

أثر مشاركة العاملين في مرونة نظم المعلومات المحاسبية

الباحث : حسين علي هادي زكي

د. فاطمة جاسم محمد

جامعة البصرة/ كلية الإدارة والاقتصاد/ قسم المحاسبة

Milqnistoh1997@Gmail.com

المستخلص:

يهدف البحث إلى بيان مدى تأثير مشاركة العاملين وأبعادها المختارة في مرونة نظم المعلومات المحاسبية في الوحدات عينة البحث. حيث تكونت عينة البحث من (١٤٥) موظفاً يشغلون مناصباً (مدير عام، مدير إدارة، مدير مالي، مدير تدقيق داخلي، رئيس قسم) في عدد من الوحدات الحكومية العاملة في محافظة البصرة. وبينت النتائج أن هنالك درجة تأثير إيجابية ذات دلالة معنوية لمشاركة العاملين بأبعادها (التمكين- توجيه الفريق- تطوير القدرات) في مرونة نظم المعلومات المحاسبية. أما أهم التوصيات فجاءت أن على المنظمات العاملة في مختلف القطاعات الاهتمام بموضوع مشاركة العاملين وخاصة بأبعادها (التمكين- توجيه الفريق- تطوير القدرات) لما لهما من تأثير مهم في المنظمة بشكل عام وفي مرونة نظم المعلومات المحاسبية بشكل خاص كما أثبتته النتائج الميدانية للبحث الحالي.

الكلمات المفتاحية: المشاركة، التمكين، توجيه الفريق، تطوير القدرات، مرونة نظم المعلومات المحاسبية.

The impact of employees' Involvement on the flexibility of accounting information systems

Hussein Ali Hadi Zaki

Prof. Dr. Fatima Jassim Muhammad

Basra University/ College of Administration and Economics/

Accounting Department

Abstract

This research aims to demonstrate the impact of employee Involvement and its chosen dimensions on the flexibility of accounting information systems in the research sample units. The research sample consisted of (145) employees occupying the positions of (general manager, director of administration, financial director, director of internal auditing, department head) in a number of government units operating in Basra Governorate. The results showed that there is a degree of positive and significant impact of employee Involvement with its dimensions (empowerment - Team Orientation - capacity development) in the flexibility of accounting information systems. As for the most important recommendations, it was stated that organizations working in various sectors should pay attention to the issue of employee Involvement, especially its dimensions (empowerment Team Orientation - capacity development) because of their important impact on the organization in general and on the flexibility of accounting information systems in particular, as proven by the field results of the current research.

المقدمة:

تعد المعلومات المحاسبية المنتج النهائي للعمليات المحاسبية التي تتضمن عملية التسجيل، التجميع، التلخيص وتوصيل البيانات المالية للمنظمة. وغالباً ما يكون الشكل العام للبيانات المالية على شكل قوائم مالية والتي تشكل ركيزة مهمة من ركائز المنظمة إذ تؤدي أنظمة المعلومات المحاسبية دوراً مهماً في توفير المعلومات التي تساعد إدارة المنظمة في أداء واجبها على أكمل وجه. وبسبب التغيرات السريعة في البيئة العالمية وزيادة حدة المنافسة ما بين الشركات واتساع أنشطة الشركات أصبحت نظم المعلومات المحاسبية التقليدية غير قادرة على تلبية المتطلبات السريعة من قبل الأطراف الداخلية والخارجية وخصوصاً في جانب الإفصاح والشفافية عن نتائج الأعمال والمركز المالي فضلاً عن الأنشطة الأخرى التي لها علاقة بالبيئة وما يرتبط بها من مخاطر، ومن العرض السابق نرى أن هنالك مجموعة من العوامل الأساسية التي تؤثر في أداء نظم المعلومات المحاسبية باتجاه تلبية المتطلبات ومنها مشاركة العاملين حيث إن عملية مشاركة الأفراد العاملين تلعب دوراً مهماً في تطوير العمل على أنظمة المعلومات المحاسبية وذلك عن طريق تبادل الخبرات وإعطاء الملاحظات حول عمل النظام.

المبحث الأول: منهجية البحث

المشكلة:

تعد نظم المعلومات المحاسبية ذات أهمية بالغة للمديرين والجهات المستخدمة لاتخاذ القرار الذي يمثل جوهر العملية الإدارية وكما أن لها دوراً في تحسين الميزة التنافسية وتنظيم عمل المؤسسة واكتشاف الأخطاء ومعالجتها وإعطاء معلومات دقيقة ذات كفاءة وفاعلية في عملية اتخاذ القرار لتمكن المنظمة من التكيف بسرعة مع تغيرات البيئة الداخلية والخارجية لذا فإن كل منظمة تسعى إلى الحصول على نظام معلومات محاسبي مرّن فإذا أرادت ذلك فعليها أن تعرف العوامل التي تساعد في تطوير نظام المعلومات المحاسبي ومن هذه العوامل المشاركة. ومن خلال ما سبق تبرز لنا العلاقة بين المشاركة ومرونة نظم المعلومات المحاسبية فنلخص مشكلة البحث في التساؤل التالي:

"هل يوجد أثر للمشاركة في مرونة نظم المعلومات المحاسبية في الوحدات عينة

البحث؟:

ومن أجل توضيح ودعم الإشكالية تم طرح الأسئلة الفرعية الآتية:

- ما مستوى الثقافة التنظيمية للمنظمات عينة البحث؟.
- ما مستوى وثوقية نظم المعلومات المحاسبية في المنظمات عينة البحث؟.
- ما مدى أثر للثقافة التنظيمية في وثوقية نظم المعلومات المحاسبية؟.

هدف البحث:

يمكن اختصار الأهداف المرجوة من وراء هذا البحث على وفق النتائج التي يسعى الباحث للوصول إليها سواء على المستوى النظري أم الميداني وكما يأتي:

١. تسليط الضوء في الواقع الذي تعيشه المنظمات عينة البحث من حيث اهتمامها بالمشاركة كعنصر مهم في أداء مهامها ومدى تميز نظم المعلومات المحاسبية الخاصة بها بالمرونة.

٢. الكشف عن العلاقة التي تربط بين مشاركة العاملين ومرونة نظم المعلومات المحاسبية.

أهمية البحث:

يستمد البحث أهميته من أهمية متغيراته لدى المنظمات. وإن هذا البحث يشكل امتداداً لمختلف الدراسات التي تبحث في تحديد استخدامات نظم المعلومات المحاسبية في المؤسسات، ومحاولة إثراء المادة العلمية من ناحية مرونة نظم المعلومات المحاسبية وكيفية تأثير مشاركة العاملين فيها داخل البيئة العراقية، ومحاولة ربط هذين المتغيرين نظرياً وميدانياً من حيث الأبعاد المستخدمة مما يجعل هذا البحث أرضية لدعم دراسات أخرى تتعلق بهذا الموضوع.

فرضية البحث:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ٥ % لمشاركة العاملين بأبعادها في مرونة نظم المعلومات المحاسبية.

مخطط البحث:



بلغ حجم العينة المختبرة للبحث (١٤٥) شملت العاملين الذين يشغلون مناصب (مدير عام، مدير إدارة، مدير مالي، مدير تدقيق داخلي، رؤساء الأقسام، ومختلف الاختصاصات ذات العلاقة العاملين في مختلف القطاعات في الشركات الحكومية العراقية في محافظة البصرة) وكما مبين في الجدول رقم (١) الآتي وتمثل هذه العينة (٥١،٤١ %) من المجتمع الكلي للبحث البالغ ٢٨٢ فرداً. وقد بلغ عدد الاستبيانات الموزعة على أفراد العينة (١٤٥) استمارة. استعاد منها الباحث (١٣٧) استمارة أي بنسبة استرداد بلغت (٩٤،٤ %) من مجموع الاستمارات الكلية الموزعة على أفراد العينة وقد تم استبعاد (٣) استمارات منها لعدم اكتمالها، وبذلك أصبح عدد الاستمارات كاملة البيانات والصالحة للتحليل الإحصائي (١٣٤) بنسبة مئوية بلغت (٩٢،٤ %) من مجموع الاستمارات الكلية الموزعة وهي تمثل العينة المختبرة للبحث.

جدول (١): الوحدات عينة البحث

١. شركة ناقلات النفط ٢. شركة خطوط الأنابيب النفطية ٣. شركة الغاز ٤. شركة مصافي الجنوب ٥. شركة نفط البصرة BOC ٦. شركة الحفر	القطاع النفطي		
	النسبة	العينة	العدد الكلي
	%٤٤,٢٩	٦٦	١٤٩
٧. البنك المركزي العراقي ٨. مصرف الرشيد فرع الثورة ٩. مصرف الرافدين فرع البصرة ٢ ١٠. المصرف العقاري ١١. المصرف التجاري TPI	القطاع المالي		
	النسبة	العينة	العدد الكلي
	%٧٤,٤١	٣٢	٤٣
١٢. الشركة العامة للصناعات البتروكيماوية ١٣. معمل الحديد والصلب	القطاع الصناعي		
	النسبة	العينة	العدد الكلي
	%٣٩,٤٧	١٥	٣٨
١٤. رئاسة جامعة البصرة ١٥. الجامعة التقنية الجنوبية	القطاع الخدمي		
	النسبة	العينة	العدد الكلي
	%٦١,٥٣	٣٢	٥٢

وسائل جمع البيانات:-

- ١- **المقابلات الشخصية:-** حيث يعد هذا الأسلوب من أدوات جمع البيانات الميدانية للبحث إذ أجرى الباحثان عدة مقابلات شخصية مع عينة من المديرين في عدد من الوحدات عينة البحث بهدف الحصول على بعض المعلومات المهمة.
- ٢- **أداة الاستبانة:-** يعتمد البحث على استمارة الاستبانة كأداة لبيان أثر مشاركة العاملين في مرونة نظم المعلومات المحاسبية إذ تم تصميم استمارة استبانة خاصة لتكون مقياساً للمتغيرات المعتمدة.

الدراسات السابقة

-دراسة (Allahyari & Ramazani 2013) بعنوان:

Compatibility and Flexibility of Accounting Information Systems

التوافق والمرونة في نظم المعلومات المحاسبية
هدف البحث إلى بيان مستوى كل من (توافق، مرونة، الرقابة الداخلية) لأنظمة المعلومات المحاسبية مع أنشطة المنظمات عينة البحث. وللوصول إلى أهداف البحث اعتمد الباحث على استمارة الاستبانة حيث تم توزيعها على ١٣٠ فرداً حيث شملت العينة مديري الإنتاج والمبيعات والخدمات في الشركات الصناعية البالغ عددها ١٠٦ شركات في مقاطعة زنجان. استنتج الباحث إلى وجود توافق وعدم وجود مرونة في أنظمة المعلومات المحاسبية استجابة للتغيرات المستقبلية للشركات.

-دراسة (Palanisamy& 2013,Foshay) بعنوان:

Impact of User's Internal Flexibility and Participation on Usage and Information Systems Flexibility

تأثير المرونة الداخلية ومشاركة المستخدمين في مرونة نظم المعلومات

هدفت الدراسة إلى بيان تأثير المرونة الداخلية ومشاركة المستخدمين في مرونة نظم المعلومات. تم تطوير نموذج بحث بناءً على مراجعة الأدبيات. ولتحقيق هذا الهدف قام الباحث بإجراء استمارة استبانة للحصول على ردود من المستخدمين. وشملت العينة ٢٩٦ مستخدمًا من ٤٢ منظمة. واستنتج الباحث إلى أن المرونة الداخلية للمستخدم تمكنه من المشاركة بفعالية في تخطيط نظم المعلومات وتزيد من مرونة نظام المعلومات واستنتج إلى أن مشاركة المستخدم تحسن من مرونة نظام المعلومات.

-دراسة (حمد، ٢٠١٥) بعنوان: مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات

تهدف الدراسة إلى التعرف على مدى تأثير مشاركة العاملين في اتخاذ القرار وعلاقتها بالرضا الوظيفي، ولتحقيق هذا الهدف اعتمد الباحث على أداة الاستبانة مع استخدام المنهج الوصفي، واعتمد الباحث على أسلوب المسح الشامل إذ شمل المسح ٤٣ موظفًا من موظفي الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال فرع ولاية الوادي واستنتج الباحث أن هنالك أثرا لمشاركة العاملين في الرضا الوظيفي وأوصى بضرورة زيادة العلاقة بين المسؤولين والعاملين في المنظمة حتى يتم تحقيق مشاركة العاملين في اتخاذ القرار ومن ثم زيادة مستوى الرضا عن العمل ورفع الإنتاجية.

-دراسة (الصباغ وآخرون، ٢٠١٧) بعنوان:

نموذج مقترح لمشاركة العاملين في صنع القرارات كمتغير وسيط في العلاقة بين صوت العاملين والولاء التنظيمي" دراسة تطبيقية على أعضاء هيئة التمريض بمستشفيات جامعة المنوفية"

هدف البحث إلى معرفة طبيعة العلاقة المباشرة وغير المباشرة بين صوت العاملين وولائهم تجاه المنظمة من خلال مشاركة العاملين في صنع القرارات كمتغير وسيط على العلاقة بينهما. واشتمل مجتمع البحث على جميع أعضاء هيئة التمريض بمستشفيات جامعة المنوفية، حيث بلغ حجم العينة (٣١٥ موظفاً). ولتفادي ضياع بعض الاستبيانات تم توزيع ٣٥٠ استبانة. واعتمد الباحث في تحليل بيانات هذه الدراسة على عدد من الأساليب الإحصائية حسب نوع البيانات، وفروض البحث. واستنتج الباحث إلى أن مستوى الصوت التنظيمي ببعديه الداعم والمانع لدى أعضاء هيئة التمريض بالمستشفيات محل الدراسة كان متوسطاً نسبياً، بمعنى أن قدرة أعضاء هيئة التمريض على التعبير عن آرائهم والتحدث بالحقائق حول جوانب الإهمال والمشكلات المرتبطة بالعمل والمخالفات الواقعة دون المستوى المطلوب، الأمر الذي ينعكس على فعالية الأداء وجودة الخدمة الطبية. ومن جهة أخرى توصل الباحث إلى وجود علاقات ارتباط موجبة ومعنوية بين جميع متغيرات الدراسة، حيث تبين وجود علاقة معنوية إيجابية بين الصوت التنظيمي ببعديه ومشاركة العاملين في صنع القرارات، ويوصي الباحث يجب على المسؤولين بالمستشفيات محل الدراسة احترام آراء ومقترحات العاملين ذات الصلة بالعمل، وتفعيل صندوق الشكاوى والاقتراحات، وعقد لقاءات دورية مع العاملين، وإتباع سياسة الباب المفتوح. ويوصي أيضاً بضرورة تبني النمط الأبوي في الإدارة المرتكزة على إقامة شبكة علاقات جيدة مع العاملين.

المبحث الثاني: الجانب النظري

أولاً: مشاركة العاملين

١ - مفهوم المشاركة:

لقد تبينت رؤى الباحثين حول مفهوم المشاركة فمن أقدم تعريفات المشاركة وأشهرها تعريف "فرانش" على أن المشاركة عملية يتبادل فيها طرفان أو عدة أطراف التأثير كلا في الآخر في وضع بعض المخططات أو رسم السياسات واتخاذ قرارات (العربي، ٢٠١٤: ١٧٣). في حين عرفها **Zabijakin et al, 2013**، (32) على أنها مشاركة الموظفين في صنع القرار وحل المشكلات وزيادة الاستقلالية والتمكين لإنجاز المهام دون ضغوط مما يجعلهم أكثر رضاً عن وظائفهم. وعرف (حند، ٢٠١٥: ٣٧) مشاركة العاملين على أنها عملية اشراك المرؤوسين في اتخاذ القرارات الإدارية المختلفة والمتعلقة بالتخطيط للعمل وتنظيم الجهود لأدائه وتنفيذه الرقابة.

٢ - أهمية المشاركة:

أكد كلا من (**matthew & shona, 2000:639**) (في دراستهم أن مشاركة العاملين تؤدي إلى:

١. إضافة أفكار جديدة يمكن أن تكون مفيدة.
٢. قبول الموظفين للقرارات المتخذة إذا كانوا قد شاركوا فيها.
٣. عمل الموظفون بجدية أكبر إذا ساهموا في اتخاذ القرار.
٤. خلق روح من التعاون والانسجام بين الإدارة والموظفين.

في حين يوضح (العربي، ٢٠١٤: ١٧٤) أن السماح للعاملين بالمشاركة في اتخاذ القرارات مهمة للأسباب التالية:

١. عند مشاركة أكثر من شخص في القرار فإن هناك أكثر من بديل أو عدة بدائل.

٢. إن كثيرا من القرارات أوحلت المشكلات يدرك عمقها العمال أكثر من إدراك المديرين أو المشرفين، فتأتي القرارات أكثر فعالية وواقعية.
٣. قد تكون المعلومات لدى المديرين والمشرفين غير كافية وغير دقيقة، ولهذا فمشاركة الآخرين تعزز الثقة بالمعلومات أو تصححها، وينعكس ذلك على نوعية القرارات وفعاليتها.
٤. إن مشاركة جماعة العمل في القرار تدعم عامل الثقة والدفاعية إلى العمل، كما تزيد من درجة الولاء والانتماء للمنظمة فيشعر العامل أنه جزء فعال ومهم في كيانها. كما وأكد (الصباغ وآخرون، ٢٠١٧: ١٤٣) أنه يترتب على المشاركة نتائج عدة منها:
 ١. تحسن الاتصالات.
 ٢. تؤدي إلى الاستخدام الأمثل للمعلومات.
 ٣. تؤدي لزيادة مهارات العمل.
 ٤. تزيد من ثقة العاملين.
 ٥. تزيد من مستوى الرضا الوظيفي.
 ٦. تزيد مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين.
 ٧. كما تحفز المشاركة العاملين في بذل أقصى جهدهم لتحقيق أعلى مستوى للإنتاج.
- وأوضح (فوزية، ٢٠١٧: ٥٨٢) في دراسته أن لمشاركة العاملين نتائج عدة منها:
 ١. تعتبر المشاركة سبباً للإبداع والابتكار.
 ٢. تخلق روح المسؤولية للعاملين وتشعره بأهميته داخل المنظمة.
 ٣. تؤدي المشاركة لاكتساب الكثير من الخبرات تؤهل العاملين لمناصب قيادية.
- ٣- أبعاد المشاركة

- **التمكين Empowerment:**

عرف (Doaei 1998) المشار إليه في (GanjiNia et al، 2013، 38) التمكين على أنه مجموعة من القدرات في الموظفين تمكنهم من خلق قيمة مضافة وممارسة المهام المسؤولة داخل المنظمة بكفاءة وفاعلية. في حين عرف (Kumar، 2017، 60) التمكين على أنه عملية نقل السلطة من المسؤول إلى الموظفين ويعرّف كلا من (Hacini، 2018، 53) و (محمد، ٢٠١٧، ٣٩) التمكين على أنه عملية تشجيع الموظفين على تسخير مهاراتهم وخبراتهم في ممارسة السلطة.

- **توجيه الفريق Team Orientation:**

عرف (Driskell and Salas، 992) المشار إليه في (Arulrajah & Anuja، 2013، 51) توجيه الفريق على أنه ميل الفرد للعمل كجزء من الفريق أو هو الدرجة التي يفضل بها الأفراد العمل كمجموعة لإنجاز المهام. وعرف كلا من (Mustafa & GEO، 2017، 3)، (Gommel، 2016، 11) توجيه الفريق على أنه الإيمان بأهمية الأهداف المشتركة على الأهداف الفردية.

- **تطوير القدرات Capability Development:**

عرف (الخوالدة، ٢٠١٧، ١٠) تطوير القدرات على أنه مجموع النشاطات والإجراءات والبرامج التي تهدف إلى تأهيل وتطوير الأفراد بطريقة عقلانية تسهم في تحسين أدائهم الحالي والمستقبلي ليستمروا في المنافسة. وعرفه (الراوي، ٢٠١٧، ٢٦) على أنه مجموعة من الأنشطة التي تهدف لإكساب الأفراد المعارف والمهارات والسلوكيات المتعلقة بالوظيفة التي تحسن من قدرة الموظفين على التعامل مع المتغيرات البيئية بكفاءة ومرونة وتحسن أدائهم.

ثاني: مرونة نظم المعلومات المحاسبية:

١- المرونة:

تعرف المرونة بشكل عام على أنها إمكانية التكيف أو التغير (Rooijen، 2002: 8). وكما عرفت على أنها قابلية التكيف مع التغيرات الحاصلة ومجابتها، لذا فهي قدرة أي نظام على استيعاب التغيير أو التجاوب معه، وتتمثل القضية الرئيسة في بناء منظمة مرنة في اختيار موظفين قادرين على الاستجابة بسرعة للتغيرات المستمرة في البيئة داخل وخارج الشركة (Ziębicki & Buła، 2011: 2) لذا فإن المرونة أداة مهمة يمكن لإدارة الشركات استخدامها لإعادة وضع أعمالها على النحو الأمثل فيما يتعلق بالمنافسين في بيئة أعمال دائمة التغير (koornhof، 3-1: 2000).

٢- مرونة نظام المعلومات المحاسبي:

تعرف مرونة نظام المعلومات المحاسبية من حيث الاستخدام ومن حيث تغيير النظام بحيث تشير المرونة في الاستخدام إلى مجموع ميزات النظام المتوفرة أثناء تأدية المهام، فيما تشير المرونة في التغيير إلى مرونة نظام المعلومات المحاسبي عند حدوث تغيير داخل المنظمة مما يجعل النظام قابلاً للتطور مستقبلاً (Yigitbasioglu، 5-7: 2016).

ويكون نظام المعلومات المحاسبي مرناً إذا توفرت فيه النقاط التالية (قاعود، ٢٠٠٧: ٦٨):

١. السهولة في الحصول على المعلومات.
٢. إن يكن النظام سهل الاستخدام ولا يحتاج إلى فترة طويلة من التدريب.
٣. إن يكن النظام مواكباً للتغيرات التي تحدث.

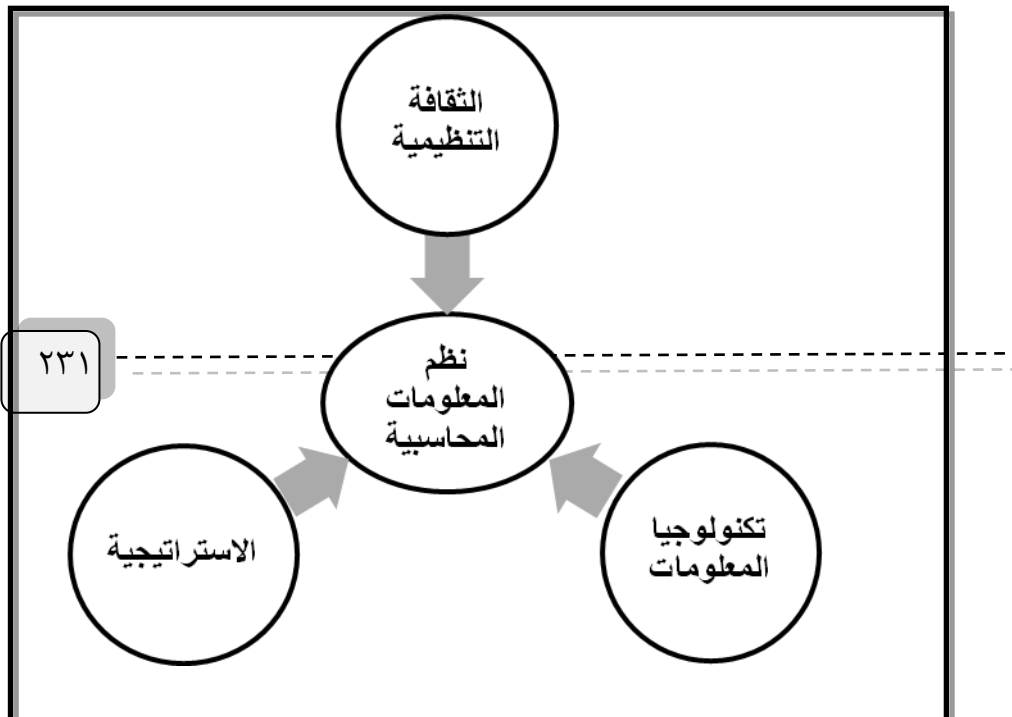
٤. إن تكون مخرجات النظام (المعلومات) قادرة على تلبية متطلبات المستخدمين بما يستجد من تقارير بحيث تكون المعلومات ملائمة وموثوقة وقابلة للتحقق وحيادية وقابلة للمقارنة وتتصف بالثبات والسرعة وأكثر دقة وفعالية..

ومن وجهة نظر الباحث تعرف مرونة نظم المعلومات المحاسبية على انها قابلية نظام المعلومات المحاسبي على التكيف مع البيئة الخارجية أي قدرة النظام على التكيف مع متغيرات البيئة والمتمثلة بالعوامل الخارجية والتكيف مع البيئة الداخلية المتمثلة بتنفيذ متطلبات المستخدمين المتمثلة، لذا من الضروري وجود أنظمة معلومات محاسبية مرنة داخل المنظمة لتكون قادرة على مواكبة التغيرات وان ناتج كل نظام معلومات محاسبي مرن هو معلومات مرنة مناسبة وموثوقة لصناع القرار .

٣- العوامل المؤثرة في مرونة نظم المعلومات المحاسبية:

لذا استنتج (مفيد، ٢٠٠٩: ٥٤٤) في دراسته أن هنالك أثر للعوامل التنظيمية والبيئية وتكنولوجيا المعلومات في نظام المعلومات المحاسبي.

الشكل (٢) العوامل المؤثرة في نظم المعلومات المحاسبية



المصدر (مفيده، ٢٠٠٩:٥٣٠)، WISNA (2015:270)

ويرى (عمر، ٢٠١٩:١٦٣) أن هنالك عوامل أخرى تؤثر في نظم المعلومات المحاسبية متمثلة بالعوامل الشرطية وهي (بيئة العمل، التكنولوجيا، الإدارة، الحجم) واستنتج في دراسته أن العوامل الشرطية المتمثلة (بيئة العمل، التكنولوجيا، الإدارة، الحجم) مفاهيم مرتبطة بنظم المحاسبة الإدارية وان ربطها وبيان تأثيرها على نظم المعلومات المحاسبية يعد مدخلا حديثا في مجال البحث المحاسبي. وإن العوامل الشرطية لا يمكن تجاهلها عند قيام المصارف أو الشركة بتصميم وبناء أو تطوير نظم المعلومات المحاسبية ومن ثم لا بد من تناولها وبيان تأثيرها على أداء النظام وما ينعكس ذلك على إنتاج المعلومات التي تتصف بخصائص ذات جودة عالية وتكون مؤثرة في القرارات الإدارية. واستنتج الباحث أيضا أن العوامل الشرطية أثبتت تأثيرها على أداء نظم المعلومات المحاسبية وهذا ما تحقق من خلال الجانب العملي للدراسة. لذا حتى يتمكن نظام المعلومات المحاسبي من الاستجابة الداخلية والخارجية والتأثير إيجابا على المنظمة لا بد من أن يكون النظام مرناً قادراً على تزويد الإدارة بمعلومات نافعة في اتخاذ القرار.

-العوامل الداخلية

المتمثلة بالإدارة والمستخدمين فالإدارة تحتاج إلى المعلومات المحاسبية التي تساعدها للقيام بوظائف التخطيط والرقابة واتخاذ القرارات الضرورية للاستمرار في بيئة شديدة التغير، فمن خلال وظيفة التخطيط تترجم خطط الإدارة بشكل رسمي فيما يسمى بالموازنات التخطيطية والتي تعبر عن رغبات وأهداف الإدارة بشكل محدد وكمي، وتحتاج الإدارة إلى تدفق المعلومات التي تبين مدى كفاءة تنفيذ الخطط، وهنا يأتي دور وظيفة الرقابة حيث يتم مقارنة بيانات الموازنة ببيانات الأداء الفعلي لفترة زمنية محددة للتعرف على الانحرافات والمشكلات ومن ثم معالجتها، أما وظيفة اتخاذ القرارات فتعد محور العمل الإداري وجوهر العملية الإدارية، ونجاح أي منشأة يتوقف إلى حد كبير على قدرة وكفاءة القيادة الإدارية على اتخاذ القرارات الرشيدة التي لا يمكن اتخاذها إلا بتوفر المعلومات المحاسبية الملائمة والمناسبة كما ونوعاً (جل، ٢٠١٠: ٣٠).

-العوامل الخارجية

وتتمثل العوامل الخارجية فيما يأتي:

١. العوامل القانونية والتشريعات المهنية

تنطوي نظم المعلومات المحاسبية على علاقة وثيقة بالأنظمة والتشريعات القانونية والمهنية حيث تحدد القوانين والتشريعات شكل ومضمون البيانات والمعلومات المالية للمنظمات ومتطلبات الإفصاح عن البيانات المالية التي يجب على إدارة الشركة الالتزام بها.. وتمثل البيئة القانونية متغيراً مهماً من المتغيرات التي تؤثر في نظم المعلومات المحاسبية التي تهدف إلى التأكد من خلو عمليات النظام المحاسبي من الخطأ والتلاعب والتزوير وضمان سيرها بشكل مطابق لأحكام القانون والتشريعات

المهنية والكشف عن مدى مطابقة تصرفات الإدارة وأفعالها بدقة مع المتطلبات القانونية والمعايير المهنية. ويمكن قياس أثرها من خلال:

- تحديد أثر تطبيق الأنظمة والتشريعات القانونية ذات العلاقة بالشركات على نظم المعلومات المحاسبية سواء أكان ذلك بصورة مباشرة كقوانين هيئة تنظيم المؤسسات أو القوانين الصادرة أو قانون الشركات أو الأنظمة والتعليمات الصادرة عن السوق المالي وغيرها من التشريعات.

- قياس أثر تطبيق المبادئ والمعايير المحاسبية المتعارف عليها ومعايير التدقيق الدولية وغيرها من القواعد والمعايير المهنية ذات العلاقة بأعمال الشركات على نظم المعلومات المحاسبية (السعدي ودباغيه، ٢٠١١: ١٢) ، (أسعد والحسوني، ٢٠١٧: ١٢).

٢. العوامل الاقتصادية

تؤثر درجة التطور الاقتصادي ونوع النظام الاقتصادي المتبنى في دولة ما تأثيراً مباشراً على نظم المعلومات المحاسبية داخل المنظمات، ففي الاقتصاديات ذات النمو الاقتصادي الكبير يجب أن يؤدي نظام المعلومات المحاسبي دوره في المجتمع كأداة للقياس والإفصاح لمواكبة التطورات والتعقد الذي يحصل في الأنشطة الاقتصادية من خلال إيجاد نظم ومعايير محاسبية متطورة. ويمكن قياسه من خلال المؤشرات التالية:-

(١) مؤشرات الاستقرار والنمو الاقتصادي.

(٢) درجة تباين الأسواق التي تتعامل معها المؤسسة.

(٣) درجة المنافسة القطاعية والقدرة على التنبؤ بتصرفات المنافسين وردود أفعالهم

لذا فإن نظم المعلومات المحاسبية يجب أن تتطور لتلبي المتطلبات الجديدة لمتخذي القرار التي تتطور بتطور النشاطات الاقتصادية والتي تزداد فيها مشكلات الرقابة، تقييم الأداء واتخاذ القرار، ويحدد نوع النظام الاقتصادي المطبق بدولة دور وأهداف نظام المعلومات المحاسبي الخاص بالشركات باعتبار أن النظام المرن يتأثر بالبيئة المحيطة (إسماعيل، ٢٠١١: ٣٠)، (shareia، 3-4، 2020).

ويرى (مرتزقة، ٢٠١٧: ٣١) أن نوعية المعلومات التي تقدمها التقارير المالية تختلف باختلاف النظام الاقتصادي ففي الاقتصاد الرأسمالي تحظى التقارير المالية بأهمية كبيرة حيث يتم التركيز على أهمية توفير المعلومات الملائمة لاحتياجات مستخدميها (الداخليين والخارجيين) بينما في الدول ذات التخطيط المركزي يتم التركيز على المعلومات التي تلبي احتياجات التخطيط على مستوى الدولة.

٣. العوامل التقنية وتكنولوجيا المعلومات:

أصبحت أدوات تكنولوجيا المعلومات (الأجهزة والمعدات، والبرمجيات، وقاعدة البيانات، والشبكات، والأفراد) عنصراً مؤثراً في نظام المعلومات المحاسبي (الجزراوي وسعيد، ٢٠٠٩: ٤)، وجاءت تلك الأدوات لتضيف قيمة لمخرجات نظم المعلومات المحاسبية بشكل خاص من خلال رفع كفاءة وفعالية إنتاج المعلومات المحاسبية الملائمة للمستخدمين، (Melchor، 2015: 41 et. al). وهناك علاقة وثيقة تربط بين تكنولوجيا المعلومات ونظام المعلومات المحاسبي، فتكنولوجيات المعلومات تشير إلى المكونات المادية وغير المادية وملحقاتها والتي تعمل على تسيير عمل نظام المعلومات المحاسبي لذا فإن تكنولوجيا المعلومات هي أداة تمكين مباشرة لنظم المعلومات المحاسبية، ولذلك فإن نظم المعلومات ستبقى دائماً في حالة تغير وتطور مستمر كاستجابة للتطور العلمي والتقني في مجال تكنولوجيا المعلومات ومن ثم

نستنتج أن هناك علاقة ترابطية تكاملية فكلا وظفنا تكنولوجيا المعلومات في عمل نظم المعلومات ساهم هذا في الرفع من فعاليته وكفاءته وهنا يظهر ما يسمى (بنظام المعلومات المحاسبي المحوسب) (عبد الناصر ومحمد، ٢٠١٧: ٤٠-٤١). بالمقابل فان نظام المعلومات المحاسبي يعمل على جمع وتخزين البيانات وتزويد المستخدمين بالمعلومات، ومن اجل تحقيق هذه الاهداف لابد من توفر خمسة عناصر (الأفراد- الأجهزة- البرامج- الشبكات- قواعد البيانات) فمن خلال الترابط فيما بينها يمكن تحقيق اهداف نظام المعلومات المحاسبي (Agwu, 7-8: 2016).

ويمكن قياس تلك العوامل من خلال (شاهين، ٢٠١١: ١٢):

-مدى مساهمة عناصر تكنولوجيا المعلومات التي يركز عليها نظام المعلومات المحاسبية واللازمة لتحقيق الرقابة على مكوناته المادية والبرمجية ومخرجاته المعلوماتية.

-مدى مساهمة عناصر تكنولوجيا المعلومات المستخدمة في تحقيق الترابط والتنسيق والتكامل اللازم بين أقسام الشركة المختلفة التي تدعم الأنشطة وتوفر نظام معلومات محاسبي مرن.

مدى مساهمة عناصر تكنولوجيا المعلومات على تطوير وظائف الإدارة من تخطيط ورقابة واتخاذ قرار.

ثالثاً: أثر المشاركة في مرونة نظم المعلومات المحاسبية:

ذكر كل من (Dalimunthe & Napitupulu 2016)، في دراستهما أن المشاركة في نظم المعلومات المحاسبية تؤدي إلى تعزيز الرضا ونصت الدراسة على أن مشاركة المستخدم تزيد من مرونة نظم المعلومات المحاسبية وفي حالات أخرى وجد عدم تميز النظام بالمرونة ويرجع السبب في ذلك إلى عدم مشاركة المستخدمين

في نظام المعلومات المحاسبي (Sari, et. al, 2016:291). في حين أكدت الكثير من الدراسات أن من أجل اعتماد نظام معلومات محاسبي مرّن سهل التنفيذ يجب مشاركة المستخدم للنظام ومخرجاته. على سبيل المثال فشل نظام الرواتب الجديد في صحة كوين لاند بسبب قلة مشاركة الموظفين. وكان من المقرر أن يبدأ تشغيل نظام الرواتب في عام ٢٠٠٦، لكنه لم يحدث حتى أواخر عام ٢٠١٠ مع وجود عيوب وأخطاء وتكلفة إضافية قدرها ٢٥ مليون دولار أمريكي.

([https://www.smh.com.au/technology/worst-failure-of-](https://www.smh.com.au/technology/worst-failure-of-publicadministration-)

[publicadministration-](https://www.smh.com.au/technology/worst-failure-of-publicadministration-)). لذلك يجب على المنظمات ضمان المشاركة المناسبة للمستخدم لتعزيز العوائد المتوقعة من تنفيذ أنظمة المعلومات المحاسبية.

المبحث الثالث: الجانب التطبيقي

أولاً: اختبار فرضيات البحث

(١) اختبار علاقات الارتباط

تم استعمال مصفوفة الارتباطات (معاملات الارتباط البسيط بيرسون Pearson) لغرض اختبار فرضيات التحقق من قوة واتجاه علاقة الارتباط بين المتغيرات وأبعادها في الفرضيات الرئيسة والفرعية، إذ يشير (Sig.) في الجدول إلى القيمة الاحتمالية التي تختبر معنوية معامل الارتباط البسيط. ويتم الحكم على مقدار قوة العلاقة ونوعها من خلال قيمة معامل الارتباط. وفيما يأتي سيتم التطرق لمناقشة نتائج اختبار فرضيات العلاقة.

-الفرضية البحث (توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ٥ % لمشاركة

العاملين بأبعادها في مرونة نظم المعلومات المحاسبية):.

تم تلخيص معاملات الارتباط بين متغير مرونة نظم المعلومات المحاسبية ومتغير مشاركة العاملين وبين كل بعد من أبعاد مشاركة العاملين المختارة (التمكين، توجيه الفريق، تطوير القدرات) إلى جانب مستوى المعنوية لاختبارها Sig في الجدول (٢) أدناه.

جدول (٢): مصفوفة الارتباط بين مشاركة العاملين وأبعادها وبعد مرونة نظم المعلومات المحاسبية

المتغير	المرونة	Sig	الدلالة
المشاركة	0.388	0.000	معنوي

المصدر: أعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج Spss v. 25

يتبين من الجدول رقم (٢) أن هنالك علاقة ارتباط طردية معنوية بين مشاركة العاملين بأبعادها (التمكين، تطوير القدرات، توجيه الفريق) مع بعد مرونة نظم المعلومات المحاسبية إذ ظهرت قيمة معامل الارتباط (0.388) موجبة (أقل من 0.50) وذات دلالة معنوية (Significant) عند مستوى معنوية % 5 معنوية لكون قيمة Sig. البالغة (0.000) أقل من مستوى المعنوية % 5.

يتبين من نتائج اختبار الارتباط بين مشاركة العاملين والأبعاد الفرعية لمتغير المشاركة مع متغير مرونة نظم المعلومات المحاسبية أن هنالك ارتباطات طردية معنوية مع متغير كفاءة نظم المعلومات المحاسبية.

(٢) اختبار فرضيات التأثير

عمد الباحث إلى تقدير نموذج الانحدار الخطي البسيط الوصف بالمتغير المستقل المتمثل بـ البعد الرئيس مشاركة العاملين وأبعاده الفرعية (التمكين، توجيه الفريق، تطوير القدرات) والمتغير التابع المتمثل بـ البعد الرئيس مرونة نظم المعلومات المحاسبية من أجل بيان مدى قبول أو رفض الفرضيات الرئيسة والفرعية التي حددت في المنهجية العلمية للبحث وكالاتي:-

- الفرضية الرئيسة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ٥ % لمشاركة العاملين في مرونة نظم المعلومات المحاسبية.

المتغيرات	نموذج الانحدار المقدر	F	R ²	الدلالة
الفرضية الرئيسة	المتغير المستقل	23.354 Sig(0.000) 0)	0.150	معنوي
	المشاركة X1			
	المتغير التابع			
Y=1.870+0.523X				

				المرونة	
				Y1	

جدول (٣) نتائج تحليل الانحدار للفرضية الفرعية الأولى

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج Spss v. 25

يظهر جدول نتائج تحليل الانحدار (3) بأن هنالك تأثيراً ذا دلالة معنوية عند مستوى (%) 5 للمشاركة في مرونة نظم المعلومات المحاسبية. إذ بلغت قيمة معامل الانحدار β له (0.523). وقد بلغت قيمة (F) المحسوبة (23.354) بمستوى معنوية Sig (0.000) وهي أقل من % 5 مما يدل على معنوية نموذج الانحدار الخاص ببعء المشاركة، وقد بلغ معامل التحديد R^2 له (0.150). وتدعم هذه النتيجة صحة الفرضية الرئيسة التي تنص على وجود تأثير معنوي لبعء المشاركة في بعء مرونة نظم المعلومات المحاسبية. وعليه نستنتج عند زيادة وحدة واحدة من المشاركة ستؤدي بالنتيجة إلى مرونة نظم المعلومات المحاسبية بمقدار 0.523.

ثانياً: التحليل الوصفي لإبعاد البحث

❖ بعد المشاركة ويتضمن:

• التمكين:

-إن الفقرتين، X 112 (X 111) (يشارك معظم الموظفين بشكل فعال في عملهم، تعتمد عملية اتخاذ القرار عادةً على مستوى توفر أفضل المعلومات) ، حصلنا على أعلى أهمية نسبية من بين فقرات بعد التمكين بلغت (82 %، 87 %) بأوساط حسابية موزونة قدرها (4.09، 4.26) وانحرافات معيارية (0.93، 0.83) على التوالي. والنتيجة المذكورة آنفاً تعني أن الفقرتين المذكورتين حققنا مستوى مرتفعاً من

الاتفاق من وجهة نظر أفراد العينة في تمثيل بعد التمكين. في حين نالت الفقرة (X 115) (يتم إشراك أغلب الموظفين في عملية تخطيط المشروعات) .أقل أهمية نسبية مقدارها (33 %) من بين فقرات بعد التمكين بمتوسط حسابي موزون بلغ (2.93) بانحراف معياري (1.07).

• توجيه الفريق

-وإن الفقرتين، X 124 (X 121) (يقوم المديرون بتشجيع التعاون بين الأفراد في مختلف أقسام الشركة، من أولوياتنا العمل كفريق.) ، حصلتا على أعلى أهمية نسبية من بين فقرات بعد توجيه الفريق بلغت (78 %، 84 %) بأوساط حسابية موزونة قدرها (4.12، 3.91)، وانحرافات معيارية (0.87، 0.93) على التوالي. والنتيجة المذكورة تعني ان الفقرتين المذكورتين انفاً حققتا مستوى مرتفعاً من الاتفاق من وجهة نظر افراد العينة في تمثيل بعد توجيه الفريق. في حين نالت الفقرة (X 125) (هناك تنظيم في العمل داخل الشركة بحيث يمكن لكل شخص أن يرى العلاقة بين وظيفته وأهداف المنظمة) .أقل اهمية نسبية مقدارها (67 %) من بين فقرات بعد توجيه الفريق بمتوسط حسابي موزون بلغ (3.74) بانحراف معياري (0.81).

• تطوير القدرات

وإن الفقرتين X 133 (X 132) (قدرة الموظفين داخل الشركة في تطور مستمر، تسعى الشركة دائماً إلى تنمية مهارات وقدرات الموظفين). حصلتا على

أعلى أهمية نسبية من بين فقرات بعد تطوير القدرات بلغت (56 % 60 %) بأوساط حسابية موزونة قدرها (3.59،3.50) وانحرافات معيارية (0.91 0.95)، على التوالي. والنتيجة في أعلاه تعني أن الفقرتين المذكورتين حققتا مستوى مرتفعاً من الاتفاق من وجهة نظر أفراد العينة في تمثيل بعد تطوير القدرات. في حين نالت الفقرة (135 X) (غالباً ما تحدث المشاكل نتيجةً لعدم امتلاك المهارات الضرورية لإنجاز المهام (مؤشر عكسي)). أقل أهمية نسبية مقدارها (31 %) من بين فقرات بعد تطوير القدرات بمتوسط حسابي موزون بلغ (3.74) بانحراف معياري (0.81).

جدول (٤) المتوسطات الحسابية الموزونة والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية

لمتغير بعد مرونة نظم المعلومات المحاسبية وأبعاده

الأولوية حسب الأهمية النسبية للبعد الفرعي	الأهمية النسبية	لانحراف المعياري	لوسط الحسابي الموزون		الأهمية النسبية %	لانحراف المعياري	لوسط الحسابي	التكرارات					الأسئلة	لأبعاد الفرعية الرئيسية
								لا أتفق بشدة	لا أتفق	محايد	أتفق	أتفق تماماً		
								1	2	3	4	5		
الثاني	99%8	0.66	3.75	التحكيد ن X11	82 %	0.9 3	4.0 9	4	4	16	62	48	X11 1	X 1 المشاركة
					87 %	0.8 3	4.2 6	1	6	10	57	60	X11 2	
					74	0.9	3.8	4	8	23	67	32	X11	

اثر مشاركة العاملين في مرونة نظم المعلومات المحاسبية

					%	5	6						3
					58	0.9	3.5	4	11	41	59	19	X11
					%	4	8						4
					33	1.0	2.9	1	37	41	36	8	X11
					%	7	3	2					5
					78	0.9	3.91	5	5	20	71	33	X12
					%	3							1
					68	0.9	3.73	3	13	27	64	27	X12
					%	6							2
					69	1.0	3.74	3	22	16	58	35	X12
					%	8							3
					84	0.8	4.12	2	6	13	65	48	X12
					%	7							4
					67	0.8	3.74	1	8	35	70	20	X12
					%	1							5
					47	1.0	3.23	8	28	35	50	13	X13
					%	7							1
					56	0.9	3.50	4	14	40	63	13	X13
					%	1							2
					60	0.9	3.59	4	12	38	60	20	X13
					%	5							3
					53	1.0	3.53	3	17	43	47	24	X13
					%	01							4
					31	1.1	3.03	9	40	43	22	20	X13
					%	5							5

	63 %	0.48	3.66	المشاركة	
--	---------	------	------	----------	--

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج Spss v. 25

❖ بعد مرونة نظم المعلومات المحاسبية

تلخص نتائج الجدول (٥) أدناه المتوسطات الحسابية الموزونة والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية لمتغير بعد كفاءة نظم المعلومات المحاسبية وأبعاده وكما يلي:

❖ بعد المرونة ويتضمن:

• المرونة الداخلية:

إن الفقرة (114 Y) (يتسم الأفراد القائمين على النظام بمستوى علمي وعملي لاستخدام النظام على أكمل وجه ويتناسب مع المهام المطلوبة منهم). حصلت على أعلى أهمية نسبية من بين فقرات بعد المرونة بلغت (76.1 %) بأوساط حسابية موزونة قدرها (3.903) وانحرافات معيارية (0.940). والنتيجة المذكورة آنفا تعني أن الفقرة المذكورة آنفا حققت مستوى مرتفعاً من الاتفاق من وجهة نظر أفراد العينة في تمثيل بعد المرونة.

• المرونة الخارجية:

إن الفقرة (124 Y) (يلبي نظام المعلومات المحاسبي المستخدم حاجات الأطراف الخارجية التي لها علاقة بالشركة). حصلت على أعلى أهمية نسبية من بين فقرات بعد المرونة بلغت (79.1 %) بأوساط حسابية موزونة قدرها (3.881) وانحرافات معيارية (0.918). والنتيجة المذكورة آنفا تعني أن الفقرة المذكورة آنفا حققت مستوى مرتفعاً من الاتفاق من وجهة نظر أفراد العينة في تمثيل بعد المرونة.

جدول (٥) المتوسطات الحسابية الموزونة والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية لمتغير بعد مرونة نظم المعلومات المحاسبية

الاولوية حسب الاهمية النسبية للبعد الفرعي														الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية	الاهمية النسبية
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------

		0.86 7	3.82 8		77.6%	0.806	3.933	2	4	24	75	29	Y123
					79.1%	0.918	3.881	5	6	17	78	28	Y124
	71.3 %	0.85 5	3.81 2	المرونة									

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج Spss v. 25

ثالثاً: الأولوية للأبعاد الرئيسة حسب الأهمية النسبية

بعد مناقشة الأهمية النسبية لكل بعد رئيسي وفقراته وأبعاده الرئيسة نعمل الآن

على تلخيص الأهمية النسبية للأبعاد الرئيسة للاستبانة في الجدول (٦) الآتي.

جدول (٦): الأهمية النسبية للمتغيرات الرئيسة

البعد	الأهمية النسبية %	الأولوية حسب الأهمية النسبية للأبعاد
المشاركة	63 %	الثاني
مرونة نظم المعلومات المحاسبية	71.3 %	الأول

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج Spss v. 25

إذ يتضح جلي من الجدول (٦) ظهور البعد الرئيس مرونة نظم المعلومات المحاسبية بالمرتبة الأولى حسب الأهمية النسبية، إذ امتلك أهمية نسبية بلغت (63 %) بينما كانت الأهمية النسبية لبعد المشاركة (63 %) من الاتفاق من وجهة نظر أفراد عينة البحث.

المبحث الرابع: الاستنتاجات والتوصيات

أولاً: الاستنتاجات: توصل الباحث من خلال الإطار النظري والعملي إلى جملة من الاستنتاجات.

- ١- من خلال الاطلاع على العديد من الأدبيات ذات العلاقة بالمشاركة ومرونة نظم المعلومات المحاسبية وجد الباحث أن هناك عدم اتفاق بين معظم الباحثين حول أبعاد المتغيرين.
- ٢- إن دراسة العلاقة بين المشاركة ومرونة نظم المعلومات المحاسبية لم يحظ بالاهتمام الكافي من قبل الباحثين وخصوصاً الأبعاد المختارة ضمن البحث والتي بين أهميتها البحث من خلال النتائج الظاهرة.
- ٣- هنالك اهتمام - نوعاً ما- من قبل المنظمات عينة البحث بالمشاركة حيث بلغت الأهمية النسبية ٦٣ % وأعلى منه بالنسبة لمرونة نظم المعلومات المحاسبية حيث بلغت الأهمية النسبية ٧١,٣ %.
- ٤- هنالك ضعف في الاهتمام ببعد تطوير القدرات قياساً بالأبعاد الأخرى ويمكن أن يكون السبب هو عدم الالتفات لأهمية ودور التدريب والتعلم في الماضي قدما بمشاريع المنظمة.

٥- أظهرت نتائج التحليل الإحصائي للبحث أن مرونة نظم المعلومات المحاسبية في الوحدات عينة البحث تتأثر بالمشاركة وأبعادها المختارة فقد تبين وجود درجة تأثير إيجابية ذات دلالة إحصائية للمشاركة وأبعادها في مستوى مرونة نظم المعلومات المحاسبية.

ثانياً: التوصيات: وفي ضوء النتائج السابقة يمكن اقتراح مجموعة من التوصيات لتحسين مستوى مرونة نظم المعلومات المحاسبية والارتقاء بها لتحقيق الأهداف.

١- يوصي الباحث بضرورة التوسع في الدراسات المستقبلية فيما يخص المشاركة والعوامل الأخرى المؤثرة في نظم المعلومات المحاسبية.

٢- ضرورة التوسع في الدراسات المستقبلية فيما يخص مرونة نظم المعلومات المحاسبية وتأثرها بالأبعاد الأخرى للمشاركة.

٣- ينبغي على المنظمات الاهتمام بموضوع المشاركة بأبعادها المتعددة وعدم التردد في ذلك لأنه سيعود على المنظمة بمردودات إيجابية على مرونة نظم المعلومات المحاسبية وعلى نجاح المنظمة ككل.

٤- ضرورة توعية العاملين في المنظمات بأهمية المشاركة والدور الذي تؤديه في التأثير في نظم المعلومات المحاسبية أثناء تصميم وتطوير نظام المعلومات المحاسبي.

المصادر:

أولاً: المصادر العربية:

أ. المقالات والدوريات والرسائل:

- ١- بمقطف. (٢٠١٧). مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات.
- ٢- الجزراوي، إبراهيم محمد علي. (٢٠٠٩). أدوات تكنولوجيا المعلومات ودورها في كفاءة وفاعلية المعلومات المحاسبية .
- ٣- جل، آدمون طارق آدمون. (٢٠١٠). مدى فاعلية نظم المعلومات المحاسبية في المصارف التجارية إله ارقية الأهلية من وجهة نظر الإدارة، ماجستير علوم في المحاسبة، كلية الأعمال، جامعة الشرق الأوسط.
- ٤- حميدان، عبد الناصر، سودة، محمد زكريا. (٢٠١١). أثر نظم المعلومات المحاسبية في تخفيض تكلفة الخدمة الفندقية- دراسة ميدانية في البيئة السورية، كلية الاقتصاد- جامعة حلب.
- ٥- حمد، محمد العيد.، (٢٠١٥). مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات وعلاقته بالرضا الوظيفي. ماستر في علم الاجتماع تنظيم وعمل جامعة الشهيد حمت لخضر - كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، قسم العلوم الاجتماعية، شعبة علم الاجتماع.

٦- الخوالدة، ف. ع. ا.، & فالح عبيد الله الحموان. (٢٠١٧). أثر تطبيق استراتيجيات تنمية وتطوير الموارد البشرية على أداء العاملين دراسة تطبيقية على مدينة الحسن الصناعية بالأردن. المجلة العلمية التجارة والتمويل، ٣٧ (٢)، ١٢٦-١٥٤.

٧- دباغوه، محمد، السعدي، إبراهيم خليل. (٢٠١١). أثر العوامل البيئية على كفاءة وفاعلية نظم المعلومات المحاسبية في شركات التأمين: دراسة تحليلية في شركات التأمين الأردنية. مجلة الإدارة والاقتصاد، العدد ٩٠.

٨- الراوي، فاطمة قيس، أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية في القدرات التنظيمية- دراسة تطبيقية في البنوك التجارية الأردنية. الماجستير في إدارة الأعمال، جامعة الشرق الأوسط، ٢٠١٧.

٩- سعد، محمد الطاهر على، الحسوني، فوزي محمد اللافي. (٢٠١٧) نظم المعلومات المحاسبية وأثرها على اتخاذ القرار دراسة تطبيقية على مصنع الأعلاف صومان. مجلة دراسات الإنسان والمجتمع، العدد ٣.

١٠- شاهين، علي عبد الله. (٢٠١١). العوامل المؤثرة في كفاءة وفاعلية نظم المعلومات المحاسبية المحوسبة في المصارف التجارية العاملة في فلسطين. كلية التجارة الجامعة الإسلامية.

١١- الصباغ، شوقي محمد. مرزوق، عبد العزيز علي. عبد الجواد، ثروت صبري العزب.، (٢٠١٧)، نموذج مقترح لمشاركة العاملين في صنع القراراتتكمثير وسيط في العلاقة بين صوت العاملين والولاء التنظيمي" دراسة تطبيقية على أعضاء هيئة التمريض بمستشفيات جامعة المنوفية" مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا. العدد ١٧.

- ١٢ - العربي، بن داود، (٢٠١٤). المشاركة في اتخاذ القرارات والعلاقات الإنسانية من ركائز الاتصال الفعال في المؤسسة. جامعة قاصدي مرباح ورقلة (الجزائر). مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد ١٦.
- ١٣ - عمر، هيردي آزاد. (٢٠١٩). أثر العوامل الشرطية على أداء نظم المعلومات المحاسبية وانعكاسها على جودة المعلومات (دراسة ميدانية في عينة من المصارف التجارية في محافظة السليمانية) ، المجلة العلمية لجامعة جيهان-السليمانية، المجلد ٣، العدد ٢.
- ١٤ - فارس، حسن إسماعيل، (٢٠١١)، علاقة إدارة المعرفة بالثقافة التنظيمية: دراسة تطبيقية على العاملين بقطاع الأدوية في مصر، جامعة المنصورة- كلية التجارة، المجلد ٣٥، العدد ١.
- ١٥ - قاعود، & عدنان محمد محمد. (٢٠٠٧). دراسة وتقييم نظام المعلومات المحاسبية الإلكترونية في الشركات الفلسطينية: دراسة تطبيقية على الشركات المساهمة في محافظات غزة .
- ١٦ - محمد، فاطمة جاسم. (٢٠١٧). أثر التمكين على التكامل المهني ما بين المحاسب والمدقق، جامعة البصرة- كلية الإدارة والاقتصاد، مجلة البحوث المالية والاقتصادية- جامعة كربلاء. ٢٠١٠.
- ١٧ - مرتزقة، جمال الدين، بويباون، & مسعود. (٢٠١٧). جودة نظام المعلومات المحاسبية ودوره في حكومة المؤسسات الخدمية .
- ١٨ - مفيدة، إبراهيم. (٢٠٠٩). العوامل المؤثرة في النظام المعلومات المحاسبي، ودوره في اتخاذ القرارات الاستراتيجية، في الشركات الصناعية الأردنية (دراسة ميدانية)، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد ٢٥، العدد ١.

ثانياً: المصادر الأجنبية:

A .The Articles &The periodicals:

- 1- Anuja, A., & Arulrajah, A. A. (2013). Team working practices and team orientation of employee: A comparative study between the state and private banks in Sri Lanka. Sri Lankan Journal of Human Resource Management, 4(1).
- 2- Buła, P., & Ziębicki, B. (2011). Organizational flexibility as a challenge of contemporary management. Determinants and methods of measurement. Acta Commercii, 11(1), 171-180
- 3- Dahou, K., & Hacini, I. (2018). Successful employee empowerment: Major determinants in the Jordanian context. Eurasian Journal of Business and Economics, 11(21), 49-68.
- 4- GanjiNia, H., Gilaninia, S., & Sharami, R. P. M. (2013). Overview of employees empowerment in organizations. Arabian Journal of Business and Management Review (Oman Chapter),
- 5- Gommel, A. I. D. H. A. (2016). The impact of team orientation on teamwork engagement: having intragroup conflict as moderator (Doctoral dissertation

- 6- Koornhof, C. (2000). How flexible is your company?.
- 7- Kumar, M. P. J., & Kumar, A. A. (2017). Employee empowerment–An empirical study. Global Journal of Management and Business Research. (2), 38.
- 8- Medina–Quintero, J. M., Mora, A., & Abrego, D. (2015). Enterprise technology in support for accounting information systems. An innovation and productivity approach. JISTEM– Journal of Information Systems and Technology Management, 12, 26–44.
- 9- Mustafa, G., Glavee–Geo, R., & Rice, P. M. (2017). Teamwork orientation and personal learning: The role of individual cultural values and value congruence. SA Journal of Industrial Psychology, 43(1), 1–13.
- 10- Sari, N. Z. M., Se, M., & Purwanegara, H. D. (2016). The effect of quality accounting information system in Indonesian government (BUMD at Bandung area). Research Journal of Finance and Accounting, 7(2).
- 11- Shareia, B. (2016). Accounting information systems in developing countries. Journal of Business & Economic Policy, 3(1), 46–57.

- 12- Sofijanov, E., & Zabijakin-Chatleska, V. (2013). Employee involvement and organizational performance: Evidence from the manufacturing sector in Republic of Macedonia
- 13- Taiwo, J. N. (2016). Effect of ICT on accounting information system and organisational performance: The application of information and communication technology on accounting information system. European Journal of Business and Social Sciences, 5(2), 1-15.
- 14- van Rooijen, J. G. (2002). Flexibility in financial accounting: Income strategies and earnings management in the Netherlands. Thela Thesis.
- 15- Warren, M. J., & Warren, S. (2000, November). The Role of Participation in Systems. In *ICSTM*.
- 16- Wisna, N. (2015). Organizational culture and its impact on the quality of accounting information systems. Journal of Theoretical and Applied Information Technology, 82(2), 266.

B. Website

- 1- <https://www.smh.com.au/technology/worst-failure-of-publicadministration.>

الملحق: استبانة البحث

لا أتفق تماماً	لا أتفق	محايد	اتفق	اتفق تماماً	الأسئلة
المتغير المستقل					
المحور الأول: (الثقافة التنظيمية) وتتضمن الأبعاد:					
اولاً المشاركة					
(التمكين - توجيه الفريق - تطوير القدرات)					
١ - التمكين					
					(١) يشارك معظم الموظفين بشكل فعال في عملهم.
					(٢) تعتمد عملية اتخاذ القرار عادةً على مستوى توفر أفضل المعلومات.
					(٣) تتم مشاركة المعلومات على نطاق واسع داخل الشركة حتى يتمكن الجميع من الحصول على المعلومات التي يحتاجونها عند الحاجة.
					(٤) يؤمن جميع الموظفين بأن لهم تأثيراً إيجابياً داخل الشركة.
					(٥) يتم إشراك أغلب الموظفين في عملية تخطيط المشاريع.
٢ - توجيه الفريق					
					(١) يقوم المديرون بتشجيع التعاون بين الأفراد في مختلف أقسام الشركة.
					(٢) يعمل الموظفون داخل الشركة كفريق واحد.
					(٣) يشترك الجميع في إنجاز المهام بغض النظر عن المسمى الوظيفي.
					(٤) من أولوياتنا العمل كفريق.

					٥) هنالك تنظيم في العمل داخل الشركة بحيث يمكن لكل شخص أن يرى العلاقة بين وظيفته وأهداف المنظمة.
--	--	--	--	--	---

٣- تطوير القدرات					
					١) تمنح إدارة الشركة للموظفين الحرية في كيفية أداء المهام.
					٢) قدرات الموظفين داخل الشركة في تطور مستمر.
					٣) تسعى الشركة دائماً إلى تنمية مهارات وقدرات الموظفين.
					٤) يُنظر إلى قدرات الموظفين على أنها مصدر مهم للميزة التنافسية.
					٥) غالباً ما تحدث المشاكل نتيجة لعدم امتلاك المهارات الضرورية لإنجاز المهام (مؤشر عكسي).

المتغير التابع					
المحور الثاني: المرونة (المرونة الداخلية- المرونة الخارجية)					

١- المرونة الداخلية					
					١) يمكن نظام المعلومات المحاسبي المستخدم الإدارة من التنبؤ لوضع الخطط المستقبلية ومواكبة التغيير.
					٢) إمكانية نظام المعلومات المحاسبي المستخدم في تزويد المستخدمين بمعلومات مرنة ملائمة لاحتياجاتهم وفي الوقت المناسب.
					٣) مشاركة المستخدمين في عملية إعداد وتطوير نظم المعلومات المحاسبية لها دور في إضافة ميزات إلى النظام المستخدم خلال تصميمه وتحديثه وتطويره وجعل نظام المعلومات المحاسبي مرناً لمواكبة التغيرات الداخلية والخارجية.

اثر مشاركة العاملين في مرونة نظم المعلومات المحاسبية

					٤) يتسم الأفراد القائمين على النظام بمستوى علمي وعملي لاستخدام النظام على أكمل وجه ويتناسب مع المهام المطلوبة منهم.
--	--	--	--	--	---

					٢- المرونة الخارجية
					١) يتميز نظام المعلومات المحاسبي المستخدم بكونه مرناً مواكباً للعوامل والتغيرات الخارجية (القانونية والتشريعية).
					٢) يتميز نظام المعلومات المحاسبي المستخدم بكونه مرناً مواكباً للعوامل والتغيرات الخارجية (التقنية، الثقافية).
					٣) يتسم نظام المعلومات المحاسبي بالمرونة عند القيام بتحديثه وتطويره.
					٤) يلي نظام المعلومات المحاسبي المستخدم حاجات الأطراف الخارجية التي لها علاقة بالشركة.