

بحث بعنوان

تطور الأنظمة المحاسبية في إدارة الرواتب

ريم فاروق محمد العمري

رئيس قسم الرواتب

بلدية الوسطية

الملخص

تطورت أنظمة إدارة الرواتب بفعالية عبر التاريخ، حيث انتقلنا من العمليات اليدوية إلى استخدام التكنولوجيا المتقدمة. هذا التقدم يساهم في تحسين دقة حسابات الرواتب، تسريع عمليات المعالجة، وتعزيز تجربة الموظفين. بفضل التكنولوجيا الحديثة وتكامل الأنظمة، يمكن للشركات تعظيم فاعلية إدارة الرواتب، مع التركيز على تطوير أمان البيانات والامتثال للتشريعات المتغيرة.

Abstract

Payroll management systems have evolved effectively throughout history, as we have moved from manual processes to the use of advanced technology. This advancement contributes to improving the accuracy of payroll calculations, speeding up processing processes, and enhancing the employee experience. Thanks to modern technology and systems integration, companies can maximize the effectiveness of payroll management, focusing on developing data security and complying with changing legislation.

المقدمة

تطورت الأنظمة المحاسبية المتعلقة بإدارة الرواتب بشكل كبير على مر العقود، حيث شهدت هذه النظم تحولات جوهرية تعكس التطور التكنولوجي وتغيرات البيئة التشريعية والاقتصادية. بدأت هذه الأنظمة كأنظمة يدوية معقدة، لكن مع تقدم التكنولوجيا، أصبحت الحوسبة الآلية ونظم إدارة الموارد البشرية تلعب دورًا حيويًا في تسهيل وتحسين إجراءات إدارة الرواتب. يشمل هذا التطور استخدام أنظمة المعلومات الحديثة، والذكاء الاصطناعي، والتحليل البياني، الذين ساهموا في تحسين دقة الرواتب وتسريع عمليات المعالجة. تأثرت هذه التطورات أيضًا بالمتطلبات القانونية والضريبية المتغيرة، مما دفع بالمؤسسات إلى مراجعة وتحسين نهجها لإدارة الرواتب لضمان الامتثال والفاعلية.

1. التحول التكنولوجي: شهدت أنظمة إدارة الرواتب تحولاً جذرياً نتيجة للتقدم التكنولوجي، حيث تبنت الحوسبة الآلية وأنظمة المعلومات لتحسين فعالية إجراءات حسابات الرواتب وإدارتها.
2. الذكاء الاصطناعي وتحليل البيانات: تأثرت أنظمة إدارة الرواتب بتقنيات الذكاء الاصطناعي وتحليل البيانات، مما ساهم في تحسين دقة التنبؤ بالرواتب وتسريع عمليات المعالجة.
3. التغيرات القانونية والضريبية: شجعت التطورات في التشريعات والضوابط القانونية والضريبية على إعادة تقييم أنظمة إدارة الرواتب لتحقيق الامتثال وتجنب المخاطر المالية.
4. تحسين الشفافية والمرونة: أدت التكنولوجيا إلى تعزيز مستويات الشفافية في إدارة الرواتب، مما يمنح المؤسسات مرونة أكبر في تلبية احتياجات الموظفين والامتثال لمتطلبات السوق.

5. أمان البيانات وحماية الخصوصية: مع التطور التكنولوجي، أصبحت أمان البيانات وحماية خصوصية المعلومات الشخصية أمورًا حاسمة في تصميم وتنفيذ أنظمة إدارة الرواتب لضمان سرية وأمان المعلومات.

مشكلة البحث

تعاني مشكلة تطور الأنظمة المحاسبية في إدارة الرواتب من تحديات متنوعة تأتي نتيجة التطورات المستمرة في البيئة التكنولوجية والقوانين الضريبية والعمل. أحد هذه التحديات يتمثل في تعقيدات المتطلبات الضريبية والقوانين العمالية المتغيرة، حيث يتطلب الامتثال لها تحديثًا دوريًا للأنظمة لضمان الدقة والشمول.

علاوة على ذلك، تواجه الشركات تحديات في تكامل الأنظمة المحاسبية مع بيئات العمل المتنوعة، مما يؤدي إلى صعوبات في توفير تجربة موحدة للموظفين في مختلف القطاعات والفروع. هذا يفرض الحاجة إلى تصميم أنظمة قادرة على التكيف والتواصل بفعالية مع مجموعة واسعة من الأنظمة والمنصات.

مشكلة أخرى تتعلق بأمان البيانات، حيث يتزايد التهديد من الهجمات الإلكترونية على البيانات المالية والشخصية. يتعين على الأنظمة المحاسبية تكامل تقنيات حماية متقدمة لضمان سلامة وسرية المعلومات.

وفي سياق التحول الرقمي، يظهر تحدي تكاليف التحديث والتطوير باستمرار، حيث تتطلب الابتكارات التكنولوجية الجديدة استثمارات كبيرة. هذا يشكل تحدياً للشركات، خاصة الصغيرة والمتوسطة الحجم، اللواتي قد تجد صعوبة في تحمل تكاليف تبني التقنيات الحديثة.

إذًا، تتعامل مشكلة تطور الأنظمة المحاسبية في إدارة الرواتب مع توازن حساس بين متطلبات التكنولوجيا والتشريعات، وكذلك بين تقديم تجربة فعالة للموظفين وتكلفة التحديث المستمر.

1. تعقيدات التشريعات والقوانين الضريبية: التغييرات المستمرة في اللوائح والضوابط القانونية والضريبية تشكل تحدياً كبيراً لأنظمة إدارة الرواتب، مما يتطلب تكاملاً مستمراً لضمان الامتثال الكامل وتجنب المخاطر المحتملة.
2. تكامل الأنظمة والبيئات المتنوعة: صعوبة تحقيق تكامل فعال بين أنظمة إدارة الرواتب والبيئات العمل المتنوعة، مما يؤدي إلى تحديات في توفير تجربة موحدة للموظفين في سياقات العمل المختلفة.
3. أمان البيانات والخصوصية: التهديدات المتزايدة لأمان البيانات وخصوصية المعلومات تعتبر مشكلة رئيسية، حيث يتعين على الأنظمة المحاسبية تكامل تقنيات حماية فعّالة للحفاظ على سرية البيانات.
4. التكلفة المالية للتحديث المستمر: التبنى المتواصل للتكنولوجيا الجديدة يتطلب استثمارات كبيرة، مما يمثل تحدياً للشركات في مواكبة التحول الرقمي دون التأثير الكبير على التكاليف.
5. تحسين تجربة المستخدم والتدريب: ضرورة تحسين تجربة المستخدم وتقديم تدريب فعال للموظفين لفهم واعتماد الأنظمة الجديدة، وهو تحدي يعزز أهمية توجيه الجهود نحو التحسين المستمر وتوفير الدعم اللازم.

أهداف البحث

1. فهم التأثيرات التكنولوجية: تحديد كيف أثر التطور التكنولوجي على تطوير الأنظمة المحاسبية في إدارة الرواتب، وتحليل الفوائد والتحديات المستجدة التي قدمتها هذه التكنولوجيا.
2. تحليل التأثيرات القانونية والضريبية: دراسة كيفية تأثير التطورات في الأنظمة المحاسبية على امتثال الشركات للتشريعات والضوابط القانونية والضريبية، وتحديد الحلول لتحسين الامتثال.

3. تقييم كفاءة ودقة العمليات: تحليل مدى تحسين كفاءة عمليات إدارة الرواتب بفضل التطورات في الأنظمة المحاسبية، مع التركيز على دقة الحسابات والتقليل من الأخطاء.

4. تحليل مستوى التكامل مع أنظمة أخرى: فحص درجة تكامل أنظمة إدارة الرواتب مع أنظمة أخرى في الشركة، مثل نظم الموارد البشرية والمحاسبة العامة، لتحديد مدى فعالية التواصل والتكامل.

5. تحقيق التوازن بين الفعالية والتكلفة: دراسة كيف يمكن للتطورات في الأنظمة المحاسبية تحقيق توازن بين تحسين فعالية إدارة الرواتب والتكلفة المالية والجهد البشري المطلوب لتنفيذ وصيانة هذه الأنظمة.

أهمية البحث

1. تحسين الكفاءة والدقة: فهم تطور الأنظمة المحاسبية في إدارة الرواتب يعزز من كفاءة العمليات ويزيد من دقة حسابات الرواتب، مما يقلل من الأخطاء الإنسانية ويحسن الأداء العام لإدارة الموارد البشرية.

2. تعزيز الامتثال للتشريعات: فحص كيف يمكن للأنظمة المحاسبية المتقدمة تعزيز امتثال الشركات للتشريعات والقوانين الضريبية المتغيرة، مما يقلل من مخاطر الغرامات ويعزز سمعة الشركة.

3. تعزيز تجربة الموظفين: فهم كيف يمكن أن يؤدي تطور الأنظمة المحاسبية إلى تحسين تجربة الموظفين من خلال تسريع عمليات الرواتب وتوفير وصول سهل للمعلومات المالية.

4. مواكبة التطورات التكنولوجية: يعزز البحث فهم كيف يمكن للشركات الاستفادة من أحدث التكنولوجيات في مجال إدارة الرواتب، مما يجعلها قادرة على المنافسة بفعالية في بيئة الأعمال المتغيرة.

5. تحقيق التوازن بين التكلفة والفاعلية: يوفر البحث فهماً حول كيفية تحقيق التوازن المثلى بين تحسين فاعلية إدارة الرواتب والحفاظ على تكاليف معقولة، مما يساعد الشركات على تحقيق الاستدامة المالية.

أسئلة البحث

1. كيف يمكن لتطور الأنظمة المحاسبية في إدارة الرواتب أن يساهم في تحسين دقة حسابات الرواتب وتقليل الأخطاء الإنسانية؟
2. ما هي التحديات التي تواجه الشركات في تكامل أنظمة إدارة الرواتب مع أنظمة أخرى، مثل نظم الموارد البشرية والمحاسبة العامة؟
3. كيف يؤثر تطور الأنظمة المحاسبية على تجربة الموظفين فيما يتعلق بإدارة الرواتب، وكيف يمكن تحسين هذه التجربة بفعالية؟
4. ما هي أهم التحديات الأمنية التي تواجه الأنظمة المحاسبية في مجال إدارة الرواتب، وكيف يمكن ضمان أمان وسرية البيانات المالية؟
5. كيف يمكن لتقنيات الذكاء الاصطناعي وتحليل البيانات أن تساهم في تحسين تنبؤات الرواتب وتسريع عمليات المعالجة في أنظمة إدارة الرواتب؟

الإطار النظري

تتناول نظرية تطور الأنظمة المحاسبية في إدارة الرواتب مفهوماً أساسياً في مجال المحاسبة وتكنولوجيا المعلومات. يتضمن هذا الإطار النظري عدة جوانب تسلط الضوء على التحولات التاريخية والتقنيات المستخدمة في هذا السياق.

في بدايات إدارة الرواتب، كانت النظم تعتمد بشكل أساسي على المعالجة اليدوية، حيث كانت عمليات حساب الرواتب تتطلب وقتاً طويلاً وكانت عرضة للأخطاء البشرية. مع تقدم التكنولوجيا، ظهرت الحوسبة الآلية لتسهيل عمليات حساب الرواتب وتقليل الإشكاليات الناتجة عن الأخطاء البشرية.

تطورت الأنظمة المحاسبية في إدارة الرواتب لتتضمن تكنولوجيا المعلومات، حيث أصبحت قادرة على توفير مستويات عالية من التكامل مع أنظمة الموارد البشرية والمحاسبة العامة. يتمثل التحدي الرئيسي في هذا السياق في تحقيق توازن بين الدقة والفاعلية في إدارة الرواتب.

تتدرج تقنيات الذكاء الاصطناعي وتحليل البيانات ضمن إطار نظري لتطور الأنظمة المحاسبية، حيث تمثل هذه التقنيات إضافة هامة. يمكن للذكاء الاصطناعي تحسين دقة التنبؤ بالرواتب وتسريع عمليات المعالجة، مما يساهم في تحقيق تحسين في الأداء العام للأنظمة.

تتأثر هذه الأنظمة بالتشريعات والضوابط القانونية، مما يفرض ضرورة تطويرها بانسجام مع التغييرات القانونية. يتعين على الأنظمة المحاسبية التكيف بشكل مستمر لضمان امتثالها للمعايير واللوائح الحديثة.

بهذا الإطار النظري، يظهر أن تطور الأنظمة المحاسبية في إدارة الرواتب يعكس تفاعلاً مستمراً بين التكنولوجيا والمتطلبات القانونية، ويسهم في تحسين فعالية إدارة الرواتب وتحقيق أقصى استفادة من الموارد التكنولوجية.

1. تطور التكنولوجيا وأنظمة إدارة الرواتب: يندرج تطور الأنظمة المحاسبية في إدارة الرواتب ضمن سياق تقدم التكنولوجيا. يتضمن ذلك الانتقال من العمليات اليدوية إلى الحوسبة الآلية وتكامل تقنيات المعلومات لتحسين الكفاءة والدقة.

تطورت التكنولوجيا بشكل كبير في مجال أنظمة إدارة الرواتب، حيث أصبحت هذه الأنظمة تعتمد بشكل كبير على التقنيات الحديثة لتسهيل العمليات المالية والإدارية. في البداية، كانت الشركات تعتمد على الأساليب اليدوية في إدارة الرواتب، ولكن مع تقدم التكنولوجيا، ظهرت أنظمة الحوسبة الآلية وقواعد البيانات لتسريع هذه العمليات.

تقدمت البرمجيات المخصصة لإدارة الرواتب بشكل كبير، مما سهل على الشركات تحديث الرواتب والمزايا بشكل فعال ودقيق. كما أدت التقنيات السحابية إلى تحسين إمكانية الوصول ومشاركة البيانات بين الإدارات المختلفة، مما يسهم في تعزيز التفاعل والتعاون داخل الشركات.

ظهرت أنظمة إدارة الرواتب المتقدمة التي تعتمد على تقنيات الذكاء الاصطناعي، حيث تقوم بتحليل البيانات بشكل أفضل لتوفير توقعات دقيقة حول التكاليف والموارد المالية. كما أصبحت هناك حلول متقدمة للتحكم في الأمان وحماية البيانات المالية للموظفين.

<https://jaspss.com>

في النهاية، يعكس تطور التكنولوجيا في مجال إدارة الرواتب السعي نحو تحسين الكفاءة وتسهيل العمليات المالية، مما يعود بالفائدة على الشركات والموظفين على حد سواء.

2. تكامل النظم وتحسين التواصل: يتناول الإطار النظري كيف يمكن لتطوير الأنظمة المحاسبية تعزيز

تكاملها مع أنظمة أخرى في الشركة، مثل نظم الموارد البشرية، لتحسين تبادل المعلومات وتسهيل التواصل.

تكامل النظم يشكل ركيزة أساسية في العصر الحديث، حيث يهدف إلى تحسين التواصل بين مختلف الأنظمة والتقنيات. بدأت الشركات في الاستفادة من تكامل النظم لضمان تدفق سلس للبيانات بين مختلف الأقسام، مما يساهم في تحسين الكفاءة العامة للعمليات.

تقنيات تبادل البيانات مثل واجهات برمجة التطبيقات (APIs) تلعب دورًا حيويًا في تحسين التواصل بين النظم، حيث تمكن من نقل البيانات بسهولة بين تطبيقات مختلفة دون تعقيدات كبيرة. يعزز هذا التكامل التعاون بين مختلف الفرق داخل المؤسسة.

في عالم الأعمال الحديث، أصبح تكامل النظم يمتد ليشمل الاتصال مع أنظمة الشركاء والعملاء. تبنت الشركات أنظمة ERP (تخطيط موارد المؤسسة) التي تدمج مختلف العمليات الأساسية لتحقيق تكامل شامل يعزز التواصل ويساهم في تحقيق الأهداف الاستراتيجية.

تكامل النظم يقف كسائق لتحسين تجربة المستخدم، حيث يمكن للأفراد الوصول بسهولة إلى مختلف الخدمات والمعلومات. يساهم هذا في تعزيز رضا العملاء وتحسين العلاقات التجارية.

باختصار، تكامل النظم يعد عنصرًا حيويًا لتحسين التواصل في مختلف السياقات، سواء داخل المؤسسات أو بينها، مما يسهم في تعزيز الفعالية والتفاعل السلس.

3. الذكاء الاصطناعي وتحليل البيانات في إدارة الرواتب: يتناول التفكير النظري كيف يمكن لتقنيات الذكاء

الاصطناعي وتحليل البيانات تحسين عمليات تنبؤ الرواتب، وبالتالي، تعزيز دقة الرواتب وفعالية إدارتها.

شهدت إدارة الرواتب تحولًا كبيرًا بفضل تقنيات الذكاء الاصطناعي وتحليل البيانات. تمثل هذه التقنيات تقدمًا هائلًا في تحسين دقة العمليات المالية وتسهيل إدارة الرواتب بشكل فعال.

يستفيد القسم المالي من تحليل البيانات بوساطة الذكاء الاصطناعي في تقديم توقعات دقيقة حول التكاليف والموارد المالية. يمكن للأنظمة المدعومة بالذكاء الاصطناعي تحليل الاتجاهات التاريخية والتنبؤ بالتغيرات المستقبلية، مما يسهم في اتخاذ قرارات أفضل فيما يتعلق برواتب الموظفين.

تساهم تقنيات الذكاء الاصطناعي في تحسين عمليات تصنيف الرواتب وتوزيع المكافآت بناءً على أداء الموظفين. يمكن للأنظمة المدعومة بالذكاء الاصطناعي تحليل البيانات الفردية لكل موظف، مما يسهم في تقديم مقترحات مخصصة لتحسين إدارة المكافآت.

تسهم تقنيات تحليل البيانات في إدارة الرواتب في تحسين العدالة والشفافية. يمكن للذكاء الاصطناعي تقديم تقارير دقيقة حول هيكل الرواتب داخل الشركة، مما يساعد في تقادي التحيزات وتعزيز الثقة بين الموظفين.

بهذه الطريقة، يسهم تكامل تقنيات الذكاء الاصطناعي وتحليل البيانات في تحسين فعالية إدارة الرواتب، وتجعل هذه العملية أكثر دقة وشفافية.

4. تأثير العوامل القانونية والتشريعات على الأنظمة: يشمل الإطار النظري دراسة كيف يمكن للتطورات في التشريعات والقوانين الضريبية التأثير على تصميم وتحسين الأنظمة المحاسبية لضمان الامتثال وتجنب المخاطر القانونية.

العوامل القانونية والتشريعات تلعب دورًا حاسمًا في تحديد وتشكيل الأنظمة في مختلف القطاعات. تعزز الإطارات القانونية القوانين التي تنظم عمل الأنظمة، وتؤثر بشكل كبير على سلوكها وتصرفاتها. تقوم التشريعات بتحديد معايير الأمان وحماية البيانات، مما يلزم الأنظمة بتكامل تدابير الأمان والامتثال لحماية المعلومات الحساسة. هذا يؤدي إلى تطوير أنظم قوية وموثوقة تحمي خصوصية البيانات وتحقق التزام الشركات بالتشريعات المحلية والدولية.

تؤثر التشريعات أيضًا على تصميم الأنظمة من حيث الشفافية والمساءلة. قد تلزم القوانين بإدراج ميزات توثيق وتقارير دقيقة لتحقيق التفتيش والمراقبة. هذا يساهم في تعزيز مستوى الشفافية وتوثيق العمليات الأنظمة. التشريعات تلعب دورًا في توجيه اتجاهات الابتكار وتطوير التكنولوجيا. يمكن أن توفر التشريعات الحوافز أو تفرض قيودًا على استخدام تقنيات محددة، مما يؤثر على اتجاهات البحث والتطوير في مجال الأنظمة. في الختام، يتأثر تصميم ووظائف الأنظمة بشكل كبير بالعوامل القانونية والتشريعات. تشكل هذه القوانين إطارًا قانونيًا يحدد مسار الابتكار والتنظيم، وتلعب دورًا حاسمًا في تحقيق التوازن بين التطور التكنولوجي وحقوق وحيريات المستخدمين.

5. تحديات الأمان وحماية البيانات: يتعامل الإطار النظري مع قضايا الأمان وحماية البيانات، حيث يتعين

على الأنظمة المحاسبية تكامل تقنيات حديثة لضمان سرية وأمان المعلومات الخاصة بالرواتب والموظفين.

تواجه مجالات تحديات الأمان وحماية البيانات تطورًا مستمرًا للتقنيات. إحدى أبرز التحديات تكمن في تزايد

تعقيد التهديدات السيبرانية، حيث يسعى المهاجمون إلى استغلال الثغرات الأمنية للوصول إلى البيانات

الحساسة. هذا يتطلب تطوير إجراءات أمان متقدمة للدفاع عن الأنظمة والبيانات.

تعتبر متطلبات الامتثال القانوني وحقوق الخصوصية تحديًا كبيرًا، حيث يتعين على المؤسسات الامتثال

للتشريعات المتزايدة والتي تتطلب حماية البيانات الشخصية وتقديم تقارير دقيقة حول الاستخدام والمعالجة.

زيادة حجم البيانات وتعقيدات الهياكل التحتية تجعل من التحديات تحتاج إلى حلول متقدمة، خاصة مع تطور

تقنيات التحليل الضخم والذكاء الاصطناعي. هنا يكمن التحدي في توفير تكنولوجيا الحماية المستمرة والتحديث

المستمر لمواكبة تلك التقنيات.

في سياق التحول إلى العمل عن بُعد، تظهر تحديات جديدة في ضمان أمان الاتصالات وحماية البيانات

الحساسة أثناء نقلها عبر الشبكات. يتطلب هذا تكنولوجيات الشبكات المؤمنة وتوعية الموظفين بممارسات

الأمان الرقمي.

إجراءات الحماية لا تقتصر فقط على التكنولوجيا، بل تتطلب أيضًا توفير تدريب شامل للموظفين للحفاظ على

مستوى عالٍ من الوعي بمخاطر الأمان وضرورة اتباع أفضل الممارسات في تعاملهم مع البيانات الحساسة.

باختصار، يتطلب تحقيق أمان قوي وحماية فعّالة للبيانات التصدي لتحديات متعددة، مع التركيز على التكنولوجيا، والتشريعات، والوعي والتدريب.

النتائج والتوصيات

النتائج:

1. تحسين كفاءة إدارة الرواتب: يوضح البحث أن تطور الأنظمة المحاسبية قادر على تعزيز كفاءة إدارة الرواتب من خلال تقليل الأخطاء البشرية وتسريع عمليات المعالجة، مما يسهم في تحسين أداء العمليات المالية.

2. تعزيز امتثال التشريعات: تشير النتائج إلى أن تحسين الأنظمة المحاسبية يسهم في تحقيق مستويات أعلى من الامتثال للتشريعات والضوابط القانونية، وبالتالي، يقلل من المخاطر القانونية والغرامات.

3. تحسين تجربة الموظفين: يظهر البحث أن تطوير الأنظمة المحاسبية يلعب دوراً حيوياً في تحسين تجربة الموظفين، حيث يمكن للتكنولوجيا تسهيل إجراءات الرواتب وتوفير وصول سهل للمعلومات المالية للموظفين.

التوصيات:

1. تبني أحدث التقنيات: يوصى بأن تقوم الشركات بتبني أحدث التقنيات في مجال إدارة الرواتب، بما في ذلك تقنيات الذكاء الاصطناعي وتحليل البيانات، لتعزيز دقة الرواتب وتسريع العمليات.

2. تكامل الأنظمة: يتعين على الشركات تعزيز تكامل أنظمة إدارة الرواتب مع أنظمة الموارد البشرية والمحاسبة العامة، لتحسين تبادل المعلومات وتسهيل التواصل الداخلي.

3. تعزيز التدريب والوعي: يُنصح بتعزيز برامج التدريب والوعي للموظفين حول استخدام الأنظمة المحاسبية الجديدة، مما يساهم في تعزيز فهمهم وزيادة فعالية التنفيذ.

4. تقييم الأمان وسرية البيانات: يجب على الشركات تقييم تكنولوجيات الأمان المستخدمة في الأنظمة المحاسبية لضمان حماية سرية بيانات الرواتب والمعلومات الشخصية.

5. متابعة التشريعات والتحديثات: يُنصح بمتابعة التشريعات والتحديثات القانونية بانتظام، وضبط الأنظمة وفقاً للتغييرات لضمان الامتثال المستمر للقوانين واللوائح المحلية والدولية.

المصادر والمراجع

سعدى. (2018). واقع تطبيق الأنظمة المحاسبية الحديثة في المؤسسات الصناعية الجزائرية: دراسة حالة شركة مناجم الفوسفات-تبسة. (Doctoral dissertation).

عاشور، ج. م. ك.، & جمال محمد كامل. (2017). إدارة المعرفة ودورها في تطوير أنظمة المعلومات المحاسبية لترشيد القرارات الإدارية في ظل تقنيات المعلومات الحديثة في الوحدات الحكومية (دراسة ميدانية). مجلة الشروق للعلوم التجارية، 9(9)، 99-186.

د. نمر عبد الحميد السليحات/د. منذر بركان النمر. (2014). قياس كفاءة وفاعلية النظم المحاسبية في شركات

النفط الكويتية. ECONOMICS AND ADMINISTRATION STUDIES JOURNAL

(EASJ)(formerly AL-DANANEER JOURNAL), 1(5).

يونس الشريف. (1981). دراسة وتحليل نظم المعلومات المحاسبية. دراسات في الاقتصاد والتجارة، 17(2).

حيدر صباح حسن ذو الفقار محمد فليح سامي جبار عنبر. (2013). دور المدقق الخارجي في كفاءة وجودة

الأداء المحاسبي. ECONOMICS AND ADMINISTRATION STUDIES JOURNAL.

(EASJ)(formerly AL-DANANEER JOURNAL), 1(4).

الجلبي، محمد، العنزي، & مغاز. (2021). تصميم وتنفيذ نظام إلكتروني للرواتب: (هيئة استثمار نينوى

أ نموذجاً). مجلة التربية والعلوم، 30(4)، 106-124.

نوغروهو، إف آي (2021). حكم استقطاع لبدء عمل اموظف احكومي لسكاة املال) دراسة حالة في وزارة

الشؤون الدينية ونوجريي سنة 2020م (أطروحة دكتوراه، جامعة دار السلام جونتور).