العمل والتخصص.
- مبدأ التكامل والتجانس في العمل.
- مبدأ نطاق الإشراف والتمكن.
- مبدأ بساطة ومرونة التنظيم.

كما تتضمن وظيفية التنظيم على نوعين من التنظيم يمكن تقسيمهم كما يلي:

1- التنظيم الرسمي: Formal Organization

وهو التنظيم القائم بناء على اللوائح والقوانين داخل المؤسسة، ويستمد هذا النوع وجوده من الهيكل الرسمي، ويتم عن إدراك وتنسيق لمهام العمل، ويندرج تحت التنظيم الرسمي عدة أنواع من التنظيم تتمثل في:

■ **التنظيم الرسمي:** ويعني تكوين خط سلطة متتابعة في الهيكل التنظيمي، أي تمركز السلطة المطلقة في شخص أوحد لتوجيه مرؤوسيه، كما أن هؤلاء المرؤوسين لديهم السلطة على من هم تحت قيادتهم من العاملين الأدنى بالسلم الوظيفي، ويمتاز هذا النوع من التنظيم بتحديد علاقات السلطة بوضوح - السرعة في اتخاذ القرارات، بينما يؤخذ عليه، زيادة العبئ على فئة المديرين، لا يمنح الوقت الكافي لممارسة التخطيط والبحث والتطوير.

■ **التنظيم الوظيفي:** وهو نوعاً من التنظيم يعتمد على التخصص الوظيفي داخل بيئة العمل، إذ تختص كل وحدة إدارية بوظيفة محددة، كإدارات الإنتاج- المشتريات- المخازن- التسويق، ويمتاز هذا النوع من التنظيم بالتخصص وتحقيق التعاون بين الإدارات المختلفة، بينما يأخذ عليه عدم المرونة والبطء.

■ **التنظيم الرأسي الوظيفي:** ويتضمن هذا النوع من التنظيم على سلطتين إحداهما رسمية والأخرى استشارية يستعان بها قبل اتخاذ القرارات وتنحصر مهمتها في النصيح والإرشاد، بينما يبقى اتخاذ القرارات من شأن السلطة الرسمية.، ويمتاز هذا النوع من التنظيم بإعطاء القادة والمديرين الوقت اللازم للتفرغ للمهام الإدارية، كما يمتاز بالمرونة، ويؤخذ على هذا النظام وجود بعض التزايدات بين السلطتين الرسمية والاستشارية، عدم جدية الهيئة الاستشارية.

■ **التنظيم المصفوفي:** وهو أحد أنواع التنظيم الذي يعتمد في بنائه على الشكل الشبكي أو المصفوفي، إذ يقوم على الجمع بين الأساسين السلي والوظيفي.

2- التنظيم غير الرسمي: Informal organization

ويتواجد هذا التنظيم في كافة بيئات العمل على اختلافها، ويتمثل في شبكات العلاقات الشخصية والاجتماعية، التي تنشأ نتيجة للعلاقات الشخصية بين أعضاء التنظيم، ويمتاز بالسرعة والمرونة وسهولة الرقابة.

ويرى (Amah & Wokocha, Umoh (2014 أن مرونة التنظيم خطوة هامة لتحقيق التجديد والتطور وتدعم الابتكار والإبداع بيئة العمل، وزيادة قدرة بيئة العمل على مواجهة التغيرات البيئية السريعة والمتلاحقة بفاعلية تمكنها من الاستمرارية بظل الظروف الطارئة، والتغلب على جمود عمليات التخطيط ببيئة العمل. ومن ثم تُعد مرونة التنظيم هي قدرة القائد على توقع الصعوبات والتخطيط لها والاستجابة لها عند حدوثها، وفقاً للظروف البيئية المحيطة.

ج- مرونة التوجيه:

يعتبر التوجيه أحد أهم الوظائف الإدارية الذي يرتبط بشكل مباشر وأساسي بالإداريين، وتتضمن مهامه في تحقيق كفاءة العمل من خلال تفعيل الأساليب التنظيمية، وتختص هذه الوظيفة بتوجيه الأفراد وتوزيع المهام التي تناسب مع قدرات العاملين الفعلية، إذ يهدف التوجيه إلى إصدار الأوامر والتعليمات وبيان الإجراءات للعاملين بشأن كيفية تنفيذ المهام، من خلال تحفيز العاملين. (المحمدي، 2010)

كما يتضمن التوجيه على مبدئين هامين يوردهما (بدر والصباغ، 2020) فيما يلي:

- مبدأ تجانس الأهداف هو مبدأ غرض التوجيه: ويعني أن التوجيه الفعال يتوقف على تجانس أهداف النشاط الفردي مع النشاط الجماعي.
- مبدأ وحدة الرئاسة هو مبدأ عملية التوجيه: ويعني أن التوجيه الفعال أن يكون هناك رئيس واحد للمرؤوسين، منعاً للازدواجية.

وتتضمن وظيفية التوجيه على عدة عناصر تتمثل في:

- الإشراف: ويتم الإشراف من خلال إجراءات متابعة القادة والرؤساء لسير العمل وأداء المرؤوسين.
- الدافع: ويتم من خلال تحفيز القادة والرؤساء لمرؤوسهم بالحوافز سواء كانت مادية أو عينية.
- القيادة: وتعني تقديم رؤية واضحة من قبل القادة لمرؤوسهم للعمل تحت مظلتها وتحقيق الأهداف التي تسعى لتحقيق هذه الرؤية.

■ الاتصالات: وتعني توافر شبكة من الاتصالات بين جهات العمل المختلفة لسرعة وسهولة التنسيق بين العاملين لتبادل المعلومات والخبرات.

يُعرف التوجيه بأنه الطريقة التي تتخذها الإدارة لتحقيق سير العمل والتعاون فيما بينهم وتحفيزهم على العمل بأقصى طاقة. (Khorasani & Almasifard, 2017)

وتعني مرونة التوجيه تلك التعليمات والتوجيهات التي يوجهها القادة إلى المرؤوسين في الوقت المناسب للاستمرارية أو إدخال التعديلات اللازمة أو الحلول البديلة وفقاً للتغيرات. (الريح، 2023)

د- مرونة الرقابة:

وتعتبر الرقابة وسيلة لتحسين الأداء ببيئة العمل، وتتم من خلال متابعة ومراقبة الأداء الفعلي ومقارنته بمعايير الأداء المعدة مسبقاً، والعمل على التعرف على النقاط الإيجابية وتعزيزها والتعرف على النقاط السلبية والعمل على تصحيحها ومنع تكرارها مستقبلاً، كما تهدف الرقابة إلى تحقيق بعض الأهداف التي تتمثل في:

- التحقق من مدى إنجاز الأهداف المرجوة.
- الكشف عن معوقات تحقيق الأهداف.
- تتبع التغيرات التي تؤثر على تحقيق الأهداف.
- تقييم الأداء الفعلي.
- المساعدة في عمليات اتخاذ القرار، من خلال توفير البيانات والمعلومات. (المغربي، 2016)
- ويرى بدر والصباغ (2020) وظيفة الرقابة هي الوظيفة التي تسعى لعملية تقليل الأخطاء المتراكمة، والتكيف مع التغيرات البيئية الطارئة، والمساعدة على تقليل التكاليف ومواكبة التعقد التنظيمي.
- ومن الفوائد التي تساهم وظيفة الرقابة في تحقيقها ما يلي:
- تنميط الأداء.
- تنميط الجودة.
- تقييد السلطة.
- قياس الأداء أثناء العمل.
- مراقبة عملية التخطيط.
- دافعية العاملين.

تُعرف الرقابة عموماً بأنها الوظيفة الأخيرة من العملية الإدارية المنوطة بالتأكد من دقة تنفيذ خطط العمل، ومقارنة الأداء الفعلي بالمعايير الموضوعية. (Umoh et al, 2014)

ويضيف (بن لعربي، 2023) أن الرقابة هي عملية قياس نشاط المرؤوسين للتأكد من مطابقته للخطط الموضوعية والعمل على تصحيحه في حال وجود انحراف عن الخطط.

وتُعد مرونة الرقابة هي قدرة القائد على استباق الأحداث وتوقعها لتحديد أداء المرؤوسين وتوجيههم إلى المسار الصحيح عند الحاجة لذلك. (بدر والصباغ، 2020)

ثانياً- الإفصاح عن المخاطر:

أ- مفهوم الإفصاح عن المخاطر:

يُعرف الإفصاح عن المخاطر بأنه عملية جمع المعلومات التي تقدمها الإدارة في التقرير السنوي وتصف المخاطر الرئيسية التي تواجهها، وطرق إدارتها وآثارها المتوقعة على الأداء الحالي والمستقبلي، وهو ما يساهم في تقليل درجة عدم اليقين. (مليجي، 2017)

كما يضيف (Ibrahim et al, 2019) أن الإفصاح عن المخاطر هو عملية إطلاع الموظفين المعنيين على معلومات منشورة في صورة كمية أو نوعية حول المخاطر أو الشك وعدم اليقين التي تواجه بيئة العمل. كما يرى (Probohudono, Tower & Rusmin , 2013) أن الإفصاح عن المخاطر هو عملية توفير معلومات موثوقة ومفهومة وذات صلة بجميع عوامل الخطر التي تتواجد ببيئة العمل، بصورة تمكن المرؤوسين من التعامل مع البدائل وتنفيذ الاستراتيجيات البديلة المعدة مسبقاً.

كما يرى (Soebyakto et al, 2018) أن الإفصاح عن المخاطر يجب أن يعتمد على الشفافية وأن يتضمن الإفصاح عن الفرص والتهديدات والمخاطر التي أثرت بالفعل في بيئة العمل أو يحدث تأثيرها بالوقت الحاضر، أو يتوقع تأثيرها مستقبلاً.

وتضيف الصيرفي (2018) أن الإفصاح عن المخاطر قد يكون إفصاح مالي أو غير مالي، كمي ونوعي لضمان توافر المعلومات المطلوبة عن المخاطر، والعمل على تحليلها وتقييم تأثيرها على الأداء المستقبلي، كما يجب توافر معلومات عن وسائل الحماية أو الحد منها.

كما يُعرف الإفصاح عن المخاطر بأنه عملية نشر معلومات كمية أو نوعية تتضمن المخاطر ودرجة عدم اليقين التي تواجه بيئة العمل. (Awad, Murya, Hussainey, 2019)

ب- أهمية الإفصاح عن المخاطر:

تُعد التغيرات المستمرة في بيئة العمل والتطور التكنولوجي ومتغيرات السوق وتذبذب الأسعار وارتباط المصالح بالأحداث السياسية العالمية، هو ما يضع بيئة العمل تحت متغيرات مستمرة قد تكون مالية أو غير مالية، لذا يُعد الإفصاح عن المخاطر من العوامل التي يمكن من خلال تفعيلها والعمل بها درأ بعض هذه المخاطر أو الحد منها.

وتكمن أهمية الإفصاح عن المخاطر فيما يلي:

- حاجة أصحاب المصالح كالمستثمرين وأصحاب العمل إلى فهم المخاطر والحصول على معلومات حول استدامة الاستراتيجيات.
 - تحسين شفافية وموثوقية التقارير.
 - زيادة الثقة بالإدارة.
 - الحفاظ على الموارد المادية والبشرية. (محمد وآخرون، 2023)
- ويضيف (Neifar & Jarboui, 2018) أن عملية الإفصاح عن المخاطر تبعاً لنظرية الوكالة هي ما يساعد بقدر كبير في الحد من مشكلة عدم تماثل المعلومات بين المستثمرين وأصحاب المصالح وبين الإدارة التي تمتلك المعلومات الحالية والمستقبلية عن المخاطر.
- كما تساهم عملية الإفصاح عن المخاطر في حل مشكلة الاختيار العكسي والمخاطر الأخلاقية التي قد تبرز من خلال إطار علاقة المديرين بأصحاب المصالح من خلال الحد من تضارب المصالح. (Nahar et al , 2016)

ويرى كل من ((Miihkinen, 2012; Elshandidy et al, 2013)) أن أهمية الإفصاح عن المخاطر تكمن في مصداقية التقارير المالية بما يمثل مصلحة ومنفعة للمستخدمين، ويعطي قدراً مرتفعاً من الثقة بالإدارة وقدرتها على تحديد المخاطر وإدارتها والتعامل معها والوصول إلى النتائج المرجوة بأقل خسائر ممكنة.

منهجية البحث:

أساليب جمع البيانات والمعلومات:

لقد تم الاعتماد على نوعين من المصادر لجمع البيانات والمعلومات اللازمة لهذا البحث وهما:

1. المصادر الثانوية: والمتمثلة في الكتب والمجلات العربية والأجنبية المتخصصة، إضافة إلى رسائل الماجستير والدكتوراه والأبحاث التي تناولت هذا الموضوع، والتي تم الاستفادة منها في إعداد الجانب النظري لهذا البحث.
2. المصادر الأولية: وتمثلت بالتقارير الشهرية والربع سنوية والنصف سنوية والسنوية الصادرة للهيئة العامة للغذاء والدواء بالمملكة العربية السعودية.

حدود البحث:

1. الحدود الموضوعية: تتحدد حدود البحث بمتغيراته المرونة الإدارية والتي يتضمن أبعاد (مرونة التخطيط – مرونة التنظيم – مرونة التوجيه – مرونة الرقابة)، ومتغير الإفصاح عن المخاطر.
2. الحدود المكانية: تتم الدراسة التطبيقية على مديري وأعضاء مجالس إدارات والقيادات العليا بالهيئة العامة للغذاء والدواء بالمملكة العربية السعودية.
3. الحدود الزمانية: تتمثل فترة القيام بالدراسة التطبيقية من عام (2018) إلى (2022).

منهج البحث:

من خلال طبيعة البحث والأهداف التي يسعى لتحقيقها والتساؤلات التي يسعى للإجابة عليها فقد اعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي فيما يتعلق بالجانب النظري من أجل وصف وتحليل متغيرات البحث وكذلك الاعتماد على منهج التحليل القياسي في الجانب التطبيقي من أجل تحليل متغيرات البحث وذلك بالاعتماد على أحد البرامج الإحصائية والمتمثلة في برنامج Excel, SPSS v. 25.

مجتمع البحث:

جميع مديري وأعضاء مجالس الإدارات والقيادات العليا بالهيئة العامة للغذاء والدواء بالمملكة العربية السعودية.

عينة البحث:

تتكون عينة البحث الحالي من (250) من المديرين وأعضاء مجالس الإدارات والقيادات العليا بالهيئة العامة للغذاء والدواء بالمملكة العربية السعودية.

أداة البحث:

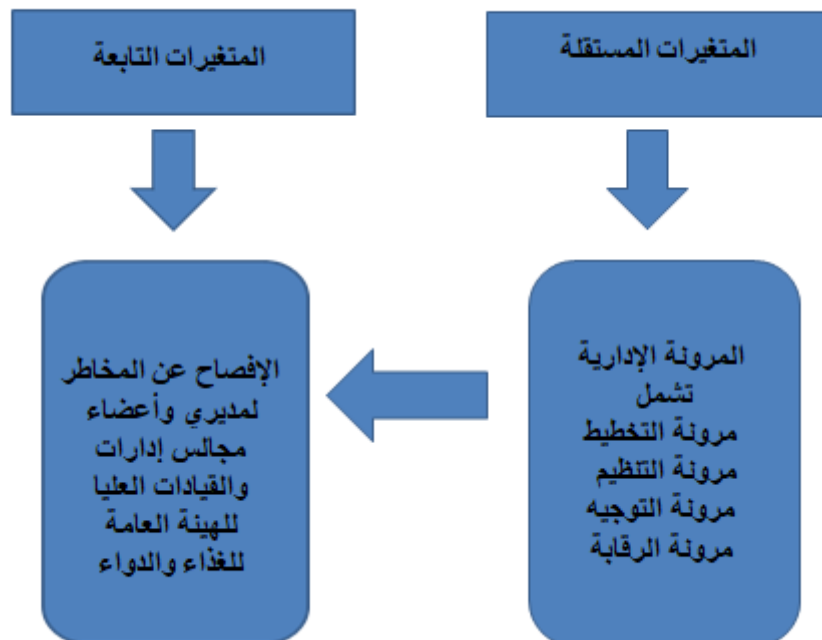
تم استخدام استبانة استقصاء بالاعتماد على مقياس ليكرت الخماسي، تم عرض الاستبانة على عدد (3) من المحكمين من أعضاء هيئة التدريس المتخصصين بإدارة الأعمال، لإبداء الرأي حول مدى ملائمة الأبعاد والمفردات وما قد يوجد بها من تداخل أو تكرار، وبناءً على آرائهم قام الباحث بإجراء التعديلات التي أتفق عليها المحكمين، وقد تم رفض عبارتين من قبل اثنان من المحكمين بمحور مرونة التنظيم وتم استبعادهم من الاستبانة، كما تم تعديل صياغة عبارة بمحور مرونة الرقابة من قبل أحد المحكمين والموضحة نصاً في نسختي الاستبانة قبل وبعد عرضها على المحكمين في الملاحق.

الاسلوب الإحصائي المستخدم في البحث:

- أ- الإحصاء الوصفي.
- ب- مصفوفة الارتباط.
- ج- تحليل الانحدار الخطي المتعدد.

$$y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

التصور العام لهيكل البحث



شكل رقم (1) التصور العام لهيكل البحث

المصدر: (إعداد البحث)

الدراسة التطبيقية:

قام الباحث بعرض نتائج التحليل الإحصائي باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS) نسخة 25 وأيضا تم استخدام برنامج (Excel) في معرفة نتائج المعادلات لكل متغير، حيث قام الباحث بالدراسة بهدف معرفة المرونة الإدارية وعلاقتها بالإفصاح عن المخاطر للهيئة العامة للغذاء والدواء بالمملكة العربية السعودية.

أولاً: الأساليب الإحصائية المستخدمة:

استخدم الباحث برنامج التحليل الإحصائي SPSS في تحليل الإحصائي للبيانات وفي حساب الإحصاء الوصفية واختبار فروض البحث وقد تم استخدام الأساليب التالية:

1- الإحصاء الوصفي:

قام الباحث باستخدام الإحصاء الوصفي للبيانات لحساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لقياس مدى الانحراف عن المتوسط المستخرج من العينة، بهدف التعرف على خصائص كل متغير من متغيرات البحث.

2- مصفوفة الارتباط:

وقد قام الباحث بعمل تحليل الارتباط بهدف التعرف على طبيعة واتجاه العلاقة بين المتغيرات المستقلة والتابعة.

3- تحليل الانحدار الخطي:

حيث قام الباحث بإجراء تحليل الانحدار الخطي بهدف التعرف على أثر المتغيرات المستقلة على المتغيرات التابعة وذلك للوصول إلى اختبار ومناقشة فروض البحث، وعرض نتائج هذا الاختبار للوصول إلى مجموعة من النتائج والتوصيات التي تحقق أهداف البحث.

ثانياً: التحليل الإحصائي للبيانات:

1- الثبات والصدق:

للتحقق من ثبات الإجابات يستخدم معامل "ألفا كرونباخ"

جدول (1) معامل ألفا كرونباخ

الصدق	الثبات	عدد العبارات	المتغيرات
0.942	0.889	6	مرونة التخطيط (X1)
0.938	0.881	6	مرونة التنظيم (X2)
0.943	0.891	6	مرونة التوجيه (X3)
0.962	0.927	6	مرونة الرقابة (X4)
0.982	0.965	24	مرونة الادارية (X)
0.953	0.910	7	الافصاح عن المخاطر (Y)
0.984	0.969	31	الاجمالي (الاستبيان ككل)

المصدر: اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS V.25)

يتضح من الجدول السابق:

- أن معامل الثبات الإجمالي (0.969) ومعامل الصدق (0.984).
- أن معامل الثبات للمرونة الإدارية (0.965) ومعامل الصدق (0.982).
- أن معامل الثبات للإفصاح عن المخاطر (0.910) ومعامل الصدق (0.953).

2- العوامل الديموغرافية:

أ- النوع:

جدول (2) العوامل الديموغرافية لعينة الدراسة تبعاً لمتغير (النوع)

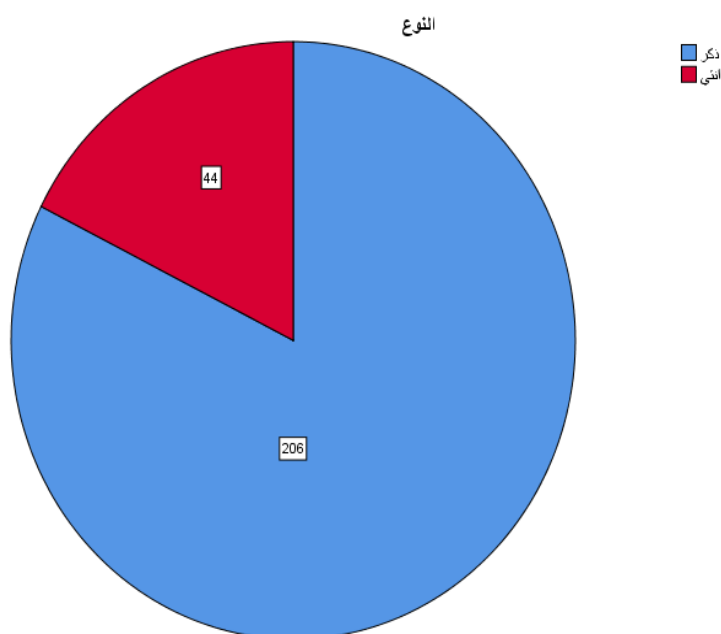
النوع		
النوع	النسبة	العدد
ذكر	82.4	206
انثي	17.6	44
الإجمالي	100.0	250

المصدر: اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS V. 25)

ويتضح من الجدول السابق:

- وفقاً لمتغير "النوع" أن نسبة الذكور (82.4%) أكبر من نسبة الإناث (17.6%).

شكل (2) العوامل الديموغرافية لعينة الدراسة تبعاً لمتغير (النوع)



المصدر: اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS. V25)

ب- المؤهل العلمي:

جدول (3) العوامل الديمغرافية لعينة الدراسة تبعاً لمتغير (المؤهل العلمي)

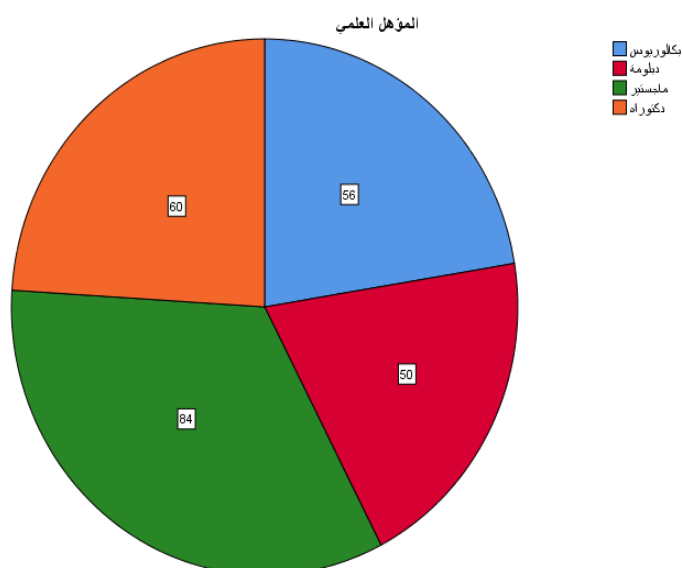
المؤهل العلمي		
المؤهل العلمي	النسبة	العدد
بكالوريوس	22.4	56
دبلوم الدراسات العليا	20.0	50
ماجستير	33.6	84
دكتوراه	24.0	60
الاجمالي	100.0	250

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS V. 25)

ويتضح من الجدول السابق:

- وفقاً لمتغير "المؤهل العلمي" أكبر فئة كانت من الحاصلين على (ماجستير) بنسبة (33.6%)، ثم (دكتوراه) بنسبة (24.0%)، ثم (بكالوريوس) بنسبة (22.4%)، وأخيراً (دبلوم الدراسات العليا) بنسبة (20.0%).

شكل (3) العوامل الديمغرافية لعينة الدراسة تبعاً لمتغير (المؤهل العلمي)



المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS V. 25)

ج- سنوات الخبرة:

جدول (4) العوامل الديمغرافية لعينة الدراسة تبعاً لمتغير (سنوات الخبرة)

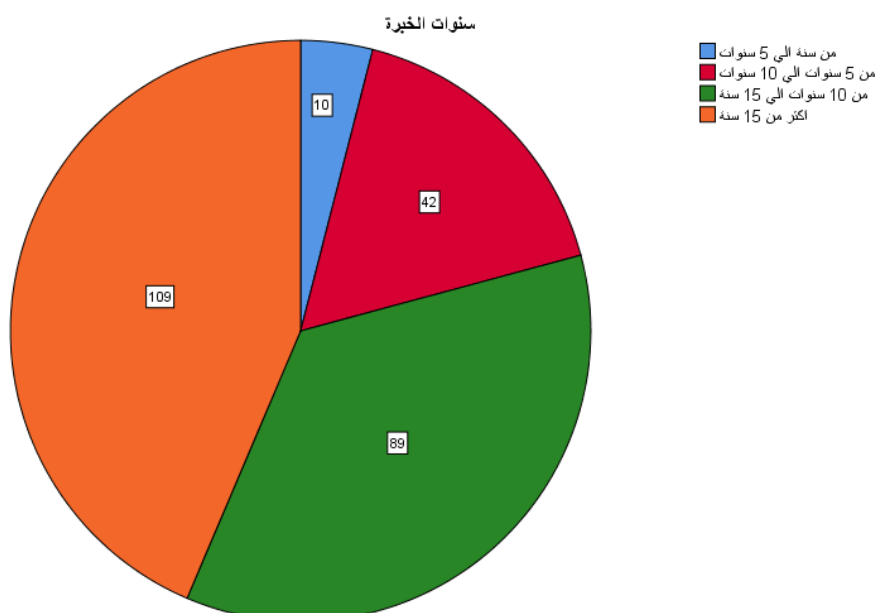
سنوات الخبرة		
سنوات الخبرة	النسبة	العدد
من سنة إلى 5 سنوات	4.0	10
من 5 سنوات إلى 10 سنوات	16.8	42
من 10 سنوات إلى 15 سنة	35.6	89
أكثر من 15 سنة	43.6	109
الإجمالي	100.0	250

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS V. 25)

ويتضح من الجدول السابق:

- وفقاً لمتغير "سنوات الخبرة" كانت أكبر فئة (أكثر من 15 سنة) بنسبة (43.6%)، ثم (من 10 سنوات إلى 15 سنة) بنسبة (35.6%)، ثم (من 5 سنوات إلى 10 سنوات) بنسبة (16.8%)، وأخيراً (من سنة إلى 5 سنوات) بنسبة (4.0%).

شكل (4) العوامل الديمغرافية لعينة الدراسة تبعاً لمتغير (سنوات الخبرة)



المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS V. 25)

ح- الإحصاء الوصفي:

جدول (5) الإحصاء الوصفي لمتغيرات الدراسة المستقلة والتابعة

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	عدد	المتغيرات
1.196685	3.821333	250	مرونة التخطيط (X1)
1.160232	3.786667	250	مرونة التنظيم (X2)
1.142152	3.884	250	مرونة التوجيه (X3)
1.102282	3.99	250	مرونة الرقابة (X4)
1.152912	3.721143	250	الافصاح عن المخاطر (Y)

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS V.25)

يتضح من الجدول السابق:

- أن متوسط بعد مرونة التخطيط هو (3.82) والانحراف المعياري (1.19).
- أن متوسط بعد مرونة التنظيم هو (3.78) والانحراف المعياري (1.16).
- أن متوسط بعد مرونة التوجيه هو (3.88) والانحراف المعياري (1.14).
- أن متوسط بعد مرونة الرقابة هو (3.99) والانحراف المعياري (1.10).
- أن متوسط بعد الإفصاح عن المخاطر هو (3.72) والانحراف المعياري (1.15).

خ- مصفوفة الارتباط:

جدول (6) مصفوفة الارتباط لمتغيرات الدراسة

الارتباط						
الافصاح عن المخاطر	مرونة الرقابة	مرونة التوجيه	مرونة التنظيم	مرونة التخطيط	المتغيرات	
0.642**	0.733**	0.748**	0.833**	1	Pearson Correlation	مرونة التخطيط
0	0	0	0		Sig. (2-tailed)	
250	250	250	250	250	N	
0.752**	0.810**	0.784**	1	0.833**	Pearson Correlation	مرونة التنظيم
0	0	0		0	Sig. (2-tailed)	
250	250	250	250	250	N	
0.591**	0.847**	1	0.784**	0.748**	Pearson Correlation	مرونة التوجيه
0	0		0	0	Sig. (2-tailed)	
250	250	250	250	250	N	
0.706**	1	0.847**	0.810**	0.733**	Pearson Correlation	مرونة الرقابة
0		0	0	0	Sig. (2-tailed)	

250	250	250	250	250	N	الإفصاح عن المخاطر
1	0.706**	0.591**	0.752**	0.642**	Pearson Correlation	
	0	0	0	0	Sig. (2-tailed)	
250	250	250	250	250	N	

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS V. 25)

يتضح من الجدول السابق:

- أن هناك علاقة ارتباط طردية بين المرونة الإدارية (مرونة التخطيط) والإفصاح عن المخاطر للهيئة العامة للغذاء والدواء بالمملكة العربية السعودية.
 - أن هناك علاقة ارتباط طردية بين المرونة الإدارية (مرونة التنظيم) والإفصاح عن المخاطر للهيئة العامة للغذاء والدواء بالمملكة العربية السعودية.
 - أن هناك علاقة ارتباط طردية بين المرونة الإدارية (مرونة التوجيه) والإفصاح عن المخاطر للهيئة العامة للغذاء والدواء بالمملكة العربية السعودية.
 - أن هناك علاقة ارتباط طردية بين المرونة الإدارية (مرونة الرقابة) والإفصاح عن المخاطر للهيئة العامة للغذاء والدواء بالمملكة العربية السعودية.
- ✓ وبالتالي أن هناك علاقة ارتباط طردية بين المرونة الإدارية والإفصاح عن المخاطر للهيئة العامة للغذاء والدواء بالمملكة العربية السعودية.

(1) اختبار فروض الدراسة:

❖ الفرض الفرعي الأول: "لا توجد علاقة معنوية بين المرونة الإدارية (مرونة التخطيط) والإفصاح عن المخاطر للهيئة العامة للغذاء والدواء بالمملكة العربية السعودية"

جدول (7) نموذج الانحدار (Linear Regression) العلاقة بين المرونة الإدارية (مرونة التخطيط) والإفصاح عن المخاطر للهيئة العامة للغذاء والدواء بالمملكة العربية السعودية.

R ²	F-statistic	المعاملات	المتغيرات المستقلة
0.412	173.940	1.347	مقدار ثابت
	0.000	0.621	المرونة الإدارية (مرونة التخطيط)

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS V. 25)

يتضح من الجدول ان:

- قيمة معامل التحديد (R^2) بين المرونة الإدارية (مرونة التخطيط) والإفصاح عن المخاطر للهيئة العامة للغذاء والدواء بالمملكة العربية السعودية (0.412) أي أن المرونة الإدارية (مرونة التخطيط) قادرة على تفسير (41.2%) من التغير الحاصل في الإفصاح عن المخاطر للهيئة العامة للغذاء والدواء بالمملكة العربية السعودية والباقي يرجع لعوامل أخرى.

- اختبار (F-Test) للنموذج هو (173.940) وذلك عند مستوي معنوية (0.000) وبالطبع يعد ذلك أقل من (0.05) مما يدل على معنوية النموذج الذي وضعه الباحث.

وبناء على مصفوفة الارتباط ونموذج الانحدار تم رفض فرض العدم وقبول الفرض البديل القائل:
توجد علاقة معنوية بين المرونة الإدارية (مرونة التخطيط) والإفصاح عن المخاطر للهيئة العامة للغذاء والدواء بالمملكة العربية السعودية.
❖ الفرض الفرعي الثاني: "لا توجد علاقة معنوية بين المرونة الإدارية (مرونة التنظيم) والإفصاح عن المخاطر للهيئة العامة للغذاء والدواء بالمملكة العربية السعودية"

جدول (8) نموذج الانحدار (Linear Regression) العلاقة بين المرونة الإدارية (مرونة التنظيم) والإفصاح عن المخاطر للهيئة العامة للغذاء والدواء بالمملكة العربية السعودية.

المتغيرات المستقلة	المعاملات	F-statistic	R ²
مقدار ثابت	0.843	322.265	0.565
المرونة الإدارية (مرونة التنظيم)	0.760	0.000	

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS V. 25)

يتضح من الجدول أن:

- قيمة معامل التحديد (R^2) بين المرونة الإدارية (مرونة التنظيم) والإفصاح عن المخاطر للهيئة العامة للغذاء والدواء بالمملكة العربية السعودية (0.565) أي أن المرونة الإدارية (مرونة التنظيم) قادرة على تفسير (56.5%) من التغير الحاصل في الإفصاح عن المخاطر للهيئة العامة للغذاء والدواء بالمملكة العربية السعودية والباقي يرجع لعوامل أخرى.

- اختبار (F-Test) للنموذج هو (322.265) وذلك عند مستوي معنوية (0.000) وبالطبع يعد ذلك أقل من (0.05) مما يدل على معنوية النموذج الذي وضعه الباحث.

وبناء على مصفوفة الارتباط ونموذج الانحدار تم رفض فرض العدم وقبول الفرض البديل القائل:
توجد علاقة معنوية بين المرونة الإدارية (مرونة التنظيم) والإفصاح عن المخاطر للهيئة العامة للغذاء والدواء بالمملكة العربية السعودية.

❖ الفرض الفرعي الثالث: "لا توجد علاقة معنوية بين المرونة الإدارية (مرونة التوجيه) والإفصاح عن المخاطر للهيئة العامة للغذاء والدواء بالمملكة العربية السعودية"

جدول (9) نموذج الانحدار (Linear Regression) العلاقة بين المرونة الإدارية (مرونة التوجيه) والإفصاح عن المخاطر للهيئة العامة للغذاء والدواء بالمملكة العربية السعودية.

المتغيرات المستقلة	المعاملات	F-statistic	R ²
مقدار ثابت	1.398	133.096	0.349
المرونة الإدارية (مرونة التوجيه)	0.598	0.000	

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS V. 25)

يتضح من الجدول ان:

- قيمة معامل التحديد (R^2) بين المرونة الإدارية (مرونة التوجيه) والإفصاح عن المخاطر للهيئة العامة للغذاء والدواء بالمملكة العربية السعودية (0.349) أي أن المرونة الإدارية (مرونة التوجيه) قادرة على تفسير (34.9%) من التغير الحاصل في الإفصاح عن المخاطر للهيئة العامة للغذاء والدواء بالمملكة العربية السعودية والباقي يرجع لعوامل أخرى.

- اختبار (F-Test) للنموذج هو (133.096) وذلك عند مستوي معنوية (0.000) وبالطبع يعد ذلك أقل من (0.05) مما يدل على معنوية النموذج الذي وضعه الباحث.

وبناء على مصفوفة الارتباط ونموذج الانحدار تم رفض فرض عدم وقبول الفرض البديل القائل:

توجد علاقة معنوية بين المرونة الإدارية (مرونة التوجيه) والإفصاح عن المخاطر للهيئة العامة للغذاء والدواء بالمملكة العربية السعودية.

❖ الفرض الفرعي الرابع: "لا توجد علاقة معنوية بين المرونة الإدارية (مرونة الرقابة) والإفصاح عن المخاطر للهيئة العامة للغذاء والدواء بالمملكة العربية السعودية"

جدول (10) نموذج الانحدار (Linear Regression) العلاقة بين المرونة الإدارية (مرونة الرقابة) والإفصاح عن المخاطر للهيئة العامة للغذاء والدواء بالمملكة العربية السعودية.

المتغيرات المستقلة	المعاملات	F-statistic	R ²
مقدار ثابت	1.398	246.646	0.499
المرونة الإدارية (مرونة الرقابة)	0.598	0.000	

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS V. 25)

يتضح من الجدول ان:

- قيمة معامل التحديد (R^2) بين المرونة الإدارية (مرونة الرقابة) والإفصاح عن المخاطر للهيئة العامة للغذاء والدواء بالمملكة العربية السعودية (0.499) أي أن المرونة الإدارية (مرونة الرقابة) قادرة على تفسير (49.9%) من التغير الحاصل في الإفصاح عن المخاطر للهيئة العامة للغذاء والدواء بالمملكة العربية السعودية والباقي يرجع لعوامل أخرى.

- اختبار (F-Test) للنموذج هو (246.646) وذلك عند مستوي معنوية (0.000) وبالطبع يعد ذلك أقل من (0.05) مما يدل على معنوية النموذج الذي وضعه الباحث.

وبناء على مصفوفة الارتباط ونموذج الانحدار تم رفض فرض العدم وقبول الفرض البديل القائل:

توجد علاقة معنوية بين المرونة الإدارية (مرونة الرقابة) والإفصاح عن المخاطر للهيئة العامة للغذاء والدواء بالمملكة العربية السعودية.

مناقشة نتائج البحث:

ناقش البحث الحالي طبيعة العلاقة بين المرونة الإدارية (كمتغير مستقل) متضمنة لأبعاد (مرونة التخطيط – مرونة التنظيم – مرونة التوجيه – مرونة الرقابة) وبين الإفصاح عن المخاطر (كمتغير تابع)، وطبقت الدراسة على هيئة الغذاء والدواء بالمملكة العربية السعودية، كما سعت الدراسة للتحري عن الفروق تبعاً للمتغيرات الديمغرافية المتمثلة في (النوع – المؤهل العلمي – سنوات الخبرة) وتبين أنه وفقاً لمتغير "النوع" أن نسبة الذكور (82.4%) أكبر من نسبة الإناث (17.6%).

ووفقاً لمتغير "المؤهل العلمي" أكبر فئة كانت من الحاصلين على (ماجستير) بنسبة (33.6%)، ثم (دكتوراه) بنسبة (24.0%)، ثم (بكالوريوس) بنسبة (22.4%)، وأخيراً (دبلوم الدراسات العليا) بنسبة (20.0%).

أما وفقاً لمتغير "سنوات الخبرة" كانت أكبر فئة (أكثر من 15 سنة) بنسبة (43.6%)، ثم (من 10 سنوات إلى 15 سنة) بنسبة (35.6%)، ثم (من 5 سنوات إلى 10 سنوات) بنسبة (16.8%)، وأخيراً (من سنة إلى 5 سنوات) بنسبة (4.0%).

ومن خلال اختبار فروض البحث والاعتماد نموذج الانحدار (Linear Regression)

توصل البحث للنتائج التالية:

- توجد علاقة معنوية بين المرونة الإدارية (مرونة التخطيط) والإفصاح عن المخاطر للهيئة العامة للغذاء والدواء بالمملكة العربية السعودية.
- توجد علاقة معنوية بين المرونة الإدارية (مرونة التنظيم) والإفصاح عن المخاطر للهيئة العامة للغذاء والدواء بالمملكة العربية السعودية.
- توجد علاقة معنوية بين المرونة الإدارية (مرونة التوجيه) والإفصاح عن المخاطر للهيئة العامة للغذاء والدواء بالمملكة العربية السعودية.
- توجد علاقة معنوية بين المرونة الإدارية (مرونة الرقابة) والإفصاح عن المخاطر للهيئة العامة للغذاء والدواء بالمملكة العربية السعودية.
- ✓ وبالتالي توجد علاقة معنوية بين المرونة الإدارية والإفصاح عن المخاطر للهيئة العامة للغذاء والدواء بالمملكة العربية السعودية.

Summary:

The aim of the current research is to identify the moral relationship between administrative flexibility and risk disclosure to the Food and Drug General Authority in the Kingdom of Saudi Arabia, in light of the dimensions of administrative flexibility (flexibility of planning - flexibility of organization - flexibility of direction - flexibility of control). The research followed the descriptive analytical approach with regard to the theoretical aspect. As well as relying on the standard analysis approach in the applied aspect, and one of the tools was applied a questionnaire (prepared by the researcher). The sample of the current research consisted of (200) directors, members of the boards of directors and senior leaders of the Food and Drug General Authority in the Kingdom of Saudi Arabia. The results of the study reached the existence of a moral relationship Between administrative flexibility (planning flexibility) and risk disclosure to the Saudi Food and Drug Authority in the Kingdom of Saudi Arabia, and the existence of a significant relationship between administrative flexibility (organizational flexibility) and risk disclosure, as well as the existence of a significant relationship between administrative flexibility (guidance flexibility) and risk disclosure, as it was shown that there is a relationship There is a significant relationship between administrative flexibility (control flexibility) and risk disclosure to the Food and Drug General Authority in the Kingdom of Saudi Arabia. Therefore, there is a significant relationship between administrative flexibility and risk disclosure to the Food and Drug General Authority in the Kingdom of Saudi Arabia.

Keywords: administrative flexibility - risk disclosure.

التوصيات:

- اهتمام المديرين والقادة بضرورة الإفصاح عن المخاطر المتوقعة التي قد تتعرض لها الهيئة سواء كانت هذه المخاطر (كيميائية – فيزيائية – بيئية)
- تقديم التقارير والبيانات اللازمة للمرؤوسين بقدر مرتفع من الشفافية والمصداقية.
- تفعيل مديرين وأعضاء مجالس الإدارات والقيادات العليا بهيئة الغذاء والدواء بالمملكة العربية السعودية لأسلوب المرونة الإدارية.
- اهتمام مديرين وأعضاء مجالس الإدارات والقيادات العليا بهيئة الغذاء والدواء بالمملكة العربية السعودية، بالتعامل مع مرؤوسهم من خلال وضع الخطط ومراقبة الهيكل التنظيمي وتوجيههم إلى كيفية تنفيذ المهام، ثم متابعة النشاط وتقييمه والعمل على تحسين جودته.

البحوث المقترحة:

- دور المرونة التنظيمية في تقييم الأداء بشركات الأدوية بالمملكة العربية السعودية.
- دور الرقابة الإدارية في تنمية الإنتاج بشركات الأدوية ومستحضرات التجميل بالمملكة العربية السعودية.
- الإفصاح عن المخاطر وعلاقته بتقييم أداء القادة ومجالس الإدارات بالمستشفيات السعودية.
- الإفصاح عن المخاطر وعلاقته ببعض الخصائص الديمغرافية لمديرين إدارات مختبرات الدواء والغذاء والاجهزة الطبية بالرياض.

القائمة المرجعية:

- أحمد، تامر فاروق (2022). تأثير المرونة التنظيمية على تحقيق أهداف التنمية المستدامة: دراسة تطبيقية على بعض شركات الأغذية، المجلة العلمية للبحوث التجارية، كلية التجارة، جامعة المنوفية، 9(2)، 189-214.
- بدر، فاطمة؛ والصباغ، معاذ (2020). أساسيات الإدارة. الجامعة السورية الافتراضية.
- براهيمي، علاء الدين (2017). دور وظيفة التخطيط الإداري في تحسين أداء العاملين بالمنشآت الرياضية دراسة ميدانية على مستوى المنشآت الرياضية بولاية بسكرة، رسالة ماجستير منشورة، معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية، جامعة محمد خيضر بسكرة.
- بن لعربي، عباس (2023). مدى استجابة أنظمة الرقابة الداخلية لمخرجات إدارة المخاطر سلوك الإدارة العليا: دراسة ميدانية للشركة الجزائرية للتأمينات CAAT، مجلة اقتصاد المال والأعمال، جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي، 8(1)، 269-286.
- حسن، دعاء احمد (2020). أثر المرونة التنظيمية على عملية التخطيط الاستراتيجي: بالتطبيق على قطاع الحسابات والمديريات المالية بوزارة المالية، رسالة ماجستير منشورة، كلية التجارة، جامعة كفر الشيخ.
- سلطان، حكمت رشيد؛ وأمين، هنار أمين (2021). دور المرونة الاستراتيجية في تحقيق التصنيع المستدام دراسة استطلاعية لآراء عينة من القيادات الإدارية في مصانع شركتي البيبسي والكولا للمشروبات الغازية في أربيل، مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، 17(55)، 567-592.
- الشوابكة، سحر عبد الحفيظ (2022). تعريف التنظيم الإداري وأهميته في المؤسسات، المجلة العربية للنشر العلمي، 50(5)، 1475-1469.

- صلاح، رزان (2016). مفهوم التنظيم الإداري وأنواعه، تم الاسترجاع من <https://mawdoo3.com>
- الصيرفي، أسماء أحمد (2018). أثر مستوى إفصاح البنوك التجارية عن ممارسات إدارة المخاطر على أسعار الأسهم: دراسة تطبيقية على البنوك التجارية المقيدة بالبورصة المصرية، مجلة الإسكندرية للبحوث المحاسبية، جامعة إسكندرية، 2(29) 1-67.
- الريح، مروة عطالله (2023). أثر الرقابة الإدارية على الكفاءة الإنتاجية بالتطبيق على شركة شيكان للتأمين وإعادة التأمين المحدودة (2015م – 2023م)، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، 1، 214-258.
- عبودي، زيد منير (2008). التخطيط والتطوير الإداري. دار الراجحة للنشر والتوزيع.
- العشيري، بدر الدين فرج؛ والوكيل نادية (2023). مستوى الإفصاح عن المخاطر المالية والتشغيلية بالمصارف التجارية: دراسة على القطاع المصرفي في ليبيا، مجلة جامعة بني غازي العلمية، 36(1)، 47-59.
- الفرا، ماجد محمد؛ وحمام رائد خميس (2020). أثر المرونة الإستراتيجية على تحسين الكفاءة الإنتاجية في شركة توزيع كهرباء محافظات غزة، المجلة الأكاديمية العالمية للاقتصاد والعلوم الإدارية، 2(1)، 119-152.
- فودة، السيد أحمد؛ ومحمد، سهام عصام؛ وعبد الحميد، أحمد محمد (2023). أثر جائحة كورونا على العلاقة بين الثقة الإدارية الزائدة ومستوى الإفصاح عن المخاطر: دراسة اختبارية على الشركات المقيدة بالبورصة المصرية، مجلة البحوث التجارية، كلية التجارة جامعة الزقازيق، 45(4)، 40-70.
- المبيضين، يوسف عبد الرحيم (2019). حوكمة الشركات وأثرها على مستوى الإفصاح عن المخاطر والمعلومات المستقبلية "دراسة ميدانية على الشركات الصناعية المدرجة في بورصة عمان، رسالة ماجستير منشورة، كلية الدراسات العليا، جامعة مؤتة.
- المحاميد، طارق رفاعي؛ والربيع، حسين محمد (2020). أثر خصائص أعضاء مجلس الإدارة على الإفصاح عن المخاطر في الشركات المساهمة العامة الصناعية المدرجة في بورصة عمان المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، الجامعة الأردنية، 16(4)، 371-424.
- محمد، ولاء بقرط؛ وعبد الحميد، أحمد أشرف؛ وأحمد إيمان فتحي (2023). أثر خصائص الشركة على العلاقة بين خبرة واستقلالية مجلس الإدارة وبين مستوى الإفصاح عن المخاطر: دراسة تحليلية، مجلة كلية التجارة للبحوث العلمية، جامعة اسيوط، 77، 279-322.
- المزين، رنا عثمان؛ والفرا، ماجد محمد (2020). أثر المرونة الاستراتيجية على اتخاذ القرارات الإدارية في المؤسسات الدولية العاملة في قطاع غزة، رسالة ماجستير منشورة، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة الجامعة الإسلامية(غزة)
- مليحي، مجدي مليح (2017) "محددات الإفصاح عن المخاطر وأثره على القرارات المالية: دراسة تطبيقية على الشركات المسجلة في سوق رأس المال المصري"، مجلة البحوث المحاسبية، كلية التجارة، جامعة طنطا، 4، 1-55.
- Awad, I., Muray, H., & Hussainey, K. (2019). " Corporate Governance and Risk Disclosure: Evidence from Saudi Arabia, International Journal of Accounting Auditing and Performance Evaluation 15,1.89-110.
- Elshandidy, T., & Shrives, P. J. (2016), Environmental Incentives for and Usefulness of Textual Risk Reporting: Evidence from Germany, The International Journal of Accounting, 51(4), 464-486.

- Fasihi, S., & Hosseini, A. (2020). Does risk disclosure increase firms, value? *Iranian Journal of Finance*, 2, 68-76.
- brahim, A., Habbash, M., & Hussainey, K. (2019), *Corporate Governance and Risk Disclosure: Evidence from Saudi Arabia*, *International Journal of Accounting, Auditing and Performance Evaluation*, 15(1), 89-111.
- Kaehler, B., & Grundei, J. (2019). The Concept of Management: In Search of a New Definition, in book: *HR Governance* (pp.3-26).
- Khorasani, S., & Almasifard, M. (2017). Evolution of Management Theory within 20 Century: A Systemic Overview of Paradigm Shifts in Management, *International Review of Management and Marketing*, 7(3), 134 - 137.
- Knutsen ,L., & Holand, R. (2010). *Investment strategy for small hydropower generation plants in orway*. Copenhagen Business School.
- Lenz, A., & Eckhard, S. (2022). Conceptualizing and Explaining Flexibility inAdministrative Crisis Management: A Cross-districtAnalysis in Germany, *Journal of Public Administration Research and Theory*, Volume 33(3), 485—497.
- Lin, B., & Wu, N. (2023). Climate risk disclosure and stock price crash risk: The case of China. *International Review of Economics & Finance*, 83, 21-34.
- Miihkinen, A. (2012), What Drives Quality of Firm Risk Disclosure?: The Impact of a National Disclosure Standard and Reporting Incentives Under IFRS, *The International Journal of Accounting*, 47(4), 437- 468.
- Nahar, S., Azim, M., & Jubb, C. (2016), The Determinants of Risk Disclosure by Banking Institutions: Evidence from Bangladesh, *Asian Review of Accounting*, 24(4), 426-444.
- Neifar, S., & Jarbouï, A. (2018), Corporate Governance and Operational Risk Voluntary Disclosure: Evidence from Islamic Banks, *Research in International Business and Finance*, 46, 43-54.
- Pires, R. (2011). Beyond the fear of discretion: Flexibility, performance, and accountability in the management of regulatory bureaucracies. *Journal of Regulation & Governance* 5 (1), 43—69.
- Plessius, H & Ravesteyn, P. (2010). The paradox of more flexibility in education better Control of educational Activities as a prerequisite for more flexibility. In book *International Federation for information Processing*, Australia, (PP301-309).
- Probohudono, A., Tower, G., & Rusmin, R. (2013). Risk discloseduring the global financial crisis. *Social Responsibility Journal*, 9 (1). 124-136
- Schermerhorn, J. (2018). *Management*. (5 thed.,) john Wily and Sons, INC., NewYork.
- Soebyakto, B., Bemby, M., & Alfianto, S. (2018). "Company Characteristics and Risk ManagementDisclosure Empirical Study of Manufacturing Companies Listed on The Indonesia Stock Exchange, *Journal of Problems and Perspectives in Management*, 16, (2), 395-411.

Ussahawanit, P., & Sriboonlue, P. (2011). "Transformatrship, Strategic Flexibility, Learning, Capability, Continuous, Improvement, & Firm Performance: Evidence from Thailand", *International Journal of Business Strategy*, 11(1), 38-52.

Vaccaro, I., Jansen, J., Bosch, V., & Volberda, H. (2010). Management Innovation and Leadership: The Moderating Role of Organizational Size, *Journal of Management Studies*, 49(1), 28-51.

الملاحق:

بغرض استكمال متطلبات الحصول على شهادة الماجستير بجامعة ميد أوشن، كلية الإدارة، تخصص إدارة،
فإنني بصدد القيام بإجراء دراسة ميدانية بعنوان:

المرونة الإدارية وعلاقتها بالإفصاح عن المخاطر للهيئة العامة للغذاء والدواء بالمملكة العربية السعودية

إعداد الطالب: عبد الهادي مناع العمري

- أمل التكرم بتعبئة هذه الاستبانة بكل دقة، وذلك بوضع علامة (✓) امام الاجابة المناسبة.
- بيانات هذه الاستبانة سرية، ولا تستعمل إلا لإغراض هذا البحث العلمي.
- الرجاء التعاون مع الباحث..... مع قبول فائق الاحترام والتقدير.

- الإستبانة في صياغتها الأولى قبل عرضها على المحكمين:

اولا: البيانات الشخصية:

1- الجنس:

ذكر	
انثى	

2- المؤهل العلمي:

بكالوريوس	
دبلوم الدراسات العليا	
ماجستير	
دكتوراه	

3- سنوات الخبرة:

من سنة إلى 5 سنوات	
من 5 سنوات إلى 10 سنوات	
من 10 سنوات إلى 15 سنة	
أكثر من 15 سنة	

ثانيا: المتغير المستقل (المرونة الإدارية) وينقسم الى الابعاد التالية:

(1) مرونة التخطيط:

م	العبارة	غير موافق إطلاقاً	غير موافق	محايد	موافق	موافق جداً
		1	2	3	4	5
1	لدى الهيئة رؤية، ورسالة، واضحة، ومكتوبة؟					
2	لدى الهيئة أهداف مكتوبة بنتائج محددة يسعى للوصول إليها تتصف رؤية الهيئة ورسالتها بالنظرة المستقبلية؟					
3	يشارك المديرين في التخطيط للعمل؟					
4	تحرص الإدارة على معالجة أوجه القصور التي تواجه البيئة العمل؟					
5	تهتم الإدارة العليا بإقامة الدورات والندوات العلمية لتطوير الوعي بعملية التخطيط الاستراتيجي؟					
6	تقوم الهيئة بتطوير قدرات العاملين بما يساهم في تنفيذ الخطة؟					

(2) مرونة التنظيم:

م	العبارة	غير موافق إطلاقاً	غير موافق	محايد	موافق	موافق جداً
		1	2	3	4	5
1	الهيكل التنظيمي في الهيئة يحدد لك وظائفك بدقة؟					
2	تنفرد الادارة العليا باتخاذ القرارات دون الرجوع الى الموظفين؟					
3	تهتم الادارة بإيصال المعلومات والقرارات الى كل المستويات؟					
4	تتلقى الأوامر في عملك من رئيس واحد؟					
5	يقوم المدير بتنفيذ مهام أخرى التي يمكن ان ينجزها العمال الآخرون؟					
6	المنصب الذي تشغله هل هو مناسب لمتطلباتك وقدراتك؟					
7	الهيكل التنظيمي في الهيئة يرضي رغباتك المهنية؟					
8	تشعر أن التنظيم أهم متطلبات المرونة الإدارية ؟					

(3) مرونة التوجيه:

م	العبارة	غير موافق إطلاقاً	غير موافق	محايد	موافق	موافق جداً
		1	2	3	4	5
1	يشجعك مديرك على العمل؟					
2	تحرص إدارة الهيئة على مناقشة العاملين حول معوقات العمل وسبل تطوير العمل؟					
3	تطبيق الادارة نظام التحفيز المادي؟					
4	توجد علاقة مباشرة بين الرئيس والمرؤوسين كأفراد أو جماعة؟					
5	هناك مرونة في إصدار الأوامر والتعليمات؟					
6	تراعي الهيئة عنصر التخصص؟					

(4) مرونة الرقابة:

م	العبارة	غير موافق إطلاقاً	غير موافق	محايد	موافق	موافق جداً
		1	2	3	4	5
1	تسهم نظم الرقابة الإدارية في سرعة الإبلاغ عن الانحرافات في الأداء المخطط؟					
2	تتميز الأنظمة الرقابية بالموضوعية مما تساعد العاملين على فهمها؟					
3	الربط بين المراجعة الجيدة للأداء تساعد الرقابة في الحد من المشاكل؟					
4	استخدام وسائل الإشراف تساعد الرقابة على بروز أدوار العاملين؟					
5	يبرز دور الرقابة في كشف الأخطاء قبل وقوعها؟					
6	توجد رقابة إدارية بشكل دائم على الأقسام المختلفة في الهيئة؟					

ثالثاً: المتغير التابع والافصاح عن المخاطر

م	العبارة	غير موافق إطلاقاً	غير موافق	محايد	موافق	موافق جداً
		1	2	3	4	5
1	يتم الافصاح عن المخاطر الفيزيائية والتي تتضمن (الحرارة والضوضاء والاستضاءة والإشعاعات الضارة، وتغيرات الضغط الجوي والكهرباء الاستاتيكية والديناميكية ومخاطر الانفجار)؟					
2	يتم الافصاح عن المخاطر الميكانيكية التي تنجم عن (المباني والعدد والآلات والعمليات الميكانيكية ووسائل النقل اليدوي والآلي)؟					
3	يتم الافصاح عن مخاطر الكيميائية وتتضمن (المخاطر السائلة والمخاطر الصلبة والمخاطر الغازية)؟					
4	يتم الافصاح عن مخاطر التكنولوجيا ومعالجة المعلومات (أمن المعلومات، ومدى توافر المعلومات والبنية التحتية، والتغير التكنولوجي)؟					
5	يتم الافصاح عن مخاطر التمكين (القيادة والإدارة، وحوافز الأداء، والاستعانة بمصادر خارجية)؟					
6	يتم الافصاح عن مخاطر السلامة والنزاهة (غش الإدارة والموظفين، والسمعة، والأعمال غير المشروعة)؟					
7	يتم الافصاح عن مخاطر البيئة (الحوادث البيئية، والقوانين البيئية)؟					

- الإستبانة في صياغتها النهائية بعد إتمامها من المحكمين:

أولاً: البيانات الشخصية:

1- الجنس:

ذكر	
انثى	

2- المؤهل العلمي:

بكالوريوس	
دبلوم الدراسات العليا	
ماجستير	
دكتوراه	

3- سنوات الخبرة:

من سنة إلى 5 سنوات	
من 5 سنوات إلى 10 سنوات	
من 10 سنوات إلى 15 سنة	
أكثر من 15 سنة	

ثانياً: المتغير المستقل (المرونة الإدارية) وينقسم الى الأبعاد التالية:

(1) مرونة التخطيط:

م	العبارة	غير موافق إطلاقاً	غير موافق	محايد	موافق	موافق جداً
		1	2	3	4	5
1	لدى الهيئة رؤية، ورسالة، واضحة، ومكتوبة؟					
2	لدى الهيئة أهداف مكتوبة بنتائج محددة يسعى للوصول إليها تتصف رؤية الهيئة ورسالتها بالنظرة المستقبلية؟					
3	يشارك المديرين في التخطيط للعمل؟					
4	تحرص الإدارة على معالجة أوجه القصور التي تواجه البيئة العمل؟					
5	تهتم الإدارة العليا بإقامة الدورات والندوات العلمية لتطوير الوعي بعملية التخطيط الاستراتيجي؟					
6	تقوم الهيئة بتطوير قدرات العاملين بما يساهم في تنفيذ الخطة؟					

(2) مرونة التنظيم:

م	العبارة	غير موافق إطلاقاً	غير موافق	محايد	موافق	موافق جداً
		1	2	3	4	5
1	الهيكل التنظيمي في الهيئة يحدد لك وظائفك بدقة؟					
2	تنفرد الإدارة العليا باتخاذ القرارات دون الرجوع إلى الموظفين؟					
3	تهتم الإدارة بإيصال المعلومات والقرارات إلى كل المستويات؟					
4	تتلقى الأوامر في عملك من رئيس واحد؟					
5	يقوم المدير بتنفيذ مهام أخرى التي يمكن أن ينجزها العمال الآخرون؟					
6	المنصب الذي تشغله هل هو مناسب لمتطلباتك وقدراتك؟					

(3) مرونة التوجيه:

م	العبارة	غير موافق إطلاقاً	غير موافق	محايد	موافق	موافق جداً
		1	2	3	4	5
1	يشجعك مديرك على العمل؟					
2	تحرص إدارة الهيئة على مناقشة العاملين حول معوقات العمل وسبل تطوير العمل؟					
3	تطبيق الإدارة نظام التحفيز المادي؟					
4	توجد علاقة مباشرة بين الرئيس والمرؤوسين كأفراد أو جماعة؟					
5	هناك مرونة في إصدار الأوامر والتعليمات؟					
6	تراعي الهيئة عنصر التخصص؟					

(4) مرونة الرقابة:

م	العبارة	غير موافق إطلاقاً	غير موافق	محايد	موافق	موافق جداً
		1	2	3	4	5
1	تسهل نظم الرقابة الإدارية في سرعة الإبلاغ عن الانحرافات في الأداء المخطط؟					
2	تتميز الأنظمة الرقابية بالموضوعية مما تساعد العاملين على فهمها؟					
3	الربط بين المراجعة الجيدة للأداء تساعد الرقابة في الحد من المشاكل؟					
4	استخدام وسائل الإشراف تساعد الرقابة على تطوير أداء العاملين؟					
5	يبرز دور الرقابة في كشف الأخطاء قبل وقوعها؟					
6	توجد رقابة إدارية بشكل دائم على الأقسام المختلفة في الهيئة؟					

ثالثاً: المتغير التابع والافصاح عن المخاطر

م	العبارة	غير موافق إطلاقاً	غير موافق	محايد	موافق	موافق جداً
		1	2	3	4	5
1	يتم الافصاح عن المخاطر الفيزيائية والتي تتضمن (الحرارة والضوضاء والاستضاءة والإشعاعات الضارة، وتغيرات الضغط الجوي والكهرباء الاستاتيكية والديناميكية ومخاطر الانفجار)؟					
2	يتم الافصاح عن المخاطر الميكانيكية التي تنجم عن (المباني والعدد والآلات والعمليات الميكانيكية ووسائل النقل اليدوي والآلي)؟					
3	يتم الافصاح عن مخاطر الكيمائية وتتضمن (المخاطر السائلة والمخاطر الصلبة والمخاطر الغازية)؟					
4	يتم الافصاح عن مخاطر التكنولوجيا ومعالجة المعلومات (أمن المعلومات، ومدى توافر المعلومات والبنية التحتية، والتغير التكنولوجي)؟					
5	يتم الافصاح عن مخاطر التمكين (القيادة والإدارة، وحوافز الأداء، والاستعانة بمصادر خارجية)؟					
6	يتم الافصاح عن مخاطر السلامة والنزاهة (غش الإدارة والموظفين، والسمعة، والأعمال غير المشروعة)؟					
7	يتم الافصاح عن مخاطر البيئة (الحوادث البيئية، والقوانين البيئية)؟					



Midocean University

College of Management

Department of Administration: Management

**Administrative Flexibility and Its relationship to Risk Disclosure to the
Food and Drug Authority in The Kingdom of Saudia Arabia**

Prepared by: Abdulhadi Manna Al Amri

Supervised by:

Dr. Waleed Suliman

Dr. Faisal Abdul Hamied

Year: 2023