



جامعة غرداية



كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير

الميدان: العلوم الاقتصادية، علوم التسيير والعلوم التجارية

مذكرة مقدمة لإستكمال متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي

شعبة: علوم التسيير

تخصص: إدارة الموارد البشرية

بعنوان:

**دور محاسبة الموارد البشرية في ترشيد القرارات الإدارية
_ دراسة حالة لبعض من المؤسسات الإقتصادية بولاية غرداية _**

تحت إشراف كل من :

المشرف المساعد: أ.د. عجيلة محمد

المشرف: د. بلعربي محمد

من إعداد الطالب: بوسنة محمد الصالح

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ :

أمام لجنة المناقشة المكونة من السادة:

| | | | | |
|----|-----------------|----------------------|--------------|--------------|
| 01 | أ.د/سعداوي فريد | أستاذ التعليم العالي | جامعة غرداية | رئيسا |
| 02 | د/بلعربي محمد | أستاذ محاضر (ب) | جامعة غرداية | مشرفا ومقررا |
| 03 | أ.د/عجيلة محمد | أستاذ التعليم العالي | جامعة غرداية | مشرفا مساعدا |
| 04 | د.بن شاعة وليد | أستاذ محاضر (ب) | جامعة غرداية | عضوا مناقشا |

السنة الجامعية: 2022 – 2023 م



جامعة غرداية



كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير

الميدان: العلوم الاقتصادية، علوم التسيير والعلوم التجارية
مذكرة مقدمة لإستكمال متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي

شعبة: علوم التسيير

تخصص: إدارة الموارد البشرية

بعنوان:

دور محاسبة الموارد البشرية في ترشيد القرارات الإدارية _ دراسة حالة لبعض من المؤسسات الإقتصادية بولاية غرداية _

تحت إشراف كل من :

المشرف المساعد: أ.د. عجيلة محمد

المشرف: د. بلعربي محمد

من إعداد الطالب: بوستة محمد الصالح

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ :

أمام لجنة المناقشة المكونة من السادة:

| الصفة | الجامعة | الرتبة | الإسم واللقب | |
|--------------|--------------|----------------------|-----------------|----|
| رئيسا | جامعة غرداية | أستاذ التعليم العالي | أ.د/سعداوي فريد | 01 |
| مشرفا ومقررا | جامعة غرداية | أستاذ محاضر (ب) | د/بلعربي محمد | 02 |
| مشرفا مساعدا | جامعة غرداية | أستاذ التعليم العالي | أ.د/عجيلة محمد | 03 |
| عضوا مناقشا | جامعة غرداية | أستاذ محاضر (ب) | د.بن شاعة وليد | 04 |

السنة الجامعية: 2022 – 2023 م


بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

إِنَّ اللَّهَ وَمَلَائِكَتَهُ

يُصَلُّونَ عَلَى النَّبِيِّ

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا

صَلُّوا عَلَيْهِ وَسَلِّمُوا تَسْلِيمًا



إلى نور حياتي ومهجة قلبي إلى سر بسمتي وملجئ الجنان
إلى إحدى النعم التي رزقنيها ربي سبحانه وحده لا شريك له
الحمد في الأولى والآخرة حمد أسئله به دوام النعمة وبقاء البركة
وطول العمر بالصحة والعافية لكما أبي وأمي
إلى أُمي رغم صغرها والجزء الجديد في صورة عائلتي روح بيتنا
ومسك جوه أختي حفظها الله ورعاها
إلى كل من كان له فضل علي من بعيد أو قريب
إلى من أحببناه في الله شيخنا الفضة الحبيب رحمة الله وبركاته
عليك و إلى كل مشائخي في المدرسة القرآنية لمسجدنا
إلى أهل العز والعلم أمة سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم قاطبة

كلمة شكر وتقدير

الحمد لله الذي بتوفيقه تتم الصالحات

على توفيقه لإنجاز هذه العمل المتواضع والبضاعة المزجات
سائلا إياه سبحانه البركة التوفيق فيما هو آت أعني وأخص
بكل عبارات المحبة في الله والود والإعتراف بالجميل لكل من
أستاذي الفاضلين

المشرف :د. بلعربي محمد الذي ساعدني كثيرا في هذا

العمل ولم يبخل علي بنصائحه و إرشاداته وتوجيهاته

المشرف المساعد : أ.د. عجيبة محمد الذي ساعدني على

إنجاز بحثي ولم يبخل علي بنصائحه وإرشاداته

والشكر موصول إلى كل أساتذة قسم التسيير الذين أفادوني

بعلمهم، من أول حصة دراسية حتى هذه اللحظة

- كما أتوجه بجزيل الشكر والتقدير إلى أعضاء اللجنة المناقشة

التي قبلت مناقشة وتقييم هذه المذكرة.

- كما أشكر كل من مد لي في يد العون من قريب أو بعيد،

وأشكر كل الموظفين في مختلف المؤسسات محل الدراسة

وموظفي المديرية الفرعية للتكوين بالجامعة كما أتقدم بشكري

لكل من الزملاء " حاج قويدر عبد الهادي وقلاع الدم عبد

الكريم والأستاذ دهان بمؤسسة نفضال "

- وفي الاخير لا يسعني إلا أن أسأل الله عز وجل أن

يرزقنا السداد والثبات في القول والعمل و أن يجعلنا من مهتمين

بوستة محمد الصالح



الملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة دور محاسبة الموارد البشرية في ترشيد القرارات الإدارية، لدى بعض المؤسسات الاقتصادية بربوع ولاية (محافظة) غرداية الجزائرية، بحيث تم إبراز واقع ممارسة محاسبة الموارد البشرية (الإمام بحاسبة الموارد البشرية، القياس والإفصاح المحاسبي للموارد البشرية، معوقات محاسبة الموارد البشرية) ومدى تطبيقها لدى المؤسسات محل الدراسة، ودورها في ترشيد القرارات الإدارية لديهم معتمدين على المنهج الوصفي التحليلي لوصف الجزء النظري، ولجانب التحليلي في الجزء التطبيقي لإسقاط الجانب النظري على المؤسسات محل الدراسة، وقد تم استعمال اداة الاستبانة لمعرفة توجهات العينة المستهدفة بخصوص الموضوع، حيث تم توزيع 52 استبانة على مختلف المؤسسات الاقتصادية على مستوى مناطق النشاط بالولاية حيث تم استرجاع 52 استبانة، اعتبرت كلها صالحة للدراسة، وقد تم تحليلها باستخدام برنامج الحزم الإحصائية بنسخته SPSSv20، كما تم اعتماد الملاحظة المباشرة التي جمعت الطالب بعينة من مسيري وإطارات الإدارة العليا لهاته المؤسسات، بغية التعرف أكثر على مدى تبنيهم لمفهوم محاسبة الموارد البشرية وإستخدامها في ترشيد القرارات الإدارية .

توصلت الدراسة إلى وجود علاقة إرتباط وتأثير نسبية متغيرات الدراسة، وهذا بفضل النتيجة الموائية المتمثلة في وجود خلفية معتبرة عن مفهوم محاسبة الموارد البشرية لدى أغلب أفراد عينة مجتمع الدراسة (محاسبين، مكلفين بالموارد البشرية، رؤساء مصالح)، مع وجود ترشيد للقرارات الإدارية لدى المؤسسات محل الدراسة مما يعني وجود تطبيق نسبي للموضوع بشكل عفوي لدى مجتمع الدراسة، كما توصلت الدراسة إلى عدم وجود فروقات استجابة من طرف المؤسسات محل الدراسة تعزى للخصائص الشخصية أو الوظيفية، بإستثناء عامل العمر الذي يؤثر على ترشيد القرارات الإدارية من وجهة نظر عينة الدراسة .

الكلمات المفتاحية: محاسبة ؛ ترشيد ؛ إفصاح ؛ قياس ؛ قرارات إدارية.

Abstract:

This study aims to know the role of human resources accounting in rationalizing administrative decisions, among some economic institutions throughout the state (province) of Ghardaia, Algeria, so that the reality of human resources accounting practice was highlighted (knowledge of human resources accounting, accounting measurement and disclosure of human resources, obstacles Human Resources Accounting) and the extent of its application in the institutions under study, and its role in rationalizing administrative decisions for them, relying on the descriptive and analytical approach to describe the theoretical part, and the analytical side in the applied part to project the theoretical side on the institutions under study. Where 52 questionnaires were distributed to various economic institutions at the level of activity areas in the state, where 52 questionnaires were retrieved, all of which were considered valid for study, and they were analyzed using the statistical packages program in its version SPSSv20, and direct observation was adopted that collected the student with a sample of the managers and executives of the senior management of this Institutions, in order to learn more about the extent of their adoption of the concept of human resources accounting and its use in rationalization administrative decision

The study concluded that there is a relative correlation and influence of the study variables, and this is thanks to the following result represented in: the existence of a significant background on the concept of human resources accounting among most members of the study population (accountants, human resource persons, heads of departments), with the presence of rationalization of administrative decisions in institutions The subject of the study, which means that there is a relative application of the subject in a spontaneous manner among the study population. The study also found that there are no differences in response by the institutions under study due to personal or functional characteristics, with the exception of the age factor that affects the rationalization of administrative decisions from the point of view of the study sample.

Keywords: accounting; Rationalization ; disclosure measurement, administrativs decisions

الفهارس

فهرس المحتويات

| رقم الصفحة | المحتوى |
|------------|---|
| I | الإهداء |
| II | الشكر والتقدير |
| IV | الملخص |
| V | Abstract |
| VI | فهرس المحتويات |
| VII | فهرس الجداول |
| VIII | فهرس الأشكال |
| IX | فهرس الملاحق |
| أ | المقدمة |
| 7 | الفصل الأول : الأدبيات النظرية لمحاسبة الموارد البشرية وترشيد القرارات الإدارية |
| 8 | تمهيد |
| 9 | المبحث الأول: الإطار النظري لمحاسبة الموارد البشرية |
| 9 | المطلب الأول: نشأة ومفهوم محاسبة الموارد البشرية. |
| 11 | المطلب الثاني : أهداف وأهمية محاسبة الموارد البشرية |
| 12 | المطلب الثالث: القياس والإفصاح المحاسبي للموارد البشرية.. |
| 18 | المطلب الرابع : معوقات محاسبة الموارد البشرية وترشيد القرارات الإدارية |
| 21 | المبحث الثاني : الدراسات السابقة حول محاسبة الموارد البشرية وترشيد القرارات الإدارية..... |
| 21 | المطلب الأول: الدراسات السابقة المحلية |
| 22 | المطلب الثاني: الدراسات السابقة العربية |
| 24 | المطلب الثالث : الدراسات السابقة الأجنبية |
| 26 | المطلب الرابع : تقييم نتائج الدراسات السابقة و مقارنتها بالدراسة الحالية..... |
| 35 | خلاصة الفصل |
| 36 | الفصل الثاني : دراسة ميدانية لعينة من المؤسسات الإقتصادية بولاية غرداية |
| 37 | تمهيد |
| 38 | المبحث الأول: الطريقة والإجراءات المتبعة في الدراسة الميدانية |
| 38 | المطلب الأول: الطريقة المتبعة |
| 39 | المطلب الثاني : أدوات الدراسة |

| | |
|----|---|
| 43 | المطلب الثالث : صدق وثبات أداة الدراسة |
| 47 | المبحث الثاني: عرض نتائج الدراسة الميدانية ومناقشتها..... |
| 47 | المطلب الأول: عرض خصائص العينة ومعالجة محاور الاستبيان..... |
| 54 | المطلب الثاني: اختبار صحة الفرضيات..... |
| 63 | المطلب الثالث: التعليق على نتائج الفرضيات |
| 70 | خلاصة الفصل |
| 71 | الخاتمة |
| 75 | قائمة المراجع |
| 78 | الملاحق |

فهرس الجداول

| رقم الصفحة | عنوان الجدول | رقم الجدول |
|---------------|--|---------------|
| 26 | مقارنة بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة | (01) |
| 38 | يوضح حجم مجتمع وعينة الدراسة | (02) |
| 42 | أعداد الاستبيانات الموزعة والمستردة من عينة البحث | (03) |
| 43 | قائمة التنقيط حسب ليكارت الخماسي | (04) |
| 44 | يمثل نتائج اختبار ثبات الاستبيان من خلال اختبار ألفا كرونباخ | (05) |
| 45 | يمثل نتائج اختبار معاملات الارتباط لكل محاور الاستبيان | (06) |
| 46 | يمثل نتائج اختبار كوشنوف-سيميرنوف لمعرفة توزيع البيانات | (07) |
| 47 | توزيع أفراد العينة حسب الجنس | (08) |
| 48 | توزيع أفراد العينة حسب العمر | (09) |
| 49 | لتوزيع النسبي لأفراد العينة حسب المؤهل العلمي | (10) |
| 50 | توزيع أفراد العينة حسب الخبرة المهنية | (11) |
| 51 | توزيع النسبي لأفراد العينة حسب نوع المنصب | (12) |
| 52 | توزيع النسبي لأفراد العينة حسب تلقي تكوينات في المجال | (13) |
| 53 | توزيع النسبي لأفراد العينة حسب الإشراف | (14) |
| 54 | نتائج آراء المستجوبين على الإلمام بمحاسبة الموارد البشرية | (15) |
| 55 | نتائج آراء المستجوبين على القياس والإفصاح المحاسبي للموارد البشرية | (16) |
| 57 | نتائج آراء المستجوبين حول معوقات محاسبة الموارد البشرية | (17) |
| 58 | نتائج المتوسط الحسابي و الإنحراف المعياري للمحور الأول في القسم الثاني | (18) |
| 59 | نتائج تصورات المستجوبين نحو فقرات محور الثاني " ترشيد القرارات الإدارية | (19) |
| 63 | للعينة المستقلة لدرجة الاجابة على توافر محاسبة الموارد البشرية(T test) نتائج اختبار | (20) |
| 64 | للعينة المستقلة لدرجة الاجابة على ترشيد القرارات الإدارية: T test نتائج اختبار | (21) |
| 65 | نتائج اختبار الإنحدار البسيط لبعء الإلمام بمحاسبة الموارد البشرية وعلاقته بترشيد القرارات الإدارية | (22) |
| 66 | نتائج اختبار الإنحدار البسيط لبعء القياس والإفصاح المحاسبي عن موارد البشرية لعلاقته بترشيد القرارات الإدارية | (23) |
| 67 | نتائج اختبار الإنحدار البسيط لبعء معوقات محاسبة الموارد البشرية لعلاقته بترشيد القرارات الإدارية | (24) |
| 68 | نتائج اختبار الإنحدار المتعدد للعينة المستقلة لعلاقة محاسبة الموارد البشرية بترشيد القرارات الإدارية | (25) |
| 69 | التباين للعينة لمتغير الجنس نتائج اختبار | (26) |
| 70 | تحليل التباين الأحادي لفحص اثر المتغيرات الوظيفية والديموغرافية على ترشيد القرارات الإدارية | (24) |

فهرس الأشكال

| رقم الصفحة | عنوان الشكل | رقم الشكل |
|------------|---|-----------|
| هـ | نموذج الدراسة | (01) |
| 39 | متغيرات الدراسة المصدر | (02) |
| 47 | يمثل التوزيع النسبي لأفراد العينة حسب الجنس | (03) |
| 48 | التوزيع النسبي لأفراد العينة حسب العمر | (04) |
| 49 | التوزيع النسبي لأفراد العينة حسب المؤهل العلمي | (05) |
| 50 | التوزيع النسبي لأفراد العينة حسب مدة الخدمة | (06) |
| 51 | التوزيع النسبي لأفراد العينة حسب المنصب | (07) |
| 52 | يمثل التوزيع النسبي لأفراد العينة حسب تلقي عينة الدراسة لتكوين في المحاسبة أو إدارة الموارد البشرية | (08) |
| 53 | يمثل التوزيع النسبي لأفراد العينة حسب الإشراف | (09) |

فهرس الملاحق

| رقم الصفحة | عنوان الملحق | رقم الملحق |
|------------|---|------------|
| 79 | قائمة مؤسسات مجتمع الدراسة | (01) |
| 70 | استمارة الاستبيان | (02) |
| 83 | قائمة مخرجات برنامج الـ SPSS | (03) |
| 93 | قائمة الأساتذة المحكمين لأداة الدراسة (الاستبيان) | (04) |

مقدمة

أ- توطئة

يتميز عصرنا الحديث بتزايد أهمية الموارد البشرية كمصدر رئيسي للقيمة والميزة التنافسية للشركات والمؤسسات، في سياق تحول الاقتصاد إلى الاقتصاد المعرفي أصبحت المعرفة والمهارات والابتكار أساساً للنمو ونجاح أي منظمة تعمل على إدارة وتنظيم العاملين فيها، ومع تزايد أهمية اتخاذ القرارات الإدارية الفعّالة، أصبحت المحاسبة المتعلقة بالموارد البشرية أداة حيوية لتحقيق أهداف المنظمة بطريقة مستدامة.

إذ تمكن القادة الإداريين من تحليل البيانات المحاسبية ذات الصلة بالموارد البشرية لإتخاذ قرارات استراتيجية مدروسة، وكذا استخدام هذه البيانات لتقييم أداء الموظفين، وتحديد النقاط القوية والضعف في فرق العمل، بتحديد المهارات والمواهب المطلوبة لتحقيق أهداف المنظمة، بالإضافة إلى ذلك يُمكن استخدام المحاسبة المتعلقة بالموارد البشرية لتحليل تكاليف التدريب والتطوير، بغية قياس عائد الاستثمار في تطوير الموظفين، وتقدير تأثير السياسات والبرامج التدريبية على الأداء والكفاءة العامة للموظفين.

من خلال توفير هذه المعلومات المحاسبية المتعلقة بالموارد البشرية، يُمكن لصانعي القرار الإداري أن يحظوا برؤى شاملة ومدروسة لتوجيه استراتيجياتهم واتخاذ قرارات فعّالة تهدف إلى ترشيد العمليات الإدارية وتحقيق أقصى قدر من الكفاءة في الأداء، من أجل الوصول للأهداف المسطرة وتحقيق التنافسية في السوق

مما سبق ذكره يمكننا أن نبلور مشكلة بحثنا في التساؤل التالي:

ب- إشكالية الدراسة:

مامدى تأثير محاسبة الموارد البشرية في ترشيد القرارات الإدارية لدى بعض المؤسسات الاقتصادية على مستوى ولاية غرداية؟

وسعياً منا لفهم أعماق لهذه المشكلة، تم تجزئ هذه الإشكالية إلى مجموعة من الأسئلة الفرعية، كالتالي:

1. ما مدى تبني المؤسسات محل الدراسة لمحاسبة الموارد البشرية؟
2. ما مدى تأثير متغيرات الدراسة: الإلمام بمحاسبة الموارد البشرية، القياس والإفصاح المحاسبي، معوقات محاسبة المواد البشرية في ترشيد القرارات الإدارية في المؤسسات محل الدراسة؟

3. هل يوجد فروق في ترشيد القرارات الإدارية تعزى الى المتغيرات الشخصية والوظيفية ؟

ولالإجابة على ما تقدم من الأسئلة، ارتضى الطالب وضع الفرضيات التالية:

ج-فرضيات الدراسة:

1. الفرضية الرئيسية الأولى:

يوجد اعتماد لمحاسبة الموارد البشرية لدى المؤسسات محل الدراسة .

2. الفرضية الرئيسية الثانية:

يوجد ترشيد للقرارات الإدارية لدى المؤسسات محل الدراسة.

3. الفرضية الرئيسية الثالثة:

4. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين محاسبة الموارد البشرية

وترشيد القرارات الإدارية في المؤسسات الإقتصادية بولاية غرداية و ذلك من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة، ويتفرع عن هذه الفرضية، فرضيات ثلاثة هي:

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند ($\alpha \leq 0.05$) بين للإمام بمحاسبة الموارد البشرية و ترشيد القرارات الإدارية ؛

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند ($\alpha \leq 0.05$) بين للقياس والإفصاح المحاسبي و ترشيد القرارات الإدارية ؛

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند ($\alpha \leq 0.05$) بين معوقات محاسبة المواد البشرية وترشيد القرارات الإدارية ؛

5. الفرضية الرئيسية الرابعة :

الفرضية الأساسية الرابعة: توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة معنوية ($\alpha \leq 0.05$) في مستوى ترشيد القرارات الإدارية تعزى الى الخصائص الشخصية والوظيفية

ومن خلال ماسبق ذكره من أسئلة وفرضيات تبرز أهمية بحثنا من خلال النقاط التالية :

ذ. أهمية الدراسة:

- حداثة الموضوع نسبيا في بيئة الأعمال الجزائرية خاصة والعربية عامة؛

- بروز موضوع الموضوعين كأحد أهم وأحدث المواضيع التي يهتم بها المتخصصون في مجال إدارة الموارد البشرية؛
- كون الموضوع يتعلق بأصل حساس وديناميكي من أصول المؤسسات والذي يعتبر هو المولد الأساسي للقيمة ؛
- كون الموضوع يبرز منظور جديد للموارد البشرية بالمؤسسات في ظل إقتصاد المعرفة الحديث .
وعليه فإننا نسعى من خلال بحثنا للوصول إلى الأهداف التالية :

ر. أهداف الدراسة:

- تقديم إطار نظري علمي متكامل يضم أهم المفاهيم المتعلقة بحاسبة الموارد البشرية وتشيد القرارات الإدارية ؛
 - محاولة قياس مستوى إدراك محاسبة الموارد البشرية وترشيد القرارات الإدارية لدى عينة الدراسة (محاسبين، مكلفين بالموارد البشرية، رؤساء مصالح) للمؤسسات محل الدراسة من خلال منهجية علمية كمية رزينة؛
 - التعرف على مدى تأثير محاسبة الموارد البشرية على ترشيد القرارات الإدارية لدى المؤسسات محل الدراسة ؛
 - مساعدة كوادر المؤسسات محل الدراسة على فهم موضوع محاسبة الموارد البشرية ومحاولة تحفيزهم على تبنيه في المستقبل من أجل تأثير إيجابي على العملاء الداخليين وأصحاب المصلحة .
- وكأي بحث نتج عن دوافع، وقع اختيارنا على هذا الموضوع بناء على مجموعة من الأسباب، منها ماهو موضوعي والبعض الآخر نابع من الذات نتفضل بذكر بعض منها:

ز. دوافع اختيار الموضوع:

مبررات ذاتية:

- الرغبة في الاطلاع أكثر على مجال محاسبة الموارد البشرية والرشادة في إتخاذ القرارات الإدارية ؛
- إهتمامي بالمواضيع الحديثة في مجال إدارة الموارد البشرية ؛

مبررات موضوعية:

- طبيعة الموضوع التي تميل للمزج بين الجانب النوعي والكمي؛

- كون الموضوع يتعلق بأحد أهم ركائز العملية الإدارية وهي إتخاذ وترشيد القرار الإداري ؛
بعد لإشارة لبعض توجهاتنا من أسئلة وفرضيات وأهمية وكذا دوافع نصل إلى تحديد الأطر الزمانية
والمكانية لدراستنا .

س. الإطار الزمني والمكاني للدراسة:

1. الإطار الموضوعي : تناولت الدراسة مفهومين أساسيين هما: محاسبة الموارد البشرية(كمتغير مستقل)

وترشيد القرارات الإدارية(كمتغير تابع) واعتمدنا في دراستنا على أبعاد المتغير المستقل التالية:

محاسبة الموارد البشرية (الإلمام بمحاسبة الموارد البشرية ،القياس والإفصاح المحاسبي عن الموارد

البشرية ،معوقات محاسبة الموارد البشرية)

2. الإطار الزمني: بدء الطالب في الدراسة من فترة 25-02-2023 إلى غاية 15-04-2023،

وهي فترة توزيع الاستبيانات واسترجاعها من المؤسسات محل الدراسة ؛

3. الإطار المكاني: تمثل في بعض المؤسسات الإقتصادية على مستوى تراب ولاية غرداية.

4. الحدود البشرية: محاسبين ،مكلفين بالموارد البشرية ،رؤساء مصالح في بعض المؤسسات الإقتصادية

بولاية غرداية

وماسبق ذكره من توجهات لبحثنا فإننا سنعتمد بطبيعة الحال على منهجية جاءت كالآتي :

ش. منهجية الدراسة:

1. بغرض القيام بتحليل علمي رزين ومنهجي للإجابة على إشكالية موضوع البحث، تم تفكيك

الدراسة إلى فصلين وفق طريقة **IMRAD** لإنجاز البحوث و الرسائل الجامعية، حيث اعتمدنا على

المنهج الوصفي التحليلي في الفصل الأول كونه يمثل الجانب النظري وذلك تأتي من خلال العودة إلى

المراجع المتعلقة بموضوع الدراسة من كتب، مقالات، أنترنت، مجلات متخصصة، ، أطروحات سابقة،

دراسات وأبحاث سابقة لنفس الموضوع باللغات متعددة.

2. أما في الفصل الأخير الذي يمثل الجانب التطبيقي ومن أجل الإحاطة به على أحسن ما يرام، فقد تم

بناء استبانة علمية محكمة وتوزيعها على العينة المقصودة في المؤسسات محل الدراسة للإجابة عليها

،ومن هناك قمنا بتحليلها رياضيا من خلال الاستعانة ببرنامج الحزم الإحصائية SPSS، وكذا تم

الاستعانة بالإظافة للملاحظة المباشرة ،بغية عملية المسح التشخيصي لواقع تبنى هاته المؤسسات

لمحاسبة الموارد البشرية وتسخير مخرجاتها في ترشيد قراراتها الإدارية .

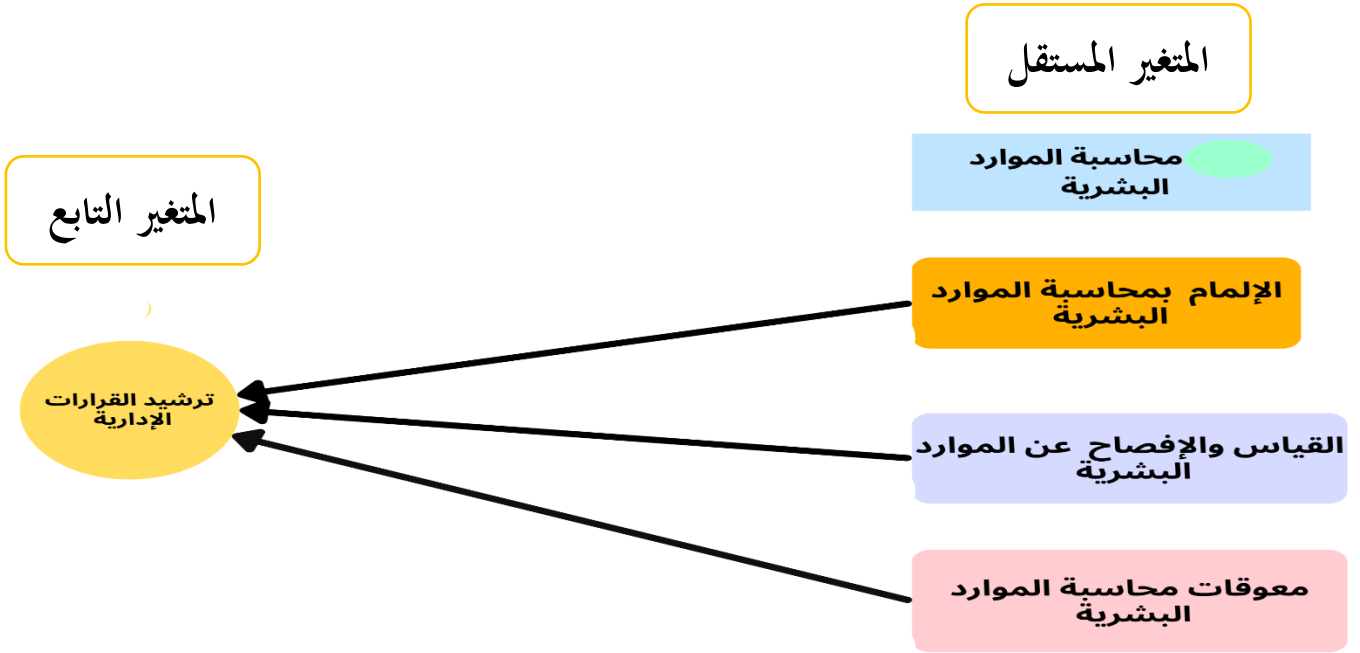
وككل دراسة وبحث أكاديمي واجهت الطالب العقبات والصعوبات على غرار:

ص. صعوبات الدراسة:

- كثرة عدد المؤسسات المنتشرة عبر بلديات الولاية مما صعب التواصل مع كل المؤسسات؛
 - صعوبة اجراء المقابلات مع الكوادر المستهدفة في هذه المؤسسات، حيث تفرض الإدارة مجموعة من العقبات لإجراء لقاء شخصي معهم؛
 - نقص عدد الفئة المستهدفة نتيجة للعطل التي يأخذها العمال في شهر رمضان المبارك.
- بعد ذكر صعوبات الدراسة ومن خلال ماتطرقنا إليه فإننا سنعمد الهيكل التالي كنموذج دراسة

الشكل رقم (01): تصور نموذج الدراسة

ض. هيكل الدراسة:



المصدر: من إعداد الطالب

الفصل الأول

الأدبيات النظرية لمحاسبة الموارد البشرية وترشيد القرارات الإدارية والدراسات
السابقة

تمهيد

في ضل بيئة الأعمال المتسارعة والتطور الهائل في بيئة الأعمال التي دفعت العديد من المنظمات إلى التخصص وتقسيم الأعمال، وهذا بالإعتماد على الموارد البشرية كمحرك أساسي وأصل من الأصول الحيوية المحققة لأهداف المنظمة لما تتميز به من إمكانيات معرفية وعملية كمتطلبات لنظام الإقتصادي المبني على المعرفة، وتوفير المعلومات من أجل ترشيد عملية إتخاذ القرارات التكتيكية والإستراتيجية .

يبقى على المنظمة الآن ضمن النظام الإقتصادي المعرفي الوصول لقياس القيمة الإقتصادية لأصولها البشرية، وكذا الإفصاح عنها في القوائم المالية ومتابعة التغير المستمر في قيمتها والتكاليف المترتبة عنها، من أجل ترشيد القرارات الإدارية، ولهذا فقد إستدعت الضرورة وجود نظام يطلق عليه محاسبة الموارد البشرية، والذي تتمحور فكرته حول إعطاء الأصول البشرية قيمة إقتصادية، ومتابعة مختلف التغيرات في التكاليف المتعلقة بها والإفصاح عنها ضمن القوائم المالية للمنظمة بهدف ترشيد القرارات الإدارية.

وضمن هذا الإطار النظري، قمت بتقسيم هذا الفصل إلى مبحثين هما:

المبحث الأول: الإطار النظري لمحاسبة الموارد البشرية

المبحث الثاني: الدراسات السابقة

المبحث الأول: الإطار النظري محاسبة الموارد البشرية.

سنتطرق في هذا المبحث إلى النشأة والمفاهيم الخاصة بمحاسبة الموارد البشرية، أهدافها وأهميتها لنتقل بعد ذلك لتوضيح كل من القياس والإفصاح المحاسبي للأصول البشرية، ثم لنحدد المعوقات التي تحول دون تطبيق محاسبة الموارد البشرية، ثم سنتطرق لجزء ترشيد القرارات الإدارية

المطلب الأول: نشأة ومفهوم محاسبة الموارد البشرية

1) نشأة مفهوم محاسبة الموارد البشرية

- المرحلة الأولى 1960 – 1966: وتميزت هذه المرحلة بالدراسات التي اهتمت بالمفاهيم الأساسية للمحاسبة عن الموارد البشرية، وكذا الاعتماد على فكرة أرس المال البشري في النظرية الاقتصادية.
- المرحلة الثانية 1966 – 1971: وتميزت هذه المرحلة بالدراسات التي اهتمت بوضع نماذج قياس تكلفة وقيمة الموارد البشرية¹
- المرحلة الثالثة: تم تطبيق العديد من هذه الدراسات في مجال تقييم أثر المعلومات التي تقدمها المحاسبة عن الموارد البشرية في اتخاذ القرارات الادارية، وكذلك في قرارات المستثمرين في حملة الأسهم في شركات المساهمة²
- المرحلة الرابعة: وامتدت من 1976 حتى 1980م، حيث شهدت تراجعا في الاهتمام بهذا الفرع سواء من جانب الأكاديميين أو المهنيين (التطبيقيين)، ويرجع سبب ذلك إلى أن أكبر جزء سهل من هذه البحوث الأولية في هذا الميدان تمت في المراحل السابقة، وأن الأجزاء الباقية كانت أكثر صعوبة وتتطلب عددا غير قليل من المؤسسات والشركات التي تقبل أن يتم تطبيق هذه البحوث داخلها، ونتيجة لذلك فإن عدد البحوث في هذه الفترة كان قليلا، مما أدى إلى عدم إقبال الشركات

¹ رزان عوده محمد أبو حطب، «أثر تطبيق محاسبة الموارد البشرية في تعزيز عمل البلديات: دراسة حالة بلدية الفحيص»، المجلة

العربية للنشر العلمي، لعدد خمسة وأربعون تاريخ الإصدار 2 - تموز 2022، ص 248

² عبد الحق بوقفة، زكريا دمدم، وليد مرغني، أهمية تطبيق محاسبة الموارد البشرية في المؤسسات الجزائرية - دراسة عينة من

المؤسسات بولاية الوادي، مجلة الدراسات الاقتصادية الكمية المجلد: 06 العدد: 01 - (2020)، ص 35

على تطبيقها، إضافة إلى أن تكاليف تطبيق هذه النظم (البحوث) مرتفعة والعائد المتوقع منها غير مؤكد¹

➤ المرحلة الخامسة: إبتداء من 1980 حتى مشارف القرن الواحد والعشرين ،شهدت هذه المرحلة التوجه الجدي النظري والتطبيقي لمحاسبة الموارد البشرية، نتيجة للدور الجدي الذي يلعبه الفرد في زيادة الإنتاجية، مما شد إهتمام الولايات المتحدة الأمريكية نحو هذا الميدان في ضل المنافسة القوية له مع اليابان ضمن مجال الصناعة وتباين أسلوب الإدارتين في إدارة مواردها البشرية ،وكذا نماذج محاسبة الموارد البشرية المطبقة، إضافة لذلك فقد شهدت هذه الفترة تطبيق محاسبة الموارد البشرية على الشركات الضخمة على عكس المراحل الأولى التي تم تطبيقها في المؤسسات الصغيرة²

(2) مفهوم محاسبة الموارد البشرية:

"هي الآلية التي تسمح ب تحديد تم قياس تم إيصال المعلومات المتعلقة بالموارد البشرية بهدف تحقيق الفعالية في التسيير داخل أي منظمة."³

كما يعرفها (Flamholtz) بأنها " عبارة عن عملية التعرف على الموارد البشرية وقياسها وتوصيل المعلومات المتعلقة بها للمختصين بإصدار القرارات ،وهي ايضا تتضمن تحديد التكاليف التي تتحملها المشروعات مقابل جمع واختيار وتوظيف وتأجير وتدريب الأصول البشرية وقياس قيمتها للمشروع"⁴

"أما ليكرت وبورس (Lickert and Bores) فقد نظرا لمحاسبة الموارد البشرية على أنها عملية التقدير الدقيق للقيمة الحالية والمستقبلية للأصول الإنسانية"⁵

1 حمد فهد ديسان المطيري، تطبيق نظم محاسبة الموارد البشرية في شركات المساهمة العامة بدولة الكويت ،مذكرة ماجستير ،تخصص: محاسبة ،جامعة الشرق الأوسط ،السنة الجامعية 2010،ص14

2 ميسون عبد الله، أحمد الشلما، تشخيص واقع محاسبة الموارد البشرية في بعض كميات جامعة الموصل دراسة استطلاعية لآراء عينة من العاملين في الجامعة، مجلة العلوم الإدارية العراقية، المجلد 2، العدد 1، السنة 2018، ص 118 .

³ Léontine Rousseau, La comptabilisation des ressource Humaines des notion et une recherche empirique , Publication annuelle de L' école de relations industrielles de l'Université de Montréal, numéro15 1983. P14,

4 إبراهيم جابر السيد، محاسبة التلوث البيئي ،دار غيداء للنشر والتوزيع ،الطبعة الأولى 2014،ص173

5 فضل كمال سالم، مدى أهمية القياس والإفصاح المحاسبي عن تكلفة الموارد البشرية وأثره على إتخاذ القرارات المالية ،مذكرة ماجستير ،الجامعة الإسلامية - غزة ، 2008، ص23

أيضاً، "يمكن ان ينظر للمحاسبة عن الموارد البشرية على انها نظام معلومات يوفرّ المعلومات للإدارة عن التغيرات عبر الزمن حول حجم الاستثمار في عنصر الموارد البشرية في المنشأة".¹

وعليه ومن خلال التعاريف الآنفه الذكر يمكننا تعريف محاسبة الموارد البشرية: نظام جديد يهتم بتحديد وقياس القيمة الاقتصادية للموارد البشرية، وكذا متابعة التغير في التكاليف المتعلقة عبر الزمن وجمع هذه المعلومات في شكل تقارير يتم إيصالها لصناع القرار في المنظمة، من أجل ترشيد مختلف قراراتهم التنظيمية.

المطلب الثاني: أهداف وأهمية محاسبة الموارد البشرية:

(1) أهداف محاسبة الموارد البشرية:

قياس فعالية العمال من خلال متابعة الإنتاجية والربحية؛

دعم التسيير بترشيد القرارات المتعلقة بالاستثمار في الموارد البشرية²

الكشف عن حجم التكاليف المتعلقة بالتوظيف، التطوير، التوجيه، وصيانة الموارد البشرية؛

الرفع من وعي الإدارة بقيمة الموارد البشرية التي تتوفر عليها؛

الدعم الفعال لعملية تخطيط الموارد البشرية.³

المراقبة الفعالة لاستخدام الموارد البشرية من قبل الإدارة؛

الحصول على تحليل للأصل البشري، أي ما إذا كانت هذه الأصول محفوظة أو مستنفدة أو منتجة.⁴

(2) أهمية محاسبة الموارد البشرية:

المعلومات الكمية: توفر محاسبة الموارد البشرية بيانات كمية حول رأس المال البشري وهو أمر ضروري للقرارات الإدارية.

1 ثامر عادل الصقر، محاسبة الموارد البشرية: المفهوم والأهمية دراسة على عينة من الشركات العراقية في البصرة، مجلة

دراسات البصرة، السنة الثامنة / العدد (12) 2013، ص174

2 Madhurima Lall, Sakina Qasim Zaidi, Human Resource Management, anuraj Jain for Excel Books, first edition new delhi, India, 2008, p356

3 Ravindra Jadhav, Bhausaheb Ranpise, Ca nikhil Goyal, Bhausaheb Pawar, financial Accounting, Prashant Publication, first editon 2019, p19

4 J P Mahajan, Managing Human resources, Vikas Publishing House Pvt LTD, New delhi, india, First edition 2015, p58

النمو الفكري: توفر محاسبة الموارد البشرية حقائق عن رأس المال البشري في فئات مختلفة ويقترح الحاجة إلى التدريب والتعليم وما إلى ذلك. وبناءً عليه، يتم منحهم الدعم الكافي لتحسينها¹.

ويساعد الإدارة على توجيه الشركة بشكل جيد خلال معظم الظروف المعاكسة وغير المواتية؛

يوفر معلومات قيمة للأشخاص المهتمين بالاستثمار طويل الأجل في الشركة؛

يساعد الموظفين في تحسين أدائهم وقدرتهم على المساومة بعد فهم مساهمتهم في تحسين الشركة مقابل النفقات التي تتكبدها الشركة عليهم²؛

المطلب الثالث: القياس والإفصاح المحاسبي للموارد البشرية:

1 القياس المحاسبي للموارد البشرية :

يواجه تطبيق محاسبة الموارد البشرية تحدياً رئيسياً في قياس قيمة تلك الموارد بشكل مالي، وبالتالي يتم اعتماد منهجين وهي: المنهج الأول الذي يعتمد على التكلفة والثاني الذي يعتمد على القيمة.

المنهج الأول: وهو الذي يركز على التكاليف المتعلقة بالموظفين والتي تتحملها المنظمة. وتشمل هذه التكاليف تكاليف التوظيف والتدريب والتطوير، والحفاظ على الموارد البشرية. وهناك عدة أساليب يمكن استخدامها في قياس تكاليف الموارد البشرية، مثل التكاليف التاريخية وأسلوب الفرصة البديلة وأسلوب الاستبدال، ويمكن اعتماد أي من هذه الأساليب في تقييم الموارد البشرية على أساس التكلفة.³ وهي كآلاتي:

1.1 نهج التكلفة التاريخية:

تقوم هذه الطريقة على أساس التكلفة الفعلية المتكبدة على المورد البشري وتنقسم إلى نوعين

-**تكلفة الشراء:** وتتضمن المصاريف المتكبدة على التوظيف والاختيار؛ يتم أخذ التكلفة بالكامل في الاعتبار بما في ذلك أولئك الذين لم يتم اختيارهم

-**تكلفة التعلم:** تتضمن تكلفة التعلم النفقات المتكبدة على التدريب والتطوير

1 Peddina Mohana Rao, Financial Statement ,Analysis And Reporting ,Phi learning Private ,India ,second Edition 2022,p582

2 https://backup.pondiuni.edu.in/storage/dde/downloads/hrmiv_hra.pdf

3 ثامر عادل الصقر، مرجع سابق، ص 179

وعليه في ظل هذا النهج، يتم رسملة التكلفة الفعلية المتكبدة تجاه التوظيف والتوظيف والتدريب وتطوير الموارد البشرية للمنظمة واستهلاكها على مدى العمر الإنتاجي المتوقع للموارد البشرية في المستقبل¹.

1.2 طريقة تكلفة الإحلال أو الإستبدال:

❖ " تكاليف الاستبدال الفردية تشير إلى: التكلفة التي سيتم تكبدها في حالة استبدال الفرد ببديل جديد، والذي يمكنه تقديم نفس مجموعة الخدمات مثل تلك الخاصة بالفرد الذي تم استبداله.

❖ تكاليف الاستبدال الوظيفي - تشير إلى : تكلفة استبدال مجموعة الخدمات المحالة من قبل مسؤول في منصب محدد ، وتأخذ تكلفة الاستبدال الموضوعي في الاعتبار الوضع في المؤسسة الذي يشغله الموظف حاليًا، وكذلك الوظائف المستقبلية المتوقع شغلها من طرفه.²

1.3 نموذج المزايدة التنافسي أو الفرصة البديلة

وعرف أيضا باسم أسلوب القيمة السوقية، هذا النموذج اقترحه Hekimian و Jone؛ وفي ظلّه يستخدم مفهوم تكلفة الفرصة البديلة، وهو المبلغ الذي تتحمله المنشأة لتغيير الاستخدام الحالي للموارد البشرية إلى استخدام بديل. يُطلق على هذه الطريقة اسم المزايدة التنافسية، حيث يقوم مدراء الأقسام بإجراء مزايدة على خدمات الأفراد الذين يعملون معهم ويمكنهم العمل في كل قسم. يتم حساب قيمة الفرد عند استخدامه في عمل بديل كأصل من أصول المنشأة، ويستخدم أعلى سعر في المزايدة كتعبير عن قيمة الفرد. يتم تخصيص الفرد للعمل في القسم الذي يحصل فيه على أعلى سعر، ويتم إضافة قيمته إلى مجموعة الاستثمارات المخصصة لهذا القسم. تُعد هذه الطريقة وسيلة لتوزيع الموارد البشرية وتطويرها، وتتطلب الحفاظ على قيمة الموارد والعمل على تنميتها³.

1.4 الطرق التي تعتمد على القيمة

تعتمد هذه النماذج في قياسها لقيمة الموارد البشرية على الخدمات المتوقع الحصول عليها من هذه الموارد، كما يتم تحديد القيمة الاقتصادية لكل فرد وتقييم مساهمته في تحقيق أرباح المنظمة، إذ ينظر إلى الفرد على أنه أحد أصول الشركة ومحاول تحديد المنافع التي يمكن الحصول عليها من هذا الأصل. وتندرج ضمنه النماذج التالية:

1 Nisamudheen .t Mufliha.s,Human Resources accounting And Auditing ,Laxmi Book Publication ,united state ,2016,p26

2 Semma Sanghi ,Human Resource Management ,Vikas Publishing House PVT Ltd ,second edition ,india,2017,p391

3 جمعة البتول ، العرابي حمزة ، نماذج قياس اموارد البشرية البيت تعتمد على التكلفة وطرق اهتالكها دراسة نظرية ، مجلة الإداة والتنمية والبحوث والدراسات ،جامعة البليدة 2 ،العدد12،ص18

1.5 نموذج الشهرة الغير المشتركة:

اقترح "هيرمانسون" نموذج شهرة غير مشتراة يعتمد على خصم الأرباح غير العادية للمنشأة لتقييم الموارد البشرية، يربط هذا النموذج بين عوامل شهرة المؤسسة مثل الوضع المالي الجيد، والموظفين الأكفاء، وسمعة وصيت المنشأة الحسنة بين المنشآت الأخرى، وقيمة الموارد البشرية، يقدم هذا النموذج معادلة تحدد قيمة الموارد البشرية بناءً على شهرة المؤسسة وتكلفة تكوين الموارد البشرية مقسومة على إجمالي قيمة الموجودات، يقوم النموذج على فرضية أن أفضل دليل على الوجود الحالي للموارد البشرية المملوكة هو الأرباح الزائدة عن المعدل العادي للسنوات الأخيرة، يستند هذا النموذج على الأرباح الزائدة ويعتبرها ممثلة للموارد البشرية في المؤسسة¹.

قيمة الموارد البشرية = شهرة المحل * (تكاليف تكوين الموارد البشرية/إجمالي قيمة الموجودات)

1.5.1.1 نموذج التعويضات

-نموذج ليف و شوارتز يعتبر هذا النموذج نموذجاً تعويضياً ويرتكز على المفهوم الاقتصادي للقيمة، حسب هذا النموذج فان قيمة رأس المال البشري تتحدد عن طريق استخدام المرتبات والأجور المستقبلية كمدخل لقيمتها، وتبعاً لذلك، فإن قيمة رأس المال البشري لشخص

بعمر (X) هو القيمة الحالية لعائداته المتبقية من خدمته، وهذه القيمة بالنسبة لتدفق داخلي مستمر:

$$V_x = \left(\sum I(t)/(i+r) \right) T-x \quad \text{هي:}$$

حيث: v = قيمة شخص عمره X

I (t) = دخل الشخص السنوي لباقي عمره حتى سن التقاعد

1 هداجي عبد الجليل، عماد عبد الخالق صابر الطحان، المعالجة المحاسبية للمورد البشري في المؤسسة، مجلة الاقتصاد وإدارة الأعمال ، أجماعة احمد دراية ادرار، مجلد 04 عدد 01 (2020) ،ص231

$T = \text{معدل الخصم}$

$T =$ العمر المتبقي حتى سن | التقاعد هذا النموذج يتصف بعدم الموضوعية لأنه لا يأخذ بعين الاعتبار احتمالات الوفاة وترك الشخص للمؤسسة قبل الوفاة أو التقاعد المسبق، واحتمال تغيير وظيفته خلال عمله المهني، كما يهمل احتمال تغيرات حادة في المرتبات والأجور المستقبلية المخصومة المعدلة¹.

1.5.1.2 نموذج التقييم عن طريق المكافآت العشوائية

وفقا لهذا النموذج يتم قياس القيمة المتوقعة لأي مورد بشري بالنسبة للمؤسسة، عن طريق حساب القيمة النقدية المتوقعة المخصومة من المرتبات والأجور التي يُتوقع أن يحصل عليها الفرد في الأدوار المستقبلية التي يُتوقع أن يشغلها، مع مراعاة احتمال بقائه في المؤسسة، وبذلك، تُقيم المؤسسة قيمة أفرادها من خلال تحديد قيمة المواقع الوظيفية المختلفة المتاحة لديها، والاحتمالية التي يُمكن للفرد أن يشغل هذه المواقع في نقاط زمنية محددة في المستقبل.

النموذج يقترح خمس خطوات لتحديد قيمة الموارد البشرية كالتالي: -

تقدير المدة التي يمكنها الموظف بالمؤسسة؛

تحديد الوظائف التي يمكن أن يشغلها الفرد في المؤسسة مستقبلا؛

تقدير القيمة الناتجة عن شغل هذه الوظائف؛

حساب احتمال شغل هذه الوظائف؛

تحمين قيمة الناتجة عن شغل الوظائف؛

نظريا يعتبر هذا النموذج أكثر علمية من غيره، لكونه يمكن من معرفة القيمة الاقتصادية المستقبلية للموارد البشرية وذلك الاعتماد على عناصر تتعلق بالموظف، وقيمة المناصب التي يمكن شغلها من طرف الموظف وهي عناصر يمكن تقييمها بموثوقية.

1 الوردي خدومة، البحث عن منهجية متمكن من معالجة الموارد البشرية كأصل من أصول الميزانية، جامعة باتنة، مجلة الاقتصاد الصناعي، العدد 10 جوان 2010، ص 480

2 الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية:

2.1 مفهوم الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية :

"عرف الإفصاح عن الموارد البشرية بأنه عملية قياس وإبلاغ عن الموارد البشرية الموجودة في المؤسسة.

والإفصاح المحاسبي للموارد البشرية يوفر المعلومات الكمية والنوعية، من ناحية قيمة الأصول البشرية، وهذه المعلومات تفيد في اتخاذ القرارات سواء كان داخلياً أو خارجياً، ويساعد الإفصاح عن الموارد البشرية الإدارة الداخلية من ناحية اتخاذ القرارات فيما يتعلق بمدى كفاية الموارد البشرية، مما له تأثير على قرارات المستثمرين، العملاء، الموظفين المتوقعين للمؤسسة"¹.

2.2 طرق الإفصاح المحاسبي:

- الإفصاح في تقرير مجلس الإدارة:

يتم الإفصاح في تقرير مجلس الإدارة عن البيانات المتعلقة بالاستثمار في رأس المال البشري بشكل يوضح حجم الاستثمارات التي قامت المؤسسة بإنفاقها على تطوير الإمكانيات العملية البشرية، وذلك بما يعتبر عاملاً مهماً في تحقيق الربحية في المدى الطويل، ويستفيد المستثمرون والمحللون الماليون من هذه المعلومات لتقييم مدى اهتمام الإدارة بتنمية وصقل قدرات موردها.

- قائمة الاستثمارات الفعلية:

يتطلب استخدام هذه الطريقة إعداد قائمة بالاستثمارات المعنوية المرتبطة بالموارد البشرية، وذلك للكشف عن الاستثمارات المنفذة في هذا المجال، وتناسب هذه الطريقة المؤسسات التي تخصص مبالغ كبيرة لشراء حقوق الملكية الفكرية وزيادة الانتشار في السوق، وذلك بدلاً من الاستثمار في موارد ثابتة، وتعتبر هذه القائمة ذات أهمية كبيرة، حيث توفر معلومات قيمة للمستثمرين حول الاستثمارات المرتبطة بالموارد البشرية، وتساعد على تجنب مشكلة استنفاد تلك الاستثمارات إذا تم اعتبارها أصولاً ثابتة².

1 سعاد ضميمة، أثر الإفصاح المحاسبي لمحاسبة الموارد البشرية علي جودة المعلومات المحاسبية -دراسة عينة من

المؤسسات الاقتصادية بولاية أدرار، جامعة أحمد دراية أدرار-الجزائر-، أطروحة دكتوراه، السنة الجامعية 2020، ص171

2 رباحي صبرينة. هجيره بوزوينة، الإفصاح المحاسبي عن رأس المال البشري كأصل غير ملموس وأثره على ربحية المؤسسة الاقتصادية، مجلة الإبداع، المجلد 09 / العدد: 01 (2019)، ص66

- قوائم مالية غير مدققة تلحق بالقوائم المالية الأساسية

" عرض المعلومات الخاصة بالأصول البشرية في شكل قوائم مالية مبدئية غير مدققة من طرف المراجع الخارجي، حيث تقوم المؤسسة بإعداد مجموعة من القوائم المالية وفق مبادئ محاسبة الموارد البشرية، لكن تدرجها كملحقات ضمن القوائم المالية الختامية وبالتالي لن تكون خاضعة للمراقبة والتدقيق.

- الإدراج في القوائم المالية الأساسية المدققة :

إدراج الاستثمارات المالية للمؤسسة في مجال الموارد البشرية ضمن القوائم المالية الختامية المنشورة والقابلة للمراجعة والتدقيق من طرف المراجع الخارجي، ووفقاً لمبادئ المحاسبة المتعارف عليها.¹

من خلال ما ذكرناه آنفاً، يمكننا الاستنتاج بأن: هناك تنوعاً في أساليب وطرق التقرير المحاسبي حول بيانات ومعلومات رأس المال البشري، فمن الممكن أن يتم الإفصاح عنه في تقرير مجلس الإدارة لتحديد تكاليف الإنفاق عليه ومن ثم تحديد المنافع المحققة، ويمكن أن يُدرج ضمن قائمة الاستثمارات بما يعتبر الإنفاق على تدريب وتأهيل العاملين استثماراً حقيقياً، بالإضافة إلى ذلك، يمكن التقرير عن رأس المال البشري ضمن قوائم مالية منفصلة نظراً لاختلاف طبيعته عن الموارد الأخرى، وعلى الرغم من أنه يمكن إدراجه في القوائم الأساسية، فإن اعتبار رأس المال البشري كأصل من أصول القوائم المالية، يتطلب من المؤسسة الإفصاح عنه، نظراً لأنه أصل غير ملموس وفقاً لشروط الاعتراف بالأصول.

2.3 أهمية الإفصاح المحاسبي:

✓ التأثير الإيجابي على سمعة المؤسسة لدى الأطراف المختلفة لا سيما في أسواق المال التي يتم تداول أسهم الوحدة فيها، و تعزيز قدرتها على الحصول على الأموال التي تحتاجها من خلال جذب مستثمرين أكثر و يقلل من لجوء المؤسسة إلى الاقتراض و من تخفيض تكاليف الحصول على الأموال؛

✓ تحقيق قيمة للمؤسسة من خلال توفير المعلومات حول استثماراتها في الموارد البشرية والتي لا يتم الإفصاح عنها في ظل الوضع التقليدي²؛

1 فتيح بريحة، محاولة تطبيق طرق القياس المحاسبي على تقييم الموارد البشرية -دراسة حالة مؤسسة ش.ذ.أ بيات كاترينغ لسنة 2017-، أطروحة دكتوراه، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة -، السنة الجامعية 2020/2021، ص 36
2 بيسار عبد المطلب، قارة عبد الحفيظ، زبيري نورة، أهمية الإفصاح المحاسبي عن رأس المال البشري في القوائم والتقارير المالية للمؤسسات، ق مجلة الدراسات الاقتصادية المعاصرة، العدد: 02 2016، ص 140

✓ تحسين جودة التقارير المالية حيث يؤدي الإفصاح عن معلومات الموارد البشرية إلى جعل التقارير المالية تعطي صورة كاملة عن أداء الشركة؛

✓ تحسين جودة القرارات المتخذة من قبل مختلف الأطراف ذات الصلة سواء كانت داخلية أو خارجية؛¹

ويرى الباحث أن أهمية الإفصاح المحاسبي الاختياري للموارد البشرية ينبع من تحسين وترشيد مختلف القرارات الإدارية وإثراء صورة المؤسسة بغية إزدهار رأسمالها الاجتماعي في بيئتها المتباينة.

المطلب الرابع: معوقات محاسبة الموارد البشرية وترشيد القرارات الإدارية

2.4 معوقات محاسبة الموارد البشرية:

✓ إن تطبيق نظام محاسبي جديد يتضمن الإفصاح عن الموارد البشرية سيصطدم . بالنظام المحاسبي التقليدي المعتمد، والذي لديه قبول عام ؛ حيث من الصعب القبول بمعالجة الأصول البشرية كما تعالج الأصول في النظام التقليدي؛²

✓ نظرا لحالة عدم التأكد فيما يتعمق بمستقبل المنشأة يصبح من الصعب قياس المنافع أو الخدمات المستقبلية من مواردها البشرية، كما أن للموارد البشرية الحرية الطبيعية في النقل أو ترك العمل الي سبب من الأسباب؛

✓ عدم اعتماد معايير موحدة لقياس الموارد البشرية؛³

✓ طبيعة العنصر البشري معقدة جدا. فالكفاءة تتباين من وقت لآخر؛ بالتالي يصعب قياسها وتحويلها إلى قيمة؛

1 سامح محمد لطفي سعودي، "دور الإفصاح الاختياري عن الموارد البشرية في تحقيق الميزة التنافسية لشركات الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات المصرية دراسة استطلاعية، مجلة الفكر المحاسبي"، دار المنظومة، جامعة عين الشمس، المجلد 20 العدد 1 لسنة 2016، ص 255

2 وسام رمضان الشنطي، دور محاسبة الموارد البشرية في رفع كفاءة الأداء المالي،مذكرة ماجستير ،جامعة الأزهر غزة ،السنة الجامعية 2015-2016 ،ص33

3 طارق هزوشي، دروم أحمد، معوقات تطبيق محاسبة الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية دراسة من وجهة نظر عينة من محافظي الحسابات، مجلة أبحاث اقتصادية وإدارية، العدد الثاني والعشرون ديسمبر 2017، ص95

✓ ارتفاع معدل دوران الموظفين، مما يجعل من الصعب تقدير أعمارهم الإنتاجية التي تلزم رسملة واستنفاد نفقاتهم؛¹

✓ ليس للشركات حق ملكية قانوني على الموارد البشرية كي تبرر معاملتها كأصل من أصولها؛

✓ قياس قيمة الإنسان وعرضها في القوائم المالية هو بحد ذاته أمر غير مقبول من الناحية الإنسانية²

3 ترشيد القرارات الإدارية

3.1 مفهوم إتخاذ القرارات الإدارية:

"إن القرارات الادارية هي عملية يتم بموجبها اختيار البديل الأفضل من بين البدائل المتاحة لحل المشكلة بعد دراستها وتحليلها من أجل الوصول إلى أهداف المؤسسة."³

3.2 مفهوم ترشيد القرارات الإدارية :

"الترشيد: هو الحالة العقلانية لأي تصرف أو سلوك في أي مجال من مجالات الحياة المختلفة مبنية على أساس علمي مدروس

3.3 ترشيد القرارات الإدارية:

يقصد بها عملية المفاضلة بين البدائل المتاحة على أساس علمي بعيداً عن العشوائية والحدس والتخمين، بهدف تحقيق الاستخدام الأمثل للموارد المتاحة، لذلك فقد سعت المنظمات إلى توظيف الأساليب العلمية للوصول إلى حالة الرشد في عملية صناعة القرارات وحل المشكلات التي تواجه المنظمات في مجال الاستغلال الأمثل للموارد المادية والمالية والبشرية المتاحة."⁴

1 عبد العزيز حوسين سعد محمد، معوقات تطبيق ال عن محاسبة الموارد البشرية في المصارف التجارية الليبية، مجلة كليات التربية، ال عدد20 يناير 2021، ص368-369

2 منصور محمد لربيش، رجعة محمد فرج، معوقات تطبيق نظام المحاسبة على الموارد البشرية بالبيئة الليبية دراسة تطبيقية على المؤسسة الوطنية للنفط، المجلة العلمية لكلية الاقتصاد والتجارة القره بوللي، جامعة المرقب، المجلد الثاني، العدد الرابع/أكتوبر2021، ص70

3 نور بشناتي، دور الإفصاح في ترشيد القرارات الإدارية في المؤسسات التجارية، المجلة الإلكترونية الشاملة متعددة المعرفة لنشر الأبحاث العلمية والتربوية، ال عدد36 نسيان 2021، ص9

4 مراد سليم عطيان، نهلة نهاد الناظر، دور الأساليب الكمية في ترشيد القرارات الإدارية دراسة ميدانية على شركات الأدوية المدرجة أسهمها في سوق عمان المالي، مجلة مؤتة للبحوث والدراسات، سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد الحادي والثلاثون، العدد الثالث، 2016، ص196

3.4 الصعوبات التي تعيق ترشيد القرارات:

"العوائق الداخلية: وقد تحد من اختيار الحل المناسب وتتمثل في كل من: العوائق المالية، العوائق البشرية، والعوائق الفنية، وكل هذه العوائق قد تحتم على إدارة المؤسسة صرف النظر عن حل يعتبر الأفضل بسبب نقص الأموال، أو عدم قدرة الموظفين الفنية أو ضرورة الاستعانة بأدوات متقدمة وجديدة.¹ ويظهر بعضها في:

- عدم إدراك المشكلة وتحديد بدقتها
- عدم القدرة على تحديد الأهداف بوضوح²
- "فشل المدير في إعطاء الأوزان المناسبة للحلول البديلة، عدم القدرة على تنمية أكبر عدد ممكن من الحلول البديلة والمناسبة.
- الاستئثار باتخاذ القرارات وعدم السماح للمرؤوسين بالمشاركة في صنعها، وهذا يحرم المدير من التعرف على وجهات النظر الواقعية في المشكلات ومقترحات حلها، ولا يضمن تجاوب هؤلاء المرؤوسين مع متطلبات تنفيذ هذه القرارات."³
- "العوائق الخارجية: وهي تتمثل بالدولة، الرأي العام، المنافسين، والمستهلكين، حيث أن المؤسسة هي جزء من المجتمع، وبالتالي فإن قراراتها تؤثر بصورة مباشرة أو غير مباشرة على المجتمع، وبذلك تعارض بعض وحدات المجتمع اتخاذ أي قرارات تضرها"⁴

1 يوسف حسن عثمان حسن، دور التمكين الإداري في ترشيد اتخاذ القرارات الإدارية -دراسة ميدانية على المؤسسات الأهلية

الفلسطينية، مجلة رماح للبحوث والدراسات، ال عدد65 أفريل 2022، ص11

2 زيد محمد مسلم، أثر تطبيق أدوات المحاسبة الإدارية في ترشيد القرارات الإدارية في البنوك الأردنية، مذكرة ماجستير، جامعة

عمان العرية للدراسات العليا، السنة الجامعية 2007/2008، ص32

3 زهير عبد اللطيف عابد - أحمد العابد أبو السعيد ، ادارة العلاقات العامة و برامجها ،دار اليازوري للنشر والتوزيع ،الطبعة

الأولى ،2018،الأردن ،ص121

4 المثنى تميم موسى المعاينة، أثر التكامل بين إعداد الموازنات وتطبيق نظام تخطيط موارد المشروع في ترشيد القرارات الإدارية

في الشركات المدرجة في بورصة عمان،مذكرة ماجستير ،جامعة الإسراء ، السنة الجامعية 2022 ، ص 36

المبحث الثاني : الدراسات السابقة حول محاسبة الموارد البشرية وترشيد القرارات الإدارية

بغرض الوقوف على أهم نتائج الدراسات السابقة التي تناولت متغيرات بحثنا، وحتى أتمكن من الوصول إلى نتائج أكثر عمقا من خلال الاستفادة من هذه النتائج، أطلعت على مجموعة من الدراسات السابقة التي المتعلقة بموضوع بحثنا أوردناها في أربعة مطالب :

الطلب الأول:الدراسات العربية؛

المطلب الثاني: الدراسات المحلية ؛

المطلب الثالث:الدراسات الأجنبية؛

المطلب الرابع:مقارنة بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة

الطلب الأول:الدراسات العربية؛

1- دراسة: وسام رمضان الشنطي، بعنوان دور محاسبة الموارد البشرية في رفع كفاءة الأداء

المالي-دراسة ميدانية على شركات المساهمة العامة المدرجة في بورصة فلسطين _.

ركزت هذه الدراسة على دور محاسبة الموارد البشرية في رفع كفاءة الأداء المالي على الشركات المساهمة الفلسطينية المدرجة في بورصة فلسطين، وذلك من خلال المؤشرات المالية التقليدية

ولتحقيق غرض هذه الدراسة فقد اتبعت المنهج الوصفي التحليلي، ويتألف مجتمع الدراسة من الشركات المساهمة التي يزيد رأسمالها عن 4 مليون (\$)، وقد تم إعداد وتوزيع (60) استبانة على كافة الشركات البالغ عددها (43) شركة، وتم استرداد (52) منها أي بنسبة (86.66%) وهي تتمثل في ردود (39) شركة، فيما تم استخراج النسب والمؤشرات المالية من القوائم المالية المنشورة في بورصة فلسطين خلال الأعوام (2011 – 2014).

وقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج، أهمها أظهرت الدراسة خلال السنوات الأربعة تطوراً في زيادة قيمة المورد البشري في القطاعات الخمس، وقد بلغت نسبة متوسط التغير في تطور قيمة المورد البشري بين (7.8 - 33.6) وقدمت الدراسة عدة توصيات، أهمها التأكيد على أهمية الموارد البشرية على مستوى الوحدات الاقتصادية المختلفة، وعلى مستوى الاقتصاد القومي ككل، وتفتح الدراسة بتفصيل الإفصاح الطوعي عن الموارد البشرية في تقارير منفصلة، وذلك من أجل تسهيل إجراء المقارنات لقياس التغير في قيمة الموارد البشرية بهدف اتخاذ القرارات الملائمة.

2- دراسة يوسف حسن عثمان حسن بعنوان: دور التمكين الإداري في ترشيد اتخاذ القرارات الإدارية -دراسة ميدانية على المؤسسات الأهلية الفلسطينية .-

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور التمكين الإداري في ترشيد اتخاذ القرارات الإدارية للمؤسسات الأهلية الفلسطينية في الضفة الغربية، ولتحقيق أهداف الدراسة قام الباحث باستخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتم الاعتماد على الاستبانة كأداة للدراسة، وزعت على عينة الدراسة المكونة من 381 موظف وموظفة منتمين للمؤسسات الأهلية الفلسطينية.

وأظهرت نتائج الدراسة أن الإدارات العليا للمؤسسات الأهلية في فلسطين تدعم التمكين الإداري من خلال تحفيز العاملين لديهم، وتوفير المعلومات الملائمة، وتشجيع برامج التدريب المستمر بشكل دائم، كما توصلت الدراسة إلى ضرورة قيام الإدارات العليا للمؤسسات الأهلية في فلسطين بتعميق تطبيق أسلوب التمكين في الإدارة لما له من دور مباشر في ترشيد اتخاذ القرارات الإدارية لها، مما يساهم في رفع مستوى كفاءة أدائها.

3- دراسة خالد محمد المدهون، بعنوان: تطبيق محاسبة الموارد البشرية في البنوك التجارية في فلسطين: دراسة ميدانية .-

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دوافع وقواعد ومبادئ تطبيق محاسبة الموارد البشرية في البنوك التجارية، وكذلك تحديد الصعوبات والعوائق التي تواجه تطبيقها، كما استخدمت الدراسة استبانة تم جمعها من 48 موظفًا في المراكز الوظيفية التالية: مدير عام، مدير مالي، مراقب مالي، مدير موارد بشرية، ورئيس قسم محاسبة.

تم تحليل البيانات باستخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وتوصلت الدراسة إلى وجود دوافع لتطبيق محاسبة الموارد البشرية في البنوك، مثل المساهمة في تصميم نظام معلومات متكامل يجمع بين الجانب الإداري والمحاسبي، والتكاليف العالية المترتبة على تعيين وتوظيف وجذب وتدريب الموظفين، بالإضافة إلى التوسع في أعمال البنوك وتطوير الخدمات التي تعتمد على الكادر البشري. كما توضح الدراسة وجود العديد من الصعوبات والعوائق التي تواجه تطبيق محاسبة الموارد البشرية، من بينها عدم وجود حق ملكية قانوني للمورد البشري يبرر معاملته كأصل، وصعوبة تقدير العوائد المستقبلية للموارد البشرية، والتمسك بالإدارة بنظام المحاسبة التقليدي وعدم الرغبة في التغيير، إلى جانب صعوبة قياس كفاءة الموظفين وتحويلها إلى قيمة بسبب التباين الذي يحدث من وقت لآخر.

المطلب الثاني: الدراسات السابقة المحلية :

4- دراسة ليلي بوحديد، بعنوان دور محاسبة الموارد البشرية في قياس عائد الاستثمار في تدريب رأس

المال البشري بالمؤسسة الصناعية -دراسة حالة-

- قدمت هذه الدراسة عرض للإطار العام لمحاسبة الموارد البشرية، وتطقت إلى كيفية قياس العائد من الاستثمار في تدريب رأس المال البشري وأهم مؤشرات، وإبراز مساهمة محاسبة الموارد البشرية في قياس العائد من الاستثمار في تدريب رأس المال البشري بمؤسسة مطاحن الأوراس بباتنة، وبالاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، فقد توصلت الدراسة إلى جملة من النتائج أهمها: أن محاسبة الموارد البشرية تساهم في قياس العائد من الاستثمار في تدريب رأس المال البشري بالمؤسسة من خلال توفيرها لإدارة الموارد البشرية مختلف المعطيات حول تكاليف: الإشراف على العمال، الغيابات، الحوادث والإصابات، الاستقطاب، تحديد الاحتياجات التدريبية، المواد التدريبية، رواتب المدربين، السفر والمواصلات. وطُبق مؤشر روتي لقياس عائد الاستثمار في تدريب رأس المال البشري بالمؤسسة.

- وقُدمت مجموعة من المقترحات أبرزها: ضرورة اتخاذ الإجراءات والسياسات الرسمية من أجل تطبيق محاسبة الموارد البشرية، وإعداد سجلات تحليلية وإحصائية ومحاسبية، للتسجيل والتبويب والقياس لكل النشاطات المتعلقة بالموارد البشرية، وذلك في إطار نظام محاسبي شامل، والتوجه نحو تطبيق نماذج وأساليب لقياس عائد الاستثمار في رأس المال البشري

5- دراسة فتيح بريجة بعنوان: محاولة تطبيق طرق القياس المحاسبي على تقييم الموارد البشرية -

دراسة حالة مؤسسة ش.ذ.أ بيات كاترينغ -سنة 2017،

- هدفت الدراسة إلى التأكد من تحديد مدى إمكانية تطبيق واعتماد طرق القياس المحاسبي في تقييم الموارد البشرية، نظراً لتحقيقها على شروط الاعتراف بها كأصول من جهة ولأهميتها في المؤسسة الاقتصادية وأثرها على أدائها من جهة أخرى؛ ومن أجل اختبار ذلك تم إجراء دراسة ميدانية بالاعتماد على منهج: دراسة الحالة" على حالة مؤسسة: ش.ذ.أ بيات كاترينغ الاقتصادية في مجال الفندقية والإطعام الجماعي لسنة 2017م. وتمثلت أداة جمع البيانات في المقالة والإستفسار عند صعوبة إجراء المقابلة.

- وقد خلصت أهم نتائج هذه الدراسة إلى أن: مدخل التكلفة وخصوصاً طريقة: تكلفة الإنجاز هي الطريقة المناسبة لقياس قيمة الأصول البشرية

المطلب الثالث: الدراسات السابقة باللغات الأجنبية

على نفس نهج المبحث السابق، فقد تم للطالب الحصول على العديد من الدراسات الأجنبية السابقة والمتعلقة بموضوع دراستنا، وقد قمنا باختيار ما رأيناه مناسب ويخدم متغيرات الدراسة، نظرحه فيما يلي:

1- دراسة (ABDULLAHI, Nuruddeen Abba) بعنوان:

Impact of Human Resource Accounting on Investment Decision in Nigeria

وضعت هذه الدراسة لتقييم تأثير محاسبة الموارد البشرية على قرار الاستثمار للشركات في نيجيريا، وكذلك الرغبة في إدراج محاسبة الموارد البشرية في التقارير المالية، بعد اعتماد نموذج الانحدار اللوغاريتمي المتعدد الخطي المربع (OLS) لتقدير المتغيرات عبر تثليث البيانات، وحزمة برامج الكمبيوتر الاقتصادية القياسية، الإصدار 7.0 من

E-Views

توصلت نتائج هذه الدراسة، إلى أن محاسبة الموارد البشرية مهمة للغاية للمستثمرين في اتخاذ قرارات الاستثمار ذات الصلة، وأن إدراج محاسبة الموارد البشرية في التقارير المالية أمر مرغوب فيه لمساعدة المستثمرين في اتخاذ قرارات عقلانية.

كما أوصت الدراسة عمومًا بضرورة معالجة قضايا تنمية الموارد البشرية والاستثمار على المستويين الجزئي والكلّي، وضرورة إدراج قيمة رأس المال البشري في بيان المركز المالي للشركات النيجيرية للمساعدة في اتخاذ قرارات الاستثمار.

2- دراسة (safaa eltyaf abdalamer and auther) بعنوان:

Accounting Information Systems And Its Role In Rationalizing Administrative Decisions Applied Study In Some Investment Companies are being Operated In AL-MUTHANA Province In Iraq

هدف هذا البحث إلى تقديم شرحٍ نظريٍّ لأنظمة المعلومات المحاسبية وعلاقتها بترشيد عملية اتخاذ القرار الإداري في المنظمة، اعتمد البحث على مجموعة من الفرضيات حول وجود علاقات وتأثير معنوي بين نظم المعلومات المحاسبية وعملية ترشيد القرارات الإدارية، وللوصول إلى أهداف البحث تم استخدام الأسلوب الاستقرائي، من خلال تصميم استمارة استبيان مكونة من محورين تم توزيعهما على عينة البحث ممثلة (شركة ابن جكتين

للاستثمار، شركة الدوح للصناعات الأسمنتية المحدودة، شركة سمعان). شركة صناعات الأسمنت المحدودة) وبعد اختبار فروض البحث باستخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية المناسبة للتحليل.

تم التوصل إلى عدد من الاستنتاجات: وأهمها أن نظم المعلومات المحاسبية المعتمدة في بعض الشركات الاستثمارية محل التحقيق لها علاقة ارتباط وتأثير معنوي في عملية ترشيد القرارات الإدارية.

واختتم البحث بمجموعة من التوصيات والمقترحات لمنظمات المجتمع البحثي، وأهمها: ضرورة تقديم الدعم من قبل الإدارة العليا في تبني نظم المعلومات المحاسبية بشكل أكبر، وزيادة الوعي بدورها. هذه الأنظمة وأثرها في عملية ترشيد القرارات الإدارية

3- دراسة (Ayyoub Al Swalhah) بعنوان :

The role of Accounting Information Systems (A.I.S.) in Rationalized Administrative Decision-making (field study) Jordanian banks

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور نظم المعلومات المحاسبية في اتخاذ القرارات الإدارية العقلانية، من خلال الدراسة الميدانية المطبقة على البنوك الأردنية مثل (البنك الإسلامي الأردني، البنك العربي الإسلامي الدولي، بنك الإسكان للتجارة والتمويل).

وزعت الاستبانات على عينة عشوائية قوامها (250) موظفًا، وتم استرجاع (210) استبانة أي بنسبة (88٪) من إجمالي عدد الاستبانات الموزعة. خضعت (205) للتحليل الإحصائي، أي 97٪ من الاستبانات تم استرجاعها، واستخدم الباحث المنهج الوصفي والتحليلي، وصمم الاستبانة لهذا الغرض، واستخدمت SPSS (الإصدار 19) في التحليل

لتظهر الدراسة النتائج الرئيسية التالية:

يوجد توافر الخصائص المطلوبة في المعلومات المحاسبية التي يمكن الاعتماد عليها في ترشيد عملية اتخاذ القرار الإداري.

- يتم استخدام المعلومات المحاسبية من قبل الموظفين في ترشيد اتخاذ القرارات الإدارية؛
- تلعب نظم المعلومات المحاسبية دورًا رئيسيًا في ترشيد اتخاذ القرار الإداري، فلا يوجد فرق في اتجاهات المستجيبين نحو ترشيد اتخاذ القرار الإداري بسبب الجنس والحالة الاجتماعية والسن والمؤهلات ، وهناك اختلاف في موقف المستجيبين المبحوثون نحو ترشيد اتخاذ القرار الإداري بسبب الخبرة المتغيرة.

ونتيجة لذلك خلصت الدراسة إلى التوصيات التالية:

- الاستخدام الفعال لنظم المعلومات المحاسبية في اتخاذ القرارات الإدارية، وإبراز دور نظم المعلومات في تفعيل إجراءات وإعدادات الرقابة المحاسبية؛
- تطوير الأدوات والأجهزة والبرامج المستخدمة في تشغيل النظام المحاسبي؛
- التوسع في استخدام المعلومات المحاسبية في تخطيط عمليات التسويق وتشكيلها لسياسات المبيعات المستقبلية؛
- زيادة الانتباه إلى المعلومات المحاسبية التي يمكن أن تساعد في إجراء مقارنات تحليلية وتنبؤات للمستقبل.

المطلب الرابع: تقييم نتائج الدراسات السابقة و مقارنتها بالدراسة الحالية

الجدول رقم (01) : مقارنة بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة.

| أوجه الاختلاف | أوجه التشابه | معايير التشابه والاختلاف من حيث: | إسم الباحث، السنة وعنوان الدراسة |
|--|---|----------------------------------|--|
| تأكد من تحديد مدى إمكانية تطبيق واعتماد طرق القياس المحاسبي في تقييم الموارد البشرية، أما درستنا فهدفت لمعرفة دور محاسبة الموارد البشرية ككل | تسليط الضوء على جزئية هامة من موضوعنا تتعلق بالمؤسسات وهي القياس المحاسبي للموارد البشرية في بيئة الاعمال الجزائرية | الهدف | فتيح بريجة (2022) "محاولة تطبيق طرق القياس المحاسبي على تقييم الموارد البشرية -دراسة حالة مؤسسة ش.ذ.أ بيات كاترينغ - لسنة 2017_". |
| عينة من عمال مؤسسة بيات كاترينغ أما درستنا فستهدفة كوادر عض المؤسسات بولاية غرداية | / | مجتمع الدراسة | |

| | | | |
|--|---|------------------|---|
| أداة المقابلة أما دراستنا فإعتمدت على الإستبيان | / | أداة الدراسة | |
| إختلاف دراستنا بالمنهج الوصفي | / | المنهج المتبع | |
| / | كذلك دراستنا تمت داخل بيئة الأعمال الجزائرية | بيئة الدراسة | |
| طرق القياس المحاسبي | / | متغير مستقل | |
| تقييم الموارد البشرية | / | متغير تابع | متغيرات الدراسة |
| التعرف إلى دور محاسبة الموارد البشرية في رفع كفاءة الأداء المالي في شركات المساهمة الفلسطينية المدرجة في بورصة فلسطين أما دراستنا فختارة ترشيد القرارات الإدارية كمتغير تابع | هدفت كلا الدراسات أن يجعل موضوع محاسبة الموارد البشرية كمتغير أساسي يعنى بالدراسة | الهدف | وسام رمضان الشنطي (2016) " التعرف إلى دور محاسبة الموارد البشرية في رفع كفاءة الأداء المالي دراسة ميدانية في شركات المساهمة العامة المدرجة في بورصة فلسطين _". |
| مجموعة شركات المساهمة الفلسطينية المدرجة في بورصة فلسطين أما دراستنا تختلف كون المؤسسات محل دراستنا متنوعة ولا تندرج ضمن البورصة | / | مجتمع الدراسة | |

| | | | | |
|---|---|-------------|------------------|--|
| أداة الاستبيان | نفس الأداة | | أداة الدراسة | |
| / | الإشتراك في المنهج الوصفي | | المنهج المتبع | |
| بيئة الأعمال الجزائرية بولاية غرداية | / | | بيئة الدراسة | |
| / | نفس المتغير المستقل محاسبية الموارد البشرية | متغير مستقل | متغيرات الدراسة | |
| كفاءة الأداء المالي أما متغير دراستنا التابع فهو ترشيد القرارات الإدارية | / | متغير تابع | | |
| التعرف على دور التمكين الإداري في ترشيد اتخاذ القرارات الإدارية للمؤسسات الأهلية الفلسطينية في الضفة الغربية | هدفت كلا الدراستان لجعل ترشيد القرارات الإدارية كمتغير تابع إلى الإحاطة به من جوانبه العديدة | | هدف الدراسة | |
| المؤسسات الأهلية الفلسطينية في حين ركزت دراستنا على بعض المؤسسات الاقتصادية بولاية غرداية | / | | مجتمع الدراسة | |

| | | | |
|---|---|----------------|--|
| الاستبانة المقابلة | الإستبيان | أداة الدراسة | |
| / | الإشتراك في المنهج الوصفي | المنهج المتبع | |
| بيئة الأعمال الفلسطينية أما دراستنا فكانت في بيئة الأعمال الجزائرية | / | بيئة الدراسة | |
| في هذه الدراسة جاء التمكين الإداري مستقل | / | المستقل | |
| في حين لدينا ترشيد اتخاذ القرارات الإدارية كمتغير تابع | نفس المتغير التابع وهو :ترشيد القرارات الإدارية | التابع | المتغيرات |
| عرض للإطار العام لمحاسبة الموارد البشرية، وتطرق إلى كيفية قياس العائد من الاستثمار في تدريب رأس المال البشري وأهم مؤشرات، وإبراز مساهمة محاسبة الموارد البشرية في قياس العائد من الاستثمار في تدريب رأس المال البشري بمؤسسة مطاحن الأوراس بياتنة | هدفت كلا الدراستان لجعل محاسبة الموارد البشرية كمتغير أساسي للإحاطة به من جوانبه العديدة | هدف الدراسة | ليلي بوحديد (2018) " دور محاسبة الموارد البشرية في قياس عائد الاستثمار في تدريب رأس المال البشري بالمؤسسة الصناعية " |
| الدراسة السابقة اتخذت من عمال مؤسسة | / | | |

| | |
|--------------------------|---|
| مجتمع الدراسة | مطاحن الأوراس كمجتمع لدراستها في حين دراستنا طبقة على مجموعة مؤسسات |
| أداة الدراسة | / للمقابلة في الدراسة السابقة أما دراستنا فاعتمدت على الإستبيان |
| المنهج المتبع | / الإختلاف في منهج دراسة الحالة |
| بيئة الدراسة | بيئة الأعمال الجزائرية بيئة الأعمال في القطاع الصناعي الجزائري |
| المتغيرات | المستقل محاسبة الموارد البشرية |
| | التابع قياس عائد الإستثمار الاستثمار في تدريب رأس المال البشري |
| هدف الدراسة | هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دوافع وقواعد ومبادئ تطبيق محاسبة الموارد البشرية في البنوك التجارية، وكذلك تحديد الصعوبات والعوائق التي تواجه تطبيقها |
| مجتمع الدراسة | تضمن مجتمع دراستنا كذلك أحد البنوك الجزائرية البنوك التجارية في فلسطين |
| خالد محمد المدهون (2019) | " تطبيق محاسبة الموارد البشرية في البنوك التجارية في فلسطين (2014) _". |

| | | | | |
|--|---|---------|------------------|--|
| / | نفس الأداة: الاستبيان | | أداة الدراسة | |
| منهج دراسة الحالة أما درستنا فإعتمدت على المنهج الوصفي | / | | المنهج المتبع | |
| / بيئة الأعمال الفلسطينية | / | | بيئة الدراسة | |
| محاسبة الموارد البشرية | نفس المتغير المستقل: محاسبة الموارد البشرية | المستقل | المتغيرات | |
| البنوك التجارية في فلسطين | / | التابع | | |
| الدراسة السابقة هدفت إلى لتقييم تأثير محاسبة الموارد البشرية على قرار الاستثمار للشركات في نيجيريا | تشابه إلى حد ما بين الدراستين من حيث الأهداف | | هدف الدراسة | |
| تمثل مجتمع الدراسة في شركات نيجيريا أما درستنا فطبقت على بعض المؤسسات الإقتصادية بولاية غرداية | / | | مجتمع الدراسة | |
| / | نفس الأداة: الإستبيان | | أداة الدراسة | |
| / | المنهج الوصفي | | المنهج المتبع | |

**ABDULLAHI,
Nuruddeen Abba
(2014)**

**Impact of "
Human
Resource
Accounting on
Investment
Decision in
Nigeria.**

| | | | | |
|---|--|----------------|----------------------|--|
| <p>هذه الدراسة شملت بيئة الأعمال في نيجيريا أما درستنا شملت بيئة الأعمال الجزائرية</p> | / | | <p>بيئة الدراسة</p> | |
| / | <p>محاسبة الموارد البشرية أي نفس المتغير المستقل</p> | <p>المستقل</p> | <p>المتغيرات</p> | |
| <p>القرار الإستثماري</p> | / | | <p>التابع</p> | |
| <p>هدفت هذه الدراسة إلى تقديم شرح نظريّ لأنظمة المعلومات المحاسبية وعلاقتها بترشيد عملية اتخاذ القرار الإداري في المنظمة أما درستنا فسعت لتوضيح دور محاسبة الموارد البشرية في ترشيد القرارات الإدارية</p> | / | | <p>هدف الدراسة</p> | |
| <p>بعض الشركات الاستثمارية الجارية تشغيلها في محافظة المثنى في العراق</p> | <p>بعض المؤسسات الاقتصادية بولاية غرداية</p> | | <p>مجتمع الدراسة</p> | |
| / | <p>أداة الاستبيان</p> | | <p>أداة الدراسة</p> | |

| | | | |
|--|------------------------|---------------|---|
| / | المنهج الوصفي | المنهج المتبع | <p>AyyoubAl (2014) Swalhah</p> <p>The role of Accounting Information Systems (A.I.S.) in Rationalized Administrative Decision-making (field study) Jordanian banks</p> |
| الدراسة السابقة ذهبت لبيئة الأعمال الاستثمارية في دولة العراق في حين أن دراستنا قد تمت في بيئة الأعمال الجزائرية | / | بيئة الدراسة | |
| نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية | / | المستقل | |
| ترشيد القرارات الإدارية | نفس المتغير التابع | التابع | |
| يظهر الاختلاف في هدف الدراسة إلى التعرف على دور نظم المعلومات الحاسوبية في اتخاذ القرارات الإدارية العقلانية | | هدف الدراسة | |
| تم اختيار البنوك الأردنية في الأردن في حين أن دراستنا طبقة على بعض المؤسسات | | مجتمع الدراسة | |
| / | الاستبيان | أداة الدراسة | |
| / | المنهج الوصفي التحليلي | المنهج المتبع | |
| الدراسة السابقة خاصة بالبيئة الأردنية | / | بيئة الدراسة | |

| | | | | |
|--|-------------------------------|---------|-----------|--|
| في حين أن دراستنا قد تمت في بيئة الأعمال الجزائرية | | | | |
| نظم المعلومات المحاسبية | / | المستقل | المتغيرات | |
| / | ترشيد القرارات الإدارية | التابع | | |

المصدر: من إعداد الطالب

خلاصة الفصل الأول :

تناول الطالب من خلال هذا الفصل الأول مفاهيم متغيرات الدراسة ، حيث قسم إلى مبحثين، وتناولنا في البحث الأول مفهوم محاسبة الموارد البشرية و ترشيد القرارات الإدارية ، حيث قسم هذا المبحث الى ثلاثة مطالب ، وتمثل المطلب الأول في :نشأة ومفهوم محاسبة الموارد البشرية وقسم إلى فروعين وكانت كالتالي : نشأة محاسبة الموارد البشرية وتعريف محاسبة الموارد البشرية ، و تطرقنا في المطلب الثاني إلى: أهداف وأهمية محاسبة الموارد البشرية ، يليه المطلب الثالث: القياس والإفصاح المحاسبي للموارد البشرية الذي تضمن فرعين هما القياس المحاسبي للموارد البشرية والإفصاح المحاسبي للموارد البشرية ، لنصل للمطلب الرابع: معوقات محاسبة الموارد البشرية وترشيد القرارات الإدارية تضمن كذلك فرعين هما معوقات محاسبة الموارد البشرية و ترشيد القرارات الإدارية لنتقل إلى المبحث الثاني المتمثل في الدراسات السابقة المختلفة منها المحلية ، والعربية ، والأجنبية .

وختم الطالب بجدول يشمل أوجه التشابه والاختلاف بين دراستنا الحالية والدراسات الأخرى، من خلال مجموعة من المعايير المنهجية كالفروقات في أهداف الدراسة، مجتمع الدراسة، أداة الدراسة، المنهج المتبع، بيئة الدراسة وكذا الفروقات بين المتغير المستقل والتابع.

في الفصل الموالي سنتعرض للدراسة الميدانية للبحث ، وذلك من خلال الاعتماد على المنهج التحليلي المتمثل في الاستبيان وتحليله من خلال برنامج الـ SPSS.

الفصل الثاني

دراسة ميدانية لعينة من المؤسسات الإقتصادية بولاية غرداية

تمهيد

من المعلوم أنه احتراماً لمنهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية التي تشمل علم الاقتصاد، يجب أن تردف الدراسة التطبيقية مع الدراسة النظرية لتعزيز أطر البحث والخروج بنتائج واقعية مدعمة بأدلة وبراهين رياضية عن موضوع الدراسة، وبعد أن قمنا في الفصل الأول بمحصر الإطار النظري لمفهوم محاسبة الموارد البشرية، وترشيد القرارات الإدارية، وكذا التعرض لمجموعة من الدراسات السابقة التي تناولت موضوع الدراسة.

سنتطرق من خلال هذا الفصل إلى الشق التطبيقي لواقع تبني الموضوع من قبل المؤسسات محل الدراسة، وتحديد مدى حضوره و توقعه لدى إطارات الإدارات من (محاسبين، مكلفين بالموارد البشرية، رؤساء المصالح) وذلك من خلال اعتماد بعض الجوانب الإحصائية على غرار تحليل الاستبانة التي تم توزيعها على محاسبين، مكلفين بالموارد البشرية، رؤساء المصالح في المؤسسات محل الدراسة ومعالجتها من خلال برنامج الحزم الإحصائية SPSS.

وسنقسم هذا الفصل إلى المباحث التالية:

المبحث الأول: الطريقة والإجراءات المتبعة في الدراسة الميدانية.

المبحث الثاني: عرض نتائج الدراسة الميدانية ومناقشتها.

المبحث الأول: الطريقة والإجراءات المتبعة في الدراسة الميدانية

تمهيد

ستتطرق في هذا المبحث إلى توضيح الجوانب الخاصة بمنهجية الدراسة، وإجراءاتها المتبعة من أجل تحقيق أهداف الدراسة، حيث سيتم وصف مجتمع الدراسة وعينتها، والمراحل المختلفة لتصميم أداة الدراسة التي تم الاعتماد عليها لجمع البيانات والمعلومات حول الموضوع، كما يتم أيضاً عرض مجريات التحكيم وطرق التحقق من الصدق والثبات، وكذا عرض مختلف المعالجات الإحصائية المستخدمة للإجابة على أسئلة الدراسة والتحقق من الفرضيات .

المطلب الأول: الطريقة المتبعة

يتناول هذا المطلب عرض للطريقة المتبعة في الدراسة الميدانية من خلال التعرف على مجتمع وعينة الدراسة، وأهم مصادر البيانات بالإضافة إلى أدوات جمع هذه البيانات.

أولاً: مجتمع وعينة الدراسة

الجدول رقم (02) يوضح حجم مجتمع وعينة الدراسة

| المؤسسات | عدد الإستثمارات | المحاسبين | المكلفين بالموارد البشرية | رؤساء المصالح |
|---|-----------------|-----------|---------------------------|---------------|
| الجزائرية للمياه وحدة غرداية | 8 | 3 | 3 | 2 |
| سونلغاز -مديرية التوزيع | 9 | 1 | 4 | 4 |
| نفطال -الوكالة التجارية | 6 | 3 | 2 | 1 |
| سونلغاز الطاقات المتجددة | 7 | 0 | 2 | 5 |
| بنك التنمية المحلية وكالة غرداية | 2 | 1 | 0 | 1 |
| الوكالة الولائية للتسيير والتنظيم العقاري والحضري | 7 | 2 | 3 | 2 |
| جامعة غرداية | 8 | 1 | 1 | 6 |
| الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال الأجراء بغرداية Cnas | 5 | 0 | 1 | 4 |
| المجموع | 52 | 11 | 16 | 25 |

المصدر: من إعداد الطالب

روعي في اختيار مجتمع الدراسة الميدانية أن يكون أفرادها بعض المؤسسات (المتنوعة) الإقتصادية على مستوى ولاية غرداية ،أما عينة الدراسة فتتمثلت في هم المحاسبين، والمكلفين بإدارة الموارد البشرية، ورؤساء المصالح في

المؤسسات محل الدراسة ،كون طبيعة الموضوع مرتبطة بهم فهم المخولون قانونيا بممارسة محاسبة الموارد البشرية لمؤسساتهم ،أتجاه مختلف أطراف أصحاب المصلحة . والجدول السابق رقم (02)يعطي توضيح أكثر حول مجتمع وعينة الدراسة

ثانيا: منهجية الدراسة

تهدف هذه الدراسة لدراسة دور محاسبة الموارد البشرية في ترشيد القرارات الإدارية ، وقد أخذنا كعينة لدراستنا المحاسبين، والمكلفين بإدارة الموارد البشرية، ورؤساء المصالح في المؤسسات محل الدراسة ولبلوغ هذا الهدف فقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، واعتمدت الدراسة في الجانب التطبيقي على أداة لاستبيان، حيث تم توزيع 52 استبانة متعلقة بمحصر وتجميع المعلومات اللازمة لموضوع الدراسة، مسترجعين منها 52 استبانة قابلة للتحليل تم تفرغها وتحليلها باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (**Statistical SPSS (Package For Social Sciences**)النسخة 20، وكذا الاستعانة ببرنامج **Exel**، بهدف الوصول لدلالات ذات قيمة ومؤشرات ترجمت إلى نتائج وتوصيات تدعم موضوع البحث.

ثالثا: متغيرات الدراسة

تتمثل متغيرات الدراسة فيما يلي :

المتغير المستقل: ويتمثل في محاسبة الموارد البشرية ؛/ المتغير التابع: ويتمثل في ترشيد القرارات الإدارية؛

الشكل رقم (02) يشرح هيكل متغيرات الدراسة

المتغير المستقل

المتغير التابع

محاسبة الموارد البشرية

ترشيد القرارات الإدارية

بعد:الإلام بمحاسبة الموارد البشرية

يقيس هذا البعد سعة الوعي الفكري والعملي بمحاسبة الموارد البشرية

بعد :القياس وإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية

يقيس هذا البعد مدى وجود التطبيق للقياس وإفصاح المحاسبي عن الأصول البشرية

بعد:معوقات محاسبة الموارد البشرية

يقيس مدى وجود معوقات لمحاسبة الموارد البشرية تمنع من نجاح العملية في تحقيق أهداف المنظمة

المصدر: من إعداد الطالب

المطلب الثاني: أدوات الدراسة

أولاً: الأدوات الإحصائية

لقد قمنا بتفريغ وتحليل أوراق الاستبيان المستردة والصالحة للمعالجة من خلال برنامج الحزم الإحصائية SPSS، وذلك باستخدام الاختبارات الإحصائية التالية:

- اختبار ألفا كرونباخ (Alpha Cronbach's) لمعرفة مدى ثبات فقرات الاستبيان؛
- معامل الارتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient) لقياس صدق الفقرات ولقياس قوة الارتباط والعلاقة بين المتغيرين: فإذا كان معامل الاختبار قريب من (+1) فإن الارتباط قوي وموجب (طردي)، وإذا كان معامل الارتباط قريب من (-1) فإن الارتباط قوي وسالب (عكسي)؛ وكلما اقترب من الـ (0) يضعف إلى أن ينعدم؛
- اختبار كولومجروف-سيميرنوف (1- Sample K-S) لمعرفة نوع توزيع البيانات طبيعي أو غير طبيعي؛
- الوسط الحسابي والتكرارات لقياس التوجه العام لإجابات أفراد مجتمع الدراسة استناداً إلى أوزان مقياس ليكارت الخماسي؛
- الانحراف المعياري: القيمة الأكثر استخداماً من بين مقاييس التشتت الإحصائي لقياس مدى التبعثر الإحصائي، أي الدلالة على مدى امتداد مجالات القيم ضمن مجموعة نتائج الاستبيان؛
- اختبار (Independent T-test Samples) لعينتين مستقلتين و (T-test One Sample) لعينة مستقلة واحدة؛
- اختبار تحليل التباين Anova لإثبات صحة الفرضيات؛
- اختبارات معلمية (Parametric).

ثانياً: أدوات جمع البيانات

أ. الاستبيان:

تم الاعتماد في بحثنا على الاستبيان بشكل كبير كوسيلة لجمع البيانات، وقد خضع إعداداه لمجموعة من المراحل كانت كالتالي:

يهدف هذا الاستبيان إلى دراسة دور محاسبة المواد البشرية في ترشيد القرارات الإدارية، في عينة من المؤسسات الاقتصادية بولاية غرداية معتمداً على الأسئلة والفرضيات المطروحة في بعض الاستبيانات التي تتمحور حول

نفس متغيرات الدراسة، والتي تم الاستئناس بها في عملية تصميمه. حيث مر تصميم الاستبيان قبل الشروع في عملية توزيعه بالمراحل التالية:

إعداد استبيان أولي من أجل استخدامه في جمع البيانات والمعلومات: وهذا استنادا على مراجعة دراسات سابقة ذات صلة؛

- عرض الاستبيان على المشرفين من أجل تقييم مدى ملائمته لجمع البيانات، وتعديله الأولي حسب توجيهاتهم؛

- تم عرض الاستبيان على مجموعة من المحكمين والذين قاموا بتقديم النصح والإرشاد من تعديل وحذف ما يلزم؛

- توزيع الاستبيان بشكله النهائي على جميع أفراد العينة لجمع البيانات اللازمة للدراسة، وذلك بعد أخذ الموافقة من الأستاذين المشرفين؛

وقد تم تقديم هذا الاستبيان بفقرة تعريفية حث فيها مستجوبي على التعاون والصدق في الإجابة، حيث تم تقسيمه إلى ثلاثة أجزاء؛

تضمن الاستبيان مقدمة من أجل تقديم الموضوع المستقصى منهم، وتعريفهم بالموضوع وتشجيعهم على تقديم آرائهم، لذلك تم تقديم الدراسة على أساس أنها في إطار أكاديمي، ولن تستخدم إلا للأغراض البحث العلمي المحض، كما احتوى الاستبيان على 3 صفحات تتضمن 31 سؤالاً مقسمة إلى جزئيين:

- لجزء الأول: يبين البيانات الديمغرافية عن أفراد المجتمع، بحيث تضمن 7 أسئلة خاصة بعينة الدراسة، و التي من الممكن أن تساهم في تفسير النتائج؛

- الجزء الثاني: متعلق بفرضيات الدراسة، بحيث احتوى 31 سؤالاً والتي من شأنها أن تعالج مشكلة الدراسة، كما قسم هذا الأخير إلى ثلاثة محاور. المحور الأول: تضمن 16 سؤالاً متعلق بمحاسبة الموارد البشرية ويحتوي هذا المحور على 4 أبعاد وهي (الإلمام بمحاسبة الموارد البشرية، القياس وإفصاح المحاسبي، معوقات محاسبة الموارد البشرية).

المحور الثاني: يحتوي على 15 سؤالاً متعلق بترشيد القرارات الإدارية

أ.1- توزيع الاستبيان:

فهو الأداة الرئيسية التي تم الاعتماد عليها بحيث تم تصميمه بغرض جمع البيانات الأولية من أفراد العينة، وقد تم الاعتماد في تصميم الاستبيان على عدد من الدراسات السابقة، وتم عرضه على عدد من الأساتذة المتخصصي لتحكيمه، وبعد تعديله تم توزيع 52 استبيان على أفراد عينة الدراسة، وذلك خلال شهر مارس من سنة 2023، إذ تم استرجاع 52 استبيان، وخلصه كلها للتحليل أي ما نسبته 100% من إجمالي عينة الدراسة، والجدول الموالي يوضح ذلك:

الجدول رقم (03) : أعداد الاستبيانات الموزعة والمستردة من عينة البحث

| البيان | النسبة | العدد |
|-----------------------------------|--------|-------|
| عدد الاستثمارات الموزعة | 100% | 52 |
| عدد الاستثمارات المسترجعة | 100 % | 52 |
| عدد الإستثمارات الغير مسترجعة | 00 % | 00 |
| عدد الاستثمارات الملغاة | 00 % | 00 |
| عدد الاستثمارات المقبولة للمعالجة | 100 % | 52 |

المصدر: من إعداد الطالب

يبين الجدول اعلاه أن العدد الإجمالي الذي تم استعادته من الاستبيانات التي وزعت هو: (52) استبيان، وهذا العدد يشكل ما نسبته (100%) من العدد الموزع والبالغ (52) استبيان عدد الاستبيانات المستبعدة كانت (00) في حين نجد أن الاستبيانات الخاضعة للتحليل بلغ عددها (50) بنسبة (90%) من أفراد عينة الدراسة، كما أن عدد الاستبيانات الغير مسترجعة (00) أي ما نسبته (00%) من أفراد عينة الدراسة .

أ.2- الأوزان الترجيحية للاستبيان حسب مقياس ليكارت الخماسي

وقد كانت إجابات كل فقرة وفق مقياس ليكارت الخماسي (Likert) كما هو موضح في الجدول رقم (10) حيث تم تحديد مجال المتوسط الحسابي من خلال حساب المدى (5-1=4) ثم نقسمه على أكبر قيمة في المقياس للحصول على طول الخلية (5/4 = 0.8) ثم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس وهي (1) وذلك لتحديد الحد الأدنى لهذه الخلية، وهكذا يصبح طول الخلايا كالتالي:

الجدول رقم (04): قائمة التقيط حسب ليكارت الحماسي

| التصنيف | غير موافق تماما | غير موافق | محايد | موافق | موافق تماما |
|--------------------------------|------------------|---------------------|---------------------|---------------------|------------------|
| النقاط | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| مجال المتوسط الحسابي المرجح | من 1 إلى 1.79 | من 1.80 إلى 2.59 | من 2.60 إلى 3.39 | من 3.40 إلى 4.19 | من 4.20 إلى 5 |

المصدر : من إعداد الطالب

ثالثا: البرامج الإحصائية المستخدمة في الدراسة

من أجل تجميع البيانات وتبويبها وتلخيصها بما يخدم تطبيق المعاملات الإحصائية، وبالتالي امكانية الحصول على نتائج حقيقية واقعية، تم اللجوء إلى برامج إلكترونية تمكننا من ذلك .

أ- برنامج المجدول Microsoft Excel

تم الإعتماد على برنامج Microsoft Excel نسخة 360 لتجميع الإستبانات من أفراد العينة والتي بلغت 52 استبانة، وتبويبها وتلخيصها، حيث قدم لنا هذا البرنامج المساعدة في معرفة عدد ونسبة المشاركين في هذه الدراسة.

ب- برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS

يعتبر كأحد أفضل البرامج الإحصائية المعدة في تحليل بيانات البحوث الاجتماعية وفي البحوث العلمية الأخرى، نظرا لاحتوائه على العديد من الاختبارات الإحصائية، وسرعته وقدراته الدقيقة في معالجة البيانات، تم الاستعانة به لتحقيق أغراض الدراسة باستخدام الإصدار 20.

المطلب الثالث: صدق وثبات أداة الدراسة

يقصد بصدق الاستبيان أن يكون استبيان المعتمد لدراسة قادرا على تحقيق السبب الذي وضعت لأجله وأهداف الدراسة ويجيب على أسئلتها وفرضيتها .

أولا: صدق وثبات الاستبيان

- التحكيم: وللتأكد من مدى صدق وصلاحيه استمارة الاستبيان وكأداة لجمع البيانات اللازمة للدراسة الحالية، التي تم اختبارها ثم عرضها على عدد من المحكمين بلغ عددهم (07) من أعضاء الهيئة التدريسية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، وقد استجيب لآراء السادة المحكمين وتعديل ما يجب تعديله في ضوء مقترحاتهم ؛

• معامل ثبات الاستبيان **Cronbach's Alpha Coefficient**: يعني استقرار المقياس وعدم تناقضه مع نفسه، أي أنه يعطي نفس النتائج إذا أعيد تطبيقه على نفس العينة¹؛

نعتمد على معامل **Cronbach's Alpha Coefficient** و هو معامل الثبات يأخذ قيمة تتراوح بين الصفر والواحد الصحيح، فإذا لم يكن هناك ثبات في البيانات فإن قيمة المعامل تكون مساوية للصفر، وعلى العكس إذا كان هناك ثبات تام تكون قيمة المعامل تساوي الواحد الصحيح، وكلما اقتربت قيمة معامل الثبات من الواحد يكون الثبات مرتفعاً ولما تقترب من الصفر يكون الثبات منخفضاً.

و من خلال التحليل تحصلنا على الجدول التالي باستعمال برنامج **SPSS 20**

الجدول رقم (05): يمثل نتائج اختبار ثبات الاستبيان من خلال اختبار ألفا كرونباخ

| عنوان المحور | عدد الفقرات | قيمة ألفا كرومباخ |
|---------------------------------|-------------|-------------------|
| الإلمام بمحاسبة الموارد البشرية | 5 | 0.585 |
| القياس والإفصاح المحاسبي | 6 | 0.608 |
| معوقات محاسبة الموارد البشرية | 5 | 0.727 |
| ترشيد القرارات الإدارية | 14 | 0.709 |
| جميع الفقرات | 30 | 0.783 |

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات نظام **SPSS**

من خلال الجدول رقم (05) معامل الثبات العام للاستبيان حيث بلغ (0.783) وهذا بعد حذف الفقرة رقم 13 من المحور الثاني للاستبيان للرفع من معامل الثبات الكلي لفقرات لإستبيان لتتراوح معاملات الثبات للمحاور بين (0.585 إلى 0.783) حيث كانت أكبر من الحد الأدنى المقبول (60%) لمعامل الثبات وهذا يدل أن الاستبيان بجميع محاوره يتمتع بدرجة من الثبات يمكن الاعتماد عليها في التطبيق الميداني للدراسة.

ثانيا: معامل الارتباط لإثبات قوة الاتساق بين فقرات الاستبيان

لقياس صدق الفقرات ولقياس قوة الارتباط والعلاقة بين المتغيرين، فإذا كان معامل الارتباط قريب من (+1) فإن الارتباط قوي وموجب (طردى)، وإذا كان معامل الارتباط قريب من (-1) فإن الارتباط قوي وسالب (عكسي) ؛ وكلما اقترب من الـ (0) يضعف إلى أن ينعدم؛

¹ محمد خالد عكاشة، "استخدام نظام **SPSS** في تحليل البيانات الإحصائية"، جامعة الأزهر، غزة، فلسطين، 2002، ص 196.

الجدول رقم (06): يمثل نتائج اختبار معاملات الارتباط لكل محاور الاستبيان

| النتيجة | قيمة الدلالة | معامل الارتباط | عدد الفقرات | عنوان المحور | |
|---------|--------------|----------------|-------------|---------------------------------|----|
| معنوي | 0.00 | 0.451 | 05 | محاسبة المواد الشرية | 01 |
| معنوي | 0.00 | 0.756 | 60 | الإلمام بمحاسبة الموارد البشرية | 02 |
| معنوي | 0.00 | 0.738 | 50 | القياس والإفصاح المحاسبي | 03 |
| معنوي | 0.00 | 0.501 | 50 | معوقات محاسبة المواد البشرية | 04 |
| معنوي | 0.00 | 0.451 | 14 | ترشيد القرارات الإدارية | 05 |

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات نظام SPSS

من خلال الجدول رقم (06) يتضح أن معاملات الارتباط المبينة غير دالة عند مستوى معنوية (0.05) ويبين أن معاملات الارتباط كانت منخفضة بالنسبة لكل محور، إذ أن معامل الارتباط بين المحور الأول " محاسبة المواد البشرية " والمعدل الكلي لفقرات الاستبيان كان بدرجة (0.451) وهي درجة منخفضة

أما معامل الارتباط بين المحور الثاني " ترشيد القرارات الإدارية والمعدل الكلي لفقرات الاستبيان كان بدرجة (0.451) وهي أيضا درجة منخفضة .

ثالثا: اختبار توزيع البيانات

تم إجراء اختبار كولمغروف-سمرنوف لمعرفة هل تتبع البيانات التوزيع الطبيعي أم لا ، وهو اختبار ضروري في حالة اختبار الفرضيات لأن معظم الاختبارات المعلمية تشترط أن يكون توزيع البيانات طبيعيا، حيث قمنا بتحديد الفرضية الصفرية والبديلة كما يلي:

الفرضية الصفرية H_0 :البيانات تتبع التوزيع الطبيعي؛

الفرضية البديلة H_1 :البيانات لا تتبع التوزيع الطبيعي؛

ولاختبار التوزيع الطبيعي في بحثنا هذا نستخدم برنامج SPSS20 نستخرج جداول التوزيع الطبيعي لكل المتغيرات ونعتمد على اختبار الفرضيات التالية:

الفرضية الصفرية H_0 : أقل قيمة لمستوى الدلالة SIG أقل من 0,05 المتغيرات لا تتبع التوزيع الطبيعي؛

الفرضية البديلة H_1 : أقل قيمة لمستوى الدلالة SIG أكبر من 0,05 المتغيرات تتبع التوزيع الطبيعي؛

سنقوم باختبار البعد الكلي لكل محور من محاور الاستبيان و باستخدام برنامج SPSS26 و نتحصل على الجداول التالية:

الجدول رقم (07): يمثل نتائج اختبار كوجروف-سيميرنوف لمعرفة توزيع البيانات

| القسم | عنوان المحور | عدد الفقرات | قيمة Z | قيمة مستوى الدلالة |
|--------|-------------------------|-------------|--------|--------------------|
| الأول | محاسبة الموارد البشرية | 16 | 0.676 | 0.751 |
| الثاني | ترشيد القرارات الإدارية | 14 | 0.445 | 0.989 |

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات نظام SPSS

من خلال الجدول رقم (07) يتضح أن قيمة Z للمحور الأول تساوي (0.676) وأن مستوى الدلالة يساوي (0.751) أي أنها دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (0.05) كما يتضح أن قيمة Z للمحور الثاني تساوي (0.445) وأن مستوى الدلالة يساوي (0.989) أي أنها دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (0.05) و يتضح من الجدول أيضا أن قيمة مستوى الدلالة لجميع الفقرات أكبر من (0.05) أي (Sig>0.05) وهذا يدل على أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي، وبناءً عليه نقبل الفرضية الصفرية H0 ونرفض الفرضية البديلة H1، حيث يتجه تحليلنا نحو الطرق المعلمية .

المبحث الثاني: عرض نتائج الدراسة الميدانية ومناقشتها

سنخوض من خلال هذا المبحث في تحليل النتائج الإحصائية للدراسة الميدانية والمتأتمية، بعد عملية تفرغ الاستبيان وتحديد نوع الاختبارات المناسبة للإجابة على الفرضيات وإشكالية الدراسة الرئيسية والتساؤلات الفرعية.

المطلب الأول: عرض خصائص العينة ومعالجة محاور الاستبيان

نحاول في هذا المطلب أن نقوم بدراسة التحليل الوصفي لخصائص أفراد العينة حسب المتغيرات التالية: الجنس، العمر، المؤهل العلمي، الخبرة المهنية، المنصب، التكوينات في المجال .

1. توزيع أفراد العينة بالنسبة للجنس : وهو ما يوضحه الجدول التالي :

الجدول رقم (08) توزيع أفراد العينة حسب الجنس

| النسبة % | التكرار | البيان |
|----------|---------|---------|
| 78.8% | 41 | ذكر |
| 21.2% | 11 | أنثى |
| 100% | 52 | المجموع |

المصدر: من إعداد الطالب بإعتماد على مخرجات spss

الشكل رقم (03) يمثل التوزيع النسبي لأفراد العينة حسب الجنس



المصدر: من إعداد الطالب بناء على مخرجات برنامج spss20 وبرنامج Exce

من خلال الجدول رقم (08) والخاص بتوزيع أفراد العينة حسب الجنس، نلاحظ أن نسبة الذكور تبلغ (78.8%) ونسبة الإناث التي تمثل (21.2%) مما يبين وجود الذكور أكثر من الإناث في عينة المؤسسات محل الدراسة وهذا مايدل على حساسية المناصب محل الدراسة بالنسبة لمجتمع الدراسة .

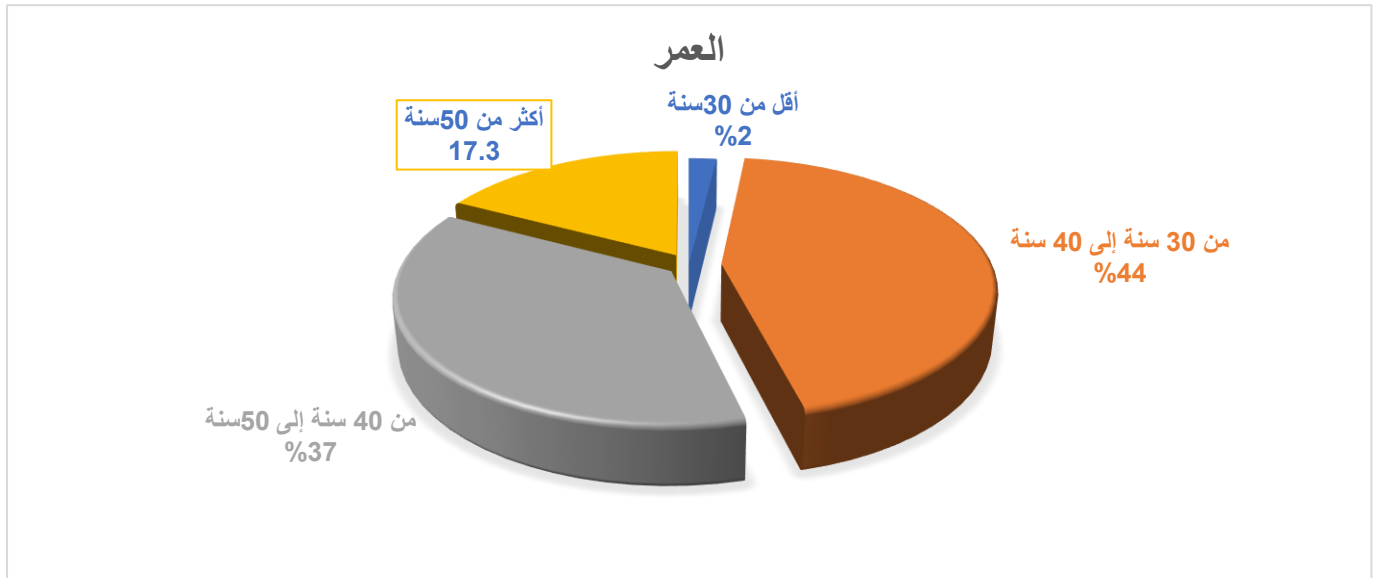
2. توزيع أفراد العينة حسب العمر: وهو ما يوضحه الجدول التالي:

الجدول رقم (09) توزيع أفراد العينة حسب العمر

| النسبة % | التكرار | البيان |
|----------|---------|------------------|
| 1.9% | 1 | اقل من 30 سنة |
| 44.2% | 23 | من 30 إلى 40 سنة |
| 36.5% | 19 | من 40 إلى 50 سنة |
| 17.3% | 9 | 50 فأكثر |
| 100% | 52 | المجموع |

المصدر: من إعداد الطالب بناء على مخرجات برنامج spss20

الشكل رقم (04) التوزيع النسبي لأفراد العينة حسب العمر



المصدر : من إعداد الطالب بناء على مخرجات برنامج spss20 وبرنامج Exce

نلاحظ من خلال الجدول رقم(09) أن أعلى نسبة تمثلت ب (44.2%) لفئة من 30 إلى 40 سنة بمعدل 23 شخص، تليها الفئة من 40 إلى 50 سنة بنسبة تمثلت في (36.5%) ثم نسبة 50 فأكثر جاءت بنسبة (17.3%) وأخيرا أقل نسبة لفئة اقل من 30 سنة والتي بلغت (1.9%) مما يوضح تغلب الفئة الكهول في

المؤسسات محل الدراسة لطبيعة القرارات التي تتطلب مستوى عالي من الحكمة والرشادة والتي تتوفر في أغلب الأحيان لدى هذه الفئة العمرية.

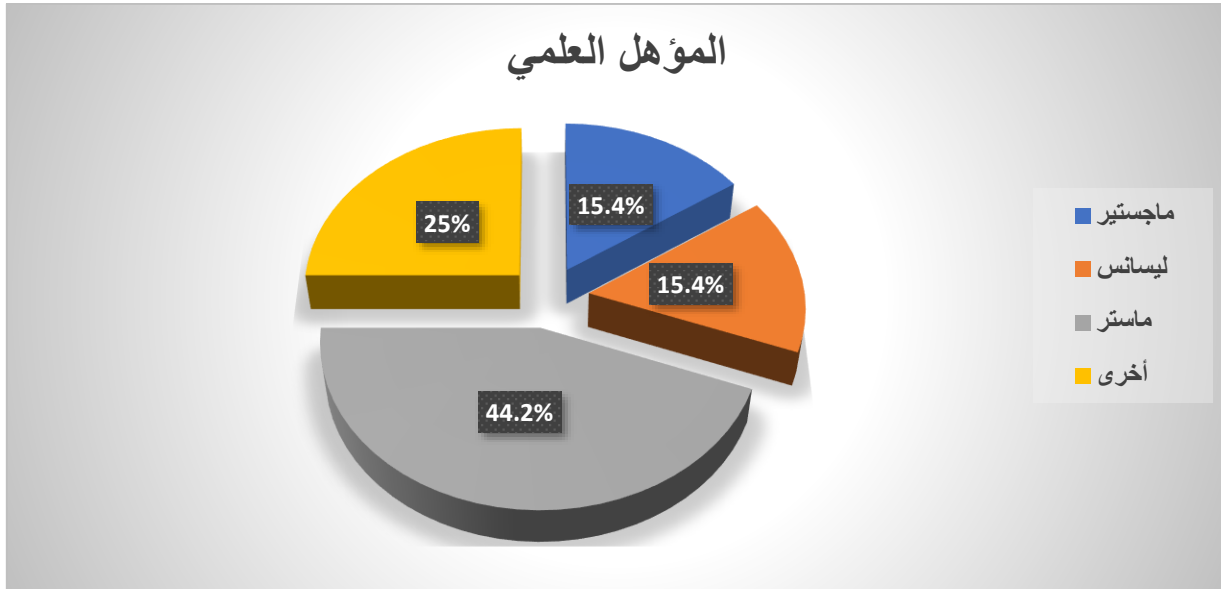
3. توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي: وهو ما يوضحه الجدول التالي:

الجدول رقم (10) لتوزيع النسبي لأفراد العينة حسب المؤهل العلمي

| النسبة % | التكرار | البيان |
|----------|---------|---------|
| 15.4% | 8 | ماجستير |
| 15.4% | 8 | ليسانس |
| 44.2% | 23 | ماستر |
| 00% | 00 | دكتوراه |
| 25% | 13 | أخرى |
| 100% | 52 | المجموع |

المصدر: من إعداد الطالب بناء على مخرجات برنامج spss20

الشكل رقم (05) التوزيع النسبي لأفراد العينة حسب المؤهل العلمي



المصدر: من إعداد الطالب بناء على مخرجات برنامج spss20 وبرنامج Exce

من خلال الجدول (10) نلاحظ أن التوزيع النسبي حسب المؤهل العلمي متنوع لدى أفراد العينة بمختلف المستويات، فبلغت أعلى نسبة للماستر ب (44.2%)، ثانيا نسبة أخرى التي بلغت (25%) ثالثا نلاحظ تساوي بين نسبة مستوى الماجستير وبنسبة مستوى الليسانس الذي بلغ (15.4%) كأصغر النسب أما بالنسبة للمؤهل الدكتوراه فهو منعدم وهي نسب مقبولة جدا بما يتماشى مع نوعية المهام ومستوى المسؤولية

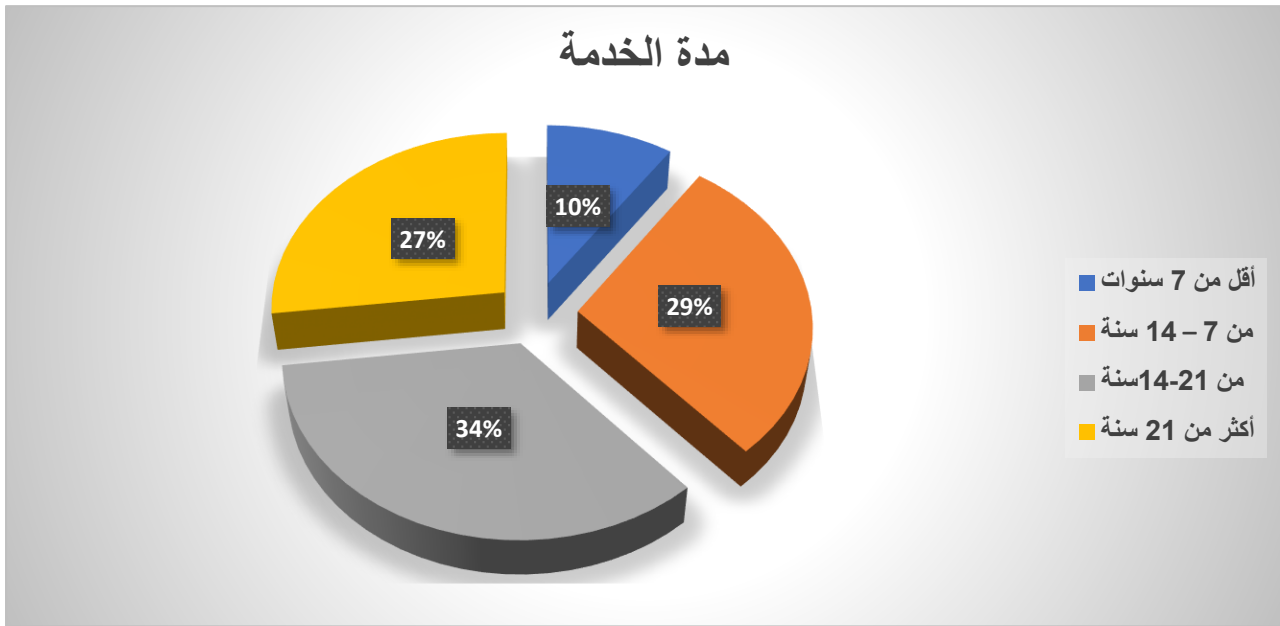
4. توزيع أفراد العينة حسب الخبرة المهنية : وهو ما يوضحه الجدول التالي :

الجدول رقم (11) توزيع النسبي لأفراد العينة الخبرة المهنية

| النسبة % | التكرار | البيان |
|----------|---------|----------------|
| 9.6% | 5 | أقل من 7 سنوات |
| 28.8% | 15 | من 7 - 14 سنة |
| 34.6% | 18 | من 14-21 سنة |
| 26.9% | 14 | أكثر من 21 سنة |
| 100% | 52 | المجموع |

المصدر: من إعداد الطالب بناء على مخرجات برنامج spss20

الشكل رقم (06) يمثل التوزيع النسبي لأفراد العينة حسب الخبرة المهنية



المصدر: من إعداد الطالب بناء على مخرجات برنامج spss20 وبرنامج Exce

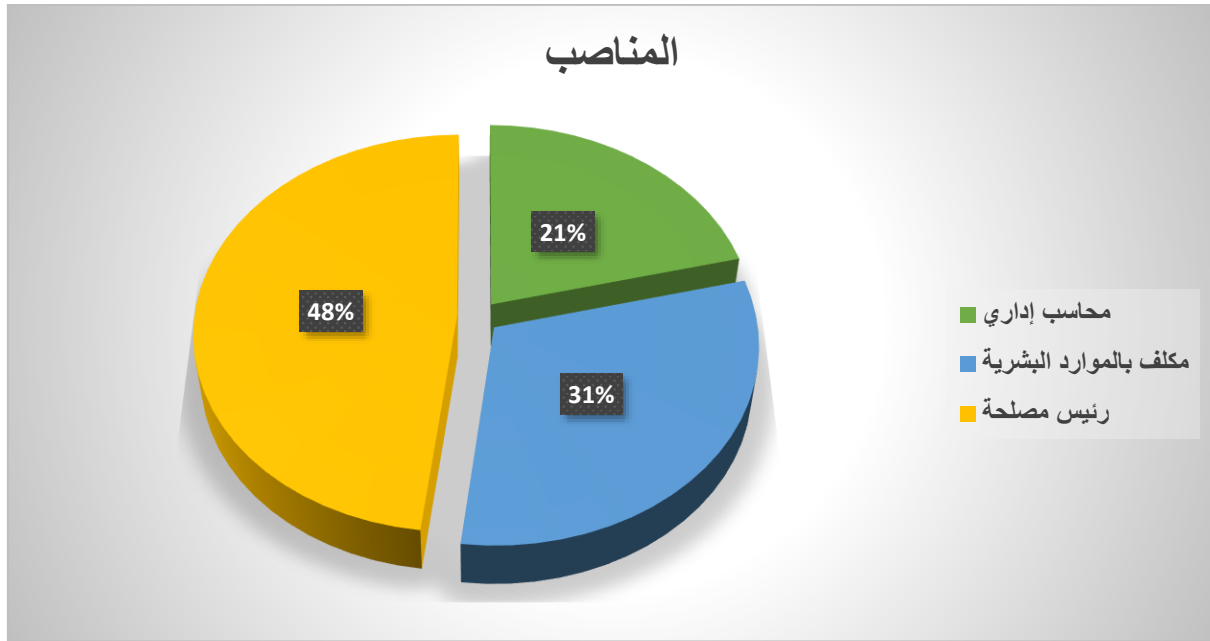
يبين الجدول (11) التوزيع النسبي للخبرة المهنية لدى أفراد العينة، حيث جاءت نسبة أقل من 7 سنوات ب (10 %) كأقل نسبة بينما نسبة 7-14 سنة بلغت (29 %) ثالثا نسبة من 14-21 سنة ب (34%) كأكبر نسبة و أخيرا أكثر من 21 سنة خبرة فقد بلغت نسبتهم (27%) مما يعني أن هناك نوع من الفئة الجديدة التي تشغل مناصب تتوجه للحصول على مدة خدمة طويلة .

5: توزيع أفراد العينة حسب نوع المنصب: وهو ما يوضحه الجدول التالي .
الجدول رقم (12) توزيع النسبي لأفراد العينة حسب نوع المنصب:

| النسبة % | التكرار | البيان |
|----------|---------|-----------------------|
| 21.2% | 11 | محاسب |
| 30.8% | 16 | مكلف بالموارد البشرية |
| 48.1% | 25 | رئيس مصلحة |
| 100% | 52 | المجموع |

المصدر: من إعداد الطالب بناء على مخرجات برنامج spss20

الشكل رقم (07) يمثل التوزيع النسبي لأفراد العينة حسب الخبرة المهنية



المصدر: من إعداد الطالب بناء على مخرجات برنامج spss20 وبرنامج Exce

يبين الجدول (12) التوزيع النسبي للمناصب لدى أفراد العينة، حيث جاءت نسبة المحاسبين ب(21.2 %) كأقل نسبة المكلفين بالموارد البشرية فبلغت (31.8 %)، وأخيرا نسبة رؤساء المصالح ب (48.1%) كأكبر نسبة مما يعني أن هناك نوع من الاهتمام لدى لدى هذه الفئة بموضوع محاسبة الموارد البشرية ودوره في ترشيد القرارات الإدارية .

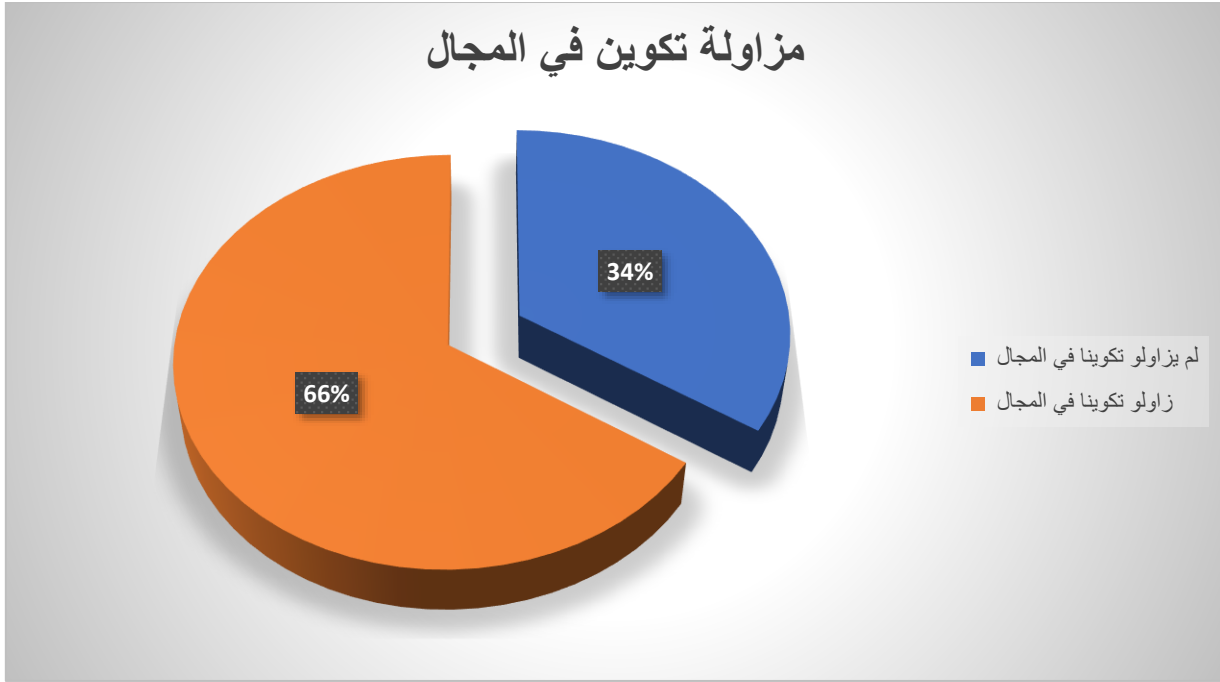
6. توزيع أفراد العينة حسب تلقي تكوينات في المجال: وهو ما يوضحه الجدول التالي:

الجدول رقم (13) توزيع النسبي لأفراد العينة حسب تلقي تكوينات في المجال:

| النسبة % | التكرار | البيان |
|----------|---------|---------------------------|
| 66% | 35 | زاولو تكوين في المجال |
| 34% | 17 | لم يزاولو تكوين في المجال |
| 100% | 52 | المجموع |

المصدر: من إعداد الطالب بناء على مخرجات برنامج spss20

الشكل رقم (08) يمثل التوزيع النسبي لأفراد العينة حسب تلقي عينة الدراسة لتكوين في المحاسبة أو إدارة الموارد البشرية



المصدر: من إعداد الطالب بناء على مخرجات برنامج spss20 وبرنامج Exce

يبين الجدول (13) التوزيع النسبي لأفراد العينة حسب تلقيهم لتكوين في المحاسبة أو إدارة الموارد البشرية ، حيث يظهر أن نسبة كبيرة عينة الدراسة تهتم مؤسساتهم بتكوينهم والتي تقدر بنسبة (60%) والباقي بنسبة (34%) من الإطارات لم يزاولو تكوين في المجال مما يعني إهتمام أغلب المؤسسات محل الدراسة بتكوين إطاراتها من أجل صقل قدراتهم وتحسين آدائهم .

7. توزيع أفراد العينة حسب الإشراف: وهو ما يوضحه الجدول التالي:

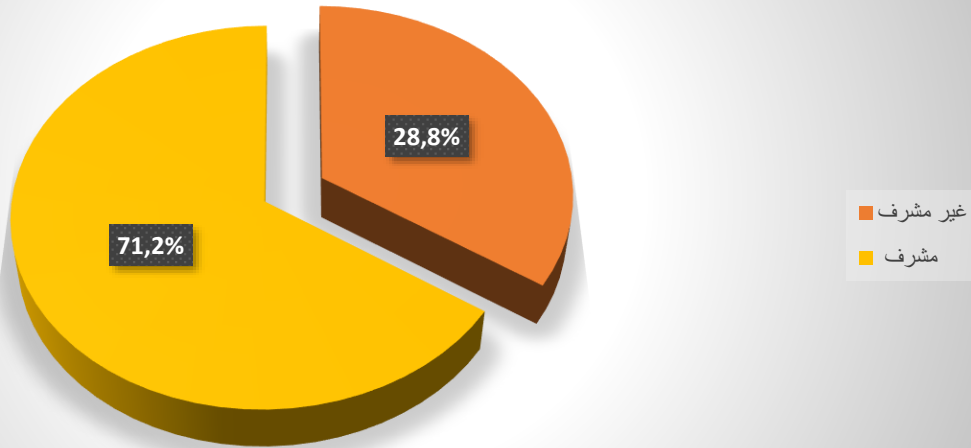
الجدول رقم (14) توزيع النسبي لأفراد العينة حسب الإشراف:

| النسبة % | التكرار | البيان |
|----------|---------|------------|
| 71.2% | 37 | مشرفين |
| 28.8% | 15 | غير مشرفين |
| 100% | 52 | المجموع |

المصدر: من إعداد الطالب بناء على مخرجات برنامج spss20

الشكل رقم (09) يمثل التوزيع النسبي لأفراد العينة حسب الإشراف

الإشراف



المصدر: من إعداد الطالب بناء على مخرجات برنامج spss20 وبرنامج Exce

يبين الجدول (14) التوزيع النسبي لأفراد العينة حسب سلطة الإشراف على عدد من العمال التي يتوفرون عليها يظهر لدينا نسبة كبيرة من الإطارات تقدر ب(71.2%) ممن يشرفون على عمال آخرين داخل تنظيماتهم، ونسبة أخرى هي الأقل من الإطارات الذين لا يتوفون على سلطة إشراف تقدر ب(28.8%)، هذا ما يدل على الإلتزام بالهرمية في التسيير والمرونة في سلطة التفويض .

المطلب الثاني: تحليل النتائج من خلال المتوسط الحسابي والانحراف المعياري

• أولاً : عرض وتحليل وجهات نظر مجتمع الدراسة حول الجزء الثاني

أ- عرض وتحليل وجهات نظر مجتمع الدراسة حول المحور الأول "محاكاة الموارد البشرية"

وهو يسمح بتوضيح نسب الانحراف المعياري والمتوسط الحسابي لمحور " مدى إدراك إدارات المؤسسات محل الدراسة لمفهوم "محااسبة الموارد البشرية"، فقد تم تضمين هذا المتغير ب 3 أبعاد (الإلمام بمحااسبة الموارد البشرية، القياس والإفصاح المحاسبي للموارد البشرية ، معوقات محااسبة الموارد البشرية) وسنتناول الآن كل بعد على حدى
البعد الأول: الإلمام بمحااسبة الموارد البشرية

للتعرف على مستوى الإلمام بمحااسبة الموارد البشرية و دوره في ترشيد القرارات الإدارية، إذ تم إقتراح 05 فقرات لنقيس هذا الجانب كما يلي :

جدول رقم (15) نتائج آراء المستجوبين على الإلمام بمحااسبة الموارد البشرية

| الرتبة | درجة الموافقة | لإنحراف المعياري | المتوسط الحسابي | البعد |
|--------|---------------|------------------|-----------------|---|
| 5 | متوسطة | 1.223 | 2.73 | مفهوم محااسبة الموارد البشرية حديث وغير معروف بشكل واضح لدى مؤسستكم |
| 1 | مرتفعة | 0.997 | 3.71 | محااسبة الموارد البشرية تمكن من متابعة نفقات الأفراد وتقييم برامج التدريب |
| 4 | متوسطة | 1.120 | 3.04 | تقوم مؤسستكم بمكافأة الأفراد وتعويضهم حسب مستوى إبداعهم |
| 3 | متوسطة | 0.934 | 3.10 | يوجد لدى إدارة مؤسستكم إهتمام بالتعرف على أهمية تطبيق محااسبة الموارد البشرية |
| 2 | مرتفعة | 1.146 | 3.46 | تعتبر مؤسستكم الموارد البشرية أصل من الأصول وتظهر اهتماما بمعالجة بياناتها |
| /// | متوسط | 0.66741 | 3.2077 | المعدل العام |

المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على مخرجات برنامج spss

من خلال الجدول (15) أعلاه نلاحظ أن المستجوبين من أفراد عينة الدراسة قد أظهروا موافقة متوسطة لبعد الإلمام بمحااسبة الموارد البشرية بحيث قدر المتوسط الحسابي له ب (3.2077) وانحراف معياري (0.66741) ، حيث أنه هناك تحفظ في دور الإلمام بمحااسبة الموارد البشرية في تحقيق الرشادة في القرارات الإدارية، فجاءت الفقرة (05) : " مفهوم محااسبة الموارد البشرية حديث وغير معروف بشكل واضح لدى مؤسستكم " في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي قدر (2.73) وانحراف معياري (1.223) بتقدير متوسط و هذا دليل على تحفظ المؤسسات محل الدراسة حول مفهوم محااسبة الموارد البشرية ، تليها في المرتبة الرابعة الفقرة (3) تقوم مؤسستكم بمكافأة الأفراد وتعويضهم حسب مستوى إبداعهم " حيث بلغ المتوسط الحساب ب (3.04) وانحراف معياري (1.120) بتقدير متوسط ،اذن فالمؤسسات محل الدراسة لا تقوم بربط الكفاءات والإبداع بالمكافآت تليها في المرتبة الثالثة الفقرة (4) يوجد لدى إدارة مؤسستكم إهتمام بالتعرف على أهمية تطبيق محااسبة الموارد

البشرية " حيث بلغ المتوسط الحساب ب (3.10) وانحراف معياري (0.934) بتقدير متوسط مما يدل على وجود تحفظ وعدم وضوح الكلي من طرف مؤسسات محل الدراسة حول الاهتمام بتطبيق محاسبة الموارد البشرية ، أما الفقرة (5) تعتبر مؤسستكم الموارد البشرية أصل من الأصول وتظهر اهتماما بمعالجة بياناتها " احتلت المرتبة الثانية بمتوسط حسابي قدر ب (3.46) وانحراف معياري(1.146) بدرجة موافقة مرتفعة و هذا دليل على مؤسسات تولي إهتمام كبير البيانات الخاصة بالعمال وآليات معالجتها ، في المرتبة الأولى الفقرة (2) محاسبة الموارد البشرية تمكن من متابعة نفقات الأفراد وتقييم برامج التدريب. " بمتوسط حساب قدر ب (3.46) وانحراف معياري (1.146) بدرجة موافقة مرتفعة ، وعموما حسب آراء المستجوبين لهذا البعد لم تكن في المستوى المطلوب من ناحية متخذي القرار وهذا لما أظهوره من عدم وضوح كلي وتحفظ حول الإلمام بمحاسبة الموارد البشرية .

البعد الثاني: القياس وإفصاح المحاسبي:

بقصد التعرف على مدى القياس وإفصاح بالمؤسسات لبلوغها المستوى الصحيح، تم صياغة 6 فقرات لقياس مدى وجود هذه الممارسة والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول رقم (16) نتائج آراء المستجوبين على القياس وإفصاح المحاسبي للموارد البشرية

| الرتبة | درجة الموافقة | إلنحراف المعيارى | المتوسط الحسابى | البعد |
|--------|---------------|------------------|-----------------|--|
| 1 | مرتفعة | 0.971 | 3.81 | أعى أن القياس المحاسبى لقيمة الموظفين بصيغة مالية يساعد الإدارة فى تحسين قرارات التوظيف والتكوين |
| 2 | مرتفعة | 0.860 | 3.75 | القياس المحاسبى لقيمة الموظفين بصيغة مالية يدعم الإدارة فى تحديد الرواتب و الأجور مما يحسن من القرارات الإدارية |
| 5 | متوسطة | 0.864 | 3.19 | يمنح الإفصاح المحاسبى عين تكاليف الموارد البشرية فى القوائم المالية للمؤسستكم بعض الامتيازات كالتخفيضات كالضريبة والسلف مثلا |
| 3 | مرتفعة | 0.944 | 3.67 | مؤسستكم بمسك وتتمين السجلات الخاصة ببيانات الموارد البشرية |
| 4 | مرتفعة | 1.054 | 3.42 | يزيد الإفصاح المحاسبى عن بيانات الموارد البشرية فى القوائم المالية لمؤسستكم مزيدا من الثقة والشفافية |
| 6 | متوسطة | 0.555 | 3.08 | تظهر الكشوف المالية لديكم تطابق مع قائمة الميزانية الاجتماعية |
| /// | متوسط | 0.66741 | 3.2077 | المعدل العام |

المصدر: من إعداد الطالب و إعتماذا على مخرجات برنامج spss

يبين الجدول رقم (16) نتائج المستجوبين حول بعد القياس وإفصاح المحاسبي ، حيث يلاحظ أن أفراد عينة الدراسة يميلون الى موافقة متوسطة حسب مقياس ليكارت الخماسي بدليل أن المتوسط الحسابي العام لهذا الجزء بلغ (3.2077) وبانحراف معياري (0.66741) فكانت المرتبة الاولى من نصيب الفقرة (01) "أعي أن القياس المحاسبي لقيمة الموظفين بصيغة مالية يساعد الإدارة في تحسين قرارات التوظيف والتكوين". بمتوسط حسابي (3.81) وبانحراف معياري (0.971) وبدرجة موافقة مرتفعة ، و حسب آراء المستجوبين نرى أن المؤسسات تسعى باستمرار لتحسين قرارات المتعلقة بالموارد البشرية من خلال تحديد القيمة المالية للموظفين والتكاليف المتعلقة بالموارد البشرية ، تليها الفقرة (02) "القياس المحاسبي لقيمة الموظفين بصيغة مالية يدعم الإدارة في تحديد الرواتب والأجور مما يحسن من القرارات الإدارية" وبدرجة موافقة مرتفعة أيضا ومتوسط حسابي مشترك بلغ (3.75) وبانحراف معياري (0.860) مما يعني أن المؤسسات محل الدراسة تستمد القرارات المتعلقة بالأجور من قياس القيمة المالية للموظفين ، وتأتي في المرتبة الثالثة الفقرة (04) "تقوم مؤسستكم بمسك وتثمين السجلات الخاصة ببيانات الموارد البشرية " بدرجة موافقة مرتفعة وبتوسط حسابي مشترك بلغ (3.67) وبانحراف معياري (0.944) ، وهو ما يشير إلى الاهتمام الذي توليه المؤسسات محل الدراسة للبيانات المتعلقة بمواردها البشرية ومحاولة البقاء على كل التغيرات التي تطرأ عليها، ومن ثم المرتبة الرابعة للفقرة (5) "يزيد الإفصاح المحاسبي عن بيانات الموارد البشرية في القوائم المالية لمؤسستكم مزيدا من الثقة والشفافية" بمتوسط حساب (3.42) وبانحراف معياري (1.054) بدرجة موافقة مرتفعة وهذا مايشير لتقبل ودعم المؤسسات محل الدراسة لمبدى الشفافية عن طريق الإفصاح المحاسبي لبيانات الموارد البشرية ، تليها في المرتبة الخامسة الفقرة (3): "يمنح الإفصاح المحاسبي عين تكاليف الموارد البشرية في القوائم المالية للمؤسستكم بعض الامتيازات كالتخفيضات كالضريبة والسلف مثلا" لتظهر هذه العبارة درجة موافقة متوسطة بمتوسط حسابي قدر ب (3.19) و إنحراف معياري (0.864) وهذا وهو مايعكس تحفظ المؤسسات محل الدراسة حول وجود إمتيازات تمنح لهم نظير إفصاحهم عن البيانات المتعلقة بالموارد البشرية وأخيرا تأثير الفقرة رقم (6): "تظهر الكشوف المالية لديكم تطابق مع قائمة الميزانية الاجتماعية" بدرجة موافقة متوسطة وبتوسط حسابي قدر ب (3.08) و إنحراف معياري (0.555) وهذا مايدل على إعتدال درجة المطابقة بين الكشوف المالية وقوائم الميزانية الاجتماعية لدى المؤسسات محل الدراسة، وعموما فكانت نتائج وجهات نظر عينة الدراسة حول القياس والإفصاح المحاسبي عن بيانات الموارد البشرية متحفظة ، مما يوحي بإختلاف افراد عينة الدراسة حول مستوى وآلية هذا النوع من الإفصاح في المؤسسات محل الدراسة .

البعد الثالث : معوقات محاسبة الموارد البشرية

الجدول رقم (17) نتائج اراء المستجوبين حول معوقات محاسبة الموارد البشرية

| الرتبة | درجة الموافقة | إلخرف المعيارى | المتوسط الحسابى | البعد |
|--------|---------------|----------------|-----------------|--|
| 1 | مرتفعة | 0.817 | 3.63 | تجد مؤسستكم صعوبة فى جمع المعلومات والبيانات المتعلقة بالموارد البشرية |
| 2 | متوسطة | 1.067 | 3.19 | تعانى مؤسستكم من صعوبة فى وجود نظام دقيق لقياس وتقييم أداء الموارد البشرية |
| 4 | متوسطة | 1.017 | 3.15 | هناك عدم تقبل لفكرة أن الموارد البشرية ذات قيمة مالية |
| 3 | متوسطة | 1.061 | 3.17 | يصعب على مؤسستكم قياس استثماراتها فى الموارد البشرية |
| 5 | متوسطة | 1.030 | 2.87 | ليس لدى رغبة فى الإفصاح عن معلومات الموارد البشرية حفاظا على سريتها |
| /// | مرتفع | 0.51645 | 3.4872 | المعدل العام |

لمصدر: من إعداد الطالب و إعتماذا على مخرجات برنامج spss

يبين الجدول رقم (17) تقدير معوقات محاسبة الموارد البشرية للمؤسسات محل الدراسة ، حيث يلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة كانت بتقدير مرتفع، بدليل أن المتوسط الحساب العام لهذا الجزء بلغ (3.4872) وبانخرف معيارى (0.51645) فكانت المرتبة الأولى من نصيب الفقرة (01) : تجد مؤسستكم صعوبة فى جمع المعلومات والبيانات المتعلقة بالموارد البشرية. " بمتوسط حساب (3.63) وبانخرف معيارى (0.817) بدرجة موافقة مرتفعة ، مما يدل على معانات المؤسسات محل الدراسة من صعوبة فى جمع البيانات المتعلقة بالموارد البشرية ، وتليها الفقرة (02) تعانى مؤسستكم من صعوبة فى وجود نظام دقيق لقياس وتقييم أداء الموارد البشرية " بمتوسط حسابى (3.19) وبانخرف معيارى (1.067) بتقدير متوسط مما يبين وجود عراقيل أحيانا فى قياس أداء الموارد البشرية وهذا ما يصعب من قياس القيمة المالية للموظفين ، ثالثا الفقرة (04) يصعب على مؤسستكم قياس استثماراتها فى الموارد البشرية " بمتوسط حسابى (3.17) وبانخرف معيارى (1.061) بدرجة موافقة متوسطة توحى بتحفظ المؤسسات محل الدراسة على التأكيد من قدرتهم فى قياس الإستثمارات فى الموارد البشرية وصقل إمكانياتهم، أما رابعا الفقرة (03) هناك عدم تقبل لفكرة أن الموارد البشرية ذات قيمة مالية. " بمتوسط حساب الذى قدر ب (3.15) وبانخرف معيارى (1.017) بدرجة موافقة متوسطة، هنا أيضا يظهر التحفظ لدى المؤسسات محل الدراسة من ناحية إيجاد قيمة مالية للأفراد العاملين بها خامسا واخيرا الفقرة (05) " ليس لدى رغبة فى الإفصاح عن معلومات الموارد البشرية حفاظا على

سريتها. " بمتوسط حسابي قدر ب (2.87) وبانحراف معياري (1.030) بتقدير متوسط، مما يدل على التحفظ حول عدم الإفصاح عن معلومات المواد البشرية من قبل عينة الدراسة، وعموماً من خلال هذا البعد نستنتج أن المؤسسات محل الدراسة تعاني من عراقيل في تطبيقها لمحاسبة الموارد البشرية.

الجدول رقم (18): يبين نتائج المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري للمحور الأول في القسم الثاني

| الرتبة | درجة الموافقة | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | البعد |
|--------|---------------|-------------------|-----------------|---------------------------------|
| 2 | متوسطة | 0.66741 | 3.2077 | الإلمام بمحاسبة الموارد البشرية |
| 1 | مرتفعة | 0.51645 | 3.4872 | القياس والإفصاح المحاسبي |
| 3 | متوسطة | 0.69338 | 3.2038 | معوقات محاسبة الموارد البشرية |
| // | متوسطة | 0.40928 | 3.3113 | المعدل العام |

المصدر: من إعداد الطالب بناءً على نتائج SPSS

يبين الجدول أعلاه تصورات المستجوبين إذ أن أفراد العينة في المؤسسات محل الدراسة، قد أظهروا تحفظهم حول محاسبة الموارد البشرية المتمثل في 3 أبعاد وقد جاء المعدل العام متوسطاً حيث بلغ المتوسط الحسابي ككل (3.3113) والانحراف المعياري (0.40928) إذ احتل المرتبة الأولى بعد " القياس والإفصاح المحاسبي " بمتوسط حساب (3.4872) و الانحراف المعياري (0.51645) و هي نسبة مرتفعة من حيث درجة الموافقة ، في حين جاء بعد " معوقات محاسبة الموارد البشرية " في المرتبة الأخيرة بمتوسط حساب (3.2038) و الانحراف المعياري (0.69338) بدرجة موافقة متوسطة ، وهذه النتائج تؤكد أن مستوى تبني محاسبة الموارد البشرية في المؤسسات محل الدراسة متوسط و متواضع ، وذلك من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة

ثانياً: نتائج تحليل وجهات نظر أفراد عينة الدراسة حول المحور الثاني المتعلق ترشيد القرارات الإدارية

قصد التعرف على الميزة التنافسية بالمؤسسة محل الدراسة من خلال إجابات أفراد العينة، فقد تم تضمي هذا المتغير ب (14) فقرة.

الجدول رقم (19) نتائج تصورات المستجوبين نحو فقرات محور الثاني " ترشيد القرارات الإدارية "

| الرتبة | درجة الموافقة | لإنحراف المعياري | المتوسط الحسابي | العبارات |
|--------|---------------|------------------|-----------------|--|
| 1 | مرتفعة | 0.645 | 4,23 | يساعدنا توفر بيانات الموارد البشرية في تسهيل قرارات التوظيف والتعيين |
| 2 | مرتفعة | 0.777 | 4,15 | يساهم التخطيط الجيد وتحسين الأداء في تسهيل عملية ترشيد القرارات الإدارية. |
| 3 | مرتفعة | 0.687 | 4,13 | اتخاذ قراراتي المتعلقة بالمهام وواجبات العمل يكون عن ثقة ويقين |
| 4 | مرتفعة | 0.664 | 4,10 | قبل اتخاذ القرارات أضع بدائل محتملة لحل أي مشكلة واختبار |
| 5 | مرتفعة | 0.559 | 4,04 | المهارات والخبرات التي أمتلكها زادت من كفاءتي في اتخاذ القرارات خاصة في حالات عدم التأكد |
| 6 | مرتفعة | 1.030 | 3,81 | تعطي مؤسستكم أهمية لبيانات الموارد البشرية عند اتخاذ قرار التسريح والإحلال |
| 7 | مرتفعة | 0.843 | 3,73 | بيهم الكفاءة عندما أريد ان اتخذ قرارا إداريا |
| 8 | متوسطة | 0.915 | 3,58 | أحل المشكلات الطارئة واتخذ القرارات المناسبة لإحتوائها يكون بأسلوب منطقي |
| 9 | متوسطة | 0.939 | 2,48 | كثيرا ما يتم اتخاذ القرارات من قبل المديرين بناء على التقدير الشخصي |
| 10 | متوسطة | 0.958 | 3,44 | تتكم مختلف الوسائل والأساليب بهدف تسهيل عملية اتخاذ القرارات الإدارية |
| 11 | متوسطة | 1.071 | 3,40 | تعمل مؤسستكم على وضع بدائل وعدم الإكتفاء بالحلول التقليدية أثناء اتخاذ القرارات |
| 12 | متوسطة | 1.048 | 3,37 | تضع مؤسستكم أهداف واضحة وترتيبها حسب أولويتها أثناء عملية اتخاذ القرارات الإدارية |
| 13 | متوسطة | 1.010 | 3,37 | أتمسك بقراراتي حتى بعد التشاور مع الموظفين الآخرين |
| 14 | متوسطة | 1.073 | 3,21 | صنع واتخاذ القرارات داخل مؤسستكم يكون بأسلوب تشاركي |
| //// | مرتفعة | 5,69472 | 51,0385 | المعدل العام |

المصدر: من إعداد الطالب و إعتمادا على مخرجات برنامج spss

المحور الثاني: ترشيد القرارات الإدارية

يظهر الجدول أعلاه أن المستجوبين من أفراد عينة الدراسة قد أظهروا موافقة مرتفعة حول فقرات المحور الثاني، بمتوسط حساب بلغ (51,0385) وبانحراف معياري (5,69472) بدرجة موافقة مرتفعة وهذا يؤكد على أن المؤسسات الإقتصادية بولاية غرداية تبني توجهاتها على أسس عقلانية ومعلومات مسبقة، فهي تتميز بالرشد في إتخاذ القرارات الإدارية ، فقد جاءت الفقرة (1): **يساعدنا توفر بيانات الموارد البشرية في تسهيل قرارات التوظيف والتعيين.** " بمتوسط حساب بلغ (4,23) وبانحراف معياري (0.645) بدرجة موافقة مرتفعة ، و حسب آراء المستجوبين أن المؤسسات الإقتصادية بولاية غرداية لا تتخذ قرارات التوظيف إلا استنادا على بيانات واضحة عن مواردها البشرية كذالك الفقرة رقم (02) **يساهم التخطيط الجيد وتحسين الأداء في تسهيل عملية ترشيد القرارات الإدارية** " في إغناء هذا المحور، فقد جاء المتوسط الحساب (4,15) وبانحراف معياري (0.777)، اي أن المؤسسات محل الدراسة تشدد على أهمية التخطيط الجيد والرفع من الأداء بهدف تحقيق الرشادة في القرارات الإدارية حسب رأي أفراد عينة الدراسة ، تليها في المرتبة الثالثة الفقرة رقم (03) **اتخاذ قراراتي المتعلقة بالمهام وواجبات العمل يكون عن ثقة و يقين** " بمتوسط حساب (4,13) وبانحراف معياري (0.687) و بتقدير مرتفع اذن أحد مبررات الرشادة في القرارات الإدارية لدى المؤسسات محل الدراسة هو الثقة واليقين لدى صناع القرارات فيها ، أما رابعا فقد جاءت الفقرة (04) **قبل اتخاذ القرارات أضع بدائل محتملة لحل أي مشكلة واختبار** " بالمتوسط الحساب الذي قدر ب(4,10) وبانحراف معياري (0.664) بتقدير مرتفع وهذا يدل على أن المؤسسات محل الدراسة تتابع متغيرات البيئة التي تنشط فيها وترسم لها خطط بديلة لتأقلم مع مستجداتها ، تليها في المرتبة الخامسة الفقرة رقم (05) **المهارات والخبرات التي أمتلكها زادت من كفاءتي في اتخاذ القرارات خاصة في حالات عدم التأكد** " فقد جاء متوسطها الحساب أيضا (4,04) وبانحراف معياري (0.559) و هو دليل على توفر قدرات مادية وكفاءات بشرية تنامت بفضل المواقف العملية والمكتسبات الفكرية لدى صناع القرارات بهذه المؤسسات محل الدراسة ، أما الفقرة رقم (06) **تعطي مؤسستكم أهمية لبيانات الموارد البشرية عند اتخاذ قرار التسريح والإحلال** " فقد جاءت في المرتبة السادسة بمتوسط حساب بلغ (3,81) وبانحراف معياري (1.030)، وهو يوضح الإستفادة الواضحة من بيانات الموارد البشرية في المؤسسات محل الدراسة ،عندما يتعلق الأمر بترشيد لقرارات الإدارية الإستراتيجية ذات الصلة بالتسريح والإحلال لمواردها ،في حين يأتي السابعا الفقرة رقم (07) **أستعين بمن لديهم الكفاءة عندما اريد ان اتخذ قرارا إداريا** " بنفس المتوسط الحساب (3,58) وبانحراف معياري (0.915) بتقدير مرتفع ،وهو مايدل على الأسلوب التشاركي البناء في إتخاذ وترشيد القرارات الإدارية في المؤسسات الإقتصادية بولاية غرداية، ثم تأتي الفقرة رقم (08) **أحل المشكلات الطارئة واتخذ القرارات المناسبة لإحتوائها يكون بأسلوب منطقي** " في المرتبة الثامنة بمتوسط حساب بلغ(3,58) وإنحراف معياري(0.915) بتقدير متوسط ،ما يبرهن التمسك

بالمنطق في ترشيد القرارات الإدارية حتى في حالات الطوارئ حسب رأي أفراد عينة الدراسة، أما في المرتبة التاسعة فقد جاءت الفقرة رقم (09) كثيرا ما يتم اتخاذ القرارات من قبل المديرين بناء على التقدير الشخصي " بمتوسط حساب (2,48) وانحراف معياري (0.939) هذا يثبت عدم تزمّت صناع القرار لقراراتهم الإدارية والحفاظ دائما على المرونة في تطبيق مبدئ الشورى تليها الفقرة رقم (10) في المرتبة العاشرة: " توفر مؤسساتكم مختلف الوسائل والأساليب بهدف تسهيل عملية اتخاذ القرارات الإدارية " بمتوسط حساب (3,44) وانحراف معياري (0.958) بتقدير متوسط مما يجب على المؤسسات بولاية غرداية توفير الوسائل والآليات التي تسهل رسم وترشيد القرارات الإدارية ، و في المرتبة الحادية عشر جاءت الفقرة رقم (11) تعمل مؤسساتكم على وضع بدائل وعدم الإكتفاء بالحلول التقليدية أثناء اتخاذ القرارات " بدرجة موافقة متوسطة بمتوسط حسابي لهذه الفقرة (3,40) و إنحراف معياري (1.071) وهذا مايدل على المرونة التي تتحلّى بها المؤسسات محل الدراسة في إتخاذ القرارات تارثا والروتينية تارة أخرى بحسب ظروف بيئة الأعمال التي تنشط بها ، في حين تأتي الفقرة (12): "تضع مؤسساتكم أهداف واضحة وترتبها حسب أولوياتها عملية اتخاذ القرارات الإدارية" في المرتبة الثانية عشر بمتوسط حسابي (3,37) و إنحراف معياري (1.048) بدرجة موافقة متوسطة وهو ما يشير إلى أن المؤسسات الإقتصادية بولاية غرداية تعتمد على معيار أولوية الأهداف في ترشيد قراراتها الإدارية، تليها الفقرة رقم (13) بدرجة موافقة متوسطة في المرتبة الثالثة عشر وهي : "أتمسك بقراراتي حتى بعد التشاور مع الموظفين الآخرين" بمتوسط حسابي (3,37) و إنحراف معياري (1.010) وهذا مايدل على أن صناع القرار بالمؤسسات محل الدراسة يتميزون بالإعتدال في درجة التمسك بقراراتهم وأخيرا تأتي الفقرة رقم (14) في المرتبة الرابعة عشر: "صنع واتخاذ القرارات داخل مؤسساتكم يكون بأسلوب تشاركي" بدرجة موافقة متوسطة حيث بلغ متوسطها الحسابي (3,21) و إنحرافها المعياري (1.073) وهو ما يصب في كون المؤسسات الإقتصادية بولاية غرداية تتميز بالإعتدال والمرونة في المشاركة بإتخاذ القرارات الإدارية وترشيدها مع باقي الأصناف التنظيمية الأخرى .

في ملخص هذا المحور نجد أن وجهة نظر المستجوبين حول مستوى ترشيد القرارات الإدارية جيد، مما يجعل من المؤسسات الإقتصادية بولاية غرداية تمتاز بالرشادة في إتخاذ القرارات الإدارية .

المطلب الثالث اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج

أولا :اختبار صحة الفرضيات

أ- اختبار صحة الفرضية الرئيسية الأولى:

الفرضية الاساسية الأولى: يوجد اعتماد لمحاسبة الموارد البشرية لدى بعض المؤسسات الإقتصادية بولاية غرداية.

H_0 لا تعتمد بعض المؤسسات الإقتصادية بولاية غرداية محاسبة المواد البشرية بكامل ابعادها من وجهة نظر افراد عينة الدراسة؛

H_1 تعتمد بعض المؤسسات الإقتصادية بولاية غرداية محاسبة المواد البشرية بكامل ابعادها من وجهة نظر افراد عينة الدراسة؛

جدول رقم (20) نتائج اختبار (T test) للعينة المستقلة لدرجة الاجابة على توافر محاسبة الموارد البشرية

| المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | درجات الحرية | القيمة المحسوبة T | القيمة sig الاحتمالية | المتوسط المقياس | الخطاء المعياري | |
|-----------------|-------------------|--------------|-------------------|-----------------------|-----------------|-----------------|--------------|
| 3.3113 | 0.40928 | 51 | 58.342 | 000 | 3.31130 | 0.5676 | المحور الأول |

مصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على مخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول (20) نلاحظ أن قيمة المتوسط الحساب بلغت (3.3113) وبانحراف معياري قدر (0.40928) لكل عبارات محور محاسبة الموارد البشرية في المؤسسات محل الدراسة، كما بلغت القيمة T المحسوبة (58.342) عند القيمة الاحتمالية 0.000 وهي أقل من مستوى المعنوية، $\alpha = 0.05$ مما يعني رفض الفرضية الصفرية وقبول فرضية البديلة H_1 التي تنص:

يوجد اعتماد لمحاسبة المواد البشرية لدى بعض المؤسسات الإقتصادية بولاية غرداية من وجهة نظر افراد عينة الدراسة .

ب- اختبار صحة الفرضية الرئيسية الثانية :

الفرضية الاساسية الثانية: يوجد ترشيد للقرارات الإدارية لدى المؤسسات محل الدراسة .

H_0 لا يوجد ترشيد للقرارات الإدارية لدى المؤسسات محل الدراسة . من وجهة نظر افراد عينة الدراسة؛

H_1 يوجد ترشيد للقرارات الإدارية لدى المؤسسات محل الدراسة . من وجهة نظر افراد عينة الدراسة؛

جدول رقم (21) نتائج اختبار T test للعينة المستقلة لدرجة الاجابة على ترشيد القرارات الإدارية:

| المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | درجات الحرية | القيمة المحسوبة T | القيمة الاحتمالية sig | المتوسط المقياس | الخطأ المعياري | |
|-----------------|-------------------|--------------|-------------------|-----------------------|-----------------|----------------|---------------|
| 51.0385 | 5.69472 | 51 | 64.629 | 000 | 51.03846 | 0.78972 | المحور الثاني |

مصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على مخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول (21) نلاحظ أن قيمة المتوسط الحساب بلغت 51.0385 وبانحراف معياري قدر 5.69472 لكل عبارات محور ترشيد القرارات الإدارية في مؤسسات محل الدراسة، كما بلغت القيمة T المحسوبة 64.629 عند القيمة الاحتمالية sig 0.000 وهي أقل من مستوى المعنوية، $\alpha = 0.05$ مما يعني رفض الفرضية الصفرية وقبول فرضية البديلة H1 التي تنص:

يوجد ترشيد القرارات الإدارية في بعض المؤسسات محل الدراسة، من وجهة نظر افراد عينة الدراسة.

اختبار الفرضية الثالثة ومناقشة نتائجها .

-الفرضية الثالثة " : توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين محاسبة الموارد البشرية وترشيد القرارات الإدارية في المؤسسات الإقتصادية بولاية غرداية و ذلك من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة.

من اجل اثبات الفرضية الرئيسية نختبر الفرضيات الفرعية

✓الفرضية فرعية الأول : توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين الإلمام بمحاسبة الموارد البشرية وترشيد القرارات الإدارية؛

✓الفرضية فرعية الثانية: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين القياس والإفصاح المحاسبي وترشيد القرارات الإدارية؛

✓الفرضية فرعية الثالثة: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين معوقات محاسبة الموارد البشرية وترشيد القرارات الإدارية؛

يعد نموذج الانحدار الخطي البسيط، الأسلوب الإحصائي الملائم لتحديد علاقة أبعاد محاسبة الموارد البشرية (الإلمام بمحاسبة الموارد البشرية، القياس والإفصاح المحاسبي، معوقات محاسبة الموارد البشرية) كمتغيرات مستقلة

في ترشيد القرارات الإدارية. كمتغير تابع، ومعرفة فيما إذا كان ذلك الأثر ذو دلالة إحصائية وفي ضوء نتائج اختبار الفرضيات الفرعية يمكن الحكم بقبول أو رفض الفرضية الرئيسية الأولى كالتالي:

جدول رقم (22) نتائج اختبار الإنحدار البسيط لبعء الإلمام بحاسبة الموارد البشرية وعلاقته بترشيد القرارات الإدارية:

| المتغيرات المستقلة | معامل الانحدار | اختبار T | | معامل التحديد R ² | معامل الارتباط R | اختبار F | |
|--------------------|----------------|----------|--------------|------------------------------|------------------|----------|--------------|
| | | قيمة t | المعنوية sig | | | قيمة F | المعنوية sig |
| الثابت | 2.96 | 11.20 | 0.00 | | | | |
| البعء الاول | 0.213 | 1.559 | 0.01 | | | | |
| | | | | 0.122 | 0.34 | 6.92 | 0.01 |

المصدر: إعداد الطالبة على ضوء مخرجات برنامج SPSS

إنّ نحو 21.3% من التغيرات في مستوى ترشيد القرارات الإدارية يعود سببها إلى الإلمام بحاسبة الموارد البشرية بافتراض ثبات المتغيرات الأخرى، وهذا عند مستوى دلالة أقل من 5% كانت قيمته على: (0.01).

كما أن قيمة F المحسوبة والتي كانت تساوي F=6.92، جاءت أكبر من قيمة F الجدولية F=3.84 بقيمة احتمالية 0.01 عند مستوى دلالة 5%، لذا نقبل الفرضية البديلة بشكل نسبي، القائلة بأن هناك دليل على معنوية النموذج المستخدم (نموذج الانحدار)، وقوته التفسيرية من الناحية الإحصائية ونستنتج أن: هناك علاقة ارتباط موجبة بين الإلمام بحاسبة الموارد البشرية وترشيد القرارات الإدارية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \geq 0.05$ ، حيث أن قيمة معامل الارتباط بلغت R=0.34 وأن معامل التحديد R²=0.122 يبين أن نحو 12.2% من التباين في مستوى ترشيد القرارات الإدارية هو نتيجة تأثير الإلمام بحاسبة الموارد البشرية.

اختبار الفرضية الفرعية الأولى:

نلاحظ أن قيمة (sig=0.01 ≤ 0.05) وبالتالي نقبل البديلة: إذن توجد علاقة معنوية بين للإلمام بحاسبة الموارد البشرية و ترشيد القرارات الإدارية عند $\alpha \geq 0.05$.

جدول رقم (23) نتائج اختبار الإنحدار البسيط لبعء القياس والإفصاح المحاسبي عن موارد البشرية لعلاقته و درجة التأثير على ترشيد القرارات الإدارية:

| المتغيرات المستقلة | معامل الانحدار | اختبار T | | معامل التحديد R ² | معامل الارتباط R | اختبار F | |
|--------------------|----------------|----------|--------------|------------------------------|------------------|----------|--------------|
| | | قيمة t | المعنوية sig | | | قيمة F | المعنوية sig |
| الثابت | 2.72 | 7.36 | 0.00 | | | | |
| البعء الثاني | 0.264 | 2.52 | 0.01 | | | | |
| | | | | 0.113 | 0.33 | 6.35 | 0.01 |

المصدر: إعداد الطالبة على ضوء مخرجات برنامج SPSS

إنّ نحو 26.4% من التغيرات في مستوى ترشيد القرارات الإدارية يعود سببها إلى القياس والإفصاح للمحاسبي للموارد البشرية بافتراض ثبات المتغيرات الأخرى، وهذا عند مستوى دلالة أقل من 5% كانت قيمته على: (0.01)، كما أن قيمة F المحسوبة والتي كانت تساوي F=6.35، جاءت أكبر من قيمة F الجدولية F=3.84 بقيمة احتمالية 0.01 عند مستوى دلالة 5%، لذا نقبل الفرضية البديلة بشكل نسبي، القائلة بأن هناك دليل على معنوية النموذج المستخدم (نموذج الانحدار)، وقوته التفسيرية من الناحية الإحصائية ونستنتج أن: هناك علاقة ارتباط موجبة بين الإلمام بمحاسبة الموارد البشرية وترشيد القرارات الإدارية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \geq 0.05$ ، حيث أن قيمة معامل الارتباط بلغت R=0.33 وأن معامل التحديد $R^2=0.133$ يبين أن نحو 13.3% من التباين في مستوى ترشيد القرارات الإدارية هو نتيجة تأثير القياس والإفصاح المحاسبي للموارد البشرية.

اختبار الفرضية الفرعية الثانية:

نلاحظ أن قيمة (sig=0.01 ≤ 0.05) وبالتالي نقبل البديلة: إذن توجد علاقة معنوية بين للإلمام بمحاسبة الموارد البشرية و ترشيد القرارات الإدارية عند $\alpha \geq 0.05$.

جدول رقم (24) نتائج اختبار الإنحدار البسيط لبعده معوقات محاسبة الموارد البشرية لعلاقته ودرجة التأثيره على ترشيد القرارات الإدارية:

| المتغيرات المستقلة | معامل الانحدار | اختبار T | | معامل التحديد R ² | معامل الارتباط R | اختبار F | |
|--------------------|----------------|----------|--------------|------------------------------|------------------|----------|--------------|
| | | قيمة t | المعنوية sig | | | قيمة F | المعنوية sig |
| الثابت | 3.18 | 12.08 | 0.00 | | | | |
| البعده الثالث | 0.144 | 1.79 | 0.07 | | | | |
| | | | | 0.061 | 0.24 | 3.22 | 0.07 |

المصدر: إعداد الطالبة على ضوء مخرجات برنامج SPSS

إنّ نحو 24% من التغيرات في مستوى ترشيد القرارات الإدارية يعود سببها إلى معوقات محاسبة الموارد البشرية بافتراض ثبات المتغيرات الأخرى، وهذا عند مستوى دلالة أقل من 5% كانت قيمته على: (0.07)، كما أن قيمة F المحسوبة والتي كانت تساوي F=3.22، جاءت أقل من قيمة F الجدولية F=3.84 بقيمة احتمالية 0.07 عند مستوى دلالة 5%، لذا نقبل الفرضية الصفرية بشكل، القائلة بعدم وجود دليل على معنوية النموذج المستخدم (نموذج الانحدار)، وقوته التفسيرية من الناحية الإحصائية ونستنتج: عدم وجود علاقة ارتباط موجبة بين معوقات محاسبة الموارد البشرية وترشيد القرارات الإدارية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \geq 0.05$ ، حيث أن قيمة معامل الارتباط بلغت R=0.24 وأن معامل التحديد $R^2=0.061$ يبين أن نحو 6.3% من التباين في مستوى ترشيد القرارات الإدارية هو نتيجة تأثير معوقات محاسبة الموارد البشرية وهو تأثير ضعيف .

اختبار الفرضية الفرعية الثالثة:

نلاحظ أن قيمة (sig=0.07 \geq 0.05) وبالتالي نقبل الفرضية الصفرية: إذن لا توجد علاقة معنوية بين معوقات محاسبة الموارد البشرية وترشيد القرارات الإدارية عند $\alpha \geq 0.05$.

جدول رقم (22) نتائج اختبار الإنحدار المتعدد للعينة المستقلة لعلاقة محاسبة الموارد البشرية بترشيد القرارات الإدارية:

| المتغيرات المستقلة | معامل الانحدار | اختبار T | | معامل التحديد R ² | معامل الارتباط R | اختبار F | |
|--------------------|----------------|----------|--------------|------------------------------|------------------|----------|--------------|
| | | قيمة t | المعنوية sig | | | قيمة F | المعنوية sig |
| الثابت | 2.109 | 5.08 | | | | | |
| المتغير المستقل | 0.46 | 3.73 | 0.00 | | | | |
| | | | | 0.218 | 0.46 | 13.94 | 0.00 |

المصدر: إعداد الطالبة على ضوء مخرجات برنامج SPSS

إنّ نحو 0.46% من التغيرات في مستوى ترشيد القرارات الإدارية يعود سببها إلى محاسبة الموارد البشرية بافتراض ثبات المتغيرات الأخرى، حيث قيمة t المحسوبة جاءت أكبر من قيمة t الجدولية 1.96 عند مستوى دلالة 5% وكانت قيمتها على التوالي: (3.73)، وعند مستوى دلالة أقل من 5% كانت قيمتهما على التوالي: (0.00).

كما أن قيمة F المحسوبة والتي كانت تساوي F=13.94، جاءت أكبر من قيمة F الجدولية F=3.84 بقيمة احتمالية 0.00 عند مستوى دلالة 5%، لذا نقبل الفرضية البديلة بشكل نسبي، القائلة بأن هناك دليل على معنوية النموذج المستخدم (نموذج الانحدار)، وقوته التفسيرية من الناحية الإحصائية ونستنتج أن: هناك علاقة ارتباط موجبة بين محاسبة الموارد البشرية وترشيد القرارات الإدارية، بلغ فيها معامل الارتباط R=0.46 وأن معامل التحديد R²=0.218 يبين أن نحو 21.8% من التباين في مستوى ترشيد القرارات الإدارية هو نتيجة تأثير محاسبة الموارد البشرية.

اختبار الفرضية الأساسية الثالثة:

نلاحظ أن قيمة (sig=0.00 ≤ 0.05) وبالتالي نقبل الفرضية البديلة: توجد علاقة معنوية بين محاسبة الموارد البشرية و ترشيد القرارات الإدارية عند مستوى الدلالة الإحصائية $\alpha \geq 0.05$. في المؤسسات الإقتصادية محل الدراسة

الفرضية الرئيسية الرابعة: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى ترشيد القرارات الإدارية تعزى الى الخصائص الوظيفية.

الفرضية الصفرية: H_0 لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة معنوية ($\alpha \leq 0.05$) في مستوى ترشيد القرارات الإدارية تعزى الى الخصائص الشخصية والوظيفية؛

الفرضية البديلة: H_1 توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة معنوية ($\alpha \leq 0.05$) في مستوى ترشيد القرارات الإدارية تعزى الى الخصائص الشخصية والوظيفية ؛

وللتحقق من صحة هذه الفرضية تم إجراء اختبار t -test للعينات المستقلة، وذلك لفحص أثر متغير الجنس في مستوى ترشيد القرارات الإدارية، كما تم إجراء اختبار التباين الأحادي لفحص أثر المتغيرات الأخرى.

-نتائج التحليل المتعلقة باختبار T -Test للعينات المستقلة: تم إجراء هذا الاختبار لمعرفة هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha \geq 0.05$ في إجابات أفراد عينة الدراسة حول مستوى ترشيد القرارات الإدارية تعزى لمتغير الجنس. و النتائج موضحة في الجدول التالي:

جدول رقم (23) نتائج اختبار التباين للعينة لمتغير الجنس:

| Test t | | Test de leven's sur l'égalité des variances | | | | |
|--------|------------|---|-------|-----------------|-------|-------|
| Sig | T | sig | F | المتوسط الحسابي | العدد | الجنس |
| 0.880 | - 0.152 | 0.964 | 0.002 | 50.9756 | 41 | ذكر |
| 0.880 | - 0.152 | | | 51.2727 | 11 | أنثى |

المصدر: من إعداد الطالب بناء على مخرجات برنامج (spss)

معنوي عند مستوى الدلالة 0.05

بالنظر إلى الجدول أعلاه ومن خلال اختبار s^2 Levens لتجانس التباين نجد أن قيمة ($F = 0.002$) وقيمة الدلالة المعنوية ($sig(0.964)$) وهي أكبر من قيمة الدلالة المعنوية المعتمدة $0,05$ ، وبالتالي نقبل الفرضية الصفرية وهي: أن هناك تجانس في إجابات الذكور والإناث ، وهذا ما يدعونا للوثوق بهذا الاختبار أي أنه يدل على صلاحية النموذج.

ما بالنظر إلى اختبار T -Test فإن قيمة ($T = -0.152$) وقيمة الدلالة المعنوية ($sig = 0.880$) بالنسبة للذكور أما بالنسبة للإناث نجد نفس القيم السابقة وهي قيمة أكبر من قيمة الدلالة المعنوية المعتمدة $0,05$ مما يعني عدم وجود دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 في إجابات أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغير الجنس حول ترشيد القرارات الإدارية.

جدول رقم (24) يوضح تحليل التباين الأحادي لفحص اثر المتغيرات حول (العمر، المؤهل العلمي، الخبرة المهنية، المنصب، الإشراف، مزاولة التكوين) على ترشيد القرارات الإدارية

| إسم المتغير | المصدر | مجموع المربعات | درجات الحرية | متوسط المربعات | القيمة المحسوبة F | الدلالة الإحصائية |
|----------------|----------------|----------------|--------------|----------------|-------------------|-------------------|
| العمر | بين المجموعات | 317.113 | 3 | 105.704 | 3.795 | 0.016 |
| | داخل المجموعات | 1336.810 | 48 | 27.850 | | |
| المؤهل العلمي | بين المجموعات | 73.761 | 3 | 24.587 | 0.747 | 0.530 |
| | داخل المجموعات | 1580.162 | 48 | 32.920 | | |
| مدة الخدمة | بين المجموعات | 125.32 | 3 | 41.774 | 1.312 | 0.281 |
| | داخل المجموعات | 1528.60 | 48 | 31.846 | | |
| المنصب | بين المجموعات | 75.701 | 2 | 37.850 | 1.175 | 0.317 |
| | داخل المجموعات | 1578.222 | 49 | 32.209 | | |
| الإشراف | بين المجموعات | 40.692 | 1 | 40.692 | 1.261 | 0.267 |
| | داخل المجموعات | 1613.231 | 50 | 32.265 | | |
| مزاولة تكوينات | بين المجموعات | 37.281 | 1 | 37.281 | 1.153 | 0.288 |
| | داخل المجموعات | 1616.642 | 50 | 32.333 | | |

المصدر: من إعداد الطالب بناء على مخرجات برنامج (spss)

معنوي عند مستوى الدلالة 0.05

نلاحظ من الجدول رقم (24) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسط استجابات افراد عينة الدراسة حول ترشيد القرارات الإدارية تعزى لكل من (المؤهل العلمي ، الخبرة المهنية ، المنصب ، الإشراف، مزاولة التكوين) لتأخذ قيمة F المحسوبة على التوالي (0.747) (1.312) (1.175) (1.261) (1.153) ومستوى دلالة إحصائي (0.530) (0.281) (0.317) (0.267) (0.288) هي قيم غير دالة إحصائيا عند مستوي معنوية ($\alpha \leq 0.05$) ، باستثناء المتغير الشخصي "العمر" فقد أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسط استجابات افراد عينة الدراسة حول ترشيد القرارات الإدارية تعزى للعمر ، ويظهر هذا بأخذ قيمة F المحسوبة

(3.795) وكذا (sig=0.016) وهذه النتيجة لصالح الأفراد من الفئة العمرية (من 30 سنة إلى 40 سنة) والتي تأخذ أكبر متوسط حسابي يقدر ب(53.4348) مما يعني رفض الفرضية الصفرية وقبول فرضية البديلة بشكل نسبي

H1 التي تنص: توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة معنوية ($\alpha \leq 0.05$) في مستوى ترشيد القرارات الإدارية تعزى الى الخصائص الشخصية والوظيفية .

تم قبول الفرضية البديلة بشكل نسبي بحكم تأثير متغير العمر وحده على المتغير التابع: ترشيد القرارات الإدارية وعدم تأثير المتغيرات الأخرى

يمكننا تفسير الفروق الإحصائية التي تؤثر في مستوى ترشيد القرارات الإدارية والتي تعزى لمتغير العمر بحكم: السلطة التقديرية ودرجة الحكمة الإدارية، والحدس التي تتمتع بها هذه الفئة العمرية من 30 إلى 40 سنة بحكم تجاربهم العملية ومكتسباتهم الفكرية، من خلال هذا المزيج أصبحت المؤسسات الإقتصادية بولاية غرداية تعتمد على هذه الفئة في ترشيد قراراتها الإدارية.

خلاصة الفصل :

حاولنا من خلال هذا الفصل الإجابة على الإشكالية الرئيسية للدراسة بشكل إحصائي رياضي رزين، وبعد المرور على مرحلة التحليل والاختبارات الإحصائية وبالاستعانة بالملاحظة المباشرة التي تحلى بها الطالب مع كوادر المؤسسات محل الدراسة ، تشكل للباحث مجموعة من الاستنتاجات حول وتبني محاسبة الموارد البشرية وتفعيل دورها في ترشيد القرارات الإدارية ، لعل من أهمها هو التحفظ أغلب مجتمع الدراسة لهذا المفهوم كمصطلح وفكرة قياس قيمة العمال في المؤسسة رغم أن واقع الحال والدراسة الميدانية أثبتنا أن الكثير من أفراد مجتمع الدراسة يقرون بوجود علاقة إرتباطية بين متغيري الدراسة ودليل هذا وجود ممارسة لمحاسبة الموارد البشرية وعناصر الميزانية الاجتماعية بشكل عفوي في ترشيد القرارات المتعلقة بتكلفة وحجم التكوينات ، وهذا مانفسره بعدم إكتمال معالم فكرة موضوعنا في ذهنيات عينة الدراسة بسبب حداثة كمصطلح وأداة عملية ، بسبب إلى إفتقار المؤسسات محل الدراسة للتكوينات في مثل هذه المواضيع ولعلنا في الخاتمة التي تلي هذا الفصل سنستوفي ذكر جميع النتائج المتحصل عليها نظريا و ميدانيا، ونقدمها بشرح مستفيض.

خاتمة

تتمثل خلاصة الأمر في أن محاسبة الموارد البشرية تلعب دوراً حاسماً في ترشيد القرارات الإدارية، وتعد المحاسبة في مجال الموارد البشرية أداة استراتيجية تهدف إلى قياس وتقييم الأداء البشري وتحليل تكلفة الموظفين وتوجيه استراتيجيات إدارة الموارد البشرية، ومن خلال توفير البيانات المحاسبية والمعلومات المتعلقة بالموظفين، يمكن للمؤسسات التحليل وتقييم كفاءة استخدام الموارد البشرية، وتحسين عمليات التوظيف والتدريب والتطوير. وفي ضوء ذلك تم للطالب الحصول على مجموعة من النتائج التوصيات، الآفاق. نستعرضها جميعاً فيما يلي:

أولاً: نتائج الدراسة وتفسيرها :

من خلال اختبار الفرضيات توصلنا إلى جملة من النتائج أهمها

- وجود علاقة إيجابية دالة إحصائية بين محاسبة الموارد البشرية وترشيد القرارات الإدارية ؛ يمكننا تفسير هذه النتيجة بوجود رغبة ودافعية نحو تطبيق محاسبة الموارد البشرية من أجل ترشيد القرارات الإدارية
- وجود تبني لمحاسبة الموارد البشرية من قبل المؤسسات محل الدراسة حسب رأي عينة الدراسة ؛ يمكننا تفسير هذه النتيجة بوجود ممارسة لمحاسبة الموارد البشرية لكن دون الإلمام بها كفكرة واضحة المعالم وهذا حسب آراء عينة الدراسة التي أشرنا إليها مسبقاً
- وجود ترشيد للقرارات الإدارية من قبل المؤسسات محل الدراسة حسب رأي عينة الدراسة ؛ يمكننا تفسير هذه النتيجة باهتمام المؤسسات الاقتصادية بولاية غرداية بعملية الرشد الإداري من أجل تجنب الأخطاء في التسيير التي قد ينجم عنها مسائلات قانونية
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية للمتغيرات الشخصية والوظيفية تؤثر على ترشيد القرارات الإدارية لدى أفراد عينة الدراسة ؛ نفسر هذه النتيجة وحسب الدراسة بإعتماد المؤسسات الاقتصادية بولاية غرداية على الكوادر البالغين في عملية ترشيد القرارات الإدارية كونهم يتوفرون على مخزون متنوع من الخبرات والتجارب السابقة والمعارف المحينة بفضل الدورات التكوينية التي يزاولونها في ميداني المحاسبة وإدارة الموارد البشرية وهذا ما يجعل منهم مصدر لا غنى عنه في ترشيد قرارات إدارتهم .

ثانياً: توصيات الدراسة :

في إطار هذا البحث يمكننا ان نقدم بعض الإقتراحات التي من شأنها تعزيز الوعي بمحاسبة الموارد البشرية بمختلف مضامينها وأدوارها كأداة إدارية حديثة نسبياً، والعمل على ذلك في ترشيد القرارات الإدارية للمؤسسات الاقتصادية بولاية غرداية .وهي كالاتي :

- ضرورة تكوين وتدريب المحاسبين والمكلفين بالموارد البشرية ورؤساء المصالح على المفاهيم الخاصة بحاسبة الموارد البشرية كمفهوم وأداة إدارية حديثة؛
- ضرورة توفير الوسائل والآليات التي تسهل رسم وترشيد القرارات الإدارية في المؤسسات محل الدراسة ؛
- ضرورة عقد ندوات وحلقات متعلقة بتوضيح طرق القياس للموارد البشرية؛
- توفير الميزانية الملائمة والتدابير المسبقة من أجل تسهيل آلية محاسبة الموارد البشرية ؛
- توفير كامل الأدوات المبنية للعلوم الاجتماعية للمؤسسات من أجل توفير قاعدة بيانات تبني عليها محاسبة الموارد البشرية مدخلاتها ؛
- تسخير محاسبة للموارد البشرية في كل مصلحة وربط مخرجات هذه النوع من المحاسبة بإتخاذ وترشيد القرارات الإدارية داخل هذه المصالح ؛
- غرس وعي ودرجة أهمية لدى موظفي المؤسسات بعملية محاسبة الموارد البشرية تتساوى مع أهمية الجرد السنوي بهدف نفي الأفكار السلبية حول قياس قيمة الأفراد والحصول على دعم المجتمع الداخلي للمؤسسة بهدف إنجاح هذه العملية.

ثالثا: آفاق الدراسة

- بعد البحث الذي أجراه الطالب حول موضوع الدراسة الحديث نسبيا في دول العالم الثالث و الدول العربية يمكننا أن نفتح آفاق جديدة للموضوع، نسردها فيما يلي:
- دراسة محاسبة الموارد البشرية في المؤسسات البيروتولية الجزائرية ؛
 - دور الميزانية الاجتماعية في دعم محاسبة الموارد البشرية ؛
 - دراسة أثر محاسبة الموارد البشرية في إختيار أساليب التسيير في منظمات الأعمال ؛
 - دور محاسبة الموارد البشرية في دعم حوكمة الشركات ؛

المراجع

الكتب

1. إبراهيم جابر السيد، محاسبة التلوث البيئي، دار غيداء للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، الأردن 2014.
2. زهير عبد اللطيف عابد - أحمد العابد أبو السعيد، ادارة العلاقات العامة و برامجها، دار اليازوري للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، 2018، الأردن.

المقالات:

3. رزان عوده محمد أبو حطب، "أثر تطبيق محاسبة الموارد البشرية في تعزيز عمل البلديات: دراسة حالة بلدية الفحيص، المجلة العربية للنشر العلمي، لعدد خمسة وأربعون تاريخ الإصدار 2 - تموز 2022 .
4. عبد الحق بوقفة، زكريا دمدوم، وليد مرغني، أهمية تطبيق محاسبة الموارد البشرية في المؤسسات الجزائرية - دراسة عينة من المؤسسات بولاية الوادي، مجلة الدراسات الاقتصادية الكمية المجلد: 06 العدد: -01 (2020)
5. ميسون عبد الله، أحمد الشلمة، تشخيص واقع محاسبة الموارد البشرية في بعض كميات جامعة الموصل دراسة استطلاعية لآراء عينة من العاملين في الجامعة، مجلة العلوم الإدارية العراقية، المجلد 2، العدد 1، السنة 2018
6. ثامر عادل الصقر، محاسبة الموارد البشرية: المفهوم والأهمية دراسة على عينة من الشركات العراقية في البصرة، مجلة دراسات البصرة، السنة الثامنة / العدد (12) 2013
7. جمعة البتول، العراي حمزة، نماذج قياس املاود البشرية اليت تعتمد على التكلفة وطرق اهتالكها دراسة نظرية، مجلة الإداة والتنمية والبحوث والدراسات، جامعة البليدة 2، العدد 12
8. هداجي عبد الجليل، عماد عبد الخالق صابر الطحان، المعالجة الحاسبية للمورد البشري في المؤسسة، مجلة الاقتصاد وإدارة الأعمال، أجامعة احمد دراية ادار، مجلد 04 عدد 01 (2020)
9. الوردي خدومة، البحث عن منهجية تمكن من معالجة الموارد البشرية كأصل من أصول الميزانية، جامعة باتنة، مجلة الاقتصاد الصناعي، العدد 10 جوان 2010
10. رباحي صبرينة. هجيره بوزوينة، الإفصاح الحاسبي عن رأس المال البشري كأصل غير ملموس وأثره على ربحية المؤسسة الاقتصادية، مجلة الإبداع، المجلد 09 / العدد: 01 (2019)،
11. بيبصار عبد المطلب، قارة عبد الحفيظ، زيبيري نورة، أهمية الإفصاح الحاسبي عن رأس المال البشري في القوائم والتقارير المالية للمؤسسات، مجلة الدراسات الاقتصادية المعاصرة، العدد: 02 2016
12. سامح حمد لطفي سعودي، دور الإفصاح الاختياري عن الموارد البشرية في تحقيق الميزة التنافسية لشركات الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات المصرية دراسة استطلاعية، مجلة الفكر الحاسبي، دار المنظومة، جامعة عين الشمس، المجلد 20 العدد 1 لسنة 2016

13. طارق هزرشي، دروم أحمد، معوقات تطبيق محاسبة الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية دراسة من وجهة نظر عينة من محافظي الحسابات، مجلة أبحاث اقتصادية وإدارية، العدد الثاني والعشرون ديسمبر 2017
14. عبد العزيز حوسين سعد محمد، معوقات تطبيق ال عن محاسبة الموارد البشرية في المصارف التجارية الليبية، مجلة كليات التربية، ال عدد 20 يناير 2021
15. منصور محمد لربش، رجعة محمد فرج، معوقات تطبيق نظام المحاسبة على الموارد البشرية بالبيئة الليبية دراسة تطبيقية على المؤسسة الوطنية للنفط، المجلة العلمية لكلية الاقتصاد والتجارة القره بولي، جامعة المرقب، المجلد الثاني، العدد الرابع/أكتوبر 2021
16. نور بشناتي، دور الإفصاح في ترشيد القرارات الإدارية في المؤسسات التجارية، المجلة الإلكترونية الشاملة متعددة المعرفة لنشر الأبحاث العلمية والتربوية، ال عدد 36 نيسان 2021
17. مراد سليم عطباني، نحلة نهاد الناظر، دور الأساليب الكمية في ترشيد القرارات الإدارية دراسة ميدانية على شركات الأدوية المدرجة أسهمها في سوق عمان المالي، مجلة مؤتة للبحوث والدراسات، سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد الحادي والثلاثون، العدد الثالث، 2016
- 18.¹ يوسف حسن عثمان حسن، دور التمكين الإداري في ترشيد اتخاذ القرارات الإدارية -دراسة ميدانية على المؤسسات الأهلية الفلسطينية، مجلة رماح للبحوث والدراسات، ال عدد 65 أبريل 2022
- ب- الرسائل والأطروحات الجامعية:
19. فضل كمال سالم، مدى أهمية القياس والإفصاح المحاسبي عن تكلفة الموارد البشرية وأثره على إتخاذ القرارات المالية، مذكرة ماجستير، الجامعة الإسلامية -غزة، 2008
20. سعاد ضمضمة، أثر الإفصاح المحاسبي لمحاسبة الموارد البشرية علي جودة المعلومات المحاسبية -دراسة عينة من المؤسسات الاقتصادية بولاية أدرار، جامعة أحمد دراية أدرار-الجزائر-، أطروحة دكتوراه، السنة الجامعية 2020
21. فتيح بريجة، محاولة تطبيق طرق القياس المحاسبي على تقييم الموارد البشرية -دراسة حالة مؤسسة ش.ذ.أ بيات كاترينغ لسنة 2017-، أطروحة دكتوراه، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة -، السنة الجامعية 2020/2021
22. وسام رمضان الشنطي، دور محاسبة الموارد البشرية في رفع كفاءة الأداء المالي، مذكرة ماجستير، جامعة الأزهر غزة، السنة الجامعية 2016-2015
23. حمد فهد دعسان المطيري، تطبيق نظم محاسبة الموارد البشرية في شركات المساهمة العامة بدولة الكويت، مذكرة ماجستير، تخصص: محاسبة، جامعة الشرق الأوسط، السنة الجامعية 2010

24. يوسف حسن عثمان حسن، دور التمكين الإداري في ترشيد اتخاذ القرارات الإدارية -دراسة ميدانية على المؤسسات الأهلية الفلسطينية، مجلة رماح للبحوث والدراسات، ال عدد65 أبريل 2022.
25. زيد محمد مسلم، أثر تطبيق أدوات المحاسبة الإدارية في ترشيد القرارات الإدارية في البنوك الأردنية، مذكرة ماجستير، جامعة عمان العرية للدراسات العليا، السنة الجامعية 2007/2008
26. المثنى تميم موسى المعاينة، أثر التكامل بين إعداد الموازنات وتطبيق نظام تخطيط موارد المشروع في ترشيد القرارات الإدارية في الشركات المدرجة في بورصة عمان، مذكرة ماجستير، جامعة الإسراء، السنة الجامعية 2022

ب. المراجع باللغة الأجنبية

Ouvrages :

27. Léontine Rousseau, La comptabilisation des ressource Humaines des notion et une recherche empirique , Pubmication annuelle de L' école de relations industrielles de l'Université de Montréal, numéro15 1983.
28. Madhurima Lall, Sakina Qasim Zaidi , Human Resource Management , anuraj Jain for Excel Books ,first edition new delhi ,India,2008
29. Ravindra Jadhav ,Bhausahab Ranpise, Ca nikhil Goyal, Bhausahab Pawar ,financial Accounting ,Prashant Publication ,first editon 2019
30. J P Mahajan ,Managing Human resources ,Vikas Publishing House Pvt LTD , New delhi ,india ,First edition 2015
31. Peddina Mohana Rao, Financial Statement ,Analysis And Reporting ,Phi learning Private ,India ,second Edition 2022
32. Nisamudheen .t Mufliha.s, Human Resources accounting And Auditing ,Laxmi Book Publication ,united state ,2016,.
33. Semma Sanghi ,Human Resource Management ,Vikas Publishing House PVT Ltd ,second edition ,india,2017
34. مصادر عبر مواقع الإنترنت: https://backup.pondiuni.edu.in/storage/dde/downloads/hrmiv_hra.pdf

شاهد بتاريخ 2023/04/24

الملاحق

الملحق رقم (01): قائمة مؤسسات مجتمع الدراسة

| اسم المؤسسة | الملكية | الهيكل القانوني | نوع النشاط الصناعي | الحجم |
|---|---------|--|--------------------------------|--------|
| الشركة الجزائرية للكهرباء والغاز الطاقات المتجددة SKTM سابقا | عمومية | شركة ذات أسهم (SPA) | الصناعة الطاقوية | كبيرة |
| جامعة غرداية | عمومية | وصاية وزارة التعليم العالي والبحث العلمي | التعليم الأكاديمي العالي | كبيرة |
| مؤسسة الجزائرية للمياه | عمومية | وصاية وزارة الموارد المائية | الموارد المائية | كبيرة |
| مؤسسة الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء - وكالة غرداية CNAS | خاصة | وصاية وزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي | التأمينات الاجتماعية | كبيرة |
| مؤسسة بنك التنمية المحلية BDL غرداية | عمومية | شركة مساهمة | التنمية المحلية | متوسطة |
| الوكالة الولائية للتسيير والتنظيم العقاري الحضري - غرداية - NAFTAL | خاصة | وصاية وزارة الإسكان والعمران | إدارة العقارات الحضرية | متوسطة |
| | عمومية | شركة ذات أسهم (SPA) | الصناعة الطاقوية | كبيرة |
| SONALGAZ مديرية التوزيع - غرداية- | عمومية | شركة ذات أسهم (SPA) | الصناعة الطاقوية | كبيرة |

الملحق رقم (02): استمارة



جامعة غرداية

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير



قسم علوم التسيير

استمارة استبيان لإستكمال متطلبات شهادة الماستر تخصص إدارة الموارد البشرية حول موضوع:

" دور محاسبة الموارد البشرية في ترشيد القرارات الإدارية "

تحت إشراف: د. بلعربي محمد

من إعداد الطالب: بوستة محمد الصالح

السادة إيطارات المؤسسة، السلام عليكم ورحمة الله تعالى وبركاته...تحية طيبة، وبعد يقوم الطالب بإجراء دراسة ميدانية تهدف إلى قياس " دور محاسبة الموارد البشرية " في " ترشيد القرارات الإدارية" لمؤسستكم، وذلك من خلال الاستبيان المرفق وعليه، فإننا نرجو منكم التكرم بمساعدتنا والإجابة على الأسئلة المطروحة بعد قراءة كل عبارة بدقة والتعبير عن رأيكم بوضع علامة (x) أمامها .

البيانات الشخصية والوظيفية .:

- 1.الجنس: ذكر أنثى
- 2.العمر: أقل من 30 سنة من 30 سنة إلى 40 سنة من 40 سنة إلى 50 سنة أكثر من 50 سنة
- 3.مدة الخدمة: أقل من 7 سنوات من 7 – 14 سنة من 14-21 سنة أكثر من 21 سنة
- 4.المؤهل العلمي: ماجستير ليسانس ماستر دكتوراه أخرى
- 5- هل سبق أن زاولت تكويناً أو قمت بحضور ملتقى حول المحاسبة أو إدارة الموارد البشرية لا نعم
- 6- المنصب: محاسب إداري مكلف بالموارد البشرية رئيس مصلحة
- 7- كم يبلغ عدد من تشرف عليهم بشكل مباشر:

تقبلوا فائق التحية والاحترام

| الرقم | السؤال | موافق | موافق | محايد | غير موافق | بشدة | غير موافق |
|--|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| الإلمام بحاسبة الموارد البشرية (ويعني فهم أن الموارد البشرية ذات قيمة إقتصادية) | | | | | | | |
| 1 | مفهوم محاسبة الموارد البشرية حديث وغير معروف بشكل واضح لدى مؤسستكم | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2 | محاسبة الموارد البشرية تمكن من متابعة نفقات الأفراد وتقييم برامج التدريب | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3 | تقوم مؤسستكم بمكافأة الأفراد وتعويضهم حسب مستوى إبداعهم. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4 | يوجد لدى إدارة مؤسستكم إهتمام بالتعرف على أهمية تطبيق محاسبة الموارد البشرية | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 5 | تعتبر مؤسستكم الموارد البشرية أصل من الأصول وتظهر اهتماما بمعالجة بياناتها | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| القياس والإفصاح المحاسبي (ويعني تحديد بيانات كمي لبيانات الموارد البشرية وإظهارها في القوائم المالية) | | | | | | | |
| 6 | أعي أن القياس المحاسبي لقيمة الموظفين بصيغة مالية يساعد الإدارة في تحسين قرارات التوظيف والتكوين | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 7 | القياس المحاسبي لقيمة الموظفين بصيغة مالية يدعم الإدارة في تحديد الرواتب والأجور مما يحسن من القرارات الإدارية | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 8 | يمنح الإفصاح المحاسبي عن تكاليف الموارد البشرية في القوائم المالية للمؤسستكم بعض الإمتيازات كالتخفيضات كالضريبة والسلف مثلا | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 9 | تقوم مؤسستكم بمسك وتتمين السجلات الخاصة ببيانات الموارد البشرية | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 10 | يزيد الإفصاح المحاسبي عن بيانات الموارد البشرية في القوائم المالية لمؤسستكم مزيدا من الثقة والشفافية | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 11 | تظهر الكشوف المالية لديكم تطابق مع قائمة الميزانية الاجتماعية | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| معوقات محاسبة الموارد البشرية (وتخص كل ما يعرقل تحديد وقياس القيمة الاقتصادية للموارد البشرية والإفصاح عنها) | | | | | | | |
| 12 | تجد مؤسستكم صعوبة في جمع المعلومات والبيانات المتعلقة بالموارد البشرية | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 13 | تعاني مؤسستكم من صعوبة في وجود نظام دقيق لقياس وتقييم أداء الموارد البشرية | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 14 | هناك عدم تقبل لفكرة أن الموارد البشرية ذات قيمة مالية. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 15 | يصعب على مؤسستكم قياس استثماراتها في الموارد البشرية | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 16 | ليس لدي رغبة في الإفصاح عن معلومات الموارد البشرية حفاظا على سريتها | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

✓ مفهوم محاسبة الموارد البشرية: "عملية تحديد القيمة الاقتصادية للأشخاص في المؤسسة وقياس البيانات حول الموارد البشرية وإيصال هذه المعلومات إلى الأطراف المهتمة.

- ✓ مفهوم ترشيد القرارات الإدارية: ويعني إضفاء صفة الحكمة والعقلانية على القرارات الإدارية بالإستناد على أساس علمي ودراسة قصد تحقيق أهداف المنظمة

ترشيد القرارات الإدارية (ويعني عقلنة القرارات حسب المنطق ولأسس العلمية قبل اتخاذها)

| الرقم | السؤال | موافقة | موافق | محايد | غير موافق | غير موافق بشدة |
|-------|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 1 | يساعدنا توفر بيانات الموارد البشرية في تسهيل قرارات التوظيف والتعيين | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2 | أستعين بمن لديهم الكفاءة عندما اريد ان اتخذ قرارا إداريا | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3 | يساهم التخطيط الجيد وتحسين الأداء في تسهيل عملية ترشيد القرارات الإدارية. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4 | توفر مؤسستكم مختلف الوسائل والأساليب بهدف تسهيل عملية اتخاذ القرارات الإدارية | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 5 | تعمل مؤسستكم على وضع بدائل وعدم الإكتفاء بالحلول التقليدية أثناء اتخاذ القرارات | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 6 | تضع مؤسستكم أهداف واضحة وترتبها حسب أولوياتها عملية اتخاذ القرارات الإدارية | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 7 | كثيرا ما يتم اتخاذ القرارات من قبل المديرين بناء على التقدير الشخصي | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 8 | المهارات والخبرات التي أمتلكها زادت من كفاءتي في إتخاذ القرارات خاصة في حالات عدم التأكد | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 9 | صنع واتخاذ القرارات داخل مؤسستكم يكون بأسلوب تشاركي | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 10 | حل المشكلات الطارئة واتخذ القرارات المناسبة لاحتوائها يكون بأسلوب منطقي | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 11 | اتخاذ قراراتي المتعلقة بالمهام وواجبات العمل يكون عن ثقة ويقين | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2 | قبل اتخاذ القرارات أضع بدائل محتملة لحل أي مشكلة واختبار | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 13 | الحصول على بيانات غير مفصلة وفي وقت متأخر يدفع إلى تأجيل اتخاذ القرارات الحاسمة | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 14 | أتمسك بقراراتي حتى بعد التشاور مع الموظفين الآخرين | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 15 | تعطي مؤسستكم أهمية لبيانات الموارد البشرية عند اتخاذ قرار التسريح والإحلال | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

- 3 العلاقة بين محاسبة الموارد البشرية وترشيد القرارات الإدارية: توفر محاسبة الموارد البشرية المعلومات اللازمة لتقييم
- 4 البدائل المتاحة للقرارات الإدارية المتعلقة بالموارد البشرية مثل قرارات التوظيف وقرارات الاستئجار وقرارات
- 5 الاستغناء عن الموظفين كما توفر للإدارة المعلومات المناسبة لإعداد الموازنات التخطيطية الرأسمالية للموارد.
- 6

الملحق رقم (03)

Reliability

ألفا كرونباخ

Récapitulatif de traitement des observations

| | N | % |
|-----------------------------------|----|-------|
| Observations Valide | 52 | 100.0 |
| Observations Exclues ^a | 0 | .0 |
| Total | 52 | 100.0 |

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

Statistiques de fiabilité

| Alpha de Cronbach | Nombre d'éléments |
|-------------------|-------------------|
| .783 | 30 |

لكلي

Statistiques de fiabilité

| Alpha de Cronbach | Nombre d'éléments |
|-------------------|-------------------|
| .585 | 5 |

الأول للبعد

Statistiques de fiabilité

| Alpha de Cronbach | Nombre d'éléments |
|-------------------|-------------------|
| .608 | 6 |

للبعد الثاني

Statistiques de fiabilité

| Alpha de Cronbach | Nombre d'éléments |
|-------------------|-------------------|
| .727 | 5 |

للبعد الثالث

Statistiques de fiabilité

| Alpha de Cronbach | Nombre d'éléments |
|-------------------|-------------------|
| .709 | 14 |

للمحور الثاني: ترشيد القرارات الإدارية

Statistiques de total des éléments

| | Moyenne de l'échelle en cas de suppression d'un élément | Variance de l'échelle en cas de suppression d'un élément | Corrélation complète des éléments corrigés | Alpha de Cronbach en cas de suppression de l'élément |
|-----|---|--|--|--|
| س1 | 101.29 | 108.719 | -.003- | .795 |
| س2 | 100.31 | 103.237 | .292 | .777 |
| س3 | 100.98 | 101.392 | .332 | .775 |
| س4 | 100.92 | 99.563 | .520 | .766 |
| س5 | 100.56 | 97.389 | .506 | .765 |
| س6 | 100.21 | 102.366 | .348 | .774 |
| س7 | 100.27 | 103.063 | .363 | .774 |
| س8 | 100.83 | 110.303 | -.050- | .791 |
| س9 | 100.35 | 102.897 | .332 | .775 |
| س10 | 100.60 | 97.696 | .544 | .764 |
| س11 | 100.94 | 107.428 | .209 | .781 |
| س12 | 100.38 | 104.790 | .280 | .778 |
| س13 | 100.83 | 102.146 | .318 | .776 |
| س14 | 100.87 | 101.413 | .375 | .773 |
| س15 | 100.85 | 104.603 | .203 | .782 |
| س16 | 101.15 | 110.290 | -.056- | .794 |
| ت1 | 99.79 | 106.484 | .243 | .779 |
| ت2 | 100.29 | 104.209 | .303 | .777 |
| ت3 | 99.87 | 106.236 | .206 | .781 |
| ت4 | 100.58 | 99.817 | .491 | .768 |
| ت5 | 100.62 | 100.202 | .410 | .771 |
| ت6 | 100.65 | 99.799 | .441 | .769 |
| ت7 | 101.54 | 105.861 | .176 | .782 |
| ت8 | 99.98 | 107.274 | .220 | .780 |
| ت9 | 100.81 | 102.315 | .307 | .776 |
| ت10 | 100.44 | 98.487 | .595 | .763 |
| ت11 | 99.88 | 104.418 | .374 | .775 |
| ت12 | 99.92 | 105.523 | .306 | .777 |
| ت14 | 100.65 | 109.878 | -.036- | .793 |
| ت15 | 100.21 | 102.798 | .301 | .777 |

Frequency Table

21

المنصب

| | Effectifs | Pourcentage | Pourcentage valide | Pourcentage cumulé |
|--|-----------|-------------|--------------------|--------------------|
| إداري محاسب | 11 | 21,2 | 21,2 | 21,2 |
| Valid e بالموارد مكلف البشرية | 16 | 30,8 | 30,8 | 51,9 |
| مصلحة رئيس | 25 | 48,1 | 48,1 | 100,0 |
| Total | 52 | 100,0 | 100,0 | |

1

العلمي المؤهل

| | Effe ctifs | Pourc entag e | Pourcentage valide | Pourcentage cumulé |
|----------------------|---------------|---------------------|-----------------------|-----------------------|
| ماجستير | 8 | 15,4 | 15,4 | 15,4 |
| Vali de ليسانس | 8 | 15,4 | 15,4 | 30,8 |
| ماستر | 23 | 44,2 | 44,2 | 75,0 |
| أخرى | 13 | 25,0 | 25,0 | 100,0 |
| Total | 52 | 100,0 | 100,0 | |

العمر

| | Effectifs | Pourcentage | Pourcentage valide | Pourcentage cumulé |
|---------------------------------------|-----------|-------------|--------------------|--------------------|
| سنة 30 من أقل | 1 | 1,9 | 1,9 | 1,9 |
| Valid e سنة 30 من سنة 40 إلى | 23 | 44,2 | 44,2 | 46,2 |
| سنة 40 من سنة 50 إلى | 19 | 36,5 | 36,5 | 82,7 |
| من أكثر سنة 05 | 9 | 17,3 | 17,3 | 100,0 |
| Total | 52 | 100,0 | 100,0 | |

الجنس

| | Effe ctifs | Pourcent age | Pourcenta ge valide | Pourcenta ge cumulé |
|-------------------|---------------|-----------------|------------------------|------------------------|
| Vali de ذكر | 41 | 78,8 | 78,8 | 78,8 |
| أنثى | 11 | 21,2 | 21,2 | 100,0 |
| Total | 52 | 100,0 | 100,0 | |

ملتقى أو التكوين مزاولة

| | Effectifs | Pourcentage | Pourcentage valide | Pourcentage cumulé |
|-------|-----------|-------------|--------------------|--------------------|
| نعم | 35 | 67,3 | 67,3 | 67,3 |
| لا | 17 | 32,7 | 32,7 | 100,0 |
| Total | 52 | 100,0 | 100,0 | |

الإشراف

| | Effectifs | Pourcentage | Pourcentage valide | Pourcentage cumulé |
|----------|-----------|-------------|--------------------|--------------------|
| غير مشرف | 15 | 28,8 | 28,8 | 28,8 |
| مشرف | 37 | 71,2 | 71,2 | 100,0 |
| Total | 52 | 100,0 | 100,0 | |

الاحصاء descriptives

الوصفي

Mean الانحراف المعياري std deviation المتوسط الحسابي

Statistiques descriptives

| | N | Moyenne | Ecart type |
|-------------------------|----|---------|------------|
| الألبعد_الحسابي_المتوسط | 52 | 3.2077 | .66741 |
| ول | | | |
| N valide (listwise) | 52 | | |

Statistiques descriptives

| | N | Moyenne | Ecart type |
|---------------------------|----|---------|------------|
| الثا_للبعد_الحسابي_لمتوسط | 52 | 3.4872 | .51645 |
| ني | | | |
| N valide (listwise) | 52 | | |

Statistiques descriptives

| | N | Moyenne | Ecart type |
|----------------------------|----|---------|------------|
| الثا_للبعد_الحسابي_للمتوسط | 52 | 3.2038 | .69338 |
| لث | | | |
| N valide (listwise) | 52 | | |

Statistiques descriptives

| | N | Moyenne | Ecart type |
|----------------------------|----|---------|------------|
| الأ_للمحور_الحسابي_المتوسط | 52 | 3.3113 | .40928 |
| ول | | | |
| N valide (listwise) | 52 | | |

Statistiques descriptives

| | N | Moyenne | Ecart type |
|---------------------|----|---------|------------|
| القرارات_ترشيد | 52 | 51,0385 | 5,69472 |
| N valide (listwise) | 52 | | |

NPar Tests

نستعمل لاختبار التوزيع الطبيعي

Test de Kolmogorov-Smirnov à un échantillon

| | | القرارا_ترشيد ت | a_mean_glob al_question | البعد_m1 | البعد_m2 | البعد_m3 |
|---|------------|--------------------|----------------------------|----------|----------|----------|
| N | | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| Paramètres normaux ^{a,b} | Moyenne | 51,04 | 3,3113 | 3,2077 | 3,4872 | 3,2038 |
| | Ecart-type | 5,695 | ,40928 | ,66741 | ,51645 | ,69338 |
| Différences les plus extrêmes | Absolue | ,086 | ,094 | ,111 | ,117 | ,131 |
| | Positive | ,069 | ,094 | ,086 | ,097 | ,088 |
| | Négative | -,086 | -,082 | -,111 | -,117 | -,131 |
| Z de Kolmogorov-Smirnov | | ,622 | ,676 | ,799 | ,841 | ,942 |
| Signification asymptotique (bilatérale) | | ,834 | ,751 | ,546 | ,479 | ,338 |

a. La distribution à tester est gaussienne.

b. Calculée à partir des données.

Test de Kolmogorov-Smirnov à un échantillon

| | | القرارا_ترشيد ت | a_mean_glo bal_question |
|---|------------|--------------------|----------------------------|
| N | | 52 | 52 |
| Paramètres normaux ^{a,b} | Moyenne | 51,04 | 3,3113 |
| | Ecart-type | 5,695 | ,40928 |
| Différences les plus extrêmes | Absolue | ,086 | ,094 |
| | Positive | ,069 | ,094 |
| | Négative | -,086 | -,082 |
| Z de Kolmogorov-Smirnov | | ,622 | ,676 |
| Signification asymptotique (bilatérale) | | ,834 | ,751 |

a. La distribution à tester est gaussienne.

b. Calculée à partir des données.

T-Test

One-Sample Test اختبار ت للعينه الواحدة

يستخدم لاختبار وجود محاسبة الموارد البشرية وترشيد القرارات الإدارية اذا كانت المعنوية اقل من خمسة بالمئة يوجد
واذا كانت أكبر لا يوجد :

Statistiques sur échantillon unique

| | N | Moyenne | Ecart-type | Erreur standard moyenne |
|--------------|----|---------|------------|----------------------------|
| الأول للمحور | 52 | 3.3113 | .40928 | .05676 |

Test sur échantillon unique

| | Valeur du test = 0 | | | | | |
|---------------------------------|--------------------|-----|----------------------|-----------------------|---|------------|
| | t | ddl | Sig. (bilatérale) | Différence moyenne | Intervalle de confiance 95% de la différence | |
| | | | | | Inférieure | Supérieure |
| الحسابي_المتوسط الأول للمحور | 58.342 | 51 | .000 | 3.31130 | 3.1974 | 3.4252 |

Statistiques sur échantillon unique

| | N | Moyenn e | Ecart- type | Erreur standard moyenne |
|-----------------------|----|-------------|----------------|-------------------------------|
| القرارات_ترشيد رات | 52 | 51.0385 | 5.69472 | .78972 |

Test sur échantillon unique

| | Valeur du test = 0 | | | | | |
|---------------------|--------------------|-----|----------------------|-----------------------|---|------------|
| | t | ddl | Sig. (bilatérale) | Différence moyenne | Intervalle de confiance 95% de la différence | |
| | | | | | Inférieure | Supérieure |
| القرارات_ترشيد ت | 64.629 | 51 | .000 | 51.03846 | 49.4530 | 52.6239 |

جداول الارتباط بين ابعاد محاسبة الموارد البشرية و ترشيد القرارات الإدارية Correlat

Corrélations

| | | الأول للبعد الحسابي المتوسط ل | القرارات ترشيد ت |
|----------------|------------------------|----------------------------------|---------------------|
| الح المتوسط | Corrélation de Pearson | 1 | .349* |
| اللبعد سابي | Sig. (bilatérale) | | .011 |
| لأول | N | 52 | 52 |
| القرارات ترشيد | Corrélation de Pearson | .349* | 1 |
| ت | Sig. (bilatérale) | .011 | |
| | N | 52 | 52 |

*. La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

Corrélations

| | | القرارات ترشيد ت | الحسابي لمتوسط الثاني للبعد |
|-----------------------------------|------------------------|---------------------|--------------------------------|
| القرارات ترشيد | Corrélation de Pearson | 1 | .336* |
| | Sig. (bilatérale) | | .015 |
| | N | 52 | 52 |
| الثالث للبعد الحسابي لمتوسط ني | Corrélation de Pearson | .336* | 1 |
| | Sig. (bilatérale) | .015 | |
| | N | 52 | 52 |

*. La corrélat

Corrélations

| | | القرارات ترشيد ت | الحسابي للمتوسط الثالث للبعد |
|-------------------------------------|------------------------|---------------------|---------------------------------|
| القرارات ترشيد | Corrélation de Pearson | 1 | .246 |
| | Sig. (bilatérale) | | .078 |
| | N | 52 | 52 |
| الثالث للبعد الحسابي للمتوسط الث | Corrélation de Pearson | .246 | 1 |
| | Sig. (bilatérale) | .078 | |
| | N | 52 | 52 |

T-Test:

اختبارات للعينات المستقلة لاختبار الفروق الخاصة بالجنس

| Test d'échantillons indépendants | | | | | | | | | | |
|----------------------------------|--|----------------------------------|------|--------|--------|-------------------|--------------------|-----------------------|--|------------|
| | Test de Levene sur l'égalité des variances | Test-t pour égalité des moyennes | | | | | | | | |
| | | F | Sig. | t | ddl | Sig. (bilatérale) | Différence moyenne | Différence écart-type | Intervalle de confiance 95% de la différence | |
| | | | | | | | | | Inférieure | Supérieure |
| تربيد_القرارات | Hypothèse de variances égales | .002 | .964 | -.152- | 50 | .880 | -.29712- | 1.95248 | -4.21878- | 3.62454 |
| | Hypothèse de variances inégales | | | -.151- | 15.587 | .882 | -.29712- | 1.97311 | -4.48896- | 3.89472 |

هذا الاختبارات خاصة بباقي
Oneway المتغيرات الديمغرافية
العمر

ترشييد_القرارات

ANOVA à 1 facteur
ANOVA

| | Somme des carrés | ddl | Moyenne des carrés | F | Significatio n |
|---------------|------------------|-----|--------------------|-------|----------------|
| Inter-groupes | 317.113 | 3 | 105.704 | 3.795 | .016 |
| Intra-groupes | 1336.810 | 48 | 27.850 | | |
| Total | 1653.923 | 51 | | | |

Descriptives

القرارات_ ترشييد

| | N | Moyen ne | Ecart-type | Erreur standard | Intervalle de confiance à 95% pour la moyenne | | Minimu m | Maxi mum |
|----------------------|----|----------|------------|-----------------|---|------------------|----------|----------|
| | | | | | Borne inférieure | Borne supérieure | | |
| | | | | | سنة 30 من أقل | 1 | | |
| 40 إلى سنة 30 من سنة | 23 | 53.4348 | 5.76688 | 1.20248 | 50.9410 | 55.9286 | 42.00 | 63.00 |
| إلى سنة 40 من سنة 50 | 19 | 50.2105 | 5.58350 | 1.28094 | 47.5194 | 52.9017 | 37.00 | 58.00 |
| سنة 05 من أكثر | 9 | 46.6667 | 2.34521 | .78174 | 44.8640 | 48.4694 | 42.00 | 50.00 |
| Total | 52 | 51.0385 | 5.69472 | .78972 | 49.4530 | 52.6239 | 37.00 | 63.00 |

ANOVA à 1 facteur

مدة الخدمة :

القرارات ترشيد

| | Somme des carrés | ddl | Moyenne des carrés | F | Significatio n |
|---------------|------------------|-----|--------------------|-------|----------------|
| Inter-groupes | 125.321 | 3 | 41.774 | 1.312 | .281 |
| Intra-groupes | 1528.602 | 48 | 31.846 | | |
| Total | 1653.923 | 51 | | | |

Descriptives

ترشيد القرارات

| | N | Moyenne | Ecart-type | Erreur standard | Intervalle de confiance à 95% pour la moyenne | | Minimum | Maximum |
|----------------|----|---------|------------|-----------------|---|------------------|---------|---------|
| | | | | | Borne inférieure | Borne supérieure | | |
| 7 من أقل سنوات | 5 | 53.6000 | 6.22896 | 2.78568 | 45.8657 | 61.3343 | 45.00 | 61.00 |
| 7 - 14 من سنة | 15 | 52.0667 | 7.11604 | 1.83735 | 48.1259 | 56.0074 | 37.00 | 63.00 |
| 21-14 سنة من | 18 | 51.2778 | 5.10830 | 1.20404 | 48.7375 | 53.8181 | 40.00 | 62.00 |
| 21 من أكثر سنة | 14 | 48.7143 | 4.12177 | 1.10159 | 46.3344 | 51.0941 | 42.00 | 55.00 |
| Total | 52 | 51.0385 | 5.69472 | .78972 | 49.4530 | 52.6239 | 37.00 | 63.00 |

ANOVA à 1 facteur

المؤهل

العلمي :

القرارات ترشيد

| | Somme des carrés | ddl | Moyenne des carrés | F | Significatio n |
|---------------|------------------|-----|--------------------|------|----------------|
| Inter-groupes | 73.761 | 3 | 24.587 | .747 | .530 |
| Intra-groupes | 1580.162 | 48 | 32.920 | | |
| Total | 1653.923 | 51 | | | |

ANOVA à 1 facteur

القرارات ترشيد

| | Somme des carrés | ddl | Moyenne des carrés | F | Significatio n |
|---------------|------------------|-----|--------------------|-------|----------------|
| Inter-groupes | 40.692 | 1 | 40.692 | 1.261 | .267 |
| Intra-groupes | 1613.231 | 50 | 32.265 | | |
| Total | 1653.923 | 51 | | | |

متغير الإشراف:

Descriptives

القرارات ترشيد

| | N | Moyenne | Ecart-type | Erreur standard | Intervalle de confiance à 95% pour la moyenne | | Minimum | Maximum |
|----------|----|---------|------------|-----------------|---|------------------|---------|---------|
| | | | | | Borne inférieure | Borne supérieure | | |
| مشرف | 26 | 50.1538 | 4.92091 | .96507 | 48.1662 | 52.1414 | 37.00 | 62.00 |
| غير مشرف | 26 | 51.9231 | 6.34932 | 1.24520 | 49.3585 | 54.4876 | 40.00 | 63.00 |
| Total | 52 | 51.0385 | 5.69472 | .78972 | 49.4530 | 52.6239 | 37.00 | 63.00 |

ANOVA à 1 facteur

القرارات ترشيد

| | Somme des carrés | ddl | Moyenne des carrés | F | Significatio n |
|---------------|------------------|-----|--------------------|-------|----------------|
| Inter-groupes | 37.281 | 1 | 37.281 | 1.153 | .288 |
| Intra-groupes | 1616.642 | 50 | 32.333 | | |
| Total | 1653.923 | 51 | | | |

متغير مزاولة

التكوين:

Descriptives

ترشيده القرارات

| | N | Moyenne | Ecart-type | Erreur standard | Intervalle de confiance à 95% pour la moyenne | | Minimum | Maximum |
|-------|----|---------|------------|-----------------|---|------------------|---------|---------|
| | | | | | Borne inférieure | Borne supérieure | | |
| نعم | 35 | 51.6286 | 6.25481 | 1.05726 | 49.4800 | 53.7772 | 37.00 | 63.00 |
| لا | 17 | 49.8235 | 4.23136 | 1.02626 | 47.6480 | 51.9991 | 42.00 | 58.00 |
| Total | 52 | 51.0385 | 5.69472 | .78972 | 49.4530 | 52.6239 | 37.00 | 63.00 |

متغير المنصب

ANOVA à 1 facteur

ترشيده القرارات

| | Somme des carrés | ddl | Moyenne des carrés | F | Signification |
|---------------|------------------|-----|--------------------|-------|---------------|
| Inter-groupes | 75,701 | 2 | 37,850 | 1,175 | ,317 |
| Intra-groupes | 1578,222 | 49 | 32,209 | | |
| Total | 1653,923 | 51 | | | |

إختبار الإنحدار البسيط لتوضيح علاقة محاسبة الموارد البرشية بترشيد القرارات الإدارية

Récapitulatif des modèles

| Modèle | R | R-deux | R-deux ajusté | Erreur standard de l'estimation |
|--------|-------------------|--------|---------------|---------------------------------|
| 1 | ,467 ^a | ,218 | ,202 | ,36328 |

a. Valeurs prédites : (constantes), الأول للمحور مجموع

ANOVA^a

| Modèle | | Somme des carrés | ddl | Moyenne des carrés | D | Sig. |
|--------|------------|------------------|-----|--------------------|--------|-------------------|
| 1 | Régression | 1,840 | 1 | 1,840 | 13,941 | ,000 ^b |
| | Résidu | 6,599 | 50 | ,132 | | |
| | Total | 8,438 | 51 | | | |

a. Variable dépendante : القرارات ترشيد حسابي متوسط

b. Valeurs prédites : (constantes), الأول للمحور مجموع

Coefficients^a

| Modèle | Coefficients non standardisés | | Coefficients standardisés | t | Sig. |
|--------|-------------------------------|-----------------|---------------------------|-------|-------|
| | A | Erreur standard | Bêta | | |
| 1 | (Constante) | 2,109 | ,415 | 5,086 | ,000 |
| | الأول للمحور مجموع | ,464 | ,124 | ,467 | 3,734 |

a. Variable dépendante : القرارات ترشيد حسابي متوسط

الملحق رقم (04): قائمة الأساتذة المحكمين لأداة الدراسة (الاستبيان)

| الإسم الكامل | الرتبة العلمية | مؤسسة الإنتساب |
|--------------------|----------------|----------------|
| 1. عجيلة محمد | أستاذ | جامعة غرداية |
| 2. بلعور سليمان | أستاذ | جامعة غرداية |
| 3. شرقي مهدي | أستاذ | جامعة غرداية |
| 4. بلعربي محمد | أستاذ محاضر(ب) | جامعة غرداية |
| 5. بوقرة إيمان | أستاذ محاضر(أ) | جامعة غرداية |
| 6. بوقرة نور الهدى | أستاذ محاضر(أ) | جامعة غرداية |