



**أثر استخدام أنظمة تخطيط موارد المؤسسة على ممارسات
المحاسبة الإدارية: دراسة ميدانية في المملكة العربية السعودية**
**The effect of using Enterprise Resource Planning Systems on
Management Accounting Practices: An Empirical Study in
Saudi Arabia**

إعداد

بيان حسن باشيخ
bayan hasan bashikh

د. راوية رضا عبيد
Dr. Rawya Reda Obaid

جامعة الملك عبد العزيز - جدة - المملكة العربية السعودية

Doi: 10.21608/ajahs.2022.248849

٢٠٢٢ / ٥ / ٨	استلام البحث
٢٠٢٢ / ٥ / ١٦	قبول البحث

باشيخ ، بيان حسن و عبيد، راوية رضا (٢٠٢٢). أثر استخدام أنظمة تخطيط موارد المؤسسة على ممارسات المحاسبة الإدارية: دراسة ميدانية في المملكة العربية السعودية. *المجلة العربية للآداب والدراسات الإنسانية*، المؤسسة العربية للتربية والعلوم والآداب، مصر، مج(٦)، ع(٢٣) يوليو، ٢٥ - ٦٨.

<http://ajahs.journals.ekb.eg>

أثر استخدام أنظمة تخطيط موارد المؤسسة على ممارسات المحاسبة الإدارية:
دراسة ميدانية في المملكة العربية السعودية

المستخلص :

هدفت هذه الدراسة إلى البحث في تأثير أنظمة تخطيط موارد المؤسسة على ممارسات المحاسبة الإدارية المتمثلة في دور ورضا المحاسب الإداري وذلك لدى الشركات في المملكة العربية السعودية. ولتحقيق هذا الهدف فقد اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي التحليلي من خلال إعداد وتوزيع استبانة على عينة عشوائية عددها ٢٠٠ من العاملين في الوظائف المالية و/ أو المحاسبية وكذلك الوظائف الإدارية في الشركات المطبقة لأنظمة تخطيط موارد المؤسسة في المملكة العربية السعودية. وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها أن توظيف أنظمة تخطيط موارد المؤسسة يؤدي إلى انخفاض أداء المحاسب الإداري للمهام الروتينية وإجراء المزيد من المهام التحليلية، إنجاز العمل ومشاركته في المهام الإدارية بشكل أكبر. كما يدعم توظيف النظام إمكانية استخدام المحاسب الإداري لمهاراته الفردية الخاصة، الأمر الذي يظهر بشكل عام تأكيد أفراد العينة على أثر استخدام أنظمة تخطيط موارد المؤسسة في تعزيز مستوى الرضا الوظيفي لدى المحاسب الإداري. وبناء على هذه النتائج فقد أوصت الباحثة بتوظيف المزيد من الشركات لأنظمة تخطيط موارد المؤسسة، بالإضافة إلى السعي نحو تعزيز مساهمة هذه الأنظمة في دعم دور ورضا المحاسب الإداري وفقا لمتطلبات الشركة وأهدافها وبما يحقق النمو الاستراتيجي والفعال لها.

الكلمات المفتاحية: تقنية المعلومات، المحاسبة، رؤية السعودية ٢٠٣٠، دور المحاسب الإداري، رضا المحاسب الإداري.

Abstract:

This study aimed to examine the impact of enterprise resource planning systems on management accounting practices represented in the role and satisfaction of management accountant in companies in Saudi Arabia. And to achieve this goal, the researcher relied on the analytical descriptive approach by preparing and distributing a questionnaire to a random sample of 200 workers in financial and/or accounting jobs, as well as management jobs in companies implementing ERP systems in Saudi Arabia. The study reached several results, the most important of which is that the employment of enterprise resource planning systems affects the role of management accountant in reducing the performance of routine tasks and conducting more analytical tasks, accomplishing work and participating more in

management tasks, and finally supporting the possibility of using the management accountant to his own individual skills, which shows, in general, the confirmation of the sample members on the impact of enterprise resource planning systems in enhancing the level of job satisfaction of the management accountant. Based on these results, the researcher recommends companies to employ enterprise resource planning systems, in addition to the need to enhance the contribution of these systems in supporting the role and satisfaction of management accountant with compliance to the company's requirements and objectives in order to achieve its strategic and effective growth.

Keywords: Information technology, accounting, Saudi vision 2030, the role of the management accountant, the satisfaction of the management accountant.

المقدمة:

نتيجة للتحويلات الجذرية التي فرضتها العولمة والتي أثرت على الحياة بمختلف ميادينها، نشأت بيئة غير مستقرة لممارسة الأعمال تتصف بحدة المنافسة الدولية وتتابع التطورات التقنية، الأمر الذي أجبر الشركات الراغبة في البقاء على التكيف من خلال تبني مجموعة من البرمجيات الحديثة تعرف بنظم المعلومات الالكترونية، ومن أمثلة هذه النظم وأكثرها شيوعاً نظام تخطيط موارد المؤسسة Enterprise resource planning system (ERP) (عبد الحليم ، ٢٠١٣)، باعتباره أداة أساسية تمكن الشركات من إنجاز أعمالها وإدارة معلوماتها واستغلال مواردها بكفاءة وفعالية نتيجة لتوحيد وحدات العمل المختلفة.

نظام تخطيط موارد المؤسسة ERP هو مصطلح يشمل أي حزمة برمجية تقوم بدمج وتكامل جميع العمليات والمعلومات في قاعدة بيانات أساسية مركزية واحدة بدلاً من عملها بشكل منفصل بحيث تكون متاحة لكافة المستخدمين كما تغطي معظم الأنشطة التشغيلية في الشركة. الأمر الذي يحقق سهولة الوصول المباشر إليها وفي الوقت الفعلي المناسب، كما يساعد على القضاء على العمليات والمعلومات الغير مثمرة ومشاكل التكرار والتنسيق عبر الوظائف، ويسهل من عملية تحديثها وربطها تلقائياً (Saleh et al., 2013). كل ذلك يؤدي الى زيادة الشفافية والإنتاجية بالإضافة إلى تخفيض التكاليف وتبسيط الهياكل الإدارية، أي أنه يساعد الشركة على إدارة مواردها وكوادرها بشكل أفضل، كونه تطبيقاً مكتملاً ومتكاملاً يحقق مزايا تنافسية واستراتيجية ويدعم احتياجات معالجة المعلومات في الشركة (Malinić & Todorović, 2012).

ونتيجة لما سبق ذكره، فقد أثرت أنظمة تخطيط موارد المؤسسة ERP على عالم الأعمال وغيرت من طرق جمع المعلومات ونشرها واستخدامها. وشمل هذا التغيير مهنة المحاسبة والطريقة التي تتم بها معالجة المعلومات المحاسبية والتقارير عنها (Sutton, 2006)، ومن ذلك ما طرأ على المحاسبة الإدارية بشكل خاص نظراً لأهميتها في تحقيق الأداء الناجح المتميز للشركة، فقد أدى استخدام هذه الأنظمة إلى تقليص الأعمال الروتينية التي يقوم بها المحاسب الإداري من جمع وإعداد المعلومات المالية وتحويل الاهتمام إلى المساعدة في تحليلها والتعمق فيها من خلال توسيع دوره بجعله شريكاً استراتيجياً يساعد في اتخاذ القرارات المختلفة مثل إدارة التكاليف الاستراتيجية، إعداد الموازنات التنبؤية، تنفيذ الرقابة الإدارية والتشغيلية بالإضافة إلى تخطيط التكاليف الداخلية وذلك بشكل موثوق وخلال فترة قصيرة مما يحقق في نهاية المطاف العديد من أهداف إدارة الشركة. (Appelbaum et al., 2017)

وبالرغم من المزايا العديدة، قد يواجه تطبيق أنظمة تخطيط موارد المؤسسة نوعاً من المقاومة وعدم القبول من قبل المحاسبين الإداريين كونها تعد معقدة بطبيعتها وتتطلب قدراً كبيراً من التعليم والتدريب وامتلاك الخبرة المتخصصة في أكثر من مجال، حيث إن هذه الأنظمة لا تقتصر على كونها مجرد حزمة برامج، ولكنها تؤثر أيضاً على كيفية وطبيعة عمل الأشخاص وتفرض غالباً منطقتها الخاص على استراتيجية الشركة وتنظيمها وثقافتها وقد تشكل في اقتنائها تحدياً كبيراً يجب أخذه في الحسبان يتمثل في إدارة التغيير وإدارة المعرفة في الشركة (Abbas et al., 2014)، كل ذلك قد يؤثر على رضا المحاسب الإداري وبالتالي جودة عمله ومستوى أدائه للمهام المطلوبة منه نظراً لدوره الواضح والفعال في تطبيق النظام ونجاحه من ناحية واتخاذ القرارات الاستراتيجية طويلة الأجل التي تعود بالنفع لصالح الشركة وتخدم إدارتها من ناحية أخرى (Jean-Baptiste, 2009). وهو ما استدعى الباحثة لتضمين هذا الجانب في الدراسة الحالية.

وقد تم تطبيق نظام تخطيط موارد المؤسسة ERP على نطاق واسع في الدول المتقدمة اقتصادياً والمتطورة مثل أمريكا الشمالية وأوروبا، مما يستدعي الأخذ في الاعتبار مدى تطبيقها في المملكة العربية السعودية باعتبارها تمثل واحدة من أكبر الاقتصادات في العالم ومن أكثرها استقراراً - أثبت ذلك دخولها إلى مجموعة العشرين الدولية التي تضم أقوى ٢٠ اقتصاداً حول العالم ومن ثم إحرازها تقدماً استثنائياً لتصدر هذه الدول وتحتل المرتبة الأولى في التنافسية الرقمية - حيث تدرك المملكة العربية السعودية أهمية القطاع التقني كحامل لاقتصاد البلاد بكل جوانبه، وفي إطار توجه رؤية ٢٠٣٠ م الذي تسعى لتحقيقه، بادرت المملكة بإطلاق برنامج التحول الرقمي الذي هدفت فيه إلى قيادة العالم في مجال التقنية والتعاملات الإلكترونية وذلك من خلال تطوير البنية التحتية الرقمية اللازمة، ضخ المزيد من الاستثمارات في الاقتصاد والمشاريع الرقمية، دعم وتمكين الأفراد والقطاع الخاص والحكومي

لاستغلال فرص العصر الرقمي الكبيرة، بالإضافة إلى إطلاق برنامج تعزيز القدرات البشرية الذي يهدف لتشجيع الشباب على دراسة تخصصات الاتصالات وتقنية المعلومات كما يطور مهارات الشباب الرقمية من العاملين أو غير العاملين في القطاع (وكالة الأنباء السعودية واس، 2019)، كل ذلك شجع الشركات بمختلف مجالاتها نحو التطبيق المتزايد لأنظمة تخطيط موارد المؤسسات الأمر الذي يجعل السياق السعودي مثاليا لهذه الدراسة.

مشكلة الدراسة:

تتمثل مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيسي الجوهري التالي: ما هو أثر استخدام أنظمة تخطيط موارد المؤسسة على ممارسات المحاسبة الإدارية في المملكة العربية السعودية؟

بالإضافة إلى التساؤلات الفرعية التالية

١. ما هو مفهوم ووظيفة أنظمة تخطيط موارد المؤسسة؟
٢. ما هو مفهوم المحاسبة الإدارية وماهي ممارساتها (التمثلة في دور ورضا المحاسب الإداري)؟
٣. ما هو أثر استخدام أنظمة تخطيط موارد المؤسسة على دور المحاسب الإداري في المملكة العربية السعودية؟
٤. ما هو أثر استخدام أنظمة تخطيط موارد المؤسسة على رضا المحاسب الإداري في المملكة العربية السعودية؟

أهداف الدراسة:

١. التعرف على مفهوم ووظيفة أنظمة تخطيط موارد المؤسسة.
٢. التعرف على مفهوم المحاسبة الإدارية وممارساتها (التمثلة في دور ورضا المحاسب الإداري).
٣. التعرف على أثر استخدام أنظمة تخطيط موارد المؤسسة على دور المحاسب الإداري في المملكة العربية السعودية.
٤. التعرف على أثر استخدام أنظمة تخطيط موارد المؤسسة على رضا المحاسب الإداري في المملكة العربية السعودية.

أهمية الدراسة:

بناء على ما سبق إيضاحه في مقدمة ومشكلة الدراسة تتضح أهمية الدراسة من خلال المحاور الأربعة التالية:

١. أهمية أنظمة تخطيط موارد المؤسسة كونها تشكل منصة جوهرية واستراتيجية مشتركة برزت الحاجة إليها من قبل الشركات الباحثة عن البقاء والنجاح للاستفادة من مزاياها التنافسية في مواجهة تحديات البيئة التي تعمل فيها.

٢. أهمية المحاسبة الإدارية باعتبارها تشكل نظاما داخليا هاما في الشركة يساهم في توفير احتياجات الإدارة من المعلومات سواء كانت فعلية أو تقديرية وفي الوقت المناسب بغرض استخدامها في تسيير أعمال الشركة.
٣. أهمية الربط ما بين أنظمة تخطيط موارد المؤسسة والمحاسبة الإدارية نظرا لمساهمة أنظمة تخطيط موارد المؤسسة في إثراء وظيفة المحاسب الإداري الأساسية جعله شريكا يعمل مع الإدارة لاتخاذ القرارات بشكل أفضل وقيمة أعلى.
٤. أهمية مجال التطبيق وهو الشركات في المملكة العربية السعودية خاصة بعد رؤية (٢٠٣٠) التي أعلنت عنها والتي حظيت التقنية فيها بنصيب وافر من الاهتمام شجع على توظيف المزيد من التقنيات في مختلف القطاعات، ودعم تطورها.

منهجية الدراسة:

بغرض الإجابة على تساؤلات الدراسة والوصول إلى الأهداف المرجوة، اعتمدت الباحثة في الجانب النظري من الدراسة على المنهج الاستقرائي وذلك لتحديد المفاهيم النظرية والمصطلحات الأساسية المتعلقة بموضوع الدراسة، أما في الجانب العملي فقد اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي التحليلي من خلال إعداد استبانة ومن ثم توزيعها على مجتمع الدراسة المكون من المحاسبين الماليين والإداريين وكذلك أعضاء الإدارة من مختلف الشركات ومن ثم استخدام برنامج SPSS لإجراء الاختبارات الإحصائية الوصفية وتحليل البيانات الكمية المجمعة بغرض التعرف على أثر استخدام أنظمة تخطيط موارد المؤسسة على ممارسات المحاسبة الإدارية في المملكة العربية السعودية.

نطاق وحدود الدراسة:

اقتصرت النطاق النظري في هذه الدراسة على نظم تخطيط موارد المؤسسة والتأثير الذي تحدثه على ممارسات المحاسبة الإدارية، أما من الجانب العملي، فقد اقتصرت الدراسة على الوظائف المالية و/أو المحاسبية وكذلك الوظائف الإدارية في الشركات المطبقة لأنظمة تخطيط موارد المؤسسة في المملكة العربية السعودية.

الدراسات السابقة:

١- دراسة (Nguyen et al. (2021)

هدفت هذه الدراسة إلى اقتراح نموذج لرضا المحاسب في ظل استخدام أنظمة تخطيط موارد المؤسسة، وقد اتبعت لتحقيق ذلك المنهج الوصفي التحليلي من خلال إعداد استبانة وتوزيعها على المدراء المحاسبين والموظفين العاملين في ٤٢ شركة كبيرة متخصصة في مجال البناء في الفيتنام، والحصول على ما يقارب ٢٢٥ استجابة منهم ومن ثم تحليلها باستخدام مقياس ليكرت الخماسي لتحديد درجة الموافقة. وقد أظهرت النتائج أن المزايا المحاسبية وجودة نظام تخطيط موارد المؤسسات

والالتزام الإداري كان لها آثار كبيرة على رضا المحاسب وذلك في بيئة تطبيق أنظمة تخطيط موارد المؤسسة. حيث يتحسن رضا المحاسب عندما تخلق الشركات المزيد من المزايا المحاسبية، وتحسن جودة نظام تخطيط موارد المؤسسات وتنفيذ التزامات الإدارة. كما أشارت الدراسة إلى أن التزام الإدارة كان له تأثير على جودة نظام تخطيط موارد المؤسسة، والتي ترتبط بدورها ارتباطاً إيجابياً بالمزايا المحاسبية أيضاً.

٢- دراسة Dropulić (2020)

هدفت إلى دراسة تأثير نظام تخطيط موارد المؤسسات على المحاسبة الإدارية ومهمة المحاسب الإداري، بما في ذلك جمع البيانات، وإعداد التقارير الداخلية للمديرين، وإنتاج ومراقبة الخطة المالية، وتطبيق تقنيات المحاسبة الإدارية الحديثة والموظفين المشاركين في التقارير الداخلية. وقد اتبعت لتحقيق ذلك المنهج الوصفي التحليلي من خلال إعداد الاستبانة وتوزيعها إلى ٦ شركات متخصصة في صناعة التأمين في جمهورية كرواتيا ومن ثم تحليلها باستخدام مقاييس التحليل الأساسية، وقد توصلت النتائج إلى أن أنظمة تخطيط موارد المؤسسات تزيد بشكل كبير من دقة البيانات التي يتم جمعها من المجتمع والبيئة، كما تؤثر بشكل ملحوظ على التقارير الداخلية للمديرين من خلال تقليل الوقت المطلوب لإعداد التقارير الداخلية الشهرية / الفصلية وزيادة تواتر وعدد الأنواع المختلفة من التقارير الدورية. بالإضافة إلى ذلك، تم تقليل الوقت اللازم لإعداد الخطة المالية بشكل كبير، وفيما يتعلق بتأثير نظام تخطيط موارد المؤسسات على تنفيذ تقنيات المحاسبة الإدارية الحديثة، تم العثور على أهمية التأثير فقط في استخدام التكاليف المستهدفة ونظام مؤشرات الأداء الرئيسية. وأخيراً فيما يتعلق بالموظفين المشاركين في إعداد التقارير الداخلية، فقد أدى النظام إلى تقليل الوقت المستغرق في جمع البيانات لإعداد التقارير الداخلية.

٣- دراسة Pervan & Dropulić (2019)

هدفت لتحليل تأثير تطبيق نظم المعلومات المتكاملة (كتخطيط موارد المؤسسة) على المحاسبة الإدارية. وقد اتبعت المنهج الوصفي التحليلي من خلال إعداد استبانة وتوزيعها إلكترونياً على المدراء الماليين ومراقبي الأعمال ومدراء قسم المحاسبة والوظائف المكافئة، والذين كان من المتوقع أن يكون لديهم معرفة كافية حول تطبيق نظم المعلومات المتكاملة وتأثيراتها على تغييرات المحاسبة الإدارية في شركات مختلفة الأحجام ومطبقة لنظم المعلومات المتكاملة في كرواتيا. ومن ثم الحصول على ١٠٨ استجابة وتحليلها إحصائياً، وقد توصلت النتائج إلى أن تنفيذ هذه النظم يتسبب في تغييرات محاسبية إدارية كبيرة، حيث أوضحت نماذج الانحدار المقدر أن أهم هذه التغييرات تمثلت في القدرات التحليلية كونها أثرت بشكل إيجابي على التغييرات المتعلقة بجمع البيانات وإعداد التقارير الداخلية وتنفيذ برامج الموازنة

المتخصصة. أما الارتباط السلبي الوحيد الذي تم العثور عليه فتمثل في العلاقة بين عدم اليقين في بيئة الأعمال واعتماد تقنيات المحاسبة الحديثة.

٤- دراسة (Imbiri (2018)

هدفت إلى تحليل رضا المحاسب عن استخدام أنظمة تخطيط موارد المؤسسات في إندونيسيا من خلال اقتراح نموذج لقياس كل من المزايا المحاسبية والتشغيلية والإدارية والفردية الناتجة عن النظام والتي تساهم في مجملها في تحقيق رضا المحاسب عن استخدامه. وقد اتبعت لتحقيق ذلك المنهج الوصفي التحليلي من خلال إعداد استبانة وتوزيعها على المحاسبين العاملين في ٤٣ شركة في جاكرتا والحصول على ٢٨٢ استجابة منهم ومن ثم تحليلها بواسطة الأسلوب الإحصائي Partial Least Square (PLS). وقد توصلت النتائج إلى أن متوسط المستجيبين يظهرون قيمة عالية بما يكفي في نموذج قياس الرضا المستخدم وأنهم يدركون الفوائد الناتجة عن نظام تخطيط موارد المؤسسة ويشعرون بأنه يلبي احتياجات الشركة، حيث تمثلت أعلى الفوائد المتصورة للمستجيبين في قدرة النظام على دمج التطبيقات المحاسبية وتسليم المعلومات لمستخدمي التقارير، الكفاءة في معالجة المعاملات والتسوية المحاسبية للأنشطة اليومية أو الشهرية أو السنوية، وأخيراً توفير المعلومات الفعالة ودعم الإنتاجية في عمليات صنع القرارات المناسبة.

٥- دراسة (Sprakman et al. (2018)

هدفت إلى تحليل تأثير التنبيه البديل على نتائج المستجيبين حول تأثير أنظمة تخطيط موارد المؤسسة على المحاسبة الإدارية. وقد اتبعت لتحقيق ذلك المنهج الاستقرائي من خلال تطوير إطار عمل مفاهيمي لمقارنة النتائج ما بين دراسة (Sprakman et Sanchez-Rodriguez and Sprakman, 2012) ودراسة (Sprakman et al., 2015)، وتحليل طريقة "تنبيه" الباحثين في المقابلات على المشاركين ومدى اختلاف استجاباتهم. وقد توصلت النتائج إلى أن أنظمة تخطيط موارد المؤسسات تساعد على توفير المعلومات بشكل فوري من خلال السماح بتعديلات أو إغلاق نهاية الفترة بشكل أسرع، بالإضافة إلى توفير المعلومات غير المالية ودعم المزيد من التفسيرات الدقيقة وغير المالية للأداء بما في ذلك رؤى حول محركات الأرقام المالية. وبالتالي، تعزز أنظمة تخطيط موارد المؤسسات مقاييس الأداء وتقنيات المحاسبة الإدارية التي يمكن أن تحسن المعلومات المستخدمة في صنع القرار. ونظراً لأن المعلومات التي يقدمها محاسبو الإدارة تعمل على تحسين عملية اتخاذ القرار، فسيكون هناك طلب متزايد على تحليلات المحاسبة الإدارية.

٦- دراسة (Karamatov (2017)

هدفت الدراسة إلى استكشاف الأسباب الكامنة وراء تطبيق تقنيات المحاسبة الإدارية من خلال أنظمة تخطيط

موارد المؤسسة أو غيرها من نظم المعلومات في خمس شركات كبيرة من قطاعات مختلفة في السويد. وقد اتبعت المنهج الوصفي التحليلي من خلال إجراء مقابلات شبه منظمة مع سبعة من المسؤولين عن التحكم (سواء التحكم المالي أو المحاسبي أو الإداري) ومن ثم مقارنة النتائج بغرض استخلاص استنتاجات غير متحيزة. وقد توصلت الدراسة إلى أنه يمكن لأنظمة تخطيط موارد المؤسسة أن تشكل قاعدة مشتركة ومحرك للمعاملات في المحاسبة الإدارية بتوفيرها بنية للمعلومات لمقاييس التحليلات المهمة التي تستخدم في المحاسبة الإدارية، وبالرغم من ذلك، فقد تم تنفيذ تقنيات المحاسبة الإدارية في الغالب من خلال جداول البيانات وأنظمة ذكاء الأعمال BI والبرامج المصممة حسب الطلب، أي خارج أنظمة ERP نتيجة عدم المرونة والتصميم القياسي وارتفاع تكلفة تخصيص هذه الأنظمة مقارنة بغيرها، بالإضافة إلى استحالة بناء نظام لتخطيط موارد المؤسسة ERP على مستوى عالمي يناسب جميع أنواع الشركات المختلفة.

٧- دراسة (Suhaimi et al. (2016)

هدفت إلى فحص آثار فعالية تنفيذ نظام تخطيط موارد المؤسسات على نظام الرقابة الإدارية كما حددت التغييرات في أدوار المحاسبين نتيجة تنفيذ النظام. وقد اعتمدت نهج دراسة الحالة للاستفادة من المعلومات والتحليلات المتعلقة بشركتين، أحدهما متخصصة في البناء والأخرى في أنشطة التطوير العقاري في ماليزيا، حيث تم الحصول على الإذن بإجراء المقابلات والتحقق من وثائق معينة غير متاحة للجمهور واستخدامها لتحقيق أفضل النتائج. وقد وجدت الدراسة أن نظام تخطيط موارد المؤسسات هو برنامج ممتاز لنظام التحكم الإداري الرسمي لأنه يساعد الشركات على تحديد مصادر الهدر في أقرب وقت ممكن، وفيما يتعلق بدور المحاسبين، حسن نظام تخطيط موارد المؤسسات عملهم بشكل كبير حيث تمكنهم من قضاء وقت أقل في إدخال البيانات وتخصيص المزيد من الوقت في التحليل المالي واتخاذ القرارات الإدارية.

٨- دراسة (Circa et al. (2015)

هدفت إلى تحديد الطريقة وكذلك المدى الذي تغير فيه أنظمة تخطيط موارد المؤسسة محتوى وظيفية محاسب الإدارة، أي المهام التي يقوم بها محاسبو الإدارة، فضلا عن المهارات والمسؤوليات المطلوبة. وقد اتبعت منهج استقرائي من خلال مراجعة شاملة للأبحاث الدولية حول تنفيذ تخطيط موارد المؤسسة وإلقاء نظرة عامة على مميزاته وعيوبه الرئيسية، وأثار تنفيذه، فضلا عن الشروط الرئيسية لتحويل التنفيذ إلى خطوة إدارية ناجحة. وقد توصلت إلى أن التنفيذ الناجح لتخطيط موارد المؤسسات يعتمد على التحديد الصحيح لاحتياجات المؤسسة، وعلى القدرة على إعادة تشكيل الأعمال بحيث يصبح النظام أداة في تطويره، وكذلك على الاختيار المناسب وتدريب الموظفين المعنيين بتشغيل النظام، كما أكدت أن استيعاب النظام للمهام

الروتينية قد غير من دور المحاسب الإداري، وجعله شريكاً أوثق في الإدارة العليا، قادراً على إجراء التحليلات والتنبؤات المستقبلية متعددة الوظائف.

9- دراسة (Gärtner & Krichbaum 2014)

بحث في آثار استخدام أنظمة تخطيط موارد المؤسسات على الدور المتغير للمحاسبين الإداريين، وقد تم اختيار نهج دراسة حالة لشركة دولية كبيرة في النمسا لذلك، حيث تم إجراء مجموعة من المقابلات التجريبية النوعية مع أفرادها ومن ثم تحليل إجاباتهم، وقد توصلت إلى مساهمة استخدام أنظمة تخطيط موارد المؤسسات في الدور المتغير للمحاسبين الإداريين (مثل المتطلبات والمهام والتفاعلات مع الإدارات أو الموظفين الآخرين). حيث زاد تنفيذ أنظمة تخطيط موارد المؤسسة من متطلبات التدريب والخبرة والمهارات المتقدمة في تقنية المعلومات للمحاسبين الإداريين كنتيجة لاستخدام النظام وتوسعت مسؤوليتهم إلى العديد من الشركات التابعة لفرع الشركة الرئيسي، كما أنه ومن خلال استخدام نظام تخطيط موارد المؤسسات، تولى المحاسبون الإداريون مهام أخرى (مثل تخصيص وتطوير نظام تخطيط موارد المؤسسات وكذلك نقل البيانات الرئيسية)، وشاركوا بشكل أكبر في الأعمال الاستراتيجية والأنشطة التحليلية، وزاد تعاونهم مع الإدارات والموظفين الآخرين.

10- دراسة عبد الحليم (٢٠١٣)

" محركات التغيير في الممارسات المتقدمة للمحاسبة الإدارية في بيئة تكنولوجيا المعلومات" هدفت إلى دراسة أثر استخدام النظم المؤسسية المدعومة بتقنية المعلومات مثل نظم تخطيط موارد المؤسسة ERP على دور المحاسب الإداري والممارسات المتقدمة للمحاسبة الإدارية. وقد اتبعت لتحقيق ذلك المنهج وصفي تحليلي من خلال إعداد استبانة وتوزيعها على الإدارات العليا والمديرين الماليين والمحاسبين الإداريين في ١٧ شركة تستخدم نظم ERP مختلفة في المملكة العربية السعودية. ومن ثم تحليل بيانات الدراسة باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS. وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة المتغيرات أو محركات التغيير في الممارسات المتقدمة للمحاسبة الإدارية ودور المحاسب الإداري في بيئة استخدام نظام ERP وهي: فترة تطبيق النظام، نطاق استخدام النظام، درجة كفاءة استخدام النظام مقاسة بدرجة جودة مخرجات النظام. مع الأخذ في الاعتبار أن هناك عوامل بيئية (تخص البيئة المحلية السعودية) يمكنها التأثير على نتائج الدراسة.

عند استعراض الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة يتضح

للباحثة بناء على ما سبق بان الدراسة الحالية تعد بمثابة امتداد واستكمال لما قامت به الدراسات السابقة من حيث الهدف والذي يدرس أثر أنظمة تخطيط موارد المؤسسة على ممارسات المحاسبة الإدارية متضمناً دور رضا المحاسب الإداري مثل دراسة (Nguyen et al., 2021, Imbiri, 2018)، ومتبعاً للمنهج الاستقرائي بالإضافة إلى الوصفي التحليلي ومجتمع التطبيق الموضح في الشركات من مختلف القطاعات

أو من قطاع معين أو حالة محددة وكذلك عينة الدراسة التي تستهدف الإدارة العليا والمستخدمين من الوظائف المحاسبية ذات العلاقة وذلك مثل دراسة كل من (Pervan & Dropulić , 2019, Karamatov, 2017).

بينما تختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة باعتبارها من أوائل الدراسات التي سعت إلى تضمين رضا المحاسب الإداري كمتغير قليلا ما تم استكشافه في الدراسات السابقة، بالإضافة إلى بلد التطبيق من حيث إجرائها في المملكة العربية السعودية باعتبارها من أهم بلدان التطبيق المتقدمة اقتصاديا والطموحة إلى تحقيق الريادة في التقنية بغرض تحسين استراتيجياتها ومكانتها ما بين الدول.

الإطار النظري للدراسة

مفهوم ومزايا أنظمة تخطيط موارد المؤسسة:

تنوعت التعريفات التي اقترحها الباحثون والتي وصفت بشكل عام في مضمونها نفس المعنى والوظيفة الثابتة التي تؤديها أنظمة تخطيط موارد المؤسسة. حيث عرفها (Tadger, 1998) من حيث التطبيق على مستوى الشركة ككل بأنها قاعدة بيانات واحدة، تطبيق واحد وواجهة موحدة عبر الشركة بأكملها، كما اتفق معه في ذلك (Kallunki et al., 2011) بأنها أنظمة معلومات متكاملة على مستوى الشركة قادرة على إدارة وتنسيق جميع الموارد والمعلومات والوظائف التجارية فيها وذلك من مخازن البيانات المشتركة. وأما على مستوى الأقسام والعمليات داخل الشركة فقد عرف (Ragowsky & Somers, 2002) أنظمة تخطيط المؤسسة بأنها إطار عمل لتنظيم العمليات التجارية ودمجها وتوحيدها بهدف تخطيط الشركة والتحكم فيها بشكل فعال واستخدام معرفتها الداخلية للبحث عن ميزة خارجية، واتفق معه في ذلك (Beheshti, 2006) بأنها مجموعة من التطبيقات أو الوحدات التي تربط وظائف العمل المختلفة في شركة ما، مثل المالية والمحاسبة والتصنيع والموارد البشرية وذلك في نظام واحد متكامل بإحكام مع منصة مشتركة لتدفق المعلومات عبر العمل بأكملها، كما عرفها (Madanhire & Mbohwa, 2016) أيضا بأنها أداة استراتيجية تقوم بمزامنة ودمج وتبسيط بيانات وعمليات الشركة في نظام واحد بغرض اكتساب ميزة تنافسية في بيئة العمل غير المؤكدة، وأخيرا عرفها (Suprpto et al., 2017) بأنها عبارة عن حزمة من برامج الأعمال التي تمكن الشركة من أتمتة وتكامل العمليات التجارية الرئيسية ومشاركة البيانات في الشركة بأكملها من أجل إنشاء المعلومات والوصول إليها في كل قسم في الوقت الحقيقي، ويتم إدخال البيانات مرة واحدة فقط للحفاظ على الدقة. وعلى ذلك يمكن للباحثة تحديد النقاط المشتركة في مفاهيم أنظمة تخطيط موارد المؤسسة السابقة كما يلي.

١. أداة استراتيجية مبتكرة لتنسيق وإدارة الأعمال.

٢. نظام برمجي موحد ومتكامل يدمج مختلف الوحدات والأقسام في الشركة.
٣. يضمن تدفق المعلومات من قاعدة البيانات المشتركة.
٤. يساعد على تحقيق المزايا التنافسية.

وبالتالي ترى الباحثة أن أنظمة تخطيط موارد المؤسسة يمكن تعريفها بما يتفق وأهداف الدراسة الحالية على أنها نظام برمجي موحد قادر على ربط العديد من الوحدات التطبيقية والعمليات التجارية والوظائف الإدارية في قاعدة بيانات مشتركة مكونا بذلك أداة استراتيجية مبتكرة وشبكة معلوماتية متكاملة تسهل من توزيع المعلومات الشاملة وفقا للاحتياجات المحددة وذلك للمساهمة في عملية التخطيط وإدارة ومزامنة موارد الشركة المالية والبشرية، بالإضافة إلى تسهيل تدفق المعلومات في الوقت الحقيقي سواء الداخلية أو الخارجية وبما يحقق للشركات العديد من المزايا التنافسية.

وقد حظيت أنظمة تخطيط موارد المؤسسة على نصيبها الوافر من الاهتمام نظرا للإمكانيات والمزايا التنافسية واسعة النطاق التي تقدمها، وتتمحور هذه المزايا حول المزايا المعلوماتية والتي تتمثل في مركزية المعلومات وسهولة الوصول إليها في الوقت المناسب وذلك من خلال قدرة وحدات النظام على دمج وتكامل المعلومات والعمليات ومزامنة الأنظمة بناء على أفضل الممارسات في قاعدة بيانات مركزية واحدة يتم تحديثها من وقت لآخر (Chen et al., 2011)، الأمر الذي يسمح للمستخدمين المختلفين بسهولة الوصول المباشر إليها وفي الوقت الفعلي المناسب، كما يساهم في تقليل الأخطاء والتكرار ويعالج عدم الدقة والتوافق المحدود في الأنظمة المستقلة السابقة. وفي حالة اكتشاف بيانات غير دقيقة، يمكن تصحيحها مرة واحدة بدلاً من المرور عبر كل قسم لإجراء التغيير، مما يساهم في تحسين سرعة معالجة المعاملات وتدفق المعلومات ووضوح تفصيلاتها وتقسيماتها الوظيفية وإزالة الحواجز والروابط الشخصية وبالتالي تقليل المخاطر وتوفير مستوى عالي من الشفافية والفعالية (Beheshti, 2006). ويمكن تلخيص المزايا الأخرى في المزايا التشغيلية : مثل تعزيز الرقابة على الأداء، التحكم في تكاليف العمليات، تقليص مدة إنجاز الأعمال وتعزيز الربحية (Umble et al. 2003)، المزايا الإدارية مثل : تحسين عملية اتخاذ القرار، إدارة أفضل للموارد وإدارة الإنتاج بكفاءة وفعالية (Ince et al., 2013)، المزايا الاستراتيجية مثل : دعم ممارسة الأعمال الإلكترونية، تعزيز التواصل الخارجي مع الموردين وتحسين رضا العملاء (Stancu & Dragut, 2018)، وأخيراً المزايا التنظيمية: مثل تمكين الموظف، التخفيض الفعال لعدد الموظفين وتعزيز التواصل في جميع أنحاء الشركة (Abdel-Haq et al., 2018). وعلى الرغم من المزايا المتحققة من استخدام نظام ERP وقدراته المتوقعة، إلا أن الحصول على هذه المزايا وتوظيف هذه القدرات في الواقع ليس سهلاً، ذلك أن تنفيذ نظام تخطيط موارد المؤسسة يعد عملية معقدة للغاية قد تواجه عدداً من العوائق

التي تؤثر على أداء الشركات بشكل كبير، وتنقسم إلى عوائق خاصة بالنظام: كارتفاع تكلفة النظام وطول مدة تنفيذه، درجة تعقيد النظام، تكامل النظام واعتماده على أفضل ممارسات الصناعة (Alhajaj,2018) ، عوائق خاصة بالشركة: كقصور التدريب الوظيفي وقصور إدارة المشروع (Azman et al.,2019) والعوائق العامة: كالاختلافات العالمية وتباين أحجام الشركات (Sheu et al., 2003). والتي يتم توضيحها واقتراح وسائل لتجاوزها أو الحد منها (كما في الجدول 1) فيما يلي:

جدول (١) عوائق تنفيذ أنظمة تخطيط موارد المؤسسة والوسائل المقترحة لتجاوزها أو الحد منها

عوائق تنفيذ أنظمة تخطيط موارد المؤسسة	الوسائل المقترحة لتجاوزها أو الحد منها
العوائق الخاصة بالنظام	ارتفاع تكلفة النظام وطول مدة تنفيذه
	توظيف خطة واضحة لتنفيذ النظام تتناول فيها الشركة الميزانية والفترة الزمنية للاستثمار الأولي والتخطيط لها بعناية.
	التأكد من جاهزية المرافق التقنية واستقرار البنية التحتية لدى الشركة.
العوائق الخاصة بالشركة	درجة تعقيد النظام
	تكملة النظام واعتماده على أفضل ممارسات الصناعة
العوائق الخاصة بالشركة	قصور التدريب الوظيفي
	دراسة احتياجات إعادة هيكلة العمليات نتيجة تطبيق النظام وتوظيف الموارد المناسبة لذلك.
العوائق العامة	قصور إدارة المشروع
	النظر في التدريب كعنصر أساسي لنجاح تطبيق النظام وسعي الشركات نحو تخصيص جزء من الميزانية له.
العوائق العامة	الاختلافات العالمية
	تباين أحجام الشركات
	السعي نحو تحقيق الإدارة الفعالة للتغيرات الناتجة من المشروع وتقديم الدعم الكافي للمستخدمين.
	النظر في السياق العالمي بالنسبة للشركات والاستفادة من تجارب توظيف الشركات الأخرى.
	مراعاة حجم الشركة والمتطلبات المرجوة من النظام ودراستها بعناية.

المصدر (الباحثة)

مفهوم المحاسبة الإدارية ودور المحاسب الإداري:

تعددت المفاهيم الخاصة بالمحاسبة الإدارية، سواء من خلال وصف دورها أو أهميتها أو مسؤولياتها. فمن حيث دورها، فقد تمحورت النظرة التقليدية لدور المحاسبة الإدارية في بادئ الأمر على تقديم المعلومات للإدارة وتم اعتبار المحاسبين الإداريين كمزودي معلومات فقط، وذلك كما يتضح من تعريف (Garrison et al., 2006) الذي ينص على أن المحاسبة الإدارية معنية بتوفير المعلومات للمديرين، أي الأشخاص داخل الشركة الذين يوجهون ويتحكمون في عملياتها. كما عرّفها معهد المحاسبين الإداريين (IMA, 1981) بأنها عملية تحديد المعلومات المالية التي

تستخدمها الإدارة وقياسها وتجميعها وتحليلها وإعدادها وتفسيرها والتقرير عنها لتخطيط أهداف شركة ما، ومن ثم تقييمها ومراقبتها لضمان الاستخدام الأنسب لمواردها، بالإضافة إلى إعداد التقارير المالية للمجموعات غير الإدارية كالمساهمين والدائنين والوكالات التنظيمية والسلطات الضريبية.

وقد استمر بعض الباحثون في تبني هذه النظرة التقليدية للمحاسبة الإدارية مع مرور الوقت، حيث عرفها (Helton, 2004) بأنها عملية تحديد وقياس وتحليل وتفسير المعلومات والتقرير عنها سعياً لتحقيق أهداف الشركة. بينما تبني باحثون آخرون نظرة مختلفة وأكثر حداثة تصف المحاسبين الإداريين بأنهم شركاء أعضاء الإدارة وصناع القرار، وذلك كما ذكر معهد المحاسبين الإداريين IMA في نسخته الحديثة من تعريف المحاسبة الإدارية بأنها مهنة تتضمن المشاركة في اتخاذ القرارات الإدارية، وابتكار أنظمة التخطيط وإدارة الأداء، وتوفير الخبرة في إعداد التقارير المالية والرقابة لمساعدة الإدارة في صياغة وتنفيذ استراتيجية الشركة (Ahid & Augustine, 2012).

حيث تطور دور المحاسبة الإدارية وأصبحت جزءاً لا يتجزأ من عملية الإدارة وظهر مصطلح محاسبة إدارية جديد، وهو المحاسبة الإدارية الحديثة، التي عرفها (Horngren et al., 2003) بأنها مجموعة متغيرة من الاهتمامات لدى المحاسبين الإداريين، حيث أصبح دورهم أكثر كفاءة وفاعلية من خلال التركيز على تقديم المشورة التجارية للإدارة بدلاً من اقتصارهم على تقديم المعلومات فقط.

أما من حيث الأهمية، فقد نص المعهد الأمريكي للمحاسبين القانونيين (AICPA) على أن أهمية المحاسبة الإدارية كممارسة تمتد إلى المجالات الثلاثة التالية: الإدارة الاستراتيجية، من حيث مساهمة دور المحاسب الإداري في تحقيق استراتيجية الشركة، إدارة الأداء، من حيث دوره في تطوير صنع القرار التجاري وإدارة أداء الشركة. إدارة المخاطر من حيث مساهمته في أطر وممارسات تحديد وقياس وإدارة والتقرير عن المخاطر لتحقيق أهداف الشركة (Ahid & Augustine, 2012).

أما من حيث مسؤولياتها، فقد حددها (Garrison et al., 2006) في التخطيط والتوجيه والرقابة، بينما أضاف (Bamber et al., 2008) اتخاذ القرار إلى هذه المسؤوليات باعتبارها تابعة لمسؤوليات الإدارة كما سبق ذكره.

وبناء على إطار الدراسة، يمكن للباحثة تحديد النقاط المشتركة في مفاهيم المحاسبة الإدارية السابقة كما يلي.

1. تعنى بتقديم المعلومات للشركة.
2. تعتبر جزءاً لا يتجزأ من النظام الإداري في الشركة.
3. تساهم في تحقيق الإدارة الفعالة والناجحة للشركة.
4. تختص بخدمة الإدارة ومساعدتها في ممارسة وظائفها ومسؤولياتها.

وتعرف الباحثة بناء على هذه المحددات المحاسبية الإدارية بأنها ذلك النظام المعلوماتي الذي يهتم بقياس وتحليل وإنتاج معلومات مالية أو غير مالية يتم تقديمها للإدارة بكفاءة وفاعلية تساعدها على إتمام وظائفها من تخطيط ورقابة وتقييم للأداء واتخاذ للقرارات وتبرز دور المحاسب الإداري في تحقيق الاستخدام الأمثل للموارد المتاحة وتنفيذ أهداف الشركة الاستراتيجية وإحكام السير السلس والإدارة الناجحة للعمليات فيها.

فبالرغم من أن الهدف التقليدي للمحاسبة الإدارية هو مساعدة الإدارة في اتخاذ القرارات الرشيدة من خلال إعداد الميزانيات والتقارير الدورية وتوفير المعلومات المالية للأنشطة الداخلية في الشركة، إلا أنه ونتيجة للتغيرات الحاصلة في تقنية المعلومات وانفتاح الأسواق العالمية، لم تعد مهمة المحاسب الإداري مقتصرة على مساعدة الإدارة فقط، بل أصبح جزءا من الفريق الإداري المتكامل الذي يسعى لتحقيق العديد من الأهداف من خلال المعلومات الكمية والتصيلية الذي يتحصل عليها من مختلف المستويات في الشركة، وعليه و بالاتفاق مع أهداف الدراسة الحالية وبناء على ما تم استعراضه من مفاهيم المحاسبة الإدارية فإنه يمكن تحديد عاملين اساسيين لنجاح تطبيق المحاسبة الإدارية، الأول هو دور المحاسب الإداري في أداء وظائف المحاسبة الإدارية والعامل الثاني هو الكيفية التي يقوم بها المحاسب بأداء وظائف المحاسبة الإدارية وتحديد مدى رضا المحاسب الإداري.

يتم تلخيص دور المحاسب الإداري كما يتضح فيما يلي:

١- توفير المعلومات اللازمة في الوقت المناسب لاتخاذ القرارات الإدارية والاستثمارية المختلفة، والقيام بعمليات التخطيط الاستراتيجية (سويسي ونجيب، ٢٠١٩).

٢- إنتاج معلومات ملائمة لأغراض قياس الأداء وتوجيه العمليات بالإضافة إلى تحفيز جميع المديرين والعاملين لتوجيه جهودهم نحو تحقيق أهداف الشركة (قمازي وحكيم، ٢٠١٨).

٣- تقديم أساس لإدارة التكاليف عن طريق مقارنة النتائج الفعلية بالأهداف المخطط لها والتكاليف المعيارية، بالإضافة إلى تقييم أداء العاملين والعمليات التشغيلية في الشركة (دروش وحرركات، ٢٠١٦).

٤- دراسة الوضع المالي والتنافسي للشركة وإعادة تقييم خططها وأهدافها في ضوء أدائها الحالي ورؤيتها المستقبلية بهدف تأمين إدارة استباقية ووقائية ضد التغييرات السريعة في البيئة الخارجية (بن فطيمة وآخرون، ٢٠١٩).

٥- اتخاذ الخطوات الإستراتيجية المناسبة لنمو للشركة والتفاوض بشأنها بهدف توسيع نطاق المحاسبة الإدارية التقليدية ومساهمتها في تحليل القضايا الرئيسية المواجهة للشركة (Horngren et al., 2009).

٦- إدارة المخاطر بكفاءة من خلال تطوير أنظمة منع الاحتيال والرقابة الداخلية داخل الشركة بالإضافة إلى تحليل التكلفة والفائدة وتقييم الإجراءات الوقائية المتبعة فيها (Stoneburner et al., 2002).

ونظرا لأهمية دور المحاسب الإداري في تحسين سمعة ومصداقية الشركة وإدارتها، كان لا بد من الاهتمام بمستوى الرضا الوظيفي الخاص به. حيث ارتبط تطور دور المحاسب الإداري من أداء الوظائف المالية التقليدية إلى المشاركة في المستويات الإدارية المختلفة ارتباطا إيجابيا بارتفاع رضا الموظفين واعتزازهم بدورهم وانخفاض معدل الدوران الوظيفي لديهم، وذلك كما وجدت دراسة (Horton et al., 2020) أن المحاسبين الإداريين الذين أمضوا وقتا أكثر في أداء مهام الدعم الإداري (كعدم التخطيط الاستراتيجي وإدارة الأداء) كان لهم مستويات أعلى من الرضا الوظيفي مقارنة بالمحاسبين الإداريين في المناصب الصغيرة والتي تتصف بالمشاركة المنخفضة في صنع القرار التجاري ولا تخدم مدراء الاعمال بشكل مباشر. كما دعمت دراسة (Zotorvie et al., 2017) ذلك عندما وضحت أن السماح بمزيد من المشاركة في الأعمال ومنح الموظفين مزيداً من التمكين والاستقلالية ساهم في تعزيز مستوى الرضا والالتزام الوظيفي لديهم.

وبالإضافة إلى مستوى مشاركة المحاسب الإداري ونوعية المهام المتحتم عليه القيام بها، يتأثر الرضا الوظيفي بالعديد من العوامل الأخرى، منها تحقيق القيمة والجودة والإنجاز في بيئة العمل، والذي يمكن أن يكون له تأثير في مجالات الأداء الوظيفي والرضا الوظيفي وذلك كما وجدت نتائج دراسة (Moyes et al., 2008) أن تحقيق القيمة لعب دوراً مهماً في تحديد الرضا الوظيفي ودوران العمل.

تعد الإدارة أيضاً من الضروريات الأساسية لعمل الشركة والتي تؤثر على مستوى رضا المحاسب الإداري فيها، فوفقاً لدراسة (Koh et al., 2017) والتي أجريت في شركات المحاسبة العامة، يجب تكييف أسلوب القيادة وتقديم الدعم والتحفيز للموظفين للمشاركة والتعاون معهم، وذلك لتحقيق مستويات أعلى من الرضا الوظيفي وخلق بيئة عمل إيجابية ورفع شعور الانتماء والولاء للشركة.

وأخيراً، تؤثر فرص استخدام المهارات والقدرات على مستوى الرضا الوظيفي للموظف، فكلما زاد تنوع المهارات التي يستطيع الموظفون استخدامها في وظائفهم، ارتفع مستوى رضاهم، فوفقاً لنتائج استطلاع سنة ٢٠١٥ م والذي أجرته جمعية إدارة الموارد البشرية (SHRM)، حول رضا الموظفين عن العمل والمشاركة للموظفين الأمريكيين ، صنف ٥٥٪ من الموظفين فرص استخدام مهاراتهم وقدراتهم في العمل كأهم مساهم في رضاهم الوظيفي، ولذلك ، يحتاج المديرون إلى دعم المحاسبين للحصول على تدريب إضافي وأيضاً تزويدهم بفرصة الاستفادة من هذه المهارات والقدرات لصالح الشركة (Zotorvie et al., 2017).

وبناء على ما سبق ذكره، تلخص الباحثة محددات الرضا الوظيفي للمحاسب الإداري فيما يلي.

- ١- مدى مشاركة المحاسب الإداري في المهام والمسؤوليات الإدارية.
- ٢- مدى تحقيق القيمة والإنجاز في العمل.
- ٣- مستوى الدعم المقدم من الإدارة.
- ٤- إمكانية استخدام مهارات وقدرات المحاسب الإداري عند ممارسته لوظيفته.

أثر أنظمة تخطيط موارد المؤسسة على ممارسات المحاسبة الإدارية:

يؤثر تنفيذ أنظمة تخطيط موارد المؤسسة بشكل مباشر وإيجابي على وظيفة المحاسب الإداري كونه يقدم حلولاً متكاملة لتحسين جمع ومعالجة البيانات وجعل المعلومات المحاسبية أكثر شمولاً ومرونة، كما يساعد على تعزيز جودة التقارير المالية والإدارية والموازنات التقديرية وسرعة إعدادها.

وقد أدت هذه المزايا المحاسبية الناتجة عن تطبيق النظام إلى تقليل تركيز المحاسبين الإداريين على المهام الروتينية كإدخال ومعالجة البيانات نظراً لأن هذه المهام تتم في الغالب بشكل آلي وتركها لصالح المشاركة بشكل أكبر في التخطيط وإجراء التحليلات والتحسينات المطلوبة (Ismail & king, 2007).

كما ساعدت أنظمة ERP من خلال توفيرها للمعلومات المحاسبية بشكل أوضح وإتاحتها لصانعي القرار بسهولة أكبر المحاسبين الإداريين في المشاركة في صنع القرارات الإدارية، والتركيز بشكل أقل على المعلومات التاريخية، وأكثر على التوقعات والتخطيط والتنبؤات المستقبلية (Jazayeri & Scapens, 2003).

إلا أنه لا يمكن تقديم مثل هذا الدعم إلا على أساس امتلاك المحاسب الإداري لمجموعة من المهارات الأساسية والمعارف المتخصصة، حيث أدت التغييرات في أدوار المحاسبين الإداريين نتيجة تطبيق تخطيط موارد المؤسسات إلى تغيير مجموعة مهاراتهم وذلك نتيجة تطلبهم مستوى عالي من الخبرة في مجال تقنية المعلومات وحاجتهم لامتلاك معرفة متعددة التخصصات في مختلف المجالات الوظيفية نظراً للمشاركة بشكل أكبر في فريق الإدارة العليا وضرورة تقديم المعلومات في الوقت المناسب وبالطريقة التي تحتاج إليها الإدارة لاتخاذ القرار (Møller et al., 2006).

وتتفق الباحثة مع ما سبق ذكره في أن تنفيذ نظام تخطيط موارد المؤسسة يؤثر بشكل مباشر وإيجابي على وظيفة المحاسبة الإدارية كونه يقدم حلولاً شاملة ومتكاملة لدعم دور المحاسب الإداري بكفاءة وفعالية، وذلك من حيث انخفاض وقت ممارسة الأعمال الروتينية وممارسة المزيد من الأعمال التحليلية التي تهتم بالرقابة وتقييم الأداء وتدعم التخطيط الاستراتيجي وتحسن من جودة القرارات المالية والإدارية في الشركة.

بالإضافة إلى ذلك، لاحظت دراسة (Grabski et al., 2009) أهمية مساهمة المحاسبين الإداريين المتبادلة بخبرتهم ومهاراتهم في تطبيق وتشغيل نظم ERP باعتبارها عاملاً هاماً ومؤثراً لنجاحه وتشغيله بكفاءة، كما قام (Jean-Baptiste, 2009) بتقييم مساهمة المحاسبين الإداريين في نشر أنظمة تخطيط موارد المؤسسة (ERP) وقد أفاد بوجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين مشاركة المحاسبين الإداريين في تطبيق تخطيط موارد المؤسسات ومستوى نجاحها. أما بالنسبة لأثر استخدام أنظمة موارد تخطيط المؤسسة على رضا المحاسب الإداري فيصف (Somers et al., 2003) رضا المستخدم عن أنظمة تخطيط موارد المؤسسة بأنه مدى إدراك المستخدم أن النظام يلبي متطلبات المعلومات الخاصة به، وأشاروا إلى أن رضا المستخدمين عن نظم المعلومات هو أحد أهم المحددات لنجاح تلك الأنظمة لما يحمله من انفتاح واستعداد للتغيير مقارنة برفض النظام والذي يؤدي إلى صعوبات تواجه الإدارة أو الفشل الكلي في تنفيذ نظام تخطيط موارد المؤسسة (ERP). وقد اقترح العديد من الباحثين، الذين يعتقدون أن مستوى رضا الموظف يختلف باختلاف جوانب معينة من الوظيفة، العديد من المتغيرات التي تساهم في تحقيق هذا الرضا، كالرضا عن سمات العمل (مثل طبيعة العمل والاستقلالية)، والسياق التنظيمي (مثل السياسات والإجراءات الإدارية)، والفروق الذاتية (مثل الدوافع الداخلية والقيم الأخلاقية) (Spector, 1997, Blegen, 1993, Agho et al., 1993, Locke, 1983) وقد استخدمت هذه الدراسة بعض هذه المتغيرات لقياس مستوى الرضا الوظيفي عن أنظمة تخطيط موارد المؤسسة نظراً لارتباطها الإيجابي كما سبق ذكره برضا المحاسب الإداري وهي مشاركة المحاسب الإداري في المهام والمسؤوليات الإدارية، بالإضافة إلى الإشراف الجيد والداعم من قبل الإدارة، والقيم الجوهرية للوظيفة، وإمكانية استخدام المهارات والقدرات للمحاسب الإداري.

فبالنسبة لمشاركة المحاسب الإداري، فتعد من الخصائص الفردية الحاسمة لتنفيذ أنظمة تخطيط موارد المؤسسة، حيث تحمل تأثيراً ملحوظاً على عدد من المعايير الرئيسية مثل جودة استخدام الأنظمة ورضا المحاسب الإداري عنها (Ives & Olson, 1992). فمن خلال المشاركة، يمكن للمستخدمين تقديم معلومات أكثر دقة وتقييم كامل لمتطلبات المستخدمين، وبالتالي تطوير الجودة وأنظمة المعلومات المقبولة. يدعم (Hwang & Thorn, 1999) ذلك من خلال إيجادهم ارتباطاً إيجابياً متوسطاً بين مشاركة المستخدم وجودة النظام والاستخدام ورضا المستخدم والتأثير التنظيمي.

وبالنسبة لتحقيق القيمة واستخدام المهارات والقدرات، يعزو (Locke, 1983) تأثيره الإيجابي على الرضا الوظيفي إلى التحدي العقلي الذي يحدثه تعلم الجديد والإبداع والاستقلالية والتعامل مع الصعوبات والمسؤولية عن

قرارات عمل واحد. حيث تشير نتائج دراسة (Moyes et al., 2006) إلى أنه عندما يتم تكليف متخصصي المحاسبة بمهام أكثر تحديًا، يتم تحفيزهم ويشعرون بالمشاركة ويلتزمون بالعمل وأداءهم الخاص، الأمر الذي يزيد من مستوى رضاهم الوظيفي. كما تظهر الدراسات أن الإنجاز في مهمة أو النجاح في حل المشكلات أو في الوصول إلى معايير محددة من الكفاءة والمهارة هو محدد مهم للرضا الوظيفي (Locke, 1965, Turner & Miclette, 1962) وهو الأمر الذي ينتج عن تنفيذ أنظمة تخطيط موارد المؤسسة ويستدعي المحاسب الإداري لاستخدام مهاراته وقدراته.

وبالنسبة للالتزام ودعم الإدارة، أشارت دراسة (Nguyen et al., 2021) إلى أن التزام الإدارة يشجع المواقف الإيجابية للمستخدم تجاه أنظمة تخطيط موارد المؤسسة. وبالتالي، قد تؤدي المستويات العالية من الالتزام الإداري إلى زيادة إدراك المستخدم لفعالية أنظمة تخطيط موارد المؤسسات (ERP) وتعزيز نجاحها بشكل أكبر للمستخدمين، الأمر الذي يؤدي إلى رضا المستخدم عن أنظمة تخطيط موارد المؤسسة (Lin, 2010). فعندما تلتزم الإدارة بتنفيذ أنظمة تخطيط موارد المؤسسة، يمكنها تحديد الموارد المطلوبة للاستشاريين ووضع مشروع تخطيط موارد المؤسسة على رأس أولوياتها. وبالتالي، من المرجح أن تزداد رغبة المستخدم في تعلم النظام الجديد والمشاركة في عملية التحسين المستمرة الخاصة به (Wang & Chen, 2006).

الدراسة الميدانية:

الهدف من الدراسة الميدانية:

هدفت الدراسة الميدانية إلى التعرف على ما يلي.

١. مدى نجاح تطبيق أنظمة تخطيط موارد المؤسسة لدى الشركات في المملكة العربية السعودية.
٢. مدى نجاح تطبيق ممارسات المحاسبة الإدارية لدى الشركات في المملكة العربية السعودية.
٣. أثر استخدام أنظمة تخطيط موارد المؤسسة على ممارسات المحاسبة الإدارية (التمثلة في دور ورضا المحاسب الإداري).

منهجية الدراسة:

اعتمدت الباحثة عند إعداد الدراسة الميدانية على المنهج الوصفي الذي يهتم بإيضاح الحالة الحاضرة لظاهرة أو مشكلة علمية، ووصفها بشكل دقيق والتعبير عنها بشكل كمي أو كيفي (عبيدات وآخرون، ٢٠٠٠) وقد اختارت الباحثة هذا المنهج بغرض تحديد ركائز وتساؤلات الدراسة ووضعها في إطارها الصحيح، وتفسير جميع الظروف المتعلقة بها وصولاً إلى النتائج الخاصة بأثر استخدام أنظمة تخطيط

موارد المؤسسة على ممارسات المحاسبة الإدارية في المملكة العربية السعودية وبلورتها إلى توصيات تحقق الزخم المعرفي الكافي وتثري الحصيلة العلمية.
مجتمع وعينة الدراسة:

تمثل مجتمع الدراسة الحالية في جميع العاملين في الوظائف المالية و/ أو المحاسبية وكذلك الوظائف الإدارية في الشركات المطبقة لأنظمة تخطيط موارد المؤسسة في المملكة العربية السعودية، ونظرا لاتساع مجتمع الدراسة فقد تم توزيع رابط الاستبانة على عينة عشوائية عددها ٢٠٠ من العاملين في الوظائف المالية و/ أو المحاسبية وكذلك الوظائف الإدارية في الشركات المطبقة لأنظمة تخطيط موارد المؤسسة في المملكة العربية السعودية، وكانت الاستجابات المستردة منها (١٣٥) استبانة، استبعدت الباحثة واحدة منها نظرا لعدم اكتمالها، وعلى ذلك أصبح عدد الاستبانات المستوفاة والجاهزة للتحليل (١٣٤).

أسلوب جمع البيانات:

استخدمت الباحثة في جمع البيانات اللازمة للإجابة عن تساؤلات هذه الدراسة الاستبانة كأداة أساسية تم توزيعها على أفراد العينة، وقد قامت الباحثة بإعدادها استنادا الى الدراسات السابقة وامتدادا من الإطار النظري للدراسة، وقد تكونت من ثلاثة أجزاء رئيسية كما يلي:

الجزء الأول ويهدف الى التعرف على المعلومات الشخصية العامة بأفراد العينة كالتخصص والمؤهل العلمي، المؤهل المهني إن وجد، المنصب الوظيفي وعدد سنوات الخبرة.

أما الجزء الثاني فيهدف إلى التعرف على معلومات الشركة ذات العلاقة بموضوع الدراسة وهي نوع الشركة ونوع نظام تخطيط موارد المؤسسة المطبق.

وأخيرا يتضمن **الجزء الثالث** أداة الدراسة التي تقيس وجهة نظر أفراد العينة حول مدى تأثير أنظمة تخطيط موارد المؤسسة على ممارسات المحاسبة الإدارية لدى الشركات في المملكة العربية السعودية، وذلك في ثلاثة محاور قسمت على النحو التالي.

- **المحور الأول:** مدى نجاح تطبيق أنظمة تخطيط موارد المؤسسة لدى الشركات في المملكة العربية السعودية ويتكون من (١٠) عبارات.
- **المحور الثاني:** مدى نجاح تطبيق ممارسات المحاسبة الإدارية لدى الشركات في المملكة العربية السعودية ويتكون من (١٠) عبارات.
- **المحور الثالث:** أثر استخدام أنظمة تخطيط موارد المؤسسة على ممارسات المحاسبة الإدارية لدى الشركات في المملكة العربية السعودية ويتكون من (١٠) عبارات.

وقد استخدمت الباحثة في تحديد خيارات الإجابة عن الجزء الثالث من الاستبانة مقياس ليكرت الخماسي (Likert) الذي يتضمن خمس درجات تتدرج من (موافق

بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة)، وذلك لتحديد درجة الموافقة من وجهة نظر أفراد العينة على العبارات المذكورة والمتعلقة بتأثير استخدام أنظمة تخطيط موارد المؤسسة على ممارسات المحاسبة الإدارية في المملكة العربية السعودية.

وقد اعتمدت الباحثة للتحقق من صدق الاستبانة على طريقتين، الطريقة الأولى وهي الصدق الظاهري (Face validity)، التي تعتمد على عرض الأداة على المختصين من ذوي الخبرة في المجال، أما الثانية وتسمى الاتساق الداخلي (Internal Consistency) فهي تقيس مدى اتساق فقرات الاستبانة من خلال حساب معامل الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات المحور والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه (مصباح وصباح، ٢٠١٧). وفيما يلي الخطوات التي اتبعتها الباحثة للتحقق من صدق الأداة تبعا لكل طريقة من الطريقتين.

أولاً: الصدق الظاهري

وهو الصدق المعتمد على المحكمين، حيث تم عرض أداة الدراسة على عضو من أعضاء هيئة التدريس في قسم المحاسبة بكلية الاقتصاد والإدارة بجامعة الملك عبد العزيز، بهدف تحكيمها وإبداء رأيه فيها وقد تم أخذ ملاحظاته المقترحة والقيمة في الاعتبار عند إعداد الصيغة النهائية للاستبانة.

ثانياً: صدق الاتساق الداخلي لأداة الدراسة

تم حساب صدق الاتساق الداخلي بحساب معامل ارتباط بيرسون بين درجة كل فقرة من فقرات المحاور والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه وذلك كما يتضح في الجدول التالي:

جدول (٢) معاملات ارتباط بيرسون

أثر استخدام أنظمة تخطيط موارد المؤسسة على ممارسات المحاسبة الإدارية		مدى نجاح تطبيق ممارسات المحاسبة الإدارية لدى الشركات في المملكة العربية السعودية		مدى نجاح تطبيق أنظمة تخطيط موارد المؤسسة لدى الشركات في المملكة العربية السعودية	
معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م
*.٦٣٩	١	*.٤٣٦	١	*.٨٨٥	١
*.٦٣٦	٢	*.٦٤٥	٢	*.٨٥٨	٢
*.٨٧٥	٣	*.٨٠٤	٣	*.٧٥٦	٣
*.٦٤١	٤	*.٧١٨	٤	*.٦١٩	٤
*.٦٥٣	٥	*.٧١٥	٥	*.٧٧٩	٥
*.٨١٠	٦	*.٨١٠	٦	*.٨٣٥	٦
*.٧٥٢	٧	*.٧١٠	٧	*.٧٠٠	٧

أثر استخدام أنظمة تخطيط موارد المؤسسة على ممارسات. ، بيان باشيخ - د. راوية عبيد

*.٠٨٨٤	٨	*.٠٧٨٢	٨	*.٠٦٠٥	٨
*.٠٨٧٤	٩	*.٠٤٦٢	٩	*.٠٥٧٦	٩
*.٠٧٦٥	١٠	*.٠٤٥٤	١٠	*.٠٥٥٣	١٠

* وجود دلالة عند مستوى (٠.٠٥). المصدر (برنامج التحليل الاحصائي)
 يلاحظ من الجدول (٢) أن معاملات ارتباط كل فقرة من فقرات أداة الدراسة (الاستبانة) والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه جاءت جميعها داله إحصائيا عند مستوى دلالة (٠.٠٥)، مما يدل على درجة عالية من صدق الاتساق الداخلي لأداة الدراسة (الاستبانة).

كما استخدمت الباحثة للتحقق من ثبات الاستبانة معامل كرونباخ ألفا (Cronbach's alpha) وذلك كما يوضح الجدول التالي:

جدول (٣) معاملات ثبات أداة الدراسة

معامل كرونباخ ألفا	عدد العبارات	المحور
٠.٩١٣	١٠	مدى نجاح تطبيق أنظمة تخطيط موارد المؤسسة لدى الشركات في المملكة العربية السعودية
٠.٨٨٣	١٠	مدى نجاح تطبيق ممارسات المحاسبة الإدارية لدى الشركات في المملكة العربية السعودية
٠.٨٧٩	١٠	أثر استخدام أنظمة تخطيط موارد المؤسسة على ممارسات المحاسبة الإدارية
٠.٩٤٢	٣٠	الاستبانة ككل

المصدر (برنامج التحليل الاحصائي)

يتضح من الجدول السابق القيم العالية لمعاملات الثبات والتي تراوحت ما بين (٠.٨٧٩-٠.٩١٣) كما بلغ معامل الثبات الكلي للاستبانة (٠.٩٤٢). حيث تدل هذه القيم العالية إلى أن الاستبانة تتميز بدرجة عالية من الصدق والثبات، وبالتالي صلاحية استخدامها عند تطبيق الدراسة الميدانية وإمكانية الاعتماد على نتائجها. الأساليب الإحصائية المستخدمة:

بالإضافة إلى ما سبق استخدامه لتقنين أداة الدراسة مثل معامل الارتباط لـ "بيرسون"، ومعامل "كرونباخ ألفا"، ووفقا لطبيعة الدراسة والأهداف التي سعت لتحقيقها، فقد تم تفرغ وتحليل الاستبانة باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SSPS)، واستخراج النتائج عن طريق اتباع الأساليب الإحصائية التالية. أولاً: الإحصاء الوصفي، وذلك من خلال ما يلي.

- التكرارات والنسب المئوية، للتعرف على خصائص أفراد عينة الدراسة وفقا للبيانات الشخصية.

- المتوسط الحسابي وذلك لحساب المتوسط الحسابي لكل فقرة ولكل محور.

- الانحرافات المعيارية للتعرف على التباين في استجابات أفراد العينة على كل فقرة من فقرات الاستبانة.

- مقياس ليكرت الخماسي لتحديد درجة الموافقة، وفيه يتم حساب الوزن النسبي (أو القيم) لكل عبارة من عبارات الاستبانة ومن ثم يتم حساب المتوسط المرجح وتحديد الاتجاه تبعا لذلك (وفقا لجدول ٤).

جدول (٤) مقياس ليكرت الخماسي لتحديد درجة الموافقة

المتوسط المرجح	الوزن	درجة الموافقة
من ١ إلى ١.٧٩	١	غير موافق بشدة
من ١.٨٠ إلى ٢.٥٩	٢	غير موافق
من ٢.٦٠ إلى ٣.٣٩	٣	محايد
من ٣.٤٠ إلى ٤.١٩	٤	موافق
من ٤.٢٠ إلى ٥.٠٠	٥	موافق بشدة

المصدر الباحثة

test for a Population -ثانياً: الإحصاء الاستدلالي، وذلك من خلال إجراء اختبار "ت" لمتوسط المجتمع ، ويستخدم هذا الاختبار للتحقق ما إذا كان هنالك فرق معنوي بين متوسط المجتمع ومتوسط فرضي Mean (رقم ثابت).
تحليل نتائج الدراسة الميدانية:

بعد تفريغ البيانات الواردة في قوائم الاستبانة المستلمة من عينة الدراسة، وباستخدام الأساليب الإحصائية المختلفة السابق ذكرها تم تحليل نتائج الدراسة كما يلي:

النتائج المتعلقة بخصائص أفراد عينة الدراسة:

والتي تمكن الباحثة من وصف عينة الدراسة، وتحديد طبيعتها من خلال المعلومات العامة التي تضمنها الجزء الأول من الاستبانة، حيث تم تصنيف افراد عينة الدراسة كما يلي (جدول ٥).

جدول (٥) خصائص أفراد عينة الدراسة

النسبة المئوية %	العدد	التخصص العلمي
٧٨.٤%	١٠٥	محاسبة
٥.٢%	٧	إدارة أعمال
٤.٥%	٦	إدارة عامة
٠.٧%	١	اقتصاد
١١.٢%	١٥	أخرى
١٠٠.٠%	١٣٤	المجموع
النسبة المئوية %	العدد	المؤهل العلمي
٣.٧%	٥	دبلوم
٥٩.٧%	٨٠	بكالوريوس

أثر استخدام أنظمة تخطيط موارد المؤسسة على ممارسات. ، بيان باشيخ - د. راوية عبيد

ماجستير	٣٧	٢٧.٦٪
دكتوراه	١٢	٩.٠٪
المجموع	١٣٤	١٠٠.٠٪
المؤهل المهني	العدد	النسبة المئوية %
محاسب إداري معتمد	٢٥	١٨.٧٪
محاسب قانوني معتمد	٢١	١٥.٧٪
مدقق نظم معلومات معتمد	٢	١.٥٪
محلل مالي معتمد	٤	٣.٠٪
أخرى	٣	٢.٢٪
غير حاصل على مؤهل مهني	٧٩	٥٩.٠٪
المجموع	١٣٤	١٠٠.٠٪
المسمى الوظيفي	العدد	النسبة المئوية %
محاسب إداري	٤٤	٣٢.٨٪
محاسب مالي	٤٤	٣٢.٨٪
مدير عام	١٣	٩.٧٪
عضو في مجلس الإدارة	٧	٥.٢٪
أخرى	٢٦	١٩.٤٪
المجموع	١٣٤	١٠٠.٠٪
عدد سنوات الخبرة	العدد	النسبة المئوية %
أقل من (٥) سنوات	٢٧	٢٠.١٪
من (٥) إلى أقل من (١٠) سنوات	٤٦	٣٤.٣٪
من (١٠) إلى أقل من (١٥) سنة	٣٥	٢٦.١٪
(١٥) سنة فأكثر	٢٦	١٩.٤٪
المجموع	١٣٤	١٠٠.٠٪

المصدر (نتائج البرنامج الإحصائي)

١- توزيع أفراد عينة الدراسة حسب التخصص العلمي

عند سؤال أفراد عينة الدراسة عن نوع التخصص العلمي الحاصلين عليه. لاحظت الباحثة أن معظم أفراد عينة الدراسة هم من المتخصصين في المحاسبة حيث بلغت نسبتهم (٨٧.٤٪)، في حين بلغت نسبة المتخصصين في إدارة الأعمال (٥.٢٪) والإدارة العامة (٤.٥٪)، أما نسبة المتخصصين في الاقتصاد فبلغت (٠.٧٪) وأخيرا نسبة ذوي التخصصات الأخرى (١١.٢٪).

ويتضح من التوزيع السابق لأفراد العينة أن معظم أفراد العينة من ذوي التخصص في العلوم المحاسبية والإدارية بشكل عام، وهو ما يرتبط ارتباطاً وثيقاً بمتغيرات الدراسة ويحقق الإجابة عن أسئلة الدراسة بإدراك وعناية.

٢- توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي

عند سؤال أفراد عينة الدراسة عن المؤهل العلمي الحاصلين عليه، لاحظت الباحثة أن غالبية أفراد عينة الدراسة هم من الحاصلين على درجة البكالوريوس حيث بلغت نسبتهم (٥٩.٧٪)، تليهم نسبة الحاصلين على درجة الماجستير (٢٧.٦٪) ومن ثم نسبة الحاصلين على درجة الدكتوراه (٩.٠٪)، وأخيراً بلغت نسبة الحاصلين على الدبلوم (٣.٧٪).

وبالتالي يتضح للباحثة أن الجزء الأكبر من عينة الدراسة يتمتع بمستوى تعليم دراسي مرتفع، الأمر الذي يساهم في استيعاب الأثر الذي تحدثه أنظمة تخطيط موارد المؤسسة على ممارسات المحاسبة الإدارية وفهم الأسئلة المتعلقة بها والإجابة عنها.

٣- توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المؤهل المهني

عند سؤال أفراد عينة الدراسة عن المؤهل المهني الخاص بهم، لاحظت الباحثة أن معظم أفراد عينة الدراسة غير حاصلين على مؤهلات مهنية حيث بلغت نسبتهم (٥٩.٠٪) بينما بلغت نسبة الحاصلين على مؤهل محاسب إداري معتمد (١٨.٧٪) وبلغت نسبة الحاصلين على مؤهل محاسب قانوني معتمد (١٥.٧٪) ونسبة الحاصلين على مؤهل محلل مالي معتمد (٣.٠٪) ونسبة الحاصلين على مؤهل مدقق نظم معلومات معتمد (١.٥٪) في حين بلغت نسبة الحاصلون على مؤهلات مهنية أخرى (٢.٢٪).

يتضح للباحثة قلة اهتمام عينة الدراسة بالحصول على مؤهل مهني معتمد الأمر الذي لم يؤثر على فهمهم للأثر الذي تحدثه أنظمة تخطيط موارد المؤسسة على ممارسات المحاسبة الإدارية واستجاباتهم للأسئلة الموجودة في أداة الدراسة.

٤- توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المسمى الوظيفي

عند سؤال أفراد عينة الدراسة عن المسمى الوظيفي، لاحظت الباحثة أن معظم أفراد عينة الدراسة هم من المحاسبين الإداريين والمحاسبين الماليين بنسبة (٣٢.٨٪) لكل منهما، بينما بلغت نسبة مدراء العموم (٩.٧٪) تليها نسبة أعضاء مجلس الإدارة (٥.٢٪) في حين بلغت نسبة ذوي المسميات الوظيفية الأخرى (١٩.٤٪). أي أن معظم أفراد عينة الدراسة هم من الفئة المستهدفة والمرتبطة بشكل مباشر بموضوع الدراسة الأمر الذي يحقق مشاركتهم القيمة والمؤثرة في مجال الدراسة.

٥- توزيع أفراد عينة الدراسة حسب عدد سنوات الخبرة

عند سؤال أفراد عينة الدراسة عن عدد سنوات الخبرة، لاحظت الباحثة أن معظم أفراد عينة الدراسة خبرتهم من (٥) إلى أقل من (١٠) سنوات حيث بلغت نسبتهم (٣٤.٣٪) يليهم ذوي الخبرة من (١٠) إلى أقل من (١٥) سنة بنسبة (٢٦.١٪)، وبلغت نسبة من كانت خبرتهم العملية أقل من (٥) سنوات (٢٠.١٪) وكانت أقل نسبة لذوي الخبرة (١٥) سنة فأكثر حيث بلغت نسبتهم (١٩.٤٪). وبالتالي يمكن التوصل إلى حقيقة مفادها أن غالبية أفراد العينة قد أجابوا على الاستبانة من واقع خبرة وممارسة لا تقل عن خمس سنوات.

النتائج المتعلقة بخصائص الشركات محل التطبيق:

وهي التي تمكن الباحثة من وصف الشركات السعودية محل تطبيق الدراسة وذلك من حيث نوع الشركة ونوع نظام تخطيط موارد المؤسسة المطبق (جدول ٦).

جدول (٦) خصائص الشركات محل التطبيق

النسبة المئوية %	العدد	نوع الشركة
٦.٧٪	٩	شركة تضامن
٣٢.١٪	٤٣	شركة مساهمة
٤٤.٠٪	٥٩	شركة ذات مسؤولية محدودة
٦.٧٪	٩	شركة أجنبية
١٠.٤٪	١٤	أخرى
١٠٠.٠٪	١٣٤	المجموع
النسبة المئوية %	العدد	نظام تخطيط الموارد المطبق
١٢.٧٪	١٧	ساب - SAP
٢٦.١٪	٣٥	أوراكل - Oracle
٢٤.٦٪	٣٣	مايكروسوفت - Microsoft
١٠.٤٪	١٤	انفور - Infor
٦.٧٪	٩	إبيكور - Epicor
٨.٢٪	١١	أودو - Odoo
١١.٢٪	١٥	أخرى
١٠٠.٠٪	١٣٤	المجموع

المصدر (نتائج البرنامج الإحصائي)

١- توزيع الشركات حسب نوع الشركة

عند سؤال أفراد عينة الدراسة عن نوع الشركة التي ينتمون إليها، لاحظت الباحثة أن معظم أفراد عينة الدراسة ينتمون لشركات ذات مسؤولية محدودة حيث بلغت نسبتهم (٤٤.٠٪)، وبلغت نسبة المنتمين لشركات المساهمة (٣٢.١٪)، بينما بلغت نسبة المنتمين لشركات التضامن والشركات الأجنبية (٦.٧٪) لكل منهما في حين بلغت نسبة المنتمين للشركات ذات المسميات الأخرى (١٠.٤٪).

تدل هذه النسبة المذكورة على توظيف الشركات ذات المسؤولية المحدودة لأنظمة تخطيط موارد المؤسسة بشكل أكبر تليها شركات المساهمة، مما يدل على مستوى الوعي العالي وكذلك الإمكانيات المحسنة لدى تلك الشركات والتي تساهم في توظيف أنظمة تخطيط موارد المؤسسة.

٢- توزيع الشركات حسب نظام تخطيط موارد المؤسسة المطبق

عند سؤال أفراد عينة الدراسة عن نظام تخطيط موارد المؤسسة المطبق في الشركة، لاحظت الباحثة أن غالبية أفراد العينة تطبق شركاتهم نظام أوراكل - Oracle حيث بلغت نسبتهم (٢٦.١%)، تليها الشركات المطبقة لنظام مايكروسوفت - Microsoft بنسبة (٢٤.٦%)، بينما بلغت الشركات المطبقة لنظام ساب - SAP (١٢.٧%)، نظام انفور - Infor (١٠.٤%)، نظام أودو - Odo (٨.٢%)، نظام ايبكور - Epicor (٦.٧%)، وأخيراً بلغت نسبة الشركات المطبقة لأنظمة أخرى (١١.٢%). الأمر الذي يدل على أهمية نظام أوراكل وسهولة توظيفه واستحداث عدة نسخ مطورة منه تحقق المرونة في تطبيقاته وتتيح مجالاً كبيراً من التخصيص فيه.

النتائج المتعلقة بإجابة أفراد العينة عن محاور الدراسة:

حيث تناولت الباحثة في هذا الجزء نتائج الدراسة الميدانية حول أثر استخدام أنظمة تخطيط موارد المؤسسة على ممارسات المحاسبة الإدارية من خلال الإجابة على ثلاثة محاور تتضح كما يلي.

المحور الأول: مدى نجاح تطبيق أنظمة تخطيط موارد المؤسسة لدى الشركات في المملكة العربية السعودية

حيث قامت الباحثة بتخصيص (١٠) عبارات لتحديد مدى نجاح تطبيق أنظمة تخطيط موارد المؤسسة لدى الشركات في المملكة العربية السعودية، وكانت النتائج كالتالي.

جدول (٧) مدى نجاح تطبيق أنظمة تخطيط موارد المؤسسة لدى الشركات في المملكة العربية السعودية

م	العبارة	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	ترتيب الفقرات
١	توظيف الشركات لحظة واضحة تتناول فيها ميزانية الاستثمار في أنظمة تخطيط موارد المؤسسة	٤.٥٧	٪٨٩	٠.٦٦٥	موافق بشدة	١
٢	جاهزية المرافق والبنية التحتية لتطبيق أنظمة تخطيط موارد المؤسسة	٤.٥٥	٪٨٩	٠.٧٠٠	موافق بشدة	٣
٣	توفير التدريب اللازم لاستخدام أنظمة تخطيط موارد المؤسسة	٤.٥٧	٪٨٩	٠.٧٧٠	موافق بشدة	٢
٤	التنسيق اللازم بين الأقسام المعنية بتطبيق أنظمة تخطيط موارد المؤسسة	٤.٤٩	٪٨٧	٠.٦٨٠	موافق بشدة	٥

أثر استخدام أنظمة تخطيط موارد المؤسسة على ممارسات. ، بيان باشيخ - د. راوية عبيد

م	العبرة	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	ترتيب الفقرات
٥	تحقق مركزية المعلومات نتيجة تنفيذ نظام تخطيط موارد المؤسسة	٤.٣٦	%٨٤	٠.٨٥٣	موافق بشدة	١٠
٦	تقليص مدة إنجاز الأعمال نتيجة تنفيذ نظام تخطيط موارد المؤسسة	٤.٤١	%٨٥	٠.٧٨٧	موافق بشدة	٧
٧	تعزيز عملية الرقابة نتيجة تنفيذ نظام تخطيط موارد المؤسسة	٤.٤٨	%٨٧	٠.٦٤٦	موافق بشدة	٦
٨	تحسين عملية اتخاذ القرار نتيجة تنفيذ نظام تخطيط موارد المؤسسة	٤.٣٨	%٨٥	٠.٧٠٢	موافق بشدة	٩
٩	دعم ممارسة الأعمال الإلكترونية نتيجة تنفيذ نظام تخطيط موارد المؤسسة	٤.٥١	%٨٨	٠.٧٠٢	موافق بشدة	٤
١٠	تعزيز عملية التواصل نتيجة تنفيذ نظام تخطيط موارد المؤسسة	٤.٣٩	%٨٥	٠.٦٩٣	موافق بشدة	٨
	مدى نجاح تطبيق أنظمة تخطيط موارد المؤسسة لدى الشركات في المملكة العربية السعودية ككل	٤.٤٧	%٨٧	٠.٥٤٠	موافق بشدة	
	قيمة (ت)	٩٥.٧٧٢	مستوى الدلالة	٠.٠٠٠*		

*وجود دلالة عند مستوى (٠.٠٥) المصدر نتائج البرنامج الاحصائي يتضح من نتائج الاختبارات الإحصائية (جدول ٧) لاستجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات مدى نجاح تطبيق أنظمة تخطيط موارد المؤسسة لدى الشركات في المملكة العربية السعودية تراوح المتوسطات الحسابية ما بين (٤.٣٦ إلى ٤.٥٧ من ٥) وهي متوسطات تقع ضمن الفئة الخامسة من فئات مقياس ليكرت الخماسي وتشير إلى درجة الاستجابة (موافق بشدة). الأمر الذي يوضح بشكل عام نجاح تطبيق أنظمة تخطيط موارد المؤسسة لدى الشركات في المملكة العربية السعودية.

حيث يتضح من الجدول السابق رقم (٧)، مع ترتيب بنوده ترتيباً تنازلياً حسب المتوسط الحسابي لأراء عينة الدراسة، ومن ثم مقارنتها بجدول الموافقة رقم (٤) ما يلي.

- جاءت العبارة (توظيف الشركات لخطوة واضحة تتناول فيها ميزانية الاستثمار في أنظمة تخطيط موارد المؤسسة) بالمرتبة الأولى بدرجة استجابة (موافق بشدة) بمتوسط حسابي (٤.٥٧) وبنسبة مئوية بلغت (%٨٩).
- جاءت العبارة (توفير التدريب الملائم لاستخدام أنظمة تخطيط موارد المؤسسة) بالمرتبة الثانية بدرجة استجابة (موافق بشدة) بمتوسط حسابي (٤.٥٧) وبنسبة مئوية بلغت (%٨٩).

- جاءت العبارة (جاهزية المرافق والبنية التحتية التقنية لتطبيق أنظمة تخطيط موارد المؤسسة) بالمرتبة الثالثة بدرجة استجابة (موافق بشدة) بمتوسط حسابي (٤.٥٥) ونسبة مئوية بلغت (٨٩٪).
 - جاءت العبارة (دعم ممارسة الأعمال الإلكترونية نتيجة تنفيذ نظام تخطيط موارد المؤسسة) بالمرتبة الرابعة بدرجة استجابة (موافق بشدة) بمتوسط حسابي (٤.٥١) ونسبة مئوية بلغت (٨٨٪).
 - جاءت العبارة (التنسيق الملائم بين الأقسام المعنية بتطبيق أنظمة تخطيط موارد المؤسسة) بالمرتبة الخامسة بدرجة استجابة (موافق بشدة) بمتوسط حسابي (٤.٤٩) ونسبة مئوية بلغت (٨٧٪).
 - جاءت العبارة (تعزيز عملية الرقابة نتيجة تنفيذ نظام تخطيط موارد المؤسسة) بالمرتبة السادسة بدرجة استجابة (موافق بشدة) بمتوسط حسابي (٤.٤٨) ونسبة مئوية بلغت (٨٧٪).
 - جاءت العبارة (تقليص مدة إنجاز الأعمال نتيجة تنفيذ نظام تخطيط موارد المؤسسة) بالمرتبة السابعة بدرجة استجابة (موافق بشدة) بمتوسط حسابي (٤.٤١) ونسبة مئوية بلغت (٨٥٪).
 - جاءت العبارة (تعزيز عملية التواصل نتيجة تنفيذ نظام تخطيط موارد المؤسسة) بالمرتبة الثامنة بدرجة استجابة (موافق بشدة) بمتوسط حسابي (٤.٣٩) ونسبة مئوية بلغت (٨٥٪).
 - جاءت العبارة (تحسين عملية اتخاذ القرار نتيجة تنفيذ نظام تخطيط موارد المؤسسة) بالمرتبة التاسعة بدرجة استجابة (موافق بشدة) بمتوسط حسابي (٤.٣٨) ونسبة مئوية بلغت (٨٥٪).
 - جاءت العبارة (تحقق مركزية المعلومات نتيجة تنفيذ نظام تخطيط موارد المؤسسة) بالمرتبة العاشرة بدرجة استجابة (موافق بشدة) بمتوسط حسابي (٤.٣٦) ونسبة مئوية بلغت (٨٤٪).
- كما يتضح من الجدول ان المتوسط الحسابي لكافة استجابات أفراد العينة لعبارات المحور ككل بلغ (٤.٤٧) ومستوى دلالة الاختبار (ت) أقل من (٠.٠٥) وهو مستوى الدلالة المعتمد في هذه الدراسة، مما يشير في ضوء المتوسط الحسابي- إلى وجود موافقة قوية ذات دلالة احصائية لمدى نجاح تطبيق أنظمة تخطيط موارد المؤسسة لدى الشركات في المملكة العربية السعودية.
- وتستنتج الباحثة مما سبق نجاح أنظمة تخطيط موارد المؤسسة وفاعلية الدور الذي تؤديه لدى الشركات في المملكة العربية السعودية، وأن أهم ما يعزز هذا النجاح مجموعة المزايا والإمكانيات التي تقدمها والتي تتمثل في دعم ممارسة الأعمال الإلكترونية، تعزيز عملية الرقابة، تقليص مدة إنجاز الأعمال، تحسين عملية اتخاذ القرار وتحقيق مركزية المعلومات، كما أن نجاح هذه الأنظمة يعتمد بشكل

أثر استخدام أنظمة تخطيط موارد المؤسسة على ممارسات. ، بيان باشيخ - د. راوية عبيد

أساسي على ضرورة الاستعداد والتأهيل لتطبيقها سواء من الناحية المادية كتوظيف الشركات ل خطة واضحة تتناول فيها ميزانية الاستثمار فيها، أو البشرية والوظيفية كتوفير التدريب الملائم لاستخدامها وكذلك التقنية كجاهزية المرافق والبنية التحتية التقنية لتطبيق أنظمة تخطيط موارد المؤسسة بالإضافة إلى التنسيق الملائم بين الأقسام المعنية بتطبيقها. وهو ما تتفق به الباحثة مع نتائج عدد من الدراسات مثل (Dropulić, 2020, Azman et al.,2019, Suhaimi et al.,2016, Circa et al.,2015, Gärtner & Krichbaum,2014, Seo, 2013)

المحور الثاني: مدى نجاح تطبيق ممارسات المحاسبة الإدارية لدى الشركات في المملكة العربية السعودية

حيث قامت الباحثة بتخصيص (١٠) عبارات لتحديد مدى نجاح تطبيق ممارسات المحاسبة الإدارية لدى الشركات في المملكة العربية السعودية، وكانت النتائج كالتالي.

جدول (٨) مدى نجاح تطبيق ممارسات المحاسبة الإدارية لدى الشركات في المملكة العربية السعودية

م	العبارة	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	ترتيب الفقرات
١	يتضمن دور المحاسب الإداري المساعدة في اتخاذ القرارات	٤.٣٤	%٨٤	٠.٦٣٨	موافق بشدة	٤
٢	يتضمن دور المحاسب الإداري المساعدة في توجيه عمليات الشركة	٤.١٩	%٨٠	٠.٧٦٧	موافق	٩
٣	يتضمن دور المحاسب الإداري تقديم أساس لإدارة التكاليف	٤.٣٣	%٨٣	٠.٧٦٤	موافق بشدة	٦
٤	يتضمن دور المحاسب الإداري المساعدة في تقييم أداء الشركة	٤.٣١	%٨٣	٠.٨٤٤	موافق بشدة	٧
٥	يتضمن دور المحاسب الإداري المساعدة على النمو الاستراتيجي للشركة	٤.٢٣	%٨١	٠.٧٢٥	موافق بشدة	٨
٦	يتضمن دور المحاسب الإداري المساعدة على إدارة المخاطر بكفاءة	٤.١٩	%٨٠	٠.٧٨٧	موافق	١٠
٧	تساعد المشاركة في المهام الإدارية على تعزيز رضا المحاسب الإداري	٤.٣٧	%٨٤	٠.٦٩٠	موافق بشدة	٣
٨	يساعد الإنجاز في أداء الأعمال على تعزيز رضا المحاسب الإداري	٤.٤٣	%٨٦	٠.٦٩٩	موافق بشدة	٢
٩	يساعد الدعم المقدم من الإدارة على تعزيز رضا المحاسب الإداري	٤.٥٠	%٨٨	٠.٦١٠	موافق بشدة	١
١٠	تساعد إمكانية استخدام المهارات الفردية الخاصة على تعزيز رضا المحاسب الإداري	٤.٣٤	%٨٣	٠.٧٦٥	موافق بشدة	٥
مدى نجاح تطبيق ممارسات المحاسبة الإدارية لدى الشركات في المملكة العربية السعودية ككل		٤.٣٢	%٨٧	٠.٥١١	موافق بشدة	
قيمة (ت)		٩٧.٩٢٠	مستوى الدلالة	٠.٠٠٠*		

المصدر (نتائج البرنامج الإحصائي)

*وجود دلالة عند مستوى (٠.٠٥)

يتضح من نتائج الاختبارات الإحصائية (جدول ٨) أن هناك تفاوتاً في استجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات مدى نجاح تطبيق ممارسات المحاسبة الإدارية لدى الشركات في المملكة العربية السعودية حيث تراوحت المتوسطات الحسابية ما بين (٤.١٩ إلى ٤.٥٠ من ٥) وهي متوسطات تقع ضمن الفئتان الرابعة والخامسة من فئات مقياس ليكرت الخماسي وتشير إلى درجة الاستجابة (موافق، موافق بشدة) على الترتيب. الأمر الذي يوضح بشكل عام نجاح تطبيق ممارسات المحاسبة الإدارية لدى الشركات في المملكة العربية السعودية.

حيث يتضح من الجدول السابق رقم (8)، مع ترتيب بنوده ترتيباً تنازلياً حسب المتوسط الحسابي لأراء عينة الدراسة، ومن ثم مقارنتها بجدول الموافقة رقم (٤) ما يلي.

- جاءت العبارة (يساعد الدعم المقدم من الإدارة على تعزيز رضا المحاسب الإداري) بالمرتبة الأولى بدرجة استجابة (موافق بشدة) بمتوسط حسابي (٤.٥٠) وبنسبة مئوية بلغت (٨٨٪).
- جاءت العبارة (يساعد الإنجاز في أداء الأعمال على تعزيز رضا المحاسب الإداري) بالمرتبة الثانية بدرجة استجابة (موافق بشدة) بمتوسط حسابي (٤.٤٣) وبنسبة مئوية بلغت (٨٦٪).
- جاءت العبارة (تساعد المشاركة في المهام الإدارية على تعزيز رضا المحاسب الإداري) بالمرتبة الثالثة بدرجة استجابة (موافق بشدة) بمتوسط حسابي (٤.٣٧) وبنسبة مئوية بلغت (٨٤٪).
- جاءت العبارة (يتضمن دور المحاسب الإداري المساعدة في اتخاذ القرارات) بالمرتبة الرابعة بدرجة استجابة (موافق بشدة) بمتوسط حسابي (٤.٣٤) وبنسبة مئوية بلغت (٨٤٪).
- جاءت العبارة (تساعد إمكانية استخدام المهارات الفردية الخاصة على تعزيز رضا المحاسب الإداري) بالمرتبة الخامسة بدرجة استجابة (موافق بشدة) بمتوسط حسابي (٤.٣٤) وبنسبة مئوية بلغت (٨٣٪).
- جاءت العبارة (يتضمن دور المحاسب الإداري تقديم أساس لإدارة التكاليف) بالمرتبة السادسة بدرجة استجابة (موافق بشدة) بمتوسط حسابي (٤.٣٣) وبنسبة مئوية بلغت (٨٣٪).
- جاءت العبارة (يتضمن دور المحاسب الإداري المساعدة في تقييم أداء الشركة) بالمرتبة السابعة بدرجة استجابة (موافق بشدة) بمتوسط حسابي (٤.٣١) وبنسبة مئوية بلغت (٨٣٪).
- جاءت العبارة (يتضمن دور المحاسب الإداري المساعدة على النمو الاستراتيجي للشركة) بالمرتبة الثامنة بدرجة استجابة (موافق بشدة) بمتوسط حسابي (٤.٢٣) وبنسبة مئوية بلغت (٨١٪).

- جاءت العبارة (يتضمن دور المحاسب الإداري المساعدة في توجيه عمليات الشركة) بالمرتبة التاسعة بدرجة استجابة (موافق) بمتوسط حسابي (٤.١٩) وبنسبة مئوية بلغت (٨٠٪).
- جاءت العبارة (يتضمن دور المحاسب الإداري المساعدة على إدارة المخاطر بكفاءة) بالمرتبة العاشرة بدرجة استجابة (موافق) بمتوسط حسابي (٤.١٩) وبنسبة مئوية بلغت (٨٠٪).

كما يتضح من الجدول ان المتوسط الحسابي لكافة استجابات أفراد العينة لعبارات المحور ككل بلغ (٤.٣٢) كما يشير الجدول إلى أن مستوى دلالة الاختبار (ت) أقل من (٠.٠٥) وهو مستوى الدلالة المعتمد في هذه الدراسة، مما يشير في ضوء المتوسط الحسابي- إلى وجود موافقة قوية ذات دلالة احصائية لمدى نجاح تطبيق ممارسات المحاسبة الإدارية لدى الشركات في المملكة العربية السعودية.

وتستنتج الباحثة مما سبق أن كلا من دور ورضا المحاسب الإداري يساعدان بشكل كبير على نجاح تطبيق ممارسات المحاسبة الإدارية لدى الشركات في المملكة العربية السعودية، وأن أبرز ما يتصف به دور المحاسب الإداري هو مساعدة الشركات في اتخاذ القرارات، تقديم أساس لإدارة التكاليف، تقييم أداء الشركة والنمو الاستراتيجي لها، وأخيرا إدارة المخاطر بكفاءة لدى الشركة.

بينما يتأثر رضا المحاسب الإداري بعدة عوامل أهمها الدعم المقدم من الإدارة، الإنجاز في أداء الأعمال، المشاركة في المهام الإدارية وأخيرا إمكانية استخدام المهارات الفردية الخاصة. وهو ما تتفق به الباحثة مع نتائج عدد من الدراسات مثل (Ascani et al.,2021, Horton et al.,2020, Zotorvie et al.,2017, Mitter & Hiebl, 2017, Voipio, 2014, Ahid & Augustine, 2012, Mishra, 2011).

المحور الثالث: أثر استخدام أنظمة تخطيط موارد المؤسسة على ممارسات المحاسبة الإدارية

حيث قامت الباحثة بتخصيص (١٠) عبارات لتحديد أثر استخدام أنظمة تخطيط موارد المؤسسة على ممارسات المحاسبة الإدارية وذلك لدى الشركات في المملكة العربية السعودية، وكانت النتائج كالتالي.

جدول (٩) أثر استخدام أنظمة تخطيط موارد المؤسسة على ممارسات المحاسبة الإدارية لدى الشركات في المملكة العربية السعودية

م	العبارة	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	ترتيب الفقرات
١	يؤدي تنفيذ نظام تخطيط موارد المؤسسة إلى تقليل المهام الروتينية للمحاسب الإداري كجمع البيانات	٤.٥٨	%٩٠	٠.٦٤١	موافق بشدة	١
٢	يؤدي تنفيذ نظام تخطيط موارد المؤسسة إلى إجراء المحاسب الإداري لمزيد من الأعمال التحليلية	٤.٤٩	%٨٧	٠.٧٤٣	موافق بشدة	٣
٣	يؤدي تنفيذ نظام تخطيط موارد المؤسسة إلى تعزيز مشاركة المحاسب الإداري في عملية اتخاذ القرارات	٤.١٧	%٧٩	٠.٨٠٠	موافق	١٠
٤	يتطلب تنفيذ نظام تخطيط موارد المؤسسة امتلاك المحاسب الإداري لمجموعة من المهارات الأساسية	٤.٥١	%٨٨	٠.٦٥٧	موافق بشدة	٢
٥	أهمية مساهمة المحاسب الإداري المتبادلة بخبرته في تطبيق وتشغيل نظام تخطيط موارد المؤسسة	٤.٣١	%٨٣	٠.٧٢٨	موافق بشدة	٧
٦	يؤدي استخدام أنظمة تخطيط موارد المؤسسة إلى مشاركة المحاسب الإداري في المهام الإدارية بشكل أكبر	٤.٢٨	%٨٢	٠.٧٥٢	موافق بشدة	٨
٧	يؤدي استخدام أنظمة تخطيط موارد المؤسسة إلى إنجاز المحاسب الإداري للعمل بشكل أفضل	٤.٤٨	%٨٧	٠.٦٤٦	موافق بشدة	٤
٨	تدعم أنظمة تخطيط موارد المؤسسة إمكانية استخدام المحاسب الإداري لمهاراته الخاصة	٤.٢٥	%٨١	٠.٧٩٩	موافق بشدة	٩
٩	يؤدي استخدام أنظمة تخطيط موارد المؤسسة إلى تعزيز مستوى الرضا الوظيفي لدى المحاسب الإداري	٤.٤٣	%٨٦	٠.٦٥٤	موافق بشدة	٦
١٠	يؤدي التزام الإدارة بتنفيذ أنظمة تخطيط موارد المؤسسة إلى تعزيز مستوى الرضا الوظيفي لدى المحاسب الإداري	٤.٤٦	%٨٧	٠.٦٤٥	موافق بشدة	٥
	أثر استخدام أنظمة تخطيط موارد المؤسسة على ممارسات المحاسبة الإدارية ككل	٤.٤٠	%٨٥	٠.٤٩١	موافق بشدة	
	قيمة (ت)	١٠٣.٧٠٤	مستوى الدلالة	٠.٠٠٠*		

المصدر (نتائج البرنامج

*وجود دلالة عند مستوى (٠.٠٥)

(الإحصائي)

يتضح من نتائج الاختبارات الإحصائية (جدول ٩) أن هناك تفاوتاً في استجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات أثر استخدام أنظمة تخطيط موارد المؤسسة على ممارسات المحاسبة الإدارية والمتمثلة في دور ورضا المحاسب

أثر استخدام أنظمة تخطيط موارد المؤسسة على ممارسات. ، بيان باشيخ - د. راوية عبيد

الإداري حيث تراوحت المتوسطات ما بين (٤.١٧ إلى ٤.٥٨ من ٥) وهي متوسطات تقع ضمن الفئتان الرابعة والخامسة من فئات مقياس ليكرت الخماسي وتشير إلى درجة الاستجابة (موافق، موافق بشدة) على الترتيب. الأمر الذي يوضح بشكل عام التأثير الكبير لأنظمة تخطيط موارد المؤسسة على ممارسات المحاسبة الإدارية. حيث يتضح من الجدول السابق رقم (9)، مع ترتيب بنوده ترتيباً تنازلياً حسب المتوسط الحسابي لأراء عينة الدراسة، ومن ثم مقارنتها بجدول الموافقة رقم (٤) ما يلي.

- جاءت العبارة (يؤدي تنفيذ نظام تخطيط موارد المؤسسة إلى تقليل المهام الروتينية للمحاسب الإداري كجمع البيانات) بالمرتبة الأولى بدرجة استجابة (موافق بشدة) بمتوسط حسابي (٤.٥٨) ونسبة مئوية بلغت (٩٠٪).
- جاءت العبارة (يتطلب تنفيذ نظام تخطيط موارد المؤسسة امتلاك المحاسب الإداري لمجموعة من المهارات الأساسية) بالمرتبة الثانية بدرجة استجابة (موافق بشدة) بمتوسط حسابي (٤.٥١) ونسبة مئوية بلغت (٨٨٪).
- جاءت العبارة (يؤدي تنفيذ نظام تخطيط موارد المؤسسة إلى إجراء المحاسب الإداري لمزيد من الأعمال التحليلية) بالمرتبة الثالثة بدرجة استجابة (موافق بشدة) بمتوسط حسابي (٤.٤٩) ونسبة مئوية بلغت (٨٧٪).
- جاءت العبارة (يؤدي استخدام أنظمة تخطيط موارد المؤسسة إلى إنجاز المحاسب الإداري للعمل بشكل أفضل) بالمرتبة الرابعة بدرجة استجابة (موافق بشدة) بمتوسط حسابي (٤.٤٨) ونسبة مئوية بلغت (٨٧٪).
- جاءت العبارة (يؤدي التزام الإدارة بتنفيذ أنظمة تخطيط موارد المؤسسة إلى تعزيز مستوى الرضا الوظيفي لدى المحاسب الإداري) بالمرتبة الخامسة بدرجة استجابة (موافق بشدة) بمتوسط حسابي (٤.٤٦) ونسبة مئوية بلغت (٨٧٪).
- جاءت العبارة (يؤدي استخدام أنظمة تخطيط موارد المؤسسة إلى تعزيز مستوى الرضا الوظيفي لدى المحاسب الإداري) بالمرتبة السادسة بدرجة استجابة (موافق بشدة) بمتوسط حسابي (٤.٤٣) ونسبة مئوية بلغت (٨٦٪).
- جاءت العبارة (أهمية مساهمة المحاسب الإداري المتبادلة بخبرته في تطبيق وتشغيل نظام تخطيط موارد المؤسسة) بالمرتبة السابعة بدرجة استجابة (موافق بشدة) بمتوسط حسابي (٤.٣١) ونسبة مئوية بلغت (٨٣٪).
- جاءت العبارة (يؤدي استخدام أنظمة تخطيط موارد المؤسسة إلى مشاركة المحاسب الإداري في المهام الإدارية بشكل أكبر) بالمرتبة الثامنة بدرجة استجابة (موافق بشدة) بمتوسط حسابي (٤.٢٨) ونسبة مئوية بلغت (٨٢٪).

- جاءت العبارة (تدعم أنظمة تخطيط موارد المؤسسة إمكانية استخدام المحاسب الإداري لمهاراته الخاصة) بالمرتبة التاسعة بدرجة استجابة (موافق بشدة) بمتوسط حسابي (٤.٢٥) وبنسبة مئوية بلغت (٨١٪).
 - جاءت العبارة (يؤدي تنفيذ نظام تخطيط موارد المؤسسة إلى تعزيز مشاركة المحاسب الإداري في عملية اتخاذ القرارات) بالمرتبة العاشرة بدرجة استجابة (موافق) بمتوسط حسابي (٤.١٧) وبنسبة مئوية بلغت (٧٩٪).
- كما يتضح من الجدول ان المتوسط الحسابي لكافة استجابات أفراد العينة لعبارات المحور ككل بلغ (٤.٤٠) كما يشير الجدول إلى أن مستوى دلالة الاختبار (ت) أقل من (٠.٠٥) وهو مستوى الدلالة المعتمد في هذه الدراسة، مما يشير في ضوء المتوسط الحسابي- إلى وجود موافقة قوية ذات دلالة احصائية لأثر استخدام أنظمة تخطيط موارد المؤسسة على ممارسات المحاسبة الإدارية المتمثلة في دور ورضا المحاسب الإداري.

وعليه تستنتج الباحثة الأثر الكبير الذي يحدثه توظيف أنظمة تخطيط موارد المؤسسة على ممارسات المحاسبة الإدارية المتمثلة في دور ورضا المحاسب الإداري. فقد أبرزت النتائج أن توظيف أنظمة تخطيط موارد المؤسسة يؤثر على دور المحاسب الإداري من عدة نواحي أبرزها تقليل أداء المحاسب الإداري للمهام الروتينية وإجرائه للمزيد من الأعمال التحليلية، إنجاز العمل ومشاركته في المهام الإدارية وعمليات اتخاذ القرار بشكل أكبر، كما تدعم أنظمة تخطيط موارد المؤسسة إمكانية استخدام المحاسب الإداري لمهاراته الفردية الخاصة، الأمر الذي يظهر بشكل عام تأكيدات أفراد العينة على أثر استخدام أنظمة تخطيط موارد المؤسسة في تعزيز مستوى الرضا الوظيفي لدى المحاسب الإداري، مع الأخذ في الاعتبار أهمية الالتزام والدعم الإداري عند تنفيذ هذه الأنظمة في تعزيز مستوى الرضا الوظيفي لدى المحاسب الإداري.

كما يوافق أفراد العينة في استجاباتهم على ضرورة امتلاك المحاسب الإداري لمجموعة من المهارات الأساسية عند تنفيذ أنظمة تخطيط موارد المؤسسة وكذلك أهمية مساهمة المحاسب الإداري المتبادلة بخبرته في تطبيق وتشغيل نظام تخطيط موارد المؤسسة. وهو ما تتفق به الباحثة مع نتائج عدد من الدراسات مثل (Nguyen et al., 2021, Gärtner & Krichbaum, 2014, Etemadi & Kazeminia, 2014, Kanellou & Spathis, 2013, Sánchez-Rodríguez & Spraakman, 2012).

نتائج الدراسة:

أظهرت نتائج الدراسة الميدانية ما يلي:

١. مدى نجاح أنظمة تخطيط موارد المؤسسة وفاعلية الدور الذي تؤديه لدى الشركات في المملكة العربية السعودية، وإن من أهم ما يعزز هذا النجاح ويدعم

- هذا الدور توظيف الشركات لخطوة واضحة تتناول فيها ميزانية الاستثمار في أنظمة تخطيط موارد المؤسسة وتوفير التدريب الملائم لمستخدمي أنظمة تخطيط موارد المؤسسة، حيث يساعد استخدام أنظمة تخطيط موارد المؤسسة على تعزيز الرقابة الداخلية لدى الشركات، ويؤدي إلى تقليص مدة إنجاز الأعمال وتحسين عملية اتخاذ القرار والتواصل ما بين الإدارات في الشركة.
٢. يساعد كلا من دور ورضا المحاسب الإداري بشكل كبير على نجاح تطبيق ممارسات المحاسبة الإدارية لدى الشركات في المملكة العربية السعودية، وأن أبرز ما يتضمنه دور المحاسب الإداري المساعدة في اتخاذ القرارات، تقديم أساس لإدارة التكاليف، توجيه وتقييم أداء الشركة والمساعدة على النمو الاستراتيجي لها، وأخيرا المساعدة على إدارة المخاطر بكفاءة وفعالية. كما يساعد كلا من الدعم المقدم من الإدارة، الإنجاز في أداء الأعمال والمشاركة في المهام الإدارية وإمكانية استخدام المهارات الفردية على تعزيز رضا المحاسب الإداري وتقليل معدل دورانه لدى الشركة.
٣. الأثر الكبير الذي يحدثه توظيف أنظمة تخطيط موارد المؤسسة على ممارسات المحاسبة الإدارية المتمثلة في دور ورضا المحاسب الإداري، حيث يؤدي تنفيذ نظام تخطيط موارد المؤسسة إلى تقليل المهام الروتينية للمحاسب الإداري وإجرائه للمزيد من الأعمال التحليلية، إنجازها للعمل بشكل أفضل ومشاركته في المهام الإدارية واتخاذ القرارات بشكل أكبر، كما تدعم أنظمة تخطيط موارد المؤسسة إمكانية استخدام المحاسب الإداري لمهاراته الخاصة. الأمر الذي يؤكد في مجمله أن استخدام أنظمة تخطيط موارد المؤسسة تؤدي إلى تعزيز الرضا الوظيفي لدى المحاسب الإداري. مع الأخذ في الاعتبار أهمية دور والتزام الإدارة بتنفيذ أنظمة تخطيط موارد المؤسسة في تعزيز ذلك.

توصيات الدراسة:

- في ظل نتائج الدراسة، توصي الباحثة بما يلي:
١. ضرورة توظيف المزيد من الشركات لأنظمة تخطيط موارد المؤسسة نظرا لما تحققه من دور فعال في تحقيق مركزية المعلومات والرقابة وتقييم الأداء وغيرها من المزايا التنافسية للشركة.
 ٢. ضرورة الاهتمام بتقديم الدعم والتحفيز الإداري وتوفير بيئة العمل الملائمة التي تساهم في تعزيز دور المحاسب الإداري وارتقائه وتعزيز مستوى الرضا الوظيفي الخاص به.
 ٣. العمل على تطوير المستوى العملي ومهارات المحاسب الإداري المستخدم لنظام تخطيط موارد المؤسسة من خلال تكثيف دورات التدريب المقدمة له والتي تعزز من فهم النظام وتسهيل استخدامه.

٤. السعي نحو تعزيز مساهمة أنظمة تخطيط موارد المؤسسة في دعم دور ورضا المحاسب الإداري وفقا لمتطلبات الشركة وأهدافها وبما يحقق النمو الاستراتيجي والفعال لها.

قائمة المراجع:

بن فطيمة، أحلام، بالرمضان، فطيمة، الزهرة، زابي، عبير و بكوش، لطيفة (٢٠١٩). واقع استخدام أساليب المحاسبة الإدارية في المؤسسات العاملة بولاية الوادي: دراسة استثنائية. رسالة ماجستير، جامعة حمة لخضر، الوادي، الجزائر.

دروش، سارة، وحركات، سعيدة (٢٠١٦). آليات المحاسبة الإدارية الحديثة في تحقيق الميزة التنافسية دراسة حالة: مؤسسة الشفق لصناعة البطاريات - عين مليلة. رسالة ماجستير، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي، الجزائر.

سويسي، العطرة، ونحيب، دبابش (٢٠١٩). استخدامات أدوات المحاسبة الإدارية في اتخاذ القرار بالمؤسسة الاقتصادية دراسة حالة: المؤسسة الوطنية للأصلاح- مركب الملح لوطاية- بسكرة. رسالة ماجستير، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر.

عبد الحليم، عبير (٢٠١٣). محركات التغيير في الممارسات المتقدمة للمحاسبة الإدارية في بيئة تكنولوجيا المعلومات. مجلة التجارة والتمويل، العدد ٤، ٥٠٠-٤٦١.

عبيدات، ذوقان، وعدس، عبد الرحمن، وعبد الحق، كايد (٢٠٠٠). البحث العلمي مفهومه أدواته - أساليبه. ط٢، الرياض: دار أسامة للنشر والتوزيع. قمازي، نجوم، وحكيم، ملياني (٢٠١٨). مساهمة الأساليب الحديثة للمحاسبة الإدارية في تعظيم قيمة المؤسسة الاقتصادية - دراسة استقصائية على المؤسسات الإنتاجية لولاية سطيف. رسالة دكتوراة، جامعة فرحات عباس، سطيف، الجزائر.

وكالة الأنباء السعودية واس (٢٠١٩). المملكة تقفز ١٦ مركزاً في مؤشر التنافسية العالمي في محور الاتصالات وتقنية المعلومات. تم الاسترجاع من الموقع الإلكتروني التابع للحكومة:

Abbasi, S., Zamani, M. & Valmohammadi, C. (2014). The effects of ERP systems implementation on management accounting in Iranian organizations. *Education, Business and Society: Contemporary Middle Eastern Issues*, 7 (4), 245 – 256.

Abdel-Haq, M., Chatti, H. & Asfoura, E. (2018). Investigating the Success and the Advantages of Using ERP System in KSA Context. *Engineering, Technology & Applied Science Research*, 8 (6), 3631-3639.

Agho, A., Mueller, C. & Price, J. (1993). Determinants of employee job satisfaction: An empirical test of a causal model. *Human Relations*, 46, 1007-1027.

- Ahid, M. & Augustine, A. (2012). The Roles and Responsibilities of Management Accountants in the Era of Globalization. *Global Journal of Management and Business Research*, 12 (15), 43-53.
- Alhajaj, K. (2018). *Exploring the implementation of ERP as a complex innovation: The case of the Kingdom of Saudi Arabia*. Doctoral thesis, University of the West of England, Bristol, England.
- Appelbaum, D., Kogan, A., Vasarhelyi, M. & Yan, Z. (2017). Impact of business analytics and enterprise systems on managerial accounting. *International Journal of Accounting Information Systems*, 25, 29-44.
- Ascani, I, Ciccola, R. & Chiucchi, M. (2021). A Structured Literature Review about the Role of Management Accountants in Sustainability Accounting and Reporting. *Sustainability*, 13(4), 2357.
- Azman, S., Idris, N. & Chun, G. (2019). The Challenges and Benefits of Enterprise Resource Planning (ERP) System Implementation: A Case in Malaysian Manufacturing Firm. *Management Research Spectrum*, 9 (1), 10-14.
- Bamber, L., Broun, K., & Harrison, W. (2008). *Managerial accounting, First edition*. New Jersey, United States: Prentice Hall.
- Beheshti, H.M. (2006). What managers should know about ERP/ERP II. *Management Research News*, 29 (4), 184-193.
- Blegen, M. (1993). Nurses job satisfaction: Ameta-analysis of related variables. *Nursing Research*, 42 (1), 36-41.
- Chen, H., Huang, S., Chiu, A. & Pai, F. (2011). The ERP system impact on the role of accountants. *Industrial Management & Data Systems*, 112 (1), 83-101.
- Circa, C., Almasan, A., Margea, R. & Margea, C. (2015). ERP Systems and Management Accounting – Evolutions and Challenges. *The Young Economists Journal*, XII (24),155-166.
- Dropulić, I.** (2020). The impact of the ERP system on management accounting in the insurance business of the Republic of Croatia. *Oeconomica Jadertina*, 10 (2),74-88.
- Etemadi, H., & Kazeminia, S. (2014). Impact of Enterprise Resource Planning Systems (ERP) on Management Accountants.

- Management and Administrative Sciences Review*, 3(4), 507-515.
- Garrison, R., Noreen, E., & Brewer, P. (2006). *Managerial Accounting Eleventh edition*. New York, United States: McGraw-Hill/Irwin.
- Gärtner, B. & Krichbaum, A. (2014). The Role of Management Accountants in The Use of ERP Systems in Large Companies. *Österreichische Controller-Studie*, advance online publication.
- Grabski, S., Leech, S. & Sangster, A. (2009). ERP Implementations and Their Impact Upon Management Accountants. *Journal of Information Systems and Technology Management*, 6 (2), 125-142.
- Hilton, R. (2004). *Managerial accounting. Sixth Edition*. New York, United states: McGraw-Hill. Horngren, Ch., Datar, S. & Foster, G. (2003). *Cost accounting: A managerial emphasis Eleventh edition*. New Jersey, United States: Prentice Hall Publishing.
- Horngren, ch., Datar, S., Foster, G., Rajan, M. & Ittner, C. (2009). *Cost Accounting: A Managerial Emphasis*. New Jersey, United States: Pearson Prentice Hall. Horton, K., Wanderley, C., Souza, G. & Araujo, J. (2020). Roles and Attitudes in the Management Accounting Profession: An International Study. *Management Accounting Quarterly*, 21 (3), 1-9.
- Hwang, M. I., & Thorn, R. G. (1999). The effect of user engagement on system success: A meta-analytical integration of research findings. *Information and Management*, 35(4), 229-236.
- Imbiri. W. (2018). The Accountant Satisfaction in Using ERP Systems. *CommIT (Communication and Information Technology) Journal*, 12(1), 27 -34.
- Ince, H., Imamoglu, S. Z., Keskin, H., Akgun, A., and Efe, M. (2013). The Impact of ERP Systems and Supply Chain Management Practices on Firm Performance: Case of Turkish Companies. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 99, 1124 – 1133. Institute of Management Accountants (1981). Definition of Management Accounting. *Derived from:* <https://www.imanet.org/-/media/6c984e4d7c854c2fb40b96bfbe991884.ashx?as=1&mh>.

- Ismail, N. & King, M. (2007). Factors influencing the alignment of accounting information systems in small and medium sized Malaysian manufacturing firms. *Journal of Information Systems and Small Business*, 1 (1-2), 1-20.
- Ives, B., & Olson, M. (1992). User involvement and MIS success. *Management Science*, 30(5), 586-603.
- Jean-Baptiste, R. (2009). Can accountants bring a positive contribution to ERP implementation. *International Management Review*, 5 (2), 81-109.
- Kallunki, J., Laitinen, E., Silvola, H. (2011). Impact of enterprise resource planning systems on management control systems and firm performance. *International Journal of Accounting Information Systems*, 12 (1), 20-39.
- Kanellou, A. & Spathis, C. (2013). Accounting benefits and satisfaction in an ERP environment. *International Journal of Accounting Information Systems*, 14, 209–234.
- Karamatova, L. (2017). *Management Accounting and ERP Systems: Factors behind the Choice of Information Systems when Exercising Management Accounting*. Bachelor Thesis, Luleå University of Technology, Sweden.
- Koh, S., Ong, T. & Samuel, A. (2017). The impacts of physical, psychological, and environmental factors on employees job satisfaction among public accounting professionals in Malaysia. *Asia-Pacific Management Accounting Journal (APMAJ)*, 12 (2), 129-156.
- Lin, H. (2010). An Investigation into the Effects of IS Quality and Top Management Support of ERP System Usage. *Total Quality Management & Business Excellence*, 21(3), 335-349.
- Locke, E. (1965). The relationship of task success to task liking and satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 49, 379-385.
- Locke, E. (1983). The nature and causes of job satisfaction. In Dunnette, M. D. (ed.), *Hand book of Industrial and Organizational Psychology* (1297-1349). Illinois, Chicago: Rand-McNally College Publishing Company.
- Madanhire, I. and Mbohwa, C. (2016). Enterprise Resource Planning (ERP) in Improving Operational Efficiency: Case Study. *Procedia CIRP*, 40 , 225–229.

- Malinić, S. & Todorović, M. (2012). How Does Management Accounting Change under the Influence of ERP?. *Economic Research-Ekonomska Istraživanja*, 25 (3), 722-751.
- Mishra, S. (2011). Management Accountant: Role & Future Challenges. *SSRN Electronic Journal*, Available at: <https://ssrn.com/abstract=1788032>
- Mitter, C. & Hiebl, M. (2017). The role of management accounting in international entrepreneurship. *Journal of Accounting & Organizational Change*, 13 (3),381-409.
- Møller, Ch., Kræmmergaard, P. & Rikhardsson, P. (2006). The Emergence of Enterprise Systems Management - A Challenge to the IS Curriculum. *International Journal of Information and Operations Management Education*, 1(4), 1-11.
- Moyes, G., Owusu-Ansah, S. & Ganguli, G. (2006). Factors Influencing the Level of Job Satisfaction of Hispanic Accounting Professionals: A Perceptual Survey. *Journal of Business & Economic Studies*, 12 (1), 12-26.
- Moyes, G., Shao, L. & Newsome, M. (2008). Comparative Analysis of Employee Job Satisfaction in The Accounting Profession. *Journal of Business & Economics Research (JBER)*, 6 (2), 65-82.
- Nguyen T. ,Nguyen, Q. & Vua. L. (2021). The effects of accounting benefit, ERP system quality and management commitment on accountants' satisfaction. *Accounting*, 12(5), 127-136.
- Pervan, I & Dropulić. I (2019). The impact of integrated information systems on management accounting: case of Croatia. *Journal of Contemporary Management Issues*, 24 (1), 21-38.
- Ragowsky, A. & Somers, T. (2002). Special Section: Enterprise Resource Planning. *Journal of Management Information Systems*, 19 (1),11-16.
- Saleh, M., Abbad, M. & Al-Shehri, M. (2013). ERP Implementation Success Factors in Saudi Arabia. *International Journal of Computer Science and Security (IJCSS)*, 7 (1), 15-30.
- Sánchez-Rodríguez, C. & Spraakman, G. (2012). ERP systems and management accounting: a multiple case study. *Qualitative Research in Accounting & Management*, 9 (4), 398-414.

- Scapens, R. & Jazayeri, M. (2003). ERP Systems and Management Accounting Change: Opportunities or Impacts? A Research Note. *European Accounting Review*, 12 (1), 201-233.
- Seo, G. (2013). *Challenges in Implementing Enterprise Resource Planning (ERP) system in Large Organizations: Similarities and Differences Between Corporate and University Environment*. Master Thesis, Massachusetts Institute of Technology, Cambridge, United Kingdom.
- Sheu, C. & Bongsug Chae, B. & Krumwiede, D. (2003). *National Difference and ERP Implementation: Issues and Challenges*. Paper Presented at DSI & APDSI Shanghai, China.
- Somers, T., Nelson, K. & Karimi, J. (2003). Confirmatory factor analysis of the end-user computing satisfaction instrument: replication within an ERP domain. *Decision Sciences*, 34 (3), 595-621.
- Spector, P. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Cause, and Consequence*. Thousands Oaks, California: Sage Publications.
- Spraakman, G, O'Grady, W., Askarany, D. & Akroyd, C. (2018). ERP Systems and Management Accounting: New Understandings through "Nudging" in Qualitative Research. *Journal of Accounting & Organizational Change*, 14(2), 120-137.
- Stancu, A. & Dragut, B. (2018). ERP Systems – Past, Present and Future. *Knowledge Horizons – Economics*, 10 (4), 33 - 44.
- Stoneburner, G., Goguen, A., & Feringa A. (2002). Risk management guide for information technology systems. *National Institute of Standards and Technology*, 1-55.
- Suhaimi, N., Nawawi. A & Salin, A. (2016). Impact of enterprise resource planning on management control system and accountants' role. *Int. Journal of Economics and Management*, 10 (1), 93 - 108.
- Suprpto, W., Tarigan, Z. & Basana, S. (2017). *The Influence of ERP System to the Company Performance Seen through Innovation Process, Information Quality, and Information Sharing as the Intervening Variables*. Paper presented at the International Conference on Education and Multimedia Technology, 87-91, Singapore.

- Sutton, S. (2006). Enterprise systems and the re-shaping of accounting systems: A call for research. *International Journal of Accounting Information Systems*, 7 (1), 1-6.
- Tadger, R. (1998). Enterprise resource planning. *Internet week*, Manhasset.
- Turner, A. & Miclette, A. (1962). Sources of satisfaction in repetitive work. *Occupational Psychology*, 36, 215-231.
- Umble, E., Haft, R. & Umble, M. (2003). Enterprise Resource Planning: Implementation procedures and Critical Success Factors. *European Journal of Operational Research*, 146 (20), 241-257.
- Voipio, J. (2014). *Management accountant's modern role and barriers to role change – Case Tech Inc.* Master's Thesis, Aalto University, Finland.
- Wang, E & Chen, J (2006). Effects of internal support and consultant quality on the consulting process and ERP system quality. *Decision Support Systems*, 42 (2),1029-1041.
- Zotorvie, J., Kudo, M., & Adade, T. (2017). A Survey of Factors that Influence the Level of Job Satisfaction and Turnover Intention of Professional Accountants in Ghana. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 7 (10), 41-56.
- <https://www.spa.gov.sa/1980405>