

جامعة غرداية - الجزائر

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم العلوم المالية والمحاسبية



مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر أكاديمي في شعبة العلوم التجارية

تخصص: مالية مؤسسة

بحث بعنوان:

سبل تطبيق محاسبة الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية

دراسة حالة المؤسسة الجزائرية لصناعة الأنابيب وحدة غرداية

من إعداد الطالبة: بن شعاعة هاجر

لجنة المناقشة

1 الأستاذ: بن نوي مصطفى رئيساً.

1 / الدكتور: عجيلة محمد مقررًا ومشرفًا.

1 / الأستاذ: عبادة عبد الرؤوف مناقشًا.

السنة الجامعية: 2017/2016

الإهداء

بسم الله الرحمن الرحيم

قال الله تعالى: "اقرأ وربك الأكرم الذي علم بالقلم علم الإنسان ما لم يعلم" صدق الله العظيم.

الحمد لله الذي أنعم علينا بنعمة الإسلام مصباحا أخرج فيه البشرية من الظلمات إلى النور

لا يسعني في هذه اللحظات التي لعلي لا أملك أعلى منها إلا أن أهدي عملي هذا إلى الذين منحوا لنا الاستقلال والسيادة شهداءنا الأبرار من بينهم جدي الشهيد بن شعاعة قادة والمجاهد عنيشل عيسى رحمهم الله وأسكنهم فسيح جناته وجدتي المجاهدتان أطال الله في أعمارهما.

وفي هذه اللحظات أتقدم بثمرة جهدي إلى من قال الله فيهما الله عز وجل " وبالوالدين إحسانا "

بحر الجنان نور عيني أُمي التي وقفت معي طوال مشواري الدراسي بدعوته وحبها وعطفها أبي الغالي الذي ساعدني كثيرا في هذه المذكرة والذي علمني معنى الحياة كفاحا ونضالا وأن وعاء العلم لم يمتلئ

والأعمدة التي أرتكز عليها أخواتي وإخواني أسامة، سمية، عبير، زينب، يوسف، جعفر، عيسى، وأبناء أخي إياد وحواد، وإلى كل الخالات والعمات وأحوال وأعمام وكل أهل وأقارب

وكل من نسينا ذكرهم

الشكر والتقدير

لا يسعني في نهاية هذا العمل إلا أن أشكر الله عز وجل وأحمده على ما وفقني إليه وعلى ما تمكنت من إنجازه في هذا العمل.

كما أتقدم بجزيل الشكر إلى الأستاذ "عجيلة محمد" والذي تفضل بإشراف على و هذه البحث وأستاذ "سعيداني محمد" الذي لم يدخر لي جهدا لمساعدتي في إنجازه كما أشكر كل من ساعدنا بمؤسسة ALFA PIPE للحصول على بعض الوثائق للقيام بالدراسة التطبيقية.

وفي الأخير نحتسب هذا العمل لله ولا يزكي عن الله عملا راجيين منه أن يجعله من صالح الأعمال.

ملخص:

تهدف هذا البحث إلى إبراز أهمية عملية محاسبة الموارد البشرية بإضافة إلى التركيز على فروض وطرق تقييم المحاسبة الموارد البشرية وكذا التعرف على مختلف المشاكل التي تواجه محاسبة الموارد البشرية وكيفية معالجتها، ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم استخدام المنهج الوصفي من أجل الحصول على البيانات والمعلومات الخاصة بالجانب النظري من خلال مطالعة الكتب والمقالات والمجلات بما تحتويه من أبحاث ودراسات علمية قيمة التي لها علاقة بالموضوع قيد الدراسة.

وكذلك استخدام المنهج التحليلي للحصول على بيانات الأولية من خلال البحث في الجانب الميداني والتطبيقي وذلك بتوزيع استبانات لدراسة أعدت لهذا الغرض على عينة مكونة من 69 استبيان، وفي ضوء ذلك استخدام الأساليب المناسبة في جمع وتحليل البيانات باستخدام

بعض مفردات البحث وتجميع المعلومات اللازمة في موضوع البحث، وتم تفرغها وتحليلها باستخدام برنامج الإحصائي Spss22 واستخدام المعالجات الإحصائية المناسبة بهدف الوصول بدلالات قيمة ذات قيمة ومؤشر يدعم هذه الدراسة.

وقد تمثلت نتائج هذه الدراسة في إهتمام مقبول بالبيانات الخاصة بالموارد البشرية إلا أن هناك إهمال للمدخل الدفترية والسجلات المنظمة للقياس المحاسبي للموارد البشرية، وكذا اعتماد محاسبة الموارد البشرية على مجموعة من التقنيات والطرق تقييم الموارد البشرية داخل المؤسسات.

الكلمات المفتاحية: المورد البشري - محاسبة الموارد البشرية - الإفصاح المحاسبي - الأصول البشرية - تقييم محاسبة الموارد البشرية.

Abstract:

This research aims to highlight the importance of the human resources accounting process in addition to focusing on the hypotheses and methods of evaluating human resources accounting as well as identifying the various problems facing human resources accounting and how to address them.

In order to achieve the objectives of the study was used descriptive analytical method, where the descriptive approach was used to obtain data and information on the theoretical side by reading books, articles and magazines, including valuable research and scientific studies related to the subject under study.

As well as the use of the analytical approach to obtain preliminary data through research in the field and application by the distribution of questionnaire to a study prepared for this purpose on a sample of 69 questionnaires, and in light of the use of appropriate methods in the collection and analysis of data using

Some of the research items and the collection of the necessary information in the subject of the research, and was unloaded and analyzed using the statistical program 22Spss and the use of appropriate statistical treatments in order to access valuable value indicators and index supports this study.

The results of this study were in an acceptable interest in human resources data. However, there is neglect of the book entry and the records of the organization of accounting for human resources, as well as the adoption of human resources accounting on a range of techniques and ways of evaluating human resources within institutions.

Keywords: Human Resources - Human Resources Accounting - Accounting Disclosure - Human Assets Human Resources Accounting Evaluation.

	الفهرس
الصفحة	العنوان
I	الإهداء.....
II	شكر وتقدير.....
III	الملخص.....
IV	الفهرس.....
V	قائمة الجداول.....
VI	قائمة الأشكال.....
أ-د	المقدمة عامة.....
14	الفصل الأول: الإطار النظري والمفاهيمي لمحاسبة الموارد البشرية والدراسات السابقة.....
15	تمهيد.....
16	المبحث الأول: مدخل عام لمحاسبة الموارد البشرية.....
23-16	المطلب الأول: ماهية محاسبة الموارد البشرية.....
24-25	المطلب الثاني: طرق تقييم محاسبة الموارد البشرية.....
26-25	المطلب الثالث: المعالجة المحاسبية للموارد البشرية.....
27	المبحث الثاني: الدراسات السابقة
28-27	المطلب الأول: الدراسات الوطنية.....
31-28	المطلب الثاني: الدراسات الأجنبية.....
31	المطلب الثالث: إختلافات الدراسات الحالية على الدراسات السابقة
32	خلاصة الفصل الأول.....
33	الفصل الثاني: دراسة ميدانية لمؤسسة الأنابيب الحلزونية ALFA-PIPE بغارداية.....
34	تمهيد.....
35	المبحث الأول: تقديم الإطار المنهجي للطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة.....
38-35	المطلب الأول: تعريف المؤسسة.....
38	المطلب الثاني: دراسة وتحليل الهيكل التنظيمي للمؤسسة.....
40	المطلب الثالث: الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة.....
42	المبحث الثاني: تحليل النتائج ومناقشة الاستبيان.....
49-44	المطلب الأول: تحليل خصائص عينة الدراسة.....

56-49	المطلب الثاني: اختبار ثبات وصدق الاستبيان
58-57	المطلب الثالث: استنتاجات وإقتراحات
59	خلاصة الفصل
62-61	خاتمة عامة.....
	قائمة المراجع
	قائمة الملاحق.....

قائمة الجداول

الصفحة	العنوان	رقم الجدول
42	الإحصائيات المتعلقة باستمارات الاستبيان	01
43	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الجنس	02
44	توزيع الأفراد عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي	03
45	توزيع الأفراد على مستوى الفئة العمرية	04
46	توزيع العينة حسب الدرجة العلمية	05
47	توزيع أفراد عينة الدراسة على حسب سنوات الخبرة	06
49	درجة أهمية بنود الإستبيان	07
49	مقياس تحديد الأهمية النسبية للمتوسط الحسابي	08
50	نتائج إختبار ثيات وصدق الإستبانة	09
50	عدد عبارات الإستبيان حسب كل محور من محاوره	10
51	نتائج كلموخروف سيمرنوف في توزيع البيانات	11
52	ييين أبجديات ومنطلقات محاسبة الموارد البشرية	12
53	ييين متطلبات ومرتكزات محاسبة الموارد البشرية	13
55	ييين مشاكل ومعوقات محاسبة الموارد البشرية	14

قائمة الأشكال البيانية

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
19	نظام محاسبة الموارد البشرية	الشكل (01)
21	وظائف محاسبة الموارد البشرية	الشكل (02)
38	الهيكل التنظيمي للمؤسسة الجزائرية لصناعة الأنابيب ALFAPIP	الشكل (03)
44	نسبة أفراد العينة تبعا للجنس	الشكل (04)
45	نسبة أفراد العينة تبعا لمستوى التعليمي	الشكل (05)
46	نسبة الأفراد المستجوبين حسب الفئة العمرية	الشكل (06)
47	نسبة الأفراد المستجوبين حسب الدرجة العلمية	الشكل (07)
48	توزيع الأفراد المستجوبين حسب خبرتهم	الشكل (08)

قائمة الملاحق

العنوان	الملحق
الخاص بإستييان	الملحق 01
الخصائص الديمغرافية للإستييان	الملحق 02
ملحق خاص بالفرضية الأولى	الملحق 03
ملحق خاص بالفرضية الثانية	الملحق 04
ملحق خاص بالفرضية الثالثة	الملحق 05

المقدمة العامة

توطئة:

يعتبر موضوع المحاسبة الموارد البشرية من الموضوعات الحديثة نسبياً في مجال المحاسبة ، حيث ظهرت بوادر الاهتمام به من قبل المحاسبين منذ أوائل السبعينات من القرن الماضي في سبيل التعرف على أهمية الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية ، ومن ثمّ دراسة مجموعة من الأساليب العلمية التي يمكن أن تساهم وتساعد في تقييم تلك الموارد بصورة مالية شأنها بذلك شأن موارد أخرى يتم استثمارها في الوحدات الاقتصادية في سبيل تحقيق الأهداف التي تبغيها.

ولا تخفى أهمية الموارد البشرية في وحدة اقتصادية من حيث مساهمتها في العمليات الاقتصادية التي تمارسها تلك الوحدات وما يمكن أن تشكله تلك الموارد وما تحتله من قيمة ملموسة وغير ملموسة يمكن أن تؤثر بشكلٍ أو بآخر على استمرارية تلك الوحدات في أداء مهامها بالمسارات المنتهجة، وبما يعني معه أن الموارد البشرية يمكن أن تحتل مكاناً بارزاً وأهمية كبيرة عند اتخاذ القرارات المختلفة والمتعلقة بأمر ونشاط الوحدات الاقتصادية التي تعمل فيها ، ومن ثمّ يصبح من الضروري الاهتمام بكافة البيانات التي تتعلق بالموارد البشرية لكي يكون بالإمكان الاستفادة منها في كافة المجالات التي تحتاج إلى اتخاذ قرارات مباشرة بشأنها .

إذ تعد محاسبة الموارد البشرية مشكل من مشاكل المحاسبية المعاصرة حيث تتمثل مختلف هذه المشاكل في رسملة تكلفة الموارد البشرية وكذا استنفاد واعتبار أصل المشاكل تأتي من قياس النسبة من قيمة الأصل سوف تستهلك خلال الفترة المحاسبية وكذلك تسوية حسابات الأصول البشرية وذلك من خلال تحويل تكاليف أصول البشرية إلى مصروف وكذا عرض البيانات في القوائم المالية للمؤسسة.

وتتناول محاسبة الموارد البشرية أهم العناصر التي تؤثر في أهداف المؤسسات وتؤثر بها، وكلما ازدادت أهمية الإبداع وتطوير المنتجات والمنافسة، ازدادت أهمية العمالة المتعددة المهارات، ومن ثمّ دراسة مجموعة الأساليب العلمية التي يمكن أن تساهم وتساعد في تقييم تلك الموارد بصورة مالية شأنها بذلك شأن أية موارد أخرى يتم استثمارها في المؤسسات الاقتصادية في سبيل تحقيق الأهداف المرجوة.

وعليه يمكن صياغة الإشكالية التالية: فيما تتمثل آليات ومرتكزات تطبيق محاسبة الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية؟

ومن خلال تقديم الإشكالية المطروحة يمكننا أن نقدم الإشكاليات الفرعية:

ما مفهوم محاسبة الموارد البشرية، أهدافها وفروضها ؟

- ما هي أهمية تطبيق محاسبة الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية ؟

- ما هو واقع تطبيق محاسبة الموارد البشرية في المؤسسات أنابيب الناقل للغاز بولاية غرداية؟

فرضيات البحث:

ولمعالجة إشكالية البحث فإننا قد اعتمدنا على الفرضيات التالية:

لا يتوفر لدى الموارد البشرية مفاهيم ومنطلقات حول موضوع محاسبة الموارد البشرية.

تساهم محاسبة الموارد البشرية في تطبيق مرتكزات ومتطلبات محاسبة الموارد البشرية للمؤسسة الاقتصادية الجزائرية.

لا تعدد المشاكل ومعوقات لتطبيق محاسبة الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية

أسباب اختيار الموضوع:

إن الأسباب التي أدت بنا إلى اختيار الموضوع دون غيره:

الاطلاع على هذا الموضوع باعتباره حديثا نسبيا وله ارتباط بتخصص المحاسبة وكذا الاطلاع على الواقع العلمي

له في المؤسسة ومعرفة حباياه؛

الرغبة في الإطلاع على المستجدات الجديدة في مجال المحاسبة وتطبيقها في المؤسسة.

أهمية الدراسة

تكمن أهمية دراسة محاسبة الموارد البشرية في كونها موضوعا مهما من موضوعات المحاسبة من خلال ملاحظة

أن معظم المؤسسات الاقتصادية لا تولي الأهمية الكافية لهذا الموضوع و يؤدي ذلك إلى احتمال حدوث قصور في

عملية تحديد قيمة الموارد البشرية ومعرفة كيفية معالجتها، ومن هنا تظهر أهمية المحاسبة الموارد البشرية في إظهار

القيمة الحقيقية للأصول الإنسانية وكذا التعرف على التغيرات التي تطرأ عليها وإمداد الأطراف المعنية بهذه

المعلومات، وكذا مختلف مشاكل المحاسبة المعاصرة للموارد البشرية حيث تتمثل مختلف هذه المشاكل في رسملة

تكلفة الموارد البشرية وكذا استنفاد واعتبار أصل المشاكل تأتي من قياس النسبة من قيمة الأصل سوف تستهلك

خلال فترة المحاسبة وكذلك تسوية حسابات الأصول البشرية وذلك من خلال تحويل تكاليف أصول البشرية إلى

مصروف وكذا عرض بيانات في القوائم المالية للمؤسسة.

أهداف الدراسة :

بالإضافة إلى الإجابة عن التساؤل الرئيسي في إشكالية البحث، واختبار صحة الفرضيات المتبناة، تهدف هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على:

إبراز أهمية وأهداف عملية المحاسبة الموارد البشرية.

التركيز على فروض وطرق تقييم المحاسبة الموارد البشرية.

التعرف على مختلف المشاكل التي تواجه المحاسبة الموارد البشرية وطرق المعالجة.

حدود الدراسة:

للإجابة على الإشكالية المطروحة والتوصل إلى النتائج المرجوة فإن الدراسة ارتبطت بحدود المكانية والزمانية كمايلي:

- **الحدود المكانية:** إقتصرت الدراسة على مؤسسة الاقتصادية لأنابيب الحلزونية-**ALPHA PIPE** - بولاية غرداية .

الحدود الزمانية: من خلال دراستنا للجانب النظري والمفاهيمي لمحاسبة الموارد البشرية والفترة الممتدة ما بين (2016-2017).

منهج الدراسة وأدواتها :

بناءً على طبيعة الإشكال المطروح وبغية الوصول إلى الأهداف المرجوة من هذا البحث، وقصد الإحاطة بجوانب موضوع الدراسة نحاول استخدام المناهج المعتمدة في الدراسات المالية والاقتصادية و ذلك بإتباع المنهج الوصفي و التحليلي، فقد قمنا بإتباع المنهج الوصفي في الفصل النظري لموضوع الدراسة و ذلك بالرجوع إلى المصادر و المعلومات الثانوية من كتب و مجلات و مؤتمرات ذات العلاقة بالموضوع بالإضافة إلى استخدام شبكة الانترنت، بهدف إعطاء صورة واضحة حول موضوع الدراسة، أما المنهج التحليلي فقد تم الاعتماد عليه في الجزء التطبيقي للدراسة و استمارة الاستبيان، كما تم الاعتماد في التحليل على بعض الأساليب الإحصائية مثل أدوات الإحصاء الوصفي و برنامج SPSS22، و برنامج Excel.

صعوبات الدراسة:

واجه هذا البحث مجموعة من الصعوبات نذكر منها:
قلة المراجع التي تناولت موضوع محاسبة الموارد البشرية سواء بالعربية والأجنبية بمكتبة جامعة.
ندرة الأطروحات والرسائل العلمية الجامعية المتخصصة في هذا المجال في جامعة غرداية.

هيكل البحث:

للإحاطة بالإشكالية المطروحة ومعالجتها منهجيا، تم تقسيم هذه الدراسة إلى فصلين: فصل نظري وفصل تطبيقي، في أوله مقدمة وفي آخره خاتمة، تضمنت تلخيص عام واختبار للفرضيات التي جاءت في مقدمة البحث، ثم عرض للنتائج التي توصلنا إليها وفي الأخير قدمنا بعض الاقتراحات بناء على النتائج المتوصل إليها بالإضافة إلى آفاق البحث في الموضوع.

بالنسبة للفصل الأول "الإطار النظري و المفاهيمي لمحاسبة الموارد البشرية والدراسات السابقة" لمحاسبة الموارد البشرية ، خصص هذا الفصل بتقديم مدخل عام حول الموارد البشرية وما تنطوي عليه من مفاهيم و مفاهيم عامة حول محاسبة الموارد البشرية أهميتها وأهدافها واهم الطرق المعتمدة في تقييم محاسبة الموارد البشرية وكذا التطرق والمعالجة المحاسبية للأصول البشرية ومختلف الدراسات السابقة المتمثلة في الدراسات الوطنية والأجنبية ومجموعة من مقالات ومداخلات ومختلف مجلات.... الخ.

أما الفصل الثاني "دراسة ميدانية للمؤسسة الجزائرية لصناعة الأنابيب وحدة غرداية" **ALFA PIPE** الذي يتضمن استطلاع رأي أفراد عينة الدراسة، و قد قمنا بتقسيم هذا الفصل إلى مبحثين، المبحث الأول يتناول الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة، أما المبحث الثاني فيعرض أهم نتائج الدراسة وتحليلها و أهم التوصيات المقترحة.

الفصل الأول:

الإطار النظري والمفاهيمي لمحاسبة الموارد

البشرية والدراسات السابقة

تمهيد:

تحتل الموارد البشرية صدارة الاهتمام بالمؤسسة باعتبارها أهم مورد من موارد المؤسسة، كما أن إدارة الموارد البشرية أصبحت تمثل مسؤولية جد صعبة، وهذا لأن نجاح المؤسسة مرتبط بمدى إنتاجية وتحسين أداء العاملين بها. ولبلوغ هذه الغاية يتطلب من إدارة الموارد البشرية إيجاد نظام مراجعة خاص وهذا بوضع مكاميزمات تحكم الموارد البشرية والتي تعتبر أداة مساعدة لتحسين الأداء وليس للحكم عليه.

وبتزايد أهمية محاسبة الموارد البشرية خصصنا هذا الفصل لدارية الإطار النظري و المفاهيمي لمحاسبة الموارد البشرية من خلال المرور بالمباحث التالية:

المبحث الأول: مدخل عام لمحاسبة الموارد البشرية.

المبحث الثاني: الدراسات السابقة.

المبحث الأول: مدخل عام عن محاسبة الموارد البشرية

تعد محاسبة الموارد البشرية من أهم أدوات التطوير أساليب إدارة البشر على مختلف الأصعدة الاقتصادية كونها تعد أفراد عناصر تنظيمية ذات مستوى عالي من الخبرة والمعرفة العلمية وليست طاقة إنتاجية مادية الأمر الذي يتطلب تعديلات جوهرية في علوم المحاسبة والإدارة ونظرا لحاجة رأس مال بشري أكبر من رأس مال المادي فهو مؤثر في مجال القوة والعلم والتكنولوجيا والإبداع.

المطلب الأول: ماهية محاسبة الموارد البشرية:

قبل أن نتطرق لتعريف محاسبة الموارد البشرية يجب علينا أن نعرف المورد البشري وهو كالتالي:

1- مفهوم الموارد البشرية: لقد تعددت واختلفت مفاهيم موارد البشرية بحكم التطور الاقتصادي والاجتماعي والسياسي والثقافي في البشرية ويمكن أن نذكر مايلي:¹

" يقصد أيضا بالموارد البشرية كل العناصر البشرية المتواجدة بالمؤسسة والموزعة عبر مختلف المصالح والمناصب وهي تعمل من اجل تحقيق أهداف محددة على المدى القصير والمتوسط والبعيد"

2- إدارة الموارد البشرية:

وعرفها ليود "بايرز ولزلي" على أنها تختص بتوفير الموارد البشرية وتنسيق توظيفها في المؤسسات، ويقول

" هودجيتز" أن إدارة الموارد البشرية هي العملية التي من خلالها تكفل المنظمة الاستخدام الفاعل للعاملين بما يحقق أهداف المنظمة والعاملين فيها.²

¹عقون شراف، سياسات تسيير الموارد البشرية بالجماعات المحلية دراسة حالة ولاية ميله، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علوم

التسيير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة منتوري، قسنطينة 2007، ص33.

²حنا نصر الله، إدارة الموارد البشرية، دار زهران للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، الأردن، 2013، ص3.

أولاً: أسباب ظهور محاسبة الموارد البشرية: هناك بعض الأسباب التي ساعدت على ظهور محاسبة الموارد البشرية هذه الأسباب تمثلت في الآتي:

الاهتمام بالجوانب السلوكية لعلم المحاسبة وظهر ما يسمى بالمحاسبة الاجتماعية؛¹

الاهتمام بالتدريب كأحد الجوانب المهمة لصقل مهارة وخبرة العنصر البشري؛

ظهور ما يسمى بالمهارات العالية؛²

ثانياً: المراحل تطور التاريخية لمحاسبة الموارد البشرية:

المرحلة الأولى: تمتد من 1960م حتى 1966 حيث تميزت بأنها فترة وضع المفاهيم الأساسية للمحاسبة عن الموارد البشرية، وذلك باستخدام النظريات والمبادئ المتعلقة بهذا الموضوع في العلوم الاجتماعية الأساسية الأخرى.³

المرحلة الثانية: تمتد من 1966م حتى 1971 وتتميزت بأنها مرحلة وضع نماذج قياس تكلفة وقيمة الموارد البشرية وتقييم فعالية هذه النماذج ومرحلة تحديد مجالات المستقبلية لاستخدامات المحاسبة عن الموارد البشرية في بعض المنشآت.

المرحلة الثالثة: 1971 وتتمد من 1971م حتى 1976م، حيث بدأت تنشر خلال هذه الفترة العديد من الدراسات الأكاديمية في أمريكا وأستراليا واليابان، وقد تم تطبيق العديد من هذه البحوث عن أثر هذه المعلومات التي تقدمها المحاسبة عن الموارد البشرية في اتخاذ القرارات الإدارية وكذلك قرارات المستثمرين من حملة الأسهم.⁴

المرحلة الرابعة: وتتمد من 1976م حتى 1980م حيث شهدت تراجعاً في الاهتمام بهذا الفرع سواء من جانب الأكاديميين أو من جانب التطبيقين ويرجع سبب ذلك أن الجزء الأكبر من البحوث الأولية في هذا الميدان والتي تعد أقل صعوبة تمت في المرحلة السابقة وإن الأجزاء الباقية أكثر صعوبة وتتطلب عدد غير قليل من الباحثين ذوي

¹: <http://www.bayt.com>.15:26 03/03/2017.

² أيمن عبد الله محمد أبو بكر، مقال في المحاسبة عن تكلفة الموارد البشرية وأثرها على رفع الأداء بمؤسسات التعليم العالي بالسودان-دراسة حالة جامعة دنقلا للفترة من 2003-2008، الناشر مجلة كلية الدراسات العليا، السودان، 2011، ص6.

³: لعلبي البوغلي، محاسبة الموارد البشرية، مركز الكتاب الأكاديمي، الأردن، عمان، 2011، ص62.

⁴ حسين عبد الجليل آل غزوي، بحث لمادة المشاكل المحاسبية المعاصرة، مذكرة الماجستير في المحاسبة، كلية الإدارة والاقتصاد، الأكاديمية العربية في الدنمارك، 2010 ص40، ص41.

الكفاءة العالية للقيام بها، كما يتطلب التعاون عدد كبير من المؤسسات والشركات التي تقبل أن يتم تطبيق هذه البحوث داخلها.¹

المرحلة الخامسة: 1980 فقد شهدت بداية بحث جديد للاهتمام كل من النظرية والتطبيق للمحاسبة عن الموارد البشرية ، ولعل أول قرارات التجديد في بداية الثمانينات وجد عدد أكبر من البحوث الجديدة التي تتعلق بالتطوير وتطبيق المحاسبة عن الموارد البشرية في عدد كبير من المنشآت المهمة مما زاد قيمتها هو ذلك الاهتمام الكبير في الولايات الأمريكية بموضوع زيادة الإنتاجية والتركيز الكبير على العنصر البشري في زيادة الإنتاجية مما جذب الاهتمام بشدة تخوفها².

ثالثا: تعريف محاسبة الموارد البشرية:

لقد أعطيت عدة تعاريف لمحاسبة الموارد البشرية نوجزها فيما يلي

عرفت جمعية المحاسبين الأمريكية المحاسبة عن الموارد البشرية بأنها: عملية تحديد وقياس البيانات المتعلقة بالموارد البشرية وتوصيل تلك المعلومات إلى الأطراف المعنية.³

أما "فلامهولز" فيعرفها بأنها عبارة عن عملية التعرف على الموارد البشرية وقياسها وتوصيل المعلومات المتعلقة بها إلى المختصين بإصدار القرارات وهي أيضا تتضمن تحديد التكاليف التي تتحملها المشروعات مقابل جمع واختبار وتوظيف وتأجير وتدريب الأصول البشرية وقياس قيمتها للمشروع.⁴

وتعرف كذلك على "إنها عبارة عن عملية قياس وإعداد التقارير عن الديناميكيات البشرية في المنظمة"⁵ وتهدف إلى تحسين وتطوير إدارة الموارد البشرية وبيان مدى مشاركة الأفراد في خدمة المشروع والمجتمع والنظام الاقتصادي.⁶

¹ رشا حمادة، القياس والإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية وأثره في القوائم المالية، دراسة تطبيقية على أعضاء الهيئة التدريسية، مجلة جامعة دمشق، المجلد 18، العدد 1، قسم المحاسبة، كلية الاقتصاد، جامعة دمشق، 2002، ص4.

² أيمن عبد الله محمد أبو بكر، المحاسبة عن تكلفة الموارد البشرية وأثرها على رفع كفاءة الأداء التعليم العالي بالسودان جامعة نقلا، 2003.

³ العياشي زرزار وآخرون ، مقال عن أهمية محاسبة الموارد البشرية كمنهج لقياس قيمة خدمات الموارد البشرية، المجلة العربية للدراسات الإدارية والاقتصادية، المركز العربي للدراسات والبحوث، السعودية، العدد 5، 2014 ص5.

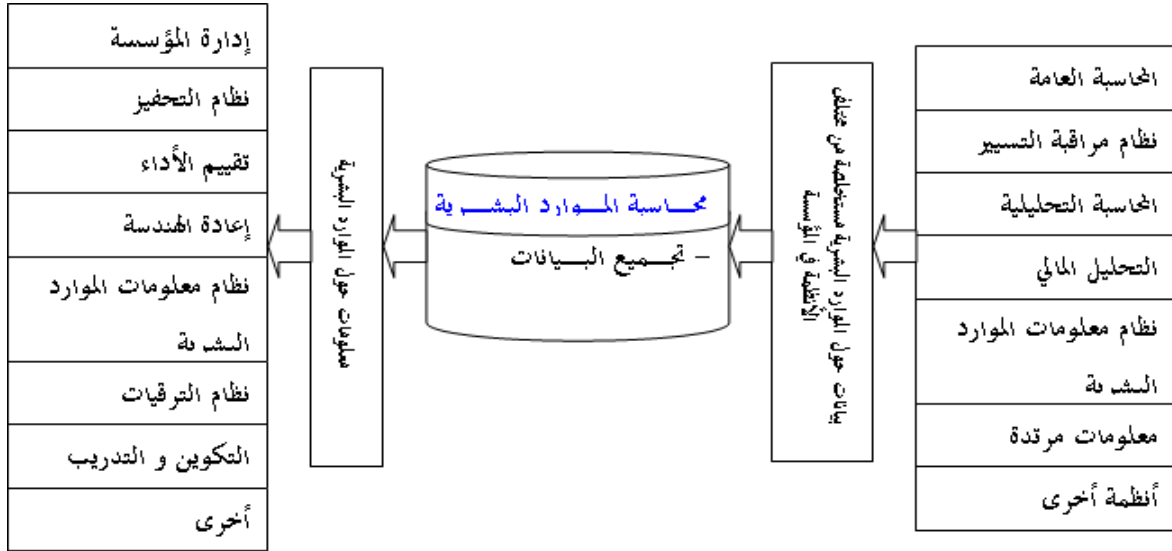
⁴ وليد ناجي الخيالي، المشاكل المحاسبية ونماذج مقترحة، دار الحامد للنشر والتوزيع، 2002، عمان الأردن، ص289.

⁵ طارق عبد الحفيظ الشريف، مدى إمكانية تطبيق نظام المحاسبة عن الموارد البشرية في الشركات الصناعية، دراسة ميدانية على الشركات الصناعية العامة في مدينة بنغازي، مجلة المختارة العلوم الاقتصادية، مجلة علمية محكمة نصف سنوية تصدر عن كلية الاقتصاد، المجلد الثاني، العدد الثالث، جامعة عمر المختار، ليبيا، سنة 2013، ص18.

⁶ عبد السلام محمود إبراهيم، مقال عن أهمية البيانات التي توفرها المحاسبة عن الموارد البشرية للمستفيدين منها، المجلة المصرية للدراسات التجارية، العدد 3، مصر، 1985، ص22.

من التعارف السابقة يمكن استنتاج أن محاسبة الموارد البشرية هي المحاسبة التي تهتم بقياس القيمة الاقتصادية للموارد البشرية من خلال مختلف العمليات الحسابية المتعلقة بتقييم تكلفة وأداء المورد البشري وأثرهما على الأداء الكلي للمؤسسة في وسط بيئة الأعمال التي تنشط فيها¹

الشكل رقم 01: نظام محاسبة الموارد البشرية.



المصدر : قروين حاج قويدر ، التأصيل والقياس المحاسبي لرأس المال البشري لمنظمات الأعمال الحديثة ، مجلة الأبحاث الاقتصادية والإدارية، العدد 15، جامعة الشلف، الجزائر، 2014، ص 4 .

رابعاً: أهمية محاسبة الموارد البشرية: تبرز أهميتها من خلال عدة عوامل من أهمها:²

الأهمية المتصاعدة للموارد الغير الملموسة عامة، والبشرية منها على وجه الخصوص في المشروعات الحديثة وهذا بالإضافة إلى النمو المضطر في أنشطة مشروعات الخدمات كمكاتب الاستشارات، ومكاتب تدقيق الحسابات وشركات التأمين.

الإلتجاه المتزايد في المشروعات الحديثة نحو تكوين نظم معلومات تزود أطراف ذات مصلحة بالمعلومات المناسبة حول الموارد البشرية العاملة في المؤسسة وإفصاح عما يحدث عن تغيير في قيمتها تفاعل علم المحاسبة مع العلوم السلوكية إذ اكتسبت العديد من المفاهيم التي ساهمت في تحسين وتطوير أساليب القياس المحاسبي بشكل عام وفي مجال الموارد البشرية بشكل خاص.

¹ حمد فهد الدعسان المطيري، تطبيق نظم محاسبة الموارد البشرية في شركات المساهمة المبررات المبادئ، المعوقات، مذكرة قدمت لاستكمال ماجستير في المحاسبة، كلية الأعمال، جامعة الشرق الأوسط، 2010، ص 18.

توفر للإدارة معلومات عن التكاليف الفعلية للجب الموارد البشرية وتنميتها سواء بإضافة موارد جديدة أو تطوير موارد الحالية¹.

خامسا: أهداف محاسبة الموارد البشرية:

يعتبر الهدف العام للمحاسبة كأداة من أدوات إدارة هو تقديم معلومات صحيحة والموثوقة عن موقف المالي والتنافسي للمنظمة وذلك مع مراعاة الإطار التنظيمي والتكنولوجي التي تعمل فيه المنظمة.¹

ولا يخرج هدف محاسبة الموارد البشرية عن جوهر ذلك وقد حددت جمعية المحاسبة الأمريكية ثلاث أهداف رئيسية لمحاسبة الموارد البشرية:

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

التطبيق: ونعني به التصميم النظام المحاسبي الملائم للاستفادة من المقاييس الموضوعية²

النتائج الإنسانية: وتتضمن تحليل أثر محاسبة الموارد البشرية على التنظيم الإنساني للمنظمة، من حيث اتجاهات العاملين وسلوكهم وأدائهم.

ولإجمال هذه الأهداف هو تصميم وتنفيذ نظام خاص للمحاسبة عن الموارد البشرية يهدف إلى تحقيق كل أو بعض أهداف قدرات وتمثل هذه الأهداف في:³

- تقديم إطار الذي يساعد على اتخاذ القدرات الخاصة بالموارد البشرية
- تقديم الكمية الرقمية لتكلفة والقيمة الخاصة للموارد البشرية
- تحفيز الإدارة على اهتمام بالمفهوم رأس مال البشري .

¹ انتصار أحمد عبيد، محاسبة الموارد البشرية، وانعكاسها عن كلف النوعية، مجلة دراسات عليا محاسبية مالية، المجلد 7، الفصل الرابع، كلية الإدارة واقتصاد جامعة بغداد، 2012، ص 33

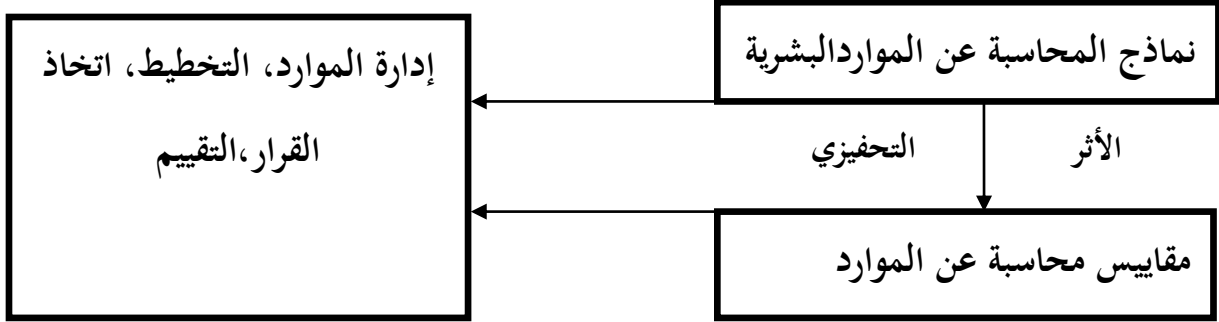
² علي عبد الوهاب، مرجع سبق ذكره ص 23.

³ إيمان عبد الله أبو بكر، نحو موضوع مقترح لتطبيق محاسبة الموارد البشرية بالجامعات السودانية، مجلة العلوم الاقتصادية، جامعة أبوظبي، 2015، ص 36.

سادسا: وظائف محاسبة الموارد البشرية:

ويمكن تلخيص وظائف محاسبة الموارد البشرية في الشكل التالي:

الشكل رقم 02: يبين وظائف محاسبة الموارد البشرية



المصدر: فضل كمال سالم، مدى أهمية القياس والإفصاح عن تكلفة الموارد البشرية وآثره على اتخاذ

القرارات المالية، بحث مقدم لاستكمال الحصول على درجة الماجستير والتمويل من كلية التجارة بالجامعة

الإسلامية، غزة 2008، ص 54

سابعاً: فروض محاسبة الموارد البشرية.

تستند محاسبة الموارد البشرية على الفرضيات التالية:

الفرض الأول: يعتبر العنصر البشري مورداً هاماً من موارد المؤسسة، إذ له قيمة اقتصادية مباشرة وتتمثل المباشرة في الجهود والوقت الذي تبدله الموارد البشرية لإنجاز الأعمال الموكلة إليها مباشرة وتقديم خدمات متنوعة حالية ومستقبلية، بينما تتمثل القيمة الاقتصادية غير مباشرة بحسن استخدامها واستفادتها من الموارد المادية والتكنولوجية حيث إن هؤلاء قادرون على مساهمة في تحقيق أهداف المؤسسة.¹

الفرض الثاني: تتأثر قيمة الموارد البشرية بالنمط القيادي للإدارة، حيث تتوقف إنتاجية العاملين على القدرات والمهارات من ناحية، والرغبات والميول من ناحية أخرى، كما تتطور معارف الموارد البشرية في المنظمات التي تركز إدارتها على التدريب وتطوير العاملين، وكذا الحوافز المادية والمعنوية التي تقدمها لإشباع الحاجات المختلفة.²

الفرض الثالث: إن استخدام الأصول الإنسانية تتضمن تكلفة اقتصادية تتحملها المنظمة من هذه الأصول عدة خدمات ومنافع تسهم في تحقيق درجة الفعالية وحسب هذه الخدمات، حتى وإن حدثت وإذ لم تحدث تغيرات في أصول الإنسانية، وكذلك العمل اللازمة لتقاعد مثلاً فإن الكشوف المحاسبية تستطيع إظهار ذلك في تكاليف الإحلال.³

الفرض الرابع: إن قيمة الأصول الإنسانية تتأثر بالنمط الإداري والقيادي، للإدارة أي أن طريقة التي تتبعها إدارة في التعامل مع العاملين تؤثر على قيمة العنصر البشري ارتفاعاً كان أو انخفاضاً أو ثباتاً فمثلاً تتوقف إنتاجية العاملين ومدى مطابقتها للمعايير الموضوعية كما ونوعاً وتكييفاً أو على حسن اختيار الأشخاص للأعمال التي تلائمهم من حيث القدرات ومهارات من ناحية أخرى.⁴

¹ سارة بن رمضان، تقييم تطبيقات محاسبة الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية دراسة حالة مؤسسة أنابيب غرداية، مذكرة مقدمة لاستكمال شهادة الماستر أكاديمي، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية والعلوم التسيير، جامعة غرداية، 2015، ص 26.

² محمد عجيلة، مصطفى بن نوي، أهمية العنصر البشري في المؤسسة الاقتصادية وسبل تطويره، منظور محاسبي، مجلة الواحات للبحوث والدراسات العدد 7، كلية العلوم الاقتصادية التسيير والعلوم التجارية جامعة غرداية، 2009، ص 313.

³ ديمة رفيق محمد ماصة، مدى توفر مقومات محاسبة الموارد البشرية في المؤسسات الحكومية العاملة في قطاع غزة، مذكرة ماجستير في المحاسبة، قسم المحاسبة والتمويل، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة، 2015، ص 35.

⁴ سناء عبد الهادي الجعدي، دور وأهمية القياس المحاسبي للموارد البشرية في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة، مذكرة مقدمة لإستكمالاً للحصول على درجة الماجستير في المحاسبة والتمويل، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية بغزة، ص 48.

الفرض الخامس: هناك حاجة لمحاسبة الموارد البشرية ، حيث إن الإدارة تحتاج معلومات دقيقة وكافية وموثوقة عن العنصر البشري حيث تستطيع اتخاذ قرار الملائم بشأن انتقاء الأفراد وتنميتهم وصيانة وتوجيه مجهوداتهم. ولإعتبار إن محاسبة الموارد البشرية توفر المعلومات المطلوبة على العنصر البشري وقيمته أي إنها تساعد الإدارة على بناء قراراتهم على تحليل واقعي لتكاليف والعائد وأقساط العاملين.¹

ثامنا: مزايا ومعوقات تطبيق محاسبة الموارد البشرية:

*مزايا: من مزايا تطبيق محاسبة الموارد البشرية في المنشآت كما يلي:²

تساعد محاسبة الموارد البشرية الإدارة على حسن قواها العاملة، واتخاذ القرارات الملائمة بشأن توظيفهم وتوجيه جهودهم.

إظهار إيجابيات في جميع نسب التحليل المالي الذي يمثل البسط فيها صافي الأرباح أو أصول المنشأ.

تشجيع منع قروض طويلة الأجل بضمان الأصول التي تضخمت بزيادة الأصول البشرية.

تسهم محاسبة الموارد البشرية في تحويل النظرة إلى العاملين من أنهم أعباء على المنظمة إلى أنهم أصول مما يزيد من اهتمام الإدارة من تطوير الموارد البشرية، واعتبار العاملين في المؤسسة ليسو فقط أدوات إنتاجية بل أعضاء مشاركين في تحقيق أهداف المنظمة.³

***المعوقات:**

إن معالجة الموارد البشرية باعتبارها أصلا من أصول إن كانت تعد سهلة من الناحية النظرية إلا انه تطبيقه في الحياة العملية يواجه صعوبات من أهمها:⁴

قياس الإنسان أمر ذاتي بحث إذ يوجد درجة عالية من الذاتية في عملية القياس.

صعوبة تحديد فترة استفادة من الموارد البشرية نظرا لحرية طبيعة هذه الأصول ولكن يأخذ عامل التأكد في الاعتبار يجب أن تعتمد طرق قياس على أساليب رياضية معقدة.

إن المنشآت ليس لها الحق للملكية القانونية قانوني على الموارد البشرية كي تبرر معاملتها كأصل من الأصول.

المطلب الثاني: طرق تقييم محاسبة الموارد البشرية

¹ ديمة رفيق محمد ماصة، مرجع سبق ذكره، ص 35.

² خالد محمد المهدي، تطبيق محاسبة الموارد البشرية في البنوك التجارية، مجلة عربية للمحاسبة، المجلد السابع، العدد 2، جامعة فلسطين غزة، 2014، ص 86.

³ ديمة محمد رفيق ماصة، مرجع سبق ذكره، ص 19.

⁴ سناء عبد الهادي، مرجع سبق ذكره، ص 40.

لقد تناول الباحثون طرق عديدة لتقييم الموارد البشرية سيتم تناول هذه الطرق بشكل موجز ويتم تقسيمها الى نوعين:

أولاً: طرق قياس الموارد البشرية التي تعتمد على التكلفة طريق التكلفة التاريخية:

تهدف هذه الطريقة إلى معرفة قيمة الأصل عن طريق إثبات كل ما يحتمله المشروع في سبيل اقتناء هذا الأصل وإعداده، بحيث يكون صالح للاستخدام في المؤسسة، وبتطبيق ذلك على الأصول البشرية تعتبر التضحية التي تقدمها المؤسسة للحصول على الأفراد وتنميتهم هي تعبير عن قيمة هذه الأصول¹.

وتتماشى التكلفة التاريخية للأصول البشرية مع المعالجة التقليدية للأصول حيث تتطلب جميع التكاليف المتعلقة بالتعيين والاستخدام والتدريب للموارد البشرية وتمثل هذه التكلفة التاريخية للموارد البشرية في التضحية الفعلية التي حدثت نتيجة إفناء هذه الموارد².

ثانياً: طريقة تكلفة الفرصة البديلة:

وتتضمن جميع التكاليف الخاصة بالاستقطاب، الاختيار، التعيين، والتدريب للمستخدمين الجدد حتى يبلغوا مستوى قدرات المستخدمين أنها مدخل جيد للقيمة الاقتصادية، والحاليين، والميزة الرئيسية لطريقة الكلفة الاستبدالية أنها مدخل جيد للقيمة الاقتصادية على أساس اعتبارات السوق في التوصل إلى رقم نهائي³.

وتعرف بأنها "قيمة أصل عندما يكون في استخدام بديل يختلف عن استخدام الحالي "

وتعتمد هذه الطريقة تقديم العاملين في المؤسسة إلى مجموعتين:

فئة العاملين الغير الماهرين العاديين والذين يسهل إحلالهم بآخرين، ويتم تقسيمهم على أساس نفقات الاستدعاء...

فئة العاملين الماهرين وهي فئة نادرة يتم تقويمها بإعتبارها أصول بشرية يتم استخدامها في أكثر من نشاط أي عدة بدائل لمعرفة قيمتهم في أفضل استخدام لهم.

ثالثاً: طريقة تكلفة الفرصة البديلة

¹ مصعب محمد زهير الدوبك، عمر محمد النبتتي، مقال عن أثر القياس المحاسبي للموارد البشرية على مستوى الإفصاح في القوائم المالية للشركات الصناعية المدرجة في سوق عمان الدولي، عمان، الأردن، 2014، ص21.

² كمال حسن جمعة، محاسبة الموارد البشرية منهج جديد لقياس قيمة الخدمات، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية، العدد 18، بغداد، 2008، ص22.

وهو الأسلوب الذي دعا إليه الباحثان Jaggi & Lau 1975 بديلا لأسلوب التكلفة الاستبدالية ويقوم على أساس أن تكلفة الفرصة البديلة للموظف هي قيمته من الاستخدام البديل المتاح له بدلا من استخدامه الحالي، ويقوم هذا الأسلوب على ما يعرف بمفهوم المساومة أو المناقصة التنافسية بين مراكز الاستثمار المتعددة في المؤسسة والتي تتنافس فيما بينها على استقطاب الموظفين ذوي الخبرة النادرة من أجل الانتفاع بخدماهم فيها¹.

رابعا: طريقة تكلفة الإحلال

يتم تقييم الأصل البشري بالتضحية التي تتحملها المنشأة في سبيل إحلال الموارد البشرية المتوفرة لديها الان بموارد بشرية أخرى ذات مستوى خدمات يساوي خدمات الموارد الحالية ومن أهم ماتنقد به هذه الطريقة عدم وجود تكلفة إحلال لبعض الأصول وخاصة البشرية.²

المطلب الثالث: المعالجة المحاسبية للموارد البشرية

إن طرق المعالجة المحاسبية المتعلقة بالموارد البشري، تمت بعد رسمة كل المصاريف اللازمة للحصول على المورد البشري والتي تعتبر تكلفة المورد البشري³ مصاريف إعلان الحصول على المورد البشري.

مصاريف الحصول على العنصر البشري وتطوير كفاءته مثل التدريب وتقنيات ودورات.

والمكافآت الممنوحة لهم ومصاريف المقابلة والاختبارات الخ.

لذلك فان قيمة المورد البشري تمثل كافة المصاريف سالفة الذكر المرتبطة بالمدة الإنتاجية للعنصر البشري والتي يمثلها العقد المبرم للعنصر البشري مع المنشأة، وبالتالي فإن⁴ قيمة المورد البشري تمثل كافة المصاريف سالفة الذكر المرتبطة بالمدة الإنتاجية للعنصر البشري والتي يمتلكها العقد المبرم للعنصر البشري مع المنشأة وبالتالي فإن⁵ إطفاء المورد البشري = تكلفة أصل البشري/العمر الإنتاجي للأصل البشري.

المعالجة المحاسبية المتعلقة بالعنصر البشري يمكن تناولها كالآتي:

*تكلفة الحصول على المورد البشرية: من ح/الموارد البشرية إلى ح/النقدية.

¹ حمد فهد ديسان المطيري، مرجع سبق ذكره، ص 47.

² محمد حدي أبو الفتوح النجار، بحث لمادة المشاكل المحاسبية المعاصرة، مذكرة ماجستير في المحاسبة، كلية الإدارة والإقتصاد، الأكاديمية العربية المفتوحة في الدنمارك، بدون سنة، ص 26.

³ لعيبي هاتو خلف البوعلي، مرجع سبق ذكره، ص 87.

*إطفاء المورد البشري: من ح/أقساط إطفاء المورد البشري/إلى ح/الموارد البشرية.

ونجد هنا أنه لم يتم عمل مخصص للعنصر البشري، وذلك لأنه يخلف ويفنى مرة واحدة، بمعنى إن المورد البشري محدد ففرته الإنتاجية بموجب عقد العمل.

الاستغناء عن المورد البشري: قد يتم الاستغناء عن المورد البشري لقاء مقابل مالي، لذلك فإن مكاسب استغناء مبلغ انتقال أو بيع

القيمة الدفترية للأصل البشري = تكلفة الحصول على العنصر البشري - مجموع إطفاء السنوي

من ح/النقدية إلى المذكورين ح/مارد بشرية إلى ح/مكاسب الاستغناء إلى الموارد البشري
 وفاة المورد البشري: حيث يتم تحديد قيمة خسارة الوفاة المتمثلة بالقيمة الدفترية لأصل البشري لذلك
 الخسائر = الحصول على العنصر البشري - مجموع إطفاء السنوي من ح/خسائر موارد بشرية، إلى ح/الموارد
 البشرية.¹

¹: يوسف الأسدي، مشكلات محاسبية معاصرة، أكاديمية العربية المفتوحة في الدنمارك، 2008، ص12.

المبحث الثاني: دراسات سابقة

المطلب الأول: دراسات وطنية

1/ عباس سمية، أهمية مراجعة إدارة الموارد البشرية في تحسين أداء العاملين دراسة حالة مؤسسات اتصالات الجزائر وحدة ورقلة خلال 2014، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير وعلوم تجارية، جامعة ورقلة 2014.

تضمنت مشكلة دراسة في التساؤل التالي: كيف يمكن أن تساهم مراجعة إدارة الموارد البشرية في تحسين أداء العاملين؟

هدفت هذه الدراسة إلى أن محاولة أهمية مراجعة إدارة الموارد البشرية للمؤسسة بإعتبارها أداة فعالة بها، وأن محاولة إظهار الأعمال التي تقوم بها مراجعة إدارة الموارد البشرية ومساهمتها في خلق القيمة المضافة في حالة ما إذا تم إستطلاعها من طرف المؤسسة ، ومن ثم توضيح مدى تأثير مراجعة إدارة الموارد البشرية الحسن الأداء، وقد تم جمع البيانات عن طريق المقابلة حيث تمثلت عينة الدراسة وذلك بإختيار عينة عشوائية مكونة من 30 فرد كم عدد من عمال الموظفين لمؤسسة الإتصالات الجزائر فرع ورقلة والبالغ عددهم 372 عامل كم مختلف المستويات الوظيفية، وذلك لغرض التعرف على واقع مراجعة إدارة الموارد البشرية وإنعكاساتها على تحسين الأداء في المؤسسة.

والنتائج التي توصلت لها الدراسة تمثلت فيما يلي: إن هناك مراجعة في المؤسسة بالأنشطة التي تقوم بها إدارة الموارد البشرية وان عملية تدريب العاملين داخل المؤسسة عملية ضرورية من اجل ممارستهم، لان التدريب ينمي ومهارات الأفراد، وتحسين الأداء مرتبط بطبيعة عملية الفرد من تدريب وتحفيز والاتصال ..تساهم مراجعة إدارة الموارد البشرية بشكل كبير في تحين أداء العمال داخل المؤسسة من خلال تحسين فعالية أنشطة التي تمارسها إدارة الموارد البشرية مثل التدريب والتحفيز والاتصال الداخلى.

2/دراسة سارة بن رمضان، تقييم تطبيقات محاسبة الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية، دراسة حالة مؤسسة "ALFA PIPE"، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي، قسم مالية ومحاسبة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة غرداية 2016.

تمحورت مشكلة الدراسة في التساؤل التالي: كيف تتم عملية تقييم تطبيقات محاسب الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية؟

وهدفت هذه الدراسة بالإضافة إلى الإجابة عن التساؤل الرئيسي في إشكالية البحث، واختبار صحة الفرضيات المتبناة، تهدف هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على، المنطلقات والمفاهيم الأساسية لمحاسبة الموارد البشرية وتقييم تطبيقاتها في المؤسسات الاقتصادية، إبراز أهمية وأهداف عملية المحاسبة عن الموارد البشرية وبيان فروض وأساليب تقييم المحاسبة عن الموارد البشرية، وكذا التعرف على المشاكل التي تواجه المحاسبة عن الموارد البشرية وكيفية المعالجة. وتمثلت حدود الدراسة: للإجابة على الإشكالية المطروحة والتوصل إلى النتائج المرجوة فإن الدراسة ارتبطت بحدود المكانية والزمانية: - الحدود المكانية: اقتصرت الدراسة على مؤسسة تصنيع الأنابيب الخزونية-ALPHA PIPE - بولاية غرداية .

المطلب الثاني: دراسات أجنبية

1/ سناء عبد الهادي الجعيدي، دور وأهمية القياس المحاسبي للموارد البشرية في قطاع غزة، دراسة تحليلية وتطبيقية، مذكرة مقدمة للحصول على درجة الماجستير في المحاسبة والتمويل، كلية التجارة، جامعة الإسلامية بغزة، 2007.

تمحورت مشكلة الدراسة في السؤال التالي: ما هو دور وأهمية القياس المحاسبي للموارد البشرية في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة؟

وتهدف هذه الدراسة إلى بيان مفهوم محاسبة الموارد البشرية ومراحل تطورها وكذا بيان مفهوم رأس المال البشري وكيف أصبح يضاهي رأس المال المادي من حيث الأهمية ومن ثم بيان تطورها وطرق قياسها المحاسبي للموارد البشري سواء ما يعتمد منها على التكلفة أ على القيمة حسب المفهوم الإقتصادي.

ويتكون مجتمع وعينة الدراسة من العاملين في الدائريين المالية وشؤون الموظفين في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة، وكانت عينة الدراسة عينة شاملة لكل مجتمع نظرا لصغر حجمها مجتمع الدراسة أي تم إستخدام أسلوب الحصر الكامل.

وتتبع أهمية الدراسة في الاهتمام المتزايد في العنصر البشري والنمو المضطرب في الأنشطة التي تعتمد على هذا العنصر، مما يساهم في إدارة الموارد البشرية المتاحة بكفاءة وفعالية، حيث تكمن أيضا في مناقشة طرق وأساليب قياس الموارد البشرية ومحاولات تطوير تلك الأسس لتحديد قيمتها ، لأنها أصبحت في عصر يعتمد على إبداع العقل البشري وموردا ذا أهمية بنسبة عالية خصوصا في المؤسسات والجامعات الأكاديمية أي أن المعلومات المتعلقة بأصول البشرية هي معلومات ملائمة مفيدة لاتخاذ مجموعة من القرارات التخطيطية على مستوى الاقتصاد ومجال التعليم .

كما تم تقسيم هذه الدراسة إلى ثلاثة فصول حيث تضمن الفصل الأول خطة الدراسة والفصل الثاني المحاسبة عن الموارد البشرية والفصل الثالث القياس المحاسبي للموارد البشري

والنتائج التي توصلت لها هذه الدراسة تمثلت في أن هناك إتمام من قبل الجامعات بمواردها البشرية ويعتبرهم موارد بشرية قيمة وتعمل على زيادة كفاءتها من خلال البرامج التطويرية والتدريبية لكوادرها الإدارية والأكاديمية وذلك من خلال خطة تدريبية كما هو الحال في الجامعات الإسلامية بغزة ومن أهم التوصيات التي تطرقت لها هذه الدراسة في ضرورة اتخاذ الإجراءات والسياسات الرسمية من أجل تطبيق محاسبة الموارد البشرية وإعداد سجلات تحليلية ومحاسبية للتسجيل والتبويب والقياس لعناصر الإنفاق من استقطاب وتعيين وتدريب وترفيه، وأن يكون ذلك في إطار نظام محاسبي شامل، للعمل على إظهارها ضمن القوائم المالية للاستفادة منها داخليا وخارجيا كذلك كلما زاد اعتماد المؤسسة على العنصر البشري زادت الحاجة إلى تطبيق المحاسبة عن الموارد البشرية، كما هو الحال في الجامعات التي يشكل فيها المورد البشري الأساس في تقديم الخدمة، وذلك سيؤدي إلى اعتبارهم عناصر تنظيمية عالية القيمة وليسوا مجرد أدوات إنتاج.

2/ فضل كمال سالم، مدى أهمية القياس المحاسبي عن تكلفة الموارد البشرية وآثره على اتخاذ القرارات المالية دراسة تطبيقية على شركات المساهمة في قطاع غزة ، مذكرة مقدمة لاستكمال درجة الماجستير في المحاسبة والتمويل، كلية التجارة، 2008.

تضمنت إشكالية الدراسة مايلي: ما مدى أهمية محاسبة القياس والإفصاح المحاسبي عن تكلفة الموارد البشرية في الشركات المساهمة في قطاع غزة؟

وتهدف الدراسة إلى تسليط الضوء على أهمية عملية الدراسة القياس والإفصاح المحاسبي عن تكلفة الموارد البشرية وفوائدها ونماذج القياس وطرق التقييم ، وبيان مدى تأثيرها على إتخاذ القرارات المالية في الشركات المساهمة في قطاع غزة وأهمية المحاسبة عن الموارد البشرية وكذا التعرف على فوائد ومزايا أهداف محاسبة الموارد البشري.

وتأتي أهمية الدراسة من حيث تناولنا موضوعا محاسبيا معاصرا مهما حيث إن هذه الدراسة حسب علم الباحث يعتبر من أوائل الدراسات التي سيتم أجزائها وتطبيقها على شركات المساهمة في قطاع غزة والتي تتناول قضية محاسبة عن تكلفة الموارد البشرية، ذلك إن المنشآت الاقتصادية الحديثة تعتمد في تحقيق أهدافها ونجاحها بصورة متزايدة على العنصر البشري فكفاية وفعالية وكفاءة العامل البشري تعد عاملا أساسيا في تحقيق استخدام الكفاء للاستثمارات المادية الضخمة في المنشآت الحديثة المتقدمة لذلك من أهمية توجيه إدارات المنشآت الاقتصادية خاصة تلك التي تعاني نقص في الموارد البشرية وتعتمد بشكل كبير عن العنصر البشري في أعمالها إلى أهمية القياس والإفصاح المحاسبي عن تكلفة الموارد البشرية وإظهار مدى تأثيرها على تلك القرارات.

والنتائج التي توصلت لها هذه الدراسة في أنها احتلت موضوع ومحاسبة الموارد البشرية منذ أواخر القرن الماضي أهمية خاصة بين الموضوعات البحثية ولقد ساهمت متطلبات بيئة الاقتصاد المعرفي والتطور التقني واعتماد على تطبيقات التكنولوجيا المعلومات الابتكارات المستمرة في التأكيد على مفهوم محاسبة الموارد البشرية واعتباره أداة هامة في نجاح وتطور المنشآت الاقتصادية، إن مستوى أهمية التي تحظى بها عملية الإفصاح المحاسبي لتكاليف الموارد البشرية، ويعتبر العنصر البشري مهم جدا على مستوى المشروع وعلى مستوى القومي لذلك يجب توجيه مزيد من الاهتمام نحو قياس تكلفته من حيث الاستقطاب والتدريب وكذلك تقدير قيمة المؤسسة الاقتصادية في حالة تطبيق محاسبة الموارد البشرية.

3/دراسة حمد فهد دعسان المطيري، تطبيق نظام محاسبة الموارد البشرية في الشركات المساهمة العامة بدولة الكويت، المبادئ و المبررات، والمعوقات، رسالة مقدمة لاستكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير في المحاسبة، كلية الأعمال، جامعة الشرق الأوسط 2010.

وتحورت إشكالية الدراسة في التساؤل التالي: فيما تكمن مبررات ومبادئ ومعوقات تطبيق نظم محاسبة الموارد البشرية في الشركات المساهمة بدولة الكويت؟.

تمثلت الأهداف الرئيسية لدراسة بما يلي: التعرف على أهمية نظم المحاسبة عن الموارد البشرية ومبررات تطبيقها في الشركات المساهمة في دولة الكويت وكذا التعرف على مبادئ والقواعد التي تحكم نظم المحاسبة عن الموارد البشرية في حال تطبيقها في الشركات المساهمة.

ونمثل حدود الدراسة في الحدود البشرية والتي تتضمن المديرين الماليين، والحدود المكانية الشركات المساهمة العامة الخدمية بدولة الكويت ومكان التدقيق.

تتبع أهمية الدراسة من خلال كونها تعالج الإنفاق على أنه الاستثمار في الموارد البشرية كأصل بشري يظهر في قائمة المركز المالي، أي معاملة ذلك الإنفاق على أنه إنفاق رأسمالي وهو يشتمل على كافة الأموال التي تنفقها المنظمة في سبيل استقطاب وتعيين وتدريب الأفراد العاملين فيها، وذلك يمنح إدارة المنظمة والمستفيدين من القوائم المالية (المستثمرين والمقرضين وغيرهم من مستخدمي البيانات المالية)

كما وتم تقسيم هذه الدراسة إلى فصلين، حيث تضمن الفصل الأول الإطار النظري والدراسات السابقة إما الفصل الثاني فقد تناول الدراسة الميدانية.

أما النتائج المتوصل إليها فتمثلت في، كان مستوى تأييد عينة الدراسة لمبررات تطبيق نظام المحاسبة على الموارد البشرية في الشركات المساهمة العامة بدولة الكويت بشكل عام متوسطاً، أما على مستوى الفئات المشمولة في عينة الدراسة فقد كانت فئة المديرين الماليين هي الأكثر تأييداً في حين كانت فئة الوسطاء الماليين هي الأقل تأييداً، كما أن تأييد عينة الدراسة جميعها كوحدة واحدة للمبادئ والقواعد التي تحكم تطبيق النظام بشكل عام مرتفع، أما على مستوى الفئات المشمولة في عينة الدراسة فقد كانت فئة المديرين الماليين هي الأكثر تأييداً، في حين كانت فئة الوسطاء الماليين هي الأقل تأييداً.

المطلب الثالث: الفرق بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة

من خلال استعراضنا لنتائج الدراسات السابقة التي تناولت موضوع محاسبة الموارد البشرية ومدى مساهمتها في تحقيق المنافع الاقتصادية للموارد البشرية، أبرزت هذه الدراسات الدور الجوهرى الذي يلعبه المورد البشرى واعتباره أصل من أصول المؤسسة وكيفية قياسه محاسبياً، وقد أبرزت مختلف الدراسات إلى الاهتمام المتزايد بعملية محاسبة عن الموارد البشرية في تزويد المستخدمين لها بالمعلومات المالية والمحاسبية كما أن الدور الذي تلعبه محاسبة الموارد البشرية جراً تطبيقها في المؤسسة الصناعية وماله من أهمية بالغة، إضافة إلى المنافع التي يمكن الحصول عليها من خلال هذا التطبيق.

وقد قامت دراسات أخرى بتسليط الضوء على القياس والإفصاح المحاسبى عن الموارد البشرية والعوامل المؤثرة عليه، وذلك من خلال توجيه المزيد من الاهتمام بهذا العنصر البشرى الذي يعتبر من أهم الموارد الإنتاجية في المؤسسات الحديثة، كما وقد قامت دراسات أخرى بدراسة كيفية تطبيق محاسبة الموارد البشرية في الجامعات والشركات المساهمة وذلك من خلال اختبار العلاقة بين تكلفة الموارد البشرية والمعالجة المحاسبية لها بالحسابات الختامية، واعتبار الإنفاق على أنه الاستثمار في الموارد البشرية كأصل بشرى يظهر في قائمة المركز المالى.

محتوى الدراسة: غير أن هذه الدراسة جاءت لتسليط الضوء على سبل تطبيق محاسبة الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية وذلك من خلال تطبيق العنصر البشرى بالمؤسسة ومدى أهميته وما الأهداف التي تحققها المؤسسة من خلاله، واختلفت هذه الدراسة أيضاً في كونها ركزت على تطبيق محاسبة الموارد البشرية للموظفين ومدى مساهمتهم في تطور أداء المؤسسة.

خلاصة الفصل الأول:

تناولنا في هذا الفصل بعض المفاهيم الأساسية حول الموارد البشرية والمحاسبة عن الموارد البشرية، ففي المبحث الأول تطرقنا إلى لبعض التعاريف للموارد البشرية ، وصولاً إلى طرق تقييمها وكذا معالجتها محاسبتها، وفي المبحث الثاني تناولنا الدراسات السابقة التي تخللت موضوعنا، إذ تبين من خلالها الدور المهم الذي تلعبه الموارد البشرية و مساهمتها في تطور الأداء، مع ذكر أهم النتائج التي توصلت إليها كل دراسة وأوجه الشبه والاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة.

وقد اتضح لنا من خلال هذا الفصل أن نجاح المؤسسات الاقتصادية في تحقيق أهدافها يعتمد بدرجة كبيرة على كفاءة وفعالية الموارد البشرية العاملة بها على اعتبار أن العنصر البشري هو المورد الحقيقي والموارد المادية ماهية إلا عوامل مساعدة، والعنصر البشري لما يملكه من مهارات ويتمتع به من رغبة في العمل هو العنصر الحاسم لتحقيق الكفاءة الإنتاجية والربحية والتقدم .

الفصل الثاني:

دراسة ميدانية للمؤسسة الجزائرية لصناعة
الأنابيب وحدة غرداية

تمهيد:

بعد عرض الإطار النظري الخاص بحاسبة الموارد البشرية، سنتناول من خلال هذا الفصل الجانب التطبيقي لهذه الدراسة وذلك من خلال تناول وعرض منهج الدراسة والأفراد ومجتمع الدراسة وعينيتها، وكذا أداة الدراسة المستخدمة وطرق إعدادها، وصدقها وثباتها، كما يتضمن وصفا للإجراءات التي قمنا بها في تقنية الدراسة وتطبيقها، وأخيرا المعالجات الإحصائية التي اعتمدنا عليها في التحليل ثم إبراز أهم النتائج والتوصيات التي خرجنا بها من هذه الدراسة.

لذلك قمنا بتقسيم هذا الفصل إلى مبحثين:

المبحث الأول: تقديم الإطار المنهجي للطريقة والأدوات.

المبحث الثاني: تحليل النتائج ومناقشة الاستبيان.

المبحث الأول: تقديم الإطار المنهجي للطريقة و الأدوات.

المطلب الأول: مفهوم مؤسسة "ALFA PE"

1-تعريف المؤسسة:

أنشأت وحدة الأنابيب الحلزونية سنة 1974م وهي من أقدم المؤسسات العمومية الاقتصادية الجزائرية برأس مال قدره 700.000.000 دينار جزائري، حيث قامت الشركة الألمانية " HOCH " بإنجاز هذا المشروع بكافة هياكله بالمنطقة الصناعية بنورة التي تبعد بـ 8 كلم من مدينة غرداية، وتبلغ مساحة المؤسسة 24هكتار وتعدّ أكبر وحدة إنتاج على مستوى ولاية غرداية، بحيث تضم عدد من العمّال بلغ 930 عامل.

وفي إطار التحوّلات الاقتصادية تمّ دمج شركة "PIPE GAZ" بنورة غرداية"، ومؤسسة "ALFA TVS" بالحجار "عنّابة" تحت إسم الجزائرية لصناعة الأنابيب "ALFA PIPE" برأس مال قدره 2.500.000.000.00 دينار جزائري، وتشغل حاليًا 930 عاملا.

لنظام الرعاية الصحية والسلامة البيئية HSE.

2- أهداف المؤسسة: تتمثل أهدافها في العناصر التالية:

- المساهمة في تنمية الاستثمارات في المنطقة وذلك بفكّ العزلة عنها.
- الإحتكاك بالمؤسسات الأجنبية من أجل إكتساب الخبرة والتكنولوجيا الجديدة.
- محاولة كسب مستثمرين أجنب من خلال التعريف بالمؤسسة.
- تغطية مختلف الحاجات الوطنية للمؤسسات: "سونطراك ، سونالغاز ، البناء ، الري".
- إيجاد أسواق داخلية وخارجية لتصريف المنتجات للحصول على المادّة الأولية.
- المشاركة في المشاريع الوطنية الكبرى.
- تلبية طلبات المستهلكين كمّا ونوعًا في الوقت المناسب.
- توفير العملة الصّعبة عن طريق بيع المنتج لعملاء أجنب.
- التّخفيض من ديون المؤسسة.
- تسعى إلى التّغيير والتّطوير في كافّة المجالات لضمان بقائها واستمراريتها.
- تقوم بجميع الأساليب والتّقنيات الجديدة في إطار عملها.
- تقوم بتطوير التّقنيات الجديدة في إطار عملها.

3- نشاط المؤسسة: أهم نشاط للمؤسسة يتمثل في إنتاج الأنابيب المصنوعة من الحديد والصلب بغرض نقل البترول والغاز الطبيعي والماء وكل الموانع تحت ضغط عالي، بحيث تبلغ الطاقة الإنتاجية للمؤسسة في الحالات العادية 100000 طن سنويًا، وتنتج المؤسسة أنابيب يتراوح قطرها ما بين 406 إلى 1825 ملم، وهذا القطر يميزها عن بقية المؤسسات الأخرى الأم تساهم بـ: 70% من إنتاج المجتمع، كما أنّها تسعى دائمًا لتغطية السوق الداخلي وتلبية احتياجات أكبر القطاعات: "سوناطراك، سونالغاز، مديرية الري"، كما أنّنا نجد أنشطة مختلفة منها:

بيع مشتقات الحديد للتجار والخواص والمقاولين.

بيع منتجات الأنابيب المرعبة، الطاولات الممزوجة والزوايا.

صناعة الأنابيب الخاصة بنقل البترول، الغاز، الماء، وأيضا جميع الموانع ذات الضّغط العالي.

-تتمثل المواد الأولية التي تقوم المؤسسة باستعمالها على شكل لفافات حديدية والتي تقوم بشرائها من مصنع الحجار "SIDER" أو تستوردها من الخارج كألمانيا واليابان وفرنسا، ويصل وزن اللّفافات الحديدية حوالي 20طن، وتعمل المؤسسة بأربع خطّوات إنتاجية "A.B.C. D" بمعدّل 24/24 ساعة من خلال ثلاث فرق عمل في اليوم، حيث أنّها تعمل باستمرار حتّى في أيام العطل والأعياد الدّينية والوطنية. يوجد ورشتين لصناعة الأنابيب:

- الورشة الأولى:

خاصة بتحويل المادّة الأولية "LESBOBINES" أنبوب حلزوني بالتلحيم الإلكتروني الداخلي والخارجي.

الورشة الثانية: خاصة بالتّغليف حسب استعمالات كل أنبوب:

أنابيب موجهة لنقل البترول يتم تغليفها من الخارج فقط.

أنابيب الغاز يتم تغليفها من الدّاخل والخارج.

أنابيب المياه تطلّى من الدّاخل ضدّ الصدأ.

2 - المتعاملون مع المؤسسة:

أ) العملاء:

العمل الرئيسي للمؤسسة والذي يحتل المرتبة الأولى بنسبة 90 % هي المؤسسة الوطنية سونطراك، بالإضافة إلى مؤسسات أخرى كلسونالغاز ومؤسسات توزيع المياه حيث أن شهادة **iso9001** جعلتها تكسب عملاء من خارج الوطن مثل شركة **"BRITUSH PETROLUM"** التي تشرف على إنجاز مشروع عين صالح لنقل الغاز والشركة الأمريكية **"BICTEL"**.

ب) الموردون

يمثلون أهم العناصر بالنسبة للمؤسسة وهم المصادر التي تجلب منها المادة الأولية وكل مستلزمات العملية الإنتاجية، كما أن المؤسسة تقوم بعملية اختيار الموردين المناسبين على أساس معلومات مختلفة كالتسعير، شروط الدفع، وقت التّموين، كما أنّها تتعامل مع الموردين داخليين وخارجيين.

ب) - 1 - الموردون الداخليون:

وهو مختلف المؤسسات الوطنية التي تقوم بالشراء منها ونجد من بينها:

مؤسسة **"ALFASID"** المختصة ببيع المادة الأولية.

مؤسسة **"ENTPL"** التي تقوم بتموين المؤسسة بأسلاك التلحيم.

مؤسسة **"NAFTAL"** المختصة ببيع الزيوت والوقود.

مؤسسة **"ENGI"** التي تقوم ببيع الأكسجين والأزوت.

مؤسسة **"ENAPCI"** التي تقوم ببيع مواد الطلاء.

ب) - 2 - الموردون الخارجيون:

وهي المؤسسات الخارجية التي بتزويد المؤسسة بمختلف المواد اللازمة لنشاطها ومن بينها نجد:

مؤسسة **"SGGT"** الألمانية المتخصصة في إنتاج قطع الغيار.

مؤسسة **"CITOH"** اليابانية التي تمّول المؤسسة بالمواد الأولية.

مؤسسة **"AGFACEVAERT.NY"** البلجيكية المنتجة لأشرطة الأشعة والمنتجات المتطورة.

مؤسسة **"ATOFINA"** الفرنسية التي تقوم بإنتاج مواد التغليف (البوليثلان).

مؤسسة **"CONTROLAB"** الفرنسية المتخصصة في إنتاج وسائل المراقبة المخبرية.

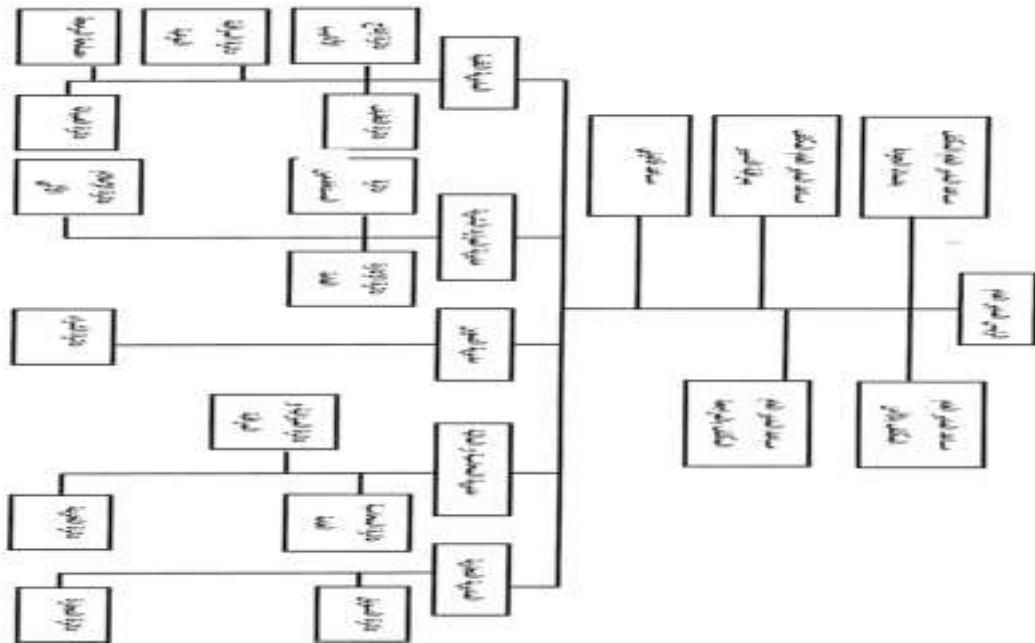
ج) المنافسون: تعتبر مؤسسة "ALFATUS" الجزائرية للأنابيب هي المنافسة الوحيدة على المستوى الوطني، أما على المستوى العالمي تجد مؤسسة "BENDER" الألمانية من أهم المنافسين، أن المؤسسة لا تولي اهتماماً كبيراً بمنافسيها في السوق.

د) الوسطاء: هم عناصر الرّبط المستهلكين والمنتجين سواء كان هذا المنتج تجارة جملة أو تجزئة أو وكلاء.

و) الحكومة: وهي المسؤولية عن فرض التشريعات والقوانين المتعلقة بنشاط المؤسسة، ونجد من بين هذه المسؤوليات فرض الضرائب وتحديد الأسعار وقوانين الإستيراد والتصدير، كما أن الدولة تفرض على المؤسسة شراء موادها الأولية من شركة "SIDAR" من أجل تنمية الصناعة المحلية.

المطلب الثاني: دراسة وتحليل الهيكل التنظيمي.

تتجلى أهمية الهيكل التنظيمي للمؤسسة في تحديد مختلف المسؤوليات وكذا توزيع المهام ن وهذا من أجل المساعدة على الرقابة والتنظيم من جهة و التسيير الحسن لمختلف العمليات والأنشطة من جهة أخرى ، بالإضافة إلى محاولة التنسيق بين مختلف الوظائف لبلوغ الأهداف ، وسنحاول من خلال دراسة الهيكل التنظيمي لمؤسسة الأنابيب الناقلة للغاز * ALFA PIPE * (انظر التطرق لمختلف المديرينات والدوائر و المصالح المكونة لها الموضحة على النحو التالي "



المصدر: من مصلحة الموارد البشرية

سيتم انطلاقاً من الشكل السابق يمكن القول إن الهيكل التنظيمي للمؤسسة يتكون من:

1. الرئيس المدير العام ومساعديه:

- الرئيس المدير العام: يمثل أعلى سلطة بالمؤسسة، مهمته إدارة المؤسسة، حيث يقوم بإصدار الأوامر واتخاذ القرارات ورسم إستراتيجيات المؤسسة بالتنسيق مع مختلف المصالح والإدارات.

- المساعدين: هناك أربع مساعدين للمدير العام كل واحد قد تم تكليفه بتسيير جانب من إدارات المؤسسة

لحساسيتها وهم كالتالي:

مساعد المدير العام للأمن؛

مساعد في المراجعة؛

مساعد المدير العام للجودة؛

مساعد المدير العام لمراقبة التسيير؛

مساعد المدير العام القانوني.

2. المديريات الفرعية:

يتشكل الهيكل التنظيمي للمؤسسة الجزائرية لصناعة الأنابيب ALFA PIPE من مجموعة من المديريات

الأساسية تتفرع عنها مجموعة من الدوائر.

- المديرية التقنية: وتعد الركيزة الأساسية للعملية الإنتاجية إذ تقوم بوضع البرامج الإنتاجية انطلاقاً من تحديد

معايير الإنتاج والمدة اللازمة لعمليات الإنتاج... الخ بالإضافة إلى هذا فهي تحرص على تقديم مختلف الخصائص

والمواصفات المتعلقة بالاستثمارات الجديدة وتضم الدوائر التالية:

دائرة إنتاج الأنابيب.

دائرة التغليف.

دائرة المراقبة والنوعية.

دائرة الصيانة.

دائرة البرجة.

- مديرية الموارد البشرية: تتولى هذه المديرية السهر على مصالح المستخدمين، سواء من حيث التوظيف،

والتدريب، والتأهيل، والتحفيز، والترقية، وتوزيع الأجور، والمكافآت، والعطل، وتوفير التأمين الشامل لهم، والوظيفة

الاجتماعية اتجاه الضمان الاجتماعي وذلك على أساس معلومات المديرية من مختلف الإدارات الأخرى، كما تضم

ثلاثة دوائر وهي: دائرة المستخدمين، دائرة التسيير، دائرة الإعلام الآلي، مساعد قضائي.

– **المديرية المالية:** تعد من أهم المديريات لدى المؤسسة وذلك لأن عملها حساس نوعا ما مقارنة مع باقي المديريات، إذ تهتم بمختلف عمليات المالية والمحاسبية حسب طبيعتها، وذلك بتحليل الحسابات ومراقبة مختلف التصريحات من رقم العمال لمعرفة الضرائب واجبة الدفع، كما تهتم بإعداد مختلف الدفاتر والسجلات المحاسبية إضافة إلى القيام بإعداد مختلف الميزانيات ومراقبتها، وهذا كله بهدف تحديد الوضعية أو الحالة المالية العامة للمؤسسة ومتابعة سير النشاط، وهي تضم: إدارة الميزانية والمراقبة، دائرة المحاسبة العامة، دائرة الخزينة.

– **المديرية التجارية:** تعتبر همزة وصل بين الشركة والزبائن حيث تقوم بتلقي كافة الطلبات والعروض المقدمة لدراستها، كما تهتم بكل الإجراءات صرف المتوج وتعمل على تلبية أكبر عدد ممكن من الطلبات، وتضم: دائرة التجارة، دائرة التسويق.

– **مديرية التموين:** تعتبر هذه المديرية وسيطا بين المؤسسة والمورد، فيقوم بإعداد برنامج التموين إما عن طريق جلب الاحتياجات المختلفة للمؤسسة من الداخل أو عن طريق الإستيراد، إضافة إلى حرصها على التخزين الأمثل وتوفير ما تحتاجه المؤسسة من مواد أولية ولوازم بالكمية المطلوبة وأقل سعر وفي الوقت المناسب، وتضم: مصلحة الشراء، مصلحة المخزون.

المطلب الثالث: مكونات ومنهجية الاستبيان محل الدراسة

سيتم من خلال هذا المبحث عرض منهجية الدراسة المستخدمة، ومجتمع الدراسة وعينته، وأدوات الدراسة ومصادر الحصول على المعلومات، والمعالجة الإحصائية المستخدمة وفحص صدق الاستبانة وثباتها.

1. هيكل استمارة الاستبيان وصعوباته

تضمنت الاستمارة أربعة أقسام رئيسية، وهذا للوصول إلى آراء المستجوبين حول الأقسام المحددة.

ويمكن عرض الأقسام الرئيسية لاستمارة فيما يلي:

القسم الأول: يتضمن المعلومات المتعلقة بشخصية المستجيب (المسمى الوظيفي، نوع الجنس، الحالة الاجتماعية، العمر بالسنوات، سنوات الخدمة، المستوى التعليمي)؛

القسم الثاني: يتضمن هذا القسم الأسئلة المحددة عن أجديات ومنطلقات محاسبة الموارد البشرية ويحتوي على أربعة أسئلة.

القسم الثالث: يتضمن هذا القسم الأسئلة المحددة على مرتكزات ومتطلبات محاسبة الموارد البشرية في المؤسسة ويتضمن ستة أسئلة.

القسم الرابع: يتضمن هذا القسم المتعلقة بمشاكل ومعوقات محاسبة الموارد البشرية للموظفين في المؤسسة ويتضمن ستة أسئلة.

2. نشر استمارة الاستبيان على أفراد العينة:

بعد أن تم إعداد الاستبيان في صورته النهائية الموضحة في الملحق رقم (1)، جاء بعد ذلك مرحلة التوزيع على رؤساء الأقسام، المحاسبين، الإداريين، والمدققين، أعوان تنفيذيين، بهدف نشر وتوزيع أكبر عدد من استمارات، واعتمدنا في ذلك على طرق لتوزيع استمارات:

*المقابلة الشخصية: قمنا بزيارة المهنيين في مكاتبتهم لتسليمهم استمارة الاستبيان، ومحاولة شرح الهدف من توزيعها، وكما أحيانا على ملئ الاستمارة في أقل وقت ممكن.

*الاستعانة ببعض الزملاء في توزيع الاستبيان.

3. صعوبات وعراقيل الدراسة:

بالرغم من أهمية الاستبيان كأداة لجمع واستقصاء إجابات وأفراد العينة حول المواضيع ذات الأهمية للطالب وبالرغم من حصولنا على الحجم المسطر له من الإجابات تسمح باعتمادها للدراسة وفق الأساليب الإحصائية الملائمة ، إلا أن هذا لا يمنع من وجود بعض العراقيل والصعوبات التي واجهتنا خلال مرحلة استلام الإجابات من أفراد العينة، والتي يمكن تلخيصها فيما يلي :

عدم قبول التجاوب في بادئ الأمر، إلا بعد إلحاح مستمر.

التهاون والتماطل من بعض أفراد العينة في الإجابة على الاستبيان رغم زيارتنا المتكررة لهم.

عدم استقبالنا من طرف بعض العاملين في مصالح المحاسبة والمالية بالمؤسسات.

المبحث الثاني: تحليل النتائج و مناقشتها.

المطلب الأول: وصف خصائص عينة الدراسة

1. مجتمع وعينة الدراسة

أولاً: مجتمع الدراسة: يتمثل مجتمع الدراسة في الفئات التالية:

الموظفين برتب: رئيس القسم، المحاسبين، وإداريين، والمدققين، وأعاون تنفيذيين.

ثانياً: عينة الدراسة:

قمنا باختيار عينة عشوائية لمجتمع الدراسة، كما حاولنا التوفيق بين حجم عينة الفئات، واعتمدنا في توصيل استمارة الاستبيان إلى عينة الدراسة بالتسليم المباشر.

إذ قمنا بتوزيع 75 استبيان على مجتمع الدراسة في المؤسسة، كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول(01): الإحصائيات المتعلقة باستمارات الاستبيان

النسبة %	العدد	البيان
100	75	الاستمارات الموزعة
92	69	الاستمارات المستلمة
92	69	الاستمارات المعتمدة

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على نتائج SPSS

من خلال الجدول رقم(01)، أن عدد الاستمارات الموزعة بلغت 75 استمارة، واحدة بسبب نقص المعلومات فيها، وشروع الطالبة في تحليل النتائج، حيث تم الإعتماد على 69 استمارة قابلة لتحليل تمثل عينة الدراسة أي ما يعادل 92%.

2. المعالجة الإحصائية:

من أجل دراسة وتحليل نتائج الاستبيان، تم جمع البيانات وتبويبها باستخدام برنامج الحزم الإحصائية "SPSS22" الإصدار الإثنان العشرون، وذلك بغية وضع قاعدة بيانات وجداول يمكن الاعتماد عليها في عملية التحليل، كما تم الاعتماد على برنامج "Excel" من أجل تمثيل الجداول التي تم الحصول عليها سابقا بيانيا بواسطة دوائر نسبية، وذلك تماشيا مع النتائج المراد الوصول إليها.

1 معالجة نتائج الاستبيان:

بغية تسهيل عملية التحليل، وعقب التحصيل النهائي لاستمارات الاستبيان، قمنا بتجميع البيانات المحصلة وتفرغها في كل من برنامج Excel وبرنامج SPSS. ففيما يخص جمع وتبويب المعلومات التي تخص عينة الدراسة، تم إعداد مجموعة جداول تم استخراجها بالإعتماد على برنامج Excel2007، وبنفس البرنامج تم تمثيل تلك الجداول في أشكال تعطي وضوحاً أكثر وتسهيل عمليتي الملاحظة والتحليل.

بالنسبة لأقسام الاستبيان الثلاثة، تم تجميع وتبويب إجابات أفراد العينة في برنامج SPSS الذي يتيح جملة من الأساليب الإحصائية المساعدة على التحليل الجيد والموضوعي لمخرجات الاستبيان، ومن هذه الأساليب: معامل ألفا كرونباخ؛ التكرارات والنسب المئوية؛ المتوسطات الحسابية؛ الإنحرافات المعيارية.

3. وصف الخصائص الديمغرافية لعينة الدراسة

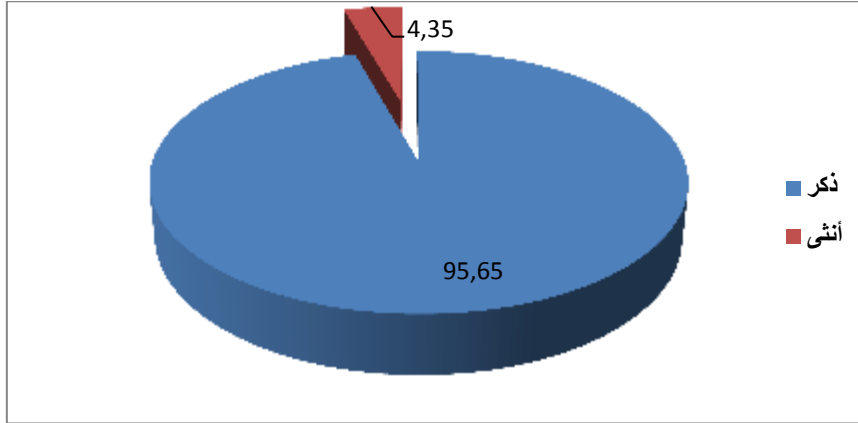
1- توزيع أفراد العينة حسب الجنس: ويمكن توزيع هذه النسب من خلال الجدول التالي:

الجدول رقم 2: توزيع أفراد عينة الدراسة على حسب الجنس

النسبة %	العدد	البيان
95.65	66	ذكر
4.35	3	أنثى
100	69	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبة لأنظر الملحق رقم 02

الشكل 04: نسبة أفراد العينة من حيث الجنس



المصدر: من إعداد الطالبة بناء على مخرجات Excel باعتماد على بيانات الجدول رقم 2

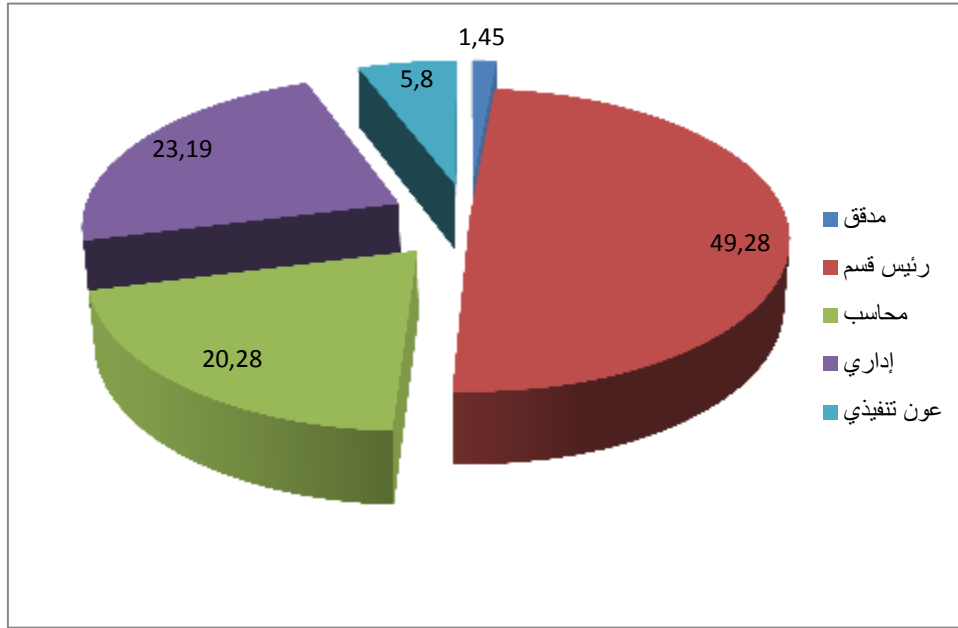
من خلال الجدول رقم (4) نلاحظ تتكون عينة الدراسة من 69 فرد حيث نلاحظ أن نسبة الذكور الدراسة تفوق نسبة الإناث بلغت 95.65 % ، وهو ما يمثل 66 ذكر في حين بلغت نسبة مشاركة الإناث 4.35% وهو ما يعادل 3 إناث وما يفسر هذا الثبات الشاسع بين فئة الذكور والإناث هو تواجد مؤسسة أنابيب في منطقة نائية مما يقلل في رغبة الأفراد العمل في هذه المؤسسة.

الجدول رقم 03: توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المستوى العلمي

النسبة %	التكرار	البيان
2.90	2	مدقق
24.64	17	محاسب
49.27	16	إداري
23.19	34	رئيس قسم
100	69	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على ملحق رقم 2

الشكل 05: نسبة أفراد العينة على مستوى العلمي



المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على نتائج برنامج (Excel)

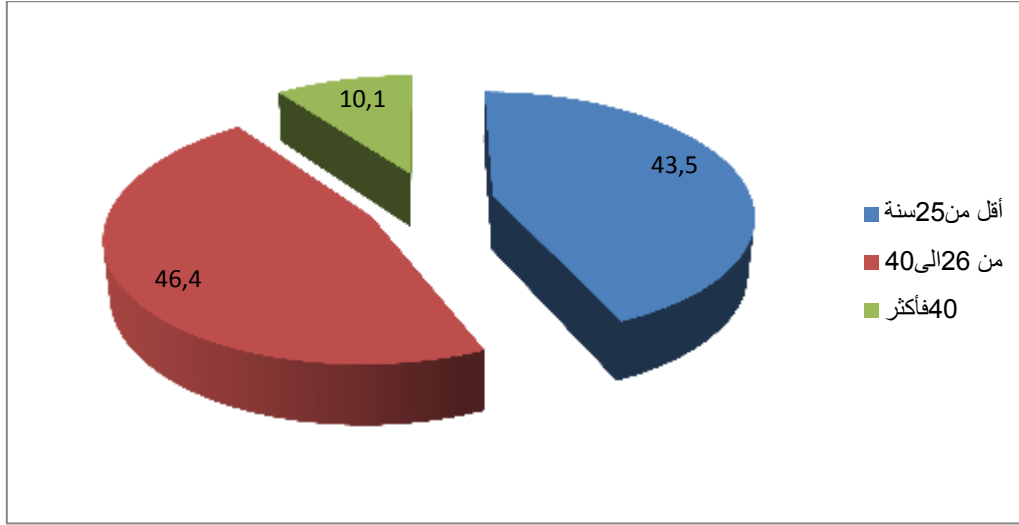
تتكون عينة الدراسة من 69 فردا، ويوضح الجدول رقم 3 توزيع أفراد العينة حسب المستوى العلمي، فكانت نسبة رئيس القسم 23.19%، وبالنسبة للمحاسبين 24.64%، ونسبة الإداريين 49.27%، بينما نسبة مدقق 2.90%، ويرجع سبب إرتفاع نسبة الإداريين المالية والمحاسبة لدى المؤسسة على بقية العينات لكوننا قمنا بزيارة المؤسسة التي تمتلك عددا كبيرا من الإداريين.

الجدول رقم 4: توزيع عينة الدراسة على مستوى الفئة العمرية

النسبة %	العدد	البيان
43,5	30	اقل من 25 سنة
46,4	32	من 26 إلى سنة 40
10,1	7	40 فأكثر
100,0	69	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبة بإعتماد على مخرجات spss

الشكل رقم 6: نسبة أفراد العينة على مستوى الفئة العمرية



المصدر: من إعداد الطالبة بناء على برنامج Excel

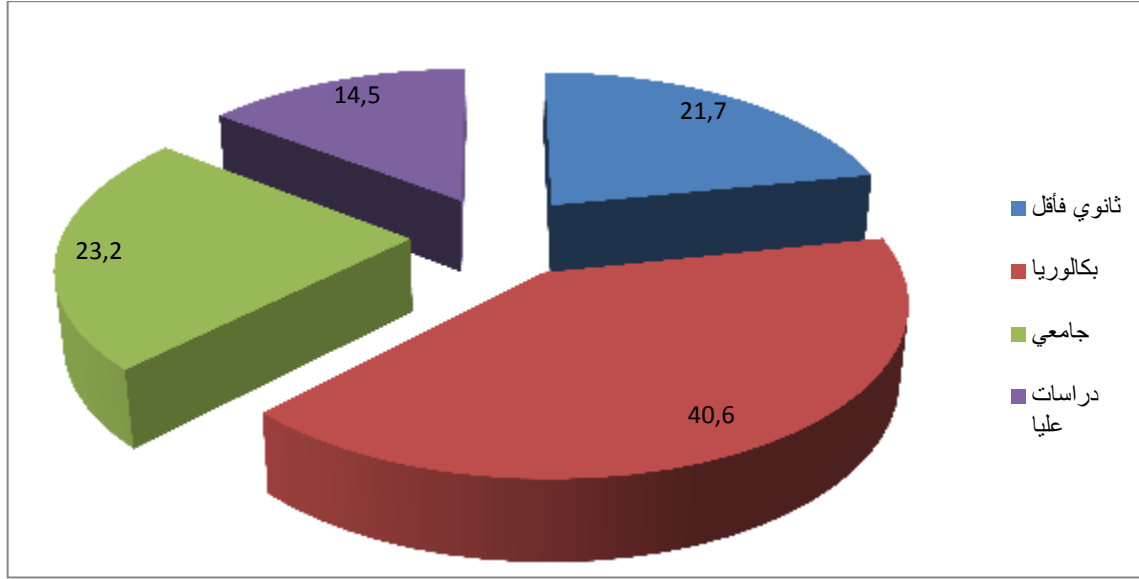
نلاحظ من خلال الجدول (4) توزيع أفراد العينة حسب الفئة العمرية حيث إختلفت أعمار الأفراد العينة المستجوبة بحث تراوحت نسبة الفئة بين [26 . 40] سنة 46.4% أقل من 25 سنة بلغت 43.5% كما أن الفئة الثالثة أكثر من 40 سنة بلغت نسبة 10.1% ما يفسر إرتفاع نسبة العمال من 26-40 سنة وهو إكتساب الخبرة التي تمكن هذه الفئة العمرية من التثبيت بالمنصب.

الجدول رقم 5: يمثل توزيع العينة حسب الدرجة العلمية

النسبة %	العدد	البيان
21.7	15	ثانوي فأقل
40.6	28	بكالوريا
23.2	16	جامعي
14.5	10	دراسات عليا
100	69	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على مخرجات spss

الشكل 8: نسبة أفراد العينة على حسب الدرجة العلمية



المصدر: من إعداد الطالبة بإعتماد على برنامج Excel

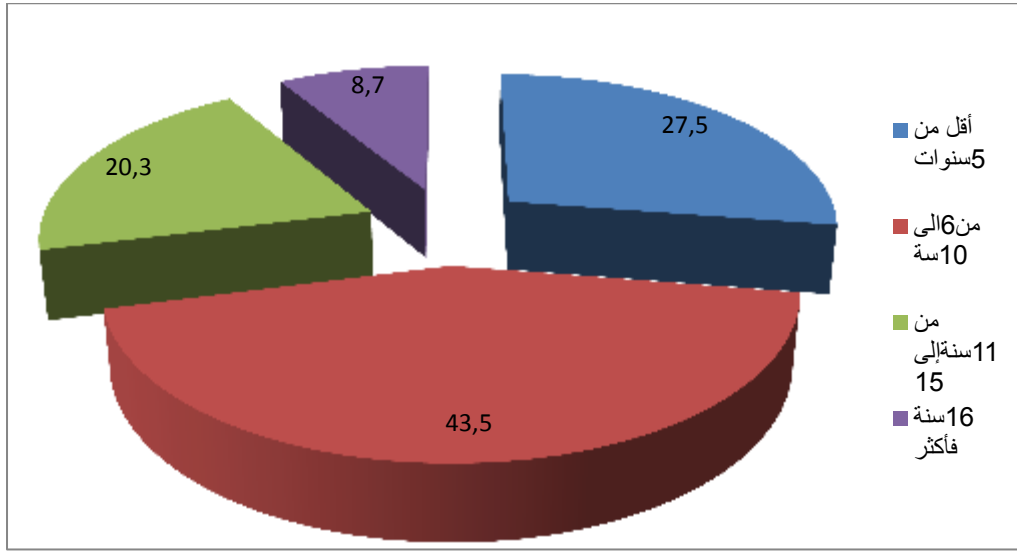
يبين الجدول رقم (5) أن أغلبية أفراد العينة بلغت 40.6% حملة شهادة البكالوريا في حين بلغت نسبة أفراد العينة الحاصلين على الشهادات الجامعية 23.2% أما الأفراد الحاملين لشهادات العليا بلغت نسبتهم 14.5% ونسبة ثانوية وأقل 21.7% ما يلاحظ من خلال هذه الدراسة أنه أكثر من 70% من أفراد هذه العينة لهم مؤهلات علمية سمحت بنمو هذه المؤسسة تطورها والمحافظة على وتيرة الإنتاج بإعتبارها يد عاملة مؤهلة.

الجدول رقم 6: يمثل توزيع عينة الدراسة على حسب سنوات الخبرة

النسبة %	العدد	البيان
27.5	19	اقل من 05 سنوات
43.5	30	من 6 إلى 10 سنوات
20.3	14	من 11 إلى 15 سنة
8.7	6	من 16 إلى أكثر
100	69	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبة وبناء على نتائج spss أنظر الملحق رقم

الشكل رقم 5 يبين عينة الدراسة على حسب الخبرة



المصدر: من إعداد الطالبة بناء على برنامج Excel

يبين الجدول رقم (06): سنوات الخبرة لأفراد عينة الدراسة، إذ تبين أن أكبر نسبة كانت 43.5% من فئة [10 . 06] سنوات خبرة تم تليها فئة أقل من خمس سنوات بنسبة 27.5% ، ثم فئة ما بين [15 . 11] سنة بنسبة 20.3% ثم باقي الفئتين ما بين [16 . فأكثر] سنة و أكثر من 20 سنة بنسبة تتراوح ما بين 8.7%، هذه النتائج تدل على أن عينة الدراسة يتمتعون بقدرة كافية على فهم مشكلة الدراسة و الإجابة على متغيراتها بكل الموضوعية.

المطلب الثاني: اختبار ثبات وصدق أسئلة الاستبيان

سنحاول من خلال هذا المطلب عرض نتائج أقسام الاستبيان وتحليل آراء أفراد العينة انطلاقا من النتائج المستخرجة حسب برنامج (SPSS) لنفي أو تأكيد فرضيات الدراسة وهذا بعد اختبار ثبات وصدق عبارات الاستبيان .

الفرع الأول: درجة أهمية بنود الإستمارة

لقد تم اعتماد مقياس ليكارت المكون من 05 درجات لتحديد درجة أهمية كل بند من بنود الإستبانة وذلك كما هو موضح في الجدول التالي :

الجدول رقم (7) : درجة أهمية بنود الاستمارة

الأهمية	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
الدرجة	1	2	3	4	5

المصدر: من إعداد الطالبة

كما تم وضع مقياس ترتيبي لهذه الأرقام لأجل إعطاء المتوسط الحسابي مدلولاً باستخدام المقياس الترتيبي لتحديد الأهمية النسبية للمتوسط الحسابي من أجل الاستفادة منها فيما بعد عند تحليل النتائج حيث قمنا بحساب طول الفئة والذي يساوي حاصل قسمة عدد المسافات (من 1 إلى 2 ، ومن 2 إلى 3 ، ومن 3 إلى 4 ، ومن 4 إلى 5) على عدد الخيارات المتاحة أمام المستجوبين المذكورة سلفاً وعليه يساوي طول الفئة مايلي. $4/5=0.8$:
ومنه يصبح توزيع الإجابات حسب الجدول التالي :

الفرع الثاني: مقياس تحديد الأهمية النسبية للمتوسط الحسابي

الجدول رقم (08) : مقياس تحديد الأهمية النسبية للمتوسط الحسابي

الأهمية	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
المتوسط الحسابي	من 1.79-01	من 1.8 - 2.59	من 2.6 - 3.39	من 3.4 - 4.19	من 4.2 - 5

المصدر: من إعداد الطالبة

الفرع الثالث: ثبات الإستبانة

لتقدير ثبات الدراسة سنعتمد على معامل ألفا كرونباخ الذي يعد من أفضل المقاييس للدلالة على ثبات وصدق الاستبانة، وعلى النسب المئوية، وقد قدر هذا المقياس بواسطة برنامج (SPSS) حيث تم الحصول على قيمة 0.684 وهذا ما يدل على أن أسئلة الإستبانة ثابتة والجدول التالي يوضح اختبار الثبات والصدق لمحاور الدراسة.

الجدول رقم (9): نتائج اختبار ثبات وصدق الاستبانة.

الصدق	Cronbach's Alpha ألفا كرونباخ	N of Items عدد العبارات
0.8264	0.684	12

الفرع الرابع: صدق الإستبانة:

صدق المحكمين:

تم عرض إستمارة في صورتها الأولية على مجموعة من الأساتذة، حيث قامو بإبداء آرائهم وملاحظاتهم حول مناسبة عبارات الإستبيان ، وفي ضوء تلك الآراء تم إستبعاد بعض العبارات وتعديل بعضها ليصبح عدد العبارات 16 عبارة موزعة في الجدول التالي:

الجدول رقم 10: عدد عبارات الإستبيان حسب كل محور من محاوره

الرقم	المحور	العبارات
1	منطلقات وأبجديات محاسبة الموارد البشرية	4
2	متطلبات ومرتكزات محاسبة الموارد البشرية	6
3	مشاكل ومعوقات محاسبة الموارد البشرية	6
	المجموع	16

المصدر: من إعداد الطالبة بإعتماد على الملحق 1 (استمارة الإستبيان)

صدق الإتساق الداخلي للإستبانة

لقياس صدق الاستبانة فقد قمنا بجدر معامل ألفا كرونباخ لنحصل على معامل الصدق الذي قيمته 0.839 والذي يدل على صدق الإستبانة ، وهذا ما يوضحه الجدول رقم (09) نتائج اختبار الثبات والصدق لمحاور الدراسة.

الفرع الخامس: التوزيع الطبيعي للبيانات:

الجدول رقم 11: نتائج كلموجروف سيمرنوف في توزيع البيانات:

الرقم	المحاور	عدد الفقرات	قيمة Z	قيمة مستوى الدلالة
1	أبجديات ومنطلقات محاسبة الموارد البشرية	4	0.000	0.0004
2	متطلبات ومرتكزات محاسبة الموارد البشرية	6	0.000	0.000
3	مشاكل ومعوقات محاسبة الموارد البشرية	6	0.000	0.91

المصدر: من إعداد الطالبة

من خلال الجدول رقم (11) نلاحظ أنه :

بالنسبة للمحور الأول أبجديات ومنطلقات محاسبة الموارد البشرية أن مستوى المعنوية لإختبار كلموجروف سيمرنوف كانت 0.0004 كانت أقل من 0.05 وبالتالي البيانات لا تتبع التوزيع الطبيعي أي يجب إستخدام الإختبارات الغير معلمية.

بالنسبة للمحور الثاني متطلبات ومرتكزات محاسبة الموارد البشرية أن مستوى المعنوية لإختبار كلموجروف سيمرنوف كانت 0.000 كانت أقل من 0.05 وبالتالي البيانات لا تتبع التوزيع الطبيعي أي يجب إستخدام الإختبارات الغير معلمية.

بالنسبة للمحور الثالث مشاكل ومعوقات محاسبة الموارد البشرية أن مستوى المعنوية لإختبار كلموجروف سيمرنوف كانت 0.91 كانت أكبر من 0.05 وبالتالي البيانات تتبع التوزيع الطبيعي أي يجب إستخدام الإختبارات المعلمية.

الجدول رقم(12): يبين أبعديات ومنطلقات محاسبة الموارد البشرية

الرقم	الأسئلة	نعم		لا	
		العدد	%	العدد	%
1	هل لديك معلومات محاسبة الموارد البشرية	39	56.5	30	43.5
2	هل طالعت يوما بحثا أو مقالا عن محاسبة الموارد البشرية	38	55.1	31	44.9
3	هل فكرت بتسجيل في دورات تدريبية محاسبة الموارد البشرية	16	23.2	53	76.8
4	هل ناقشت موضوعا تتعلق بمحاسبة الموارد البشرية	18	26.1	51	73.9

المصدر: من إعداد الطالبة بإعتماد على الملحق 1

تبين النسب الموجودة في الجدول رقم (12) او المتعلقة بالقسم الثاني من أقسام الاستبيان على أن مستوى دراية أفراد العينة بمصطلح محاسبة الموارد البشرية جيد ومقبول وذلك يظهر جليا من خلال إجابات أفراد العينة، حيث بلغ عدد الأفراد الجيبين بنعم في السؤال رقم (1) هل لديك معلومات محاسبة الموارد البشرية؟ 39 فردا بنسبة 56.5%، أما عدد الجيبين ب لا فقد بلغ 30 أفراد بنسبة 43.5%، مما يوحي إلى نصف أفراد العينة لديهم دراية كافية حول محاسبة الموارد البشرية وهذا راجع إلى تطور وإنتشار مفهوم محاسبة الموارد البشرية في الآونة الأخيرة باعتبارها عملية قياس وإعداد التقارير عن العناصر البشرية في المؤسسات، هدفها تحسين وتطوير إدارة الموارد البشرية وبيان مدى مشاركة الأفراد في خدمتها، وكذا كثرة المراجع حوله التي صارت في متناول الجميع.

أما السؤال رقم(2) هل طالعت يوما بحثا أو مقالا عن محاسبة الموارد البشرية فقد كان عدد الجيبين بنعم 38 فردا بنسبة 55.1%، أما عدد الجيبين ب لا فقد بلغ 31 فردا بنسبة 44.9%، وهو ما يوحي أيضا إلى الفهم الكافي لأفراد العينة لمفهوم محاسبة الموارد البشرية.

في حين كان عدد إجابات أفراد العينة على السؤال رقم (3) هل فكرت بتسجيل دورات تكوينية تطبيق محاسبة الموارد البشرية ب 16 فردا مجيب بنعم بنسبة 23.2%، أما عدد الأفراد الجيبين ب لا كان 31 فردا بنسبة 44.9% ونلاحظ من خلال تفاوت النسب أن بعض أفراد العينة لديهم معرفة بإجراءات تطبيق محاسبة الموارد البشرية وذلك راجع إلى كون المؤسسة تعتمد على فئة معينة ذات خبرة كافية لتطبيق محاسبة الموارد البشرية .

بينما كان تردد في الإجابة بنعم من قبل أفراد العينة على السؤال رقم (4) هل ناقشت موضوعا تتعلق بحاسبة الموارد البشرية إلى 18 فردا بنسبة 26.1%، أما عدد الأفراد المجهين ب لا فقد بلغ 51 فردا، بنسبة 73.9%، ونلاحظ غالبية أفراد العينة .

وخلاصة عن هذا الجدول رقم(10) يشير أن أفراد العينة ليسو على دراية كافية بموضوع محاسبة الموارد البشرية نظرا لأنه موضوع حديث تم إدراجه في المؤسسة الاقتصادية في السنوات الأخيرة وهذا نظرا لأن أغلبية المؤسسات الاقتصادية تعتمد في موازاتها المالية.

الجدول رقم (13) : يوضح متطلبات ومرتكبات محاسبة الموارد البشرية.

الترتيب	درجة الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبرة	الرقم
6	غير موافق	1,36279	2,8986	يركز الأدب المحاسبي على مفاهيم وطرق محاسبة الموارد البشرية التي تعد أهم الأصل في المؤسسات الاقتصادية.	1
4	محايد	1,40711	3,0725	تحديد قياس تكلفة وقيمة الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية من خلال الطاقة الإنتاجية التي يوفرها.	2
3	محايد	1,31682	3,1739	إعداد برامج تدريبية اللازمة لرفع كفاءات مهارات وقدرات أفراد	3
2	محايد	1,35997	3,2754	إعداد دورات تكوينية وتحسيسية لمحاسبة الموارد البشرية ودورها في المؤسسة الاقتصادية	4
5	محايد	1,52850	2,9565	تتيح محاسبة الموارد البشرية الفرصة للإدارة في توظيف وإختيار العمال المناسبين.	5
1	محايد	1,30724	3,2899	نتيجة زيادة التقدم التكنولوجي زاد من حاجة الأفراد لتعلم وتدريب وإكتساب المهارات التي تزيد من قيمة رأس المال البشري.	6
	محايد	1.380405	3.11133	المعدل العام	

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على نتائج spss

تشير النتائج الموجودة في الجدول رقم (13) المتعلق بالقسم الثالث من الإستبيان أن المتوسطات الحسابية لأغلبية العبارات تدل على وجود إنفاق بين أفراد عينة الدراسة على متطلبات ومركزات تطبيق محاسبة الموارد البشرية ، إذ احتلت العبارة رقم رقم (6) التي تنص على نتيجة زيادة التقدم التكنولوجي زادت من حاجة الأفراد لتعلم وتدريب واكتساب المهارات والتي تزيد من قيمة رأس مال البشري، حيث إحتلت على أعلى متوسط حسابي قدر ب 3.2899 وإنحراف معياري 1.30724 وبدرجة غير موافق والعبارة التي نالت على أدنى متوسط حسابي تمثلت في العبارة (1) التي تنص على تركيز الأدب المحاسبي على مفاهيم وطرق لمحاسبة الموارد البشرية والتي أصبحت تعد أصل مهم في المؤسسة الاقتصادية قدرت بمتوسط حسابي بلغ 2.8986 وإنحراف معياري قدر ب 1.36279 وهذا راجع على أن أدب المحاسبي أصل مهم على طرق ومفاهيم محاسبة الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية.

كما جاءت العبارة رقم (4) والتي تنص على إعداد دورات تكوينية وتحسيسية لمحاسبة الموارد البشرية ودورها في المؤسسة الاقتصادية معرفة المتعلقة بتدريهم وتطويرهم، في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي يقدر ب 3.27543، وإنحراف معياري يقدر ب 1,35997، وذلك راجع إلى عدم إدراك عينة الدراسة لإعداد دورات تدريب الأفراد في المؤسسة

الجدول رقم (14): يبين مشاكل ومعوقات محاسبة الموارد البشرية

الترتيب	درجة الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبرة	الرقم
1	موافق	1,35982	3,2174	إن المؤسسات ليس لها الحق الملكية قانوني محاسبة عن الموارد البشرية كي تبرر معاملتها كأصل من أصول	1
4	محايد	1,35038	3,0000	صعوبة توفير عنصر الموضوعية في قياس تكلفة الموارد البشرية لأن ذلك يتطلب اعتماد طرق وأساليب محاسبية معقدة قد يصعب الوصول إليها	2
3	محايد	1,31163	3,0145	العمر الإنتاجي للموظفين صعب التقدير نظرا لنقص الأساليب المحاسبية التي تقيس ذلك.	3
2	محايد	1,28238	3,1304	بيئة المؤسسات يوفر الجو المناسب لتطبيق محاسبة الموارد البشرية.	4
6	محايد	1,42965	2,6812	لا يعيق الهيكل التنظيمي يحدد بمهام ومسؤوليات محاسبة الموارد البشرية.	5
5	محايد	1,37494	2,8551	التنظيم الغير الرسمي مشكل أساسي في إنتقاء الموظفين ذو كفاءات العالية	6
		1.351467	2.9831	المعدل العام	

يشير الجدول رقم (14) إلى أن العبرة رقم (01) جاءت في المرتبة الأولى والتي تنص على " أن المؤسسات ليس

لها الحق في الملكية القانونية لمحاسبة الموارد البشرية يزيد من القدرة التنافسية للمؤسسة"، حيث قدرت بمتوسط

حسابي 3.2174، وانحراف معياري قدر بـ 1.35982 مما يعطيها درجة محايدة ومنخفضة جدا من قبل أفراد

العينة. وذلك راجع إلى ضرورة تحلي الأفراد في المؤسسات ومعاملتهم كأهم أصل في المؤسسة ولها ملكية قانونية لمحاسبة الموارد البشرية.

كما جاءت العبارة رقم (04) التي تنص على " بيئة المؤسسات توفر الجو المناسب لتطبيق محاسبة الموارد البشرية"، ، في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي يقدر ب 3.1304 ، وانحراف معياري يقدر ب 1,28238 ، ويرجع ذلك إلى أن عينة الدراسة درجة التحايد بالنسبة بيئة المؤسسات لتوفير الجو المناسب للعمل ، وذلك لصعوبة البيئة التي يعيشون فيها. كما ان العبارة رقم (6) والتي تنص على التنظيم الغير الرسمي مشكل أساسي في إنتقاء الموظفين ذو كفاءات العالية. كما هذه العبارة جاءت في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي 2,8551 وانحراف معياري قدر ب 1,37494 ، بدرجة موافق وهذا راجع على التنظيم الرسمي في المؤسسة الاقتصادي يعتبر مشكل أساسي وكذا جلب الموظفين ذوي الكفاءات العالية والخبرة المناسبة.

المطلب الثالث: اختبار الفرضيات وعرض النتائج.

إختبار الفرضية الأولى والتي تنص على أنه:

لا يتوفر لدى الموارد البشرية مفاهيم ومنطلقات حول موضوع محاسبة الموارد البشرية.

من خلال الجدول رقم(12) للقسم الثاني الذي يوضح إجابات الأفراد حول أبعديات ومنطلقات محاسبة الموارد البشرية نستخلص من السؤال الأول " هل لديك معلومات محاسبة الموارد البشرية؟" أن عدد الأفراد المجيبين بنعم بلغ 39 فردا بنسبة 56.5%، إضافة إلى السؤال الثاني " هل طالعت بحثا أو مقالا حول محاسبة الموارد البشرية بلغ عدد المجيبين بنعم 38 فردا بنسبة 43.5% ومن هنا نلاحظ أن غالبية أفراد العينة أجابوا بنعم وهذا ما يدل على إدراك الموظفين بمفهوم وأبعديات ومنطلقات محاسبة الموارد البشرية ومن هنا نستخلص أن الفرضية محققة.

إختبار الفرضية الثانية: تساهم محاسبة الموارد البشرية في مرتكزات ومتطلبات محاسبة الموارد البشرية للمؤسسة الاقتصادية الجزائرية.

من خلال الجدول رقم (13) الذي يوضح نتائج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ودرجة الموافقة الترتيب العبارات للقسم الثالث "متطلبات ومرتكزات محاسبة الموارد البشرية داخل المؤسسة" نستخلص من العبارة رقم (06) والتي نصت على " زيادة التقدم التكنولوجي زاد من حاجة الأفراد لتعلم وتدريب العاملين إكتساب المزيد من المهارات وزادت من قيمة رأس مال البشري" التي احتلت أكبر متوسط حسابي يقدر بـ 3.2899، وانحراف معياري قدر بـ 1.30724 مما يدل على موافقة جميع أفراد العينة على هذه العبارة.

والعبارة رقم (04) والتي تنص على إعداد دورات تكوينية وتحسيسية لمحاسبة الموارد البشرية ودورها في المؤسسة الاقتصادية ، بمتوسط حسابي يقدر بـ 3.13 ، ومن هنا نلاحظ أن القيمتين اتجاههما العام "موافق"

وبشكل عام فإن المتوسط الحسابي للمحور يساوي 3.11133 وانحراف معياري 1.380405 ذات الاتجاه العام "موافق" وهذا ما يبين أن عينة الدراسة موافق عليها بشكل عام، مما دل ذلك على متطلبات ومرتكزات محاسبة الموارد البشرية داخل مؤسسة ALPHA PIPE وهو ما يثبت صحة الفرضية الثانية.

الفرضية الثالثة: لا تتعدد المشاكل والمعوقات لتطبيق محاسبة الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية

من خلال الجدول رقم (14) الذي يوضح نتائج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للقسم الرابع " نستخلص من العبارة رقم (1) على أن المؤسسات ليس لها الحق للملكية القانونية للمحاسبة الموارد البشرية، والتي حازت على اعلي متوسط حسابي يقدر بـ 3.2174، وانحراف معياري 1.35982 مما يدل على موافقة جميع

غالبية أفراد العينة على هذه العبارة، والعبارة رقم (4) "على أن بيئة المؤسسات توفر الجو المناسب والملائم لتطبيق محاسبة الموارد البشرية" والتي حازت على أدنى متوسط حسابي يقدر بـ 1.28238، ومن هنا نلاحظ أن القيمة الأولى والثانية اتجاهاهما العام "محايد"

أما الاتجاه العام لعينة الدراسة فإنه يتمركز حول الموافقة على كل العبارات، فنلاحظ أن المتوسط الحسابي العام قدر بـ 209831 والانحراف المعياري 1.3514667، مما يدل على وجود مشاكل ومعوقات محاسبة الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية المؤسسة . و يدل على صحة الفرضية الثالثة.

خلاصة الفصل الثاني:

تناولنا في هذا الفصل الجانب التطبيقي لموضوع بحثنا سبل تطبيق محاسبة الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية كما تمت دراستنا الميدانية بمؤسسة ALFA PIPE بوحدة غرداية، إذ حاولنا إسقاط ما تناولناه في الفصل الأول على أرض الواقع بالمؤسسة محل الدراسة، ولقد تمت معالجة الموضوع بإتباع طريقة الاستبيان المجمع من طرف أفراد عينة الدراسة ومن ثم تحليله بناء على مجموعة النتائج المحصل عليها من هذا الاستبيان.

إذ تبين لنا من خلال التحليل أن المورد البشري يحظى بأهمية بالغة داخل الهيكل التنظيمي للمؤسسة كما وتسعى جاهدة لتحقيق سبل تطويره من خلال الاهتمام المتزايد به واعتباره كاستثمار بشري يساهم في خلق الميزة التنافسية وزيادة الإنتاجية للمؤسسة ومن ثم استنتاج الحلول لإشكالية البحث المطروحة في الدراسة وتحليل محاور الاستبيان كل على حدى، وفي الأخير تم التوصل إلى حملة من الاستنتاجات جراء تحليلنا للدراسة، وكذا التوصل إلى الاقتراحات الموصى بها في إطار الدراسة.

الخبائمه العامه

لقد قمنا من خلال هذه الدراسة بالبحث عن سبل تطبيق محاسبة الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية كما حاولنا إبراز أهمية تقييم العنصر البشري في المؤسسات الاقتصادية من أجل إسقاط الجانب النظري على الجانب التطبيقي، كما حاولنا الإجابة على إشكالياتنا المطروحة وكذا أسئلتها الفرعية من خلال تقسيم مذكرتنا إلى فصلين ، حيث تم تخصيص الفصل الأول للإلمام بمناحي الدراسة النظرية ، أما الفصل الثاني خاص بالدراسة الميدانية التي كانت على شكل دراسة ميدانية عن طريق الاستبيان وتحليل معطيات باستخدام البرنامج الإحصائي .SPSS

أولاً: نتائج الدراسة :

لقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

إحتل موضوع محاسبة الموارد البشرية منذ أواخر القرن الماضي أهمية خاصة بين الموضوعات البحثية. تكفل محاسبة الموارد البشرية الاستخدام الأمثل للموارد البشرية اعتماداً على المفهوم الاقتصادي للأصل الذي يركز على مقدرة الأصل على إدرار الخدمات المستقبلية أو القابلة للتحويل. في حال تطبيق محاسبة الموارد البشرية يفضل تحديد وتكلفة الموارد البشرية بناء على مبدأ التكلفة التاريخية لكونه أكثر موضوعية ولسهولة تطبيقه ويعتبر أكثر إنسجاماً مع المبادئ المحاسبية المتعارف عليها. تعتمد محاسبة الموارد البشرية على مجموعة من التقنيات والطرق لتقييم الموارد البشرية داخل المؤسسات. إن نجاح المؤسسات أو فشلها مرتبط إلى حد كبير بنجاح أو فشل العنصر البشري وان عدم توفر الكفاءات الجيدة القادرة على الأداء والعطاء المتميز يعد عائقاً يحول دون بلوغ الأهداف المرجوة للمؤسسة.

ثانياً: الاقتراحات:

العنصر البشري مهم جداً على مستوى المؤسسة لذلك يجب توجيه المزيد من الاهتمام نحو قياسه و تقدير قيمته الاقتصادية. ضرورة إتخاذ الإجراءات والسياسات الرسمية من أجل تطبيق محاسبة الموارد البشرية. حتى تقوم المحاسبة عن الموارد البشرية بدورها على الوجه الأحسن لا بد من أن يبتكر المختصون وسائل جديدة تتناسب مع احتياجات المؤسسات. يجب على المؤسسات وضع دورات تدريبية تتعلق بمحاسبة الموارد البشرية لموظفيها قصد اكتساب مهارات جديدة

يجب على المؤسسات وضع دورات تدريبية تتعلق بحاسبة الموارد البشرية لموظفيها قصد اكتساب مهارات جديدة

يجب على المؤسسات تحفيز موظفيها كوضع مكافآت تشجيعية قصد تحسيسهم بأهميتهم ورفع الروح المعنوية لديهم مما يؤدي بهم إلى زيادة الإنتاجية.

ثالثا: الدراسة: (نظرة مستقبلية)

إقامة ن بعد الدراسة النظرية والتطبيقية لسبل تطبيق محاسبة الموارد البشرية على المؤسسات الاقتصادية، يمكن اقتراح مجموعة مواضيع أخرى تنصب في نفس هذا السياق، وبإمكانها إثراء البحوث العلمية في هذا المجال والتي تتمثل فيما يلي:

دور وأهمية محاسبة الموارد البشرية في تحقيق الميزة التنافسية للمؤسسات الاقتصادية،.

تأثير محاسبة الموارد البشرية على زيادة الإنتاجية في المؤسسات الاقتصادية،

القياس المحاسبي لقيمة الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية،

قائمة المراجع

الكتب:

عجيلة محمد، محاسبة الموارد البشرية، ماجستير في علوم التسيير، فرع إدارة أعمال، دارالمريخ لنشر، الرياض، 1984.
وليد ناجي الحياي، المشاكل المحاسبية ونماذج مقترحة. دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان الأردن، 2002.

2-المذكرات والأطروحات:

أمنة جبريل، أبو نصيب موسى - القياس والإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية وأثرهما على مصداقية القوائم المالية في المؤسسات العامة. بحث مقدم لنيل درجة الدكتوراه في المحاسبة، جامعة امدرمان الإسلامية، معهد بحوث ودراسات العالم الإسلامي، قسم الدراسات النظرية، 2015.

إنعام محسن زويلف، العوامل المؤثرة في مستوى الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية في التقارير المالية للبنوك العاملة في الأردن، قسم المحاسبة - كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة الزيتونة الأردنية، 2011.
أيمن عبد الله محمد أبو بكر، نحو إطار مقترح لتطبيق نظام محاسبة الموارد البشرية بالجامعات السودانية "دراسة تطبيقية على جامعة نقلا" جامعة أبو ظبي. الإمارات العربية المتحدة. العين.

حسين عبد الجليل آل غزوي، بحث لمادة المشاكل المحاسبية المعاصرة، مذكرة الماجستير في المحاسبة، كلية الإدارة والإقتصاد، الأكاديمية العربية في الدنمارك 2010.

حمد فهد دعسان المطيري، تطبيق نظم محاسبة الموارد البشرية في الشركات المساهمة العامة بدولة الكويت، مذكرة ماجستير في المحاسبة، قسم المحاسبة، كلية الأعمال، جامعة الشرق الأوسط 2010.

دراسة عباس سمية، أهمية مراجعة إدارة الموارد البشرية في تحسين أداء العاملين - دراسة حالة مؤسسة اتصالات الجزائر وحدة ورقلة خلال 2014- مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر أكاديمي، قسم علوم التسيير، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2014.

الدوريات والملتقيات:

دبمة رفيق محمد ماصة، مدى توفر مقومات محاسبة الموارد البشرية في المؤسسات الحكومية العاملة في قطاع غزة، مذكرة ماجستير في المحاسبة، قسم المحاسبة والتمويل، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة، 2015.

سناء عبد الهادي الجعيدي، دور وأهمية القياس المحاسبي للموارد البشرية في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة، مذكرة مقدمة استكمالاً للحصول على درجة الماجستير في المحاسبة والتمويل، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية بغزة.

لعبي هاتو خلف البوعلي، إمكانية تطبيق محاسبة الموارد البشرية في المصاريف التجارية العراقية، مذكرة ماجستير في المحاسبة، كلية الإدارة والإقتصاد، الأكاديمية العربية في الدنمارك، 2011 عمر شريف، مداخلة بعنوان أهمية التسيير

التقديري للوظائف والكفاءات في إدارة الموارد البشرية وتنميتها في المؤسسة، الملتقى الوطني تنمية المواد البشرية في المؤسسات المصرفية، معهد العلوم الاقتصادية، التسيير والعلوم التجارية، المركز الجامعي غرداية، 2009. فضل كمال سالم، مدى أهمية القياس والإفصاح المحاسبي عن تكلفة الموارد البشرية وأثره على إتخاذ القرارات المالية، بحث مقدم استكمالاً للحصول على درجة الماجستير والتمويل من كلية التجارة بالجامعة الإسلامية، غزة 2008. أيمن عبد الله محمد أبوبكر، نحو اطار مقترح لتطبيق نظام محاسبة الموارد البشرية بالجامعات السودانية، الناشر: مجلة العلوم الاقتصادية جامعة ابوظبي فرع العين 2014.

بوحديد ليلي، يحياوي إلهام، أهمية الحصيللة الإجتماعية في محاسبة الموارد البشرية بالمؤسسة الصناعية الجزائرية دراسة حالة، المجلة الجزائرية للتنمية الإقتصادية العدد الثاني-جامعة قاصدي مرباح ورقلة- الجزائر، 2015.

ثامر عادل الصقر، محاسبة الموارد البشرية المفهوم و الأهمية دراسة على عينة من الشركات العراقية في البصرة، قسم المحاسبة، جامعة البصرة، كلية الإدارة والإقتصاد، مجلة دراسات البصرة، العدد 16، 2013.

رشا حمادة، القياس والإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية وأثره في القوائم المالية، دراسة تطبيقية على أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة دمشق، مجلة جامعة دمشق، المجلد 18، العدد 1، قسم المحاسبة، كلية الإقتصاد، جامعة دمشق. 2002.

طارق عبد الحفيظ الشريف، مدى إمكانية تطبيق نظام المحاسبة عن الموارد البشرية في الشركات الصناعية، دراسة ميدانية على الشركات الصناعية العامة في مدينة بنغازي، مجلة المختارة العلوم الاقتصادية، مجلة علمية محكمة نصف سنوية تصدر عن كلية الإقتصاد، المجلد الثاني، العدد 3، جامعة عمر المختار، ليبيا، سنة 2013.

العياشي زرار وأخرون ، مقال عن أهمية محاسبة الموارد البشرية كمنهج لقياس قيمة خدمات الموارد البشرية، المجلة العربية للدراسات الإدارية والإقتصادية، المركز العربي للدراسات والبحوث، السعودية 2014، العدد 5.

مصعب محمد زهير الدوبك، عمر محمد النبتيتي، أثر القياس المحاسبي للموارد البشرية على مستوى الإفصاح في القوائم المالية للشركات الصناعية المدرجة في سوق عمان الدولي، عمان، الاردن، 2014 . كمال حسن جمعة، محاسبة الموارد البشرية، منهج جديد لقياس قيمة الخدمات، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية، العدد 18، 2008.

مجلة الباحث، دورية أكاديمية محكمة، العدد السادس، ورقلة، 2008.

مصطفى بن نوي، محمد عجيلة، أهمية العنصر البشري في المؤسسة الاقتصادية وسبل تطويره، منظور محاسبي، مجلة الواحات للبحوث والدراسات العدد 7 كلية العلوم الاقتصادية التسيير والعلوم التجارية جامعة غرداية، 2009.

ثانيا:المراجع باللغة الأجنبية:

HOD-MBA st.ann's 'A study on human resource accounting methods and practices in India ' ,
reserch scholor department of commerce and business administration Acharaya Nagarjuna
university, Guntur , international journal of social science & interdisciplinary research ' , vol. 2
(4), april (2013), p4

ثالثا:المواقع الإلكترونية:

<http://www.bayt.com/ar/specialties/2017/03/15:26.03>

الملحق رقم 1:

الإستبيان (الإستمارة)

أخي الكريم، أختي الكريمة

تحية طيبة وبعد:

تقوم الطالبة بصدد إعداد مذكرة ماستر أكاديمي في العلوم الاقتصادية والتجارية والتسيير حول: سبل تطبيق محاسبة الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية -دراسة ميدانية" مؤسسة أنابيب الحلزونية ALFA PIPE "بولاية غرداية كما نرجو التفضل بالإجابة بدقة على الأسئلة التالية:

وذلك بوضع اشارة (X) في الخانة التي توافق رأيكم كمساعدة منكم في إنجاح هذه الدراسة.

علما بأن إجاباتكم بشكل سري وجماعي وهذا لغايات وأغراض البحث العلمي فحسب، وستوضع نتائج الدراسة تحت تصرفاتكم متى شئتم وليس مطلوب منك ذكر اسمك أو عنوانك، شاكرة لكم سلفا جهودكم المباركة وحسن تعاونكم معنا.

المشرف: محمد عجيبة

الطالبة: بن شعاعة هاجر

البريد الإلكتروني: Hadjerdz47@gmail.com

القسم الأول: البيانات الشخصية:

الجنس: ذكر () أنثى ()

الوظيفة: محاسب لدى المؤسسة () إداري () رئيس قسم () رئيس مصلحة () موظف ()

الفئة العمرية: أقل من 25 سنة () 26-40 سنة () 40 سنة فأكثر ()

الدرجة العلمية: ثانوي فأقل () بكالوريا () جامعي () دراسات عليا ()

سنوات الخبرة: اقل من 5 سنوات () 6-10 سنوات () 11-15 سنة () 16 سنة فأكثر ()

القسم الثاني: منطلقات وأبجديات محاسبة الموارد البشرية

الرقم	العـبارة	نعم	لا
1	هل لديك معلومات عن محاسبة الموارد البشرية؟		
2	هل طالعت يوماً بحثاً أو مقالاً يتحدث عن محاسبة الموارد البشرية؟		
3	هل فكرت بتسجيل بدورات تكوينية بمحاسبة الموارد البشرية؟		
4	هل ناقشت موضوعاً لمحاسبة الموارد البشرية؟		

القسم الثالث: متطلبات ومرتكزات محاسبة الموارد البشرية

الرقم	العـبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
01	يركز الأدب المحاسبي على مفاهيم وطرق محاسبة الموارد البشرية التي تعد أهم الأصل في المؤسسات الاقتصادية.					
02	تحديد قياس تكلفة وقيمة الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية من خلال الطاقة الإنتاجية التي يوفرها.					
03	إعداد برامج تدريبية اللازمة لرفع كفاءات مهارات وقدرات أفراد					
04	إعداد دورات تكوينية وتحسيسية لمحاسبة الموارد البشرية ودورها في المؤسسة الاقتصادية					
05	تتيح محاسبة الموارد البشرية الفرصة للإدارة في توظيف وإختيار العمال المناسبين.					
06	نتيجة زيادة التقدم التكنولوجي زاد من حاجة الأفراد لتعلم وتدريب وإكتساب المهارات التي تزيد من قيمة رأس المال البشري.					

القسم الرابع: مشاكل ومعوقات محاسبة الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية

الرقم	العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
01	إن المؤسسات ليس لها الحق الملكية قانوني ل محاسبة عن الموارد البشرية كي تبرر معاملتها كأصل من أصول					
02	صعوبة توفير عنصر الموضوعية في قياس تكلفة الموارد البشرية لأن ذلك يتطلب اعتماد طرق وأساليب محاسبية معقدة قد يصعب الوصول إليها					
03	العمر الإنتاجي للموظفين صعب التقدير نظرا لنقص الأساليب المحاسبية التي تقيس ذلك.					
04	بيئة المؤسسات يوفر الجو المناسب لتطبيق محاسبة الموارد البشرية.					
05	لا يعيق الهيكل التنظيمي يحدد بمهام ومسؤوليات محاسبة الموارد البشرية.					
06	التنظيم الغير الرسمي مشكل أساسي في إنتقاء الموظفين ذو كفاءات العالية					

شكرا على تعاونكم

الجنس

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	ذكر	66	95,7	95,7	95,7
	أنثى	3	4,3	4,3	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

الوظيفة

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	محاسب	31	44,9	44,9	44,9
	إداري	23	33,3	33,3	78,3
	قسم رئيس	6	8,7	8,7	87,0
	تنفيذي عون	8	11,6	11,6	98,6
	مدقق	1	1,4	1,4	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

الفئة العمرية

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	سنة 25 من أقل	30	43,5	43,5	43,5
	سنة 40 الى 26 من	32	46,4	46,4	89,9
	فاكثر سنة 40	7	10,1	10,1	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

درجة علمية

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide				
فأقل ثانوي	14	20,3	20,3	20,3
بكالوريا	28	40,6	40,6	60,9
جامعي	16	23,2	23,2	84,1
عليا دراسات	10	14,5	14,5	98,6
5,00	1	1,4	1,4	100,0
Total	69	100,0	100,0	

سنوات الخبرة

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide				
فأقل ثانوي	19	27,5	27,5	27,5
سنوات 10 الى 6 من	30	43,5	43,5	71,0
سنة 15 الى 11 من	14	20,3	20,3	91,3
فأكثر 16 من	6	8,7	8,7	100,0
Total	69	100,0	100,0	

الملحق 03:

هل لديك معلومات حول محاسبة الموارد البشرية

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	نعم	39	56,5	56,5	56,5
	لا	30	43,5	43,5	100,0
Total		69	100,0	100,0	

هل طالعت يوما بحثا أو مقالا يتحدث عن محاسبة الموارد البشرية

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	نعم	38	55,1	55,1	55,1
	لا	31	44,9	44,9	100,0
Total		69	100,0	100,0	

هل فكرت بتسجيل دورات تكوينية لمحاسبة الموارد البشرية

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	نعم	16	23,2	23,2	23,2
	لا	53	76,8	76,8	100,0
Total		69	100,0	100,0	

هل ناقشت يوما موضوعا لمحاسبة الموارد البشرية

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	نعم	18	26,1	26,1	26,1
	لا	51	73,9	73,9	100,0
Total		69	100,0	100,0	

Statistiques descriptives

	N	Moyenne	Ecart type
يركز الأدب المحاسبي على مفاهيم وطرق محاسبة الموارد البشرية التي تعد أهم أصل في المؤسسات الاقتصادية	69	2,8986	1,36279
تحديد وقياس قيمة الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية من خلال الطاقة الإنتاجية التي توفرها	69	3,0725	1,40711
إعداد برامج تدريبية الازمة لرفع كفاءات ومهارات وقدرات الأفراد	69	3,1739	1,31682
إعداد دورات تكوينية وتحسيسية لمحاسبة الموارد البشرية ودورها في المؤسسة	69	3,2754	1,35997
تتيح محاسبة الموارد البشرية الفرصة للإدارة في توظيف إختيار العمال المناسبين	69	2,9565	1,52850
نتيجة وزيادة لتقدم التكنولوجي زاد من حاجة الأفراد لتعلم وتدريب وإكتساب المهارات التي تزيد من قيمة رأس مال البشري	69	3,2899	1,30724
N valide (liste)	69		

صعوبة توفير عنصر الموضوعية في قياس تكلفة الموارد البشرية لأن ذلك يتطلب اعتماد طرق وأساليب محاسبة معقدة قد يصعب الوصول إليها

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide موافق بشدة	13	18,8	18,8	18,8
موافق	17	24,6	24,6	43,5
محايد	2	2,9	2,9	46,4
غير موافق	31	44,9	44,9	91,3
غير موافق بشدة	6	8,7	8,7	100,0
Total	69	100,0	100,0	

العمر الإنتاجي للموظفين صعب التقدير نظرا لنقص الأساليب المحاسبية التي تقيس ذلك

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide بشدة موافق	13	18,8	18,8	18,8
موافق	15	21,7	21,7	40,6
محايد	3	4,3	4,3	44,9
موافق غير	34	49,3	49,3	94,2
بشدة موافق غير	4	5,8	5,8	100,0
Total	69	100,0	100,0	

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,658	16

لا يعيق الهيكل يحدد بمهام ومسؤوليات محاسبة الموارد البشرية

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide موافق بشدة	17	24,6	24,6	24,6
موافق	24	34,8	34,8	59,4
محايد	1	1,4	1,4	60,9
غير موافق	18	26,1	26,1	87,0
غير موافق بشدة	9	13,0	13,0	100,0
Total	69	100,0	100,0	

التنظيم الغير الرسمي مشكل أساسي في إنتقاء الموظفين ذو كفاءات العالية

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide بشدة موافق	14	20,3	20,3	20,3
موافق	19	27,5	27,5	47,8
محايد	8	11,6	11,6	59,4
موافق غير	19	27,5	27,5	87,0
بشدة موافق غير	9	13,0	13,0	100,0
Total	69	100,0	100,0	

Statistiques descriptives

	N	Moyenne	Ecart type
إن للمؤسسات ليس لها الحق الملكية قانوني لمحااسبة الموارد البشرية كي تيرر معاملتها كأصل من الأصول	69	3,2174	1,35982
صعوبة توفير عنصر الموضوعية في قياس تكلفة الموارد البشرية لأن ذلك يتطلب إعتقاد طرق وأساليب محاسبة معقدة قد يصعب الوصول إليها	69	3,0000	1,35038
العمر الإنتاجي للموظفين صعب التقدير نظرا لنقص الأساليب المحاسبية التي تقيس ذلك	69	3,0145	1,31163
بيئة المؤسسات توفر الجو المناسب لتطبيق محاسبة الموارد البشرية	69	3,1304	1,28238
لا يعيق الهيكل يحدد بمهام ومسؤوليات محاسبة الموارد البشرية	69	2,6812	1,42965
التنظيم الغير الرسمي مشكل أساسي في إنتقاء الموظفين ذو كفاءات العالية	69	2,8551	1,37494
N valide (liste)	69		

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,633	10

إن للمؤسسات ليس لها الحق الملكية قانوني لمحاسبة الموارد البشرية كي تبرر معاملتها كأصل من الأصول

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide غير موافق بشدة	9	13,0	13,0	13,0
غير موافق	16	23,2	23,2	36,2
محايد	9	13,0	13,0	49,3
موافق	21	30,4	30,4	79,7
موافق بشدة	14	20,3	20,3	100,0
Total	69	100,0	100,0	

صعوبة توفير عنصر الموضوعية في قياس تكلفة الموارد البشرية لأن ذلك يتطلب اعتماد طرق وأساليب محاسبة معقدة قد يصعب

الوصول إليها

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide بشدة غير موافق	13	18,8	18,8	18,8
غير موافق	17	24,6	24,6	43,5
محايد	2	2,9	2,9	46,4
موافق	31	44,9	44,9	91,3
بشدة موافق	6	8,7	8,7	100,0
Total	69	100,0	100,0	

العمر الإنتاجي للموظفين صعب التقدير نظرا لنقص الأساليب المحاسبية التي تقيس ذلك

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide غير موافق بشدة	13	18,8	18,8	18,8
غير موافق	15	21,7	21,7	40,6
محايد	3	4,3	4,3	44,9
موافق	34	49,3	49,3	94,2
موافق بشدة	4	5,8	5,8	100,0
Total	69	100,0	100,0	

بيئة المؤسسات توفر الجو المناسب لتطبيق محاسبة الموارد البشرية

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide بشدة غير موافق	10	14,5	14,5	14,5
موافق غير	16	23,2	23,2	37,7
محايد	4	5,8	5,8	43,5
موافق	33	47,8	47,8	91,3
بشدة موافق	6	8,7	8,7	100,0
Total	69	100,0	100,0	

لا يعيق الهيكل يحدد بمهام ومسؤوليات محاسبة الموارد البشرية

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide غير موافق بشدة	17	24,6	24,6	24,6
غير موافق	24	34,8	34,8	59,4
محايد	1	1,4	1,4	60,9
موافق	18	26,1	26,1	87,0
موافق بشدة	9	13,0	13,0	100,0
Total	69	100,0	100,0	

تحديد وقياس قيمة الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية من خلال الطاقة الإنتاجية التي توفرها

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	بشدة موافق	12	17,4	17,4
	موافق	17	24,6	42,0
	محايد	6	8,7	50,7
	موافق غير	22	31,9	82,6
	بشدة غير موافق	12	17,4	100,0
Total		69	100,0	100,0

إعداد برامج تدريبية الازمة لرفع كفاءات ومهارات وقدرات الأفراد

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	بشدة موافق	9	13,0	13,0
	موافق	17	24,6	37,7
	محايد	6	8,7	46,4
	موافق غير	27	39,1	85,5
	بشدة موافق غير	10	14,5	100,0
Total		69	100,0	100,0

تتيح محاسبة الموارد البشرية الفرصة للإدارة في توظيف إختيار العمال المناسبين

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	بشدة موافق	21	30,4	30,4
	موافق	8	11,6	42,0
	محايد	3	4,3	46,4
	موافق غير	27	39,1	85,5
	بشدة موافق غير	10	14,5	100,0
Total		69	100,0	100,0

نتيجة وزيادة لتقدم التكنولوجيا زاد من حاجة الأفراد لتعلم وتدريب واكتساب المهارات التي تزيد من قيمة رأس مال البشري

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide بشدة موافق	8	11,6	11,6	11,6
موافق	18	26,1	26,1	37,7
محايد	1	1,4	1,4	39,1
موافق غير	32	46,4	46,4	85,5
بشدة موافق غير	10	14,5	14,5	100,0
Total	69	100,0	100,0	