

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد الصديق بن يحيى - جيجل -



كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
قسم العلوم المالية والمحاسبة
العنوان

مدى إمكانية تطبيق محاسبة الموارد البشرية في الجامعات

دراسة حالة جامعة محمد الصديق بن يحيى - جيجل

مذكرة مقدمة استكمالاً لمتطلبات نيل شهادة الماستر في علوم المالية والمحاسبة
تخصص: محاسبة وجباية معمقة

إشراف الدكتور:

هشام بورمة

إعداد الطالبتين:

- مسعودة خن

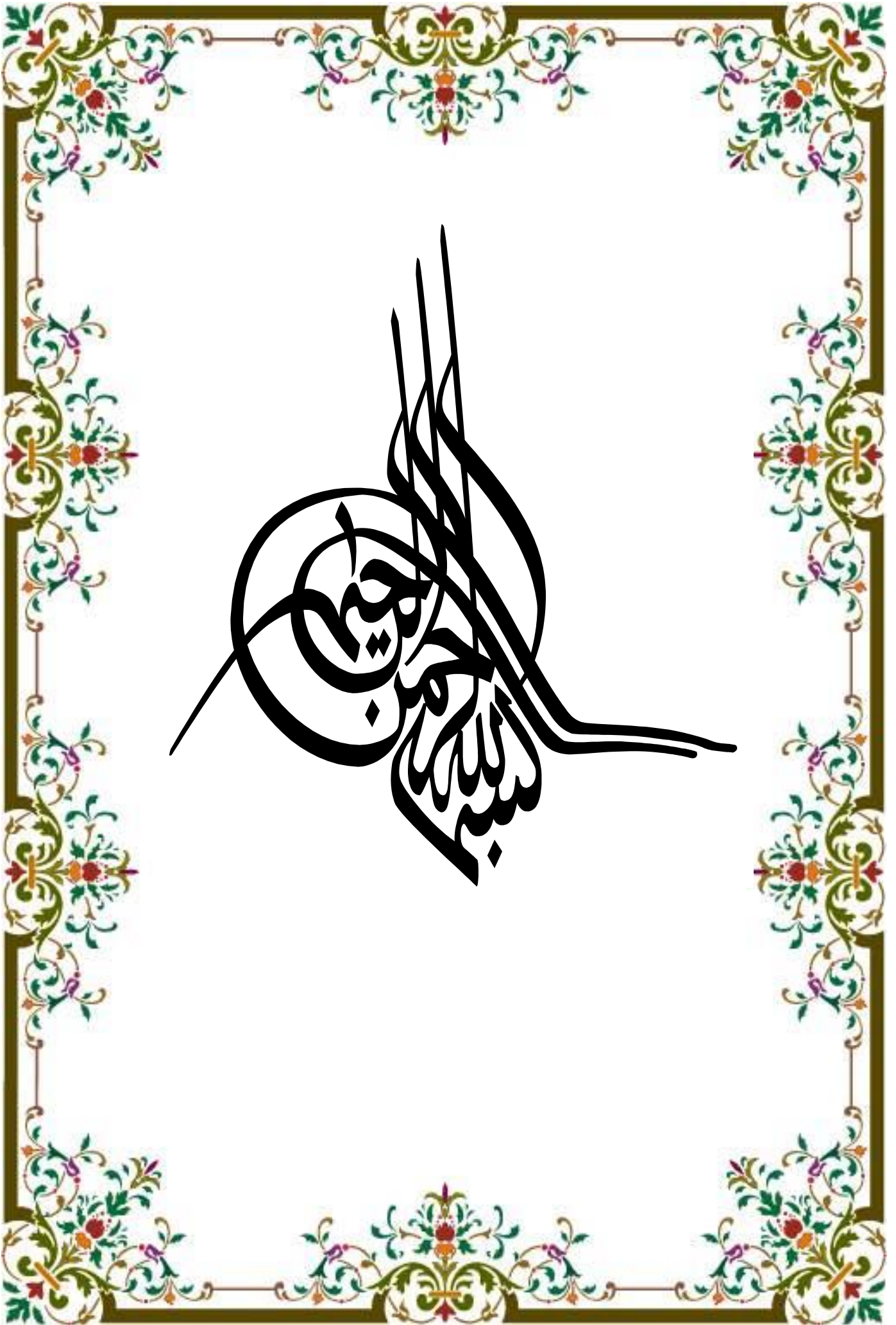
- ابتسام جامع

لجنة المناقشة:

رئيساً	جامعة جيجل	أ/ سليمان بن بخمة
مشرفاً ومقرراً	جامعة جيجل	د/ هشام بورمة
مناقشاً	جامعة جيجل	أ/ عمران بوريب

السنة الجامعية: 2017-2018

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



شكر و عرفان

الحمد والشكر لله عز وجل على عظيم نعمه التي لا تُنفذ وعلى فضله وكرمه الذي لا يرد،
والصلاة والسلام على الهادي البشير سيدنا محمد عليه أفضل الصلاة والتسليم .

نشكر الله سبحانه وتعالى الذي وفقنا وأعاننا على إتمام هذه الدراسة

ولأن حسن السجية يوجب إبداء التحية، نحى أستاذنا المشرف الدكتور "بورمة هشام"، على
تواضعه وسمو أخلاقه التي نهلنا منها مثلما نهلنا من علمه ما شاء الله أن ننهل، ونشكره على
ما قدمه لنا من يد المساعدة والعون لإنجاز هذا العمل عبر تشجيعه لنا من خلال توجيهاته
التي ما فتئ يمدنا بها عبر مختلف مراحل هذا العمل.

فخالص شكرنا و عرفاننا لك أستاذنا الفاضل.

كما نعرب أيضا عن كل العرفان والإمتنان لكل أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية
وعلوم التسيير، نخص بالذكر منهم أساتذة قسم علوم المالية والمحاسبة، نخص بالذكر منهم
أستاذنا الفاضل " عمران بوريب".

إلى كل من ساعدنا من قريب أو من بعيد في إنجاز هذا العمل المتواضع

فشكرا لكم جميعا...

إهداء

الحمد الذي وفقنا لهذا ولم نكن لنصل إليه لو لا فضل الله علينا

إلى والدينا الكريمين ...

إلى والدينا الكريميتين ...

إلى إخواننا وأخواتنا ...

إلى كل الأهل والأصدقاء...

إلى كل أساتذتنا الكرام ...

إلى جميع طلبة محاسبة وجباية معمقة دفعة 2018...

نهدي عملنا المتواضع هذا

...

مسةودة

ابنسام



فهرس المحتويات

	بسمة
	شكر و عرفان
	إهداء
	الملخص
	الفهرس
	قائمة الأشكال
	قائمة الجداول
	قائمة الملاحق
أ- ث	مقدمة
	الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية لمحاسبة الموارد البشرية
06	تمهيد
07	المبحث الأول: أساسيات حول المحاسبة والموارد البشرية
07	أولاً- الإطار المفاهيمي للمحاسبة
07	1- نشأة ومراحل تطور المحاسبة
08	2- أسباب تطور المحاسبة
09	3- مفهوم المحاسبة
10	4- أهداف المحاسبة
11	ثانياً- الإطار المؤسسي للمحاسبة
11	1- وظائف المحاسبة
11	2- فروع المحاسبة
13	3- فروض المحاسبة
13	4- مبادئ المحاسبة
14	ثالثاً- الإطار المفاهيمي للموارد البشرية
15	1- مفهوم الموارد البشرية
16	2- أسباب زيادة الاهتمام بالموارد البشرية

16	3- مصادر الحصول على الموارد البشرية
17	رابعاً- الإطار المؤسسي للموارد البشرية
17	1- تطور إدارة الموارد البشرية
18	2- مفهوم إدارة الموارد البشرية
18	3- أهداف إدارة الموارد البشرية
19	4- وظائف إدارة الموارد البشرية
20	المبحث الثاني: أساسيات حول محاسبة الموارد البشرية
20	أولاً- الإطار المفاهيمي لمحاسبة الموارد البشرية
20	1- مراحل تطور محاسبة الموارد البشرية
21	2- أسباب ظهور محاسبة الموارد البشرية
22	3- مفهوم محاسبة الموارد البشرية
24	4- أهداف محاسبة الموارد البشرية
24	ثانياً- الإطار المؤسسي لمحاسبة الموارد البشرية
24	1- وظائف محاسبة الموارد البشرية
24	2- تأصيل الموارد البشرية
26	3- فروض محاسبة الموارد البشرية
26	4- مبادئ محاسبة الموارد البشرية
27	5- محاسبة الموارد البشرية كنظام للمعلومات
28	ثالثاً- الإطار العملي لمحاسبة الموارد البشرية
28	1- إطفاء الموارد البشرية
29	2- المعالجة المحاسبية للموارد البشرية
30	3- القياس المحاسبي للموارد البشرية
35	4- مزايا تطبيق محاسبة الموارد البشرية
36	5- صعوبات ومعوقات تطبيق محاسبة الموارد البشرية
36	المبحث الثالث: الأدبيات والدراسات السابقة
36	أولاً- الدراسات العربية
40	ثانياً- الدراسات الأجنبية
43	خلاصة الفصل

	الفصل الثاني: الدراسة الميدانية
45	تمهيد
46	المبحث الأول: تقييم المؤسسة محل الدراسة
46	أولاً- نبذة تاريخية عن جامعة جيجل
47	ثانياً- أهداف جامعة جيجل
47	ثالثاً- مهام جامعة جيجل
47	رابعاً- الهيكل التنظيمي لجامعة جيجل
51	المبحث الثاني: منهجية الدراسة الميدانية
51	أولاً- مجتمع وعينة الدراسة
51	ثانياً- أداة الدراسة
52	ثالثاً- أساليب المعالجة الإحصائية
52	رابعاً- صدق الاستمارة
57	خامساً- ثبات الاستمارة باستخدام طريقة ألفا كرونباخ
58	المبحث الثالث: نتائج التحليل الإحصائي واختبار الفرضيات
58	أولاً- تحليل البيانات الشخصية لعينة الدراسة
60	ثانياً- التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة
69	ثالثاً- اختبار فرضيات الدراسة
80	خلاصة الفصل
82	الخاتمة
86	قائمة المراجع
93	الملاحق

قائمة الجداول

قائمة الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
51	عدد الاستثمارات الموزعة	01
52	مقياس ليكرت الخماسي	02
53	قياس صدق الاتساق الداخلي لفقرات المحور الأول	03
54	قياس صدق الاتساق الداخلي لفقرات المحور الثاني	04
55	قياس صدق الاتساق الداخلي لفقرات المحور الثالث	05
56	قياس صدق الاتساق الداخلي لفقرات المحور الرابع	06
57	الصدق البنائي لمحاور الدراسة	07
57	ثبات الاستثمارة باستخدام طريقة ألفا كرونباخ	08
58	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الجنس	09
58	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب العمر	10
59	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي	11
59	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة	12
60	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المسمى الوظيفي	13
61	جدول التوزيع لمقياس ليكرت	14
61	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات المحور الأول	15
63	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات المحور الثاني	16
65	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات المحور الثالث	17
67	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات المحور الرابع	18
69	نتائج اختبار الفرضية الأولى	19
70	نتائج اختبار الفرضية الثانية	20
70	نتائج اختبار الفرضية الثالثة	21
71	نتائج اختبار الفرضية الرابعة	22
72	نتائج اختبار الفرضية الفرعية الأولى للفروق تعزى إلى الجنس	23

قائمة الجداول

72	نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي للفرضية الفرعية الثانية للفروق تعزى إلى العمر	24
74	نتائج اختبار شيفيه للفروق المتعددة بين المتوسطات حسب العمر	25
74	نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي للفرضية الفرعية الثالثة للفروق تعزى إلى المؤهل العلمي	26
75	نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي للفرضية الفرعية الرابعة للفروق تعزى إلى سنوات الخبرة	27
77	نتائج اختبار شيفيه للفروق المتعددة بين المتوسطات حسب سنوات الخبرة	28
77	نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي للفرضية الفرعية الخامسة للفروق تعزى إلى المسمى الوظيفي	29
78	نتائج اختبار شيفيه للفروق المتعددة بين المتوسطات حسب المسمى الوظيفي	30



قائمة الأشكال

قائمة الأشكال

رقم الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
31	التكاليف الفعلية للمورد البشري حسب نموذج فلامهولتز (<i>Flamholtz</i>)	01
48	الهيكل التنظيمي لجامعة محمد الصديق بن يحيى - جيجل	02

الصفحة	عنوان الملحق	رقم الملحق
93	استمارة الدراسة	01
97	قائمة المحكمين	02
98	معامل الارتباط <i>Pearson</i> لمحاور الدراسة	03
99	معامل الارتباط <i>Pearson</i> لجميع المحاور	04
100	معامل الثبات ألفا كرونباخ <i>Alpha cronbach</i>	05
101	وصف متغيرات الدراسة حسب المتغيرات الشخصية	06
102	التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة	07
102	اختبار T للعينة الواحدة <i>Test T pour échantillon unique</i>	08
103	اختبار الفروقات	09



يعتمد أي مشروع من المشاريع الاقتصادية في تحقيق أهدافه بدرجة كبيرة على كفاءة وفعالية الموارد البشرية العاملة بها باعتبارها المورد الحقيقي لأي منشأة كانت وخاصة الخدمة منها، وتبقى الموارد المادية ما هي إلا عوامل مساعدة على ذلك، ويمثل الإنسان العنصر الحاسم في تحقيق الكفاءة الإنتاجية والربحية من خلال المهارات التي يتمتع بها ورغبته المتواصلة في العمل والتطوير.

فالمشروع ينفق أموالاً طائلة في استقطاب واختيار وتعيين وتدريب العاملين وغيرها، فلماذا أصبح من الضروري معاملة هذه النفقات كاستثمارات تنفق من أجل تكوين أصول للمنشأة تتوقع أن تحصل عن طريقها على منافع مستقبلية، وهذا ما ساهم في بروز مفهوم محاسبة الموارد البشرية نتيجة إدراك أهمية الأفراد في المنشآت باعتبارهم موارد منتجة.

وتعتبر الجامعات من المنشآت الخدمية التي تعتمد بشكل أساسي على الموارد البشرية، فهي تهتم بكافة البيانات التي تتعلق بهذه الموارد لكي تستفيد منها في تحقيق الأداء الأمثل لها، وهذا عن طريق اعتماد محاسبة الموارد البشرية وتطبيق المبادئ التي تحكمها.

• مشكلة الدراسة

تعد جامعة محمد الصديق بن يحيى -جيجل* إحدى مؤسسات التعليم العالي في الجزائر والتي تلعب دوراً مهماً في تطوير المجتمع المحلي على غرار الجامعات الأخرى وهذا بالاعتماد على الموارد البشرية التي تمتلكها والاهتمام بها، وعلى ضوء هذا جاءت هذه الدراسة لمعالجة التساؤل التالي:

ما مدى إمكانية تطبيق محاسبة الموارد البشرية في جامعة جيجل؟

وللإجابة على مشكلة الدراسة وانطلاقاً من التساؤل الرئيسي يمكن الاستعانة بالأسئلة الفرعية

التالية:

- هل هناك وعي وإدراك بأهمية تطبيق محاسبة الموارد البشرية في جامعة جيجل؟
- هل توجد دوافع ومبررات لتطبيق محاسبة الموارد البشرية في جامعة جيجل؟
- ما مدى تلبية النظام المحاسبي المطبق في الجامعة لإمكانية تطبيق محاسبة الموارد البشرية؟
- هل توجد صعوبات ومعوقات تحول دون تطبيق محاسبة الموارد البشرية في جامعة جيجل؟

* سنكتفي بذكر جامعة جيجل اختصاراً لتسمية جامعة محمد الصديق بن يحيى -جيجل.

• فرضيات الدراسة

وللإجابة على التساؤلات المطروحة قمنا بصياغة الفرضيات التالية:

- الفرضية الأولى: لا يوجد وعي وإدراك بأهمية تطبيق محاسبة الموارد البشرية في جامعة جيجل؛
- الفرضية الثانية: لا توجد دوافع ومبررات لتطبيق محاسبة الموارد البشرية في جامعة جيجل؛
- الفرضية الثالثة: النظام المحاسبي المطبق في جامعة جيجل لا يلبي إمكانية تطبيق محاسبة الموارد البشرية فيها؛
- الفرضية الرابعة: لا توجد صعوبات ومعوقات تحول دون تطبيق محاسبة الموارد البشرية في جامعة جيجل؛
- الفرضية الخامسة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين وجهات نظر أفراد عينة الدراسة تعزى إلى السمات الشخصية (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المسمى الوظيفي) حول إمكانية تطبيق محاسبة الموارد البشرية في جامعة جيجل عند مستوى الدلالة 0.05.

• أهداف الدراسة

نسعى من خلال دراستنا لهذا الموضوع بشكل عام لتحقيق الأهداف التالية:

- بيان أهمية تطبيق محاسبة الموارد البشرية؛
- التعرف على دوافع ومبررات تطبيق محاسبة الموارد البشرية؛
- التعرف على الفروض والمبادئ اللازمة لتطبيق محاسبة الموارد البشرية؛
- استعراض أهم نماذج قياس تكاليف الموارد البشرية؛
- استعراض أهم الصعوبات والمعوقات التي تواجه تطبيق محاسبة الموارد البشرية.

• أهمية الدراسة

تأتي أهمية الدراسة مع تزايد الاهتمام بالموارد البشرية حيث تعد الركيزة الأساسية في الجامعات، خصوصا مع زيادة العاملين فيها نظرا لتوسع هياكلها، مما أدى إلى ضرورة القياس والإفصاح عن تكلفة هذه الموارد، وباعتبار موضوع محاسبة الموارد البشرية كأحد الفروع الحديثة للمحاسبة فإنه يعتبر ذا أهمية بالغة بالنسبة للمنشآت عامة والجامعات خاصة، حيث ستعود هذه الدراسة بالنفع على الجامعات من

خلال تبيان أسس محاسبة الموارد البشرية والمنفعة من تطبيقها هذا من جهة، ومن جهة أخرى تعود بالنفع على الباحثين المستقبليين كمصدر أولي وتمهيدي لإجراء المزيد من البحوث في هذا المجال.

• أسباب اختيار موضوع الدراسة

تعود أسباب اختيارنا لهذا الموضوع إلى:

- كون محاسبة الموارد البشرية موضوعا حديثا في الميدان العلمي خصوصا تطبيقه في الجامعات؛
- الرغبة في فهم هذا الموضوع والتعمق والتحكم فيه أكثر وضبط مفاهيمه؛
- قلة الدراسات السابقة حول هذا الموضوع في جامعة جيجل؛
- حاجة الجامعات إلى إتباع أساليب علمية تمكنها من القياس والإفصاح عن تكاليف مواردها البشرية والتحكم فيها مما يساعد في تطورها.

• حدود الدراسة

تمثلت الحدود المكانية والزمانية لهذه الدراسة فيما يلي:

- الحدود المكانية: تم تطبيق هذه الدراسة في جامعة جيجل، على مستوى دائرتي الميزانية والمحاسبة ومصالحة المستخدمين؛
- الحدود الزمانية: تم إجراء هذه الدراسة في السداسي الثاني من الموسم الجامعي 2017-2018.

• منهجية الدراسة

اختبارا للفرضيات السابقة ونظرا لتعدد الجوانب المتعلقة بإشكالية هذه الدراسة، اقتضت طبيعة وخصوصية الموضوع التعامل مع عدة مناهج بطريقة متكاملة ومتناسقة من أجل الإلمام بموضوع الدراسة، حيث تم استخدام المنهج الوصفي في الفصل الأول، من خلال وصف واستعراض الإطار النظري لمحاسبة الموارد البشرية، وعرض الدراسات السابقة للموضوع بالاعتماد على المنهج الاستقرائي.

أما الفصل التطبيقي فقد اعتمدنا فيه على المنهج التحليلي، بالاعتماد على برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) *Statistical Package For Social Science* في تحليل نتائج الاستمارة التي تم توزيعها على عينة الدراسة.

• هيكل الدراسة

قصد الإلمام بمختلف جوانب موضوع الدراسة تم اعتماد خطة تشتمل على مقدمة، وفصلين أحدهما نظري والآخر تطبيقي وخاتمة.

خصصنا الفصل الأول للجانب النظري حيث تم تقسيمه إلى ثلاثة أجزاء، فوردت في الجزء الأول أساسيات حول المحاسبة والموارد البشرية، أما الجزء الثاني فتضمن محاسبة الموارد البشرية، وقد خصص الجزء الثالث للدراسات السابقة والتي تناولت موضوع محاسبة الموارد البشرية.

أما الفصل الثاني فقد تناولنا فيه الجانب التطبيقي للدراسة الميدانية، حيث تم تقسيم محتواه إلى أربعة أجزاء، فالجزء الأول تضمن تقديمًا للمؤسسة محل الدراسة والمتمثلة في جامعة جيجل، أما الجزء الثاني فقد تناول الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية وذلك بعد إعداد استمارة خصيصًا لذلك، وفي نهاية هذا الفصل قمنا بالتحليل الإحصائي واختبار فرضيات الدراسة.

وفي ختام دراستنا تطرقنا إلى العديد من النتائج النظرية والتطبيقية التي توصلنا إليها، وتطبيق مجموعة من التوصيات واقتراح بعض المواضيع المتعلقة بموضوع دراستنا والتي يمكن البحث فيها مستقبلاً.

• صعوبات الدراسة

في إطار إعداد دراستنا هذه واجهتنا عدة صعوبات من أهمها:

- كون البحث من المواضيع الحديثة زاد من صعوبة الحصول على المعلومات من المصادر المتاحة؛
- عدم تعاون بعض موظفي مصلحتي الميزانية والمحاسبة في تزويدنا بالمعلومات اللازمة التي تساعدنا في الدراسة.

الفصل الأول:

الأدبيات النظرية

والتطبيقية

لمحاسبة الموارد

البشرية

تمهيد

أصبحت الموارد البشرية تمثل عنصراً شديداً الأهمية في قياس قيمة المنشأة بعدما كانت تستمد قيمتها من أصولها المعروضة في الميزانية كالمباني والمعدات وغيرها، كون ذلك يمثل انعكاساً حقيقياً لقيمتها، وقد ظهرت في الآونة الأخيرة دعوات للاهتمام بمحاسبة الموارد البشرية، والتي تسعى إلى إيجاد قيمة معبرة لهذه الموارد مع إثبات التغيرات التي تطرأ في قيمتها شأنها في ذلك شأن الأصول الثابتة، واقتضت الحاجة إلى ضرورة البحث عن المقومات والأسس الواجب توفرها لتطبيق هذا النوع من المحاسبة خاصة في ظل بيئة اقتصادية واجتماعية تتميز بازدياد الحاجة المستمرة للعنصر البشري.

وللإلمام أكثر بهذا الموضوع ارتأينا تقسيم هذا الفصل إلى ثلاث مباحث كما يلي:

- المبحث الأول: أساسيات حول المحاسبة والموارد البشرية
- المبحث الثاني: أساسيات حول محاسبة الموارد البشرية
- المبحث الثالث: الدراسات السابقة لمحاسبة الموارد البشرية

المبحث الأول: أساسيات حول المحاسبة والموارد البشرية

للمحاسبة أهمية بالغة في حياة الإنسان وهو الأمر الذي يبرز وجودها منذ القدم واحتياج الإنسان إليها في تنظيم شؤونه الاقتصادية، وللتعرف على المحاسبة أكثر لا بد من تحديد مختلف المراحل التي مرت بها إلى أن وصلت إلى الشكل الذي هي عليه في الوقت الحاضر وكذا تبيان أهم العوامل التي ساعدت على تطورها ومفهومها، وكذا الفروض والمبادئ التي تقوم عليها.

أولاً- الإطار المفاهيمي للمحاسبة

1- نشأة ومراحل تطور المحاسبة

للمحاسبة جذور عميقة في التاريخ، حيث كان لها وجود في عصور ما قبل الميلاد بل أكثر من ذلك، يمكن القول بوجود المحاسبة وبأبسط صورها في كل الحضارات القديمة، كالأشورية والبابلية والفرعونية واليونانية والرومانية واليمنية، إضافة إلى الحضارة الإسلامية.

إن ظهور الأنظمة العددية وانتشار استخدامها بين الحضارات المختلفة، إضافة إلى استخدام النقود كوسيلة للتبادل التجاري، كل ذلك أدى إلى تنشيط التجارة وظهور الحاجة إلى تدوين المعاملات التجارية، فكانت المحاسبة وسيلة التاجر لتدوين هذه المعاملات، وقد كان دور المحاسبة آنذاك يقتصر على تدوين بعض المعاملات كالمدفوعات أو المعاملات الآجلة مع الغير والمتمثلة في الديون، أما السجلات المحاسبية فعلى الرغم من أنها بدائية ومكتوبة على ألواح من الطوب والقطع الفخارية كما في الحضارة البابلية، أو على أوراق البردي كما في حضارة مصر الفرعونية، إلا أنها كانت تستخدم لأغراض متنوعة منها على سبيل المثال: توثيق المعاملات، الرقابة على التكاليف، وغيرها من الاستعمالات الأخرى لهذه السجلات (النعمي، 2012، ص: 15).

كما أن هناك من يرى أن بذور القيد المزدوج في تسجيل وضبط العمليات المحاسبية، نبتت في النظام المحاسبي الإسلامي كما ورد في كتاب العالم المسلم احمد بن محمد المازندراني المؤلف عام 1363 للميلاد والذي وجد مؤخرًا في مكتبة السليمانية باسطنبول تحت عنوان (المحاسبة والنظم المحاسبية في الدولة الإسلامية). إلا أنه في المحاسبة الحديثة والتي يتم التأريخ لها منذ بداية القرن السادس عشر، فيجمع الباحثون على أن ظهور القيد المزدوج يعد انقلابًا حاسمًا في تاريخ المحاسبة وذكره في الفكر المحاسبي يقترن دائمًا باسم العالم الإيطالي لوكا باشيولي (Luca Pacioli) الذي أصدر أول كتاب في أدبيات المحاسبة تحت عنوان مراجعة عامة في الحساب والهندسة والنسب والتناسب، والذي شرح فيه بالتفصيل طريقة القيد المزدوج واعترف صراحة في مقدمة هذا الكتاب أن لا فضل له في ابتكار هذه الطريقة، بل

كان جل ما قام به هو تفسير أساليب كانت معروفة من قبل، قام بجمعها بعد أن كانت مبعثرة في شكل مخطوطات وهذا ما يعزز أن القيد المزدوج اكتشف أثناء الحضارة الإسلامية وقبل فترة طويلة من ظهور كتاب لوكا باشيولي (الشرفاء، 2014، ص: 08-09).

ومع الدخول في عصر الثورة الصناعية في القرن التاسع عشر بدأت تظهر لاحقا شركات مساهمة كبيرة الحجم، مما أدى إلى فصل ملكية تلك الشركة عن إدارتها وكنتيجة لذلك انبثقت حاجة ملحة إلى إعداد ونشر تقارير مالية عن تلك الشركات تتصف بمصداقية وموثوقية معلوماتها وتقدم للمساهمين باعتبارهم مالكين، وبتعدد وتعقد العمليات الاقتصادية بين الشركات قد جعل من الضروري إيجاد وتحسين مداخل التقرير عن المعلومات المحاسبية، وفي عصرنا الحالي عصر المعلوماتية أصبحت خدمات إنتاج وتوصيل المعلومات منتجات واسعة الانتشار والطلب عليها في تزايد مستمر، ويلعب نظام المعلومات المحاسبية دورا محوريا في خدمة متخذي القرارات، وهذا ما جعل استخدام الكمبيوتر باعتباره معالجا للمعلومات ضرورة لا غنى عنها في عالم المحاسبة (حنان و البلداوي، 2009، ص: 28-29).

2- أسباب تطور المحاسبة

يمكن حصر أهم العوامل والأسباب التي ساهمت في تطور المحاسبة كما يلي (النتيب، 2004، ص: 31-33):

- ظهور الدولة وانقسام المجتمع إلى طبقات وفئات اجتماعية؛
- حصول فائض في الإنتاج الزراعي أدى إلى خلق نشاط التبادل التجاري؛
- دور الحضارات القديمة في تطور الفكر المحاسبي؛
- أهمية ودور الحضارة الإسلامية على تطور الفكر المحاسبي،
- ظهور النقود كوسيلة أو كأداة للقياس والدفع والمبادلة ومخزن للقيم؛
- انفصال الملكية عن الإدارة في شركات الأموال؛
- دور وتأثير التجارة العالمية على تطور الفكر المحاسبي؛
- ظهور أنشطة اقتصادية جديدة ونظام القيد المزدوج؛
- دور المنظمات المهنية والجمعيات العلمية في مجال المحاسبة؛
- آثار الثورة الصناعية على تطور الفكر المحاسبي؛
- آثار الأزمة الاقتصادية العالمية الأولى على تطور الفكر المحاسبي؛
- نشوء التكتلات الاقتصادية والمحلية، الإقليمية والدولية؛
- صدور العديد من التشريعات والقوانين واللوائح التي تنظم مزاولة مهنة المحاسبة والمراجعة؛

- الأبعاد الاقتصادية والتكنولوجية بل وحتى السياسية على ممارسة العولمة وضرورة الالتزام بتطبيق معايير المحاسبة الدولية وكذلك معايير المراجعة (التدقيق) الدولية.

3- مفهوم المحاسبة

• تعريف المحاسبة

ظهرت تعريفات عديدة للمحاسبة نظرا لاختلاف آراء وجهود الباحثين وتعدد المنظمات المهنية نعرض أهمها:

- **تعريف المعهد الأمريكي للمحاسبين المعتمدين (AICPA)** عام 1941 حيث عرف المحاسبة بأنها : "الفن المتعلق بتسجيل وتبويب وتلخيص المعاملات والأحداث ذات الطابع المالي بأسلوب ذي دلالة وبصورة نقدية ومن ثم تفسير النتائج" (الدلاهمة، 2008، ص:11).

هذا التعريف اقتصر على أن المحاسبة مجرد فن ونشاطها يتمثل في مسك الدفاتر وتنظيم الحسابات فقط.

- **تعريف الجمعية الأمريكية للمحاسبة (AAA)** عام 1966 حيث عرفت المحاسبة على أنها : "عمليات تحديد وقياس وتوصيل المعلومات الاقتصادية للاستفادة منها في اتخاذ القرارات من طرف مستخدمي المعلومات" (Hermanson, Edwards, Mahe 1998, p: 16).

هذا التعريف ينظر إلى المحاسبة على أنها نظام للمعلومات يقوم بتجميع وتوصيل المعلومات الاقتصادية الخاصة بالمؤسسة وغيرها من الأحداث إلى الأطراف المستفيدة.

- وعاد نفس المعهد **AICPA** وأصدر تعريف آخر للمحاسبة كما يلي : "المحاسبة نشاط خدمي وظيفته الأساسية توفير معلومات كمية (هي ذات طبيعة مالية بشكل أساسي) عن المنشآت الاقتصادية وذلك بقصد استخدام تلك المعلومات في اتخاذ قرارات اقتصادية، تتمحور حول المفاضلة بين العديد من بدائل العمل المتاحة" (مطر، 2007، ص:27).

نلاحظ من خلال هذا التعريف أنه تم اعتبار المحاسبة نشاط خدمي من خلال ما توفره للأطراف المهتمة بها من معلومات مالية كمية تساعدهم على اتخاذ قرارات اقتصادية ملائمة ورشيدة، وكذا اعتبارها كنظام للمعلومات.

ومن خلال التعاريف السابقة نستنتج أن المحاسبة تتميز بـ

- علم قائم على مجموعة من المبادئ والمعايير تسعى لتحقيق أهداف محددة؛

- فن من خلال تسجيل العمليات وتبويبها وتلخيصها؛

- وكذلك هي نظام للمعلومات يختص بإدخال بيانات ومعالجتها وإخراجها في شكل قوائم مالية تساعد في اتخاذ القرارات وتقديمها لأطراف معينة للاستفادة منها.

• أهمية المحاسبة

تتمثل أهمية المحاسبة لأي مشروع في جملة من الخدمات التي تقدمها لفئات متعددة نذكر منها مايلي (الدليمي وآخرون، 2005، ص: 15-16) :

- **أصحاب الملكية:** تهتم المحاسبة بقياس نتيجة نشاط المشروع سواء كان ربح أو خسارة وتحديد المركز المالي؛

- **دوائر ضريبة الدخل:** تهتم ضريبة الدخل بتحديد أرباح المشروع بدقة حتى تستطيع أن تحتسب الضريبة المستحقة، لكن بشرط أن تكون المنشأة تمسك دفاتر منتظمة ومدققة حساباتها من قبل مدقق الحسابات؛

- **الإدارة:** تقدم المحاسبة للإدارة المعلومات والبيانات اللازمة للاستخدام الداخلي مما يمكنها من ممارسة وظائفها بكفاءة عالية واتخاذ القرارات الملائمة ورسم السياسات القصيرة والطويلة الأجل؛

- **الدائنون:** تقوم المحاسبة بتقديم المعلومات المحاسبية لهم للإطلاع على القوائم المالية من أجل تعزيز الثقة بالمنشأة والاطمئنان من أن أموالهم ستحصل في الأوقات المحددة وأيضاً تساعدهم في رسم سياسة الائتمان المستقبلية؛

- **المحللون الماليون:** يقوم المحلل المالي بتحليل المعلومات المالية من أجل تقديم الإرشادات والتوجيهات اللازمة للمستثمرين الحاليين والمرقبين وإلى مختلف الفئات الدائنة مما يتيح لهم اتخاذ القرارات الاقتصادية الرشيدة في الوقت المناسب؛

- **اتحادات العمال:** تقدم المحاسبة لنقابات العمال المعلومات المحاسبية الكافية من أجل مناقشة مسألة الأجور مع أرباب العمل، والمطالبة بزيادتها وتقليل الضرائب؛

- **الدارسون والباحثون:** ويستفيدون من المحاسبة من خلال البيانات والمعلومات المحاسبية التي تقدم لهم من أجل تشخيص وتحليل الأنشطة الاقتصادية المختلفة ودراسة التطور الاقتصادي وتقديم الاستنتاجات والتوصيات اللازمة.

4- أهداف المحاسبة

إن المحاسبة ليست هدفاً بحد ذاته بل إنها وسيلة تسعى لتحقيق عدة أهداف يمكننا إيجازها فيما يلي (السيد، 2009، ص: 21):

- تسجيل العمليات المالية اليومية عند حدوثها مباشرة للرجوع إليها عند الحاجة؛
- تصنيف وتبويب هذه العمليات لتستطيع المنشأة معرفة مالها من أصول وما عليها من التزامات؛
- إعداد الحسابات الختامية لمعرفة نتيجة المشروع من ربح أو خسارة؛
- تقصي الأسباب التي أدت إلى الخسارة ومحاولة تجنبها مستقبلاً؛
- إعداد قائمة المركز المالي (الميزانية) لمعرفة حقيقة أصول وخصوم المشروع؛
- مساعدة الإدارة في اتخاذ القرارات السليمة من خلال تزويد الإدارة بكافة المعلومات المالية الضرورية في الوقت الملائم؛
- المحاسبة أداة لخدمة المجتمع من خلال بيانها لمدى كفاية إدارة المشروع.

ثانياً- الإطار المؤسسي للمحاسبة

1- وظائف المحاسبة

تتمثل نشاطات ووظائف المحاسبة فيما يلي (حنان وآخرون، 2004، ص: 24-25):

- **وظيفة التحديد:** ويتضمن انتقاء أو اختيار الأحداث الاقتصادية التي تقوم بها منشأة معينة؛
- **وظيفة القياس والتسجيل:** بعد تحديد الأحداث الاقتصادية يتم قياسها بوحدة النقد ويتبعه التسجيل في الدفاتر المحاسبية أو الحاسوب لتقديم توثيق تاريخي مستمر للأحداث المالية التي تم تحديدها للمنشأة. هذا وتعتبر الوظائف السالفة الذكر وظائف رئيسية، غير أنه هناك وظائف ثانوية أخرى نذكر منها مايلي (الدليمي وآخرون، 2005، ص: 14):

- **وظيفة رقابية:** من خلال المقارنة بين مؤشرات الأداء الفعلي والمعياري وتقييم الأداء وبيان أسباب الانحرافات ومسببها مما يسمح بتحقيق رقابة على كفاءة الأداء واتخاذ إجراءات إدارية مناسبة؛
- **وظيفة استشارية أو إخبارية:** من خلال تقارير الأداء المتعددة التي تقدمها للإدارة والجهات المهتمة والمعنية بأداء المشروع مما يسمح بالاطلاع وتقييم النتائج، وبالتالي اتخاذ الإجراءات اللازمة في حالة وجود خلل.

2- فروع المحاسبة

- ظهرت فروع عديدة للمحاسبة نتيجة استخدامها من قبل جهات متعددة، ومن هذه الفروع نذكر مايلي (التكريتي وآخرون، 2010، ص: 19-20):
- **المحاسبة المالية:** تهتم بإثبات وتبويب العمليات المالية في الدفاتر ثم استخراج نتائج الأعمال عن فترة زمنية معينة وتصوير المركز المالي في نهاية الفترة التجارية؛

- **المحاسبة الحكومية:** وتستعمل من قبل بعض الدوائر الحكومية التي لا تهدف إلى الربحية كالمؤسسات والإدارات المحلية والمستشفيات وغيرها؛
- **المحاسبة الإدارية:** تهدف إلى استخراج البيانات الاقتصادية والمالية التي تساعد الإدارة في تحسين أدائها لوظائفها المختلفة كالخطيط والرقابة؛
- **المحاسبة الضريبية:** تهتم بتحديد عناصر الإيرادات والمصروفات التي تشكل الوعاء اللازم لاحتساب ضريبة الدخل، وذلك بموجب أحكام القوانين والتشريعات الضريبية السائدة؛
- **المحاسبة الدولية:** تهتم بعمليات التجارة الخارجية من بيع وشراء وتأثيرات القوانين ونظم الضرائب في البلدان المختلفة على هذه التجارة، وكذا الاهتمام بتطبيق معايير المحاسبة الدولية، والاهتمام بالنظم الضريبية الدولية.

وللمحاسبة فروع حديثة الظهور تتمثل في (بولعراس 2015-2016، ص: 16-17):

- **المحاسبة الاجتماعية:** ينص هذا الفرع للمحاسبة على الأداء الاجتماعي للمؤسسة من خلال قياس كل من التكاليف والمنافع الاجتماعية على المؤسسة نتيجة أدائها لمسؤولياتها اتجاه المجتمع.
- **محاسبة الموارد البشرية:** تهتم بالمحاسبة عن الأفراد كمورد من الموارد، وتقوم بقياس البيانات الخاصة بالموارد البشرية وتوصيل هذه المعلومات للأطراف المستفيدة، بجمع المعلومات الإدارية وتقييم الأداء الخاص بالموارد البشرية وتصنيفها وقياسها وتسجيلها وتجديدها بصفة دورية، وتقديمها للأطراف المختصة، مما يساعد على اتخاذ القرارات المناسبة للخطيط وتقييم الأداء.

3- فروض المحاسبة

تعرف الفروض بأنها "مقدمات لا يمكن التحقق من صحتها لكنها تكون أساس لإطار فكري يصلح للاستدلال والتوصل إلى نتائج محددة"، وفي مجالات المعرفة التي تعتمد على التحليل الرياضي تسمى عادة بالبدهييات (كحالة وآخرون، 2012، ص: 48).

وتتمثل الفروض المحاسبية عموماً فيما يلي (كيموش، 2010-2011، ص: 11-13):

- **فرض الشخصية المعنوية (الوحدة المحاسبية):** حسب هذا الفرض تعتبر المنشأة وحدة مستقلة عن جميع الأطراف الطبيعيين والمعنويين حتى ولو كانوا من ذوي المصالح، وعليه يتم التمييز بين الأحداث الاقتصادية المرتبطة بالمنشأة وغير المرتبطة بها؛

- **فرض وحدة النقد:** تستخدم المحاسبة وحدة النقد لقياس الأحداث الاقتصادية التي تؤثر على المنشأة والأحداث التي لا يمكن قياسها بوحدة النقد التي يتم عرضها ضمن الملاحق أو يتم استبعادها؛

- فرض الاستمرارية: تفترض الممارسة المحاسبية أن المنشأة سوف تستمر في نشاطها على المدى البعيد، إلا إذا تم تحديد عمرها لأسباب قانونية واقتصادية؛
 - فرض الدورية: تحتاج الأطراف المهتمة بالمنشأة إلى معرفة المعلومات حول آدائها ومركزها المالي، لذا يتم تقسيم عمر المنشأة إلى فترات دورية تقل عن الفترة الكاملة لعمرها وهذا يجعل التقارير المالية قابلة للمقارنة والتنبؤ؛
 - فرض التوازن المحاسبي: أي أن العمليات المحاسبية تنطلق من توازن تام بين القيود المدينة والدائنة مما يجعل المجموع الجبري لأي قيد محاسبي يساوي صفراً، وهذا هو أساس نظرية القيد المزدوج.
- #### 4- مبادئ المحاسبة

وتقوم المحاسبة على المبادئ المحاسبية التالية (عابدين وآخرون، 2016-2017، ص: 18-20):

- مبدأ التكلفة التاريخية: وبموجبه يتم تسجيل أصول والتزامات المنشأة بسعر التكلفة والذي يشمل إضافة لسعر الشراء كافة المصاريف التي تنفق عليها، حتى تصبح جاهزة للاستخدام وقت الحصول عليها وليس بسعر الشراء فقط أو بقيمتها الحالية؛
- مبدأ الموضوعية: أي أن العمليات المالية يتم إثباتها بناء على دليل موضوعي، وأن تكون المعلومات والبيانات المالية المقدمة للجهات المعنية قائمة على أسس موضوعية بعيدة عن الأهواء الشخصية؛
- مبدأ الثبات: أي ثبات تطبيق المبادئ والقواعد المحاسبية خلال وبين الفترات المحاسبية، ويجب أن تتبع المنشأة نفس هذه القواعد لعدة سنوات لتسهيل عملية المقارنة بين السنوات المختلفة، وإذا تم التغيير من طريقة إلى أخرى يجب الإفصاح عن ذلك وانعكاساته على القوائم المالية؛
- مبدأ الإفصاح التام: أي الكشف والإفصاح عن الحقائق الخاصة بالمنشأة خلال الفترة المحاسبية في القوائم المالية وإظهارها بصورة حقيقية لتزويد المستخدمين الخارجيين بالمعلومات الملائمة؛
- مبدأ الأهمية النسبية: أي إعطاء أهمية نسبية للمعلومات المالية وأن يعطي المحاسب العناصر المهمة تركيزاً أكبر؛
- مبدأ الحيطة والحذر: وفقاً لهذا المبدأ يجب تطبيق السياسات المحاسبية التي تظهر الأصول والإيرادات بأقل من قيمتها الحقيقية وإظهار الالتزامات والمصروفات بأعلى القيم، حيث تأخذ الخسارة المحتملة في الحسبان قبل وقوعها وتتجاهل الأرباح المحتملة إلى حين تحققها؛
- مبدأ مقابلة الإيراد بالمصروف: يقوم هذا المبدأ على تحديد نتيجة النشاط بصورة دورية عبر قائمة الدخل، ويتم حسابها على أساس الفرق بين إجمالي إيرادات الفترة وإجمالي المصروفات

المقابلة لتلك الإيرادات في نفس الفترة، ويتم تحديد الإيرادات والمصروفات على أساس الاستحقاق وليس على الأساس النقدي؛

- **مبدأ الاستحقاق:** أي يتم تحميل السنة المالية بما تخصها من إيرادات ونفقات سواء قبضت أو لم تقبض، دفعت أم لم تدفع واستبعاد ما قبض منها مقدما وما دفع منها مقدما؛

- **مبدأ القابلية للمقارنة:** معناه أن تكون المعلومات الواردة في القوائم المالية قابلة للمقارنة في المنشأة نفسها ومع المنشآت المماثلة، لرفع قدرة مستخدمي القوائم المالية على اتخاذ القرارات الاقتصادية اللازمة في الوقت الملائم.

ثالثاً- الإطار المفاهيمي للموارد البشرية

رغم امتلاك المنشأة لتكنولوجيا ومواد خام ومعدات وآلات وغيرها من عوامل إنتاج، إلا أنها تكون في حاجة إلى موارد بشرية ذو كفاءة لإدارة هذه العوامل، وذلك تحت إشراف إدارة فعالة تتمثل في إدارة الموارد البشرية التي تعتبر من أهم الإدارات في المنشأة والتي تساهم بشكل كبير في تحقيق أهدافها، وهذا ما سنتطرق إليه من مفاهيم حول الموارد البشرية وإدارتها.

1- مفهوم الموارد البشرية

• تعريف الموارد البشرية

يعد الإنسان هو جوهر الأداء الجيد في المؤسسة، حيث أصبح أهم مورد من بين الموارد المتاحة فيها، ويمكن تعريف الموارد البشرية كما يلي:

- الموارد البشرية هي "مجموعات الأفراد المشاركة في رسم أهداف وسياسات ونشاطات وإنجاز الأعمال التي تقوم بها المؤسسات" (بلوط، 2002، ص: 17).

- وتعرف كذلك بأنها "مجموع الأفراد والجماعات التي تكون المنظمة في وقت معين، ويختلف هؤلاء الأفراد فيما بينهم من حيث تكوينهم، خبرتهم، سلوكهم، اتجاهاتهم، وطموحهم كما يختلفون في وظائفهم، مستوياتهم الإدارية وفي مساراتهم الوظيفية" (حمداوي، 2004، ص: 25).

- الموارد البشرية هي "جميع العاملين في المنظمة بما يحملوه من طاقات واستعدادات ومهارات وقيم واتجاهات وخصائص ديموغرافية، هم المدراء والقادة والإداريين والفنيين والمستخدمين، هم الموظفين الدائمين وغير الدائمين الذين تستخدمهم المنظمة" (السالم، 2009، ص: 24).

• خصائص الموارد البشرية

- للمورد البشري مجموعة من الخصائص تمكنه من السيطرة الكاملة على ما يعمله شريطة أن يحفز دائما للعمل والإنجاز، ومن بين هذه الخصائص نذكر مايلي (دليو، 2005-2006، ص: 48-49):
- تتحقق النتائج الجيدة بالسلوك وليس بالإمكانات المادية حيث أن النتائج الجيدة تأتي بفضل سلوك الإنسان ليس بفضل أدوات العمل؛
- قدرة الإنسان على التحكم والسيطرة فهو يتحكم ويسيطر على جودة ما يعمل وكم، ومتى، وأين، ولماذا يعمل؟ على عكس الموارد الأخرى التي تعتبر مرتبطة بإرادة الإنسان وفقا للشروط والدوافع التي يحددها بنفسه؛
- الميول الاجتماعي للإنسان حيث يعتبر المورد البشري اجتماعيا بطبيعته فهو دائما يميل للعمل مع الجماعة من خلال احتكاكه بهم وبيادل التأثير بينه وبين أفراد جماعته؛
- تطور الإنسان وتتميته عملية داخلية ذاتية: فهي ليست عملية من خارجه تصنع له، ولكنها شيء داخلي اسمه النمو باعتباره يبدأ في الداخل والذات، وبالتالي يكون هناك تفوقا كبيرا؛
- قدرة الإنسان على إحداث التغيير من خلال سعيه دائما إلى تحقيق أشياء جديدة ومغايرة بشرط أن يكون مهياً نفسياً لقبول التغيير، من خلال عدة شروط ومنها أن يبدوا التغيير له منطقيا ورشيدا.

2- أسباب زيادة الاهتمام بالموارد البشرية

- ومن الأسباب التي أدت إلى زيادة اهتمام المنشآت بالموارد البشرية نذكر ما يلي (فرخة، 2008-2009، ص: 72):
- تقدم المعرفة الإنسانية خلال العقود القليلة الماضية تقدما يعادل التقدم الذي أحرزته البشرية خلال كل مراحلها السابقة.
- المنظمات الناجحة اقتصاديا هي تلك التي تحتوي منتجاتها على أكبر قدر ممكن من جوانب المعرفة البشرية.
- تحول القوة داخل المنظمات إلى العاملين الذين يمتلكون مفاتيح المعرفة، وهم يتحكمون في مصادر القوة والثروة داخل المنظمة في نفس الوقت.
- يتوقف نجاح العديد من المنظمات الحديثة على جودة ما تملكه من رأس مال بشري، ويقصد بذلك مقدار المعرفة والمعلومات المتاحة للعمالة البشرية.

3- مصادر الحصول على الموارد البشرية

بعد أن تقوم المنشأة بتحديد احتياجاتها من الموارد البشرية يأتي دور التفكير في المصادر التي سيتم الحصول منها على احتياجاتها، وتعرف هذه العملية بالاستقطاب وتنقسم مصادرها إلى مصادر داخلية وخارجية نذكرها كما يلي:

- **مصادر داخلية:** ويقصد بها الموارد البشرية المتاحة داخل المنشأة ويمكن اللجوء إليها في حال كانت وظائف شاغرة داخل المنظمة ولا تتوافر خبرات خارجها للقيام بذلك، وذلك عن طريق الترقية أو النقل الوظيفي، مخزون المهارات أو عن طريق الإعلان الداخلي، وحتى عن طريق الزملاء والمعارف (ماهر، 2005، ص: 143-146).

- **مصادر خارجية:** ويقصد بها تلك المصادر التي تمد المنظمة باحتياجاتها من الموارد البشرية وقد يقصد بها أيضا سوق العمل، وذلك عن طريق وكالات الاستخدام أو الجمعيات والنقابات المهنية، توصية العاملين الحاليين، برامج التدريب والتشغيل، الإعلانات وحتى عن طريق المدارس والمعاهد المهنية والجامعات (عباس، 2006، ص: 112-114).

رابعاً- الإطار المؤسسي للموارد البشرية

1- تطور إدارة الموارد البشرية

للتحكم في الموارد البشرية داخل المنشأة وتنظيمها يتوجب ضرورة وجود إدارة مستقلة تتولى ذلك تدعى بإدارة الموارد البشرية، ولقد مرت هذه الأخيرة بعدة تطورات عبر التاريخ أدت إلى تغيير المسمى الوظيفي لها، فمن إدارة المستخدمين، وإدارة الأفراد إلى إدارة شؤون العاملين ثم إدارة القوى العاملة إلى إدارة الموارد البشرية.

أدى ظهور الثورة الصناعية وما صاحبها من اختراعات واكتشافات إلى بروز مشاكل عديدة ومختلفة داخل المنشأة فقد وجد أرباب العمل أنفسهم أمام تهيئة العمال من جديد لمواكبة المشاريع الضخمة والجديدة، والتركيز على الإنتاج وإهمال المورد البشري، وقوة مساومة العمال كانت ضعيفة في سوق العمل فافتقر العاملون إلى الأمان وأصبح للآلة الدور الرئيسي في الإنتاج، وفي منتصف القرن التاسع عشر برزت نقابات عمالية لدفاع عن مصالح العمال عن طريق الإضرابات، فاضطر أرباب العمل إلى مفاوضات جماعية (نوري، 2006، ص: 47-48).

وشهدت إدارة الموارد البشرية في تطورها بروز حركة الإدارة العلمية حيث ساهمت في ظهور أهمية الأيدي العاملة كأحد عناصر الإنتاج بقيادة **فردريك تايلور (Fredrich Taylor)** لينظم العلاقة بين

الإدارة والعمال، وأكد على ضرورة الاختيار العلمي للعاملين، والاهتمام بتنمية وتطوير العاملين وتعليمهم (الحميري والمومني، 2011، ص: 25-26).

وقد أدى تجاهل الإدارة العلمية لأهداف العمال ورغباتهم الشخصية والعاطفية إلى ظهور حركة العلاقات الإنسانية، نتيجة لتجارب هوثرن (Hawthorne) والتي أشرف عليها إلتون مايو (Elton Mayo)، والتي أكدت على أن إنتاجية العاملين لا تتأثر فقط بتحسين ظروف العمل وتحفيزهم بالأجور، بل هناك عوامل اجتماعية ونفسية تؤثر عليها كالاهتمام بالعاملين (حروش والسالم، 2006، ص: 07).

وتركز إدارة الأفراد اهتمامها على الاستقطاب والتدريب والمكافآت وإدارة قوة العمل، ومنذ السبعينات برز مفهوم إدارة الموارد البشرية كبديل لإدارة الأفراد والذي يهتم بموضوعيات تتعلق بإدارة ثقافة المنشأة وتصميم هيكلها وتحليل العوامل التي تؤثر على الموارد البشرية في المستقبل وتزويد المنشأة بمجموعة من الكفاءات المناسبة (دياب، 2015، ص: 411-412).

2- مفهوم إدارة الموارد البشرية

• تعريف إدارة الموارد البشرية

وردت تعريفات عديدة ومختلفة لإدارة الموارد البشرية نذكر منها ما يلي :

- عرف بعض الكتاب إدارة الموارد البشرية بأنها "سلسلة من القرارات المتكاملة التي تعكس مختلف علاقات التوظيف في المنظمة والتي تؤدي إلى كفاءة العاملين والمنظمة" (جاد الرب، 2015، ص: 06).

- ويمكن تعريفها بأنها "جميع الإجراءات والسياسات المتعلقة باختيار وتعيين وتحفيز وتدريب الموظفين في جميع المستويات وتوفير الدعام اللازمة للاحتفاظ بهم وزرع الولاء لديهم وصولاً بالمنظمة إلى أعلى مستويات الإنتاجية" (المعاطة والحموري، 2013، ص: 20).

- وورد تعريف آخر لإدارة الموارد البشرية على أنها "الإدارة التي تؤمن بأن الأفراد العاملين في مختلف المستويات هم أهم الموارد ومن واجبها أن تعمل على تزويدهم بكافة الوسائل التي تمكنهم من القيام بأعمالهم لما فيه مصلحتها ومصالحهم، وأن تراقبهم وأن تسهر عليهم باستمرار لضمان نجاحها ونجاحهم ونجاح المصلحة العامة" (المبيضين والأكلي، 2012، ص: 11).

وكتعريف شامل لإدارة الموارد البشرية يمكن القول بأنها الإدارة التي تولي اهتماما كبيرا للأفراد العاملين في المنشأة، من خلال اختيارهم وتحفيزهم وتدريبهم وتهيئة كل ظروف العمل التي تؤدي إلى كفاءتهم، وزيادة إنتاجيتهم، وبالتالي تحقيق مصالح المنشأة على أكمل وجه.

• أهمية إدارة الموارد البشرية

إدارة الموارد البشرية أهمية بالغة في المنشأة كغيرها من الإدارات الأخرى الموجودة بها، وتظهر من خلال (الكرخي، 2014، ص:26):

- اهتمامها بالأفراد باعتبارهم الموارد الرئيسية في المنظمة؛
- تعنى بتطوير مهارات الأفراد العاملين في المنظمة؛
- تهتم بمشاكل الموظفين وتجد الحلول العملية الناجعة لها؛
- تضع الخطط التدريبية المناسبة للعاملين؛
- تضع الخطط الملائمة لاختيار الأفراد الذين يراد لهم أن يشغلوا وظائف في المنشأة؛

3- أهداف إدارة الموارد البشرية

يكمن الهدف الأساسي لإدارة الموارد البشرية في تزويد المنشأة بالموارد البشرية الفعالة وتطوير الأفراد، وهناك أهداف أخرى نذكرها كما يلي:

- أهداف على مستوى المنشأة وتتمثل في (العتيبي، 2010، ص:43-44):
- جلب أفراد أكفاء تتوفر فيهم المؤهلات اللازمة، عن طريق الاختيار والتعيين حسب المعايير الموضوعية؛
- الاستفادة القصوى من الجهود البشرية عن طريق تدريبها وتطويرها لتجديد الخبرة والمعرفة التي تتماشى مع تطور نظام المنشأة؛
- العمل على زيادة رغبة العاملين على بذل الجهد والتفاني وإدماج أهدافها مع أهدافهم لخلق تعاون مشترك عن طريق التوزيع العادل للأجور والمكافآت والعمل على إعطاء كافة الضمانات عند التقاعد أو المرض.

- أهداف على مستوى العاملين وتتمثل في:

- العمل على تقديم وترقية الأفراد في إطار ظروف عمل منشطة تحفزهم على أداء العمل بإتقان وفعالية وهذا ما يرفع من دخلهم؛
- انتهاج سياسات موضوعية تحد من استنزاف الطاقات البشرية وتحاشي الإنسانيّة في معاملة الموظفين.

4- وظائف إدارة الموارد البشرية

تختلف طبيعة المهام الموكلة لإدارة الموارد البشرية باختلاف المنشأة وطبيعة نشاطها، وحجمها، ومستوى تطورها. ويمكن تصنيف هذه المهام إلى وظائف تنفيذية وأخرى إدارية.

- الوظائف التنفيذية

وتتعلق بالوظائف المتخصصة لإدارة الموارد البشرية وتشمل تأمين وتهيئة قوة العمل ومكافئتها، تطويرها وحمايتها، وتشمل ما يلي (ضيافي، 2009-2010، ص: 60-61):

- تحليل تصميم وتوصيف الوظائف: من خلال معرفة المتطلبات الأساسية لأي وظيفة والخصائص الفردية للأفراد المناسبين لها؛
- الاستقطاب والاختيار والتعيين: وذلك عن طريق تحفيز المرشحين المناسبين على تقديم طلباتهم واختيار الملائمين منهم للوظائف وتعيينهم؛
- تكوين وتطوير العمال: بمعنى الاهتمام بتكوينهم وتنمية مهاراتهم وتغيير اتجاهاتهم وسلوكياتهم؛
- توجيه وتحفيز العمال: بالتعرف على الاختلافات بينهم وتوجيههم إلى السلوك الإيجابي ومكافئتهم على أدائهم؛
- تسيير المسارات الوظيفية: بالاهتمام بالمستقبل الوظيفي للأفراد واهتماماتهم المهنية على المدى الطويل؛
- تقييم أداء العمال: معرفة أداء كل عامل مقارنة بالعمل المطلوب منه؛
- نظام الدخل: مكافأة الأفراد على أساس أهمية الوظائف التي يقومون بها ومستويات أدائهم.

- الوظائف الإدارية

وتتعلق بالوظائف التي تساعد على تنفيذ المهام الفنية للإدارة وتتمثل فيما يلي (بن جروة وبن خيرة، 2014، ص: 179-180):

- التخطيط: هو إعداد خطة عن نشاطات الإدارة خلال فترة زمنية معينة ابتداء من تحديد الأهداف ثم وضع خطوات ومتطلبات تنفيذ هذه الأهداف، ويعتبر تخطيط الموارد البشرية عملية مهمة بالنسبة للمؤسسة من جهة لأنه يسهل تحقيق أهدافها وبالنسبة للعمال لأنه يساهم في إعداد مخطط مساراتهم الوظيفية وتطورهم المهني من جهة أخرى؛
- التنظيم: ويهدف إلى تجميع الموارد البشرية ووضعها بطريقة منظمة ومرتبطة بتحقيق أهداف المنشأة بفعالية، ويشمل كل الترتيبات المتعلقة بالعمل وهذا ما يشجع التعاون والمفاوضة ما بين الأفراد ويمكن من تحقيق الرضا من جهة وتحسين مستوى الأداء الفردي والجماعي من جهة أخرى؛

- الرقابة: وتعرف على أنها نظام لتحليل ومراجعة أداء العمال والتأكد من أن النتائج حققت الأهداف المقررة مسبقا في الخطة واكتشاف الفروقات والقيام بالتعديلات اللازمة لتصحيحها.

المبحث الثاني: أساسيات حول محاسبة الموارد البشرية

تعتبر محاسبة الموارد البشرية من بين أنواع المحاسبة الحديثة، والتي بدأ الاهتمام بها نتيجة إدراك أهمية الموارد البشرية في المنشآت ومدى مساهمتها في تحقيق الإيرادات للمنشأة باعتبارهم موارد منتجة عضليا وفكريا.

أولا- الإطار المفاهيمي لمحاسبة الموارد البشرية

1- مراحل تطور محاسبة الموارد البشرية

لقد مرت محاسبة الموارد البشرية بعدة مراحل للتطور وتتمثل فيما يلي:

- - المرحلة الأولى: تمتد من بداية الستينات حتى عام 1966، وتتميز بأنها الفترة التي تم فيها وضع المفاهيم الأساسية للمحاسبة عن محاسبة الموارد البشرية، باستخدام النظريات والمبادئ المتعلقة بهذا الموضوع في العلوم الاجتماعية الأخرى (آل غزوي، 2010، ص: 40).

- المرحلة الثانية: تمتد من عام 1966 حتى عام 1971، وتتميز بأنها الفترة التي بدأ فيها تقييم فعالية نماذج قياس تكلفة وقيمة الموارد البشرية في قطاع الأعمال، وتعتبر فترة بحوث خاصة بإيجاد مجالات حالية مستقبلية لاستخدامات محاسبة الموارد البشرية في المنشآت، وتم تطبيقها عمليا في بعض المنشآت آنذاك، حيث قام وليام (Wiliam)، بتطبيق بحثه قياس القيمة التاريخية لتكلفة الموارد البشرية على الشركة R.J.Barry، حيث نشرت هذه الأخيرة لعدة سنوات قوائمها المالية متضمنة معلومات مالية عن الموارد البشرية (آل غزوي، 2010، ص: 40).

- المرحلة الثالثة: وتمتد من 1971 حتى 1976، وخلالها نشرت العديد من الدراسات الأكاديمية في العالم الغربي وأستراليا واليابان وغيرها، واشتملت هذه البحوث أيضا على أثر المعلومات التي تقدمها المحاسبة عن الموارد البشرية على اتخاذ القرارات الإدارية وكذلك في قرارات المستثمرين من حملة الأسهم، وخلال هذه المرحلة كونت جمعية المحاسبة الأمريكية لجنة المحاسبة عن الموارد البشرية (الجعيدي، 2007، ص: 37).

- المرحلة الرابعة: وتمتد من عام 1976 حتى عام 1980، حيث عرفت هذه المرحلة تراجعا في الاهتمام بمحاسبة الموارد البشرية، ويرجع ذلك إلى أن الدراسات الأولية السابقة في هذا الميدان كانت بسيطة نسبيا

في حين كانت الدراسات المتبقية معقدة للغاية، وعلاوة على ذلك أصبح من الواضح أن البحث في تطبيق محاسبة الموارد البشرية يتطلب اهتمام المنشآت وتعاونها ويكلف أيضا المال لإجرائها، ولم يكن هناك ضمان للمنفعة مقابل تطبيقها داخل المنشآت لذلك لم تكن على استعداد لتنفيذ ذلك (Thomas, 2016, p:177).

- **المرحلة الخامسة:** وهي مرحلة التطور الحالية، فقد شهدت بداية البحث الجدي للاهتمام بكل من النظرية والتطبيق عن محاسبة الموارد البشرية وذلك نتيجة لتزايد اهتمام الولايات المتحدة الأمريكية بموضوع زيادة الإنتاجية، والتي تركز الاهتمام على دور العنصر البشري في زيادتها، وكذا زيادة حدة المنافسة بين الشركات الأمريكية، وقد تميزت هذه المرحلة كذلك في تطبيق المحاسبة عن الموارد البشرية على الشركات والمؤسسات الضخمة على عكس المراحل الأولى التي اقتصر تطبيقها على الشركات الصغيرة والمتوسطة الحجم فقط (سالم، 2008، ص: 29).

مما سبق يتضح لنا أن محاسبة الموارد البشرية قد تطورت عبر فترات زمنية مختلفة، من كونها مجرد أفكار ومفاهيم إلى أن أصبحت تطبق على أرض الواقع بشكل فعلي في مختلف المؤسسات الضخمة رغم التراجع الذي شهدته في مرحلة من مراحل تطورها.

2- أسباب ظهور محاسبة الموارد البشرية

هناك العديد من الأسباب التي ساهمت في ظهور واستحداث محاسبة الموارد البشرية نذكر منها مايلي (عبد العزيز، 2017، ص: 94-95):

- الدور المتزايد للموارد البشرية في المنشآت الحديثة؛
 - الحاجة إلى رسملة بعض عناصر الإنفاق على الموارد البشرية بسبب ضخامتها وعدم اتصافها بخاصية الدورية في الإنفاق؛
 - الاتجاه المتزايد نحو تكوين نظام معلومات محاسبية عن الموارد البشرية هدفه تزويد الإدارة بالمعلومات اللازمة لتخطيط القوى العاملة في المنشأة، وترشيد القرارات الخاصة بها؛
 - رغبة المستخدمين الخارجيين في معرفة درجة الرضا ومعنويات العاملين من خلال الكشوف المالية؛
 - التغيير الذي حدث في أنماط الإدارة والذي يهتم بضرورة الموازنة بين مصلحة الفرد والمنشأة؛
- ## 3- مفهوم محاسبة الموارد البشرية

للمحاسبة على الموارد البشرية تسميات عديدة في الفكر المحاسبي، حيث يطلق عليها محاسبة رأس المال البشري، محاسبة الأصول البشرية، محاسبة الأفراد... الخ، ويعتبر مصطلح محاسبة الموارد البشرية الأكثر شيوعاً واستخداماً في الدراسات المحاسبية، وفي فيما يلي سنتطرق إلى تعريفها ولأهميتها.

• تعريف محاسبة الموارد البشرية

هناك تعريفات عديدة ومختلفة للمحاسبة عن الموارد البشرية نذكر منها مايلي:

- **التعريف الأول:** محاسبة الموارد البشرية هي "محاسبة الأجور التي تعنى بحساب مختلف مستحقات العمال، من خلال العمل على تحديد مكونات أجره أو راتب العامل" (أبو بكر، 2015، ص:36).
ويعتبر هذا التعريف تعريف تقليدي يركز على تعريف محاسبة الموارد البشرية من الجانب المادي الملموس فقط.

- **التعريف الثاني:** عرفتها جمعية المحاسبين الأمريكيين بأنها: "عملية لتحديد وقياس البيانات المتعلقة بالموارد البشرية، وتبليغ هذه المعلومات إلى الأطراف المعنية" (www.your-article-library.com: sit).

- **التعريف الثالث:** عرفها أستاذ المحاسبة فلامهولتز (Eric.Flamholtz) على أنها " وسيلة لقياس التكاليف التي تحدث في المشروع أو المشروعات الأخرى نتيجة لاختيار أو تأهيل أو تعيين الموارد البشرية في المشروع فهي تشمل المحاسبة عن البشر باعتبارهم موارد تنظيمية لأغراض المحاسبة المالية والإدارية" (البرقاوي، 2013، ص:431).

- **التعريف الرابع:** تعرف كذلك على أنها عبارة "عن عملية قياس وإعداد التقارير عن حالة الديناميكيات البشرية في المنظمة، وهي عملية تقييم كما أنها عملية توفير معلومات عن الأفراد والجماعات للمنشأة لمتخذي القرارات سواء داخل المنشأة أو خارجها" (بن عمارة وصديقي، 2014، ص:132).

تعتبر هذه التعاريف الأخيرة من التعاريف الحديثة لمحاسبة الموارد البشرية والتي تركز على قيمة الفرد المادية والمعنوية ويعتبر الفرد أصل من أصول المنشأة مثل باقي الأصول الأخرى.

وبناء على ما سبق يمكن القول أن محاسبة الموارد البشرية هي المحاسبة التي تهتم بقياس القيمة الاقتصادية للموارد البشرية، من خلال مجموع التكاليف المنفقة على الموارد البشرية وتقييم أدائها وإعداد تقارير بشأنها وتقديمها للجهات المستفيدة لاتخاذ القرارات الملائمة داخل المنشأة أو خارجها.

وللمحاسبة عن الموارد البشرية مجموعة من الخصائص تتمثل فيما يلي (قورين، 2014، ص:124):

- تعتبر محاسبة الموارد البشرية نوع من أنواع المحاسبة، والذي يعنى فقط بالعنصر البشري وكل ما يخصه داخل المنشأة؛

- تهتم بالجانب المادي للعمال وفي نفس الوقت تهتم بالجانب المعنوي، فهي لا تفصل بين الجانبين؛
- تسمح للإدارة من خلال ما توفره من معطيات ومعلومات بالتخطيط السليم لمواجهة الأعباء المتوقعة وغير المتوقعة للعمال داخل المنظمة؛
- القدرة على التحديد الدقيق للاستثمارات البشرية التي تحتاج إليه المنشأة لبناء تنظيماتها الإنسانية وبناء هيكل العمالة؛
- تتميز أيضا بقدرتها على تحديد طرق وكيفية الاستفادة وتسيير العنصر البشري داخل المنشأة؛
- القدرة على تحديد التكلفة الحقيقية للعنصر البشري وبالتالي تسمح بالمفاضلة وقياس العائد ومقارنته بالتكلفة.

• أهمية محاسبة الموارد البشرية

- للمحاسبة عن الموارد البشرية أهمية كبيرة نتيجة الفوائد التي تحققها داخل المنشأة، ومن بين تلك الأسباب التي تؤدي بالإدارة إلى الاهتمام بها نجد (الطائي وآخرون، 2006، ص: 528-529):
- إن المورد البشري يعتبر من الموارد الهامة في المنشأة وعلى مستوى الاقتصاد القومي، لذلك يجب الاهتمام بقياس تكلفته وقيمه؛
- يتطلب الحصول على الموارد البشرية تكلفة اقتصادية، وباعتبار أن مخرجات هذه الموارد تساهم في رفع الكفاءة الإنتاجية فإنها بطبيعتها اقتصادية ويجب إخضاعها للقياس المالي؛
- حاجة المنشأة للمحاسبة عن الموارد البشرية، خاصة وأن الإدارة بحاجة إلى معلومات دقيقة وكافية وموثوقة على المورد البشري لتتمكن من اتخاذ القرارات الملائمة ومحاسبة الأفراد هي التي توفر المعلومات المطلوبة المتعلقة بتكلفة العنصر البشري وقيمه؛
- هناك حاجة ماسة لتطبيق محاسبة الموارد البشرية التي تعتمد بشكل كبير على العقل البشري المتميز والمبدع وخاصة في مجالات الكمبيوتر ومكاتب المحاسبة والتدقيق.

4- أهداف محاسبة الموارد البشرية

- يتجلى الهدف الأساسي للمحاسبة عن الموارد البشرية في مساعدة الإدارة بمستوياتها المختلفة على القيام بوظائفها في التخطيط والرقابة، كما تهدف إلى تقديم معلومات صحيحة وموثوقة في الوقت المناسب للمستفيدين، حيث تسعى إلى تحقيق الأهداف التالية (رفيق، 2015، ص: 22-23):
- تحديد وقياس تكلفة الموارد البشرية بأسلوب يعطي نتائج أكثر موضوعية؛

- مساعدة الإدارة في تخطيط القوى العاملة، بغرض تحقيق الاستخدام الأمثل لها وربطها بعمليات المؤسسة؛

- مساعدة الإدارة في تقييم البدائل المتاحة للقرارات الإدارية والمتعلقة بالموارد البشرية؛

- تحديد أثر برامج خفض التكاليف بما يخص الموارد البشرية؛

- مساعدة الإدارة في الرقابة على الموارد البشرية واستخدامها بأفضل كفاءة ممكنة؛

- بيان كيفية الإفصاح عن التكاليف وقيمة الموارد البشرية؛

- إعداد البرامج التدريبية اللازمة لرفع مهارات وقدرات الأفراد؛

- الإفصاح عن الموارد البشرية في القوائم المالية.

ثانياً- الإطار المؤسسي لمحاسبة الموارد البشرية

1- وظائف محاسبة الموارد البشرية

يمكن اختصار الوظائف التي تؤديها محاسبة الموارد البشرية فيما يلي (شحادة، 2016، ص: 34-35):

- توفير الإطار الذي يساعد على اتخاذ القرارات الخاصة بالموارد البشرية؛

- تقديم المعلومات عن التكلفة والقيمة الخاصة بالموارد البشرية؛

- تطوير نماذج قياس التكلفة المحاسبية؛

- تحفيز الإدارة على الاهتمام بمفهوم رأس المال البشري عند اتخاذ القرارات الخاصة بالموارد البشرية؛

- إدراج قيمة وتكاليف الموارد البشرية ضمن النظام المحاسبي في المنشأة؛

- توفير المعلومات الدقيقة والملائمة عن الموارد البشرية لمتخذي القرارات للمساعدة في تخطيط

احتياجات المنشأة من الموارد البشرية وتخصيصها عن الوظائف المتاحة.

2- تأصيل الموارد البشرية

إن الأساس من وجود محاسبة الموارد البشرية هو إمكانية اعتبار المورد البشري أصل من أصول

المنشأة يتم الإفصاح عنه في قوائمها المالية بدلاً من اعتباره نفقات.

ويعرف الأصل عموماً حسب لجنة معايير المحاسبة الدولية على أنه مورد يخضع لسيطرة المنشأة

نتيجة لأحداث سابقة، وتوقع أن تحصل منه على منافع اقتصادية مستقبلية، وتتمثل هذه الأخيرة في

مساهمته المحتملة بشكل مباشر أو غير مباشر في التدفقات النقدية المتوقعة أو ما يعادلها (القاضي

وحمدان، 2000، ص: 65).

وتتمثل المعايير التي يجب أن تتوفر في الموارد البشرية حتى يتم اعتبارها كأصل من ضمن أصول المنشأة ما يلي:

- **معيار الملكية:** حسب معايير المحاسبة الدولية تفرض المنشأة سيطرتها على أصل إذا كانت تملك سلطة الحصول على المنافع الاقتصادية، وتتبع هذه السيطرة من الحقوق القانونية، وينطبق هذا على الأصول العادية، أما بالنسبة للموارد البشرية فيجب توفر ثلاثة عناصر حتى يتم اعتبار المورد البشري مملوك لدى المنشأة كما يلي (الشريف، 2013، ص: 08-09) :

• **حيازة الأصل:** نعتبر المورد البشري من ضمن الأصول لفترة محددة أو غير محددة، من خلال التعاقد القائم بين العاملين والإدارة، الذي بموجبه يكون للمشروع حق الانتفاع والاستخدام بناء على هذا التعاقد؛

• **الرقابة على الأصل:** حيث يمكن للوحدة الاقتصادية أن تراقب الأفراد العاملين لديها عن طريق العقد، والذي يحدد للفرد بمباشرة قدراته ومهاراته والخبرة المكتسبة لديه بشكل كلي أو جزئي؛

• **القدرة على التصرف بالأصل:** للمشروع حق التصرف في موارده البشرية، وذلك من خلال عمليات التسريح أو الاستغناء عن هذا المورد، وذلك مقابل تعويض معين ضمن شروط.

وبالإضافة إلى معيار الملكية هناك معايير أخرى تتمثل في (البرقاوي، 2013، ص: 434):

- **معيار الخدمات المستقبلية:** ينطلق هذا المعيار من تعريف الأصل من أنه عبارة عن خدمات مستقبلية والذي يتضمن بدوره، أن يكون هناك توقع لمنافع اقتصادية مستقبلية ويكون للمنظمة الحق في استلام هذه المنافع وإمكانية قياسها.

- **معيار القدرة الإنتاجية:** إن الغرض من الحصول على الأصول المادية هو استخدامها في العملية الإنتاجية، والمورد البشري له القدرة على الإنتاج ويعد من أبرز عوامل الإنتاج.

- **معيار قابلية التحديد والقياس:** يتطلب أي أصل وجوب أن يكون قابلاً للتحديد والقياس معبراً عنه بوحدات نقدية، بغية تمييزه عن باقي الموارد الأخرى.

ومما سبق نرى أن المعايير الواجب توفرها في الموارد البشرية حتى يمكن اعتبارها أصلاً من أصول المنشأة تتوفر في الموارد البشرية، ولو من وجهة النظر المحاسبية، وهذا كفيلاً بالاعتراف بها كأحد أصول المنشأة، وبالتالي إمكانية إظهارها في القوائم المالية.

3- فروض محاسبة الموارد البشرية

تقوم محاسبة الموارد البشرية على الفروض التالية (الشنطي، 2015-2016، ص: 31-32):

- أن الأفراد ذو قيمة كموارد بشرية للمنشأة: أي أن العنصر البشري موردا اقتصاديا مهما من موارد المنشأة، وهو من أهمها، فكما تستفيد الإدارة من العناصر المادية والتقنية الأخرى فإنها تجني فوائد جمة من العاملين؛ فهم قادرون على المساهمة في تحقيق أهداف الوحدة الاقتصادية الحالية والمستقبلية، وتقديم خدمات متنوعة ذات قيمة اقتصادية معينة سواء على المدى القصير أو الطويل؛
- أن قيمة الموارد البشرية تتأثر بنمط الإدارة الموجودة في المنشأة: أي أن قيمة الأفراد كموارد للمنشأة تتأثر بالطريقة التي تتبعها الإدارة في التعامل مع القوى العاملة، إما بالزيادة أو بالنقصان أو الثبات، فمثلا يمكن زيادة قيمة الموارد البشرية عن طريق زيادة الكفاءة بواسطة تكثيف الدورات التدريبية للعاملين؛
- ضرورة وجود معلومات عن الموارد البشرية: حيث أن محاسبة الأفراد توفر المعلومات المطلوبة عن تكلفة العنصر البشري وقيمه، وهي تساعد الإدارة على اتخاذ قراراتها بناء على تحليل واقعي للتكاليف، وهي مفيدة في عمليات التخطيط لاختيار وتوظيف وصيانة الموارد البشرية؛
- استخدام الموارد والأصول البشرية يتضمن تكلفة اقتصادية تتحملها المنشأة، وفي مقابل ذلك تستفيد منها من خدمات ومنافع مستقبلية تسهم في تحقيق درجة من الفعالية، لدى يمكن ترجمة تلك التكاليف والخدمات بصورة نقدية وإظهارها في القوائم المالية؛
- يعتبر العنصر البشري أحد أصول المنشأة: يمكن إخضاعه إلى حد كبير لعملية الرسملة والنفاد حسب العمر الإنتاجي لذلك الأصل أو المورد البشري.

4- مبادئ محاسبة الموارد البشرية

تقوم محاسبة الموارد البشرية على المبادئ التالية الذكر (أبو بكر، 2015، ص:36):

- مبدأ الاستمرارية والدورية: تمثل الموارد البشرية عنصر الاستمرار للمنشأة، فلا تستطيع بدونها أن تؤدي دورها، على العكس من الموارد المادية فخدماتها مؤقتة، لذا يجب على المنشأة العمل على المحافظة على مواردها البشرية وزيادة إنتاجيتها عن طريق التدريب والتشجيع، وينبغي توزيع التكاليف المنفقة على الموارد والحصول على منافعها على عدة فترات محاسبية؛
- مبدأ مقابلة الإيرادات بالتكاليف: تسعى المنشأة إلى تحسين ورفع مستوى إنتاجيتها، وبذلك تحقق الإيرادات المرغوب فيها وذلك بالاعتماد على مواردها البشرية التي كلما أنفقت عليها لتطويرها كلما زادت إنتاجيتها، وحققت المستوى المطلوب من الإيرادات؛
- مبدأ الإفصاح والعلانية: في المحاسبة التقليدية لا تتم الإشارة إلى العنصر البشري إلا في قائمة الدخل (أجور ورواتب)، وهذا يعد قصورا في الإفصاح حيث يجب عرض الاستثمار في الموارد البشرية

ضمن أصول قائمة المركز المالي ليعطي مؤشرا للجهات المهتمة بالمنشأة، كما يعطي مؤشرات ذات دلالة تعكس كفاءة الإدارة وتوضح التغيير في هيكل القوى العاملة؛

- **مبدأ الموضوعية:** هناك مقاييس على درجة كبيرة من الموضوعية تستخدم لقياس رأس المال البشري وتعتمد على بيانات إحصائية رسمية؛

- **مبدأ الأهمية النسبية:** إن التكاليف المنفقة لاكتساب العنصر البشري هي تكاليف كبيرة، بحيث تأخذ أهمية تؤدي إلى وجوب رسمتها وإظهارها في قائمة المركز المالي.

مما سبق نستنتج أن محاسبة الموارد البشرية لا تتعارض مع المبادئ المحاسبية المتعارف عليها بل ترتقي إلى حد القبول العام في ظل تلك المبادئ المحاسبية والمقبولة قبولاً عاماً.

5- محاسبة الموارد البشرية كنظام للمعلومات

يعرف نظام المعلومات المحاسبية على أنه ذلك النظام الذي يقوم بحصر وتجميع البيانات التي تعبر عن الأحداث الاقتصادية المتعلقة بالوحدة الاقتصادية وإتاحة إمكانية تشغيلها وتحويلها إلى معلومات مالية مفيدة للمهتمين بالوحدة الاقتصادية (القاضي وحمدان، 2012، ص: 130).

ويعتبر نظام معلومات الموارد البشرية أحد النظم الفرعية ضمن نظام المعلومات المحاسبية، يهتم بتوفير كافة المعلومات التاريخية والحالية والمستقبلية، المالية وغير المالية، والخاصة بالموارد البشرية، وتقديمها للجهات المهتمة بتلك الموارد، وبما يؤدي إلى تحقيق الهدف المطلوب (سالم، 2008، ص: 47).

ويهدف نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية إلى (المطيري، 2010، ص: 23):

- جمع البيانات الخاصة بالموارد البشرية، كبيانات الأفراد العاملين في المنشأة ومؤهلاتهم والأجور وغيرها؛

- تبويب المعلومات المتعلقة بالموارد البشرية التي تعمل في المنشأة، كتبويب تكاليف القوى البشرية بالوحدة إلى أجور، تكاليف التدريب، ... إلخ؛

- توصيل المعلومات المتعلقة بالموارد البشرية للجهات الداخلية والخارجية التي تهمها هذه المعلومات في الوقت الملائم وبالدفقة المطلوبة؛

- استخدام المخرجات من قبل مستخدميها ولتحقيق الفائدة المرجوة منها في اتخاذ القرارات.

ثالثاً- الإطار العملي لمحاسبة الموارد البشرية

1- إطفاء الموارد البشرية (إهلاكها)

تقوم المنشأة بإطفاء تكلفة الأصل على الفترات الزمنية باستخدام معدل مناسب لذلك في ظل وجود عدة طرق لتقييم الموارد البشرية، ويمكن الوصول لقيمة التخفيض في الموارد البشرية بالترقوة بين تكلفة الاقتناء وتكاليف التدريب على النحو التالي (قورين، 2014، ص: 139-140):

- **إطفاء تكلفة الاقتناء:** ويتم ذلك من خلال فترة بقاء الفرد في المؤسسة التي تساوي وقت تلك الخدمة (من الإحالة للتقاعد)، مطروحا منه عمر الفرد وقت تحاقه بالعمل بالمنشأة، لذلك يقدم النموذج التالي لقياس الإطفاء السنوي لتكلفة الاقتناء:

$$Ta = \frac{C(1+r)}{N}$$

حيث أن:

Ta : قسط الإطفاء السنوي

C : تكلفة اقتناء الأفراد

r : المعدل المستخدم

N : الفترة الزمنية المتوقع خلالها تقديم الفرد خدماته للمنشأة

- **إطفاء تكاليف التدريب والتنمية:** يتم ذلك على مدة فترة الاستفادة المتوقعة عن برامج التدريب والتنمية للموارد البشرية، وهي عادة أقل من الفترة المتوقعة لبقاء الفرد في خدمة المؤسسة، ويقدم النموذج التالي لقياس الإطفاء السنوي لهذه التكاليف:

$$Ta = \frac{Cd(1+r)}{S \times N}$$

حيث أن:

Ta : إطفاء العنصر البشري

Cd : تكلفة الأصل البشري

SN : العمر الإنتاجي للأصل البشري والمتمثل في مدة العقد مع المنشأة

r : المعدل المستخدم خلال الفترة.

2- المعالجة المحاسبية للموارد البشرية

إن المعالجة المحاسبية تتم بعد رسلة المصاريف اللازمة للحصول على الموارد البشرية، والمصاريف التي تعتبر جزء من تكلفة المورد البشري هي: مصاريف الإعلان للحصول على العنصر البشري وتطوير كفاءته، مصاريف الحصول عليه، ومصاريف تتعلق بالخبراء للحصول على المورد البشري (الحيالي، 2004، ص: 306-307).

لذلك فإن قيمة المورد البشري تمثل كافة المصاريف سالفة الذكر المرتبطة بالمدة الإنتاجية للعنصر البشري والتي يمثلها العقد المبرم للعنصر البشري مع المنشأة، وبالتالي فإن:

$$\text{إطفاء الموارد البشرية} = \frac{\text{تكلفة الأصل البشري}}{\text{...}}$$

وتتم المعالجة المحاسبية وفق القيود الآتية:

- **تكلفة الحصول على المورد البشري:** يتم معالجة المورد البشري كأصل، بحيث يزيد في الجانب المدين وينقص في الجانب الدائن، ويتم تسجيل القيد التالي:

بيان	مدین	دائن
من ح/ الموارد البشرية إلى ح/ التقديرات	XXXX	XXXX

- **إطفاء المورد البشري** ويتم تسجيله من خلال القيد التالي:

بيان	مدین	دائن
من ح/ قسط إطفاء الموارد البشرية إلى ح/ المورد البشري	XXXX	XXXX

ونجد هنا أنه لم يتم عمل مخصص لعنصر البشري، وذلك لأنه يخلق ويفنى مرة واحدة، بمعنى أن المورد البشري تحدد فترته الإنتاجية بموجب عقد العمل.

- **الاستغناء عن المورد البشري:** قد يتم الاستغناء عن المورد البشري لقاء مقابل مالي، لذلك فإن:

$$\text{مكاسب الاستغناء} = \text{مبلغ الانتقال أو البيع} - \text{القيمة الدفترية للأصل البشري}$$

$$\text{القيمة الدفترية للأصل} = \text{تكلفة الحصول على العنصر البشري} - \text{مجموع الإطفاء}$$

والتسجيل المحاسبي في حالة الربح يكون كما يلي:

بيان	مدین	دائن

XXXXX XXXXX	XXXXX	من ح/ التقديرات إلى ح/ الموارد البشرية ح/ مكاسب الاستغناء عن الموارد البشرية
----------------	-------	--

أما في حالة الخسارة يسجل القيد التالي:

دائن	مدين	البيان
XXXXX	XXXXX XXXXX	من ح/ التقديرات ح/ خسائر الاستغناء عن الموارد البشرية إلى ح/ الموارد البشرية

- وفاة المورد البشري: يتم تحديد قيمة خسارة الوفاة والمتمثلة بالقيمة الدفترية للأصل البشري كما يلي:

الخسائر = تكلفة الحصول على المورد البشري - مجموع

والتسجيل المحاسبي يكون كالتالي:

دائن	مدين	البيان
XXXXX	XXXXX	من ح/ خسائر الموارد البشرية إلى ح/ الموارد البشرية

3- القياس المحاسبي للموارد البشرية

لقد تناول الباحثون طرق عديدة لتقييم الموارد البشرية وقياسها، وعموما تقسم إلى نوعين رئيسيين، فنجد طرق قياس تعتمد على التكلفة وأخرى تعتمد على القيمة.

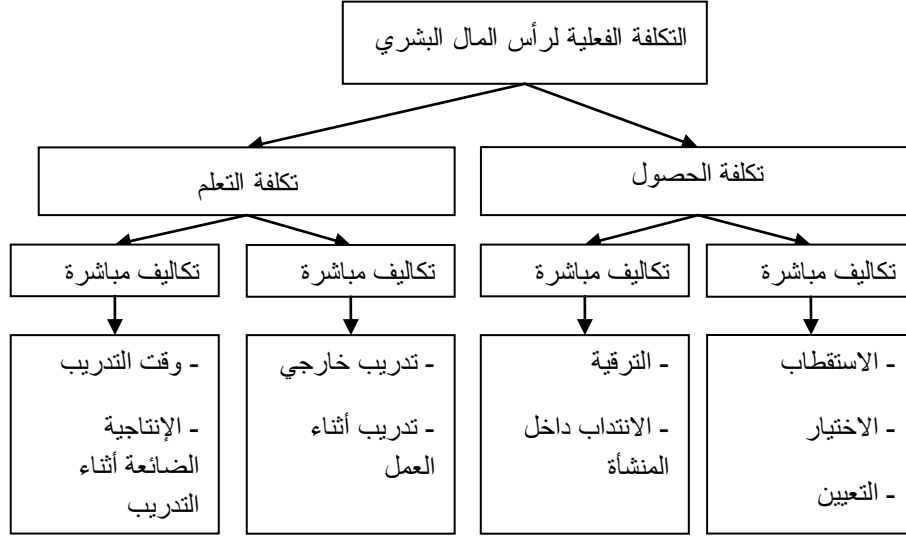
- طرق (نماذج) قياس الموارد البشرية التي تعتمد على التكلفة

ويركز هذا النوع من الطرق في قياس الموارد البشرية على تقدير تكاليفها، وهي التكاليف التي تتحملها المنشأة في سبيل الحصول على الموارد البشرية وتطويرها واستبدالها، ومن أهم هذه الطرق نجد:

- طريقة التكلفة التاريخية: وهي النفقات المضحى بها من قبل المنشأة في سبيل الحصول على البشر وتنمية مؤهلاتهم ومهاراتهم، وتقسّم تكاليف الموارد البشرية إلى قسمين مصروفات جارية كالرواتب

والأجور ومصروفات رأسمالية كنفقات التدريب، ويتم تلخيص التكاليف الفعلية للمورد البشري في النموذج الذي قدمه Flamholtz في الشكل التالي (عبدالصمد، 2015-2016، ص: 33-34):

الشكل رقم (01): التكاليف الفعلية للمورد البشري حسب نموذج فلامهولتز (Flamholtz)



المصدر: سميرة عبد الصمد، دور الاستثمار في رأس المال البشري وتطوير الكفاءات في تحقيق الأداء المتميز بالمنظمات، أطروحة دكتوراه علوم التسيير، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، 2015-2016، ص 33.

وحسب هذه الطريقة فإن التكاليف الرأسمالية السابقة يتم إطفائها على مدى العمر الإنتاجي للموارد البشرية، وفي حالة الاستغناء عنه أو استبعاده قبل انتهاء المدة المحددة له تعتبر القيمة المتبقية خسارة تحمل إلى حساب الأرباح والخسائر في السنة التي تم فيها التخلي عنه، ويأخذ على هذه الطريقة مايلي:

- لا تتطابق التكلفة التاريخية بالضرورة مع القيمة الاقتصادية للأصل البشري؛
- التكلفة التاريخية للمورد البشري لا تعبر عن الطاقة الإنتاجية الأساسية للفرد، والتي لا يمكن بدونها اعتباره أصلاً بشرياً؛
- قيمة الفرد تتغير خلال الزمن بالزيادة لاكتساب قدرات جديدة، أو بالنقصان بسبب المرض أو السن أو غيرها، مما يؤدي إلى وجود عائد غير سليم لقيمه الاستثمارية.

• **طريقة تكلفة الاستبدال:** وهي تقدير التكلفة التي ستحملها المنشأة لإحلال موارد بشرية جديدة بدلا من موارد الحالية، ونميز بين نوعين (الأعرج، 2016، ص: 18-19):

- **الاستبدال الوظيفي:** هي التضحية بالموارد الاقتصادية التي ستحملها الشركة في سبيل إحلال شخص محل شخص آخر، بحيث يكون قادرا على القيام بنفس المهام اللازمة لهذه الوظيفة، وتكلفة الإحلال ثلاثة عناصر هي تكلفة الحصول والتعلم وتكلفة ترك الخدمة.

- الاستبدال الشخصي: بمعنى تقدير تكلفة الحصول فقط التي ستحملها المنشأة في سبيل إحلال شخص محل آخر، بحيث يكون الأخير قادرا على تقديم نفس الخدمات التي يقدمها الأول، ومن أبرز الانتقادات التي تقدم لهذه الطريقة نجد:

- عدم وجود سوق نشط متخصص بالموارد البشرية يحدد أسعار الاستبدال؛
- تعرض هذه القيمة إلى الحكم الشخصي بعيدا عن الموضوعية؛
- صعوبة الحصول على مورد بشري مشابه تماما للمورد الحالي.

• **طريقة تكلفة الفرصة البديلة:** تعرف بأنها قيمة الأصل عندما يكون في استخدام بديل يختلف عن الاستخدام الحالي، وتسمى بالمزايدة التنافسية والتي تؤكد على أن مديرو مراكز الاستثمار في المنشأة يتنافسون فيما بينهم من أجل الحصول على الأفراد ذوي المهارات النادرة، فالمدير الذي ينجح في الحصول على هذا المورد بإمكانه الحصول على زيادة في الأرباح نظير الخدمات التي يقدمها الفرد (الهيبي، 2005، ص: 321)، ومن أبرز الانتقادات المقدمة لهذه الطريقة مايلي (Thomas Arkan, 2016, p: 184):

- تركز على الموظفين النادرين ستؤدي إلى فقدان الموظفين الآخرين لمعنوياتهم وقد لا تحسب أبدأ؛
- قد يكون التقييم الكلي للموارد البشرية على سعر العطاء التنافسي مضللا وغير دقيق، وقد يكون الشخص شخصا قيما للقسم الذي يعمل فيه، وقد يصبح له سعر أقل في العطاء عندما تنتظر إليه إدارات أخرى.

- طرق قياس الموارد البشرية التي تعتمد على القيمة

تستند هذه الطرق على مفهوم القيمة الاقتصادية للموارد البشرية، والتي تعني القيمة الحالية للإيرادات المستقبلية المتوقعة من الموارد البشرية العاملة في المنشأة، ونجد أهم هذه النماذج مايلي:

• **نموذج التعويضات (Lev and Schwartz):** يستخدم هذان الباحثان المفهوم الاقتصادي لرأس المال البشري، والذي يعرف على أنه مصدر لتدفق الدخل وقيمه هي القيمة الحالية لمجموع الدخل المستقبلية المحسوبة بمعدل خصم معين لصاحب هذا المورد، وبموجب هذا النموذج يقترح لف وشاورت استخدام التعويضات المستقبلية (الأجور والمرتبات) للشخص العامل كبديل لقيمه، وتبعاً لذلك فإن قيمة رأس المال البشري لشخص عمره "Y" هي القيمة الحالية لمكتسباته المتبقية حتى سن تقاعده، والمعادلة المولية تعبر عن هذه القيمة كما يلي (حنان، 2003، ص: 223-224):

$$Vy = \sum_{T+Y}^T \frac{I(t)}{(1+r)^{t-y}}$$

حيث أن:

V_y : قيمة رأس المال البشري لشخص عمره y سنة

$I(t)$: المكتسبات السنوية للشخص حتى تاريخ تقاعد

r : معدل الشخص الخاص بالخصم

$t-y$: السنوات المتبقية لشخص عمره y حتى يصل سن التقاعد

t : سن تقاعد الشخص

وبما أن " V_y " تمثل قيمة بعديّة، فالمكتسبات (التعويضات) $I(t)$ يحصل عليها الشخص المعني فقط بعد سن التقاعد، كما " V_y " تتجاهل إمكانية الموت قبل التقاعد، لذا قام لف وشوارتز بتعديل نموذج التقويم السابق كما يلي:

$$E(V^*y^*) = \sum_{t=y}^T P_y(t+1) \sum_{t=y}^T \frac{I_{t^*}}{(1+y)^{t-y}}$$

حيث أن:

$E(V^*y^*)$: القيمة المتوقعة لرأس المال البشري لشخص عمره " Y " حتى يبلغ سن التقاعد مع مراعاة

احتمال موته أو تركه للعمل؛

$P_y(t)$: احتمال وفاة شخص في سن t

I_{t^*} : المكتسبات السنوية المستقبلية

هذا النموذج يعاب عليه أنه يعاني من ذاتية متعددة الجوانب مثلاً: ذاتية متعلقة بتحديد مستوى المكتسبات المستقبلية، ذاتية طول فترة الاستخدام المتبقية المتوقعة للفرد داخل المنشأة، وذاتية تقدير معدل الخصم.

• طريقة المرتبات والأجور المستقبلية المخصومة المعدلة (نموذج *Hermanson*): يستخدم هذا النموذج

المرتبات والأجور لقياس القيمة على أساس مجموع الأفراد، ويعتمد القيمة الحالية للمرتبات والأجور

المستقبلية، ويعدل النتيجة بمعامل كفاءة لقياس الفاعلية لفترة معينة، ويحسب وفق الصيغة التالية

(جمعة، ص:14):

$$ER = 5 \frac{RF_0}{RF_n} + 4 \frac{RF_1}{RF_n} + 3 \frac{RF_2}{RF_n} + 2 \frac{RF_3}{RF_n} + \frac{RF_4}{RF_n}$$

حيث أن:

ER : نسبة الكفاءة

RF_i : معدل الدخل المحاسبي للأصول المملوكة للمنشأة في السنة i

RE_i : معدل الدخل المحاسبي للأصول المملوكة لجميع المنشآت في الاقتصاد في السنة i

i : السنوات (0-4)، أي بيانات لخمس سنوات

انتقدت هذه الطريقة باعتبارها غير موضوعية وغير دقيقة وتتطلب عملاً إحصائياً واسعاً وأنها تدخل عوامل مخاطرة لا ضرورة لها في احتساب معدل الكفاءة، وكذلك فإن مدة الخمس سنوات تحتاج لتبرير. يسمى نموذج هرمانسون أيضاً بنموذج الشهرة غير المشتركة (الشهرة مكونة ذاتياً)، بسبب المقارنة بين عائد استثمار المنشأة المعينة وعائد استثمار جميع المنشآت الأخرى (حنان، 2003، ص: 225).

• **نموذج تقويم المكافآت المستقبلية (النموذج التصادفي لـ Flamholtz):** يرى النموذج بأن الفرد في المنشأة يتحرك ضمن أدوار وظيفية تسمى مراحل الخدمة، وذلك خلال فترة زمنية معينة، وفي حركته يقدم خدمات مستقبلية، لذا فإن قيمته تتحدد بعدد ونوع مراحل الخدمة التي يشغلها وقيمة الخدمات التي يقدمها، يستخدم النموذج نظرية الاحتمال لتحديد الفترة التي يبقى فيها الفرد في مرحلة خدمية معينة، فبعد تحديد الخدمات المتوقعة يتم ضربها بمعامل خصم للوصول إلى القيمة الحالية للخدمات المستقبلية المتوقعة (الهيبي، 2005، ص: 323).

• **نموذج الأبعاد الخمسة (نموذج Meyers):** يقترح هذا النموذج إجراء تقدير للقوة العاملة لمنشأة ما وتقدير تكاليف المدخلات المختلفة لتحسين كفاءة التنظيم الإنساني، وتتضمن خمسة أبعاد هي (حمادة، 2002، ص: 153):

- كمية المعرفة المتوفرة لدى العامل
- حالته الصحية؛
- الوفرة (الخدمة التي يقدمها)؛
- مستوى الكفاءة ؛
- الوضع الجسماني.

ولتقدير الأبعاد الأربعة الأولى يتم استخدام تقديرات اللوائح المدققة والتقييم الشخصي، واستخدام الملاحظات العامة لتقدير البعد الخامس.

• **نموذج Morse:** يتميز هذا النموذج عن النماذج السابقة باعتماده على متغيرات أخرى للوصول إلى قيمة رأس المال البشري، وتتمثل هذه المتغيرات في (الهيبي، 2005، ص: 324-325):

- قياس القيمة الحالية للخدمات المستقبلية المتوقعة من هذه الموارد أو الإيرادات المستقبلية لها؛
- قياس إجمالي التكلفة المتوقعة إنفاقها على الموارد البشرية.

ركزت هذه الطريقة على التكلفة المتوقعة وكذلك العائد المتوقع، ويصعب استخدام الأسلوبين السابقين معا نظرا لكون الكلفة والقيمة يحتويان على مجموعة من المتغيرات التي يصعب قياسها ضمن قيمتها الحالية، أو يصعب توقع قيمتها المستقبلية.

- **طريقة القيمة الاقتصادية المضافة:** تستخدم هذه الطريقة لمعرفة القيمة الاقتصادية المضافة لرأس المال البشري بدلا من الاعتماد على التقارير المالية، وتشتق هذه الطريقة من المفهوم الاقتصادي للقيمة الذي يتمثل في مقدار الخدمات المتوقع الحصول عليها من مورد ما خلال حياته الإنتاجية في المنشأة في تاريخ القياس، ويعبر عن هذه القيمة كما يلي (عبد الصمد، 2015-2016، ص:40):

القيمة الحالية للإيرادات المستقبلية – تكلفة رأس المال

اسهام رأس المال البشري

التكاليف المستقبلية للإيرادات المستقبلية

وعلى الرغم من سهولة هذه الطريقة وبساطتها إلا أنه من الصعب فصل الأرباح الناتجة عن رأس المال البشري من تلك الناتجة عن رأس المال الإجمالي.

4- مزايا تطبيق محاسبة الموارد البشرية

هناك عدة مزايا لمحاسبة الموارد البشرية نذكر منها مايلي (المدهون، 2015، ص:125):

- تحميل الحسابات الختامية بكافة المصروفات المرتبطة بالموارد البشرية التي تستنفد خلال الفترة المالية يترتب عليه إظهار حقيقة الأرباح المتعلقة بالفترة المالية؛
- إن استحداث أصول جديدة هي الأصول البشرية يترتب عليه تضخم المركز المالي للمنشأة، ويوحي بزيادة ثقلها في السوق؛
- تشجيع منح القروض طويلة الأجل بضمان الأصول التي تضخمت بزيادة أصول الموارد البشرية؛
- التأثير في سلوكيات الأفراد بما يدفع بالمستثمرين إلى استثمار أموالهم في مثل هذه المنشآت التي تعكس حساباتها الختامية موقفاً متفائلاً بالنسبة لفترة المالية الواحدة؛
- تساعد محاسبة الموارد البشرية المنظمة على القيام بمسؤولياتها الاجتماعية، وذلك عن طريق وضع أهداف لتنمية الموارد البشرية إلى جانب الأهداف الإنتاجية؛
- تساعد محاسبة الموارد البشرية الإدارة على حسن استخدام قواها العاملة، واتخاذ القرارات الملائمة بشأن توظيفهم وتوجيه جهودهم

5- صعوبات تطبيق محاسبة الموارد البشرية

إن اعتبار الموارد البشرية أصول من الأصول مسألة تواجه صعوبات كثيرة، وأهمها مايلي(حربي، 2015، ص:9-10):

- أن المنشآت ليست لها حق ملكية قانوني على الموارد البشرية كي تبرز معاملتها كأصل من الأصول؛
- نظرا لحالة عدم التأكد فيما يتعلق بمستقبل المنشأة يصبح من الصعب قياس المنافع أو الخدمات المستقبلية من مواردها البشرية، كما أن للموارد البشرية حق الحرية الطبيعية في النقل أو ترك العمل لأي سبب من الأسباب؛
- صعوبة توفير عنصر الموضوعية في قياس تكلفة الموارد البشرية لأن ذلك يتطلب اعتماد طرق وأساليب رياضية معقدة قد يصعب الوصول إليها؛
- ارتفاع معدل دوران الموظفين مما يجعل من الصعب تقدير أعمارهم الإنتاجية التي تلزم رسمة واستنفاد نفقاتهم؛
- إن قياس قيمة الإنسان وعرضها في القوائم المالية أمر غير مستحسن من الناحية الإنسانية، فضلا عن وجود ذاتية في عملية القياس قد تؤدي إلى البغضاء بين الموظفين وتواجه بعدوانية وكره.

المبحث الثالث: الأدبيات والدراسات السابقة

تعد الدراسات السابقة الأساس الذي يعتمد عليه موضوع الدراسة، حيث أنه هناك اهتماما واضحا من قبل الباحثين بموضوع المحاسبة عن الموارد البشرية، وبناء على ذلك سنقوم باستعراض أدبيات الدراسات السابقة بتصنيفها إلى دراسات سابقة عربية وأخرى أجنبية من خلال تناولها لمواضيع متنوعة حول محاسبة الموارد البشرية في أماكن وفترات زمنية مختلفة.

أولا- الدراسات العربية

- 1- دراسة(حمادة رشا، 2002): بعنوان"القياس والإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية وأثره في القوائم المالية" حيث تناولت هذه الدراسة مفهوم المحاسبة عن الموارد البشرية ومناقشة وجهات النظر المختلفة حول اعتبار الموارد البشرية أصولا، ونماذج قياس الموارد البشرية، وأخيرا قامت الباحثة بإسقاط ما تطرقت إليه في الجانب النظري على أرض الواقع بالاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي والقيام بدراسة تطبيقية تتضمن اقتراح تطبيق المحاسبة عن الموارد البشرية في جامعة دمشق، وقد تم اختيار أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة لإمكانية معالجة الاستثمارات فيها من الموارد البشرية كأصل من الأصول.

وكان من أهم النتائج أنه يجب التفريق بين تكاليف الموارد البشرية التي تستنفد في السنة المالية نفسها وبين التكاليف الأخرى التي يستفاد منها لأكثر من سنة مالية والتي يجب أن تظهر في القوائم المالية كأصول، وحتى تقوم محاسبة الموارد البشرية بدورها على أكمل وجه لابد أن يقدم المختصون وسائل جديدة مبتكرة تتناسب مع المتغيرات والاحتياجات الجديدة والمتزايدة والتي ترسخ الحاجة إلى نظام محاسبي شامل.

وقد أوصت الدراسة بضرورة اتخاذ الإجراءات والسياسات الرسمية من أجل تطبيق محاسبة الموارد البشرية، وإعداد سجلات تحليلية إحصائية ومحاسبية خاصة بمحاسبة الموارد البشرية، كما أنه كلما زادت نسبة رأس المال البشري في المؤسسة زادت الحاجة إلى تطبيق محاسبة الموارد البشرية، وإن ظهور الموارد البشرية في القوائم المالية كأصل يعني ضرورة قياس إهلاك الأصل وذلك من خلال قيمته وعمره الإنتاجي ومن ثم احتساب قسط الإهلاك على مدى سنوات الخدمة.

2- دراسة (سناء عبد الهادي الجعدي، 2007): بعنوان "دور وأهمية القياس المحاسبي للموارد البشرية في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة" حيث هدفت هذه الدراسة إلى بيان مفهوم المحاسبة عن الموارد البشرية، وتوضيح نماذج وطرق القياس المحاسبي للموارد البشرية، من خلال دراسة تطبيقية في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة، حيث تشكل مجتمع الدراسة من العاملين في دائرتي المالية وشؤون الموظفين في الجامعات الفلسطينية وذلك بالاعتماد على إستبانة أعدت خصيصاً لذلك.

توصلت الدراسة إلى أن هناك اهتمام من قبل الجامعات بالموارد البشرية بدرجات متفاوتة معتبرة إياهم ذو قيمة، وأن الأنظمة المحاسبية في الجامعات لا تلبى متطلبات محاسبة الموارد البشرية ولا توفر إجراءات المعالجة المحاسبية اللازمة لبيانات الموارد البشرية، وأنه لا يوجد قبول عام من طرف أفراد مجتمع الدراسة حول فكرة اعتبار المورد البشري أصل من أصول المحاسبة.

وقد أوصت الدراسة على ضرورة اتخاذ الإجراءات والسياسات الرسمية من أجل تطبيق محاسبة الموارد البشرية وإظهارها في القوائم المالية، وأن اعتماد المؤسسة على العنصر البشري بشكل كبير سيقابله زيادة في تطبيق محاسبة الموارد البشرية، وكذا اعتماد التكلفة التاريخية كأسلوب جوهري لقياس قيمة الموارد البشرية على غرار الأساليب الأخرى، وضرورة الاستفادة من بيانات الموارد البشرية المتاحة في دعم القرارات الإدارية.

3- دراسة (فضل كمال سالم، 2008): بعنوان "مدى أهمية القياس والإفصاح المحاسبي عن تكلفة الموارد البشرية وأثره على اتخاذ القرارات المالية" حيث هدفت الدراسة إلى تسليط الضوء على الأهمية التي

يحظى بها القياس والإفصاح المحاسبي عن تكلفة الموارد البشرية وذلك من خلال إبراز مفهوم وتطور المحاسبة عن الموارد البشرية وفوائدها ونماذج القياس وطرق التقييم، وحاول الباحث إسقاط ما تطرق إليه في الجانب النظري على أرض الواقع من خلال دراسة تطبيقية على كبرى الشركات المساهمة الخصوصية العاملة في قطاع غزة، وتمثل مجتمع الدراسة في أعضاء مجلس الإدارة، المدراء الماليون والإداريون، رؤساء أقسام شؤون الموظفين والمحاسبة العاملين في تلك الشركات، بالاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي وأسلوب العينة العشوائية، والإستبانة والمقابلات الشخصية كأدوات لجمع البيانات والمعلومات وتحليلها باستخدام برنامج SPSS الإحصائي.

وكان من أهم نتائج الدراسة أنه يوجد اهتمام مقبول بالبيانات الخاصة بالموارد البشرية إلا أنه هناك إهمال للمدخل الدفترى والسجلات المنظمة للقياس المحاسبي للموارد البشرية، وأن رسملة الأصول البشرية والإفصاح عنها يوفر مزيدا الموضوعية والمصدقية للبيانات المحتواة في التقارير، وأن توفير المعلومات عن القيمة الاقتصادية للأصول البشرية يزيد من كفاءة الإدارة في الرقابة عليها وفي استغلالها الاستغلال الأمثل الذي يحقق الإنتاجية القصوى.

وقد أوصت الدراسة بضرورة التفرقة بين النفقات التي تعتبر مصروفات جارية تحمل على نفس الفترة وتلك التي يجب أن تظهر ضمن عناصر أصول المنشأة، واتخاذ السياسات الرسمية من أجل تطبيق محاسبة الموارد البشرية وإعداد سجلات تحليلية وإحصائية ومحاسبية للتسجيل والتبويب والقياس في إطار نظام محاسبي شامل، وضرورة الاهتمام بإصدار معيار محاسبي يلزم المنشآت بقياس رأس مالها البشري لسد الفجوة بين القيمة السوقية والقيمة الدفترية.

4- دراسة (نوال حربي راضي؛2013): بعنوان "مدى إمكانية تطبيق محاسبة الموارد البشرية في الجامعات" حيث هدفت الدراسة إلى التعريف بمفهوم محاسبة الموارد البشرية وبيان مدى أهمية تطبيقها ونماذج قياس تكاليفها ومدى إمكانية تطبيقها في الجامعات، بأخذ جامعة القادسية كعينة للدراسة مستهدفة مدراء أقسام المالية والإدارية والرقابة والتدقيق الداخلي وبعض الموظفين العاملين في فيها.

خلصت الدراسة إلى أنه لا يوجد الوعي الكافي بأهمية وضرورة تطبيق محاسبة الموارد البشرية في الجامعات، وأن النظام المحاسبي المطبق حاليا في الجامعات لا يلبي متطلبات تطبيق محاسبة الموارد البشرية، ومن غير الممكن تطبيق محاسبة الموارد البشرية في الجامعات حاليا لعدم توفر مستلزمات تطبيقها.

وقد أوصت الدراسة أنه ينبغي تضمين مناهج دراسية تتناول مواضيع المحاسبة عن الموارد البشرية في أقسام وكليات الإدارة والاقتصاد في الجامعات، وقيام الجامعة بتنظيم برامج تدريبية وورش متخصصة للتعريف بأهمية رأس المال البشري، وضرورة توفير نظام محاسبي لمعالجة بياناته وذلك على مستوى كليات الإدارة والاقتصاد وتصميم سجلات خاصة لتوثيق بيانات التكاليف الخاصة بمنتسبي الجامعة.

5- دراسة (ديمة رفيق؛ 2015): بعنوان "مدى توفر مقومات محاسبة الموارد البشرية في المؤسسات الحكومية في قطاع غزة" حيث هدفت الدراسة إلى معرفة مدى توفر مقومات محاسبة الموارد البشرية في المؤسسات الحكومية، من خلال إبراز المفاهيم والأهمية التي تتطوي عليها محاسبة الموارد البشرية وفوائدها ونماذج القياس الخاصة بها وطرق تقييمها والتعرف على مدى توافرها في المؤسسات الحكومية العاملة في قطاع غزة، وتمثل مجتمع الدراسة في الموظفين الحكوميين على مستوى تلك المؤسسات، بالاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي وأسلوب العينة الطبقية والإستبانة كأداة لجمع المعلومات وتحليلها باستخدام SPSS الإحصائي.

ومن أهم ما توصلت إليه الدراسة أن النظام المحاسبي المطبق في المؤسسات الحكومية لا يلبي جميع متطلبات محاسبة الموارد البشرية، كما لا يتم معالجة بياناتها بشكل دقيق، إلى جانب عدم قدرته على تحديد تكلفة تدريب وتطوير الموارد البشرية العاملة لديه بشكل علمي دقيق، وعدم القدرة على قياس وتقييم الأثر المالي المترتب عليه.

وقد أوصت الدراسة بضرورة تبني إجراءات وسياسات إدارية تساهم في تطبيق محاسبة الموارد البشرية في المؤسسات الحكومية العاملة في قطاع غزة، والعمل على استحداث نموذج محوسب لحساب تكلفة الموارد البشرية، والعمل على نشر الوعي حول أهمية ومفاهيم محاسبة الموارد البشرية، والعمل على استخدام مدخل التكلفة التاريخية في تحديد قيمة الموارد البشرية كونه أكثر المقاييس موضوعية وسهولة.

6- دراسة (يوسف بودة، 2015-2016): بعنوان "تقييم تكلفة رأس المال البشري والأصول غير الملموسة بتطبيق محاسبة الموارد البشرية" حيث هدفت الدراسة إلى مدى إمكانية اعتبار الموارد البشرية في المؤسسات كأصل قابل للقياس وطرق قياس تكاليف العائد على الاستثمار البشري مع إبراز أهمية رأس المال البشري في تطبيق محاسبة الموارد البشرية والإفصاح المالي، وحاول الباحث إسقاط ما تناوله في الدراسة على المؤسسات الصناعية الجزائرية، حيث تمثل مجتمع الدراسة في مجموع العاملين في

أقسام الإدارة العليا وإدارة الموارد البشرية، مديريات المالية والمحاسبة على مستوى المؤسسات الصناعية.

وكان من أهم نتائج الدراسة أن محاسبة الموارد البشرية تواجه صعوبات وعراقيل تحول دون تطبيقها، وتختلف المعالجة المحاسبية لرأس المال البشري حسب أهداف المؤسسة الصناعية وحجمها ومدى تنوع مواردها البشرية، كما تعتمد محاسبة الموارد البشرية على منهج ثنائي لقياس رأس المال البشري يعتمد على القيمة والتكلفة.

7- دراسة (أيمن عبد الله أبو بكر، 2015): بعنوان "نحو إطار مقترح لتطبيق نظام محاسبة الموارد البشرية بالجامعات السودانية" تناولت هذه الدراسة مفاهيم مختلفة حول محاسبة الموارد البشرية والمبادئ التي تقوم عليها والمشاكل المحاسبية التي تعترضها طرق ونماذج القياس والإفصاح المحاسبي على الموارد البشرية وطرق معالجتها محاسبياً، وحاول الباحث إسقاط ما تطرق إليه في الجانب النظري على أرض الواقع من خلال دراسة تطبيقية على جامعة دنقلا، وتمثل مجتمع الدراسة في أعضاء هيئة التدريس والموظفين في الجامعة بالاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي والاستبيان والمقابلة والملاحظة كأدوات لجمع البيانات والمعلومات وتحليلها باستخدام برنامج SPSS الإحصائي.

وكان من أهم ما توصلت إليه الدراسة أن محاسبة الموارد البشرية تقدم المقاييس المالية لقيمة الموارد البشرية بصورة صادقة وعادلة وأنها تعتبر الموارد البشرية أصول محاسبية وفقاً للمفهوم المحاسبي للأصول، وأن الجامعة لا تظهر أي معلومات عن تكاليف الموارد البشرية كأصول ضمن الحسابات الختامية، كما أنه لا يتم توزيع تكاليف الموارد البشرية على عدة فترات مالية حسب العمر المتوقع لها، ولا يتم إعداد تقارير إضافية تتعلق بالموارد البشرية بالجامعة.

وقد أوصت الدراسة بضرورة الاهتمام بالموارد البشرية داخل الجامعة طالما أنها تقوم بتقديم خدمات مستقبلية يستفاد منها لعدد من السنوات والاهتمام بتطوير وتنمية الموارد البشرية حيث يساعد ذلك على زيادة الطاقة الإنتاجية لهذه الموارد المتاحة وضرورة أن تقوم الجامعة بإعداد تقارير مالية صادقة وعادلة وفقاً للمبادئ المحاسبية المتعارف عليها.

ثانياً- الدراسات الأجنبية

1- دراسة (Toulson and Dewe, 2004): بعنوان "Human Resource Accounting as a measurement tool" تشير هذه الدراسة إلى أن موضوع محاسبة الموارد البشرية يشهد الآن حالة من الانتعاش، وقد هدفت إلى بيان أسباب اعتبار محاسبة الموارد البشرية موضوعاً مهماً وللمن يعتبر مهماً، وارتباط هذا

الموضوع باستراتيجيات المنظمة والموارد البشرية، حيث استخدمت الدراسة أسلوب الاستبيان المسحي لجمع البيانات مستخدمة مقاييس متنوعة في التحليل من أجل التوصل إلى النتائج الخاصة ببيان أهمية قياس الموارد البشرية بالنسبة لمنظمات الأعمال.

وقد خلصت هذه الدراسة إلى أن أغلب الإدارات المتقدمة في المنظمات على دراية بأهمية قياس الموارد البشرية بالنسبة لمنظماتهم وأن هذا القياس مهم بشكل خاص لإدارة الموارد البشرية حيث تعطي أولوية أكبر لاستراتيجيات الموارد البشرية من أجل ضمان أداء ذو نوعية عالية وتحسين الكفاءة الإنتاجية بشكل مؤثر.

2- دراسة (Miin Huui Lee, 2008): بعنوان " *Awareness and Recording of Human Resource Value in*

the Financial Statements of Malaysian Organization" تهدف هذه الدراسة إلى توضيح أثر الإفصاح عن قيمة الموارد البشرية في القوائم المالية مع تسليط الضوء على أهمية تطبيق محاسبة الموارد البشرية وأثرها على قرارات المستثمرين ونتائج الأعمال والنجاح الذي تحققه الشركات التي تطبق محاسبة الموارد البشرية، إضافة إلى التطرق إلى بعض أساليب الإفصاح عن قيمة الموارد البشرية، وقام الباحث بإسقاط ما تطرق إليه نظرياً على أرض الواقع من خلال دراسة تطبيقية على بعض الشركات الماليزية، بالاعتماد على الاستبيان لآراء عينة البحث لقياس مدى الإدراك بأهمية المحاسبة عن الموارد البشرية ومدى القبول لتطبيقها ومعرفة المنافع التي تنتج عن تطبيقها.

وقد توصلت الدراسة إلى أنه بالرغم من عدم تطبيق محاسبة الموارد البشرية في الشركات الماليزية إلا أنها لديها معرفة بها وبالمنافع التي تتحقق من تطبيقها، وتجعل محاسبة الموارد البشرية الشركات تدرك مدى أثر مواردها البشرية على زيادة ربحيتها، كما تساعدها في تطوير عمليات التخطيط وقرارات التوظيف والاستثمار في الموارد البشرية.

ثالثاً- التعليق على الدراسات السابقة

من خلال تفحصنا للدراسات السابقة نجد أنها متنوعة ومختلفة فيما بينها، فهناك دراسات سابقة محلية وعربية وأخرى أجنبية تناولت موضوع محاسبة الموارد البشرية من جوانب متعددة، وفي فترات زمنية مختلفة، ودراسات ميدانية على العديد من المنشآت الاقتصادية منها والخدمية.

وتتفق دراستنا مع الدراسات السابقة في العديد من النقاط، فمن حيث الجانب النظري نجد دراستنا ركزت على أهم أساسيات محاسبة الموارد البشرية بصفة عامة باعتباره موضوع حديث، وهذا ما تناولته وهدفت إليه معظم تلك الدراسات، أما من الجانب التطبيقي فقد قمنا به على مستوى جامعة جيجل كعينة

للجامعات الجزائرية وكمنشأة خدمية، ونجد بعض الدراسات قد اتخذت الجامعات مكانا للقيام بدراساتها الميدانية، كدراسة (الجعدي سنة 2007) ودراسة (حربي سنة 2013) بالجامعات الفلسطينية، ودراسة (أبو بكر سنة 2015) بإحدى الجامعات السودانية، ومن بين النتائج التي توصلنا إليها في دراستنا غياب الوعي والإدراك بأهمية تطبيق محاسبة الموارد البشرية في الجامعة، وهذا من بين النتائج التي خلصت إليها دراسة (حربي)، وبخصوص عدم تلبية النظام المحاسبي المطبق في الجامعة لإمكانية تطبيق محاسبة الموارد البشرية فيها كما ورد في دراستنا كان من النتائج التي توصلت إليها الباحثين (الجعدي، وحربي)، وجاء في دراستنا أنه توجد صعوبات ومعوقات تواجه تطبيق محاسبة الموارد البشرية في الجامعة وهذا كان كإحدى النتائج التي خلصت إليها دراسة (بودلة 2015-2016)، على الرغم من إجرائه لدراسته الميدانية في الشركات الصناعية الجزائرية، مما يعني أن محاسبة الموارد البشرية تواجهها العديد من الصعوبات والعراقيل لتطبيقها في مختلف القطاعات الجزائرية.

ونجد أن دراستنا قد اختلفت مع الدراسات السابقة في أوجه متعددة، فمعظمها قامت بتطبيق دراساتها الميدانية خارج الجامعة، وذلك على مستوى منشآت اقتصادية وحكومية، فنجد دراسة (سالم، 2008) قام بها على مستوى شركات المساهمة الفلسطينية، ودراسة (Miin Huui Lee, 2008) التي تمت في الشركات الماليزية، ونجد دراسة (رفيق، 2015) التي قامت بها على مستوى المؤسسات الحكومية العاملة في فلسطين، ومن حيث النتائج التي خلصت إليها معظم تلك الدراسات كانت معاكسة للنتائج التي توصلنا إليها في دراستنا، فنجد أنه يوجد الوعي والإدراك بأهمية تطبيق محاسبة الموارد البشرية في تلك المنشآت بالرغم من عدم تطبيقها، ونلمس هذا في دراسات كلا من (Miin Huui Lee, 2008) و(سالم 2008) وكذا الدراسة التي قام بها (Toulson and Dewe, 2004)، ونجد أن الدراسات السابقة التي تناولناها سواء عربية أو أجنبية لم تتطرق في محتوياتها إلى الدوافع والمبررات التي تستدعي تطبيق محاسبة الموارد البشرية في المنشآت، ونجد أن أغلب الدراسات تركز على اعتبار الموارد البشرية موارد ذات قيمة وتدعو إلى معاملتها كأصول على عكس إجابات أفراد عينة دراستنا التي كانت معارضة لفكرة تقييم وقياس المورد البشري وإظهاره ضمن الأصول.

خلاصة الفصل

من خلال ما سبق نستخلص أن مفهوم محاسبة الموارد البشرية برز لأول مرة في ستينيات القرن الماضي، حيث كانت تركز على الجانب المادي الملموس للموارد البشرية أي كانت تهتم بأجور ورواتب العمال فقط، وبعد سلسلة من التطورات أصبحت تهتم بالجوانب المادية والمعنوية معا لمواردها، حيث أصبحت تركز على قيمة هذه الموارد واعتبارها أصل من أصول المنشأة، من خلال تحديد وقياس البيانات والتكاليف المتعلقة بالموارد البشرية.

وبالرغم من الأهمية القصوى التي تلعبها محاسبة الموارد البشرية والحاجة الماسة لتبنيها من قبل المنشآت، إلا أن هناك معوقات تحول تطبيقها، فيجب العمل بشكل مستمر لتجنبها وتخطيها للوصول إلى تحقيق الأهداف المنشودة.

الفصل الثاني:

الدراسة الميدانية

لمحاسبة الموارد

البشرية

تمهيد

بعد ما تطرقنا في الجانب النظري للدراسة للمفاهيم المرتبطة بالمحاسبة عن الموارد البشرية، سنقوم في هذا الفصل بمحاولة لإسقاط ما تم تناوله نظريا على الواقع العملي من خلال دراسة ميدانية في جامعة جيجل لمعرفة مدى إمكانية تطبيق محاسبة الموارد البشرية فيها كونها مؤسسة عمومية ذات طابع إداري تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي تسعى لتقديم خدمات للصالح العام بدلا من تحقيق الأرباح.

وعليه قمنا بتقسيم هذا الفصل إلى أربعة مباحث تناولنا فيها ما يلي:

المبحث الأول: تقديم المؤسسة محل الدراسة

المبحث الثاني: منهجية الدراسة الميدانية

المبحث الثالث: نتائج التحليل الإحصائي واختبار الفرضيات

المبحث الأول: تقديم المؤسسة محل الدراسة

من خلال هذا المبحث سيتم تقديم مكان إجراء الدراسة التطبيقية من خلال التعريف بجامعة جيجل، بعد ذلك سيتم التعرف على الهيكل التنظيمي العام لها وإبراز مصالحه والمهام الخاصة بكل مصلحة.

أولاً- نبذة تاريخية عن جامعة جيجل

حظيت ولاية جيجل بإنشاء ملحقة تابعة لجامعة قسنطينة، وكان ذلك عام 1986 بناءً على قرار رقم 72 المؤرخ في 21 مارس 1986، ومن ثم حولت إلى المدرسة العليا لأساتذة العلوم الإنسانية في الموسم الجامعي 1988/1989 بموجب المرسوم التنفيذي رقم 62/88 المؤرخ في 22 مارس 1988، حيث فتح عدة فروع ليسانس في الفيزياء، الكيمياء، والرياضيات، وبعد ذلك تم ترقية المدرسة العليا للأساتذة إلى مركز جامعي وهذا راجع إلى التوسع والتزايد المستمر في عدد الطلبة الملتحقين وكذا توسيع الهياكل البيداغوجية، وتم ذلك بموجب المرسوم التنفيذي رقم 221/98 المؤرخ في 07 جويلية 1998 وأطلق عليه اسم عبد الحق بن حمودة وقد ضم أربعة معاهد تتمثل في: معهد العلوم الطبيعية، معهد الإعلام الآلي، معهد التكنولوجيا، معهد البيولوجيا.

وبعد ذلك تم إدراج عدة شعب وتخصصات جديدة بالمركز، وكذا عدة مخابر بحث منها: مخبر الهندسة، مخبر البيولوجيا، مخبر دراسة الرياضيات التطبيقية والبحثية... إلخ، وكذا الانطلاق في التكوين ما بعد التدرج وهذا ما سارع في صدور ترقية المركز الجامعي لجامعة سنة 2003 وذلك بموجب المرسوم التنفيذي رقم 258/03 المؤرخ في 22 جويلية 2003. وبموجب المرسوم التنفيذي رقم 362/12 المؤرخ في 8 أكتوبر 2012 المعدل والمتمم للمرسوم السالف الذكر والمتضمن إنشاء جامعة جيجل، تم تغيير عدد الكليات التي تتكون منها الجامعة واختصاصها كما يلي (المرسوم التنفيذي رقم 258/03، 2003، ص: 20):

- كلية العلوم الدقيقة والإعلام الآلي؛

- كلية العلوم والتكنولوجيا؛

- كلية علوم الطبيعة والحياة؛

- كلية الحقوق والعلوم السياسية؛

- كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية؛

- كلية الآداب واللغات؛

- كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.

وتقع جامعة جيجل جنوب مدينة جيجل في المنطقة العمرانية المسماة -أولاد عيسى- بين المعهد التكنولوجي للتربية والحماية المدنية، وقد تم إنشاء قطب جامعي جديد بمنطقة تاسوست.

ثانيا- أهداف جامعة جيجل

تسعى جامعة جيجل كغيرها من الجامعات للسهر على تطوير وتعميم التعلم ودعم دراسات ما بعد التدرج، كما تهدف إلى إنشاء مخابر بحث معتمدة واقتراح مشاريع بحث سعيا منها لإيجاد حلول للمشاكل المطروحة على مستوى الجامعة، بالإضافة إلى تزويد مختلف القطاعات بالإطارات الجامعية الكفأة ذات تكوين عال في جميع التخصصات كي تساهم في تطوير الخدمات المقدمة على مستوى القطاعات التي تنشط فيها.

ثالثا- مهام جامعة جيجل

تتولى الجامعة التعليم العالي والدراسات العليا، وكذا نشر الدراسات ونتائج البحث العلمي وتساهم في تكوين الإطارات اللازمة لتكوين البلاد في مختلف التخصصات، وتقوم بأي عمل تكوين متواصل.

رابعا- الهيكل التنظيمي لجامعة جيجل

تقديم الهيكل التنظيمي للجامعة: تضم رئاسة الجامعة تحت سلطة رئيسها مايلي:

نيابة الجامعة والتي من خلالها يحدد عدده وصلاحياتها وقد اعتمدنا على التعليمية الصادرة عن قرار وزاري مشترك والمؤرخ في 24 أوت 2004 (القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 24-08-2004) ، عن رئيس الحكومة وبتفويض من المدير العام للوظيفة العمومية والمحددة للتنظيم الإداري لمديرية الجامعة والكلية والمعهد وملحقة الجامعة ومصالحها المشتركة، وهذا بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 279/03 المؤرخ في 24 جمادى الثاني عام 1424 الموافق لـ 23 جانفي 2003 ويهدف هذا المرسوم إلى تحديد النظام الإداري لمديرية الجامعة والكلية والمعهد وملحقة الجامعة ومصالحها المشتركة.

عرض الهيكل التنظيمي

الشكل رقم (02): الهيكل التنظيمي لجامعة محمد الصديق بن يحي-جيجل*

*المصدر: مصلحة المستخدمين والتكوين

وفيما يلي شرح مختصر للهيكل التنظيمي:

1- **رئيس الجامعة:** وهو المسؤول عن السير العام للجامعة، مع مراعاة صلاحيات الهيئات الأخرى بها، وهو من يمثلها في جميع أعمال الحياة المدنية، ويمثل السلطة السليمة على جميع الموظفين بها، كما يسهر على احترام النظام الداخلي للجامعة الذي يعد مشروعه ويقدمه لمجلس التوجيه ليصادق عليه.

2- **الأمانة العامة للجامعة:** وتتكفل بضمان تسيير المسار الوظيفي لموظفي الجامعة مع احترام صلاحيات الكلية في هذا المجال، وتحضير مشروع الميزانية ومتابعة تنفيذها، كما تتولى متابعة وتنسيق مخططات الأمن الداخلي لها بالتنسيق مع المكتب الوزاري للأمن الداخلي ووضع برامج الأنشطة الثقافية والرياضية.

3- **المدراء الفرعيين:** ويشمل الأمانة العامة التي يلحق بها التنظيم العام للأمن الداخلي الهياكل التالية:

- **المديرية الفرعية للمستخدمين والتكوين:** وتتولى تسيير المسار الوظيفي للموظفين التابعين لمديرية الجامعة والمصالح المشتركة وكذا الذي يتولى مدير الجامعة تعيينهم وضمان تسيير تعداد موظفي الجامعة مع ضمان التوزيع المنسجم بين الكليات، وتضم مصلحة التكوين والإصلاح، مصلحة الأساتذة، مصلحة الموظفين الإداريين والتقنيين وأعاون المصالح.

- **المديرية الفرعية للمالية والمحاسبة:** تتولى مهمة تحضير مشروع ميزانية الجامعة على أساس اقتراحات عمداء الكليات ومتابعة تنفيذها، وتحسين محاسبة الجامعة، وكذا تمويل أنشطة البحث التي تضمنها المخابر والوحدات، وتضم مصلحة الميزانية، مصلحة تمويل نشاطات البحث، مصلحة مراقبة التسيير والصفقات.

- **المديرية الفرعية للوسائل والصيانة:** تقوم بضمان تزويد الهيئات التابعة لمديرية الجامعة والمصالح المشتركة بوسائل السير، والحفاظ على أرشيف الجامعة وصيانته، و ضمان صيانة الممتلكات المنقولة وغير المنقولة لمديرية الجامعة والمصالح المشتركة، وتضم مصالح الوسائل والجرد، النظافة والصيانة، والأرشيف.

- **المديرية الفرعية للنشاطات الثقافية والرياضية:** تقوم بترقية وتنمية الأنشطة العلمية والثقافية في الجامعة لفائدة الطلبة، ودعم الأنشطة الرياضية في إطار الرياضة الجامعية، وتشتمل على مصلحة الأنشطة العلمية والثقافية و مصلحة الأنشطة الرياضية والترفيهية.

4- **نيابات رئاسة الجامعة:** وتضم أربعة نيابات تتمثل فيما يلي:

- نيابة مديرية الجامعة للتكوين العالي في الطورين الأول والثاني والتكوين المتواصل والشهادات والتكوين العالي في التدرج: تقوم بمتابعة سير التعليم والتربصات المنظمة من قبل الجامعة، وانسجام عروض التكوين المقدمة من قبل الكليات مع مخطط تنمية الجامعة، واحترام التنظيم والإجراءات المعمول بها في مجال تسليم الشهادات والمعدلات، وتضم مصالح التعليم والتدريس والتقييم، التكوين المتواصل، والشهادات والمعدلات.

- نيابة مديرية الجامعة للتكوين العالي في الطور الثالث والتأهيل الجامعي والبحث العلمي والتكوين العالي والعلمي فيما بعد التدرج: تهتم بالقيام بكل نشاط من شأنه تثمين نتائج البحث، وضمان سير المجلس العلمي للجامعة والحفاظ على أرشيفه، وجمع ونشر المعلومات الخاصة بأنشطة البحث التي تنجزها الجامعة، حيث أنها تشتمل على مصالح التكوين لما بعد التدرج، التأهيل الجامعي، ومتابعة أنشطة البحث.

- نيابة مديرية الجامعة للعلاقات الخارجية والتعاون والتنشيط والإتصال والتظاهرات العلمية: ومن مهامها تنظيم التظاهرات العلمية وترقيتها، والمبادرة بكل نشاط من أجل ترقية التبادل ما بين الجامعات والتعاون في مجال البحث والتعليم وترقية علاقات الجامعة مع المحيط الخارجي والمبادرة ببرامج الشراكة، وتضم مصالح التنشيط والاتصال والتظاهرات العلمية، والتبادل ما بين الجامعات والتعاون والشراكة.

- نيابة مديرية الجامعة للتنمية والإستشراف والتوجيه: وتتكفل بإعادة مشاريع ومخططات تنمية الجامعة، مسك البطاقة الإحصائية والسهر على تحيينها دورياً، والقيام بإعداد الدعائم الإعلامية في مجال المسار التعليمي الذي تضمه الجامعة ومنافدها المهنية، وتضع تحت تصرف الطلبة معلومات تمكنهم من اختيار توجيههم، وتضم مصالح الإحصاء والإشراف، التوجيه والإعلام، ومتابعة برامج البناء وتجهيز الجامعة.

5- المصالح المشتركة للجامعة: وتتكون من الهياكل التالية:

- مركز التعليم المكثف للغات: الذي يتولى السهر على سير الأجهزة المتخصصة في تعليم اللغات وصيانتها وضمان الدعم التقني للدروس التمهيديّة وتحسين المستوى وتجديد المعلومات.

- مركز الطبع والسعي البصري: يقوم بطبع كل وثيقة إعلامية حول الجامعة والوثائق البيداغوجية والنشرات العلمية، وضمان الدعم التقني لضمان كل الدعائم السمعية والبصرية للوثائق البيداغوجية للجامعة.

- مركز الأنظمة المعلوماتية والاتصال والتعليم المتلفز والتحكم عن بعد: يقوم باستغلال تطبيقات الإعلام الآلي لتسيير البيداغوجية وتطويرها، ومتابعة مشاريع التعليم المتلفز والتعليم عن بعد واستغلال هياكل الشبكات وإدارتها وتسييرها، ويشمل فرع الأنظمة، فرع الشبكات، فرع التعليم المتلفز والتعليم عن بعد.

- المكتبة المركزية: وتتولى مسك بطاقات الرسائل والمذكرات لما بعد التدرج، وصيانة الرصيد الوثائقي للمكتبة المركزية ووضع الشروط الملائمة لاستعمال الرصيد الوثائقي من قبل الطلبة والأساتذة.

المبحث الثاني: منهجية الدراسة الميدانية

سنقوم في هذا المبحث بتحديد مجتمع وعينة الدراسة وكذا التعرف على الأداة المستخدمة في هذه الدراسة واختبار مدى صدقها وثباتها، إضافة إلى تحديد الخصائص والسمات المميزة لعينة الدراسة.

أولاً- مجتمع وعينة الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من موظفي مصلحتي الميزانية والمحاسبة ومصلحة الموظفين في جامعة جيجل، نظراً لصغر حجم مجتمع الدراسة قمنا باستخدام أسلوب المسح الشامل، حيث تم توزيع 58 استمارة على المصالح السالفة الذكر واسترجعت منها 50 استمارة صالحة أي ما نسبته 86.20%، والجدول رقم (01) يوضح ذلك:

الجدول رقم(01): عدد الاستثمارات الموزعة

النسبة %	عدد الاستثمارات	البيان
100%	58	عدد الاستثمارات الموزعة
86.20%	50	عدد الاستثمارات المسترجعة
13.80%	08	عدد الاستثمارات غير المسترجعة

المصدر: من إعداد الطالبتين

ثانياً- أداة الدراسة

لإنجاز وتحقيق أهداف الدراسة قمنا بالاعتماد على استمارة الاستبيان كأداة رئيسية لجمع مختلف المعلومات والبيانات المتعلقة بموضوع دراستنا، حيث تم تصميم الاستمارة بالاعتماد على دراسات سابقة للموضوع محل الدراسة ومناقشتها من قبل الأستاذ المشرف وضبطها ثم اعتمادها.

وقد تم تقسيم هذه الاستمارة إلى قسمين:

- **القسم الأول:** ويتكون من البيانات الشخصية لمجتمع الدراسة ويشمل كلا من الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة والمسمى الوظيفي.
 - **القسم الثاني:** ويتضمن مجموعة من الأسئلة تخص موضوع الدراسة تشتمل على أربعة محاور كما يلي:
 - **المحور الأول:** خاص بمعرفة مدى الوعي والإدراك بأهمية تطبيق محاسبة الموارد البشرية في الجامعة محل الدراسة، ويتكون من 17 عبارة.
 - **المحور الثاني:** خاص بمعرفة دوافع ومبررات تطبيق محاسبة الموارد البشرية في الجامعة محل الدراسة، ويتكون من 10 عبارات.
 - **المحور الثالث:** يتكون من 12 عبارة تم وضعها لإظهار مدى تلبية النظام المحاسبي المطبق في الجامعة محل الدراسة لإمكانية تطبيق محاسبة الموارد البشرية فيها.
 - **المحور الرابع:** ويتكون من 11 عبارة تدور حول الصعوبات والمعوقات التي تحول دون تطبيق محاسبة الموارد البشرية في الجامعة محل الدراسة.
- وقد تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي *Fifth Likert Scale* لقياس استجابات المبحوثين لفقرات الاستمارة حسب الأوزان المبينة في الجدول الموالي:

الجدول رقم (02): مقياس ليكرت الخماسي

الإجابة	موافق تماماً	موافق	لا أدري	غير موافق	غير موافق تماماً
درجة المقياس	5	4	3	2	1

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على سلم ليكرت الخماسي.

ثالثاً- أساليب المعالجة الإحصائية

تم تفرغ وتحليل الاستمارة من خلال برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (*SPSS*) وسوف يتم معالجة الاستمارة بالأدوات الإحصائية التالية: النسب المئوية والتكرارات، المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، اختبار ألفا كرونباخ، معامل الارتباط بيرسون، اختبار $T(t-test)$ ، واختبار التباين الأحادي

رابعاً- صدق الاستمارة

لدراسة صدق الاستمارة لا بد من التطرق إلى كل من صدق الاتساق الظاهري والداخلي، وحساب معاملات الارتباط الخاصة بفقرات المحاور كل على حدى، ومعامل ارتباط المحاور فيما بينها.

1-الصدق الظاهري للاستمارة: قمنا بعرض الاستمارة على مجموعة من المحكمين تألفت من أساتذة مختصين في المحاسبة بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل، للتأكد من ملائمتها لموضوع الدراسة ووضوحها وقد استجبنا لآرائهم وقمنا بإجراء ما يلزم من تعديلات في ضوء مقترحاتهم، وبالاعتماد على توجيهات الأستاذ المشرف.

2-صدق الاتساق الداخلي لعبارات الاستمارة: ويقصد به مدى اتساق كل فقرة من فقرات الاستمارة مع المحور الذي تنتمي إليه هذه الفقرة، وقد قمنا بدراسة الاتساق الداخلي للاستمارة الموزعة على عينة الدراسة المكونة من 50 استمارة وذلك بحساب معامل الارتباط (Pearson) بين كل فقرة والدرجة الكلية للمحور التابعة له كما يلي:

- المحور الأول: الوعي والإدراك بأهمية تطبيق محاسبة الموارد البشرية في الجامعة
الجدول رقم(03): قياس صدق الاتساق الداخلي لفقرات المحور الأول

مستوى الدلالة	معامل الارتباط	فقرات المحور الأول
0.225	0.175	1. يعد مفهوم محاسبة الموارد البشرية من المفاهيم الحديثة لدى الجامعة
0.000	0.741**	2. يحظى مفهوم محاسبة الموارد البشرية باهتمام كبير من قبل الجامعة
0.000	0.732**	3. للجامعة معرفة بأهداف تطبيق محاسبة الموارد البشرية
0.000	0.616**	4. للجامعة معرفة بإجراءات تطبيق محاسبة الموارد البشرية
0.000	0.631**	5. للجامعة اطلاع على نظام محاسبة الموارد البشرية
0.000	0.654**	6. تهتم الجامعة بالأبحاث والدراسات و الكتب عن محاسبة الموارد البشرية
0.000	0.723**	7. تنظر الجامعة إلى موظفيها باعتبارهم موارد اقتصادية قيمة
0.000	0.602**	8. اهتمام الجامعة بموظفيها باعتبارهم موارد اقتصادية قيمة يزيد من قدراتهم وخبراتهم
0.000	0.632**	9. اهتمام الجامعة بموظفيها باعتبارهم موارد اقتصادية قيمة يزيد من رضا الوظيفي
0.000	0.550**	10. اهتمام الجامعة بموظفيها باعتبارهم موارد اقتصادية قيمة يزيد من ولائهم

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

0.000	0.637**	11. تهتم الجامعة بتنمية وتطوير قدرات موظفيها بإشراكهم في دورات تدريبية
0.000	0.692**	12. تهتم الجامعة بتنمية وتطوير قدرات موظفيها بإشراكهم في مؤتمرات ومهmad عمل بشكل دوري
0.000	0.602**	13. تقوم الجامعة بمكافأة موظفيها ماديا على أساس قيمتهم بالنسبة للجامعة
0.000	0.661**	14. تقوم الجامعة بمكافأة موظفيها معنويا على أساس قيمتهم بالنسبة للجامعة
0.000	0.476**	15. تتحمل الجامعة تكاليف إضافية لاستقطاب موظفيها باعتبارهم موارد اقتصادية قيمة
0.000	0.525**	16. تتحمل الجامعة تكاليف إضافية لتدريب موظفيها باعتبارهم موارد اقتصادية قيمة
0.000	0.612**	17. تساهم التطورات التكنولوجية في زيادة الاهتمام بالموارد البشرية المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss.

نلاحظ من الجدول رقم (03) أن كل القيم الاحتمالية أقل من مستوى الدلالة 0.05، كما أن معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية لجميع فقرات المحور الأول هي قيم موجبة تتراوح بين (0.476 و 0.732)، وهي أكبر من قيمة r الجدولية (0.250) عند مستوى الدلالة 0.05 ودرجة حرية 48، مما يدل أن فقرات المحور صادقة لما وضعت لقياسه.

- المحور الثاني: دوافع ومبررات تطبيق محاسبة الموارد البشرية في الجامعة

الجدول رقم (04): قياس صدق الاتساق الداخلي لفقرات المحور الثاني

مستوى الدلالة	معامل الارتباط	فقرات المحور الثاني
0.000	0.640**	1. النفقات الكبيرة المدفوعة لتوظيف واستقطاب وتدريب الموظفين في الجامعة
0.000	0.696*	2. قبول وتفهم الجامعة لأهمية محاسبة الموارد البشرية
0.000	0.577**	3. إنشاء الجامعة لفروع جديدة يؤدي إلى زيادة الموظفين المعينين فيها
0.000	0.697**	4. نظرة الجامعة إلى موظفيها على أنهم استثمارا تستفيد منه مستقبلا
0.000	0.771**	5. النمو المتصاعد لمفهوم رأس المال البشري في أدبيات المحاسبة
0.000	0.544**	6. للموظفين في الجامعة مؤهلات تمكنهم من تطبيق محاسبة الموارد البشرية

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

0.000	0.672**	7. تطبيق محاسبة الموارد البشرية يوفر المعلومات المناسبة للإفصاح عن تكلفة الموارد البشرية
0.000	0.756**	8. تطبيق محاسبة الموارد البشرية في الجامعة يوفر معايير عادلة لتقييم أداء الموظفين فيها
0.000	0.744**	9. تطبيق محاسبة الموارد البشرية في الجامعة يوفر المعلومات المناسبة للإفصاح عن تكلفة مواردها البشرية
0.000	0.753**	10. تطبيق محاسبة الموارد البشرية في الجامعة يسهم في تصميم نظام معلومات متكامل يجمع بين الجانب الإداري والمحاسبي

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss.

نلاحظ من خلال الجدول رقم (04) أن كل القيم الاحتمالية أقل من مستوى الدلالة 0.05، كما أن معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية لجميع فقرات المحور الثاني هي قيم موجبة تتراوح بين

(0.544 و 0.771)، وهي أكبر من قيمة r الجدولية (0.250) عند مستوى الدلالة 0.05 ودرجة حرية 48، مما يدل أن فقرات المحور صادقة لما وضعت لقياسه.

- المحور الثالث: تلبية النظام المحاسبي المطبق في الجامعة لإمكانية تطبيق محاسبة الموارد البشرية
الجدول رقم(05): قياس صدق الاتساق الداخلي لفقرات المحور الثالث

مستوى الدلالة	معامل الارتباط	فقرات المحور الثالث
0.001	0.454**	1. تمسك الجامعة سجلات ودفاتر خاصة بتوثيق بيانات الموارد البشرية
0.000	0.827**	2. تهتم الجامعة بالبيانات الخاصة بالموظفين بصفتهم موارد ذات قيمة
0.000	0.611**	3. يحقق الدليل المحاسبي إمكانية إظهار بيانات الموارد البشرية
0.000	0.641*	4. يتم الإفصاح عن الموارد البشرية في ميزانية الجامعة ضمن أصولها
0.000	0.681**	5. ملائمة النصوص والقواعد القانونية لقياس قيمة الموارد البشرية
0.000	0.817**	6. انسجام نظام محاسبة الموارد البشرية مع النظام المحاسبي المطبق حالياً في الجامعة
0.000	0.774**	7. يتوفر لدى الجامعة نظام معلومات للمحاسبة عن الموارد البشرية لتوفير البيانات اللازمة
0.000	0.741**	8. تقوم الجامعة بقياس الموارد البشرية لتحديد العائد والتكلفة منها
0.000	0.868**	9. تقوم الجامعة بقياس الموارد البشرية بهدف تحقيق الاستخدام الفعال لها

0.000	0.762**	10. يتم التعامل مع تكلفة عناصر الموارد البشرية على أنها أصول استثمارية طويلة الأجل
0.000	0.669**	11. تراعي الجامعة تحديد تكاليف التدريب والتطوير عند استقطاب الموارد البشرية
0.000	0.745**	12. تقوم الجامعة بإعداد الموازنات التخطيطية الخاصة بالموارد البشرية وتنميتها

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss.

نلاحظ من الجدول رقم (04) أن كل القيم الاحتمالية أقل من مستوى الدلالة 0.05، كما أن معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية لجميع فقرات المحور الثاني هي قيم موجبة تتراوح بين (0.454 و 0.868)، وهي أكبر من قيمة r الجدولية (0.250) عند مستوى الدلالة 0.05 ودرجة حرية 48، مما يدل أن فقرات المحور صادقة لما وضعت لقياسه.

- المحور الرابع: الصعوبات والمعوقات التي تحول دون تطبيق محاسبة الموارد البشرية في الجامعة

الجدول رقم (06): قياس صدق الاتساق الداخلي لفقرات المحور الرابع

مستوى الدلالة	معامل الارتباط	فقرات المحور الرابع
0.000	0.527**	1. رفض فكرة تقييم العنصر البشري وإظهاره ضمن الأصول في ميزانية الجامعة
0.000	0.491**	2. صعوبة تقدير العوائد المستقبلية للموارد البشرية
0.000	0.513**	3. ارتفاع تكاليف جمع وقياس المعلومات المتعلقة بالموارد البشرية
0.001	0.442**	4. لا توجد رغبة للإفصاح عن تكلفة الموارد البشرية في الجامعة
0.004	0.401**	5. لا تمتلك الجامعة حق ملكية قانوني للمورد البشري يكون مبررا لمعاملته كأصل
0.014	0.345*	6. عدم وجود معيار يحدد آلية القياس والعرض والإفصاح عن الموارد البشرية
0.013	0.350*	7. يصعب قياس كفاءة الموظفين وتحويلها إلى قيمة نظرا لتباينها من وقت لآخر
0.003	0.412**	8. الإفصاح عن القيمة النقدية للموظفين فيما بينهم يؤثر سلبا على أدائهم
0.009	0.368**	9. صعوبة تحديد العمر الإنتاجي للموارد البشرية لخصوصية طبيعتهم
0.000	0.717**	10. تمسك الإدارة بنظامها المحاسبي التقليدي ورفض التغيير لنظام جديد
0.003	0.416**	11. لا يتوفر عنصر الموضوعية في قياس تكلفة الموارد البشرية التي تتم وفق أساليب معقدة لا تتوفر لدى الجامعة

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss.

نلاحظ من الجدول رقم (04) أن كل القيم الاحتمالية أقل من مستوى الدلالة 0.05، كما أن معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية لجميع فقرات المحور الثاني هي قيم موجبة تتراوح بين (0.345 و 0.717)، وهي أكبر من قيمة r الجدولية (0.250) عند مستوى الدلالة 0.05 ودرجة حرية 48، مما يدل أن فقرات المحور صادقة لما وضعت لقياسه.

3- الصدق البنائي لمحاور الاستمارة

يعتبر الصدق البنائي احد مقاييس صدق الأداء الذي يقيس مدى تحقق الأهداف التي تريد الأداة الوصول إليها، ويبين مدى ارتباط كل مجال من مجالات الدراسة بالدرجة الكلية لفقرات الاستمارة.

الجدول رقم (07):الصدق البنائي لمحاور الدراسة

مستوى الدلالة	معامل الارتباط	فقرات المحور الأول
0.000	0.870**	المحور الأول: الوعي والإدراك بأهمية تطبيق محاسبة الموارد البشرية في الجامعة
0.000	0.840**	المحور الثاني: دوافع ومبررات تطبيق محاسبة الموارد البشرية في الجامعة
0.000	0.882**	المحور الثالث: تلبية النظام المحاسبي المطبق في الجامعة لإمكانية تطبيق محاسبة الموارد البشرية
0.000	0.571**	المحور الرابع: الصعوبات والمعوقات التي تحول دون تطبيق محاسبة الموارد البشرية

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss.

يبين الجدول أعلاه مدى ارتباط كل محور من محاور الاستمارة بالدرجة الكلية، والذي يوضح أن محتوى كل محور من محاور الاستمارة له علاقة قوية بهدف الدراسة عند مستوى الدلالة 0.05.

خامسا- ثبات الاستمارة باستخدام طريقة ألفا كرونباخ $Alpha\ Cronbach's$

يتم إجراء خطوات الثبات باستخدام معامل ألفا كرونباخ $Alpha\ Cronbach's$ ، فعلى الرغم من عدم وجود قواعد قياسية بخصوص القيم المناسبة لألفا كرونباخ إلا أنه من الناحية التطبيقية يعد ألفا أكبر أو يساوي 0.6 معقولا في البحوث المتعلقة بالإدارة والعلوم الإنسانية .

الجدول رقم (08):ثبات الاستمارة باستخدام طريقة ألفا كرونباخ

معامل ألفا	عدد الفقرات	عناوين المحاور
0.890	17	المحور الأول: الوعي والإدراك بأهمية تطبيق محاسبة الموارد البشرية في الجامعة
0.872	10	المحور الثاني: دوافع ومبررات تطبيق محاسبة الموارد البشرية في الجامعة
0.917	12	المحور الثالث: تلبية النظام المحاسبي المطبق في الجامعة لإمكانية تطبيق محاسبة الموارد البشرية
0.50	11	المحور الرابع: الصعوبات والمعوقات التي تحول دون تطبيق محاسبة الموارد البشرية
0.922	50	جميع محاور الاستمارة

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss.

من خلال الجدول رقم (08) يتبين أن معاملات الثبات في أغلب المحاور أعلى من 0.6، حيث أن أعلى معامل ثبات هو 0.917 المتعلق بالمحور الثالث، وأدنى قيمة للثبات كانت 0.5 المتعلقة بالمحور الرابع. وعلى العموم يتضح بأن الاستمارة ثابتة وصادقة وقابلة للتوزيع في صورتها النهائية.

المبحث الثالث: نتائج التحليل الإحصائي واختبار الفرضيات

أولاً- عرض البيانات الشخصية لعينة الدراسة

يمكن توضيح خصائص وسمات عينة الدراسة من خلال الجداول التالية:

1- الجنس

الجدول رقم (09): توزيع أفراد العينة حسب الجنس

النسبة %	التكرار	الجنس
22%	11	ذكر
78%	39	أنثى
100%	50	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss.

نلاحظ من خلال الجدول رقم (09) أن الفئة الأكبر للمستجوبين تغلب عليها فئة الإناث بنسبة 78%، في حين بلغت نسبة الذكور 22%. وهذا يفسر أن فئة الإناث هي الأكثر توجها للعمل في إدارة الجامعة نظرا لطبيعة العمل فيها الذي لا يتطلب جهدا عضليا كبيرا، ويحتاج إلى الصبر والتركيز خاصة في ظل الأعمال الروتينية.

2- العمر

الجدول رقم (10): توزيع أفراد العينة حسب العمر

العمر	التكرار	النسبة%
أقل من 30 سنة	8	16%
من 30 إلى 40 سنة	33	66%
41 سنة فأكثر	9	18%
المجموع	50	100%

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss.

يبين الجدول رقم (10) أن الفئة الأكبر للمستجوبين تتراوح أعمارهم ما بين 30 و 40 سنة حيث بلغت نسبتهم 66% تليها أفراد العينة الذين تتجاوز أعمارهم 41 سنة بنسبة 18%، وتأتي الفئة الأقل من 30 سنة في المرتبة الأخيرة بنسبة 16%. وهذا يرجع إلى طبيعة مجتمع الدراسة الذي يعتمد على التوظيف الدوري لفئة الشباب خريجي الجامعات .

3- المؤهل العلمي

الجدول رقم (11): توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	التكرار	النسبة%
ثانوي	10	20%
جامعي	37	74%
غير ذلك	03	06%
المجموع	50	100%

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss.

يشير الجدول رقم (11) أن فئة المستجوبين تنصدرها الفئة ذات المستوى الجامعي بنسبة 74%، تليها فئة الحاصلين على شهادة ذات المستوى الثانوي بنسبة 20%، وفي الأخير نسبة 06% للفئة التي بحوزتها شهادات أخرى. وهذا يعني أن أغلب أفراد العينة لديهم مؤهلات علمية مناسبة تمكنهم من التحكم في فقرات الاستمارة والتحكم فيها.

4- سنوات الخبرة

الجدول رقم (12): توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخبرة

الخبرة	التكرار	النسبة%
--------	---------	---------

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

أقل من 05 سنوات	07	%14
من 05 إلى 10 سنوات	24	%48
من 11 إلى 15 سنة	05	%10
16 سنة فأكثر	14	%28
المجموع	50	%100

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss.

يتبين من خلال الجدول رقم (12) أن ما نسبته 48% من المستجوبين هم ممن تتراوح خبرتهم ما بين 05 و 10 سنوات، وأن 28% لهم خبرة عملية تزيد عن 16 سنة، في حين وجدنا أن 14% من مجتمع الدراسة تقل خبرتهم العملية عن 5 سنوات، وأن 10% من عينة الدراسة تتراوح خبرتهم العملية من 11 إلى 15 سنة. وهذا ما يفسر وجود تباين وتنوع بين أفراد العينة مما يسمح بدراسة الموضوع بشكل جيد.

5- المسمى الوظيفي

الجدول رقم (13): توزيع أفراد العينة حسب المسمى الوظيفي

المسمى الوظيفي	التكرار	النسبة %
رئيس مصلحة	12	%24
محاسب	04	%08
محاسب رئيسي	03	%06
متصرف	12	%24
وظيفة أخرى	19	%38
المجموع	50	%100

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss.

من خلال الجدول رقم (13) نجد أن ما نسبته 24% من عينة الدراسة رتبهم الوظيفية رئيس مصلحة ومتصرف، ونسبة 8% تمثل رتبة محاسب، وما نسبته 6% يشغلون رتبة محاسب رئيسي، وترجع النسبة الأكبر للمستجوبين الذين يشغلون مناصب أخرى بمقدار 38% تتوزع بين رتبة ملحق رئيسي للإدارة، محاسب إداري، متصرف رئيسي، متصرف في إطار عقود الإدماج، مساعد مهندس في الإعلام الآلي. وهذا يدل على تنوع مناصب التوظيف في الجامعة، والتوسع في الوظائف الإدارية.

ثانيا- التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة

لمعرفة درجة الموافقة على إمكانية تطبيق محاسبة الموارد البشرية في الجامعة قمنا باستخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وأهمية الفقرة، حيث تم الحكم على درجة الموافقة وفقا للمقياس التالي:

$$\begin{aligned} \text{المدى} &= \text{أعلى قيمة في المقياس} - \text{أقل قيمة في المقياس} \\ \text{المدى} &= 5 - 1 = 4 \\ \text{طول الفئة} &= \text{المدى} / \text{عدد فئات المقياس} \\ \text{طول الفئة} &= 4 / 5 = 0.8 \end{aligned}$$

وعليه يصبح التوزيع الجديد كما يلي:

الجدول رقم (14): جدول التوزيع لمقياس ليكرت

الفئة	1 - 1.80	2.61-1.81	3.42 - 2.62	4.23 - 3.43	4.24 فأكثر
الدرجة	1	2	3	4	5
درجة الموافقة	منخفضة جدا	منخفضة	متوسطة	عالية	عالية جدا

المصدر: من إعداد الطالبتين.

وكانت النتائج لكل محور كما يلي:

- المحور الأول: الإدراك والوعي بأهمية تطبيق محاسبة الموارد البشرية في الجامعة

الجدول رقم (15): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات المحور الأول

درجة الموافقة	أهمية الفقرة	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	فقرات المحور الأول
متوسطة	06	%64.8	0.959	3.24	1. يعد مفهوم محاسبة الموارد البشرية من المفاهيم الحديثة لدى الجامعة
متوسطة	05	%65.2	1.084	3.26	2. يحظى مفهوم محاسبة الموارد البشرية باهتمام كبير من قبل الجامعة

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

عالية	03	%69.6	0.838	3.48	3. للجامعة معرفة بأهداف تطبيق محاسبة الموارد البشرية
متوسطة	07	%64.4	0.910	3.22	4. للجامعة معرفة بإجراءات تطبيق محاسبة الموارد البشرية
عالية	10	%72.6	0.942	3.63	5. للجامعة اطلاع على نظام محاسبة الموارد البشرية
متوسطة	12	%54.8	0.964	2.74	6. تهتم الجامعة بالأبحاث والدراسات و الكتب عن محاسبة الموارد البشرية
متوسطة	10	%58.4	1.140	2.92	7. تتنظر الجامعة إلى موظفيها باعتبارهم موارد اقتصادية قيمة
متوسطة	07	%64.4	1.14	3.22	8. اهتمام الجامعة بموظفيها باعتبارهم موارد اقتصادية قيمة يزيد من قدراتهم وخبراتهم
متوسطة	04	%66.4	1.058	3.32	9. اهتمام الجامعة بموظفيها باعتبارهم موارد اقتصادية قيمة يزيد من رضاهم الوظيفي
متوسطة	09	%62	1.233	3.10	10. اهتمام الجامعة بموظفيها باعتبارهم موارد اقتصادية قيمة يزيد من ولائهم
متوسطة	11	%56	1.228	2.80	11. تهتم الجامعة بتنمية وتطوير قدرات موظفيها بإشراكهم في دورات تدريبية
منخفضة	14	%49.6	1.110	2048	12. تهتم الجامعة بتنمية وتطوير قدرات موظفيها بإشراكهم في مؤتمرات ومهام عمل بشكل دوري
منخفضة	17	%38.8	0.912	1.94	13. تقوم الجامعة بمكافأة موظفيها ماديا على أساس قيمتهم بالنسبة للجامعة
منخفضة	16	%45.6	0.990	2.28	14. تقوم الجامعة بمكافأة موظفيها معنويا على أساس قيمتهم بالنسبة للجامعة
منخفضة	15	%46.4	0.843	2.32	15. تتحمل الجامعة تكاليف إضافية لاستقطاب موظفيها باعتبارهم موارد اقتصادية قيمة
منخفضة	13	%50.4	0.952	2.52	16. تتحمل الجامعة تكاليف إضافية لتدريب موظفيها باعتبارهم موارد اقتصادية قيمة

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

عالية	02	%70	1.073	3.50	17. تساهم التطورات التكنولوجية في زيادة الاهتمام بالموارد البشرية
متوسطة	-	%58.6	0.6193	2.93	جميع فقرات المحور

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss.

تشير بيانات الجدول رقم (15) وفقاً لآراء أفراد عينة الدراسة إلى ما يلي:

- أن درجة الموافقة على مدى الوعي والإدراك بأهمية تطبيق محاسبة الموارد البشرية في جامعة جيجل هي بشكل عام متوسطة وذلك بوسط حسابي عام قدره 2.93 ووزن نسبي قدره 58%.

- تفاوتت وتباينت إجابات المبحوثين على الفقرات المتعلقة بمدى الوعي والإدراك بأهمية تطبيق محاسبة الموارد البشرية في جامعة جيجل، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية لهذا المتغير ما بين (1.94 و 3.63)، وقد جاءت في المرتبة الأولى الفقرة رقم 05 والتي تنص على أن للجامعة إطلاع على محاسبة الموارد البشرية بمتوسط حسابي 3.63 وانحراف معياري 0.942 وهو أعلى من المتوسط الحسابي العام 2.93، أما المرتبة الأخيرة فكانت من نصيب الفقرة 13 التي تنص على أن الجامعة تقوم بمكافأة موظفيها على أساس قيمتهم بالنسبة للجامعة بمتوسط حسابي قدره 1.94 وانحراف معياري 0.912 وهو أدنى من المتوسط الحسابي الكلي البالغ 2.93.

- إن انخفاض قيمة الانحرافات المعيارية نوعاً ما وابتعادها عن المتوسطات الحسابية دليل على اتساق إجابات وآراء أفراد عينة الدراسة حول الفقرات والعبارات المختلفة، سواء على مستوى العبارة الواحدة أو على مستوى العبارات ككل.

- وفي الأخير يمكن القول أن الإدراك والوعي بأهمية تطبيق محاسبة الموارد البشرية من وجهة نظر المبحوثين متوسطة، وهذا يرجع إلى أن موضوع محاسبة الموارد البشرية موضوعاً حديثاً في الجامعات وتطبيقه محدود، والجامعة لا تهتم بالعمل على تطوير قدرات موظفيها من خلال إشراكهم في مؤتمرات علمية ودورات تدريبية تمكنهم من التفتح والإطلاع على المواضيع التي أصبحت محل اهتمام العالم الخارجي، وعدم تحفيزها لهؤلاء الموظفين بتقديمها لمكافآت مادية ومعنوية لهم يؤدي إلى عدم التزامهم في إنجاز الأعمال الموكلة إليهم على أكمل وجه.

- المحور الثاني: دوافع ومبررات تطبيق محاسبة الموارد البشرية في الجامعة

الجدول رقم (16): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات المحور الثاني

درجة	أهمية	الوزن	الانحراف	المتوسط	فقرات المحور الثاني
------	-------	-------	----------	---------	---------------------

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

الموافقة	الفقرة	النسبي	المعياري	الحسابي	
متوسطة	10	62	0.909	3.10	1.النفقات الكبيرة المدفوعة لتوظيف واستقطاب وتدريب الموظفين في الجامعة
متوسطة	07	67.2	0.920	3.36	2.قبول وتفهم الجامعة لأهمية محاسبة الموارد البشرية
عالية	01	75.6	1.074	3.78	3.إنشاء الجامعة لفروع جديدة يؤدي إلى زيادة الموظفين المعينين فيها
متوسطة	08	63.2	1.056	3.16	4.نظرة الجامعة إلى موظفيها على أنهم استثمارا تستفيد منه مستقبلا
متوسطة	09	62.4	0.824	3.12	5.النمو المتصاعد لمفهوم رأس المال البشري في أدبيات المحاسبة
عالية	02	71.2	0.907	3.56	6.للموظفين في الجامعة مؤهلات تمكنهم من تطبيق محاسبة الموارد البشرية
عالية	03	70.4	0.838	3.52	7.تطبيق محاسبة الموارد البشرية يوفر المعلومات المناسبة للإفصاح عن تكلفة الموارد البشرية
عالية	03	70.4	0.931	3.52	8.تطبيق محاسبة الموارد البشرية في الجامعة يوفر معايير عادلة لتقييم أداء الموظفين فيها
عالية	06	69.6	0.973	3.48	9.تطبيق محاسبة الموارد البشرية في الجامعة يوفر المعلومات المناسبة للإفصاح عن تكلفة مواردها البشرية
عالية	03	70.4	0.931	3.52	10.تطبيق محاسبة الموارد البشرية في الجامعة يسهم في تصميم نظام معلومات متكامل يجمع بين الجانب الإداري والمحاسبي
متوسطة	-	68.2	0.640	3.41	جميع فقرات المحور

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss.

تشير بيانات الجدول رقم (16) وفقا لآراء أفراد عينة الدراسة إلى ما يلي:

- أن درجة الموافقة على الدوافع والمبررات التي تستدعي تطبيق محاسبة الموارد البشرية في جامعة جيجل هي بشكل عام متوسطة وذلك بوسط حسابي عام قدره 3.41 ووزن نسبي قدره 68.2%.
- تفاوتت وتباينت إجابات المبحوثين على الفقرات المتعلقة بدوافع ومبررات تطبيق محاسبة الموارد البشرية في جامعة جيجل، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية لهذا المتغير ما بين (3.10 و 3.78)، وقد جاءت في المرتبة الأولى الفقرة رقم 03 والتي تنص على أن إنشاء الجامعة لفروع جديدة يؤدي لزيادة الموظفين المعينين فيها بمتوسط حسابي قدره 3.78 وانحراف معياري قدره 1.074 وهو أعلى من المتوسط الحسابي العام 3.41، أما المرتبة الأخيرة فكانت من نصيب الفقرة 01 والتي تنص على أن النفقات الكبيرة المدفوعة لتوظيف واستقطاب الموظفين في الجامعة من بين دوافع تطبيق محاسبة الموارد البشرية في الجامعة، حيث جاءت بمتوسط حسابي قدره 3.10 وانحراف معياري 0.909 وهو أدنى من المتوسط الحسابي الكلي البالغ 3.41.
- إن انخفاض قيمة الانحرافات المعيارية نوعاً ما وابتعادها عن المتوسطات الحسابية دليل على اتساق إجابات وآراء أفراد عينة الدراسة حول الفقرات والعبارات المختلفة، سواء على مستوى العبارة الواحدة أو على مستوى العبارات ككل.
- وفي الأخير يمكن القول أن الدوافع والمبررات التي تستدعي تطبيق محاسبة الموارد البشرية في الجامعة من وجهة نظر المبحوثين كانت متوسطة، نظراً لكون غالبيتهم ليست لديهم معرفة تامة وكافية بموضوع محاسبة الموارد البشرية، وخبرتهم العملية المتوسطة لا تسمح لهم بالتعمق أكثر في هذا الموضوع والإحاطة بكل جوانبه.

- المحور الثالث: مدى تلبية النظام المحاسبي للجامعة لإمكانية تطبيق محاسبة الموارد البشرية
الجدول رقم (17): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات المحور الثالث

درجة الموافقة	أهمية الفقرة	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	فقرات المحور الثالث
عالية	01	72.80	0.942	3.64	1.تمسك الجامعة سجلات ودفاتر خاصة بتوثيق بيانات الموارد البشرية
متوسطة	04	64	1.178	3.20	2.تهتم الجامعة بالبيانات الخاصة بالموظفين بصفتهم موارد ذات قيمة

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

متوسطة	03	64.80	0.980	3.24	3. بحقق الدليل المحاسبي إمكانية لإظهار بيانات الموارد البشرية
متوسطة	02	65.20	0.964	3.26	4. يتم الإفصاح عن الموارد البشرية في ميزانية الجامعة ضمن أصولها
متوسطة	10	59.60	0.844	2.98	5. ملائمة النصوص والقواعد القانونية لقياس قيمة الموارد البشرية
متوسطة	12	57.20	0.857	2.86	6. انسجام نظام محاسبة الموارد البشرية مع النظام المحاسبي المطبق حاليا في الجامعة
متوسطة	05	62.40	0.872	3.12	7. يتوفر لدى الجامعة نظام معلومات للمحاسبة عن الموارد البشرية لتوفير البيانات اللازمة
متوسطة	05	62.40	0.961	3.12	8. تقوم الجامعة بقياس الموارد البشرية لتحديد العائد والتكلفة منها
متوسطة	07	60.80	0.924	3.04	9. تقوم الجامعة بقياس الموارد البشرية بهدف تحقيق الاستخدام الفعال لها
متوسطة	08	60.40	0.891	3.02	10. يتم التعامل مع تكلفة عناصر الموارد البشرية على أنها أصول استثمارية طويلة الأجل
متوسطة	08	60.40	0.936	3.02	11. تراعي الجامعة تحديد تكاليف التدريب والتطوير عند استقطاب الموارد البشرية
متوسطة	11	58	0.974	2.90	12. تقوم الجامعة بإعداد الموازنات التخطيطية الخاصة بالموارد البشرية وتنميتها
متوسطة	-	62.40	0.684	3.12	جميع فقرات المحور

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss.

يشير الجدول رقم (17) وفقا لآراء أفراد عينة الدراسة إلى ما يلي:

- أن درجة الموافقة على مدى استجابة النظام المحاسبي المطبق في الجامعة لإمكانية تطبيق محاسبة الموارد البشرية في جامعة جيجل هي بشكل عام متوسطة وذلك بوسط حسابي عام قدره 3.12 ووزن نسبي قدره 62.4%.

- تفاوتت وتباينت إجابات المبحوثين على الفقرات المتعلقة بمدى استجابة النظام المحاسبي المطبق في جامعة جيجل لإمكانية تطبيق محاسبة الموارد البشرية فيها، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية لهذا المتغير ما بين (2.86 و 3.64)، حيث كانت المرتبة الأولى من نصيب الفقرة الأولى والتي تنص على أن الجامعة تمسك سجلات ودفاتر خاصة بتوثيق بيانات الموارد البشرية بمتوسط حسابي قدره 3.64 وانحراف معياري قدره 0.942 وهو أعلى من المتوسط الحسابي العام 3.12، أما المرتبة الأخيرة فكانت من نصيب الفقرة 06 والتي تنص على انسجام نظام محاسبة الموارد البشرية مع النظام المحاسبي المطبق حاليا في الجامعة، حيث جاءت بمتوسط حسابي قدره 2.86 وانحراف معياري 0.857 وهو أدنى من المتوسط الحسابي الكلي البالغ 3.12.

- إن انخفاض قيمة الانحرافات المعيارية نوعا ما وابتعادها عن المتوسطات الحسابية دليل على اتساق إجابات وآراء أفراد عينة الدراسة حول الفقرات والعبارات المختلفة، سواء على مستوى العبارة الواحدة أو على مستوى العبارات ككل.

- وفي الأخير يمكن القول أن مدى استجابة النظام المحاسبي المطبق في جامعة جيجل لإمكانية تطبيق محاسبة الموارد البشرية فيها من وجهة نظر المبحوثين كانت متوسطة، فحسب آرائهم تقتضي الحاجة إلى ضرورة تهيئة النظام المحاسبي الحالي بما يلائم تطبيق نظام محاسبة الموارد البشرية، كأن يتم مسك دفاتر ومستندات خاصة بتوثيق بيانات الموارد البشرية يشرف عليها أشخاص مؤهلين وذوي خبرة وبإمكانهم إحداث تغيير من نظام محاسبي قديم إلى نظام جديد مطابق للقوانين والتشريعات، ويمكن من الإفصاح عن الموارد البشرية في الميزانية الخاصة بالجامعة كأصول ذات قيمة.

- المحور الرابع: صعوبات ومعوقات تطبيق محاسبة الموارد البشرية في الجامعة

الجدول رقم (18): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات المحور الرابع

فقرات المحور الرابع	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	أهمية الفقرة	درجة الموافقة
---------------------	-----------------	-------------------	--------------	--------------	---------------

1. رفض فكرة تقييم العنصر البشري وإظهاره ضمن الأصول في ميزانية الجامعة	3.08	0.723	61.60	08	متوسطة
---	------	-------	-------	----	--------

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

متوسطة	03	64	0.925	3.20	2. صعوبة تقدير العوائد المستقبلية للموارد البشرية
متوسطة	05	63.20	0.817	3.16	3. ارتفاع تكاليف جمع وقياس المعلومات المتعلقة بالموارد البشرية
متوسطة	08	61.60	0.876	3.08	4. لا توجد رغبة للإفصاح عن تكلفة الموارد البشرية في الجامعة
متوسطة	11	60.40	0.742	3.02	5. لا تمتلك الجامعة حق ملكية قانوني للمورد البشري يكون مبررا لمعاملته كأصل
متوسطة	06	62.80	0.782	3.14	6. عدم وجود معيار يحدد آلية القياس والعرض والإفصاح عن الموارد البشرية
متوسطة	06	62.80	0.903	3.14	7. يصعب قياس كفاءة الموظفين وتحويلها إلى قيمة نظرا لتباينها من وقت لآخر
متوسطة	10	61.20	0.956	3.06	8. الإفصاح عن القيمة النقدية للموظفين فيما بينهم يؤثر سلبا على آدائهم
متوسطة	04	63.60	0.873	3.18	9. صعوبة تحديد العمر الإنتاجي للموارد البشرية لخصوصية طبيعتهم
عالية	01	76.80	4.32	3.84	10. تمسك الإدارة بنظامها المحاسبي التقليدي ورفض التغيير لنظام جديد
متوسطة	02	65.20	0.899	3.26	11. لا يتوفر عنصر الموضوعية في قياس تكلفة الموارد البشرية التي تتم وفق أساليب معقدة لا تتوفر لدى الجامعة
متوسطة	-	64	0.610	3.20	جميع فقرات المحور

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss.

يشير الجدول رقم (18) وفقا لآراء أفراد عينة الدراسة إلى ما يلي:

- أن درجة الموافقة على الصعوبات والمعوقات التي تحول دون تطبيق محاسبة الموارد البشرية في جامعة جيجل هي بشكل عام متوسطة وذلك بوسط حسابي عام قدره 3.20 ووزن نسبي قدره 64%.

- تفاوتت وتباينت إجابات المبحوثين على الفقرات المتعلقة بالصعوبات والمعوقات التي تحول دون تطبيق محاسبة الموارد البشرية في جامعة جيجل، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية لهذا المتغير ما بين (3.02 و3.84)، حيث كانت المرتبة الأولى من نصيب الفقرة 10 والتي تنص على تمسك الإدارة بنظامها المحاسبي التقليدي ورفضها التغيير لنظام جديد بمتوسط حسابي قدره 3.84 وهو أعلى من المتوسط الحسابي العام 3.20 وانحراف معياري قدره 4.32 ، أما المرتبة الأخيرة فكانت من نصيب الفقرة 05 والتي تنص على على أن الجامعة لا تمتلك حق ملكية قانوني للموارد البشرية حتى يكون مبررا لمعاملته كأصل، حيث جاءت بمتوسط حسابي قدره 3.02 وانحراف معياري 0.742 وهو أدنى من المتوسط الحسابي الكلي البالغ 3.20.

- إن انخفاض قيمة الانحرافات المعيارية نوعا ما وابتعادها عن المتوسطات الحسابية دليل على اتساق إجابات وآراء أفراد عينة الدراسة حول الفقرات والعبارات المختلفة، سواء على مستوى العبارة الواحدة أو على مستوى العبارات ككل.

- وفي الأخير يمكن القول أن الصعوبات والمعوقات التي تحول دون تطبيق محاسبة الموارد البشرية من وجهة نظر المبحوثين كانت متوسطة، وذلك نتيجة لتضارب آرائهم بين مؤيد ومعارض لفكرة معاملة المورد البشري على أنه أصل كباقي الأصول، والجامعة لا تمتلك حق ملكية قانوني يخول لها معاملة هؤلاء على أساس ذلك، وقياس تكلفة الموارد البشرية يتطلب أساليب رياضية معقدة يصعب الوصول إليها.

ثالثا: اختبار فرضيات الدراسة

تم الاعتماد على اختبار T للعينة الواحدة لاختبار فرضيات الدراسة وهذا بالاعتماد على قاعدة القرار التالية:

- إذا كانت قيمة T المحسوبة أكبر من T الجدولية ومستوى الدلالة أصغر من 0.05 فإننا نقبل الفرضية البديلة H_1 ونرفض الفرضية الصفرية H_0 .
- إذا كانت قيمة T المحسوبة أقل من T الجدولية ومستوى الدلالة أكبر من 0.05 فإننا نقبل الفرضية الصفرية H_0 .

1- اختبار الفرضية الأولى

H_0 - لا يوجد وعي وإدراك بأهمية تطبيق محاسبة الموارد البشرية في جامعة جيجل.

H_1 - يوجد وعي وإدراك بأهمية تطبيق محاسبة الموارد البشرية في جامعة جيجل.

الجدول رقم(19): نتائج اختبار الفرضية الأولى

المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة T المحسوبة	قيمة T الجدولية	مستوى المعنوية
2.93	0.6193	49	-0.806	2.000	0.424

الوعي والإدراك بأهمية تطبيق محاسبة الموارد البشرية في الجامعة

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss.

من خلال الجدول رقم (19) يتبين أن قيمة T المحسوبة (-0.806) أقل من قيمة T الجدولية

(2.000)، وأن مستوى الدلالة (0.424) أكبر من 0.05، وتبعاً لقاعدة القرار نقبل الفرضية الصفرية H_0

القائلة بأن: الجامعة ليس لديها وعي وإدراك بأهمية تطبيق محاسبة الموارد البشرية فيها.

2- اختبار الفرضية الثانية

H_0 - لا توجد دوافع ومبررات لتطبيق محاسبة الموارد البشرية في الجامعة.

H_1 - توجد دوافع ومبررات لتطبيق محاسبة الموارد البشرية في الجامعة.

الجدول رقم(20): نتائج اختبار الفرضية الثانية

المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة T المحسوبة	قيمة T الجدولية	مستوى المعنوية
3.41	0.640	49	4.552	2.000	0.000

دوافع ومبررات تطبيق محاسبة الموارد البشرية في الجامعة

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss.

من خلال الجدول رقم(20) يتبين أن قيمة T المحسوبة (4.552) أكبر من قيمة T الجدولية (2.000)، وأن مستوى الدلالة(0.000) أقل من 0.05، وتبعاً لقاعدة القرار نرفض الفرضية الصفرية H_0 ونقبل الفرضية البديلة H_1 القائلة بأنه: توجد دوافع ومبررات لتطبيق محاسبة الموارد البشرية في الجامعة.

3- اختبار الفرضية الثالثة

H_0 - لا يلبي النظام المحاسبي المطبق في الجامعة لإمكانية تطبيق محاسبة الموارد البشرية فيها.

H_1 - يلبي النظام المحاسبي المطبق في الجامعة لإمكانية تطبيق محاسبة الموارد البشرية فيها.

الجدول رقم(21): نتائج اختبار الفرضية الثالثة

المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة T المحسوبة	قيمة T الجدولية	مستوى المعنوية
3.126	0.684	49	1.206	2.000	0.234

تلبية النظام المحاسبي المطبق في الجامعة لإمكانية تطبيق محاسبة الموارد البشرية فيها

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss.

من خلال الجدول رقم(21) يتبين أن قيمة T المحسوبة (1.206) أقل من قيمة T الجدولية (2.000)، وأن مستوى الدلالة(0.234) أكبر من 0.05، وتبعاً لقاعدة القرار نقبل الفرضية الصفرية H_0 القائلة بأنه: لا يمكن تطبيق محاسبة الموارد البشرية في الجامعة في ظل النظام المحاسبي المطبق فيها.

4- اختبار الفرضية الرابعة

H_0 - لا توجد صعوبات ومعوقات لتطبيق محاسبة الموارد البشرية في جامعة جيجل.

H_1 - توجد صعوبات ومعوقات لتطبيق محاسبة الموارد البشرية في جامعة جيجل.

الجدول رقم(22): نتائج اختبار الفرضية الرابعة

المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة T المحسوبة	قيمة T الجدولية	مستوى المعنوية

وجود دوافع ومبررات تحول						
دون تطبيق محاسبة الموارد البشرية في الجامعة	0.027	2.000	2.276	49	0.610	3.20

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss.

من خلال الجدول رقم (22) يتبين أن قيمة T المحسوبة (2.276) أكبر من قيمة T الجدولية (2.000)، وأن مستوى الدلالة (0.027) أقل من 0.05، وتبعاً لقاعدة القرار نرفض الفرضية الصفرية H_0 ونقبل الفرضية البديلة H_1 القائلة بأنه: هناك صعوبات ومعوقات تواجه تطبيق محاسبة الموارد البشرية في الجامعة.

5- اختبار الفرضية الخامسة

H_0 - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين وجهات نظر أفراد عينة الدراسة تعزى إلى الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة والمسمى الوظيفي حول إمكانية تطبيق محاسبة الموارد البشرية في جامعة جيجل عند مستوى الدلالة 0.05.

H_1 - توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين وجهات نظر أفراد عينة الدراسة تعزى إلى الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة والمسمى الوظيفي حول إمكانية تطبيق محاسبة الموارد البشرية في جامعة جيجل عند مستوى الدلالة 0.05.

ولاختبار صحة هذه الفرضية نقوم باختبار الفرضيات الفرعية التالية:

• الفرضية الفرعية الأولى

H_0 - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين وجهات نظر أفراد عينة الدراسة حول مدى إمكانية تطبيق محاسبة الموارد البشرية في جامعة جيجل عند مستوى الدلالة 0.05.

H_1 - توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين وجهات نظر أفراد عينة الدراسة حول إمكانية تطبيق محاسبة الموارد البشرية في جامعة جيجل تعزى إلى الجنس عند مستوى الدلالة 0.05.

لاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار T لعينتين مستقلتين والنتائج يوضحها الجدول التالي:

الجدول رقم (23): نتائج اختبار الفرضية الفرعية الأولى للفروق التي تعزى إلى الجنس

مستوى الدلالة	قيمة T	المتوسط الحسابي		الفرضية
		أنثى	ذكر	
0.720	-0.367	3.182	3.096	فروق وجهات نظر أفراد عينة الدراسة حول إمكانية تطبيق محاسبة

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات spss.

نلاحظ من الجدول رقم (23) أن مستوى الدلالة 0.720 أكبر من مستوى الدلالة 0.05، وقيمة T المحسوبة (-0.367) أقل من T الجدولية 2.000، وعليه نقبل الفرضية الصفرية H_0 القائلة بأنه: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين وجهات نظر أفراد عينة الدراسة حول إمكانية تطبيق محاسبة الموارد البشرية لجامعة جيجل تعزى إلى الجنس عند مستوى الدلالة 0.05.

• الفرضية الفرعية الثانية

H_0 - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين وجهات نظر أفراد عينة الدراسة حول مدى إمكانية تطبيق جامعة جيجل لمحاسبة الموارد البشرية تعزى إلى العمر عند مستوى الدلالة 0.05.

H_1 - توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين وجهات نظر أفراد عينة الدراسة حول إمكانية تطبيق محاسبة الموارد البشرية في جامعة جيجل تعزى إلى العمر عند مستوى الدلالة 0.05.

لاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Anova) والنتائج بينها

الجدول الموالي:

الجدول رقم (24): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي للفرضية الفرعية الثانية للفروق تعزى إلى العمر

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	F الجدولية	مستوى الدلالة
بين المجموعات	2.416	2	1.208		
داخل المجموعات	16.380	47	0.349	3.466	0.039
المجموع	18.796	49	-		
بين المجموعات	0.256	2	0.122		
داخل المجموعات	19.816	47	0.422	0.304	0.739
المجموع	20.073	49	-		
بين المجموعات	1.966	2	0.983		
داخل المجموعات				2.202	0.122
المجموع					

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

			0.446	47	20.979	داخل المجموعات	لتطبيق محاسبة الموارد البشرية
			-	49	22.944	المجموع	
			0.054	2	0.107	بين المجموعات	المحور الرابع: صعوبات ومعوقات
0.871	0.139		0.386	47	18.130	داخل المجموعات	تطبيق محاسبة الموارد البشرية
			-	49	18.237	المجموع	
			0.285	2	0.571	بين المجموعات	
0.337	1.115		0.256	47	12.027	داخل المجموعات	جميع المحاور
			-	49	12.598	المجموع	

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss.

من النتائج التي يوضحها الجدول رقم (24) ما يلي:

- نلاحظ أن مستوى الدلالة للمحور الأول الخاص بالوعي والإدراك بأهمية تطبيق محاسبة الموارد البشرية (0.039) أقل من مستوى الدلالة 0.05 وعليه يمكن القول أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين وجهات نظر أفراد عينة الدراسة حول المحور الأول تعزى إلى العمر.

- أما بالنسبة لباقي المحاور والمحاور مجتمعة فقد تبين أن مستوى الدلالة أكبر من مستوى الدلالة 0.05 وبذلك يتم قبول الفرضية الصفرية H_0 القائلة بأنه: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين وجهات نظر أفراد عينة الدراسة حول مدى إمكانية تطبيق محاسبة الموارد البشرية في جامعة جيجل تعزى إلى العمر عند مستوى الدلالة 0.05.

ولمعرفة الفروق في وجهات النظر تم الاستعانة باختبار شيفيه (Scheffe) وهو من الاختبارات

البعديّة (Post Hoc) التي تبين جهة الفروق والنتائج موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (25): نتائج اختبار شيفيه (Scheffe) للفروق المتعدد بين المتوسطات حسب العمر

الفرق	أقل من 30 سنة	30 سنة من إلى 40 سنة	أكثر من 40 سنة
المحور الأول: الوعي والإدراك	أقل من 30 سنة	-	-0.35851
بأهمية تطبيق محاسبة الموارد	من 30 إلى 40 سنة	0.35851	-
			-0.75245*
			-0.39394

البشرية	41 سنة فأكثر	0.75245*	0.39394	-
---------	--------------	----------	---------	---

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات spss.

من خلال الجدول رقم (25) نجد أنه هناك فروق ذات دلالة إحصائية في المحور الأول لصالح الفئات العمرية الأكبر سناً (41 سنة فأكثر) على حساب الفئات العمرية الأقل منها.

• الفرضية الفرعية الثالثة

H_0 : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين وجهات نظر أفراد عينة الدراسة حول مدى إمكانية تطبيق جامعة جيجل لمحاسبة الموارد البشرية تعزى إلى المؤهل العلمي عند مستوى الدلالة 0.05.

H_1 : توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين وجهات نظر أفراد عينة الدراسة حول إمكانية تطبيق محاسبة الموارد البشرية في جامعة جيجل تعزى إلى المؤهل العلمي عند مستوى الدلالة 0.05.

لاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Anova) والنتائج بينها

الجدول الموالي:

الجدول رقم (26): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي للفرضية الفرعية الثالثة للفروق تعزى إلى

المؤهل العلمي

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	F الجدولية	مستوى الدلالة
بين المجموعات	1.302	2	0.651		
داخل المجموعات	17.494	47	0.372	1.749	0.185
المجموع	18.796	19	-		
بين المجموعات	1.038	2	0.519		
داخل المجموعات	19.035	47	0.409	1.282	0.287
المجموع	20.073	49	-		
بين المجموعات	1.305	2	0.653		
داخل المجموعات	21.639	47	0.460	1.417	0.253
المجموع	22.944	49	-		
بين المجموعات	0.927	2	0.463		
داخل المجموعات	17.311	47	0.368	1.258	0.294
المجموع	18.237	49	-		

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

		0.403	2	0.860	بين المجموعات	جميع المحاور
0.190	1.722	0.250	47	11.738	داخل المجموعات	
		-	49	12.598	المجموع	

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss.

من خلال نتائج الجدول رقم (26) نلاحظ أن مستوى الدلالة (0.19) أكبر من مستوى الدلالة 0.05، وعليه نقبل الفرضية الصفرية H_0 القائلة بأنه: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين وجهات نظر أفراد عينة الدراسة حول مدى إمكانية تطبيق جامعة جيجل لمحاكاة الموارد البشرية تعزى إلى المؤهل العلمي عند مستوى الدلالة 0.05.

• الفرضية الفرعية الرابعة

H_0 - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين وجهات نظر أفراد عينة الدراسة حول مدى إمكانية تطبيق جامعة جيجل لمحاكاة الموارد البشرية تعزى إلى سنوات الخبرة عند مستوى الدلالة 0.05.
 H_1 - توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين وجهات نظر أفراد عينة الدراسة حول إمكانية تطبيق محاكاة الموارد البشرية في جامعة جيجل تعزى إلى سنوات الخبرة عند مستوى الدلالة 0.05.

لاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Anova) والنتائج يبينها

الجدول الموالي:

الجدول رقم (27): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي للفرضية الفرعية الرابعة للفروق تعزى إلى

سنوات الخبرة

مستوى الدلالة	F الجدولية	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	
0.068	2.540	0.890	3	2.671	بين المجموعات	المحور الأول: الوعي والإدراك بأهمية تطبيق محاكاة الموارد البشرية
		0.351	46	16.125	داخل المجموعات	
		-	49	18.796	المجموع	
0.054	2.738	1.014	3	3.042	بين المجموعات	المحور الثاني: دوافع ومبررات تطبيق محاكاة الموارد البشرية
		0.370	46	17.031	داخل المجموعات	
		-	49	20.073	المجموع	
0.011	4.152	1.630	3	4.889	بين المجموعات	المحور الثالث: تلبية النظام المحاسبي

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

		0.392	46	18.055	داخل المجموعات	لتطبيق محاسبة الموارد البشرية
		-	49	20.944	المجموع	
		0.318	3	0.953	بين المجموعات	المحور الرابع: صعوبات
0.476	0.846	0.376	46	17.284	داخل المجموعات	ومعوقات تطبيق محاسبة الموارد البشرية
		-	49	18.237	المجموع	
		0.537	3	1.612	بين المجموعات	
0.095	2.250	0.239	46	10.986	داخل المجموعات	جميع المحاور
		-	49	12.598	المجموع	

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss.

من النتائج التي يوضحها الجدول رقم (27) ما يلي:

- نلاحظ أن مستوى الدلالة للمحور الثالث (0.011) أقل من مستوى الدلالة 0.05 وعليه يمكن القول أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين وجهات نظر أفراد عينة الدراسة حول المحور الثالث تعزى إلى سنوات الخبرة.

- أما بالنسبة لباقي المحاور والمحاور مجتمعة فقد تبين أن مستوى الدلالة أكبر من مستوى الدلالة 0.05 وبذلك يتم قبول الفرضية الصفرية H_0 القائلة بأنه: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين وجهات نظر أفراد عينة الدراسة حول مدى إمكانية تطبيق محاسبة الموارد البشرية في جامعة جيجل تعزى إلى سنوات الخبرة عند مستوى الدلالة 0.05.

ولمعرفة أين الفروق تم الاستعانة باختبار شيفيه (Scheffe) وهو من الاختبارات البعدية (Post Hoc)

التي تبين جهة الفروق والنتائج موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (28): نتائج اختبار شيفيه (Scheffe) للفروق المتعدد بين المتوسطات حسب سنوات الخبرة

الفرق	أقل من 5 سنوات	من 5 إلى 10 سنوات	من 11 إلى 15 سنة	16 سنة فأكثر
أقل من 5 سنوات	-	-0.23413	-1.11190*	-0.01786
من 5 إلى 10 سنوات	0.23413	-	-0.87778	0.21627

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

النظام المحاسبي لتطبيق	من 11 إلى 15 سنة	1.11190*	0.87778	-	1.09405*
محاسبة الموارد البشرية	16 سنة فأكثر	0.01786	-0.21627	-1.09405*	-

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss.

من خلال الجدول رقم (28) نجد أنه هناك فروق ذات دلالة إحصائية في المحور الثالث لصالح الفئة التي تتراوح سنوات خبرتها ما بين 11 و 15 سنة على حساب باقي السنوات.

الفرضية الفرعية الخامسة

H_0 - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين وجهات نظر أفراد عينة الدراسة حول مدى إمكانية تطبيق جامعة جيجل لمحاسبة الموارد البشرية تعزى إلى المسمى الوظيفي عند مستوى الدلالة 0.05.

H_1 - توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين وجهات نظر أفراد عينة الدراسة حول إمكانية تطبيق محاسبة الموارد البشرية في جامعة جيجل تعزى إلى المسمى الوظيفي عند مستوى الدلالة 0.05.

لاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Anova) والنتائج يبينها

الجدول الموالي:

الجدول رقم (29): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي للفرضية الفرعية الخامسة للفروق تعزى

إلى المسمى الوظيفي

مستوى الدلالة	F الجدولية	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
0.096	2.101	0.739	4	2.958	بين المجموعات
		0.352	45	15.838	داخل المجموعات
		-	49	18.796	المجموع
0.277	1.320	0.527	4	2.108	بين المجموعات
		0.399	45	17.965	داخل المجموعات
		-	49	20.073	المجموع
0.012	3.635	1.401	4	5.603	بين المجموعات
		0.385	45	17.342	داخل المجموعات
		-	49	22.944	المجموع
0.032	2.910	0.937	4	3.748	بين المجموعات

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

		0.322	45	14.490	داخل المجموعات	ومعوقات تطبيق محاسبة الموارد البشرية
		-	49	18.237	المجموع	
		0.703	4	2.814	بين المجموعات	
0.020	3.236	0.217	45	9.784	داخل المجموعات	جميع المحاور
		-	49	12.598	المجموع	

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss.

من النتائج التي يوضحها الجدول رقم (29) ما يلي:

- نلاحظ أن مستوى الدلالة للمحورين الأول والثاني على التوالي (0.277، 0.096) أكبر من مستوى الدلالة 0.05، وعليه يمكن القول أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين وجهات نظر أفراد عينة الدراسة حول المحورين الأول والثاني تعزى إلى المسمى الوظيفي.

- أما بالنسبة لباقي المحاور والمحاور مجتمعة فقد تبين أن مستوى الدلالة أقل من مستوى الدلالة 0.05 وبذلك يتم رفض الفرضية الصفرية H_0 وقبول الفرضية البديلة H_1 القائلة بأنه: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين وجهات نظر أفراد عينة الدراسة حول مدى إمكانية تطبيق محاسبة الموارد البشرية في جامعة جيجل تعزى إلى المسمى الوظيفي عند مستوى الدلالة 0.05.

ولمعرفة أين الفروق تم الاستعانة باختبار شيفيه (Scheffe) وهو من الاختبارات البعدية (Post Hoc)

التي تبين جهة الفروق والنتائج موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (30): نتائج اختبار شيفيه (Scheffe) للفروق المتعدد بين المتوسطات حسب المسمى الوظيفي

وظيفة أخرى	متصرف	محاسب رئيسي	محاسب	رئيس مصلحة	الفرق	
0.24232	0.43750	-0.96528	0.50000	-	رئيس مصلحة	
-0.25768	-0.06250	-1.46528	-	-0.50000	محاسب	المحور الثالث: تلبية النظام
1.20760	1.40278*	-	1.46528	0.96528	محاسب رئيسي	المحاسب لتطبيق محاسبة الموارد البشرية
-0.19518	-	-1.40278*	0.06250	-0.43750	متصرف	
-	0.19518	-1.20760	0.25768	-0.24232	وظيفة أخرى	
-0.43820	-0.38636	-1.18939*	-0.32576	-	رئيس مصلحة	المحور الرابع: صعوبات
-0.11244	-0.06061	-0.86364	-	0.32576	محاسب	ومعوقات تطبيق محاسبة
0.75120	0.80303	-	0.86364	1.18939*	محاسب	الموارد البشرية

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

رئيسي					
-0.05183	-	-0.80303	0.06061	0.38638	متصرف
-	0.05183	-0.75120	0.11244	0.43820	وظيفة أخرى
-0.07897	0.03742	-0.97114*	0.14160	-	رئيس مصلحة
-0.22057	-0.10418	-1.11264	-	-0.14160	محاسب
0.89218	1.00856*	-	1.11264	0.97114*	محاسب رئيسي
-0.11638	-	-1.00856*	0.10418	-0.03742	متصرف
-	0.11638	-0.89218	0.22057	0.07897	وظيفة أخرى

جميع المحاور

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss.

نلاحظ من خلال الجدول رقم (30) نجد أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية لصالح فئة محاسب رئيسي على حساب باقي الوظائف وهو ما يؤكد المتوسط العام.

خلاصة

يعد هذا الفصل تدعيماً للفصل السابق من خلال التحقق مما ورد في الجانب النظري عند تطبيقه ميدانياً، حيث قمنا بتوزيع أداة الدراسة المتمثلة في استمارة على أفراد عينة الدراسة المتمثلين في الموظفين على مستوى دائرتي الميزانية والمحاسبة ومصحة الموظفين للجامعة، وذلك في إطار معرفة مدى إمكانية تطبيق محاسبة الموارد البشرية في الجامعة من خلال إجاباتهم، حيث تضمنت الاستمارة أربعة محاور رئيسية.

ومن خلال تحليلنا لآراء عينة أفراد الدراسة توصلنا إلى أنه لا يوجد الوعي والإدراك بأهمية تطبيق محاسبة الموارد البشرية في الجامعة، كما أن النظام المحاسبي المطبق فيها لا يسمح بتطبيق هذا النوع من المحاسبة، كما تشير آراء الباحثين إلى أنه هناك دوافع ومبررات لتطبيق محاسبة الموارد البشرية في الجامعة بالإضافة إلى وجود صعوبات ومعوقات تحول دون ذلك.



إن محاسبة الموارد البشرية تعتبر من المواضيع الحديثة والتي أصبحت محل اهتمام الباحثين في الوقت الحالي لما يميزها من خصوصية، وهي كونها محاسبة تعنى بنوع خاص من الأصول والتمثلة في الأصول البشرية، واعتماد أي منشأة لمحاسبة عن مواردها البشرية يمنح لها فرصة لتحديد القيمة المالية لهذه الموارد والتحكم فيها ووضع الشخص المناسب في المكان المناسب. ومن خلال دراستنا التي قمنا بها والتي حاولنا فيها التعرف على مدى إمكانية تطبيق محاسبة الموارد البشرية على مستوى جامعة جيجل، فقد تم استخلاص مجموعة من النتائج، وكذا اقتراحات وتوصيات بالإضافة إلى آفاق من شأنها مساعدة الباحثين مستقبلاً.

أولاً: النتائج

من خلال الدراسة النظرية والتطبيقية تم التوصل إلى مجموعة من النتائج نوردها على النحو التالي:

- يعد مفهوم محاسبة الموارد البشرية مفهوماً حديثاً حيث ظهر في ستينيات القرن الماضي إلى الوقت الحاضر، الذي برز فيه الاهتمام الجدي بالموارد البشري وكل ما يتعلق به؛
- ظهرت محاسبة الموارد البشرية نتيجة لأسباب اقتصادية، اجتماعية، ثقافية وسياسية؛
- تعتبر محاسبة الموارد البشرية أداة لتحديد وقياس البيانات المتعلقة بالموارد البشرية لمساعدة متخذي القرارات الداخلية والخارجية؛
- هناك مجموعة من المعايير التي يجب توفرها في العصر البشري حتى يمكن اعتباره أصلاً، كمعيار الملكية ومعيار الخدمات المستقبلية، ومعيار القدرة الإنتاجية والقابلية للتحديد والقياس؛
- يمكن تطبيق جزء كبير من خصائص الأصول على الموارد البشرية؛
- لتطبيق محاسبة الموارد البشرية في أي منشأة لابد من توفر مجموعة من المبادئ والفروض؛
- يساعد نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية للمنشآت على جمع المعلومات الخاصة بمواردها البشرية؛
- توجد مجموعة من النماذج التي تسمح للمنشآت بالقياس المحاسبي لمواردها البشرية، فهناك نماذج قياس تعتمد على التكلفة كطريقة التكلفة التاريخية وتكلفة الاستبدال والفرصة البديلة، ونماذج أخرى تعتمد على القيمة كنموذج التعويضات ونموذج (Hermanson) والنموذج التصادفي لفلامهولتز؛

- لا يوجد وعي وإدراك بأهمية تطبيق محاسبة الموارد البشرية في جامعة جيجل كونها من المفاهيم الحديثة وغير معروفة بشكل جيد لدى الموظفين بوزن نسبي قدره (58%)؛
- هناك دوافع ومبررات تستدعي تطبيق محاسبة الموارد البشرية في جامعة جيجل بوزن نسبي قدره (68.2%)؛
- النظام المحاسبي المطبق في جامعة جيجل لا يلبي إمكانية تطبيق محاسبة الموارد البشرية فيها نظرا لتمسك الإدارة بنظامها المحاسبي التقليدي ورفضها التغيير لنظام جديد بوزن نسبي قدره (62.4%)؛
- هناك العديد من الصعوبات والعراقيل التي تواجه تطبيق محاسبة الموارد البشرية في جامعة جيجل، أهمها عدم تقبل الموظفين لفكرة معاملتهم كأصول شأنهم شأن الآلات، وهذا ما يؤثر عليهم من الجانب النفسي بوزن نسبي قدره (64%).

ثانياً: الاقتراحات

- على ضوء النتائج المتوصل إليها يمكن تقديم بعض التوصيات التي من الممكن أن تساعد الجامعة في تطبيق محاسبة الموارد البشرية، وتتمثل هذه الاقتراحات فيما يلي:
- ضرورة اهتمام الجامعات بتطبيق محاسبة الموارد البشرية نظراً لأهميتها في تحديد وقياس تكلفة الموارد البشرية؛
- القيام بعدد من المحاضرات ودورات تكوينية للموظفين داخل الجامعة لزيادة الوعي والمعرفة بمزايا وأهمية تطبيق محاسبة الموارد البشرية؛
- العمل على إيجاد وتصميم نظم محاسبية متخصصة في محاسبة الموارد البشرية؛
- الإفصاح عن تقييم الموارد البشرية في ميزانية الجامعة ليتسنى لها التعرف على حجم العوائد المستقبلية التي تنتج عن هذه الموارد؛
- الإطلاع على تجارب جامعات الدول الأخرى التي قامت بتطبيق محاسبة الموارد البشرية و الاستفادة منها وإجراء المزيد من البحوث و الدراسات حول هذا الموضوع نظراً لحدائته ولأنه محل اهتمام الباحثين في الفترة الأخيرة.

ثالثا : آفاق الدراسة

بعد إتمام معالجة الدراسة التي تطرقنا لها بالمؤسسة محل الدراسة نجد أنه لا يمكن حصر محاسبة الموارد البشرية في الجامعة فقط، ومنه نرى إمكانية مواصلة البحث في جوانب أخرى لها صلة بالموضوع وتحتاج إلى تعمق أكثر. وعليه نقترح بعض المواضيع المتمثلة فيما يلي:

- دراسة مدى إمكانية تطبيق محاسبة الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية؛
- دراسة معوقات تطبيق محاسبة الموارد البشرية وسبل إزالتها؛
- دراسة أثر محاسبة الموارد البشرية على الرضا الوظيفي للعاملين.

إن محاسبة الموارد البشرية تعتبر من المواضيع الحديثة والتي أصبحت محل اهتمام الباحثين في الوقت الحالي لما يميزها من خصوصية، وهي كونها محاسبة تعنى بنوع خاص من الأصول والمتمثلة في الأصول البشرية، واعتماد أي منشأة لمحاسبة عن مواردها البشرية يمنح لها فرصة لتحديد القيمة المالية لهذه الموارد والتحكم فيها ووضع الشخص المناسب في المكان المناسب. ومن خلال دراستنا التي قمنا بها والتي حاولنا فيها التعرف على مدى إمكانية تطبيق محاسبة الموارد البشرية على مستوى جامعة جيجل، فقد تم استخلاص مجموعة من النتائج، وكذا اقتراحات وتوصيات بالإضافة إلى آفاق من شأنها مساعدة الباحثين مستقبلاً.

أولاً: النتائج

من خلال الدراسة النظرية والتطبيقية تم التوصل إلى مجموعة من النتائج نوردها على النحو التالي:

- يعد مفهوم محاسبة الموارد البشرية مفهوماً حديثاً حيث ظهر في ستينيات القرن الماضي إلى الوقت الحاضر، الذي برز فيه الاهتمام الجدي بالموارد البشري وكل ما يتعلق به؛
- ظهرت محاسبة الموارد البشرية نتيجة لأسباب اقتصادية، اجتماعية، ثقافية وسياسية؛
- تعتبر محاسبة الموارد البشرية أداة لتحديد وقياس البيانات المتعلقة بالموارد البشرية لمساعدة متخذي القرارات الداخلية والخارجية؛
- هناك مجموعة من المعايير التي يجب توفرها في العصر البشري حتى يمكن اعتباره أصلاً، كمعيار الملكية ومعيار الخدمات المستقبلية، ومعيار القدرة الإنتاجية والقابلية للتحديد والقياس؛
- يمكن تطبيق جزء كبير من خصائص الأصول على الموارد البشرية؛
- لتطبيق محاسبة الموارد البشرية في أي منشأة لابد من توفر مجموعة من المبادئ والفروض؛
- يساعد نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية للمنشآت على جمع المعلومات الخاصة بمواردها البشرية؛
- توجد مجموعة من النماذج التي تسمح للمنشآت بالقياس المحاسبي لمواردها البشرية، فهناك نماذج قياس تعتمد على التكلفة كطريقة التكلفة التاريخية وتكلفة الاستبدال والفرصة البديلة، ونماذج أخرى تعتمد على القيمة كنموذج التعويضات ونموذج (Hermanson) والنموذج التصادفي لفلامهولتز؛

- لا يوجد وعي وإدراك بأهمية تطبيق محاسبة الموارد البشرية في جامعة جيجل كونها من المفاهيم الحديثة وغير معروفة بشكل جيد لدى الموظفين بوزن نسبي قدره (58%)؛
- هناك دوافع ومبررات تستدعي تطبيق محاسبة الموارد البشرية في جامعة جيجل بوزن نسبي قدره (68.2%)؛
- النظام المحاسبي المطبق في جامعة جيجل لا يلبي إمكانية تطبيق محاسبة الموارد البشرية فيها نظرا لتمسك الإدارة بنظامها المحاسبي التقليدي ورفضها التغيير لنظام جديد بوزن نسبي قدره (62.4%)؛
- هناك العديد من الصعوبات والعراقيل التي تواجه تطبيق محاسبة الموارد البشرية في جامعة جيجل، أهمها عدم تقبل الموظفين لفكرة معاملتهم كأصول شأنهم شأن الآلات، وهذا ما يؤثر عليهم من الجانب النفسي بوزن نسبي قدره (64%).

ثانياً: الاقتراحات

- على ضوء النتائج المتوصل إليها يمكن تقديم بعض التوصيات التي من الممكن أن تساعد الجامعة في تطبيق محاسبة الموارد البشرية، وتتمثل هذه الاقتراحات فيما يلي:
- ضرورة اهتمام الجامعات بتطبيق محاسبة الموارد البشرية نظراً لأهميتها في تحديد وقياس تكلفة الموارد البشرية؛
- القيام بعدد من المحاضرات ودورات تكوينية للموظفين داخل الجامعة لزيادة الوعي والمعرفة بمزايا وأهمية تطبيق محاسبة الموارد البشرية؛
- العمل على إيجاد وتصميم نظم محاسبية متخصصة في محاسبة الموارد البشرية؛
- الإفصاح عن تقييم الموارد البشرية في ميزانية الجامعة ليتسنى لها التعرف على حجم العوائد المستقبلية التي تنتج عن هذه الموارد؛
- الإطلاع على تجارب جامعات الدول الأخرى التي قامت بتطبيق محاسبة الموارد البشرية و الاستفادة منها وإجراء المزيد من البحوث و الدراسات حول هذا الموضوع نظراً لحدائته ولأنه محل اهتمام الباحثين في الفترة الأخيرة.

ثالثا : آفاق الدراسة

بعد إتمام معالجة الدراسة التي تطرقنا لها بالمؤسسة محل الدراسة نجد أنه لا يمكن حصر محاسبة الموارد البشرية في الجامعة فقط، ومنه نرى إمكانية مواصلة البحث في جوانب أخرى لها صلة بالموضوع وتحتاج إلى تعمق أكثر. وعليه نقترح بعض المواضيع المتمثلة فيما يلي:

- دراسة مدى إمكانية تطبيق محاسبة الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية؛
- دراسة معوقات تطبيق محاسبة الموارد البشرية وسبل إزالتها؛
- دراسة أثر محاسبة الموارد البشرية على الرضا الوظيفي للعاملين.



فائمة المراجع

أولاً - المراجع باللغة العربية

• الكتب

1. آل غزوي حسن عبد الجليل، المشاكل المحاسبية المعاصرة، الأكاديمية العربية الدانمركية، كلية الإدارة و الاقتصاد، قسم المحاسبة، 2010.
2. البرقاوي وفاء برهان، إدارة الموارد البشرية: المفهوم والوظائف والإستراتيجيات، الطبعة الأولى، حمادة للنشر والتوزيع، الأردن، 2013.
3. التكريتي إسماعيل يحي وآخرون، أسس ومبادئ المحاسبة المالية، الجزء الأول، الطبعة الأولى، دار الحامد للنشر والتوزيع، الأردن، 2010.
4. الحميري موفق عدنان عبد الجبار، المومن أمين أحمد محبوب، هندسة الموارد البشرية في صناعة الفنادق، الطبعة الأولى، إثراء للنشر والتوزيع، الأردن، 2011.
5. الحيايي وليد ناجي، دراسات في المشاكل المحاسبية المعاصرة، الطبعة الأولى، دار حامد للنشر والتوزيع، الأردن، 2004.
6. الدلاهمة سليمان مصطفى، مبادئ وأساسيات علم المحاسبة، الطبعة الأولى، الوراق للنشر والتوزيع، الأردن، 2008.
7. الدليمي خليل وآخرون، مبادئ المحاسبة المالية، الجزء الأول، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2005.
8. السالم مؤيد سعيد، إدارة الموارد البشرية مدخل إستراتيجي متكامل، الطبعة الأولى، إثراء للنشر والتوزيع، الأردن، 2009.
9. السيد سيد عطا الله، النظريات المحاسبية، الطبعة الأولى، دار الراية للنشر والتوزيع، الأردن، 2009.
10. الطائي حليم يوسف وآخرون، إدارة الموارد البشرية مدخل إستراتيجي متكامل، الطبعة الأولى، دار الوراق للنشر والتوزيع، الأردن، 2006.
11. القاضي حسين، حمدان مأمون، المحاسبة الدولية، الطبعة الأولى، الدار العلمية للنشر والتوزيع، الأردن، 2000.
12. القاضي حسين، حمدان مأمون، نظرية المحاسبة، الطبعة الثانية، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2012.

13. الكرخي مجيد، إدارة الموارد البشرية، الطبعة الأولى، دار المناهج للنشر والتوزيع، الأردن، 2014.
14. المبيضين صفوان محمد، الأكلبي عائض الشافي، التوظيف والمحافظة على الموارد البشرية، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، الأردن، 2012.
15. المعاينة رولا نايف، الحموري صالح سليم، إدارة الموارد البشرية، دار كنوز للمعرفة العلمية للنشر والتوزيع، الأردن، 2013.
16. النقيب كمال عبد العزيز، المدخل المعاصر إلى علم المحاسبة المالية، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، 2004.
17. الهيتي خالد عبد الرحمن، إدارة الموارد البشرية، الطبعة الثانية، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، 2005.
18. بلوط حسين إبراهيم، إدارة الموارد البشرية من منظور استراتيجي، الطبعة الأولى، دار النهضة العربية، لبنان، 2002.
19. جاد الرب سيد محمد، إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي لتعزيز القدرات التنافسية، الطبعة الأولى، كلية الإسماعيلية، مصر، 2015؛
20. حرحوش عادل صالح، السالم مؤيد سعيد، إدارة الموارد البشرية، الطبعة الثانية، عالم الكتب الحديث للنشر والتوزيع، الأردن، 2006.
21. حمداوي وسيلة، إدارة الموارد البشرية، مديرية النشر لجامعة قلمة، الجزائر، 2004.
22. حنان حلوة رضوان، نزار فليح البلداوي، مبادئ المحاسبة المالية، إثراء للنشر والتوزيع، الأردن، 2009.
23. حنان رضوان حلوة وآخرون، أسس المحاسبة المالية، الطبعة الأولى، دار الحامد للنشر والتوزيع، الأردن، 2004.
24. حنان رضوان حلوة، بدائل القياس المعاصر، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، 2003.
25. عابدين حسني وآخرون، مبادئ المحاسبة المالية، الجزء الأول، الكلية الجامعية للعلوم والتكنولوجيا، قسم العلوم المالية والإدارية، فلسطين، 2016-2017.

26. عباس سهيلة محمد، إدارة الموارد البشرية مدخل إستراتيجي، الطبعة الثانية، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، 2006.
27. كحالة جبرائيل وآخرون، المحاسبة المالية بين النظرية والتطبيق، الطبعة الأولى، دار زهران للنشر والتوزيع، الأردن، 2012.
28. ماهر أحمد، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية للنشر، مصر، 2005.
29. مطر محمد، مبادئ المحاسبة المالية، الطبعة الرابعة، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، 2007.
30. نوري منير، تسيير الموارد البشرية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2006.

• المقالات

31. أبو بكر أيمن عبد الله، إطار مقترح لتطبيق نظام محاسبة الموارد البشرية بالجامعات السودانية، دراسة تطبيقية على جامعة دنقلا، مجلة العلوم الاقتصادية، جامعة السودان للعلوم الاقتصادية، vol.16(02)، 2015.
32. الشرفاء أمجد جميل، دور الإسلام في التأصيل العلمي للمفاهيم والمبادئ النظرية لعلم المحاسبة (دراسة نظرية)، المجلة العلمية لقطاع كليات التجارة، العدد 173، الجزء الثاني، مارس 2014.
33. الشريف عبد الحفيظ طارق، مدى إمكانية تطبيق نظام المحاسبة عن الموارد البشرية في الشركات الصناعية، دراسة ميدانية على الشركات الصناعية العامة في مدينة بنغازي، مجلة المختار للعلوم الاقتصادية، كلية الاقتصاد، جامعة عمر المختار، ليبيا، المجلد 02، العدد 03، يونيو 2013.
34. المدهون خالد محمد، تطبيق محاسبة الموارد البشرية في البنوك التجارية في فلسطين، دراسة ميدانية، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، قسّم المحاسبة، فلسطين، المجلد 23، العدد 02، يونيو 2015.
35. بن جروة حكيم، بن خيرة سامي، مساهمة الموارد البشرية في تحسين تنافسية المؤسسات الخدمية، حالة الصندوق الوطني للتوفير والاحتياط، المجلة الجزائرية للتنمية الاقتصادية، الجزائر، العدد 01، سبتمبر 2014.

36. حمادة رشا، القياس والإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية وأثره على القوائم المالية، دراسة تطبيقية على أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة دمشق، مجلة جامعة دمشق، المجلد 18، العدد 01، 2002.

37. دياب أحمد كريم، تحول إدارة الموارد البشرية من الإدارة التقليدية إلى الإدارة الإستراتيجية في منظمات الأعمال الاقتصادية، دراسة مسحية في الشركة العامة للصناعات الكهربائية- مصنع المصاييح، مجلة ديالي، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة ديالى، العراق، العدد 65، 2015.

38. عبد العزيز جعفر عثمان الشريف، مدى التزام البنوك التجارية بتطبيق محاسبة الموارد البشرية، دراسة ميدانية على عينة من البنوك السودانية، مجلة العلوم الاقتصادية، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، (01) vol.18، 2017.

39. قورين قويدر الحاج، التأصيل والقياس المحاسبي برأس المال البشري في منظمات الأعمال الحديثة، مجلة أبحاث اقتصادية وإدارية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، العدد 15، جوان 2014.

• الأطروحات والرسائل الجامعية

40. الأعرج معاد محمد، استخدام نموذج *Lev and Schwartz* لقياس رأس المال البشري ومساهمته في صافي الدخل، مذكرة ماجستير في المحاسبة، قسم المحاسبة، كلية الأعمال، جامعة الشرق الأوسط، الأردن، 2016.

41. الجعدي سناء عبد الهادي، دور وأهمية القياس المحاسبي للموارد البشرية في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة، بحث لنيل شهادة الماجستير في المحاسبة والتمويل، كلية التجارة بالجامعة الإسلامية، فلسطين، 2007.

42. الشنطي وسام رمضان، دور محاسبة الموارد البشرية في رفع كفاءة الأداء المالي، رسالة ماجستير في المحاسبة، كلية العلوم الاقتصادية والإدارية، جامعة الأزهر، فلسطين، 2015-2016.

43. المطيري حمد فهد دعسان، تطبيق نظم معلومات محاسبة الموارد البشرية في الشركات المساهمة بدولة الكويت، المبررات والمبادئ والمعوقات، رسالة لنيل شهادة الماجستير في المحاسبة، قسم المحاسبة، كلية الأعمال، جامعة الشرق الأوسط، الأردن، 2010.

44. بولعراس صلاح الدين، التغيرات التي أحدثتها النظام المحاسبي المالي على القوائم المالية وأثرها في تحسين جودة المعلومات المحاسبية، أطروحة مقدمة ضمن متطلبات الحصول على شهادة دكتوراه، جامعة سطيف01، الجزائر، 2015-2016.
45. دليو فضيل، أساليب تنمية الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية العمومية الجزائرية، رسالة لنيل شهادة الماجستير، تخصص تنمية الموارد البشرية، جامعة الأخوة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 2005-2006.
46. رفيق ديمة محمد ماصة، مدى توفر مقومات محاسبة الموارد البشرية في المؤسسات الحكومية العاملة في قطاع غزة، رسالة لاستكمال الحصول على درجة الماجستير في المحاسبة والتمويل، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، فلسطين، 2015.
47. سالم فضل كمال، مدى أهمية القياس و الإفصاح المحاسبي عن تكلفة الموارد البشرية وأثره على اتخاذ القرارات المالية، رسالة لنيل شهادة الماجستير في المحاسبة والتمويل، كلية التجارة بالجامعة الإسلامية، فلسطين، 2008.
48. شحادة محمد ماهر سليمان، متطلبات تطبيق محاسبة الموارد البشرية في مؤسسات التعليم العالي، رسالة لاستكمال الحصول على درجة الماجستير في المحاسبة، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة الأزهر، فلسطين، 2016.
49. ضيافي نوال، المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة والموارد البشرية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، تخصص تسيير الموارد البشرية، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، 2009-2010.
50. عبد الصمد سميرة، دور الاستثمار في رأس المال البشري وتطوير الكفاءات في تحقيق الأداء المتميز بالمنظمات، أطروحة دكتوراه علوم التسيير، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2015-2016.
51. فرخة ليندة، أثر أساليب القيادة الإدارية على أداء الموارد البشرية بالمنظمة، مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، تخصص تسيير الموارد البشرية، جامعة جيجل، الجزائر، 2008-2009.
52. كيموش بلال، التقييم الدوري للعناصر الدورية ودوره في المحافظة على قيمة المؤسسة في ظل النظام المحاسبي المالي، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات الحصول على شهادة الماجستير في العلوم التجارية، جامعة فرحات عباس، سطيف، الجزائر، 2010-2011.

• الملتقيات

53. بن عمارة نوال، مسعود صديقي، الملتقى الدولي حول التنمية البشرية وفرص الإدماج في اقتصاد المعرفة والكفاءات البشرية، جامعة ورقلة، الجزائر، مارس 2014.

• النصوص القانونية والوثائق الرسمية

54. المرسوم التنفيذي رقم 03-258، المؤرخ في 22-07-2003، المتضمن إنشاء جامعة جيجل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 51، المؤرخة في 23-07-2003.

55. القرار الوزاري المشترك، المؤرخ في 24-08-2004، المتضمن والمحدد للتنظيم الإداري لمديرية الجامعة والكلية والمعهد وملحقة الجامعة ومصالحها المشتركة.

• المواقع الإلكترونية

56. العتيبي عزيزة عبد الرحمن، أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على أداء الموارد البشرية، دراسة ميدانية، الأكاديمية الدولية الأسترالية، 2010، متاحة على الرابط (www.Abahe.co.uk).

57. النعيمي باسمة فالح، المحاسبة المالية، جامعة العلوم التكنولوجية، اليمن، 2012، متاحة على الرابط (www.ust.edu).

58. جمعة كمال حسن، منهج جديد لقياس خدمات الموارد البشرية، عن الموقع الإلكتروني: <http://www.iasj.net/iasj?func=fulltaxt&ald=52794>، تم الإطلاع عليه يوم 07-03-2018 على الساعة 11:43.

59. حربي نوال راضي، مدى إمكانية تطبيق محاسبة الموارد البشرية في الجامعات، دراسة تطبيقية، قسم المحاسبة، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة القادسية، العراق، 2015، على الرابط: <http://qu.edu.iq/ade/wp-content/uploads/2015/copy.pdf>، تم الإطلاع عليه: يوم 07-03-2018 على الساعة 12.00.

ثانيا- المراجع باللغة الأجنبية

1. *Hermanson ,Edwards,Maher,, Accounting Principles :A Business perspective,Financail Accounting, Eighth edition ,Textbook Equity,1998.*
2. *Human Resource Accounting : Meaning ,Definition,Objective and Limitations ,sit :www.your article library.com ,day :07mars2018 , 10 :26 .*
3. *Thomas Arkan, Human Resources Accounting :Asuggested Model for Mesurement and Valuation, Rynki Finansowe,Ubezpieczenia, 1(79),2016. www.wneiz.pl/frfu .*

الملاحق

الملحق رقم(01): استمارة الدراسة

جامعة محمد الصديق بن يحيى - جيجل

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم العلوم المالية

تحية طيبة وبعد،

نضع بين أيديكم استمارة لدراسة مدى إمكانية تطبيق محاسبة الموارد البشرية في الجامعات راجين التفضل بالاطلاع وبيان الرأي بتأشير الإجابة المناسبة من وجهة نظركم، حيث أن استكمال الإجابة عن كافة عبارات الاستمارة والدقة فيها ستعكس بالتأكيد على دقة النتائج التي سيتم التوصل لها علما بأن كافة المعلومات الواردة في الاستمارة لن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.

شاكرين لتعاونكم مع الشكر والتقدير

الطالبتين: - ابتسام جامع - مسعودة خن

1- المعلومات الشخصية

• الجنس:

ذكر أنثى

• العمر:

أقل من 30 سنة من 30 إلى 40 سنة 41 سنة فأكثر

• المؤهل العلمي:

ثانوي جامعي غير ذلك

• سنوات الخبرة:

أقل من 05 سنوات من 05 إلى 10 سنوات من 11 إلى 15 سنة 16 سنة فأكثر

• المسمى الوظيفي:

رئيس مصلحة محاسب محاسب رئيسي متصرف

وظيفة أخرى

2- محاور الاستبانة

المحور الأول: الوعي والإدراك بأهمية تطبيق محاسبة الموارد البشرية في الجامعة

الرقم	فقرات المحور الأول	موافق تماما	موافق	لا أدري	غير موافق	غير موافق تماما
1	يعد مفهوم محاسبة الموارد البشرية من المفاهيم الحديثة لدى الجامعة					
2	يحظى مفهوم محاسبة الموارد البشرية باهتمام كبير من قبل الجامعة					
3	للجامعة معرفة بأهداف تطبيق محاسبة الموارد البشرية					
4	للجامعة معرفة بإجراءات تطبيق محاسبة الموارد البشرية					
5	للجامعة اطلاع على نظام محاسبة الموارد البشرية					
5	تهتم الجامعة بالأبحاث والدراسات والكتب عن محاسبة الموارد البشرية					
6	تنظر الجامعة إلى موظفيها باعتبارهم موارد اقتصادية قيمة					
7	اهتمام الجامعة بموظفيها باعتبارهم موارد اقتصادية قيمة يزيد من قدراتهم وخبراتهم					
8	اهتمام الجامعة بموظفيها باعتبارهم موارد اقتصادية قيمة يزيد من رضاهم الوظيفي					
9	اهتمام الجامعة بموظفيها باعتبارهم موارد اقتصادية قيمة يزيد من ولائهم					
10	تهتم الجامعة بتنمية وتطوير قدرات موظفيها بإشراكهم في دورات تدريبية					
11	تهتم الجامعة بتنمية وتطوير قدرات موظفيها بإشراكهم في مؤتمرات ومهام عمل بشكل دوري					
12	تقوم الجامعة بمكافأة موظفيها ماديا على أساس قيمتهم بالنسبة للجامعة					
13	تقوم الجامعة بمكافأة موظفيها معنويا على أساس قيمتهم بالنسبة للجامعة					
14	تتحمل الجامعة تكاليف إضافية لاستقطاب موظفيها باعتبارهم موارد اقتصادية قيمة					
15	تتحمل الجامعة تكاليف إضافية لتدريب موظفيها باعتبارهم موارد اقتصادية قيمة					
16	تساهم التطورات التكنولوجية في زيادة الاهتمام بالموارد البشرية					

المحور الثاني: دوافع ومبررات تطبيق محاسبة الموارد البشرية في الجامعة

الرقم	فقرات المحور الثاني	موافق تماما	موافق	لا أدري	غير موافق	غير موافق تماما
1	النفقات الكبيرة المدفوعة لتوظيف واستقطاب وتدريب الموظفين في الجامعة					

					2	قبول وتفهم الجامعة لأهمية محاسبة الموارد البشرية
					3	إنشاء الجامعة لفروع جديدة يؤدي إلى زيادة الموظفين المعينين فيها
					4	نظرة الجامعة إلى موظفيها على أنهم استثمارا تستفيد منه مستقبلا
					5	النمو المتصاعد لمفهوم رأس المال البشري في أدبيات المحاسبة
					6	للموظفين في الجامعة مؤهلات تمكنهم من تطبيق محاسبة الموارد البشرية
					7	تطبيق محاسبة الموارد البشرية يوفر المعلومات المناسبة للإفصاح عن تكلفة الموارد البشرية
					8	تطبيق محاسبة الموارد البشرية في الجامعة يوفر معايير عادلة لتقييم أداء الموظفين فيها
					9	تطبيق محاسبة الموارد البشرية في الجامعة يوفر المعلومات المناسبة للإفصاح عن تكلفة مواردها البشرية
					10	تطبيق محاسبة الموارد البشرية في الجامعة يساهم في تصميم نظام معلومات متكامل يجمع بين الجانب الإداري والمحاسبي

المحور الثالث: مدى تلبية النظام المحاسبي المطبق في الجامعة ومحاسبة الموارد البشرية

فقرات المحور الثالث						
					1	تمسك الجامعة سجلات ودفاتر خاصة بتوثيق بيانات الموارد البشرية
					2	تهتم الجامعة بالبيانات الخاصة بالموظفين بصفتهم موارد ذات قيمة
					3	يحقق الدليل المحاسبي إمكانية إظهار بيانات الموارد البشرية
					4	يتم الإفصاح عن الموارد البشرية في ميزانية الجامعة ضمن أصولها
					5	ملائمة النصوص والقواعد القانونية لقياس قيمة الموارد البشرية
					6	انسجام نظام محاسبة الموارد البشرية مع النظام المحاسبي المطبق حاليا في الجامعة
					7	يتوفر لدى الجامعة نظام معلومات للمحاسبة عن الموارد البشرية لتوفير البيانات اللازمة
					8	تقوم الجامعة بقياس الموارد البشرية لتحديد العائد والتكلفة منها
					9	تقوم الجامعة بقياس الموارد البشرية بهدف تحقيق الاستخدام الفعال لها
					10	يتم التعامل مع تكلفة عناصر الموارد البشرية على أنها أصول استثمارية طويلة الأجل
					11	تراعي الجامعة تحديد تكاليف التدريب والتطوير عند استقطاب الموارد البشرية
					12	تقوم الجامعة بإعداد الموازنات التخطيطية الخاصة بالموارد البشرية وتنميتها

المحور الرابع: صعوبات ومعوقات تواجه تطبيق محاسبة الموارد البشرية في الجامعة

فقرات المحور الرابع						

					1	رفض فكرة تقييم العنصر البشري وإظهاره ضمن الأصول في ميزانية الجامعة
					2	صعوبة تقدير العوائد المستقبلية للموارد البشرية
					3	ارتفاع تكاليف جمع وقياس المعلومات المتعلقة بالموارد البشرية
					4	لا توجد رغبة للإفصاح عن تكلفة الموارد البشرية في الجامعة
					5	لا تمتلك الجامعة حق ملكية قانوني للمورد البشري يكون مبررا لمعاملته كأصل
					6	عدم وجود معيار يحدد آلية القياس والعرض والإفصاح عن الموارد البشرية
					7	يصعب قياس كفاءة الموظفين وتحويلها إلى قيمة نظرا لتباينها من وقت لآخر
					8	الإفصاح عن القيمة النقدية للموظفين فيما بينهم يؤثر سلبا على أدائهم
					9	صعوبة تحديد العمر الإنتاجي للموارد البشرية لخصوصية طبيعتهم
					10	تمسك الإدارة بنظامها المحاسبي التقليدي ورفض التغيير لنظام جديد
					11	لا يتوفر عنصر الموضوعية في قياس تكلفة الموارد البشرية التي تتم وفق أساليب معقدة لا تتوفر لدى الجامعة

شاكرين لكم تعاونكم...

الملحق رقم (02): قائمة المحكمين

اللقب والإسم	الكلية	الجامعة
بوريب عمران	كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير	جيجل
زعرات فريد	كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير	جيجل
سوفي نبيل	كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير	جيجل
فداوي أمينة	كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير	جيجل

الملحق رقم (03): معامل الارتباط Pearson لمحاور الدراسة
مستوى الدلالة ومعامل الارتباط بين قيمة كل عبارة والقيمة الكلية لعبارة المحور الأول

<i>Correlations</i>		A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	A11	A12	A13	A14	A15	A16	A17	MA
A1	Pearson Correlation	1	.194	-.019	-.155	-.188	.223	.186	-.054	.003	-.003	.128	.253	.180	.057	-.097	-.050	.099	.175
	Sig. (2-tailed)		.178	.894	.282	.192	.119	.196	.709	.982	.981	.375	.076	.211	.696	.504	.730	.494	.225
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
A2	Pearson Correlation	.194	1	.555*	.458*	.506**	.573*	.760*	.217	.299*	.346*	.270	.419*	.428*	.482*	.420*	.341*	.394*	.741**
	Sig. (2-tailed)	.178		.000	.001	.000	.000	.000	.130	.035	.014	.058	.002	.002	.000	.002	.016	.005	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
A3	Pearson Correlation	-.019	.555*	1	.795*	.680**	.384*	.446*	.400**	.352*	.249	.590*	.405*	.225	.547*	.269	.422*	.340*	.732**
	Sig. (2-tailed)	.894	.000		.000	.000	.006	.001	.004	.012	.082p	.000	.004	.116	.000	.059	.002	.016	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
A4	Pearson Correlation	-.155	.458*	.795*	1	.834**	.276	.234	.432**	.328*	.271	.405*	.237	.139	.383*	.119	.360*	.345*	.616**
	Sig. (2-tailed)	.282	.001	.000		.000	.053	.102	.002	.020	.057	.004	.098	.335	.006	.410	.010	.014	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
A5	Pearson Correlation	-.188	.506*	.680*	.834*	1	.397*	.312*	.354*	.250	.267	.398*	.299*	.215	.305*	.237	.333*	.403*	.631**
	Sig. (2-tailed)	.192	.000	.000	.000		.004	.027	.012	.079	.061	.004	.035	.133	.031	.097	.018	.004	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
A6	Pearson Correlation	.223	.573*	.384*	.276	.397**	1	.463*	.250	.243	.331*	.334*	.519*	.492*	.291*	.280*	.194	.483*	.654**
			*	*				*					*	*				*	

	Sig. (2-tailed)	.119	.000	.006	.053	.004		.001	.080	.089	.019	.018	.000	.000	.040	.049	.176	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
A7	Pearson Correlation	.186	.760*	.446*	.234	.312*	.463*	1	.229	.309*	.340*	.440*	.514*	.486*	.472*	.473*	.340*	.367*	.723**	
	Sig. (2-tailed)	.196	.000	.001	.102	.027	.001		.109	.029	.016	.001	.000	.000	.001	.001	.016	.009	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
A8	Pearson Correlation	-.054	.217	.400*	.432*	.354*	.250	.229	1	.725*	.437*	.271	.368*	.260	.398*	.128	.321*	.358*	.602**	
	Sig. (2-tailed)	.709	.130	.004	.002	.012	.080	.109		.000	.002	.057	.009	.068	.004	.377	.023	.011	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
A9	Pearson Correlation	.003	.299*	.352*	.328*	.250	.243	.309*	.725**	1	.663*	.270	.335*	.337*	.380*	.089	.297*	.449*	.632**	
	Sig. (2-tailed)	.982	.035	.012	.020	.079	.089	.029	.000		.000	.058	.017	.017	.006	.540	.036	.001	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
A10	Pearson Correlation	-.003	.346*	.249	.271	.267	.331*	.340*	.437**	.663*	1	.189	.232	.332*	.194	.184	-.115	.516*	.550**	
	Sig. (2-tailed)	.981	.014	.082	.057	.061	.019	.016	.002	.000		.190	.104	.019	.177	.200	.428	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
A11	Pearson Correlation	.128	.270	.590*	.405*	.398**	.334*	.440*	.271	.270	.189	1	.550*	.280*	.483*	.319*	.317*	.247	.637**	
	Sig. (2-tailed)	.375	.058	.000	.004	.004	.018	.001	.057	.058	.190		.000	.049	.000	.024	.025	.083	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
A12	Pearson Correlation	.253	.419*	.405*	.237	.299*	.519*	.514*	.368**	.335*	.232	.550*	1	.411*	.376*	.377*	.415*	.342*	.692**	
	Sig. (2-tailed)	.076	.002	.004	.098	.035	.000	.000	.009	.017	.104	.000		.003	.007	.007	.003	.015	.000	

	tailed)																		
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
A13	Pearson Correlation	.180	.428*	.225	.139	.215	.492*	.486*	.260	.337*	.332*	.280*	.411*	1	.561*	.343*	.318*	.219	.602**
	Sig. (2-tailed)	.211	.002	.116	.335	.133	.000	.000	.068	.017	.019	.049	.003		.000	.015	.024	.127	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
A14	Pearson Correlation	.057	.482*	.547*	.383*	.305*	.291*	.472*	.398**	.380*	.194	.483*	.376*	.561*	1	.257	.383*	.269	.661**
	Sig. (2-tailed)	.696	.000	.000	.006	.031	.040	.001	.004	.006	.177	.000	.007	.000		.072	.006	.059	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
A15	Pearson Correlation	-.097	.420*	.269	.119	.237	.280*	.473*	.128	.089	.184	.319*	.377*	.343*	.257	1	.474*	.135	.476**
	Sig. (2-tailed)	.504	.002	.059	.410	.097	.049	.001	.377	.540	.200	.024	.007	.015	.072		.001	.349	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
A16	Pearson Correlation	-.050	.341*	.422*	.360*	.333*	.194	.340*	.321*	.297*	-.115	.317*	.415*	.318*	.383*	.474*	1	.219	.525**
	Sig. (2-tailed)	.730	.016	.002	.010	.018	.176	.016	.023	.036	.428	.025	.003	.024	.006	.001		.126	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
A17	Pearson Correlation	.099	.394*	.340*	.345*	.403**	.483*	.367*	.358*	.449*	.516*	.247	.342*	.219	.269	.135	.219	1	.612**
	Sig. (2-tailed)	.494	.005	.016	.014	.004	.000	.009	.011	.001	.000	.083	.015	.127	.059	.349	.126		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
MA	Pearson Correlation	.175	.741*	.732*	.616*	.631**	.654*	.723*	.602**	.632*	.550*	.637*	.692*	.602*	.661*	.476*	.525*	.612*	1
	Sig. (2-tailed)	.225	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000

	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
--	---	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----

Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).**

Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).*

مستوى الدلالة ومعامل الارتباط بين قيمة كل عبارة والقيمة الكلية لعبارة المحور الثاني

<i>Correlations</i>		B1	B2	B3	B4	B5	B6	B7	B8	B9	B10	MB
B1	Pearson Correlation	1	.615**	.441**	.535**	.419**	.178	.252	.251	.406**	.251	.640**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.000	.002	.216	.078	.079	.003	.079	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
B2	Pearson Correlation	.615**	1	.494**	.548**	.561**	.169	.281*	.468**	.259	.349*	.696**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.240	.048	.001	.070	.013	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
B3	Pearson Correlation	.441**	.494**	1	.373**	.445**	.108	.175	.219	.220	.361**	.577**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000		.008	.001	.455	.225	.127	.125	.010	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
B4	Pearson Correlation	.535**	.548**	.373**	1	.634**	.309*	.227	.370**	.400**	.308*	.697**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.008		.000	.029	.114	.008	.004	.030	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
B5	Pearson Correlation	.419**	.561**	.445**	.634**	1	.290*	.321*	.529**	.486**	.609**	.771**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.001	.000		.041	.023	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
B6	Pearson Correlation	.178	.169	.108	.309*	.290*	1	.521**	.421**	.359*	.421**	.544**
	Sig. (2-tailed)	.216	.240	.455	.029	.041		.000	.002	.010	.002	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
B7	Pearson Correlation	.252	.281*	.175	.227	.321*	.521**	1	.640**	.637**	.640**	.672**
	Sig. (2-tailed)	.078	.048	.225	.114	.023	.000		.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
B8	Pearson Correlation	.251	.468**	.219	.370**	.529**	.421**	.640**	1	.709**	.623**	.756**
	Sig. (2-tailed)	.079	.001	.127	.008	.000	.002	.000		.000	.000	.000

	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
B9	Pearson Correlation	.406**	.259	.220	.400**	.486**	.359*	.637**	.709**	1	.642**	.744**
	Sig. (2-tailed)	.003	.070	.125	.004	.000	.010	.000	.000		.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
B10	Pearson Correlation	.251	.349*	.361**	.308*	.609**	.421**	.640**	.623**	.642**	1	.753**
	Sig. (2-tailed)	.079	.013	.010	.030	.000	.002	.000	.000	.000		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
MB	Pearson Correlation	.640**	.696**	.577**	.697**	.771**	.544**	.672**	.756**	.744**	.753**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).**

Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).*

مستوى الدلالة ومعامل الارتباط بين قيمة كل عبارة والقيمة الكلية لعبارة المحور الثالث

Corrélations		C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	C9	C10	C11	C12	MC
C1	Pearson Correlation	1	.305*	.206	.397**	.221	.366**	.302*	.094	.321*	.300*	.263	.182	.454**
	Sig. (2-tailed)		.031	.152	.004	.122	.009	.033	.517	.023	.034	.065	.205	.001
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
C2	Pearson Correlation	.305*	1	.505**	.366**	.476**	.655**	.632**	.591**	.704**	.618**	.662**	.587**	.827**
	Sig. (2-tailed)	.031		.000	.009	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
C3	Pearson Correlation	.206	.505**	1	.256	.449**	.332*	.491**	.423**	.417**	.368**	.306*	.517**	.611**
	Sig. (2-tailed)	.152	.000		.072	.001	.018	.000	.002	.003	.009	.031	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
C4	Pearson Correlation	.397**	.366**	.256	1	.457**	.563**	.568**	.494**	.514**	.278	.355*	.354*	.641**
	Sig. (2-tailed)	.004	.009	.072		.001	.000	.000	.000	.000	.050	.011	.012	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
C5	Pearson Correlation	.221	.476**	.449**	.457**	1	.390**	.529**	.405**	.445**	.596**	.491**	.518**	.681**
	Sig. (2-tailed)	.122	.000	.001	.001		.005	.000	.004	.001	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
C6	Pearson Correlation	.366**	.655**	.332*	.563**	.390**	1	.596**	.665**	.805**	.618**	.639**	.496**	.817**

	Sig. (2-tailed)	.009	.000	.018	.000	.005		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
C7	Pearson Correlation	.302*	.632**	.491**	.568**	.529**	.596**	1	.421**	.576**	.548**	.522**	.567**	.774**
	Sig. (2-tailed)	.033	.000	.000	.000	.000	.000		.002	.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
C8	Pearson Correlation	.094	.591**	.423**	.494**	.405**	.665**	.421**	1	.660**	.497**	.564**	.601**	.741**
	Sig. (2-tailed)	.517	.000	.002	.000	.004	.000	.002		.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
C9	Pearson Correlation	.321*	.704**	.417**	.514**	.445**	.805**	.576**	.660**	1	.766**	.777**	.571**	.868**
	Sig. (2-tailed)	.023	.000	.003	.000	.001	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
C10	Pearson Correlation	.300*	.618**	.368**	.278	.596**	.618**	.548**	.497**	.766**	1	.561**	.519**	.762**
	Sig. (2-tailed)	.034	.000	.009	.050	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
C11	Pearson Correlation	.263	.662**	.306*	.355*	.491**	.639**	.522**	.564**	.777**	.561**	1	.539**	.769**
	Sig. (2-tailed)	.065	.000	.031	.011	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
C12	Pearson Correlation	.182	.587**	.517**	.354*	.518**	.496**	.567**	.601**	.571**	.519**	.539**	1	.745**
	Sig. (2-tailed)	.205	.000	.000	.012	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
MC	Pearson Correlation	.454**	.827**	.611**	.641**	.681**	.817**	.774**	.741**	.868**	.762**	.769**	.745**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).**

Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).*

مستوى الدلالة ومعامل الارتباط بين قيمة كل عبارة والقيمة الكلية لعبارات المحور الرابع

Corrélations		D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8	D9	D10	D11	MD
D1	Pearson Correlation	1	.311*	.357*	.697**	.301*	.196	.138	.229	.332*	.056	.406**	.527**
	Sig. (2-tailed)		.028	.011	.000	.034	.173	.337	.110	.019	.697	.003	.000

	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
D2	Pearson Correlation	.311*	1	.685**	.156	.113	.186	.210	.009	.030	.166	.304*	.491**
	Sig. (2-tailed)	.028		.000	.280	.435	.196	.144	.949	.835	.248	.032	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
D3	Pearson Correlation	.357*	.685**	1	.352*	.264	.188	.273	.275	.273	.042	.164	.513**
	Sig. (2-tailed)	.011	.000		.012	.064	.192	.055	.054	.055	.772	.254	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
D4	Pearson Correlation	.697**	.156	.352*	1	.311*	.281*	-.014	.067	.274	.030	.310*	.442**
	Sig. (2-tailed)	.000	.280	.012		.028	.048	.921	.643	.054	.834	.029	.001
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
D5	Pearson Correlation	.301*	.113	.264	.311*	1	.382**	.239	.257	.215	.033	.053	.401**
	Sig. (2-tailed)	.034	.435	.064	.028		.006	.094	.071	.134	.821	.714	.004
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
D6	Pearson Correlation	.196	.186	.188	.281*	.382**	1	.087	.125	-.127	.019	.411**	.345*
	Sig. (2-tailed)	.173	.196	.192	.048	.006		.547	.388	.379	.897	.003	.014
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
D7	Pearson Correlation	.138	.210	.273	-.014	.239	.087	1	.486**	.071	.016	.105	.350*
	Sig. (2-tailed)	.337	.144	.055	.921	.094	.547		.000	.625	.911	.468	.013
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
D8	Pearson Correlation	.229	.009	.275	.067	.257	.125	.486**	1	.427**	.047	.053	.412**
	Sig. (2-tailed)	.110	.949	.054	.643	.071	.388	.000		.002	.747	.716	.003
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
D9	Pearson Correlation	.332*	.030	.273	.274	.215	-.127	.071	.427**	1	.067	.043	.368**
	Sig. (2-tailed)	.019	.835	.055	.054	.134	.379	.625	.002		.643	.766	.009
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
D10	Pearson Correlation	.056	.166	.042	.030	.033	.019	.016	.047	.067	1	.084	.717**
	Sig. (2-tailed)	.697	.248	.772	.834	.821	.897	.911	.747	.643		.560	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
D11	Pearson Correlation	.406**	.304*	.164	.310*	.053	.411**	.105	.053	.043	.084	1	.416**
	Sig. (2-tailed)	.003	.032	.254	.029	.714	.003	.468	.716	.766	.560		.003
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

MD	Pearson Correlation	.527**	.491**	.513**	.442**	.401**	.345*	.350*	.412**	.368**	.717**	.416**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.004	.014	.013	.003	.009	.000	.003	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).**

Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).*

الملحق رقم (04): معامل الارتباط *Pearson* لجميع المحاور

		MA	MB	MC	MD	Mtotal
MA	Pearson Correlation	1	.672**	.828**	.245	.870**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.087	.000
	N	50	50	50	50	50
MB	Pearson Correlation	.672**	1	.658**	.321*	.840**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.023	.000
	N	50	50	50	50	50
MC	Pearson Correlation	.828**	.658**	1	.279*	.882**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.050	.000
	N	50	50	50	50	50
MD	Pearson Correlation	.245	.321*	.279*	1	.571**
	Sig. (2-tailed)	.087	.023	.050		.000
	N	50	50	50	50	50
Mtotal	Pearson Correlation	.870**	.840**	.882**	.571**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50

Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).**

Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).*

الملحق رقم (05): معامل الثبات ألفا كرونباخ

معامل ألفا كرونباخ للمحور الأول

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.890	17

معامل ألفا كرونباخ للمحور الثاني

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.872	10

معامل ألفا كرونباخ للمحور الثالث

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.917	12

معامل ألفا كرونباخ للمحور الرابع

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,466	11

معامل ألفا كرونباخ لجميع محاور الدراسة

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.922	50

الملحق رقم(06): وصف متغيرات الدراسة حسب المتغيرات الشخصية

الجنس

الجنس					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ذكر	11	22.0	22.0	22.0
	أنثى	39	78.0	78.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

العمر

العمر					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	سنة 30 من أقل	8	16.0	16.0	16.0
	سنة 40 إلى 30 من	33	66.0	66.0	82.0
	فأكثر سنة 41	9	18.0	18.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

المؤهل العلمي

المؤهل					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ثانوي	10	20.0	20.0	20.0
	جامعي	37	74.0	74.0	94.0
	ذلك غير	3	6.0	6.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

سنوات الخبرة

الخبرة					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	سنوات 5 من أقل	7	14.0	14.0	14.0
	سنوات 10 إلى 5 من	24	48.0	48.0	62.0
	15 سنة إلى 11 من	5	10.0	10.0	72.0
	فأكثر سنة 16	14	28.0	28.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

المسمى الوظيفي

الوظيفة					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	مصلحة رئيس	12	24.0	24.0	24.0
	محاسب	4	8.0	8.0	32.0
	رئيسي محاسب	3	6.0	6.0	38.0
	متصرف	12	24.0	24.0	62.0
	أخرى وظيفة	19	38.0	38.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

الملحق رقم(07): التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحاور الدراسة

Descriptive Statistics			
	N	Mean	Std. Deviation
A1	50	3.2400	.95959
A2	50	3.2600	1.08440
A3	50	3.4800	.83885
A4	50	3.2200	.91003
A5	50	3.3600	.94242
A6	50	2.7400	.96489
A7	50	2.9200	1.14000
A8	50	3.3200	1.11465
A9	50	3.3200	1.05830
A10	50	3.1000	1.23305
A11	50	2.8000	1.22890
A12	50	2.4800	1.11098
A13	50	1.9400	.91272
A14	50	2.2800	.99057
A15	50	2.3200	.84370
A16	50	2.5200	.95276
A17	50	3.5000	1.07381
B1	50	3.1000	.90914
B2	50	3.3600	.92051
B3	50	3.7800	1.07457
B4	50	3.1600	1.05676
B5	50	3.1200	.82413
B6	50	3.5600	.90711
B7	50	3.5200	.83885
B8	50	3.5200	.93110
B9	50	3.4800	.97395
B10	50	3.5200	.93110
C1	50	3.6400	.94242
C2	50	3.2000	1.17803
C3	50	3.2400	.98063
C4	50	3.2600	.96489
C5	50	2.9800	.84491
C6	50	2.8600	.85738
C7	50	3.1200	.87225
C8	50	3.1200	.96129
C9	50	3.0400	.92494
C10	50	3.0200	.89191
C11	50	3.0200	.93656
C12	50	2.9000	.97416

D1	50	3.0800	.72393
D2	50	3.2000	.92582
D3	50	3.1600	.81716
D4	50	3.0800	.87691
D5	50	3.0200	.74203
D6	50	3.1400	.78272
D7	50	3.1400	.90373
D8	50	3.0600	.95640
D9	50	3.1800	.87342
D10	50	3.8400	4.32062
D11	50	3.2600	.89921
MA	50	2.9294	.61935
MB	50	3.4120	.64004
MC	50	3.1167	.68429
MD	50	3.1964	.61007
Mtotal	50	3.1636	.50705
Valid N (listwise)	50		

الملحق رقم (08): اختبار T للعينة الواحدة *Test T pour échantillon unique*

One-Sample Statistics				
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
MA	50	2.9294	.61935	.08759
MB	50	3.4120	.64004	.09052
MC	50	3.1167	.68429	.09677
MD	50	3.1964	.61007	.08628

One-Sample Test						
	Test Value = 3					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
MA	-.806	49	.424	-.07059	-.2466	.1054
MB	4.552	49	.000	.41200	.2301	.5939
MC	1.206	49	.234	.11667	-.0778	.3111
MD	2.276	49	.027	.19636	.0230	.3697

الملحق رقم (09): اختبار الفروقات

الجنس

Group Statistics					
	الجنس	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
MA	ذكر	11	2.7914	.68719	.20719
	أنثى	39	2.9683	.60274	.09652
MB	ذكر	11	3.3182	.92392	.27857
	أنثى	39	3.4385	.54802	.08775
MC	ذكر	11	2.8864	.87502	.26383
	أنثى	39	3.1816	.61857	.09905
MD	ذكر	11	3.3884	1.12968	.34061
	أنثى	39	3.1422	.36111	.05782
Mtotal	ذكر	11	3.0961	.74813	.22557
	أنثى	39	3.1827	.42725	.06841

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	Df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Mtotal	Equal variances assumed	1.537	.221	-.496	48	.622	-.08655	.17445	-.43730	.26421
	Equal variances not assumed			-.367	11.898	.720	-.08655	.23572	-.60062	.42752

العمر

ANOVA

Multiple Comparisons								
Scheffe								
Dependent Variable	العمر (I)	العمر (J)	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval		
						Lower Bound	Upper Bound	
MA	سنة 30 من أقل	سنة 40 إلى 30 من	.35851	.23265	.314	-.2296	.9466	
		فأكثر سنة 41	.75245 [*]	.28686	.040	.0273	1.4776	
	سنة 40 إلى 30 من	سنة 30 من أقل	-.35851	.23265	.314	-.9466	.2296	
		فأكثر سنة 41	.39394	.22200	.218	-.1673	.9551	
	فأكثر سنة 41	سنة 30 من أقل	-.75245 [*]	.28686	.040	-1.4776	-.0273	
		سنة 40 إلى 30 من	-.39394	.22200	.218	-.9551	.1673	
MB	سنة 30 من أقل	سنة 40 إلى 30 من	.18636	.25589	.768	-.4605	.8332	
		فأكثر سنة 41	.08333	.31552	.966	-.7142	.8809	
	سنة 40 إلى 30 من	سنة 30 من أقل	-.18636	.25589	.768	-.8332	.4605	
		فأكثر سنة 41	-.10303	.24418	.915	-.7203	.5142	
	فأكثر سنة 41	سنة 30 من أقل	-.08333	.31552	.966	-.8809	.7142	

		سنة 40 إلى 30 من	.10303	.24418	.915	-.5142	.7203
MC	سنة 30 من أقل	سنة 40 إلى 30 من	.03756	.26329	.990	-.6280	.7031
		فأكثر سنة 41	.54514	.32464	.254	-.2755	1.3658
	سنة 40 إلى 30 من	سنة 30 من أقل	-.03756	.26329	.990	-.7031	.6280
		فأكثر سنة 41	.50758	.25124	.141	-.1275	1.1427
	فأكثر سنة 41	سنة 30 من أقل	-.54514	.32464	.254	-1.3658	.2755
		سنة 40 إلى 30 من	-.50758	.25124	.141	-1.1427	.1275
MD	سنة 30 من أقل	سنة 40 إلى 30 من	.12741	.24476	.874	-.4913	.7461
		فأكثر سنة 41	.08333	.30179	.963	-.6796	.8462
	سنة 40 إلى 30 من	سنة 30 من أقل	-.12741	.24476	.874	-.7461	.4913
		فأكثر سنة 41	-.04408	.23356	.982	-.6345	.5463
	فأكثر سنة 41	سنة 30 من أقل	-.08333	.30179	.963	-.8462	.6796
		سنة 40 إلى 30 من	.04408	.23356	.982	-.5463	.6345
Mtotal	سنة 30 من أقل	سنة 40 إلى 30 من	.17746	.19935	.675	-.3265	.6814
		فأكثر سنة 41	.36606	.24581	.338	-.2553	.9874
	سنة 40 إلى 30 من	سنة 30 من أقل	-.17746	.19935	.675	-.6814	.3265
		فأكثر سنة 41	.18860	.19023	.615	-.2923	.6695
	فأكثر سنة 41	سنة 30 من أقل	-.36606	.24581	.338	-.9874	.2553
		سنة 40 إلى 30 من	-.18860	.19023	.615	-.6695	.2923

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

MA

Scheffe

العمر	N	Subset for alpha = 0.05	
		1	2
فأكثر سنة 41	9	2.5490	
إلى 30 من سنة 40	33	2.9430	2.9430
سنة 30 من أقل	8		3.3015
Sig.		.295	.362

المؤهل العلمي

ANOVA

		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Mtotal	Between Groups	.860	2	.430	1.722	.190
	Within Groups	11.738	47	.250		
	Total	12.598	49			

سنوات الخبرة

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
MA	Between Groups	2.671	3	.890	2.540	.068
	Within Groups	16.125	46	.351		
	Total	18.796	49			
MB	Between Groups	3.042	3	1.014	2.738	.054
	Within Groups	17.031	46	.370		
	Total	20.073	49			
MC	Between Groups	4.889	3	1.630	4.152	.011
	Within Groups	18.055	46	.392		
	Total	22.944	49			
MD	Between Groups	.953	3	.318	.846	.476
	Within Groups	17.284	46	.376		
	Total	18.237	49			
Mtotal	Between Groups	1.612	3	.537	2.250	.095
	Within Groups	10.986	46	.239		
	Total	12.598	49			

MC Scheffe

الخبرة	N	Subset for alpha = 0.05	
		1	2
إلى 11 من سنة 15	5	2.2333	
إلى 5 من سنوات 10	24		3.1111
فأكثر سنة 16	14		3.3274
سنوات 5 من أقل	7		3.3452
Sig.		1.000	.893

المسمى الوظيفي

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
MA	Between Groups	2.958	4	.739	2.101	.096
	Within Groups	15.838	45	.352		
	Total	18.796	49			
MB	Between Groups	2.108	4	.527	1.320	.277
	Within Groups	17.965	45	.399		
	Total	20.073	49			
MC	Between Groups	5.603	4	1.401	3.635	.012
	Within Groups	17.342	45	.385		
	Total	22.944	49			

MD	Between Groups	3.748	4	.937	2.910	.032
	Within Groups	14.490	45	.322		
	Total	18.237	49			
Mtotal	Between Groups	2.814	4	.703	3.236	.020
	Within Groups	9.784	45	.217		
	Total	12.598	49			

**MC
Scheffe**

الوظيفة	N	Subset for alpha = 0.05	
		1	2
رئيسي محاسب	3	1.9722	
مصلحة رئيس	12	2.9375	2.9375
أخرى وظيفة	19		3.1798
متصرف	12		3.3750
محاسب	4		3.4375
Sig.		.130	.732

**MD
Scheffe**

الوظيفة	N	Subset for alpha = 0.05	
		1	2
رئيسي محاسب	3	2.3636	
أخرى وظيفة	19	3.1148	3.1148
متصرف	12	3.1667	3.1667
محاسب	4	3.2273	3.2273
مصلحة رئيس	12		3.5530
Sig.		.145	.761

Mtotal

Scheff

الوظيفة	N	Subset for alpha = 0.05	
		1	2
محاسب رئيسي	3	2.2604	
أخرى وظيفة	19		3.1526
مصلحة رئيس	12		3.2316
متصرف	12		3.2690
محاسب	4		3.3732
Sig.		1.000	.950

الملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى تبيان مدى إمكانية تطبيق محاسبة الموارد البشرية في الجامعات، من خلال القيام بدراسة ميدانية في جامعة محمد الصديق بن يحيى -جيجل، بالاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم التطرق إلى المفاهيم النظرية المتعلقة بموضوع محاسبة الموارد البشرية، من خلال استمارة تتضمن أربعة محاور صممت خصيصا لذلك، تم توزيع الاستمارة على مستوى دائرتي الميزانية والمحاسبة ومصالحة الموظفين بجامعة بجيجل، حيث شكل أفراد العينة ما مجموعه 58 من موظفي هذه المصالح، أين تم معالجة البيانات باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS.

وقد خلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها غياب الوعي والإدراك بأهمية تطبيق محاسبة الموارد البشرية بجامعة جيجل، وأن النظام المحاسبي المطبق في الجامعة لا يستجيب لإمكانية تطبيق محاسبة الموارد البشرية فيها، بالإضافة إلى وجود العديد من الصعوبات والمعوقات التي تحول دون تطبيق محاسبة الموارد البشرية كان من أهمها رفض فكرة قياس وتقييم العنصر البشري وإظهاره ضمن أصول الميزانية، وقد خرجت الدراسة بمجموعة من الاقتراحات كان من أهمها ضرورة الاهتمام بتطبيق محاسبة الموارد البشرية في الجامعات نظرا لأهميتها في تحديد وقياس تكلفة الموارد البشرية من خلال إيجاد وتصميم نظام محاسبي متخصص في محاسبة الموارد البشرية.

الكلمات المفتاحية: المحاسبة، الموارد البشرية، محاسبة الموارد البشرية.

Abstract :

The objective of this study is to determine the extent to which human resources accounting can be applied in universities by conducting a field study at the University of Mohammed Seddik Ben Yahya-Jijel, based on the descriptive analytical approach. The questionnaire was distributed at the level of the budget, accounting and personnel departments at the University of Jijel, where the sample consisted of 58 staff members of these departments, where the data was processed using SPSS.

The study found a number of results, the most important of which is the lack of awareness and understanding of the importance of applying human resources accounting at Jijel University. The accounting system applied at the university does not respond to the possibility of applying human resources accounting. In addition, there are many difficulties and obstacles to the application of human resources accounting. The most important of which was the rejection of the idea of measuring and evaluating the human element and showing it within the budget assets. The study came out with a number of suggestions, the most important of which is the need to pay attention to the application of human resources accounting in universities because of its importance in determining and measuring the cost of human resources through design of accounting system specializing in human resources

accounting.

Keywords: Accounting, Human Resources, Human Resources Accounting.