

## أثر استخدام نظم المعلومات المحاسبية الإلكترونية في تحسين أداء العاملين (دراسة ميدانية على مصرف شمال أفريقيا - طرابلس) أ. فيصل الطاهر علي الكايخ - كلية الاقتصاد - العجيلات - جامعة الزاوية

### الملخص :

تهدف الدراسة على معرفة أثر نظم المعلومات المحاسبية الإلكترونية في تحسين أداء العاملين، حيث ركزت هذه الدراسة على العلاقة بين نظم المعلومات المحاسبية الإلكترونية وأداء العاملين في مصرف شمال أفريقيا. ولتحقيق أهداف الدراسة، أجرى الباحث الدراسة التي اتبعت المنهج الوصفي التحليلي لوصف الظاهرة وتحليلها لاستخلاص النتائج، وتم تصميم الاستبيان لمجتمع لدراسة المتمثل في العاملين بالمصرف شمال أفريقيا - الرئيسي طرابلس، وكانت عينة الدراسة (40) موظفاً، حيث توجهت عينة الدراسة إلى المدراء ورؤساء الأقسام والعاملين بالمصرف، وقام الباحث بتوزيع استمارة الاستبيان على العاملين داخل المصارف، عاد منهم (32) استبياناً تم إخضاعها للتحليل الإحصائي.

توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها وجود أثر ذي علاقة ذات دلالة إحصائية بين نظم المعلومات المحاسبية الإلكترونية في تحسين أداء العاملين من حيث زيادة حجم المعاملات وزيادة التدريب والتأهيل والكفاءة. بالإضافة إلى إدراك العاملين في المصرف بأهمية استخدام نظم المعلومات المحاسبية الإلكترونية داخل المصرف.

### المبحث الأول: الإطار العام للدراسة

#### 1- المقدمة:

تعد نظم المعلومات المحاسبية الإلكترونية جزءاً مهماً في القطاع المصرفي ومصدراً أساسياً تعتمد عليه إدارة المصرف في تدعيم خططها ورقابة عملياتها، كما أن نظم المعلومات المحاسبية الإلكترونية لها دور كبير ومهم في عملية اتخاذ القرارات في المصرف، بحيث لا يمكن للإدارة أن تغفل عن هذا الدور؛ لأن المصارف تعيش في وقتنا الحاضر عصر ثورة تكنولوجيا المعلومات والمعرفة

وتسارع الموجات وتراكمها بوحدة زمنية تعجز كل القدرات الإنسانية المتاحة على ضبطها والامام بها، حتى أصبح بإمكاننا القول بأن بفضل هذه التغيرات التكنولوجية الهائلة في نظم المعلومات المحاسبية الإلكترونية أصبح العالم قرية صغيرة<sup>(1)</sup>. وقد أظهرت الدراسات التي أجريت على بعض الاقتصاديات العالمية ومنها الأوروبية، ان القطاع المصرفي عصب النظام الاقتصادي لأي دولة حيث يعتبر النظام المصرفي من أهم الركائز التي تستند عليها الأنظمة الاقتصادية على اختلاف أنواعها وأصنافها فلا يستطيع أن ينهض أي نظام اقتصادي مهما كان: رسمالياً أو اشتراكياً أو إسلامياً دون وجود جهاز مصرفي يعمل على تجميع المدخرات، وضخها في الجسم الاقتصادي للدولة<sup>(2)</sup>.

وفي ظل الثورة المعلوماتية الهائلة في نظام المعلومات المحاسبية الإلكترونية التي يشهدها العالم، ازدادت فاعلية الاهتمام بأداء العاملين داخل المصارف باعتبارها أحد مقومات القطاع المصرفي التي يجب الحفاظ عليها والسعي لتطويرها من أجل الرقي بها نحو الأفضل ونحو تحقيق الأهداف الموضوعية، ولا تستطيع أي مؤسسة أن تعمل بكفاءة وفاعلية بدون الاهتمام بمواردها البشرية، وبذل الجهد والمال والوقت لاختيار أفضلهم كفاءة وتعمل على تمكينهم فتوفر لهم التدريب والتأهيل المناسب وتمنحهم مزيداً من الحوافز ومزيداً من التفويض في الصلاحيات واتخاذ القرارات بالمشاركة<sup>(3)</sup>.

وأخيراً يمكن القول إنه من بين القطاعات الاقتصادية التي اتسع فيها استخدام أنظمة المعلومات المحاسبية الإلكترونية بصورة كبيرة هو قطاع المصارف، حيث أسهمت تلك الأنظمة المحاسبية الإلكترونية في إنجاز العمليات المصرفية وحققت الكثير من المنافع إلا أن هذه المنافع تتطلب مصاريف إضافية في مجال تأهيل وتدريب ورفع كفاءة أداء العاملين في القطاع المصرفي. وفي بحثنا هذا سنقوم بدراسة الدور الذي تلعبه نظم المعلومات المحاسبية الإلكترونية في تحسين أداء العاملين في مصرف شمال أفريقيا – طرابلس، من حيث التأهيل ورفع كفاءتهم.

## 2- مشكلة الدراسة:

إن التطور التكنولوجي وثورة المعلومات التي يشهدها العالم والانفتاح التجاري والاقتصادي الكبير في العالم بشكل عام وفي ليبيا بشكل خاص، أوجب على المصارف التجارية مواكبة هذه التطورات الحديثة في مجال نظم المعلومات

المحاسبية الإلكترونية حيث ظهرت الحاجة الملحة لمعرفة مدى فاعلية نظم المعلومات المحاسبية الإلكترونية في المصارف التجارية الليبية ومدى الاستفادة من المعلومات التي تقدمها.

وبناء على الزيارة الميدانية التي قام بها الباحث إلى مصرف شمال أفريقيا بمدينة طرابلس لوحظ بعض الصعوبات التي تواجه العاملين في المصرف، وكما أكدت الدراسات السابقة، دراسة جبريل (2015) ودراسة يونس (2016). أن نظم المعلومات المحاسبية تعد من الأعمدة الأساسية التي تستند عليها المصارف التجارية في أداء وظائفها، ونتيجة للتطور التكنولوجي للحاسبات الإلكترونية وما رافقه من تطور وظهر أنواع مختلفة من نظم المعلومات المحاسبية الإلكترونية (نظام التشغيل الإلكتروني للبيانات) خلق صعوبات متعددة أمام الموظفين عند القيام بالعمل المصرفي مما اقتضى بالضرورة إلى العمل على تأهيل ورفع قدرة الموظفين لمواكبة وفهم أنواع نظم المعلومات المحاسبية الإلكترونية وآثارها على المصارف من الناحية التنظيمية، ومقدرتها وكفاءتها على التعامل مع البيانات والمعلومات ضمن نظام المعلومات المحاسبية الإلكترونية. وعليه فإن هذه الدراسة قائمة على التساؤل الرئيسي الاتي؛ ما هو أثر نظم المعلومات المحاسبية الإلكترونية المستخدمة في تحسين أداء العاملين؟ ومن هذا السؤال الرئيسي يتفرع منه الأسئلة الفرعية التالية.

- هل تؤثر نظم المعلومات المحاسبية الإلكترونية على تأهيل العاملين في مصرف شمال أفريقيا؟

- هل يوجد أثر لنظم المعلومات المحاسبية الإلكترونية المستخدمة على كفاءة أداء العاملين بالمصرف عينة الدراسة؟

### 3- أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في أنها تتيح الفرصة للتعرف على أثر استخدام نظم المعلومات المحاسبية الإلكترونية في تحسين أداء العاملين في مصرف شمال أفريقيا، وقد تتيح الدراسة فرصة للباحثين في هذا المجال من مقارنة نتائجها مع نتائج الدراسات الأخرى في الدول النامية. وبالتالي تأتي أهمية الدراسة في النقاط الآتية.

- الحاجة إلى الارتقاء بأداء العاملين بالمصارف لتتلاءم مع التطور التكنولوجي المستمر في المعالجة الآلية للمعلومات المحاسبية.

- الحاجة للانتقال من نظام العمل المصرفي التقليدي إلي نظام العمل الآلي والذي سوف يعود على القطاع المصرفي بالنتائج الإيجابية.
- إثراء المكتبة العربية العامة والليبية خاصة، بالمزيد من الدراسات حول هذا الموضوع.

#### 4- أهداف الدراسة:

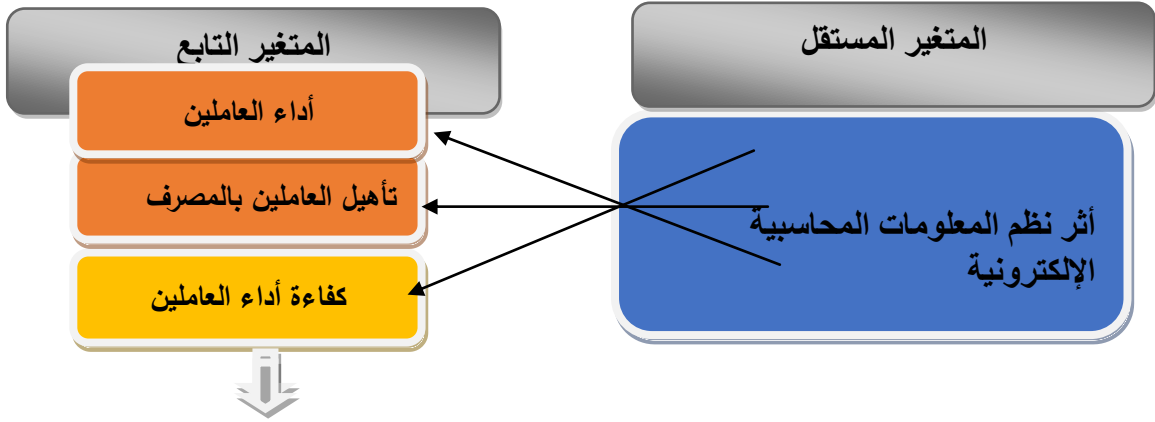
- التعرف على أثر نظم المعلومات المحاسبية الإلكترونية المستخدمة على تأهيل العاملين بمصرف شمال أفريقيا.
- قياس مدى كفاءة أداء العاملين بالمصرف عينة الدراسة في ظل استخدام نظم المعلومات المحاسبية الإلكترونية.
- معرفة مدى قدرة العاملين بالمصرف على التعامل مع نظم المعلومات المحاسبية الإلكترونية.
- الخروج بنتائج وتوصيات من شأنها أن تكون أساسا للأبحاث المستقبلية في هذا المجال الدراسي.

#### 5- فرضيات الدراسة:

في ضوء مشكلة الدراسة ولغرض تحقيق الغايات، والأهداف التي تسعى الدراسة إلى تحقيقها تم صياغة الفرضية الرئيسية التالية: **يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين نظم المعلومات المحاسبية الإلكترونية وأداء العاملين.** ومن خلال هذه الفرضية تنبثق الفرضيات الفرعية التالية:

- ❖ يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين نظم المعلومات المحاسبية الإلكترونية المستخدمة وعملية تأهيل العاملين بالمصرف عينة الدراسة.
- ❖ يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين نظم المعلومات المحاسبية الإلكترونية المستخدمة وكفاءة أداء العاملين بالمصرف عينة الدراسة.

• نموذج فرضيات الدراسة:



الشكل رقم (1-1). نموذج الدراسة - المصدر: إعداد الباحث

6- منهجية وأدوات الدراسة:

اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي في هذه الدراسة، وذلك لانسجام المنهج مع طبيعة وأغراض الدراسة، وتم تطوير عبارات الاستبيان بالاعتماد على الدراسات السابقة مع إعادة صياغة بعض الفقرات وحذف بعضها لتتماشى معاً وبما يتناسب مع متطلبات الدراسة الحالية. حيث تم جمع البيانات المعلومات اللازمة من المصادر الأولية من خلال توزيع استمارة استبيان موجهة للموظفين في مصرف شمال أفريقيا الرئيسي طرابلس. وكان حجم المجتمع الأصلي (40) موظفاً ونظراً لصغر حجم المجتمع تم استخدام أسلوب المسح الشامل. أيضاً تم الاستعانة بنظام الحزمة الإحصائية في العلوم الإنسانية الاجتماعية (SPSS) وأجريت الاختبارات الإحصائية لدراسة العلاقة بين المتغيرات المتعلقة بالدراسة.

7- الدراسات السابقة:

توجد البعض من الدراسات العربية والأجنبية التي تناولت موضوع نظم المعلومات المحاسبية الإلكترونية وأثرها على القطاع المصرفي ومن هذه الدراسات. دراسة (القرشي أحمد جبريل، 2015) (4) بعنوان أثر نظم المعلومات المحاسبية الإلكترونية في أداء المراجعة الداخلية، دراسة ميدانية على بنك السودان المركزي.

تناولت الدراسة أثر نظم المعلومات المحاسبية الإلكترونية في أداء المراجعة الداخلية في السودان، وتوصلت هذه الدراسة إلى أن هناك مشاكل منها أن التطور التكنولوجي لأنظمة المعلومات المحاسبية الإلكترونية له أثر على فاعلية وكفاءة أداء المراجع الداخلي، وعلية كلما تم الاعتماد على نظم المعلومات المحاسبية الإلكترونية كلما دعت الحاجة إلى تأهيل ورفع كفاءة المراجع الداخلي. وأيضاً توصلت الدراسة إلى أن أداء المراجع الداخلي في ظل نظم المعلومات الإلكترونية يكون أكثر كفاءة من النظم المحاسبية التقليدية.

دراسة (يونس عواد، 2016) (5) بعنوان أثر تطبيق نظم المعلومات على جودة أداء الخدمة المصرفية في المصارف السورية الخاصة، مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية، مجلد 28، العدد 2، 27-أبريل، 2016.

تناولت الدراسة أثر تطبيق نظم المعلومات على جودة أداء الخدمة المصرفية في المصارف السورية الخاصة، وتوصلت الدراسة إلى ضرورة قيام المصارف الخاصة السورية على استقطاب العناصر الأجنبية الخبيرة في مجال الأنظمة والمعلومات الإلكترونية، للعمل على تدريب كوادرها وموظفيها على أحدث البرامج والأجهزة التقنية المستخدمة.

دراسة (ابراهيم أبوشيبية، إيمان سعيد، 2018) (6) بعنوان نظم المعلومات المحاسبية الإلكترونية وأثرها على المراجعة الداخلية، دراسة على المصارف التجارية الليبية، المؤتمر الأكاديمي لدراسات الاقتصاد والأعمال، 22 ديسمبر-2018.

تناولت الدراسة نظم المعلومات المحاسبية الإلكترونية وأثرها على المراجعة الداخلية في ليبيا، حيث توصلت الدراسة إلى أن هناك أثراً إيجابياً ذا دلالة إحصائية لنظم المعلومات المحاسبية الإلكترونية المستخدمة على فعالية المراجعة الداخلية بالمصارف التجارية الليبية، أيضاً وجود أثر إيجابي لأتباع إجراءات الحماية ضد مخاطر نظم المعلومات المحاسبية الإلكترونية المستخدمة.

ومن الدراسات السابقة نلاحظ أن معظم هذه الدراسات تصب في ذات الموضوع حيث تنطرق إلى المتغير المستقل وهو أثر نظم المعلومات المحاسبية الإلكترونية في القطاع المصرفي، وتوضح الدراسات أن أغلب المشاكل والمعوقات تتمثل في أن التطور التكنولوجي لأنظمة المعلومات المحاسبية الإلكترونية له أثر على فاعلية وكفاءة أداء المراجع الداخلي، أيضاً أداء المراجع الداخلي في ظل نظم المعلومات الإلكترونية يكون أكثر كفاءة من النظم المحاسبية التقليدية، في حين الدراسة الحالية تتميز بأنه تهدف لتوضيح

إلى أي مدى يمكن للنظم المعلومات المحاسبية الإلكترونية أن تسهم في تطوير وتحسين أداء العاملين بقطاع المصرف والآثار الإيجابية الناتجة بصفه عامة، دون التركيز على فئة المراجعين الداخليين كما هو موجود في الدراسات السابقة بالإضافة إلى أن الدراسة الحالية تعتبر امتدادا للدراسات سابقة التي أجريت في بعض الدول الا أن الدراسة الحالية تختلف على الدراسات السابقة من حيث بيئة الدراسة والمتمثلة في مصرف شمال أفريقيا في ليبيا.

### المبحث الثاني: الإطار النظري للدراسة

أولاً - مفهوم نظم المعلومات المحاسبية الإلكترونية:

#### 1- مفهوم نظم المعلومات المحاسبية الإلكترونية:

تعرف نظم المعلومات المحاسبية الإلكترونية على أنها: "هيكل متكامل داخل الوحدة الاقتصادية يقوم باستخدام الموارد المتاحة والأجزاء الأخرى لتحويل البيانات الاقتصادية إلى معلومات محاسبية بهدف إشباع احتياجات المستخدمين المختلفين من المعلومات"، وتعرف - أيضاً - على أنها: " الهيكل أو الوحدة المستخدمة في تنفيذ العمل المحاسبي وتنظيم وإنجاز الدورة المحاسبية الكاملة وتتضمن مجموعة مترابطة من المستندات، الدفاتر والسجلات والتقارير والقوائم المحاسبية والأعمال والإجراءات التي يتم عن طريقها تجميع وتحليل وتسجيل وتبويب وتلخيص وتفسير البيانات المتعلقة بالمعاملات الاقتصادية ذات الصلة المالية، التي تقدم عليها البنوك خلال الفترة المحاسبية"<sup>(7)</sup>.

وعرفت الجمعية الأمريكية نظم المعلومات المحاسبية الإلكترونية على أنها نظام آلي يقوم بجمع، تنظيم، إيصال وعرض المعلومات لاستعمالها من طرف الأفراد في مجالات التخطيط والرقابة والأنشطة التي تمارسها<sup>(8)</sup>.

#### 2- أهمية نظم المعلومات المحاسبية الإلكترونية في المصارف:

تتمثل أهمية نظم المعلومات المحاسبية الإلكترونية في النقاط الآتية<sup>(9)</sup>:

أ- تعد مورداً مهماً لأي منظمة لتشكيل الأبعاد الأساسية للعملية الإدارية من خلال أنظمة الحاسوب وتكنولوجيا المعلومات التطبيقية.

ب- تعمل على تأمين احتياجات الإدارة العليا بما تحتاج إليه من معلومات تساعدها في رسم سياستها ومباشرة مهامها ومسؤولياتها.

ج - لها أهمية في توليد ونقل المعرفة لاستجاباتها لاحتياجات المستخدم وسهولة الوصول إلى بنية ومضامين محتوياتها وتكامل أنظمتها وقدرتها وقابليتها على التوسع والتطور.

د - استخدامها في استراتيجيات الأعمال لتحسين الوضع التنافسي للمنظمة على مستوى التصنيع واقتصاديات ونشاط توزيعه وتسويقه.

### 3- السمات التي يتصف بها نظام المعلومات المحاسبية الإلكترونية:

توجد العديد من الصفات التي تتصف بها نظم المعلومات المحاسبية الإلكترونية أهمها (10)

أ - يسجل جميع الأحداث الاقتصادية فور حدوثها وينتج معلومات محاسبية حديثة تعكس الواقع الاقتصادي للبنك في لحظة إصدارها كما ينتج معلومات دورية.

ب - البرامج المستخدمة سهلة لذلك يمكن استخدامها من قبل أقسام الحسابات والأقسام المالية والمراجعين وبقية الإدارات ولا تقتصر على المبرمجين والمختصين بعلم الحاسوب.

ج - إن نظام المعلومات المحاسبي الآلي ينتج معلومات موجهة نحو إجراءات محددة ومعلومات متعلقة بالمستقبل وليس بالماضي فقط.

د - إن الحاسوب يضمن تخزين صحيح للبيانات المحاسبية وتسجيلا بما يتناسب مع المبادئ والقواعد المحاسبية ويمنع إلى حد ما حالات الغش والتلاعب والخطأ المقصود وغير المقصود.

هـ - تعدد البرامج مما يتيح فرصة الاختيار والمفاضلة بينها حسب الحاجة.

و - يمكن الدمج بين نظام المعلومات المحاسبي وبقية أجزاء نظام المعلومات الإداري لأن اتخاذ القرارات لا يتم بالاعتماد على نظام المعلومات المحاسبي وحده وذلك قسم كبير من البيانات المحاسبية ينتج ضمن بقية أنظمة المعلومات الموجودة في إطار المؤسسة.

ز - يمكن أن يضيف النظام المحاسبي الإلكتروني المعلومات داخل النظام المحاسبي حسب وجهات نظر متعددة من أجل أن تكون صالحة في عملية اتخاذ القرار.

### 4- التأهيل العلمي والعملية لمستخدمي نظم المعلومات المحاسبية الإلكترونية:

إن نجاح عمل نظام المعلومات المحاسبية الإلكترونية وتحقيق فاعليته يعتمد بدرجة أساسية على ضرورة أن يكون الأفراد القائمون على العمل على درجة من المعرفة



العلمية والعملية تتناسب مع متطلبات عمل النظام وإمكانية تحقيق أهدافه، الأمر الذي يستلزم ضرورة تطور مهارات الأفراد العاملين بصورة مستمرة في المجالات التالية (11).

#### أ- تطوير المهارات المحاسبية لمستخدمي النظام:

حيث يتطلب من الأفراد المتخصصين في مجال المحاسبة ضرورة تطوير مهاراتهم المحاسبية التي تشتمل على فروع المعرفة المحاسبية كافة ، والعمل على دراسة المستجدات كافة في كل منها: إضافة إلى ضرورة توافر الكفاءة اللازمة لدراسة وفهم العلاقات المتشابكة مع فروع العلوم الأخرى والتي لها علاقة ببيئة الأعمال الحديثة وهذا بالإضافة إلى ضرورة تطوير قدراتهم في إمكانية عرض محتويات التقارير والقوائم المالية بالسرعة الممكنة ووفق الشكل الذي يمكن أن يؤثر في زيادة الفائدة لدى المستخدمين.

#### ب- تطوير المهارات الحاسوبية لمستخدمي النظام:

مما لا شك فيه أن استخدام الحواسيب أخذ يمتد إلى العديد من مجالات الحياة ومنها مجال نظم المعلومات المحاسبية في الوحدة الاقتصادية، الأمر الذي جعل وجود أي نظام للمعلومات مرتبطاً باستخدام الحواسيب وعليه يصبح من الضروري أن يكون مستخدمو نظم المعلومات المحاسبية على معرفة مناسبة بالحواسيب من حيث تأهيلهم على كيفية تشغيلها وبرمجتها وكذلك كيفية استخدام التقنيات الحديثة المرتبطة بها.

#### ج - تطوير المهارات الإدارية لمستخدمي النظام:

نظراً للحاجة الكبيرة من قبل إدارة الوحدة الاقتصادية إلى كل ما يمكن للنظام أن يقدمه من بيانات ومعلومات تساعد في اتخاذ القرارات المختلفة والمتعددة بالسرعة والدقة اللازمة في ضوء التغيرات والتطورات التي تحدث بصورة مستمرة في بيئة الأعمال الحديثة، فإن الأمر يتطلب من مستخدمي النظام ضرورة تطوير مهاراتهم الإدارية، إضافة إلى تفهم عملية اتخاذ القرارات المختلفة التي يمكن أن تتخذ في الوحدة الاقتصادية. وذلك لتسهيل تزويد متخذ القرار بالاحتياجات المختلفة من خلال تزويد متخذ القرار بالبيانات والمعلومات المطلوبة بالسرعة والوقت المناسب والشكل الذي يسهل عملية اتخاذ القرار.

#### ثانياً - أداء العاملين:

#### 1- مفهوم أداء العاملين :

هناك العديد من الدراسات والكتب التي تناولت تعاريف حول أداء العاملين ومنها ما يلي:

**الأداء:** يعرف الأداء بأنه: " مجموعة من السلوكيات الإدارية ذات العلاقة، والمعبرة عن قيام الموظف بأداء مهامه وتحمل مسؤولياته، وتتضمن جودة الأداء وحسن التنفيذ والخبرة المطلوبة في الوظيفة، فضلاً عن الاتصال والتفاعل مع المؤسسة" (12).  
أما فيما يتعلق بأداء العاملين يعرف (Shahzad,2013) (13) بأنه: " عبارة عن تحقيق الفرد لمهمة معينة موكلة إليه بالاتفاق مع صاحب العمل، في ضوء مجموعة من المعايير منها: الدقة، الوقت، الفعالية، الكفاءة، تكلفة، بحيث يكون أداء مكملاً تبعاً لظروف مناخ العمل، ورغبة وقدرة الفرد للقيام بتلك المهام ". أيضاً عرف أداء العاملين على أنه " نظام يهدف من خلاله إلى تحديد مدى تأهيل وكفاءة أداء العاملين لأعمالهم وذلك لغايات تتعلق بالمنظمة والفرد على حد سواء" (14).  
بالإضافة إلى ذلك، عرف أداء العاملين على أنه " عملية قياس كفاءة العاملين ومدى تأهيلهم وإسهامهم في إنجاز الأعمال المنوطة بهم، وكذلك الحكم على سلوكهم وتصرفاتهم أثناء العمل" (15).

## 2- أهداف عملية تقييم أداء العاملين:

إن الهدف الأساسي من عملية تقييم أداء العاملين هو الحصول على معلومات واقعية وصادقة عن أداء وسلوك الأفراد العاملين وهذا لغرض الاستفادة منه في تحقيق الأهداف الجزئية التالية (16).

- أ - معرفة المؤسسة للمستوى العام لأداء جميع الأفراد العاملين بها.
- ب - استخدام المعلومات التي توفرها عملية التقييم في معرفة أسباب تدني مستويات الأداء.
- ج - معرفة الأفراد الذين هم أكثر حاجة لتحسين مستويات أدائهم.
- د - تزويد الإدارة بمعلومات مفصلة حول أداء العاملين والتي تساعد في إنجاز العمليات الأخرى لإدارة الموارد البشري (التوظيف، التدريب، النقل والترقية)... بشكل أفضل.
- و - تحسين عملية الاتصال بين الرؤساء والمرؤوسين.
- هـ - إمداد العاملين بتغذية عكسية عن أدائهم لمساعدتهم في تحسينه بشكل مستمر.

- 3- العوامل التي تؤثر في أداء العاملين:** توجد العديد من العوامل التي تؤثر في أداء العاملين داخل أي مؤسسة. ومن أهم تلك العوامل الآتي<sup>(17)</sup>.
- أ - الموارد: هل لدى الموظفين الموارد والأدوات الكافية التي يحتاجونها لتنفيذ وأداء العمل بشكل جيد؟
- ب - القدرة: هل يوجد لدى العاملين القدرات الفكرية والجسدية لإنجاز وتنفيذ العمل؟
- ج - التوقعات: هل يدرك العاملون ما المطلوب منهم، وهل تم تحديد أهداف المطلوبة منهم لأداء العمل بشكل جيد وتم تعميمها على جميع العاملين؟
- د - المهارات والكفاءة: هل يدرك العاملين كيفية تنفيذ وأداء جميع عناصر عملهم.
- هـ - تصميم العمل: هل هناك تداخل بين الأعمال المختلفة داخل المؤسسة؟ وهل إجراءات العمل تتم بطريقة صحيحة؟ وهل هناك أية عقبات أمام العاملين أثناء أداء العمل؟
- و - التأهيل: هل يمتلك العاملون التأهيل الكافي حتى يتمكنوا من تنفيذ وأداء جميع عناصر عملهم.
- ز - - الدوافع: هل هناك دوافع محفزه من قبل المؤسسة لتشجيع العاملين للوصول لمستوى الأداء المطلوب؟ وهل هناك معوقات تعيق وصول العاملين إلى أداء المرغوب فيه؟

### العوامل التي تؤثر في أداء العاملين



الشكل رقم (1-2) العوامل التي تؤثر في أداء العاملين- المصدر: إعداد الباحث.

#### 4- معايير تقييم أداء العاملين:

هناك نوعان من المعايير لتقييم أداء العاملين وهما: معايير العناصر ومعايير معدلات الأداء<sup>(18)</sup>.

أ - معايير العناصر: وتشمل الصفات والمميزات التي يجب أن تتوفر في الفرد، والتي يجب أن يتحلى بها في عمله وسلوكه؛ ليتمكن من أداء عمله بنجاح وكفاءة. ومن

أمثلتها: الإخلاص والتفاني في العمل، والأمانة، والتعاون والذكاء، والمواظبة على العمل والدقة في إنجازهِ.

ب - معايير معدلات الأداء: يمكن تعريفها بأنها عبارة عن ميزان يمكن بواسطته أن يزن المقيم إنتاجية الموظف لمعرفة مدى كفاءته من حيث الجودة والكمية خلال فترة زمنية محددة، ويتم ذلك بمقارنة العمل المنجز للموظف مع المعدل المحدد، للتوصل أخيراً إلى تحديد مستوى إنتاجه من حيث الكمية أو الجودة.

### المبحث الثالث: الإطار العملي للدراسة

1- مجتمع الدراسة: يتمثل مجتمع الدراسة في جميع الموظفين العاملين بمصرف شمال أفريقيا الرئيسي طرابلس والبالغ عددهم (40) موظفاً وموظفة.

2- عينة الدراسة: يتمثل مجتمع الدراسة في الموظفين العاملين بمصرف شمال أفريقيا الرئيسي طرابلس، حيث تم توزيع (40) استبانة على الموظفين بالمصرف ورؤساء الأقسام والمدراء، عاد منها (32) استبياناً وفقدت (8) منها لعدم صلاحيتها للتحليل، والاستبيانات التي خضعت إلى التحليل تم تحويلها إلى الاكسيل ومن تم إلى برنامج

الاستبانات الخاضعة للتحليل		الاستبيانات المفقودة	الاستبانات الموزعة	البيان
النسبة	العدد			
80%	32	8	40	الإجمالي

(spss)

اختصاراً إلى الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية.

### جدول (1) توزيع العينة وحركة الاستبانة

3- أداة الدراسة: قام الباحث بتصميم استبيان باستخدام مقياس ليكرت الخماسي والمتمثل في العبارات الأتية (موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة) الهدف منه جمع البيانات لغرض الحصول على آراء الموظفين، وبناء على ذلك اعتبر الوسط الحسابي الافتراضي يساوي (3) باعتبار أن المتوسطات الحسابية التي قيمتها أقل من (3) تعبر عن درجة الموافقة مرتفعة (أوافق) والمتوسطات الحسابية التي قيمتها تساوي (3) تعبر عن درجة الموافقة متوسطة (محايد) والمتوسطات الحسابية التي قيمتها أكبر من 3 تعبر عن درجة الموافقة منخفضة (لا أوافق).

### جدول (2) مقياس الدراسة المعتمد الخماسي

الرأي	موافق بشده	موافق	محايد	غير موافق بشده	غير موافق
الدرجة	1	2	3	4	5

4- الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة: استخدم الباحث لتحليل البيانات الأولية المتحصل عليها بواسطة الاستبانة، الأدوات الإحصائية الأتية: (النسب المئوية والتكرارات والمتوسط الحسابي - اختبار ألفا كرو نباخ) - اختبار (T) في حالة عينة واحدة (T-Test) - (تحليل الانحدار البسيط).

#### 5- صدق أداة الدراسة (معامل ألف كرو نباخ):

جدول رقم (3) يبين معاملات الثبات للاستبانة لمحور نظم المعلومات المحاسبية الإلكترونية ومحور أداء العاملين من حيث التأهيل والكفاءة باستخدام طريقة ألفا كرو نباخ.

ت	البند	عدد الفقرات	معامل الثبات
1	نظم المعلومات المحاسبية	8	0.966
2	تأهيل العاملين	9	0.970
3	كفاءة أداء العاملين	9	0.965
	الكل	26	0.988

يتضح من النتائج الموضحة في الجدول (3) أن قيمة معامل ألفا كرو نباخ مرتفعة لجميع المتغيرات وتعتبر قيمة ألفا الكلي (0.988)، وهي قيمة ثبات عالية جداً في العرف الإحصائي.

#### 6- تحليل البيانات الشخصية لعينة الدراسة:

##### الجدول رقم (4) البيانات الشخصية لعينة الدراسة

المتغير	فئات المتغير	العدد	النسبة %
الجنس	ذكر	29	90.6
	أنثى	3	9.4
	المجموع	32	100
	أقل من 25 سنة	6	18.8

أثر استخدام نظم المعلومات المحاسبية الإلكترونية في تحسين أداء العاملين

المتغير	فئات المتغير	العدد	النسبة %
العمر	من 25 إلى 35 سنة	18	56.2
	من 36 إلى 40 سنة	3	9.4
	41 سنة فأكثر	5	15.6
	<b>المجموع</b>	<b>32</b>	<b>100</b>
المستوى التعليمي	درجة دبلوم العالي	2	6.3
	درجة بكالوريوس	29	90.6
	درجة الماجستير	1	3.1
	درجة دكتوراه	0	0
	أخرى	0	0
	<b>المجموع</b>	<b>32</b>	<b>100</b>
مستوى الخبرة	أقل من 5 سنوات	14	43.8
	من 6 إلى 9 سنوات	10	31.2
	من 10 إلى 14 سنة	2	6.2
	من 15 سنة فأكثر	6	18.8
	<b>المجموع</b>	<b>32</b>	<b>100</b>
	مدير	2	6.2

المتغير	فئات المتغير	العدد	النسبة %
مستوى الوظيفة في	نائب مدير	0	0
	رئيس قسم	14	43.8
	موظف	14	43.8
	مراجع داخلي	2	6.2
	المجموع	32	100
الإجمالي		32	100

#### المصدر: إعداد الباحث

**التوزيع حسب الجنس:** بالنظر في الجدول السابق يتضح أن عدد الذكور في عينة الدراسة (29) موظفاً بنسبة (90.6%)، وعدد الإناث (3) بنسبة (9.4%) من جملة عينة الدراسة التي تبلغ (32) وبنسبة (80%)، وهذا يؤكد بأن المصرف يعتمد بشكل كبير على الذكور، أما بالنسبة للعمر من سن 25 إلى 35 فكان أكبر عدد (18) بنسبة (56.2%) ويعد هذا مؤشراً جيداً على أن المصرف يعتمد على الفئة العمرية الصغيرة في تطوير الخدمات المصرفية، بينما نسبة الموظفين الذين يحملون مؤهلات بكالوريوس قد بلغت (90.6%) وهي نسبة عالية مقارنة مع نسبة الذين يحملون مؤهل أجنبي مثل ( دبلوم عال و ماجستير)، أما توزيع عينة الدراسة حسب مستوى الخبرة كانت (43.8%) أي أن أكثر من نصف العاملين بالمصارف لديهم خبرة عمل (أقل من 5 سنوات) ويعد هذا مؤشراً جيداً على خبرة العمل في المجال المصرفي، أما بما يتعلق بالمستوي الوظيفي فكانت نسبة الموظفين الذين لديهم مسمه كموظف أو رئيس قسم متقاربة حيث بلغت (43.8%) وهي نسبة مقبولة من عينة الدراسة.

#### ثانياً - وصف متغيرات الدراسة:

توصف متغيرات الدراسة في هذا الجزء بمقاييس النزعة المركزية، ممثلة بالوسط الحسابي، ومقاييس التشتت المطلق، ممثلة بالانحراف المعياري، كما يأتي:

**1- وصف متغيرات الدراسة:** يُعد نظم المعلومات المحاسبية الإلكترونية المتغير المستقل الرئيسي في هذه الدراسة، جمعت البيانات منها من عينة الدراسة، عن

طريق (8) فقرة من فقرات الاستبيان، وأداء العاملين والمتمثل في (تأهيل العاملين وكفاءة الأداء) المتغير التابع (18) فقرة.

### 1-1 وصف المتغير المستقل نظم المعلومات المحاسبية الإلكترونية:

الجدول (5) يوضح الوسط الحسابي والانحراف المعياري ونتائج اختبار T (العام) للمتغير المستقل (نظم المعلومات المحاسبية الإلكترونية).

ر. م	الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	احصاء الاختبار (T)	الدلالة المحسوبة	اتجاه أفراد العينة
1	يتم استخدام نظم المعلومات المحاسبية الإلكترونية في المصرف.	1.68	0.780	12.234	0.000	مرتفع
2	تساعد نظم المعلومات المحاسبية الإلكترونية على تنفيذ العمل المصرفي بكفاءة وفاعلية.	1.94	0.877	12.489	0.000	مرتفع
3	نظم المعلومات المحاسبية الإلكترونية يساعد في حماية البيانات وعدم التلاعب بها.	2	0.803	14.085	0.000	مرتفع
4	ي تحصل الموظفين بالمصرف على دورات تدريبية على كيفية العمل بالمنظومة الإلكترونية.	3	0.806	13.254	0.000	متوسط
5	يوفر المصرف مجموعة من الحواسيب والشبكات التي تعمل عليها المنظومة الإلكترونية.	2.13	0.906	13.254	0.000	مرتفع
6	يساهم تطبيق نظم المعلومات المحاسبية الإلكترونية في تطوير ورفع كفاءة عمل النظام المحاسبي في المصرف	2.06	0.759	15.365	0.000	مرتفع
7	يساعد نظم المعلومات المحاسبية الإلكترونية المصرف على إتمام المعاملات المحاسبية بين الأقسام إلكترونياً	1.91	0.962	11.203	0.000	مرتفع
8	يوفر نظم المعلومات المحاسبية الإلكترونية مؤشرات تمكن إدارة المصرف من اكتشاف الأخطاء والانحرافات ومعالجتها	1.88	0.859	16.073	0.000	مرتفع
	المتوسط العام لإجابات مفردات عينة الدراسة	1.96	0.752	14.764	0.000	

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج برنامج spss

من خلال الجدول رقم (5) نلاحظ أن قيمة إحصائي الاختبار العام لمحور نظم المعلومات المحاسبية الإلكترونية (14.764) بدلالة معنوية محسوبة (0.000) وهي أقل من مستوى المعنوية المعتمد في الدراسة (0.05)، وحيث إن المتوسط العام



لإجابات مفردات عينة الدراسة (1.96) وهو أصغر من المتوسط المفترض (3)، وهذا يدل على أن موافقة عينة الدراسة على العبارات المتعلقة بمستوى استخدام نظم المعلومات المحاسبية الإلكترونية في المجال المصرفي، أيضاً يدل على وعي الموظفين بالمصرف على أهمية نظم المعلومات المحاسبية الإلكترونية داخل القطاع المصرفي من حيث أنها تسهم في تطوير ورفع كفاءة عمل النظام المحاسبي بالمصرف وحماية البيانات وعدم التلاعب بها، بالإضافة إلى أن نظم المعلومات المحاسبية الإلكترونية تساعد على تنفيذ العمل المصرفي بكفاءة وفاعلية وأيضاً يدل على وعي الموظفين بأهمية نظم المعلومات المحاسبية الإلكترونية من حيث أنها تتيح فرصه للتأهيل ورفع كفاءة أداء العاملين بالمصرف. ويرجع الباحث هذه النتيجة إلى أن الزيادة المتسارعة في حجم المعلومات المتدفقة أدى إلى تزايد الحاجة في التفكير التكنولوجي وإدخاله في العمل المحاسبي المصرفي الأمر الذي جعله أحد الطموحات التي تسعى إلى تحقيقها المؤسسات بمختلف أحجامها وأنواعها، لذا كان من الضروري على المصارف أن تتعامل وتستخدم نظم المعلومات المحاسبية الإلكترونية.

1-2 وصف المتغير التابع للتأهيل العلمي للعاملين بالمصرف: الجدول (6) يوضح الوسط الحسابي والانحراف المعياري ونتائج اختبار T (العام) للمتغير التابع لـ (التأهيل العلمي للعاملين).

ر.م	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	احصاء الاختبار (T)	الدلالة المحسوبة	اتجاه أفراد العينة
1	يجب أن يكون الموظف مؤهلاً في مجال النظم المحاسبية الإلكترونية حتى يتمكن من أداء عمله المصرفي بكفاءة.	1.66	0.745	12.571	0.000	مرتفع
2	استخدام نظم المعلومات المحاسبية الإلكترونية في المجال المصرفي يزيد من احتمال سهولة إنجاز العمل.	1.53	0.567	15.275	0.000	مرتفع
3	يوفر المصرف فرصة التأهيل لكل الموظفين حسب احتياجاتهم.	3.05	0.983	14.204	0.000	متوسط
4	تأهيل الموظفين على نظم المعلومات المحاسبية الإلكترونية يقلل من احتمال وقوع الموظفين في الخطأ عند القيام بعملهم المصرفي.	1.72	0.812	11.965	0.000	مرتفع
5	التأهيل العلمي الحالي للموظفين بالمصرف	3	0.800	17.221	0.000	متوسط

					لا يتناسب مع تطور بيئة نظم المعلومات المحاسبية الإلكترونية.
مرتفع	0.000	13.108	0.997	2.31	6 إمام موظفي المصرف بلغات البرمجة يساعده على تقييم البرامج المستخدمة في نظم المعلومات المحاسبية الإلكترونية بكفاءة.
مرتفع	0.000	16.568	0.608	1.76	7 التأهيل المستمر لموظفي القطاع المصرفي على نظم المحاسبية الإلكترونية يساعده في مواكبة التطورات التي تحدث في أنظمة المحاسبية.
مرتفع	0.000	15.910	0.544	1.81	8 تساعد معرفة الموظفين بالنظم المعلومات المحاسبية الإلكترونية على التنظيم وفحص العمل المصرفي.
متوسط	0.000	18.531	0.916	3	9 يستطيع الموظف التقليدي من القيام بعمله بفاعلية دون الحاجة للتأهيل في حالة استخدام أنظمة المعلومات المحاسبية الإلكترونية داخل المصرف.
	0.000	16.387	0.718	2.07	المتوسط العام لإجابات مفردات عينة الدراسة

يظهر من الجدول السابق أن قيمة إحصائي الاختبار العام (16.387) بدلالة معنوية محسوبة (0.000) وهي أقل من مستوى المعنوية المعتمد في الدراسة (0.05)، وحيث إن المتوسط العام لإجابات مفردات عينة الدراسة (2.07) وهو أصغر من المتوسط المفترض (3)، وهذا يدل على أن موافقة عينة الدراسة على العبارات المتعلقة بأهمية نظم المعلومات المحاسبية الإلكترونية في الإسهام في تأهيل العاملين بالمصرف، حيث نلاحظ أن اتجاهات أفراد عينة الدراسة حول البعد التأهيل كانت إيجابية (موافق) مما يؤكد على أن وجود نظم المعلومات المحاسبية الإلكترونية يؤثر على تأهيل العاملين بالمصرف حيث كلما زاد تأهيل العاملين على نظم المعلومات المحاسبية الإلكترونية كلما زاد احتمال سهولة تنظيم وفحص وإنجاز العمل، ويرجع الباحث هذه النتيجة إلي أن نظم المعلومات المحاسبية الإلكترونية جزء يصعب الاستغناء عنه في أي مؤسسة حديثة ؛ لأنه أصبح جزءاً أساسياً في المؤسسات، الأمر الذي جعل نظم المعلومات المحاسبية الإلكترونية قادرة على تحسين أداء العاملين وتأهيلهم والحد من الأخطاء التي يمكن أن تحدث أثناء مزاولة العمل في حالة توفر التأهيل الكافي للموظفين على النظم المحاسبية الإلكترونية بشكل جيد.

**3-1 وصف المتغير التابع لكفاءة أداء العاملين بالمصرف: الجدول (7).**  
 يتبين من جدول رقم (7) أن قيمة إحصائي الاختبار العام (16.514) بدلالة معنوية محسوبة (0.000) وهي أقل من مستوى المعنوية المعتمد في الدراسة (0.05)، وحيث

ر. م	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	احصاء الاختبار (T)	الدلالة المحسوبة	اتجاه أفراد العينة
1	تساعد نظم المعلومات المحاسبية الإلكترونية على تنفيذ العمل المصرفي بكفاءة عالية.	1.68	0.470	20.270	0.000	مرتفع
2	استخدام نظم المعلومات المحاسبية الإلكترونية في النظام المصرفي يؤدي الي زيادة كفاءة الموظفين في إخراج معلومات دقيقة وصحيحة وانية.	1.75	0.568	17.430	0.000	مرتفع
3	استخدام الموظفين لنظم المحاسبية الإلكترونية في العمل المصرفي يوفر كثيرا من الوقت والجهد المبذول في إنجاز العمل مقارنة بالنظم التقليدية.	1.94	0.800	13.689	0.000	مرتفع
4	يهيئ نظام المعلومات المحاسبية الإلكترونية بيئة عمل مناسبة لزيادة كفاءة العاملين بالمصرف.	1.75	0.879	11.251	0.000	مرتفع
5	تساعد نظم المعلومات المحاسبية الإلكتروني موظفي المصرف على توفير التقارير اللازمة لإدارة في الوقت المناسب.	1.88	0.609	17.414	0.000	مرتفع
6	موظفو القطاع المصرفي ذوو كفاءة عالية في ظل استخدام نظم المعلومات المحاسبية الإلكترونية.	2.28	0.729	17.505	0.000	مرتفع
7	استخدام نظم المعلومات المحاسبية الإلكترونية في العمل المصرفي يزيد من كفاءة الأداء المهني للموظفين.	1.56	0.619	14.281	0.000	مرتفع
8	عدم الإلمام بنظام المعلومات المحاسبية الإلكترونية يعتبر من المعوقات التي تواجه كفاءة موظفي القطاع المصرفي.	2.09	0.892	13.264	0.000	مرتفع
9	يعتبر العمل المصرفي باستخدام نظم المعلومات المحاسبية الإلكترونية أداء فعالا في دقة الاختبارات ومعالجة البيانات.	1.72	0.772	12.596	0.000	مرتفع
	المتوسط العام لإجابات مفردات عينة الدراسة	1.85	0.633	16.514	0.000	

إن المتوسط العام لإجابات مفردات عينة الدراسة (1.85) وهو أصغر من المتوسط المفترض (3)، وهذا يدل على أن موافقة عينة الدراسة على أن زيادة نجاح العمل المصرفي يتوقف على كفاءة أداء العاملين في ظل استخدام نظم المعلومات المحاسبية الإلكترونية، حيث كلما كان العاملون ذوي تأهيل وكفاءة أداء عالية استطاعوا من تنفيذ العمل المصرفي بكفاءة وتوفير الوقت والجهد المبذول في إنجاز العمل. ويشير الباحث

إلي أن نجاح أي مؤسسة يتوقف على معدل كفاءة أداء العاملين بها في استخدام نظم المعلومات المحاسبية الإلكترونية بكفاءة، فكلما كان العاملون داخل المصرف ذوى كفاءة عالية وتأهيل على استخدام نظم المعلومات المحاسبية الإلكترونية كلما زاد فرصه انجاز العمل بكفاءة عالية وفي الوقت المناسب وقللت من الأخطاء وزاد من سرعة انجاز العمل المصرفي.

### ثالثاً - اختبار الفرضيات:

لاختبار صحة فرضيات الدراسة ثم استخدام البرنامج الإحصائي (Spss) وعلية ضرورة الأخذ بعين الاعتبار القواعد ومراعاة الخطوات المتمثلة في الآتي:  
إن درجة الثقة المتبعة في هذه الدراسة (95%) ومستوى المعنوية لهذه الدراسة يساوي (0.05).

### 1- الفرضية الرئيسية:

(يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين نظم المعلومات المحاسبية الإلكترونية وأداء العاملين).

الفرضية العدم  $H_0$  لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين نظم المعلومات المحاسبية الإلكترونية وأداء العاملين.

فرضية البديل  $H_1$ : يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين نظم المعلومات المحاسبية الإلكترونية وأداء العاملين.

جدول (8) تحليل الانحدار الخطي لاختبار العلاقة بين نظم المعلومات المحاسبية وأداء العاملين.

المتغير المستقل	معامل الارتباط R	معامل التحديد $R^2$	معامل الانحدار B	قيمة T المحسوبة	مستوى الدلالة
نظم المعلومات المحاسبية الإلكترونية	+0.963	0.927	0.963	3.102	0.000

دال إحصائياً عند مستوى معنوية (0.05)

يوضح الجدول ( 8 ) دراسة علاقة مجال نظم المعلومات المحاسبية الإلكترونية (كمتغير مستقل) في أداء العاملين (كمتغير تابع) حيث أظهرت نتائج التحليل الإحصائي المدونة بالجدول أن قيمة (T) المحسوبة والتي بلغت (3.102) بدلالة إحصائية 0.000 وقيمة مستوى الدلالة أصغر من مستوى المعنوية 0.05، بذلك

نرفض فرض العدم ( $H_0: \beta_1 = 0$ ) ونقبل الفرض البديل ( $H_1: \beta_1 \neq 0$ ) على أساس "وجود تأثير معنوي لنظم المعلومات المحاسبية الإلكترونية (كمتغير مستقل) على أداء العاملين (كمتغير تابع)" وحيث إن إشارة معامل الارتباط  $R$  موجبة بنسبة قويه وتساوي (+0.963) وعليه توجد علاقة طردية أي أنه كلما ارتفعت قيم نظم المعلومات المحاسبية الإلكترونية ارتفعت قيم "أداء العاملين" والعكس صحيح، وتبين قيمة معامل التحديد  $R^2$  أن التغير في المتغير المستقل (نظم المعلومات المحاسبية الإلكترونية) يفسر 92.7% من التغير في المتغير التابع (أداء العاملين)، كما أن قيمة معامل الانحدار  $B$  تساوي (0.963)، وهذا يعني أن التغير بمقدار وحدة واحدة في قيم المتغير المستقل (نظم المعلومات المحاسبية الإلكترونية) يؤدي إلى التغير في المتغير التابع (أداء العاملين) بمقدار (0.963).

**الفرضية الفرعية الأولى: جدول (9) تحليل الانحدار الخطي لاختبار الأثر بين بُعد نظم المعلومات المحاسبية الإلكترونية وتأهيل العاملين.**

المتغير المستقل	معامل الارتباط R	معامل التحديد $R^2$	معامل الانحدار B	قيمة T المحسوبة	مستوى الدلالة
نظم المعلومات المحاسبية الإلكترونية	+0.935	0.87	0.935	2.525	0.000

#### دال إحصائياً عند مستوى معنوية (0.05)

يوضح الجدول (9) دراسة أثر نظم المعلومات المحاسبية الإلكترونية (كمتغير مستقل) في تأهيل العاملين (كمتغير تابع) حيث أظهرت نتائج التحليل الإحصائي المدونة بالجدول أن قيمة (T) المحسوبة والتي بلغت (2.225) بدلالة إحصائية 0.000 وقيمة مستوى الدلالة أصغر من مستوى المعنوية 0.05، بذلك نرفض فرض العدم ( $H_0: \beta_1 = 0$ ) ونقبل الفرض البديل ( $H_1: \beta_1 \neq 0$ ) على أساس "وجود تأثير معنوي لمجال نظم المعلومات المحاسبية الإلكترونية (كمتغير مستقل) وتأهيل العاملين (كمتغير تابع).

**الفرضية الفرعية الثانية:**

**جدول (10) تحليل الانحدار الخطي لاختبار الأثر بين النظم المعلومات المحاسبية وكفاءة أداء العاملين.**

المتغير المستقل	معامل الارتباط R	معامل التحديد R <sup>2</sup>	معامل الانحدار B	قيمة T المحسوبة	مستوى الدلالة
نظم المعلومات المحاسبية	+0.972	0.946	0.972	3.210	0.003

### دال إحصائياً عند مستوى معنوية (0.05)

يوضح الجدول (10) دراسة الأثر بمجال نظم المعلومات المحاسبية الإلكترونية (كمتغير مستقل) في كفاءة أداء العاملين (كمتغير تابع) حيث أظهرت نتائج التحليل الإحصائي المدونة بالجدول أن قيمة (T) المحسوبة والتي بلغت (3.210) بدلالة إحصائية 0.003 وقيمة مستوى الدلالة أصغر من مستوى المعنوية 0.05، بذلك نرفض فرض العدم ( $H_0: \beta_1 = 0$ ) ونقبل الفرض البديل ( $H_1: \beta_1 \neq 0$ ) على أساس "وجود تأثير معنوي لمجال نظم المعلومات المحاسبية (كمتغير مستقل) وكفاءة أداء العاملين (كمتغير تابع).

### النتائج:

1. وجود أثر ذي دلالة إحصائية بين نظم المعلومات المحاسبية الإلكترونية المستخدمة بالمصرف وأداء العاملين.
2. وجود أثر ذي دلالة إحصائية بين نظم المعلومات المحاسبية الإلكترونية المستخدمة والتأهيل وكفاءة أداء العاملين بمصرف شمال أفريقيا الرئيسي.
3. مستوى التأهيل العلمي في مصرف شمال أفريقيا الرئيسي جاء بدرجة إيجابية حيث بلغ المتوسط الحسابي العام لجميع مفردات العينة (2.07) والانحراف المعياري العام بنسبة (0.718).
4. مستوي كفاءة أداء العاملين بمصرف شمال أفريقيا الرئيسي جاء بدرجة مقبولة حيث بلغ المتوسط الحسابي العام لجميع مفردات العينة (1.85) والانحراف المعياري العام بنسبة (0.633).

### التوصيات:

1. ضرورة مراجعة المعلومات التي تقدمها أنظمة المعلومات المحاسبية الإلكترونية في المصرف ورصد الأخطاء دورياً لتصحيحها، وذلك عن

- طريق المراجعة وتطوير هذه الأنظمة الإلكترونية بما يؤدي إلى التقليل من الأخطاء في هذه المعلومات.
2. العمل على التدريب والتأهيل المستمر للموظفين داخل المصرف على نظم المعلومات المحاسبية الإلكترونية في مجال الحاسوب لرفع مهاراتهم الحاسوبية، لما في ذلك من تأثير إيجابي على سهولة استخدامهم للنظام.
3. العمل على نشر ثقافة التطوير المستمر للموظفين من قبل إدارة المصرف والتوسع في استخدامها، وبيان أهميتها ومزاياها في زيادة كفاءة أداء العاملين بالمصرف.
4. الأخذ بعين الاعتبار شكاوى وآراء العاملين ومستخدمي نظم المعلومات المحاسبية الإلكترونية التي قد تشخص بعض المشاكل وجوانب القصور وتعطي بعض المقترحات التي تسهم في تحسين عمل النظام والرفع من كفاءة وتأهيل العاملين بالمصرف.

### قائمة الهوامش:

1. إدمون طارق. (2010). مدى فاعلية نظم المعلومات المحاسبية في المصارف التجارية العراقية الأهلية من وجهة نظر الإدارة. Diss. جامعة الشرق الأوسط، العراق.
2. عمر، محمد عبد الحليم. (2002). الجوانب الائتمانية والمحاسبية لأزمة القروض المصرفية مع إطلالة شرعية، المنتدى الاقتصادي السابع بعنوان القروض المصرفية، الأزمة والحل، مركز صالح كامل للاقتصاد الإسلامي، جامعة الأزهر، القاهرة.
3. العتيبي، سعد بن مرزوق. (2004). " تمكين العاملين كإستراتيجية للتطوير الإداري " الاجتماع الإقليمي لإدارة وتنمية الموارد البشرية، بعمان.
4. القرشي احمد جبريل. (2015). أثر نظم المعلومات المحاسبية الإلكترونية في أداء المراجعة الداخلية (دراسة ميدانية على بنك السودان المركزي). Diss. جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، السودان ، ص2-140.
5. يونس. (2016). أثر تطبيق نظم المعلومات على جودة أداء الخدمة المصرفية (دراسة ميدانية على المصارف الخاصة السورية). سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية: ISSN: 2079-3073, 38 (2).

6. إبراهيم أبوشيبة & إيمان سعيد. (2018). نظم المعلومات المحاسبية الإلكترونية وأثرها على المراجعة الداخلية (دراسة ميدانية على المصارف التجارية الليبية). الاكاديمية الليبية فرع مصراتة، ليبيا، ص359-386.
7. علي مانع المطيري، 2012، دور نظم المعلومات المحاسبية الإلكترونية في تحسين قياس مخاطر الائتمان، مذكرة ماجستير كلية الأعمال، قسم المحاسبة، جامعة الشرق الأوسط، ص 19.
8. زياد السقا، قاسم الحبيتي، (2003) "نظم المعلومات المحاسبية"، وحدة الحداثة للنشر والتوزيع، العراق، جامعة الموصل، ص 53.
9. سناء طالب أبو مهادي، أثر موثوقية نظم المعلومات المحاسبية الإلكترونية على مؤشرات الأداء المصرفي " دراسة تطبيقية على المصارف المحلية العاملة في فلسطين"، رسالة ماجستير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة، 2017، ص29.
10. قاسم محمد، نظم المعلومات المحاسبية الحاسوبية، عمان، دار الثقافة للنشر والتوزيع، 2008، ص 267.
11. جابر، علي، تصميم نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية في الوحدات الاقتصادية، رسالة ماجستير منشورة، الاكاديمية العربية المفتوحة، الدنمارك، 2007، ص 18-19.
12. عبد الباري درة، تكنولوجيا الأداء البشري في المنظمات، القاهرة: مطبوعات المنظمة العربية للتنمية الإدارية القاهر، مصر، 2003، ص 87.
13. Shahzad, F., Zahid, I. & Muhammad, G., 2013, Impact of Organizational Culture on Employees Job Performance: An Empirical Study of Software Houses in Pakistan, **Journal of Business Studies Quarterly**, Vol. 5, No. 2, Pp 56-65.
14. زهير ثابت، تقييم أداء الشركات والعاملين، دار قباء للطباعة والنشر، القاهرة، مصر، 2001، ص 87.
15. ربيعة علي محمد، إدارة الموارد البشرية، دار صفاء للنشر والتوزيع، الاردن، عمان، 2003، ص 86.
16. عبد الناصر موسي (2014)، تقييم أداء الأفراد كأداة لرفع أداء المنظمات، مجلة العلوم الانسانية، جامعة محمد خيضر بسكرة، العدد السادس، ص4.
17. الدحلة، فيصل، تكنولوجيا الأداء من التقييم إلى تحسين تقييم الأداء، مكتبة ابن سينا، القاهرة، مصر، 2001، ص18.
18. شوايش مصطفى نجيب، إدارة الموارد البشرية، إدارة الأفراد، الشروق، 2005، ص101.