

دراسة مدى إمكانية تطبيق محاسبة الموارد البشرية في شركات الاتصالات الليبية

(دراسة تطبيقية على شركة المدار الجديد)

رائف عبد الرحمن بومدين
المعهد العالي للعلوم والتقنية/ يفرن

علي نوري شينه
المعهد العالي للعلوم والتقنية/الأصابعه

ملخص الدراسة :

هدفت هذه الدراسة إلى التحقق من مدى إمكانية تطبيق نظام محاسبة الموارد البشرية في شركة المدار الجديد، واعتمدت الدراسة على صحيفة استبيان، تم تجميعها من عينة من (25) موظفا (استرد منها 20 صحيفة)، من الذين يشغلون الوظائف: مدير الإدارة المالية، والمحاسبين والمراجعين والموظفين بالإدارة المالية، وتوصلت الدراسة إلى: إمكانية تطبيق محاسبة الموارد البشرية بالشركة، وتوصلت الدراسة إلى وجود وعي كاف لدى إدارة الشركة بأهمية تطبيق محاسبة الموارد البشرية، حيث إن تبني نظام محاسبة الموارد البشرية يساعد إدارة الشركة في اتخاذ القرارات السليمة. وأوصت الدراسة بضرورة قيام الشركة بعمل الندوات وورش العمل التي من شأنها أن تزيد من مستوى الوعي بأهمية تطبيق محاسبة الموارد البشرية، والعمل على تحديث النظام الحالي بما يتلاءم مع احتياجات البيئة الحديثة، والعمل على تبني طرق محاسبية سليمة للتعامل مع النفقات الخاصة بالموارد البشرية .

1.1 مقدمة:

أصبح من الضرورة بمكان في العصر الراهن التحول إلى اقتصاد مبني على المعرفة، ويتطلب ذلك خدمات تكنولوجية عالية المستوى وتقنيات متطورة جداً ناتجة عن الاكتشافات العلمية الحديثة المتطورة، الأمر الذي يتطلب عناصر بشرية على مستوى عال من التعليم والتدريب والخبرة في مجالات التخصص، ومن هنا كان الاعتراف بالدور الكبير والمهم الذي تؤديه الموارد البشرية في الأنشطة الاقتصادية والاجتماعية والإنتاجية المختلفة، وعلى مستوى منشآت الأعمال فإن الموارد البشرية تؤدي دوراً مؤثراً في تحقيق نموها واستمراريتها، فهي العنصر الأساسي المتحكم في الإنتاج وفي العمليات الإدارية المختلفة، مما أدى إلى زيادة أعداد البحوث والدراسات

المهادفة لتكوين وتطوير المبادئ العلمية والنظم المحاسبية للمحاسبة عن الاستثمارات البشرية باعتبارها أصلاً من أصول المنشأة، وهذا ما يعرف بمحاسبة الموارد البشرية. ويمكن القول إن التعامل مع الموارد البشرية على أنها أصول في القوائم المالية سيؤدي إلى تعديلات جوهرية في القوائم المالية حيث يتم التعامل مع النفقات التي تنفق على الموارد البشرية على أنها مصروفات رأسمالية بدلاً من تحميلها على حساب الدخل، وبالتالي إظهارها كأصل من الأصول طويلة الأجل في قائمة المركز المالي، بدلاً من اعتبارها مصروفات جارية تخص الفترة، مما يؤدي إلى إظهار صافي نتيجة نشاط المشروع بشكل حقيقي ويقدم صورة حقيقية عن المركز المالي للمنشأة. (1)

ولأهمية العنصر البشري، ولعوامل عديدة خاص به، فإن تطبيق محاسبة الموارد البشرية أصبح يحظى باهتمام كبير من قبل المختصين والأكاديميين وإدارات المؤسسات بمختلف أنواعها وأهدافها؛ لاهتمامها بقياس تكاليف العنصر البشري وقيمه الاقتصادية، وبالرغم مما يميز محاسبة الموارد البشرية وأهميتها الكبيرة، إلا أنها قد تواجه بعض الصعوبات والعراقيل أثناء تطبيقها، ونظراً لهذا الاهتمام المتزايد بمحاسبة الموارد البشرية، وكذلك حداثة موضوع محاسبة الموارد البشرية نسبياً، خاصة على مستوى البيئة المحلية، فالحاجة تبدو ملحة وضرورية للبحث والدراسة في المقومات والأسس الواجب توافرها لتطبيق محاسبة الموارد البشرية، والمعوقات والعراقيل التي قد تعارض تطبيقها، وخاصة في قطاع الاتصالات الذي يعتمد بشكل كبير على العنصر البشري لإنجاز أعمالها وتسييرها.

ونسعى من خلال هذه الدراسة للتعرف على إمكانية تطبيق محاسبة الموارد البشرية في الشركات الليبية العاملة في مجال الاتصالات، وذلك بالتطبيق على شركة المدار الجديد

1-2 مشكلة الدراسة:

إن الوظيفة الأساسية التي تقع على عاتق مهنة المحاسبة هي إيصال المعلومات والبيانات للإدارة لمساعدتها في اتخاذ القرارات الرشيدة، المتعلقة بعمليات التخطيط والرقابة وتقييم الأداء، ومن المعلومات المهمة التي يجب على الشركة توضيحها أو الاهتمام بعرضها والإفصاح عنها، تلك المعلومات المتعلقة بالموارد البشرية داخل المؤسسة، من حيث تحديد تكلفة الحصول على الموارد البشرية وتأهيلها وتدريبها وتطويرها، ومعاملة هذه التكاليف على أنها أصل من أصول الشركة، بدلاً من معاملتها على أنها مصروفات جارية تحمل على دخل الفترة؛ لأن تلك التكاليف تستفيد منها أكثر من فترة مالية واحدة، وكذلك تحديد قيمة الموارد البشرية ومدى مساهمتها في العائد الذي تحققه

المؤسسة؛ ونظرا لأهمية قطاع الاتصالات وقيمتها الاقتصادية، واعتماده بشكل كبير جدا على العناصر البشرية، والتي يجب أن تكون على قدر كبير من التأهيل العلمي والعملي، والتدريب المستمر؛ لتواكب التطورات المتسارعة في مجال الاتصالات، وتعتبر شركة المدار الجديد إحدى الشركات العاملة في هذا المجال، وبذلك فإن تناول مثل هذه الموضوعات يعطي نتائج واقعية تساهم في تغيير نمط التعامل مع الموارد البشرية سواء في هذه الشركة أم في الشركات الأخرى العاملة في البيئة المحلية.

وبناءً على ما تقدم فيمكن أن تلخص مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيس التالي:

ما مدى إمكانية تطبيق محاسبة الموارد البشرية في شركة المدار الجديد؟
وللإجابة عن سؤال مشكلة الدراسة، تم صياغة ثلاثة أسئلة فرعية، وذلك على النحو التالي:

س1: هل توجد معرفة كافية بأهمية تطبيق محاسبة الموارد البشرية في شركة المدار الجديد؟

س2: هل توجد إمكانية لتطبيق محاسبة الموارد البشرية في شركة المدار الجديد؟
1-3 فرضيات الدراسة:

بناء على التساؤلات التي طرحت في مشكلة الدراسة تم صياغة الفرضيات التالية:

- يوجد وعي كاف لدى إدارة الشركة بأهمية تطبيق محاسبة الموارد البشرية.
- يمكن تطبيق معالجات المحاسبية الحديثة لنفقات الموارد البشرية في النظام المحاسبي لشركة المدار الجديد

1-4 أهداف الدراسة:

كان الهدف الرئيس من إجراء هذه الدراسة التعرف على إمكانية تطبيق محاسبة الموارد البشرية في شركات الاتصالات الليبية، كما تهدف الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

1. التعرف على المحاسبة عن الموارد البشرية ومعرفة أصولها المختلفة.
2. معرفة القواعد والمبادئ اللازمة لتطبيق محاسبة الموارد البشرية.
3. التعرف على أهم الصعوبات والمعوقات التي تعيق تطبيق المحاسبة عن الموارد البشرية في شركة المدار الجديد .
4. إبراز أهمية الإفصاح عن تكلفة العنصر البشري، كأحد عناصر الأصول، باعتباره أحد أهم عناصر الأصول في الشركات الخدمية.
5. الوصول إلى جملة من النتائج والتوصيات التي تساعد الأطراف ذات العلاقة في تطوير نظرتها لمحاسبة الموارد البشرية.

5-1 أهمية الدراسة:

تستمد الدراسة أهميتها من أهمية إجراء البحوث والدراسات في مجال المحاسبة عن الموارد البشرية، كما تستمد أهميتها من حداثة الموضوع، وأنه لا يزال يمثل موضوعا حيويا جديرا بالبحث والدراسة خصوصا في البيئة المحلية، كما تستمد الدراسة أهميتها من أهمية العنصر البشري في الشركات الخدمية.

6-1 منهجية الدراسة:

تم الاعتماد على المنهج الاستقرائي بالنسبة للإطار النظري، بالإضافة إلى الاعتماد على مجموعة من الآراء والأفكار والطرق والأساليب الواردة في الأدب المحاسبي، أما في الجانب العملي فقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي وذلك بتصميم استمارة استبيان تم توزيعها على عينة الدراسة، والمتمثلة في مديري الإدارات ذات العلاقة بموضوع الدراسة بشركة المدار الجديد، ومن ثم اخضاعها للتحليل الإحصائي بواسطة برنامج SPSS.

7-1 الدراسات السابقة:

1-2-1 الدراسات المحلية:

- دراسة لربيش، وفرج، 2021 (2): تناولت هذه الدراسة موضوع معوقات تطبيق نظام المحاسبة عن الموارد البشرية بالمؤسسة الوطنية للنفط، وهدفت الدراسة إلى التعرف على المعوقات التي تحول دون تطبيق نظام محاسبة الموارد البشرية بالمؤسسة، وتوصلت الدراسة إلى: محاسبة الموارد البشرية لا تحظى باهتمام إدارة المؤسسة، بالإضافة إلى وجود مجموعة من المعوقات التي تعيق تطبيق محاسبة الموارد البشرية، وأوصت الدراسة بضرورة تحديث النظام المحاسبي المطبق بالمؤسسة حت يضمن تدفق المعلومات المطلوبة للموارد البشرية، ويوفر الموضوعية في قياس تكلفة الموارد البشرية.

- دراسة سعد محمد، 2021(3): تناولت هذه الدراسة موضوع معوقات تطبيق المحاسبة عن الموارد البشرية في المصارف التجارية الليبية، وهدفت الدراسة إلى بيان المعوقات التي تحول دون تطبيق محاسبة الموارد البشرية في المصارف التجارية الليبية، وتوصلت الدراسة إلى أنه توجد إمكانية لتطبيق محاسبة الموارد البشرية في المصارف التجارية الليبية، وأوصت الدراسة بضرورة ربط مخرجات تطبيق محاسبة الموارد البشرية في مصرف الواحة ببعضها لتحقيق البناء التراكمي بصورة شمولية، والسعي لتطوير علاقة مصرف الواحة مع المصارف الليبية الأخرى..

1-2-2 الدراسات العربية:

- دراسة كمال سالم، 2008 (4): تناولت هذه الدراسة موضوع القياس والإفصاح المحاسبي عن تكلفة الموارد البشرية وأثره على اتخاذ القرارات المالية، وهدفت الدراسة إلى توضيح أهمية القياس والإفصاح المحاسبي عن تكلفة الموارد البشرية وتوصلت الدراسة إلى وجود اهتمام مقبول بالبيانات الخاصة بالموارد البشرية وأن رسمة الأصول البشرية والإفصاح عنها يوفر مزيداً من الموضوعية والمصداقية والثقة في بيانات التقارير المالية، وكذلك فإن توفير معلومات عن القيمة الاقتصادية للأصول البشرية يزيد من كفاءة الإدارة في الرقابة عليها واستغلالها الاستغلال الأمثل، كما أوصت الدراسة بضرورة التفرة بين المصروفات الجارية التي تحمل على دخل الفترة وتلك التي يجب أن ترسل وتظهر ضمن عناصر أصول المنشأة، وكذلك الاهتمام بإصدار معيار محاسبي يلزم المنشآت بقياس رأس مالها البشري لسد الفجوة بين القيمة السوقية والقيمة الدفترية للأصول

- دراسة لوبيري وملاخ، 2018 (5): تناولت هذه الدراسة موضوع تصور لتطبيق محاسبة الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية بالجزائر، وهدفت الدراسة إلى توضيح مفهوم محاسبة الموارد البشرية، ومراحل تطورها، وإبراز أهمية الإفصاح عن المعلومات المتعلقة بالعنصر البشري في هذه المؤسسات، وتوصلت الدراسة إلى: عدم شمول القوائم المالية للمعلومات عن الموارد البشرية، وكذلك وجود صعوبات لقياس وتقييم الأصول البشرية، وأوصت الدراسة ب: ضرورة اتخاذ إجراءات وسياسات رسمية من أجل تطبيق محاسبة الموارد البشرية، وتوجيه الكثير من الاهتمام نحو قياس تكلفة الموارد البشرية وتقدير قيمتها الاقتصادية.

- دراسة رشيد نصير، 2018-2019 (6): تناولت هذه الدراسة موضوع المنافع والقيود ومدى استخدام أنظمة معلومات الموارد البشرية في شركات الكهرباء الأردنية، وهدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى تطبيق نظام معلومات الموارد البشرية، وكذلك التعرف على المنافع المحققة من استخدام نظام معلومات الموارد البشرية، والعوائق التي تمنع استخدام نظام معلومات الموارد البشرية في شركات الكهرباء الأردنية، وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى تطبيق نظام معلومات الموارد البشرية كان بدرجة كبيرة، وكذلك منافع استخدام نظام معلومات الموارد البشرية، كما أن القيود والعوائق كانت بدرجة متوسطة، وكذلك فإن استخدام نظام معلومات الموارد البشرية يساعد الإدارة لخلق أسلوب عمل متكامل بشكل كبير.

- دراسة بوزوينه، ودراس 2020 (7): تناولت هذه الدراسة موضوع القياس والإفصاح المحاسبي عن تكلفة الموارد البشرية وأثره على اتخاذ القرارات بالمؤسسات الجزائية حيث هدفت الدراسة إلى ابراز أهمية القياس والإفصاح المحاسبي عن تكلفة الموارد البشرية وأثر ذلك على اتخاذ القرارات بالمؤسسات الاقتصادية في الجزائر وتوصلت الدراسة إلى أن القياس والإفصاح المحاسبي عن تكلفة الموارد البشرية يساعد على تحسين القرارات الإدارية، وهذا يشير إلى حاجة إدارة المؤسسة إلى معلومات عن الموارد البشرية تساعد في اتخاذ القرارات كقرارات التوظيف والتدريب وتقييم الموظفين.

2- الجانب النظري للدراسة:

1-2 التطور التاريخي للمحاسبة عن الموارد البشرية:

تعتبر المحاسبة عن الموارد البشرية ميداناً جديداً نسبياً إلا أنها مرت خلال هذه الفترة القصيرة بالعديد من المراحل منها: (8)

المرحلة الأولى: تمتد من بداية الستينيات حتى 1966 وتتميز هذه المرحلة بأنها فترة وضع المفاهيم الأساسية للمحاسبة عن الموارد البشرية باستخدام النظريات والمبادئ المتعلقة بهذا الموضوع في العلوم الاجتماعية الأخرى، ولعل المصادر البحثية الرئيسة لذلك كانت فكرة رأس المال البشري في النظرية الاقتصادية، التي ترى أن أهم استثمارات رأس المال هو ذلك الجزء المستثمر في الموارد البشرية.

المرحلة الثانية: تمتد من 1966 حتى 1971 ، وهي تمثل فترة البحوث الأكاديمية الخاصة بإيجاد وتقييم فعالية نماذج قياس "تكلفة" الموارد البشرية (سواءً التكلفة التاريخية أم الإحلال)، وكذلك نماذج قياس "قيمة" الموارد البشرية (سواء النقدية أم غير النقدية) كما كانت هذه الفترة أيضاً فترة بحوث خاصة بإيجاد مجالات حالية ومستقبلية لاستخدام المحاسبة عن الموارد البشرية؛ بحيث تصبح أداة تساعد العديد من المستفيدين من خارج المنشأة الذين يحتاجون إلى البيانات المالية عن الموارد البشرية مثل المستثمرين، ولقد شهدت هذه المرحلة تطبيقاً عملياً ميدانياً للمحاسبة عن الموارد البشرية في بعض المنشآت القائمة آنذاك.

المرحلة الثالثة: من عام 1971 إلى 1976 وتميزت هذه المرحلة بتطور هام وسريع في مجال المحاسبة عن الموارد البشرية حيث نشرت العديد من الدراسات الأكاديمية من قبل الباحثين والشركات.

وقد اشتملت البحوث الأكاديمية في المرحلة الثالثة على أثر المعلومات التي تقدمها المحاسبة عن الموارد البشرية على اتخاذ القرارات الإدارية التي يقوم بها أعضاء الإدارة التنفيذية والإدارة العليا، وكذلك القرارات التي يتخذها المستثمرون، كما اتسمت هذه المرحلة باستمرار البحوث لتطوير المفاهيم والنماذج المستخدمة في قياس الموارد البشرية والمحاسبة عنها سواء من ناحية التكلفة أم من ناحية القيمة، كما تميزت هذه المرحلة بنشر عدد كبير من البحوث النظرية والتطبيقية، بجانب انعقاد عدة حلقات دراسية وبحثية حول هذا الموضوع.

والجدير بالذكر أن خلال هذه المرحلة كونت جمعية المحاسبة الأمريكية (A.A.A) وAmerican Accounting Association لجننتين للمحاسبة عن الموارد البشرية عام 1971 و 1972 ونشرت تقريراً لهاتين اللجننتين تحت عنوان: تطور المحاسبة عن الموارد البشرية.

المرحلة الرابعة: وتمتد من 1976 حتى 1980، شهدت هذه المرحلة تراجعاً في الاهتمام بهذا الفرع سواء من جانب الأكاديميين أم من الجانب التطبيقي، ويرجع سبب ذلك التراجع إلى أن الجزء الأكبر من البحوث الأولية في هذا الميدان التي تعدّ أقل صعوبة قد تمت في المراحل السابقة، وأن الأجزاء الباقية الأكثر صعوبة تتطلب عدداً غير قليل من المؤسسات والشركات التي توافق على تطبيق هذه البحوث، ونتيجةً للعدد القليل من الباحثين القادرين على القيام بذلك في ظل هذه الظروف، فإن عدد البحوث في هذه الفترة كان قليلاً، مما أدى إلى عدم إقبال الشركات على التطبيق إضافةً إلى أن تكاليف تطبيق نظم معلومات محاسبة الموارد البشرية عالٍ والعائد المتوقع منها غير مؤكد.

المرحلة الخامسة: بدأت من عام 1980، حيث شهدت هذه المرحلة بداية تطور جديد للاهتمام بالمحاسبة عن الموارد البشرية، في جانبها النظري والتطبيقي، ولعل أول بوادر التجديد تلك التي بدأت في أوائل عام 1980 حيث وجدت أعداد متزايدة من البحوث الجديدة التي تتعلق بتطوير وتطبيق المحاسبة عن الموارد البشرية في عدد لا بأس به من الشركات العملاقة التي لها تأثير في اقتصاد الدولة.

من خلال السرد السابق يمكن القول إن هذا الاهتمام عزز التركيز على دور العنصر البشري في زيادة الإنتاجية من ناحية، ومن ناحية أخرى فقد أدت المنافسة بين دول العالم المتقدمة كالولايات المتحدة الأمريكية واليابان وكندا وبريطانيا وغيرها في ميدان الصناعة واختلاف إدارة الشركات اليابانية للموارد البشرية عن مثيلاتها الأمريكية، إلى الاهتمام بأساليب ونظم المحاسبة عن الموارد البشرية.

ولعل من أهم العوامل الأخرى التي أدت إلى تجديد الاهتمام بالمحاسبة عن الموارد البشرية، هو الاعتقاد بأن الاقتصاد الأمريكي قد تخطى مرحلة الاقتصاد الصناعي المادي، إلى مرحلة يعتمد فيها على رأس المال البشري كمصدر للخدمات ذات التقنية العالية، حيث يكون فيها رأس المال البشري هو المورد الحاسم في هذا الاقتصاد، وإذا أخذنا كل هذه العوامل مجتمعة، فإن النتيجة المنطقية هي تزايد عدد الشركات التي تطبق أساليب المحاسبة عن الموارد البشرية، وزيادة اهتمام الباحثين نحو تجديد البحث في هذا الميدان .

2-2 مفهوم المحاسبة عن الموارد البشرية:

اهتم الكثير من الباحثين في الفكر المحاسبي بمجال محاسبة الموارد البشرية في الكتابات المحاسبية منذ السبعينات وتوالى العديد من الدراسات البحثية في محاولة لوضع تعريف محدد لها.

ففي عام 1972م قامت اللجنة المشكلة من جمعية المحاسبة الأمريكية (Accounting Association American) بوضع تعريف للمحاسبة عن الموارد البشرية ينص على أنها "عملية تحديد وقياس البيانات المتعلقة بالموارد البشرية، ثم إيصال هذه المعلومات إلى الأطراف المستفيدة". (9)

وعرفها (فلامهولتز) بأنها "وسيلة لقياس التكاليف التي تتحملها المنشآت التي تهدف إلى الربح وغيرها، نتيجة الحصول على الموارد البشرية وحيازتها أو حتى مجرد استئجارها أو تدريبها وتعيينها وتنميتها، كما تتضمن أيضاً قياس القيمة الاقتصادية للموارد البشرية فهي تشمل المحاسبة على تلك الموارد من منظور إداري وتنظيمي، ليخدم أهداف المحاسبة المالية والمحاسبة الإدارية؛ لأن المحاسبة تمثل نظاماً للمعلومات المحاسبية". (10)

وقد عرفها (سالم) بأنها: "أداة لقياس الموارد البشرية قياساً كمياً من خلال مجموعة من الأساليب والنماذج التي يمكن تطبيقها عملياً، والتقرير عن نتائج القياس للجهات الداخلية والخارجية، بما يمكن من مقابلة التكاليف بالإيرادات". (11)

يلاحظ من التعريف السابقة أنه لا يوجد تعريف متفق عليه للمحاسبة عن الموارد البشرية في الأدب المحاسبي، لكن تشير التعريفات عموماً إلى أنها عملية امتداد وتوسيع منطقي ومهم لمدى المحاسبة التقليدية في المنشآت، حيث تتضمن النواحي التالية:

- قياس وإعداد التقرير عن الفعالية البشرية في المنشآت.

- تقدير حالة الموارد البشرية داخل منشأة معينة، وقياس التغيرات في هذه الحالة على مدار الزمن.

- توفير المعلومات عن الأفراد والمجموعات بالمنشأة لمتخذي القرارات سواء داخل المنشأة أم خارجها.

كما يتضمن الفكر المحاسبي عدة مصطلحات فيما يتعلق بالموارد البشرية منها: المحاسبة عن الموارد البشرية (Human Resource Accounting)، ومحاسبة الأصول الب (Human Asset Accounting)، ومحاسبة الأفراد (Accounting for people)، ومحاسبة الكفاءة البشرية (human Competence Accounting)، ويفضل الباحثان استخدام مصطلح محاسبة الموارد البشرية باعتباره أكثر شمولاً واستخداماً في مجال الدراسات المحاسبية.

2-3 أهمية المحاسبة عن الموارد البشرية:

لا بد وأن نسلم بأن العنصر البشري هو العنصر الحيوي في الإنتاج، ولا شك أن جزءاً كبيراً من نجاح أي شركة أو فشلها يرجع غالباً إلى مدى كفاية ونوعية العناصر البشرية الموجودة بها، فالعنصر البشري هو الذي يمسك زمام الموارد المادية الأخرى في الشركات، ولذا يعتبر من أهم العوامل المؤثرة في العملية الإنتاجية. فأي شركة لا يمكنها أن تقوى على السير في دنيا الأعمال دون أن تعتمد على نوعين من الموارد، هما: الموارد المادية (الموارد الطبيعية، رأس المال) والموارد البشرية (العمل والتنظيم)، وهي تمثل عناصر العملية الإنتاجية للشركة.

ويختلف العمل عن كل عناصر الإنتاج الأخرى، حيث إنه يجمع ما بين صفتين: الأولى صفته كأداة للإنتاج، والثانية صفته كمستهلك للإنتاج، ومن ثم فهو يعتبر الوسيلة وفي نفس الوقت غاية من كل تنظيم اقتصادي.

وقد تزايد اهتمام المحاسبين بمحاسبة الموارد البشرية لعدة أسباب منها:

- الأهمية المتصاعدة للموارد غير الملموسة عامة، والبشرية على وجه الخصوص في المشروعات الحديثة، بالإضافة إلى النمو المضطرد في أنشطة مشروعات الخدمات كمكاتب الاستشارات، ومكاتب تدقيق الحسابات، وشركات التأمين... الخ، وتعد الموارد البشرية هي الجزء الأهم من موارد هذه الجهات.

- الاتجاه المتزايد في المشروعات الحديثة نحو تكوين نظام للمعلومات لتزويد الأطراف ذات المصلحة بمعلومات مناسبة حول القوة العاملة في المشروع والإفصاح عما يحدث في قيمها من تغيرات .

- انفتاح المحاسبة على العلوم السلوكية فاكتمت من هذه العلوم كثيراً من المفاهيم التي ساهمت في تحسين وتطوير أساليبها في القياس بشكل عام، وفي مجال الموارد البشرية بشكل خاص. (12)

هذا ومع اتفاق المحاسبين على أهمية توفير البيانات المناسبة عن الموارد البشرية في المشروع الاقتصادي، إلا أنهم يختلفون حول هذه المسألة من زاويتين:
الأولى: حول طبيعة هذه الموارد من الناحية المحاسبية، أي: في كيفية معاملتها في الدفاتر والقوائم المحاسبية، فبينما نجد منهم من يدعو إلى معاملتها على أنها مصروف نجد البعض الآخر يدعو إلى اعتبارها من الموجودات.
الأخرى: أنهم يختلفون حول أساليب قياس تكلفة هذه الموارد، ومن ثم حول كيفية الإفصاح عن قيمتها في القوائم والتقارير المحاسبية

2-4 مزايا تطبيق محاسبة الموارد البشرية:

يحقق تطبيق محاسبة الموارد البشرية في أي منشأة المزايا التالية:

- تحميل الحسابات الختامية بكافة المصروفات المرتبطة بالموارد البشرية التي تستنفذ خلال الفترة المالية يترتب عليه إضهار حقيقة نتائج أعمال المنشأة.
- استحداث أصول جديدة وهي الأصول البشرية يترتب عليه تضخيم المركز المالي للمنشأة.
- إضهار إيجابيات في جميع نسب التحليل المالي التي يمثل البسط فيها صافي الأرباح أو أصول المنشأة.
- جذب مستثمرين جدد نتيجة الثقة في حقيقة ما تعكسه نتائج أنشطة المنشأة والمركز المالي السليم لها.
- المساعدة على حسن إدارة وتسيير وتطوير القوى العاملة بالمنشأة. (13)

2-5 أهداف المحاسبة عن الموارد البشرية:

- يتجلى الهدف الأساسي للمحاسبة عن الموارد البشرية من خلال مساعدة الإدارة بمستوياتها المختلفة على القيام بوظائفها في التخطيط والرقابة على الموارد البشرية، وتسعى المحاسبة عن الموارد البشرية إلى بلوغ الأهداف التالية:
- تحديد وقياس تكلفة الموارد البشرية بأسلوب يعطي أكثر النتائج موضوعية وتحديد أثر رأس المال البشري في القوائم المالية.
 - مساعدة الإدارة في تخطيط القوى العاملة وإعداد الموازنات الرأسمالية للموارد البشرية ومعرفة حجم الاستثمارات اللازمة من الموارد البشرية.

- مساعدة الإدارة على معرفة جدوى الاستثمار وتقييم قرارات الاستثمار في الموارد البشرية.
- مساعدة الإدارة في تقييم البدائل المتاحة للقرارات الإدارية والمتعلقة بالموارد البشرية مثل قرارات الاستغناء أو توظيف أحد العناصر البشرية.
- تحديد أثر برامج خفض التكاليف بما يخص الموارد البشرية (عزوف الإدارة عن إجراء دورات تدريبية تخصصية- عدم إجراء اختبارات كافية لتحديد الأفراد المراد تعيينهم..) مما ينعكس وبشكل مباشر على الإنتاجية ومعدل دوران العمل وهذا ما تظهره المحاسبة عن الموارد البشرية بشكل واضح من خلال التقارير والبيانات التي تقدمها فيما يتعلق بالموارد البشرية .
- مساعدة الإدارة في الرقابة على الموارد البشرية واستخدامها بأفضل كفاءة ممكنة.
- مساعدة الجهات الحكومية في قياس الأداء الاجتماعي للمنشأة واتخاذ القرارات المتعلقة بتخطيط وتنمية الموارد البشرية على المستوى القومي.
- الإفصاح عن الموارد البشرية في القوائم المالية وذلك لمساعدة الأطراف الخارجية ومنها المستثمرون لمعرفة حجم الاستثمارات في الموارد البشرية لدى المنشأة والحكم على مدى قدرة الإدارة على استغلالها بالشكل الأمثل.(14)
- بيان كيفية الإفصاح عن تكاليف وقيمة الموارد البشرية.
- إعداد البرامج التدريبية اللازمة لرفع مهارات وقدرات الأفراد .

هذا وقد حددت جمعية المحاسبة الأمريكية ثلاثة أهداف رئيسية لمحاسبة الموارد البشرية وهي:

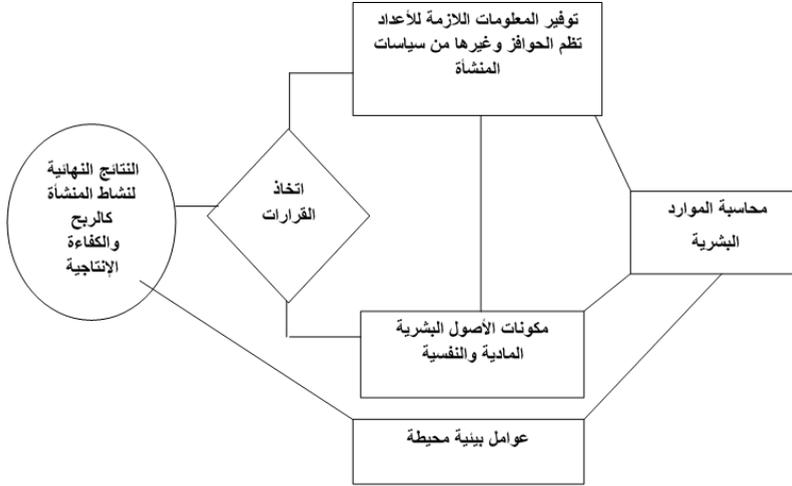
القياس: أي: تقدير تكلفة وقيمة العنصر البشري، باستخدام طرق ونماذج ومعايير موضوعية.

التطبيق: ويعني تصميم النظام المحاسبي الملائم للاستفادة من المقاييس الموضوعية. **النتائج الإنسانية:** وتتضمن تحليل أثر محاسبة الموارد البشرية على التنظيم الإنساني للمنظمة من حيث اتجاهات العاملين وسلوكهم وأدائهم.(15)

2-6 العناصر المترابطة المتعلقة بمحاسبة الموارد البشرية:

تتبع أهمية محاسبة الموارد البشرية بكونها تساعد في رفع كفاءة العنصر الإنساني بالمنشأة بتوفير المعلومات اللازمة عن مكونات الأصول البشرية على النحو الذي يمكن معه تفسير بعض العلاقات بين مكونات الأصول البشرية والنتائج النهائية لنشاط المنشأة

من ربح وخسارة أو زيادة أو نقص في الكفاءة الإنتاجية، ويوضح الشكل رقم (1) أهمية محاسبة الموارد البشرية في ازدهار أعمال المنشأة بالتأثير على النتائج النهائية للنشاط الذي تمارسه المنشأة.



الشكل رقم (1)

أثر محاسبة الأصول البشرية على النتائج النهائية لنشاط المنشأة (16)

وبوضح الشكل رقم (1) العناصر المرتبطة التالية فيما يتعلق بمحاسبة الأصول البشرية :
 - هناك عوامل بيئية محيطة كالحالة الاقتصادية والاجتماعية ومستوى الأخلاق والتعليم والثقافة وغير ذلك من المكونات البيئية فهذه تؤثر في محاسبة الموارد البشرية من حيث تقبل الفكر الإداري لهذا الفرع الجديد من النظرية المحاسبية، كما أن العوامل البيئية الأخرى المتعلقة بسوق العمال تؤثر في محاسبة الأصول البشرية.
 - تتأثر محاسبة الموارد البشرية بالمكونات التي تشكل في مجموعها هذه الأصول البشرية وهذه المكونات تشمل جزئيين رئيسيين:
 - المكونات المادية وهي حالة الأصول البشرية الداخلية التي تعمل بالمنشأة أو الخارجية التي تتعامل مع المنشأة.

- المكونات النفسية وتتمثل في العوامل المختلفة التي تؤثر على دوافع الأفراد وتحفيزهم في التعامل مع المنشأة ولمصلحتها كالذكاء والإدراك، والاتجاهات والتفاعل الاجتماعي الذي يتم بتكوين مجموعات صغيرة لها اتجاهات معينة داخل المنشأة.(17)

- تعمل محاسبة الموارد البشرية على توفير القدر اللازم من المعلومات التي تؤثر في السياسات العامة للمنشأة كسياسة الحوافز، ومما لا شك فيه أن هذه المعلومات تؤثر على مكونات الأصول البشرية المادية والنفسية فالإدارة تعمل على تحقيق التوازن بين كافة

العاملين بالمنشأة والمتعاملين معها من أجل تحقيق التفاعل بين أهداف المنظمة وأهدافهم، كما أن مكونات الأصول البشرية تؤثر بدورها في مدى تفهم المعلومات اللازمة لإعداد السياسات العامة للمنشأة. فالإدارة أيضاً تعتبر من المكونات الأساسية للأصول البشرية وهذا يؤثر بالتالي على اتخاذ القرارات بحسب تفهم الإدارة وتقبلها لهذه المعلومات .

– إن اتخاذ القرار يؤثر على النتائج النهائية لنشاط المنشأة، وهذا يؤثر بالتالي على العوامل البيئية المحيطة، ومكونات الأصول أهمية التغذية المرتدة للمعلومات ويوضح دور محاسبة الأصول البشرية على النتائج النهائية لنشاط المنشأة ومدى تحقيقها لأهدافها.

2-7 مشاكل القياس التي تواجه المحاسب في مجال الموارد البشرية

يمكن تصنيف هذه المشاكل التي تواجه تطبيق محاسبة الموارد البشرية إلى وجهين :

الوجه الأول : ويتمثل في المشاكل المتصلة بقياس تكلفة الاستثمارات في هذه الموارد ومن ثم كيفية تخصيصها أو استنفادها على مدار الفترات المالية المتتالية.

الوجه الثاني: ويتمثل في تقويم هذه الموارد بالمفهوم الاقتصادي للقيمة، وإذا كان الوجه الأول على صلة بأغراض التقارير المالية الخارجية، فإن الوجه الثاني على صلة بأغراض التقارير المالية الداخلية.

وقد صنف الباحثون نماذج القياس المتبعة في محاسبة الموارد البشرية إلى ثلاث مجموعات :

المجموعة الأولى تعتمد على ما يعرف بمدخل التكلفة **Cost Approach** ، وتعتمد المجموعة الثانية على ما يعرف بمدخل القيمة **Value Approach** ، أما المجموعة الثالثة فتعتمد على المدخل السلوكي، ويتوقف اختيار أي من المداخل على الأغراض من عملية القياس. (18)

2-8 صعوبات تطبيق محاسبة الموارد البشرية:

هناك العديد من الصعوبات والمعوقات التي تعرقل تطبيق محاسبة الموارد البشرية و من أهم تلك الصعوبات:

– عوامل اجتماعية وثقافية، تركز على رفض القبول بفكرة قياس الموارد البشرية، وعدم الاعتراف بكونها أحد بنود الأصول، على اعتبار أن الموارد البشرية لا يمكن امتلاكها.

– طبيعة العنصر البشري معقدة جداً، فالكفاءة تتباين من وقت لآخر، وبالتالي يصعب قياسها وتحويلها إلى قيمة.

- اعتماد النظام الحالي للمحاسبة على قواعد محاسبية ومقاييس مالية تعطي نظرة تاريخية وليست مستقبلية، كما أن هذه القواعد صممت من أجل معالجة الأصول المادية مثل الأراضي والمباني، وعليه يرى بعض الباحثين صعوبة قياس الموارد البشرية من خلال إطار المحاسبة التقليدية.

- عدم إمكانية قياس وتقدير العوائد الاقتصادية المستقبلية بأي درجة من التأكد، وحقيقة القول فإن العوائد المستقبلية تعتبر غير مؤكدة سواء بالنسبة للموارد البشرية أم المادية (19).

- عدم توافر أسس قياس متفق عليها، أو معيار محاسبي يحظى بالقبول بشأن الموارد البشرية، ويرى الباحثان أن مثل هذه الصعوبات تمثل تحديات أمام مهنة المحاسبة يجب التغلب عليها من خلال جهود الباحثين والمنظمات المهنية ذات الصلة.

3- الدراسة العملية: يتضمن هذا الجزء من الدراسة الجانب العملي من حيث الإجراءات والأساليب المنهجية المناسبة لهذه الدراسة المتعلقة بإمكانية تطوير النظام المحاسبي بما يكفل تطبيق محاسبة الموارد البشرية، وبالتالي كان لا بد من وضع تصميم منهجي حتى يتمكن من الوصول إلى الهدف المرجو منه وتتمثل هذه الأساليب والإجراءات في تحديد نوع الدراسة ومنهجها والإجابة عن تساؤلاتها التي هي عبارة عن علاقات احتمالية يمكن استخدامها للإجابة عن الفرضيات التالية:

1. يوجد وعي كاف لدى إدارة الشركة بأهمية تطبيق محاسبة الموارد البشرية
2. إمكانية تطبيق المعالجات المحاسبية الحديثة لنفقات الموارد البشرية في النظام المحاسبي.

وقد اشتملت هذه الأساليب المنهجية تصوير وسيلة جمع البيانات واختبار درجة الثبات لها، وقد تطلبت هذه الخطوات القيام بسلسلة من الإجراءات، وتم الاعتماد على التحليل الإحصائي باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS) لاختبار الفرضيات ومن ثم التوصل إلى النتائج والتوصيات، وفيما يلي عرض لهذه الإجراءات المنهجية التي تم اعتمادها في هذا البحث لتحقيق الأهداف التي نسعى إلى تحقيقها.

3-1 أداة جمع البيانات :

اعتمدت الدراسة في جمع البيانات على استمارة استبيان حيث تم توزيع عدد (25) استمارة . والمسترجع منها (20) استمارة، على المدراء وموظفي إدارة الحسابات وإدارة الموارد البشرية، وتم تقسيم الاستمارة إلى قسمين: خصص القسم الأول للمعلومات الشخصية، والقسم الثاني للفقرات الخاصة بمحاور الدراسة، وقد تضمن

المحور الأول 8 عبارات، والمحور الثاني 7 عبارات، والمحور الثالث 8 عبارات، وقد تم التحقق من ثبات الاستبيان، وللخروج بنتائج علمية دقيقة لهذا البحث تم إعطاء الأوزان من (1-5) باستخدام مقياس ليكارت الخماسي الأبعاد (likert five point scale) للإجابة على العبارات (موافق بشدة , موافق , محايد , غير موافق , غير موافق بشدة) وتترجم هذه التقديرات الوصفية إلى تقديرات رقمية على أساس تخصيص الأرقام (1) , (2) , (3) , (4) , (5) على التوالي.

وقبل عرض نتائج تحليل إجابات عينة البحث تم حساب المدى للإجابات , والوصول إلى طول الفئة لكل درجة من درجات التريج , وذلك على النحو التالي:

جدول رقم (1) يبين طول ومقياس الفترة

المدى	درجة الموافقة
من 1 إلى 1.79	موافق بشدة
من 1.80 إلى 2.59	موافق
من 2.60 إلى 3.39	محايد
من 3.40 إلى 4.19	غير موافق
من 4.20 إلى 5	غير موافق بشدة

ثبات استمارة الاستبيان : معامل ألفا كرونباخ:

تم تحليل وحساب معامل ثبات الاستبانة من خلال حساب معامل ألفا كرونباخ (ChronbackAlpha) ويوضح جدول رقم (2) نتائج الثبات.

جدول رقم (2) نتائج ألفا كرونباخ لصدق وثبات عبارات محاور الاستبيان

Reliability Statistics

عدد العبارات	الفا كرونباخ
23	.707

من خلال الجدول السابق نجد أن قيمة ألفا كرونباخ لمحاور الاستبيان 0.707 . وهي نسبة ثبات عالية في العرف الإحصائي مما يجعله على ثقة تامة بصحة الاستبانة وصلاحيته لتحليل النتائج والإجابة عن أسئلة الدراسة واختبار فرضياتها.

2-3 عرض ومناقشة النتائج :

سيتم في هذا الجانب تناول نتائج الدراسة الميدانية وذلك من خلال تحليل عبارات وفرضيات الدراسة.

القسم الأول: المعلومات الشخصية لعينة الدراسة:
الجنس:

جدول رقم (3) يبين توزيع العينة بحسب الجنس

النسبة المئوية	التكرار	الجنس
70%	14	ذكر
30%	6	أنثى
100%	20	المجموع

يبين جدول رقم (3) النتائج الخاصة بتوزيع عينة الدراسة حسب جنس المبحوثين ويلاحظ من الجدول أعلاه أن نسبة الذكور في عينة الدراسة بلغت (70%) وهي أعلى من نسبة الإناث التي بلغت (30%) بين أفراد عينة الدراسة.
المسمى الوظيفي:

جدول رقم (4) يبين توزيع عينة الدراسة حسب المسمى الوظيفي

النسبة	التكرار	المسمى الوظيفي
65%	13	موظف
25%	5	رئيس قسم
10%	2	مدير إدارة
0%	0	مدير عام
100%	20	المجموع

يبين جدول رقم (4) النتائج الخاصة بنتائج توزيع عينة الدراسة حسب المسمى الوظيفي حيث بلغت نسبة الموظفين 65% ورؤساء الأقسام 25% في حين كانت نسبة مدير إدارة 10% وهذا مؤشر جيد ، وهو الأمر الذي يدعم بيانات الدراسة
المؤهل العلمي:

جدول رقم (5) يبين توزيع عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي

النسبة	التكرار	المؤهل العلمي
10%	2	دبلوم
70%	14	بكالوريوس
20%	4	ماجستير
100%	20	المجموع

يبين جدول رقم (5) النتائج الخاصة بنتائج توزيع عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي حيث بلغت نسبة حملة البكالوريوس 70% وحملة الماجستير 20% في حين كانت نسبة

الدبلوم العالي 10% وهذا مؤشر جيد حيث إن غالبية عينة الدراسة من المؤهلين علمياً، وهو الأمر الذي يدعم بيانات الدراسة.

عدد سنوات الخبرة

جدول رقم (6) يبين توزيع عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة

عدد سنوات الخبرة	التكرار	النسبة
أقل من 5 سنوات	5	25%
من 6-10 سنوات	5	25%
من 11-15 سنة	4	20%
أكثر من 15 سنة	6	30%
المجموع	20	100%

يبين جدول رقم (6) نتائج عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة، حيث نلاحظ أن أكثر من 25% من أفراد عينة الدراسة قد تجاوزت خبرتهم الخمس سنوات، وأن 20% من أفراد العينة تجاوزت خبرتهم العشر سنوات، في حين أن 30% من أفراد العينة تجاوزت خبرتهم 15 سنة، وبالتالي فإن هذا يعد مؤشراً جيداً لدعم بيانات الدراسة.

القسم الثاني : تحليل فقرات الاستبيان:

جدول رقم (7) يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات الفرضية الفرعية الأولى

ر.م	العبارة	المتوسط	الانحراف المعياري
1	يوجد مستوي كاف من الوعي لدى موظفي الشركة بأهمية نظام محاسبة الموارد البشرية	2.2500	.78640
2	تسعى الشركة لإدماج نظام محاسبة الموارد البشرية	2.400	.68056
3	نظام المكافآت في الشركة يلبي رغبات الموظفين بدرجة مناسبة	2.0500	.88704
4	تتناسب خطط التدريب في الشركة مع تطور واحتياجات سوق العمل	2.1000	.78807
5	تنظر الشركة إلى موظفيها على أنهم استثمار ستستفيد منه مستقبلاً	2.0000	.72548
6	تدرك الشركة أن التدريب المناسب عنصر مهم في زيادة قدرات الموظفين على تحقيق الأهداف	2.1000	.78807
7	يولي القانمون على النظام المحاسبي المطبق حالياً اهتماماً مناسباً بالنفقات الخاصة بالموارد	2.1000	.85224
8	هناك إدراك من قبل المسؤولين بالشركة لأهمية نظام الحوافز ودوره في زيادة كفاءة العمل	1.7500	.55012

نلاحظ من خلال جدول رقم 7 أن اتجاهات أفراد العينة كانت أغلبها إيجابية حيث بلغ المتوسط بالنسبة للعبارة الأولى 2.2500 والتي تنص على وجود مستوى كاف من الوعي لدى موظفي الشركة بأهمية نظام محاسبة الموارد البشرية، وكذلك الأمر بالنسبة للعبارة الثانية حيث بلغ المتوسط 2.4000 وهو الأمر الذي يدعم سعي الشركة لإدماج نظام محاسبة الموارد البشرية ضمن خططها المستقبلية، وكذلك بالنسبة لنظام المكافآت وخطط التدريب حيث بلغ المتوسط الحسابي 2.0500 و2.1000 على التوالي، وأيضا بالنسبة لمدى إدراك المسؤولين لأهمية نظام الحوافز ودوره في زيادة كفاءة العمل فقد بلغ المتوسط 1.7500 وهو أقل من الفقرات السابقة أي: أن إدراك المسؤولين ليس بالقدر الكافي.

اختبار الفرضية الفرعية الأولى :

الفرضية الصفرية: لا يوجد وعي كاف لدى إدارة الشركة بأهمية تطبيق محاسبة الموارد البشرية.

الفرضية البديلة: يوجد وعي كاف لدى إدارة الشركة بأهمية تطبيق محاسبة الموارد البشرية

الجدول رقم (8) اختبار (T) للفرضية الرئيسية الأولى

العبارة	(T) المحسوبة	(T) الجدولية	الرأي السائد
يوجد وعي كاف لدى إدارة الشركة بأهمية تطبيق نظام محاسبة الموارد البشرية	- .09062	-5.1576	رفض

من خلال جدول رقم (8) نلاحظ أن قيمة (T) المحسوبة أكبر من قيمة (T) الجدولية وبالتالي فإننا نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة والتي تنص على وجود وعي كاف لدى إدارة الشركة بأهمية تطبيق محاسبة الموارد البشرية

الفرضية الفرعية الثانية:

الجدول رقم (9) يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات الفرضية الثانية

ر. م	العبارة	المتوسط	الانحراف المعياري
1	المعالجات المحاسبية المطبقة حاليا تتماشى مع مبدأ الإفصاح	1.9000	.71818
2	المعالجات المحاسبية حاليا تهتم بالنفقات المؤثرة على قيمة الموارد البشرية (تكاليف الاستقطاب -التعيين -التدريب)	2.2000	.83351
3	تتوفر في النظام المحاسبي المطبق حاليا سياسة واضحة للتمييز بين المصروفات الرأسمالية والمصروفات الإيرادية	2.000	.79472
4	يتوقع أن يساهم الهيكل التنظيمي وحجم الموارد البشرية في نجاح تطبيق نظام محاسبة الموارد البشرية في الشركة	2.3000	0.73270

ر. م	العبارة	المتوسط	الانحراف المعياري
5	لا يحتاج تطبيق نظام محاسبة الموارد البشرية إلى تكاليف مرتفعة ومن المتوقع أن يزيد من رغبة الموظفين في تحسين مستوى الأداء	2.3500	0.87509
6	نظام محاسبة الموارد البشرية من الممكن تطبيقه في الشركة لسهولة مدخلاته	2.4000	.88258
7	من المتوقع أن يساهم تطبيق نظام محاسبة الموارد البشرية في زيادة دخل الشركة	2.4000	.75394

نلاحظ من خلال جدول رقم (9) أن اتجاهات أفراد العينة كانت أغلبها إيجابية حيث بلغ المتوسط بالنسبة للعبارة الأولى 1.9000 و بانحراف معياري بلغ 718180. والتي تنص على أن المعالجات المحاسبية المطبقة حالياً تتماشى مع مبدأ الإفصاح، وكذلك الأمر بالنسبة للعبارة الثانية حيث بلغ المتوسط 2.2000 وهو الأمر الذي يدعم اهتمام الشركة بالنفقات المؤثرة على قيمة الموارد البشرية (تكاليف الاستقطاب – التعيين – التدريب)، وكذلك بالنسبة لتوفر سياسة واضحة للتمييز بين المصروفات الرأسمالية والمصروفات الإيرادية في النظام المحاسبي المطبق حالياً التي بلغ المتوسط الحسابي بها 2.0000 و بانحراف معياري 0.79427 ، أما فيما يتعلق بمساهمة الهيكل التنظيمي وحجم الموارد البشرية في نجاح تطبيق نظام محاسبة الموارد البشرية في الشركة فقد بلغ المتوسط الحسابي 2.3000، وهذا الأمر ينطبق أيضاً على القدرة على تطبيق نظام محاسبة الموارد البشرية دون الحاجة إلى تكاليف مرتفعة ومن المتوقع أن يزيد من رغبة الموظفين في تحسين مستويات الأداء حيث بلغ المتوسط 2.3500، وأيضاً بالنسبة لسهولة تطبيق النظام والتوقعات بمساهمته في زيادة الدخل حيث بلغ المتوسط الحسابي 2.4000

اختبار الفرضية الفرعية الثانية:

يسهم تطبيق محاسبة الموارد البشرية في ترشيد القرارات المتعلقة بالموارد البشرية في شركة المدار الجديد.

الفرضية الصفرية: لا توجد إمكانية لتطبيق المعالجات المحاسبية الحديثة لنفقات الموارد البشرية في النظام المحاسبي

الفرضية البديلة: توجد إمكانية لتطبيق المعالجات المحاسبية الحديثة لنفقات الموارد البشرية في النظام المحاسبي

الجدول رقم (10) اختبار (T) للفرضية الرئيسية الثانية

العبرة	(T) المحسوبة	(T) الجدولية	الرأي السائد
توجد إمكانية لتطبيق المعالجات المحاسبية الحديثة لنفقات الموارد البشرية في النظام المحاسبي	-0.6871	-4.4641	رفض

من خلال جدول رقم (10) نلاحظ أن قيمة (T) المحسوبة أكبر من قيمة (T) الجدولية وبالتالي نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة والتي تنص على وجود إمكانية لتطبيق المعالجات المحاسبية الحديثة لنفقات الموارد البشرية في النظام المحاسبي.

ومن خلال اختبار الفرضيتين الفرعيتين، وتحليل نتائج إجابات أفراد العينة على الفقرات المتعلقة بكل فرضية؛ ونظرا لوجود وعي كافٍ لتطبيق محاسبة الموارد البشرية، وكذلك وجود إمكانية لتطبيق المعالجات المحاسبية المتعلقة بنفقات الموارد البشرية، عليه فإننا نقبل الفرضية الرئيسية والتي تنص على إمكانية تطبيق محاسبة الموارد البشرية بالشركة محل الدراسة وهي شركة المدار الجديد للهاتف المحمول.

3-3 النتائج والتوصيات:

أولا - النتائج:

توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

1. يوجد وعي كافٍ لدى شركة المدار الجديد بأهمية وضرورة تطبيق محاسبة الموارد البشرية، وهذا ما يعطي دافعا كبيرا لتطبيقها بشكل فعلي.
2. يمكن تطبيق المعالجة المحاسبية عن الموارد البشرية لتوفر البيانات اللازمة عن تكلفة عناصر الموارد البشرية.
3. إن تبني نظام محاسبة الموارد البشرية يساهم في ترشيد القرارات الخاصة بالموارد البشرية في شركة المدار الجديد؛ لأنها توفر الإطار الذي يساعد على اتخاذ مثل هذه القرارات.
4. هناك رغبة من قبل أفراد العينة لتطوير النظام المحاسبي الحالي بما يساهم في تطبيق المفاهيم الحديثة لنظام محاسبة الموارد البشرية.

ثانيا - التوصيات:

على ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة نوصي بما يلي:

1. ضرورة قيام شركة المدار الجديد بعمل الندوات التي من شأنها أن تؤدي إلى زيادة الوعي بأهمية تطبيق محاسبة الموارد البشرية، وأيضا تنظيم برامج وورش متخصصة لتطوير المعرفة بأهمية نظام محاسبة الموارد البشرية.
2. العمل على إعداد خطط استراتيجية وتدريبية تهدف إلى تطوير الموارد البشرية بالشركة والوصول إلى مستويات متقدمة في مجال المحاسبة عن الموارد البشرية.
3. دعم إدارة الشركة لتطبيق نظام محاسبة الموارد البشرية للمساعدة في ترشيد القرارات الخاصة بتطوير الموارد البشرية بالشركة.
4. العمل على تحديث النظام المحاسبي الحالي بما يتلاءم مع احتياجات البيئة الحديثة.
5. العمل على تبني طرق سليمة لكيفية التعامل مع النفقات الخاصة بالموارد البشرية وبما يضمن تطوير مستويات الأداء لموظفي الشركة بما يتلاءم واحتياجات البيئة الحديثة.

الهوامش:

1. علي لوبيري، مصطفى ملاح، تصور تطبيق محاسبة الموارد البشرية في المؤسسات الحكومية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة غرداية، الجزائر، 2018، ص10.
2. منصور لبرش، رجعة فرج، معوقات تطبيق محاسبة الموارد البشرية بالبيئة الليبية، المجلة العلمية لكلية الاقتصاد والتجارة، القره بوللي، المجلد الثاني، العدد الرابع، 2021.
3. عبد العزيز سعد محمد، معوقات تطبيق محاسبة الموارد البشرية في المصارف التجارية الليبية، مجلة كليات التربية، جامعة الزيتونة، ترونة-ليبيا، العدد20، 2021.
4. فضل كمال سالم، "مدى أهمية القياس والإفصاح المحاسبي عن تكلفة الموارد البشرية وأثره على اتخاذ القرارات المالية"، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة، 2008.
5. علي لوبيري، مصطفى ملاح، مرجع سابق .
6. ثائر رشيد نصير، المنافع والقيود ومدى استخدام أنظمة معلومات الموارد البشرية في شركات الكهرباء الاردنية، رسالة ماجستير، جامعة آل البيت، 2018-2019.
7. هجير هوزوينه، مسعود دراوس، القياس والإفصاح المحاسبي عن تكلفة الموارد البشرية وأثره على اتخاذ القرارات بالمؤسسات الجزائرية، مجلة الابحاث الاقتصادية، المجلد 15، العدد الاول ، 2020 .
8. فلامهولز إيريك، "المحاسبة عن الموارد البشرية" ، ترجمة محمد عصام الدين، الرياض : دار المريخ . 1992، ص7-11 .
9. حسين القاضي، مأمون حمدان، نظرية المحاسبة" ، سوريا : جامعة دمشق، 2008، ص186 .
10. فلامهولز إيريك، ترجمة محمد عصام الدين، مرجع سابق، ص116 .
11. فضل كمال سالم، مرجع سابق، ص26 .
12. علي شاهين، مدى توفر مقومات محاسبة الموارد البشرية في المؤسسات الحكومية العاملة في قطاع غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة، 2015، ص18-19 .
13. فاضل جابر، "تصميم نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية في الوحدات الاقتصادية"، مجلة الأكاديمية العربية المفتوحة، الدنمارك، العدد الثاني، 2007، ص67 .
14. عبد العزيز سعد محمد، مرجع سابق، ص367-368 .
15. خالد الهيبي، "إدارة الموارد البشرية" ، عمان : دار وائل، 2005، ص124 .
16. هشام حسبو، "محاسبة تكاليف الأصول البشرية" ، القاهرة : مكتبة عين الشمس، 1998، ص6 .
17. هشام حسبو، المرجع السابق، ص7 .
18. خالد الهيبي، "إدارة الموارد البشرية" ، عمان : دار وائل، 2005، ص229 .
19. علي شاهين، مرجع سابق، ص24 .