

تأثير مهارات إدارة الموارد البشرية على جودة المعلومات المحاسبية بفروع مصرف الجمهورية بمنطقة طرابلس- ليبيا

د. عبد العزيز رجب الطّهار د. يوسف منصور هاشم
المعهد العالي للعلوم والتقنية تاجوراء
د. خالد مسعود ميلاد د. محمد مفتاح البوعيشي
كلية العلوم والتقنية طرابلس بنات

ملخص الدّراسة:

إنّ الهدفَ الأساسيّ من هذه الدّراسة هو قياس تأثير إدارة الموارد البشريّة على جودة المعلومات المحاسبية بفروع مصرف الجمهورية بمنطقة طرابلس في ليبيا؛ للقيام بهذه الدّراسة وقد تمّ الاعتماد على قياس أثر خمس مهارات لإدارة الموارد البشريّة على جودة المعلومات المحاسبية، وهذه المهارات هي: مهارة استخدام التقنية، مهارة التّواصل، مهارة تحديد الهدف مهارة التّفاوض، مهارة المرونة، ولتحقيق الهدف من الدراسة استُخدم المنهج الوصفي التحليلي الذي يتناسب وطبيعة الدّراسة الحالية كما استخدمت استمارة الاستبانة في جمع البيانات المطلوبة من خلال توزيعها توزيعاً عشوائياً على المستهدفين بهذه الدّراسة وعددهم (98) موظفاً. وقد تمّ تحليل البيانات المتحصل عليها من خلال الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، حيث أظهرت النتائج أنّ كلّ المهارات المذكورة -أنفاً- لها تأثيرٌ إيجابيٌّ مهمٌّ في جودة المعلومات المحاسبية بفروع مصرف الجمهورية بمنطقة طرابلس في ليبيا، كما أنّ هناك علاقةً بين مُقوّمات النّظام المحاسبيّ وجودة المعلومات المحاسبية التي يوفرها ذلك النظام بتلك الفروع.

الكلمات الرئيسية: مهارات إدارة الموارد البشرية، جودة المعلومات المحاسبية، المصارف التجارية الليبية.

Abstract

The main aim of this study is to measure the impact of human resources management on the quality of accounting information in the branches of Jumhouria Bank in Tripoli region of Libya, the impact of five important human resource management skills on the quality of accounting information

system were studied. These skills are technology, communication, goal setting, negotiation, and flexibility. To achieve the objective of the study, the descriptive analytical approach was used, which is commensurate with the nature of the current study. The questionnaire was used as method to collect data by distributing it randomly among the (98) employees targeted in this study. The data obtained was analysed by (SPSS), where the results showed that all the skills mentioned have a positive significant impact on the quality of accounting information in the branches of Jumhouria Bank in Tripoli region in Libya, and there is a relationship between the components of the accounting system and the quality of accounting information provided by that system in these branches.

1. المقدمة: Introduction

إنّ جميع المؤسسات تسعى للدخول إلى أسواق جديدة مع المحافظة على ما لديها من مُميّزات تخصّها، الأمر الذي دفعها إلى البحث الدائم على معلومات ذات جودة عالية؛ لاتخاذ القرارات الرشيدة؛ لتتميّز عن باقي المؤسسات المنافسة لها في المجال نفسه ومن أهمّ تلك المعلومات هي التي يوفّرها النّظام المحاسبيّ. يُعدّ نظام المعلومات المحاسبية من أهمّ أنظمة المعلومات التي تحتاجها جميع أنواع المنظمات التجارية أو غير التجارية؛ لمساعدة أصحاب المصلحة، سواء داخل المنظمة أم خارجها في اتّخاذ القرارات المناسبة (Bataineh, et al. 2023) وتكمن قوة نظام المعلومات المحاسبية في قدرته على تحويل البيانات والمعاملات المتعلقة بالنشاط إلى معلومات مالية؛ لذلك يجب أن يكون نظام المعلومات المحاسبية قادراً على جمع البيانات وتحويلها إلى معلومات للمستخدمين، ومن المعايير المهمة التي تحدد فعالية تثبيت نظام المعلومات المحاسبية هو الالتزام الإداري (Ismael, et al. 2021). فيعدّ التزام الإدارة جانباً رئيساً في تصميم أنظمة معلومات ذات جودة عالية، وهذا الالتزام من الإدارة العليا سيؤدي إلى تيسير استخدام نظام المعلومات المحاسبية للحصول على المعلومات المطلوبة. وتواجه الدول النامية اليوم تحديات قد تُعيق نموها الاقتصاديّ في المستقبل مقارنة بالدول المتقدمة، بما في ذلك مهارة الموارد البشرية، المتخصصة التي تُمثّل مشكلة الدول النامية (Tambe, et al. 2019) وباعتبار أنّ جودة المعلومات المحاسبية

التي يوفرها النظام المحاسبي تؤثر في قوة القرارات الإدارية بشكل كبير وأن العمل على زيادة جودة مخرجات ذلك النظام يتطلب تنمية كفاءة العاملين على النظام المحاسبي، وذلك بدعم الإدارة لهذا النظام (قرطوم وآخرون، 2022).

لذلك فإن هذا الأمر لا يتم إلا من خلال الموارد البشرية التي تتمتع بكفاءة ومهارة فنية عالية في تلك المؤسسات، لكن هذا الأمر لا بد له من مؤشرات توضح للمؤسسة مدى إسهام تلك المهارات للموارد البشرية في تحقيق أهدافها بكفاءة وفاعلية، ومن هنا - نستطيع القول بأن هناك إجماعاً دولياً للاهتمام بمهارات الموارد البشرية، فهي سلاح المؤسسة في الوقت الراهن أو في المستقبل والوقوف على أدائها سيساعد في التحسين اللازم والمستمر، فعلى المؤسسة تنمية مواردها البشرية وتطويرها؛ ليكون رأس مالها البشري على درجة عالية من الكفاءة والمهارة الفنية في ظل الاقتصاد المبني على المعرفة.

ومن خلال هذه الدراسة يسعى الباحثون إلى قياس أثر مهارات إدارة الموارد البشرية على جودة المعلومات المحاسبية في فروع مصرف الجمهورية بمدينة طرابلس باعتباره من المصارف التجارية الليبية التي تسهم بشكل فعال في التنمية الاقتصادية في ليبيا.

2. مشكلة الدراسة: Study Problem

الموارد البشرية تتمثل في رأس المال البشري المتعلم تعليماً عالياً، مثل المحاسبين والمحامين والأكاديميين والسياسيين، وباعتبار أن المحاسبين بالشركات والمؤسسات يقيسون البيانات الكمية حول الأداء المالي، فإن الأمر يتطلب أن يتمتعوا بمستوى كافٍ من الخبرة المحاسبية أو القدرة على الاستمرار في التعليم والتحسين المستمر لمهارات المحاسبين، وتوفير معلومات محاسبية ذات جودة عالية (Ali & Anwar, 2021).

وتعد جودة المعلومات المحاسبية التي يوفرها النظام المحاسبي في غاية الأهمية الأمر الذي يتطلب دعم مهارات المحاسبين وتنميتها في ظل التغيرات المحيطة بالمؤسسات (قرطوم وآخرون، 2022). بالإضافة إلى أن التغيرات المستمرة في بيئة الأعمال، على الصعيدين المحلي والدولي، أدى إلى ظهور تحديات كبيرة في إدارة منظمات الأعمال، على الرغم من الاستثمارات الضخمة في أنظمة المعلومات المحاسبية، ولم تُدرِك العديد من المؤسسات الفوائد المحتملة الكاملة من استخدامها لتلك الأنظمة (Okon, et al. 2021).

ولذلك نجد أن العديد من الباحثين يهتمون بدراسة نظم المعلومات المحاسبية في مختلف المنظمات والعوامل المؤثرة في مخرجات تلك النظم؛ وذلك من خلال قياس تأثير

مهارات الموارد البشرية على جودة المعلومات المحاسبية في ظل المنافسة بين المؤسسات.

وبناءً على ذلك سيتم قياس تأثير مهارات إدارة الموارد البشرية على جودة المعلومات المحاسبية في فروع مصرف الجمهورية بمنطقة طرابلس، ويمكن تلخيص مشكلة الدراسة في هذا السؤال.

س- هل لمهارات إدارة الموارد البشرية تأثير على جودة المعلومات المحاسبية في فروع مصرف الجمهورية بمنطقة طرابلس في ليبيا؟.

3. فرضيات الدراسة Study Hypotheses

تتمثل فرضيات الدراسة فيما يلي:

الفرضية الأولى- لا يوجد هناك علاقة بين مقومات نظام المعلومات المحاسبية وجودة المعلومات المحاسبية التي يوفرها ذلك النظام.

الفرضية الثانية - مهارة تحديد الهدف كإحدى مهارات إدارة الموارد البشرية ليس لها تأثير إيجابي مهم على جودة المعلومات المحاسبية.

الفرضية الثالثة - مهارة التواصل كإحدى مهارات إدارة الموارد البشرية ليس لها تأثير إيجابي مهم على جودة المعلومات المحاسبية.

الفرضية الرابعة - مهارة استخدام التقنية كإحدى مهارات إدارة الموارد البشرية ليس لها تأثير إيجابي مهم على جودة المعلومات المحاسبية.

الفرضية الخامسة - مهارة المرونة كإحدى مهارات إدارة الموارد البشرية ليس لها تأثير إيجابي مهم على جودة المعلومات المحاسبية.

الفرضية السادسة - مهارات التفاوض كإحدى مهارات إدارة الموارد البشرية ليس لها تأثير إيجابي مهم على جودة المعلومات المحاسبية.

4. أهداف الدراسة: Study Objectives

تهدف هذه الدراسة إلى مايلي:

1- فحص العلاقة بين مقومات نظام المعلومات المحاسبية وجودة المعلومات المحاسبية التي يوفرها ذلك النظام.

2- تحديد مهارات إدارة الموارد البشرية في القطاع المصرفي الليبي.

3- تحليل تأثير مهارات إدارة الموارد البشرية على جودة المعلومات المحاسبية في فروع مصرف الجمهورية بمنطقة طرابلس في ليبيا.

5. أهمية الدراسة Study Important

اختيار المصارف الليبية وبخاصة فروع مصرف الجمهورية بمنطقة طرابلس كدراسة حالة يجعل هذه الدراسة أكثر تركيزًا، وتجدر الإشارة إلى أن دراسة العلاقة بين مهارات إدارة الموارد البشرية وجودة المعلومات المحاسبية، قد تم تناولها بشكل أساسي في البلدان المتقدمة بينما توجد بعض الأمثلة فيما يتعلق بالبلدان النامية؛ لذلك كانت الحاجة ماسة إلى هذه الدراسة التي تُعدُّ إسهامًا في فهم قضايا نظام المعلومات المحاسبية، وفرصة لتحسين تطبيقه في القطاع المصرفي الليبي بشكل عام وفي فروع مصرف الجمهورية بمنطقة طرابلس بشكل خاص، كما تساعد هذه الدراسة-أيضًا- المحاسبين، وتتيح لهم الفرصة لتقييم نتائج جودة نظام المعلومات المحاسبية في بيئة الأعمال الليبية وتحسينها؛ لذلك فإن أهمية هذه الدراسة تكمن في التعرف على أثر مهارات إدارة الموارد البشرية على جودة نظام المعلومات المحاسبية المطبق بالمصارف الليبية.

6. منهجية الدراسة Study Methodology

يُعدُّ المنهج الوصفي التحليلي ملائمًا لطبيعة هذه الدراسة وأهدافها؛ لأنه يهتم بدراسة الظاهرة كما هي موجودة في الواقع من دون تدخل الباحث (Saunders, 2009). وقد استُخدمت فروع مصرف الجمهورية بطرابلس في ليبيا كحالة دراسية، واستُخدمت استمارة الاستبانة كأداة لجمع بيانات الدراسة، حيث صممت أسئلة الاستبانة لتغطي أهداف الدراسة كلها بالاستعانة بالأدبيات المنشورة عن إدارة الموارد البشرية وجودة نظام المعلومات المحاسبية بالمصارف التجارية وهي المصدر الرئيس لمكونات الاستبانة، مثل دراسة (Okon et al., 2021) ودراسة (Pratiwi, 2022) & Yanti)، ولقد تم استخدام طريقة Focus Group مع مجموعة من أعضاء هيئة التدريس بمختلف الكليات والمعاهد التقنية العليا بطرابلس سواء كانت تابعة لوزارة التعليم التقني والفني أم لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي، كما تمت زيارة بعض الموظفين بفروع مصرف الجمهورية بالمنطقة الغربية مجتمع الدراسة، التي تم اختيارها عشوائيًا حيث تم تحديد مهارات إدارة الموارد البشرية الخمس وتحديد أثرها على جودة نظام المعلومات المحاسبية، وقد دُوّنت بعض الملحوظات على استمارة الاستبانة والتي استفيد منها في تعديل الاستبانة وتصميمها في شكلها النهائي.

صُممت الاستبانة على أساس مقياس (Likert Five Point Scale) ليكرت ذات النقاط الخمس (من عالٍ جدًا إلى منخفض جدًا). وقد قسمت الاستبانة إلى جزئين رئيسيين.

الجزء الأول- للمعلومات الشخصية للمشاركين في الدراسة (التأهيل- التخصص العلمي - سنوات الخبرة المهنية)، والجزء الثاني- يدور حول أبعاد الدراسة، ويهتم بدراسة تأثير مهارات إدارة الموارد البشرية على جودة نظام المعلومات المحاسبية. أما فيما يخص المستهدفون بالمشاركة في هذه الدراسة (مجتمع الدراسة) فهم: (المحاسبون، مراجعو الحسابات في فروع مصرف الجمهورية بالمنطقة الغربية، حيث تم توزيع (98) استبانة بناءً على عينات عشوائية بعد تقدير حجم العينة ثم استردت الاستبانات الموزعة من جميع مكونات مجتمع الدراسة وكان عدد الاستبانات المكتملة (87) استبانة استبانة، أي: بنسبة (88.7%) تقريبًا، وقد تم تأكيد صحة هذه الدراسة من ثلثة من أساتذة المحاسبة واستخدم Cronbach ألفا؛ للتأكد من صحة الاستبانة، كما أكد (Sekaran, 2003) أنّ قيمة معامل ألفا للثبات تكون منخفضة إذا كانت أقلّ من (0.6). ولذلك فإنّ قيمة ألفا كانت (0.97) التي تُشير إلى ثبات وموثوقية عالية في تعميم النتائج.

الجدول رقم (1) معدل الاستجابة للاستبانة

معدل الاستجابة	استبانات صالحة	استبانات غير مكتملة	الاستبانات الموزعة
88.7%	87	11	98

7. الجانب النظري Literature Review

1.7 مهارات إدارة الموارد البشرية Human Resources Management Skills

هناك بعض المهارات التي يجب أن تتوفر في مجال إدارة الموارد البشرية منها (كافي، 2014):

1.1.7 مهارة تحديد الهدف: إنّ الحياة من دون هدف لا معنى لها، فرسم أهداف محددة يدفعنا لاتخاذ قرارات أكثر عملية؛ لتحقيق هذه الأهداف والنجاح في النهاية يعني النجاح في الوصول لتلك الأهداف؛ لذلك فإنّ الأهداف تُعدّ معيارًا نقيس به مدى نجاحنا في حياتنا العملية، وللاهداف ثلاثة أنواع هي:

أهداف قصيرة المدى: وهي الأهداف التي تحتاج لتحقيقها في فترة زمنية قصيرة حتى سنة كاملة، وأهداف متوسطة المدى: وهي الأهداف التي يجب أن تحققها في فترة زمنية

تتراوح من سنة وحتى 5 سنوات، وأهداف طويلة المدى: وهي الأهداف التي تبدأ من 5 سنوات فما فوق.

2.1.7 مهارة التواصل: هي المهارة التي تستخدم في الحياة العملية التي بموجبها يقوم الشخص بنقل أفكار أو معاني أو معلومات رسائل كتابية أو شفوية مصاحبة بتعبيرات الوجه ولغة الجسم وعبر وسيلة اتصال، تنقل هذه الأفكار إلى شخص آخر وبدوره يقوم بالرد على هذه الرسالة حسب فهمه لها، وتعزيز ثقافات الأفراد حيث يسهم التواصل الفعال في التأثير الإيجابي على شخصية الفرد وتسهيل تحقيقه لأهدافه، بالإضافة إلى سهوله تكوينه للمزيد من العلاقات الإنسانية والاجتماعية، وتوسيع دائرة معارفه مما قد يساعده في مساره الوظيفي وغيره من الأمور الحياتية.

3.1.7 مهارة استخدام التقنية: تلك المهارة التي تتعلق بالقدرة على توظيف التقنيات المختلفة والأفكار المستحدثة واستخدامها في العملية الإدارية سواء في الجانب التقني، ومهارة التعامل مع التقنيات من أجهزة ومواد وبرمجيات من المهارات الشخصية كالقدرة على العرض والتوضيح والتحليل والتعامل مع الأرقام والمعلومات الكثيرة التي تكون مرتبة ودقيقة للغاية؛ لهذا يجب مواكبة التقنية والإطلاع على كل ما هو جديد قد يفيدك واستثمار أية فرصة أو معلومة أو برنامج قد يزيد من فعالية العمل وتنظيمه. حتى وإن تطلب الأمر ميزانية وإمكانيات محدودة للغاية.

4.1.7 مهارة المرونة: إذا كنت تتمتع بشخصية مرنة فستعتمد على قوتك الداخلية التي تساعدك على التماسك عندما تواجه إخفاقاً أو تحدياً ما مثل فقدان الوظيفة أو الإصابة بمرض أو المرور بمحنة أو وفاة أحد الأشخاص الأعزاء، لكن إذا كنت تفتقر إلى المرونة، فقد تغرق في التفكير والمشكلات أو تشعر بأنك ضحية الظروف السيئة أو تشعر بالارتباك أو تلجأ إلى آليات التأقلم غير السليمة أو السلوكيات المحفوفة بالمخاطر.

لن يؤدي تحليّك بالمرونة للقضاء على مشاكلك، ولكنه يُمكن أن يمنحك القدرة على تجاوزها والاستمتاع بالحياة والتعامل مع ضغوط الحياة بشكل أفضل. وإذا لم تكن مرناً بالقدر الذي تريده، فيمكنك اكتساب المهارات المتعلقة بكيفية التحلي بأكثر قدر من المرونة، واكتسابها للتعايش مع الشدائد، فالمرونة هي القدرة على تحمل الظروف الصعبة.

5.1.7 مهارة التفاوض: التفاوض هو عملية مباحثات تدور بين طرفين أو أكثر، وتستخدم فيها كل مهارات التواصل؛ لتحقيق مكاسب مشتركة بين الأطراف، وهي عملية

ديناميكية قائمة على مهارات سلوكية وفنية، بالإضافة لاعتمادها في بعض الأحيان على التنازل للتوصل إلى تسوية ترضي كل الأطراف لصالح العلاقة المشتركة.

كما يجب أن يتوافر في موظف إدارة الموارد البشرية عدد من المهارات من أهمها: أن يتسم باللباقة والقدرة على الحوار، وعدم مقاطعة الطرف الآخر، وحسن الاستماع والإنصات، واحترام المفاوض الآخر، واحترام عقول الآخرين، والقدرة على الإقناع، والتحلي بالهدوء وضبط النفس؛ ليستطيع من خلالها كسب ثقة الآخرين واحترامهم.

2.7 نظام المعلومات المحاسبية Accounting Information System

يُعدُّ نظام المعلومات المحاسبية أداة في أيدي المديرين الذين يسعون للبقاء في ميزة تنافسية وسط التقدم التقني السريع وزيادة الوعي والطلبات المتكررة من العملاء وأصحاب رأس المال ولذلك فإنَّ الهدف الأساسي وراء نظام المعلومات المحاسبية هو إنشاء معلومات محاسبية للأفراد والمجموعات الخارجية مثل الإدارة والموظفين التشغيليين (Teru, et al. 2017). إنَّ نظام المعلومات المحاسبية وفقاً لـ (- Manchilot, 2019) نظاماً قائماً يُستخدم لجمع البيانات المالية والمحاسبية وتخزينها ومعالجتها وإبلاغها من خلال البيانات المالية بهدف دعم وتوجيه عملية اتخاذ القرار الرشيد. كما أنَّ استخدام أجهزة الحاسوب الآن بدلاً من الكتابة اليدوية هي محور المعلومات المحاسبية؛ لأنها توفر منصة لتشغيل جميع أنظمة المعلومات، ولكي يعمل نظام المعلومات المحاسبية يجب أن يكون تطبيق البرنامج المناسب على نظام الحاسوب الذي يُراد استخدامه؛ ولذلك تواصل معظم المؤسسات زيادة الإنفاق على نظم المعلومات، بشكل عام، و تطوير نظام المعلومات المحاسبية باستخدام تقنية المعلومات؛ لإمكانية الحصول على نظام معلومات محاسبة ذات جودة عالية لمساعدة الأفراد والمؤسسات الحكومية وشبه الحكومية في أداء أعمالها (Wilson Ayabei,) 2020 علاوة على ذلك، أنَّ نظام المعلومات المحاسبية عبارة عن مجموعة من الموارد البشرية والمعدات لتحويل البيانات التي تمَّ الحصول عليها إلى معلومات يتم نقلها إلى مختلف صانعي القرار. ونظام المعلومات المحاسبية يتكون من (Trigo & Belfo ، 2013) :

- 1- الأفراد والخبراء.
- 2- الإجراءات والتعليمات.
- 3- البيانات.

4- تقنية المعلومات.

5- الضوابط الداخلية.

3.7 الدراسات السابقة Previous Studies

هناك العديد من الدراسات التي اهتمت بنظام المعلومات المحاسبية، وتأثير الموارد البشرية على ذلك النظام في الشركات والمؤسسات العامة والخاصة. ومن بين هذه الدراسات دراسة (Wisna et al., 2020) التي اهتمت بكفاءة الموظف، وأثرها في تطبيق نظام المعلومات المحاسبية في إعداد التقارير المالية للحكومة المحلية في مدينة (بنجر باترومان) مقاطعة جاوة الغربية، إندونيسيا، وقد أكدت الدراسة أهمية فحص تأثير المهارات على جودة نظم المعلومات المحاسبية في إعداد التقارير المالية وكانت من ضمن نتائج هذه الدراسة: أن تحسين المهارات سيسهم بشكل إيجابي في جودة نظم المعلومات المحاسبية، ومن الدراسات التي اهتمت بموضوع الدراسة هي تحديد تأثير الموارد البشرية في نظام المعلومات المحاسبية على اتخاذ القرارات الإدارية في مؤسسات التعليمية شرق نيجيريا؛ حيث اعتمدت هذه الدراسة على استخدام استبانة منظمة وموثقة لجمع البيانات، وكشفت النتائج أن الموارد البشرية لها تأثير إيجابي في نظام المعلومات المحاسبية في تلك المؤسسات، وبناءً على نتائج هذه الدراسة أوصت بضرورة الاهتمام بالعوامل التي من شأنها تعزيز تنمية الموارد البشرية في تلك المؤسسات للإسهام بشكل إيجابي في إدارة المنظمة التي تشمل اتخاذ القرارات الرشيدة بناءً على المعلومات التي يوفرها نظام المعلومات المحاسبية (Okon et al., 2021). وفي السياق نفسه (Nusa, 2021) حدد مدى تأثير كفاءة الموارد البشرية على نظام المعلومات المحاسبية في أداء المشروعات المتوسطة والصغرى في مدينة (باندونغ بأندونيسيا)، وتشير نتائج اختبار الفروض في هذه الدراسة إلى أن كفاءة الموارد البشرية لها تأثير إيجابي ومهم على نظم المعلومات المحاسبية وعلى أداء تلك المشروعات في مدينة باندونغ. وهناك دراسة أخرى بخصوص نظام المعلومات المحاسبية وإدارة الموارد البشرية التي لها تأثير مباشر على رأس المال البشري، حيث قام (Wee Han&Maharani, 2022) بدراسة تأثير استخدام نظام المعلومات المحاسبية والموارد البشرية على جودة التقارير المالية Sahabat Agro Group Ltd، وهي شركة زراعية. وقد استخدمت الاستبانات في جمع البيانات الأولية، معتمداً على المنهج الوصفي التحليلي في تحليل تلك البيانات، وتشير نتائج الدراسة إلى أن جودة الموارد البشرية المتمثلة في العاملين بالإدارة المالية يُحسن من جودة التقارير المالية

الناجمة من أنظمة المعلومات المحاسبية (Yanti & Pratiwi, 2022) من بين أهداف هذه الدراسة تحديد آثار قدرات الموظفين في مجالات المحاسبة والمالية على جودة نظم المعلومات المحاسبية وانعكاساتها على تطبيقات جودة المعلومات المحاسبية في منطقتي (جاكرتا وتانجيران) بأندونيسيا، واستخدمت في هذه الدراسة الاستبانة في جمع البيانات، وقد بينت نتائج الدراسة أنّ قدرة الموظفين في مجالات المحاسبة والمالية لها تأثير كبير على جودة نظام المعلومات المحاسبية.

8. الدراسة العملية Practical study

في هذا الجانب من الدراسة سيتم تحديد الطرائق الإحصائية التي استُخدمت في تحليل البيانات التي جُمعت من استمارة الاستبانة الموزعة على المستهدفين بهذه الدراسة، وبعد ذلك يكون عرض نتائج الدراسة.

2.8 التحليل الإحصائي ومعالجة البيانات

استُخدم الإحصاء الوصفي التحليلي؛ لتحليل البيانات من خلال الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، وكان استخدام تلك الأساليب الإحصائية مهماً جداً للتعرف على خصائص الظاهرة محلّ الدراسة وإمكانية المقارنة بين ظاهرتين أو أكثر، ومن أهمّ هذه الأساليب مقاييس النزعة المركزية والانحراف المعياري لقياس تشتت الإجابات ومدى انحرافها عن متوسطها الحسابي، وقد تمّ استخدام تحليل الارتباط لتحديد تأثير مهارات ادارة الموارد البشرية وارتباطها بنظام المعلومات المحاسبية. وقد تم استخدام التوزيعات التكرارية والنسب المئوية، المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، اختبار تي (One Sample T – test) لتحديد جوهرية الفروق بين متوسط استجابة أفراد العينة ومتوسط القياس.

3.8 عرض البيانات المتعلقة بالدراسة وتحليلها:

الجزء الأول- المعلومات الشخصية للمشاركين في الدراسة (التأهيل - التخصص العلمي - سنوات الخبرة المهنية - المسمى الوظيفي)
تعدّ المعلومات الشخصية عن المشاركين المتحصل عليها في هذا الجزء من الدراسة مهمة جداً لدعم النتائج المتحصل عليها التي تضمن وتؤكد موثوقية البيانات التي تم جمعها.

(1) الوصف الإحصائي لعينة الدراسة وفقاً للمعلومات الشخصية عن أفراد العينة أظهر الجدول رقم (2) أنّ غالبية أفراد العينة من حملة البكالوريوس بنسبة (56%) في حين أنّ ما نسبته (36%) يحملون مؤهل الدبلوم و(8%) يحملون درجة الماجستير،

كما تبين -أيضاً- أن أغلب المشاركين في الدراسة من المتخصصين في المحاسبة بنسبته (54%)، و(41%) من المتخصصين في الإدارة، وبخبرة نسبتها (84%) تتروح ما بين ثلاث سنوات إلى ما يزيد عن خمس عشرة سنة.

جدول (2) توزيع أفراد العينة بحسب بياناتهم الشخصية

المؤهل العلمي	المجموع				
	العدد	النسبة	دكتوراه	ماجستير	بكالوريوس
	31	36%	0	7	49
	100%		0%	8%	56%
التخصص العلمي	المجموع				
	العدد	النسبة	تخصص آخر	اقتصاد	إدارة
	47	54%	3	1	36
	100		4%	1%	41%
سنوات الخبرة	المجموع				
	العدد	النسبة	أقل من 3 سنوات	من 3-6 سنوات	من 6-9 سنوات
	14	16%	25	29%	38
	100%		16%	29%	44%

الجزء الثاني- يدور حول أبعاد الدراسة وتأثير مهارات إدارة الموارد البشرية على جودة المعلومات المحاسبية

1) أسلوب استخدام نظام المعلومات المحاسبية:

يبين جدول رقم (3) أن (12%) من العينة تُستخدم النظام المختلط بين اليدوي والآلي في تطبيق نظام المعلومات المحاسبي بفروع مصرف الجمهورية، وهي نسبة قليلة مقارنة بباقي فروع مصرف الجمهورية المستهدفة في هذه الدراسة، في حين أن غالبية الفروع وبنسبة (86%) تستخدم النظام الآلي في تطبيق نظام المعلومات المحاسبية، ولذلك فإن مستوى الميكنة في معظم تلك الفروع يتجاوز (85%)، ويرى الباحثون أن الاعتماد على النظم المحاسبية الآلية ينسجم مع بيئة الأعمال المتسارعة في التطور، وأن فروع مصارف الجمهورية في ليبيا تعمل على تطوير أنظمتها مستخدمة البرامج المحاسبية المختلفة بغية تلبية الاحتياجات المتزايدة من المعلومات بالموصفات والسرعة المطلوبة.

جدول رقم (3)

نظام المعلومات المحاسبي المستخدم في المصرف

النسبة	العدد	نظام التكاليف المستخدم
0 %	0	نظام يدوي
86 %	75	نظام آلي
14 %	12	يدوي وآلي
100 %	87	المجموع

2) العلاقة بين مقومات نظام المعلومات المحاسبية وجودتها:

يبين الجدول رقم (4) أن المتوسط الحسابي يساوي (2.134) والانحراف المعياري يساوي (0.981) وقيمة t تساوي (25.492) وهي أكبر من قيمة t الجدولية التي تساوي (1.69) وكذلك قيمة مستوى المعنوية يساوي (0.000) وهي أقل من (0.05) مما يدل على عدم قبول الفرضية العدمية، ولذلك فإن هناك علاقة طردية بين مقومات النظام المحاسبي وجودة المعلومات المحاسبية التي يوفرها ذلك النظام عند مستوى دلالة (0.05).

جدول رقم (4) رقم

مقومات نظام المعلومات المحاسبية وعلاقته بجودة المعلومات المحاسبية

رقم	البيان	1	2	3	4	5	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	قيمة t	مستوى المعنوية
1	يتم الإثبات والتسجيل وفقاً للمبادئ والمعايير المحاسبية المتعارف عليها.	37.9%	41.5%	14.9%	5.7%	0.0%	0.868	1.885	20.248	0.00
2	هناك دليل للحسابات يحدد طرائق إثبات ومعالجة العمليات المحاسبية.	33.3%	48.3%	12.6%	5.7%	0.0%	0.830	1.908	21.439	0.00

رقم	البيان	1	2	3	4	5	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	قيمة t	مستوى المعنوية
3	تهتم الإدارة بالتطوير المستمر للأجهزة والبرمجيات المستخدمة لتحسين جودة وكفاءة المعلومات المحاسبية.	24%	49.4%	13.8%	12.6%	0.0%	0.934	2.149	21.460	0.00
4	يتمتع المحاسبون بمستوى جيد من المهارة يتناسب مع الأعمال الموكلة إليهم .	26.4%	42.5%	17.2%	13.8%	0.0%	0.982	2.183	20.728	0.00
5	هناك برامج ودورات تدريبية دورية للمحاسبين لتطوير مهاراتهم ورفع كفاءتهم	17.2%	34.5%	33.3%	14.9%	0.0%	0.949	2.459	24.152	0.00
6	توفر إدارة المصرف جميع المستلزمات المطلوبة لتشغيل النظام المحاسبي.	20.7%	51.7%	16%	8%	3.4%	0.981	2.218	21.081	0.00
	الإجمالي ي						0.780	2.134	25.492	0.00

1= موافق بشدة، 2= موافق، 3= محايد، 4= غير موافق، 5= غير موافق بشدة.

وكذلك يبيّن الجدول رقم (4) تحليل نظام المعلومات المحاسبية، وعلاقته بجودة المعلومات المحاسبية، حيث يتضح أنّ (79.4%) من أفراد العينة يوافقون على أنّ الإثبات والتسجيل في الدفاتر والسجلات المحاسبية يتم وفقاً للمبادئ والمعايير المحاسبية المتعارف عليها في حين أنّ (5.7%) من أفراد العينة لا يوافقون على أنّ الإثبات والتسجيل في الدفاتر والسجلات المحاسبية يتم وفقاً للمبادئ والمعايير المحاسبية المتعارف عليها، حيث إنّ قيمة t تساوي (20.248) وهي أعلى من قيمة t الجدولية التي تساوي (1.96) وقيمة مستوى المعنوية تساوي t (0.00) وهي أقل من (0.05) مما يشير أنّ أفراد العينة بصفة عامة يوافقون على أنّ التسجيل يتم في الدفاتر والسجلات المحاسبية وفقاً للمبادئ والمعايير المحاسبية المتعارف عليها.

أمّا فيما يخصّ وجود دليل للحسابات يحدد طرائق إثبات العمليات المحاسبية ومعالجتها؛ فيُتضح ذلك من الجدول المعروض أنّ (81.6%) من أفراد العينة يوافقون على أنّ النظام المحاسبية يتضمن دليلاً للحسابات يحدد طرائق إثبات العمليات التي تحدث في المصرف ومعالجتها، في حين أنّ (5.7%) من أفراد العينة لا يوافقون على أنّ النظام المحاسبية يتضمن دليلاً للحسابات يحدد طرائق إثبات العمليات التي تحدث في المصرف ومعالجتها، وقد بلغت قيمة t (21.439) وهي أعلى من قيمة t الجدولية والتي تساوي (1.96) وقيمة مستوى المعنوية تساوي (0.00) وهي أقل من (0.05) مما يدلّ على أنّ أفراد العينة بصفة عامة يوافقون على أنّ النظام المحاسبية يتضمن دليلاً للحسابات يحدد طرائق إثبات العمليات التي تحدث في المصرف ومعالجتها.

فيما يتعلّق باهتمام الإدارة بعملية التطوير المستمر للأجهزة والبرمجيات المستخدمة؛ لتحسين جودة وكفاءة المعلومات المحاسبية تبين أنّ (73.4%) من أفراد العينة يوافقون على أنّ الإدارة تهتم بالتطوير المستمر للأجهزة والبرمجيات المستخدمة لتحسين جودة وكفاءة المعلومات المحاسبية، في حين (12.6%) من أفراد العينة لا يوافقون على أنّ الإدارة تهتم بالتطوير المستمر للأجهزة والبرمجيات المستخدمة لتحسين جودة وكفاءة المعلومات المحاسبية، وقد بلغت قيمة t (21.460) وهي أكبر من قيمة t الجدولية والتي تساوي (1.96) كما أنّ قيمة مستوى المعنوية تساوي (0.00) وهي أقل من (0.05) مما يؤكّد أنّ أفراد العينة بصفة عامة يوافقون على أنّ تهتم الإدارة بالتطوير المستمر للأجهزة والبرمجيات المستخدمة؛ لتحسين جودة المعلومات المحاسبية وكفاءتها.

أمّا فيما يخصّ تمثّل المحاسبين بمستوى جيّد من المهارة يتناسب مع الأعمال المؤكّلة إليهم فكانت (68.9%) من أفراد العينة يوافقون على أنّ المحاسبين يتمتعون بمستوى جيّد من المهارة يتناسب مع الأعمال المؤكّلة إليهم، في حين (13.8%) من أفراد العينة لا يوافقون على أنّ المحاسبين يتمتعون بمستوى جيّد من المهارة يتناسب مع الأعمال المؤكّلة إليهم، وقد بلغت قيمة t (20.728) وهي أكبر من قيمة t الجدولية والتي تساوي (1.96) كما أنّ قيمة مستوى المعنوية تساوي (0.00) وهي أقل من (0.05) مما يعني أنّ أفراد العينة بصفة عامة يوافقون على أنّ المحاسبين يتمتعون بمستوى جيّد من المهارة يتناسب مع الأعمال المؤكّلة إليهم.

أمّا فيما يخصّ وجود برامج ودورات تدريبية دورية للمحاسبين لتطوير مهاراتهم ورفع كفاءتهم فإنّ (51.7%) من أفراد العينة يوافقون على أنّ هناك برامج ودورات تدريبية دورية للمحاسبين لتطوير مهاراتهم ورفع كفاءتهم، في حين أنّ (14.9%) من أفراد العينة لا يوافقون على أنّ هناك برامج ودورات تدريبية دورية للمحاسبين لتطوير مهاراتهم ورفع كفاءتهم، وقد كانت t تساوي (24.152) وهي أكبر من قيمة t الجدولية والتي تساوي (1.96) كما أنّ قيمة مستوى المعنوية تساوي (0.00) وهي أقل من (0.05) مما يعني أنّ أفراد العينة بصفة عامة يوافقون على أنّ هناك برامج ودورات تدريبية دورية للمحاسبين لتطوير مهاراتهم ورفع كفاءتهم.

كما يتبيّن من الجدول السابق أنّ بنسبة (72.4%) من أفراد العينة يوافقون على أنّ إدارة المصرف توفر جميع المستلزمات المطلوبة؛ لتشغيل النظام المحاسبي، في حين أنّ ما نسبته (11.4%) غير موافقين على أنّ المصرف يوفر جميع المستلزمات المطلوبة لتشغيل النظام المحاسبي، وقد كانت t تساوي (21.081) وهي أكبر من قيمة t الجدولية التي تساوي (1.96) كما أنّ قيمة مستوى المعنوية تساوي (0.00) وهي أقل من (0.05) مما يعني أنّ أفراد العينة بصفة عامّة يوافقون على أنّ إدارة المصرف توفر جميع المستلزمات المطلوبة؛ لتشغيل النظام المحاسبي.

2) مهارات إدارة الموارد البشرية وأثرها على جودة المعلومات المحاسبية

يوضّح الجدول رقم (5) الارتباط بين (مهارة تحديد الهدف، مهارة التواصل، مهارة استخدام التقنية، مهارة المرونة، مهارة التفاوض) وجودة نظام المعلومات المحاسبية. بيّنت النتائج أنّ المتوسط الحسابي يساوي (1.970)، والانحراف المعياري يساوي (0.783) كما أنّ قيمة t تساوي (23.47) وهي أكبر من قيمة t الجدولية التي تساوي (1.69) وكذلك قيمة مستوى المعنوية يساوي (0.000) وهي أقل من (0.05) ممّا

يشير إلى أن هناك علاقة ارتباط بين تلك المهارات المشار إليها وجودة نظام المعلومات المحاسبية بفروع مصرف الجمهورية بطرابلس في ليبيا عند مستوى دلالة (0.05).

جدول رقم (5)

مهارات إدارة الموارد البشرية وأثرها على جودة المعلومات المحاسبية

رقم	المهارات	1	2	3	4	5	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	t	الارتباط	مستوى الصغوية	
1	مهارة تحديد الهدف	25.3%	60.9%	8.0%	5.8%	0.0%	1.942	0.753	24.07	0.945**	0.00	
2	مهارة التواصل	27.6%	58.6%	8.0%	5.8%	0.0%	1.919	0.766	23.37	0.950**	0.00	
3	مهارة استخدام التقنية	27.6%	58.6%	2.3%	11.5%	0.0%	1.977	0.876	21.05	0.963**	0.00	
4	مهارة المرونة	19.5%	54.1%	17.2%	9.2%	0.0%	2.161	0.850	23.78	0.842**	0.00	
5	مهارة التفاوض	46.0%	34.5%	8.0%	11.5%	0.0%	1.851	0.995	17.35	0.923**	0.00	
الإجمالي								1.970	0.783	23.47		

كما يُبين الجدول رقم (5) تحليل مهارات إدارة الموارد البشرية وجودة المعلومات المحاسبية، حيث يتضح أن هناك (86.2%) من أفراد العينة يوافقون على أن مهارة تحديد الهدف لها أثر على جودة المعلومات المحاسبية، حيث إن قيمة الوسط الحسابي تساوي (1.942) وأن الانحراف المعياري يساوي (0.753) وأن قيمة الارتباط بين مهارة تحديد الهدف وجودة المعلومات المحاسبية يساوي (0.945**) مما يدل على أن أفراد العينة بصفة عامة يوافقون على أن مهارة تحديد الهدف لها تأثير على جودة المعلومات المحاسبية بفروع مصرف الجمهورية بالمنطقة الغربية في ليبيا. أما فيما يخص وجود تأثير لمهارة التواصل على جودة المعلومات المحاسبية بفروع مصرف الجمهورية بالمنطقة الغربية في ليبيا فيتضح من خلال الجدول المعروف أن (86.2%) من أفراد العينة يوافقون على أن مهارة التواصل لها تأثير على جودة المعلومات المحاسبية في حين أن ما نسبته (5.8%) من أفراد العينة لا يوافقون على أن مهارة التواصل لها تأثير على جودة نظام المعلومات المحاسبية بفروع

مصرف الجمهورية بالمنطقة الغربية في ليبيا، وقد بلغت قيمة الوسط الحسابي (1.919) وأن الانحراف المعياري (0.766) وقيمة الارتباط بين مهارة التواصل وجودة المعلومات المحاسبية تساوي (0.950**) مما يؤكد أن أفراد العينة عامتهم يوافقون على أن مهارة التواصل لها تأثير على جودة المعلومات المحاسبية بفروع مصرف الجمهورية بالمنطقة الغربية في ليبيا.

فيما يتعلّق بمهارة استخدام التقنية وتأثيرها على جودة المعلومات المحاسبية بالمصارف يتبيّن أنّ (86.2%) من أفراد العينة يوافقون على أن مهارة استخدام التقنية لها تأثير على جودة المعلومات المحاسبية بفروع مصرف الجمهورية بالمنطقة الغربية في ليبيا، وقد بلغت قيمة الوسط الحسابي (1.977) وأن الانحراف المعياري (0.876) وقيمة الارتباط بين مهارة التواصل وجودة المعلومات المحاسبية تساوي (0.963**) مما يعني أن أفراد العينة بصفة عامة يوافقون على أن مهارة استخدام التقنية لها تأثير على جودة المعلومات المحاسبية بفروع مصرف الجمهورية بالمنطقة الغربية في ليبيا.

أما بخصوص مهارة المرونة كانت (73.6%) من أفراد العينة يوافقون على أن مهارة المرونة لها تأثير على جودة المعلومات المحاسبية، في حين (9.2%) من أفراد العينة لا يوافقون على أن المرونة لها تأثير على جودة المعلومات المحاسبية، وقد بلغت قيمة الوسط الحسابي (2.161) وأن الانحراف المعياري (0.850) وقيمة الارتباط بين مهارة المرونة وجودة المعلومات المحاسبية تساوي (0.842**) مما يعني أن أفراد العينة بصفة عامة يوافقون على أن مهارة المرونة لها تأثير على جودة المعلومات المحاسبية بفروع مصرف الجمهورية بالمنطقة الغربية في ليبيا.

كما يتبيّن من الجدول السابق أنّ نسبة (80.5%) من أفراد العينة يوافقون على أن مهارة التفاوض لها تأثير على جودة المعلومات المحاسبية، في حين أنّ ما نسبته (11.5%) غير موافقين على أن مهارة التفاوض لها تأثير على جودة المعلومات المحاسبية، وقد بلغت قيمة الوسط الحسابي (1.851) وأن الانحراف المعياري (0.995) وقيمة الارتباط بين مهارة التفاوض وجودة المعلومات المحاسبية تساوي (0.923**) مما يعني أن أفراد العينة بصفة عامة يوافقون على أن مهارة التفاوض لها تأثير على جودة المعلومات المحاسبية بفروع مصرف الجمهورية بالمنطقة الغربية في ليبيا.

9. النتائج والتوصيات Recommendations & Results

1.9 النتائج Results

بعد إجراء التحليلات الإحصائية لأداة الدراسة توصلت إلى العديد من النتائج المهمة وهي:

1- استخدام معظم فروع مصرف الجمهورية بالمنطقة الغربية في ليبيا النظام الآلي في تطبيق نظام المعلومات المحاسبية؛ وذلك فإن مستوى الميكنة في معظم تلك الفروع يتجاوز (85%) ليطم الانسجام مع بيئة الأعمال المتسارعة في التطور، وهذا يدل على أنّ تلك الفروع تعمل على تطوير أنظمتها، مستخدمة البرامج المحاسبية المختلفة؛ لغرض تلبية الاحتياجات المتزايدة من المعلومات بالموصفات والسُرعة المطلوبة.

2- هناك علاقة طردية بين مقومات النظام المحاسبي وجودة المعلومات المحاسبية التي يوفرها ذلك النظام بفروع مصرف الجمهورية بالمنطقة الغربية.

3- أنّ مهارات إدارة الموارد البشرية التي تم اختيارها بناءً على رأي المهتمين بمجال المحاسبة والإدارة في المصارف الليبية المتمثلة في (مهارة تحديد الهدف، مهارة التواصل، مهارة استخدام التقنية، مهارة المرونة، مهارة التفاوض) لها علاقة ارتباط قوية مع جودة المعلومات المحاسبية، حيث كانت من أقوى تلك المهارات تأثيراً على جودة المعلومات المحاسبية وهي مهارة استخدام التقنية، أي: ما نسبته (86.2%) من المستجوبين يؤكدون على أهميتها في التأثير على جودة المعلومات التي يوفرها ذلك النظام.

2.9 التوصيات Recommendations

من خلال نتائج الدراسة، يُوصي الباحثون بما يلي:

- 1- التركيز على مقومات النظام المحاسبي والاهتمام الكبير به؛ لأنه يُعدُّ الرّكيزة الأساسية لمخرجات نظام المعلومات المحاسبية.
- 2- زيادة الاهتمام والمتابعة المستمرة للتطور التقني، وتحسين القوائم منها؛ ليتوافق مع تطور الميكنة في بقية دول العالم لما له من تأثير، وفائدة على الخدمات التي تقدمها المصارف.
- 3- تنمية مهارات العاملين جميعهم في المصارف التجارية الليبية بنظام المحاسبة وبخاصة فيما يتعلّق بالتعامل مع الزبائن.

4- الاهتمام بدراسة بقية مهارات إدارة الموارد البشرية بالمصارف الأخرى، وتحديد مدى تأثيرها على جودة المعلومات التي يوفرها النظام المحاسبي، وتحديد مدى أهميتها؛ لتساعد الإدارة العليا في اتخاذ القرار المناسب بالمصرف.

10- المراجع: References

أولاً- المراجع العربية:

1- قراطم، خالد محمد؛ عون، محمد عطية؛ فرحات، محمد محمد. (2022). أثر جودة المعلومات المحاسبية التي يقدمها النظام المحاسبي على اتخاذ القرارات بمصنع إسمنت زليتن. مجلة العلوم الإنسانية والطبيعية، 3. (4). 155-436.

2- كافي، مصطفى يوسف. (2014). إدارة الموارد البشرية (من منظور إداري _ تنموي _ تكنولوجي _ علمي). مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، عمان: الأردن.

ثانياً- المراجع الأجنبية:

1- Ali, B. J., & Anwar, G. (2021). Factors Influencing the Citizens' Acceptance of Electronic Government. *International Journal of Engineering, Business and Management*, 5(1), 48–60.

2- Bataineh, I. , Hassan, H. & Hsbollah, H. M.(2023). Investigating the Influence of Chief Executive Officer Characteristics on Accounting Software Technology Use among Jordanian Firm. *Journal of Advanced Research in Applied Sciences and Engineering Technology*, 30 (2). 282-303

3- Belfo, Fernando & Trigo, António .(2013). Accounting Information Systems: Tradition and Future Drections. *ScienceDirect ,Procedia Technology*, (9). 536 – 546.

4- Ismael, N. B., Sorguli, S., Aziz, H. M., Sabir, B. Y., Hamza, P. A., Gardi, B., & Al-Kake, F. R. A. (2021). The Impact of COVID-19 on Small and Medium-Sized Enterprises in Iraq. *Annals of the Romanian Society for Cell Biology*, 2496- 2505

- 5- Manchilot, T. (2019). A Review on Determinants of Accounting Information System Adoption. *Science Journal of Business and Management.*, 7(1). 17-22.
- 6- Mazurchenko, A., & Maršíková, K. (2019). Digitally Powered Human Resource Management: Skills and Roles in the Digital Era. *Acta Informatica Pragensia*, 8(2), 72-87.
- 7- Nusa, I. B. S. (2021). Accounting Information Systems And Human Resources Competence: How To Influence On UMKM Performance In Bandung City. *Jurnal Mantik, Institute of Computer Science*, 5 (2). 1348-1357.
- 8- Okon, E. E, Otuza, C. E., & Dada, S. O. (2021). Effect Of Human Resource In Accounting Information System On Management Decision-Making In Seventh-Day Adventist Institutions In Eastern Nigeria. *Advances in Social Sciences Research Journal*, 8(6). 117- 129.
- 9- Saunders, M., Lewis, P. and Thornhill, A. (2009): 'Research Methods for Business Students', Pearson Education Ltd, 5th ed, London, UK.
- 10- Sekaran, Uma.(2003). 'Research Methods For Business, A Skill - Building Approach' 4th , Southern Illinois University at Carboundale.
- 11- Tambe, P., Cappelli, P., & Yakubovich, V. (2019). Artificial intelligence in human resources management: Challenges and a path forward. *California Management Review*, 61(4), 15-42.
- 12- Teru, S. P, Idoku, I and Ndeyati, J, T. (2017). Review of the Impact of Accounting Information System for Effective Internal Control on Firm Performance. *Indian Journal of Finance and Banking*, 1 (2). 52-59.

- 13- Wee Han, H. K, & Maharani, N. K. (2022). The Effect of Utilization of Accounting Information System and Quality of Human Resources on The Quality of Financial Reports. *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan dan Kemasyarakatan*, 16(2). 775-787.
- 14- Wilson k. Ayabei .(2020). Accounting Information Systems on Financial Performance Among The Small and Medium Enterprises in Bungoma County, Department of Accounting, Kibabii University, Kenya. *International Journal of Scientific Research and Engineering Development*, 5(3). 1323-1331.
- 15- Wisna, N. , Agung, A. A. G , Kastaman, I. Y. (2020). User Competency and Its Effect of Accounting Information System Implementation. *International Journal of Tourism*, 5. 18-23.
- 16- Yanti, R. E, & Pratiwi, C. W.(2022). Factors Affecting The Quality of Accounting Information: The Role of accounting information system. *Jurnal Riset Akuntansi Kontemporer*, 14(1). 107-114.