

أثر التطوير التنظيمي على موثوقية المعلومات المحاسبية: دراسة تطبيقية
في شركات التأمين العاملة بمدينة مصراتة

*The Impact of the Organizational Development on Reliability
of Accounting Information: An applied Study in Insurance
Companies Operating in Misurata City*

عبد الله مفتاح الشويرف¹، إبراهيم علي أبو شيببة²، علي حسين زبلج³*

¹ جامعة مصراتة - كلية الاقتصاد، (ليبيا)، sh_accounting@eps.misuratau.edu.ly

² الأكاديمية الليبية مصراتة، (ليبيا)، i.abushaiba@lam.edu.ly

³ طالب دراسات عليا - الأكاديمية الليبية مصراتة، (ليبيا)، auditor.zgroup@gmail.com

تاريخ الاستلام: 2021/09/01 تاريخ قبول النشر: 2021/10/26 تاريخ النشر: 2021/12/31

المخلص: هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر التطوير التنظيمي بأبعاده (التطوير السلوكي، تطوير الهياكل التنظيمية، التطوير التكنولوجي) على موثوقية المعلومات المحاسبية، ولقد تم تجميع البيانات من شركات التأمين العاملة في مدينة مصراتة، وكانت عينة الدراسة (67) مستجوباً، وبعد إجراء التحليل الإحصائي عليها باعتماد البرامج الإحصائية (SPSS, Var.24 & Smart PLS3) لاختبار فرضيات الدراسة. توصلت الدراسة إلى أن التطوير التكنولوجي تربطه علاقة إيجابية مع موثوقية المعلومات المحاسبية، كما اتضح أن كل من التطوير السلوكي وتطوير الهياكل التنظيمية لا يرتبطان بعلاقة ذات أهمية مع موثوقية المعلومات المحاسبية.
الكلمات مفتاحية: موثوقية المعلومات المحاسبية، التطوير التنظيمي، شركات التأمين، مدينة مصراتة.
تصنيف JEL: G22، M40.

Abstract: This study deals with three organizational factors relating to the Organizational Development: The Behavioral Development, the Organizational Structures Development, and the Technological Development. It aims to determine whether these three different factors have an effect on Reliability of Accounting Information. Data were collected from 67 participants working in different Insurance companies operating in city of Misurata. In order to test the study hypotheses, the statistical programmes of SPSS, Var.24, and Smart PLS3 used for analyzing data. The finding revealed that the Technological Development factor has a positive effect on the Reliability of Accounting Information. Whereas, the other factors of the Organizational Development, i.e. the Behavioral Development and the Organizational Structures Development have statistically revealed no effect on the Reliability of Accounting Information.

Keywords: Reliability of accounting information, Organizational development, Insurance companies, Misurata City.

Jel Classification Codes: G22, M40.

1. مقدمة

عانت العديد من الشركات والمؤسسات على المستويين الدولي والإقليمي من عدم القدرة على كيفية استيعاب واستحداث التطويرات الإدارية في بعض الشركات والمؤسسات داخل إدارتها الاستراتيجية، إذا مثل التطوير التنظيمي بأساليبه المختلفة الركيزة الداعمة لإدارة الشركات والمؤسسات لتحسين موقعها التنافسي بصفة مستمرة، وذلك من خلال المعلومات والبيانات التي توفرها الإدارة عن منافسيها وعملائها وأي أطراف أخرى يمكن أن تؤثر على الموقف التنافسي للمنظمة (Boumosleh, 2009. P526).

حيث تعد عملية التطوير التنظيمي الدائم والمستمر في مختلف المجالات السمة الأساسية التي تتميز بها حركة المنظمات، وبدون ذلك تتوقف الأمور عند نقطة معينة ويصبح كل شيء عند ذلك في حالة تقادم وجمود. ولقد أضحت أيضاً قضية تحديث المنظمات وتطويرها من أهم قضايا تحديث الإدارة، ولا سيما ما يسمى بالتطوير التنظيمي، وقد غدا يرتبط بالعديد من العمليات التنظيمية والمفاهيم مثل: إعادة الهيكلة والتغيير الشامل والتخطيط الاستراتيجي والتغيير التنظيمي وغير ذلك من المفاهيم والعمليات (الشريف، 2013، ص12).

ويتطلب أي تغيير في المنظمة تكيفاً وتوازناً جديداً يكفل للمنظمة بقاءها، وزيادة فاعليتها في ظل بيئة ديناميكية كثيرة التغيير، ويشمل التغيير عدداً كبيراً من الجوانب التي تبنى عليها المنظمات، في الأهداف والاستراتيجيات، وفي الهيكل التنظيمي، وإما في آليات اتخاذ القرار، والأدوات التكنولوجية والأساليب المستخدمة، القوى العاملة، في القيادة وأساليبها وأنواعها ووسائل الاتصال، لذلك لا بد للقيادي أن يكون على دراية وعلم بما يدور في بيئته الداخلية والخارجية حتى يستطيع تحديد مواطن الخلل التي تحتاج إلى التغيير والتطوير (الأعرجي، 1995، ص136).

1.1 الدراسات السابقة:

تعتبر الدراسات السابقة الركيزة الأساسية التي يعتمد عليها للوصول إلى مشكلة الدراسة، والربط التحليلي العلمي السليم مع نتائج الدراسة الحالية، وفيما يلي مجموعة من الدراسات البحثية التي ارتبطت بهذا المفهوم للوقوف على أهم القضايا التي تناولتها تلك الدراسات، والنتائج التي توصلت لها جميع الدراسات السابقة.

أولاً: الدراسات العربية:

دراسة الفرا، واللوح، (2007) بعنوان "تطور الهياكل التنظيمية للوزارات الفلسطينية وأثره على الكفاءة الإدارية" هدفت هذه الدراسة للتعرف على التطورات التي حصلت على الهيكل التنظيمي للوزارات الفلسطينية، وأثر هذا التغير على الكفاءة الإدارية للوزارات الفلسطينية، حيث مرت هذه الوزارات بتغيرات مستمرة خلال التشكيلات الحكومية المتعاقبة وفي خلال فترة قصيرة. وقد تشكل مجتمع الدراسة من (3118) موظف وتم أخذ عينة طبقية عشوائية تتكون من (500) موظف ما بين وكيل وزارة ورئيس قسم، وقد جمع الباحث (459) استبانة. وتوصلت الدراسة إلى وجود خلل في الهياكل التنظيمية للوزارات الفلسطينية ناتج عن التغيرات الوزارية المتلاحقة، وعدم كفاءة القائمين على إعداد الهياكل التنظيمية للوزارات، وكان هذا الخلل في الهياكل التنظيمية له الأثر البالغ في قدرة الوزارات الفلسطينية على تطوير أدائها الإداري؛ مما يستوجب إعادة دراسة هذه الهيكليات بما يتفق مع استراتيجية هذه الوزارات.

دراسة مطر، (2008) بعنوان "التطوير التنظيمي وأثره على فعالية القرارات الإدارية في المؤسسات الأهلية في قطاع غزة" هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر التطوير التنظيمي على فعالية القرارات الإدارية في المؤسسات الأهلية في قطاع غزة. كما هدفت أيضاً إلى التعرف على مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات المبحوثين تعزى للخصائص الشخصية لأفراد عينة الدراسة. وقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي الذي يعتمد على دراسة الظاهرة كما هي على أرض الواقع ويصفها بشكل دقيق ويعبر عنها تعبيراً كمياً وكيفياً. وبالنسبة للبيانات الثانوية فقد تم الحصول عليها من خلال البحث والاطلاع على الكتب والأبحاث، والدوريات، والدراسات السابقة، وشبكة الانترنت. وضم مجتمع الدراسة (262) منظمة أهلية مسجلة في دليل الأمم المتحدة لعام (2007) وتم اختيار عينة من (160) منظمة بعد التأكد من استيفائها للشروط، وهي: أن تضم المنظمة (10) عاملين دائمين فأكثر، أو تضم (10) متطوعين فأكثر إن كان عدد العاملين بها يقل عن عشرة. وتم التأكد من هذه المعلومات من خلال دليل المؤسسات غير الحكومية في قطاع غزة والصادر عن مكتب المنسق الخاص للأمم المتحدة والذي يحتوي على معلومات مفصلة عن عدد العاملين والمتطوعين في كل مؤسسة. وقد استخدم الباحث استبانة خاصة لجمع البيانات الأولية من أفراد عينة الدراسة

وتم توزيع (160) استبانة على مدراء المنظمات الأهلية حيث قام (153) فردا بالإجابة عليها وإرجاعها. وتم استخدام البرنامج الإحصائي SPSS لتحليل البيانات الأولية واختبار الفرضيات. وقد أظهرت أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة بوجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين جميع مجالات التطوير التنظيمي وفاعلية القرارات الإدارية في المؤسسات الأهلية في قطاع غزة، وأظهرت أيضاً وجود بعض الفروق في إجابات أفراد عينة الدراسة في بعض مجالات التطوير التنظيمي تعود للمتغيرات الشخصية مثل العمر والمؤهل التعليمي وعدد سنوات الخبرة.

دراسة بوتبينة، (2016) بعنوان "أثر رأس المال الفكري على التطوير التنظيمي" هدفت هذه الدراسة إلى توضيح أثر رأس المال الفكري على التطوير التنظيمي لشركة أسمنت عين التوتة بدولة الجزائر، ودراسة طبيعة العلاقة بينهما، وقد استخدمت أداة الاستبيان لغرض جمع البيانات من أفراد مجتمع الدراسة بلغ عددهم 208. حيث أظهرت الدراسة عدة نتائج أهمها: وجود علاقة ارتباط معنوية بين رأس المال الفكري والتطوير التنظيمي، كما بين وجود تفاوت في أثر مكونات رأس المال الفكري على التطوير التنظيمي للشركة محل الدراسة، يليه رأس المال العقلاني بنسبة (21%) وأخيراً رأس المال الهيكلي بنسبة (16%)، لذلك قد أوصت الدراسة في الأخير بضرورة اهتمام إدارة الشركة برأسمالها الهيكلي والعقلاني باعتبارهما أهم الركائز الأساسية لتحقيق التطوير التنظيمي.

دراسة بلال، والعمرى، (2019) بعنوان "أثر خصائص المعلومات المحاسبية على جودة اتخاذ القرارات" هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر خصائص المعلومات المحاسبية على جودة اتخاذ القرارات في الشركات الصناعية بمحافظة ظفار. تكون مجتمع الدراسة من المستويات الإدارية العليا بالشركات الصناعية بمحافظة ظفار، وقد اختار الباحث عينة عشوائية بلغ قوامها (55) من الإداريين بثلاث شركات تعمل في مجالات الأسمن، المواد الغذائية والألبان، وتم توزيع الاستبانات على جميع أفراد عينة الدراسة، وقد توصلت الدراسة إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية للقابلية لمقارنة المعلومات المحاسبية على جودة اتخاذ القرار بالشركات الصناعية، وقد أوصت الدراسة بضرورة خلق بيئة ملائمة للحصول على معلومات محاسبية ذات جودة عالية كون هذه المعلومات تفيد في ترشيد وصنع القرارات، وكما أوصت بضرورة اهتمام الشركات الصناعية بمتطلبات

مستخدمي المعلومات المحاسبية بأنماطهم المتنوعة من خلال الإفصاح عن تلك المعلومات بالكم والنوع وفي الوقت المحدد.

ثانياً: الدراسات الأجنبية:

دراسة Hallgrímsson (2008) بعنوان "Change Management and Change Readiness Employees Attitudes During Times of Proposed Merger"، حيث هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر إدارة التغيير والتعرف على مواقف الموظفين من عملية التغيير، وذلك من خلال استعراض الأدب الذي يتناول إدارة التغيير من خلال استخدام المنهج التحليلي التجريبي، ولتحقيق أهداف هذه الدراسة تم استخدام أداة الاستبيان وتوزيعها على عينة الدراسة المتمثلة في (87) موظفاً موزعين على (3) منظمات إدارية، وكما تم إجراء بعض المقابلات الشخصية مع المديرين التنفيذيين لهذه المنظمات، حيث توصلت الدراسة إلى جملة من النتائج: أنه كلما زاد استعداد الموظفين للتغيير، زاد الرضا الوظيفي -تبين الدراسة العلاقة بين استعداد الموظفين للتغيير والالتزام به- إن المنظمات التي تواجه تغييراً جزئياً أو متقطعاً لا تبلغ مستويات أدنى في استعداد الموظفين للتغيير من تلك المنظمات التي تواجه تغييراً.

دراسة Alsharayri (2012) بعنوان "Evaluating the Performance of Accounting Information Systems in Jordanian Private Hospitals"، حيث هدفت هذه الدراسة إلى تقييم أداء نظام المعلومات المحاسبية الذي يتم استخدامه في عدد من المستشفيات الخاصة الأردنية. حيث تكون مجتمع الدراسة من الموظفين العاملين في المستشفيات الخاصة الأردنية والبالغ عدد (15) مستشفى خاص، وخلصت الدراسة إلى النتائج التالية: إن جودة البنى التحتية والتكنولوجيا المتطورة يؤثر بشكل إيجابي على أداء نظام المعلومات المحاسبية، وأن استخدام البرامج التكنولوجية الحديثة تزيد من فاعلية أداء نظم المعلومات المحاسبية، كما أظهرت الدراسة أن الموارد البشرية المختصة تلعب دوراً فاعلاً في رفع أداء نظام المعلومات المحاسبية.

• ما يميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة:

تبين من خلال الدراسات السابقة التي تم التطرق لها أن هناك أمور عديدة تتميز بها هذه الدراسة عن سابقتها من خلال الآتي:

- أنها أكثر شمولية وتفصيلاً، حيث تعتبر هذه الدراسة من الدراسات النادرة التي تبحث في أثر فاعلية التطوير التنظيمي بأبعاده (التطوير السلوكي، تطوير الهياكل التنظيمية،

التطوير التكنولوجي) وعلاقتها بموثوقية المعلومات المحاسبية في شركات التأمين العاملة بمدينة مصراتة- جاءت الدراسة لتتسجم وتتعاون مع الجهات المؤسسية المعنية في سبيل تحقيق الأهداف العامة سواء كانت مؤسسات حكومية أو غير حكومية. إن أغلب الدراسات السابقة قد أجريت في بيئات مختلفة-تعد هذه الدراسة حسب علم الباحثين الأولى من نوعها في هذا المجال على شركات التأمين العاملة في مدينة مصراتة.

2.1 مشكلة الدراسة:

يعد التغيير مسألة أساسية في كل منظمة، وهو العنصر الحتمي في صور ومراحل النشاط الإداري كافة، وترتبط عملية نجاحه ارتباطاً وثيقاً بمواكبة الأحداث والتطورات التي تحصل حياله، وتخضع لتأثيرات عدة عوامل داخلية وخارجية وبدرجات مختلفة، حيث يقوم التغيير على الحفاظ على الحيوية الفعالة وتنمية القدرة على الابتكار، وإثارة الرغبة في التطوير والتحسين والارتقاء، والتوافق مع متغيرات الحياة وزيادة مستوى الأداء (عرفة، 2012. ص59).

لقد تناولت العديد من الدراسات الأجنبية منها والعربية تقنيات التطوير التنظيمي سواء التقنية منها أو الاستراتيجية المطبقة في الشركات والمؤسسات، واستخدامها، ومزايا وعيوب كل من هذه التقنيات، في دول مختلفة وقد تباينت النتائج من دولة إلى أخرى (بوتينة، 2016. ص377). لكن أياً من هذه الدراسات لم تتعمق في دراسة أثر التطوير التنظيمي على موثوقية المعلومات المحاسبية وخصوصاً في قطاع شركات ومؤسسات صناعة التأمين، لذلك تمثلت مشكلة الدراسة الحالية نتيجة العوز في إجراء مثل هكذا دراسات في بيئة شركات التأمين من ناحية، ومن ناحية أخرى لمعرفة الفائدة المتحققة من التطوير التنظيمي والدور الذي من الممكن أن تلعبه في تحسين موثوقية المعلومات المحاسبية، وبالتالي عملية تحسين وترشيد جودة التقارير المالية. وعليه يمكن تمثيل مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس التالي:

ما مدى تأثير التطوير التنظيمي (التطوير السلوكي، تطوير الهياكل التنظيمية، التطوير التكنولوجي) على موثوقية المعلومات المحاسبية في شركات التأمين العاملة بمدينة مصراتة؟

3.1 أسئلة الدراسة:

السؤال الأول (Q1): هل يوجد أثر للتطوير السلوكي على موثوقية المعلومات المحاسبية في شركات التأمين العاملة بمدينة مصراتة؟

السؤال الثاني (Q2): هل يوجد أثر لتطوير الهياكل التنظيمية على موثوقية المعلومات المحاسبية في شركات التأمين العاملة بمدينة مصراتة؟

السؤال الثالث (Q3): هل يوجد أثر للتطوير التكنولوجي على موثوقية المعلومات المحاسبية في شركات التأمين العاملة بمدينة مصراتة؟

4.1 أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة الحالية بشكل أساسي إلى دراسة أثر التطوير التنظيمي على موثوقية المعلومات المحاسبية في شركات التأمين العاملة في مدينة مصراتة، وذلك من خلال تحقيق الأهداف التالية:

1. دراسة أثر التطوير السلوكي على موثوقية المعلومات المحاسبية في شركات التأمين العاملة بمدينة مصراتة.

2. دراسة أثر تطوير الهياكل التنظيمية على موثوقية المعلومات المحاسبية في شركات التأمين العاملة بمدينة مصراتة.

3. دراسة أثر التطوير التكنولوجي على موثوقية المعلومات المحاسبية في شركات التأمين العاملة بمدينة مصراتة.

5.1 أهمية الدراسة:

تتبع أهمية الدراسة من:

- أهمية أبعاد التطوير التنظيمي المتمثلة في (التطوير السلوكي، تطوير الهياكل التنظيمية، التطوير التكنولوجي) في المنظمات.

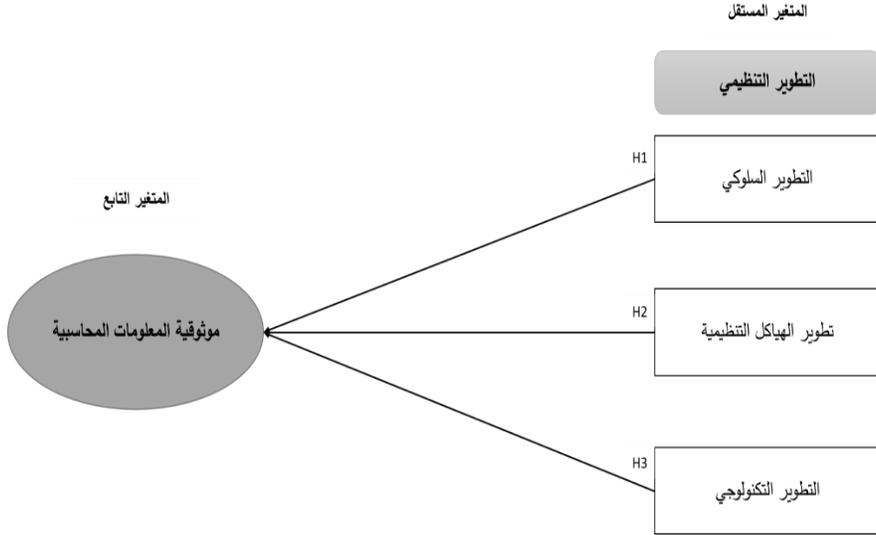
- أهمية المعلومات المحاسبية في المنظمات؛ حيث باتت تمثل مورداً جوهرياً لبيئة الأعمال وأساساً لفاعلية القرارات.

- قد تكون نتائج الدراسة مفيدة لصناع القرار في شركات التأمين المعنية، ومديري الشركات الأخرى.

6.1 نموذج الدراسة:

يتكون نموذج الدراسة من متغير التطوير التنظيمي كمتغير مستقل (Independent Variable) بأبعاده (التطوير السلوكي، تطوير الهياكل التنظيمية، التطوير التكنولوجي) ومتغير موثوقية المعلومات المحاسبية كمتغير تابع (Dependent Variable) كما هو موضح أدناه في الشكل رقم 1:

شكل 1. يوضح نموذج الدراسة



المصدر: إعداد الباحثين.

7.1 فرضيات الدراسة:

بناء على طبيعة إشكالية الدراسة، واسترشادا بنتائج الدراسات السابقة، تم صياغة الفرضية الرئيسية التالية:

يوجد أثر إيجابي معنوي ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) للتطوير التنظيمي على موثوقية المعلومات المحاسبية في شركات التأمين العاملة بمدينة مصراتة.

ويتفرع عن هذه الفرضية الرئيسية الفرضيات الفرعية التالية:

الفرضية الأولى (H1): يوجد أثر إيجابي معنوي ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) للتطوير السلوكي على موثوقية المعلومات المحاسبية في شركات التأمين العاملة بمدينة مصراتة.

الفرضية الثانية (H2): يوجد أثر إيجابي معنوي ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $(0.05 \geq \alpha)$ لتطوير الهياكل التنظيمية على موثوقية المعلومات المحاسبية في شركات التأمين العاملة بمدينة مصراتة.

الفرضية الثالثة (H3): يوجد أثر إيجابي معنوي ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $(0.05 \geq \alpha)$ للتطوير التكنولوجي على موثوقية المعلومات المحاسبية في شركات التأمين العاملة بمدينة مصراتة.

8.1 حدود الدراسة:

تنقسم حدود الدراسة لثلاثة أقسام هي كالتالي:

- الحدود المكانية: تمثلت الحدود المكانية لهذه الدراسة بشركات التأمين العاملة في مدينة مصراتة، وعددها (10) شركات تأمين.
- الحدود البشرية: إن الحدود البشرية لهذه الدراسة تتمثل في كافة المديرين والإداريين والمحاسبين العاملين بشركات التأمين العاملة في مدينة مصراتة.
- الحدود الزمانية: المدة الزمنية التي تمت فيها هذه الدراسة شهرين من (إبريل إلى مايو 2021).

2. الإطار النظري للدراسة

تم التطرق في هذا الإطار إلى مفاهيم وتعريفات إجرائية مرتبطة بمتغيرات الدراسة الحالية متمثلة في: (مفهوم التطوير التنظيمي، وموثوقية المعلومات المحاسبية)، ونبذة موجزة عن سوق التأمين في ليبيا، واختبار وتفسير العلاقة بين متغيرات الدراسة مع بعضها البعض.

1.2 التعريفات الإجرائية:

- مفهوم التطوير التنظيمي: يعتبر التطوير التنظيمي من التطبيقات الرئيسية بغرض تجديد العمليات التنظيمية من خلال التركيز على الثقافة التنظيمية، والسلوك التنظيمي، والهيكلة التنظيمي، وإجراءات وطرق العمل (إدريس، 2001. ص84).
- يعرف التطوير التنظيمي: على أنه مجهود يحظى بالتأكيد من الإدارة العليا وينصب على الأجل الطويل لتطوير أسلوب حل المشاكل في المنظمة، ولتجديد عملياتها وخاصة في التشخيص والإدارة الفعالة والجماعة والثقافة المنظمة، مع تشديد خاص على عمل الفريق الرسمي، والفريق المؤقت والعلاقة المتبادلة بين الجماعات، وذلك بمعاونة

الاستشاريين وباستخدام التكنولوجيا والنظريات الخاصة بالعلوم السلوكية (Fugate & Prussia, 2008. P13).

- **التطوير السلوكي:** هو أسلوب من أساليب تحديث التطوير على فلسفة أحداث التنمية الإدارية أو الإصلاح الإداري، من خلال تنمية قدرات الإنسان العامل في المنظمة عن طريق تطوير مهاراته في المشاركة والايان والثقة بالنفس، والثقة في الآخرين، وتبصيره بخطوط الاتصال بالآخرين، وتعريفه بطرق وخطوات تحسين الأداء الفني، وكسب الوقت والتعاون مع الآخرين (الشريف، 2013. ص14).

- **تطوير الهياكل التنظيمية:** هو كمية الوسائل المختلفة التي تستخدمها المنظمة أو المؤسسة، لغرض تقييم العمل وتحقيق التكامل المؤسسي، وإنجاز الأهداف التنظيمية. وهو أيضاً النمط الرسمي من التفاعلات والتنسيق المصمم من قبل الإدارة لربط مهام الأفراد والجماعات لأجل تحقيق أهداف المنظمة (الفرا، و اللوح، 2007. ص468).

- **التطوير التكنولوجي:** هو عبارة عن مجموعة من المستويات التقنية والعلمية المستخدمة في المنظمة أو المؤسسة، وذلك بهدف تطوير البرامج المستخدمة في العملية التشغيلية الخاصة بنشاط المنظمة نحو تحقيق الكفاءة والفاعلية، وبأساليب تتسم بالمرونة وإعادة تحقيق الكفاءة الهيكلية والتكامل التطويري لوسائل تكنولوجيا المعلومات (Johnson, 2011. P845).

- **تعريف موثوقية المعلومات الحاسوبية:** هي عبارة عن مقدار المعلومات التي يتم نشرها في التقارير المالية الخالية من الأخطاء والتحيز في العرض خلال فترة زمنية معينة، والتصور الصادق للأحداث والعمليات الاقتصادية، وتمثل خاصية الموثوقية في المعلومات الحاسوبية والمالية ضرورة ملحة للأفراد الذين لا يتوفر لديهم الوقت والخبرة الكافية لتقييم محتويات التقارير المالية واختيار المعلومات المفيدة لهم (بلال، و العمري، 2019. ص81).

2.2 نبذة عن سوق التأمين في ليبيا:

إن البداية الفعلية للتأمين في ليبيا هي تطبيق قانون التأمين البحري العثماني كجزء من المدونة البحرية الصادرة في عام 1849، وذلك إبان الحكم العثماني لليبيا، وقد بدأ تأميم هذا القطاع سنة 1971 مع صدور عدد من القوانين والقرارات التي نظمت هذا القطاع، وتجدر الإشارة إلى أن شركة ليبيا للتأمين تعتبر من أوائل الشركات الليبية، وقد باشرت أعمالها منذ العام 1981، اجتمعت فيها الكثير من الخبرات التأمينية التي تكونت

في العديد من الشركات التي كانت تزاوُل هذا النشاط في الماضي، مما أضاف للشركة سمعة ممتازة لدى أسواق إعادة التأمين (التأمين في الجماهيرية، 1989)، وقد شهدت صناعة التأمين في السوق الليبي تطوراً ملحوظاً في السنوات الأخيرة، ويأتي هذا التطور نتيجة إلى تلبية حاجة الاقتصاد المحلي إلى الصناعة التأمينية، ومن أجل مواكبة حركة التطور التي يشهدها العالم. مما أدى الأمر إلى انخراط مجموعة من شركات القطاع الخاص في مجال التأمين؛ لمساندة شركات القطاع العام التأميني في توفير مظلة أمانة لكافة مراسي النشاط الاقتصادي، وتسهيل دورها في النشاط الاستثماري (المندلسي، وعرفة، 2018. ص210).

3.2 العلاقة بين التطوير التنظيمي وموثوقية المعلومات المحاسبية:

لعبت نظم المعلومات المحاسبية دوراً حاسماً وهاماً، وذلك من خلال توفيره للمعلومات التي يمكنها أن تساعد إدارة أي منظمة أو مؤسسة على أداء واجباتها على أكمل وجه. وقد أشار العديد من الباحثين إلى نجاح أو فشل المنظمة في تحقيق أهدافها يعتمد على جودة نظم المعلومات المحاسبية. ولا بد أن نأخذ في الاعتبار تطوير الأنظمة الداخلية الأخرى التي لها علاقة مباشرة بجودة نظم المعلومات المحاسبية مثل التطور التنظيمي لما له من تأثير مباشر على أداء وفعالية العمليات في المنظمة أو المؤسسة. حيث أن إدارة أي منظمة أو مؤسسة تحتاج إلى معلومات تتميز بالاتساق والثقة في صنع القرار. علاوة على ذلك، فإن نجاح القرارات وزيادة فعاليتها يعتمد بشكل كبير على نجاح نظم المعلومات المحاسبية المقدمة لمتخذ القرار في الوقت المناسب (Aldegis, 2018). ومن هذا المنطلق يتضح لنا أن نجاح التنظيمات الإدارية يتوقف بشكل عام على مقدار ما يتوفر لدى المنظمة من معلومات دقيقة وصحيحة وواضحة، لهذا يُعد التطوير التنظيمي مطلباً أساسياً وضرورة ملحة لمساعدة وترشيد المنظمة لضمان المسار الصحيح في اتخاذ القرارات والتخطيط السليم.

3. الدراسة الميدانية

1.3 نوع الدراسة وطبيعتها:

تُعد هذه الدراسة دراسة تطبيقية من حيث طبيعتها، وذلك لاعتمادها على أسئلة استقصائية في استمارة الاستبيان، واستخدامها كأداة لجمع البيانات، وقد تم استخدام مقياس

ليكرث الخماسي المكون من خمس درجات لتحديد أهمية كل فقرة من فقرات الاستبيان، وذلك لقياس استجابات المبحوثين لفقرات الاستبيان حسب الجدول رقم 1.

الجدول 1. مقياس ليكرث الخماسي

الاستجابة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
الدرجة	1	2	3	4	5

المصدر: من إعداد الباحثين حسب مقياس ليكرث الخماسي.

ليتم بعدها تقسيم النتيجة على عدد فئات المقياس للحصول على طول الخلايا (قيمة المتوسط الحسابي، مستوى درجة الاتجاه، ونوع الاتجاه)، على النحو المبين في الجدول رقم 2.

الجدول 2. يوضح طول الخلايا حسب مقياس ليكرث الخماسي

نوع الاتجاه	مستوى درجة الاتجاه	قيمة المتوسط الحسابي
(-) سلبي	منخفض جداً	1 إلى 1.80
(-) سلبي	منخفض	1.8 إلى 2.60
(.) غير متأكد	متوسط	2.6 إلى 3.40
(+) إيجابي	مرتفع	3.40 إلى 4.20
(+) إيجابي	مرتفع جداً	4.20 إلى 5

المصدر: من إعداد الباحثين.

2.3 منهج الدراسة والاستراتيجية المتبعة:

اعتمدت الدراسة الحالية على المنهج الوصفي التحليلي، وذلك لأن هذا النوع يقوم على تحديد الظاهرة، ووصف العلاقة بين متغيرات الدراسة، واستخلاص تعميمات يرتبط بها موضوع الدراسة (الدليمي، و صالح، 2014. ص205).

3.3 مجتمع وعينة الدراسة:

تم اختيار مجتمع وعينة الدراسة من الموظفين العاملين في شركات التأمين العاملة بمدينة مصراتة، وبهدف تحقيق نتائج شاملة وبيانات شفافة يمكن الاعتماد عليها. تم تحديد ما يقارب (120) من الموظفين العاملين في شركات التأمين بمدينة مصراتة كمجتمع للدراسة. وبالاستناد إلى الجدول الذي قدمه (Krejcie & Morgan, 1970) تم احتساب عدد أفراد العينة وكانت (92) من الموظفين العاملين في شركات التأمين بمدينة مصراتة. وقد استغرقت عملية جمع البيانات 25 يوماً، حيث تم توزيع (95) استبانة، تم الحصول على (75) استبانة بنسبة استرداد (79%) تقريباً، وهي نسبة كافية للقيام

بالدراسة (Hair et al., 2010)، بينما تم إلغاء عدد (8) استبانة وجدت غير صالحة للتحليل الاحصائي، وفي الجدول رقم (3) يوضح مجتمع الدراسة وكيفية توزيع عينة الدراسة حسب شركات التأمين العاملة في مدينة مصراتة.

الجدول 3. توزيع مجتمع الدراسة وعينة الدراسة

النسبة %	الاستثمارات الصالحة	الاستثمارات الملغاة	الاستثمارات المسترجعة	الاستثمارات الموزعة	مجتمع الدراسة
28.358%	19	3	22	25	شركة ليبيا للتأمين
8.954%	6	0	6	8	شركة نيبستي للتأمين
10.448%	7	2	9	10	شركة المتحدة للتأمين
7.463%	5	0	5	7	شركة البسر للتأمين
7.463%	5	0	5	7	شركة القافلة للتأمين
10.448%	7	1	8	10	شركة الاتحادية للتأمين
5.970%	4	1	5	8	شركة التكافل للتأمين
7.463%	5	1	6	8	شركة العالمية للتأمين
5.970%	4	0	4	5	شركة الأوساط للتأمين
7.463%	5	0	5	7	شركة الثقة للتأمين
100%	67	8	75	95	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثين حسب نتائج الاستبيان.

4.3 صدق أداة الاستبيان:

1.4.3 صدق المحكمين:

على اعتبار أن صدق المحتوى يعتبر أكثر أنواع الصدق شيوعاً من حيث الاستخدام وأيضاً تأكيد عدد الباحثين على أهميته فقد قمنا باعتماده في هذا الاستبيان بهدف الاستدلال على مصداقية أداة الدراسة، وذلك من خلال طريقة استطلاع آراء المحكمين المتمثلة في توزيع الاستبيان على عينة من المحكمين المختصين في الموضوع المراد دراسته.

وقد تكونت عينة المحكمين من (04) أستاذة جامعيين.

والمعادلة الإحصائية المستخدمة في حساب صدق المحتوى لاستبيان الدراسة هي معادلة لوشى "Lawshe" والتي مفادها:

$$CVR = \frac{N1 - N2}{N}$$

حيث:

CVR هو نسبة صدق المحتوى.

N1 هو عدد المحكمين الذين يعتبرون أن البند له صلة بالموضوع المدروس.

N2 هو عدد المحكمين الذين يعتبرون أن البند ليس له صلة بالموضوع المدروس.

N هو مجموع المحكمين (Berteau, E., & Zait, P. A, 2013, P. 43).

وبعد المعالجة الإحصائية لاستجابات أفراد عينة المحكمين على بنود الاستبيان تم الحصول على قيمة صدق مساوية (0.83) بالنسبة لمحور التطوير السلوكي، (0.78) بالنسبة لمحور تطوير الهياكل التنظيمية، (0.89) بالنسبة لمحور التطوير التكنولوجي، (0.92) بالنسبة لمحور موثوقية المعلومات الحاسوبية، وعلى اعتبار أن هذه القيم أكبر من (0.60)، أمكننا القول إن بنود كل المحاور صادقة فيما أعدت لقياسه.

2.4.3 صدق الاتساق الداخلي:

تم عمل الاتساق الداخلي لفقرات الاستبانة وذلك من خلال حساب معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات الاستبانة والدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي إليه الفقرة، كما في الجدول رقم (04).

جدول 4. معامل الارتباط بين درجة كل فقرة من فقرات الاستبانة مع الدرجة الكلية

للمجال الذي تنتمي إليه الفقرة

معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	المجال
0.717*	BD7	0.846*	BD4	0.774*	BD1	التطوير السلوكي
		0.757*	BD5	0.748*	BD2	
		0.898*	BD6	0.848*	BD3	
0.842*	OSD7	0.860*	OSD4	0.810*	OSD1	تطوير الهياكل التنظيمية
		0.760*	OSD5	0.806*	OSD2	
		0.651*	OSD6	0.801*	OSD3	
0.729*	TD3	0.819*	TD2	0.709*	TD1	التطوير التكنولوجي
0.891*	RAI5	0.805*	RAI3	0.787*	RAI1	موثوقية المعلومات الحاسوبية
		0.888*	RAI4	0.809*	RAI2	

المصدر: من إعداد الباحثين (اعتماد على الاستبيان ومخرجات برنامج SPSS. V24).

*الارتباط دال إحصائياً عند مستوى الدلالة $\alpha \geq 0.05$.

يتضح من جدول (04) أن جميع معاملات الارتباط دالة إحصائياً وبدرجة قوية عند مستوى معنوية $0.05 \geq \alpha$ وبذلك تعتبر فقرات الاستبانة صادقة لما وضعت لقياسه.

3.4.3 صدق الاتساق البنائي:

للتحقق من الصدق البنائي تم حساب معاملات الارتباط بين درجة كل مجال من مجالات الاستبانة والدرجة الكلية للاستبانة، كما في الجدول رقم (05).

جدول 5. معامل الارتباط بين درجة كل مجال من مجالات الاستبانة والدرجة الكلية للاستبانة

ت	المجال	معامل الارتباط
1	الدرجة الكلية لمحور التطوير السلوكي	0.849*
2	الدرجة الكلية لمحور تطوير الهياكل التنظيمية	0.898*
3	الدرجة الكلية لمحور التطوير التكنولوجي	0.939*
4	الدرجة الكلية لمحور موثوقية المعلومات المحاسبية	0.795*
5	الدرجة الكلية لمحاور الاستبانة	0.961*

المصدر: من إعداد الباحثين (اعتماد على الاستبيان ومخرجات برنامج SPSS. V24).

*الارتباط دال إحصائياً عند مستوى الدلالة $0.05 \geq \alpha$.

يتضح من جدول (05) أن جميع معاملات الارتباط دالة إحصائياً وبدرجة قوية عند مستوى معنوية $0.05 \geq \alpha$ وبذلك تعتبر مجالات الاستبانة صادقة لما وضعت لقياسه.

5.3 الخصائص الديموغرافية للعينة:

في هذا العنصر تم دراسة الخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة باستخدام أساليب الإحصاء الوصفي، حيث تفيد دراسة خصائص العينة في معرفة طبيعة ونوعية النتائج المتحصل عليها من هذه الدراسة، وتشمل خصائص العينة كلاً من نوع المبحوث، العمر، بالإضافة للمؤهل التعليمي، التخصص العلمي، وسنوات الخبرة.

الجدول 6. توزيع عينة الدراسة حسب متغير نوع المبحوث

نوع المبحوث	التكرارات	النسبة المئوية %
ذكر	54	80.6%
انثى	13	19.4%
المجموع	67	100%

المصدر: من إعداد الباحثين (اعتماد على الاستبيان ومخرجات برنامج SPSS. V24).

من خلال الجدول رقم (06) يتضح أن نسبة الذكور من أفراد عينة الدراسة بلغت ما نسبته (80.6%)، ونسبة الإناث من أفراد عينة الدراسة تراوحت ما نسبته (19.4%).

الجدول 7. توزيع عينة الدراسة حسب متغير العمر

العمر	التكرارات	النسبة المئوية %
30 سنة فأقل	15	22.4%
31 - 35 سنة	12	17.9%
36 - 40 سنة	17	25.4%
41 - 45 سنة	8	11.9%
46 سنة فأكثر	15	22.4%
المجموع	67	100%

المصدر: من إعداد الباحثين (اعتماد على الاستبيان ومخرجات برنامج SPSS. V24).

من خلال الجدول رقم (07) يتضح أن نسبة الفئة التي يتراوح سنها من 36 - 40 سنة من أفراد عينة الدراسة هي أكبر نسبة (25.4%)، أما النسبة الثانية (22.4%) فهي لفئة من 30 سنة فأقل، وقد تساوت مع الفئة 46 سنة فأكثر بالنسبة نفسها، ونسبة (17.9%) من سن 31-35 سنة، وجاءت أخيراً فئة السن من 41-45 سنة أقل النسب بنسبة (11.9%).

الجدول 8. توزيع عينة الدراسة حسب متغير المؤهل التعليمي

المؤهل التعليمي	التكرارات	النسبة المئوية %
ثانوية فأقل	6	9%
دبلوم عالي	25	37.3%
بكالوريوس	29	43.3%
ماجستير	4	6%
دكتوراه	3	4.5%
أخرى	0	0%
المجموع	67	100%

المصدر: من إعداد الباحثين (اعتماد على الاستبيان ومخرجات برنامج SPSS. V24).

من خلال الجدول السابق رقم (08) اتضح أن نسب توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي أظهرت أن أغلبية أفراد عينة الدراسة الحاملين لشهادة بكالوريوس بنسبة (43.3%)، أما باقي أفراد عينة الدراسة قد مثلت نسبة (37.3%) لحاملي شهادة الدبلوم العالي، ونسبة (9%) لديهم شهادة ثانوية فأقل، ونسبة (6%) حاملي شهادة ماجستير، بينما (4.5%) حاملي شهادة دكتوراه.

الجدول 9. توزيع عينة الدراسة حسب متغير التخصص العلمي

النسبة المئوية %	التكرارات	التخصص العلمي
31.3%	21	محاسبة
16.4%	11	مالية
25.4%	17	إدارة
9%	6	اقتصاد
17.9%	12	أخرى
100%	67	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثين (اعتماد على الاستبيان ومخرجات برنامج SPSS. V24).
 من خلال الجدول السابق رقم (09) يتضح أن توزيع نسب العينة حسب متغير التخصص العلمي. قد أظهر أن النسبة الأكبر تعود للمحاسبين بنسبة (31.3%)، أما النسبة الثانية فهي للإداريين بنسبة (25.4%)، وكانت النسبة الثالثة متمثلة في التخصصات الأخرى بنسبة (17.9%)، وتليها تخصص الماليين بنسبة (16.4%)، أما النسبة الأخيرة تمثلت في تخصص الاقتصاديين بنسبة (9%).

الجدول 10. توزيع عينة الدراسة حسب متغير سنوات الخبرة

النسبة المئوية %	التكرارات	سنوات الخبرة
17.9%	12	5 سنوات فأقل
31.3%	21	6 - 10 سنوات
16.4%	11	11 - 15 سنة
34.3%	23	16 سنة فأكثر
100%	67	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثين (اعتماد على الاستبيان ومخرجات برنامج SPSS. V24).
 من خلال الجدول السابق رقم (10) لوحظ أن توزيع النسب حسب متغير سنوات الخبرة لأفراد عينة الدراسة. قد أوضح أن أعلى نسبة كانت للفئة التي تتراوح خبرتها 16 سنة فأكثر بنسبة (34.3%)، يليها الفئة العمرية من 6 - 10 سنوات بنسبة (31.3%)، بينما تراوحت ما نسبة (17.9%) للفئة العمرية 5 سنوات فأقل، وأخيراً نسبة (16.4%) لديهم خبرة من 11-15 سنة.

6.3 التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة:

1.6.3 تقييم فعالية التطوير التنظيمي في التطوير السلوكي:

لتحقيق هذا الهدف تم إخضاع المعلومات التي وفرتها الاستبانة للتحليل الإحصائي وكانت النتائج الموضحة في الجدول رقم (11) أدناه.

الجدول 11. آراء عينة الدراسة بشأن فعالية التطوير التنظيمي في بعد التطوير السلوكي

رقم الفقرة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الاتجاه
1	تعقد الشركة دورات تدريبية للتعريف بالأهداف الجديدة للتطوير.	3.57	1.131	مرتفع
2	تعتبر الإدارة العليا رأي الموظفين في مضمون التطوير هاماً.	3.55	1.063	مرتفع
3	تستخدم الإدارة العليا أسلوب التحفيز والمكافآت لأقناع الموظفين بأهمية التطوير.	3.63	1.153	مرتفع
4	تعمم الشركة السلوكيات المقبولة وغير المقبولة من الموظفين.	3.34	1.038	متوسط
5	يشارك الموظفون في اتخاذ القرارات بالأعمال الإدارية بعد التغيير.	3.34	1.149	متوسط
6	استحدثت الإدارة العليا برنامجاً للبعثات التعليمية للموظفين في الشركة.	3.27	1.175	متوسط
7	تم إدخال مفهوم الرقابة الذاتية للأعمال المنجزة في الشركة.	3.66	0.827	مرتفع
	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري العام	3.48	0.844	مرتفع

المصدر: من إعداد الباحثين (اعتماد على الاستبيان ومخرجات برنامج SPSS. V24). ترى عينة الدراسة أن التطوير التنظيمي فعال في التطوير السلوكي حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لها بين (3.27-3.66) بالمقارنة مع المتوسط الحسابي العام البالغ (3.48). في حين تراوح الانحراف المعياري لها بين (0.827-1.175) بالمقارنة بالانحراف المعياري العام البالغ (0.844)، والذي يدل على أن التشتت بين إجابات أفراد العينة كان قليلاً نسبياً، أي أن أفراد العينة كانوا متفقين على أغلب الفقرات، حيث جاءت الفقرة التي تنص على "تم إدخال مفهوم الرقابة الذاتية للأعمال المنجزة في الشركة" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.66) وانحراف معياري بلغ (0.827)، بينما حصلت

فقرة "استحدثت الإدارة العليا برنامجاً للبعثات التعليمية للموظفين في الشركة" على المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.27) وانحراف معياري (1.175).

2.6.3 تقييم فعالية التطوير التنظيمي في تطوير الهياكل التنظيمية:

لتحقيق هذا الهدف تم إخضاع المعلومات التي وفرتها الاستبانة للتحليل الإحصائي وكانت النتائج الموضحة في الجدول رقم (12) أدناه.

الجدول 12. آراء عينة الدراسة بشأن فعالية التطوير التنظيمي في بعد تطوير الهياكل التنظيمية

رقم الفقرة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الاتجاه
1	تتبنى الشركة هيكل تنظيمي مرن يساعد على تنفيذ عملية التطوير .	3.69	0.908	مرتفع
2	تم تقليص المستويات الإدارية وزيادة المركزية في اتخاذ القرارات كنتيجة لعملية التطوير .	3.27	0.963	متوسط
3	تم استخدام سياسات وإجراءات عمل جديدة تساعد على تنفيذ عملية التطوير .	3.34	0.993	متوسط
4	تعددت المهام المنوطة بالموظفين لمواكبة عملية التطوير .	3.57	0.973	مرتفع
5	يتم تدوير الموظفين بين الوحدات المختلفة على نطاق واسع لفهم التغييرات الجديدة.	3.73	0.978	مرتفع
6	سهولة انسياب المعلومات بين الإدارات المختلفة.	3.37	1.085	مرتفع
7	يوجد اتصال دائم بين المسؤولين والموظفين.	3.78	0.951	مرتفع
	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري العام	3.54	0.687	مرتفع

المصدر: من إعداد الباحثين (اعتماد على الاستبيان ومخرجات برنامج SPSS. V24).

ترى عينة الدراسة أن التطوير التنظيمي فعال في تطوير الهياكل التنظيمية حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لها بين (3.27- 3.78) بالمقارنة مع المتوسط الحسابي العام البالغ (3.54). في حين تراوح الانحراف المعياري لها بين (0.908-1.085) بالمقارنة بالانحراف المعياري العام البالغ (0.687)، والذي يدل على أن التشتت بين إجابات أفراد العينة كان قليلاً نسبياً، أي أن أفراد العينة كانوا متفقين على أغلب الفقرات، حيث جاءت الفقرة التي تنص على "يوجد اتصال دائم بين المسؤولين والموظفين" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.78) وانحراف معياري بلغ (0.951)، بينما حصلت فقرة "تم تقليص المستويات الإدارية وزيادة المركزية في اتخاذ القرارات كنتيجة لعملية التطوير" على المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.27) وانحراف معياري (0.963).

3.6.3 تقييم فعالية التطوير التنظيمي في التطوير التكنولوجي:

لتحقيق هذا الهدف تم إخضاع المعلومات التي وفرتها الاستبانة للتحليل الإحصائي وكانت النتائج الموضحة في الجدول رقم (13) أدناه.

الجدول 13. آراء عينة الدراسة بشأن فعالية التطوير التنظيمي في بعد التطوير التكنولوجي

رقم الفقرة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الاتجاه
1	تم ادخال برامج اتصال تبادل المعلومات بين المستويات الإدارية المختلفة في الشركة.	3.97	1.073	مرتفع
2	تتوفر في الشركة أدوات وأجهزة حديثة لتنفيذ التطوير.	3.91	0.866	مرتفع
3	أدخلت الشركة برامج تدريبية على الطرق والأساليب التكنولوجية الحديثة.	3.55	1.118	مرتفع
المتوسط الحسابي والانحراف المعياري العام		3.81	0.867	مرتفع

المصدر: من إعداد الباحثين (اعتماد على الاستبيان ومخرجات برنامج SPSS. V24).

ترى عينة الدراسة أن التطوير التنظيمي فعال في التطوير التكنولوجي حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لها بين (3.55-3.97) بالمقارنة مع المتوسط الحسابي العام البالغ (3.81). في حين تراوح الانحراف المعياري لها بين (0.866-1.118) بالمقارنة بالانحراف المعياري العام البالغ (0.867)، والذي يدل على أن التشتت بين إجابات أفراد العينة كان قليلاً نسبياً، أي أن أفراد العينة كانوا متفقين على أغلب الفقرات، حيث جاءت الفقرة التي تنص على "تم ادخال برامج اتصال تبادل المعلومات بين المستويات الإدارية المختلفة في الشركة" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.97) وانحراف معياري بلغ (1.073)، بينما حصلت فقرة "أدخلت الشركة برامج تدريبية على الطرق والأساليب التكنولوجية الحديثة" على المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.55) وانحراف معياري (1.118).

4.6.3 تقييم مدى فعالية موثوقية المعلومات المحاسبية:

لتحقيق هذا الهدف تم إخضاع المعلومات التي وفرتها الاستبانة للتحليل الإحصائي وكانت النتائج الموضحة في الجدول رقم (14) أدناه.

الجدول 14. آراء عينة الدراسة بشأن مدى فعالية موثوقية المعلومات المحاسبية

رقم الفقرة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الاتجاه
1	تعرض الشركة بصورة صادقة الوضع المالي للشركة.	3.75	1.172	مرتفع
2	تضمن الموثوقية حيادية القياس المحاسبي وابتعاده عن غايات الإدارة وإحكامها الذاتية.	3.60	0.970	مرتفع
3	تتميز التقارير المالية المستخرجة من نظام المعلومات المحاسبية بالإفصاح والشفافية.	3.67	1.106	مرتفع
4	يؤدي تقرير المراجع الخارجي دوراً هاماً في زيادة الثقة في المعلومات المحاسبية.	3.82	1.014	مرتفع
5	تتميز المعلومات المحاسبية المقدمة في التقارير المالية بالحيادية وعدم التحيز.	3.64	1.124	مرتفع
	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري العام	3.70	0.951	مرتفع

المصدر: من إعداد الباحثين (اعتماد على الاستبيان ومخرجات برنامج SPSS. V24).
 ترى عينة الدراسة أن موثوقية المعلومات المحاسبية فعالة حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لها بين (3.60-3.82) بالمقارنة مع المتوسط الحسابي العام البالغ (3.70). في حين تراوح الانحراف المعياري لها بين (0.970-1.172) بالمقارنة بالانحراف المعياري العام البالغ (0.951)، والذي يدل على أن التشتت بين إجابات أفراد العينة كان قليلاً نسبياً، أي أن أفراد العينة كانوا متفقين على أغلب الفقرات، حيث جاءت الفقرة التي تنص على "يؤدي تقرير المراجع الخارجي دوراً هاماً في زيادة الثقة في المعلومات المحاسبية" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.82) وانحراف معياري بلغ (1.014)، بينما حصلت فقرة "تضمن الموثوقية حيادية القياس المحاسبي وابتعاده عن غايات الإدارة وإحكامها الذاتية" على المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.60) وانحراف معياري (0.970).

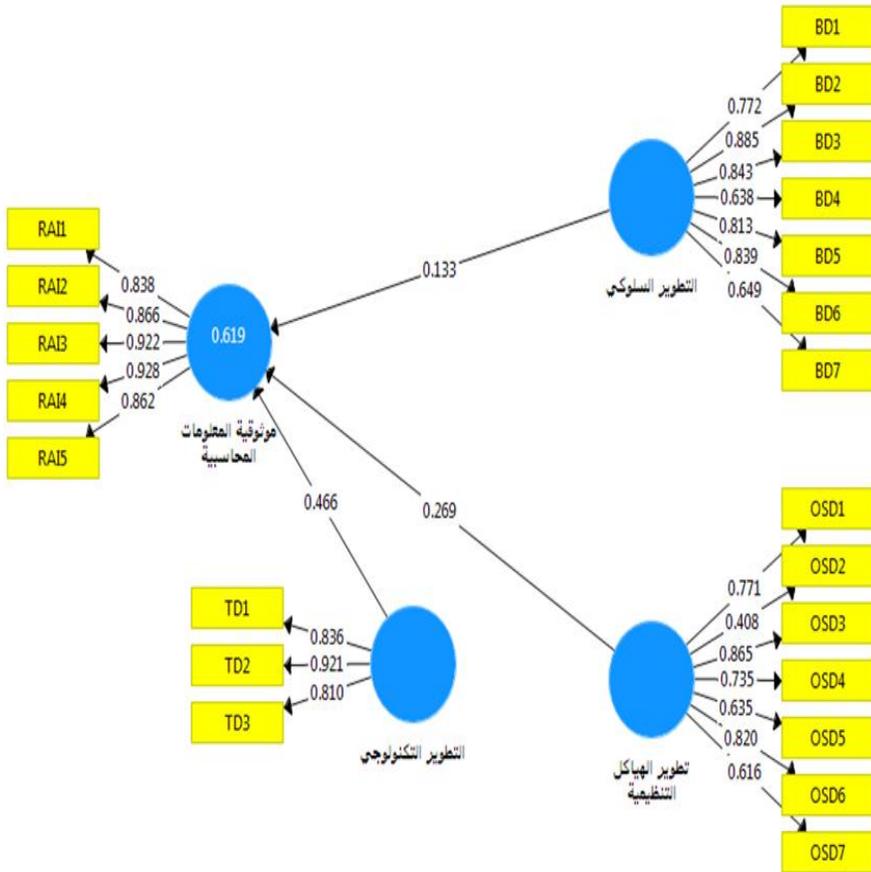
7.3 اختبار الفرضيات:

لاختبار فرضيات الدراسة تم استخدام برنامج (Smart PLS3)، وهو نموذج إحصائي يسمح بدراسة العلاقات بين مجموعة من المتغيرات المستقلة (Independent Variables) والمتغير التابع (Dependent Variable)، ولقد تم استخدام نموذج

(Smart PLS3)؛ لأنه يقلل من الأخطاء القياسية، ويتم استعماله في حالة العينات الصغيرة، وعند تحليل البيانات بهذا الأسلوب أو النموذج فإن التحليل يمر بمرحلتين:

- **نموذج قياسي (نموذج خارجي) Measurement Model**
من خلاله يتم التأكد من مدى صدق وثبات فقرات الاستبانة في قياس متغيرات الدراسة، ويسمى (تقييم النموذج القياسي).
- **نموذج هيكلية (نموذج داخلي) Construction Model**
من خلاله يتم تحديد العلاقة بين المتغيرات الكامنة فيما بينها كما هو موضح في الشكل رقم (2).

شكل 2. يوضح النموذجين القياسي والهيكلية للدراسة



المصدر: من إعداد الباحثين (اعتماد على الاستبيان ومخرجات برنامج Smart PLS3).

أولاً: تقييم النموذج القياسي:

أ) قياس الموثوقية وصحة التباين.

حيث من خلاله يتم دراسة الموثوقية ومصداقية النموذج، وذلك عن طريق حساب الموثوقية المركبة (CR)، والتي من المفترض أن تكون أكبر من 0.7، ولتقييم المصدقية يتم استخدام متوسط التباين (AVE)، والذي من المفترض أن يكون أكبر من 0.5 (Bagozzi & Yi, 1988). ومن خلال الشكل رقم (2) يتضح أن مصداقية المكونات لم تحقق الشروط المطلوبة لبعض العبارات في النموذج القياسي؛ مما ترتب عليه حذف عبارة واحدة فقط، وهي تحديداً (OSD2) بسبب أن التشعب الخارجي لها (Outer Loading) كان أقل من (0.5)، مما أدى إلى زيادة الموثوقية المركبة (Composite Reliability). حيث أصبحت تزيد عن (0.7)، وأيضاً أدى إلى زيادة متوسط التباين المفسر (AVE)، والذي أصبح يزيد عن (0.5) كما هو موضح في الجدول رقم (15) والشكل رقم (3).

جدول 15. الموثوقية وصحة التباين

العبارات والمركبات	البند	التشعبات (Loading)	الموثوقية المركبة (CR)	Cronbach's Alpha	(AVE)
التطوير السلوكي	BD1	0.772	0.916	0.893	0.612
	BD2	0.885			
	BD3	0.843			
	BD4	0.638			
	BD5	0.813			
	BD6	0.839			
	BD7	0.649			
تطوير الهياكل التنظيمية	OSD1	0.767	0.883	0.828	0.560
	OSD3	0.861			
	OSD4	0.723			
	OSD5	0.639			
	OSD6	0.834			
	OSD7	0.637			
	التطوير التكنولوجي	TD1			
TD2		0.921			
TD3		0.810			
موثوقية المعلومات	RAI1	0.838			

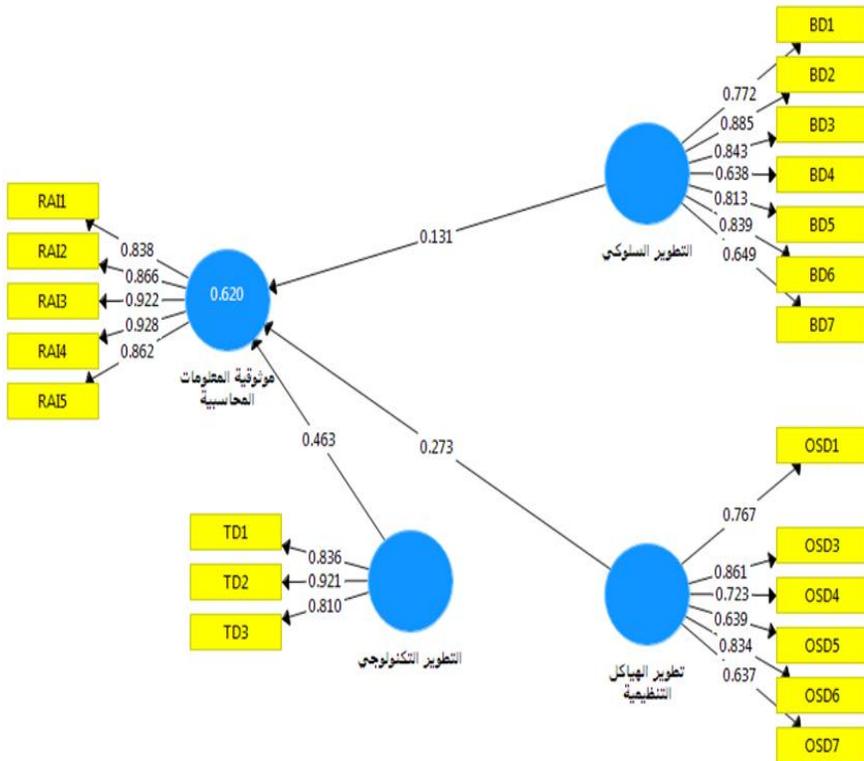
			0.866	RAI2	المحاسبية
0.781	0.928	0.947	0.922	RAI3	
			0.928	RAI4	
R ²	0.620		0.862	RAI5	

المصدر: من إعداد الباحثين (اعتماد على مخرجات برنامج Smart PLS Version

ب) قياس معامل التحديد (R²).

من أهم المعايير لتقييم النموذج الهيكلي هو معامل التحديد (R²) وأن قيم R² (0.25-0.5-0.75) ضعيف - متوسط - كبير على التوالي (Hair et al., 2011). وفي هذه الدراسة كانت قيمة معامل التحديد (R²) تساوي (0.620) وهي قيمة كبيرة، وهذا يدل على أن التطوير التنظيمي بأبعاده (التطوير السلوكي، تطوير الهياكل التنظيمية، والتطوير التكنولوجي) يُفسران معاً (62%) من التغير في موثوقية المعلومات المحاسبية، كم هو موضح في الجدول رقم (15) والشكل رقم (3).

شكل 3. يوضح النموذج القياسي بعد إجراء التحليل العاملي وحذف بعض البنود



المصدر: من إعداد الباحثين (اعتماد على الاستبيان ومخرجات برنامج Smart PLS3).

ج) قياس الارتباط وصحة التمايز.

بالإضافة إلى ما سبق فقد أظهر معيار (Fornell & Larcker, 1981) أن الجذر التربيعي لقيم متوسط التباين المفسر (AVE) يبين أن ارتباط المتغير مع نفسه أكبر من ارتباطه بالمتغيرات الأخرى (Higher than other interconstruct correlations)، وهذا يؤكد بأن شرط التمايز قد تحقق كما هو موضح بالجدول رقم (16).

جدول 16. الارتباط وصحة التمايز

متغيرات	التطوير السلوكي	تطوير الهياكل التنظيمية	التطوير التكنولوجي	موثوقية المعلومات المحاسبية
التطوير السلوكي	0.857			
تطوير الهياكل	0.667	0.782		
التطوير التكنولوجي	0.737	0.670	0.884	
موثوقية المعلومات	0.684	0.749	0.700	0.847

المصدر: من إعداد الباحثين (اعتماد على مخرجات برنامج Smart PLS Version).

ثانياً: تقييم النموذج الهيكلي:

لاختبار فرضيات الدراسة تم تقييم النموذج الهيكلي، وذلك باستخدام طريقة (Bootstrapping) كما هو موضح في الجدول رقم (17).

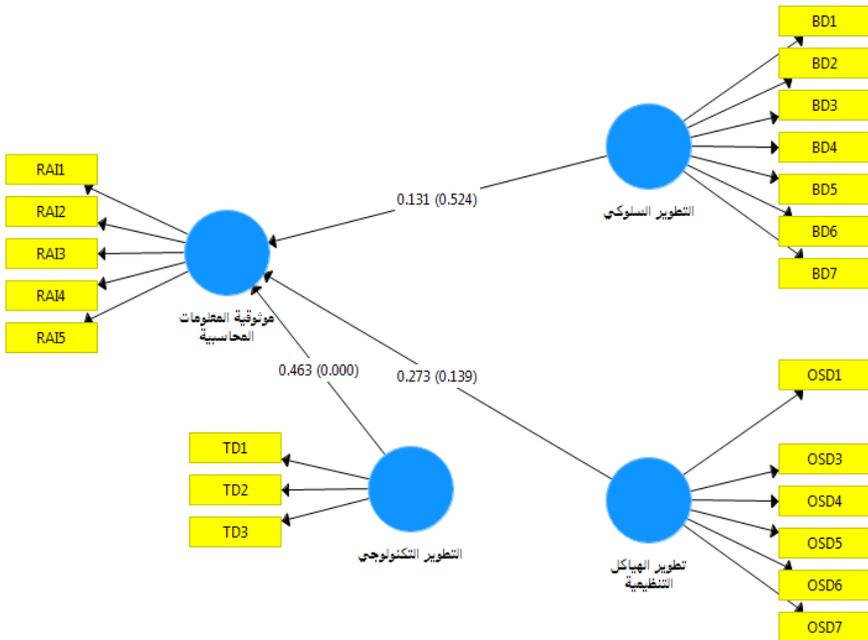
جدول 17. طريقة (Bootstrapping)

الفرضية	العلاقة	Original Sample -Beta	Standard Deviation - الانحراف المعياري	T - Statistics - اختبار قيمة T	p-value مستوى المعنوية	القرار
H1	التطوير السلوكي << موثوقية المعلومات المحاسبية	0.131	0.205	0.638	0.524	رفض

تطوير الهياكل						
التنظيمية << موثوقية المعلومات المحاسبية	0.139	1.481	0.184	0.273	H2	رفض
التطوير التكنولوجي						
<< موثوقية المعلومات المحاسبية	0.000	3.916	0.118	0.463	H3	قبول

المصدر: من إعداد الباحثين (اعتماد على مخرجات برنامج Smart PLS Version

شكل 4. يوضح النموذج الهيكلي



المصدر: من إعداد الباحثين (اعتماد على الاستبيان ومخرجات برنامج Smart PLS3).

من خلال الجدول رقم (17) والشكل (4) يتضح أن الفرضية رقم (H3) قد حظيت بقبول عند مستوى معنوية (p-value) 0.010، وأما الفرضيتان رقم (H2,H1) فكان مستوى المعنوية (p-value) الخاص بهما أكبر من 0.05، وبالتالي غير مقبولتين.

د) اختبار قدرة النموذج على التنبؤ (Q^2).

كما أن هناك أداة أخرى لتقييم النموذج الهيكلي وهو معامل Q^2 (Stone-Geisser)، فإذا كانت أكبر من الصفر فإن النموذج له أهمية تنبؤية (Henseler & Christian, 2009). ولقد كانت قيمة (Q^2) في هذه الدراسة (0.464)، وهذا يدل على أن العلاقات في النموذج لها أهمية تنبؤية.

4. النتائج

من خلال الاطلاع على الجانب النظري ذو العلاقة والتحليلات الإحصائية للبيانات التي تم تجميعها عن طريق استمارة الاستبيان الموجهة إلى مجموعة من العاملين في شركات التأمين العاملة بمدينة مصراتة تبين الآتي:

- أوضحت التحليلات الوصفية التي تقيس فقرات تطوير الهياكل التنظيمية أنها مرتفعة. فقد كان المتوسط الحسابي (3.54) مع انحراف معياري (0.687). أي أنها حسب آراء عينة الدراسة يوجد تبسيط وتنظيم للعمليات من خلال تنظيم المهام والمسؤوليات وتحديدها في الوحدات التنظيمية المعنية، بالإضافة إلى عدم وجود الازدواجية والتداخل في تنفيذ الأعمال.

- أما فيما يتعلق بتحليل فقرات التطوير السلوكي أنها مرتفعة حسب آراء عينة الدراسة. فقد كان المتوسط الحسابي (3.48) مع انحراف معياري (0.844)، وهذا يدل على أن كافة المهام المتعلقة بالموارد البشرية تعمل بشكل كفؤ وفعال، وأن عملية صنع القرار في المؤسسة متوفرة.

- أوضحت التحليلات الوصفية التي تقيس فقرات التطوير التكنولوجي حسب آراء عينة الدراسة أنها مرتفعة. فقد كان المتوسط الحسابي (3.81) مع انحراف معياري (0.867)، وذلك يعزى إلى وجود توفير تحديثات مستمرة مواكبة للتطور التكنولوجي، ومنتاسبة مع أعمال تنظيم الملفات، والأعمال الإدارية والمالية.

- بينما أوضح تحليل الفقرات التي تقيس موثوقية المعلومات المحاسبية أنه يوجد اهتمام إلى حد ما، فقد كان المتوسط الحسابي لإجابات العينة (3.70) مع انحراف معياري (0.951)، وهذا قد يرجع إلى الاعتماد الكبير على نظام المعلومات المحاسبية المستخدم في شركات التأمين، والذي بدوره يوفر بيانات ومعلومات تساعد المستويات الإدارية المختلفة في تقييم نتائج تطبيق السياسات المختلفة.

- أما فيما يخص اختبار وتحليل علاقة التأثير بين المتغير المستقل (التطوير السلوكي، وتطوير الهياكل التنظيمية) والمتغير التابع (موثوقية المعلومات المحاسبية) فقد أوضحت التحليلات الإحصائية بأنه لا تربطهما علاقة إيجابية، أي أن التطوير السلوكي وتطوير الهياكل التنظيمية ليس لهما دور فعال في موثوقية المعلومات المحاسبية في شركات التأمين العاملة بمدينة مصراتة، بينما أوضح اختبار العلاقة للمتغير المستقل (التطوير التكنولوجي) والمتغير التابع (موثوقية المعلومات المحاسبية) بأنه تربطهما علاقة إيجابية، أي أن التطوير التكنولوجي له دور فعال في موثوقية المعلومات المحاسبية في شركات التأمين العاملة بمدينة مصراتة.

• التوصيات:

- تطوير أساليب وأدوات العمل من خلال استخدام الأساليب والتقنيات الحديثة وخصوصاً في عملية جودة المعلومات المالية، وبناء قاعدة بيانات ومعلومات حديثة، والانتقال إلى مرحلة متقدمة من التكنولوجيا، من خلال القيام بعملية تغيير جذري وحقيقي لكل العناصر المكونة لها، وإعادة صياغتها، وفقاً لمفاهيم ومتطلبات عصر المعلومات.
- الاستعانة بخبراء في مجال التطوير التنظيمي لمعالجة المشكلات داخل مؤسسات التأمين ورفع من كفاءة أدائها.
- تطوير المهارات القيادية في عملية التطوير التنظيمي وعملية موثوقية المعلومات المحاسبية عن طريق التدريب المستمر والهادف من خلال الدورات المتخصصة في هذه المجالات، حيث يسهم ذلك في رفع درجة الوعي بأهمية التطوير التنظيمي لمواجهة التغيرات والتحديات التي تواجه المنظمات الأهلية على الصعيد الداخلي والخارجي.
- إشراك العاملين في اقتراح وإحداث التطوير، وجعلهم أكثر قرباً واندماجاً في عملية التطوير، حيث يضمن ذلك في زيادة قبولهم للتطوير الحديث، وكما يسهم في معرفة معوقات الأداء داخل المنظمة.
- إجراء المزيد من الأبحاث والدراسات في مجالي موثوقية المعلومات المحاسبية والتطوير التنظيمي، والتوسع في دراسة مجالات التطوير التنظيمي كل على حدة.

5. قائمة المراجع

1.5. المراجع العربية:

- إدریس، ثابت. (2001). المدخل الحديث في الإدارة العامة. ط2. الدار الجامعية للطبع والنشر والتوزيع. القاهرة. مصر.
- الأعرجي، عصام. (1995). دراسات معاصرة في التطوير الإداري. ط1. دار الفكر للنشر والتوزيع. عمان. الأردن.
- بلال، والعمری. (2019). أثر خصائص المعلومات المحاسبية على جودة اتخاذ القرارات: دراسة ميدانية في الشركات الصناعية بمحافظة ظفار - سلطنة عمان. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية. 27(3): 78-99.
- بوتينية، حدة. (2016). أثر رأس المال الفكري على التطوير التنظيمي: دراسة ميدانية لشركة إسمنت عين التوتة - باتنة. مجلة الاقتصاد الصناعي. 6(2): 376-394.
- الدليمي، وصالح. (2014). البحث العلمي أسسه ومناهجه. ط1. دار الرضوان للنشر. عمان. الأردن.
- الشريف، ريم. (2013). دور إدارة التطوير الإداري في تحسين الأداء الوظيفي. رسالة ماجستير غير منشورة. كلية الاقتصاد والإدارة، جامعة الملك عبدالعزيز، جدة، السعودية.
- عرفة، سيد. (2012). اتجاهات حديثة في إدارة التغيير. ط1. دار الرياء للنشر والتوزيع. عمان. الأردن.
- الفراء، واللوح. (2007). تطور الهياكل التنظيمية للوزارات الفلسطينية في قطاع غزة وأثره على الكفاءة الإدارية. مجلة الجامعة الإسلامية (سلسلة الدراسات الإنسانية). 15(2): 461-506.
- مطر، عصام. (2008). التطوير التنظيمي وأثره على فعالية القرارات الإدارية في المؤسسات الأهلية في قطاع غزة. رسالة ماجستير غير منشورة. كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- المندلسي، وعرفة. (2018). مدى كفاءة الأداء المالي في شركات التأمين: دراسة تطبيقية في شركة ليبيا للتأمين. مجلة جامعة صبراتة العلمية. 2(2): 202-227.

موسوعة التأمين في الجماهيرية: شركة ليبيا للتأمين، مجلد رقم (25)، طرابلس، 1989.
2.5. المراجع الأجنبية:

- Aldegis, A. M. (2018). Impact of Accounting Information Systems' Quality on the Relationship between Organizational Culture and Accounting Information in Jordanian Industrial Public Shareholding Companies. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, 8(1), 70-80.
- Alsharayri, M. (2012). Evaluating the Performance of Accounting Information Systems in Jordanian Private Hospitals, *Journal of Social Sciences*. 8(1): 74-78.
- Bagozzi, R. P., & Yi, Y. (1988). On the evaluation of structural equation models. *Journal of the academy of marketing science*, 16(1), 74-94.
- Bertea, E., & Zaiț, P. A. (2013). Scale validity in exploratory stages of research. *Management and Marketing Journal*, 11(1), 38-46.
- Boumosleh, A. (2009). Director compensation and the reliability of accounting information. *Financial Review*, 44(4), 525-539.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Structural equation models with unobservable variables and measurement error: Algebra and statistics, *Journal of Marketing Research*, 18(3), 382-388.
- Fugate, M., Kinicki, A. J., & Prussia, G. E. (2008). Employee coping with organizational change: An examination of alternative theoretical perspectives and models. *Personnel Psychology*, 61(1), 1-36.
- Hair Jr., J.F., Black, W.C., Babin, B.J. and Anderson, R.E. (2010). *Multivariate Data Analysis: A Global Perspective*. 7th Edition, Pearson Education, Upper Saddle River.
- Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2011). PLS-SEM: Indeed a silver bullet. *Journal of Marketing theory and Practice*, 19(2), 139-152.
- Hallgrímsson, T. (2008). Organizational change and change readiness: Employees' attitudes during times of proposed merger, (Master's thesis, Universitetet i Tromsø).

- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sinkovics, R. R. (2009). The use of partial least squares path modeling in international marketing. In New challenges to international marketing. Emerald Group Publishing Limited.
- Johnson, W. H. (2011). Managing university technology development using organizational control theory. Research Policy, 40(6), 842-852.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. Educational and psychological measurement, 30(3), 607-610.