

The Impact of Accounting Information Systems' Characteristics on Organizational Performance by Using Leadership Style: A Field Study on Saudi Industrial Corporate

Mrs. Shahad Ahmed Alaseeri*, Co-Prof. Rawia Reda Obaid

Faculty of Economics and Administration | King Abdulaziz University | KSA

Received:

19/05/2024

Revised:

02/06/2024

Accepted:

17/06/2024

Published:

30/12/2024

* Corresponding author:

shahad.a.alaseeri@gmail.com

Citation: Alaseeri, S.H. A., & Obaid, R. R. (2024). The Impact of Accounting Information Systems' Characteristics on Organizational Performance by Using Leadership Style: A Field Study on Saudi Industrial Corporate. *Journal of Economic, Administrative and Legal Sciences*, 8(14), 23 – 55.

<https://doi.org/10.26389/AJSRP.S220524>

2024 © AISRP • Arab Institute of Sciences & Research Publishing (AISRP), Palestine, all rights reserved.

• Open Access



This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY-NC) [license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

Abstract: The current study aimed to investigate the impact of characteristics of accounting information systems on organizational performance using leadership styles in Saudi industrial companies. The study's problem focused on understanding how the characteristics of accounting information systems affect organizational performance (planning, control) using leadership styles in Saudi industrial companies. The importance of accounting information systems lies in their direct utility across various levels of employees in companies, particularly in areas of control, auditing, and decision-making. The study adopted a descriptive-analytical approach and utilized a survey as a tool to measure study variables, administered to managers working in accounting, accountants, and internal auditors in Saudi industrial companies. The study concluded the following: Saudi industrial companies apply accounting information systems to a high degree, and they also employ leadership styles effectively. The study recommended the continuous application of accounting information system characteristics by Saudi industrial companies and emphasized the need to develop methods for their implementation. It also recommended raising awareness among employees in Saudi industrial companies regarding the characteristics of accounting information systems through workshops, courses, and scientific conferences dedicated to this topic, and encouraging these parties to adhere to International Financial Reporting Standards through various available means.

Keywords: characteristics of accounting information systems, organizational performance leadership methods, planning and control.

أثر خصائص نظم المعلومات المحاسبية على الأداء التنظيمي باستخدام أساليب القيادة: دراسة ميدانية على الشركات المساهمة الصناعية السعودية

أ. شهد أحمد العسيري*, الأستاذ المشارك / رابوة رضا عبيد

كلية الاقتصاد والإدارة | جامعة الملك عبد العزيز | المملكة العربية السعودية

المستخلص: هدفت الدراسة الحالية إلى دراسة أثر خصائص نظم المعلومات المحاسبية على الأداء التنظيمي باستخدام أساليب القيادة في الشركات المساهمة الصناعية السعودية، بينما تتركز مشكلة الدراسة في معرفة أثر خصائص نظم المعلومات المحاسبية على الأداء التنظيمي (التخطيط، الرقابة) باستخدام أساليب القيادة في الشركات المساهمة الصناعية السعودية. حيث تكمن أهمية نظم المعلومات المحاسبية أنه يمكن الاستفادة المباشرة من نتائجها من مختلف مستويات العاملين في الشركات في مجال الرقابة والمراجعة واتخاذ القرارات، بينما اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي والاستبانة كأداة لقياس متغيرات الدراسة والتي طبقت على المدراء العاملين في مجال المحاسبة، المحاسبين، المراجعين الداخليين العاملين في الشركات المساهمة الصناعية السعودية. وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية: أن الشركات المساهمة الصناعية السعودية، تقوم بتطبيق نظم المعلومات المحاسبية بدرجة مرتفعة. وأن الشركات المساهمة الصناعية السعودية، تقوم بتطبيق أساليب القيادة بدرجة مرتفعة. كما أوصت الدراسة باستمرار الشركات المساهمة الصناعية السعودية، بتطبيق خصائص نظم المعلومات المحاسبية والعمل على تطوير أساليب تطبيقها. والعمل على زيادة نسبة الوعي للعاملين في الشركات المساهمة الصناعية السعودية فيما يتعلق بخصائص نظم المعلومات المحاسبية، من خلال ورش العمل والدورات والندوات العلمية التي تعنى بهذا الموضوع، وتشجيع هذه الأطراف على متابعة معايير الإبلاغ المالي الدولية بشتى الوسائل المتاحة.

الكلمات المفتاحية: خصائص نظم المعلومات المحاسبية، الأداء التنظيمي، أساليب القيادة، الرقابة والتخطيط.

1- المقدمة:

تطرح جميع الشركات إلى تحقيق الربح والنمو، وتعظيم القيمة السوقية، وذلك عن طريق السعي في تحقيق أهدافها الإستراتيجية بكفاءة وفعالية، وفي ظل زمن التطور التكنولوجي والمعرفي أصبحت هذه المعلومات والبيانات عند استخدامها بكفاءة من أهم الأصول التي تعتمد عليها الشركات في المساعدة في أنشطتها والتنبؤ بأدائها. فقد أصبحت نظم المعلومات ذات أهمية كبيرة، وذلك لوجود علاقة متبادلة بين وظائف الشركات وتكنولوجيا المعلومات، تتمثل في قدرة المنظمة على استخدام تكنولوجيا المعلومات لتنفيذ الإستراتيجيات وتحقيق الأهداف العامة.

وتنوع المعلومات المحاسبية من النظام المحاسبي والتي يجب أن تتمتع بالجودة العالية وذلك وفقاً لخصائص النوعية للمعلومات المحاسبية كي يستطيع أصحاب المصالح استخدامها وتوظيفها بما يتناسب مع مصالحهم. ولذلك لابد للمعلومات المحاسبية أن تحتوي على بعض الخصائص التي تميزها وتجعلها ذات فائدة وقيمة جوهرية لمستخدميها، حيث أنه يساعد توفر هذه الخصائص على المعلومات بأن تكون هي الأداة التي بها يسترشد متخذ القرار للقيام بمهامه على أكمل وجه، وتنقسم خصائص نظم المعلومات المحاسبية إلى مجموعتين، المجموعة الأولى تمثل الخصائص النوعية الأساسية والمجموعة الثانية تتمثل في الخصائص الداعمة أو المعززة للخصائص النوعية.

ومن خلال هذه الخصائص، تؤدي نظم المعلومات المحاسبية دوراً هاماً في خدمة الشركات وتعزيز أدائها، من حيث تمكين نمو أداء الشركة. وبالتالي يمكن للشركات المحافظة على الأداء الجيد للشركات بشرط أن تكون سباقة للتغيرات البيئية ولا سيما فيما يتعلق بثورة تكنولوجيا المعلومات. كما تعمل على توفير قدرة تنافسية كبيرة، واتضح ذلك في السنوات الأخيرة حيث أصبحت تكنولوجيا المعلومات تستخدم استخداماً حيويًا في غالبية الشركات بطريقة تجعل من المستحيل في الوقت الحالي تحقيق أي ميزة تنافسية للشركات والبقاء والاستمرار في السوق دون اعتمادها.

ويعتبر الأداء التنظيمي بجميع أبعاده من تخطيط ورقابة المحرك الأساسي لجميع الأنشطة المختلفة في الشركات، حيث أن له الحيز الأكبر في تحقيق النجاح والاستمرارية للشركات، كما أنه يشكل الأساس الذي تبنى عليه القرارات الاستراتيجية، وبالتالي فيعد الأداء التنظيمي هو المحدد الحقيقي لمعرفة مدى تحقيق الشركة لأهدافها والذي يعبر عن الناتج النهائي لجميع الأنشطة المختلفة في الشركات. ومن جهة أخرى فإن أسلوب القيادة هو معيار سلوكي يمكن استخدامه للتأثير على تصرفات الآخرين، فيتم تطبيقه من قبل الإدارة لتوجيه وإدارة كيفية أداء الأنشطة المختلفة ومن خلال أسلوب القيادة المطبق يمكن التأثير بشكل جوهري على نجاح الشركات في تحقيق أهدافها، ويعد من أهم أسباب نجاح الأداء التنظيمي أن يكون مدعوماً بأسلوب قيادة فعالة في إدارة جميع الأنشطة، والذي يتمثل في تنفيذ وتوجيه المهام بما يتفق وتحقيق الأهداف، فنجاح الشركات يعتمد بشكل كبير على أسلوب القيادة الذي تتبعه الإدارة، وذلك لأن الأداء التنظيمي الأمثل يمكن أن يكون قيمة مضافة في تحقيق الأداء المتزايد والميزة التنافسية في الشركات.

وبشكل عام لا يوجد أسلوب قيادة واحد مميز ومفضل لغرض التطبيق، بل إن نجاح إدارة الشركات يكمن في قدرة الإدارة على تكيف الأسلوب القيادي الأمثل لتلبية متطلبات الشركات والأفراد العاملين فيها، ويعتبر أسلوب قيادة الموقف من أساليب القيادة المتكيفة، لأنه يشجع الإدارة على تقييم العاملين وموازنة المتغيرات العديدة في أماكن العمل واختيار أسلوب يتناسب مع الأهداف والظروف. فأسلوب القيادة الناجح هو الذي يلهم الآخرين لرفع أداءهم وإنتاجيتهم، ويرفع من القدرة على إدارة الوقت ومساعدة العاملين في إنجاز المهام ذات العلاقة في الوقت المناسب، ويتأثر ذلك بجودة نظم المعلومات المحاسبية، فأساليب القيادة هي من أهم العوامل التي تؤدي لتنفيذ الناجح لأنظمة المعلومات، حيث يمكن للإدارة توصيل رؤية وأهداف الشركات للعاملين من خلال نظم المعلومات المحاسبية، وبالتالي رفع التزام العاملين باستخدام نظم المعلومات المحاسبية لتنفيذ أهداف ورؤية الشركات.

مشكلة الدراسة:

وبناءً على ما سبق، ومع التحسن الملازم لتطور تقنيات نظم المعلومات المحاسبية وتطبيقاتها في الشركات السعودية وتحديداً الصناعية المساهمة، فإن مشكلة الدراسة تتركز في معرفة أثر خصائص نظم المعلومات المحاسبية على الأداء التنظيمي باستخدام أساليب القيادة في الشركات المساهمة الصناعية السعودية.

ويندرج تحته التساؤلات الفرعية التالية:

1. ما مدى تأثير خصائص نظم المعلومات المحاسبية على وظيفة التخطيط في الشركات الصناعية السعودية المساهمة؟
2. ما مدى تأثير خصائص نظم المعلومات المحاسبية على وظيفة الرقابة في الشركات المساهمة الصناعية السعودية؟
3. ما مدى تأثير أسلوب قيادة الموقف في ضبط العلاقة بين خصائص نظم المعلومات المحاسبية والأداء التنظيمي في الشركات المساهمة الصناعية السعودية؟

فرضيات الدراسة:

الفرضية الرئيسة الأولى:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين خصائص نظم المعلومات المحاسبية والأداء التنظيمي في الشركات المساهمة الصناعية السعودية.

وتندرج تحتها الفرضيات الفرعية التالية:

الفرضية الفرعية الأولى: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين خصائص نظم المعلومات المحاسبية ووظيفة التخطيط في الشركات المساهمة الصناعية السعودية.

الفرضية الفرعية الثانية: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين خصائص نظم المعلومات المحاسبية ووظيفة الرقابة في الشركات المساهمة الصناعية السعودية.

الفرضية الرئيسة الثانية:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية في تأثير أسلوب القيادة بين خصائص نظم المعلومات المحاسبية والأداء التنظيمي في الشركات المساهمة الصناعية السعودية

ويندرج تحتها الفرضيات الفرعية التالية:

الفرضية الفرعية الأولى: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية في تأثير أسلوب القيادة بين خصائص نظم المعلومات المحاسبية ووظيفة التخطيط في الشركات المساهمة الصناعية السعودية

الفرضية الفرعية الثانية: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية في تأثير أسلوب القيادة بين خصائص نظم المعلومات المحاسبية ووظيفة الرقابة في الشركات المساهمة الصناعية السعودية.

أهمية الدراسة:

الأهمية العلمية: تنطلق الأهمية العلمية للدراسة الحالية في أنها إضافة للمعرفة من خلال الدراسات السابقة والمفاهيم والنظريات أثر المعلومات المحاسبية على الأداء التنظيمي إذ تسعى الدراسة الحالية إلى تكوين إطار نظري من أبعاد متغيرات الدراسة الرئيسية خصائص نظم المعلومات المحاسبية؛ الأداء التنظيمي وأبعاده (التخطيط والرقابة) : وأسلوب القيادة من خلال مراجعة علمية وعملية للدراسات السابقة التي تناولت هذه المواضيع وأهميتها للشركات وذلك لمواكبة متطلبات الحداثة وإثراء للجانب المعرفي للانطلاق نحو دراسات جديدة في هذا المجال، بينما تتعلق أهمية الدراسة من الناحية العملية في أنها تتعرف على الأثر العملي لنظم المعلومات المحاسبية على الأداء التنظيمي باستخدام أسلوب القيادة في الشركات الصناعية في المملكة العربية السعودية. حيث تكمن أهمية نظم المعلومات المحاسبية أنه يمكن الاستفادة المباشرة من نتائجها من مختلف مستويات العاملين في الشركات، وبسبب الثورة المعلوماتية التي أدت إلى ضخامة المعاملات المالية، مما جعل الشركات كلما نمت في حجمها ازداد التعقيد في حجم العمل وبالتالي زيادة في العمليات بشكل كبير، فأصبح اعتماد الشركات على نظم المعلومات المحاسبية أمر ضروري، وأصبحت أيضاً نظم المعلومات المحاسبية تمثل جانباً كبيراً من الجانب الإداري حيث يمكن الاستفادة منها في مجال الرقابة والمراجعة واتخاذ القرارات (أبو قنديل، 2009). كما أن أهمية الدراسة الحالية ترتبط بالأهمية الكبرى لأبعاد الأداء التنظيمي بالنسبة للشركات كونه يشكل جانباً أساسياً من خلاله يحدد نجاح أو فشل الشركات. فهو يمثل قدرة الشركة على الوصول إلى النتائج التي تم تحديدها مسبقاً والتي تحقق أهدافها وقدرتها على النمو والازدهار (العمودي ورفاعي، 2016) ومن جهة أخرى يُمكن لأسلوب القيادة الذي تعتمد عليه إدارة الشركات التأثير على العاملين في مدى استخدام نُظم المعلومات المحاسبية وبالتالي التأثير على الأداء التنظيمي للشركات.

وبالتالي فإن الدراسة الحالية قد تكون ذات أهمية علمية ويمكن الاعتماد على نتائجها كدليل ميداني من البيئة السعودية على أهمية أثر خصائص نظم المعلومات المحاسبية على الأداء التنظيمي باستخدام أساليب القيادة في الشركات المساهمة الصناعية السعودية.

منهجية الدراسة:

أ- منهجية التحليل: اعتمد الجانب النظري على المنهج الاستقرائي حيث يتم فيه تحديد المفاهيم النظرية والمصطلحات الأساسية المتعلقة بموضوع الدراسة وذلك من خلال الاطلاع على الكتب والدراسات الرائدة والدوريات التي أتيح للباحثة فرصة للحصول عليها، وكذلك المقالات والأبحاث المنشورة على شبكة المعلومات. بينما اعتمد الجانب العملي على المنهج الوصفي التحليلي وذلك بإعداد وتوزيع استبانة بهدف جمع البيانات والمعلومات التي تخدم أغراض الدراسة.

- ب- مصادر البيانات: واعتمدت الباحثة في صياغة أسئلة الاستبانة على الدراسات السابقة في نفس المجال. وشمل مجتمع الدراسة جميع الشركات الصناعية المساهمة في المملكة العربية السعودية والموجودة على موقع تداول والبالغ عددها 223 شركة، وتم تحديد عينة الدراسة من المدراء العاملين في مجال المحاسبة، المحاسبين، المراجعين الداخليين العاملين في الشركات الصناعية المساهمة في المملكة العربية السعودية باستخدام أسلوب العينة العشوائية البسيطة. كما تم استخدام برنامج SPSS (طبعة 2021) لتحليل نتائج الردود على الاستبانة وذلك باستخدام الإحصاء الوصفي (المتوسط الحسابي للتعرف على متوسط استجابات مفردات عينة الدراسة على كل عبارة من عبارات المحاور). ومن ثم اختبار الفرضيات (الانحدار المتعدد للتعرف على العلاقة بين المتغيرات) لتحقيق أهداف الدراسة الحالية وأغراضها.
- ج- حدود الدراسة: الحدود المكانية: اقتصرته هذه الدراسة على الشركات المساهمة الصناعية في المملكة العربية السعودية التي تم الحصول على معلومات الاتصال بها من موقع تداول (saudiexchange.sa)، وموقع الهيئة السعودية للمدن الصناعية، ومناطق التقنية (modon.gov.sa). الحدود الزمانية: عام 1444-1445هـ / 2023-2024 م. الحدود الموضوعية: بالاتفاق مع أهداف الدراسة الحالية تم التركيز على دراسة ثلاث خصائص من نظم المعلومات المحاسبية (الملاءمة، الموثوقية، والتوفر في الوقت المناسب)، وعلى وظيفتين من الأداء التنظيمي للشركات (التخطيط والرقابة)، باستخدام فقط أسلوب القيادة الموقفية.

2- الإطار النظري والدراسات السابقة

أولاً- الإطار النظري للدراسة

1. خصائص نظم المعلومات المحاسبية

مفهوم وأهمية نظم المعلومات المحاسبية

قبل التطرق إلى خصائص نظم المعلومات المحاسبية لابد من الإشارة إلى أهمية ومفهوم نظم المعلومات المحاسبية والتي شهدت في العقود الأخيرة من القرن العشرين أهمية المعلومات وجودتها خاصة في ظل التغيرات الاقتصادية التي تمتاز بالمخاطرة وظروف عدم التأكد، فتتعاكس ثورة المعلومات وخاصة المعلومات المحاسبية وتؤثر على الشركات، فتلعب دورا هاما في تخفيض ظروف عدم التأكد والمخاطرة والمساعدة في ترشيد القرارات (عبد المجيد وأبو درباله، 2023). وتكمن أهمية نظم المعلومات المحاسبية في إمكانية التنسيق والرقابة وسهولة العمليات داخل الشركة وبين الأقسام والإدارات. فتعمل على تلبية حاجة المعلومات اليومية للإدارة فتساعد في اتخاذ القرارات، وتساعد أيضا في عملية التخطيط. كما تعمل على توفير معلومات عن نتائج هذه الأعمال والقرارات التي تم اتخاذها ويساعد ذلك في عملية التغذية الراجعة مما يساعد على تطور الشركة (البواب والعلبي، 2014). فهناك كم هائل من البيانات التي تستوجب تصميم وتطوير نظم متكاملة للسيطرة على البيانات وقدرة التعامل معها ومن هنا كان نشأة نظم المعلومات التي تعمل على جمع البيانات ثم معالجتها لتكون ذات فائدة لأصحاب المصلحة، فيتكون النظام من مجموعة من المكونات التي تتفاعل مع بعضها البعض لتحقيق هدف واحد أو عدة أهداف معينة، فإذا تم ادخال واحد أو أكثر من المدخلات فسيتم خروج واحد أو أكثر من المخرجات، ولذلك هو نظام مصمم للإنتاج، التحصيل، التنظيم، المعالجة، والتخزين والاسترجاع ثم النشر، ويساعد في حل المشكلات قصيرة المدى للمدراء فيعمل على دعم الشركات والإشراف عليها بشكل ديناميكي ويخلق بيئة تنافسية، و يساعد أيضاً في تكامل هذه الشركات والاعتبارات التشغيلية والبرامج الاستراتيجية على المدى (عبد المجيد وأبو درباله، 2023).

وقد عرف Al-Eqab & Adel (2013) نظم المعلومات المحاسبية على أنه عملية إنشاء واستخراج أنواع مختلفة من المعلومات بما في ذلك المعلومات المحاسبية وغير المحاسبية لمساعدة الإدارة في حل المشكلات والتخطيط للإستراتيجيات طويلة الأمد. وعرفها Teru et al. (2017) بأنها هي عملية جمع وتسجيل المعلومات والبيانات ذات الفائدة التي يمكن أن تؤثر اقتصاديا وتضمن الكفاءة والفعالية التشغيلية للشركات. كما أورد الضيفري (2017) تعريفا لنظم المعلومات المحاسبية بأنها هي مجموعة من الموارد البشرية والمادية هدفت إلى جمع البيانات الاقتصادية المتعلقة بجميع أنشطة الشركة، ومن ثم معالجتها وتحويلها إلى معلومات تمكن مستخدميها من اتخاذ القرارات المناسبة وإصدار الأحكام المختلفة. وعرفت نظم المعلومات المحاسبية أنها مجموعة من المكونات المادية وغير المادية المترابطة والمتعاونة مع بعض البعض في انسجام لمعالجة البيانات المتعلقة بالمعلومات المالية والمعلومات غير المالية، وأن النظام الجيد يحتاج أربع مكونات: تكنولوجي المعلومات، الموارد البشرية، العمليات، الهياكل (Nguyen & Nguyen, 2020). وقد عُرفت أيضاً بأنها نوع من أنواع النظام الذي يساعد الشركة في جمع وتصنيف ومعالجة العمليات المالية وغير مالية داخل الشركة ومدها بالمعلومات اللازمة ذات العلاقة للمساعدة في ترشيد واتخاذ القرارات المناسبة في الوقت المناسب (علي، 2021).

وبالرغم من اختلاف الصيغة التي تم كتابة التعاريف المختلفة لنظم المعلومات المحاسبية، واختلاف الفترة الزمنية التي تعكسها، إلا أنها جميعاً تتفق على أن مفهوم نظم المعلومات المحاسبية يتعلق بمدخلات وإجراء عمليات ومخرجات تساعد الشركات وتمكنها من جمع المعلومات المالية والكمية وتحليلها ومعالجتها، وأخيراً تحويلها إلى قرارات تدعم تطور الشركة. وبناءً على ما سبق، وبالاتفاق مع أهداف الدراسة الحالية، تعرف الباحثة نظم المعلومات المحاسبية على أنه نظام يعمل على تجميع وتصنيف وتنظيم ومعالجة العمليات المالية وغير المالية، من أجل مد الشركات بالمعلومات اللازمة لاتخاذ القرارات المناسبة، ووضع الإستراتيجيات الملائمة. وتنبع أهمية نظم المعلومات المحاسبية في المساعدة على تحقيق التكامل بين النظم الالكترونية لإنجاز الأعمال المحاسبية والمالية والتنظيمية بشكل احترافي وميسر وسهل على متخذي القرار والمستثمرين، وأيضاً تساعد الشركات على تكوين نظرة شمولية تمكنهم من إدارة كافة أنشطتهم بكفاءة (المنصوري، 2022). وهنا نجد الإشارة إلى أنه لا بد من توفر عدة معايير أو مقاييس، كالتأكد من صحة المدخلات، وسلامة عمليات معالجة البيانات والتي بدورها تؤثر على مصداقية مخرجات النظام فهذه المعايير متى توفرت تسهم في تحديد مجموعة من الخصائص المحاسبية التي تجعل المعلومات المحاسبية ذات فائدة لمستخدميها، وإذا توفرت هذه الخصائص في المعلومات المحاسبية مكنت المستخدمين من تقييم مستوى الجودة للمعلومات، ومن ثم تحقيق الأهداف المطلوبة (زكري وامعرف، 2018).

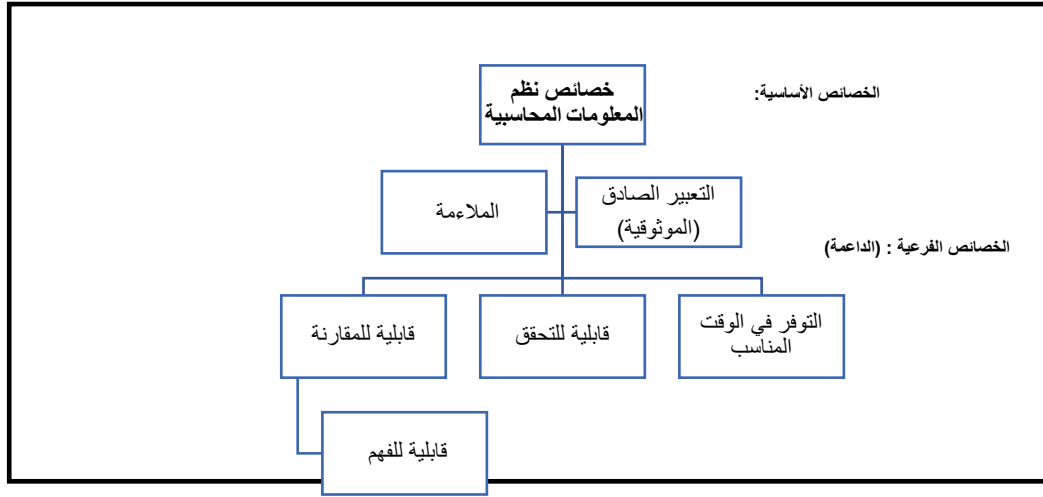
خصائص نظم المعلومات المحاسبية

وقد اقترح العديد من الباحثين عدة خصائص لنظم المعلومات المحاسبية (الحسيان، 2020؛ سعيد، 2019؛ الحجواي والجبوري، 2013)، فاقترح الحجواي والجبوري (2013) أن تشمل خصائص لنظم المعلومات المحاسبية الوضوح ويقصد به وضوح التعليمات التي تُساعد على فهم النظام، و السهولة والتي تعنى تطبيق وتنفيذ العمليات دون أي عقبات، وكذلك الدقة والتي تعنى عدم حدوث أي أخطاء فنية تعيق تنفيذ عمليات النظام بصورة صحيحة، كما اقترح الباحثان السرعة ويقصد بها قدرة النظام على تقديم المعلومات للجهات المستفيدة في الوقت المناسب وتكون مفيدة في اتخاذ القرارات، والمرونة والتي تعنى إمكانية تعديل النظام وفق متطلبات وظروف عمل المنشأة وأخيراً الملاءمة ويقصد بها ملاءمة المعلومات التي يُمكن الحصول عليها من النظام مع الهدف الأساسي للنظام.

أما سعيد (2019) فيرى أن نُظم المعلومات المحاسبية عددًا من الخصائص تتمثل في القدرة على تزويد الإدارة العليا بالمعلومات المناسبة في الوقت الملائم لاتخاذ القرار المناسب، بالإضافة إلى القدرة على تزويد الإدارة العليا بالمعلومات التي تُساعد في تحقيق الرقابة والتقييم للأنشطة الاقتصادية للشركة، والقدرة على تزويد الإدارة العليا بالمعلومات التي تُساعد في عملية التخطيط قصير ومتوسط وطويل المدى، لتحقيق أهداف الشركة الإستراتيجية بشرط أن يتصف بالمرونة الكافية عندما يتطلب الأمر تحديثه لتتوافق مع المتغيرات الطارئة في بيئة الأعمال في الشركة.

أما بالنسبة للحسيان (2020) فيرى أن نُظم المعلومات المحاسبية -من وجهة نظره- تتميز بالواقعية، وتعني: أن يكون النظام ملائمًا لبيئة الأعمال في الشركة، قادرًا على التعامل مع متغيراتها ويخدم أهدافها، والترابط، ويعني: قدرة النظام على تحقيق التكامل بين الأنظمة الإدارية والفنية والقيادية الأخرى في الشركة، بالإضافة إلى العملية، وتعني اعتماد النظام على أساس عملي، من خلال الأساليب الكمية التي تُساعد في توفير المعلومات المناسبة للإدارة بهدف المقارنة بين البدائل المطروحة لتفعيل دور الرقابة، أو أساليب تخزين البيانات والمعلومات لتقديمها للإدارة في الوقت المناسب، وأخيراً القبول، ويعني قدرة النظام على التعامل مع المتغيرات السلوكية للموارد البشرية في الشركة.

إلا أنه وفقاً للهيئة السعودية للمحاسبين والمراجعين (2018) فقد تم تبويب خصائص نظم المعلومات المحاسبية إلى مجموعتين، المجموعة الأولى تشمل الخصائص الأساسية التي تتكون من الملاءمة والتعبير الصادق (الموثوقية)، والمجموعة الثانية تشمل الخصائص المعززة والداعمة للخصائص الأساسية، وتتمثل في القابلية للمقارنة، القابلية للتحقق، التوفر في الوقت المناسب، والقابلية للفهم (شكل 2/3) وسيتم تفصيل هذه الخصائص كما يلي.



شكل (1/1) خصائص المعلومات المحاسبية

المصدر: الهيئة السعودية للمحاسبين والمراجعين (2018)

فالملاءمة تعد أحد الخصائص الأساسية لنظم المعلومات المحاسبية وترتبط بقدرة المعلومات المحاسبية على اتخاذ القرار، ويمكن قياس الملائمة بمدى تأثير المعلومات على صانعي القرارات ومساعدة مستخدمي المعلومات على الوصول الى القرارات المناسبة (بلال والعمري، 2019). وتعرف بأنها عبارة عن العلاقة المنطقية بين المعلومات وبين القرار موضوع الدراسة، ومدى قدرة المعلومة على إحداث تغيير في القرارات (المخادمه، 2007). كما عرف الأخصري (2016) الملاءمة، أنها المعلومات القادرة على إحداث تغيير في القرارات، وذلك بزيادة تأثير المعلومات في التحكم بالحاضر ومعرفة الماضي للتنبؤ بالمستقبل، وذلك يكون بموضوعية ليسهل على مستخدمي المعلومات اختيار قرارات أدق وأنسب بتلك المعلومات الملائمة. فتمكن المعلومات المحاسبية الملائمة مستخدميها من توقع النتائج المترتبة على الأحداث الحاضرة أو المستقبلية أو الماضية، كما تعزز القدرة لصانعي القرار على التنبؤ بالنتائج المتوقعة في المستقبل، فتكون درجة التأكد في القرارات متغيرة على حسب تعزيز التوقعات الحالية أو حدوث تغيير في هذه التوقعات (البراك والشبيل، 2014). وتكون المعلومات المالية ملائمة وقادرة على إحداث فرق في القرارات إذا كانت لها كل من القيمة التنبؤية والقيمة التأكيدية، فتكون لها القيمة التنبؤية إذا تم استخدامها للتنبؤ بالنتائج المستقبلية، ويكون لها قيمة تأكيدية إذا كانت توفر ملاحظات عن أحداث سابقة، إما بتأكيد تلك الملاحظات أو تغييرها، فالمعلومات التي تحتوي على قيمة تنبؤية غالباً ما تحتوي على القيمة التأكيدية (الهيئة السعودية للمراجعين والمحاسبين، 2018).

ويعد التعبير الصادق (الموثوقية) ثاني الخصائص الأساسية لنظم المعلومات المحاسبية، ولكي تكون المعلومات مفيدة لا بد أن تمثل الظواهر الاقتصادية المالية وغير المالية بجانب الملائمة التعبير الصادق، ويعرف التعبير الصادق أنه تصور كامل لظاهرة اقتصادية خالية من الأخطاء ومحايدة، وتتضمن كافة المعلومات الضرورية لتحقيق الخاصية فيها، عن ظاهرة اقتصادية تزعم تمثلها (حسن ويعقوب، 2019). وعرفها نور الدين وهلايلي (2019) بأنها المعلومات المحاسبية التي تعبر عن الأحداث الخاصة بصورة سليمة ومفهومة، أي أن تكون خالية من أي تلاعب معتمد. وعرفت أيضاً بأنها السمة التي تسمح للمستخدمين بالاعتماد على موثوقية المعلومات، فهي الطريقة المتبعة لإعداد التقارير المالية بشكل يعكس جوهر الحدث، ووفقاً لمبادئ الشريعة الإسلامية (Elsiddig, 2020). فتكون المعلومات ذات تعبير صادق عندما لا تحتوي على أخطاء تؤثر على التقارير المالية، فيمكن لمستخدمي المعلومات الوثوق بها إذا كانت تمثل بدقة ما يتم تحديده أو ما يتوقعونه بشكل معقول (Adrian-Cosmin, 2015). وهناك عدة سمات يجب أن تحتويها المعلومات لكي تكون تلك المعلومات متمتاز بالتعبير الصادق (الشيخ، 2021؛ القسايسة وأبو خليل، 2021)، والتي تم تحديدها ضمن الإطار المفاهيمي لمجلس معايير المحاسبة الدولية (IASB) والتي يمكن تجميعها كما يلي.

- الحياد، أي أن تكون المعلومات محايدة بمعنى ألا يتم عرض وإعداد القوائم المالية لصالح جهة أو أطراف معينة، أو لغرض تحقيق هدف معين وإنما يتم عرض القوائم وإعدادها للاستخدام العام من غير تحيز. إلا أنه لا بد من الإشارة الى أنه عند اتخاذ القرارات من قبل المدراء لأحداث غير مؤكدة وتتطلب ممارسة الحكم الشخصي يجب أن تؤخذ بحذر.
- مصداقية وشمولية عرض المعلومات، أي أن يتم عرض الأحداث الاقتصادية بصدق، أي عرض المعلومات ذات الصلة بالأحداث الاقتصادية كما هي من غير أي زيادة أو نقصان. كما يجب على القوائم المالية أن تكون كاملة، أي أن تحتوي على كافة المعلومات الضرورية التي قد يؤدي إخفاؤها أو النقص بها تضليل للمستخدمين في فهم تلك المعلومات. وأخيراً أن تكون خالية من الأخطاء،

أي لا يكون هناك خطأ أو حذف في وصف الأحداث الاقتصادية، وأيضاً أن لا يكون هناك أخطاء في عملية معالجة المعلومات المالية.

سيتم الانتقال تالياً إلى الخصائص المعززة والداعمة للخصائص الأساسية في نظم المعلومات المحاسبية والتي كما تم ذكرها سابقاً تتعلق - التوفر في الوقت المناسب ويقصد به أن يتم توفير المعلومات المطلوبة عند الحاجة إليها (نشنش، 2022). ويمكن تعريف التوفر في الوقت المناسب أنه توفر المعلومات للمستخدمين في الوقت المناسب، حيث يمكن اتخاذ القرارات قبل أن تفقد المعلومات قيمتها وكلما كانت المعلومات أقدم تكون أقل فائدة (عنيزة، 2021). فيجب أن تكون المعلومات متاحة لمستخدميها في الوقت المناسب وذلك لتساعد في التأثير على القرارات ولتساعد أيضاً في تحقيق خاصية الملاءمة (هندي وآخرون، 2021). والتوفر في الوقت المناسب يعد من الخصائص الداعمة للملاءمة، فإتاحة المعلومات للمستخدمين في الوقت المناسب وقبل فقدان قدرتها على التأثير في القرارات يساعد في ملاءمة المعلومات، ويتيح لمتخذي القرارات اتخاذ قرارات أكثر كفاءة ودقة وذلك لأن كلما تم استخدام المعلومات في الوقت المناسب لها كلما كانت القدرة التأثيرية في اتخاذ القرارات أكثر دقة (المقروس والفرجاني، 2014). كما يرى الدقس (2018) أن توفر المعلومات في الوقت المناسب من الخصائص المهمة التي يجب أن تتوفر في المعلومات المحاسبية، لأنها تعتبر من أهم العناصر التي تساعد في عملية اتخاذ القرار وبالتالي نجاح الإدارات في اتخاذ القرارات الأقرب للصحة.

وتعد القابلية للمقارنة ثاني الخصائص الداعمة وقد تم تعريف القابلية للمقارنة على أنها المعلومات التي تمكن المستخدمين من التعرف على أوجه التشابه والاختلاف بين مجموعتين من الظواهر الاقتصادية، فتمكن من تقييم أداء الشركة الحقيقي بدقة أكبر (Zhang, 2018). وعرف Bordeman (2022) القابلية للمقارنة أنها المعلومات التي تجسد أوجه التشابه والاختلاف في الطرق التي تبلغ بها الشركات عن أحداثها الاقتصادية، فيسهل على المستخدمين تقييمهم لخيار الاستثمارات البديلة، مما يؤدي إلى اتخاذ قرارات أكثر كفاءة. فالمعلومات التي يتم قياسها بصورة متماثلة في الشركات المختلفة تكون قابلة للمقارنة، فيتم تحديد ماهي أوجه التشابه والاختلاف الأساسية في الظواهر الاقتصادية، فيتم التعرف على أوجه التشابه والاختلاف بين أداء الشركة نفسها في فترات زمنية مختلفة أو أداء الشركة مع الشركات الأخرى. فتنشأ أوجه التشابه والاختلاف نتيجة اختلاف الظروف والأحداث التي تتأثر بها الشركات المختلفة (جباد ومحمود، 2019).

أما بالنسبة للقابلية للتحقق (ثالث الخصائص الداعمة) فيمكن تعريفها على أنها وصول المعلومات لنتائج محددة إذا تم إتباع طرق قياس متماثلة، فيجب أن تكون المعلومات ذات دلالة محددة، بغض النظر عن الذي قام بإعدادها أو استخدامها، فيتم قياس مدى قابلية المعلومات للتحقق عن طريق استخدام طرق القياس المتماثلة وتوقع الوصول إلى نفس النتائج، أما إذا حدث اختلاف في النتائج فيعني ذلك عدم تمتعها بالقابلية للتحقق (الشيخ وطبي، 2020). وتعد من الخصائص المهمة التي تعمل على زيادة الطمأنينة والثقة بالنسبة لمستخدمي المعلومات، فصدق الظاهرة الاقتصادية التي يقصد تمثيلها يُمكن مستخدمي المعلومات من مراقبين ومستثمرين ومحاسبين وغيرهم، وإذا تم اتباع نفس طرق القياس، من التوصل إلى إجماع بخصوصها (ناصر، 2015).

وتعد القابلية للفهم آخر الخصائص الداعمة ويقصد بذلك أن يتم عرض المعلومات وتصنيفها بشكل واضح وموجز، كما لا بد للمعلومات المالية أن تكون معروضة بشكل سلس وواضح بعيد عن التعقيد والصعوبة، وفي المقابل لا بد من أن يكون لدى مستخدمي المعلومات المحاسبية مستوى لا بأس به من المعرفة في مجال المحاسبة وفي أعمال الشركة ونشاطاتها (المرزوق، 2023). فيتم إعداد التقارير المالية وفقاً للصيغ والمفردات التي تتناسب مع قدرات المستخدمين في فهم المعلومات (الحوامدة والقاضي، 2022)، فإذا كانت المعلومات غير مفهومة فلا يمكن الاستفادة منها، وتعتمد سهولة فهم المعلومات على طبيعة القوائم المالية وكيفية عرضها وتعتمد أيضاً على قدرات مستخدمي المعلومات وثقافتهم في استخراج المعلومات المفيدة (ميلاد، 2012).

دور خصائص نظم المعلومات المحاسبية في الأداء التنظيمي للشركات

أوضحت دراسة العكور والكبيسي (2014)، ودراسة قعوار ومقابلة (2007) أن لنظم المعلومات المحاسبية دوراً مهماً في وظائف الشركات الإدارية، من تخطيط وإشراف ورقابة واتخاذ القرارات. فبالنسبة للتخطيط، فدور المعلومات المحاسبية فيه تحليل ودراسة أهداف الشركة الحالية، ودراسة العلاقة بين التكلفة ومقدار الربح المقدر، وإعداد القوائم المالية المستقبلية والموازنات التخطيطية، وعرض الخطط والسياسات المتبعة التفصيلية للعمل، والتنسيق بين الإدارات المختلفة لتقديم البيانات التي تم الوصول إليها، من خلال العمليات السابقة، وتحديد التخطيط الملائم لتحسين أداء الشركة. فإعداد الخطط يحتاج إلى المعلومات التي تعكس الحقائق، فيكون التخطيط ناجحاً عند توفر المعلومات الكافية للموضوع المخطط له.

أما بالنسبة للرقابة والإشراف وهي بعد وضع الخطط والأهداف التي يجب الوصول إليها فقد وضحت أيضاً دراسة العكور والكبيسي (2014)، ودراسة قعوار ومقابلة (2007) أنها تعمل على تحديد الأسس التي بناء عليها سوف يتم تقييم النتائج ومدى نجاح

الشركة في اتباع الخطط ومقدار الانحرافات المتواجدة والسعي لعلاجها، وتقوم بمتابعة التنفيذ الفعلي لتلك الخطط والسياسات الموضوعية، مع توفير أسباب الرقابة والحماية لممتلكات الشركة وأصحاب المصالح والحفاظ عليها، والمساعدة في متابعة سير نشاط الشركة والإشراف عليها لتحقيق الأهداف المرجوة، وهي اختبار عملي لمدى سلامة القرارات المتخذة والإجراءات التنفيذية، وتحتاج أيضاً إلى مقدار كبير من التنسيق ليتم إنجازها بالشكل صحيح، فالرقابة والإشراف الجيد تحتاج إلى وجود نظم معلومات محاسبي فعال، إذ تحتاج العملية إلى تدفق وانسيابية للمعلومات بين مستويات الإدارة المختلفة لتمرير الأوامر والتعليمات والاستفسارات ثم يعود بالتغذية الراجعة لكل مستوى، كما تساعد نظم المعلومات المحاسبية في توفير المعلومات اللازمة عن سير الأعمال في المستويات المختلفة أثناء التنفيذ لما تم تخطيطه وتنظيمه فيتسنى للقائد القيام بمهام التقييم والرقابة، وإعادة التخطيط لضمان تطوير الشركة وسير أعمالها بنجاح. أما بالنسبة لعملية اتخاذ القرار، وهي الخطوة النهائية للعملية الإدارية، فمتى ما كانت المعلومات المحاسبية المقدمة ذات جودة وفي الوقت المناسب ومحايدة وذات قيمة لاتخاذ القرارات فإنها تساهم في ترشيد القرارات وتحسين عملية الرقابة والتطوير والتقييم، كما لديها القدرة على التأثير بالقرارات المختلفة والتنبؤ بالمستقبل.

2. أسلوب القيادة

أهمية ومفهوم أسلوب القيادة

تحدث العديد من التغيرات السريعة في مجالات عديدة بين الحين والآخر، مثل التغيرات التكنولوجية والاقتصادية. وباعتبار أن المجالات الإدارية تتأثر بهذه التغيرات، ولأجل ذلك تسعى الشركات لوضع الخطط والسياسات التي تعمل على إدارة الموارد بالشكل الأمثل، وتسعى إلى الاستمرار والمحافظة على البقاء من خلال تميز أدائها وأداء الموظفين فيها، وبينما تعد القيادة أهم عنصر من العناصر المكونة للعملية الإدارية زادت الأهمية لإتباع أساليب القيادة الحديثة ومدى علاقتها وتأثيرها بتحسين أداء الشركات (الشريف، 2018). فيجب على العاملين في جميع المستويات في الشركات أن يعملون مع إدارة الشركات في اتجاه واحد لتحقيق الأهداف المرجوة، فنجاح الشركات مرتبط بشكل كبير بنجاح الإدارة، فيمكن أن ترى أثار نجاح إدارة الشركات من مدى النجاح الذي حققته الشركات، والقيادة هي نمط من أنماط السلوك المكتسبة والتي يمكن أن يتمتع بها إدارة الشركات ما ان توفرت بها أساسياتها وهي المستوى التعليمي والخبرة والمهارات والذكاء، ليتسنى لها أكبر قدر من النجاح كإدارة، فالشركات وإدارة الشركات يلتقيان في نقطة واحدة وهي الهدف الذي من أجله أنشئت الشركات، بينما فاعلية الشركات مرتبطة ارتباطاً وثيقاً على فاعلية الاتصال بين إدارة الشركات والعاملين فيها (حنفي، 2014).

وفي وقتنا الحاضر أصبح دور إدارة الشركات ذو أهمية وصعوبة كبيرة، فهناك تسارعا في التغيرات التي تحدث حولنا سواء اقتصادية، أو اجتماعية، أو سياسية أو تكنولوجية، فكانت نتيجة تلك التغيرات السريعة ضغوطاً ومصاعب تواجه الشركات والإدارة، ولذلك يتطلب وجود قيادة مواكبة لتلك التغيرات لديها من الخبرات والكفاءات التي تسمح لها بإدارة الشركات باحترافية وكفاءة، فالقيادة الفعالة تعد أحد أهم أركان الشركات الناجحة (الشرفي وملحم، 2006). وقد وضحت أهمية أساليب القيادة في العديد من الجوانب، فمثال ذلك يرى طواف ومشرقي (2009) أن أهمية القيادة تتمثل في قدرة إدارة الشركات في تحمل كافة المسؤوليات وحل المشكلات التي تتعلق بأهداف الشركات، وترتبط بعدة جوانب تنظيمية وإنسانية واجتماعية كما يلي. ففي الجانب التنظيمي تظهر من خلال تنسيق وتنظيم العلاقات بين الموظفين في الشركة من خلال تقسيم المسؤوليات والأعمال فيسهل تحفيز الموظفين على تأديتها على أكمل وجه مما يساهم في تحقيق أهداف الشركة. وتظهر القيادة في الجانب الإنساني من خلال الحث على المشاركة والعمل الجماعي، والعمل على توفير بيئة إيجابية محفزة ومريحة للموظفين. وأخيراً في الجانب الاجتماعي تظهر في القدرة على صنع التناغم والتنسيق بين الأقسام والمهام لمساعدة الموظفين في توجيه العمل والجهد بشكل صحيح بما يحقق أهداف الشركة.

وبالنظر إلى تطور مفهوم القيادة على مدى السنوات، تمكنت الباحثة من تقسيم التعاريف التالية إلى تعاريف ذات علاقة بمهارات القائد؛ فعرف (2017) Sfantou et al القيادة على أنها قدرة القائد على تخطيط أنشطة العمل، توضيح الأدوار والمسؤوليات داخل فريق العمل من العاملين في الشركات، مع توضيح أهداف كل منهم، والمراقبة المستمرة وأداء العمليات. وعرفها Gandolfi & Stone (2018) على أن القائد هو الشخص الذي يقوم بالاختيار، والتدريب، والتأثير على عامل أو أكثر من العاملين في الشركات الذين يتمتعون بالمواهب والقدرات والمهارات المتنوعة، فيوجههم لاتباع رسالة الشركة وتحقيق أهدافها، فيقوم العاملون بكل حماس وإرادة إلى السعي في جهد متناسق لتحقيق تلك الأهداف. كما تم تعريف القيادة على أنها قدرة القائد على إلهام العاملين في الشركات لبذل قصارى جهدهم، والعمل على تطوير مهاراتهم، والقدرة على تشجيعهم وحثهم على تحقيق أعلى من المتوقع، وتحويل اهتماماتهم إلى جزء أساسي من اهتمام الشركة (Alqatawenh, 2018). وعُرفت على أنها الأنشطة التي يمارسها القائد من إعطاء الأوامر للعاملين في الشركات، وتشجيعهم على العمل للوصول إلى تحقيق رؤية الشركة، والقدرة على استخراج القدرات الكاملة لديهم، وتوجيههم في حالة مواجهة الصعوبات (الخليفات، 2022).

وتعاريف ركزت على مهام القيادة فعرفت القيادة على أنها الإقناع والتفسير، بالإضافة إلى قدرتها على تحديد قيم المجموعة التي يمثلها القائد، والقدرة على التغيير فيها (Iqbal et al., 2015). وعرفت أيضاً على أنها: العلاقة التي تمكن العامل أو مجموعة العاملين ذوي السلطة من التأثير على سلوك الآخرين وأفعالهم (Akanji, et al, 2020). بينما عرفت بأنها: عملية تتميز بالفاعلية والاستمرار، وتعتبر عن علاقة عامل بأخر، كما تعبر عن العلاقة بين القائد والعامل في الشركة. وهي: قدرة العامل على التأثير على الآخرين، من أجل الحصول على تعاونهم وتحفيزهم للقيام بالأعمال على أكمل وجه لتحقيق أهداف الشركات (مقلاتي، 2020). وعرفت على أنها: خلق العلاقات الإنسانية الجيدة بين القائد والعامل في الشركة؛ للتمكن من التأثير على سلوك العاملين في الشركة، والقدرة على توجيههم التوجهات الصحيحة لتحقيق الأهداف المرجوة (الزومان، 2021). وتم تعريفها بأنها: عملية سيكولوجية تقوم بالتوجيه والتأثير على العاملين في الشركة، من خلال الأفكار والمشاعر والسلوك، مع القدرة على التنسيق بينهم لتحقيق أهداف معينة بشكل مرغوب (عثمان، 2021). وهي أيضاً استطاعة فريق العمل على المشاركة الفاعلة في حل مشكلات، والعمل على تطوير وتحمل مسؤوليات العمل، والقدرة على اتخاذ القرارات، والتركيز على التكامل بين عمليات الموارد البشرية من (الإعداد، الإدارة، والتنمية) في منظومة متجانسة، تعكس الاهتمامات الإستراتيجية لمنظمة الأعمال، ومتطلبات تطورها (الهاجري وأبو قاعود، 2021).

ومن خلال المفاهيم السابقة يتضح أن هناك ثلاثة عناصر أساسية للقيادة (الدفعة ورايح، 2016)، لابد من تواجدها

- مجموعة من الأشخاص يعملون في نظام معين.
- شخص من المجموعة لديه القدرة على التأثير الإيجابي على سلوك المجموعة وتوجيههم.
- هدف مشترك تسعى المجموعة إلى تحقيقه.

وتوصلت الباحثة مما سبق إلى أنه وبالافتقار مع أهداف الدراسة الحالية يمكن تعريف القيادة بأنها مدى قدرة القائد في التحكم وتوجيه العاملين للقيام بمسؤولياتهم وواجباتهم العملية على أكمل وجه، عن طريق التأثير على أفكارهم مشاعرهم وسلوكهم بما يتناسب مع أهداف الشركة. وهذا التعريف يتفق مع أهداف الدراسة الحالية، في كون أسلوب القيادة المتبع في الشركة يؤثر بصورة كبيرة على الأداء التنظيمي الذي ينعكس بصورة إيجابية على نظم المعلومات المحاسبية فيها.

كما ذكرت دراسة الجراح والمشايقية (2021) أن هناك العديد من الأساليب المختلفة للقيادة والإدارة التي تعتمد على افتراضيات وتوقعات ونظريات، وهناك أيضاً العديد من العوامل التي لها تأثير مهم على القيادة، مثل (العوامل الثقافية والبيئية، الشروط واللوائح الجديدة، والتطور السريع الاجتماعي والنفسي)، وأن أسلوب القيادة هو مجموعة من السمات والخصائص الشخصية للقائد، يتم الحكم عليها من وجهة نظر المرؤوسين، ويستخدم مصطلح أساليب القيادة لوصف تفاعل القادة مع المرؤوسين، أو وصف تفاعل القادة مع بعض المواقف. فأسلوب القيادة هو نمط مرتبط بشخصية القائد وسلوكه، ومن خلال السلوك والأداء يمكن فهم القيادة، فأسلوب قيادة القائد مع المرؤوسين هي العامل المحدد لمعرفة مستوى فاعلية القائد وقدرته على تحقيق أفضل المستويات من الأداء، ومدى فاعليته في الحصول على رضی المرؤوسين (خيري والحسين، 2015). كما أن أسلوب القيادة هو السلوك الطبيعي الذي يتم تطبيقه من قِبَل شخص ما عندما يريد التأثير على سلوك الآخرين، وحتى يكون القائد قادراً على التأثير في مرؤوسيه لابد من تنفيذ أسلوب قيادة صحيح وجيد ومؤثر، ينتج عنه التفاعل الفعال بين القائد والعاملين في الشركات عند أداء مختلف المهام، والمشاركة في صنع القرارات، من خلال نقل المعلومات والاقتراحات والاعتبارات (Saputra & Mahaputra, 2022).

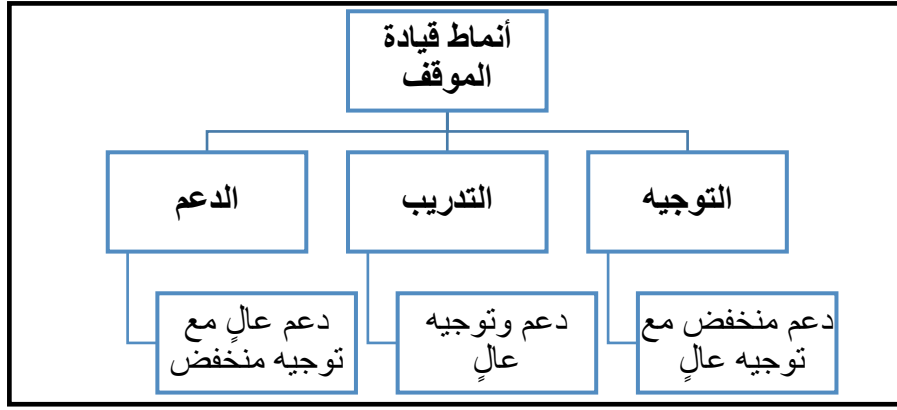
والقائد يتعامل مع المرؤوس وفقاً لأساليب متعددة ومتنوعة تختلف باختلاف الأعمال التي يريد إنجازها ومدى قابلية المرؤوسين على اتباع القائد، وقد تعددت وتنوعت أساليب القيادة التي تم استعراضها وتحليلها في الأبحاث والدراسات السابقة، وسوف يتم استعراض بعض منها كما يلي، لعل أكثر أساليب القيادة تطبيقاً هو الأسلوب الأوتوقراطي الذي يتميز بتمركز السلطة في يد القائد، ولا يكون هناك مجال للمرؤوسين في المشاركة. (آل سعود، 2012). بينما يقصد بالأسلوب الديموقراطي قيام القائد بالمشاركة مع المرؤوسين في اتخاذ القرارات، وترك المجال لهم للإبداع وتقدير جهودهم، فيؤمن القائد بالدور الاجتماعي الذي يدعم بعض المعتقدات والاتجاهات، مع تأكيد ان من حق جميع العاملين في المجموعة المشاركة في اصدار القرارات (بوصلوب وآخرون، 2018). الأسلوب الحر: ويتميز بإعطاء القائد الحرية للمرؤوسين وعدم التدخل في كيفية أدائهم للعمل، وينحصر دوره فقط في متابعة سير العمل وتقديم الدعم وتوفير البيئة المناسبة للعمل من غير تدخل مباشر (توفيق، 2017). أسلوب القيادة الرسمية: والذي يحدد سلطة القائد على المرؤوسين من واقع المستوى الإداري الذي يشغله. أسلوب القيادة غير الرسمي والذي يعبر عمّا يستمده القائد من سلطات من مهاراته الشخصية وصفاته وسماته التي تجعله مقبولاً لدى الآخرين (مرسي، 2010). وأخيراً أسلوب قيادة الموقف وهو الأسلوب الذي يقوم فيه القائد بالتعامل مع الموقف بطريقة ناجحة وفعالة، وهو أسلوب متكيف؛ فيقوم فيه القائد بتقييم أفراد الشركة من الموظفين، وموازنة التغيرات المتنوعة التي تحدث في الشركة، وبالتالي اختيار الأسلوب المناسب مع أهداف الشركة وظروف العاملين فيها. فالأمر متروك للقائد

لتغيير أسلوبه، وليس للمؤوس للتكيف مع أسلوب القائد، فقد يتغير الأسلوب بشكل متكرر وذلك للانسجام مع احتياجات الأفراد في الشركة بناء على الموقف (العجمي، 2021).

وبالاتفاق مع محددات وأهداف الدراسة الحالية سيتم التركيز على أسلوب قيادة الموقف الذي يقصد به أن القيادة تكون لكل فرد تتوفر فيه شروط القائد، وأنه من الممكن لقائد أن يقود مرحلة ما بظرف ما، ولا يستطيع القيام بمهمة القيادة في ظروف أخرى، فيقوم هذا الأسلوب على دعم نظرية أن أي فرد عادي من الممكن أن يصبح قائداً إذا ما توفرت فيه خصائص القيادة، وواجه مشكلة تستدعي الحل وكان قادراً على أن يتعامل معها (حمد والجعفري، 2020). ووضحت دراسة Mulyana et al. (2022) أن أسلوب قيادة الموقف يستند إلى نظرية التفاعل بين مقدار الاتجاه الذي يمنحه القائد للمؤوسين، ومقدار الدعم الاجتماعي والعاطفي الذي يقدمه القائد، ومستوى النضج الذي يظهره المؤوسون في مهمة محددة، فيتم استخدام هذه النظرية من قِبَل القادة للعمل على تطوير مواردهم البشرية، والمؤوسين في الشركات، ومن خلال مؤشر حماس وقدرة المؤوسين ورغبتهم في إنهاء المهمات المحددة، وتنقسم جاهزية المؤوسين بناء على المستويات التالية والمرتبطة بالرغبات مقابل القدرات إلى أولا-الجاهزية المنخفضة: وهي عندما يكون المؤوسين غير راغبين وغير قادرين على القيام بالمهام المحددة فيكون الدافع والالتزام منخفضاً. ثانيا-الجاهزية المنخفضة إلى المتوسطة: يكون المؤوسون فيها قادرين، لكن لا يستطيعون لمحدودية الصلاحيات المعطى، ولديهم الدوافع للعمل والمحاولة لكنهم غير قادرين. ثالثاً- الجاهزية المتوسطة إلى العالية وهم المؤوسون القادرون، لكنهم غير راغبين في تطبيق معرفتهم والقيام بالمهام. وأخيراً الجاهزية العالية للمؤوسين من كانوا قادرين وواثقين، ولديهم الرغبة القوية في تحقيق الأهداف، مع الكفاءة والتفؤل.

وقد وضحت دراسة المغربي والشرباتي (2021)، ودراسة منصور والزيني (2020) أن قيادة الموقف لا بد أن تستند الى الشخص الذي لديه درجة نضج لتطوير مهمة محددة، مع معرفة أن درجة النضج سوف تزداد بالتجربة والتدريب، ويتبنى قادة الموقف العديد من أساليب القيادة التي تعتمد على عوامل مختلفة، مثل الظروف، والموارد، ومشاركة العاملين. من خلال هذا سيصبحون قادرين على كسب رضا الموظفين والمستهلكين، فينعكس ذلك إيجابياً على أرباح الشركة، مما يسمح للقادة بالتواصل مع موظفيهم بكل صدق وصراحة، مما يؤدي إلى تنمية شعورهم بالكفاءة والاستقلال، فهي قدرة القائد على تبادل سلوكياته بين (التوجيه ، والتدريب)، والتوجيه العاطفي (الداعم ، التفويض) بناء على المهمة ومستوى تقبل ونضج أعضاء الفريق ، والوضع المرهون، ومن خلال ما سبق فإن قيادة الموقف تنقسم الى أربعة أنماط، هي كما ذكرها (المغربي والشرباتي، 2021؛ منصور والزيني، 2020) التوجيه والتدريب والدعم والتفويض والتي عرفها كما يلي.

- التوجيه: اتصال أحادي الاتجاه، ويحدد القائد فيه ماذا وأين وكيف ومتى ينبغي إنجاز المهمة، فيعمل القائد على توجيه المهام للمؤوسين، ويشرف على التنفيذ ويتحكم فيه عن قرب، مع إعطاء التعليمات الإضافية بناء على الموقف.
 - التدريب: يقوم القائد هنا بتعيين المهام للمؤوسين، ويقودهم للقيام بذلك بشكل صحيح، مع سماع أفكارهم ومقترحاتهم، ويحتفظ القائد بالسيطرة على اتخاذ القرارات بنفسه.
 - الدعم: وهو القائد الذي يشجع مشاركة المؤوسين والمساهمة في اتخاذ القرارات، فيكون دور القائد هنا الإشراف والعمل على تسهيل طريق المؤوسين لتجنب العقبات.
 - التفويض: اعتماد القائد على المؤوسين، ومنحهم السلطة والمسؤوليات لأداء الأعمال وتنفيذها، فينسحب هنا القائد من الدعم المتواصل، ويقلل من مستوى السيطرة، ويشجع المؤوسين على بذل أفضل النتائج، ويتيح لهم اتخاذ القرارات.
- وقد حدد Thompson & Glaso al. (2015) عدة مستويات لتنمية المؤوسين، من خلال استخدام أساليب قيادة الموقف (شكل 3/3) بالنسبة للمؤوسين المبتدئين المتحمسين مع كفاءة منخفضة لكن لديهم التزام مرتفع، سيكون أسلوب التوجيه في القيادة مناسباً لهم (وهو السلوك المنخفض الدعم، لكن يتميز بالسلوك العالي من التوجيه).
- المؤوسون المحبطون بسبب الكفاءة المنخفضة مع الالتزام المنخفض، يستلزم لهم التدريب كأسلوب قيادة، وهو سلوك ذو دعم وتوجيه عالٍ جنباً إلى جنب.
 - أما المؤوسون القادرون لكن يتصفون بالحذر، فيكون لديهم كفاءة عالية مع التزام متغير، فيتناسب معهم أسلوب القيادة الداعم، وهو يتصف بالدعم العالي مع توجيه منخفض.
 - وأخيراً المؤوسون المعتمدون على ذاتهم، ويتمتعون بالكفاءة والالتزام العالي، سيكون أسلوب تفويض القيادة هو الأنسب لهم ، وهو سلوك منخفض الدعم والتوجيه.



شكل (2/1): أساليب تنمية المرؤوسين في قيادة الموقف

المصدر: (Thompson & Glaso 2015)

ولتكون قيادة الموقف فاعلة هناك العديد من المبادئ التي لا بد أن تنسجم بها، تتمحور في مدى تأثير المرؤوسين، التواصل، والتفويض والعدالة في التنظيم (العيدة وأبو قاعد، 2020)، والتي سيتم توضيحها كما يلي.

- مدى تأثير المرؤوسين: مدى امتياز القائد بتلك الخصائص والسمات التي تجعله يسعى إلى تحقيق الرضى للمرؤوسين، والسعي لتحقيق أهداف الجميع، وبالتالي تقبل أوامره.
- التواصل: قدرة القائد على التواصل والاتصال مع المرؤوسين بشكل فعال. والسعي لتحقيق أهداف محددة، يعمل على تقوية العلاقة بين القائد والمرؤوسين، وزيادة أدائهم في الشركة.
- التفويض: مشاركة القادة للمرؤوسين في اتخاذ القرارات، ووضع الأهداف والسياسات، فيعمل هذا على تحفيزهم على الاستمرار في العمل لتحقيق تلك الأهداف وتحمل المسؤوليات.
- العدالة في التنظيم: تحقيق العدل والأخلاق في المعاملة بين المرؤوسين، وإعطاء الجميع حقوقهم من غير تمييز، فيساعد هذا على الانتماء والولاء تجاه الشركة، وبالتالي زيادة الأداء في الشركة.
- فإذا أصبحت هذه القيادة فاعلة فلا بد لها أن تنسجم بعدة خصائص تميزها (الحوسني والحارثي، 2013)، ومن ضمنها ما يلي.
- أن يكون للقائد رؤية واضحة خاصة بالأعمال والمهام التي يريد إنجازها، وبالتالي القدرة على تحديد رؤية مشتركة للأهداف، مع مراعاة قواعد العمل، مع الاهتمام بتوجيه شعور كل فرد داخل الشركة إلى إحساسهم بأهمية الوظيفة القائمة بها، ومدى أهمية سلوكياته في تحديد فعالية القيادة.
- الاهتمام ببيئة العمل، من خلال نشر جو من الحماس والتحفيز والثقة، فيكون لذلك تأثير على بناء الثقة بين القائد والمرؤوسين، مع السعي لبناء هيكل متميز ومتفرد للشركة.
- الاهتمام بالوعي ومعرفة نقاط القوة والضعف بالنسبة للقائد، المثابرة والاجتهاد للوصول إلى الأهداف المرجوة، مع التميز بالمرونة في التعامل وصنع القرارات مع التغيرات التي تحدث في الشركة.
- إلا أن هناك العديد من العوامل التي تؤثر على فعالية القائد، وبالتالي التأثير على المرؤوسين - شكل (4/3) - فيأخذ بعين الاعتبار العوامل الموقفية مثل صفات وشخصية القائد، الخبرات التي يمتلكها وتوقعاته المستقبلية، سلوك وتوقعات وخصائص المرؤوسين، وسلوك وتوقعات المدير الأعلى لسياسات الشركة وبيئتها، التي من الممكن أن تؤثر على الأسلوب القيادي الذي يختاره القائد ومدى فاعلية الأسلوب المعين، والكيفية التي قد يؤثر بها الموقف على القائد والتي تعتمد على رؤية القائد للموقف، فإدراك الموقف بصورة خاطئة يعمل على التأثير على الأبعاد الحقيقية للصورة، فعلى سبيل المثال عندما يعتقد القائد أن العاملين لديهم قدرات محدودة وكسولين في أداء المهام سوف يديرهم على هذا الأساس لفترات طويلة حتى لو كان من العاملين من يعمل بجد ولديه مهارات متميزة، فلا بد للقائد أن يقوم بتغيير الأسلوب ليكون أكثر ملائمة مع الموقف، ويجب قبل ذلك أن يتغير إدراك القائد للموقف (قمر وإسماعيل، 2019).

دور أساليب القيادة في الأداء التنظيمي للشركات

بشكل عام يرتبط أسلوب القيادة المتبع على الأداء التنظيمي للمنظمات؛ فوضحت دراسة Al Khajeh (2018) ودراسة بوخلوة

وقمو(2017) أن اتباع أسلوب قيادة معين إما أن يؤدي إلى تأثير إيجابي أو سلبي. ويتمثل الأثر الإيجابي من خلال قدرة أسلوب القيادة المتبع أن يؤدي إلى تحسين الأداء التنظيمي بعدة طرق؛ على سبيل المثال، يمكن أن يساعد النهج التوجيهي والتحفيزي للقيادة على تحفيز العاملين، وتعزيز روح العمل، وزيادة الإنتاجية وتحسين جودة المنتجات أو الخدمات، كما يمكن أن يساعد على مواكبة التغييرات في السوق، وتوفير فرص عمل مميزة للشركة. بينما تتمثل النتائج السلبية، على سبيل المثال، في أن يمكن أن تؤدي بعض أنواع القيادة إلى ضعف الروابط، والتنسيق بين القائد والعاملين في الشركة وبين العاملين أنفسهم، مما يؤدي إلى تباطؤ سير العمل، وضعف الأداء التنظيمي، وإذا لم يشعر العاملون بالتحفيز والقدرة على المشاركة وأخذ المبادرات، فقد يبقون في حالة من الخمول، ويقللون من الإنتاجية وفقدان الحماس والرغبة في العمل المشترك والتعاون، مما يؤدي إلى تدهور الأداء التنظيمي؛ ولذلك يمكن أن يؤدي النمط الصحيح من القيادة إلى تحسين الأداء التنظيمي، وزيادة السيطرة والنجاح للشركة.

وبشكل محدد يؤثر اتباع أسلوب القيادة على مدى الاعتماد والتنفيذ الفعال لنظم المعلومات المحاسبية؛ فوضحت دراسة (Fitriati & Mulyani) (2015) من خلال تشجيع القيادة لابتكار طرق جديدة للتفكير، وتسمح للعاملين بتحليل المشكلة من زوايا مختلفة مما يولد بشكل غير مباشر مستوى أفضل من نظم المعلومات داخل الشركة؛ فاستخدام العاملين لنظم المعلومات المحاسبية تساعدهم في توفير الوقت، مما يجعلهم قادرين على إكمال المهام الموكلة إليهم، ويكون هناك المزيد من الوقت لإنجاز مهام أخرى لتحسين أداءهم. فنجاح نظم المعلومات ينعكس في الثقة العالية للعاملين؛ ولذلك تعتمد جميع الشركات على المعلومات المحاسبية، وذلك للتردد بالمعلومات والبيانات من أجل اتخاذ القرارات المالية وغير المالية، ومساعدة الإدارة في التخطيط، والتنظيم، والرقابة والإشراف.

3. أبعاد وخصائص الأداء التنظيمي

مفهوم وأهداف وعوامل الأداء التنظيمي

قبل التطرق إلى أبعاد وخصائص الأداء التنظيمي سوف يتم توضيح أولاً طبيعة الأداء التنظيمي وأهميته في الشركة، حيث يشكل الأداء التنظيمي جانباً أساسياً ومهماً بالنسبة للشركات، فيحدد من خلاله نجاح أو فشل الشركات؛ فالأداء يحقق بناء معرفياً تراكمياً يساعد في انعكاس مستوى نجاح إدارة الشركة ومدى قدرتها على التكيف مع البيئة والنمو، فيكون ذلك عن طريق مقاييس ومعايير أداء مشتقة من رسالة الشركة وأهدافها الإستراتيجية (العمودي والرفاعي، 2016).

وللوصول إلى تعريف للأداء التنظيمي يتناسب مع أهداف الدراسة الحالية، سيتم أولاً سرد بعض مفاهيم الأداء بشكل عام، ومن ثم مفاهيم الأداء التنظيمي كما يلي. فقد عرف أبو الزيد (2018) الأداء على أنه المخرجات والأهداف التي تعمل الشركة على تحقيقها، من خلال الأفراد العاملين فيها؛ ولذلك فإن الأداء يقوم بالربط بين أوجه النشاط والأهداف التي تسعى لتحقيقها الشركات، وذلك يكون عن طريق المهام والواجبات التي يقوم بها العاملون داخل الشركة. ورأى الصادق وأبو حجر (2019) أن الأداء ما يحتوي على الكفاءة والفاعلية؛ فالكفاءة هي العلاقة التي تكون بين الموارد المستخدمة والنتيجة التي حدثت بالفعل، أما الفاعلية فهي مدى بلوغ النتائج. وعرفه النسور والريالات (2021) أيضاً بأنه مجموعة من المهام الإدارية التي توجه الموظف للقيام بعمله، ويدخل تحتها جودة العمل، الخبرات والمهارات المطلوبة للعمل، حسن عملية التنفيذ، والقدرة على التفاعل والاتصال مع بقية الموظفين في الشركة، وأن يكون ملتزماً باللوائح الإدارية التي تنظم العمل، فيعتبر ترجمة لمراحل التخطيط للشركات كافة، فلا يمكن لأي شركة أن تقوم بالتخطيط والتنظيم وتحقيق أية نتائج مالم تستطع تطبيق هذه الخطط والقوانين والسياسات التي رسمتها بالشكل الصحيح، والعمل على المقارنة بين ما تم تخطيطه وما تم تنفيذه على أرض الواقع.

أما بالنسبة للأداء التنظيمي فيعرف على أنه هو التفاعلات الإيجابية في الشركات التي تعمل على إنتاج جهود متكاملة من قِبَل جميع المستويات التنظيمية، وذلك للسعي لتحقيق الأهداف الإستراتيجية للشركة، من خلال مساعدتها في الانسجام والمواكبة مع البيئة الداخلية والخارجية، في سبيل تحقيق أعلى مستويات النجاح للشركة (النوايسة والمحاسنة، 2018). بينما تم تعريف الأداء التنظيمي على أنه مفهوم مركزي لأبحاث وممارسات الإدارة العامة، وتكمن فكرته على التركيز على الفاعلية والكفاءة في الشركة، وهناك عدة أبعاد أداء مختلفة ومصادر وأنواع مختلفة من البيانات تساعد في قياس الأداء (George et al., 2019). وقد عرف (Abubakar 2019) (et al.) الأداء التنظيمي بشكل مبسط أنه هو عملية تحقيق للأهداف التنظيمية، فمن المهم للشركات أن يكون لديها أهداف قابلة للقياس، حيث وجد أنه هذا جزء مهم من مشاركة الموظفين التزامهم تجاه الشركة، ويقع العبء في تحقيق هذا الأداء داخل الشركة على مدراء الشركة، حيث يطلب منهم التخطيط واتخاذ وتنفيذ القرارات و الإستراتيجيات التي بدورها توؤل إلى تحقيق أهداف وغايات المنظمة. بينما عرف العديلات والكراسنة (2019) الأداء التنظيمي بأنه هو القدرة على الكشف عن مدى قدرة الشركات وإمكاناتها في مواجهة المحددات البيئية، ودرجة نجاح التخطيط وإستراتيجيات الشركة في تحقيق أهدافها التنظيمية، فما هو إلا انعكاس لكيفية استخدام واستغلال الشركات لمواردها المتاحة سواء أكانت مادية أم بشرية، وكيفية استثمارها بطريقة تساعد على تحقيق الأهداف. كما

عرف المري والقواسمة (2020) أنه مجموعة من العمليات الإنتاجية الناتجة من الفعاليات والإنجازات، ومن أعمال الأفراد داخل الشركة، وهي منظومة متكاملة ناتجة عن أعمال الشركة وكيفية تفاعلها مع البيئة الداخلية والخارجية. وعُرف أيضاً على أنه النتائج المحصلة التي حُققت مقابل الجهد المبذول، وتوضح مستوى نجاح الشركة، ومدى تحقيقها للكفاءة والفاعلية معاً (سعادة وأبو بكر، 2021). وبناء على ما سبق وبالانفاق مع أهداف الدراسة الحالية يمكن للباحثة تعريف الأداء التنظيمي على أنه هو انعكاس لناتج جهد الأفراد العاملين في الشركة، ومدى قدرتهم على تحقيق الأهداف المرجوة، باستخدام الموارد المتاحة الاستخدام الأمثل.

ويمكن من خلال ما تم توضيحه من التعاريف السابقة أن الأداء التنظيمي يعمل على قياس مدى التقدم المحقق في إنجاز الأهداف المحددة، وعندما تبدأ الشركات في قياس الأداء، ينتج عنه تغذية عكسية تزيد من الإنجاز العام للشركة؛ ولذلك فقد حدد (بوباكور والعقون، 2017؛ روي، 2013) ثلاثة مجالات للأداء التنظيمي، لكل مجال مقاييس ومؤشرات تعكس إمكانية القياس بوضوح، وهي:

- الأداء المالي: وهو المجال المحدود لأداء الأعمال، يغلب على معظم البحوث الإستراتيجية، ويستخدم المؤشرات المالية التي تتمثل في نسب الربحية، نمو المبيعات، والسيولة والنشاط، وغيرها .
 - الأداء المالي التشغيلي: وهو من مجالات الأداء التنظيمي الذي يشمل الأداء المالي والتشغيلي، إذ يعتمد على الكفاءة بالاستخدام الأمثل للموارد المتاحة، وبالإضافة للمؤشرات المالية فإنه يعتمد على المؤشرات التشغيلية أيضاً، مثل الحصص السوقية، تقديم منتجات ذات جودة جديدة، ومدى الفاعلية للعملية التسويقية، وغيرها من المقاييس التي ترتبط بأداء عمليات الشركة.
 - الفاعلية التنظيمية: المجال الأعم للأداء التنظيمي ، فيدخل فيه الأداء المالي والتشغيلي، ويقاس درجة نجاح الشركة في تحقيق أهدافها مع أهداف أصحاب المصالح، ومدى قدرتها على التكيف مع البيئة الخارجية.
- وللأداء التنظيمي العديد من الأهداف التي يسعى لتحقيقها (البستاني والشبيل، 2019؛ العديلات والكراسنة، 2019)، وتتمثل في قدرة القائد والإدارة العليا من القيام بالمراجعة التقويمية مع الحصول على صورة واضحة لها، تقليل التكاليف من خلال ترشيد الموارد المتاحة للحفاظ على الجودة مع الحصول أعلى العوائد، تقويم كل مشروع واستخراج النتائج للمساعدة على تقييم شامل للاقتصاد الوطني، معرفة مواطن الضعف والخلل في نشاط الشركة مع وضع التعليمات والإجراءات التي تساعد في حل المشكلة، توفر قاعدة معلوماتية كبيرة تستخدم في وضع الأهداف ورسم السياسات والخطط المتوازنة العلمية، تساعد في تحديد مدى مستوى الإنجاز بين الأعمال المكلف بأدائها مقارنة بالأعمال المخطط لها، تساعد في معرفة كل قسم من أقسام الشركة لمسؤولياته ومستوى إنجازاته سواء أكانت سلباً أم إيجاباً، وذلك يساعد في وجود بيئة تنافسية بين الأقسام ويرفع مستوى الأداء، تقوم بتفعيل الرقابة على الأداء وتنشيطه، والحرص على تقديم أفضل المعلومات التي تساعد في رفع مستوى وتطوير المتطلبات إدارياً واقتصادياً ومالياً.
- ويرتبط بتحقيق أهداف الأداء التنظيمي عدة عوامل (أبوجين والعاودة، 2020؛ الكبيسي وأبي زي، 2020؛ عمر ومحمد، 2017)، فقد ذكر عمر ومحمد (2017) أن هناك عوامل تؤثر سلباً على الأداء التنظيمي تتمثل في
- أولاً: عدم وجود أهداف محددة: فمع غياب الأهداف والخطط التفصيلية للشركات، فإنها لن تستطيع قياس مدى تقدمها ونجاحها وتطورها لعدم وجود معيار تقوم بالقياس عليه، عند ذلك يتساوى العامل المجتهد المثابر مع العامل ذي الأداء الضعيف.
 - ثانياً: عدم المشاركة في الإدارة: عند عدم مشاركة العاملين بمختلف مستوياتهم مع الإدارة سيسبب ذلك في فجوة بين القيادة الإدارية والموظفين بمختلف مستوياتهم، مما سيؤول إلى عدم شعورهم بالانتماء والمسؤولية تجاه أعمالهم، فتزيد احتمالية تدني مستويات الأداء لديهم لأنهم لم يساعدوا في وضع الأهداف أو اقتراح حلول، بل قد يشعرون بالتهميش في الشركة.
 - ثالثاً: الاختلاف في مستويات الأداء: من العوامل المؤثرة على الأداء احتمالية فشل الأسلوب الإداري المتخذ الذي يربط بين الأداء والمردود مقابل هذا الأداء سواء كان معنوياً أو مادياً، فيتطلب نظاماً متميزاً لتقييم أداء العاملين ليتم التمييز بين العاملين المجتهدين وغير ذلك.
 - رابعاً: مشاكل الرضا الوظيفي: يرتبط الرضا الوظيفي ارتباطاً وثيقاً بالأداء، فكلما زاد الرضا الوظيفي زاد الأداء وزادت الإنتاجية والعكس صحيح؛ فالأداء التنظيمي يشمل جهد وسلوك جميع العاملين في الشركة بمختلف مستوياتهم، للمساعدة في تفوق ونجاح الشركة.

بينما وضحت دراسة الكبيسي وأبي زيد (2020) أن الأداء التنظيمي يتأثر بالعديد من العوامل لصعوبة تحديد مدى تأثيرها على الأداء التنظيمي بدقة، ومدى التفاعل بينها؛ فقد قاما بتبويب العوامل المؤثرة على الأداء التنظيمي إلى ما أطلق عليه العوامل الخارجية والعوامل الداخلية وعوامل الاختيار الفردي، فالعوامل الخارجية هي التي لا تستطيع الشركة السيطرة عليها، لكن لها تأثير على الهيكل التنظيمي وتطوره، وقد تكون اقتصادية أو اجتماعية أو سياسية أو إدارية، والعوامل الداخلية التي تُعدُّ الخصائص التنظيمية: كالغرض

من الشركة، الأدوات التنظيمية، الهيكل التنظيمي والثقافة التنظيمية، وأخيرًا عوامل للاختيار الفردي؛ تشمل القرارات التي يتخذها الموظفون سواء كانت مشتركة أو فردية، فيما يتعلق بالتكاليف والفوائد المتوقعة.

ورأى أبو جهين والعوادة (2020) أن للأداء التنظيمي علاقة وارتباطاً وثيقاً بينه وبين عوامل تنظيمية أخرى تتمثل في:

- الأداء وقيادة الدعم: المقصود بها هنا: إظهار القائد اهتمامه بمشاعر واحتياجات الموظفين، فتعزز العلاقات والتعاون بين المديرين والموظفين، والسعي لتحقيق أفضل المستويات من الأداء، والتأثير على فاعلية المنظمة بشكل إيجابي.
- الأداء والقيادة التشاركية: المقصود بها عملية إشراك الموظفين في وضع الأهداف والخطط والقرارات، فيزيد من شعور المسؤولية والولاء للموظف تجاه الشركة، مما يؤدي إلى تحسين أداء الفرد، وبالتالي الأداء التنظيمي.
- الأداء والتغذية الراجعة: لها ثلاثة أبعاد وهي المصدر، والمتلقي، والمحتويات. وتعمل على إشباع رغبات الموظفين من معرفة نتائج أنشطة العمل، وبالتالي العمل على تحسين الأداء الفردي ثم التنظيمي.
- الأداء والتحفيز: أي المكافآت والتشجيع المعنوي والمادي للموظفين لزيادة حماسهم وتنافسهم ورغبتهم في العمل وإعطاء المزيد، وهناك ارتباط إيجابي بين التحفيز وأداء العاملين.

تساعد هذه العوامل على تقييم الأداء التنظيمي، عن طريق قياس مدى تأثير العوامل المختلفة على الشركة، فتقوم الشركات باختيار العوامل والمعايير التي تتناسب معها لتقييم أداء الشركة وفقاً لطبيعة نشاطها وعمليها وفلسفة الإدارة العليا تجاه أهميتها، ومن الضروري أن تضع الشركة مؤشر قياس شامل يوفر توجيهات وأهداف واضحة تحدها الشركة (البنو وبدر، 2021).

وظائف وخصائص وأبعاد ومقاييس الأداء التنظيمي

لقد أصبح لتقييم الأداء التنظيمي وظيفة خاصة قائمة على منهج علمي وموضوعي و يقوم بها عدد من الأشخاص المؤهلين والمديرين وفقاً لمعايير معينة ومحددة؛ ولذلك لا بد أن تتم عن طريق مجموعة من الخطوات والمراحل أو وظائف للأداء التنظيمي، على رأسها التخطيط والرقابة (الحوالدة والعظامات، 2019)، وتشمل:

- التخطيط: وتبدأ هذه المرحلة من فهم المنظمة، ووضع الأهداف الخاصة بها، وكيفية اتباعها بوضع المعايير اللازمة للأداء.
- التوجيه والإشراف: وتوجه هذه المرحلة إلى الأشخاص في المراكز الإشرافية، بتكليفهم بتوجيه وإرشاد المرؤوسين لديهم، وتحفيزهم للقيام بواجباتهم وأعمالهم على أكمل وجه.
- الرقابة: وفي هذه المرحلة يتم معرفة مدى وعي القائد بأهداف الشركة، وقدرته على توجيه المرؤوسين ومراقبتهم، مع علمهم أن الهدف من تحسين الأداء تحسين مخرجات الشركة.
- التقييم: وهذه المرحلة متصلة بمحتوى تقرير الكتابة، ومدى الفاعلية والعدالة والكفاءة فيه.
- اتخاذ القرار: وهي آخر مرحلة، يتم فيها اتخاذ القرارات، ومنها ستنعكس نتائج قياس هذا الأداء على الشركة إما إيجاباً أو سلباً. وبالتفاهق مع أهداف الدراسة الحالية سيتم إلقاء الضوء على وظيفتي التخطيط والرقابة بشيء من التفصيل كما يلي. فقد وضع المعاني (2019) أن التخطيط من الوظائف الرئيسية التي تساعد في نجاح الشركة، وتتمثل عملية التخطيط في مجموعة من الإجراءات والنشاطات التي تتم من خلال موظفي الشركة المسؤولين لتحديد الأهداف، والبرامج اللازمة للحصول على الموارد والتكاليف اللازمة، والتحكم فيها، واستخدامها والمحافظة عليها لتحقيق أهداف الشركة المرجوة. فعملية التخطيط ضرورية لأنها تساعد في قدرة الشركة على مواجهة الظروف المستقبلية في المستقبل، والقدرة أيضاً على السيطرة عليها وإدارتها، وخفض درجة المخاطر عن حالة عدم التأكد التي تواجهها.

بينما ذكرت دراسة Alosani et al. (2020) أن ممارسة التخطيط في الشركات له دور في تحسين الأداء التنظيمي، إذ يساهم التخطيط في تحديد اتجاه الشركة والسيطرة على أنشطتها وتعزيز تنسيق المسؤوليات والمهام بين القائد والعاملين في الشركة ويساعد الشركات عند عدم استقرار البيئة الخارجية في القدرة على المنافسة. ووضحت دراسة محمد وآخرون (2024) أن نجاح التخطيط يكمن في القرارات التي يتخذها القائد في إطار خطة الشركة، مع استغلال جميع الموارد التي تمكنه من اقتناص الفرص المتاحة في بيئة العمل مما يساعد على مواجهة التحديات التي تتعرض لها الشركة، وهناك وجهات نظر مختلفة للتخطيط في ميدان الإدارة، فإما أن يكون فلسفة تقوم بتحديد طريقة ومنهجية حل المشاكل الإدارية في النظم المختلفة، وإما أن يكون عملية إدارية تهدف إلى تحويل وتغيير نظام العمل داخل الشركة لتحقيق مستوى أعلى من الكفاءة والفاعلية.

ويرتبط التخطيط الجيد بمدى دقة وسلامة المعلومات التي تصل إلى الإدارة: ففاعلية التخطيط تكون متوقفة على كفاية المعلومات ودقتها، فإذا لم تتوفر المعلومات الأساسية والمفهومة اللازمة للتخطيط فإنه لا يرجى الوصول إلى خطة دقيقة

(المحاميد، 2020)، حيث أشار الميداني (2015) إلى أن هناك عددًا من الأدوات التي تُستخدم في عملية التخطيط في الشركات، وهذه الأدوات هي:

- الرؤية/ الاستشراف Visioning: الرؤية المستقبلية أو التفكير بالمستقبل لعملية التخطيط الإستراتيجي له دور مهم في التخطيط، وهي من أهم الأدوات التي تتضمن القيام بالتفكير البعيد الأجل، وهذا حسب ما تريده المؤسسة، حيث تساعد هذه الأداة في معرفة الهدف المؤسسي، كما تحدد هذه العملية اتخاذ القرار تجاه المشاريع الأنسب في المنظمة، كما أنها تفيد في تعزيز الأداء للقادة.
 - القياس Metrics: أحد أدوات وأساليب التخطيط الإستراتيجي أو التحليل الإستراتيجي، وأداة القياس تعمل على تقييم الوضع الراهن للشركة، بالإضافة إلى تزويد المعلومات البيانية للإدارة لما ستصل إليه الشركة، وتحليل نتائج الأعمال، من خلال توظيف البيانات الحسابية، والأرقام والإحصاءات.
 - تحليل PESTEL لتقييم البيئة الخارجية للشركة التي تفيد في معرفة العوامل التي تؤثر على أعمال المؤسسة، مثل العوامل الاجتماعية، والبيئية، والاقتصادية.
 - تحليل سوات SWOT Analysis: أحد أدوات التحليل والتخطيط الإستراتيجي التي تعتمد على مشاركة الأفكار بين الموظفين، ومناقشة المخاطر التي تهدد شركتهم، وتحديد الفرص المتاحة أمام الشركة، وكيفية الاستفادة منها، بالإضافة إلى تحديد نقاط الضعف فيها.
- أما وظيفة الرقابة فعرفت بأنها: العملية التي يتم من خلالها التأكد من حسن استخدام الموارد المتاحة، وتحقيق الأهداف المرجوة، والتأكد أيضًا من أن الأداء الفعلي للشركة يتم حسب ما هو مخطط له، مع القدرة على تعديله عند ظهور أي انحرافات (حوة وبوتخيل، 2021).
- فوضحت دراسة محمد وسيد (2023) أن الرقابة لها تأثير كبير على الأداء التنظيمي، حيث أنها تساعد في تقدير أداء العاملين وتحديد مدى كفاءة الشركة في تحقيق أهدافها، كما تعمل على تحقيق مصلحة العاملين ومصصلحة التنظيم، وتمر العملية الرقابية بثلاث مراحل تبدأ بمرحلة تحديد المعايير التي تم تخطيطها وتحديدها بناء على الأهداف الموضوعية من قبل قادة الشركة، ثم مرحلة قياس الأداء الفعلي وهي تطبيق فعلي لتلك المعايير، ويأتي أخيراً مرحلة تقييم الأداء وتحديد الانحرافات عن الأداء المطلوب ثم تصحيحها. بينما ذكرت دراسة Verburg, et a (2018) أن الرقابة تساعد القائد على تقييم مدى نجاح الشركة في تحقيق أهدافها مع تحديد ماهي المواطن التي تتطلب انتباها واهتماما، فوجود الرقابة يزيد من الانضباط والتفاني في العمل وتحفيز العاملين في الشركة على تحسين الأداء وتحقيق الانتظام في العمل وبالتالي المحافظة على الإنتاجية مع زيادة الأرباح.
- وتكمن أهمية الرقابة في أنها تساهم في التقليل من الأخطاء قبل تراييدها، عن طريق علاج الأخطاء قبل تراكمها، مما يساعد في تقوية موقف الشركة، وزيادة قدرة الشركات على تبسيط التعقيد التنظيمي والتكيف مع التكنولوجيا لمعالجة أي قصور، كما يساعد في ضبط وخفض التكاليف، من خلال ضبط عمليات الإنتاج، ووضع معايير ومقاييس للأداء (صويص، 2020).
- وفي هذا الصدد ذكر عابدي (2020) وبوسفط (2016) عددًا من أساليب وأدوات الرقابة في الشركات تشمل:
- استخدام الميزانية التقديرية للشركة، وهي من أكثر أساليب الرقابة استخدامًا وشيوعًا، حيث تعد الموازنات لكل قسم من أقسام الشركة ولكل نشاط من نشاطاتها فتعطي للمنظمة القدرة على قياس الأداء بسهولة ومقارنته بالأقسام الأخرى.
 - تحليل البيانات المالية، فيعد النظام المحاسبي هو من المصادر الأساسية التي تحتاجها الإدارة في تقييم النتائج والعمليات السابقة.
 - استخدام التقارير والتحليلات الخاصة التي تتصل بعمل الشركة، مع الاستعانة بالملاحظات الشخصية من قِبَل القادة أو المرؤوسين.
 - تحليل نقطة التعادل، وهي إحدى أدوات الرقابة التي من خلالها يتم تحديد العلاقة بين المبيعات والتكاليف بطريقة يمكن معها معرفة الحجم الذي تكون الإيرادات مساوية بالضبط للتكاليف، وعند حجم أقل من ذلك تتحمل المؤسسة الخسارة، وفي حالة زيادة الحجم عن حجم التعادل فإنها تحقق ربحًا.
 - ويتميز الأداء التنظيمي بعدد من الخصائص (داود وأبو زيد، 2021؛ الشرايري وشحادة، 2019)، وهي كالتالي
 - السلسلة في انتقال الخبرات بين الموظفين، وعدم تأثر الشركة بغياب أو فقدان أحد، وذلك يعود بسبب تراكم الخبرة والمعرفة، مع الحفاظ على ثبات العمل ودوامه.
 - عند اتخاذ القرارات تضمن الشركة عدم التفرد فيه، بل الاتجاه إلى المشاركة الجماعية مع ذوي الخبرة والمختصين.

- مشاركة جميع الموظفين والعاملين في الشركة، واستثمار جهودهم للعمل على تطوير الشركة وتحقيق أهدافها، والسعي إلى أعلى مستويات من الأداء.
 - اتباع القوانين والتعليمات والسياسات في الشركة من أجل المحافظة على الاستقرار المالي والإداري.
 - السعي لجلب أفضل الكفاءات البشرية، وتطويرهم وتنميتهم باستمرار.
 - السماح للمجتهدين بممارسة التقدم في وظائفهم والوصول إلى مراتب عليا، لضمان خلق قيادات جديدة.
- وهناك العديد من مقاييس الأداء التنظيمي المتنوعة بناء على أهداف المنظمة وعملها؛ ولذلك ويتم مع كل هدف جديد استخدام مقاييس جديدة للتنبؤ بالنتائج التي تحققها تلك الأهداف، ومن ضمن تلك المقاييس (داود وأبو زيد، 2021؛ المساعيد والشهيل، 2020).
- المقياس المالي: وهي لإعطاء صورة كاملة عن أداء الشركة المالي، وهو من المقاييس المنتشرة بشكل كبير بقياسها ربحية الشركة.
 - مقياس الأشخاص: وهي تشمل إنتاجية الموظف، مصاريف تدريب وتطوير الموظف، ومصاريف البحث والتطوير، لكن يصعب فيه تحديد مقياس النجاح وتميز بالموضوعية.
 - مقياس التسوق: المقصود به هنا الاعتماد على درجة التفوق السوقي للمنتج، ويقوم بقياس أداء المنظمة في الماضي فقط، وقابل للانسجام مع قياس الأداء المالي، لكن يصعب فيه تحديد المقياس الأفضل لأداء الحصة السوقية.
 - مقياس أصحاب المصلحة: وهو مدى التأثير المباشر وغير المباشر لنشاط الشركة على أصحاب المصلحة، فيلزم على الشركة تحديد عدد من المقاييس التي تتناسب مع كل من أصحاب المصلحة (العملاء، الموردون، والعاملون وهكذا)
 - مقياس القيمة المضافة: وهي عبارة عن قياس ما تقدمه الشركة بشكل مباشر مع المجتمع، وينقسم إلى ثلاثة أقسام؛ الأول: القيمة المضافة التي تمثل الفرق بين تكلفة المبيعات والمواد الأولية والأجزاء المشتراة. والثاني: العائد على القيمة المضافة (صافي الأرباح قبل خصم الضريبة/ القيمة المضافة)، أما الثالث والأخير: فهو (العائد على القيمة المضافة / العائد على الاستثمار)، وهو من أفضل المقاييس للصناعات المختلفة.
 - مقياس تقييم الأداء للقياديين: فيتم تقييم أداء رؤساء الشركة والإداريين عن طريق مجلس الإدارة، فيتم التركيز على مقدار الربح الإجمالي للشركة، حيث إنه من الممكن أن يكون انعدام الأرباح سبباً من الأسباب التي تؤدي إلى إنهاء خدمة رئيس أي شركة أعمال. وترى الباحثة أنه يتم تقييم الأداء أيضاً من خلال وظائف المنظمة الإدارية، وهي (الرقابة والتخطيط، والإشراف)، فترتبط فعاليتها بمدى نجاح المديرين في إدارة الشركة، وبالتالي نجاح الأداء التنظيمي ككل للشركة.
 - مقاييس التحول النوعي للمنظمة: وهي تنقسم إلى قسمين؛ التخصص التكيفي، وهو: مدى التوافق بين الشركة والبيئة المحيطة بها، أما القسم الثاني فهو: التعميم التكيفي، ويعتمد على استثمار فائض الموارد لرفع قدرة الشركة على التكيف مع البيئات المختلفة، ويعمل على ضمان بقاء الشركات لأجل طويل.
- إن كل مستوى من مستويات الأداء في الشركة مرتبطة ببعضها البعض، وتعتبر جزءاً من المستويات الأخرى؛ لذلك يُعدُّ الإنجاز والتفوق في إحدى الوحدات من الشركة نجاحاً للشركة ككل، ويؤدي غياب الاهتمام بوحدة معينة إلى انخفاض أداء الشركة ككل، وبالتالي يقودها إلى التشتت.

ثانياً- الدراسات السابقة

تعددت أهداف الدراسات السابقة ذات العلاقة بالدراسة الحالية منها ما هدف إلى دراسة الآثار المترتبة على تطبيق وخصائص نظم المعلومات ومنها ما هدف إلى دراسة الآثار المترتبة على استخدام الأساليب القيادية المختلفة، إلا أن دراسة Jusriadi, 2022 تعد الدراسة المفتاحية للدراسة الحالية حيث هدفت إلى دراسة أثر نظم المعلومات المحاسبية الإدارية (النطاق، التجميع، الاندماج، والتوقيت)، ونظم الرقابة على الأداء التنظيمي (التخطيط، التحقيق، التنسيق التقييم، وأداء المشرف) مع أسلوب القيادة الموقفية كمتغير في شركة (PT. Pa'baeng-baeng) في إندونيسيا. واتبعت المنهج الوصفي التحليلي؛ توزيع الاستبيانات، ودراسة الوثائق، وتم استخدام الأساليب الإحصائية؛ تحليل الانحدار الخطي المتعدد باستخدام برنامج المساعدة SPSS26، بينما كان مجتمع الدراسة فيها شركة PT. Pa'baeng-baeng الهندسية، وشملت العينة 30 مستجيباً، وتوصلت الدراسة إلى أن نظم المعلومات المحاسبية الإدارية ونظم الرقابة لها تأثير إيجابي وكبير على الأداء الإداري في شركة PT. Pa'baeng-baeng، بينما خفض متغير أسلوب القيادة من التأثير على نظام المعلومات المحاسبية الإدارية ونظام الرقابة الإدارية على الأداء الإداري. وأوصت الدراسة بضرورة اهتمام الشركة في الحفاظ على

وظائفها وتنفيذها بشكل منهجي، بحيث يمكن لنظم معلومات المحاسبة الإدارية ونظام الرقابة الإدارية العمل بفعالية، واستمرار الشركة في تحسين الأداء الإداري مع متغيرات أخرى غير نظم المعلومات المحاسبية الإدارية ونظم الرقابة. وأما فيما يتعلق بالدراسات السابقة الأخرى فسيتم استعراضها من خلال أولاً دراسات بحثت في علاقة خصائص نظم المعلومات المحاسبية بالأداء التنظيمي للشركات وثانياً دراسات بحثت في دور أساليب القيادة في التأثير على أداء الشركات التنظيمي وذلك من الأحدث للأقدم كما يلي.

دراسات تتعلق بأثر نظم المعلومات المحاسبية على الأداء التنظيمي

1. دراسة (Akhter, 2022)

هدفت إلى دراسة أثر نظم المعلومات المحاسبية على الأداء التنظيمي في بنغلاديش. اتبعت المنهج الوصفي/التحليلي، واعتمدت على الاستبيان كأداة للدراسة. بينما كان مجتمع الدراسة متمثل في البيانات التي تم جمعها من 30 بنكا مدرجا في بورصة دكا (DSE)، حيث بلغت العينة 200 موظف من ذوي الخبرة من الإدارة العليا للبنوك. وتوصلت الدراسة الى وجود علاقة قوية بين نظم المعلومات المحاسبية والأداء التنظيمي، وأنه لا يوجد نظام محاسبة جيد التنظيم. وأوصت الدراسة بأن تتبنى البنوك والمؤسسات استخدام نظام معلومات المحاسبة لأن المعلومات المحاسبية الكافية ضرورية لكل عملية صنع قرار فعالة، والمعلومات الكافية ممكنة إذا كان نظام المعلومات المحاسبية يعمل بكفاءة.

2. دراسة (Meiryani et al., 2021)

هدفت الى دراسة أثر نظم المعلومات المحاسبية الإدارية (الأداء، اتخاذ القرار، التكاليف) على الأداء التنظيمي (الجودة، التكلفة، الإنتاجية، العائد على الاستثمار) في اندونيسيا. واتبعت المنهج الكمي عن طريق البيانات الأولية التي تم الحصول عليها من الاستبيان. وكان مجتمع الدراسة هو شركات القطاع الخاص في جاكرتا، إندونيسيا، وبلغت العينة 74 شركة تم الحصول على 120 استجابة من العاملين في مختلف المستويات الإدارية. وتوصلت الدراسة الى أنه كلما تنخفض عدد نظم المعلومات المحاسبية الإدارية المستخدم في اتخاذ القرارات كلما انخفضت فعالية الأداء الإداري المنفذ في الشركة. وأوصت الدراسة بتحسين فعالية نظم المعلومات المحاسبية الإدارية لتحقيق أحسن أداء للمديرين في الشركات.

3. دراسة (Özer & Doğru, 2021)

هدفت الى دراسة أثر نظم المعلومات المحاسبية الإدارية (التخطيط الاستراتيجي، والنشاط الإداري المهم، والتأثير الوسيط للتخطيط الاستراتيجي) على الأداء التنظيمي (أداء الشركة) في تركيا. واتبعت المنهج الكمي، وقد تم استخدام الاستبيان لجمع البيانات. بينما كان مجتمع الدراسة متمثل بمديري الشركات المدرجة في أكبر 500 شركة صناعية في تركيا لإجراء الدراسة، وبلغت العينة 79 شركة. وبعد التحقق من الصلاحية، تم تحليل 75 استبيانا. وتوصلت الدراسة الى ان نظام المحاسبة الإدارية له تأثير إيجابي على التخطيط الاستراتيجي، وتأثير نظام المحاسبة الإدارية على أداء الشركة يتم جزئياً من خلال التخطيط الاستراتيجي. وأوصت الدراسة بأن يقوم المديرون بمراجعة أنظمة المحاسبة الإدارية في شركاتهم من حيث استراتيجية الشركة وأهدافها، ثم النظر في كيفية تعزيز أداء الشركة من خلال تحسين تكاملها مع استراتيجية تخطيط.

4. دراسة (Ahmad & Al-Shbiel, 2019)

هدفت الى دراسة أثر نظم المعلومات المحاسبية على الأداء التنظيمي (تحسين الإنتاجية، جودة المنتجات والخدمات، رضا العملاء، الربحية، والابتكار والتقدم الوظيفي) في المشاريع الصغيرة والمتوسطة الصناعية الأردنية. اتبعت المنهج الوصفي التحليلي، وتم استخدام الاستبيان كأداة للدراسة، بينما كان مجتمع وعينة الدراسة متمثلاً في المشاريع الصغيرة والمتوسطة الصناعية الأردنية، وشملت 35 شركة يبلغ عدد موظفيها (350) موظفًا، وبلغت العينة (245) استبياناً. وتوصلت الدراسة الى أن إدارة المعرفة أثرت بشكل إيجابي على الأداء التنظيمي، وأن تأثير نظم المعلومات المحاسبية على الأداء التنظيمي لا يمكن أن يكون ممكناً إلا من خلال إدارة المعرفة المعززة، وأوصت الدراسة باستخدام نتائج الدراسة الحالية، من خلال الدراسات المستقبلية لتقييم دور عدة عوامل، بما في ذلك الرضا الوظيفي، ودعم الإدارة العليا والقيادة والابتكار

دراسات تتعلق بأساليب القيادة:

1. دراسة (Amrulloh & Solovida, 2019)

هدفت إلى دراسة تحديد تأثير أسلوب القيادة وأنظمة السيطرة الإدارية (الأداء الشامل والنطاق الواسع لاستخدام المعلومات المحاسبية) على الأداء الإداري في شركة حافلات النقل والسفر في مدينة سيمارانج- إندونيسيا، واتبعت المنهج الوصفي التحليلي، وتم

استخدام الاستبيان كأداة للدراسة، بينما كان مجتمع الدراسة متمثلاً في شركة حافلات النقل والسفر في مدينة سيمارانج- إندونيسيا، والمكونة من 35 شركة مع تفاصيل 17 شركة نقل بالحافلة و18 شركة سفر. توصلت الدراسة إلى أن هناك تأثيراً إيجابياً على استخدام المعلومات المحاسبية واسعة النطاق على الأداء الإداري، وأوصت الدراسة بالبحث على إجراء الدراسات اللاحقة على منظمة غير ربحية لتحديد ما إذا كان للمتغيرات في هذه الدراسة نفس التأثير.

2. دراسة (Gangai & Agrawal, 2019)

هدفت إلى دراسة تصورات الموظفين لقيمة القائد من المجاملة، والمراعاة، والإنصاف، والنزاهة الأخلاقية، والمساواة الاجتماعية كمفاهيم لقيم القائد الأخلاقي، ودرست تأثير هذه التصورات على مشاركة الموظف للأداء الإداري في المنظمات، واتبعت المنهج الاستقرائي (النظري)، وذلك من خلال البيانات الثانوية، مثل المقالات المنشورة والتقرير الذي تمت مراجعته وما إلى ذلك، وتوصلت الدراسة إلى أن سلوك القيادة الأخلاقي في المنظمة يحفز الموظفين ويمكّنهم. وبالمثل، فإن القائد الأخلاقي في أي مؤسسة يستمع لأصحاب المصلحة، ويكون صادقاً وشفافاً معهم فيما يتعلق بتقييماتهم الأخلاقية، مما يؤدي إلى مشاركة الموظفين في الأداء التنظيمي.

3. دراسة (Nguyen, et al, 2017)

هدفت إلى دراسة معرفة تأثير أسلوب القيادة التحويلية ونظام التحكم الإداري على الأداء الإداري (التخطيط، التنظيم، والتواصل والتنفيذ) في فيتنام، واتبعت المنهج الوصفي/ التحليلي، واعتمدت على الاستبيان كأداة للدراسة، وكان مجتمع الدراسة يشمل (710) من المسؤولين عن إدارة الأقسام للمبيعات، والإنتاج والمحاسبة والتسويق في الأوساط العاملة في فيتنام، حيث بلغت العينة 155 مديراً. توصلت الدراسة إلى أن أسلوب القيادة التحويلية له تأثير إيجابي ومباشر مهم على الأداء الإداري، وتوصي الدراسة بضرورة تعزيز القيادة التحويلية كإطار عام للهيكل الإداري لتحسين الأداء الإداري.

مدى اختلاف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة

ويتضح للباحثة بناء على ما سبق بأن الدراسة الحالية هي امتداد واستكمال لما قامت به الدراسات السابقة، من حيث الهدف أثر خصائص نظم المعلومات المحاسبية على الأداء التنظيمي باستخدام أساليب القيادة- دراسة ميدانية على الشركات المساهمة الصناعية السعودية، والمنهج المتبع (المنهج الاستقرائي والمنهج الوصفي التحليلي)، ومجتمع الدراسة (الشركات المساهمة الصناعية السعودية في المملكة العربية السعودية)، ونظراً لتوصية بعض الأبحاث، مثل (Ahmad, & Al-Shbiel, 2019) أن هناك حاجة لإجراء المزيد من الدراسات، وذلك بهدف إحداث نوع من التكامل بين الدراسات، مما شجع الباحثة بالبحث في هذا الموضوع؛ لذا فإن الدراسة الحالية تختلف عن الدراسات السابقة في أنها تناولت أثر خصائص النظم المحاسبية على الأداء التنظيمي للشركات الصناعية في المملكة العربية السعودية باستخدام أساليب القيادة، وذلك من خلال تناول خصائص نظم المعلومات المحاسبية، ومن ثم أسلوب القيادة وخاصة أسلوب القيادة الموقفية كأحد أهم الأساليب القيادية التي تستند عليها الدراسة الحالية، ومن ثم تناولت الدراسة الأداء التنظيمي للشركات الصناعية في المملكة العربية السعودية كأبرز المتأثرين بسلامة نظم المعلومات المحاسبية، ومن أبرز أوجه اختلاف الدراسة الحالية مجال التطبيق، وهو الشركات الصناعية في المملكة العربية السعودية التي تُعدُّ رافداً مهماً من روافد الاقتصاد الوطني؛ لذا لا بد من دراستها بما يتوافق مع المعايير العالمية في المحاسبة.

3- منهجية وإجراءات الدراسة :

1. منهجية الدراسة

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي (المسحي) الذي يستخدم في دراسة الأوضاع الحالية الراهنة للظواهر، من حيث خصائص الأشكال والعلاقات والعوامل المؤثرة في ذلك، فيقوم برصد ومتابعة دقيقة لظاهرة معينة بطريقة معينة في فترة زمنية معينة، والعمل على جمع الحقائق والمعلومات ومقارنتها وتحليلها وتفسيرها للوصول إلى نتائج وتعميمات تساعد في فهم الواقع وتطويره (برويس ودباب، 2019)؛ ولذلك تتبع الدراسة الحالية -كما تم الإشارة إليه في الفصل الأول- المنهج الوصفي، كونه يرمي إلى وصفه خصائص معرفتنا عن الدراسة ومتغيراتها المتعلقة بأثر خصائص نظم المعلومات المحاسبية على الأداء التنظيمي، باستخدام أساليب القيادة- دراسة ميدانية على الشركات المساهمة الصناعية السعودية، إضافة إلى دراسة الارتباطات بين متغيراتها واختيار العلاقة السببية بين المتغيرات .

2. مجتمع وعينة الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من العاملين في الشركات المساهمة الصناعية السعودية، حيث غطت عينة الدراسة (59%) من المديرين العاملين في مجال المحاسبة، المحاسبين، والمراجعين الداخليين العاملين في الشركات الصناعية المساهمة في المملكة العربية السعودية.

3. أسلوب جمع البيانات

1. لتحقيق أهداف الدراسة والحصول على البيانات الأولية والثانوية، والوصول إلى نتائج الدراسة وتوصياتها. تم الاعتماد على المصادر الأولية: لقد تم جمع البيانات الأولية من مفردات عملية، من خلال تطوير نموذج إستبانة لهذا الغرض، يتناول خصائص مفردات العينة ومتغيرات الدراسة المستقلة والتابعة، وصممت كأداة رئيسة لمعرفة أثر خصائص نظم المعلومات المحاسبية على الأداء التنظيمي باستخدام أساليب القيادة، وتوزيعها على عينة الدراسة، ومن ثم جمع بياناتها، وتحليلها باستخدام الأساليب الإحصائية الملائمة؛ وذلك للوصول إلى نتائج الدراسة، وتدعيم موضوعها، حيث قامت الباحثة بتوزيع (150) إستبانة على عينة عشوائية من العاملين في الشركات الصناعية المساهمة في المملكة العربية السعودية، من (المديرين العاملين في مجال المحاسبة، المحاسبين، والمراجعين الداخليين)، وقد تم التواصل مع الجهات المعنية، من خلال البريد الإلكتروني والمكالمات الهاتفية، كما تم التواصل معهم عن طريق تطبيق الواتس أب، وتم استرداد (118) إستبانة، وهي عدد الاستبانة المستوفاة والجاهزة للتحليل كما هو موضح في الجدول التالي (1-4).
2. المصادر الثانوية: تم الاستعانة في جمع معلومات الدراسة الحالية بالمصادر والمراجع العربية والأجنبية من الكتب، والأبحاث، والدوريات، والمقالات، والمجلات العلمية، وأدبيات الدراسات السابقة المرتبطة بموضوع الدراسة الحالية، وقد تم الرجوع لهذه المصادر في جميع فصول الدراسة، وذلك لبناء أساس الإطار النظري الذي شمل التعريفات والأهمية والبنود ذات الصلة بموضوع الدراسة، وكذلك بناء الأساس العلمي الذي ضم تحديد نطاق العينة، ومجال وأداة الدراسة الحالية.

4. وصف أداة الدراسة

- لتحقيق الغرض من الدراسة قامت الباحثة بتصميم قائمة استبانة تحتوي جزأين رئيسين كما يلي
- الجزء الأول: يحتوي على أسئلة تتعلق بالبيانات الأولية عن عينة الدراسة، من حيث النوع، المؤهل العلمي، طبيعة الوظيفة الحالية، عدد سنوات الخبرة، ورأس المال للشركة.
- الجزء الثاني: يشتمل على أسئلة المحاور التي تتعلق بأثر خصائص نظم المعلومات المحاسبية على الأداء التنظيمي، باستخدام أساليب القيادة- دراسة ميدانية على الشركات المساهمة الصناعية السعودية، ويتكون من (36) عبارة موزعة على ثلاثة محاور على النحو التالي:
- المحور الأول خصائص نظم المعلومات المحاسبية، ويتكون من (12) عبارة.
 - المحور الثاني: أساليب القيادة، ويتكون من (12) عبارة.
 - المحور الثالث أبعاد الأداء التنظيمي، ويتكون من بعدين، البعد الأول: التخطيط، ويتكون من (6) عبارات، والبعد الثاني: الرقابة، ويتكون من (6) عبارات.
- وقد كانت الإجابات عليها وفق مقياس ليكرت (Likert) خماسي التدرج (مرتفعة جداً - مرتفعة - متوسطة - منخفضة - منخفضة جداً) لتحديد درجة الموافقة على عبارات أثر خصائص نظم المعلومات المحاسبية على الأداء التنظيمي، باستخدام أساليب القيادة- دراسة ميدانية على الشركات المساهمة الصناعية السعودية.

5. صدق أداة الدراسة

وهو: التأكد من أنها سوف تقيس ما أعدت لقياسه، كما يقصد بالصدق: "شمول الإستبانة لكل العناصر التي يجب أن تدخل في التحليل من ناحية، ووضوح فقراتها ومفرداتها من ناحية ثانية، بحيث تكون مفهومة لكل من يستخدمها" (السروجي وآخرون، 2008، ص143).

وقد قامت الباحثة بالتأكد من صدق أداة الدراسة كما يلي

1. صدق فقرات الاستبيان: تم التأكد من صدق فقرات الاستبيان بطريقتين:

- الصدق الظاهري للأداة (صدق المحكمين)

للتعرف على مدى الصدق الظاهري للإستبانة ، والتأكد من أنها تقيس ما أعدت لقياسه ، قامت الباحثة برض أداة الدراسة في صورتها الأولية على مجموعة من المحكمين في مجال الدراسة(تم توضيح أسماء المحكمين والدرجة العلمية والقسم والتخصص في ملاحق الدراسة)، للتأكد من سلامة تمثيل الفقرات للمتغيرات بدرجة كفايتها، وقد طلبت الباحثة من المحكمين إبداء آرائهم في مدى ملاءمة العبارات لقياس ما وضعت لأجله، ومدى وضوح صياغة العبارات، ومدى مناسبة كل عبارة للمحور الذي ينتهي إليه، ومدى كفاية العبارات لتغطية كل محور من محاور متغيرات الدراسة الأساسية، هذا بالإضافة إلى اقتراح ما يرونه ضروريًا من تعديل صياغة العبارات أو حذفها، أو إضافة عبارات جديدة لأداة الدراسة ، واستنادًا إلى الملاحظات والتوجيهات التي أبدتها المحكمون قامت الباحثة بإجراء التعديلات التي اتفق عليها معظم المحكمين، حيث تم تعديل صياغة العبارات، وحذف أو إضافة البعض الآخر منها.

- صدق الاتساق الداخلي لفقرات الاستبيان

للتحقق من صدق الاتساق الداخلي للإستبانة تم حساب معامل ارتباط بيرسون (Pearson's Correlation Coefficient) للتعرف على درجة ارتباط كل عبارة من عبارات الاستبيان بالدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه العبارة، وتوضيح الجداول التالية معاملات الارتباط بين درجات المحاور ودرجة الاستبيان الاجمالية ثم تبدأ في توضيح معاملات الارتباط لكل محور من المحاور بما فيها من عبارات.

جدول (1-2) قيم معاملات ارتباط بيرسون Pearson's بين درجات المحاور ودرجة الاستبيان الإجمالية

رقم المحور	المحاور	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1	خصائص نُظم المعلومات المحاسبية.	.892	0.000
2	أساليب القيادة.	.915	0.000
3	أبعاد الأداء التنظيمي.	.937	0.000
4	البعد الأول: التخطيط	.951	0.000
5	البعد الثاني: الرقابة	.956	0.000
دالة عند مستوى 0.001			

المصدر: نتائج SPSS

يتضح من نتائج اختبار قيم ارتباط بيرسون (جدول 1-2) أن معاملات ارتباط بيرسون بين درجات المحاور ودرجة الاستبيان الإجمالية موجبة وتراوحت بين (0.892: 0.937)، وهي قيم مرتفعة وأكبر من القيمة الجدولية عند مستوى دلالة (0.01)، مما يدل على قوة العلاقة بين عبارات محاور الدراسة مع الدرجة الكلية. بينما يتضح أيضا من نتائج اختبار قيم ارتباط بيرسون (جدول 1-2) أن معاملات ارتباط بيرسون بين البعد الأول: التخطيط، والبعد الثاني: الرقابة، مع الدرجة الكلية لأساليب القيادة تراوحت بين (0.951: 0.956)، وهي قيم مرتفعة وأكبر من القيمة الجدولية عند مستوى دلالة (0.01)، مما يدل على قوة العلاقة بين عبارات بعد التخطيط وبعد الرقابة من أساليب القيادة والدرجة الكلية، ومناسبتها لقياس ما أعدت لقياسه.

جدول (2-2) قيم معاملات ارتباط بيرسون Pearson's لعبارات المحور الأول

رقم العبارة	العبارة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1	مراعاة التوافق بين الأهداف العامة للشركة والأهداف الخاصة للأقسام والوحدات.	.749	0.000
2	إعطاء صورة كاملة عن أداء الشركة بشكل عام.	.700	0.000
3	الموضوعية في التقارير العامة والمالية في الشركات.	.712	0.000
4	التوافق بين تقارير الأداء والتقارير المالية للشركات.	.792	0.000
5	مراعاة التطورات الحديثة في نُظم المعلومات المحاسبية.	.801	0.000
6	المساعدة في التنبؤ بالأحداث المالية المرتبطة بالنشاط الاقتصادي.	.792	0.000
7	المساهمة في تحديد المشكلات التي تواجه الإدارة وبالتالي تُساعد على اتخاذ القرارات.	.817	0.000
8	توفير معلومات تساعد الشركات على مواكبة التطورات العالمية.	.797	0.000
9	مساعدة الجهات ذات الصلة بالشركة على التعرف على الشركة.	.755	0.000

رقم العبارة	العبارة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
10	إيصال المعلومات المحاسبية للجهات الداخلية في الوقت المناسب.	.756	0.000
11	إيصال المعلومات المحاسبية إلى الجهات الخارجية في الوقت المناسب.	.812	0.000
12	توفير المعلومات المحاسبية التي تدعم رؤية الشركات.	.805	0.000
دالة عند مستوى 0.001			

المصدر: نتائج SPSS

يتضح من نتائج اختبار قيم ارتباط بيرسون (جدول 2-2) السابق أن قيم معاملات ارتباط بيرسون بين عبارات المحور الأول، خصائص نظم المعلومات المحاسبية، والدرجة الكلية تراوحت بين (0.700: 0.817)، وهي قيم مرتفعة وأكبر من القيمة الجدولية عند مستوى دلالة (0.01). مما دل على قوة العلاقة بين عبارات المحور الأول، خصائص نظم المعلومات المحاسبية، والدرجة الكلية ومناسبتها لقياس ما أعدت لقياسه.

جدول (3-2) قيم معاملات ارتباط بيرسون Pearson's لعبارات المحور الثاني

رقم العبارة	العبارة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1	توفير الاستقرار النفسي والمعنوي للعاملين رغم ضغوط العمل.	.835	0.000
2	زيادة ثقة العاملين بأنفسهم في حال انخفاض مستوى أدائهم.	.860	0.000
3	تشجيع العاملين على التعبير عن أفكارهم وإبداء آرائهم في العمل.	.882	0.000
4	توفير الاستقرار الوظيفي للعاملين في الشركة.	.813	0.000
5	تشجيع العاملين على الإبداع والابتكار في أداء العمل.	.853	0.000
6	توفير البرامج التدريبية بشكل مستمر.	.884	0.000
7	تعتمد إدارة الشركة في تصميم البرامج التدريبية على الاحتياجات التدريبية للعاملين.	.896	0.000
8	تصميم البرامج التدريبية في إدارة الشركة يعتمد على التغيرات في البيئة المحيطة بها.	.862	0.000
9	تدعم إدارة الشركة المبادرات الفردية لتطوير أساليب العمل.	.858	0.000
10	تعزز إدارة الشركة قدرة العاملين في المشاركة في اتخاذ القرارات.	.824	0.000
11	إدارة الشركة تسمح للعاملين بالمشاركة في صياغة الأهداف العامة.	.826	0.000
12	تدعم إدارة الشركة مهارات العاملين في الإبداع والابتكار في أداء المهام الوظيفية.	.857	0.000
دالة عند مستوى 0.001			

المصدر: نتائج SPSS

يتضح من نتائج اختبار قيم ارتباط بيرسون (جدول 3-2) أن معاملات ارتباط بيرسون Pearson's لعبارات المحور الثاني: أساليب القيادة والدرجة الكلية موجبة وتراوحت بين (0.813: 0.896)، وهي قيم مرتفعة وأكبر من القيمة الجدولية عند مستوى دلالة (0.01). مما يدل على قوة العلاقة بين عبارات المحور الثاني، أساليب القيادة والدرجة الكلية، ومناسبتها لقياس ما أعدت لقياسه.

جدول (4-2) قيم معاملات ارتباط بيرسون Pearson's لعبارات أبعاد المحور الثالث

رقم العبارة	العبارة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1	تحرص إدارة الشركة على استغلال الموارد المعلوماتية بما يُحقق أهدافها.	.911	0.000
2	تضع قيادة الشركة خططاً للتنبؤ بالمخاطر المعلوماتية والأزمات المستقبلية.	.828	0.000
3	تحدد إدارة الشركة خططاً تطويرية وتحسينية لنظام المعلومات بهدف المحافظة على الاستقرار المالي.	.890	0.000
4	تطور إدارة الشركة المعلومات المحاسبية المتعلقة بالأساليب الإدارية المستقبلية.	.854	0.000
5	تعمل إدارة الشركة على تطوير نظم المعلومات المحاسبية المرتبطة بالموارد البشرية.	.838	0.000

البعد الأول: التخطيط			
0.000	.812	تحرص إدارة الشركة على دقة مخرجات نظم المعلومات المحاسبية.	6
البعد الثاني: الرقابة			
0.000	.756	تقوم إدارة الشركة بخفض معدلات مخاطرة المعلومات المحاسبية ومراقبة أداء السوق.	7
0.000	.775	تحرص إدارة الشركة على التسلسل والمرونة في معلومات العمليات المالية الداخلية.	8
0.000	.886	تستخدم إدارة الشركة أفضل أساليب نظم المعلومات للمتابعة وتقييم الأداء.	9
0.000	.867	تقوم الشركة بالاستفادة من معلومات معدلات الأداء في تطوير العمل.	10
0.000	.859	تميل إدارة الشركة إلى استخدام نظم المعلومات المحاسبية للمساعدة في خفض مستوى الأخطاء والتكاليف في الشركة.	11
0.000	.825	تميل قيادة الشركة إلى استخدام نظم المعلومات للمساعدة في تبسيط التعقيد التنظيمي للشركة.	12
دالة عند مستوى 0.001			

المصدر: نتائج SPSS

يتضح من نتائج اختبار قيم ارتباط بيرسون (جدول 2-4) أن معاملات ارتباط بيرسون بين عبارات بعد التخطيط والدرجة الكلية للبعد من موجبة وتراوحت بين (0.812: 0.911)، وهي قيم مرتفعة وأكبر من القيمة الجدولية عند مستوى دلالة (0.01)، مما يدل على قوة العلاقة بين عبارات بعد التخطيط من أبعاد الأداء التنظيمي والدرجة الكلية للبعد. كما يتضح أيضاً أن معاملات ارتباط بيرسون بين عبارات بعد الرقابة من أبعاد الأداء التنظيمي والدرجة الكلية موجبة وتراوحت بين (0.756: 0.886)، وهي قيم مرتفعة وأكبر من القيمة الجدولية عند مستوى دلالة (0.01)، مما يدل على قوة العلاقة بين عبارات بعد الرقابة من أبعاد الأداء التنظيمي والدرجة الكلية، ومناسبتها لقياس ما أعدت لقياسه

6. نتائج الإحصاء الوصفي الدراسة الميدانية

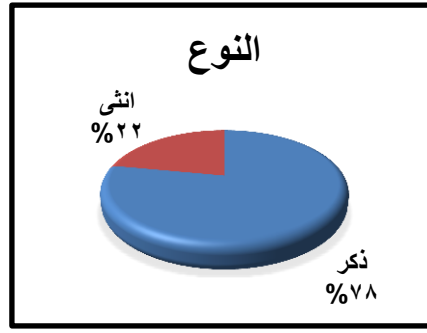
هدفت الدراسة الحالية -كما تم توضيحه سابقاً- معرفة أثر خصائص نظم المعلومات المحاسبية على الأداء التنظيمي، باستخدام أساليب القيادة- دراسة ميدانية على الشركات المساهمة الصناعية السعودية. بعد التأكد من صدق (الاستبانة) وثباتها وصلاحيتها للتطبيق، قامت الباحثة بتطبيقها وتحليل الاستبانة من خلال برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية Statistical Package for Social Sciences والتي يرمز لها باختصار (SPSS).

وتم استخدام المقاييس الإحصائية التالية:

1. المتوسط الحسابي الموزون (المرجح) "Weighted Mean" وذلك للتعرف على متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة على كل عبارة من عبارات المحاور، كما يفيد في ترتيب العبارات حسب أعلى متوسط حسابي موزون.
 2. المتوسط الحسابي "Mean" وذلك لمعرفة مدى ارتفاع أو انخفاض استجابات أفراد عينة الدراسة عن محاور الدراسة.
 3. الانحراف المعياري "Standard Deviation" للتعرف على مدى انحراف استجابات أفراد عينة الدراسة لكل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة، ولكل محور من محاور الدراسة عن المتوسط الحسابي.
- حيث تم تحليل البيانات والوصول إلى النتائج التالية:

نتائج الإحصاء الوصفي المتعلقة بالبيانات الأولية

أول ما يتم البدء به -بعد تفرغ البيانات الواردة في قوائم الاستبانة المستلمة من العينة التي تم استهدافها في الدراسة الحالية، ومن خلال استخدام الأساليب الإحصائية المستخدمة- تحديد خصائص عينة الدراسة، ووصف الطبيعة التي تتسم فيها، من خلال البيانات والمعلومات الأولية العامة التي تتضمنها الاستبانة المستلمة، تم تحديد عدد من المتغيرات الرئيسة لوصف أفراد الدراسة، وتشمل (النوع، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة، ورأس مال الشركة).

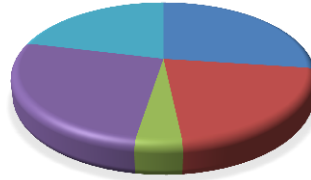


شكل (5-2) توزيع مفردات عينة الدراسة حسب فئات النوع

المصدر: نتائج SPSS

يتبين من نتائج الإحصاء الوصفي (شكل 5-2) أن أكبر فئة من فئات النوع من مفردات عينة الدراسة، فئة الذكور وذلك بنسبة (78%)، وهي الفئة الأكثر من أفراد عينة الدراسة، وجاءت فئة الإناث بنسبة (22%)، ويتفق هذا مع التوجه لتمكين المرأة ومشاركة المرأة للرجل في جميع المجالات الحياتية.

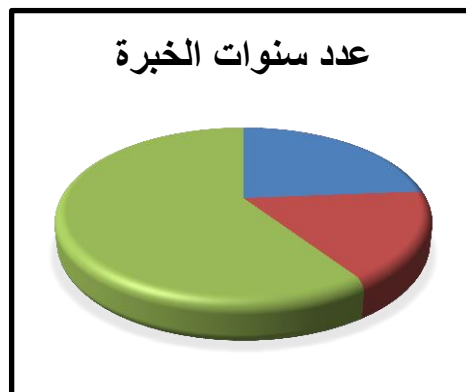
المؤهل العلمي



شكل (6-2) توزيع مفردات عينة الدراسة حسب فئات المؤهل العلمي

المصدر: نتائج SPSS

يتبين من نتائج الإحصاء الوصفي (شكل 6-2) أن أكبر فئة من فئات المؤهل العلمي من مفردات عينة البحث، بكالوريوس وذلك بنسبة (27.1%)، ثم فئة دبلوم بنسبة (26.3%)، وجاءت فئة بكالوريوس محاسبة بنسبة (21.2%)، وجاء في الترتيب الأخير فئة ثانوي بنسبة (4.2%)، حيث يساهم ذلك في زيادة القدرة على فهم أثر خصائص نظم المعلومات المحاسبية على الأداء التنظيمي باستخدام أساليب القيادة، وكذلك فهم أسئلة الاستبيان والإجابة عنها.

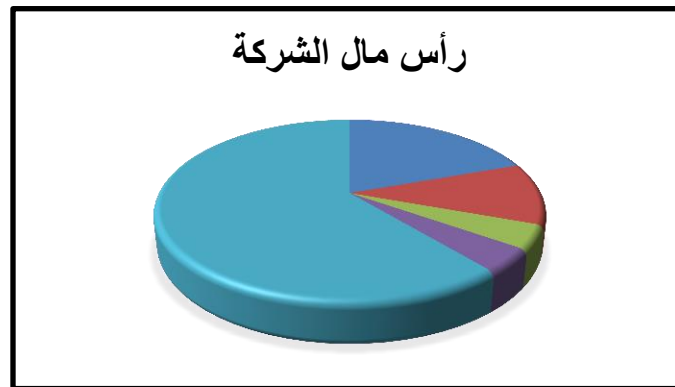


شكل (7-2) توزيع مفردات عينة الدراسة حسب عدد سنوات الخبرة

المصدر: نتائج SPSS

يتبين من نتائج الإحصاء الوصفي (شكل 7-2) أن أكبر فئة من فئات عدد سنوات الخبرة من مفردات عينة البحث، ١٠ سنوات فأكثر وذلك بنسبة (59.3%)، وهي الفئة الأكثر من عينة الدراسة، ثم فئة أقل من ٥ سنوات بنسبة (23.7%)، وجاء في الترتيب الأخير فئة من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات بنسبة (16.9%) وبالتالي يمكن القول إن تفاوت الخبرة في عينة الدراسة تعطي مجالاً أوسع للإجابة عن

الاستبيان من أكثر من منظور (صاحب الخبرة ، متوسط الخبرة ، والأحدث ممارسة). وبما أن الأغلبية لأصحاب الخبرة العالية فهذا يتيح تأهلهم إلى الإجابة عن أسئلة الاستبيان، من حيث خبرتهم الوظيفية.



شكل (8-2) توزيع مفردات عينة الدراسة حسب فئات رأس مال الشركة

المصدر: نتائج SPSS

يتبين من نتائج الإحصاء الوصفي (شكل 8-2) أن أكبر فئة من فئات رأس مال الشركة من مفردات عينة البحث، أكثر من 15,000,000 ريال وذلك بنسبة (61.0%) ثم فئة أقل من 1,000,000 ريال بنسبة (19.5%)، وجاءت فئة من 1,000,000 إلى أقل من 3,000,000 ريال بنسبة (11.0%)، وجاء في الترتيب الأخير فئة من 6,000,000 إلى أقل من 15,000,000 ريال وفئة من 3,000,000 إلى أقل من 6,000,000 ريال بنسبة (4.2%). وبالتالي فإن هذا التنوع ساعد على تغطية وانعكاس آراء جميع العاملين من جميع بيئات العمل الصغيرة والكبيرة

7- نتائج اختبار الفرضيات

سيتم استعراض نتائج اختبار الفرضيات من خلال أولاً اختبار الانحدار الخطي والذي سيوضح القدرة المعنوية للمتغير المستقل على تفسير المتغير التابع، وبالتالي قبول أو رفض الفرضية بشكل عام. وثانياً سيتم إجراء اختبار الانحدار لاختبار الأثر المعنوي لكل بند من بنود المتغير المستقل على المتغير التابع .

الفرضية الرئيسية الأولى: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين خصائص نظم المعلومات المحاسبية والأداء التنظيمي في الشركات المساهمة الصناعية السعودية

وتندرج تحتها الفرضيات الفرعية التالية

- الفرضية الفرعية الأولى

تمثلت الفرضية الفرعية الأولى في أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين خصائص نظم المعلومات المحاسبية ووظيفة التخطيط في الشركات المساهمة الصناعية السعودية.

جدول (9-2) نتائج تحليل التباين للانحدار الخطي للفرضية الفرعية الأولى

معامل الارتباط (R)	معامل التحديد R ²	Adjusted R ²	مستوى دلالة F	قيمة F المحسوبة	متوسط المربعات	مجموع المربعات	النموذج
0.817	0.668	0.63	0.000	17.603	124.151	1489.81	الانحدار
					7.053	740.529	الخطأ المتبقي
						2230.339	المجموع

المصدر: نتائج SPSS

توضح نتائج تحليل الانحدار الخطي (الجدول 9-2) من خلال مجموع المربعات أن 67% من التباين في خصائص نظم المعلومات المحاسبية يمكن تفسيرها بالتخطيط، وأن القيمة الإحصائية F (17,603) والتأثير المعنوي ($F < 0.05$) لخصائص نظم المعلومات المحاسبية (المتغير المستقل) على وظيفة التخطيط في الشركات المساهمة الصناعية السعودية (المتغير التابع) مما يشير إلى وجود علاقة أثر ذات دلالة إحصائية بين خصائص نظم المعلومات المحاسبية و التخطيط. بينما قيمة معامل التحديد $R = (0,668)$ ، وهذا يشير إلى أن استخدام خصائص نظم المعلومات المحاسبية يؤثر في التخطيط بنسبة 66,8%.. كما تشير النتائج إلى أن خصائص نظم المعلومات

المحاسبية تفسر (63%) من التباين في وظيفة التخطيط ($Adjusted R^2 = 0.63$)، كما يشير معامل الارتباط R البالغ (0.817) إلى قوة العلاقة أو الارتباط بين المتغيرات المستقلة وقيمة المتغير التابع مما يعني أن منحى الانحدار يصف العلاقة بين المتغير التابع والمتغيرات المستقلة، وعليه، فيمكن قبول الفرضية الفرعية الأولى ومفادها أن هناك أثراً ذا دلالة إحصائية تأثير أبعاد المتغير المستقل (خصائص نظم المعلومات المحاسبية) ووظيفة التخطيط في الشركات المساهمة الصناعية السعودية.

الفرضية الفرعية الثانية:

تمثلت الفرضية الفرعية الثانية في أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين خصائص نظم المعلومات المحاسبية ووظيفة الرقابة في الشركات المساهمة الصناعية السعودية.

نتائج تحليل الانحدار المتعدد لاختبار أثر خصائص نظم المعلومات المحاسبية ووظيفة الرقابة في الشركات المساهمة الصناعية السعودية.

جدول (10-2) نتائج تحليل التباين للانحدار (Analysis of Variances) (المتغير التابع= وظيفة الرقابة)

معامل الارتباط (R)	معامل التحديد R^2	$Adjusted R^2$	مستوى دلالة F	قيمة F المحسوبة	متوسط المربعات	مجموع المربعات	النموذج
0.805	0.648	0.608	0.000	16.099	136.126	1633.509	الانحدار
					8.456	887.855	الخطأ المتبقي
						2230.339	المجموع

المصدر: نتائج SPSS

توضح نتائج تحليل الانحدار الخطي (الجدول 10-2) من خلال مجموع المربعات أن 73% من التباين في خصائص نظم المعلومات المحاسبية يمكن تفسيرها بالرقابة، وأن القيمة الإحصائية F (16,099) والتأثير المعنوي ($F < 0.05$) لخصائص نظم المعلومات المحاسبية (المتغير المستقل) على وظيفة الرقابة في الشركات المساهمة الصناعية السعودية (المتغير التابع) مما يشير إلى وجود علاقة أثر ذات دلالة إحصائية بين خصائص نظم المعلومات المحاسبية ووظيفة الرقابة. بينما قيمة معامل التحديد $R = (0,648)$ ، وهذا يشير إلى أن استخدام خصائص نظم المعلومات المحاسبية يؤثر في الرقابة بنسبة 64,8% كما تشير النتائج إلى أن خصائص نظم المعلومات المحاسبية تفسر (61%) من التباين في وظيفة الرقابة ($Adjusted R^2 = 0.608$)، كما يشير معامل الارتباط R البالغ (0,805) إلى قوة العلاقة أو الارتباط بين المتغيرات المستقلة وقيمة المتغير التابع مما يعني أن منحى الانحدار يصف العلاقة بين المتغير التابع والمتغيرات المستقلة، وعليه، فيمكن قبول الفرضية الفرعية الثانية ومفادها أن هناك أثراً ذا دلالة إحصائية تأثير أبعاد المتغير المستقل (خصائص نظم المعلومات المحاسبية) ووظيفة الرقابة في الشركات المساهمة الصناعية السعودية.

الفرضية الرئيسية الثانية:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية في تأثير أسلوب القيادة بين خصائص نظم المعلومات المحاسبية والأداء التنظيمي في الشركات المساهمة الصناعية السعودية.

ويندرج تحتها الفرضيات الفرعية التالية:

- الفرضية الفرعية الأولى:

تمثلت الفرضية الفرعية الأولى في أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية في تأثير أسلوب القيادة بين خصائص نظم المعلومات المحاسبية ووظيفة التخطيط في الشركات المساهمة الصناعية السعودية.

جدول (11-2) نتائج تحليل التباين للانحدار (Analysis of Variances) (المتغير التابع= وظيفة التخطيط)

معامل الارتباط (R)	معامل التحديد R^2	$Adjusted R^2$	مستوى دلالة F	قيمة F المحسوبة	متوسط المربعات	مجموع المربعات	النموذج
0.862 ^b	0.743	0.711	0.000	23.102	127.435	1656.650	الانحدار
					5.516	573.689	الخطأ المتبقي
						2230.339	المجموع

المصدر: نتائج SPSS

توضح نتائج تحليل الانحدار الخطي (الجدول 2-11) من خلال مجموع المربعات أن 74% من التباين في أسلوب القيادة يمكن تفسيرها بالتخطيط، وأن القيمة الإحصائية F (23,102) والتأثير المعنوي ($F < 0.05$) لأسلوب القيادة (المتغير المستقل) على وظيفة التخطيط في الشركات المساهمة الصناعية السعودية (المتغير التابع) مما يشير الى وجود علاقة أثر ذو دلالة إحصائية بين أسلوب القيادة ووظيفة التخطيط. بينما قيمة معامل التحديد $R = (0,743)$ ، وهذا يشير الى أن أسلوب القيادة يؤثر في التخطيط بنسبة 74,3%. كما تشير النتائج الى أن أسلوب القيادة يفسر (71%) من التباين في وظيفة التخطيط ($\text{Adjusted } R^2 = 0,711$)، كما يشير معامل الارتباط R البالغ (0,862)، إلى قوة العلاقة أو الارتباط بين المتغيرات المستقلة وقيمة المتغير التابع مما يعني أن منحى الانحدار يصف العلاقة بين المتغير التابع والمتغيرات المستقلة. وعليه، فيمكن قبول الفرضية الفرعية الأولى ومفادها أن هناك أثرًا ذا دلالة إحصائية تأثير أبعاد المتغير المستقل (أسلوب القيادة) ووظيفة التخطيط في الشركات المساهمة الصناعية السعودية.

- الفرضية الفرعية الثانية:

تمثلت الفرضية الفرعية الثانية في أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أساليب القيادة ووظيفة الرقابة في الشركات المساهمة الصناعية السعودية.

نتائج تحليل الانحدار المتعدد لاختبار أساليب القيادة ووظيفة الرقابة في الشركات المساهمة الصناعية السعودية.

جدول (2-12) نتائج تحليل التباين للانحدار (Analysis of Variances) (المتغير التابع= وظيفة الرقابة)

معامل الارتباط (R)	معامل التحديد R^2	$\text{Adjusted } R^2$	مستوى دلالة F	قيمة F المحسوبة	متوسط المربعات	مجموع المربعات	النموذج
.854 ^b	0.729	0.695	0.000	21.505	141.362	1837.712	الانحدار
					6.574	683.653	الخطأ المتبقي
						2521.364	المجموع

المصدر: نتائج SPSS

توضح نتائج تحليل الانحدار الخطي (الجدول 2-12) من خلال مجموع المربعات أن 73% من التباين في أسلوب القيادة يمكن تفسيرها بالرقابة، وأن القيمة الإحصائية F (21,505) والتأثير المعنوي ($F < 0.05$) لأسلوب القيادة (المتغير المستقل) على وظيفة الرقابة في الشركات المساهمة الصناعية السعودية (المتغير التابع) مما يشير الى وجود علاقة أثر ذو دلالة إحصائية بين أسلوب القيادة ووظيفة الرقابة. بينما قيمة معامل التحديد $R = (0,729)$ ، وهذا يشير الى أن أسلوب القيادة يؤثر في الرقابة بنسبة 72,9%. كما تشير النتائج الى أن أسلوب القيادة يفسر (69%) من التباين في وظيفة الرقابة ($\text{Adjusted } R^2 = 0,695$)، كما يشير معامل الارتباط R البالغ (0,854)، إلى قوة العلاقة أو الارتباط بين المتغيرات المستقلة وقيمة المتغير التابع مما يعني أن منحى الانحدار يصف العلاقة بين المتغير التابع والمتغيرات المستقلة. وعليه، فيمكن قبول الفرضية الفرعية الثانية ومفادها أن هناك أثرًا ذا دلالة إحصائية تأثير أبعاد المتغير المستقل (أسلوب القيادة) ووظيفة الرقابة في الشركات المساهمة الصناعية السعودية.

4- نتائج الدراسة وتوصياتها

نتائج الدراسة

في ضوء ما تم استعراضه ومناقشته في الجزء النظري (المبحث الأول)، والجزء الميداني (المبحث الثاني) للدراسة الحالية، من خلال التحليل الإحصائي للبيانات التي تم جمعها لتحقيق أهداف الدراسة ومشكلتها، وبناءً على ما أسفر عنه اختبار فرضيات الدراسة، يمكن القول إن نتائج الدراسة تتلخص في ما يلي:

يوضح جدول (3-1) ملخص نتائج اختبار فرضيات الدراسة

الفرضية	رفض فرضية العدم وقبول الفرضية الأساسية	النتيجة
الرئيسية الأولى	✓	-توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين خصائص نظم المعلومات المحاسبية والأداء التنظيمي في الشركات المساهمة الصناعية السعودية.
الفرعية الأولى	✓	-توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين خصائص نظم المعلومات المحاسبية ووظيفة التخطيط في الشركات

النتيجة	رفض فرضية العدم وقبول الفرضية الأساسية	الفرضية
المساهمة الصناعية السعودية.		
-توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين خصائص نظم المعلومات المحاسبية ووظيفة الرقابة في الشركات المساهمة الصناعية السعودية	✓	الفرعية الثانية
-توجد علاقة ذات دلالة إحصائية في تأثير أسلوب القيادة بين خصائص نظم المعلومات المحاسبية والأداء التنظيمي في الشركات المساهمة الصناعية السعودية	✓	الرئيسة الثانية
-توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تأثير أسلوب القيادة ووظيفة التخطيط في الشركات المساهمة الصناعية السعودية.	✓	الفرعية الأولى
-توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تأثير أسلوب القيادة ووظيفة الرقابة في الشركات المساهمة الصناعية السعودية	✓	الفرعية الثانية

المصدر: الباحثة

النتائج: توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

1. أن الشركات المساهمة الصناعية السعودية، تقوم بتطبيق نظم المعلومات المحاسبية بدرجة مرتفعة
2. أن الشركات المساهمة الصناعية السعودية، تقوم بتطبيق أساليب القيادة بدرجة مرتفعة
3. أن الشركات المساهمة الصناعية السعودية، تقوم بتطبيق الأداء التنظيمي (التخطيط) بدرجة مرتفعة
4. أن الشركات المساهمة الصناعية السعودية، تقوم بتطبيق الأداء التنظيمي (الرقابة) بدرجة مرتفعة
5. إن لمتغير الدراسة المستقل والمتمثل بتطبيق خصائص نظم المعلومات المحاسبية، تأثيراً إيجابياً في أبعاد الأداء التنظيمي (بعد التخطيط (في الشركات المساهمة الصناعية السعودية وذلك من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة.
6. إن لمتغير الدراسة المستقل والمتمثل بتطبيق خصائص نظم المعلومات المحاسبية، تأثيراً إيجابياً في أبعاد الأداء التنظيمي (بعد الرقابة (في الشركات المساهمة الصناعية السعودية وذلك من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة.

التوصيات: بناءً على النتائج التي تم التوصل إليها توصي الدراسة بالتالي:

1. استمرار الشركات المساهمة الصناعية السعودية، بتطبيق خصائص نظم المعلومات المحاسبية والعمل على تطوير أساليب تطبيقها.
2. العمل على زيادة نسبة الوعي للعاملين في الشركات المساهمة الصناعية السعودية فيما يتعلق بخصائص نظم المعلومات المحاسبية، من خلال ورش العمل والدورات والندوات العلمية التي تعنى بهذا الموضوع، وتشجيع هذه الأطراف على متابعة معايير الإبلاغ المالي الدولية بشتى الوسائل المتاحة.
3. العمل على تعميق الوعي وزيادته لدى الموظفين عن مفهوم ذكاء الاعمال، لما له من أثر فاعل على زيادة القدرة التنافسية لهذه الشركة.
4. إصدار نشرات وعمل المحاضرات، والتي تهدف الى شرح أهمية تطبيق الخ خصائص نظم المعلومات المحاسبية، وأهدافها والمنافع المتحققة من وراء تطبيقها.

قائمة المراجع

المراجع العربية:

- أبو اليزيد، أحمد. (2018). أثر مقاومة التغيير التنظيمي على فاعلية الأداء الوظيفي لدى العاملين بالاتحاد المصري للكاراتيه. مجلة أسيوط لعلوم وفنون التربية الرياضية، 47(3)، 1-28.

- أبو جهين، مروان، والعوادة، وليد. (2020). أثر إعادة هندسة العمليات في الأداء التنظيمي للمستشفيات الحكومية الأردنية. [رسالة ماجستير]. جامعة آل البيت، المفرق.
- أبوقنديل، فوزي. (2009). استخدام نظم المعلومات المحاسبية للأغراض الداخلية: مع دراسة ميدانية بالتطبيق على الشركة العامة للصناعات الكيماوية بالجمهورية الليبية. [رسالة ماجستير]. جامعة أم درمان الإسلامية، أم درمان.
- الأخضرى، محمد. (2016). أثر نظام المعلومات المحاسبي الإلكتروني على الخصائص النوعية للمعلومات المحاسبية: حالة سونلغاز. [رسالة ماجستير]. جامعة قاصدي مرباح - ورقلة، ورقلة.
- آل سعود، عبدالعزيز. (2012). واقع أبعاد سلوك القيادة التحولية من وجهة نظر العاملين في منظمات قطاع التعليم السعودية: دراسة تطبيقية على العاملين وزارتي التعليم العالي والتربية والتعليم. مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، 25، 261-305.
- البراك، براك، والشبيل، سيف. (2014). أثر خصائص المعلومات المحاسبية في اتخاذ القرارات الائتمانية: دراسة تطبيقية على البنوك التجارية الكويتية. [رسالة ماجستير]. جامعة آل البيت، المفرق.
- برويس، وردة، ودباب، زهية. (2019). المنهج الوصفي. مجلة جامعة الحسين بن طلال للبحوث، 5، ملحق، 1-9.
- البستاني، فراس، والشبيل، سيف. (2019). أثر الثقافة التنظيمية على الأداء التنظيمي في المصارف الخاصة العراقية. [رسالة ماجستير]. جامعة آل البيت، المفرق.
- بلال، زروق، والعمرى، محمد. (2019). أثر خصائص المعلومات المحاسبية على جودة اتخاذ القرارات-دراسة ميدانية في الشركات الصناعية بمحافظة ظفار-سلطنة عمان. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، 27، (3).
- البواب، عاطف، والعلبي، منير. (2014). أهمية استخدام نظم المعلومات المحاسبية المحوسبة وأثرها في جودة المعلومات المحاسبية: دراسة ميدانية. مجلة الزرقاء للبحوث والدراسات الإنسانية، 14، (2)، 131-145.
- بوباكور، فارس، والعقون، سهام. (2017). إدارة الموارد البشرية والأداء التنظيمي: العلاقة وآليات التأثير. مجلة الدراسات الاقتصادية والمالية، 10، (1)، 32-44.
- بوسفط، أمال. (2016). الرقابة التنظيمية ودورها في تحسين أداء العمال: مؤسسة الخزف الصحي بجيجل أنموذجاً. [رسالة ماجستير]. جامعة محمد خيضر-بسكرة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.
- بوصول، رقية، شالوم، نعيمة، ومصطفى، شربال. (2018). دور أساليب القيادة في تحسين أداء العمال. مذكرة لاستكمال متطلبات شهادة الماجستير أكاديمي. جامعة محمد الصديق بن يحيى.
- بوخلوة، باديس، وقمو، سهيلة. (2017). أثار أنماط القيادة الإدارية على الالتزام التنظيمي: لدى أساتذة القطب الثاني بجامعة قاصدي مرباح ورقلة. مجلة أداء المؤسسات الجزائرية، (11)، 113-127.
- بونقاب، عبد الحميد. (2022). أثر تكامل عمليات إدارة المعرفة على الأداء التنظيمي للمنظمات المتعلمة - دراسة حالة المديرية العملياتية لاتصالات الجزائر ورقلة. [مذكرة ماجستير]. جامعة غرداية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، قسم علوم التسيير.
- توفيق، درويش. (2017). القيادة الإدارية. مجلة الحكمة للدراسات الاجتماعية، (12)، 83-98.
- الجراح، عمر، والمشاغبة، سحر. (2021). أساليب القيادة في إدارة الأزمات: دراسة للمركز الوطني للأمن وإدارة الأزمات في الأردن. [رسالة ماجستير]. الجامعة الهاشمية، الزرقاء.
- جيا، عباس، ومحمود، محمود. (2019). أثر الخصائص النوعية للمعلومات المحاسبية في تحسين جودة التقارير المالية: دراسة في عينة من المصارف الأهلية العاملة في السوق العراقية. العلوم الاقتصادية، 14، (55)، 123-144.
- حسن، حسن، ويعقوب، فيحاء. (2019). التمثيل الصادق للمعلومات المحاسبية وفقاً لمتطلبات عرض القوائم المالية في ظل المعيار الدولي (IFRS-15) الإيراد من العقود مع العملاء. مجلة دراسات محاسبية ومالية.
- حمد، محمد، والجعفري، محمد. (2020). دور القيادة الإدارية في تنمية الولاء التنظيمي بالمنظمات السودانية: دراسة حالة بنك التضامن الإسلامي الرئاسي. [رسالة ماجستير]. جامعة النيلين، الخرطوم.
- حنفي، عبد العظيم. (2014). المنظمة وقيادتها الإدارية. اتحاد جمعيات التنمية الإدارية. الإدارة، (3)، 26-31.
- الحوامدة، ماهر، والقاضي، فارس. (2022). أثر خصائص المعلومات المحاسبية على الإفصاح في الشركات الصناعية الأردنية المدرجة في بورصة عمان. [رسالة ماجستير]. جامعة جرش، جرش.
- حوة، قويدرة، وبوتخيل، معطي. (2021). التمكين الإداري ودوره في الالتزام التنظيمي بالمؤسسة العمومية الجزائرية: دراسة ميدانية بمديرية التجارة لولاية الجلفة. مجلة إدارة الأعمال والدراسات الاقتصادية، 7، (1)، 679-696.
- الحوسني، عزه، والحارثي، حمود. (2013). الذكاء الانفعالي لدى مديري المدارس بمحافظة الباطنة وعلاقته بأنماطهم وفعاليتهم القيادية في ضوء نموذج القيادة الموقفية لهيرسي وبلاشر. [رسالة ماجستير]. جامعة مؤتة، مؤتة.

- خريسات، محمد، وحמידات، محمد. (2017). موثوقية نظم المعلومات المحاسبية وأثرها على تحسين جودة المعلومات المالية: دراسة تطبيقية على الشركات الصناعية المساهمة العامة المدرجة في بورصة عمان. [رسالة ماجستير]. جامعة البلقاء التطبيقية، السلط.
- الخليفات، جوانة. (2022). القيادة أم الإدارة. مجلة رماح للبحوث والدراسات، (74)، 201-185.
- الخوالدة، عاصم، والعظامات، عبدالله. (2019). أثر تحديد الاحتياجات التدريبية على الأداء التنظيمي: دراسة حالة شركة أورانج في الأردن. [رسالة ماجستير]. جامعة آل البيت، المفرق.
- خيري، سلافة، والحسين، بسمات. (2015). أساليب القيادة وعلاقتها بالقدرة على اتخاذ القرار لدى مديري إدارات شركة سوداني للاتصالات بولاية الخرطوم. [رسالة ماجستير]. جامعة النيلين، الخرطوم.
- داود، رشا، وأبو زيد، أحمد. (2021). أثر ممارسات تنمية الموارد البشرية في الأداء التنظيمي: الدور الوسيط لرأس المال الفكري كتطبيق على البنوك التجارية الأردنية. [رسالة ماجستير]. جامعة مؤتة، مؤتة.
- الدفعة، الطاهر، ورايح، أنس. (2016). الولاء التنظيمي وعلاقته بالصلاية النفسية وأساليب القيادة لدى العاملين بوزارة الصحة ولاية جنوب دافور. [رسالة دكتوراه]. جامعة النيلين، الخرطوم.
- القدس، أحمد. (2018). أثر جودة نظم المعلومات المحاسبية في العلاقة بين الثقافة التنظيمية وخصائص المعلومات المحاسبية في الشركات الصناعية المساهمة العامة الأردنية. [رسالة ماجستير]. جامعة آل البيت، الأردن.
- روي، كريمة. (2013). دور تسيير الموارد البشرية في تحسين الأداء التنظيمي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة دراسة حالة مؤسسة مومن لإنتاج الدقيق- فرع سيدي خويلد- ورقلة. [مذكرة ماستر أكاديمي]. جامعة قاصدي مرباح ورقلة، ورقلة.
- زكري، محمد، وامعرف، سعاد. (2018). أثر تطبيق المعايير الدولية لإعداد التقارير المالية على تعزيز خصائص المعلومات المحاسبية: دراسة تطبيقية على شركات النفط الليبية. مجلة علمية محكمة، (1).
- الزومان، موضي. (2021). أثر القيادة التحولية على تطبيق إدارة المعرفة: دراسة ميدانية على عينة من موظفي الأجهزة الحكومية في مدينة الرياض. مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية، (181)47، 343-295.
- سعادة، عبد الحكيم، وأبو بكر، سحر. (2021). أثر التخطيط الإستراتيجي في الأداء التنظيمي باستخدام بطاقة الأداء المتوازن: الدور المعدل لتكنولوجيا المعلومات في شركة مياه اليرموك. [رسالة ماجستير]. جامعة عمان العربية، عمان.
- الشاويش، فاطمة. (2022). أثر التمكين الإداري في الأداء التنظيمي لأقسام النساء والولادة الحكومية بقطاع غزة: دراسة حالة مجمع الشفاء الطبي. [رسالة ماجستير]. الجامعة الإسلامية، غزة.
- الشيبيل، عون، والمومني، محمد. (2013). أثر نظم المعلومات المحاسبية المحوسبة على مهام مدققي ديوان المحاسبة الأردني في تعزيز المساءلة والشفافية: دراسة ميدانية. مجلة المنارة للبحوث والدراسات، (4)19، 338-325.
- الشرايري، هاشم، وشحادة، حازم. (2019). أثر الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية على الأداء التنظيمي: دراسة ميدانية للبنوك التجارية الأردنية. [رسالة ماجستير]. جامعة آل البيت، المفرق.
- الشرفي، حامد، وملحم، يحيى. (2006). أثر القيادة في تنمية الإبداع: حالة منظمات قطاع الاتصالات بالجمهورية اليمنية. [رسالة ماجستير]. جامعة اليرموك، إربد.
- الشريف، أحمد. (2018). أثر أسلوب القيادة التحولية في أداء العاملين: دراسة ميدانية بمصرف الجمهورية فرع تاجوراء الوسط. مجلة المعرفة، (8)، 143-107.
- شواقفة، عدي. (2020). أثر فاعلية استخدام نظم المعلومات المحاسبية على ممارسات سلسلة التوريد: دراسة حالة من الشركات الصناعية المساهمة العامة العاملة في الأردن. [رسالة ماجستير]. جامعة آل البيت، المفرق.
- الشيخ، خالد. (2021). أثر الإفصاح عن استدامة الشركات على خاصيتي الملاءمة والتمثيل الصادق - دراسة تطبيقية. المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، (1)12، 132-109.
- الصادق، عبد الحكيم، وأبو حجر، سارة. (2019). أساليب إدارة الصراع التنظيمي وأثرها على الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية على العاملين بإدارة الخدمات الصحية بمدينة مصراتة. مجلة الدراسات الاقتصادية، (2)2، 132-108.
- صويص، محمد. (2020). دور الرقابة الإدارية في تحقيق التطوير التنظيمي: دراسة تطبيقية في الجامعات الحكومية الفلسطينية. المجلة العربية للإدارة، (4)40، 42-23.
- الضيفري، نايف. (2017). دور عناصر نظم المعلومات المحاسبية المحوسبة في تحسين إعداد موازنة هيئة بيت الزكاة الكويتي. [رسالة ماجستير]. جامعة آل البيت، المفرق.
- طواف، عبد الخالق، ومشرقي، حسن. (2009). نموذج مقترح لتحسين الأداء التنظيمي في جامعة صنعاء. [رسالة دكتوراه]. جامعة حلب، حلب.

- طيبي، عبداللطيف، والشيخ، عبدالحميد. (2020). تقييم دور خصائص المعلومة المحاسبية في تفعيل جودة التقارير المالية: دراسة ميدانية. مجلة مجاميع المعرفة، 6(1)، 270-289.
- عبدالمجيد، النائب، وأبو درباله، مروة. (2023). نظم المعلومات المحاسبية وأثره على جودة البيانات والمعلومات المحاسبية: دراسة حالة "جامعة سرت". مجلة الدراسات الاقتصادية، 6(1)، 18-40.
- عثمان، عمر. (2021). أثر القيادة في تحقيق أهداف المنشأة: دراسة حالة قطاع التعليم بضاء. مجلة القلم للدراسات الاقتصادية والاجتماعية، 2(2)، 338-370.
- العجوي، ناصر. (2021). أثر القيادة الموقفية في التغيير المنظم: الدور الوسيط للقدرات الإستراتيجية في شركة البترول الوطنية الكويتية. [رسالة دكتوراه]. جامعة العلوم الإسلامية العالمية، عمان.
- العديالت، علي، وكراسنه، عبدالفتاح. (2019). أثر إدارة المعرفة على الأداء التنظيمي في القطاع المصرفي الأردني. [رسالة ماجستير]. جامعة اليرموك، إربد.
- العكور، سامر، والكبيسي، عبدالستار. (2014). أثر فاعلية نظم المعلومات المحاسبية على الأداء التشغيلي والمالي للشركات الصناعية المساهمة العامة في الأردن. [رسالة دكتوراه]. جامعة العلوم الإسلامية العالمية، عمان.
- علي، أمينة. (2021). تطوير نظم المعلومات المحاسبية باستخدام أدوات تكنولوجيا المعلومات بين الخصائص والمعوقات والمخاطر. مجلة الجامعي، ليبيا، 33(3)، 221-244.
- عمر، محمد، ومحمد، روش. (2017). عناصر الإبداع الإداري ودورها في تحسين الأداء التنظيمي: دراسة تحليلية على عينة من المصارف التجارية في مدينة دهوك. المجلة الأكاديمية لجامعة نوروز، 6(2)، 137-156.
- العمودي، إبراهيم، ورفاعي، ممدوح. (2016). أثر مشاركة المعرفة في الأداء التنظيمي: دراسة تطبيقية على منظمات المجتمع المدني بالجمهورية اليمنية. المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة: جامعة عين شمس - كلية التجارة، 3(3)، 89-120.
- عنيزة، حسين. (2021). تقييم جودة المعلومات المحاسبية في الوحدات الحكومية وفق الخصائص النوعية للمعلومات المحاسبية في القطاع العام (IPSA): دراسة تحليلية. مجلة كلية التربية للبنات للعلوم الإنسانية، 15(28)، 173-206.
- العبيدة، سعيد، وأبو قاعود، غازي. (2020). أثر سلوكيات القيادة البارعة في التميز التنظيمي: الدور الوسيط لليقظة الإستراتيجية: دراسة تطبيقية على مؤسسة (أسبايرزون) في دولة قطر. [رسالة دكتوراه]. جامعة مؤتة، مؤتة.
- القسايمة، غازي، وأبو سليم، خليل. (2021). أثر الذكاء الاصطناعي في خصائص المعلومات المحاسبية: الدور المعدل لكفاءة الأنظمة المحاسبية في البنوك التجارية الأردنية. [رسالة دكتوراه]. جامعة العلوم الإسلامية العالمية، عمان.
- قعوار، شفاء، ومقابلة، عاطف. (2007). درجة تقدير القادة الإداريين التربويين في وزارة التربية والتعليم في الأردن لفاعلية استخدام أنظمة المعلومات الإدارية وعلاقتها بالتزامهم التنظيمي وروحهم المعنوية. [رسالة دكتوراه]. جامعة عمان العربية، عمان.
- قمر، حمزة، وإسماعيل، زكي. (2019). دور القيادة الإدارية في تحقيق أهداف المنظمات: دراسة حالة شركة التأمينات الإسلامية الفترة من 2012 - 2017 م. [رسالة ماجستير]. جامعة النيلين، الخرطوم.
- الكبيسي، عيد، وأبو زيد، أحمد. (2020). أثر التخطيط الإستراتيجي في الأداء التنظيمي: دراسة تطبيقية على الهيئة العامة القطرية للمواصفات والمقاييس. [رسالة ماجستير]. جامعة مؤتة، مؤتة.
- الكعبي، عبد الله. (2004). دور المعلومات المحاسبية في تحسين الأداء الإداري في البنوك التجارية في دولة الإمارات العربية المتحدة. [رسالة ماجستير]. جامعة اليرموك، إربد.
- المحاميد، حازم. (2020). نظم المعلومات الإدارية وأثرها في وظائف إدارة الموارد البشرية: إدارة المعرفة كمتغير معدل: دراسة تطبيقية على شركات الاتصالات الأردنية. [رسالة دكتوراه]. جامعة العلوم الإسلامية العالمية، عمان.
- محمد، معتر، وسيد أحمد، أيمن. (2023). أثر الرقابة الإدارية على أداء العاملين: دراسة تطبيقية على شركة التأمين الإسلامية. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، 7(2)، 23-43.
- المخادمة، أحمد. (2007). أثر نظم المعلومات المحاسبية المحوسبة في اتخاذ القرارات الاستثمارية: دراسة تطبيقية على الشركات الأردنية. مجلة المنارة للبحوث والدراسات، الأردن، 13(2)، 253-297.
- المرزوق، آية، ومرعي، أحمد. (2023). أثر خصائص المعلومات المحاسبية على كفاءة التدقيق الداخلي والدور المعدل لحكومة تكنولوجيا المعلومات: دراسة تطبيقية على البنوك التجارية الأردنية. [رسالة ماجستير]. جامعة الشرق الأوسط، عمان.
- مرسي، لمياء. (2010). علاقة القيادة الموقفية بمعدل الإنجاز للطالبة المعلمة شعبة تعليم بالفرقة الرابعة بكلية التربية الرياضية بنات القاهرة. مجلة أسيوط لعلوم وفنون التربية الرياضية، 31(2)، 1-60.

- المري، عبدالله، والقواسمة، فريد. (2020). أثر تطبيق أسلوب المقارنة المرجعية على الأداء التنظيمي: دراسة حالة وزارة العدل القطري. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، 28(3)، 176-205.
- مساعيد، محمد. (2020). أثر نظم المعلومات المحاسبية على الأداء التنظيمي في ظل الثقافة التنظيمية وإدارة المعرفة في الشركات الصناعية المساهمة العامة الأردنية. [رسالة ماجستير]. جامعة آل البيت، المفرق.
- المعاني، إيهاب. (2019). أثر نظم المعلومات المحاسبية في التخطيط والرقابة على التكاليف: دراسة تطبيقية على الشركات الدوائية الأردنية. [رسالة ماجستير]. جامعة الإسرء الخاصة، عمان.
- المغربي، عماد، والشرباتي، عبد العزيز. (2021). أثر أساليب القيادة الموقفية على أداء المشاريع: دراسة ميدانية على منظمات الصناعات الكيماوية الأردنية. [رسالة ماجستير]. جامعة الشرق الأوسط، عمان.
- المقروس، عبدالحميد، والفرجاني، إبراهيم. (2014). نظم المعلومات المحاسبية وأثرها على صناعة القرارات الإدارية والمالية. مجلة دراسات الاقتصاد والأعمال، 1(1)، 214-235.
- مقلاتي، مرزوق. (2020). القيادة الرديئة: دراسة للمؤشرات والمرتكزات. مجلة العلوم الإنسانية، 7(3)، 845-861.
- مناصريه، إسماعيل. (2013). أثر نظم المعلومات المحاسبية في اتخاذ القرارات: دراسة استكشافية. مجلة العلوم الإنسانية: جامعة محمد خيضر بسكرة، 29، 147-170.
- منصور، نيفين، والزيني، محمد. (2020). تقييم تأثير أسلوب القيادة الموقفية على رفع أداء الموظفين بمطاعم الخدمة السريعة. مجلة اتحاد الجامعات العربية للسياحة والضيافة، 18(1)، 107-121.
- المنصوري، محمد. (2022). تكامل نظم المعلومات المحاسبية المحوسبة ومخاطر النشر الإلكتروني للتقارير والقوائم المالية. المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية، 12(1)، 1-50.
- الميداني، محمد أيمن عزت. (2015). الإدارة التمويلية في الشركات. دار الميسرة للنشر والتوزيع. عمان: الأردن.
- ميلاد، خليفة. (2012). خصائص جودة المعلومات المحاسبية وأثرها على قياس الربح المحاسبي باستخدام القيمة العادلة. مجلة الاقتصاد والعلوم السياسية، 10(1)، 7-38.
- ناصر، داليا. (2015). تحليل مستوى الخصائص النوعية للمعلومات المحاسبية في التقارير القطاعية: دراسة تطبيقية. الفكر المحاسبي، 19(3)، 109-149.
- النسور، محمد، والريالات، محمد. (2021). أثر تطوير المسار الوظيفي على الأداء التنظيمي في البنوك التجارية الأردنية. [رسالة ماجستير]. جامعة البلقاء التطبيقية، السلط.
- نشنش، سليمة. (2022). دور المعلومة المحاسبية في تحسين كفاءة سوق رأس المال. مجلة دفاتر اقتصادية، 13(1)، 532-549.
- النوايسة، نضال، والمحاسنة، محمد. (2018). أثر إدارة التغيير في الأداء التنظيمي: دراسة تطبيقية في ديوان المحاسبة الأردني. [رسالة ماجستير]. جامعة مؤتة، مؤتة.
- نور الدين، أحمد، وهلايلي، إسلام. (2019). دور نظام المعلومات المحاسبية في تحسين جودة المعلومات المحاسبية في المؤسسة الاقتصادية. مجلة اقتصاد المال والأعمال، 4(1)، 241-252.
- الهاجري، محمد، وأبو قاعد، غازي. (2021). أثر القيادة التحولية في تحقيق الرشاقة الإستراتيجية في قطاع المواصلات القطري خلال حصار دولة قطر "2017-2019". مجلة الزرقاء للبحوث والدراسات الإنسانية، 21(1)، 37-59.
- الهيئة السعودية للمراجعين والمحاسبين، إطار مفاهيم التقرير المالي (2018): المعايير المحاسبية السعودية لخصائص المعلومات المحاسبية pdf.
- هندي، نصر الدين، أبو الوفاء، ناصر، وعلام، أحمد. (2021). دور تقارير الأعمال المتكاملة في تحسين الخصائص النوعية للمعلومات المحاسبية. مجلة البحوث التجارية المعاصرة، 35(1)، 135-160.

المراجع الأجنبية:

- Abubakar, A. M., Elrehail, H., Alatailat, M. A., & Elci, A. (2019). Knowledge management, decision-making style and organizational performance. *Journal of Innovation & Knowledge*, 4(2), 104-114.
- Adrian-Cosmin, C. (2015). ACCOUNTING INFORMATION SYSTEM-QUALITATIVE CHARACTERISTICS AND THE IMPORTANCE OF ACCOUNTING INFORMATION AT TRADE ENTITIES. *Annals of Constantin Brancusi University of Targu-Jiu. Economy Series*, 2(1).
- Ahmad, M& Al-Shbiel, S. (2019). The effect of accounting information system on organizational performance in Jordanian industrial SMEs: The mediating role of knowledge management. *International journal of*

- Akanji, B., Mordi, C., Ituma, A., Adisa, T. A., & Ajonbadi, H. (2020). The influence of organisational culture on leadership style in higher education institutions. *Personnel Review*, 49(3), 709-732.
- Akhter, A. (2022). Impact of accounting information system on organizational performance: Private commercial banks of bangladesh. *International Journal of Scientific and Research Publications (IJSRP)*, 12(307), 10-29322.
- Al Khajeh, E. H. (2018). Impact of leadership styles on organizational performance. *Journal of Human Resources Management Research*, 2018, 1-10.
- Alosani, M. S., Yusoff, R., & Al-Dhaafri, H. (2020). The effect of innovation and strategic planning on enhancing organizational performance of Dubai Police. *Innovation & Management Review*, 17(1), 2-24.
- Al-Eqab, M., & Adel, D. (2013). The impact of IT sophistications on the perceived usefulness of accounting information characteristics among Jordanian listed companies. *International Journal of Business and Social Science*, 4(3)
- Alqatawenh, A. S. (2018). Transformational leadership style and its relationship with change management. *Verslas: teorija ir praktika*, 19(1), 17-24.
- Amrulloh, M., & Solovida, G. (2019). The Effect of Transformational Leadership Style and MCS to Managerial Performance: The Use of Accounting Information Broad Scope. *KnE Social Sciences*, 744-773
- Bordeman, A. (2022). Discretion in revenue recognition timing and comparability: Evidence from the implementation of SOP 97-2. *Journal of Accounting and Public Policy*, 107017.business and social science, 10(3), 99-104.
- Elsiddig Ahmed, I. (2020). The qualitative characteristics of accounting information, earnings quality, and Islamic banking performance: Evidence from the gulf banking sector. *International Journal of Financial Studies*, 8(2), 30..
- Fitriati, A., & Mulyani, S. (2015). The influence of leadership style on accounting information system success and its impact on accounting information quality. *Research Journal of Finance and Accounting*, 6(11), 167-173.
- Gandolfi, F., & Stone, S. (2018). Leadership, leadership styles, and servant leadership. *Journal of Management Research*, 18(4), 261-269.
- Gangai, K, & Agrawal, R. (2019). The linkage between ethical leadership and employee engagement for managerial performance: A critical review. *BULMIM Journal of Management and Research*, 4(1), 11-21.
- George, B., Walker, R. M., & Monster, J. (2019). Does strategic planning improve organizational performance? A meta-analysis. *Public Administration Review*, 79(6), 810-819.
- Hosain, M. (2019). The Impact of Accounting Information System on Organizational Performance: Evidence from Bangladeshi Small & Medium Enterprises. *Journal of Asian Business Strategy*, 9(2), 133-147.
- Iqbal, N., Anwar, S., & Haider, N. (2015). Effect of leadership style on employee performance. *Arabian journal of business and management review*, 5(5), 1-6.
- Jusriadi, E. (2022). Moderation of Leadership Style: Management Accounting Information Systems and Management Control Systems on Managerial Performance. *ATESTASI: Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 5(1), 16-32.
- Meiryani, M., Gilberta, G., Arshanty, R., Lindawati, A. S. L., & Liawatimena, S. (2021). The Effect of Management Accounting Information Systems and Decision Making on Managerial Performance (2021) 5th International Conference on Software and e-Business (ICSEB) (pp. 86-92).
- Mulyana, A., Ridaryanthi, M., Faridah, S., Umarella, F. H., & Endri, E. (2022). Socio-emotional leadership style as implementation of situational leadership communication in the face of radical change. management.
- Nguyen, H., & Nguyen, A. (2020). Determinants of accounting information systems quality: Empirical evidence from Vietnam. *Accounting*, 6(2), 185-198.
- Nguyen, T, Mia, L., Winata, L., & Chong, V. (2017). Effect of transformational-leadership style and management control system on managerial performance. *Journal of Business Research*, 70, 202-213.
- Özer, G., & Dođru, C. (2021). The effect of management accounting system and strategic planning on firm performance. *Business & Management Studies: An International Journal*, 9(2), 694.

- Salehi, M. (2011). A study of the barriers of implementation of accounting information system: Case of listed companies in Tehran Stock Exchange. *Journal of Economics and Behavioral Studies*, 2(2), 76-85.
- Saputra, F., & Mahaputra, M. R. (2022). Effect of job satisfaction, employee loyalty and employee commitment on leadership style (human resource literature study). *Dinasti International Journal of Management Science*, 3(4), 762-772.
- Sfantou, D. F., Laliotis, A., Patelarou, A. E., Sifaki-Pistolla, D., Matalliotakis, M., & Patelarou, E. (2017). Importance of leadership style towards quality of care measures in healthcare settings: a systematic review. In *Healthcare* (Vol. 5, No. 4, p. 73). MDPI.
- Teru, S. P., Idoku, I., & Ndeyati, J. T. (2017). A review of the impact of accounting information system for effective internal control on firm performance. *Indian Journal of Finance and Banking*, 1(2), 52-59.
- Thompson, G., & Glasø, L. (2015). Situational leadership theory: A test from three perspectives. *Leadership & Organization Development Journal*, 36(5), 527-544.
- Trama, N, & Toanb, P. (2020). The Effect of Leadership Styles and Organizational Culture on the Quality of Financial Statements of Enterprises: Empirical Evidence from Vietnam. *SUSTAINABLE DEVELOPMENT IN ACCOUNTING, AUDITING AND FINANCE*, 401.
- Verburg, R. M., Nienaber, A. M., Searle, R. H., Weibel, A., Den Hartog, D. N., & Rupp, D. E. (2018). The role of organizational control systems in employees' organizational trust and performance outcomes. *Group & organization management*, 43(2), 179-206.
- Zhang, J. H. (2018). Accounting comparability, audit effort, and audit outcomes. *Contemporary Accounting Research*, 35(1), 245-276.