

ما مدى أهمية تطبيق محاسبة الموارد البشرية في الشركات النفطية الليبية

هاجر إمام الهادي، أستاذ مساعد كلية المحاسبة غريان،

hajeremhemed@gmail.com

Abstract

The importance of this study stems from the fact that it examines the extent of the importance of applying human resources accounting in Libyan oil companies. Through the theoretical framework, the subject was studied theoretically and in the field of the reality of application in the institution. The study relied on the descriptive analytical approach in studying the theoretical aspects through books, research and previous studies. In order to achieve the objectives of the study, a special questionnaire was designed and distributed to survey the opinions of a representative sample of the study community members. A simple random sample was selected. (110) copies of the questionnaire were distributed and (100) were retrieved with a retrieval rate of 90.91%. The statistical program (SPSS) was used in the analysis. The following are the most important results and recommendations of the study:

- 1) The lack of sufficient awareness among oil companies of the necessity of applying human resources accounting.
- 2) The accounting system applied in oil companies does not meet the requirements for applying human resources accounting.

Second: Recommendations: By presenting the results presented previously, the researcher presents a set of recommendations with the aim of benefiting from the study in the practical aspect of the institution and oil companies, as follows:

- 1) Because human resources are of great importance in an era that depends on the creativity of the human mind, we recommend the necessity of shedding light on the importance of resource accounting in Libyan oil companies.
- 2) The increasing interest in the human element as the main pillar in the production sector requires giving the subject of applying human resources accounting in oil companies the required importance, therefore we recommend the necessity of Libyan institutions paying attention to the human element, and the necessity of directing attention towards developing human resources because they are of high relative importance in production institutions in particular.

المخلص

تتبع أهمية هذه الدراسة في كونها تبحث في مدى أهمية تطبيق محاسبة الموارد البشرية في الشركات النفطية الليبية، فمن خلال الإطار النظري تم دراسة الموضوع نظرياً وميدانياً لواقع التطبيق في المؤسسة، حيث اعتمدت الدراسة علي المنهج الوصفي التحليلي في دراسة الجوانب النظرية من خلال الكتب والأبحاث والدراسات السابقة، ولغرض تحقيق اهداف الدراسة تم تصميم وتوزيع استبانة خاصة لاستطلاع آراء عينة ممثلة لأفراد مجتمع الدراسة حيث تم اختيار عينة عشوائية بسيطة، ولقد تم توزيع (110) نسخة استبيان وتم استرداد (100) بنسبه استرداد 90.91%، حيث استخدم البرنامج الاحصائي (spss) في التحليل، وفيما يلي أهم نتائج الدراسة وتوصياتها:

- 1) عدم وجود الوعي الكافي لدى الشركات النفطية بضرورة تطبيق محاسبة الموارد البشرية.
 - 2) أن النظام المحاسبي المطبق في الشركات النفطية لا يلبى متطلبات تطبيق محاسبة الموارد البشرية.
- ثانياً: التوصيات: من خلال عرض النتائج التي قدمت سابقاً، تقدم الباحثة مجموعة من التوصيات بهدف الاستفادة من الدراسة في الجانب التطبيقي للمؤسسة والشركات النفطية، وذلك كما يلي:
- 1) لأن الموارد البشرية ذات أهمية كبيرة في عصر يعتمد على إبداع العقل البشري نوصي بضرورة تسليط الضوء على أهمية محاسبة الموارد في الشركات النفطية الليبية.
 - 2) أن الاهتمام المتزايد بالعنصر البشري كونه الركيزة الأساس في قطاع الإنتاج يتطلب إيلاء موضوع تطبيق محاسبة الموارد البشرية في الشركات النفطية الأهمية المطلوبة، عليه نوصي بضرورة اهتمام المؤسسات الليبية بالعنصر البشري، وضرورة توجيه الاهتمام نحو تطوير الموارد البشرية لأنها ذات أهمية نسبية عالية في المؤسسات الإنتاجية على وجه الخصوص.

الإطار العام للدراسة

1.1 المقدمة: - لعل إنشاء المشروعات الكبرى وتكوين الأصول الثابتة أيسر على المجتمع من تكوين القوى البشرية اللازمة لإنشاء وتشغيل وإدارة تلك المشروعات لأن العمل هو مصدر الثروة، ويعد المورد البشري من أعلى الموارد، فهو القادر على تحويل الموارد إلى طاقة منتجة ونافعة ذلك أن الإنسان هو صانع هذا التحول في

الموارد الأخرى والموظف لها، وهو بذاته مورد لا تنضب طاقاته وهو في نهاية الأمر الغاية والهدف الذي من أجله يتم استثمار وتشغيل طاقات مختلف الموارد الأخرى، وان نجاح المشاريع الاقتصادية في تحقيق أهدافها يعتمد بدرجة كبيرة على كفاءة وفاعلية الموارد البشرية العاملة بها. وبالتالي على محاسبة الموارد البشرية تشجيع الادرة على النظر إلى الموارد البشرية عند اتخاذ القرارات على إنها أصول تتوقع أن تحصل عن طريقها على منافع مستقبلية وكذلك إيجاد نظام متكامل للمحاسبة عن تكاليف وقيمة الموارد البشرية. وحيث أن الشركات النفطية من المؤسسات الإنتاجية التي تمثل فيها الإنتاجات البشرية وهو المنتج الأساس للمؤسسة، وأن محاسبة الموارد البشرية لها أهمية كبيرة في قياس وتقييم تلك الموارد، لذا فإن هذا البحث محاولة لتسليط الضوء على أهمية وضرورة تطبيق محاسبة الموارد البشرية في الشركات النفطية ومدى إمكانية تطبيقها.

2.1 مشكلة البحث: - تكمن أهمية محاسبة الموارد البشرية في تقديم المعلومات اللازمة لمساعدة الإدارة العليا في اتخاذ القرارات المناسبة مما يدعو إلى البحث عن مدى توفر نظام محاسبي ملائم يعمل على خدمة وفحص متطلبات مثل هذا القرار، وبالتالي توفر مقومات تطبيق محاسبة الموارد البشرية في المؤسسات الحكومية بغرض تشخيص المشكلة والعمل على زيادة قيمة المؤسسة وتطوير أداء العاملين فيها، ومن هنا تتبع التساؤلات الرئيسية لمشكلة البحث وهما:

1. هل هناك الوعي الكافي بأهمية وضرورة تطبيق محاسبة الموارد البشرية في الشركات النفطية؟
 2. هل أن النظام المحاسبي المطبق في الشركات النفطية يلبي متطلبات تطبيق محاسبة الموارد البشرية؟
- 3.1 فرضيات البحث:** - تم اعتماد الفرضيتين الآتيتين لغرض الإجابة على تساؤلات المشكلة: -
1. لا يوجد الوعي الكافي لدى إدارات الشركات النفطية بأهمية وضرورة تطبيق محاسبة الموارد البشرية.
 2. ان نظام المحاسبي المطبق في الشركات النفطية لا يلبي متطلبات تطبيق محاسبة الموارد البشرية.
- 4.1 أهداف البحث:** - يهدف البحث إلى: -
1. التعريف بمفهوم محاسبة الموارد البشرية.
 2. بيان مدى أهمية تطبيقها.
 3. بيان مدى إمكانية تطبيقها في الشركات النفطية.
- 5.1 أهمية البحث:** - تكمن أهمية البحث في: -
1. تسليط الضوء على أهمية محاسبة الموارد البشرية في الشركات النفطية اللببية وذلك لأن تلك الموارد ذات أهمية كبيرة في عصر يعتمد على إبداع العقل البشري.

2. أن الاهتمام المتزايد بالعنصر البشري كونه الركيزة الأساس في قطاع الإنتاج يتطلب إيلاء موضوع تطبيق محاسبة الموارد البشرية في الشركات النفطية الأهمية المطلوبة.
3. توجيه الاهتمام نحو تطوير الموارد البشرية لأنها ذات أهمية نسبية عالية في المؤسسات الإنتاجية على وجه الخصوص.

4. إنه محاولة لتسليط الضوء على موضوع معاصر مهم في ظل التوسع المحاسبي الكبير .

6.1 منهجية وأسلوب البحث: - اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي التحليلي حيث استخدمت مصدرين رئيسيين لاستقاء المعلومات هما:

مصدر البيانات الثانوية: في الجانب النظري حيث تم الاعتماد على مجموعة من المراجع والكتب والبحوث المنشورة التي توفرت فيما يخص موضوع محاسبة الموارد البشرية.
مصدر البيانات الأولية: بالجانب التطبيقي فقد اعتمدت أسلوب الاستبيان الذي من خلاله تم جمع المعلومات المطلوبة لأغراض البحث، وقد تم استخدام الأسلوب الإحصائي (SPSS) Statistical Package for the Social Sciences) في التحليل.

7.1 عينة البحث: - عينة عشوائية بسيطة حيث تمثلت عينة البحث بمدراء إدارة الحسابات العامة، وإدارة الميزانيات والتقارير، وإدارة متابعة ومراجعة حسابات الشركات، وإدارة الموارد البشرية، والقوى العاملة وبعض الموظفين العاملين في تلك الإدارات في المؤسسة الوطنية للنفط وتم توزيع (110) استمارة استبيان حيث تم استرداد (100) استمارة.

8.1 حدود البحث: -

الحدود المكانية: اقتصرَت الدراسة على المؤسسة الوطنية للنفط بمدينة طرابلس.

الحدود الموضوعية: مدى إمكانية تطبيق محاسبة الموارد البشرية في الشركات النفطية.

الحدود البشرية: اقتصرَت الدراسة على موظفي ومدراء إدارة الحسابات العامة، وإدارة الميزانيات والتقارير، وإدارة متابعة ومراجعة حسابات الشركات، وإدارة الموارد البشرية، والقوى العاملة وبعض الموظفين العاملين في تلك الإدارات في المؤسسة الوطنية للنفط بمقرها بطرابلس.

الحدود الزمانية: الفترة من شهر ابريل 2023 لغاية شهر يناير 2024.

9.1 الدراسات السابقة: -

• دراسة (سالم ، 2008) بعنوان : مدى أهمية القياس والإفصاح المحاسبي عن تكلفة الموارد البشرية وأثره على اتخاذ القرارات المالية : هدفت الدراسة إلى وتحليل الأهمية التي يحظى بها القياس والإفصاح المحاسبي عن تكلفة الموارد البشرية ومدى التأثير الذي تحدثه على اتخاذ القرارات المالية في كبرى الشركات العاملة في قطاع غزة من أجل توجه المزيد من هذا الاهتمام بالعنصر البشري كونه يعتبر من أهم الموارد الإنتاجية في الشركات الحديثة، حيث بلغ حجم عينة الدراسة عاملين من فئات متخذي القرارات لدى (100) شركة، ومن أبرز النتائج التي توصلت لها الدراسة وجود اهتمام مقبول بالبيانات الخاصة بالموارد البشرية، إلا أنه يوجد إهمال في التسجيل المحاسبي للموارد البشرية، ورسمتها والإفصاح عنها يوفر مزيد من الموضوعية والمصدقية والثقة للبيانات المحتواة في التقارير. ومن أهم ما أوصت به الدراسة هو ضرورة التفرقة بين النفقات التي تعتبر مصروفات جارية تحمل على نفس الفترة وتلك التي يجب أن تظهر ضمن عناصر أصول المنشأة والاهتمام بإصدار معيار محاسبي يلزم المنشآت بقياس رأس مالها البشري لسد الفجوة بين القيمة السوقية والقيمة الدفترية.

• دراسة (عودة ، 2013) بعنوان : واقع نظم معلومات الموارد البشرية ودورها في فاعلية العمل الإداري في المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة : هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع نظم معلومات الموارد البشرية وأثرها على فاعلية العمل الإداري في المنظمات غير الحكومية العاملة في قطاع غزة وذلك لأهمية إدارة الموارد البشرية وتأثيرها على سير العملية الادارية داخل الجمعيات، وقد عملت الدراسة على توضيح الدور الذي تسهم نظم معلومات الموارد البشرية المحسوبة في نجاح العمليات الإدارية في الجمعيات، حيث كان من أبرز النتائج التي توصلت لها الدراسة وجود علاقة بين تطبيق نظم معلومات الموارد المحسوبة وبين فاعلية العمل الإداري البشري في الجمعيات، ويحتاج العاملون على هذه النظم للتدريب بصفة مستمرة للتغلب على نقص الخبرة التكنولوجية وتحديد جهة متخصصة في الجمعية لإدارة هذه النظم. ومن أهم ما أوصت به الدراسة تفعيل وتطوير تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية في جميع وظائف إدارة الموارد البشرية في الجمعية، والاعتماد على جهات متخصصة لتدريب العاملين على النظام بصفة مستمرة للتغلب على نقص الخبرة التكنولوجية.

• دراسة (زوييف، 2014) بعنوان: العوامل المؤثرة في مستوى الإفصاح المحاسبي الموارد البشرية في التقارير المالية للبنوك العاملة في الأردن: - هدفت هذه الدراسة إلى استكشاف أثر العوامل ذات العلاقة ببعض

خصائص البنك والمتمثلة في (الحجم، والعمر، وطبيعة النشاط، والربحية، والجنسية) في مستوى الإفصاح عن الموارد البشرية في التقارير المالية السنوية للبنوك المبحوثة، ولتحقيق أهداف الدراسة تم تطوير مؤشر لقياس مستوى الإفصاح عن هذه الموارد في التقارير المالية السنوية للبنوك.

وكان من أبرز النتائج التي توصلت لها الدراسة إن مستوى الإفصاح عن الموارد البشرية في التقارير المالية السنوية للبنوك المبحوثة يتأثر بشكل موجب ومعنوي بالمتغيرات المستقلة مجتمعة المتعلقة بخصائص البنك وهي حجم البنك وعمر البنك وطبيعة نشاط البنك وربحية البنك وجنسية البنك، وأن هناك تأثيراً معنوياً لخصائص البنك ماعدا خاصية طبيعة نشاط البنك، وأن هذا النوع من الإفصاح طوعي حيث لا يوجد معيار محاسبي خاص بالموارد البشرية ضمن معايير المحاسبة والإبلاغ المالي الدولية.

ومن أهم ما أوصت به الدراسة القيام بمثل هذه الدراسة في قطاعات اقتصادية أخرى ضمن البيئة الأردنية بغرض إجراء المقارنة للوقوف على مدى التشابه والاختلاف بين هذه القطاعات في مجال الإفصاح عن الموارد البشرية وأن يتم تناول متغيرات أخرى لم يتم اختبارها في الدراسة مثل الرفع المالي والسيولة، وهيكل الملكية.

• دراسة (عبد الحق بوقفة، زكريا دمدموم، وليد مرغني) بعنوان: أهمية تطبيق محاسبة الموارد البشرية في المؤسسات الجزائرية -دراسة عينة من المؤسسات بولاية الوادي: -

هدفت الدراسة إلى إبراز أهمية تطبيق محاسبة الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية، وذلك من خلال محاولة الإجابة على التساؤل الرئيسي التالي: ما مدى أهمية تطبيق محاسبة الموارد البشرية في المؤسسات الجزائرية؟، من أجل الإجابة على تلك الإشكالية فقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي وبالتطرق إلى جانب نظري يبرز مختلف المعارف النظرية المتعلقة بالموضوع أما الجانب التطبيقي فقد كان من خلال الاعتماد على استبيان موزع على عينة الدراسة مكونة من مسيرين لمؤسسات اقتصادية، تم التوصل إلى نتائج أساسية أهمها مختلف المؤسسات بعينة الدراسة تتوفر لديها الوعي الكافي بتطبيق محاسبة الموارد البشرية، وهناك قدر معتبر من المعوقات التي تواجه المؤسسات دون تطبيقها لمحاسبة الموارد البشرية.

10.1 التعليق على الدراسات السابقة: ركزت معظم الدراسات السابقة على اعتبار الموارد البشرية موارد مهمة يجب أن تحظى بالاهتمام الكافي وأن يتم الاستثمار فيها والمحاسبة عنها، ، وأكدت في أغلبها على ضرورة معاملة تلك الموارد معاملة الأصول، وإن تعالج بنفس طريقة معالجة الأصول، وذلك لانطباق معايير الاعتراف بالأصل على العنصر البشري، مع ضرورة العمل على إظهار قيمتها ضمن بنود القوائم المالية والتأكيد على أهمية دور المحاسبة عن الموارد البشرية في توفير المعلومات المالية والكمية اللازمة للمستخدمين والتي

تساعد على استخدام الموارد البشرية بكفاءة وفعالية ومن خلال ذلك أصبح جليا للباحثة ضرورة معرفة ما مدي أهمية تطبيق محاسبة الموارد البشرية في المؤسسات الليبية وخصوصا بالمؤسسة الوطنية للنفط.

11.1 ما يميز هذا البحث عن الدراسات السابقة: - ما يميز هذا البحث عن الدراسات السابقة هو أنه سيتناول دور إمكانية تطبيق محاسبة الموارد البشرية في رفع كفاءة أداء القطاع النفطي وفعاليتها، أي أنه سيخرج عما تناولته الدراسات السابقة والمنظمات التي طبقت فيها (مثل: الشركات الخدمية، وغيرها من منشآت الأعمال الهادفة للربح) حيث سيتم تطبيق البحث على القطاع النفطي في ليبيا، بالإضافة إلى كونه تجربة جديدة في الواقع الليبي وفي هذا القطاع.

المحور الأول: محاسبة الموارد البشرية (مفهوم وأهمية وأهداف ومعوقات تطبيق محاسبة الموارد البشرية):

المقدمة: - ازداد الوعي لدى منشآت الأعمال بأهمية الموارد البشرية، وازداد تركيزها على رأس المال البشري (Human Resource Capital) لأن حاجتها إليه تماثل حاجتها إلى رأس المال المادي (Physical Capital) كما أن الاستثمار في الموارد البشرية يكبد المنشأة مبالغ كبيرة لدرجة أن بعض المنشآت تتفق على مواردها البشرية أكثر من إنفاقها على الآلات والمعدات.

مفهوم وأهمية وأهداف ومعوقات تطبيق محاسبة الموارد البشرية.

أولاً: مفهوم محاسبة الموارد البشرية: - أن مفهوم محاسبة الموارد البشرية يعني كل العمليات المحاسبية التي تقوم بها المنشآت من أجل تقييم رأسمالها البشري والفكري وذلك بالاعتماد على كل الأنظمة المتواجدة في المنشأة من نظام المعلومات الإداري ونظام المعلومات المحاسبي (جابر، 2007: 33).

وعرفت لجنة محاسبة الموارد البشرية التابعة للجمعية الأمريكية للمحاسبة ومحاسبة الموارد البشرية بأنها " عملية تحديد وقياس البيانات المتعلقة بالموارد البشرية، وتوصيل تلك المعلومات إلى الأطراف المعنية (1993:343)، (Porwal)، وعرف أيضاً Sidney Davidson بأنها " مصطلح يستخدم لوصف فروض متنوعة تبحث في التقرير عن الموارد البشرية، وتؤكد أهميتها في تحقيق أرباح المشروع ومجموعة أصوله ".

كما عرفها Flamholtz بأنها " وسيلة لقياس التكاليف التي تحدث في المشروع أو المشروعات الأخرى نتيجة لاختيار الأصول البشرية أو تأجيرها أو تدريبها أو تعيينها أو تنميتها، كما تتضمن أيضاً القياس الاقتصادي لقيمة الموارد البشرية بالنسبة للمشروع (حنان، 2003).

كما تم تعريفها بأنها مجموعة المبادئ والمفاهيم التي تحكم عملية تحديد وقياس البيانات المتعلقة بالموارد البشرية بإجراءاتها والأساليب المستخدمة في ذلك لغرض إيصالها إلى الأطراف ذات العلاقة. (مطر والسويطي، 2008: 343).

نشأت محاسبة الموارد البشرية وبشكل متوازي، نتيجة تطور أحد مدارس علم إدارة الأفراد والتي تسمى " مدرسة الموارد البشرية " والتي تقترض أن البشر هو مورد تنظيمية ذات قيمة (الجعيدي، 2007: 40)، وأن مفهوم محاسبة الموارد البشرية يعتبر مفهوماً فلسفياً، فهو ليس عبارة عن نظرية أو طريقة معينة لها ثوابت ومبادئ محددة وإنما مفهوماً يعني كل العمليات المحاسبية الملموسة وغير الملموسة التي تقوم بها المؤسسة من أجل تقييم رأس مالها البشري والفكري.

أي أن مفهوم الموارد البشرية الإنسان على نفس مستوى الموارد المجتمعية الأخرى حيث انه مورد من أعلى الموارد، فهو القادر على تحويل الموارد إلى طاقة منتجة ونافعة، ذلك أن الإنسان هو صانع هذا التحويل في الموارد الأخرى وهو الموظف لها، وهو بذاته مورد لا تنضب طاقاته وهو في نهاية الأمر الغاية والهدف الذي من اجله يتم استثمار وتشغيل طاقات مختلف الموارد الأخرى (سالم، 2008: 33).

ومن التعاريف السابقة نستنتج بأن الفكرة الاساسية التي تدور حولها محاسبة الموارد البشرية هي فكرة القيمة الاقتصادية للموارد البشرية في المنظمات والتي يجب قياسها ومعالجتها محاسبياً. ومن هنا يمكن تعريف محاسبة الموارد البشرية من وجهة نظر بأنها مجموعة الإجراءات التي تقوم بها المنشآت لقياس القيمة الاقتصادية للموارد البشرية من خلال تقييم تكلفتها والتغيرات التي تطرأ على تلك التكلفة بمرور الزمن ومعالجتها محاسبياً، فضلاً عن تقييم أداؤها وأثره على قيمة المنشأة.

وبذلك فإن محاسبة الموارد البشرية تتمثل في الآتي: -

- _ محاسبة الموارد البشرية هي أداء قياس وليست فرعاً مستقلاً، بل تحسيناً للنظم الموجودة.
- _ محاسبة الموارد البشرية تعترف بأساليب القياس والتي يمكن تطبيقها عملياً.
- _ قياس الموارد البشرية ليس هدفاً في حد ذاته بل وسيلة للمساعدة في اتخاذ القرارات الإدارية الداخلية منها والخارجية.

ثانياً: مزايا وفوائد تطبيق محاسبة الموارد البشرية: - تهدف محاسبة الموارد البشرية إلى تقديم المساعدة للمستويات الإدارية المختلفة ولأطراف الخارجية في اتخاذ القرارات المتعلقة بتخطيط واستخدام رقابة الموارد البشرية، الأمر الذي يؤدي إلى تحقيق أهداف المنشأة، وتوفير الإطار الموضوعي والعلمي يساعد على اتخاذ

- القرارات الخاصة بالموارد البشرية كالاستبدال مثلاً، بالإضافة إلى التحفيز على الأخذ في الاعتبار مفهوم إدارة رأسمال البشري عند اتخاذ أي قرارات متعلقة بالموارد البشرية بشكل خاص وبالمنشأة بشكل عام.
- وهناك عدة مزايا لمحاسبة الموارد البشرية، منها (الحيالي، 2004: 298) -
1. التخطيط السليم للقوى العاملة لمواجهة الأعباء الحالية والمتوقعة.
 2. تقدير الاستثمارات التي تواجهها المنظمة في بناء تنظيمها الإنساني.
 3. استحداث أصول جديدة هي الأصول الإنسانية ضمن المركز المالي للمنظمة، الأمر الذي يؤدي إلى زيادة ثقلها في السوق
 4. تساعد محاسبة الموارد البشرية، المنظمة في القيام بمسئوليتها الاجتماعية، وذلك عن طريق وضع أهداف لتنمية الموارد البشرية بالإضافة إلى الأهداف الإنتاجية.
 5. تساعد محاسبة الموارد البشرية، الإدارة على حسن استخدام قواها العاملة، واتخاذ القرارات الملائمة بشأن توظيفهم وتوجيه جهودهم.
 6. تسهم محاسبة الموارد البشرية في تحويل النظرة إلى العاملين من أنهم أصول، مما يزيد من اهتمام الإدارة بتطوير الموارد البشرية، واعتبار العاملين في المؤسسة ليسوا فقط أدوات إنتاجية بل أعضاء مشاركين في تحقيق أهداف المنظمة إلى جانب أهدافهم الشخصية.
 7. تشجيع عملية الاقتراض طويل الأجل بضمان الأصول التي تم زيادتها نتيجة زيادة الأصول البشرية.
- أي أن محاسبة الموارد البشرية لها غرض مزدوج فهي بالإضافة إلى كونها أسلوباً جديداً للتفكير المنطقي لإدارة الموارد البشرية فهي نظاماً لإمداد الإدارة بالمعلومات اللازمة لإدارة تلك الموارد بكفاءة وفاعلية.
- ثالثاً: أهمية المحاسبة البشرية:** - تلعب الموارد البشرية دوراً هاماً في المؤسسات الانتاجية والنفطية منها بشكل خاص، إذ يعد المورد البشري هو العنصر الأساس في الإنتاج وتحقيق الأهداف للمؤسسات الانتاجية ومنها الشركات النفطية، ونظراً لأهمية المورد البشري أدى بتلك المؤسسات الانتاجية إلى إيجاد قسم خاص لإدارة الموارد البشرية هدفه تعيين الموظفين المؤهلين لأداره الأعمال التي تتطلبها الوظائف في تلك المؤسسات ، ويسعى هذا القسم إلى تنمية قدرات الموظفين من خلال إقامة الدورات التدريبية والتطويرية لمواكبة التطورات الحاصلة في العمل ، لذا فإن الإدراك والوعي لأهمية القياس المحاسبي عن تكلفة الموارد البشرية والاستخدام الفعال لمحاسبة الموارد البشرية من شأنه أن يؤدي إلى توجيه الاهتمام بالعاملين كموارد واعتبار التكاليف المتعلقة بالعنصر البشري كاستثمارات طويلة الأجل للمنظمة والسبيل إلى ذلك الاستخدام الأمثل لتلك الموارد، كما تتضح

أهمية محاسبة الموارد البشرية في مدى مساهمتها في قياس وتقييم كفاءة وفاعلية استخدام العنصر البشري في المنظمة الذي هو أهم أنواع الأصول في الوحدة الاقتصادية وله تأثير جوهري على الإنتاجية (جابر، 2008: 34)، وهناك جملة من العوامل التي يعود إليها الاهتمام بمحاسبة الموارد البشرية ومنها: -

1. اهتمام الأدب المحاسبي بمفاهيم وطرق محاسبة الموارد البشرية التي تمثل الأصول الأساسية لمعظم المنشآت، لاسيما الانتاجية منها.

2. نتيجة زيادة التقدم التكنولوجي زادت حاجة الافراد للتعليم والتدريب واكتساب المهارات التي تزيد من قيمة رأس المال البشري، حيث أن العائد من هذه الخبرات يتمثل في منافع مستقبلية يحصل عليه الأفراد. (فلامهولتز، تعريب زايد، 1992: 3).

3. أن العنصر البشري له قيمة سوقية، ففي احدى الشركات الأمريكية أدى استقالة بعض من كبار المدراء فيها و التحاقهم بالعمل لدى شركة أخرى منافسة إلى انخفاض القيمة السوقية لأسهم الشركة الأولى وارتفاع القيمة السوقية لأسهم الشركة التي التحقوا فيها خلال فترة وجيزة من استقالتهم (الحياي، 2004: 295).

رابعاً: أهداف المحاسبة البشرية: - أن هدف المحاسبة عن الموارد البشرية بشكل عام هو مساعدة الإدارة في القيام بوظائفها في التخطيط والرقابة عن الموارد البشرية من خلال تقديم البيانات والمعلومات المطلوبة بالدقة والوقت المناسب، فضلاً عن مساعدتها في

قياس تكلفة هذه الموارد وتقييمها، ويمكن إجمال أهم الأهداف التي تسعى محاسبة الموارد البشرية لتحقيقها بالآتي: - (على، 1997: 299).

1. تحديد وقياس تكلفة وقيمة الموارد البشرية بأسلوب يعطي أكثر النتائج موضوعية لمساعدة الإدارة في تخطيط القوى العاملة وإعداد الموازنات الرأسمالية للموارد البشرية ومعرفة حجم الاستثمارات اللازمة من الموارد البشرية.

2. مساعدة الإدارة في تقييم البدائل المتاحة للقرارات الإدارية والمتعلقة بالموارد البشرية، مثل قرارات الاستغناء أو توظيف أحد العناصر البشرية.

3. مساعدة الإدارة في معرفة جدوى الاستثمار وتقييم قرارات الاستثمار في الموارد البشرية، كذلك الرقابة على تلك الموارد واستخدامها بأفضل كفاءة ممكنة لتحقيق أكبر عائد على الاستثمار الإنساني.

4. الإفصاح عن الموارد البشرية في القوائم المالية، وذلك لمساعدة الأطراف الخارجية ومنها المستثمرين لمعرفة حجم الاستثمارات في الموارد البشرية لدى المنشأة والحكم على مدى قدرة الإدارة على استغلالها بالشكل الأمثل.

5. إعداد البرامج التدريبية اللازمة لرفع مهارات وقدرات الأفراد.

خامساً: خصائص محاسبة الموارد البشرية: - لمحاسبة الموارد البشرية مجموعة من الخصائص نذكر منها: -
(علي، وسعيد، 1984)

1. هي نوع من أنواع المحاسبة يعني فقط بالجانب البشري داخل المؤسسة أي أن من مميزاتها أنها تهتم فقط بكل ما يخص العمال داخل المؤسسة.

2. لها طابع مادي وطابع غير مادي حيث أنه من المعروف أن المحاسبة مالية كانت أو تحليلية أو غيرها، تهتم بالجانب المادي فقط. أما محاسبة الموارد البشرية تهتم بالجانب المادي للعمال وفي نفس الوقت تهتم بالجانب المعنوي بحيث لا تفصل الجانب المادي للعامل عن الجانب المعنوي له.

3. تسمح للإدارة من خلال ما توفره من معلومات ومعطيات بالتخطيط السليم لمواجهة الأعباء المتوقعة للعمال داخل المؤسسة.

4. القدرة على التحديد الدقيق للاستثمارات البشرية التي تحتاج إليها المؤسسة لبناء تنظيماتها الإنسانية وبناء هيكل العمالة.

5. تتميز أيضاً بقدرتها على تحديد طرق وكيفية الاستفادة وتسيير العنصر البشري داخل المؤسسة.

6. القدرة على تحديد التكلفة الحقيقية للعنصر البشري وبالتالي تسمح بالمفاضلة وقياس العائد ومقارنته بالتكلفة.

من خلال الخصائص السابقة نجد أن محاسبة الموارد البشرية، وعلى اعتبار أنها تعني بنوع خاص من الأصول فإنها تهتم بالجانب المادي والجانب غير المادي للعنصر البشري.

سادساً: مكونات الموارد البشرية: - تتكون الأصول البشرية من عنصرين أساسيين هما المكونات المادية والمكونات النفسية وذلك فيما يتعلق بنوعية البشر الذين يتعاملون مع المنشأة وهما العناصر البشرية الداخلية التي تعمل المنشأة كالعمال والإدارة وكذلك العناصر البشرية الخارجية كالجمهور والعملاء والموردين ونقابات العمال والمجتمع (حسبو، 1981 : 64).

1. **المكونات المادية:** - تتأثر المكونات المادية للأصول البشرية بالجهود التنظيمية التي تبذلها المنشأة في اختيار العاملين فيها وتدريبهم وتوفير الرعاية الصحية و الاجتماعية لهم والعمل على تطوير كفاءاتهم لزيادة الإنتاجية المتوقعة منهم ،ويمكن حصر كافة النفقات التي تتكفلها المنشأة ورسملتها ثم استهلاكها على الفترة

المتوقعة لخدمة العاملين في المنشأة باستخدام أحد طرق قياس قيمة الموارد البشرية (طريقة التكلفة التاريخية، طريقة التكلفة الجارية) ومن أمثلة ذلك عناصر التكاليف التي تتحملها المنشأة في سبيل تدريب الموارد البشرية وتطويرهم بعد اختيارهم وبالإضافة إلى المصروفات المترتبة على الاحتفاظ بهذه الموارد البشرية .

2. **المكونات النفسية:** - تناولت العلوم السلوكية العديد من العوامل التي تؤثر على المكونات النفسية للموارد البشرية، ما زال البحث في هذا المجال وعلاقته بحاسبة الموارد البشرية وبناتج النشاط النهائي للمنشأة مستمراً (حسبو، 1981:64).

ويمكن توضيح المكونات النفسية للموارد البشرية فيما يلي: -

- 1- الرضا عن العمل.
- 2- الروح المعنوية.
- 3- الحوافر.

سابقاً: مبادئ وفروض محاسبة الموارد البشرية: - إن سلامة أي نظام معلومات محاسبي يتوقف على مدى موافقته وعدم تعارضه مع المبادئ والفروض المحاسبية المتفق عليها بين المحاسبين، وفيما يلي تستعرض الباحثة المبادئ والفروض المتفق عليها بين المحاسبين والملائمة لتصميم نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية والتي تتماشى مع أهدافه: -

أولاً: المبادئ التي يقوم عليها نظام محاسبة الموارد البشرية: - تتمثل في الآتي: -

1- **مبدأ الاستمرارية والدورية:** - تمثل الموارد البشرية عنصر الاستمرار للمنظمة فلا تستطيع بدونها أن تؤدي دورها، على العكس من الموارد المادية فخدماتها مؤقتة، لذا يجب على المنظمة العمل على المحافظة على مواردها البشرية وزيادة إنتاجيتها عن طريق التدريب والتشجيع ولعظمة التكاليف المنفقة على تلك الموارد والحصول على منافعها لعدة فترات محاسبية فإنه ينبغي توزيعها على تلك الفترات.

2- **مبدأ مقابلة الإيرادات بالتكاليف:** - تعتبر تكلفة العنصر البشري المنفقة على اجتذابه وتعيينه وتدريبه وتمميته، تعتبر مصروفاً رأسمالياً وأصلاً من أصول المؤسسة يتم استنفاده ومن ثم تحمل الفترة المحاسبية بما يخصها فقط من التكلفة ويقابلها في الجانب الدائن الإيرادات الانتاجية للموارد البشرية والمتمثلة فيما اضافته تلك النفقات إلى معدل الانتاج (سامي، 1986م، ص409).

3- مبدأ الإفصاح والعلانية: - في المحاسبة التقليدية لا يتم الاشارة إلى العنصر البشري إلا في قائمة نتائج الاعمال (أجور، رواتب) وفي قائمة المركز المالي (المقدمات والمستحقات من تلك المصروفات) وهذا يعد قصوراً في الإفصاح حيث يجب عرض الاستثمار في الموارد البشرية ضمن أصول قائمة المركز المالي ليعطي مؤشراً للجهات المهتمة بالمنظمة كما يعطي مؤشرات ذات دلالة تعكس كفاءة الادارة وتوضح التغير في هيكل القوى العاملة.

4- مبدأ الموضوعية: - هناك مقاييس على درجة كبيرة من الموضوعية تستخدم لقياس رأس المال البشري وتعتمد الموضوعية على بيانات إحصائية رسمية، ويرى الباحثون في هذا المجال أن إضافة بيانات أقل موضوعية ولكن أكثر فائدة لمتخذي القرارات يؤدي إلى تطور علم المحاسبة.

5- مبدأ الأهمية النسبية: - إن التكاليف المنفقة لا كتساب العنصر البشري هي تكاليف كبيرة بحيث تأخذ أهمية تؤدي إلى وجوب رسملتها وإظهارها في قائمة المركز المالي (سامي، 1986م، ص411).

ثانياً: الفروض التي يقوم عليها نظام محاسبة الموارد البشرية: -

نورد فيما يلي أهم الفروض التي قامت عليها محاسبة الموارد البشرية، والتي كانت أساساً لمعظم كتابات الباحثون في هذا المجال.

1. الفرض الأول: - يعتبر العنصر البشري مورداً هاماً من موارد المنظمة، إن لم يكن أهمها جميعاً فكما تستفيد الإدارة من العناصر المادية والتكنولوجية - الأموال والمعدات والخامات والطرق والأساليب - فإنها أيضاً تجني فوائد جمة من العاملين، حيث أن هؤلاء قادرون على المساهمة في تحقيق أهداف المنظمة، وتقديم خدمات متنوعة - حالية ومستقبلية (Flamholtz, op. cit., P. 26-3)، وذات قيمة اقتصادية معينة.

2. الفرض الثاني: - يكمن تطبيق مفهوم ((الأصول)) على العنصر البشري، ويعرف الاقتصاديون الأصل بأنه شيء ذو قيمة يمتلكه شخص أو جهة معينة أو هو عنصر الإنتاج الذي يقدم منفعة أو خدمات معينة. ويعرف المحاسبون الأصل بأنه مورد اقتصادي يعطي منفعة مستقبلية، ويمكن قياسه نقدياً بطريقة موضوعية (C.Mccnnel, Economics 1978, P.313) ولغرض محاسبة الموارد البشرية يقوم ((هيرمانسون)) - وهو من أوائل المؤلفين الذين كتبوا في هذا الموضوع إذ يرجع مؤلفه إلى سنة 1964 - بتعريف الأصول بأنها ((موارد نادرة)) يتم الحصول عليها عن طريق معاملات جارية أو ماضية ، وقادرة على إعطاء منفعة أو خدمات اقتصادية في المستقبل (J.Smith, and R. Keith, 1980, P. 22)، وتشمل

المعاملات أية عمليات أو صفقات أو ظروف يترتب عليها تغيير في وضع الأصول - كتعيين عدد من الموظفين مثلاً أو تدريب بعضهم أو إنهاء خدمات البعض الآخر ... إلخ. وبناء على هذا يزعم المحاسبون أنه يمكن تطبيق مفهوم الأصول على العنصر البشري، حيث أنه يعطي للمنظمة منافع اقتصادية، ويمكن تقدير قيمته. ولكن من جهة أخرى تختلف الأصول الإنسانية عن الأصول المادية، وذلك فيما يتعلق بملكية الأصل. إذا أنها حقيقة لا تمتلك بواسطة المنظمة، وإنما للأخيرة الحق في استخدامها وتوجيهها ورقابتها) (R.H. Hermanson, 1964, P.4). لذلك يفرق هيرمانسون بين الأصول المملوكة والأصول التشغيلية (Flamholtz, op. cit., P. 26-3)، فأما الأولى فهي تلك الأصول التي تمتلكها المنظمة قانوناً، ولها قيمة سوقية معينة، ويمكن تحويلها أو استخدامها في سداد الديون. وأما الأصول التشغيلية فهي تلك التي تعمل بالمنظمة ولكن الأخيرة لا تمتلكها قانونياً أو أستخدمها لسداد الديون.

3. **الفرض الثالث:** - إن استخدام الأصول الإنسانية يتضمن تكلفة اقتصادية تتحملها المنظمة. وفي مقابل ذلك

تحصل المنظمة من هذه الأصول على خدمات ومنافع تسهم في تحقيق درجة من الفاعلية (Hermanson, op. cit., P. S. Caplan and Landekich, op. cit., P.2.) وحيث أن هذه الخدمات والمنافع اقتصادية بطبيعتها، فإن من الممكن قياسها ووضعها في صورة نقدية، تظهر في الحسابات الختامية - حتى وإن حدثت تغييرات في الأصول الإنسانية، وكذلك العمل أو الإحالة للتقاعد مثلاً، فإن الكشوف المحاسبية تستطيع إظهار ذلك في تكاليف الإحلال (Flamholtz, op. cit., P. 26-3).

4. **الفرض الرابع:** - إن قيمة الأصول الإنسانية تتأثر بالنمط القيادي للإدارة (R.Likert, 1975, P. 446).

أي أن الطريقة التي تنتهجها الإدارة في التعامل مع العاملين تؤثر على قيمة العنصر البشري ارتفاعاً أو انخفاضاً أو ثباتاً (Flamholtz, op. cit., P. 26-3). فمثلاً تتوقف إنتاجية العاملين - ومدى مطابقتها للمعايير الموضوعية كماً ونوعاً وتكاليف، على حسن اختيار الأشخاص للأعمال التي تلتزمهم - من حيث القدرات والمهارات من ناحية، والرغبات والميول من ناحية أخرى. كما تتوقف كذلك على التدريب، الفني والإنساني، الذي توفره الإدارة لهؤلاء الأشخاص. والحوافز التي تقدمها لإشباع الحاجات المختلفة - المادية والمعنوية - التي توجد لديهم. والمعدات والأساليب التكنولوجية المستخدمة في العمل، ومدى تقدمها أو تخلفها. والأسس والمعايير التي تستخدم لتقييم أعمال ونتائج العاملين، ومدى موضوعية هذه الأسس وعدالة الإدارة في تطبيقها. فكلما نجحت الإدارة في توجيه العنصر البشري واستخدام طاقاته الاستخدام الصحيح،

زادت قيمة هذا العنصر، وذلك في صورة إنتاجية أكفأ، وعلاقات أكثر انسجاماً، ودوافع إيجابية، ولاء واستعداد نفسي وذهني للمساهمة في تحقيق أهداف العمل. وأما إذا فشلت الإدارة - من جهة أخرى - في استخدام العنصر البشري، انخفضت قيمته أو زادت تكاليفه. وبالمثال على ذلك انخفاض الروح المعنوية، وعدم الحماس للعمل، والنظر العدائية تجاه الإدارة، وتدهور الإنتاجية. وعلى هذا فإن الإدارة الناجحة ((تستطيع أن تجذب الكفاءات الجيدة أكثر من غيرها)) (Caplan and Landekich, op. cit., P.2).

5. **الفرض الخامس:** - هناك حاجة لمحااسبة الموارد البشرية. إن الإدارة تحتاج إلى معلومات دقيقة وكافية ووقتيّة عن العنصر البشري. حتى تستطيع اتخاذ القرارات الملائمة بشأن انتقاء الأفراد وتنميتهم وصيانتهم وتوجيه مجهوداتهم. وحيث أن محااسبة الموارد البشرية توفر المعلومات المطلوبة عن تكلفة العنصر البشري وقيّمته، فإنها تساعد الإدارة على بناء قراراتها على تحليل واقعي للتكاليف والعائد وأقساط الاستهلاك لذلك كانت لمحااسبة الموارد البشرية أهمية كبيرة لأغراض التخطيط والرقابة والتقييم، والتنبؤ بالأداء التنظيمي، وذلك في كل من الأجل القصير والطويل (Flamholtz, op. cit., P. 26-3). وبالإضافة إلى ذلك فإن محااسبة الموارد البشرية تفيد الجهات الخارجية، مثل المستثمرين والممولين والحكومة، في الحصول على الصورة الحقيقية للمنظمة، وتسهم في تشكيل القرارات التي تتخذها هذه الجهات (F.Kast, and J.)
Rosenzweig 1974,p479، وقد وجدت إحدى الدراسات أن محااسبة الموارد البشرية في الشركات - بما توفره من معلومات للمستثمرين - تؤثر على قرار الاستثمار في الأسهم (A. Mataz, and M. Usry,) (1980 , P. 422).

وقد حدث مرة أن ترك بعض المديرين إحدى الشركات التي يعملون بها والتحقوا بشركة أخرى - فارتفعت لذلك قيمة أسهم هذه الشركة وانخفضت قيمة أسهم الشركة الأولى (Caplan and Landekich, op. cit., P)
2.، وبالتالي تعتبر محااسبة الموارد البشرية ضرورية هنا لإظهار الأثر الذي أحدثه التغيير في تركيبها التنظيمي.

ثامناً: دور محااسبة الموارد البشرية في التخطيط والرقابة واتخاذ القرارات: - أن التخطيط هو اختيار البديل الذي تنتجه المنظمة في ضوء المدخلات المتاحة، وعليه فإن تخطيط الموارد البشرية يعتبر عملية فاصلة بين حاجة المنظمة لبعض العناصر البشرية والمعروض عليها منها، وتكون عملية الاختيار هنا متعلقة بأهداف وسياسة المشروع والبرامج التدريبية والتأهيلية المزمع اتاحتها لهذه العناصر البشرية (سالم، 2008: 42). ويكون دور محااسبة الموارد البشرية في التخطيط هو تحليل تلك المعلومات المتعلقة بتكلفة الموارد البشرية المطلوبة أو

المخططة لإجراء الموازنات الرأسمالية للمشروع والتنبؤ بتكاليف وظائف الأفراد المتغيرة (الاحلال)، مثل الاكتساب والتدريب وغيرها (سلامة، 1999: 151).

أما الرقابة التي يمكن تعريفها بأنها تلك الإجراءات التي تقوم بها الإدارة للتأكد من ان الموارد التي تم الحصول عليها قد استخدمت بكفاءة عالية في كل أهداف المنظمة مجتمعة، فإن دور محاسبة الموارد البشرية فيما يتضح من خلال الآتي: - (غنيم ورمضان، 1997: 303).

1. استخراج التكاليف المعيارية لحيازة وتدريب الأصل البشري ومقارنتها بالتكلفة الفعلية وتحديد الانحرافات وتحليلها، ويمكن أن تؤدي قرارات تخطيط ورقابة قيمة الموارد البشرية إلى تكوين النواة الأولى في خلق نظام التكاليف المعيارية المتعلقة بالموارد البشرية يقوم على أساس سليم.

2. استخراج مجموعة من النسب المالية مثل نسبة رأس المال البشري إلى رأس المال المادي ومدى مساهمة القوى العاملة في تحقيق أهداف الوحدة، كذلك استخراج نسبة قيمة الموارد البشرية النادرة إلى مجموعة الموارد البشرية ككل.

3. استخراج التغيرات في تركيب القوى العاملة عبر الزمن.

4. إجراء المقارنات بين قيم رأس المال البشري في المنشأة والمنشآت المماثلة.

كما يتضح دور محاسبة الموارد البشرية في اتخاذ القرارات من خلال تحسين نوعية القرارات المالية عن طريق احلال القياس المحاسبي للموارد البشرية محل التقدير الشخصي للتأثير تلك الموارد، ولا يقتصر دور محاسبة الموارد البشرية على التأثير في القرارات المالية، وإنما يتعداه إلى ترشيد القرارات الإدارية بصفة عامة سواء المتعلقة بالأفراد أو المشروع ككل. ويعتبر الدور المتوقع لمحاسبة الموارد البشرية في مجال اتخاذ القرارات من خلال إعداد المعلومات التي تتطلبها اتخاذ القرار والتي تتعلق بموضوع الاكتساب الأفراد جدد في المنظمة أو تنمية قدرات ومهارات الموارد البشرية الموجودة فعلاً أو توزيعها وترقيتها في نظام الحوافز والمكافآت لها، فعلى سبيل المثال يمكن أن تواجه إدارة المنظمة مشكلة قرار يتعلق بالمفاضلة بين زيادة رواتب بعض العاملين في قطاع معين لهم مهارة بدرجة ما، أو تكلفة احلال موارد بشرية جديدة برواتب أقل وتحتاج إلى التدريب المهني (سالم، 2008: 42).

تاسعاً: معوقات وصعوبات تطبيق محاسبة الموارد البشرية: - أن اعتبار الموارد البشرية أصلاً من الأصول مسألة تواجه بصعوبات كثيرة وأهم هذه الصعوبات: - (الجعدي، 2007: 40):

1. أن المنشآت أو المؤسسات ليس لها حق ملكية قانوني على الموارد البشرية كي تبرر معاملتها كأصل من الأصول.
2. نظراً لحالة عدم التأكد فيما يتعلق بمستقبل المنشأة يصبح من الصعب قياس المنافع أو الخدمات المستقبلية من مواردها البشرية، كما أن للموارد البشرية الحرية الطبيعية في النقل أو ترك العمل لأي سبب من الأسباب.
3. صعوبة توفير عنصر الموضوعية في قياس تكلفة الموارد البشرية، لأن ذلك يتطلب اعتماد طرق وأساليب رياضية معقدة قد يصعب الوصول إليها.
4. ارتفاع معدل دوران الموظفين، مما يجعل من الصعب تقدير أعمارهم الإنتاجية التي تلزم رسملة واستنفاد نفقاتهم.
5. أن قياس قيمة الأُنسان وعرضها في القوائم المالية هو بحد ذاته أمر غير مستساغ من الناحية الإنسانية، وهنا نرى فيما يتعلق بتلك الصعوبات والمعوقات تتمثل في الاتي:
أ- أن المنشآت لها حق ملكية الإنتاجات التي تؤديها الموارد البشرية العاملة لديها بموجب العقد المبرم معها أو استناداً للقانون الذي تم بموجبه التعيين وبالتالي يمكن اعتبار تلك الموارد أصولاً.
ب- أن من الفروض المحاسبية هو فرض الاستمرارية وبموجبه يفترض أن المنشأة مستمرة في ممارسة نشاطاتها إلى أمد غير محدد، لذا فانه يمكن قياس المنافع أو الخدمات المستقبلية من مواردها البشرية بناءً على تقديرات تضعها في ضوء توقعاتها للمستقبل. أما بالنسبة إلى حرية الموارد البشرية في النقل أو ترك العمل فإنه يتم إجراء المعالجات المحاسبية اللازمة لذلك.
ت- أما عن الموضوعية في قياس تكلفة الموارد البشرية فإن عملية القياس هذه لا يمكن أن تصل إلى تقييماً حقيقياً للقدرات البشرية والإمكانات التي يتوقع الاستفادة منها.
ث- أن ارتفاع معدل دوران الموظفين أمر طبيعي ولا يستلزم سوى إثبات المعالجات المحاسبية اللازمة للعنصر البشري سواء عند النقل أو الاستغناء أو الوفاة أو عند التعيين للمورد البشري الجديد.
ج- أما عن قياس قيمة المورد البشري وعرضها في القوائم المالية، فيمكن مواجهة هذه الصعوبة بزيادة وعي وإدراك العاملين بأهميتهم بالنسبة للمنشأة التي يعملون بها ويكون ذلك بتواصل الإدارة مع العاملين في بعض المناسبات وتوصيل الفكرة لهم.

عاشراً: نظم معلومات محاسبة الموارد البشرية: - يعد أي نظام يقوم على أساس التسجيل والاسترجاع نظاماً للمعلومات فهو النظام الذي يزود المنظمة بالمعلومات التي تحتاجها في إدارة أنشطتها (الحسابية، 2002)، وقد عرفت جمعية نظم المعلومات الأمريكية نظام المعلومات بأنه: " نظام آلي يقوم بجمع وتنظيم وإيصال وعرض المعلومات لاستعمالها من قبل الأفراد في مجال التخطيط والرقابة للأنشطة التي تمارسها الوحدة الاقتصادية. (غراب وحجازي، 1999: 72).

إن هدف نظام المعلومات لا يتحقق بالفعل إلا عندما يتم استخدام لمخرجات من قبل مستخدميها وتحقيق الفائدة المرجوة منها في اتخاذ القرارات المختلفة، واستناداً إلى ذلك فإن نظام محاسبة الموارد البشرية هو " أحد النظم الفرعية في الوحدة الاقتصادية، يتكون من عدة نظم فرعية تعمل مع بعضها البعض بصورة مترابطة ومتناسقة ومتبادلة بهدف توفير المعلومات التاريخية والحالية والمستقبلية، المالية منها وغير المالية، لجميع الجهات التي يهملها أمر الوحدة الاقتصادية وبما يخدم تحقيق أهدافها "، فهو بالتالي أحد مكونات تنظيم يختص بجمع وتبويب ومعالجة وتحليل وتوصيل المعلومات المالية الملائمة لاتخاذ القرارات إلى الأطراف الخارجية وإدارة المنشأة"، ويمكن النظر إلى نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية أنه أحد النظم الفرعية ضمن نظام المعلومات الحاسوبية الذي يهتم بتوفير كافة المعلومات التاريخية والحالية والمستقبلية، المالية وغير المالية، الخاصة بالموارد البشرية وتقديمها إلى الجهات المهتمة بتلك الموارد وبما يؤدي إلى تحقيق الهدف المطلوب.

هذا وتأتي المحاسبة عن الموارد البشرية من خلال أهمية الموارد البشرية في الوحدات الاقتصادية وما تشكله من مهام تساهم في تحقيق أهدافها. وعليه فإذا ما تواجد نظام معلومات للمحاسبة عن الموارد البشرية، في أية وحدة اقتصادية فإن وظيفته الأساسية تتمثل في القيام بما يلي (جابر، 2007: 42) :-

1. جمع البيانات الخاصة بالموارد البشرية، مثل بيانات الأفراد ومؤهلاتهم ودرجاتهم المالية وتكاليف التدريب والبعثات والإجازات الدراسية.
2. تبويب البيانات المتعلقة بالموارد البشرية التي تعمل بالوحدة، مثل تبويب تكاليف القوى البشرية بالوحدة، الأجور، تكاليف التدريب، تكاليف الاختيار.
3. توصيل المعلومات المتعلقة بالموارد البشرية للجهات الخارجية والداخلية التي تهتمها هذه المعلومات في الوقت الملائم وبالدفقة المطلوبة.
4. استخدام المخرجات من قبل مستخدميها وتحقيق الفائدة المرجوة منها في اتخاذ القرارات.

إحدى عشر: وظائف نظام المعلومات الحاسوبية عن الموارد البشرية: - لما كان نظام المعلومات الحاسوبية عن الموارد البشرية هو نظام يختص بجمع وتبويب ومعالجة وتوصيل المعلومات الملائمة لمستخدميها سواء

داخل أو خارج المنشأة، فإنه يعمل على ما يلي: قياس قيمة الموارد المالية: - يمكن تقييم الموارد البشرية من خلال " تحديد قيمة الخدمات التي يتوقع أن تقدمها في المستقبل". **تخطيط الموارد البشرية:** - أن وجود نظام معلومات محاسبي للموارد البشرية يساعد في تخطيطها من خلال توفير البيانات والمعلومات التي يمكن الاستفادة منها في مجالات مختلفة (غراب وحجازي، 1999: 74)، ومن أهم هذه المجالات ما يلي: -

1. توفير بيانات عن تكاليف طلب واختيار وتعيين الموظفين.
2. توفير البيانات للمفاضلة بين تكلفة تدريب العاملين في المؤسسات المرغوب الوصول إليها وبين تكلفة التدريب على نفس المستوى من الخارج.
3. المساعدة في الاستفادة المثلى من العاملين المستخدمين في أعمال لا تتناسب ومهاراتهم عن طريق إظهار قيمة الخسارة الناجمة عن ذلك.
4. توفير بيانات عن قيمة العاملين ومدى كفاءة استخدامهم، والتغيرات التي تحصل على تلك الموارد مع مرور الوقت مما يساعد على تحسين نوعية التخطيط واتخاذ القرارات والمساعدة في رسم سياسات التوظيف والعمالة وسياسات الأجور والترقيات، وذلك من خلال تحديد الأهداف ودراسة البدائل المتاحة والمفاضلة بينها وتحديد البرامج والمسؤولين عن التنفيذ، وتقدير الاحتياجات الفعلية من تلك الموارد ووضع خطة زمنية دقيقة تعمل بدورها إلى تحقيق الهدف المنشود بأقل تكلفة ممكنة للمنشأة.

ويتم استخدام أحد طرق التقييم التي تراها المؤسسات مناسبة، كما أن قياس قيمة الموارد البشرية سوف يساعد في إجراء التحليلات المالية.

اثني عشر : نظرة الفكر المحاسبي لقيمة المورد البشري :- لا يفرق الفكري المحاسبي بين الموارد البشرية وغيرها من الموارد الأخرى في المنظمة حيث يركز على الموارد المالية والطبيعية ، فإذا تم شراء آلة جديدة مثلاً فإنه يتم تسجيل ملكية هذه الآلة في الدفاتر وتسجيل قيمتها، ولكن عندما يلتحق موظف في المنظمة فلا يهتم إطلاقاً بكمية النفقات التي تم إنفاقها من أجل الحصول على هذا العضو أو تدريبه ولا يتخذ أية إجراءات محاسبية ، ويعود سبب عدم قيام المحاسبين بالتمييز بين الموارد البشرية والموارد الأخرى في المنظمة إلى الطريق التي تطورت بها المحاسبة تاريخياً . فبينما نجد أن المحاسبة في العصور الرومانية قد اعترفت بملكية العنصر البشري في صورة عبود وقامت بتسجيلهم كأصول، إلا أن المحاسبة الحديثة والتي تستمد جذورها من المجتمع الرأسمالي وفلسفته التي تقوم على استغلال العناصر البشرية فقط وليس امتلاكها، طبقت وجهة النظر هذه واعتبرت

العناصر البشرية لا تمتلك ولكن خدماتها هي التي تستغل وهو ما يؤيد الرأي القائل بأن المحاسبة ما هي إلا أداء تتعكس فيها المؤثرات الاجتماعية والاقتصادية والفلسفية للمجتمع الذي تعيش فيه.

البشر كأصول: -

1. مجلس معايير المحاسبة الأمريكي عرف الأصول بأنها " المنافع الاقتصادية المتوقع الحصول عليها في المستقبل وإن الوحدة الاقتصادية قد اكتسب حق الحصول على هذه المنافع والسيطرة عليها نتيجة احداث أو عمليات تمت في الماضي.

2. كما عرف بأنه " المورد الذي يتم اقتناؤه عن طريق الشراء أو الإنتاج الذاتي بهدف استخدامه في العملية الإنتاجية للحصول على إيرادات دورية تضمن استمرار المنشأة وليس بهدف إعادة بيعه لتحقيق أرباح استثنائية.

3. الأصل هو " عامل من عوامل الانتاج " وبالتالي فإن هذا التعريف مركز على المقدره الإنتاجية للأصل.

4. وهو " أي وسيلة تكون في حيازة الوحدة الاقتصادية ويكون لها حقوق قانونية على هذا الشيء " وهنا تم التركيز على حيازة الأصل أي ملكية المنظمة لهذا الأصل. كما يمكن القول إن الأصول هي " الموارد الاقتصادية المخصصة لأغراض المشروع خلال وحدة محاسبية محددة فهي تجمعات للخدمات المتوقع الحصول عليها مستقبلاً.

5. وجود حقوق محددة على منافع أو خدمات مستقبلية، أما الحقوق أو الخدمات المتلاشية أو المنفضية فلا تعد أصولاً وكذلك يجب أن تمتلك الأصول منافع ايجابية، أي أن الموارد ذات القيمة السالبة أو الصفرية ليست أصولاً.

6. يجب أن تستحق هذه الحقوق لشخص أو منظمة معينة، أي أن حق الانتفاع " أن حق الانتفاع من قيادة الدرجة على الطريق العام ليس أصلاً، فمثلاً إذا تمتع شخص آخر بهذا الحق واستثنى منه الآخرين " وهذا معناه تمتع (المنظمة) بحق الرقابة على الأصل مما يسمح لها بالتساؤل عن عتقها وحقوقها.

7. أن تؤيد حقوق المنظمة على أصولها بشرعية قانونية تؤكد بأن استلام هذه المنافع أو الخدمات المستقبلية لا يمكن أن تستلم من قبل شخص أو منشأة أخرى أو من قبل الدولة دون تعويض عادل.

8. يجب أن تكون المنافع الاقتصادية التي تتضمنها الأصول نتيجة احداث سابقة وهذا معناه أن تلك الحقوق التي قد تنشأ في المستقبل وهي ليست خاضعة لرقابة المنشأة في الوقت الحاضر ليست أصولاً.

إن مقابلة الصفات السابقة مع الموارد البشرية تشير إلى أن هذه الموارد يمكن أن تعد أصولاً من حيث: -

- أ- توافر منافع مستقبلية في موظفي المنشأة (النظم) وعمالها أما الذين يمارسون البطالة فهم عبء عليها وليس لديهم خدمات أو منافع مستقبلية فهم ليسوا أصولاً.
- ب- إذا تمتعت المنظمة بحق تشغيل هؤلاء إلى فترة مستقبلية من الزمن دون حقهم في ترك العمل إلا إذا دفعوا تعويضاً محدداً مثل هؤلاء يعتبروا أصولاً.
- ت- أن يكون من المنظمة (المنشأة) في الاستفادة من خدمات عمالها مؤيداً بنص القانون.
- ث- أن يكون هؤلاء العمال والموظفون يعملون في المنظمة قبل تاريخ إعداد القوائم المالية.
- كما أنه يبدو جلياً أن محاسبة الموارد البشرية قد اجتذبت قدراً كبيراً من الاهتمام في فترة قصيرة نسبياً من الزمن، على الرغم من أنه قد تم إجراء العديد من الأعمال على الجوانب السلوكية والتنظيمية للمحاسبة، ولكن الأبحاث والكتابات وكذلك الانتقادات ازدهرت بشكل كبير فيما يخص محاسبة الموارد البشرية، ويرجع ذلك إلى أنها تتناول موضوع قياس وتقييم أهم أصل لدى الشركة، والذي يتميز بصعوبة قياسه وتحديده، الأمر الذي جعل العديدين يقفون موقف المعارضة لهذه التطورات الاقتصادية التي تعتمد بشكل كبير على الموارد البشرية الكفوة والمؤهلة وذات الخبرة، مما يستدعي وجوباً تغيير المعالجة المحاسبية لها وتضمينها ضمن أصول الشركة .

المحور الثاني: الدراسة التطبيقية

نبذة مختصرة عن المؤسسة الوطنية للنفط : أنشئت المؤسسة الوطنية للنفط بموجب القانون رقم 24 لعام 1970 لتحل محل المؤسسة الليبية العامة للبترول والتي أنشئت بموجب القانون رقم 13 لسنة 1968، حيث أُنيط بها مسؤولية إدارة قطاع النفط، وقد أعيد تنظيمها فيما بعد بموجب قرار الأمانة العامة لمؤتمر الشعب العام (سابقاً) رقم 10 لسنة 1978 لتعمل على تحقيق أهداف خطة التحول في المجالات النفطية والقيام بدعم الاقتصاد القومي عن طريق تنمية وتطوير الاحتياطات النفطية واستغلالها الاستغلال الأمثل وإدارتها واستثمارها لتحقيق أفضل العوائد، ويجوز لها في ذلك أن تشترك مع الهيئات والوحدات الاقتصادية والجهات الأخرى التي تتناول أعمالاً شبيهة بأعمالها .

تحليل بيانات الدراسة واختبار فرضياتها: للوصول إلى الهدف من هذه الدراسة والاجابة على أسئلتها قامت الباحثة بتصميم استمارة استبيان لجمع البيانات والمعلومات الخاصة بالدراسة حيث قسمت هذه الاستمارة إلى قسمين رئيسيين. تمثل الجزء الأول تحليل البيانات الشخصية من أداة الدراسة في (الجنس، المؤهل العلمي، التخصص، عدد سنوات الخبرة في مجال التخصص)، كما أنه خصص الجزء الثاني لاختبار فرضيات هذه

الدراسة حيث تكونت أسئلة الاستبيان من (23) فقرة، وزعت على محورين أساسيين حيث تمثل المحور الأول في مدى صلاحية النظام المحاسبي الحالي لاعتماد المحاسبة البشرية، والمحور الثاني تمثل حول مدى تلبية متطلبات تطبيق محاسبة الموارد البشرية. صممت استمارة الاستبيان لجمع البيانات والمعلومات الخاصة بالدراسة حيث استخدمت الباحثة مقياس ليكرث الخماسي لتقييم إجابات أفراد العينة والتي تمثلت قيمتها في القيم (من 1 إلى 5)، كما بالجدول التالي: -

جدول رقم (1) الأوزان الرقمية لفقرات البحث وفق مقياس ليكرث الخماسي

أوافق بشدة	أوافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
5	4	3	2	1

وصف مجتمع وعينة الدراسة: مجتمع الدراسة: يعرف بأنه جميع مفردات الظاهرة التي يدرسها الباحث، وبناء على مشكلة الدراسة وأهدافها فإن المجتمع الدراسة المستهدف يتكون من جميع العاملين في المؤسسة الوطنية للنفط بطرابلس.

عينة الدراسة: لقد تم اختيار عينة عشوائية بسيطة من الكوادر البشرية المتخصصة في المجال الإداري أو التدقيقي والتي بدورها لها دور هام في تطبيق النظام المحاسبي في المؤسسة والتي من دواعي هذه الدراسة التعرف على الإمكانيات المتوفرة لتطبيق محاسبة الموارد البشرية، ولقد تم توزيع (110) نسخة استبيان وتم استرداد (100) بنسبه استرداد 90.91% وهي التي خضعت للتحليل.

صدق أداة القياس (الاستبانة) وثباته:

أ-صدق أداة الدراسة: تم استخدام معامل بيرسون للارتباط لمعرفة صدق تكوين المقياس ولقد كانت قيمته (89.5%) وهي قيمة تدل على اتساق وترابط فقرات ومحاوور هذا الاستبيان.

ب- ثبات الاستمارة: لقد تم استخدام معامل ألفا كورنباخ لقياس مدى ثبات المقياس ولقد كانت هذه النتيجة عالية جداً حيث بلغت قيمتها (94.4) وهذه القيمة تؤكد صلاحية هذه الاستمارة ومن تم الاعتماد عليها في باقي نتائج الدراسة، حيث أنه من المعروف أن أصغر قيمة تتراوح بين (0.7 إلى 0.8)، وكلما زادت كانت أفضل.

جدول رقم (2) معامل ألفا كورنباخ للثبات

معامل الثبات	المجال
0.895	حول صلاحية النظام المحاسبي الحالي لاعتماد المحاسبة البشرية
0.895	تقييم نموذج محاسبة الموارد البشرية
0.944	جميع مجالات الاستبانة

المصدر: نتائج التحليل الاحصائي لبرنامج SPSS

عرض وتحليل البيانات واختبار الفرضيات: بعد تعريف الاستمارة في جداول توضيحية وتحليلها باستخدام الاحصاء الوصفي لاختبار فرضيات الدراسة توصلنا الي:
توصيف وتحليل البيانات العامة لأفراد عينة الدراسة: لقد تم تحليل البيانات والمعلومات الخاصة بأفراد عينة الدراسة تبعاً للجنس والمؤهل العلمي والتخصص وعدد سنوات الخبرة في مجال التخصص.

جدول رقم (3) خصائص مجتمع الدراسة

المتغير	العدد	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	97
	أنثى	3
	المجموع	100
المؤهل العلمي	دكتوراه	0
	ماجستير	19
	بكالوريوس	61
	دبلوم عالي	8
	دبلوم متوسط	12
	أخرى	0
	المجموع	100
	التخصص	محاسبة
إدارة		19
تمويل		0
تسويق		0
أخرى		0
المجموع		100
سنوات الخدمة	أقل من 5 سنوات	8
	من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات	25
	من 10 سنوات إلى أقل من 15 سنة	22
	من 15 سنة إلى أقل من 20 سنة	45
	المجموع	100

المصدر: من إعداد الباحثة من برنامج الاكسل

من خلال الجدول رقم (3) والخاص بخصائص عينة الدراسة نلاحظ الآتي: -

1. ارتفاع نسبة الذكور عن الإناث في الفئة المبحوثة حيث بلغت نسبة الذكور (97 %) مقارنة بنسبة الإناث (3%) والفرق كبير لربما يرجع إلى سياسة القبول.
2. التخصص نلاحظ ان اغلب التخصصات كانت تقسم المحاسبة حيث بلغت النسبة (81%) وهي نسبة عالية، يليها تخصص الإدارة حيث سجل ما نسبته (19%).
3. المؤهل العلمي للفئة المبحوثة النسبة الأكبر كانت لحملة البكالوريوس اذ بلغت نسبة تواجدها (61%) من إجمالي الفئة المبحوثة ويلها الماجستير بنسبة (19%) الأمر الذي يعكس تمتع اغلب الفئة المبحوثة بمستوى تعليم جيد، وهذا يعطى مؤشر ايجابي للدراسة ويدعم المعلومات المتحصل عليها من الاستبيان وسيضفي على النتائج نوع من الثقة والمصادقية.
4. مدة الخبرة في العمل تعكس مستوى عالٍ من الخبرة والاستقرار في العمل، حيث بلغت نسبة الفئة (من 15 سنة إلى أقل من 20 سنة) 45%)، بمعنى ما نسبته (60%) يتمتعون بخبرة في مجال عملهم، وهذا يوفر الخبرة الكافية للتشغيل النظام المحاسبي.

جدول رقم (4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة البحث لكل متغير من متغيرات الدراسة

الترتيب	الوزن النسبي%	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	عنوان المحور	المحور
1	76.6%	1.028	3.8333	مدى صلاحية النظام المحاسبي الحالي لاعتتماد محاسبة الموارد البشرية	الأول
2	70%	1.056	3.5000	تقييم نموذج نظام محاسبة الموارد البشرية	الثاني
73%		1.0481	3.6667	جميع المحاور مجتمعة	

الإحصاءات الوصفية لآراء عينة الدراسة حول صلاحية النظام المحاسبي الحالي لاعتماد محاسبة الموارد

البشرية وتلبية متطلبات تطبيق محاسبة الموارد البشرية (وذلك من خلال الجدولين (5-6): -

يشير الجدول رقم (5) التالي إلى أن المتوسطات الحسابية حول عبارات محور (صلاحية النظام المحاسبي

الحالي لاعتماد محاسبة الموارد البشرية) كانت كالتالي:

درجة مرتفعة بين (3.4167,4.444) والذي يدل على صلاحية النظام المحاسبي الحالي لاعتماد

المحاسبة البشرية بدرجة مرتفعة، أي إنها في اتجاه الموافقة، الأمر الذي يدل على أن مفردات العينة كانوا

موافقين إلى حد ما وإن مستوى المعنوية لاختبار (t) كان أقل من (0.05) وبهذا يمكن تعميم النتائج التي تم الحصول عليها من العينة إلى مجتمع الدراسة.

جدول رقم (5) الإحصاءات الوصفية لآراء عينة الدراسة حول صلاحية النظام المحاسبي الحالي لاعتماد محاسبة الموارد البشرية

الترتيب	الوزن النسبي	مستوى الدلالة p-value	قيمة اختبار t	الانحراف المعياري S.D	المتوسط الحسابي \bar{x}	محتوى الفقرة	ت
7	73	0.000	4.641	0.86189	3.6667	تصميم نظام محاسبي ملائم لتطبيق محاسبة الموارد البشرية.	1
6	78	0.000	5.868	0.9373	3.9167	تعتبر الموارد البشرية أصل من أصول المنشأة.	2
8	70	0.006	2.918	1.0281	3.5000	يمكن قياس وتقدير كلفة الموارد البشرية.	3
7	77	0.000	5.149	0.97101	3.8333	تصنيف تكاليف الموارد البشرية إلى نفقات جارية ونفقات رأسمالية.	4
3	83	0.000	10.693	0.65465	4.1667	يجب الإفصاح عن قيمة الموارد البشرية في القوائم المالية.	5
4	81	0.000	10.054	0.62994	4.0556	تساعد محاسبة الموارد البشرية في اتخاذ القرارات المتعلقة بالتخطيط والرقابة على الموارد.	6
1	89	0.000	12.476	0.69465	4.4444	إعداد البرامج التدريبية لتطوير الموارد البشرية وتنميتها.	7
5	79	0.000	6.010	0.97060	3.9722	تعد الموارد البشرية مصدر للمنافع المستقبلية.	8

9	68	0.030	2.262	1.1052	3.4167	المورد البشري ملك للمنشأة من خلال التعاقد معه.	9
2	87	0.000	12.774	0.63932	4.3611	يعتبر المورد البشري عنصر مهم من عناصر الإنتاج.	10
3	83	0.000	7.882	0.8669	4.1389	للمنشأة حق فرض رقابة على المورد البشري.	11

جدول رقم (6) الإحصاءات الوصفية لآراء عينه الدراسة حول تلبية متطلبات تطبيق محاسبة الموارد البشرية

الترتيب	الوزن النسبي	مستوى الدلالة p-value	قيمة اختبار t	الانحراف المعياري S.D	المتوسط الحسابي \bar{x}	محتوى الفقرة	ت
1	82	0.000	8.442	0.7699	4.0833	نصوص القوانين والتشريعات اللازمة واضحة ومفهومة.	1
3	80	0.000	7.937	0.7559	4.000	يتم فصل التكاليف الخاصة بالموارد البشرية عن بقية التكاليف.	2
4	79	0.000	7.923	0.7362	3.9722	يتم تبويب تكاليف الموارد البشرية تبويباً وظيفياً	3
2	81	0.000	8.009	0.7908	4.0556	يتم إعداد الموازنات التخطيطية الخاصة بتكاليف الموارد البشرية	4
7	71	0.000	3.162	1.0540	3.5558	ان الرواتب والأجور وإقساط الإطفاء تمثل كلفاً جارية	5
8	65	0.003	1.505	0.9964	3.2500	كلف التعيين والاختبار والتدريب والصيانة تمثل كلفاً رأسمالية	6

10	59	0.141	0.190	0.8778	2.9722	7	التكلفة التاريخية تعادل التكلفة الاصلية للموارد البشرية
9	64	0.851	1.276	1.0450	3.2222	8	تعتبر طريقة التكلفة التاريخية من أهم طرق قياس تكلفة الموارد البشرية
7	71	0.210	3.366	0.9407	3.5278	9	الكلف الرأسمالية يتم إطفائها على أساس العمر الإنتاجي أو مدة العقد
5	73	0.002	4.422	0.8669	3.6389	10	الكلف الجارية يتم الإفصاح عنها في قائمة الأرباح والخسائر
6	72	0.000	4.378	0.8376	3.6111	11	الكلف الرأسمالية يتم الإفصاح عنها في قائمة المركز المالي مطروح منها الاستهلاك
7	71	0.006	2.927	1.0819	3.5278	12	الإفصاح عن الاستثمارات في الموارد البشرية في القوائم الأساسية والإضافية

اتضح من الجدول أعلاه أن المتوسطات الحسابية لفقرات المحور الثاني تتراوح بين (4.0833, 2.9722), وانحرافات معيارية أيضاً تتراوح بين (1.0819, 0.7362), وأوزانها النسبية تتراوح بين (82%, 64%), وكما نلاحظ أن هذه المتوسطات أغلبها كانت أكثر من (3), بمعنى أنها تتجه جهة الموافقة, ويستثنى من ذلك الفقرة السابعة وهذا يؤول إلى عدم موافقة أفراد الدراسة على تعادل التكلفة التاريخية بالتكلفة الأصلية للموارد البشرية, وإذا ما ركزنا على مستوى الدلالة فإنه نجد أن أغلبها كانت أقل من مستوى المعنوية 0.05, وهنا يمكن الركون إلى النتائج المتحصل عليها من العينة.

1) عرض ومناقشة نتائج الفرضية الرئيسية الأولى: وتنص الفرضية الأولى على أنه لا يوجد الوعي الكافي لدى الشركات النفطية بأهمية وضرورة تطبيقات محاسبة الموارد البشرية. تم اختبار هذه الفرضية بالاعتماد على فقرات المحور الأول من الاستبانة التي تم صياغتها وذلك باستخدام اختبار (t) على المتوسط الحيادي (3) ويوضح الجدول التالي اختبار (t) لفرضية البحث الرئيسية الأولى.

جدول رقم (7) اختبار (t) لفرضية البحث الرئيسية الأولى حول الوعي الكافي لدى الشركات النفطية بأهمية وضرورة تطبيقات محاسبة الموارد البشرية

المتوسط الحسابي	قيمة (t) المحسوبة	درجة الحرية	مستوى الدلالة
3.833	4.863	99	0.000

أظهرت بيانات الجدول السابق الى أن قيمة (t) كانت 4.863 وان مستوى الدلالة الاحصائية لها كانت (0.000) وهي أقل من مستوى المعنوية 0.05 وبالتالي نقبل فرضية البحث التي تنص على عدم وجود الوعي الكافي لدى الشركات النفطية وضرورة تطبيق محاسبة الموارد البشرية.

(2) عرض ومناقشة نتائج الفرضية الرئيسية الثانية: تنص الفرضية الثانية على أن النظام المحاسبي المطبق في الشركات النفطية لا يلبي متطلبات تطبيق محاسبة الموارد البشرية. لقد تم اختبار هذه الفرضية بالاعتماد على فترات المحور الثاني من الاستبانة التي تم صياغتها وذلك باستخدام اختبار (t) على المتوسط الحيادي (3) والجدول التالي يوضح اختبار (t) لفرضية البحث الرئيسية الثانية.

جدول رقم (8) اختبار (t) لفرضية البحث الرئيسية الثانية حول تلبية متطلبات تطبيق محاسبة الموارد البشرية

المتوسط الحسابي	قيمة (t) المحسوبة	درجة الحرية	مستوى الدلالة
3.5000	2.842	99	0.007

تشير بيانات الجدول السابق أن قيمة اختبار (t) كانت 2.842 وبلغت قيمة مستوى الدلالة الإحصائية (0.007) والتي بدورها أقل من مستوى المعنوية (0.05) مما يدل على صحة فرضية هذه الدراسة على أن النظام المحاسبي المطبق في الشركات النفطية لا يلبي متطلبات تطبيق محاسبة الموارد البشرية.

النتائج والتوصيات:

أولاً: النتائج: فيما يلي أهم نتائج الدراسة:

- عدم وجود الوعي الكافي لدى الشركات النفطية بضرورة تطبيق محاسبة الموارد البشرية.
 - أن النظام المحاسبي المطبق في الشركات النفطية لا يلبي متطلبات تطبيق محاسبة الموارد البشرية.
- ثانياً: التوصيات: من خلال عرض النتائج التي قدمت سابقاً، تقدم الباحثة مجموعة من التوصيات بهدف الاستفادة من الدراسة في الجانب التطبيقي للمؤسسة والشركات النفطية، وذلك كما يلي:

- 1) لأن الموارد البشرية ذات أهمية كبيرة في عصر يعتمد على إبداع العقل البشري نوصي بضرورة تسليط الضوء على أهمية محاسبة الموارد في الشركات النفطية الليبية.
- 2) أن الاهتمام المتزايد بالعنصر البشري كونه الركيزة الأساسية في قطاع الإنتاج يتطلب إيلاء موضوع تطبيق محاسبة الموارد البشرية في الشركات النفطية الأهمية المطلوبة، وضرورة توجيه الاهتمام نحو تطوير الموارد البشرية لأنها ذات أهمية نسبية عالية في المؤسسات الإنتاجية على وجه الخصوص، عليه نوصي بضرورة اهتمام المؤسسات الليبية بالعنصر البشري.

المراجع:

أولاً: المراجع العربية:

- [1] أريك فلامهولز، ترجمة محمد عصام الدين زايد، " المحاسبة عن الموارد البشرية "، دار المريخ للنشر، الرياض، 1992.
- [2] جابر، علي فاضل، " تصميم نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية في الوحدات الاقتصادية " بحث مقدم إلى الأكاديمية العربية المفتوحة في الدنمارك لدراسة الماجستير، بغداد، 2007.
- [3] الجعدي، سناء عبد الهادي، " دور وأهمية القياس المحاسبي للموارد البشرية في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة " رسالة ماجستير، غزة، 2007
- [4] الحساينة، سليم، " نظم المعلومات الإدارية "، الطبعة الثانية، عمان مؤسسة الوارق، (2002).
- [5] حسبو، هشام، "الاتجاهات السلوكية في المحاسبة " مكتبة عين الشمس، القاهرة، (1981).
- [6] حنان، رضوان، " بدائل القياس المحاسبي العاصر "، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر، عمان، 2003.
- [7] الحياي، وليد، " دراسات في المشاكل المحاسبية المعاصرة "، الطبعة الأولى، عمان، دار الحامد للنشر والتوزيع، (2004) .
- [8] زويلف، " العوامل المؤثرة في مستوى الإفصاح المحاسبي للموارد البشرية في التقارير المالية "، دراسة ميدانية على البنوك العاملة في الأردن، رسالة ماجستير، الأردن، 2014.
- [9] سالم، فضل كمال، " مدى أهمية القياس والإفصاح المحاسبي عن تكلفة الموارد البشرية وأثره على اتخاذ القرارات المالية " دراسة تطبيقية على الشركات المساهمة في قطاع غزة، رسالة ماجستير، غزة، (2008).
- [10] سامي عبد المعروف عبد الرحيم، " دراسة انتقادية لمدى اتفاق إطار المحاسبة عن الأصول البشرية مع الفقه المحاسبي "، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، كلية التجارة، جامعة عين شمس، 1986م، ص409

- [11] سلامة، نبيل، " بحوث في المحاسبة والمراجعة الاجتماعية "، الطبعة الثانية، مكتبة الجلاء الحديثة، بور سعيد، 1999.
- [12] عبد الحق بوقفة، زكريا دموم، وليد مرغني " أهمية تطبيق محاسبة الموارد البشرية في المؤسسات الجزائرية" -دراسة عينة من المؤسسات بولاية الوادي- مجلة الدراسات الاقتصادية الكمية (مجلة الدراسات الاقتصادية الكمية، لمجلد: 06 العدد01: (2020)، E: 2602-5183 * PISSN : 437).
- [13] علي محمد عبد الوهاب، د. سعيد يسّ عامر، " محاسبة الموارد البشرية: عرض وتحليل مع مدخل بديل "، الرياض، دار المريخ، 1984.
- [14] علي، رمضان محمد، " المحاسبة المتقدمة: دراسات في مشاكل محاسبية معاصرة "، الطبعة الأولى، دار الحمد، عمان، 1997.
- [15] عودة، " واقع نظم معلومات الموارد البشرية ودورها في فاعلية العمل الإداري " دراسة ميدانية على المنظمات غير الحكومية، قطاع غزة، رسالة ماجستير، غزة، 2013.
- [16] غراب، كامل السيد، وحجازي، فادية " نظم المعلومات الإدارية - مدخل إداري "، الرياض، جامعة الملك فهد، 1999.
- [17] غنيم، علي ورمضان، محمد " المحاسبة المتقدمة: دراسات في مشاكل محاسبية معاصرة "، الطبعة الأولى، دار الحمد، عمان، 1997.
- [18] مطر، محمد والسلاطي، موسى، " التأسيس النظري للممارسات المهنية المحاسبية في مجالات القياس، العرض، الإفصاح "، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، 2008.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

- [1] Flamholtz , E .G , Kannan-Narasimhan , R . & Bullen, M. L. Human Resource Accounting today: Contributions .Controversies and conclusions . Journal of Human Resource Costing & Accounting, 8(2). 2004.
- [2] (Porwal , L , S , "Accounting Theory " tata Mcgraw-Hill Publishing CO. New Delhi Press , 1993.
- [3] C.Mccnnel, Economics: Principles, Problems and Policies, 7 th ed. (New York: Mcgraw-Hill, 1978,P.313.
- [4] Caplan and Landekich, op. cit., P .2.
- [5] F.Kast, and J. Rosenzweig, Organizatin and Management: A System Approach (New York: Mcgraw-Hill, 1974), p.479.
- [6] Hermanson, op. cit., P. S .Caplan and Landekich, op. cit., P.2.
- [7] J.Smith, and R. Keith, Accounting for financial statement Presentation (New Delhi: TAT Mcgraw-Hill,)1980, P. 22.

- [8] Mataz, and M. Usry, Cost Accounting Planning and Control, 7 th ed. Cincinnati: South-Western Pub. Co. , 1980 , P. 422.
- [9] R.H. Hermanson, Accounting for Human Assets, Michi() R.H. Hermanson, Accounting for Human Assets, Michigan State University, Graduate School of Economic research, Occasional Paper NO. 14, East Lansing, 1964, P.4.
- [10] R.Likert, "Human Resource Accounting: Building and Assessing Productive Organizations", in D. Beach (ed.), Managing People at work , 2d ed, (New York: Macmillan Pub. Co.,)1975,P .446 .