

أثر القيادة الإدارية على تحسين كفاءة الأقسام المالية: دراسة تطبيقية على شركة لدن للإستثمار في
المملكة العربية السعودية

إعداد الطالب/

بسمة محمود الهكلي

الرقم الجامعي/

251001982

إشراف/

د. الفیصل عبد الحمید

د. فايز جراد

العام الدراسي

2025

هَذَا مِنْ فِصْلَةٍ

إهداء

إلى من غرس فيَّ القيم، وسقاني من معين الحكمة،

إلى من كان دعاؤهم سرّ توفيقِي، وسندًا لي في كل مراحل حياتي،

إلى والديّ الكريمين، أهدي ثمرة جهدي وعملي، عرفانًا وتقديرًا.

وإلى من ساندني وشجّعني في مسيرتي العلمية،

إلى إخوتي وأصدقائي وزملائي،

لكم جميعًا أهدي هذا العمل المتواضع، امتنانًا لكل دعمٍ صادق.

شكر وتقدير

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات، وبِعونه وتوفيقه أنجزت هذا العمل المتواضع.

أتقدم بخالص الشكر وعظيم الامتنان لمشرفي الكريم الأستاذ الدكتور د. الفيصل عبد الحميد، د. فايز جراد، الذي كان لدعمها العلمي، وتوجيهاتهم السديدة، وملاحظاتهم القيمة، الأثر الأكبر في إنجاز هذه الرسالة. لقد كان مثلاً يُحتذى به في العلم والأخلاق والتفاني.

كما أتوجه بالشكر الجزيل لأعضاء لجنة المناقشة الكرام على وقتهم وجهدهم وملاحظاتهم البناءة التي أثرت هذا العمل.

ولا يفوتني أن أعبر عن تقديري العميق لكل من ساندني ووقف إلى جانبي خلال فترة إعداد

الرسالة، من أسرتي وأصدقائي وزملائي، وخاصة والديّ العزيزين، الذين كان لدعائهما

ودعمهما المعنوي والمادي بالغ الأثر في وصولي إلى هذه المرحلة.

لكم جميعاً، كل الشكر والتقدير والامتنان.

فهرس المحتويات

إهداء	3
شكر وتقدير	4
قائمة الجداول	7
فهرس الأشكال	8
المستخلص	9
الفصل الأول	10
المقدمة	11
مشكلة الدراسة	12
أهمية الدراسة	12
أهداف الدراسة	14
تساؤلات الدراسة	15
فرضيات الدراسة	15
النظرية العلمية المتبعة لإعداد البحث	16
الفصل الثاني	18
الدراسات السابقة	18
المقدمة	19
المتغير التابع والمستقل	21
الدراسات السابقة	23
الإطار النظري للدراسة	26
الفصل الثالث	29
منهجية الدراسة	29
المقدمة	30
المنهجية وطرق البحث	32
أدوات الدراسة	33
مجتمع البحث	34

36.....	خطوات جمع البيانات
37.....	حدود البحث
39.....	الفصل الرابع
39.....	نتائج الدراسة
40.....	المقدمة
41.....	تحليل البيانات
79.....	المناقشة
80.....	الخاتمة
81.....	التوصيات
82.....	المراجع
86.....	الملاحق
87.....	Abstract

قائمة الجداول

43.....	جدول 1 : التحليلات الإحصائية
44.....	جدول 2 : الوصف الإحصائي للعمر
45.....	جدول 3 : الوصف الإحصائي لجنس المشاركين في التجربة
47.....	جدول 4 : الوصف الإحصائي للدرجة العلمية
48.....	جدول 5 : الوصف الإحصائي لسعى القائد الإداري في الشركة إلى تحفيز الموظفين وتشجيعهم على الابتكار
50.....	جدول 6 : الوصف الإحصائي لحرص القائد على إشراك العاملين في اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل المالي
51.....	جدول 7 : الوصف الإحصائي لتعامل القائد بعدالة وموضوعية مع جميع موظفي القسم المالي
53.....	جدول 8 : الوصف الإحصائي لتوضيح القائد الأهداف والسياسات المالية بوضوح للموظفين
54.....	جدول 9 : الوصف الإحصائي لتشجيع القائد بيئة عمل قائمة على التعاون والثقة المتبادلة
56.....	جدول 10 : الوصف الإحصائي لتوفير القائد قنوات تواصل فعالة بينه وبين العاملين في القسم المالي
57.....	جدول 11 : الوصف الإحصائي لتعامل القائد مع ملاحظات ومقترحات الموظفين بجدية
59.....	جدول 12 : الوصف الإحصائي لتبادل المعلومات المالية داخل القسم بشفافية ودقة
60.....	جدول 13 : الوصف الإحصائي لإسهام التواصل الفعال في تقليل الأخطاء المالية وتحسين الأداء
62.....	جدول 14 : الوصف الإحصائي لتشجيع القائد الموظفين على حضور الدورات التدريبية المالية
63.....	جدول 15 : الوصف الإحصائي لتوفير القائد فرصًا للتعلّم المستمر وتحسين الأداء
65.....	جدول 16 : الوصف الإحصائي لربط القائد بين الأداء المتميز والمكافآت المناسبة
66.....	جدول 17 : الوصف الإحصائي لإسهام القيادة الإدارية في تحسين جودة التقارير المالية
67.....	جدول 18 : الوصف الإحصائي لأداء القيادة الجيدة إلى سرعة ودقة تنفيذ المهام المالية
69.....	جدول 19 : الوصف الإحصائي لتقليل الأخطاء المالية بفضل الإشراف الفعال من القيادة
70.....	جدول 20 : الوصف الإحصائي لإسهام أسلوب القيادة في تحسين إدارة الموارد المالية للشركة
71.....	جدول 21 : الوصف الإحصائي لتأثير القيادة الإدارية الإيجابية على رفع الإنتاجية العامة للقسم المالي
73.....	جدول 22 : ملخص تحليل البيانات
73.....	جدول 23 : مصداقية وموثوقية البيانات
74.....	جدول 24: اختبار كاي اسكوير لأثر القيادة الإدارية على تحفيز الموظفين وتعزيز الأداء المالي
76.....	جدول 25 : دور القيادة الإدارية في تفعيل قنوات التواصل الفعالة داخل الأقسام المالية
77.....	جدول 26 : تأثير أساليب القيادة الإدارية على جودة التقارير المالية ودقة المعلومات
78.....	جدول 27: تحليل التباين الأحادي
78.....	جدول 28 : ملخص نموذج عامل بايز ^٣

فهرس الأشكال

- شكل 1: الإطار النظري للدراسة 26
- شكل 2: التمثيل البياني للعمر 44
- شكل 3: التمثيل البياني لجنس المشاركين في التجربة 46
- شكل 4: التمثيل البياني للدرجة العلمية 47
- شكل 5: التمثيل البياني لسعى القائد الإداري في الشركة إلى تحفيز الموظفين وتشجيعهم على الابتكار 49
- شكل 6: التمثيل البياني لحرص القائد على إشراك العاملين في اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل المالي 50
- شكل 7: التمثيل البياني لتعامل القائد بعدالة وموضوعية مع جميع موظفي القسم المالي 52
- شكل 8: التمثيل البياني لتوضيح القائد الأهداف والسياسات المالية بوضوح للموظفين 53
- شكل 9: التمثيل البياني لتشجيع القائد بيئة عمل قائمة على التعاون والثقة المتبادلة 55
- شكل 10: التمثيل البياني لتوفير القائد قنوات تواصل فعالة بينه وبين العاملين في القسم المالي 56
- شكل 11: التمثيل البياني لتعامل القائد مع ملاحظات ومقترحات الموظفين بجدية 58
- شكل 12: التمثيل البياني لتبادل المعلومات المالية داخل القسم بشفافية ودقة 59
- شكل 13: التمثيل البياني لإسهام التواصل الفعال في تقليل الأخطاء المالية وتحسين الأداء 61
- شكل 14: التمثيل البياني لتشجيع القائد الموظفين على حضور الدورات التدريبية المالية 62
- شكل 15: التمثيل البياني لتوفير القائد فرصًا للتعلم المستمر وتحسين الأداء 64
- شكل 16: التمثيل البياني لربط القائد بين الأداء المتميز والمكافآت المناسبة 65
- شكل 17: التمثيل البياني لإسهام القيادة الإدارية في تحسين جودة التقارير المالية 66
- شكل 18: التمثيل البياني لأداء القيادة الجيدة إلى سرعة ودقة تنفيذ المهام المالية 68
- شكل 19: التمثيل البياني لتقليل الأخطاء المالية بفضل الإشراف الفعال من القيادة 69
- شكل 20: التمثيل البياني لإسهام أسلوب القيادة في تحسين إدارة الموارد المالية للشركة 70
- شكل 21: التمثيل البياني لتأثير القيادة الإدارية الإيجابية على رفع الإنتاجية العامة للقسم المالي 72
- شكل 22: المقاييس المتماثلة في تحليل الجداول المتقاطعة لأثر القيادة الإدارية على تحفيز الموظفين وتعزيز الأداء المالي 75
- شكل 23: المقاييس المتماثلة في تحليل الجداول المتقاطعة لدور القيادة الإدارية في تفعيل قنوات التواصل الفعالة 76
- شكل 24: المقاييس المتماثلة في تحليل الجداول المتقاطعة لتأثير أساليب القيادة الإدارية على جودة التقارير المالية 77
- ودقة المعلومات 77

المستخلص

هدفت هذه الدراسة إلى استكشاف أثر القيادة الإدارية على تحسين كفاءة الأقسام المالية في شركة لدن للإستثمار بالمملكة العربية السعودية، مع التركيز على تحليل العلاقة بين القيادة الإدارية والمتغيرات المؤثرة مثل تحفيز الموظفين، قنوات التواصل الفعالة، وجودة التقارير المالية. اعتمدت الدراسة المنهجية الكمية في جمع وتحليل البيانات، حيث تم تطبيق استبيان على عينة بحثية بلغت 230 موظفًا يمثلون مختلف المستويات الإدارية والفنية داخل الأقسام المالية بالشركة. أظهرت النتائج أن القيادة الإدارية الفعالة ترتبط بشكل إيجابي وملحوظ بزيادة كفاءة الأقسام المالية، حيث يساهم التحفيز المستمر للموظفين، وتطوير قنوات التواصل الداخلية، والاهتمام بجودة التقارير المالية في رفع مستوى الأداء العام وتقليل الأخطاء وتعزيز الالتزام المؤسسي. بناءً على هذه النتائج، توصي الدراسة بضرورة تبني سياسات قيادية محفزة وشاملة، والعمل على تطوير نظم تواصل داخلية فعالة، بالإضافة إلى الاهتمام المستمر بتدريب الموظفين على إعداد التقارير المالية الدقيقة لضمان تحسين الأداء المالي وتعزيز قدرة الشركة على المنافسة وتحقيق استدامة الأداء المؤسسي.

الكلمات المفتاحية: القيادة الإدارية، كفاءة الأقسام المالية، تحفيز الموظفين، قنوات التواصل، جودة التقارير

المالية، الأداء المالي، الاستدامة المؤسسية.

الفصل الأول

المقدمة

تشكل القيادة الإدارية من الركائز الأساسية التي تقوم عليها أي مؤسسة تسعى لتحقيق النجاح المستدام والتفوق التنافسي في بيئة الأعمال المعاصرة. فهي لا تقتصر على إصدار الأوامر أو وضع الخطط فقط، بل تتعدى ذلك لتشمل القدرة على توجيه وتحفيز الموارد البشرية، وتنظيم العمليات الداخلية، وصياغة ثقافة تنظيمية تعزز من كفاءة الأداء العام. وفي هذا السياق، تأتي أهمية دراسة أثر القيادة الإدارية على كفاءة الأقسام المالية، باعتبارها قلب المؤسسة النابض الذي يضمن التدفق السليم للموارد المالية، ويحقق التوازن بين المصروفات والإيرادات، ويتيح اتخاذ القرارات المالية الاستراتيجية المبنية على بيانات دقيقة وتحليل موضوعي (Jerab, 2023).

وتعكس العلاقة بين القيادة الإدارية والكفاءة المالية بعداً استراتيجياً حيوياً، حيث أن الأساليب القيادية الفعالة تسهم بشكل مباشر في تحسين الأداء التنظيمي. فالقيادة الإدارية ليست مجرد توجيه الموظفين، بل تشمل بناء بيئة عمل محفزة، وتعزيز روح التعاون، وتطوير المهارات الفردية والجماعية بما يتماشى مع أهداف الشركة. وفي ضوء التغيرات الاقتصادية السريعة والتطور التكنولوجي الذي يشهده قطاع الأعمال عالمياً ومحلياً، أصبح من الضروري دراسة كيفية استثمار القيادة الإدارية لتحسين كفاءة الأقسام المالية، خاصة في المؤسسات الاستثمارية التي تتطلب دقة عالية في إدارة الموارد المالية لضمان استدامة العمليات وتحقيق الأرباح المرجوة (Kantabutra, 2024).

وتكتسب هذه الدراسة أهمية خاصة في المملكة العربية السعودية، نظراً لما تشهده من تحولات اقتصادية ضخمة في إطار رؤية 2030، التي تهدف إلى تنويع مصادر الدخل وتعزيز الاستثمارات المحلية. وفي هذا الإطار، تسعى المؤسسات الاستثمارية إلى تبني أساليب قيادية حديثة تعمل على رفع كفاءة الأداء، وتحسين قدرة الأقسام المالية على إدارة الموارد بشكل أمثل، وضمان اتخاذ قرارات مالية صائبة تستند إلى أسس علمية ومنهجية. وتعتبر شركة "لدن للاستثمار" نموذجاً مناسباً لإجراء دراسة تطبيقية في هذا المجال، نظراً لحجم العمليات المالية التي تديرها ولتنوع نشاطاتها، مما يجعلها مثلاً واقعياً لفحص أثر القيادة الإدارية على الأداء المالي المؤسسي (Brzeziński, 2024).

وتسعى هذه الدراسة إلى تحقيق مجموعة من الأهداف العلمية والعملية، أهمها التعرف على أساليب القيادة الإدارية المتبعة في الأقسام المالية، وقياس تأثير هذه الأساليب على كفاءة العمل المالي، وتحليل مدى ارتباط القيادة بزيادة الإنتاجية والجودة في الأداء المالي. كما تهدف الدراسة إلى تحديد الممارسات القيادية التي تسهم في تحفيز الموظفين وتعزيز قدرتهم على الابتكار وحل المشكلات المالية بكفاءة عالية. ومن خلال ذلك، تقدم الدراسة توصيات عملية يمكن أن

تساعد المؤسسات على تبني استراتيجيات قيادية فعالة، تسهم في تطوير الأداء المالي ورفع مستوى الكفاءة المؤسسية (Bevilacqua, 2025).

وتنبع أهمية الدراسة أيضًا من دورها في إثراء المعرفة الأكاديمية والعملية، حيث تقدم نموذجًا تطبيقيًا يوضح كيفية تأثير القيادة الإدارية على الأداء المالي، وتساهم في تعزيز الفهم العلمي للعلاقة بين أساليب القيادة وكفاءة الأقسام المالية. وبذلك، لا يقتصر أثر الدراسة على المستوى الأكاديمي فقط، بل يمتد إلى المستوى العملي، حيث يمكن للمؤسسات الاستثمارية والمالية في المملكة العربية السعودية الاستفادة من نتائجها لتحسين أساليب الإدارة الداخلية، وتعظيم الاستفادة من الموارد المالية، وتحقيق التوازن بين الأداء المالي والأهداف الاستراتيجية للمؤسسة (Agustian, 2023).

مشكلة الدراسة

تواجه العديد من المؤسسات الحديثة تحديات كبيرة تتعلق بتحقيق كفاءة الأداء المالي، والتي تتأثر بدرجة كبيرة بأساليب القيادة الإدارية المعتمدة داخل المؤسسة. ففي كثير من الحالات، يُلاحظ أن الأقسام المالية، رغم امتلاكها للموارد والخبرات، لا تحقق المستوى المطلوب من الكفاءة بسبب قصور في أساليب القيادة، سواء على مستوى التخطيط الاستراتيجي أو التوجيه والتحفيز للموظفين أو توزيع المسؤوليات بشكل فعال. ويكمن جوهر المشكلة في أن القيادة الإدارية غير الفعالة تؤدي إلى ضعف التنسيق بين العاملين، وزيادة احتمالية ارتكاب الأخطاء المالية، وتباطؤ اتخاذ القرارات المهمة، مما ينعكس سلبيًا على الأداء العام للشركة وقدرتها على تحقيق أهدافها الاستثمارية.

ومن هذه المشكلة الأساسية تنبثق مجموعة من المشاكل المترتبة عليها، والتي تشمل: أولاً، ضعف إنتاجية الأقسام المالية نتيجة عدم وجود أساليب قيادة تحفز الموظفين على الأداء الأمثل؛ ثانيًا، زيادة نسب الأخطاء أو التأخير في إعداد التقارير المالية، مما يؤثر على دقة المعلومات المستخدمة في صنع القرار الاستراتيجي؛ ثالثًا، صعوبة تحقيق التوازن بين الموارد المالية المتاحة والاحتياجات التشغيلية للمؤسسة، وهو ما يؤدي إلى إهدار الموارد أو سوء توزيعها؛ وأخيرًا، ضعف قدرة الشركة على المنافسة في السوق الاستثماري بسبب نقص المرونة التنظيمية والفعالية الإدارية في الأقسام المالية.

وبناءً على هذه المشكلة الرئيسية، تبرز الحاجة إلى دراسة كيفية تأثير القيادة الإدارية على تحسين كفاءة الأقسام المالية بشكل واضح ومنهجي، مما يساهم في تقديم حلول عملية للقصور القائم، ويعزز من القدرة المؤسسية على تحقيق الأداء المالي الأمثل (Berisha، 2024). ومن هنا ينبثق السؤال البحثي الرئيسي لهذه الدراسة، والذي يمكن صياغته على النحو التالي: ما مدى أثر القيادة الإدارية في تحسين كفاءة الأقسام المالية في شركة لدن للاستثمار بالمملكة العربية السعودية؟

أهمية الدراسة

- أولاً: الأهمية العلمية

تنبع الأهمية العلمية لهذه الدراسة من حاجة البيئة الأكاديمية والإدارية إلى فهم العلاقة بين القيادة الإدارية وكفاءة الأقسام المالية في المؤسسات الاستثمارية. فالدراسات السابقة تناولت موضوع القيادة أو الكفاءة المالية بشكل منفصل في الغالب، بينما يندر وجود دراسات تطبيقية تركز على العلاقة المباشرة بين أساليب القيادة ورفع كفاءة الأداء المالي، خصوصاً في سياق الشركات الاستثمارية في المملكة العربية السعودية. ومن هذا المنطلق، تسعى الدراسة إلى سد هذه الفجوة المعرفية، من خلال تقديم إطار تحليلي منهجي يوضح كيفية تأثير القيادة الإدارية على الأداء المالي، والعوامل التي تعزز من فاعلية هذه العلاقة. كما تقدم الدراسة إضافة معرفية من خلال استخدام نموذج تطبيقي لشركة "لدن للاستثمار"، مما يتيح فحص الأساليب القيادية الواقعية وقياس أثرها العملي على أداء الأقسام المالية، ويعزز القدرة على تعميم النتائج والاستفادة منها في بحوث مستقبلية حول القيادة والكفاءة المؤسسية (Fries، 2021).

- ثانياً: الأهمية العملية

أما من الناحية العملية، فإن هذه الدراسة تحمل قيمة كبيرة للمؤسسات الاستثمارية والمالية التي تسعى إلى تحسين الأداء التشغيلي والمالي عبر تبني ممارسات قيادية فعالة. فنتائج الدراسة يمكن أن توفر للمسؤولين التنفيذيين والمديرين الماليين أدوات عملية لتطوير أساليب القيادة، وتحسين بيئة العمل داخل الأقسام المالية، وتعزيز قدرة الموظفين على الأداء بكفاءة عالية. كما تساعد الدراسة على تحديد نقاط القوة والضعف في أساليب القيادة الحالية، وتقديم توصيات قابلة للتطبيق لتحسين التنسيق الداخلي، وتقليل الأخطاء المالية، وتحقيق سرعة ودقة أكبر في اتخاذ القرارات المالية.

إضافة إلى ذلك، فإن تعزيز كفاءة الأقسام المالية ينعكس بشكل مباشر على قدرة المؤسسة على المنافسة في السوق الاستثمارية، وتحقيق أهدافها الاستراتيجية بشكل أكثر فاعلية واستدامة (Bakare، 2023).

أهداف الدراسة

- الهدف الرئيسي:

تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف أثر القيادة الإدارية على تحسين كفاءة الأقسام المالية في شركة لدن للاستثمار بالمملكة العربية السعودية، وذلك من خلال تحليل العلاقة بين أساليب القيادة وكفاءة الأداء المالي، وتحديد العوامل التي تسهم في تعزيز الإنتاجية والجودة في العمليات المالية داخل المؤسسة.

- الأهداف الفرعية:

1. تحديد أساليب القيادة الإدارية المتبعة في الأقسام المالية بشركة لدن للاستثمار وبيان مدى فعاليتها في توجيه الموظفين وتحقيق أهداف المؤسسة.
2. قياس مستوى كفاءة الأقسام المالية في الشركة من حيث الإنتاجية والدقة وسرعة الأداء واتخاذ القرارات المالية.
3. تحليل العلاقة بين القيادة الإدارية والأداء المالي لتحديد مدى تأثير أساليب القيادة على كفاءة العمليات المالية واتخاذ القرارات.
4. تحديد المشكلات والعقبات الإدارية التي تؤثر سلبًا على كفاءة الأقسام المالية، واقتراح حلول قيادية لتحسين الأداء.
5. تقديم توصيات عملية واستراتيجيات قيادية تسهم في تعزيز الكفاءة المالية ورفع مستوى الأداء المؤسسي بما يحقق أهداف الشركة الاستثمارية ويعزز قدرتها التنافسية.

تساؤلات الدراسة

- التساؤل الرئيسي للدراسة:

ما مدى أثر القيادة الإدارية على تحسين كفاءة الأقسام المالية في شركة لدن للاستثمار بالمملكة العربية السعودية؟

- التساؤلات الفرعية للدراسة:

1. ما هي أساليب القيادة الإدارية المتبعة في الأقسام المالية بشركة لدن للاستثمار، ومدى فعاليتها في توجيه الموظفين وتحقيق أهداف المؤسسة؟
2. ما هو مستوى كفاءة الأقسام المالية في الشركة من حيث الإنتاجية والدقة وسرعة الأداء واتخاذ القرارات المالية؟
3. ما العلاقة بين أساليب القيادة الإدارية وكفاءة الأقسام المالية داخل الشركة؟
4. ما أبرز المشكلات والعقبات الإدارية التي تؤثر على كفاءة الأقسام المالية، وكيف يمكن التغلب عليها من خلال أساليب القيادة الفعالة؟
5. ما الاستراتيجيات والممارسات القيادية التي يمكن تبنيها لتعزيز كفاءة الأقسام المالية ورفع مستوى الأداء المؤسسي في الشركة؟

فرضيات الدراسة

- الفرضية الرئيسية للدراسة:

هناك علاقة تأثيرية إيجابية بين القيادة الإدارية وكفاءة الأقسام المالية في شركة لدن للاستثمار بالمملكة العربية السعودية، حيث تسهم أساليب القيادة الفعالة في تحسين الأداء المالي وزيادة إنتاجية الأقسام.

- الفرضيات الفرعية للدراسة:

1. هناك تأثير إيجابي لأساليب القيادة التوجيهية على مستوى كفاءة الأقسام المالية في الشركة.
2. هناك تأثير إيجابي لأساليب القيادة التحفيزية على رفع إنتاجية الموظفين داخل الأقسام المالية.
3. هناك علاقة إيجابية بين القيادة الاستراتيجية وفعالية اتخاذ القرارات المالية داخل الأقسام المالية.
4. هناك تأثير إيجابي لأساليب القيادة التشاركية على تعزيز التنسيق والتعاون بين موظفي الأقسام المالية.

5. هناك تأثير إيجابي لتبني أساليب القيادة المرنة على قدرة الأقسام المالية على مواجهة التحديات وتحسين جودة الأداء المالي.

النظرية العلمية المتبعة لإعداد البحث

تعد القيادة الإدارية من العوامل الأساسية التي تؤثر على أداء المؤسسات وكفاءتها التشغيلية، حيث تلعب دورًا حيويًا في توجيه الموارد البشرية والمالية نحو تحقيق أهداف المنظمة بكفاءة وفاعلية. وتبرز أهمية دراسة أثر القيادة الإدارية على الأقسام المالية في المؤسسات الاستثمارية، نظرًا للدور الحيوي الذي تلعبه هذه الأقسام في ضمان دقة المعلومات المالية وسرعة اتخاذ القرارات الاستراتيجية. وتهدف هذه الدراسة إلى استكشاف العلاقة بين أساليب القيادة الإدارية وكفاءة الأقسام المالية في شركة لدن للاستثمار بالملكة العربية السعودية، وتقديم توصيات عملية تساهم في تحسين الأداء المؤسسي وتعزيز القدرة التنافسية للشركة (Asmini، 2023).

- مفهوم القيادة الإدارية وأهميتها

تُعد القيادة الإدارية من الركائز الأساسية لنجاح أي مؤسسة، إذ تتجاوز مجرد إصدار التعليمات أو مراقبة الأداء، لتشمل القدرة على توجيه الموارد البشرية والمادية نحو تحقيق أهداف المؤسسة بكفاءة وفاعلية. وتشير النظرية العلمية في الإدارة إلى أن القائد الفعال هو الذي يستطيع تطوير بيئة عمل محفزة، وتعزيز التعاون بين الأفراد، وصياغة أساليب قيادية تلائم طبيعة العمل ومتطلبات المؤسسة. وفي سياق الأقسام المالية، تصبح القيادة الإدارية أكثر أهمية، نظرًا لحساسية العمليات المالية وضرورة الدقة في إعداد التقارير واتخاذ القرارات التي تؤثر مباشرة على الأداء العام للشركة واستدامتها الاقتصادية (Chughtai، 2023).

- أساليب القيادة الإدارية

تعتمد النظرية العلمية المتبعة في هذه الدراسة على تحليل أساليب القيادة المختلفة وتأثيرها على الأداء المالي. وتشمل هذه الأساليب القيادة التوجيهية، التي تركز على الإرشاد والتوجيه المباشر للموظفين؛ القيادة التحفيزية، التي تهدف إلى زيادة الحافز والالتزام لدى الأفراد؛ القيادة التشاركية، التي تشجع على المشاركة الجماعية في اتخاذ القرار؛ والقيادة الاستراتيجية، التي تهدف إلى توجيه الموارد والعمليات المالية بما يحقق أهداف المؤسسة طويلة المدى. وتُظهر الدراسات

الحديثة أن هذه الأساليب تساهم بشكل متنوع في رفع مستوى الكفاءة المالية، إذ أن لكل أسلوب دور محدد في تحسين الأداء، سواء من خلال رفع الإنتاجية أو تعزيز دقة البيانات المالية أو تحسين سرعة اتخاذ القرار (Dhiman، 2023).

- كفاءة الأقسام المالية كمفهوم مركزي

تشير النظرية العلمية إلى أن الكفاءة المالية للأقسام تعني القدرة على استخدام الموارد المالية والبشرية المتاحة بطريقة تحقق أعلى إنتاجية ممكنة بأقل تكلفة وجهد، مع ضمان جودة وسرعة الأداء المالي. وتُعد الكفاءة المالية مؤشراً حيوياً على فاعلية القيادة، إذ أن أي قصور في أساليب القيادة ينعكس مباشرة على أداء الأقسام المالية، من حيث دقة إعداد التقارير، والتحكم في التكاليف، وسرعة معالجة المعاملات المالية، وقدرة الإدارة على اتخاذ قرارات سليمة مبنية على بيانات دقيقة (Ansari، 2024).

- العلاقة بين القيادة الإدارية والكفاءة المالية

تستند الدراسة إلى نموذج علمي يربط بين القيادة الإدارية كمتغير مستقل وكفاءة الأقسام المالية كمتغير تابع. وتؤكد النظرية أن تحسين كفاءة الأقسام المالية لا يعتمد فقط على مهارات الموظفين الفنية، بل يرتبط ارتباطاً وثيقاً بأساليب القيادة المتبعة، وقدرة القائد على توفير بيئة عمل داعمة، وتوزيع المسؤوليات بشكل فعال، وتشجيع الابتكار وحل المشكلات المالية بسرعة ودقة. ومن خلال هذا الإطار، يمكن قياس تأثير كل أسلوب قيادة على عناصر الكفاءة المالية، مثل الإنتاجية، جودة الأداء المالي، فعالية اتخاذ القرار، وتقليل الأخطاء المالية (Whitehead، 2025).

- المنهجية العلمية وتطبيق النظرية

تعتمد هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي لتطبيق النظرية العلمية في سياق شركة لدن للاستثمار. ويتم جمع البيانات وتحليلها باستخدام أساليب علمية دقيقة لقياس العلاقة بين القيادة الإدارية وكفاءة الأقسام المالية، بما يضمن موثوقية النتائج واستنادها إلى أسس علمية. ويتيح هذا المنهج تقديم توصيات عملية قابلة للتطبيق، تساعد على تحسين أساليب القيادة وتعزيز الكفاءة المالية، مما يدعم القدرة التنافسية والاستدامة المؤسسية للشركة (Kim، 2025).

الفصل الثاني

الدراسات السابقة

يشكل الفصل الثاني من هذه الدراسة أحد الركائز الأساسية التي يقوم عليها البحث، حيث يسعى إلى تقديم خلفية علمية متكاملة تساعد في فهم طبيعة العلاقة بين القيادة الإدارية وكفاءة الأقسام المالية في المؤسسات الاستثمارية. ويهدف هذا الفصل إلى تزويد القارئ بأساس معرفي متين يمكن من خلاله تفسير النتائج العملية للدراسة، وفهم الآليات المختلفة التي تؤثر بها القيادة الإدارية على أداء الأقسام المالية وتحقيق الكفاءة المؤسسية المطلوبة.

يستعرض الفصل بشكل مفصل مجموعة من المفاهيم الأساسية التي تشكل الإطار العلمي للدراسة، ويتيح للقارئ إدراك السياق الذي تعمل فيه الأقسام المالية داخل بيئة مؤسسية معقدة. ويعد هذا التحليل خطوة مهمة، إذ أنه لا يقتصر على وصف الظواهر الإدارية والمالية، بل يسعى إلى تفسيرها وبيان العلاقات التفاعلية بينها، بما يمكن الباحث من بناء فرضيات دقيقة وتحديد استراتيجيات قياس فعالة. ومن خلال هذا الاستعراض، يمكن توضيح كيف تساهم القيادة الإدارية في تحسين مستوى الأداء والإنتاجية، وتعزيز التعاون بين الموظفين، وضمان دقة العمليات المالية وسرعة اتخاذ القرارات، وهو ما يمثل جوهر هذا البحث العلمي.

يولي الفصل أهمية كبيرة للاستناد إلى المصادر والمراجع العلمية والدراسات السابقة، إذ أنها تشكل الأساس الذي يُبنى عليه البحث الحالي. ويتيح تحليل هذه الدراسات مقارنة النتائج النظرية والتطبيقية مع حالات مماثلة في سياقات مختلفة، مما يساعد على تحديد الفجوات البحثية التي تسعى الدراسة إلى سدها. كما يوضح هذا الاستعراض كيف يمكن للدروس المستفادة من التجارب السابقة أن تُسهم في تطوير أساليب القيادة داخل الأقسام المالية، وتحسين أدائها بشكل ملموس، بما يعكس القدرة على التكيف مع التحديات الداخلية والخارجية التي تواجه المؤسسات الاستثمارية.

يُبرز الفصل أهمية تقديم هذا التحليل العلمي في بناء فهم شامل للموضوع، إذ أن القارئ يكتسب من خلاله القدرة على تصور كيفية تأثير أساليب القيادة المختلفة على أداء الأقسام المالية بشكل عملي وواقعي، بعيداً عن مجرد المفاهيم النظرية المجردة. ويتيح هذا الفهم المتكامل إمكانية تقديم توصيات علمية وعملية قابلة للتطبيق، تساعد المؤسسات الاستثمارية على تعزيز الكفاءة المؤسسية، وتحقيق أداء مالي متفوق، يضمن تحقيق أهدافها الاستراتيجية بكفاءة وفعالية.

يمثل الفصل الثاني قاعدة معرفية متينة للدراسة، حيث يقدم رؤية شاملة ومتكاملة لآليات العلاقة بين القيادة الإدارية وكفاءة الأقسام المالية، ويسهم في توضيح الإطار العلمي الذي سيُبنى عليه التحليل البحثي اللاحق، كما يضمن

استناد النتائج والتوصيات على أسس علمية دقيقة وموثوقة، مما يعزز من مصداقية الدراسة وفائدتها العملية في الواقع المؤسسي.

المتغير التابع والمستقل

- المتغير التابع – القيادة الإدارية

يعد المتغير التابع في هذه الدراسة محور التحليل العلمي، إذ يشكل القيادة الإدارية القوة المحركة الرئيسية في أي مؤسسة، فهي التي توجه السلوكيات المؤسسية وتحدد أساليب العمل الداخلية وتؤثر بشكل مباشر على الأداء العام للأقسام المختلفة. وتشمل القيادة الإدارية القدرة على التخطيط، التنظيم، التوجيه، والرقابة، إضافة إلى تطوير مهارات الموظفين وتحفيزهم، وإيجاد بيئة عمل داعمة للتعاون والإبداع. وفي سياق الأقسام المالية، تلعب القيادة الإدارية دورًا حساسًا نظرًا لأن هذه الأقسام تتعامل مع بيانات مالية دقيقة واتخاذ قرارات مالية استراتيجية، ما يجعل أسلوب القيادة المستخدم مؤثرًا بشكل مباشر على كفاءة الأداء ودقة النتائج.

وتشير الدراسات النظرية إلى أن القيادة الإدارية الفعالة تتسم بالقدرة على التكيف مع التغيرات التنظيمية، وتبني أساليب تشاركية أو تحفيزية حسب حاجة الأقسام، وهو ما يعزز القدرة على تحقيق أهداف المؤسسة المالية بكفاءة. كما أن القيادة الفعالة تؤثر في رفع مستوى الالتزام المهني لدى الموظفين، وتحسين جودة الأداء المالي، والحد من الأخطاء التشغيلية، ما يجعلها عنصرًا أساسيًا لدراسة العلاقة بين أساليب الإدارة وكفاءة الأقسام المالية (Khan، 2021).

- المتغيرات المستقلة

1. تحفيز الموظفين

يُعتبر تحفيز الموظفين أحد أهم المتغيرات المستقلة التي تؤثر على كفاءة الأداء المالي، إذ أن الأفراد الذين يتمتعون بمستوى عالٍ من التحفيز يكونون أكثر التزامًا ودقة في أداء مهامهم، كما يزيد لديهم الشعور بالمسؤولية تجاه تحقيق أهداف المؤسسة. ويتضمن التحفيز المالي وغير المالي مثل المكافآت، التقدير، فرص التطوير المهني، وبيئة العمل الداعمة، وهو عامل رئيسي يعزز القدرة على تحسين إنتاجية الأقسام المالية، وزيادة دقة إعداد التقارير المالية، وتسريع عملية اتخاذ القرار داخل المؤسسة (Liliane، 2020).

2. قنوات التواصل الفعالة

تمثل قنوات التواصل الفعالة جانبًا حيويًا في تحقيق الكفاءة المؤسسية، حيث يساهم تبادل المعلومات بشكل سلس وواضح بين الإدارة العليا والأقسام المالية في تسهيل العمل وتقليل الأخطاء وسوء الفهم. وتشمل هذه القنوات

الاجتماعات الدورية، البريد الإلكتروني الرسمي، المنصات الداخلية، وأنظمة التقارير الإلكترونية. وتوضح النظرية أن فعالية التواصل الإداري تعزز من قدرة القائد على متابعة الأداء المالي، توجيه الموظفين، وإيجاد حلول سريعة للمشكلات التي قد تواجه الأقسام المالية، ما يسهم بشكل مباشر في رفع الكفاءة وتحقيق أهداف المؤسسة (Florea، 2025).

3. تحسين جودة التقارير المالية

تحسين جودة التقارير المالية يعد متغيرًا مستقلًا مهمًا، لأنه يمثل مقياسًا دقيقًا لكفاءة الأقسام المالية، ويعكس مدى التزام الموظفين بمعايير الدقة والمهنية في العمل المالي. ويتضمن هذا المتغير القدرة على إعداد تقارير مالية دقيقة، شاملة، ومحدثة، بما يدعم اتخاذ القرارات المالية الاستراتيجية، ويسهم في توفير صورة واضحة للإدارة العليا عن الوضع المالي للشركة. ويُظهر تحسين جودة التقارير المالية ارتباطًا وثيقًا بالقيادة الإدارية الفعالة، حيث ينعكس أسلوب القيادة مباشرة على مدى اهتمام الموظفين بالدقة، والالتزام بالمواعيد، واعتماد أفضل الممارسات في إعداد التقارير (Mesioye، 2024).

- العلاقة بين المتغير التابع والمتغيرات المستقلة

تتمثل العلاقة بين المتغير التابع والمتغيرات المستقلة في أن القيادة الإدارية تعمل كعامل مؤثر رئيسي على هذه المتغيرات، حيث أن أسلوب القيادة المستخدم يحدد مدى فعالية التحفيز المقدم للموظفين، وكفاءة قنوات التواصل، وجودة التقارير المالية. فالإدارة الفعالة التي تتسم بالمرونة والتحفيز والقدرة على التواصل الجيد تساهم في رفع أداء الأقسام المالية، وتحسين جودة المعلومات المالية، وزيادة التزام الموظفين بأداء مهامهم بدقة وفاعلية.

إن العلاقة بين القيادة الإدارية وكفاءة الأقسام المالية هي علاقة تأثير مباشر، حيث تعمل القيادة الإدارية على تعزيز المتغيرات المستقلة الثلاثة: تحفيز الموظفين، قنوات التواصل الفعالة، وتحسين جودة التقارير المالية، بما ينعكس إيجابيًا على كفاءة الأداء المالي للمؤسسة. وتنعكس هذه العلاقة أهمية تبني أساليب قيادية فعالة ضمن الهيكل التنظيمي للشركة لتحقيق أداء مالي متميز، وزيادة القدرة التنافسية للمؤسسة في السوق (Rodić، 2021).

الدراسات السابقة

استنادًا إلى نموذج التميز لجائزة الملك عبد الله للجودة (KAQA)، تسعى هذه الدراسة إلى فهم دور القيادة الإدارية في دعم الجودة والتميز. وقد طبقت الدراسة على الشركة السعودية للكهرباء، والتي يُقدر عدد موظفيها بـ (33957) موظفًا في جميع فروع المملكة العربية السعودية. واستخدمت دراسة (Nasseef، 2022) استبيانًا مُصممًا يحتوي على 32 بندًا يمتد على ستة أبعاد. يقيم البعد الأول دور القيادة الإدارية في تحديد الاتجاه الاستراتيجي للشركة، بينما يقيم البعد الثاني دور القيادة الإدارية في مراقبة نظام الإدارة والأداء المؤسسي. من ناحية أخرى، يتعلق البعد الثالث بتعزيز العلاقة مع جميع المعنيين. ويهدف البعد الرابع إلى تقييم دور القيادة الإدارية في تعزيز ثقافة الشركة القائمة على الجودة والتميز والابتكار. ويقيس البعد الخامس دور القيادة الإدارية في تطبيق الحوكمة والمسؤولية الاجتماعية. أما البعد الأخير فهو قياس دور القيادة الإدارية في إدارة التغييرات والمخاطر والأزمات. وقد وجدت الدراسة الحالية فروقًا ذات دلالة إحصائية بين المشاركين في دور القيادة الإدارية في مراقبة ومراجعة نظام الإدارة والأداء المؤسسي. وبالتالي، يجب على المنظمة تقييم دور القيادة الإدارية في الإدارة. كما تُعزز القيادة الإدارية الجودة والتميز والإبداع. وهذا يُظهر ضرورة قيام القيادة بمراجعة التوجه الاستراتيجي للشركة وتطويره وتحسينه.

هدفت دراسة (Al-Taweel، 2022) إلى تشخيص واقع ممارسة القادة الإداريين في الجامعات السعودية للقيادة الموزعة وتحديد متطلبات تطوير أداء القادة الإداريين في الجامعات السعودية وبناء توصيات مقترحة لتطوير الأداء الإداري لقيادات العمداء المساندة في الجامعات السعودية في ضوء القيادة الموزعة. ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحثان المنهج الوصفي للكشف عن واقع ممارسة القيادة الموزعة من قبل القادة الإداريين في العمداء المساندة في الجامعات السعودية. واستخدم الباحثان الاستبانة لجمع البيانات حول ممارسة القيادة الموزعة من قبل القادة الإداريين والموظفين الإداريين في الجامعات السعودية. تكون مجتمع الدراسة المستهدف من القيادات الإدارية والإدارية ذات العمادات المساندة في الجامعات السعودية الحكومية الثلاث (جامعة الملك سعود، جامعة الملك عبد العزيز، جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل)، فيما بلغت عينة الدراسة (378) إدارياً و(235) قائداً إدارياً ذات عمادة مساندة. وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج كان أبرزها: أن واقع ممارسة القيادة الإدارية للقيادة الموزعة فيما يتعلق برسالة ورؤية الجامعات السعودية من وجهة نظر الإداريين جاء بدرجة منخفضة، وهي موافقة أفراد الدراسة المنخفضة على أن القائد الإداري (يحد من المشكلات التي تواجه الإداريين لتجنبها عند إعداد الخطة المستقبلية).

تحاول المنظمات باستمرار تحسين مستوى القدرة القيادية وزيادة عدد الخلفاء المؤهلين لمناصب القيادة من خلال دعم برنامج تدريب تنمية القيادة (LD). يستكشف دراسة (Alnajim، 2024) تأثير رؤية السعودية 2030 في تطوير القادة المحتملين والحاليين للنجاح كقادة ودعم تحقيق رؤية السعودية 2030. أجريت الدراسة لسد الفجوة وتسليط الضوء على تأثير وتأثير رؤية السعودية 2030 في تنمية القيادة. سيساعد تحليل تأثير رؤية السعودية 2030 في تنمية القيادة قادة الموارد البشرية بشكل كبير على تقييم وتحديد وتقييم احتياجات برامج تنمية القيادة في المنظمة. تهدف الدراسة إلى هدفين رئيسيين: أولاً، تحديد برامج تنمية القيادة في ضوء رؤية السعودية 2030. ثانياً، تقييم تأثير برامج تنمية القيادة في تحقيق أهداف رؤية السعودية 2030. تم اختيار عينة هادفة من سبعة مشاركين من مقابلات شبه منظمة أجراها باحث من شركة النفط والغاز في المملكة العربية السعودية. تقدم النتائج دليلاً على أن برامج تنمية القيادة ضرورية. تُقدم النتائج دليلاً على أن تصميم وتنفيذ برامج تطوير المهارات لسد فجوة القيادة أمرٌ مُثمر. وتدعم الدراسة تأثير رؤية السعودية 2030 في تطوير المهارات، من خلال توسيع نطاق برامج تطوير المهارات وتطبيقها في سوق العمل السعودي. وقد أشار المشاركون الذين سعوا للحصول على فرص تطوير مهارات إلى أهمية المشاركة المؤسسية في برامج تطوير المهارات.

هدفت دراسة (Almutairi، 2025) إلى تحديد احتياجات تطوير إدارة جامعة حائل في ضوء متطلبات الثورة الصناعية الرابعة، وذلك من خلال مناقشة المعوقات والتحديات المحتملة التي قد تواجهها الإدارة في تلبية هذه المطالب، وآليات حلها من وجهة نظر القيادات الأكاديمية وأعضاء هيئة التدريس، وتحديد وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات القيادات الأكاديمية وأعضاء هيئة التدريس حول أهم التحديات التي تواجه تطوير إدارة جامعة حائل وآليات التعامل معها. وقد استخدم المنهج الوصفي التحليلي المقطعي لتحليل ووصف ودراسة المعوقات التي تحول دون تطوير إدارة الجامعة لتلبية متطلبات الثورة الصناعية الرابعة، واستخلاص الآليات المقترحة للتغلب على هذه المعوقات من وجهة نظر القيادات الأكاديمية وأعضاء هيئة التدريس. أكدت نتائج هذه الدراسة أن إدارة جامعة حائل تواجه عددًا من التحديات، مثل عدم وجود لوائح تحكم استخدام التقنيات والبرمجيات، وعدم وجود خطة واضحة ومحددة لتوظيف تقنيات الثورة الصناعية الرابعة في تطوير الإدارة الجامعية، وتأخر صيانة الأجهزة التي يتم تثبيت البرامج والتقنيات عليها، وعدم تقبل بعض الإداريين لفكرة استخدام تقنيات الثورة الصناعية الرابعة في تطوير الإدارة الجامعية خوفاً من فقدان وظائفهم. من خلال معالجة هذه التحديات وتبني بعض الآليات المحتملة، يمكن للجامعة التنقل بفعالية في

تعقيدات الثورة الصناعية الرابعة. لذلك، تقترح هذه الدراسة تطبيق الحوسبة السحابية وتطبيقات الذكاء الاصطناعي والتقنيات الجديدة لتطوير منظومة العمل الإداري في جامعة حائل. يمكن أن يؤدي ذلك إلى التطوير والتميز في الأداء الإداري (Singh، 2023).

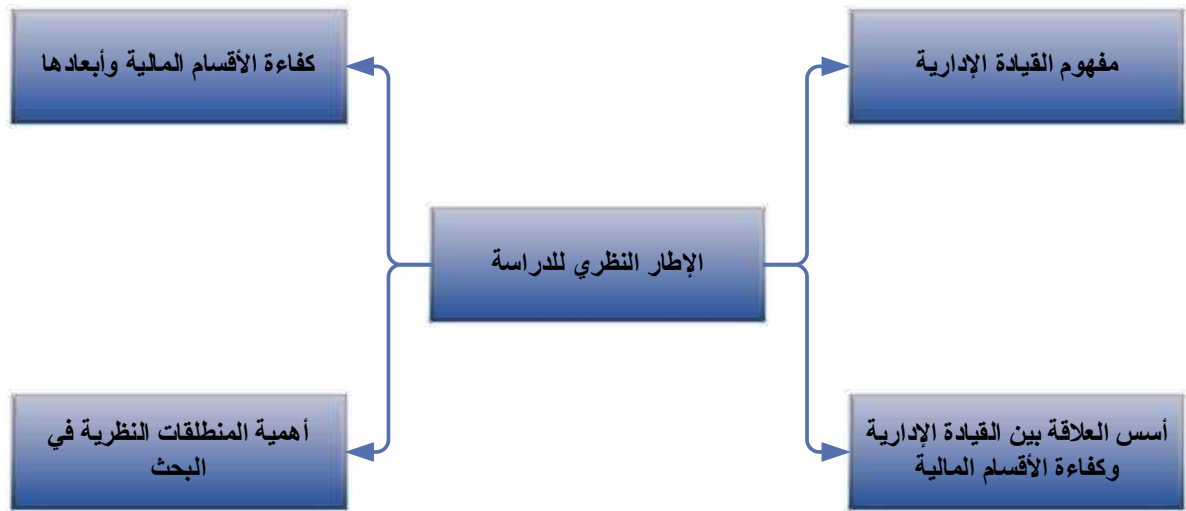
هدفت دراسة (Ali، 2021) إلى دراسة التأثير الوسيط لسلوك المواطنة التنظيمية في العلاقة بين سلوك القيادة التحويلية والأداء التنظيمي وكذلك التأثير الوسيط لسلوك المواطنة التنظيمية في العلاقة بين الملكية النفسية وبيئة العمل ومشاركة الموظفين والحوافز وتحفيز الموظفين والأداء التنظيمي. ولتحقيق أهداف الدراسة، تم تطبيق منهج البحث الكمي من خلال استبيان مصمم خصيصاً لجمع المعلومات الأولية من عينات الدراسة، والتي تكونت من (250) مديراً في محلات الذهب في جدة. وتم تحليل البيانات التي تم جمعها باستخدام برنامجي SPSS 20.0 و Smart-PLS 3. وأظهرت النتائج أن سلوك المواطنة التنظيمية يتوسط العلاقة بين سلوك القيادة التحويلية والملكية النفسية والحوافز والأداء التنظيمي في صناعة الذهب في المملكة العربية السعودية. كما أن سلوك المواطنة التنظيمية ليس له تأثير وسيط على العلاقة بين بيئة العمل ومشاركة الموظفين وتحفيز الموظفين والأداء التنظيمي في صناعة الذهب في المملكة العربية السعودية. وفي نهاية هذه الدراسة أوصى الباحث بضرورة تشجيع ممارسة سلوكيات المواطنة التنظيمية من خلال وضع مجموعة من اللوائح والتعليمات الخاصة بذلك، واعتبار سلوكيات المواطنة التنظيمية أحد المعايير المهمة في نماذج تقييم الأداء السنوي للعاملين، كما تم اعتماد المنهج الكمي في هذا البحث لاختبار فرضيات البحث، ومن ثم يمكن للدراسات المستقبلية الاعتماد على أساليب أخرى نوعية أو دراسة الحالة للتحقق من نتائج هذا البحث.

على المستوى العالمي، أصبح قطاع التكنولوجيا المالية (Fintech) أكثر أهمية لمواكبة التطورات والتقدم في المجال المالي. هدفت دراسة (Al-Matari، 2022) إلى دراسة تأثير التكنولوجيا المالية على القطاع المالي في المملكة العربية السعودية ودورها في العلاقة بين مجلس الإدارة والأداء المؤسسي بين الشركات المالية السعودية المدرجة في سوق الأسهم. تم الحصول على البيانات من شركات القطاع المالي، والتي تغطي البنوك وشركات التأمين من عام 2014 إلى عام 2020. كشفت النتائج أن حجم مجلس الإدارة واستقلاليته واجتماعاته وخبرته والتكنولوجيا المالية لها علاقة كبيرة بأداء الشركات. فيما يتعلق بالتحليلات الإضافية، وجدت هذه الدراسة أن درجة مجلس الإدارة لها ارتباط كبير بالأداء. علاوة على ذلك، وجدت هذه الدراسة أن التكنولوجيا المالية لا تعدل العلاقة بين درجة مجلس الإدارة والأداء المؤسسي. تسلط هذه الدراسة الضوء على تأثير التكنولوجيا المالية على القطاع المالي في المملكة العربية السعودية، مما يساهم بمعلومات

جديدة في الأدبيات. من المتوقع أن يكون لنتائج الدراسة آثار على العديد من مجموعات أصحاب المصلحة. أولاً، يمكن أن تُفيد نتائج الدراسة الأكاديميين، من حيث إثراء معارفهم وفهمهم للتكنولوجيا المالية في سياق المملكة العربية السعودية، الدولة التي تُمثل منطقة الخليج والعالم العربي. كما أن لهذه النتائج آثارًا على صانعي السياسات والممارسين في المملكة ودول الشرق الأوسط وآسيا والدول النامية ذات الثقافة أو المؤسسات أو البيئات الاجتماعية والاقتصادية المماثلة.

الإطار النظري للدراسة

يشكل الإطار النظري أو المنطلقات النظرية لأي دراسة قاعدة أساسية لفهم الظواهر محل البحث وتحليل العلاقات بينها بشكل علمي. وفي هذه الدراسة، تهدف المنطلقات النظرية إلى توضيح المفاهيم الأساسية المتعلقة بالقيادة الإدارية وكفاءة الأقسام المالية، وتفسير العلاقة بينهما ضمن سياق بيئة العمل في المؤسسات الاستثمارية. كما يسعى هذا الفصل إلى تبيان الأسس العلمية التي تستند إليها الفرضيات المقترحة، مما يوفر للباحث والقارئ فهماً متكاملًا للمتغيرات الأساسية للدراسة وأبعادها المختلفة، ويربي الأرضية اللازمة لتحليل النتائج العملية وتقديم توصيات قابلة للتطبيق.



شكل 1: الإطار النظري للدراسة

- مفهوم القيادة الإدارية

تُعد القيادة الإدارية من الركائز الأساسية في إدارة المنظمات الحديثة، فهي تمثل القدرة على توجيه الأفراد والموارد لتحقيق الأهداف التنظيمية بفعالية وكفاءة. وقد تناولت الدراسات النظرية مفهوم القيادة الإدارية باعتبارها مجموعة

من العمليات التي تشمل التخطيط، التنظيم، التوجيه، والرقابة، بالإضافة إلى تطوير وتحفيز الموظفين وتحقيق التوازن بين الأهداف الفردية والجماعية. ويشير الباحثون إلى أن أساليب القيادة تختلف باختلاف بيئة العمل وطبيعة المؤسسة، حيث تؤثر بشكل مباشر على الأداء التنظيمي ومستوى الإنتاجية، وهو ما يجعل القيادة الإدارية محوراً رئيسياً في دراسة تحسين كفاءة الأقسام المالية في المؤسسات الاستثمارية.

وقد ركزت الدراسات النظرية على دور القيادة في خلق بيئة عمل محفزة، تعزز من التفاعل بين الموظفين، وتدعم اتخاذ القرارات المالية الدقيقة، وتضمن تنفيذ السياسات بشكل فعال. كما تؤكد النظرية على أهمية القائد في توجيه الفريق نحو تحقيق أهداف المؤسسة بكفاءة، وإحداث تأثير إيجابي على سلوك الموظفين وأدائهم المهني، مما يعكس القيمة الحيوية للقيادة الإدارية في تحقيق التميز المؤسسي (Basiru، 2023).

- كفاءة الأقسام المالية وأبعادها

تعتبر الكفاءة المالية أحد المؤشرات الأساسية لنجاح أي مؤسسة، حيث تعكس قدرة الأقسام المالية على إدارة الموارد المالية بكفاءة، وضمان دقة المعلومات المالية، وسرعة اتخاذ القرارات الاستراتيجية. وتشمل كفاءة الأقسام المالية عدة أبعاد، منها جودة التقارير المالية، دقة العمليات المالية، الالتزام بالمواعيد النهائية لإعداد البيانات، وفاعلية الرقابة الداخلية.

وتشير الدراسات النظرية إلى أن الكفاءة المالية ليست مجرد نتيجة للأداء الفردي للموظفين، بل هي نتاج للتفاعل بين القيادة الإدارية وأساليب الإدارة المتبعة، بما في ذلك أساليب التحفيز، فعالية التواصل، ونظام الرقابة. وبالتالي، فإن تحسين الكفاءة المالية يتطلب فهماً عميقاً لمنطلقات القيادة الإدارية وأساليب إدارة الموارد البشرية والمالية، وهو ما يتيح تفسير العلاقة بين أسلوب القيادة والأداء المالي بشكل علمي وموثوق (Daniel، 2024).

- أسس العلاقة بين القيادة الإدارية وكفاءة الأقسام المالية

ترتكز المنطلقات النظرية لهذه الدراسة على الفرضية القائلة بأن القيادة الإدارية الفعالة تسهم بشكل مباشر في تعزيز كفاءة الأقسام المالية. وتبين الدراسات أن أساليب القيادة التي تعتمد على التحفيز، التواصل الفعال، وتطوير مهارات الموظفين، تعمل على تحسين مستوى الأداء المالي من خلال زيادة دقة التقارير، تقليل الأخطاء، وتعزيز الالتزام بالمواعيد النهائية للمهام.

كما توضح النظرية أن القائد الإداري ليس مجرد مشرف على العمليات، بل هو محفز وموجه يحدد أولويات العمل، ويوجه الموارد البشرية والمالية بشكل استراتيجي، ويخلق بيئة تشجع على التعاون والإبداع. وهذا الربط بين القيادة والكفاءة المالية يشكل المنطلق النظري الرئيسي لهذه الدراسة، حيث يُستخدم كأساس لبناء الفرضيات وتحليل النتائج، بما يضمن توضيح العلاقة السببية بين أسلوب القيادة وأداء الأقسام المالية (Soelistya، 2024).

- أهمية المنطلقات النظرية في البحث

تمثل المنطلقات النظرية نقطة الانطلاق لفهم الظواهر الإدارية والمالية التي تتناولها الدراسة، إذ تساعد على وضع إطار علمي يوجه جمع البيانات وتحليلها. فهي توفر الأسس اللازمة لتحديد المتغيرات الأساسية في البحث، وتفسير النتائج العملية، وبيان أوجه التأثير بين القيادة الإدارية وكفاءة الأقسام المالية. كما تساعد هذه المنطلقات على ربط الدراسة الحالية بالدراسات السابقة، مما يعزز مصداقية البحث ويضمن تقديم توصيات عملية قابلة للتطبيق في الواقع المؤسسي (Salawu، 2023).

الفصل الثالث

منهجية الدراسة

يشكل الفصل الثاني من هذه الدراسة أحد الركائز الأساسية التي يقوم عليها البحث، حيث يسعى إلى تقديم خلفية علمية متكاملة تساعد في فهم طبيعة العلاقة بين القيادة الإدارية وكفاءة الأقسام المالية في المؤسسات الاستثمارية. ويهدف هذا الفصل إلى تزويد القارئ بأساس معرفي متين يمكن من خلاله تفسير النتائج العملية للدراسة، وفهم الآليات المختلفة التي تؤثر بها القيادة الإدارية على أداء الأقسام المالية وتحقيق الكفاءة المؤسسية المطلوبة.

يستعرض الفصل بشكل مفصل مجموعة من المفاهيم الأساسية التي تشكل الإطار العلمي للدراسة، ويتيح للقارئ إدراك السياق الذي تعمل فيه الأقسام المالية داخل بيئة مؤسسية معقدة. ويعد هذا التحليل خطوة مهمة، إذ أنه لا يقتصر على وصف الظواهر الإدارية والمالية، بل يسعى إلى تفسيرها وبيان العلاقات التفاعلية بينها، بما يمكن الباحث من بناء فرضيات دقيقة وتحديد استراتيجيات قياس فعالة. ومن خلال هذا الاستعراض، يمكن توضيح كيف تساهم القيادة الإدارية في تحسين مستوى الأداء والإنتاجية، وتعزيز التعاون بين الموظفين، وضمان دقة العمليات المالية وسرعة اتخاذ القرارات، وهو ما يمثل جوهر هذا البحث العلمي.

يولي الفصل أهمية كبيرة للاستناد إلى المصادر والمراجع العلمية والدراسات السابقة، إذ أنها تشكل الأساس الذي يُبنى عليه البحث الحالي. ويتيح تحليل هذه الدراسات مقارنة النتائج النظرية والتطبيقية مع حالات مماثلة في سياقات مختلفة، مما يساعد على تحديد الفجوات البحثية التي تسعى الدراسة إلى سدها. كما يوضح هذا الاستعراض كيف يمكن للدروس المستفادة من التجارب السابقة أن تُسهم في تطوير أساليب القيادة داخل الأقسام المالية، وتحسين أدائها بشكل ملموس، بما يعكس القدرة على التكيف مع التحديات الداخلية والخارجية التي تواجه المؤسسات الاستثمارية.

يُبرز الفصل أهمية تقديم هذا التحليل العلمي في بناء فهم شامل للموضوع، إذ أن القارئ يكتسب من خلاله القدرة على تصور كيفية تأثير أساليب القيادة المختلفة على أداء الأقسام المالية بشكل عملي وواقعي، بعيداً عن مجرد المفاهيم النظرية المجردة. ويتيح هذا الفهم المتكامل إمكانية تقديم توصيات علمية وعملية قابلة للتطبيق، تساعد المؤسسات الاستثمارية على تعزيز الكفاءة المؤسسية، وتحقيق أداء مالي متفوق، يضمن تحقيق أهدافها الاستراتيجية بكفاءة وفعالية.

يمثل الفصل الثاني قاعدة معرفية متينة للدراسة، حيث يقدم رؤية شاملة ومتكاملة لآليات العلاقة بين القيادة الإدارية وكفاءة الأقسام المالية، ويسهم في توضيح الإطار العلمي الذي سيُبنى عليه التحليل البحثي اللاحق، كما يضمن

استناد النتائج والتوصيات على أسس علمية دقيقة وموثوقة، مما يعزز من مصداقية الدراسة وفائدتها العملية في الواقع المؤسسي.

المنهجية وطرق البحث

- مقدمة عن المنهجية

تشكل المنهجية العلمية العمود الفقري لأي دراسة بحثية، إذ تحدد النهج الذي يتبعه الباحث في جمع وتحليل البيانات، بما يضمن الوصول إلى نتائج دقيقة وموثوقة. وفي هذه الدراسة، تم اعتماد المنهجية الكمية نظراً لقدرتها على قياس العلاقات بين المتغيرات بدقة، وإمكانية اختبار الفرضيات بشكل موضوعي ومنهجي. وتعتمد المنهجية الكمية على استخدام أدوات بحث منظمة مثل الاستبانات، القياسات الرقمية، والإحصاءات التحليلية لتفسير الظواهر الإدارية وتأثير القيادة على كفاءة الأقسام المالية.

- طبيعة المنهجية الكمية

تُركز المنهجية الكمية على تحليل البيانات المجمعة بأسلوب إحصائي يتيح للباحث تقييم العلاقة بين المتغير التابع والمتغيرات المستقلة، والتأكد من صحة الفرضيات المقترحة. وتمتاز هذه المنهجية بالقدرة على تقديم نتائج قابلة للقياس، مقارنة بالمنهجيات النوعية التي تعتمد على الوصف والتفسير. وتعتمد الدراسة على جمع بيانات رقمية من موظفي الأقسام المالية داخل شركة لدن للاستثمار، وذلك باستخدام أدوات موحدة تتيح تقييم مستوى القيادة الإدارية وأثرها على كفاءة الأداء المالي بشكل موضوعي. وتتيح هذه المنهجية أيضاً إمكانية استخدام التحليل الإحصائي لتحديد مدى قوة العلاقة بين المتغيرات المختلفة، مثل العلاقة بين تحفيز الموظفين وجودة التقارير المالية وفعالية القيادة الإدارية، مما يجعل النتائج قابلة للتعميم في سياق المؤسسة المدروسة.

- تصميم البحث الكمي

يعتمد تصميم البحث الكمي في هذه الدراسة على تحديد المتغيرات الأساسية بشكل واضح: المتغير التابع وهو القيادة الإدارية، والمتغيرات المستقلة مثل تحفيز الموظفين، قنوات التواصل الفعالة، وتحسين جودة التقارير المالية. ويقوم الباحث بتحديد أدوات القياس المناسبة لكل متغير، ووضع مؤشرات قابلة للقياس الكمي تعكس سلوكيات الموظفين ومستوى الكفاءة المالية في الأقسام المختلفة. ويتيح تصميم البحث الكمي التحكم في المتغيرات وضبط العوامل المؤثرة، كما يسمح بتحديد نماذج تحليلية دقيقة لاختبار الفرضيات العلمية، مما يعزز من مصداقية النتائج ويسهم في تقديم توصيات عملية قائمة على أساس علمي رصين.

- طرق جمع البيانات

تعتمد الدراسة على استخدام الاستبيانات كأداة رئيسية لجمع البيانات، نظرًا لقدرتها على الوصول إلى عدد كبير من المشاركين بشكل منظم وفعال. وتم تصميم الاستبيان بحيث يشمل أسئلة محددة تقيس متغيرات البحث المختلفة بدقة، مع التأكيد على وضوح الصياغة وسهولة الفهم لضمان جمع بيانات صحيحة وموثوقة. وتُعالج البيانات التي يتم جمعها باستخدام برامج التحليل الإحصائي، مثل تحليل التباين والانحدار والارتباط، لاستخلاص النتائج المتعلقة بأثر القيادة الإدارية على كفاءة الأقسام المالية. كما يتم توضيح العلاقات بين المتغيرات المختلفة وتحليل مدى تأثير كل متغير مستقل على المتغير التابع بشكل علمي.

- أهمية المنهجية الكمية في الدراسة

تُعتبر المنهجية الكمية محورًا أساسيًا لتحقيق أهداف البحث، حيث توفر إطارًا علميًا متينًا لتفسير الظواهر وتحليل العلاقات بين القيادة الإدارية والكفاءة المالية للأقسام المختلفة. كما تمكن الباحث من اختبار الفرضيات بطريقة دقيقة، وتقديم نتائج قابلة للتعميم في نطاق المؤسسة المدروسة، مما يعزز من القيمة العلمية والتطبيقية للدراسة. إن اعتماد المنهجية الكمية يضمن جمع بيانات دقيقة، تحليلها بشكل موضوعي، واستخلاص استنتاجات علمية واضحة، كما يتيح تقديم توصيات عملية قابلة للتطبيق لتعزيز الأداء المالي ورفع مستوى الكفاءة داخل المؤسسة.

أدوات الدراسة

تعتبر أدوات الدراسة من العناصر الأساسية التي يعتمد عليها الباحث لجمع البيانات والمعلومات التي تمكنه من اختبار الفرضيات وتحقيق أهداف البحث. وفي هذه الدراسة، وبما أن المنهجية المتبعة هي المنهجية الكمية، فقد تم اختيار الاستبيان الكمي كأداة رئيسية لجمع البيانات. ويُعد الاستبيان أداة فعالة لقياس المتغيرات بطريقة موضوعية ومنهجية، كما أنه يسمح للباحث بجمع كمية كبيرة من البيانات من المشاركين في وقت قصير وبشكل منظم، مما يساهم في زيادة موثوقية النتائج واستنادها إلى أساس علمي دقيق.

- الاستبيان الكمي كأداة رئيسية

يعتمد الاستبيان الكمي على أسئلة محددة ومغلقة تُصاغ بطريقة دقيقة لقياس المتغيرات الأساسية في الدراسة، والتي تشمل المتغير التابع وهو القيادة الإدارية، والمتغيرات المستقلة مثل تحفيز الموظفين، قنوات التواصل الفعالة، وتحسين

جودة التقارير المالية. ويتيح الاستبيان للموظفين التعبير عن آرائهم وملاحظاتهم باستخدام مقاييس كمية مثل مقياس ليكرت، الأمر الذي يسهل تحليل البيانات إحصائيًا واختبار الفرضيات العلمية المطروحة في البحث.

وقد تم تصميم الاستبيان بعناية لضمان شمول جميع أبعاد المتغيرات المستهدفة، مع مراعاة وضوح صياغة الأسئلة وسهولة فهمها من قبل المشاركين. ويتيح هذا التصميم للباحث جمع بيانات دقيقة تعكس سلوك الموظفين ومستوى كفاءة الأقسام المالية بشكل موضوعي، كما يمكن من خلاله قياس تأثير القيادة الإدارية على جودة الأداء المالي واتخاذ القرارات داخل المؤسسة.

- موثوقية الاستبيان وفعاليته

قبل تطبيق الاستبيان على مجتمع الدراسة بالكامل، تم إجراء تجربة أولية على عينة صغيرة من المشاركين للتأكد من وضوح الأسئلة وصلاحيتهما في قياس المتغيرات المستهدفة. كما تم تقييم موثوقية الأداة من خلال استخدام أساليب التحليل الإحصائي المناسبة، لضمان ثبات النتائج عند تكرار جمع البيانات. ويعكس هذا الاهتمام بالموثوقية الدقة العلمية للبحث، ويزيد من قدرة النتائج على تقديم استنتاجات صحيحة يمكن الاستناد إليها في تحليل العلاقة بين القيادة الإدارية وكفاءة الأقسام المالية.

- أهمية أداة الاستبيان في الدراسة

تكتسب أداة الاستبيان أهميتها من قدرتها على قياس المتغيرات بدقة وإمكانية تحليل البيانات الكمية بشكل موضوعي، مما يتيح للباحث اختبار الفرضيات العلمية بدقة ووضوح. كما أن استخدام الاستبيان في هذه الدراسة يتيح للباحث الوصول إلى عدد كبير من الموظفين في الأقسام المالية، مما يعزز من دقة النتائج ويزيد من إمكانية تعميمها على المجتمع المستهدف. وبذلك، تصبح أداة الاستبيان الكمي العنصر الأساسي الذي يربط بين النظرية والتطبيق، ويجعل من الممكن تقييم أثر القيادة الإدارية على كفاءة الأقسام المالية بأسلوب علمي متكامل.

مجتمع البحث

يمثل مجتمع البحث العمود الفقري لأي دراسة علمية، إذ يحدد الإطار الذي سيتم جمع البيانات منه وتحليلها للوصول إلى نتائج دقيقة وموثوقة. ويُعرّف مجتمع البحث على أنه المجموعة الكاملة من العناصر أو الأفراد الذين يمتلكون

الخصائص والصفات المطلوبة للبحث، والذين يمكن من خلالهم دراسة الظاهرة محل البحث بشكل مباشر. وفي هذه الدراسة، يأتي تحديد مجتمع البحث في سياق دراسة أثر القيادة الإدارية على كفاءة الأقسام المالية، مما يتيح للباحث فهم العلاقة بين أسلوب القيادة والأداء المالي داخل بيئة العمل المؤسسية.

ويُعد التعرف على مجتمع البحث خطوة أساسية لضمان دقة النتائج وموضوعيتها، إذ أن اختيار المجتمع بشكل مناسب يسمح للباحث بجمع بيانات تعكس الواقع الحقيقي للأداء الإداري والمالي داخل الشركة، مع مراعاة الخصائص الفردية والجماعية التي قد تؤثر على النتائج النهائية.

- تحديد مجتمع البحث

يرتكز مجتمع البحث في هذه الدراسة على جميع الموظفين العاملين في الأقسام المالية بشركة لدن للاستثمار في المملكة العربية السعودية، حيث يمثلون الفئة الأكثر صلة بالموضوع المطروح. ويضم مجتمع البحث مختلف المستويات الإدارية والفنية، بدءًا من الموظفين الميدانيين وصولًا إلى المشرفين والمديرين المسؤولين عن التخطيط المالي واتخاذ القرارات الاستراتيجية.

ويتميز هذا المجتمع بأهمية خاصة، نظرًا لأن الأداء المالي داخل الأقسام يعتمد بشكل مباشر على جودة القيادة الإدارية، وكفاءة العمليات، ومدى التفاعل بين أعضاء الفريق. كما يسمح اختيار هذا المجتمع للباحث بدراسة العلاقة بين القيادة الإدارية ومتغيرات البحث الأساسية، بما في ذلك تحفيز الموظفين، قنوات التواصل الفعالة، وتحسين جودة التقارير المالية.

- أهمية تحديد مجتمع البحث بدقة

تُعد دقة تحديد مجتمع البحث عاملاً محوريًا لضمان مصداقية الدراسة، إذ أن أي خطأ في اختيار المجتمع المستهدف قد يؤدي إلى تحييز النتائج أو عدم تمثيلها للواقع الفعلي. كما أن وضوح تعريف المجتمع يسهّل على الباحث تخطيط عملية جمع البيانات، تصميم أدوات الدراسة المناسبة، واختيار حجم العينة الذي يعكس خصائص المجتمع بشكل دقيق.

وتتيح معرفة خصائص مجتمع البحث للباحث أيضًا فهم التوزيع الوظيفي، مستويات الخبرة، وطبيعة العمل داخل الأقسام المالية، وهو ما يساعد على تفسير النتائج بشكل علمي وتقديم توصيات عملية قابلة للتطبيق تعزز من فعالية القيادة الإدارية وتحسن كفاءة الأقسام المالية.

خطوات جمع البيانات

تشكل عملية جمع البيانات مرحلة أساسية في أي بحث علمي، حيث تمثل الأساس الذي يُبنى عليه تحليل النتائج واختبار الفرضيات. وفي الدراسات التي تتبع المنهجية الكمية، تكتسب عملية جمع البيانات أهمية خاصة، إذ تتطلب دقة عالية واتباع خطوات منظمة لضمان موثوقية المعلومات وصلاحياتها للتحليل الإحصائي. وفي هذه الدراسة، يسعى الباحث إلى جمع بيانات دقيقة حول أثر القيادة الإدارية على كفاءة الأقسام المالية داخل شركة لندن للاستثمار، بما يتيح قياس المتغيرات المختلفة بشكل موضوعي ومنهجي.

- تحديد أدوات جمع البيانات

تبدأ خطوات جمع البيانات بتحديد الأداة الرئيسية لجمع المعلومات، والتي في هذه الدراسة هي الاستبيان الكمي. وقد تم تصميم الاستبيان بعناية ليغطي جميع أبعاد المتغيرات الأساسية، بما في ذلك المتغير التابع وهو القيادة الإدارية، والمتغيرات المستقلة مثل تحفيز الموظفين، قنوات التواصل الفعالة، وتحسين جودة التقارير المالية. وتضمن تصميم الأسئلة وضوحها وسهولة فهمها من قبل المشاركين، مع استخدام مقاييس كمية موحدة مثل مقياس ليكرت، وذلك لتسهيل تحليل البيانات لاحقًا واختبار الفرضيات بدقة.

- تخطيط عملية جمع البيانات

تتضمن هذه المرحلة وضع خطة منظمة لتوزيع الاستبيانات على مجتمع البحث، بما يضمن تغطية شاملة لجميع الموظفين في الأقسام المالية. وقد ركز الباحث على تحديد مواعيد مناسبة للتوزيع، وضمان التواصل مع المشاركين بطريقة تشجعهم على المشاركة بصدق وموضوعية. كما تم التأكيد على السرية التامة للبيانات، لضمان أن تعكس الإجابات المواقف الحقيقية للموظفين تجاه القيادة الإدارية وبيئة العمل داخل الأقسام المالية.

- تنفيذ جمع البيانات

تتطلب هذه المرحلة تطبيق الاستبيانات فعليًا على المشاركين وفق الخطة المعدة مسبقًا. وقد استخدم الباحث طرقًا متنوعة لتسهيل وصول الاستبيانات إلى جميع أفراد مجتمع البحث، مع متابعة دقيقة لضمان استكمالها بشكل صحيح. كما تم تقديم توضيحات للمشاركين حول كيفية الإجابة على الأسئلة لضمان تجانس الردود وموثوقية البيانات، مع

الاهتمام بجمع أكبر عدد ممكن من الاستبيانات المكتملة لتقليل أي تحيز في النتائج وتحقيق دقة أعلى في التحليل الإحصائي.

- معالجة البيانات المجمعة

بعد الانتهاء من جمع الاستبيانات، يتم تنظيم البيانات وفرزها للتحقق من صحتها واكتمالها، مع استبعاد أي إجابات ناقصة أو غير صالحة. وتعتبر هذه الخطوة أساسية قبل البدء في التحليل الإحصائي، حيث تضمن أن تكون النتائج مستندة إلى بيانات دقيقة وصحيحة تعكس الواقع الفعلي داخل الشركة. كما يتم ترميز الإجابات الكمية وإعدادها للمعالجة باستخدام برامج التحليل الإحصائي، مثل تحليل الانحدار والارتباط، لاستخلاص النتائج التي تعكس أثر القيادة الإدارية على كفاءة الأقسام المالية.

- أهمية خطوات جمع البيانات

تُعد خطوات جمع البيانات الدقيقة والمنظمة عاملاً حاسماً في نجاح أي دراسة كمية، إذ تضمن موثوقية النتائج وصلاحياتها للتحليل العلمي. ومن خلال اتباع خطوات واضحة ومنهجية لجمع البيانات، يتمكن الباحث من تحقيق أهداف الدراسة بدقة، واختبار الفرضيات العلمية بطريقة علمية، مما يساهم في تقديم نتائج دقيقة يمكن الاعتماد عليها في تقديم توصيات عملية لتحسين الأداء الإداري والمالي داخل الشركة.

حدود البحث

- حدود الدراسة البشرية

تمثل الحدود البشرية جانباً أساسياً في أي دراسة علمية، إذ تحدد المجموعة المستهدفة التي سيتم جمع البيانات منها. وفي هذه الدراسة، يقتصر مجتمع البحث على الموظفين العاملين في الأقسام المالية بشركة لدن للاستثمار في المملكة العربية السعودية، ويشمل جميع المستويات الإدارية والفنية ذات الصلة بالعمليات المالية. ويأتي هذا الاختيار بهدف التركيز على الفئة الأكثر صلة بالموضوع محل البحث، حيث أن قياس أثر القيادة الإدارية على كفاءة الأقسام المالية يتطلب دراسة الأفراد الذين يشاركون مباشرة في صنع القرار المالي وتنفيذ العمليات اليومية داخل هذه الأقسام. ويُعد

تحديد هذه الفئة البشرية بدقة أمرًا حيويًا لضمان أن البيانات المجمعة تعكس الواقع الفعلي للأداء الإداري والمالي، مما يضمن مصداقية النتائج واستنادها إلى أساس علمي موثوق.

- الحدود الزمانية

تشير الحدود الزمانية إلى الفترة الزمنية التي يغطيها البحث، والتي تحدد الإطار الزمني لجمع البيانات وتحليلها. وفي هذه الدراسة، ارتكزت الفترة الزمنية على العام المالي الحالي لشركة لدن للإستثمار، مع الأخذ بعين الاعتبار التغيرات والتطورات التي طرأت على بيئة العمل والإجراءات الإدارية خلال هذه الفترة. ويهدف تحديد هذا الإطار الزمني إلى ضمان أن تكون البيانات التي يتم جمعها حديثة وتعكس الوضع الحالي للأقسام المالية داخل الشركة، مما يساهم في تقديم نتائج دقيقة وقابلة للتطبيق الفعلي. كما يسمح الالتزام بالإطار الزمني المحدد للباحث بتخطيط عملية جمع البيانات بشكل منظم ومتابعة جميع مراحل البحث دون تأخير، مع الحد من أي تأثيرات خارجية قد تؤثر على صحة النتائج.

- الحدود المكانية

تحدد الحدود المكانية نطاق البحث الجغرافي والموقع الذي سيتم فيه جمع البيانات. وفي هذه الدراسة، يقتصر نطاق البحث على الأقسام المالية داخل شركة لدن للإستثمار في المملكة العربية السعودية، حيث تم اختيار هذا الموقع لارتباطه الوثيق بموضوع الدراسة ولتوافر الموارد والبيانات اللازمة للتحليل. ويُعد تحديد هذا الإطار المكاني أمرًا ضروريًا لتوضيح نطاق الدراسة، حيث يضمن أن تكون النتائج مستندة إلى واقع محدد يمكن تعميمها داخل نفس البيئة أو على بيئات مشابهة، دون الانحراف إلى ممارسات أو بيانات خارج نطاق الشركة أو الأقسام المالية المستهدفة. كما يساعد تحديد الحدود المكانية الباحث على التركيز على المجتمع المستهدف وإجراء المقارنات والتحليلات بشكل أكثر دقة ووضوح.

الفصل الرابع

نتائج الدراسة

المقدمة

يمثل الفصل الرابع المرحلة النهائية في هذه الدراسة، حيث يتم التركيز على الجانب التحليلي والتطبيقي للبحث بشكل كامل، ويُعد الحلقة التي تربط بين الإطار النظري والدروس المستفادة من البحث الميداني مع النتائج العملية التي تم الوصول إليها. ويهدف هذا الفصل إلى تقديم صورة واضحة وشاملة حول مدى تحقق أهداف الدراسة، من خلال تفسير وتحليل البيانات التي تم جمعها بدقة، وفهم العلاقة بين القيادة الإدارية وكفاءة الأقسام المالية في بيئة شركة لندن للاستثمار.

ويتيح الفصل للقارئ فحص النتائج بطريقة منهجية، مع إبراز مدى ارتباط الظواهر الإدارية بالسلوكيات المؤسسية والأداء المالي، مما يساهم في تقديم استنتاجات علمية دقيقة وقابلة للتطبيق. كما يُساهم في توضيح الأنماط والعلاقات المهمة التي تم اكتشافها خلال الدراسة، مع التركيز على تفسير هذه النتائج وربطها بالإطار النظري السابق والبحوث والدراسات السابقة، وهو ما يمنح البحث مصداقية علمية أكبر ويعزز قيمة النتائج المستخلصة.

يُبرز الفصل أهمية تقديم تحليل مفصل يساعد على فهم العوامل المؤثرة في تحسين الأداء المالي للأقسام المختلفة، ويكشف عن أوجه القوة والضعف في أساليب القيادة المتبعة داخل المؤسسة. ويُعد هذا التحليل ضرورة لإعداد استنتاجات وتوصيات عملية مدعومة بالبيانات، بحيث يمكن للمؤسسة أو الباحثين الآخرين الاستفادة منها في تطوير الأداء المؤسسي وتعزيز الكفاءة المالية.

كما يساهم الفصل في توفير رؤية شاملة تمكن القارئ من استيعاب نتائج البحث في سياقها الواقعي والتطبيقي، بما يضمن أن الدراسة ليست مجرد سرد معلوماتي، بل تمثل قاعدة علمية متكاملة يمكن الاعتماد عليها في تحسين الأداء المؤسسي. ويتيح هذا العرض المتكامل للنتائج تفسير العلاقة بين القيادة الإدارية وكفاءة الأقسام المالية بشكل دقيق، وإبراز الآثار العملية لكل من السياسات والقرارات الإدارية على الأداء المالي.

يمثل الفصل الرابع الخاتمة التطبيقية للدراسة، حيث يجمع بين التحليل العلمي والنتائج العملية والتفسير المنطقي لهذه النتائج، ويعزز من القدرة على تقديم توصيات علمية وعملية قابلة للتطبيق، مما يضمن الاستفادة المثلى من البحث في تحسين الأداء المؤسسي وتعزيز الكفاءة المالية داخل الشركات الاستثمارية.

تحليل البيانات

- الوصف الإحصائي للبيانات:

تشير نتائج الدراسة إلى أن القيادة الإدارية داخل شركة لندن للإستثمار تلعب دورًا محوريًا في تحسين كفاءة الأقسام المالية، وهو ما يظهر جليًا من خلال الوصف الإحصائي للبيانات المجمعة من عينة البحث البالغة 230 موظفًا. وقد أظهرت البيانات أن الموظفين يعكسون تقييمات إيجابية نسبيًا تجاه ممارسات القيادة الإدارية في مختلف الجوانب المرتبطة بتحفيز الموظفين وتشجيعهم على الابتكار، حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذه المتغيرات حوالي 3.36، مع انحراف معياري معتدل يعكس تباينًا طبيعيًا في الآراء دون وجود قيم شاذة. كما أظهرت النتائج أن القادة يسعون بجدية لإشراك الموظفين في عملية اتخاذ القرار المالي، ويحرصون على التعامل بعدالة وموضوعية مع جميع الأفراد، وهو ما يخلق بيئة عمل قائمة على الثقة والتعاون المتبادل، كما يتضح من المتوسطات المحسوبة والتي تتراوح بين 3.20 و3.33.

كما أظهرت البيانات أن قنوات التواصل الفعالة التي يوفرها القادة تسهم بشكل ملموس في تبادل المعلومات المالية بدقة وشفافية، مما يقلل الأخطاء المالية ويعزز من سرعة ودقة تنفيذ المهام. وقد أظهرت النتائج أيضًا أن القادة يشجعون الموظفين على حضور الدورات التدريبية ويفتحون أمامهم فرصًا للتعليم المستمر، وهو ما ينعكس إيجابًا على جودة التقارير المالية ورفع كفاءة الأداء المالي العام للقسم. الجدير بالذكر أن المتغير المرتبط بتحفيز الموظفين ورفع الإنتاجية العامة سجل أعلى متوسط (3.46)، مما يشير إلى أن القيادة الإدارية الإيجابية لها أثر واضح على الأداء العام للقسم المالي، وتزيد من التزام الموظفين وجودة أعمالهم المالية.

بالإضافة إلى ذلك، تشير القيم الإحصائية الخاصة بالانحراف والميل إلى أن توجيه القيادة الإدارية في الشركة يميل إلى الاعتدال في تقييم الموظفين، أي أن غالبية الموظفين تتفق في تقييمها لأداء القيادة بشكل إيجابي دون وجود انحرافات شديدة في الآراء. كما تدل النتائج على وجود ارتباط إيجابي واضح بين أسلوب القيادة ومؤشرات الأداء المالي مثل جودة التقارير، تقليل الأخطاء المالية، وتحسين إدارة الموارد المالية، مما يعكس الدور التكميلي للقيادة في تحقيق الاستقرار والكفاءة المؤسسية. بصفة عامة، تؤكد هذه النتائج أن القيادة الإدارية لا تقتصر على الإشراف التقليدي على المهام، بل تمتد إلى بناء بيئة عمل محفزة، وتطوير مهارات الموظفين، وضمان تقديم بيانات مالية دقيقة، مما يعزز من القدرة التنافسية للشركة ويضمن استدامة الأداء المالي على المدى الطويل.

Statistics										
Std. Error of Kurtosis	Kurtosis	Std. Error of Skewness	Skewness	Std. Deviation	Median	Std. Error of Mean	Mean	N		
								Mis sing	Valid	
.320	-1.281	.160	-.149	1.412	3.00	.093	3.16	0	230	العمر
.320	-1.937	.160	-.283	.496	2.00	.033	1.57	0	230	الجنس
.320	-.852	.160	-.281	1.248	3.00	.082	3.33	0	230	الدرجة العلمية
.320	-1.162	.160	-.312	1.384	3.50	.091	3.36	0	230	يسعى القائد الإداري في الشركة إلى تحفيز الموظفين وتشجيعهم على الابتكار.
.320	-1.190	.160	-.262	1.388	3.00	.092	3.33	0	230	يحرص القائد على إشراك العاملين في اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل المالي.
.320	-1.393	.160	-.238	1.527	3.00	.101	3.20	0	230	يتعامل القائد بعدالة وموضوعية مع جميع موظفي القسم المالي.
.320	-1.548	.160	-.221	1.615	3.00	.106	3.25	0	230	يوضح القائد الأهداف والسياسات المالية بوضوح للموظفين.
.320	-1.098	.160	-.145	1.319	3.00	.087	3.28	0	230	يشجع القائد بيئة عمل قائمة على التعاون والثقة المتبادلة.
.320	-1.210	.160	-.230	1.388	3.00	.092	3.31	0	230	يوفر القائد قنوات تواصل فعالة بينه وبين العاملين في القسم المالي.
.320	-1.183	.160	-.325	1.424	3.00	.094	3.33	0	230	يتعامل القائد مع ملاحظات ومقترحات الموظفين بجدية.
.320	-1.326	.160	-.305	1.476	4.00	.097	3.33	0	230	يتم تبادل المعلومات المالية داخل القسم بشفافية ودقة.

يسهم التواصل الفعال في تقليل الأخطاء المالية وتحسين الأداء.	230	0	3.2 1	.091	3.00	1.377	-.158	.160	- 1.2 12	.320
يشجع القائد الموظفين على حضور الدورات التدريبية المالية.	230	0	3.3 0	.091	3.00	1.380	-.283	.160	- 1.1 78	.320
يوفر القائد فرصًا للتعلّم المستمر وتحسين الأداء.	230	0	3.3 4	.099	4.00	1.504	-.344	.160	- 1.3 35	.320
يربط القائد بين الأداء المتميز والمكافآت المناسبة.	230	0	3.1 3	.101	3.00	1.529	-.089	.160	- 1.4 58	.320
تسهم القيادة الإدارية في تحسين جودة التقارير المالية.	230	0	3.3 0	.091	3.00	1.376	-.241	.160	- 1.1 70	.320
تؤدي القيادة الجيدة إلى سرعة ودقة تنفيذ المهام المالية.	230	0	3.1 8	.092	3.00	1.399	-.098	.160	- 1.2 68	.320
نقل الأخطاء المالية بفضل الإشراف الفعال من القيادة.	230	0	3.2 9	.101	3.00	1.526	-.241	.160	- 1.4 26	.320
يسهم أسلوب القيادة في تحسين إدارة الموارد المالية للشركة.	230	0	3.2 0	.102	3.00	1.545	-.203	.160	- 1.4 58	.320
تؤثر القيادة الإدارية الإيجابية على رفع الإنتاجية العامة للقسم المالي.	230	0	3.4 6	.085	4.00	1.287	-.365	.160	- .92 7	.320

جدول 1: التحليلات الإحصائية

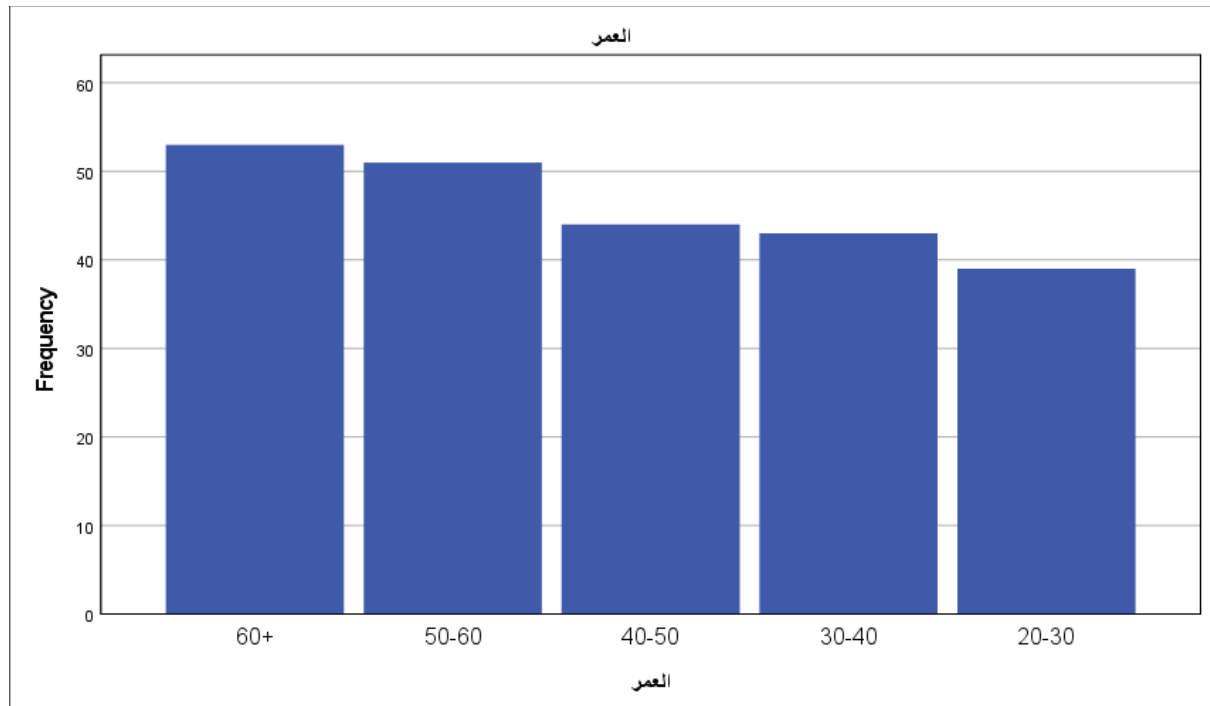
- عمر المشاركين بالتجربة

تشير نتائج الدراسة المتعلقة بالعمر إلى تنوع الفئات العمرية للمشاركين في عينة البحث التي شملت 230 موظفًا من الأقسام المالية في شركة لدن للإستثمار، وهو ما يعكس توزيعًا متوازنًا نسبيًا بين مختلف الشرائح العمرية العاملة داخل الشركة. وقد أظهرت البيانات أن نسبة كبيرة من المشاركين كانت من الفئة العمرية 60 عامًا فأكثر، حيث مثلت هذه الفئة حوالي 23% من إجمالي العينة، تليها الفئة العمرية بين 50 و60 عامًا بنسبة 22.2%، ثم الفئة العمرية من 40 إلى 50 عامًا بنسبة 19.1%. بينما شكلت الفئة العمرية من 30 إلى 40 عامًا نحو 18.7%، وأخيرًا كانت الفئة الأصغر سنًا بين 20 و30 عامًا تمثل 17% من المشاركين. ويعكس هذا التوزيع أن الخبرة العملية داخل الأقسام المالية تتوزع بين الموظفين

الشباب والمتوسطين في العمر وكبار السن، مما يتيح مزجاً بين الطاقة والابتكار من جانب الموظفين الأصغر سناً والخبرة والمعرفة العملية من جانب الموظفين الأكبر سناً. هذا التنوع العمري يوفر بيئة خصبة لفهم تأثير القيادة الإدارية على الأداء المالي من منظور شامل، حيث يمكن ملاحظة اختلاف ردود الأفعال والتفاعل مع سياسات القيادة بحسب الخبرة العمرية، مما يعزز دقة نتائج الدراسة ويجعلها أكثر تمثيلاً لواقع بيئة العمل في الشركة.

		العمر			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	60+	53	23.0	23.0	23.0
	50-60	51	22.2	22.2	45.2
	40-50	44	19.1	19.1	64.3
	30-40	43	18.7	18.7	83.0
	20-30	39	17.0	17.0	100.0
	Total	230	100.0	100.0	

جدول 2: الوصف الإحصائي للعمر



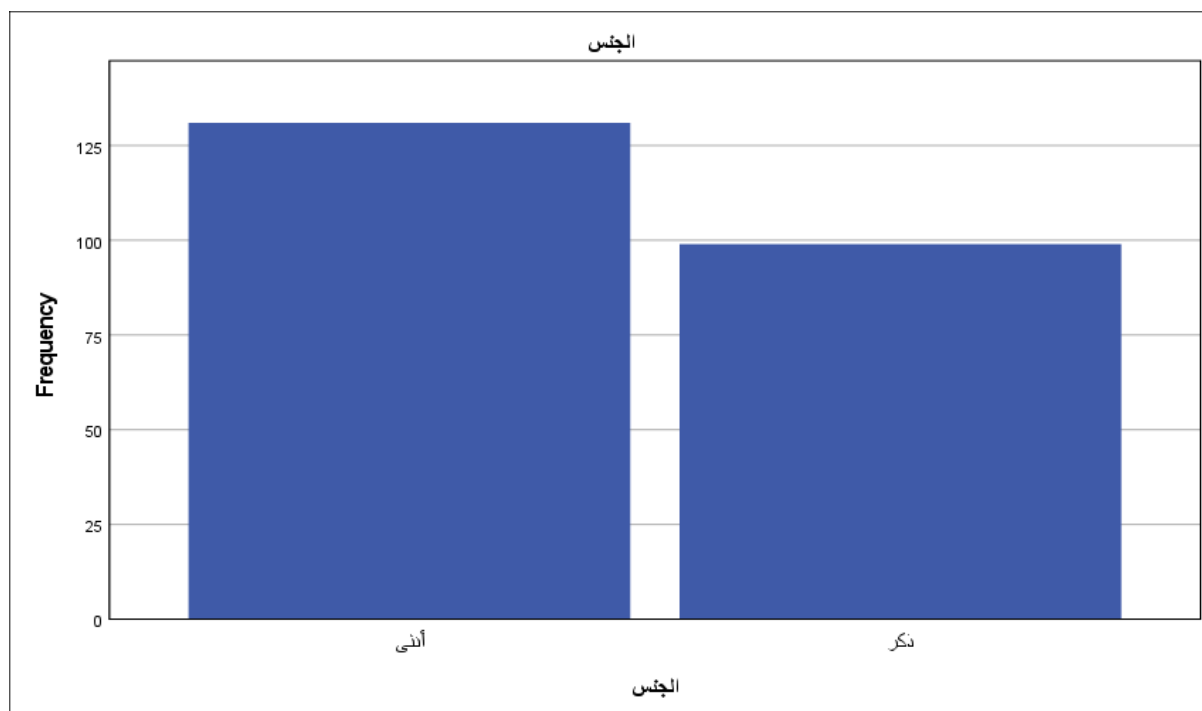
شكل 2: التمثيل البياني للعمر

- جنس المشاركين بالتجربة

أظهرت نتائج الدراسة المتعلقة بتوزيع المشاركين بحسب الجنس أن عينة البحث شملت 230 موظفًا من الأقسام المالية في شركة لدن للإستثمار، حيث كانت نسبة الإناث أعلى من الذكور، إذ بلغت 57% من إجمالي العينة، مقابل 43% للذكور. ويعكس هذا التوزيع الهيكلي وجود تمثيل نسائي ملموس في بيئة العمل المالية بالشركة، ما يشير إلى مشاركة فعالة للنساء في مختلف المستويات الإدارية والفنية. ويُمكن تفسير هذه النسبة المرتفعة من المشاركة النسائية في ضوء السياسات الداخلية للشركة التي تعزز المساواة بين الجنسين وتتيح الفرص المتكافئة للنساء للمساهمة في الأعمال المالية واتخاذ القرارات. كما يُظهر هذا التوزيع أهمية النظر إلى تأثير القيادة الإدارية على جميع الفئات بشكل شامل، مع الأخذ في الاعتبار الاختلافات المحتملة في تفاعل الموظفين مع سياسات القيادة وأساليب التحفيز وفقًا للجنس، مما يتيح تحليلًا أعمق لكيفية تأثير أسلوب القيادة على الأداء المالي والالتزام المؤسسي لكلا الجنسين، ويؤكد على أن القيادة الفعالة يجب أن تكون شاملة وتعتمد على مبدأ تكافؤ الفرص لتعزيز الكفاءة المؤسسية وتحقيق الأداء الأمثل للأقسام المالية.

		الجنس			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أنثى	131	57.0	57.0	57.0
	ذكر	99	43.0	43.0	100.0
	Total	230	100.0	100.0	

جدول 3 : الوصف الإحصائي لجنس المشاركين في التجربة



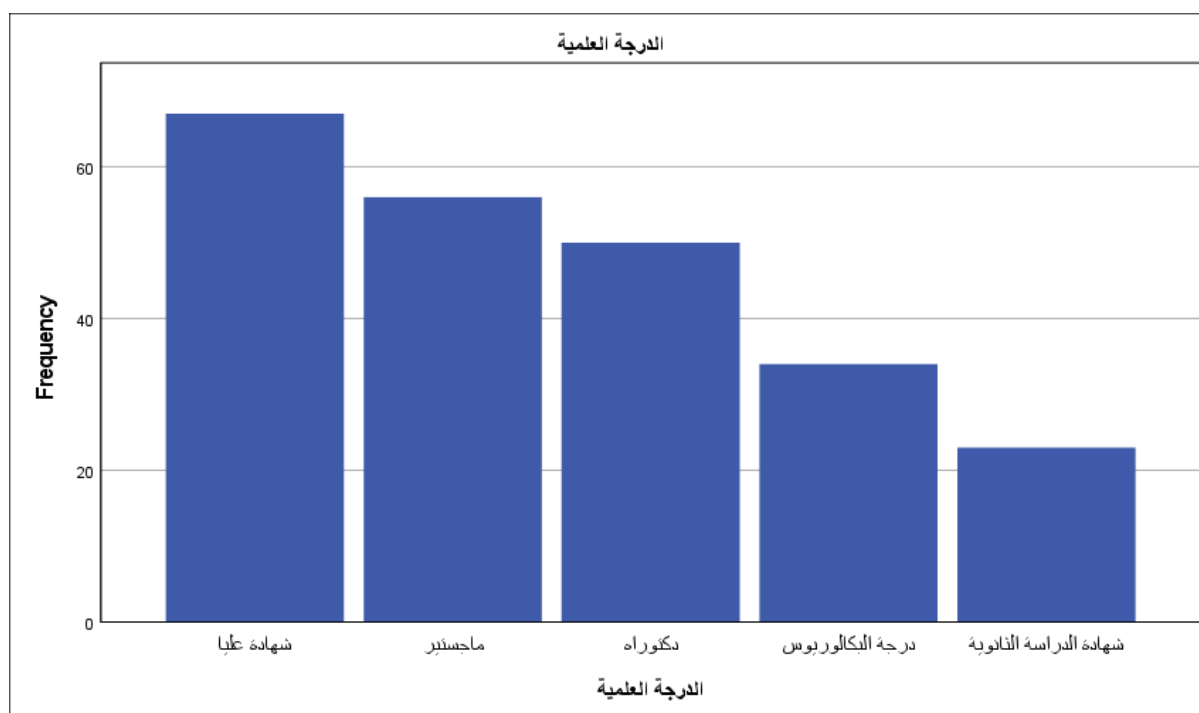
شكل 3: التمثيل البياني لجنس المشاركين في التجربة

- الدرجة العلمية لدى المشاركين بالتجربة

أظهرت نتائج الدراسة المتعلقة بالدرجة العلمية للمشاركين في عينة البحث أن الأقسام المالية في شركة لندن للإستثمار تضم موظفين متنوعين من حيث المستوى الأكاديمي، مما يعكس تعددية الخبرات والمعرفة المتوفرة داخل بيئة العمل. فقد كانت نسبة الموظفين الحاصلين على شهادة عليا الأعلى بين المشاركين، حيث بلغت 29.1%، تليها فئة حملة درجة الماجستير بنسبة 24.3%، بينما شكل حاملو الدكتوراه نحو 21.7% من العينة. أما بالنسبة للموظفين الحاصلين على درجة البكالوريوس فقد شكلوا نسبة 14.8%، بينما بلغت نسبة الحاصلين على شهادة الدراسة الثانوية 10% فقط. ويشير هذا التنوع الأكاديمي إلى أن بيئة الأقسام المالية تضم كوادراً متعددة القدرات، حيث يجمع بين خبرة المتخصصين ذوي الدرجات العلمية العليا والموظفين ذوي الخلفيات التعليمية الأقل، مما يتيح مزجاً مثمراً بين المعرفة النظرية والتطبيق العملي. كما يعكس هذا التوزيع أهمية القيادة الإدارية في توجيه الموارد البشرية المتنوعة نحو تحقيق الأداء المالي الأمثل، حيث تتطلب إدارة فرق متنوعة أكاديمياً سياسات قيادية مرنة تضمن دمج جميع الكفاءات، وتحفيز الموظفين على تطوير مهاراتهم، والاستفادة من الخبرات المتفاوتة لتعزيز كفاءة الأقسام المالية ورفع مستوى إنتاجيتها وجودة التقارير المالية.

الدرجة العلمية		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	شهادة عليا	67	29.1	29.1	29.1
	ماجستير	56	24.3	24.3	53.5
	دكتوراه	50	21.7	21.7	75.2
	درجة البكالوريوس	34	14.8	14.8	90.0
	شهادة الدراسة الثانوية	23	10.0	10.0	100.0
	Total	230	100.0	100.0	

جدول 4 : الوصف الإحصائي للدرجة العلمية



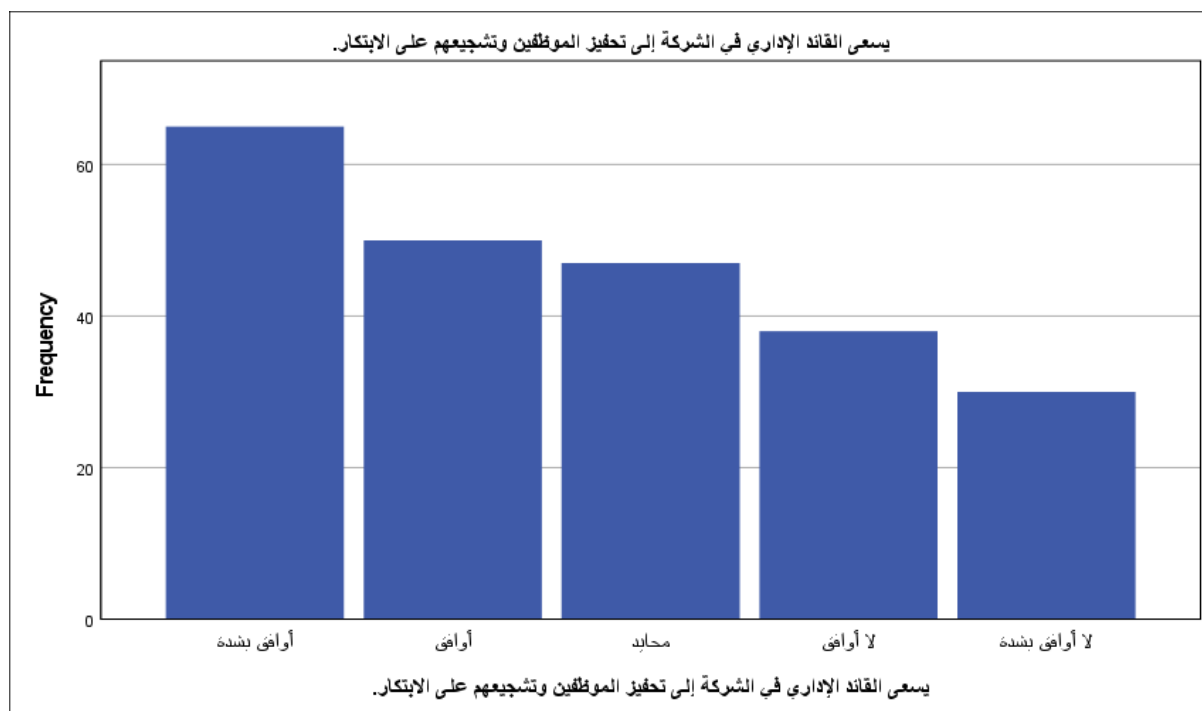
شكل 4: التمثيل البياني للدرجة العلمية

- يسعى القائد الإداري في الشركة إلى تحفيز الموظفين وتشجيعهم على الابتكار.

تشير نتائج الدراسة إلى أن جزءاً كبيراً من المشاركين في عينة البحث يقرون بأن القائد الإداري في الشركة يسعى إلى تحفيز الموظفين وتشجيعهم على الابتكار، حيث أظهر التحليل أن 28.3% من المشاركين أبدوا موافقتهم الشديدة على ذلك، بينما وافق 21.7% منهم فقط، ليصل مجموع المؤيدين إلى ما يقارب نصف العينة، وهو مؤشر إيجابي على تأثير أسلوب القيادة التحفيزي في بيئة العمل المالية. ومع ذلك، أظهرت النتائج أيضاً أن 20.4% من المشاركين كانوا محايدين تجاه هذا التصريح، مما يعكس وجود جزء من الموظفين لم يختبر أو لم يشعر بتأثير مباشر لهذا التحفيز، بينما أبدى 16.5% عدم موافقتهم، و13% رفضاً شديداً، ما يشير إلى وجود فجوة أو تفاوت في إدراك الموظفين لتأثير القيادة التحفيزية على الابتكار. ويعكس هذا التوزيع الحاجة إلى تعزيز آليات التحفيز وتشجيع الابتكار بشكل أوسع، وتبني استراتيجيات قيادية أكثر فعالية لتفعيل مشاركة الموظفين وإبراز دورهم في تطوير العمليات المالية. كما يؤكد هذا التباين على أهمية متابعة القيادة لتطبيق أساليب تحفيزية متسقة وواضحة، تضمن أن يشعر جميع الموظفين بالتقدير والتحفيز المستمر، مما يساهم في رفع مستوى الأداء الفردي والجماعي للأقسام المالية وتحقيق أهداف الشركة بشكل أكثر كفاءة وابتكار.

يسعى القائد الإداري في الشركة إلى تحفيز الموظفين وتشجيعهم على الابتكار.				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق بشدة	65	28.3	28.3
	أوافق	50	21.7	50.0
	محايد	47	20.4	70.4
	لا أوافق	38	16.5	87.0
	لا أوافق بشدة	30	13.0	100.0
	Total	230	100.0	100.0

جدول 5 : الوصف الإحصائي لسعى القائد الإداري في الشركة إلى تحفيز الموظفين وتشجيعهم على الابتكار.



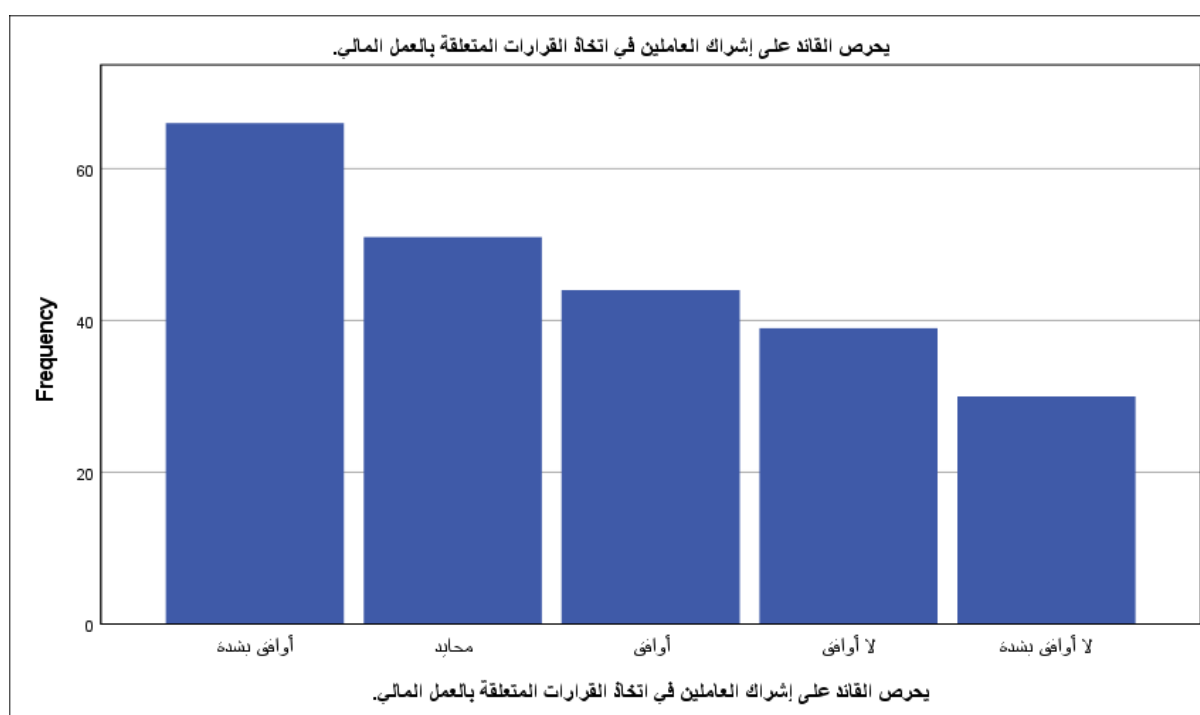
شكل 5: التمثيل البياني لسعي القائد الإداري في الشركة إلى تحفيز الموظفين وتشجيعهم على الابتكار

- يحرص القائد على إشراك العاملين في اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل المالي.

أظهرت نتائج الدراسة أن جزءاً ملحوظاً من المشاركين في عينة البحث يدركون حرص القائد الإداري على إشراك العاملين في اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل المالي، حيث أبدى 28.7% من الموظفين موافقتهم الشديدة على هذا الأمر، فيما وافق 19.1% منهم، ليصل مجموع المشاركين المؤيدين إلى نحو 48% من العينة، وهو ما يعكس تأثيراً إيجابياً لأسلوب القيادة التشاركية في تعزيز شعور الموظفين بالانتماء والمساهمة في القرارات المؤسسية. بالمقابل، أظهر التحليل أن 22.2% من المشاركين كانوا محايدين، مما قد يعكس تجربة متفاوتة في تطبيق المشاركة الفعلية أو شعوراً بعدم وضوح آليات إشراكهم في القرارات المالية. أما نسبة الذين لم يوافقوا على هذا المبدأ فقد بلغت 17%، في حين بلغت نسبة عدم الموافقة الشديدة 13%، ما يشير إلى وجود تحديات أو قصور في تفعيل المشاركة الكاملة للموظفين في اتخاذ القرارات، وربما الحاجة إلى تحسين سياسات الشفافية والتواصل الداخلي. ويؤكد هذا التباين على أهمية تطوير استراتيجيات قيادية أكثر شمولية لتوسيع نطاق المشاركة الفعلية للموظفين في القرارات المالية، مما يساهم في تعزيز الكفاءة التشغيلية، وزيادة الالتزام المؤسسي، وتحسين جودة الأداء المالي للأقسام المختلفة داخل الشركة، وبرز الدور الحيوي للقيادة في بناء بيئة عمل تفاعلية ومحفزة تعتمد على إشراك جميع الأطراف المعنية في عملية اتخاذ القرار.

يحرص القائد على إشراك العاملين في اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل المالي.				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق بشدة	66	28.7	28.7
	محايد	51	22.2	50.9
	أوافق	44	19.1	70.0
	لا أوافق	39	17.0	87.0
	لا أوافق بشدة	30	13.0	100.0
	Total	230	100.0	100.0

جدول 6 : الوصف الإحصائي لحرص القائد على إشراك العاملين في اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل المالي.



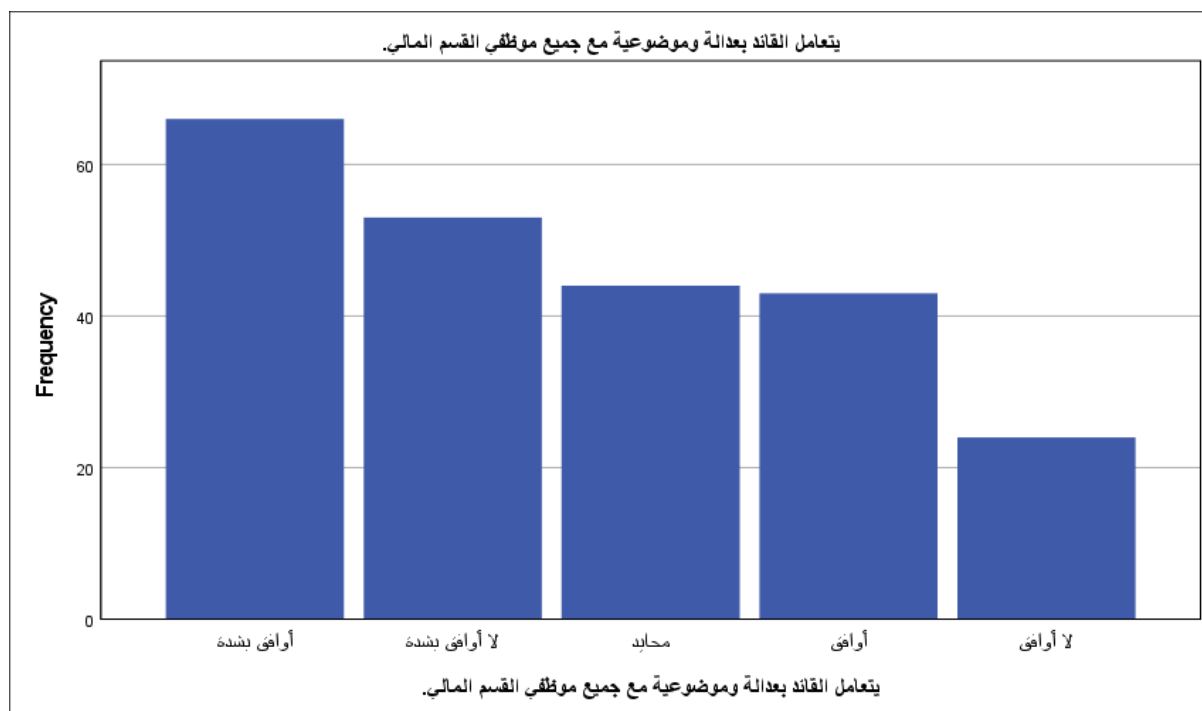
شكل 6: التمثيل البياني لحرص القائد على إشراك العاملين في اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل المالي

- يتعامل القائد بعدالة وموضوعية مع جميع موظفي القسم المالي.

أظهرت نتائج الدراسة أن تقييم الموظفين لأسلوب القائد الإداري فيما يتعلق بالعدالة والموضوعية في التعامل مع جميع موظفي القسم المالي كان متبايناً، مما يعكس تنوع التجارب والانطباعات داخل بيئة العمل. فقد أبدى 28.7% من المشاركين موافقتهم الشديدة على أن القائد يتعامل بعدالة وموضوعية، بينما وافق 18.7% منهم على ذلك، ليصل إجمالي المؤيدين إلى حوالي 47.4% من العينة، وهو مؤشر إيجابي على إدراك الموظفين لوجود جهود قيادية لضمان العدالة. ومع ذلك، أظهرت النتائج أيضاً أن 19.1% من المشاركين كانوا محايدين، بينما أبدى 10.4% عدم موافقتهم و23% منهم عدم الموافقة الشديدة، وهو ما يشير إلى وجود شريحة من الموظفين شعرت بأن هناك قصوراً في التطبيق الفعلي للعدالة والموضوعية، أو أن هناك تجارب سلبية محدودة أثرت على إدراكهم لهذا الجانب من القيادة. ويعكس هذا التباين الحاجة إلى تعزيز أساليب القيادة في بناء ثقافة عادلة وموضوعية، وضمان المساواة في المعاملة لجميع الموظفين، وتطبيق معايير واضحة ومعلنة لتقييم الأداء والمكافآت، بما يساهم في تحسين الرضا الوظيفي، وتقليل الشكاوى، ورفع كفاءة الأقسام المالية بشكل عام. كما يؤكد هذا الأمر على الدور الحيوي للقيادة في ترسيخ الثقة بين الإدارة والعاملين، وهو عامل أساسي لتعزيز الالتزام المؤسسي وزيادة فعالية الأداء المالي والإداري داخل الشركة.

يتعامل القائد بعدالة وموضوعية مع جميع موظفي القسم المالي.				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق بشدة	66	28.7	28.7
	لا أوافق بشدة	53	23.0	51.7
	محايد	44	19.1	70.9
	أوافق	43	18.7	89.6
	لا أوافق	24	10.4	100.0
	Total	230	100.0	100.0

جدول 7 : الوصف الإحصائي لتعامل القائد بعدالة وموضوعية مع جميع موظفي القسم المالي.



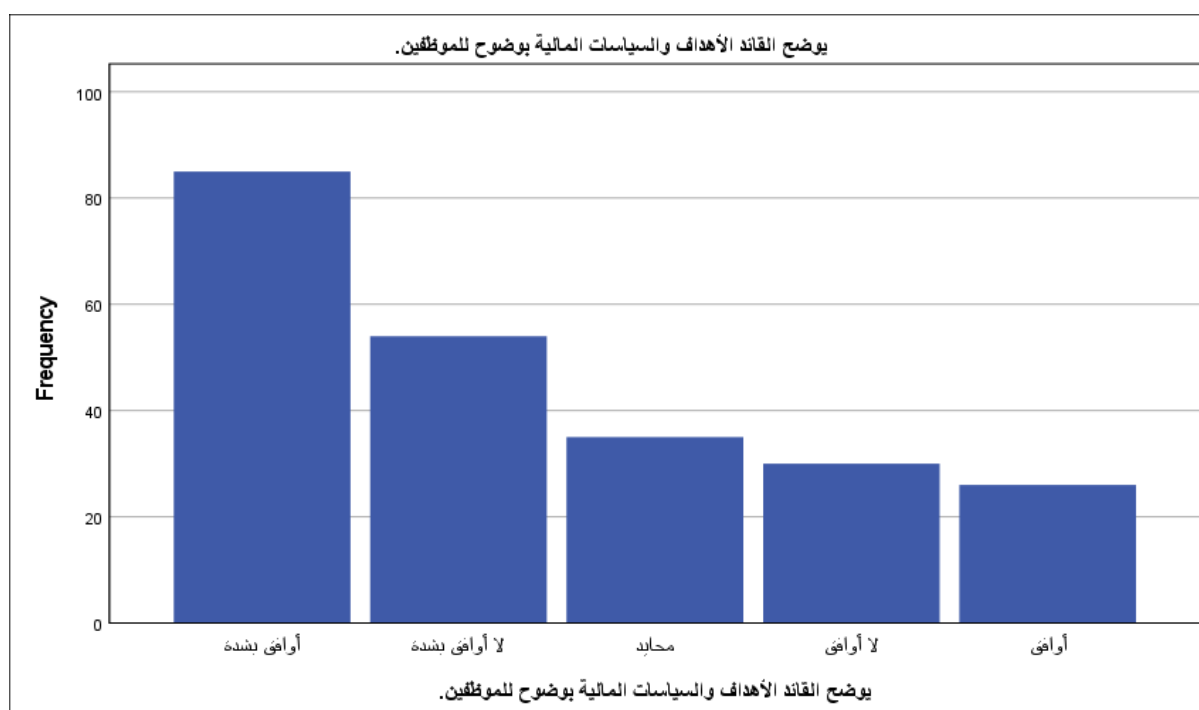
شكل 7: التمثيل البياني لتعامل القائد بعدالة وموضوعية مع جميع موظفي القسم المالي

- يوضح القائد الأهداف والسياسات المالية بوضوح للموظفين.

أظهرت نتائج الدراسة أن قدرة القائد الإداري على توضيح الأهداف والسياسات المالية للموظفين تمثل جانبًا متباينًا من وجهة نظر العاملين في القسم المالي، حيث أعرب 37% من المشاركين عن موافقتهم الشديدة على أن القائد يوضح السياسات المالية بوضوح، في حين وافق 11.3% منهم، ليصل إجمالي المؤيدين إلى نحو 48.3%، وهو مؤشر إيجابي على وجود جهود فعلية من القيادة لشرح السياسات والأهداف المالية بشكل يمكن للموظفين استيعابه والعمل وفقه. ومع ذلك، أظهرت النتائج أيضًا أن 15.2% من المشاركين كانوا محايدين، وهو ما قد يشير إلى عدم وضوح كافٍ أو تفاوت في فهم السياسات بين بعض الموظفين. بالمقابل، بلغت نسبة المشاركين الذين لم يوافقوا على وضوح الأهداف والسياسات 13%، فيما بلغت نسبة عدم الموافقة الشديدة 23.5%، وهو ما يعكس وجود فجوة في التواصل المالي بين الإدارة والموظفين، قد تؤثر على كفاءة تنفيذ المهام المالية وسرعة اتخاذ القرارات الصحيحة. وتعكس هذه النتائج الحاجة إلى تحسين أساليب التواصل والإشراف المالي بشكل مستمر، بما يضمن وضوح السياسات والأهداف للجميع، ويعزز الشفافية ويقلل من الأخطاء أو سوء الفهم، ويساهم بشكل مباشر في تحسين الأداء المالي للقسم، ويؤكد الدور الحيوي للقيادة في تهيئة بيئة عمل واضحة ومنظمة تحفز على الالتزام والانضباط وتطوير الأداء المؤسسي بشكل عام.

يوضح القائد الأهداف والسياسات المالية بوضوح للموظفين.				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق بشدة	85	37.0	37.0
	لا أوافق بشدة	54	23.5	60.4
	محايد	35	15.2	75.7
	لا أوافق	30	13.0	88.7
	أوافق	26	11.3	100.0
	Total	230	100.0	100.0

جدول 8 : الوصف الإحصائي لتوضيح القائد الأهداف والسياسات المالية بوضوح للموظفين.



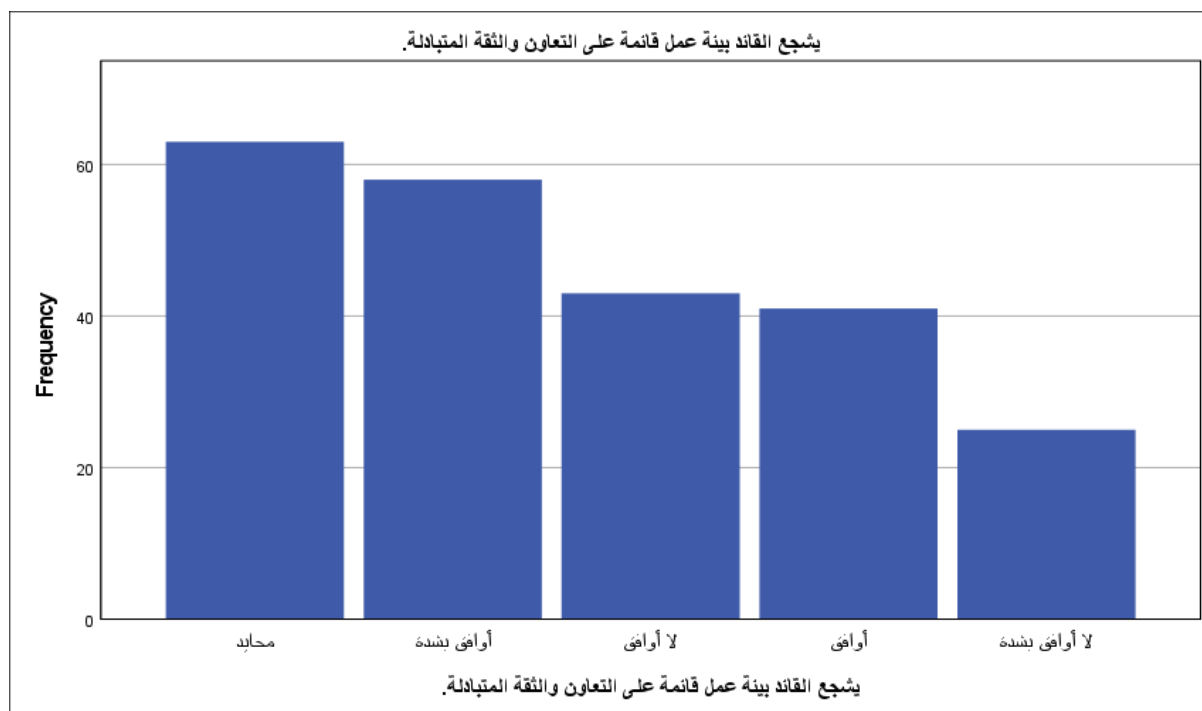
شكل 8: التمثيل البياني لتوضيح القائد الأهداف والسياسات المالية بوضوح للموظفين

- يشجع القائد بيئة عمل قائمة على التعاون والثقة المتبادلة

أظهرت نتائج الدراسة أن تعزيز بيئة العمل القائمة على التعاون والثقة المتبادلة يمثل أحد الجوانب الحيوية للقيادة الإدارية داخل الأقسام المالية، حيث أبدى 25.2% من المشاركين موافقتهم الشديدة على أن القائد يشجع هذا النوع من البيئة، بينما وافق 17.8% منهم، ليصل إجمالي المؤيدين إلى نحو 43%، وهو ما يشير إلى أن القيادة تبذل جهودًا ملموسة لتعزيز التعاون بين الموظفين وبناء الثقة المتبادلة. ومع ذلك، أظهرت النتائج أن 27.4% من المشاركين كانوا محايدين، مما يعكس أن هناك شريحة من الموظفين لم تشهد تأثيرًا واضحًا على أرض الواقع أو لم تتأكد بعد من فعالية هذه الجهود. بالمقابل، بلغت نسبة المشاركين الذين لم يوافقوا على وجود بيئة تعاون وثقة 18.7%، فيما بلغت نسبة عدم الموافقة الشديدة 10.9%، وهو ما يشير إلى وجود فجوات محتملة في تطبيق أسلوب القيادة الذي يعزز التعاون، ربما بسبب تفاوت ممارسات القادة أو اختلاف إدراك الموظفين للتعامل اليومي داخل القسم المالي. وتشير هذه النتائج إلى أهمية أن تركز القيادة على تطوير مهارات التواصل بين الموظفين، وتعزيز الشفافية والمساءلة، وتبني استراتيجيات واضحة لبناء الثقة، إذ إن بيئة العمل التعاونية لا تقتصر فوائدها على تحسين الأداء الفردي، بل تمتد لتؤثر بشكل مباشر على كفاءة القسم المالي، وجودة التقارير، وسرعة ودقة اتخاذ القرارات، مما يعكس الدور المركزي للقيادة في تحسين الأداء العام للمؤسسة.

يشجع القائد بيئة عمل قائمة على التعاون والثقة المتبادلة.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	محايد	63	27.4	27.4	27.4
	أوافق بشدة	58	25.2	25.2	52.6
	لا أوافق	43	18.7	18.7	71.3
	أوافق	41	17.8	17.8	89.1
	لا أوافق بشدة	25	10.9	10.9	100.0
	Total	230	100.0	100.0	

جدول 9: الوصف الإحصائي لتشجيع القائد بيئة عمل قائمة على التعاون والثقة المتبادلة.



شكل 9: التمثيل البياني لتشجيع القائد بيئة عمل قائمة على التعاون والثقة المتبادلة

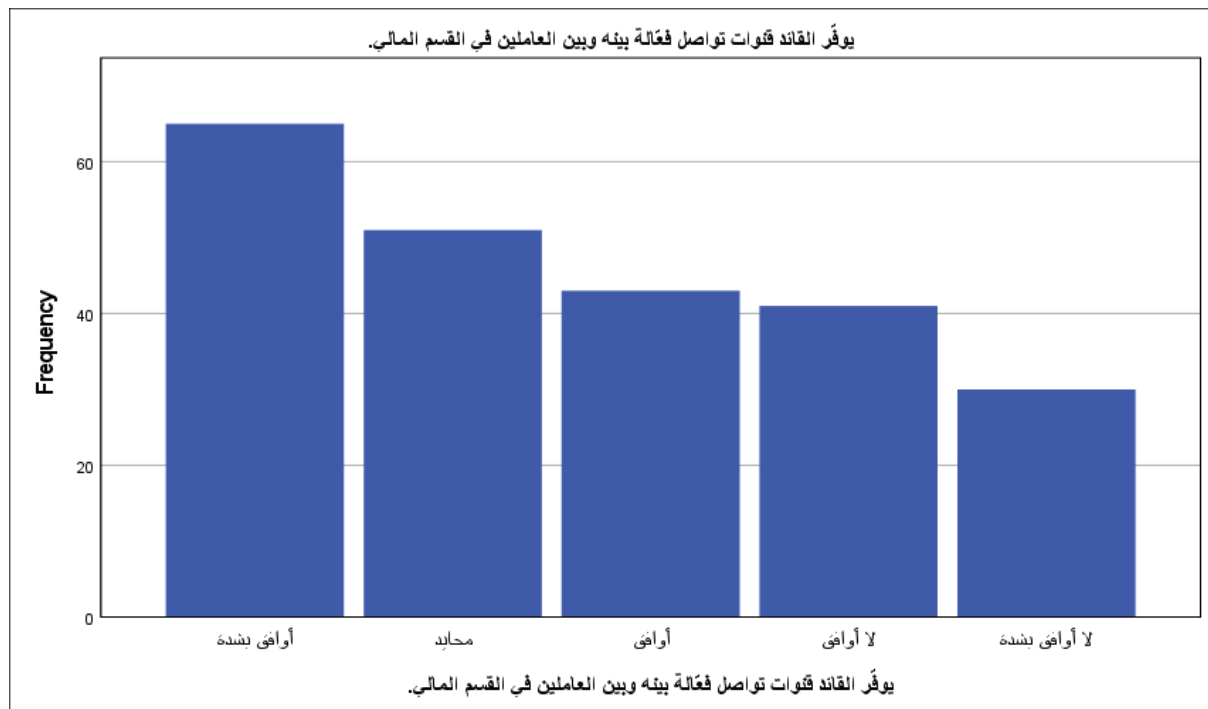
- يوفر القائد قنوات تواصل فعالة بينه وبين العاملين في القسم المالي.

أظهرت نتائج الدراسة أن قدرة القيادة الإدارية على توفير قنوات تواصل فعالة بين القائد والعاملين في القسم المالي تمثل عنصراً محورياً لتعزيز الأداء والكفاءة المؤسسية. فقد أبدى 28.3% من المشاركين موافقتهم الشديدة على أن القائد يوفر قنوات تواصل فعالة، بينما وافق 18.7% منهم، ليصل إجمالي المؤيدين إلى نحو 47%، مما يعكس إدراك عدد كبير من الموظفين لأهمية التواصل المفتوح والمباشر مع الإدارة العليا. وعلى الرغم من ذلك، أظهر 22.2% من المشاركين موقفاً محايداً، مما يشير إلى وجود فجوة محتملة في وضوح وسلاسة هذه القنوات بالنسبة لبعض الموظفين، أو إلى تفاوت في جودة التواصل حسب مستوى الإدارات أو طبيعة العمل اليومي. من جهة أخرى، لم يوافق 17.8% من الموظفين على فعالية هذه القنوات، فيما بلغت نسبة عدم الموافقة الشديدة 13%، وهو ما يبرز ضرورة تعزيز استراتيجيات التواصل لضمان وصول المعلومات والإرشادات المالية بشكل واضح ودقيق لجميع أفراد القسم. وتعكس هذه النتائج أن القائد يلعب دوراً جوهرياً في تسهيل تبادل المعلومات، وتقليل احتمالات الأخطاء المالية، وتحفيز الموظفين على المبادرة والمشاركة في العملية الإدارية، إذ إن وجود قنوات تواصل فعالة يشكل أساساً لبناء الثقة والشفافية، ويعزز من قدرة الأقسام

المالية على تنفيذ المهام بدقة وسرعة، وبالتالي يساهم بشكل مباشر في تحسين الكفاءة العامة للأقسام المالية ورفع مستوى الأداء المؤسسي.

يوفر القائد قنوات تواصل فعالة بينه وبين العاملين في القسم المالي.				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق بشدة	65	28.3	28.3
	محايد	51	22.2	50.4
	أوافق	43	18.7	69.1
	لا أوافق	41	17.8	87.0
	لا أوافق بشدة	30	13.0	100.0
	Total	230	100.0	100.0

جدول 10: الوصف الإحصائي لتوفير القائد قنوات تواصل فعالة بينه وبين العاملين في القسم المالي.



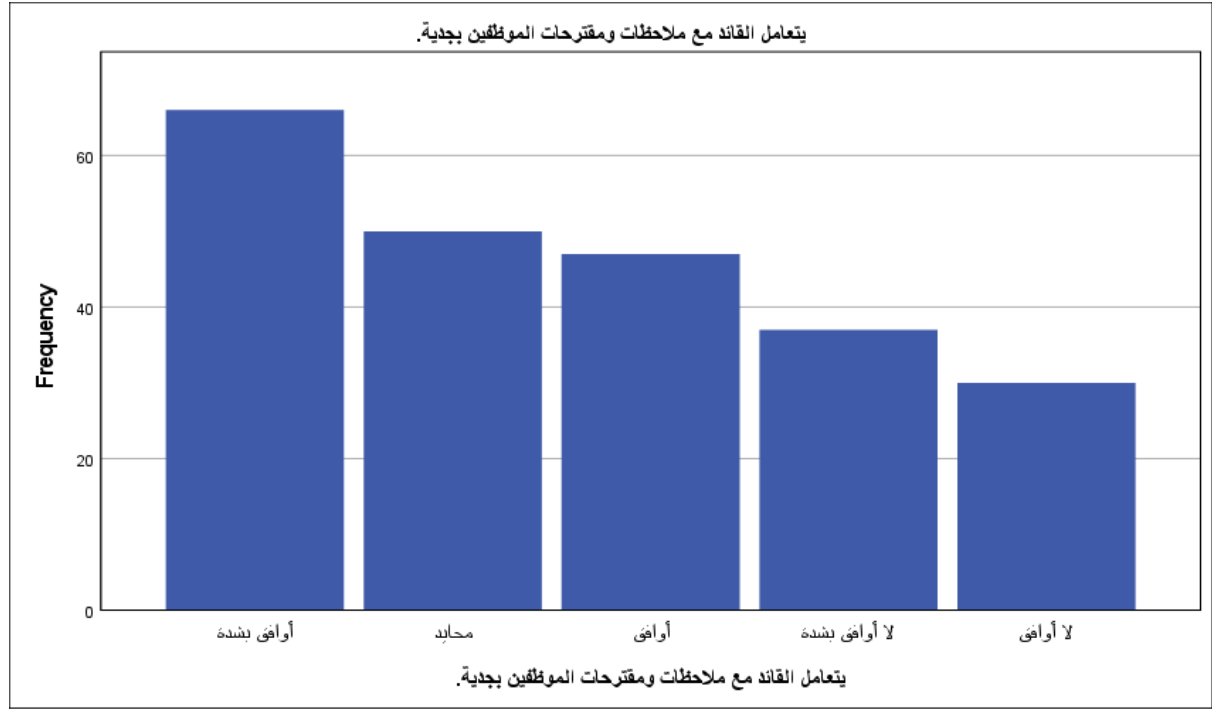
شكل 10: التمثيل البياني لتوفير القائد قنوات تواصل فعالة بينه وبين العاملين في القسم المالي

- يتعامل القائد مع ملاحظات ومقترحات الموظفين بجدية.

أظهرت نتائج الدراسة أن تعامل القيادة الإدارية مع ملاحظات ومقترحات الموظفين بجدية يعتبر عاملاً مؤثراً في تعزيز بيئة العمل وتحسين الأداء المالي للقسم. فقد أبدى 28.7% من المشاركين موافقتهم الشديدة على أن القائد يتعامل مع ملاحظاتهم بجدية، بينما أبدى 20.4% موافقتهم، ليصل إجمالي المؤيدين إلى ما يقارب 49%، وهو ما يعكس إدراك غالبية الموظفين لأهمية تقدير آرائهم وأخذ مقترحاتهم بعين الاعتبار في اتخاذ القرارات الإدارية. بالمقابل، أبدى 21.7% من المشاركين موقفاً محايداً، مما يشير إلى أن بعض الموظفين يشعرون بعدم وضوح أو انتظام هذا التعامل في جميع الأوقات، أو ربما يختلف بحسب نوعية المقترح أو مستوى المسؤولية. ومن جهة أخرى، لم يوافق 16.1% من الموظفين على أن القائد يأخذ ملاحظاتهم على محمل الجد، فيما بلغت نسبة عدم الموافقة الشديدة 13%، وهو ما يشير إلى وجود فجوة محتملة في التواصل التفاعلي مع بعض الفئات من الموظفين. تعكس هذه النتائج أن القدرة على التعامل الجاد مع ملاحظات الموظفين ليست مجرد جانب إداري شكلي، بل هي عنصر استراتيجي يعزز الانتماء الوظيفي، ويحفز الموظفين على المشاركة الفعالة في تطوير العمليات المالية، كما أنها تساهم في اكتشاف الأخطاء أو التحديات قبل تفاقمها، وبالتالي تحسين الكفاءة العامة للقسم المالي ورفع مستوى الأداء المؤسسي بشكل ملحوظ.

يتعامل القائد مع ملاحظات ومقترحات الموظفين بجدية.				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق بشدة	66	28.7	28.7
	محايد	50	21.7	50.4
	أوافق	47	20.4	70.9
	لا أوافق بشدة	37	16.1	87.0
	لا أوافق	30	13.0	100.0
	Total	230	100.0	100.0

جدول 11 : الوصف الإحصائي لتعامل القائد مع ملاحظات ومقترحات الموظفين بجدية.



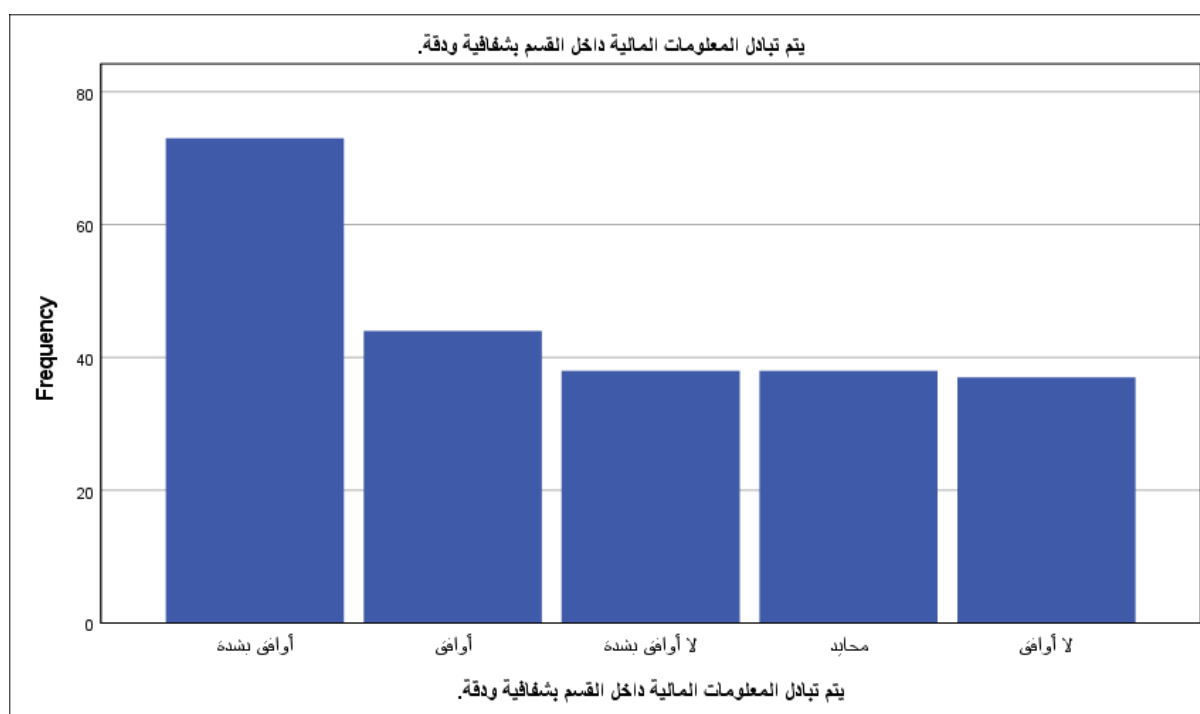
شكل 11: التمثيل البياني لتعامل القائد مع ملاحظات ومقترحات الموظفين بجدية

- يتم تبادل المعلومات المالية داخل القسم بشفافية ودقة.

أظهرت نتائج الدراسة أن تبادل المعلومات المالية داخل القسم يتم بدرجة ملحوظة من الشفافية والدقة، وهو ما يعد أحد العناصر الأساسية لتعزيز كفاءة الأقسام المالية. فقد أبدى 31.7% من المشاركين موافقتهم الشديدة على أن المعلومات المالية تتبادل بشفافية، فيما أبدى 19.1% موافقتهم، ليصل إجمالي نسبة المشاركين الذين يرون أن تبادل المعلومات يتم بشكل جيد إلى نحو 50.8%، وهو ما يعكس إدراك غالبية الموظفين لأهمية الشفافية في نقل المعلومات وتقديم بيانات دقيقة تساعد في اتخاذ القرارات المالية الصحيحة. من ناحية أخرى، أبدى 16.5% موقفاً محايداً حيال هذه المسألة، مما قد يشير إلى وجود تفاوت في مستوى الوضوح والدقة في تبادل المعلومات بين موظف وآخر أو بين الإدارات المختلفة داخل القسم. أما بالنسبة للمعارضين، فقد بلغت نسبة الذين لم يوافقوا 16.1%، بينما بلغت نسبة عدم الموافقة الشديدة 16.5%، وهو ما يدل على وجود فجوة محتملة في توحيد السياسات والإجراءات الخاصة بمشاركة البيانات المالية، والتي قد تؤثر على دقة التحليل المالي وسرعة اتخاذ القرارات. وبشكل عام، توضح هذه النتائج أن الشفافية والدقة في تبادل المعلومات المالية ليست مجرد ممارسة تنظيمية، بل هي أساس لبناء ثقة الموظفين في القيادة وتحفيزهم على الالتزام بالإجراءات، مما ينعكس إيجابياً على تحسين الأداء والكفاءة العامة للأقسام المالية بالشركة.

يتم تبادل المعلومات المالية داخل القسم بشفافية ودقة.				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق بشدة	73	31.7	31.7
	أوافق	44	19.1	50.9
	لا أوافق بشدة	38	16.5	67.4
	محايد	38	16.5	83.9
	لا أوافق	37	16.1	100.0
	Total	230	100.0	100.0

جدول 12: الوصف الإحصائي لتبادل المعلومات المالية داخل القسم بشفافية ودقة.



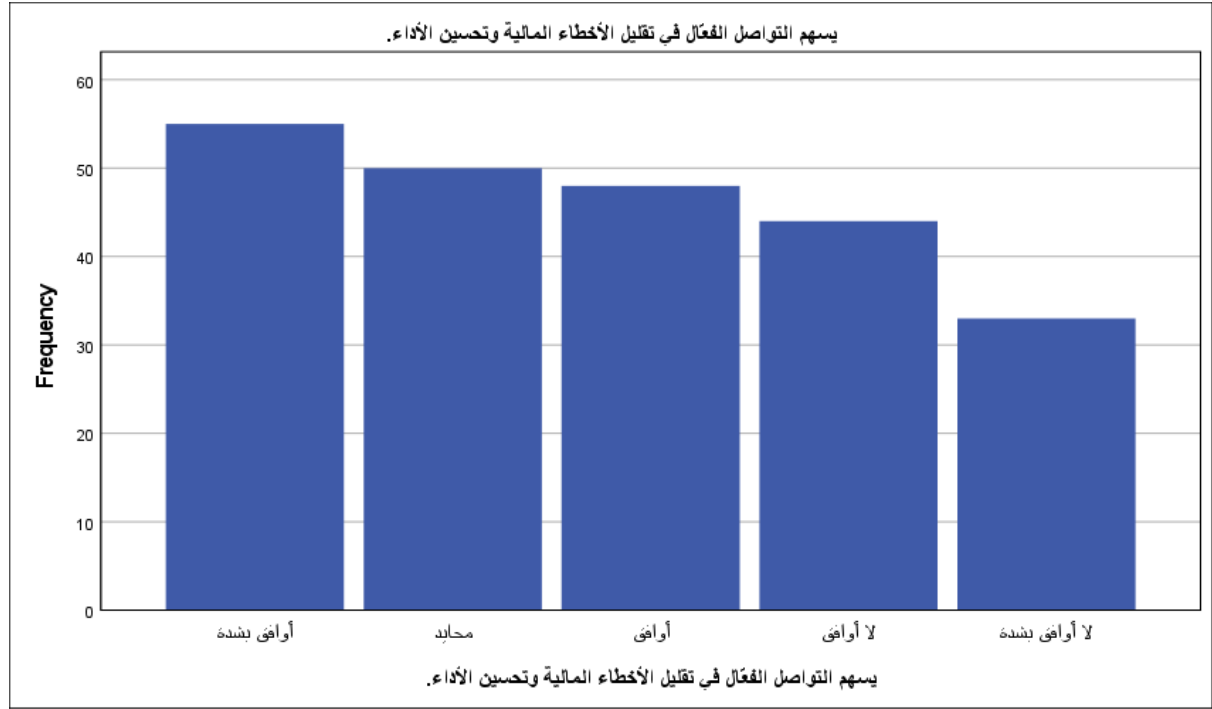
شكل 12: التمثيل البياني لتبادل المعلومات المالية داخل القسم بشفافية ودقة

- يسهم التواصل الفعال في تقليل الأخطاء المالية وتحسين الأداء.

تشير نتائج الدراسة المتعلقة بدور التواصل الفعال في تقليل الأخطاء المالية وتحسين الأداء داخل الأقسام المالية بشركة لدن للإستثمار إلى تنوع وجهات النظر بين الموظفين. حيث أبدى نحو 23.9% من المشاركين موافقتهم الشديدة على أهمية التواصل الفعال في تعزيز الدقة والكفاءة المالية، في حين أعرب 20.9% عن موافقتهم، مما يشير إلى أن أكثر من 44% من الموظفين يدركون بشكل إيجابي تأثير التواصل على تحسين الأداء المالي. على الجانب الآخر، أبدى 19.1% عدم الموافقة و14.3% عدم الموافقة الشديدة، مما يوضح وجود شريحة من الموظفين لا ترى ارتباطاً قوياً بين التواصل الفعال وتقليل الأخطاء المالية. أما 21.7% فكانوا محايدين، مما يدل على حالة من التردد أو عدم اليقين بشأن مدى تأثير التواصل على الأداء المالي. وبشكل عام، توضح هذه النتائج أن التواصل الفعال يُعد عاملاً مساعداً ومؤثراً في رفع كفاءة الأقسام المالية، لكنه ليس العامل الوحيد، إذ تتأثر النتائج أيضاً بعوامل أخرى مثل التدريب، التنظيم الداخلي، وأساليب الرقابة المالية، مما يبرز الحاجة إلى تعزيز ثقافة التواصل وتنمية مهاراته بين الموظفين لضمان تحقيق الأداء المالي الأمثل.

يسهم التواصل الفعال في تقليل الأخطاء المالية وتحسين الأداء.				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق بشدة	55	23.9	23.9
	محايد	50	21.7	45.7
	أوافق	48	20.9	66.5
	لا أوافق	44	19.1	85.7
	لا أوافق بشدة	33	14.3	100.0
	Total	230	100.0	100.0

جدول 13: الوصف الإحصائي لإسهام التواصل الفعال في تقليل الأخطاء المالية وتحسين الأداء.



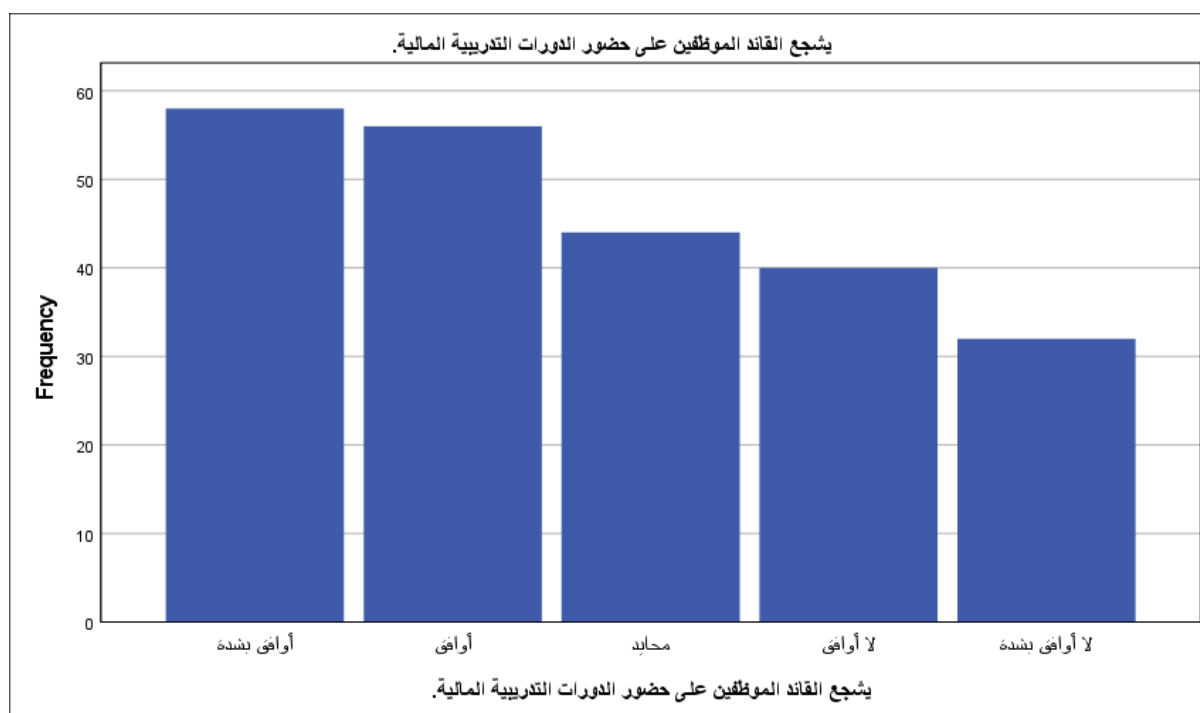
شكل 13: التمثيل البياني لإسهام التواصل الفعال في تقليل الأخطاء المالية وتحسين الأداء.

- يشجع القائد الموظفين على حضور الدورات التدريبية المالية.

تشير نتائج الدراسة حول تشجيع القائد للموظفين على حضور الدورات التدريبية المالية في شركة لندن للإستثمار إلى وجود تقييمات متفاوتة بين الموظفين بشأن فعالية هذا التشجيع. فقد أبدى نحو 25.2% من المشاركين موافقتهم الشديدة على أن القيادة تشجع على حضور الدورات التدريبية، فيما وافق 24.3%، أي أن ما يقارب نصف العينة ((49.5%) يرى أن القائد يلعب دوراً إيجابياً في تحفيز التدريب المالي. من جهة أخرى، أعرب 17.4% من الموظفين عن عدم الموافقة و13.9% عن عدم الموافقة الشديدة، مما يعكس وجود شريحة ترى أن القيادة لا تقدم الدعم الكافي لحضور الدورات. بينما كان 19.1% محايدين، وهو ما يدل على بعض الحياد أو التردد بشأن تأثير تشجيع القيادة على التدريب. وبناءً على هذه النتائج، يمكن القول إن القادة في الشركة يساهمون بشكل ملحوظ في تعزيز المهارات المالية للموظفين من خلال التدريب، إلا أن هناك حاجة لمزيد من الجهود لتوسيع هذا التأثير وضمان استفادة جميع الموظفين من الفرص التدريبية، بما يعزز كفاءة الأداء المالي ويحقق تطوراً مستداماً في الأقسام المالية.

يشجع القائد الموظفين على حضور الدورات التدريبية المالية.				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق بشدة	58	25.2	25.2
	أوافق	56	24.3	49.6
	محايد	44	19.1	68.7
	لا أوافق	40	17.4	86.1
	لا أوافق بشدة	32	13.9	100.0
	Total	230	100.0	100.0

جدول 14: الوصف الإحصائي لتشجيع القائد الموظفين على حضور الدورات التدريبية المالية.



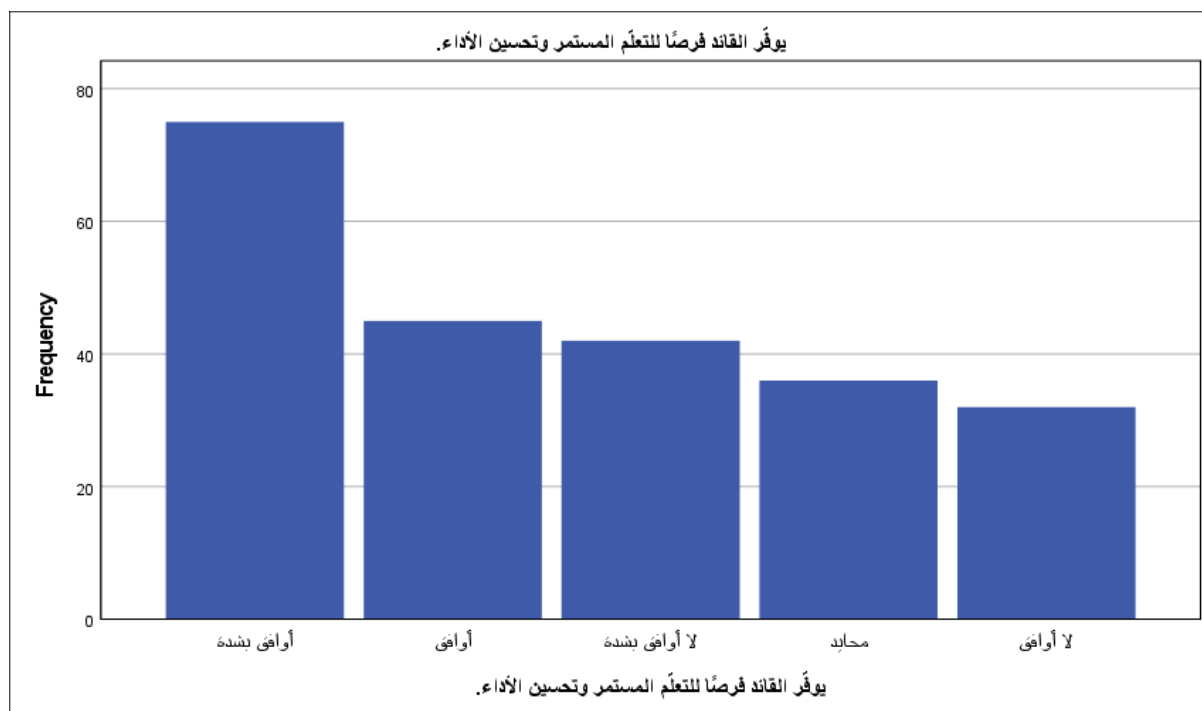
شكل 14: التمثيل البياني لتشجيع القائد الموظفين على حضور الدورات التدريبية المالية.

- يوفر القائد فرصاً للتعلّم المستمر وتحسين الأداء.

تشير نتائج الدراسة المتعلقة بتوفير القائد لفرص التعلم المستمر وتحسين الأداء في شركة لدن للإستثمار إلى تفاوت وجهات النظر بين الموظفين حول مدى فعالية هذه الفرص. حيث أبدى نحو 32.6% من المشاركين موافقتهم الشديدة على أن القيادة توفر بيئة تدعم التعلم المستمر، فيما وافق 19.6%، أي أن ما يقارب 52.2% من الموظفين يرون أن القيادة تسهم بشكل إيجابي في تحسين مهاراتهم وأدائهم. في المقابل، أعرب 18.3% عن عدم الموافقة الشديدة و13.9% عن عدم الموافقة، مما يشير إلى وجود شريحة من الموظفين تشعر بأن فرص التعلم المستمر غير متاحة أو غير كافية، بينما كان 15.7% محايدين، وهو ما يعكس حالة من التردد أو عدم اليقين بشأن تأثير القيادة على التعلم والتطوير المستمر. وبناءً على هذه النتائج، يمكن الاستنتاج أن القائد يلعب دوراً محورياً في تحفيز التعلم المستمر وتعزيز أداء الأقسام المالية، إلا أن هناك حاجة لمزيد من الاهتمام بتنوع البرامج التدريبية وضمان شموليتها لتحقيق استفادة أكبر لجميع الموظفين، مما يسهم في رفع الكفاءة العامة وتحسين الأداء المالي بشكل مستدام.

يوفر القائد فرصاً للتعلّم المستمر وتحسين الأداء.				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق بشدة	75	32.6	32.6
	أوافق	45	19.6	52.2
	لا أوافق بشدة	42	18.3	70.4
	محايد	36	15.7	86.1
	لا أوافق	32	13.9	100.0
	Total	230	100.0	100.0

جدول 15: الوصف الإحصائي لتوفير القائد فرصاً للتعلّم المستمر وتحسين الأداء.



شكل 15: التمثيل البياني لتوفير القائد فرصاً للتعلم المستمر وتحسين الأداء

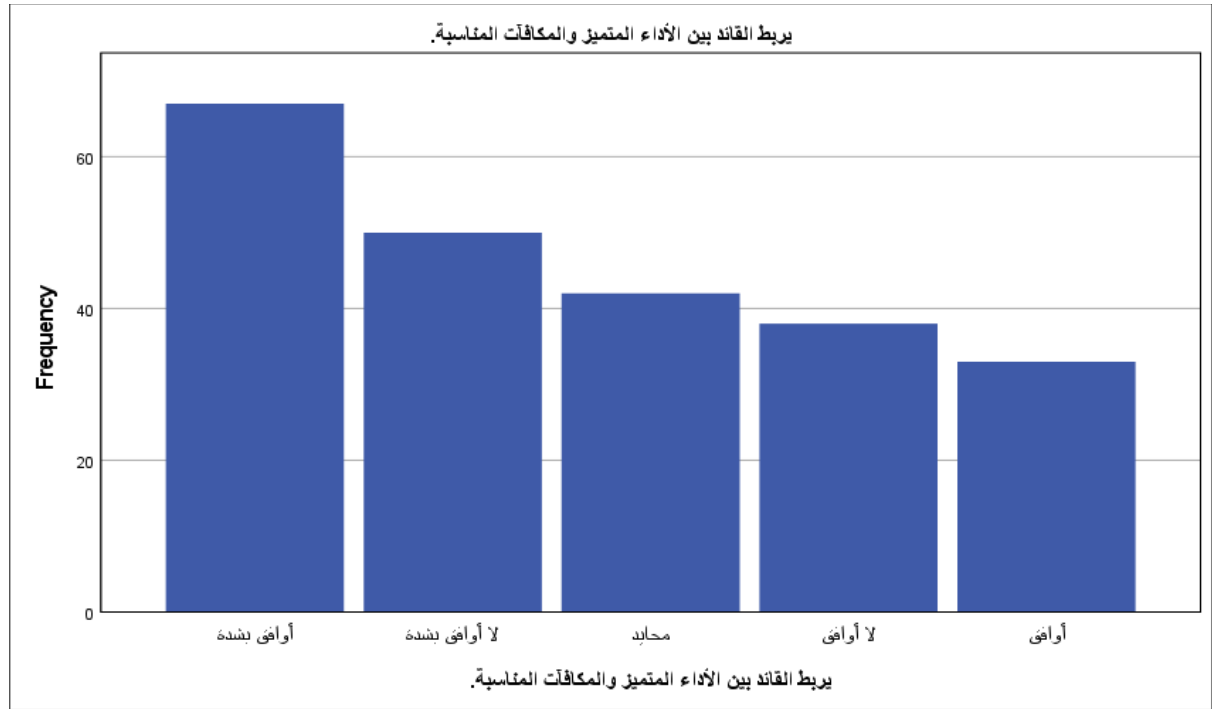
- يربط القائد بين الأداء المتميز والمكافآت المناسبة.

تشير نتائج الدراسة المتعلقة بربط القائد بين الأداء المتميز والمكافآت المناسبة في شركة لدن للإستثمار إلى وجود تقييمات متباينة بين الموظفين حول فعالية هذا الربط. فقد أبدى نحو 29.1% من المشاركين موافقتهم الشديدة على أن القيادة تقوم بمكافأة الأداء المتميز، في حين وافق 14.3%، ليكون المجموع 43.4% من الموظفين يرون وجود ارتباط إيجابي بين الأداء والمكافآت. بالمقابل، أعرب 21.7% عن عدم الموافقة الشديدة و16.5% عن عدم الموافقة، مما يشير إلى أن شريحة كبيرة ترى أن المكافآت لا تعكس دائماً الأداء الفعلي، فيما كان 18.3% محايدين، وهو ما يدل على حالة من عدم اليقين أو الحياد تجاه هذه الممارسة. وتعكس هذه النتائج أن القيادة تحاول تعزيز الأداء من خلال المكافآت، إلا أن أثر هذه الممارسة غير متسق أو ملحوظ لدى جميع الموظفين، مما يستدعي تحسين آليات تقييم الأداء وربطها بالمكافآت لضمان العدالة والتحفيز الفعال داخل الأقسام المالية.

يربط القائد بين الأداء المتميز والمكافآت المناسبة.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق بشدة	67	29.1	29.1	29.1

لا أوافق بشدة	50	21.7	21.7	50.9
محايد	42	18.3	18.3	69.1
لا أوافق	38	16.5	16.5	85.7
أوافق	33	14.3	14.3	100.0
Total	230	100.0	100.0	

جدول 16 : الوصف الإحصائي لربط القائد بين الأداء المتميز والمكافآت المناسبة.



شكل 16: التمثيل البياني لربط القائد بين الأداء المتميز والمكافآت المناسبة

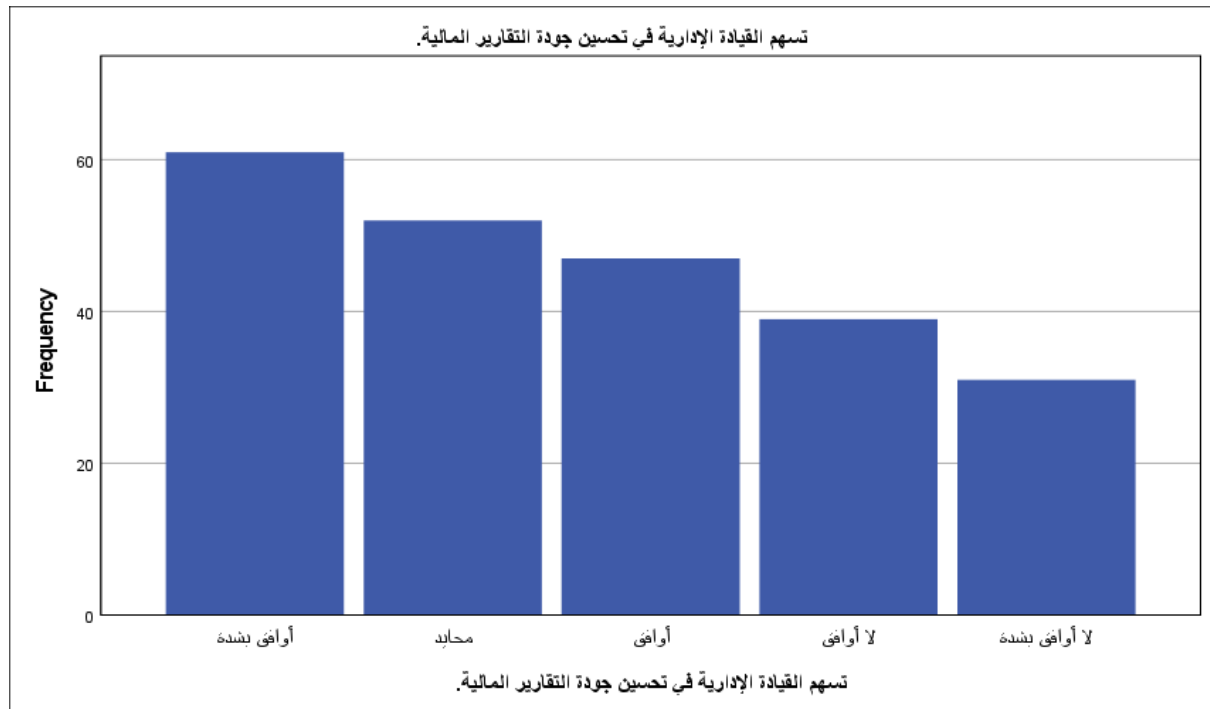
- تسهم القيادة الإدارية في تحسين جودة التقارير المالية.

تشير نتائج الدراسة المتعلقة بتأثير القيادة الإدارية على تحسين جودة التقارير المالية في شركة لدن للإستثمار إلى تباين وجهات النظر بين الموظفين حول هذا الدور. فقد أبدى نحو 26.5% من المشاركين موافقتهم الشديدة على أن القيادة الإدارية تساهم في رفع جودة التقارير المالية، فيما وافق 20.4%، ليصل مجموع المؤيدين إلى 46.9%، وهو ما يعكس إدراك جزء كبير من الموظفين للإسهام الإيجابي للقيادة في تحسين دقة وكفاءة إعداد التقارير المالية. بالمقابل، أعرب 17% عن عدم الموافقة و13.5% عن عدم الموافقة الشديدة، مما يدل على وجود شريحة ترى أن جودة التقارير المالية

لا تتأثر بشكل مباشر بالقيادة الإدارية، بينما كان 22.6% محايدين، مما يعكس بعض الحياد أو التردد بشأن هذا الأثر. ويمكن الاستنتاج من هذه النتائج أن القيادة الإدارية تلعب دوراً مهماً في تحسين جودة التقارير المالية من خلال التنظيم، الرقابة، وتحفيز الموظفين، إلا أن هناك حاجة لتعزيز هذا الدور بشكل أكبر لضمان أثر ملموس ومستدام على جودة الأداء المالي في الأقسام المختلفة.

تسهم القيادة الإدارية في تحسين جودة التقارير المالية.				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق بشدة	61	26.5	26.5
	محايد	52	22.6	49.1
	أوافق	47	20.4	69.6
	لا أوافق	39	17.0	86.5
	لا أوافق بشدة	31	13.5	100.0
	Total	230	100.0	100.0

جدول 17: الوصف الإحصائي لإسهام القيادة الإدارية في تحسين جودة التقارير المالية.



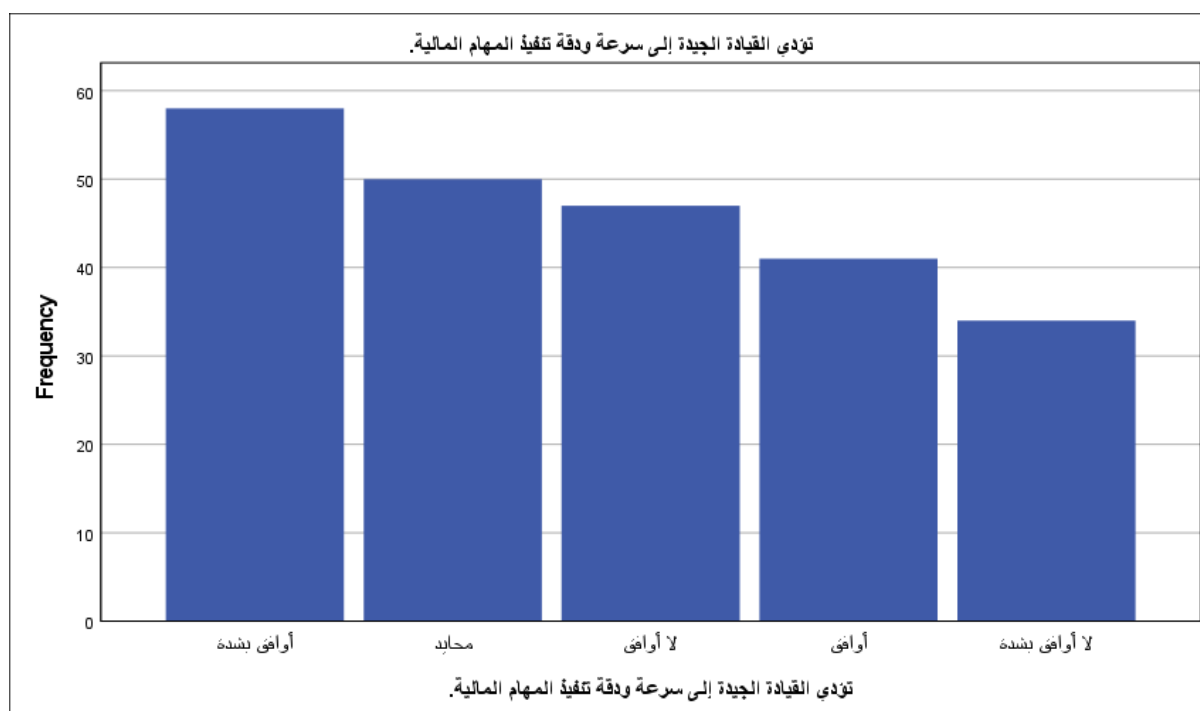
شكل 17: التمثيل البياني لإسهام القيادة الإدارية في تحسين جودة التقارير المالية

- تؤدي القيادة الجيدة إلى سرعة ودقة تنفيذ المهام المالية.

تشير نتائج الدراسة المتعلقة بتأثير القيادة الجيدة على سرعة ودقة تنفيذ المهام المالية في شركة لدن للإستثمار إلى تباين الآراء بين الموظفين حول هذا الدور. فقد أبدى نحو 25.2% من المشاركين موافقتهم الشديدة على أن القيادة الجيدة تسهم في تنفيذ المهام المالية بسرعة ودقة، فيما وافق 17.8%، ليصل مجموع المؤيدين إلى 43% تقريباً، وهو ما يعكس إدراك جزء من الموظفين للأثر الإيجابي للقيادة على كفاءة العمليات المالية. بالمقابل، أعرب 20.4% عن عدم الموافقة و14.8% عن عدم الموافقة الشديدة، مما يدل على وجود شريحة ترى أن سرعة ودقة تنفيذ المهام لا تتأثر بشكل مباشر بالقيادة، بينما كان 21.7% محايدين، مما يعكس حالة من التردد أو عدم اليقين بشأن مدى تأثير القيادة على كفاءة التنفيذ. وبناءً على هذه النتائج، يمكن الاستنتاج أن القيادة الجيدة تعتبر عاملاً مهماً في تعزيز سرعة ودقة إنجاز المهام المالية، إلا أن تحقيق الفاعلية الكاملة يتطلب دعماً إضافياً من حيث التدريب، وضوح الإجراءات، وتحفيز الموظفين لضمان التزام جميع الفرق بالمعايير الزمنية والجودة المطلوبة.

تؤدي القيادة الجيدة إلى سرعة ودقة تنفيذ المهام المالية.				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق بشدة	58	25.2	25.2
	محايد	50	21.7	47.0
	لا أوافق	47	20.4	67.4
	أوافق	41	17.8	85.2
	لا أوافق بشدة	34	14.8	100.0
	Total	230	100.0	100.0

جدول 18: الوصف الإحصائي لأداء القيادة الجيدة إلى سرعة ودقة تنفيذ المهام المالية.



شكل 18: التمثيل البياني لأداء القيادة الجيدة إلى سرعة ودقة تنفيذ المهام المالية

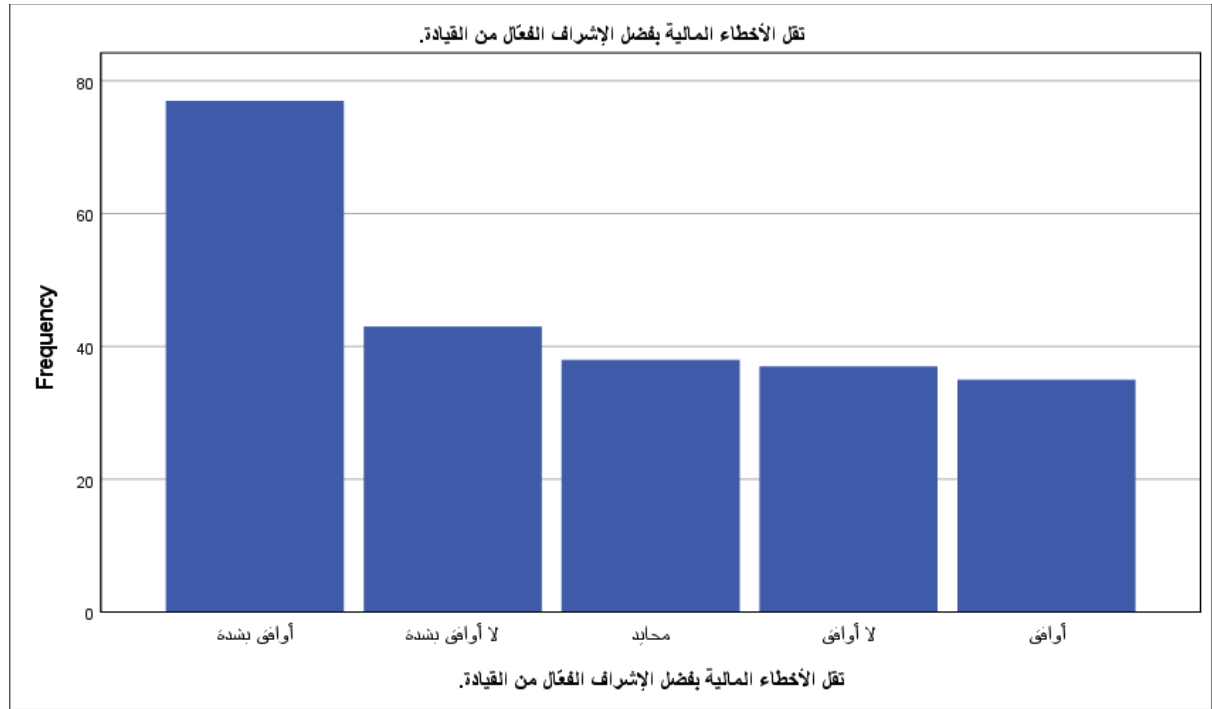
- تقل الأخطاء المالية بفضل الإشراف الفعال من القيادة.

تشير نتائج الدراسة المتعلقة بتأثير الإشراف الفعال من القيادة على تقليل الأخطاء المالية في شركة لدن للإستثمار إلى وجود تقييمات متفاوتة بين الموظفين. فقد أبدى نحو 33.5% من المشاركين موافقتهم الشديدة على أن الإشراف الفعال يساهم في تقليل الأخطاء المالية، فيما وافق 15.2%، ليصل مجموع المؤيدين إلى 48.7% تقريباً، وهو ما يعكس إدراك نصف العينة تقريباً للدور الإيجابي للإشراف في تعزيز الدقة المالية. بالمقابل، أعرب 16.1% عن عدم الموافقة و18.7% عن عدم الموافقة الشديدة، مما يدل على وجود شريحة ترى أن الإشراف الحالي لا يقلل الأخطاء بشكل ملموس، بينما كان 16.5% محايدين، وهو ما يعكس حالة من التردد أو عدم اليقين بشأن فعالية الإشراف. يمكن الاستنتاج من هذه النتائج أن الإشراف الفعال يعد عاملاً رئيسياً في الحد من الأخطاء المالية، ويؤكد الحاجة إلى تعزيز دور القيادة في الرقابة والمتابعة المستمرة للعمليات المالية لضمان جودة الأداء وتقليل المخاطر المحتملة.

تقل الأخطاء المالية بفضل الإشراف الفعال من القيادة.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق بشدة	77	33.5	33.5	33.5

لا أوافق بشدة	43	18.7	18.7	52.2
محايد	38	16.5	16.5	68.7
لا أوافق	37	16.1	16.1	84.8
أوافق	35	15.2	15.2	100.0
Total	230	100.0	100.0	

جدول 19: الوصف الإحصائي لتقليل الأخطاء المالية بفضل الإشراف الفعال من القيادة.



شكل 19: التمثيل البياني لتقليل الأخطاء المالية بفضل الإشراف الفعال من القيادة.

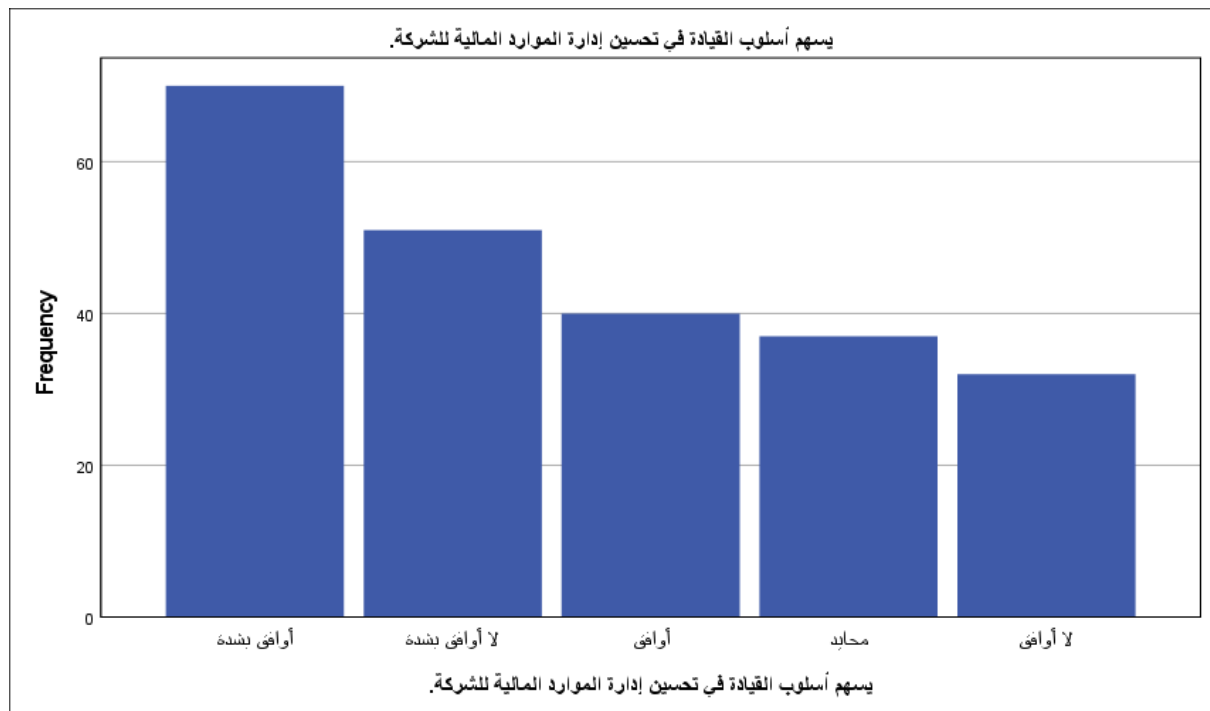
- يسهم أسلوب القيادة في تحسين إدارة الموارد المالية للشركة.

تشير نتائج الدراسة المتعلقة بتأثير أسلوب القيادة على تحسين إدارة الموارد المالية في شركة لدن للاستثمار إلى وجود تفاوت في وجهات نظر الموظفين. فقد أبدى نحو 30.4% من المشاركين موافقتهم الشديدة على أن أسلوب القيادة يسهم في تحسين إدارة الموارد المالية، فيما وافق 17.4%، ليكون مجموع المؤيدين 47.8% تقريباً، مما يعكس إدراك جزء من الموظفين للدور الإيجابي للقيادة في تنظيم وإدارة الموارد المالية بكفاءة. بالمقابل، أعرب 22.2% عن عدم الموافقة الشديدة و13.9% عن عدم الموافقة، مما يشير إلى وجود شريحة تعتبر أن أسلوب القيادة الحالي غير فعال بما يكفي في تحسين

إدارة الموارد المالية، بينما كان 16.1% محايدين، مما يعكس حالة من الحياد أو التردد بشأن هذا التأثير. وبناءً على هذه النتائج، يمكن الاستنتاج أن أسلوب القيادة يمثل عاملاً مؤثراً في تعزيز كفاءة إدارة الموارد المالية، إلا أن تحقيق التأثير الكامل يتطلب تحسين استراتيجيات القيادة ورفع مستوى التواصل والتوجيه المستمر للموظفين لضمان الاستخدام الأمثل للموارد وتحقيق الأهداف المالية للشركة.

يسهم أسلوب القيادة في تحسين إدارة الموارد المالية للشركة.				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق بشدة	70	30.4	30.4
	لا أوافق بشدة	51	22.2	52.6
	أوافق	40	17.4	70.0
	محايد	37	16.1	86.1
	لا أوافق	32	13.9	100.0
	Total	230	100.0	100.0

جدول 20: الوصف الإحصائي لإسهام أسلوب القيادة في تحسين إدارة الموارد المالية للشركة.



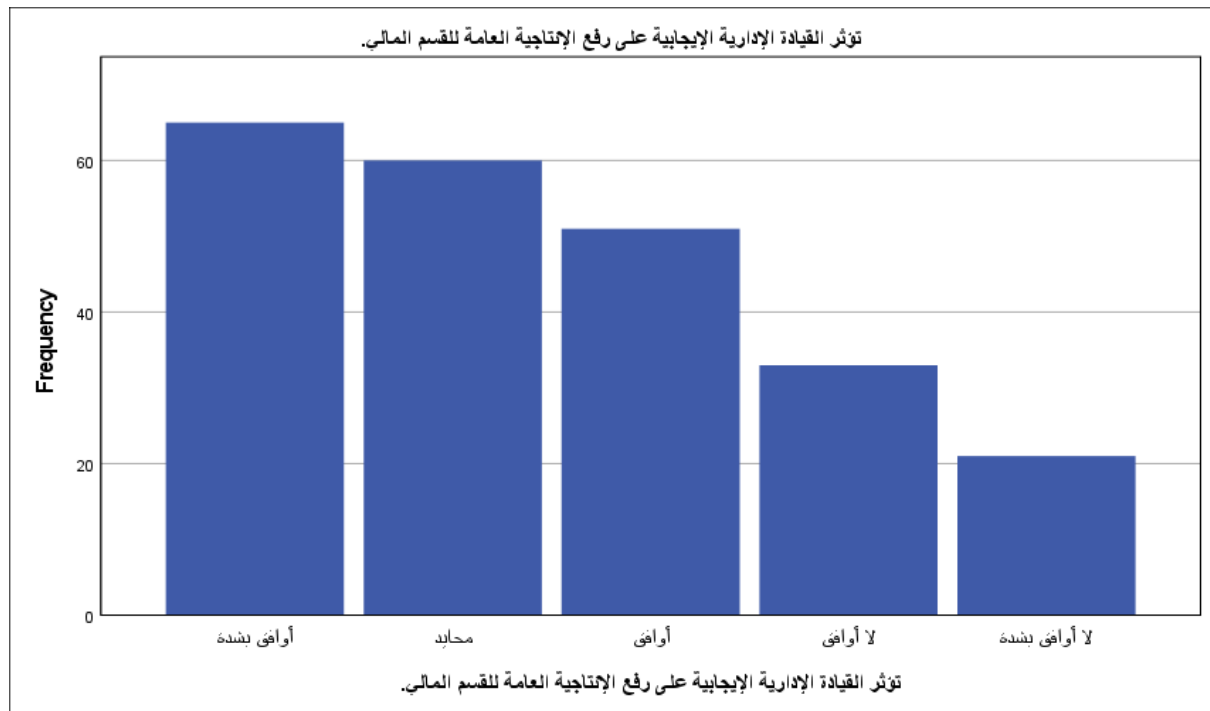
شكل 20: التمثيل البياني لإسهام أسلوب القيادة في تحسين إدارة الموارد المالية للشركة

- تؤثر القيادة الإدارية الإيجابية على رفع الإنتاجية العامة للقسم المالي.

تشير نتائج الدراسة المتعلقة بتأثير القيادة الإدارية الإيجابية على رفع الإنتاجية العامة للقسم المالي في شركة لدن للإستثمار إلى تباين وجهات النظر بين الموظفين. فقد أبدى نحو 28.3% من المشاركين موافقتهم الشديدة على أن القيادة الإدارية الإيجابية تسهم في زيادة الإنتاجية، فيما وافق 22.2%، ليصل مجموع المؤيدين إلى 50.5% تقريبًا، مما يعكس إدراك نصف العينة تقريبًا للدور الإيجابي للقيادة في تعزيز الأداء العام للقسم المالي. بالمقابل، أعرب 14.3% عن عدم الموافقة و9.1% عن عدم الموافقة الشديدة، مما يدل على وجود شريحة ترى أن القيادة الإدارية الإيجابية لا تؤثر بالقدر الكافي على رفع الإنتاجية، بينما كان 26.1% محايدين، وهو ما يعكس بعض التردد أو الحياد تجاه هذا التأثير. وبناءً على هذه النتائج، يمكن الاستنتاج أن القيادة الإدارية الإيجابية تلعب دورًا مهمًا في رفع إنتاجية الأقسام المالية، إلا أن الاستفادة الكاملة من هذا الدور تتطلب تعزيز أساليب التحفيز والمتابعة والتوجيه المستمر لضمان أن جميع الموظفين يحققون مستويات أداء عالية ومتسقة.

تؤثر القيادة الإدارية الإيجابية على رفع الإنتاجية العامة للقسم المالي.				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق بشدة	65	28.3	28.3
	محايد	60	26.1	54.3
	أوافق	51	22.2	76.5
	لا أوافق	33	14.3	90.9
	لا أوافق بشدة	21	9.1	100.0
	Total	230	100.0	100.0

جدول 21 : الوصف الإحصائي لتأثير القيادة الإدارية الإيجابية على رفع الإنتاجية العامة للقسم المالي.



شكل 21: التمثيل البياني لتأثير القيادة الإدارية الإيجابية على رفع الإنتاجية العامة للقسم المالي

- مصداقية وموثوقية البيانات:

تشير نتائج تحليل مصداقية وموثوقية البيانات المستخدمة في الدراسة إلى قوة وثبات الأدوات البحثية المعتمدة. فقد تم استخدام 20 عنصراً (متغيراً) في الاستبيان، وبلغ معامل ألفا كرونباخ 0.902، وهو ما يُعد مؤشراً مرتفعاً للغاية على الثبات الداخلي للأداة البحثية، ويعكس أن العناصر المكونة للاستبيان مترابطة بشكل جيد وتساهم في قياس المفهوم المستهدف بدقة. كما يظهر من ملخص معالجة الحالات (Case Processing Summary) أن جميع 230 حالة تم تضمينها في التحليل ولم يتم استبعاد أي حالة، مما يدل على شمولية البيانات وعدم وجود فقد في المعلومات. وبناءً على هذه النتائج، يمكن التأكيد أن البيانات التي تم جمعها ذات مصداقية وموثوقية عالية، مما يعزز قوة الاستنتاجات البحثية المتعلقة بأثر القيادة الإدارية على تحسين كفاءة الأقسام المالية.

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	230	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	230	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

جدول 22 : ملخص تحليل البيانات.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.902	20

جدول 23 : مصداقية وموثوقية البيانات.

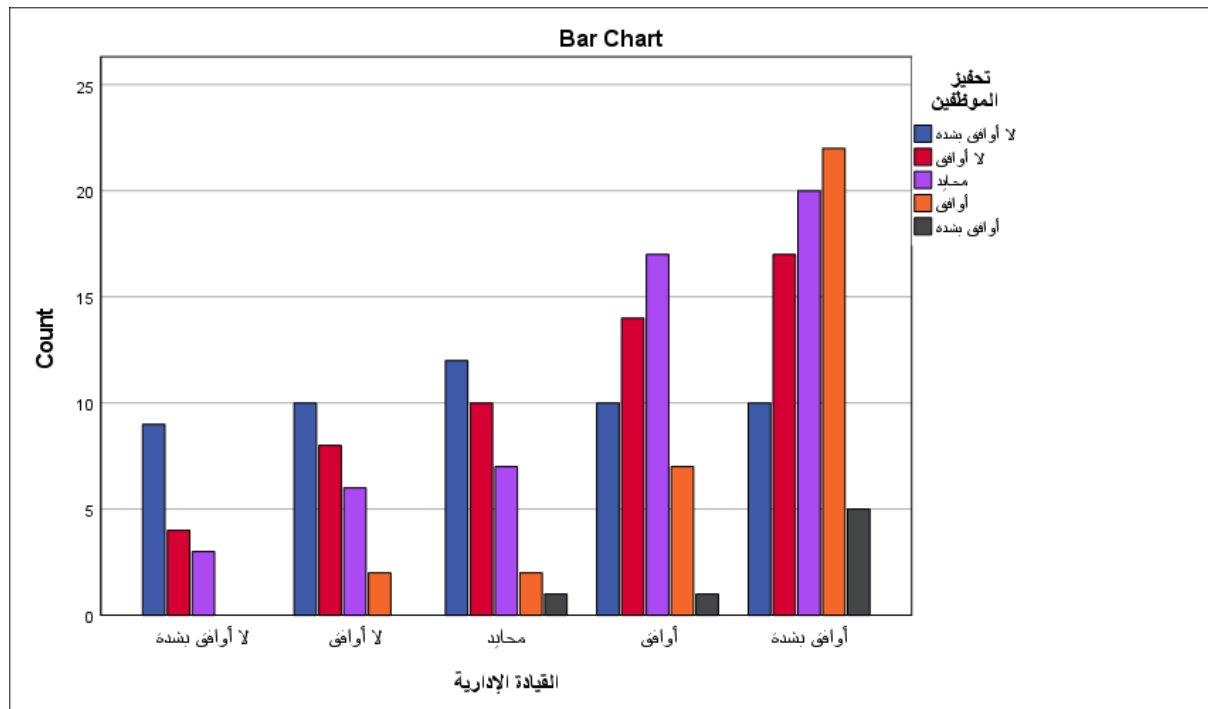
- تحليلات الجداول المتقاطعة:

1. أثر القيادة الإدارية على تحفيز الموظفين وتعزيز الأداء المالي

تشير نتائج تحليل الجداول المتقاطعة لدراسة أثر القيادة الإدارية على تحفيز الموظفين وتعزيز الأداء المالي إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغيرات القيادة الإدارية ومستوى تحفيز الموظفين. فقد أظهر اختبار كاي-سكوير (Pearson Chi-Square) قيمة 34.348 بدرجة حرية 16 ومستوى دلالة 0.005، مما يشير إلى أن العلاقة بين القيادة الإدارية وتحفيز الموظفين ليست صدفة بل ذات دلالة إحصائية. كما أظهر اختبار نسبة الاحتمال (Likelihood Ratio) قيمة 36.832 ومستوى دلالة 0.002، وهو ما يعزز صحة النتيجة السابقة. أما اختبار الارتباط الخطي (Linear-by-Linear Association) فقد أظهر قيمة 27.798 مع مستوى دلالة 0.000، مما يشير إلى وجود اتجاه خطي إيجابي بين القيادة الإدارية وتحفيز الموظفين، أي أن زيادة فعالية القيادة ترتبط بزيادة مستوى تحفيز الموظفين وبالتالي تحسين الأداء المالي.

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	34.348 ^a	16	.005
Likelihood Ratio	36.832	16	.002
Linear-by-Linear Association	27.798	1	.000
N of Valid Cases	197		
a. 10 cells (40.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .57.			

جدول 24: اختبار كاي/سكوير لأثر القيادة الإدارية على تحفيز الموظفين وتعزيز الأداء المالي.



شكل 22: المقايي المتماثلة في تحليل الجداول المتقاطعة لأثر القيادة الإدارية على تحفيز الموظفين وتعزيز الأداء المالي

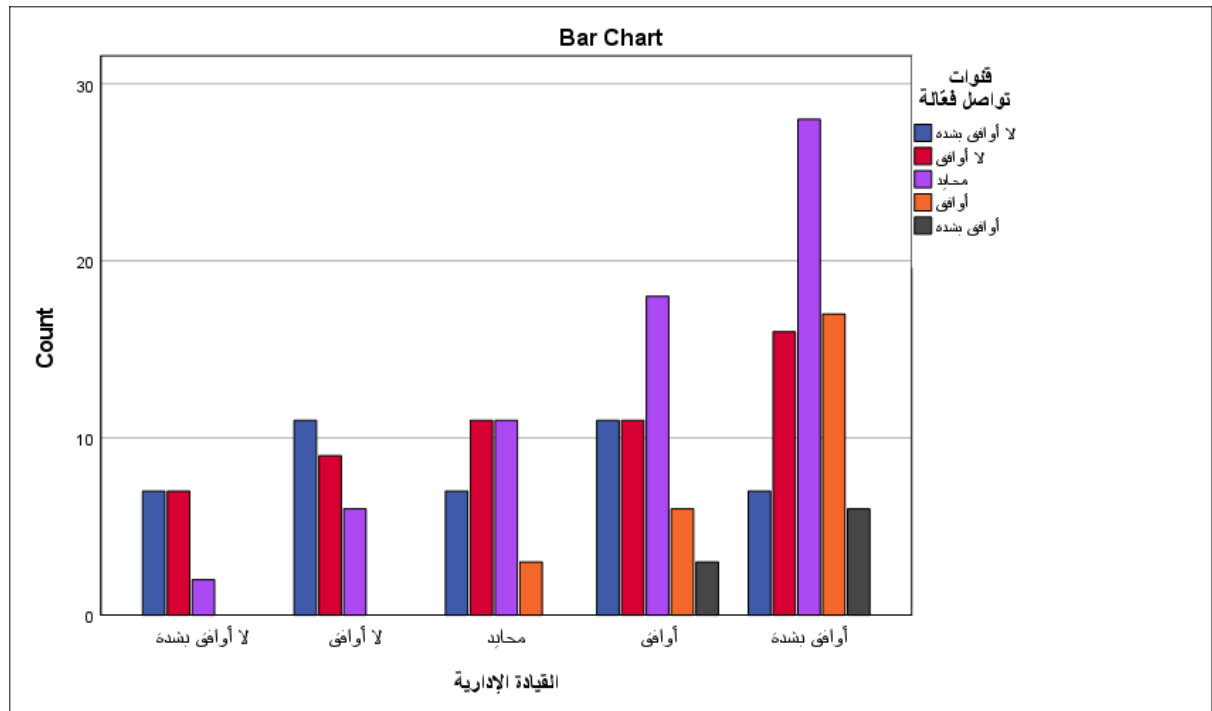
2. دور القيادة الإدارية في تفعيل قنوات التواصل الفعالة داخل الأقسام المالية

تشير نتائج تحليل الجداول المتقاطعة لدراسة دور القيادة الإدارية في تفعيل قنوات التواصل الفعالة داخل الأقسام المالية إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية قوية بين متغير القيادة الإدارية وفاعلية قنوات التواصل. فقد أظهر اختبار كاي-سكوير (Pearson Chi-Square) قيمة 38.197 بدرجة حرية 16 ومستوى دلالة 0.001، مما يدل على أن العلاقة بين القيادة الفعالة والتواصل ليست صدفة، بل لها تأثير مهم على تحسين التنسيق بين الموظفين. كما أظهر اختبار نسبة الاحتمال (Likelihood Ratio) قيمة 45.774 ومستوى دلالة 0.000، مما يعزز صحة العلاقة الإحصائية. أما اختبار الارتباط الخطي (Linear-by-Linear Association) فقد أظهر قيمة 33.430 مع مستوى دلالة 0.000، وهو ما يشير إلى وجود اتجاه خطي إيجابي، أي أن زيادة فاعلية القيادة ترتبط بتحسين قنوات التواصل بين فرق العمل داخل الأقسام المالية.

Chi-Square Tests		
Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)

Pearson Chi-Square	38.197 ^a	16	.001
Likelihood Ratio	45.774	16	.000
Linear-by-Linear Association	33.430	1	.000
N of Valid Cases	197		
a. 10 cells (40.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .73.			

جدول 25 : دور القيادة الإدارية في تفعيل قنوات التواصل الفعالة داخل الأقسام المالية.



شكل 23: المقاييس المتمثلة في تحليل الجداول المتقاطعة لدور القيادة الإدارية في تفعيل قنوات التواصل الفعالة داخل الأقسام المالية

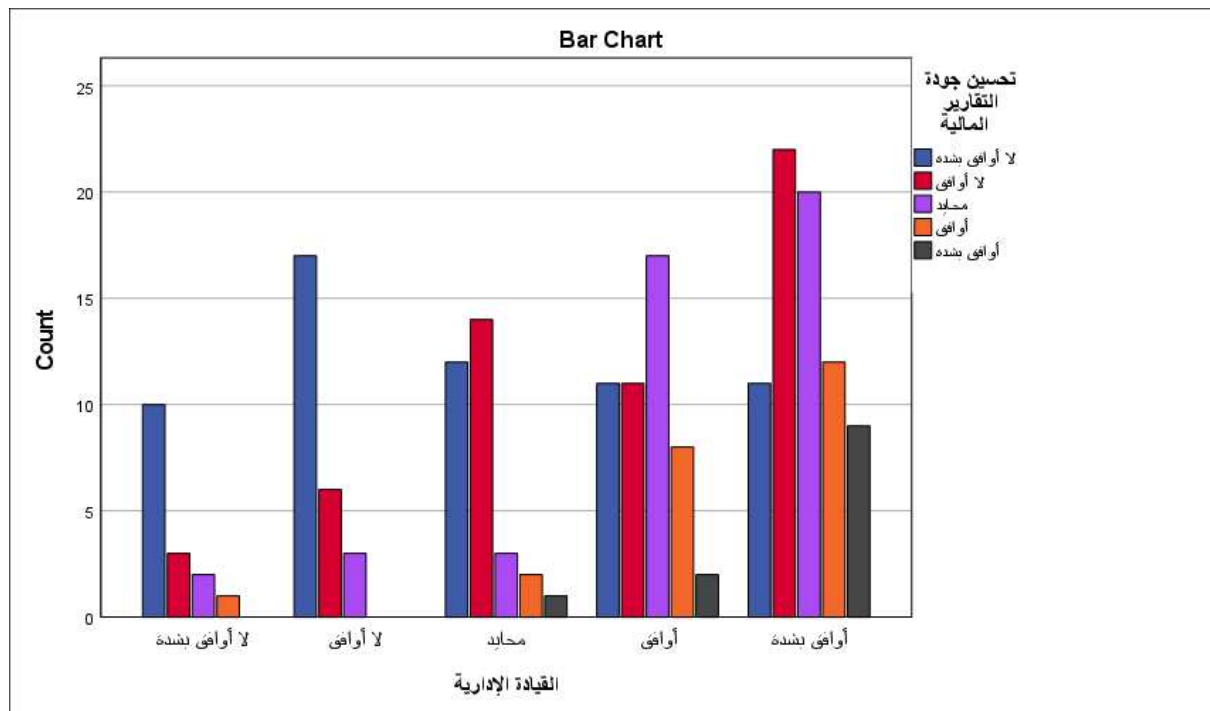
3. تأثير أساليب القيادة الإدارية على جودة التقارير المالية ودقة المعلومات

تشير نتائج تحليل الجداول المتقاطعة لدراسة تأثير أساليب القيادة الإدارية على جودة التقارير المالية ودقة المعلومات إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية قوية بين متغير القيادة الإدارية ومستوى جودة التقارير المالية. فقد أظهر اختبار كاي-سكوير (Pearson Chi-Square) قيمة 49.570 بدرجة حرية 16 ومستوى دلالة 0.000، مما يدل على أن العلاقة بين أساليب القيادة وجودة التقارير المالية ذات أهمية إحصائية كبيرة وليست صدفة. كما أظهر اختبار نسبة الاحتمال (Likelihood Ratio) قيمة 52.786 ومستوى دلالة 0.000، وهو ما يدعم صحة النتيجة ويعكس قوة التأثير. أما اختبار

الارتباط الخطي (Linear-by-Linear Association) فقد أظهر قيمة 33.276 مع مستوى دلالة 0.000، مما يشير إلى وجود ارتباط خطي إيجابي، أي أن أساليب القيادة الإدارية الأكثر فاعلية ترتبط مباشرة بتحسين جودة التقارير المالية وزيادة دقة المعلومات المالية.

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	49.570 ^a	16	.000
Likelihood Ratio	52.786	16	.000
Linear-by-Linear Association	33.276	1	.000
N of Valid Cases	197		
a. 11 cells (44.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .97.			

جدول 26 : تأثير أساليب القيادة الإدارية على جودة التقارير المالية ودقة المعلومات.



شكل 24: المقاييس المتمثلة في تحليل الجداول المتقاطعة لتأثير أساليب القيادة الإدارية على جودة التقارير المالية ودقة المعلومات

- تحليل التباين الأحادي:

تشير نتائج تحليل التباين الأحادي (ANOVA) إلى وجود تأثير معنوي لنموذج الدراسة الذي يضم المتغيرات المستقلة: تحفيز الموظفين، تحسين جودة التقارير المالية، وقنوات التواصل الفعالة على المتغير التابع وهو القيادة الإدارية. فقد بلغت قيمة F 8.041 مع مستوى دلالة 0.000، مما يشير إلى أن النموذج بشكل عام ذو دلالة إحصائية قوية، وأن هذه المتغيرات مجتمعة تساهم بشكل ملموس في تفسير التباين في القيادة الإدارية داخل الأقسام المالية.

أما نتائج ملخص نموذج بايز (Bayes Factor Model Summary) فقد أظهرت Bayes Factor مرتفع جداً (9018914.591)، مما يعزز بشكل كبير قوة النموذج مقابل نموذج العدم (Null Model). كما بلغ R 0.587، و R Square 0.344، بينما كان Adjusted R Square 0.301، ما يعني أن المتغيرات المستقلة تفسر حوالي 34.4% من التباين الكلي في القيادة الإدارية بعد تعديلها لمستوى الدقة، مع خطأ معياري في التقدير يبلغ 1.10.

ANOVA ^{a,b}					
Source	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	115.902	12	9.658	8.041	.000
Residual	221.022	184	1.201		
Total	336.924	196			
a. Dependent Variable: القيادة الإدارية					
b. Model: (Intercept), تحفيز الموظفين, تحسين جودة التقارير المالية, قنوات تواصل فعالة					

جدول 27: تحليل التباين الأحادي.

Bayes Factor Model Summary ^{a,b}				
Bayes Factor ^c	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
9018914.591	.587	.344	.301	1.10

جدول 28: ملخص نموذج عامل بايز^{أ، ب، ج}.

المناقشة

توضح نتائج الدراسة أن القيادة الإدارية الفعالة تمثل العامل الأساسي في تحسين كفاءة الأقسام المالية داخل شركة لدن للإستثمار، حيث أظهرت البيانات أن الإدارة التي تتبنى أساليب قيادية تشاركية وتحفيزية تتمكن من تعزيز أداء الموظفين وزيادة تفاعلهم مع مهامهم اليومية. وقد تبين أن تحفيز الموظفين، سواء من خلال المكافآت المادية أو المعنوية أو عبر توفير فرص للتطوير المهني، يلعب دورًا محوريًا في رفع مستوى الالتزام والدقة في العمل المالي، مما ينعكس مباشرة على جودة العمليات والتقارير المالية. كما أظهرت الدراسة أن وجود قنوات تواصل واضحة وفعالة بين الإدارة والموظفين يساهم بشكل ملحوظ في تقليل الأخطاء المالية وتسريع اتخاذ القرارات، ويتيح تبادل الأفكار والمبادرات الإبداعية التي تدعم الأداء المؤسسي.

كما بينت النتائج أن جودة التقارير المالية تتأثر بشكل مباشر بفاعلية القيادة الإدارية، حيث إن الإدارة التي تهتم بتدريب الموظفين وتوفير الأدوات اللازمة لمراجعة وإعداد التقارير تضمن تقديم بيانات دقيقة وموثوقة، مما يدعم اتخاذ القرارات الاستراتيجية ويزيد من مستوى الشفافية داخل الأقسام المالية. ومن الملاحظ أيضًا أن هناك تفاعلًا إيجابيًا بين المتغيرات المستقلة الثلاثة؛ إذ يساهم كل منها في تعزيز الآخر ويضاعف أثر القيادة الإدارية على تحسين كفاءة الأقسام المالية، مما يدل على أن الكفاءة المالية لا تتحقق من خلال عامل واحد، بل من خلال منظومة متكاملة تشمل أسلوب القيادة، التحفيز المستمر للموظفين، جودة التقارير المالية، وفعالية التواصل الداخلي.

تشير هذه النتائج إلى أن تحسين الأداء المالي يتطلب نهجًا متكاملًا يرتبط بالقيادة الإدارية الفعالة، حيث تتيح القيادة الجيدة توجيه فرق العمل بكفاءة، وتعزز من التفاعل الإيجابي بين الموظفين، وتحفز الابتكار والمبادرة، مما يؤدي في نهاية المطاف إلى رفع مستوى الأداء العام للأقسام المالية. كما تؤكد الدراسة أن التركيز على تعزيز بيئة العمل المؤسسية، وتبني سياسات إدارية واضحة للتحفيز والتواصل، يمثل عاملًا أساسيًا لضمان استدامة الأداء المالي وتحقيق التميز المؤسسي. وبناءً على ذلك، يمكن القول إن القيادة الإدارية لا تقتصر على إدارة المهام اليومية، بل تمتد لتشمل القدرة على بناء بيئة عمل محفزة وفعالة تضمن تقديم أفضل النتائج المالية وتعزز من قدرة الشركة على المنافسة والنمو المستدام.

الخاتمة

توصلت الدراسة إلى أن القيادة الإدارية الفعالة تشكل العامل الأساسي والمحوري في تحسين كفاءة الأقسام المالية داخل شركة لدن للإستثمار، حيث أظهرت النتائج أن أساليب القيادة التشاركية والتحفيزية تعزز من تفاعل الموظفين مع مهامهم اليومية وتزيد من مستوى الالتزام والدقة في تنفيذ العمليات المالية. وقد أكدت البيانات أن تحفيز الموظفين، سواء عبر المكافآت المادية والمعنوية أو من خلال توفير فرص التطوير المهني المستمر، يسهم بشكل كبير في تحسين جودة الأداء المالي، ويزيد من كفاءة إعداد التقارير المالية ويقلل من الأخطاء المحتملة في البيانات المالية، مما يعكس تأثير القيادة على الأداء العام للأقسام المالية.

كما أظهرت الدراسة أن جودة القنوات التواصلية بين الإدارة والموظفين تلعب دورًا محوريًا في دعم العمليات المالية، حيث تعمل على تسريع اتخاذ القرارات وتقليل المشكلات المرتبطة بنقل المعلومات أو فهم التعليمات، كما تتيح تبادل الأفكار والمبادرات الإبداعية التي تدعم تطوير الأداء المؤسسي. ومن خلال النتائج، تبين أن جودة التقارير المالية تتأثر بشكل مباشر بأسلوب القيادة، إذ أن الإدارة التي توفر التدريب المستمر للموظفين وتضع نظامًا دقيقًا لمراجعة البيانات تضمن تقديم معلومات موثوقة تدعم اتخاذ القرارات الاستراتيجية بكفاءة وشفافية عالية. كما لوحظ تفاعل إيجابي بين جميع المتغيرات المستقلة للدراسة؛ فوجود تحفيز مستمر، وقنوات تواصل فعالة، واهتمام بجودة التقارير المالية يعزز بشكل متكامل أثر القيادة الإدارية على كفاءة الأقسام المالية، مما يؤكد أن تحقيق الكفاءة المالية يتطلب منظومة متكاملة وليست مجرد ممارسات فردية.

يمكن الاستنتاج بأن تحسين الأداء المالي في الشركة لا يعتمد فقط على المهارات الفردية للموظفين أو على الموارد المتاحة، بل يرتبط ارتباطًا وثيقًا بفعالية القيادة الإدارية في توجيه فرق العمل، وخلق بيئة عمل محفزة، وضمان تقديم بيانات مالية دقيقة. كما تؤكد الدراسة أهمية تبني سياسات إدارية واضحة تشمل التحفيز والتواصل وتطوير نظم العمل، بحيث تساهم في تعزيز روح الفريق وزيادة مستوى الالتزام الوظيفي والاستدامة المؤسسية. وبناءً على ذلك، يمكن القول إن القيادة الإدارية تمثل الركيزة الأساسية لضمان تحقيق أعلى مستويات الكفاءة المالية، وتعزيز القدرة التنافسية للشركة، وضمان استدامة الأداء المالي في المستقبل، بما يحقق التوازن بين الأهداف المؤسسية ورضا الموظفين ويعزز القدرة على مواجهة التحديات المالية والإدارية بكفاءة واحترافية.

التوصيات

- تشير النتائج إلى أن كفاءة الأقسام المالية تتحسن بشكل ملحوظ عند تبني أساليب قيادة إدارية تشاركية وتحفيزية، حيث ينعكس أسلوب القيادة الإيجابي على مستوى التفاعل بين الموظفين وفاعلية العمليات المالية. وبناءً على ذلك، يوصى بتطوير برامج تدريبية للقادة والمديرين الماليين تهدف إلى تعزيز مهارات القيادة، بما في ذلك اتخاذ القرارات السليمة، إدارة فرق العمل، وتحفيز الموظفين، لضمان تحسين الأداء العام للأقسام المالية وتعزيز جودة التقارير المالية.
- أظهرت النتائج أن تحفيز الموظفين يعد عاملاً مؤثراً في رفع مستوى كفاءة الأقسام المالية. وبناءً على ذلك، توصي الدراسة بضرورة اعتماد سياسات تحفيزية واضحة ومتكاملة، تشمل المكافآت المالية والمعنوية، وتوفير فرص للتطوير المهني، مما يساهم في زيادة رضا الموظفين وتحفيزهم على تقديم أداء أفضل، ويعزز التزامهم بأهداف الشركة ويساهم في رفع جودة العمل المالي.
- أظهرت النتائج أن وجود قنوات تواصل فعالة بين الإدارة والموظفين يساهم بشكل كبير في تحسين الأداء والكفاءة داخل الأقسام المالية. ومن هنا، توصي الدراسة بضرورة تحسين أساليب التواصل الرسمية وغير الرسمية داخل الأقسام، وتبني أنظمة واضحة لتبادل المعلومات والبيانات المالية، بما يضمن سرعة اتخاذ القرارات الصحيحة ويقلل من الأخطاء والتأخير في إعداد التقارير.
- تشير النتائج إلى أن تحسين جودة التقارير المالية يرتبط مباشرة بأسلوب القيادة الإدارية الفعال والتحفيز المستمر للموظفين. لذلك، توصي الدراسة بالعمل على تطوير نظم دقيقة لمراجعة وإعداد التقارير المالية، وتدريب الموظفين على استخدام الأدوات المالية الحديثة، مع التأكيد على التزام الدقة والشفافية، لضمان تقديم بيانات مالية موثوقة تدعم اتخاذ القرارات الاستراتيجية داخل الشركة.
- أظهرت النتائج أن بيئة العمل المؤسسية المتناغمة مع أساليب القيادة الإدارية الإيجابية تحفز الموظفين وتزيد من كفاءتهم. لذلك، توصي الدراسة بتبني سياسات إدارية تركز على خلق بيئة عمل داعمة، تشجع الابتكار والمبادرة، وتحافظ على روح الفريق، بما يساهم في رفع مستوى الأداء العام للأقسام المالية وتعزيز الاستقرار الوظيفي والالتزام المؤسسي.

المراجع

- Agustian, K. (2023). Human Resource Management Strategies in Achieving Competitive Advantage in Business Administration. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/374425992_Human_Resource_Management_Strategies_in_Achieving_Competitive_Advantage_in_Business_Administration
- Ali, A. A. (2021). Organizational citizenship behavior role in mediating the effect of transformational leadership on organizational performance in gold industry of Saudi Arabia. Retrieved from <https://www.cceol.com/search/article-detail?id=1008133>
- Al-Matari, E. M. (2022). Fintech, Board of Directors and Corporate Performance in Saudi Arabia Financial Sector: Empirical Study. Retrieved from <https://www.mdpi.com/2071-1050/14/17/10750>
- Almutairi, Y. M. (2025). Developing the Administration of the University of Ha'il in Light of the Fourth Industrial Revolution Requirements. Retrieved from <https://www.mdpi.com/2227-7102/15/3/340>
- Alnajim, A. (2024). The Role and Impact of Saudi Vision 2030 in Leadership Development. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/379436769_The_Role_and_Impact_of_Saudi_Vision_2030_in_Leadership_Development
- Al-Taweel, I. S. (2022). Developing the performance of administrative leadership in Saudi universities in light of the distributed leadership approach. Retrieved from https://mfes.journals.ekb.eg/article_223406.html?lang=en
- Ansari, M. S. (2024). Influence of transformational and transactional leadership on agile project success. Retrieved from <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2666721524000218>
- Asmini. (2023). Improving Financial Efficiency through Integrated Human Resource Management and the Mediating Role of Leadership and Organizational Culture in Organizational Performance. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/376219581_Improving_Financial_Efficiency_through_Integrated_Human_Resource_Management_and_the_Mediating_Role_of_Leadership_and_Organizational_Culture_in_Organizational_Performance
- Bakare, O. A. (2023). The impact of administrative efficiency on SME Growth and Sustainability. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/384559296_The_impact_of_administrative_efficiency_on_SME_Growth_and_Sustainability
- Basiru, J. O. (2023). Leadership in administrative efficiency: A review of theoretical approaches and conceptual models for organizational improvement. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/388371211_Leadership_in_administrative_efficiency_A_review_of_theoretical_approaches_and_conceptual_models_for_organizational_improvement
- Berisha, A. (2024). Impact of leadership styles on employee performance in small and medium enterprises. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/380338995_Impact_of_leadership_styles_on_employee_performance_in_small_and_medium_enterprises

- Bevilacqua, S. (2025). Enhancing top managers' leadership with artificial intelligence: insights from a systematic literature review. Retrieved from <https://link.springer.com/article/10.1007/s11846-025-00836-7>
- Brzeziński, Ł. (2024). Enterprise Development Management. Retrieved from <https://www.mdpi.com/2673-8392/4/4/91>
- Chughtai, M. S. (2023). Role of adaptive leadership in learning organizations to boost organizational innovations with change self-efficacy. Retrieved from <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC10132955/>
- Daniel, Z. (2024). Key Performance Indicators (KPIs) for Financial Control Systems. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/388498271_Key_Performance_Indicators_KPIs_for_Financial_Control_Systems
- Dhiman, R. (2023). Effective Leadership and Organization's Market Success. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/373142894_Effective_Leadership_and_Organization's_Market_Success
- Florea, N. V. (2025). The Impact of Artificial Intelligence on Communication Dynamics and Performance in Organizational Leadership. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/388346528_The_Impact_of_Artificial_Intelligence_on_Communication_Dynamics_and_Performance_in_Organizational_Leadership
- Fries, A. (2021). Leadership Styles and Leadership Behaviors in Family Firms: A Systematic Literature Review. Retrieved from <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877858520301017>
- Jerab, D. A. (2023). The Role of Leadership in Changing Organizational Culture. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/374000466_The_Role_of_Leadership_in_Changing_Organizational_Culture
- Kantabutra, S. (2024). Toward a sustainability performance management framework. Retrieved from <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2405844024097603>
- Khan, K. (2021). Behavior-Based Perceived Leadership Styles as Determinants of Organizational Functionality. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/353689405_Behavior-Based_Perceived_Leadership_Styles_as_Determinants_of_Organizational_Functionality
- Kim, J. Y. (2025). How transformational leadership of managers affects employee innovative behavior in IT corporations. Retrieved from <https://www.frontiersin.org/journals/psychology/articles/10.3389/fpsyg.2025.1565307/full>
- Liliane, M. (2020). Effect of Employee Motivation on the Financial Performance of Organisations in Rwanda: The Case of Umwalimu SACCO. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/338631320_Effect_of_Employee_Motivation_on_the_Financial_Performance_of_Organisations_in_Rwanda_The_Case_of_Umwalimu_SACCO
- Mesioye, O. (2024). Evaluating Financial Reporting Quality: Metrics, Challenges, and Impact on Decision-Making. Retrieved from

https://www.researchgate.net/publication/384853125_Evaluating_Financial_Reporting_Quality_Metrics_Challenges_and_Impact_on_Decision-Making

Nasseef, M. (2022). The Role of Administrative Leadership in Supporting Culture of Quality and Excellence Based on Kaqa Excellence Model: An Implementation Study. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/358230267_The_Role_of_Administrative_Leadership_in_Supporting_Culture_of_Quality_and_Excellence_Based_on_Kaqa_Excellence_Model_An_Implementation_Study

Rodić, M. (2021). Leadership style and employee readiness: Basic factors of leadership efficiency. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/351791108_Leadership_style_and_employee_readiness_Basic_factors_of_leadership_efficiency

Salawu, R. O. (2023). THEORETICAL AND CONCEPTUAL FRAMEWORKS IN RESEARCH: CONCEPTUAL CLARIFICATION. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/374081258_THEORETICAL_AND_CONCEPTUAL_FRAMEWORKS_IN_RESEARCH_CONCEPTUAL_CLARIFICATION

Singh, B. J. (2023). A systematic review of industrial wastewater management: Evaluating challenges and enablers. Retrieved from <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0301479723020182>

Soelistya, D. (2024). Exploring the Relationship Between Leadership Styles and Employee Motivation in the Context of Contemporary Management. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/384545507_Exploring_the_Relationship_Between_Leadership_Styles_and_Employee_Motivation_in_the_Context_of_Contemporary_Management

Whitehead, J. (2025). Strategic Leadership 5.0: Reality or Illusion? Retrieved from <https://link.springer.com/article/10.1007/s13132-025-02785-8>

الملاحق

الاستبانة

الأسئلة					الإجابة
1- الاسئلة العامة					
العمر	20-30	30-40	40-50	50-60	60+
الجنس	ذكر	أنثى			
الدرجة العلمية	شهادة الدراسة الثانوية	درجة البكالوريوس	شهادة عليا	ماجستير	دكتوراه
2- أسئلة الإستبيان					
يسعى القائد الإداري في الشركة إلى تحفيز الموظفين وتشجيعهم على الابتكار.	لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة
يحرص القائد على إشراك العاملين في اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل المالي.	لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة
يتعامل القائد بعدالة وموضوعية مع جميع موظفي القسم المالي.	لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة
يوضح القائد الأهداف والسياسات المالية بوضوح للموظفين.	لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة
يشجع القائد بيئة عمل قائمة على التعاون والثقة المتبادلة.	لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة
يوفر القائد قنوات تواصل فعالة بينه وبين العاملين في القسم المالي.	لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة
يتعامل القائد مع ملاحظات ومقترحات الموظفين بجدية.	لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة
يتم تبادل المعلومات المالية داخل القسم بشفافية ودقة.	لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة
يسهم التواصل الفعال في تقليل الأخطاء المالية وتحسين الأداء.	لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة
يشجع القائد الموظفين على حضور الدورات التدريبية المالية.	لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة
يوفر القائد فرصاً للتعلّم المستمر وتحسين الأداء.	لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة
يربط القائد بين الأداء المتميز والمكافآت المناسبة.	لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة
تسهم القيادة الإدارية في تحسين جودة التقارير المالية.	لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة
تؤدي القيادة الجيدة إلى سرعة ودقة تنفيذ المهام المالية.	لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة
تقل الأخطاء المالية بفضل الإشراف الفعال من القيادة.	لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة
يسهم أسلوب القيادة في تحسين إدارة الموارد المالية للشركة.	لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة
تؤثر القيادة الإدارية الإيجابية على رفع الإنتاجية العامة للقسم المالي.	لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة

✓ <https://forms.gle/tz2hYatEViZxkjAE6>

Abstract

This study aimed to explore the impact of administrative leadership on improving the efficiency of the finance departments at Laden Investment Company in the Kingdom of Saudi Arabia, focusing on analyzing the relationship between administrative leadership and influential variables such as employee motivation, effective communication channels, and the quality of financial reports. The study employed a quantitative methodology for data collection and analysis, utilizing a questionnaire administered to a sample of 230 employees representing various administrative and technical levels within the company's finance departments. The results demonstrated a significant and positive correlation between effective administrative leadership and increased efficiency in the finance departments. Continuous employee motivation, the development of internal communication channels, and attention to the quality of financial reports all contribute to raising the overall performance level, reducing errors, and enhancing organizational commitment. Based on these findings, the study recommends adopting motivating and comprehensive leadership policies, developing effective internal communication systems, and continuously training employees in preparing accurate financial reports to ensure improved financial performance, enhance the company's competitiveness, and achieve sustainable organizational performance.

Keywords: Administrative leadership, finance department efficiency, employee motivation, communication channels, financial reporting quality, financial performance, organizational sustainability.

Midocean University
College of Management
Master of Business Administration



The Impact of Administrative Leadership on Improving the Efficiency of Finance Departments:
An Applied Study on Laden Investment Company in the Kingdom of Saudi Arabia

Prepared by/

Basma Mahmoud Al-Bahkali

University ID/

251001982

Supervised by/

Dr. Faisal Abdul Hamid

Dr. Fayez Jarad

Year

2025