

**اثر الثقافة التنظيمية في كفاءة نظم المعلومات المحاسبية
(دراسة ميدانية في عينة مختارة من الوحدات العاملة في مختلف القطاعات في
محافظة البصرة)**

الباحث: حسين علي هادي زكي الاستاذ الدكتورة فاطمة جاسم محمد

كلية الادارة والاقتصاد/ قسم المحاسبة

جامعة البصرة¹

المستخلص :

يهدف هذا البحث الى بيان مدى تأثير الثقافة التنظيمية وابعادها المختارة في كفاءة نظم المعلومات المحاسبية في الوحدات عينة البحث. وتكونت عينة البحث من (145) فردا من العاملين الذين يشغلون منصب (مدير عام , مدير ادارة , مدير مالي, مدير تدقيق داخلي, رئيس قسم , الاختصاصات الاخرى ذات العلاقة) في الوحدات الحكومية العاملة في محافظة البصرة . وبنيت النتائج ان هنالك درجة تأثير ايجابية ذات دلالة معنوية للثقافة التنظيمية بأبعادها (المشاركة والرسالة) في كفاءة نظم المعلومات المحاسبية . اما اهم التوصيات فجاءت ان على المنظمات العاملة في مختلف القطاعات الاهتمام بموضوع الثقافة التنظيمية وخاصة ببعديهما المتمثلين ب (المشاركة , الرسالة) لما لهما من تأثير مهم على المنظمة بشكل عام وعلى كفاءة نظم المعلومات المحاسبية بشكل خاص كما اثبتته النتائج الميدانية للبحث الحالي.

الكلمات المفتاحية: الثقافة التنظيمية، كفاءة ، نظم المعلومات المحاسبية

¹ بحث مستل من رسالة الماجستير الموسومة بـ (اثر الثقافة التنظيمية في جودة نظم المعلومات المحاسبية دراسة ميدانية في عينة مختارة من الوحدات)

The impact of organizational culture on the efficiency of accounting information systems (A field study in a selected sample of units operating in various sectors In Basra Governorate)

Researcher .Hussein Ali Hadi Zaki

Prof. Dr. Fatima Jassim Muhammad

College of Administration and Economics/ Accounting Department

University of Basrah

Abstract :

This research aims to demonstrate the impact of organizational culture and its chosen dimensions on the efficiency of accounting information systems in the research sample units. The research sample consisted of (145) employees who occupy the position of (general manager, director of administration, financial director, director of internal audit, department head, and other related specializations) in government units operating in Basra Governorate. The results showed that there is a degree of positive and significant impact of organizational culture with its dimensions (Involvement and Mission) on the efficiency 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 organizational culture, especially in its dimensions represented by (Involvement , Mission) because of its important impact on the organization in general and on the efficiency of accounting information systems in particular, as proven by the field results of the current study.

Keywords: efficiency, efficiency, information systems

المقدمة :

تؤدي انظمة المعلومات المحاسبية دورا مهما في توفير المعلومات التي تساعد ادارة المنظمة على اداء واجبها على أكمل وجه . و ان هنالك مجموعة من العوامل الاساسية التي تؤثر في اداء نظم المعلومات المحاسبية باتجاه تلبية المتطلبات ومنها(الثقافة التنظيمية (البعد الثقافي): اذ تعد الثقافة كنظام للقيم VALUES,المعتقدات BELIEVES, والقواعد او الاعراف لأفراد المنظمة NORMS. حيث ان الثقافة التنظيمية تؤثر في الافراد العاملين من حيث النية في تعلم واستخدام وتطوير العمل على انظمة المعلومات المحاسبية وذلك عن طريق تكوين المعتقدات عنها, كما وانها تؤثر في سلوكيات ومعتقدات الافراد داخل المنظمة حول استخدام انظمة المعلومات المحاسبية ومن ثم في كفاءة نظم المعلومات المحاسبية.

المبحث الاول : منهجية البحث

المشكلة :

تعد نظم المعلومات المحاسبية ذات اهمية بالغة للمديرين والجهات المستخدمة لاتخاذ القرار لتساعدها على التكيف بسرعة مع تغيرات وتطورات البيئة المحيطة لذا تسعى كل منظمة الى الحصول على نظام معلومات محاسبي يتميز بالكفاءة , فاذا ارادت ذلك فعلها ان تعرف العوامل التي تؤثر في نظام المعلومات المحاسبي ومن هذه العوامل الثقافة التنظيمية . ومن خلال ما سبق تبرز لنا العلاقة بين الثقافة التنظيمية و كفاءة نظم المعلومات المحاسبية فنلخص مشكلة البحث في التساؤل التالي:

"ما مدى اثر الثقافة التنظيمية في كفاءة 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 ام الميداني وكما يلي:

1. تقديم اطار نظري ,علمي بشكل عام عن الثقافة التنظيمية و كفاءة نظم المعلومات المحاسبية .
2. تسليط الضوء على الواقع الذي تعيشه المنظمات عينة البحث من حيث ثقافتها و ومدى تميز نظم المعلومات المحاسبية الخاصة بها بالكفاءة.
3. الكشف عن العلاقة التي تربط بين الثقافة التنظيمية وكفاءة نظم المعلومات المحاسبية ومعرفة كيفية تأثير الابعاد الثقافية المستخدمة في كفاءة نظم المعلومات المحاسبية.

اهمية البحث:

يستمد البحث اهميته من اهمية متغيراته لدى المنظمات. وان هذا البحث يشكل امتداداً لمختلف الدراسات التي تبحث في تحديد استخدامات نظم المعلومات المحاسبية في المؤسسات، ومحاولة اثراء المادة العلمية من ناحية أبعاد كفاءة نظم المعلومات وكيفية تأثير ثقافة المنظمة فيها داخل البيئة العراقية، ومحاولة ربط هذين المتغيرين نظرياً وميدانياً من حيث الابعاد المستخدمة مما يجعل هذا البحث أرضية لدعم دراسات أخرى تتعلق بهذا الموضوع.

فرضيات البحث:

الفرضية الرئيسة للبحث (يوجد أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى دلالة 5% او 1% للثقافة التنظيمية بأبعادها في كفاءة نظم المعلومات المحاسبية). وتنبتق عنها الفرضيات الفرعية الاتية:

اولاً: اختبار علاقات الارتباط

الفرضية الرئيسة (توجد علاقة ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة 5% او 1% للثقافة التنظيمية بأبعادها في كفاءة نظم المعلومات المحاسبية). وتنبتق عنها الفرضيات الفرعية الاتية:

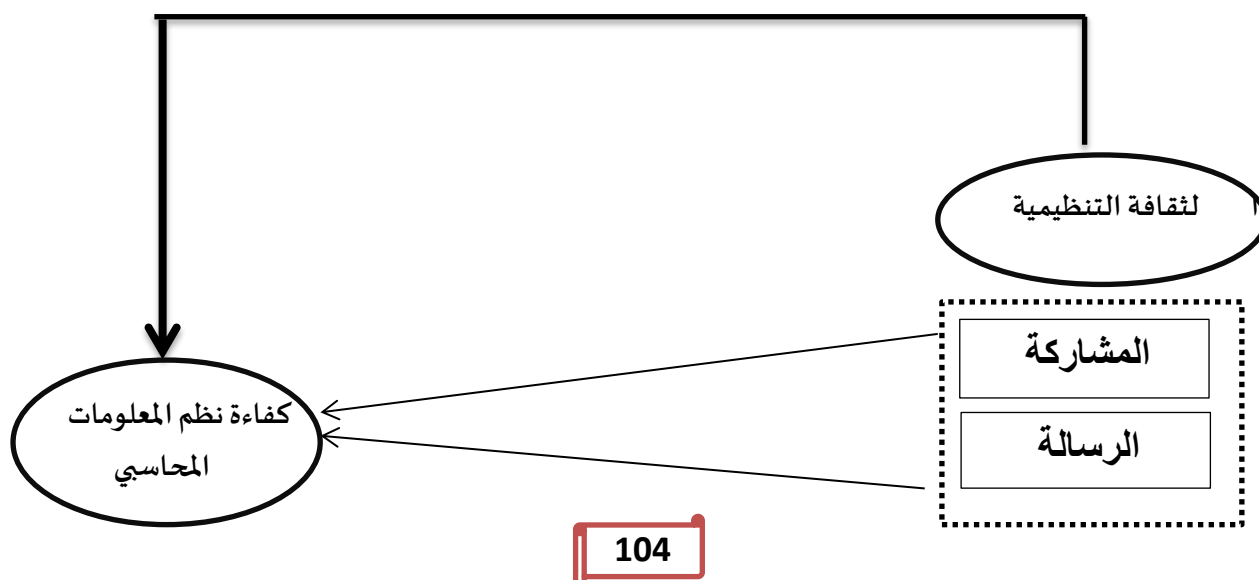
1. توجد علاقة ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة 5% او 1% لثقافة المشاركة في كفاءة نظم المعلومات المحاسبية.
2. توجد علاقة ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة 5% او 1% لثقافة الرسالة في كفاءة نظم المعلومات المحاسبية.

ثانياً : اختبار فرضيات التأثير

1. يوجد أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى دلالة 5% او 1% لثقافة المشاركة في كفاءة نظم المعلومات المحاسبية.
2. يوجد أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى دلالة 5% او 1% لثقافة الرسالة في كفاءة نظم المعلومات المحاسبية

مخطط البحث:

شكل (1):نموذج البحث



عينة البحث :-

بلغ حجم العينة المختبرة للبحث (145) شملت العاملين الذين يشغلون منصب (مدير عام , مدير ادارة , مدير مالي, مدير تدقيق داخلي, رؤساء الاقسام , و مختلف الاختصاصات ذات العلاقة العاملين في مختلف القطاعات في الشركات الحكومية العراقية في محافظة البصرة) وكما مبين في الجدول رقم (1) الاتي وتمثل هذه العينة (51,41 % من المجتمع الكلي للبحث البالغ 282 فرداً. و قد بلغ عدد الاستبانات الموزعة على افراد العينة (145) استمارة استعاد منها الباحث (137) استمارة أي بنسبة استرداد بلغت(94,4%) من مجموع الاستمارات الكلية الموزعة على افراد العينة وقد تم استبعاد (3) استمارات منها لعدم اكتمالها ,وبذلك اصبح عدد الاستمارات كاملة البيانات والصالحة للتحليل الاحصائي (134) بنسبة مئوية بلغت(92,4%) من مجموع الاستمارات الكلية الموزعة وهي تمثل العينة المختبرة للبحث .

جدول (1)

الوحدات عينة البحث

1. شركة ناقلات النفط		القطاع النفطي		
2. شركة خطوط الانابيب النفطية				
3. شركة الغاز				
4. شركة مصافي الجنوب				
5. شركة نفط البصرة BOC				
6. شركة الحفر				

وسائل جمع البيانات:-

1- الاسلوب النظري:- يهدف الى اعداد الاطار النظري وصياغة مشكلة البحث وفروضه من خلال ما يتوصل اليه الباحث من الاطلاع على الادبيات الاجنبية والعربية .

2- المقابلات الشخصية:- حيث يعد هذا الاسلوب من ادوات جمع البيانات الميدانية للبحث اذ اجرى الباحثان عدة مقابلات شخصية مع عينة من المديرين في عدد من الوحدات عينة البحث بهدف الحصول على بعض المعلومات المهمة.

3- اداة الاستبانة :- يعتمد البحث على استمارة الاستبانة كأداة لبيان اثر الثقافة التنظيمية في كفاءة نظم المعلومات المحاسبية اذ تم تصميم استمارة استبانة خاصة لتكون مقياساً للمتغيرات المعتمدة .

الدراسات السابقة

1- دراسة تناولت موضوع الثقافة التنظيمية: دراسة (ALATAŞ,2018) بعنوان:

THE IMPACT OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND STRUCTURE ON ENTERPRISE RESOURCE PLANNING SUCCESS.

أثر الثقافة التنظيمية والهيكل التنظيمي على نجاح تخطيط موارد المؤسسة

هدف هذا البحث الى بيان اثر كل من الهيكل التنظيمي والثقافة التنظيمية على نجاح تخطيط موارد المؤسسات (ERP) في الشركات التركية. وتم اعتماد ثلاثة أبعاد لمتغير الهيكل التنظيمي ، وهي التخصص ، وإضفاء الطابع الرسمي ، والمركزية في حين يتم قياس الثقافة التنظيمية بأربعة أبعاد وهي (التكيف والاتساق والمشاركة والرسالة). واعتمد الباحث على المنهج الوصفي لهذا البحث واستخدم الاستبانة كأداة لجمع البيانات من 71 فرداً من 33 منظمة مختلفة تقوم بتطبيق تخطيط موارد المؤسسات (ERP) في انشطتها. وتوصل البحث الى ان البعد التخصصي للهيكل التنظيمي وأبعاد التكيف والاتساق للثقافة التنظيمية لها تأثير إيجابي في نجاح تخطيط موارد المؤسسات(ERP).

2- دراسة تناولت موضوع كفاءة نظم المعلومات المحاسبية: دراسة (دباغية والسعدي، 2011) بعنوان: أثر العوامل البيئية على كفاءة وفاعلية نظم المعلومات المحاسبية في شركات التأمين : دراسة تحليلية في شركات التأمين الأردنية

هدف هذه البحث الى التعرف على الخصائص والمتغيرات والعوامل التي تشكل بمجموعها البيئة الخارجية والداخلية لشركات التأمين وقياس مدى تأثيرها في مستوى كفاءة وفاعلية نظم المعلومات المحاسبية في شركات التأمين في الاردن . وقد تم جمع بيانات البحث من خلال الاستبانة التي تم تصميمها اذ تم توزيع 28 استبانة على عينة، من العاملين في ادارة نظم المعلومات في شركات التأمين في الاردن بواقع استبانة واحدة لكل شركة حيث ان عدد الشركات هو 28 وتم جمع 25 استبانة. وبينت نتائج البحث وجود درجة تأثير عالية جدا لكل من: العوامل القانونية والتشريعات المهنية ، والعوامل الادارية والتنظيمية ، والعوامل السلوكية ، والعوامل التقنية وتكنولوجيا المعلومات ، على مستوى كفاءة وفاعلية نظم المعلومات المحاسبية في شركات التأمين في الاردن.

3- دراسة تناولت العلاقة بين الثقافة التنظيمية ونظم المعلومات المحاسبية: دراسة (Ayoub,2020) بعنوان:

Impact of Organisational Culture on Implementation Success of Accounting Information Systems (AISs) in Canada and Lebanon

أثر الثقافة التنظيمية على نجاح تنفيذ نظم المعلومات المحاسبية (AIS) في كندا ولبنان

هدف هذا البحث الى تحديد اثر أبعاد الثقافة التنظيمية المختارة على نجاح تطبيق نظم المعلومات المحاسبية في كندا ولبنان ومعرفة مدى اختلاف هذا التأثير بين هذين البلدين ومعرفة مدى وجود تباين بين تأثير كل بُعد من أبعاد الثقافة التنظيمية على نجاح نظم المعلومات المحاسبية وتم توزيع الاستبانات على 750 موظفًا في عشرات المؤسسات المختلفة عبر عشرات الصناعات في كلا البلدين المختارين وأظهرت نتائج البحث أن الأبعاد السبعة عشر للثقافة التنظيمية هي التي تؤثر في نجاح تطبيق نظم المعلومات المحاسبية في كلا البلدين المختارين (كندا ولبنان). علاوة على ذلك ، فقد أشارت نتائج البحث إلى أن كل بُعد من ابعاد الثقافة التنظيمية له تأثير واضح في نجاح AIS .

المبحث الثاني: الجانب النظري

أولاً: الثقافة التنظيمية

1. مفهوم الثقافة

عرف (Gray,1998,3)، (Gray,1988,4) الثقافة على انها مجموع القيم والافتراضات والمعتقدات والتوقعات والمواقف والمعايير المشتركة التي تربط افراد المجتمع بعضهم مع بعض وعرفها (Schein,2004,17) على انها نمط من الافتراضات الاساسية المكتسبة و المطورة من قبل جماعة ما للتلاؤم مع المشكلات في التكيف الخارجي والتكامل الداخلي. وبما ان الثقافة متمثلة بسلوك الافراد داخل المجتمع وهؤلاء الافراد من خلال جهودهم المشتركة يشكلون ما يسمى بالمنظمة , لذا فان ثقافة المنظمة هي جزء من ثقافة المجتمع ومن ثم فان الثقافة التنظيمية تمثل دوراً بارزاً في حياة المنظمات لما لها من دور فعال في اداء المنظمة وسلوك العاملين (جابر, 2015, 26).

2. مفهوم الثقافة التنظيمية

قدمت عدة تعريفات للثقافة التنظيمية وبمداخل مختلفة معتمدة على خلفية الباحثين وبيئاتهم وثقافتهم المختلفة وكما يلي :

جدول (2)

مفاهيم الثقافة التنظيمية

ت	الباحث	المفهوم
1	(Schein,1990,111)	مجموع القيم والمعتقدات والمعايير المشتركة التي تهدف الى التأثير على طريقة تفكير وسلوك الافراد داخل المنظمة, كما ان الثقافة تنتقل الى افراد المنظمة من خلال التدريب والطقوس والشعائر والرموز.
2	(Reilly & Caldwell, 1991,47)	المعرفة التي يتبادلها اعضاء المنظمة فيما بينهم.
3	(Gray,1998,37)	نتاج الخبرات المتراكمة للمنظمة والدروس التي تعلمتها في اثناء سعيها من اجل البقاء والازدهار.
4	(سالم, 2006, 15) (فارس, 2011, 200) (الواسع, 2018, 689)	عبارة عن نظام مكون من مجموعة من العناصر أو القوى التي لها تأثير شديد على سلوك الأفراد داخل المنظمة لذا فان الثقافة التنظيمية هي المحصلة الكلية للكييفية التي يفكر ويعمل بها الأفراد كأعضاء عاملين داخل المنظمة .
5	(Mcshane & Von Glinow,2010,416)	النمط الأساسي للافتراضات والقيم والمعتقدات المشتركة التي تحكم طريقة تفكير وتصرف العاملين داخل المنظمة نحو المشكلات والفرص الموجودة.
6	(Mcshane & Von Glinow,2010,416) (Hofested,2011,13) (Nadatien et al,2017,11) (Mcshane &	انطلاقاً من مفهوم "برمجة العقل الجماعي" والذي يتم من خلاله التمييز بين افراد منظمة واخرى لذا فهي تتضمن الممارسات التي يشترك بها افراد المنظمة والمعتقدات والقيم والعادات.
7	(Griffi & Moorhead,2016,497)	مجموع القيم المشتركة داخل المنظمة والتي تساعد الأشخاص في المنظمة على فهم الإجراءات التي تعتبر مقبولة وأنها تعتبر غير مقبولة, وغالبًا ما يتم توصيل هذه القيم من خلال القصص وغيرها الوسائل.

المصدر(من اعداد الباحثين)

3.اهمية الثقافة التنظيمية

يرى كل من (Lunenburg,2011,22) و(Shafiq & Ahmed,2014,24) ان اهمية الثقافة التنظيمية تكمن في النقاط التالية:

1. تسهم الثقافة التنظيمية في فهم تاريخ المنظمة وعملها ومن ثم فهي تقدم معرفة حول السلوكيات المستقبلية المتوقعة.
2. تؤدي الثقافة التنظيمية الى التفاني في الالتزام بفلسفة المنظمة وقيمها, ويؤدي هذا الالتزام الى مشاعر مشتركة لتحقيق الأهداف المشتركة.
3. تتعامل الثقافة التنظيمية بمعاييرها كنظام رقابة تكمن مهمته في توجيه السلوكيات اتجاه الأهداف المرغوب فيها ويتحقق ذلك من خلال اختيار الموظفين الذين تتوافق قيمهم مع قيم المنظمة.
4. خصائص الثقافة التنظيمية

ذكر كل من (Robbins & Judge ,2010,512) و (Wisna,2015,268) و (Shonubi & Akintaro,2016,39931) و (Muhyi & Raharja,2017,345)

سبع خصائص اساسية للثقافة التنظيمية :

1. الابتكار وتحمل المخاطرة: تعرف على انها الدرجة التي يتم عندها تشجيع الموظفين على الابتكار وتحمل المخاطر.
2. الاهتمام بالتفاصيل: هو الدرجة التي يُتوقع من الموظفين إبداء الدقة والتحليل والاهتمام بالتفاصيل عندها.
3. التوجه نحو النتائج: هو الدرجة التي يركز عندها المدبرون على النتائج بدلاً من التقنيات والعمليات المستخدمة لتحقيق هذه النتائج.
4. التوجه نحو الأفراد: هو الدرجة التي تأخذ عندها الادارة بتأثيرات النتائج في الافراد بنظر الاعتبار عند اتخاذ القرار.
5. التوجه نحو الفريق: هو الدرجة التي يتم عندها تنظيم أنشطة العمل حول الفرق او المجموعات بدلاً من الأفراد.
6. الاندفاع والتنافس: هي الدرجة التي يكون فيها الافراد يميلون الى الاندفاع والتنافس بدلاً من الهدوء.
7. الثبات او الاستقرار: هو الدرجة التي تدل على ان الأنشطة التنظيمية محافظة على الوضع الراهن بدلاً من النمو أو التغيير.

5. ابعاد الثقافة التنظيمية

قام الباحثون بدراسات توصلت الى عدة عوامل او ابعاد تساعد في فهم تأثير قوى ثقافية ما في مجتمع ما. وسيعتمد الباحث على الابعاد :

- (1) المشاركة Involvement وتشمل (التمكين - توجيه الفريق - تطوير القدرات).
- (2) الرسالة Mission وتشمل (الغرض و الاهداف - التوجه الاستراتيجي -- الرؤية).

أ) المشاركة Involvement:

لقد تباينت رؤى الباحثين حول مفهوم المشاركة فمن اقدم تعريفات المشاركة وأشهرها تعريف "فرانش" على ان المشاركة عملية يتبادل فيها طرفان أو عدة أطراف التأثير كل في الآخر في وضع بعض المخططات أو رسم السياسات واتخاذ قرارات (العربي, 2014, 173). 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.

• التمكين Empowerment:

عرف (Doaei 1998) المشار اليه في (GanjiNia et al, 2013, 38) التمكين على انه مجموعة من القدرات في الموظفين تمكنهم من خلق قيمة مضافة وممارسة المهام المسؤولة داخل المنظمة بكفاءة و فاعلية. في حين عرف (Kumar & Kumar, 2017, 60) التمكين على انه عملية نقل السلطة من المسؤول إلى الموظفين و يعرف كل من (Hacini, 2018, 53) و (محمد, 2017, 39) التمكين على انه عملية تشجيع الموظفين على تسخير مهاراتهم وخبراتهم في ممارسة السلطة.

• توجيه الفريق Team Orientation:

عرف (Driskell and Salas, 1992) المشار اليه في (Arulrajah & Anuja, 2013, 51) توجيه الفريق على انه ميل الفرد للعمل كجزء من الفريق او هو الدرجة التي يفضل بها الأفراد العمل كمجموعة لإنجاز المهام. وعرف كل من (Mustafa & GEO, 2017, 3), (Gommel, 2016, 11) توجيه الفريق على انه الإيمان بأهمية الأهداف المشتركة على الأهداف الفردية.

• تطوير القدرات Capability Development:

عرف (الخوالده, 2017, 10) تطوير القدرات على انه مجموع النشاطات والاجراءات والبرامج التي تهدف إلى تأهيل وتطوير الافراد بطريقة عقلانية تسهم في تحسين أدائهم الحالي والمستقبلي ليستمروا في المنافسة. وعرفه (الراوي, 2017, 26) على انه مجموعة من الانشطة التي تهدف لإكساب الافراد المعارف والمهارات والسلوكيات المتعلقة بالوظيفة التي تحسن من قدرة الموظفين على التعامل مع المتغيرات البيئية بكفاءة ومرونة وتحسن أدائهم.

ب) الرسالة Mission:

يذكر (العتوم, 2009, 14) عدة تعريفات لهذا البعد منها: انها نص رسمي تعتمد عليه المنظمة بمزاولة نشاطها وتطويرها على المدى البعيد و يصدر من المستويات الادارية العليا. وعرفها على انها اطار يبين السبب الجوهرى لوجود المنظمة وهويتها وعملياتها وممارساتها. كما وعرفها (Bowen, 2018, 3) على انها السعي في تحقيق الاهداف على المستوى البعيد. في حين عرفها (BRĂTIANU et al, 2008, 21) على انها سبب وجود المنظمة. ويتضمن هذا البعد عناصر الثقافة التنظيمية الآتية:

• الرؤية vision: هي صورة المنظمة وطموحاتها للمستقبل والتي لا يمكن تحقيقها في ظل الامكانيات الحالية، ولكن يمكن الوصول اليها مستقبلاً، وتجب الرؤية على الاسئلة التالية: من نحن؟ وإلى أين نحن ذاهبون؟ وما الصورة التي ينبغي أن تكون عليها المؤسسة في المستقبل؟ وبماذا ستتميز مؤسستنا عن غيرها؟ (بابكروبلطة, 2016, 47).

• التوجه الاستراتيجي strategic direction : يُعرف هذا البعد على انه بيان يوضح المكان الذي تريد المنظمة أن تكون فيه في المستقبل. او هو بيان واضح حول سبب وجود الشركة وما يميزها او هو سعي المنظمة في الوصول الى اهدافها (Waithira, 2016, 21)

• الأهداف والغايات aims and objectives : يعرف (David, 2011, 13) الاهداف والغايات على انها نهايات أو نتائج جوهرية تسعى المنظمة لتحقيقها من خلال الانشطة، وذلك عن طريق الاستخدام الافضل للموارد المتاحة والمستقبلية. و يعرف (احمد, 2016, 43) الاهداف والغايات على انها نتائج مرغوبة تسعى المنظمة لتحقيقها، و تكون محددة بوقت معين وتشكل تحدياً للعاملين و ضمن امكانياتهم .

ثانياً : كفاءة نظم المعلومات المحاسبية:

يعرف (الشحاته واخرون, 2014, 7) كفاءة نظم المعلومات المحاسبية على انها تحقيق اكبر قدر ممكن من المخرجات (المعلومات) ذات الجودة وتوصيلها الى المستخدمين في الوقت المناسب وبلاستخدام الامثل للموارد ومقارنة الناتج المحقق بالمعايير المحددة مسبقاً.

في حين عرفها (السعدي ودباغية, 2011, 10) على انها قدرة نظام المعلومات المحاسبي على الاستغلال الامثل للموارد البشرية والمادية للحصول على معلومات ذات جوده وكمية مناسبة بالتوقيت المناسب وبأقل التكاليف. ولتقييم كفاءة نظم المعلومات المحاسبية لا بد من توافر عدد من المؤشرات تحكم عملية التقييم والتي تتمثل في اربعة معايير اساسية هي:

أ. معيار الدقة والسرعة

يقصد بالدقة عدم حدوث اي اخطاء فنية تعوق عمليات النظام, وتعرف السرعة على انها قدرة النظام على تقديم المعلومات للمستخدمين في الوقت المناسب لتكون ذات اثر في اتخاذ القرار. (سيد وفودة, 2019, 17), فان من أهم الخصائص التي تؤهل نظم المعلومات المحاسبية لأن تكون كفوءة هي الدقة والسرعة في معالجة البيانات وقدرتها على تزويد الإدارة بالمعلومات الضرورية في الوقت الملائم وقدرتها أيضاً على تزويد الإدارة بالمعلومات اللازمة لتحقيق وظائف التخطيط والرقابة والتقييم، والسرعة والدقة في استرجاع المعلومات الكمية الوصفية المخزنة عند الحاجة إليها (اسماعيل, 2011, 5).

ب. تقليل المخاطر والمساهمة في ادارتها.

تواجه نظم المعلومات المحاسبية العديد من المخاطر فقد تكون (عميروش وليلى, 2017, 12):

1. مخاطر متعلقة بمرحلة الإدخال

- ادخال بالخطأ أو عن طريق الغش لبيانات غير صحيحة أو نسيان ادخال جزء من البيانات.
- تعامل غير مرخص به مع البيانات.
- تدمير غير متعمد أو متعمد للبيانات بواسطة موظفي المنشأة

2. مخاطر في المعالجة

- الوصول غير المرخص به للنظام من داخل المنشأة أو خارجها.
- نقص الخبرة التقنية والتدريب لدى مستخدم نظام المعلومات المحاسبي
- اشتراك العديد من الموظفين في نفس كلمة السر.

3. أسباب متعلقة بمرحلة المخرجات

- افتراض مخرجات مضللة.
- اخفاء أو تدمير بعض المعلومات.
- الاستغلال غير المرخص به للمعلومات.

- لذا لكي يكون النظام كفوءاً لا بد ان يكون قادراً على اكتشاف ومعالجة هذه الاخطاء و المشكلات حال وقوعها .
- ج. معيار الرقابة والتحكم الاداري .
- ان عملية الرقابة تعمل على متابعة التنفيذ الفعلي ومقارنته بالأداء المخطط للتأكد من أن الاداء الفعلي يتم على وفق الخطط المرسومة والسياسات والمعايير الموضوعة ولاكتشاف الانحرافات وتحليلها للتعرف على الأسباب التي أدت لحدوثها (حسن علي, 2016, 16).
- د. معيار تلبية واشباع حاجات مستخدمي المعلومات .
- يمكن لنظام المعلومات المحاسبي ان يلبي اهداف المؤسسة والمستخدمين اذا كانت مخرجاته (المعلومات) تتميز بالاتي (العاصي والشحادة, 2009, 7):
1. البساطة وسهولة الفهم من قبل جميع المستخدمين.
 2. التقارير دورية ومنظمة.
 3. الدقة والموثوقية.
 4. ان تحتوي على معلومات ذات صلة بالموضوع المستخدمة لأجلة.
 5. ان تركز على المسائل المهمة.
 6. موجهة بشكل مباشر للفئة المستفيدة منها.
 7. مرنة مع التغيرات والمتطلبات التي تحدث .

المبحث الثالث : الجانب التطبيقي

أولاً: اختبار فرضيات البحث

(1) اختبار علاقات الارتباط

- تم استعمال مصفوفة الارتباطات (معاملات الارتباط البسيط بيرسون Pearson) لغرض اختبار فرضيات التحقق من قوة واتجاه علاقة الارتباط بين المتغيرات وابعادها في الفرضيات الرئيسة والفرعية، اذ يشير (Sig.) في الجدول الى القيمة الاحتمالية التي تختبر معنوية معامل الارتباط البسيط . ويتم الحكم على مقدار قوة العلاقة ونوعها من خلال قيمة معامل الارتباط . وفيما ياتي سيتم التطرق لمناقشة نتائج اختبار فرضيات العلاقة.
- الفرضية الرئيسة: توجد علاقة ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة 5% او 1% للثقافة التنظيمية بأبعادها في كفاءة نظم المعلومات المحاسبية.
 - الفرضية الفرعية الاولى : توجد علاقة ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة 5% او 1% لثقافة المشاركة في كفاءة نظم المعلومات المحاسبية.
 - الفرضية الفرعية الثانية : توجد علاقة ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة 5% او 1% لثقافة الرسالة في كفاءة نظم المعلومات المحاسبية.

تم تلخيص معاملات الارتباط بين متغير الكفاءة و متغير الثقافة التنظيمية و بين كل بعد من ابعاد الثقافة التنظيمية المختارة (المشاركة ، الرسالة) الى جانب مستوى المعنوية لاختبارها Sig في الجدول (3) ادناه.

جدول (3)

مصفوفة الأرتباط بين الثقافة التنظيمية وابعادها وبعد كفاءة نظم المعلومات المحاسبية

المتغير	الكفاءة	Sig	الدلالة
الثقافة التنظيمية	0.551	0.000	معنوي
المشاركة	0.363	0.000	معنوي
الرسالة	0.510	0.000	معنوي

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

يتبين من جدول رقم (3) أن هنالك علاقة ارتباط طردية معنوية بين المتغيرات (الثقافة التنظيمية , المشاركة, الرسالة) و متغير كفاءة نظم المعلومات المحاسبية اذ ظهرت قيمة معامل الارتباط لكل من الثقافة التنظيمية والمشاركة والرسالة على التوالي (0.551 , 0.363 , 0.510) موجبة (اقل من 0.50) وذات دلالة معنوية (Significant) عند مستوى معنوية 5% معنوية لكون قيمة Sig البالغة (0.000) اقل من مستوى المعنوية 5%.

يتبين من نتائج اختبار الارتباط بين الثقافة التنظيمية و الابعاد الفرعية لمتغير الثقافة التنظيمية مع متغير كفاءة نظم المعلومات المحاسبية ان هنالك ارتباطات طردية معنوية مع متغير كفاءة نظم المعلومات المحاسبية .

2) اختبار فرضيات التأثير

عمد الباحث الى تقدير نموذج الانحدار الخطي البسيط الموصف بالمتغير المستقل المتمثل بـ البعد الرئيس الثقافة التنظيمية و ابعاده الفرعية (المشاركة ، الرسالة) والمتغير التابع المتمثل بـ البعد الرئيس كفاءة نظم المعلومات المحاسبية من اجل بيان مدى قبول او رفض الفرضيات الرئيسة والفرعية التي حددت في المنهجية العلمية للبحث وكالاتي:-

- الفرضية الرئيسة: يوجد أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى دلالة 5% او 1% للثقافة التنظيمية في كفاءة نظم المعلومات المحاسبية.

جدول (4)

اختبار فرضية التأثير الرئيسة

المتغيرات	نموذج الانحدار المقدر	F	R ²	الدلالة
المتغير المستقل	$Y = \beta_0 + \beta_1 X$ $Y = 1.0267 + 0.225X$	57.609 Sig(0.000)	0.303	معنوي
الثقافة التنظيمية				
X				
المتغير التابع				
الكفاءة				
Y				

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

يظهر جدول نتائج تحليل الانحدار (4) بأن هنالك تأثيراً ذا دلالة معنوية عند مستوى (5%) للثقافة التنظيمية في كفاءة نظم المعلومات المحاسبية. إذ بلغت قيمة معامل الانحدار β له (0.225). وقد بلغت قيمة (F) المحسوبة (57,609) بمستوى معنوية (Sig(0.000) وهي اقل من 5% مما يدل على معنوية نموذج الانحدار الخاص ببعد الثقافة التنظيمية، وقد بلغ معامل التحديد R² له (0.303). وتدعم هذه النتيجة صحة الفرضية الرئيسة التي تنص على وجود تأثير معنوي لبعد الثقافة التنظيمية في بعد كفاءة نظم المعلومات المحاسبية. وعليه نستنتج عند زيادة وحدة واحدة من الثقافة التنظيمية سيؤدي بالنتيجة الى كفاءة نظم المعلومات المحاسبية بمقدار 0.225.

- الفرضية الفرعية الاولى : يوجد أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى دلالة 5% او 1% لثقافة المشاركة في كفاءة نظم المعلومات المحاسبية.

جدول (5)

اختبار فرضية التأثير الفرعية الاولى

المتغيرات	نموذج الانحدار المقدر	F	R ²	الدلالة
المتغير المستقل	$Y = \beta_0 + \beta_1 X$ $Y = 1.899 + 0.546X$	20.066 Sig(0.000)	0.132	معنوي
المشاركة				
X1				
المتغير التابع				
الكفاءة				
Y				

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

يظهر جدول نتائج تحليل الانحدار (5) بأن هنالك تأثيراً ذا دلالة معنوية عند مستوى (5%) للمشاركة في كفاءة نظم المعلومات المحاسبية. إذ بلغت قيمة معامل الانحدار β له (0.546). وقد بلغت قيمة (F) المحسوبة (20.066) بمستوى

- معنوية Sig (0.000) وهي اقل من 5% مما يدل على معنوية نموذج الانحدار الخاص ببعد المشاركة، وقد بلغ معامل التحديد R^2 له (0.132). وتدعم هذه النتيجة صحة الفرضية الفرعية (1) التي تنص على وجود تأثير معنوي لبعد المشاركة في بعد كفاءة نظم المعلومات المحاسبية. وعليه نستنتج عند زيادة وحدة واحدة من المشاركة سيؤدي بالنتيجة الى كفاءة نظم المعلومات المحاسبية بمقدار 0.546.
- الفرضية الفرعية الثانية : يوجد أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى دلالة 5% او 1% لثقافة الرسالة في كفاءة نظم المعلومات المحاسبية.

جدول (6)

اختبار فرضية التأثير الفرعية الثانية

المتغيرات	نموذج الانحدار المقدر	F	R^2	الدلالة
المتغير المستقل	$Y = \beta_0 + \beta_1 X$ $Y = 1.312 + 0.717X$	46.463 Sig(0.000)	0.260	معنوي
الرسالة X2				
المتغير التابع				
كفاءة Y				

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

يظهر جدول نتائج تحليل الانحدار (6) بأن هنالك تأثيرا ذا دلالة معنوية عند مستوى (5%) للرسالة في كفاءة نظم المعلومات المحاسبية. إذ بلغت قيمة معامل الانحدار β له (0.717). وقد بلغت قيمة (F) المحسوبة (46.463) بمستوى معنوية Sig (0.000) وهي اقل من 5% مما يدل على معنوية نموذج الانحدار الخاص ببعد الرسالة، وقد بلغ معامل التحديد R^2 له (0.260). وتدعم هذه النتيجة صحة الفرضية الفرعية (2) التي تنص على وجود تأثير معنوي لبعد الرسالة في بعد كفاءة نظم المعلومات المحاسبية. وعليه نستنتج عند زيادة وحدة واحدة من الرسالة سيؤدي بالنتيجة الى كفاءة نظم المعلومات المحاسبية بمقدار 0.717.

ثانياً: التحليل الوصفي لابعاد البحث

1) متغير بعد الثقافة التنظيمية

تلخص نتائج الجدول (7) المتوسطات الحسابية الموزونة والانحرافات المعيارية والاهمية النسبية لمتغير بعد الثقافة التنظيمية وابعاده وكما يلي:

أ- بعد المشاركة ويتضمن :

• التمكين:

- ان الفقرتين (X111, X112) (يشارك معظم الموظفين بشكل فعال في عملهم , تعتمد عملية اتخاذ القرار عادةً على مستوى توفر أفضل المعلومات) ، حصلتا 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 . و النتيجة

المذكورة انفاً تعني ان الفقرتين المذكورتين حققتا مستوى مرتفعاً من الاتفاق من وجهة نظر افراد العينة في تمثيل بعد التمكين . في حين نالت الفقرة (X115) (يتم اشراك اغلب الموظفين في عملية تخطيط المشروعات). اقل اهمية نسبية مقدارها (33%) من بين فقرات بعد التمكين بمتوسط حسابي موزون بلغ (2.93) بإنحراف معياري (1.07).

• توجيه الفريق

- و ان الفقرتين (X121 , X124) (يقوم المديرون بتشجيع التعاون بين الافراد في مختلف اقسام الشركة , من اولوياتنا العمل كفريق). , حصلتا على أعلى اهمية نسبية من بين فقرات بعد توجيه الفريق بلغت (78% , 84%) بأوساط حسابية موزونة قدرها (3.91, 4.12) وانحرافات معيارية (0.93 , 0.87) على التوالي . و النتيجة المذكورة تعني ان الفقرتين المذكورتين انفاً حققتا مستوى مرتفع من الاتفاق من وجهة نظر افراد العينة في تمثيل بعد توجيه الفريق. في حين نالت الفقرة (X125) (هنالك تنظيم في العمل داخل الشركة بحيث يمكن لكل شخص أن يرى العلاقة بين وظيفته وأهداف المنظمة). اقل اهمية نسبية مقدارها (67%) من بين فقرات بعد توجيه الفريق بمتوسط حسابي موزون بلغ (3.74) بإنحراف معياري (0.81).

• تطوير القدرات

- و ان الفقرتين (X132 , X133) (قدرات الموظفين داخل الشركة في تطور مستمر, تسعى الشركة دائماً الى تنمية مهارات وقدرات الموظفين). حصلتا على أعلى اهمية نسبية من بين فقرات بعد تطوير القدرات بلغت (56% , 60%) بأوساط حسابية موزونة قدرها (3.50, 3.59) وانحرافات معيارية (0.91 , 0.95) على التوالي . و النتيجة في اعلاه تعني ان الفقرتين المذكورتين حققتا مستوى مرتفعاً من الاتفاق من وجهة نظر افراد العينة في تمثيل بعد تطوير القدرات. في حين نالت الفقرة (X135) (غالباً ما تحدث المشاكل نتيجة لعدم امتلاك المهارات الضرورية لإنجاز المهام (مؤشر عكسي)). اقل اهمية نسبية مقدارها (31%) من بين فقرات بعد تطوير القدرات بمتوسط حسابي موزون بلغ (3.74) بإنحراف معياري (0.81).

ب- بعد الرسالة ويتضمن :

• التوجه الاستراتيجي

-كما يتضح من الجدول ان الفقرتين (X211 , X213) (للشركة غرض وهدف بعيد المدى, هناك رسالة واضحة للشركة تعطي معنى وتوجيه لعملائنا). حصلتا على أعلى اهمية نسبية من بين فقرات بعد التوجه الاستراتيجي بلغت (72% , 73%) بأوساط حسابية موزونة قدرها (3.91 , 3.50) وانحرافات معيارية (0.97, 0.93) على التوالي . و النتيجة في اعلاه تعني ان الفقرتين المذكورتين انفاً حققتا مستوى مرتفع من الاتفاق من وجهة نظر افراد العينة في تمثيل بعد التوجه الاستراتيجي. في حين نالت الفقرة (X215) (توجه الشركة الاستراتيجي غير واضح بالنسبة لي). اقل اهمية نسبية مقدارها (6%) من بين فقرات بعد التوجه الاستراتيجي بمتوسط حسابي موزون بلغ (2.53) و بإنحراف معياري (0.74).

• الاهداف

- كما يتضح من الجدول ان الفقرتين (X225, X224) (نتابع باستمرار التقدم الذي نحززه مقابل أهدافنا المعلنة يعرف العاملون ما يجب القيام به من أجل تحقيق النجاح على المدى البعيد). حصلت على أعلى أهمية نسبية من بين فقرات بعد الاهداف بلغت (71%) بأوساط حسابية موزونة قدرها (3.77, 3.82) وانحرافات معيارية (0.83, 0.90) على التوالي . و النتيجة اعلاه تعني ان الفقرتان اعلاه حققنا مستوى مرتفع جداً من الاتفاق من وجهة نظر افراد العينة في تمثيل بعد الاهداف. بينما نالت الفقرة (X221) (هناك اتفاق واسع النطاق بشأن الأهداف). اقل أهمية نسبية مقدارها (64%) من بين فقرات بعد الاهداف بمتوسط حسابي موزون بلغ (3.79) و بإنحراف معياري (0.95).

• الرؤية

- كما يتضح من الجدول ان الفقرتين (X235 , X234) (تخلق رؤيتنا الحماس والتحفيز للموظفين نحن قادرون على تلبية المطالب قصيرة المدى دون المساس برؤيتنا طويلة المدى). حصلت على أعلى أهمية نسبية من بين فقرات بعد الرؤية بلغت (67%, 68%) بأوساط حسابية موزونة قدرها (3.66, 3.79) وانحرافات معيارية (0.79, 0.78) على التوالي . و النتيجة في اعلاه تعني ان الفقرتين المذكورتين انفاً حققنا مستوى مرتفعاً من الاتفاق من وجهة نظر افراد العينة في تمثيل بعد الرؤية. في حين نالت الفقرة (X233) (كثيراً ما يضر تفكيرنا قصير المدى على رؤيتنا الطويلة المدى). اقل أهمية نسبية مقدارها (20%) من بين فقرات بعد الرؤية بمتوسط حسابي موزون بلغ (2.89) و بإنحراف معياري (0.96).

جدول (7)

التحليل الوصفي لمتغير الثقافة التنظيمية وابعاده

الاولوية حسب الاهمية النسبية للبعد الفرعي	الاهمية النسبية	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي الموزون	الابعاد الفرعية	الاهمية النسبية %	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	التكرارات					الاسئلة	الابعاد الفرعية الرئيسية
								لا اتفق بشدة	لا اتفق	محايد	اتفق	اتفق تماما		
								1	2	3	4	5		
الثاني	66.8%	0.66	3.75	التمكين X11	82%	0.93	4.09	4	4	16	62	48	X111	المشاركة X1
					87%	0.83	4.26	1	6	10	57	60	X112	
					74%	0.95	3.86	4	8	23	67	32	X113	
					58%	0.94	3.58	4	11	41	59	19	X114	
					33%	1.07	2.93	12	37	41	36	8	X115	
الاول	73%	0.63	3.85	توجيه الفريق X12	78%	0.93	3.91	5	5	20	71	33	X121	
					68%	0.96	3.73	3	13	27	64	27	X122	
					69%	1.08	3.74	3	22	16	58	35	X123	
					84%	0.87	4.12	2	6	13	65	48	X124	

اثر الثقافة التنظيمية في كفاءة نظم المعلومات المحاسبية (دراسة ميدانية في عينة مختارة من الوحدات العاملة في)

					67 %	0.8 1	3.7 4	1	8	35	70	20	X1 25	
الثالث	49 %			تطوير القدرا ت X13	47 %	1.0 7	3.2 3	8	28	35	50	13	X1 31	
		0.4 6	3.3 8		56 %	0.9 1	3.5 0	4	14	40	63	13	X1 32	
					60 %	0.9 5	3.5 9	4	12	38	60	20	X1 33	
					53 %	1.0 01	3.5 3	3	17	43	47	24	X1 34	
					31 %	1.1 5	3.0 3	9	40	43	22	20	X1 35	
الاول	63 %	0.48	3.66	المشاركة										
الثالث	53 %	0.5 3	3.4 9	التوجه الاسترا تيجي X21	56 %	0.9 3	3.5 0	5	12	42	61	14	X4 12	الرسالة x2
					72 %	0.8 0	3.8 5	1	6	30	71	26	X4 13	
					62 %	0.9 5	3.6 5	3	13	34	61	23	X4 14	
					6 %	0.7 4	2.5 3	9	54	62	8	1	X4 15	
الاول	67.4 %	0.6 5	3.7 7	الاهداف X22	64 %	0.9 5	3.7 9	2	10	36	52	34	X4 21	
					65 %	0.8 5	3.7 3	0	12	34	65	23	X4 22	
					66 %	0.8 6	3.7 2	2	9	34	68	21	X4 23	
					71 %	0.9 0	3.7 7	3	10	25	72	24	X4 24	

ثانياً: متغير بعد كفاءة نظم المعلومات المحاسبية

1. بعد الكفاءة و يتضمن :

ان الفقرة (Y11) (يوفر نظام المعلومات المحاسبي المستخدم امكانية التدفق السليم للبيانات والمعلومات بين اقسام الشركة في الوقت والشكل المناسبين). حصلت على أعلى اهمية نسبية من بين فقرات بعد معيار الدقة والسرعة بلغت (80.6 %) بأوساط حسابية موزونة قدرها (4.067) وانحرافات معيارية (0.911). و النتيجة اعلاه تعني ان الفقرة اعلاه حققت مستوى مرتفع جداً من الاتفاق من وجهة نظر افراد العينة في تمثيل بعد معيار الدقة والسرعة. بينما نالت الفقرة (Y12) (يوفر نظام المعلومات المحاسبي المستخدم امكانية الحصول على معلومات دقيقة تلبي احتياجات المستفيد بالشكل الذي يقلل الوقت والجهد). اقل اهمية نسبية مقدارها (76.1 %) من بين فقرات بعد معيار الدقة والسرعة بمتوسط حسابي موزون بلغ (3.918) بانحراف معياري (1.004).

• تقليل المخاطرة والمساهمة في ادارتها :

ان الفقرة (Y21) (يساعد نظام المعلومات المحاسبي المستخدم في الشركة على تقليل المخاطر من خلال تحسين نوعية المخرجات). حصلت على أعلى أهمية نسبية من بين فقرات بعد تقليل المخاطرة والمساهمة في ادارتها بلغت (76.1%) بأوساط حسابية موزونة قدرها (3.985) وانحرافات معيارية (0.917). و النتيجة اعلاه تعني ان الفقرة اعلاه حققت مستوى مرتفع جداً من الاتفاق من وجهة نظر افراد العينة في تمثيل بعد تقليل المخاطرة والمساهمة في ادارتها. بينما نالت الفقرة (Y22) المخاطر والمشاكل التي يتعرض لها نظام المعلومات المحاسبي من السهل كشفها ومعرفة المتسبب فيها). اقل أهمية نسبية مقدارها (69.4%) من بين فقرات بعد تقليل المخاطرة والمساهمة في ادارتها بمتوسط حسابي موزون بلغ (3.769) بإنحراف معياري (0.883).

• معيار الرقابة والتحكم الاداري :

ان الفقرة (Y31) (يوفر نظام المعلومات المحاسبي المستخدم في الشركة معلومات مالية ذات قدرة تنبؤية تساعد الادارة في التخطيط والرقابة واتخاذ القرارات). حصلت على أعلى أهمية نسبية من بين فقرات بعد معيار الرقابة والتحكم الاداري بلغت (79.1%) بأوساط حسابية موزونة قدرها (3.881) وانحرافات معيارية (0.918). و النتيجة اعلاه تعني ان الفقرة اعلاه حققت مستوى مرتفع جداً من الاتفاق من وجهة نظر افراد العينة في تمثيل بعد معيار الرقابة والتحكم الاداري. بينما نالت الفقرة (Y32) (يوفر نظام المعلومات المحاسبي المستخدم في الشركة معايير ومؤشرات رقابية تمكن الادارة من اكتشاف الانحرافات وتحليل اسبابها ومعالجتها). اقل أهمية نسبية مقدارها (74.6%) من بين فقرات بعد معيار الرقابة والتحكم الاداري بمتوسط حسابي موزون بلغ (3.858) بإنحراف معياري (0.868).

• معيار تلبية واشباع حاجات مستخدمي المعلومات :

ان الفقرة (Y41) (يقدم نظام المعلومات المحاسبي المستخدم في الشركة المعلومات المطلوبة للاطراف المستفيدة وبما يلائم الحاجات ذات الصلة بالموضوع التي تستخدم هذه المعلومات لاجله). حصلت على أعلى أهمية نسبية من بين فقرات بعد معيار تلبية واشباع حاجات مستخدمي المعلومات بلغت (78.4%) بأوساط حسابية موزونة قدرها (3.918) وانحرافات معيارية (0.823). و النتيجة اعلاه تعني ان الفقرة اعلاه حققت مستوى مرتفع جداً من الاتفاق من وجهة نظر افراد العينة في تمثيل بعد معيار تلبية واشباع حاجات مستخدمي المعلومات. بينما نالت الفقرة (Y42) (تساهم مخرجات نظام المعلومات المحاسبي المستخدم في الشركة في تقليل حالات عدم التأكد لدى المستفيد). اقل أهمية نسبية مقدارها (77.6%) من بين فقرات بعد معيار تلبية واشباع حاجات مستخدمي المعلومات بمتوسط حسابي موزون بلغ (3.776) بإنحراف معياري (0.819).

جدول (8)

التحليل الوصفي لمتغير كفاءة نظم المعلومات المحاسبية

الاولوية حسب الاهمية النسبية للبعد الفرعي	الاهمية النسبية	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي الموزون	الابعاد الفرعية	الاهمية النسبية %	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	التكرارات					الاسئلة	الابعاد الفرعية الرئيسية
								لا اتفق	لا اتفق	محايد	اتفق	اتفق تماما		
								1	2	3	4	5		
الاول	78.3%	0.90	3.0	مقياس الدقة والسرعة y1	80.6%	0.91	4.067	3	5	18	62	46	Y1111	y الكفاءة
					76.1%	1.004	3.098	5	8	19	63	39	Y1112	
الرابع	72.7%	0.81	3.877	تقليل المخاطرة والمساهمة في ادارتها y2	76.1%	0.917	3.095	3	5	24	61	41	Y1121	
					69.4%	0.863	3.076	4	5	32	70	23	Y1122	
الثالث	76.8%	0.80	3.869	مقياس الرقابة والتحكم الاداري y3	79.1%	0.918	3.081	5	6	17	78	28	Y131	
					74.6%	0.865	3.088	3	6	25	73	27	Y132	

اثر الثقافة التنظيمية في كفاءة نظم المعلومات المحاسبية (دراسة ميدانية في عينة مختارة من الوحدات العاملة في

الثاني	78 %	0. 73	3 .	معيار تلبيية واشباع حاجات مستخدمي	78 %.4	0. 8	3. 9	2	6	2 1	7 7	2 8	Y 1 4 1	
					77 %.6	0. 8	3. 7	5	4	2 1	9 0	1 4	Y 1 4 2	
	74.4 %	0. 81	3.8 96											الكفاءة

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

ثالثاً: الاولوية للأبعاد الرئيسة حسب الاهمية النسبية

بعد مناقشة الاهمية النسبية لكل بعد رئيسي وفقراته وابعاده الرئيسة نعمل الان على تلخيص الاهمية النسبية للابعاد الرئيسة للاستبيان في الجدول (9) الاتي.

جدول (9)

الاهمية النسبية للمتغيرات الرئيسة

البعد	الاهمية النسبية %	الاولوية حسب الاهمية النسبية للأبعاد
الثاني	60.5%	الثاني
كفاءة نظم المعلومات المحاسبية	74.4%	الاول

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

اذ يتضح جلياً من الجدول (9) ظهور البعد الرئيس كفاءة نظم المعلومات المحاسبية بالمرتبة الاولى حسب الاهمية النسبية، اذ امتلك اهمية نسبية بلغت (74.4%) بينما كانت الاهمية النسبية لبعد الثقافة التنظيمية (60.5%) من الاتفاق من وجهة نظر افراد عينة البحث.

المبحث الرابع: الاستنتاجات والتوصيات

اولا: الاستنتاجات: توصل الباحث من خلال الاطار النظري والعملي الى جملة من الاستنتاجات.

- 1- من خلال الاطلاع على العديد من الادبيات الادارية ذات العلاقة بالثقافة التنظيمية وجد الباحث ان هناك عدم اتفاق بين معظم الباحثين حول ابعاد الثقافة التنظيمية . على العكس تماماً فيما يخص ابعاد كفاءة نظم المعلومات المحاسبية فان هنالك اتفاق بين الكثير من الباحثين حولها.
 - 2- ان دراسة العلاقة بين الثقافة التنظيمية وكفاءة نظم المعلومات المحاسبية لم يحظ بالاهتمام الكافي من قبل الباحثين وخصوصاً الأبعاد المختارة ضمن البحث والتي بين اهميتها البحث من خلال النتائج الظاهرة.
 - 3- هنالك اهتمام نوعاً ما من قبل المنظمات عينة البحث بالثقافة التنظيمية حيث بلغت الاهمية النسبية 60,5% واعلى منه بالنسبة لكفاءة نظم المعلومات المحاسبية حيث بلغت الاهمية النسبية 74,4%.
 - 4- هنالك ضعف في الاهتمام بثقافة الرسالة قياساً بالأبعاد الاخرى ويمكن ان يكون السبب هو عدم الافصاح عن اهداف الشركة وخططها المستقبلية او عدم بيان اهمية تحقيق هذه الخطط والاهداف من قبل الجهات العليا للأفراد العاملين في المنظمات عينة البحث .
 - 5- اظهرت نتائج التحليل الاحصائي للبحث ان كفاءة نظم المعلومات المحاسبية في الوحدات عينة البحث تتأثر بالثقافة التنظيمية وابعادها المختارة (المشاركة والرسالة) فقد تبين وجود درجة تأثير ايجابية ذات دلالة احصائية للثقافة التنظيمية وابعادها في مستوى كفاءة نظم المعلومات المحاسبية .
- ثانياً: التوصيات: وفي ضوء النتائج السابقة يمكن اقتراح مجموعه من التوصيات لتحسين مستوى كفاءة نظم المعلومات المحاسبية والارتقاء بها لتحقيق الاهداف .
- 1- يوصي الباحث بضرورة التوسع في الدراسات المستقبلية فيما يخص الثقافة التنظيمية و العوامل الاخرى المؤثرة على نظم المعلومات المحاسبية كالتيكولوجيا والقوانين والتشريعات ومتطلبات العميل ومتطلبات الادارة وغيرها من العوامل البيئية المحيطة.
 - 2- ضرورة التوسع في الدراسات المستقبلية فيما يخص كفاءة نظم المعلومات المحاسبية وتأثيرها بالأبعاد الاخرى للثقافة التنظيمية .
 - 3- ينبغي على المنظمات الاهتمام بموضوع الثقافة التنظيمية بأبعادها المتعددة وعدم التردد في ذلك لأنه سيعود على المنظمة بمردودات ايجابية على كفاءة نظم المعلومات المحاسبية و على نجاح المنظمة ككل.
 - 4- ضرورة توعية العاملين في المنظمات بأهمية الثقافة التنظيمية والدور الذي تؤديه في التأثير في نظم المعلومات المحاسبية من خلال وضع القوانين والتعليمات والنصائح والارشادات قدر الامكان افي ثناء العمل.

المصادر:

اولا: المصادر العربية:

أ. المقالات والدوريات والرسائل:

1. احمد, نضال جميل (2016) استراتيجية التطوير التنظيمي واثرها في تحقيق الاهداف الاستراتيجية, رسالة ماجستير في ادارة الاعمال –كلية الاعمال -جامعة الشرق الاوسط-الاردن.
2. الخوالده, ف. ع. ا., & فالح عبيدالله الحموان. (2017). اثر تطبيق استراتيجيات تنمية وتطوير الموارد البشرية على أداء العاملين دراسة تطبيقية على مدينة الحسن الصناعية بالأردن. *المجلة العملية للتجارة والتمويل*, 37(2), 126-127.
3. اسماعيل, & عماد احمد علي. (2011). خصائص نظم المعلومات و اثارها في تحديد خيار المنافسة الاستراتيجي في الادارتين العليا و الوسطى: دراسة تطبيقية على البنوك التجارية العاملة في قطاع غزة.
4. الراوي, & فاطمة قيس. (2017). أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية في القدرات التنظيمية-دراسة تطبيقية في البنوك التجارية الاردنية (Doctoral dissertation, جامعة الشرق الاوسط).
5. السعدي, ابراهيم خليل, الدباغية, محمد (2011) أثر العوامل البيئية على كفاءة وفاعلية نظم المعلومات المحاسبية في شركات التأمين : دراسة تحليلية في شركات التأمين الأردنية, مجلة الادارة والاقتصاد, الاردن, العدد 90.
6. الشحادة, عبد الرزاق وحميدان, عبد الناصر و العاصي, سعد (2014) تقييم كفاءة نظم المعلومات المحاسبي في المصرف التجاري السوري, مجلة بحوث جامعة حلب ,سلسلة العلوم الاقتصادية, العدد 10.
7. العربي, بن داود (2014). المشاركة في اتخاذ القرارات والعلاقات الإنسانية من ركائز الاتصال الفعال في المؤسسة. *مجلة العلوم الانسانية و الاجتماعية*, العدد 16, 2014. جامعة قاصدي مرباح ورقلة (الجزائر).
8. الواسع, صالح علي احمد (2018) أثر الثقافة التنظيمية على تقييم أداء العاملين, مجلة البحوث الاكاديمية –كلية الاقتصاد- جامعة سرت, العدد 11.
9. بابكر, عبد الباقي عبد الغني و مجاهد, سعد احمد البلطة (2016) الخطوات العلمية في بناء الرؤية والرسالة الاستراتيجية ودورهما في تطوير أداء المنظمات , قسم الادارة والتخطيط التربوي كلية التربية جامعة النيلين السودان -mujahedsad@gmail.com
10. بوبكر عميروش, & قطاف ليلي. (2017). فعالية وكفاءة نظام المعلومات المحاسبي في المؤسسة-دراسة نظرية. *khazzartech الاقتصاد الصناعي*, 7(1), 364-385.
11. جابر, حيدر سمير عبد الكظم (2015) مدى تأثير بعض ابعاد الثقافة التنظيمية على السلوك المهني للمدقق الداخلي, رسالة ماجستير في المحاسبة مقدمة الى مجلس كلية الادارة والاقتصاد –جامعة البصرة, (غير منشورة).
12. علي حسن, مرشح شكري طاهر (2016) الرقابة الادارية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية الاساسية في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهات نظر المديرين انفسهم, رسالة ماجستير في الادارة التربوية بكلية الدراسات العليا في جامعة النجاح الوطنية نابلس –فلسطين.

13. سالم، الياس (2006) تأثير الثقافة التنظيمية على أداء الموارد البشرية بالمسيلة، رسالة ماجستير في العلوم التجارية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية قسم العلوم التجارية، الجزائر.
14. سعد الدين الغبور، أ.، السيد فودة، ش.، شوقي، عبد الفتاح سيد، & سيد. (2019). أثر كفاءة وفعالية نظم المعلومات المحاسبية الإلكترونية على تحسين تقييم الأداء في البنوك التجارية مع دراسة ميدانية. مجلة الدراسات التجارية المعاصرة، 5(6)، 359-405.
15. عبد الرزاق قاسم الشحادة، & سعد محمد العاصي. (2009). إطار متكامل لتقييم كفاءة نظم المعلومات المحاسبية في المؤسسات المصرفية في ظل الأزمة المالية العالمية/دراسة ميدانية على المصارف العاملة بمدينة حلب. Journal of Baghdad College of Economic sciences University, 1(20).
16. عتوم، & محمد فوزي. (2009). رسالة المنظمة واثراها في تحقيق الميزة التنافسية دراسة ميدانية: علي قطاع صناعة الأدوية الاردني (Doctoral dissertation, جامعة الشرق الاوسط).
17. فارس، حسن اسماعيل، (2011) علاقة ادارة المعرفة بالثقافة التنظيمية "دراسة تطبيقية على العاملين بقطاع الأدوية في مصر"، المجلة المصرية للدراسات التجارية، جامعة المنصورة -كلية التجارة، المجلد 35، العدد1.
18. محمد، فاطمة جاسم (2017) أثر التمكين علي التكامل المهني ما بين المحاسب والمدقق، مجلة البحوث الاقتصادية والمالية، جامعة البصرة، المجلد 4 العدد2.

ثانياً: المصادر الاجنبية:

A. The Books

1. David, F. R. (2011). Strategic Management, concepts and cases Thirteenth.
2. Griffin, R. W., Phillips, J. M., & Gully, S. M. (2016). Organizational behavior: Managing people and organizations. Cengage Learning.
3. Hofstede, G., Hofstede, G. J., & Minkov, M. (2010). Cultures and organizations: software of the mind: intercultural cooperation and its importance for survival. McGraw-Hill.
4. McShane, S. L., & Von Glinow, M. A. (2010). Organizational Behavior: Individual Behavior and Processes. Translation Khorakian, A. Jahangir, M. Rahnama, SN (2016). Mashhad: Aban Bartar publication.(in persian).
5. Robbins, S. P. (2010). Organizational behavior.
6. Schein, E. H. (2004). Organizational culture and leadership (Jossey-Bass business & management Francisco, CA, USA: Jossey Bass Incorporated.

B .The Articles &The periodicals:

- 1.Ahmed, M., & Shafiq, S. (2014). The impact of organizational culture on organizational performance: a case study on telecom sector. *Global journal of management and business research*.
- 2.Alataş, E. (2018). *The impact of organizational culture and structure on enterprise resource planning success*.
- 3.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).
- 4.Ayoub, A. R. (2020). *Impact of Organisational Culture on Implementation Success of Accounting Information Systems in Canada and Lebanon (Doctoral dissertation, Curtin University)*.
- 5.Bowen, S. A. (2018). Mission and vision. *The international encyclopedia of strategic communication*, 1-9.
- 6.Brătianu, C., & Bălănescu, G. V. (2008). *Vision, mission and corporate values. A comparative analysis of the top 50 US companies. Management & Marketing*, 3(3), 19-38.
- 7.Dahou, K., & Hacini, I. (2018). Successful employee empowerment: Major determinants in the Jordanian context. *Eurasian Journal of Business and Economics*, 11(21), 49-68.
- 8.GanjiNia, H., Gilaninia, S., & Sharami, R. P. M. (2013). Overview of employees empowerment in organizations. *Arabian Journal of Business and Management Review (Oman Chapter)*, 3(2), 38.
- 9.Gray, S. J. (1988). Towards a theory of cultural influence on the development of accounting systems internationally. *Abacus*, 24(1), 1-15.
10. Gray, R. (1998). Organisational culture and the psychological contract a review of the literature. *Kumpania Consulting Available from www. kumpania. co. uk*.
11. Gommel, A. I. D. H. A. (2016). *The impact of team orientation on teamwork engagement: having intragroup conflict as moderator (Doctoral dissertation)*.
12. Kumar, M. P. J., & Kumar, A. A. (2017). Employee empowerment—An empirical study. *Global Journal of Management and Business Research*.

13. Lunenburg, F. C. (2011). Organizational culture-performance relationships: Views of excellence and theory Z. In *National forum of educational administration and supervision journal* (Vol. 29, No. 4, pp. 1-10).
14. Muhyi, H., & Raharja, S. U. J. (2017). The Analysis of Organization Cultural Values of Local Government Company (Study in the Local Water Company of Bogor Regency). *Review of Integrative Business and Economics Research*, 6(2), 343-349.
15. 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.
16. Nadatien, I. (2017). The Role of Nahdlatul Ulama (NU) Shared Values in Optimizing Lecturers Organizational Pride in University ff Nahdlatul Ulama. *Dama International Journal of Researchers (DIJR)*, 2(4), 10-17.
17. O'Reilly III, C. A., Chatman, J., & Caldwell, D. F. (1991). People and organizational culture: A profile comparison approach to assessing person-organization fit. *Academy of management journal*, 34(3), 487-516.
18. Schein, E. H. (1990). *Organizational culture* (Vol. 45, No. 2, p. 109). American Psychological Association.
19. Shonubi, A. O., & Akintaro, A. A. (2016). The Effect of Organisational Culture on Organisational Economic Performance. *International Journal of Advanced Engineering and Management Research*, 1, 12-24.
20. Sofijanova, E., & Zabijakin-Chatleska, V. (2013). Employee involvement and organizational performance: Evidence from the manufacturing sector in Republic of Macedonia.
21. 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.
22. Waithira Ng'ang'a, L., Waiganjo, E. W., & Njeru, A. W. (2016). Influence of strategic direction on organizational performance in tourism government agencies in Kenya. *International Journal of Business and Commerce*, 6(04).

اثر الثقافة التنظيمية في كفاءة نظم المعلومات المحاسبية (دراسة ميدانية في عينة مختارة من الوحدات العاملة في)

الملحق: استبانة البحث

الاسئلة	اتفق تماماً	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق تماماً
المتغير المستقل					
المحور الاول: (الثقافة التنظيمية) وتتضمن الابعاد: اولاً المشاركة (التمكين-توجيه الفريق- تطوير القدرات)					
1-التمكين					
(1) يشارك معظم الموظفين بشكل فعال في عملهم.					
(2)تعتمد عملية اتخاذ القرار عادةً على مستوى توفر أفضل المعلومات.					
(3) يتم مشاركة المعلومات على نطاق واسع داخل الشركة حتى يتمكن الجميع من الحصول على المعلومات التي يحتاجونها عند الحاجة.					
(4) يؤمن جميع الموظفين بان لهم تأثير إيجابي داخل الشركة.					
(5)يتم اشراك اغلب الموظفين في عملية تخطيط المشاريع.					
2-توجيه الفريق					
(1) يقوم المدراء بتشجيع التعاون بين الافراد في مختلف اقسام الشركة.					
(2) يعمل الموظفون داخل الشركة كفريق واحد.					
(3)يشارك الجميع في انجاز المهام بغض النظر عن المسمى الوظيفي.					
(4) من اولوياتنا العمل كفريق.					
(5) هنالك تنظيم في العمل داخل الشركة بحيث يمكن لكل شخص أن يرى العلاقة بين وظيفته وأهداف المنظمة.					
3-تطوير القدرات					
(1) تمنح ادارة الشركة للموظفين الحرية في كيفية اداء المهام.					
(2) قدرات الموظفين داخل الشركة في تطور مستمر.					
(3) تسعى الشركة دائماً الى تنمية مهارات وقدرات الموظفين.					
(4) يُنظر إلى قدرات الموظفين على أنها مصدر مهم للميزة التنافسية.					
(5) غالباً ما تحدث المشاكل نتيجة لعدم امتلاك المهارات الضرورية لإنجاز المهام (مؤشر عكسي).					

ثانياً\الرسالة					
(التوجه الاستراتيجي – الاهداف - الرؤية)					
1-الغرض والتوجه الاستراتيجي					
					(1)للشركة غرض و هدف بعيد المدى.
					(2) تقود استراتيجيتنا الشركات الاخرى الى تغيير استراتيجيتها التنافسية.
					(3) هناك رسالة واضحة للشركة تعطي معنى وتوجيه لعملنا.
					(4)هناك استراتيجية واضحة للمستقبل.
					(5) توجه الشركة الاستراتيجي غير واضح بالنسبة لي(مؤشر عكسي).
2-الاهداف					
					(1)هناك اتفاق واسع النطاق بشأن الأهداف.
					(2) يضع القادة اهدافاً طموحة تتسم بالواقعية.
					(3) القيادة "سجلت علناً" الأهداف التي نحاول تحقيقها.
					(4) نتابع باستمرار التقدم الذي نحززه مقابل أهدافنا المعلنة.
					(5) يعرف العاملون ما يجب القيام به من أجل تحقيق النجاح على المدى البعيد.
3-الرؤية					
					(1) هنالك رؤية مشتركة لما ستكون عليه هذه الشركة في المستقبل.
					(2) للقادة وجهة نظر بعيدة المدى.
					(3)كثيراً ما يضر تفكيرنا قصير المدى على رؤيتنا الطويلة المدى (مؤشر عكسي).
					(4) تخلق رؤيتنا الحماس و التحفيز للموظفين.
					(5) نحن قادرون على تلبية المطالب قصيرة المدى دون المساس برؤيتنا طويلة المدى.
المتغير التابع					
المحور الثاني : كفاءة نظم المعلومات المحاسبية وتتضمن الابعاد :					
(معيار الدقة والسرعة- تقليل المخاطرة والمساهمة في ادارتها- معيار الرقابة والتحكم الاداري- معيار تلبية واشباع حاجات مستخدمي المعلومات)					
1-معيار الدقة والسرعة					
					(1)يوفر نظام المعلومات المحاسبي المستخدم امكانية التدفق السليم للبيانات

اثر الثقافة التنظيمية في كفاءة نظم المعلومات المحاسبية (دراسة ميدانية في عينة مختارة من الوحدات العاملة في)

					والمعلومات بين اقسام الشركة في الوقت والشكل المناسبين.
					(2) يوفر نظام المعلومات المحاسبي المستخدم امكانية الحصول على معلومات دقيقة تلبي احتياجات المستفيد بالشكل الذي يقلل الوقت والجهد.
2-تقليل المخاطرة والمساهمة في ادارتها					
					(1)يساعد نظام المعلومات المحاسبي المستخدم في الشركة على تقليل المخاطر من خلال تحسين نوعية المخرجات.
					(2)المخاطر و المشاكل التي يتعرض لها نظام المعلومات المحاسبي من السهل كشفها ومعرفة المتسبب فيها .
3-معيار الرقابة والتحكم الاداري					
					(1)يوفر نظام المعلومات المحاسبي المستخدم في الشركة معلومات مالية ذات قدرة تنبؤية تساعد الادارة في التخطيط والرقابة واتخاذ القرارات.
					(2)يوفر نظام المعلومات المحاسبي المستخدم في الشركة معايير و مؤشرات رقابية تمكن الادارة من اكتشاف الانحرافات وتحليل اسبابها ومعالجتها.
4-معيار تلبية واشباع حاجات مستخدمي المعلومات					
					(1)يقدم نظام المعلومات المحاسبي المستخدم في الشركة المعلومات المطلوبة للاطراف المستفيدة وبما يلائم الحاجات ذات الصلة بالموضوع التي تستخدم هذه المعلومات لاجله.
					(2)تساهم مخرجات نظام المعلومات المحاسبي المستخدم في الشركة في تقليل حالات عدم التأكد لدى المستفيد.