



جامعة قاصدي مرباح، ورقلة - الجزائر
كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير
قسم علوم التسيير



مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي، الطور الثاني
في ميدان: علوم اقتصادية والتسيير وعلوم تجارية
فرع علوم التسيير، تخصص إدارة اعمال

بعنوان:

مدى إمكانية تطبيق محاسبة الموارد البشرية
في المؤسسات الاقتصادية
"حالة الصندوق الوطني للتقاعد وكالة ورقلة CNR"

• من إعداد الطالبين:

➤ بريزة حلوة

➤ مصعب حشاني

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ: 11/06/2022

أمام اللجنة المكونة من السادة:

أ/ تيمجدين نور الدين..... (أستاذ، جامعة ورقلة) رئيسا

أ / الطاهر خامرة ... (أستاذ مساعد أ، جامعة ورقلة) مشرفا ومقررا

أ / بريقة خديجة..... (أستاذ مساعد أ، جامعة ورقلة) مناقشا

السنة الجامعية 2022/2021



جامعة قاصدي مرباح - ورقلة - الجزائر
كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير
قسم علوم التسيير



مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي، الطور الثاني
في ميدان: علوم اقتصادية والتسيير وعلوم تجارية
فرع علوم التسيير، إدارة اعمال

بعنوان:

مدى إمكانية تطبيق محاسبة الموارد البشرية
في المؤسسات الاقتصادية
"حالة الصندوق الوطني للتقاعد وكالة ورقلة CNR"

• من إعداد الطالبين:

➤ حلوة بريزة
➤ مصعب حشاني

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ:

أمام اللجنة المكونة من السادة:

أ. تيمجغدين نور الدين..... (أستاذ، جامعة ورقلة) رئيسا

أ / الطاهر خامرة (أستاذ مساعد أ، جامعة ورقلة) مشرفا ومقررا

أ / برقيقة خديجة..... (أستاذ مساعد أ، جامعة ورقلة) مناقشا

السنة الجامعية 2022/2021

إهداء

الحمد لله الذي وفقنا لهذا ولم نكن لنصل لولا فضل الله علينا

الى الوالدين الكريمين حفظهم الله.....

الى اخواني واخواتي.....

الى كل الاهل والأصدقاء والاقارب.....

الى الأخ والزميل والصديق المقرب "عبد الكريم" وأولاده حفظهم

الله....

الى كل اساتذتي الكرام....

الى جميع طلبة إدارة اعمال دفعة 2022....

اهدي هذا العمل المتواضع

" بريزة "

إهداء

الشكر لله بداية أهدي تخرجي هذا وثمره تعبي ومحاولاتي إلى تلك
التي تستقبلني بابتسامة وتودعني بدعوة إلى أمي الغالية أسأل الله لها
دوام الصحة والعافية وإلى أبي رحمة الله عليه عدد الحركات
والسكون، الذي كان سندي في هذه الحياة وإلى إخوتي الذين هم كل
حياتي وإلى من ساندوني ووقفوا معي، إلى اصدقائي المحترمين وإلى
كل من ساندني لكي أصل لهذه المرحلة

"مصعب"

شكر وعرّفان

الحمد والشكر لله عز وجل على عظيم نعمه التي لا تنفذ وعلى فضله وكرمه الذي لا يرد، والصلاة والسلام على الهادي البشير سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم

نشكر الله سبحانه وتعالى الذي وفقنا واعاننا على إتمام هذه الدراسة

ولأن حسن السجّية يوجب ابداء التحية، نحي استاذنا المشرف الدكتور "الطاهر خامرة"، على تواضعه وسمو اخلاقه التي نهلنا منها مثلما نهلنا من علمه مشاء ان نهل، ونشكره على ما قدمه لنا من يد المساعدة والعون لإنجاز هذا العمل عبر تشجيعه لنا من خلال توجيهاته عبر مختلف مراحل هذا العمل.

فخالص شكرنا وعرّفانا لك استاذنا الفاضل.

كما نقدم أيضا كل العرفان والامتنان لكل أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، بالإضافة الى كل عمال الصندوق الوطني للتقاعد ولاية ورقلة ونخص بالذكر الأخ والزميل المرافق والمؤطر "عبد الرحمان دونان"

والى كل من ساعدنا من قريب او من بعيد فإنجاز هذا العمل المتواضع

شكرا لكم جميعا....

"مصعب/بريزة"

الملخص:

هدفت الدراسة للتعرف على دوافع تطبيق محاسبة الموارد البشرية في الصندوق الوطني للتقاعد، والقواعد والمبادئ التي تسمح بتطبيق ذلك، إلى جانب التعرف على الصعوبات والمعوقات التي تواجه تطبيق محاسبة الموارد البشرية. ولتحقيق اهداف الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي والتحليلي والتجريبي، وتم اعتماد أداة الاستبيان لجمع البيانات من افراد عينة الدراسة، والتي تعدادها 31 مفردة، وتم استخدام البرنامج الاحصائي للعلوم الاجتماعية spss لتحليل بيانات الاستبيان، اعتمادا على المتوسطات الحسابية وغيرها من الاساليب الإحصائية.

توصلت الدراسة الى ان هناك دوافع وقواعد ومبادئ لتطبيق محاسبة الموارد البشرية في مؤسسة الصندوق الوطني للتقاعد وكانت اهم هذه الدوافع والمبادئ على التوالي "استحداث خدمات تواكب التطور تعتمد على الإطار؛ والتوسع الجغرافي في اعمال المؤسسة بإنشاء فروع جديدة، "الإفصاح عن تكلفة الموارد ضمن عناصر أصول الميزانية؛ رسملة مكافآت نهاية خدمة الموظفين" وان هناك معوقات تواجه تطبيق محاسبة الموارد البشرية في مؤسسة الصندوق الوطني للتقاعد وكانت أهمها "صعوبة تحديد الاهتلاك او العمر الإنتاجي لخصوصية طبيعة العنصر البشري؛ صعوبة الإفصاح عن معلومات الموارد البشرية"

الكلمات المفتاحية: محاسبة الموارد البشرية، مؤسسة الصندوق الوطني للتقاعد، المعوقات، وكالة ورقة، مبادئ

Sommaire:

L'étude visait à identifier les motifs d'application de la comptabilité des ressources humaines dans la Caisse nationale de retraite, ainsi que les règles et principes qui permettent de l'appliquer, en plus d'identifier les difficultés et les obstacles auxquels se heurte l'application de la comptabilité des ressources humaines. Pour atteindre les objectifs de l'étude, l'approche descriptive, analytique et empirique a été adoptée, et l'outil questionnaire a été adopté pour recueillir les données de l'échantillon de l'étude, qui comptait 31 individus .

L'étude a conclu qu'il existe des motifs, des règles et des principes pour l'application de la comptabilité des ressources humaines au sein de la National Retirement Fund Corporation, et les plus importants de ces motifs et principes étaient, respectivement, "le développement de services qui suivent le rythme du développement basé sur le cadre, et l'expansion géographique de l'activité de

l'établissement par la création de nouvelles agences, » Divulgence du coût des ressources dans les éléments d'actif Le budget est la capitalisation des indemnités de fin de service des employés et qu'il existe des obstacles à l'application des ressources humaines la comptabilité des ressources au sein de l'institution de la Caisse nationale de retraite, dont la plus importante est "la difficulté de déterminer l'amortissement ou la durée d'utilité en raison de la spécificité de la nature de l'élément humain ; la difficulté de divulguer les informations relatives aux ressources humaines"

Mots clés: comptabilité des ressources humaines. Fondation Fonds National des Retraites Invalides, Agence Ouargla, Principes

قائمة المحتويات

IV-III	الإهداء
V	الشكر
VI	الملخص
VIII	قائمة المحتويات
VIII	قائمة الجداول
IXI	قائمة الأشكال
XI	قائمة الملاحق
أ - ث	مقدمة
27 - 2	الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية لمدى تطبيق محاسبة الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية
2	تمهيد
21 - 3	المبحث الأول: الأدبيات النظرية لمدى تطبيق محاسبة الموارد البشرية
26 - 21	المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية لمدى تطبيق محاسبة الموارد البشرية
27	خلاصة الفصل الأول
52 - 30	الفصل الثاني: دراسة ميدانية لمدى تطبيق محاسبة الموارد البشرية في مؤسسة الصندوق الوطني للتقاعد وكالة ورقلة
30	تمهيد
44 - 31	المبحث الأول: الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة
51 - 45	المبحث الثاني: نتائج الدراسة ومناقشتها
52	خلاصة الفصل الثاني
56 - 53	الخاتمة
57	المراجع
64-62	الملاحق
65	الفهرس

قائمة الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
38	مجتمع الدراسة	2-1
38	الاحصائيات المتعلقة بتوزيع قوائم الاستبيان	2-2
39	خيارات الاجابة في قائمة الاستبيان مرفقة بالأوزان حسب ليكارت الثلاثي	2-3
40	المتوسطات المرجحة والاتجاه الموافق له ليكارت الثلاثي	2-4
41	توزيع الفقرات على مجالات المتغير المستقل	2-5
42	الصدق الداخلي لمخاور الدوافع التي تؤدي الى تطبيق محاسبة الموارد البشرية في مؤسسة الصندوق الوطني للتقاعد	2-6
43	الصدق الداخلي لمخاور اساليب قياس الموارد البشرية	2-7
44	الصدق الداخلي لمخاور الصعوبات والمعوقات التي تواجه تطبيق محاسبة الموارد البشرية في مؤسسة الصندوق الوطني للتقاعد	2-8
44	الصدق الداخلي لمتغيرات الدراسة	2-9
44	معاملات ثبات الاداة حسب معادلة الفاكرونباخ	2-10
	نتائج تحليل الدوافع التي تؤدي الى تطبيق محاسبة الموارد البشرية في مؤسسة الصندوق الوطني للتقاعد	2-11
49	نتائج تحليل اساليب قياس تطبيق محاسبة الموارد البشرية في مؤسسة الصندوق الوطني للتقاعد	2-12
51	نتائج تحليل الصعوبات والمعوقات التي تؤدي الى تطبيق محاسبة الموارد البشرية في مؤسسة الصندوق الوطني للتقاعد	2-13

قائمة الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
15	التكاليف الفعلية للمورد البشري حسب نموذج فلامهولتز	1-1
34	الهيكل التنظيمي للمؤسسة محل الدراسة	2-1
45	تصنيف العمال حسب السن	2-2
46	تصنيف العمال حسب الجنس	3-2
46	تصنيف العمال حسب الخبرة المهنية	4-2
47	المستوى التعليمي للأفراد	5-2
47	المركز الوظيفي للأفراد	6-2

قائمة الملاحق

الصفحة	عنوان الملحق	رقم الملحق
63	استمارة الاستبيان	1
65	قائمة لجنة المحكمين	2

مقدمة

أ-توطئة:

لقد ادى التحول الجوهري في الاقتصاد العالمي من الاقتصاد الذي يعتمد على الصناعة الى الاقتصاد القائم على المعرفة الى نشوء طلب على خدمات التقنية العالية يقدمها افراد يتمتعون بقدرات علمية ومهنية عالية، لذا أصبح هناك تركيز متزايد على راس المال البشري الى جانب راس المال المادي لتقديم الخدمات. ومن اجل التهيئة للاقتصاد القائم على المعرفة، لابد من تخصيص استثمارات كبيرة في مجال الموارد البشرية. وتشمل هذه الاستثمارات، على سبيل المثال التوظيف والتدريب وهي استثمارات تتجاوز في بعض الحالات ما يتم تخصيصه في الموارد المادية. من هنا تبرز اهمية المحاسبة عن الموارد البشرية من خلال اهمية الموارد البشرية في الوحدات الاقتصادية وما تشكله من مورد هام من بين مواردها التي تستخدم في عملياتها الاقتصادية شأنها بذلك شان اية موارد مهمة اخرى في تلك الوحدات بإمكانها المساهمة في تحقيق اهدافه.

ومن المعلوم ان الموارد البشرية هي الاصول الاكثر قيمة في المؤسسات الخدمية حيث يتم إنفاق مبالغ ضخمة في توظيف وتدريب وتأهيل الموظفين، وان الانشطة والخدمات التي تقدمها هذه المؤسسات تعتمد على العنصر البشري، حيث يعد عامل جوهري فيه

ولأهمية العنصر البشري ونتيجة عوامل عديدة خاصة به، فان تطبيق محاسبة الموارد البشرية أصبح يحظى بأهمية ومزايا وخصائص متعددة، وذلك بالنظر الى اهتمامه بقياس تكاليف العنصر البشري وقياس القيمة الاقتصادية للأفراد، ورغم ما يتميز به محاسبة الموارد البشرية من مزايا عديدة الا انه قد يواجه بعض الصعوبات والمعوقات التطبيقية.

ب- إشكالية الدراسة:

تكمن مشكلة الدراسة في كون الموارد البشرية لها دور مهم في تطور ونجاح المنشآت الاقتصادية بصفة عامة ومؤسسة الصندوق الوطني للتقاعد بصفة خاصة وتساهم بشكل اساسي في تحقيق اهدافها الاقتصادية، وذلك لأهمية الدور الذي تؤديه في المجالين الانتاجي والتنظيمي. حيث تعتبر المحاسبة عن الموارد البشرية اداة ادارية تهتم بالعاملين بالمؤسسة كمورد تنظيمي، من حيث قياس تكاليف اختيار وتعيين وتدريب وتطوير الاصول البشرية وتحديد قيمة اقتصادية لها.

للتعرف على امكانية تطبيق محاسبة الموارد البشرية في مؤسسة الصندوق الوطني للتقاعد وعلى دوافع تطبيق محاسبة الموارد البشرية والمبادئ التي تحكمها ومن ثم على معوقات تطبيقها، عليه فان مشكلة الدراسة تتمثل في الاجابة عن السؤال الرئيسي التالي:

ما مدى امكانية تطبيق محاسبة الموارد البشرية في الصندوق الوطني للتقاعد وكالة

ورقلة؟

ويندرج تحت هذا التساؤل الأسئلة الفرعية التالية:

- هل توجد دوافع تطبيق محاسبة الموارد البشرية في مؤسسة الصندوق الوطني للتقاعد، وهل تختلف باختلاف المركز الوظيفي؟
- هل توجد الاساليب التي تحكم تطبيق محاسبة الموارد البشرية في مؤسسة الصندوق الوطني للتقاعد، وهل تختلف باختلاف المركز الوظيفي؟
- هل توجد الصعوبات التي تواجه تطبيق محاسبة الموارد البشرية، وهل تختلف باختلاف المركز الوظيفي؟

ت-فرضيات البحث: للإجابة على إشكالية الدراسة والتساؤلات المطروحة تم صياغة الفرضيات التالية:

- ✓ توجد دوافع لتطبيق محاسبة الموارد البشرية تختلف باختلاف المركز الوظيفي؛
- ✓ توجد أساليب لقياس محاسبة الموارد البشرية تختلف باختلاف المركز الوظيفي؛
- ✓ توجد صعوبات تواجه تطبيق محاسبة الموارد البشرية تختلف باختلاف المركز الوظيفي؛

ث-أهمية البحث:

- تناول موضوع محاسبي معاصر ومهم؛
- الالهمية المتصاعدة للموارد البشرية حيث تعد المصدر الالهم في الصندوق الوطني للتقاعد ولاية ورقلة.
- ضبط العمل الاداري والنفقات المتعلقة بالموارد البشرية وتحسين نوعية العاملين في الصندوق الوطني للتقاعد؛
- بيان ضرورة توفير وتطوير نظم قياس وتحليل للقوائم المالية التي تشمل على محاسبة الموارد البشرية وابرار مختلف المعوقات التي تواجه هذا النوع من المحاسبة؛

ج-اهداف البحث:

- استعراض الإطار العام لمحاسبة الموارد البشرية؛
- بيان مختلف اساليب قياس تكلفة وقيمة الموارد البشرية؛
- التعرف على دوافع تطبيق محاسبة الموارد البشرية في الصندوق الوطني لتقاعد ولاية ورقلة؛
- التعرف على القواعد والمبادئ اللازمة لتطبيق محاسبة الموارد البشرية في الصندوق الوطني للتقاعد؛
- استعراض اهم الصعوبات والمعوقات التي تواجه تطبيق محاسبة الموارد البشرية في الصندوق الوطني للتقاعد؛

ح-ميررات اختيار الموضوع:

1. ميررات موضوعية:

- معرفة قيمة المورد البشري في المؤسسات الاقتصادية وبالأخص في المؤسسة محل الدراسة؛
- الاهتمام المتزايد بموضوع محاسبة الموارد البشرية وحدائته في ميدان المحاسبة وعلى مستوى الدراسات الأكاديمية الجامعية؛

2. ميررات ذاتية:

- الرغبة الشخصية في البحث في مجال محاسبة الموارد البشرية والتعرف على احداث التطور فيها؛
- فتح افاق للبحث في هذا الموضوع على المستوى المحلي والوطني؛

خ - منهج البحث والأدوات المستخدمة:

تمت الدراسة من خلال الارتكاز على المنهج الوصفي للإحاطة بالجوانب النظرية للموضوع، مع مراعاة التقيد بمنهجية IMRAD ، اعتمادا على مجموعة من المقالات، مذكرات وأطروحات لتوصل إلى إجابات بخصوص الأسئلة الفرعية، مرتكزين في ذلك على تحل ميل بيانات استمارة الاستبيان الموزعة على عينة من مؤسسة الصندوق الوطني للتقاعد وكالة ورقلة، كأداة للدراسة والمعالجة من خلال برنامج spss للوصول إلى استنتاجات البحث للجانب التطبيقي.

د-حدود البحث:

الحدود الزمنية: تحدد الفترة الزمنية للجانب التطبيقي خلال شهر مارس وأفريل 2022

الحدود المكانية: بهدف دراسة مدى تطبيق محاسبة الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية، حاولنا إسقاط الدراسة على عينة عشوائية متكونة من 31 فردا يعمل لدى مؤسسة الصندوق الوطني للتقاعد وكالة ورقلة.

ذ-مرجعية البحث:

تعود مرجعية الدراسة إلى مجموعة من المجلات والبحوث العلمية، والمذكرات الجامعية، التي أنجزت في العقد

الأخير، والتي اهتمت بمجال محاسبة الموارد البشرية ومدى تطبيقها في المؤسسات الاقتصادية.

ر-صعوبات البحث:

- صعوبة الوصول للعمال وتلقي الاستبانة
- ضيق الوقت وصعوبة اسقاط الدراسة على المؤسسة
- عدم فهم عمال المؤسسة لأسئلة الاستبانة بشكل عام لحداثة الموضوع
- صعوبة التواصل مع عمال المؤسسة بشكل مباشر وتوضيح محتوى الاستبانة بسبب جائحة كورونا.

الفصل الأول:

الأدبيات النظرية والتطبيقية لمدى
تطبيق محاسبة الموارد البشرية في
المؤسسات

تمهيد:

اصبحت الموارد البشرية تمثل عنصرا شديدا لاهمية في قياس قيمة المنشأة بعدما كانت تستمد قيمتها من اصولها المعروضة في الميزانية كالمباني والمعدات وغيرها , كون ذلك يمثل انعكاسا حقيقيا لقيمتها , وقد ظهرت في الآونة الاخيرة دعوات للاهتمام بمحاسبة الموارد البشرية , والتي تسعى الى ايجاد قيمة معبرة لهذه الموارد مع اثبات التغيرات التي تطرأ في قيمتها شأنها في ذلك شان الاصول الثابتة , واقتضت الحاجة الى ضرورة البحث عن المقومات والاسس الواجب توفرها لتطبيق هذا النوع من المحاسبة خاصة في ظل بيئة اقتصادية واجتماعية تتميز بازدياد الحاجة المستمرة للعنصر البشري.

في هذا الفصل سنتطرق إلى مفهوم الاستثمار البشري وكذا تعريف محاسبة الموارد البشرية، واستعراض خصائص محاسبة الموارد البشرية والقواعد والمبادئ، كما نحاول تبيان اهم المعوقات والصعوبات التي تواجه محاسبة الموارد البشرية.

المبحث الأول: الأدبيات النظرية لمحاسبة الموارد البشرية

تهدف المحاسبة المالية الى اظهار نتيجة اعمال المؤسسة خلال فترة معينة، وتقديم معلومات ملائمة لمتخذي القرارات، وهي تستمد وجودها من خلال ثلاثة عناصر: النظام، الاجراءات، الاسس والمبادئ المتعارف عليها حسب النظام المحاسبي، كما تهدف الى التعامل مع الموارد البشرية كأصل من اصول المؤسسة وهي الاصول الانسانية وهذا ما يمثل محاسبة الموارد البشرية.

المطلب الأول: الاستثمار في رأس مال البشري

أكد الاقتصادي المعروف " الفرد مارشال "على أهمية الاستثمار في رأس المال البشري باعتباره استثمارا وطنيا. ففي رأيه أن أعلى أنواع رأس المال قيمة الذي يستثمر فيه الإنسان. إن الاقتصاد في حد ذاته ذو قيمة محدودة إذا لم يستغل في سبيل التقدم وذلك عن طريق القوى البشرية التي تحول الثروات من مجرد كميات نوعية إلى طاقات تكنولوجية متنوعة تحقق التقدم المنشود. إن التقدم يشير إلى أن الاستثمار الحقيقي هو الاستثمار في الأصول البشرية، نظرا للعوائد والمنافع التي يحققها.

الفرع الأول: تعريف الاستثمار في رأس مال البشري

ان رأس المال البشري هو النواة الصلبة نسبيا لرأس المال المعرفي وبالتالي الاستثمار فيه ينتج عنه عوائد ربحية هائلة، لقد تعددت واختلفت تعاريف الاستثمار في رأس مال البشري بين العلماء وفيما يلي سوف يتم التطرق الى اهم تلك التعاريف:

"هو الانفاق على تطوير قدرات ومهارات ومواهب الانسان على نحو يمكنه من زيادة انتاجيته او عملية إنفاق الوقت والمال والجهد ومواهب الافراد بطريقة تشجعهم على مضاعفة انتاجيتهم"¹

"مجموع المفاهيم والمعارف والمعلومات من جهة والمهارات والخبرات وعناصر الأداء من جهة ثانية، والاتجاهات والسلوكيات والمثل والقيم من جهة ثالثة التي يحصل عليها الإنسان عن طريق نظم التعليم النظامية وغير النظامية والتي تساهم في تحسين الإنتاجية وتزيد بالتالي من المنافع والفوائد الناجمة عن عمله."²

كما يمكن تعريفه بأنه: "استخدام جزء من مدخرات المجتمع أو الأفراد في تطوير قدرات ومهارات ومعلومات وسلوكيات الفرد بهدف رفع طاقته الإنتاجية وبالتالي طاقة المجتمع الكلية لإنتاج مزيد من السلع والخدمات التي تحقق الرفاهية للمجتمع وتحقيق التنمية الاقتصادية"³.

تشير التعاريف السابقة أن الاستثمار في الرأس مال البشري عبارة عن مجمل المعارف والكفاءات التي يتحصل عليها الفرد من خلال ممارسته لمختلف الأساليب الاستثمارية.

كتعريف شامل: إن الاستثمار في الرأس مال البشري يتمثل في مجموع الطاقات البشرية، التي يمكن استخدامها لاستغلال مجمل الموارد الاقتصادية من اجل تحقيق التميز.

الفرع الثاني: أنواع الاستثمار

هناك نوعان من الاستثمار استثمار في راس المال الطبيعي والاستثمار في راس المال البشري وفي هذا الفرع سوف يتم التطرق اليهما على التوالي:

الاستثمار في راس المال الطبيعي: وهو عبارة عن الإستثمار في المشروعات المختلفة مثلا انشاء المباني والمشاريع اما الإستثمار في راس المال البشري كان يعتقد سابقا ان الإستثمار الحقيقي يرجع الى الإستثمار في راس مال الطبيعي الآلات والمعدات ولكي تمكن المجتمع من زيادة دخله لا بد لها من يوجه جزءا من دخله للاستثمار في راس المال الطبيعي، وكان يعتقد ايضا ان زيادة الناتج المحلي "النمو اقتصادي" يرجع الى الزيادة التي تحصل في راس مال طبيعي + الزيادة في عدد العمال الخام، وكان ينظر الى التعليم على انه نوع من انواع الاستهلاك الذي

¹ منى جاسم الزايد، الاستثمار في الراس المال البشري، نموذج مقترح، معهد الادارة العامة، ملكة البحرين، الصفحة 05

² معراج هواري واخرون، القرار الاستثماري في ظل عدم التاكيد والالزمة المالية، دار كنوز المعرفة العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن 2013، الطبعة الاولى صفحة 45

³ عيادي عبد القادر ولعريفى عودة، مؤشرات قياس راس المال البشري، ورقة من الملتقى الدولي الخامس حول: راس مال الفكري في المنظمات العربية في ظل الاقتصاديات الحديثة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية علوم التسيير، جامعة حسنية بوعلي شلف، صفحة 2

ينقص ثروة المجتمع. ولكن مع تعمق الاقتصادي ينفى موضوع التعليم اشارة كثير منهما الى اهمية التعليم في زيادة ثروة المجتمع، ومن امثال هؤلاء الاقتصاديين: ادم سميث، وريكاردو، مالتوس، والفرد مارشال

ومع تطور اساليب القياس الاقتصادي اكتشف بعض العلماء امثال: شولتز، ودينيسون وغيرهما ان الزيادة التي تحصل في الناتج المحلي ترجع فقط الى الزيادة في راس مال الطبيعي والزيادة في عدد العمال الخام ولكن هناك عوامل اخرى تفسر كثيرا من تلك الزيادة نظرية الباقي، ومن هذه العوامل التعليم وعند ادخال متغير التعليم لمعرفة علاقته بالزيادة في الناتج المحلي وجد ان التعليم يسهم بنسبة كبيرة في تلك الزيادة، وبذلك ثبت ان التعليم استثمار وليس استهلاك وبذلك ظهر مفهوم الاستثمار في راس المال البشري والذي اكد بعض العلماء انه لا يقل اهمية عن الاستثمار في راس المال الطبيعي اكد البعض على انه يفوقه خاصة مع التقدم في التكنولوجيا والتقنية والتي تحتاج مهارات ومتطلبات خاصة للتعامل معها مما يجعل التعليم والتدريب هما عنصرا السباق في التنافس القادم على الريادة العالمية.¹

❖ نظرية الاستثمار في رأس المال البشري:

رغم أن نظرية الاستثمار البشري لم تبلور كنظرية إلا بأبحاث شولتز، وأن فكرة تقييم الأفراد كأصول بشرية لم تلق الانتشار الواسع إلا بظهور هذه النظرية إلا أن الجذور الحقيقية لهذه المفاهيم ترجع إلى القرن الثامن عشر، فقد وجدت عدة محاولات في هذه الفترة هدفت إلى جذب الانتباه إلى أهمية العنصر البشري، تحديد ماهية رأس المال البشري، وإدخال مهارات الفرد كأحد مكوناته، والتركيز على الاستثمار البشري لتحسين مهارات وإنتاجية الفرد، تقدير قيمة رأس المال البشري لتحديد الأهمية الاقتصادية لمخزون الموارد البشرية إن صح هذا التعبير، ولتحديد القيمة الاقتصادية للأفراد بالنسبة للمجتمع وكذلك تحديد الربحية الاقتصادية لرأس المال البشري والناتجة من هجرة العمالة، والاستثمار في مجالات الصحة والتعليم والتدريب.²

الفرع الثالث: اهم أساليب الاستثمار في راس مال البشري

تسعى المؤسسة إلى خلق وتشكيل بنية تحتية، من المهارات البشرية التي تساعد في تخفيف الضغوط، التي تفرضها البيئة الداخلية والخارجية، من خلال اعتماد المؤسسة على عدة أساليب استثمارية .

أولاً-الاستقطاب:

¹ منى جاسم الزايد، مرجع سابق، الصفحة 06، 07
² منى جاسم الزايد، نفس المرجع، الصفحة 08

الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية لمحاكاة الموارد البشرية في المؤسسات

تعدد التعاريف حول مفهوم الاستقطاب إلا أنها لا تختلف في مضمونها، نذكر منها: التعريف الأول «: الاستقطاب هو عملية اكتشاف مرشحين محتملين للوظائف الشاغرة الحالية أو المتوقعة أي أنه نشاط يقوم على الوصل بين من يبحثون عن الوظائف، ومن يعرضونها¹ .

التعريف الثاني «:هو مجموعة من الأنشطة الساعية لجذب الأفراد المؤهلين للعمل في المؤسسة² .»

يمكن القول إن الاستقطاب هو عملية يتم من خلالها البحث والتحرير عن الموارد البشرية المؤهلة والقادرة على تأدية مهامها بكل بساطة وترغيبها على العمل بالمؤسسة.

• عملية الاستقطاب استثمار مستقبلي

في الوقت الحالي أصبح ينظر إلى تكلفة عملية استقطاب الموارد البشرية على أنه استثمار مستقبلي يذر عائد كبير يتمثل هذا العائد بفوائد متعددة أهمها ما يلي :

-الاختيار المناسب والجيد يعطي إلى يوفر للمنظمة موارد بشرية ذات إنتاجية عالية.

-الاختيار الجيد يوفر للمنظمة موارد بشرية بمقدورها تحقيق الفاعلية في أداء المنظمة الكلي ويساعدها على إنجاز أهداف استراتيجيتها وضمان بقائها.

-الاختيار الجيد يسهل من انسح وتطبيق ثقافة المنظمة التنظيمية، وما تشتمل عليه من تقاليد وقواعد سلوكية تخدم تحقيق رسالتها المستقبلية.

-الاختيار الجيد والسليم يوفر للمنظمة موارد بشرية قادرة على تحقيق التفاعل والانسجام فيها بينها.

-الموارد البشرية المنتقاة بشكل جيد تكون عملية تأهيلها الأولى وتعليمها وتدريبها وتنميتها سهلة وذات تكلفة قليلة نسبيا³.

ثانيا :التدريب

مفاهيم مرتبطة بالتدريب

التعليم والتدريب ✓

1محمد سعيد سلطان، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية الجديدة، الإسكندرية، 2003، الصفحة117

2 احمد عرفات واخرون، دور تطبيق معايير الاستقطاب والتعيين في تحقيق الميزة التنافسية، مجلة الزرقاء للبحوث والدراسات الإنسانية، المجلد10

خميلي فريد وبن غيدة سارة، اثر الاستثمار في راس مال بشري على الابداع المؤسساتي دراسة حالة مؤسسة بناء الهياكل المعدنية المصنعة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة العربي بن مهيدي، 2 ديسمبر 2014، 3 الصفحة 6

أن التعليم عبارة عن: الإعداد المنظم لناحية من المعرفة"، أما التدريب هو "شكل من أشكال التعليم يهدف إلى زيادة المهارات المتخصصة للفرد أو بالأحرى تحسين الأداء."

يشير التعريف السابق إلى أن كل أنواع برامج التدريب هي تعليم وليس من الضروري أن يكون كل تعليم بالضرورة تدريب.

كما يعرف التعليم بأنه: اكتساب المعلومات والمعارف؛ بينما التدريب هو "اكتساب القدرات على تطبيق المعلومات والمعارف. كما يعرف التدريب بأنه "اكتساب المعارف والمهارات والاتجاهات العملية اللازمة لتطوير الأداء."

من هنا يتجلى بوضوح أن التعليم يبدأ من حيث المعرفة في حين ينطلق التدريب من منظور العمل، والتدريب يشمل التعليم وكما يتضح من الأهداف الرئيسية المتعارف عليها والتي يشار إليها بـASK، كما يلي:

-المعرفة. Knowledge. ;

-الأهداف التدريبية. Training adjectives. ;

-المهارة Skill. ;

-الاتجاه الوجداني¹.

✓ التدريب والتطوير

يعرف التطوير على أنه "عبارة عن الجهود التي تقوم بها المؤسسة من اجل تزويد العاملين بالقدرات التي تحتاج إليها المؤسسة مستقبلاً".

تعريف التدريب: هناك العديد من التعاريف للتدريب نقتصر على البعض منها وهي كما يلي:

التعريف الأول: "هو الجهود المؤسسة والمخططة لتطوير معارف وخبرات واتجاهات المتدربين، وذلك بجعلهم أكثر فاعلية في أداء مهامهم."²

التعريف الثاني: هو عملية تعديل إيجابي يتناول سلوك الفرد من الناحية المهنية والوظيفية وذلك لاكتساب المعارف والخبرات التي يحتاج لها وتحصيل المعلومات التي تنقصه والاتجاهات .

● الاستثمار التدريبي:

¹ محمد هاني محمد، إدارة الموارد البشرية، دار المعنز للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، 2014، الصفحة 56
² حسن احمد الطعاني، التدريب الإداري المعاصر، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الطبعة الأولى، 2007 الصفحة 15

يعد **Becker** من أهم الباحثين الذين أدوا بإسهاماتهم وأبحاثهم إلى تطوير نظرية رأس المال البشري حيث بدأ بالاهتمام بدراسة الأشكال المختلفة للاستثمار البشري من تعليم وهجرة ورعاية صحية، مع تركيز محور أبحاثه بصفة خاصة على التدريب، ويعد هذا الأخير من أكثر جوانب الاستثمار البشري¹ فعالية في توضيح تأثير رأس المال البشري على الإيرادات والعمالة وعلى المتغيرات الاقتصادية الأخرى في محاولة التحليل الجانبي الاقتصادي للتدريب، فرق بين نوعين من التدريب هما التدريب العام والتدريب المتخصص .

في حين يرى التوجه المعاصر في مجال التدريب، أن الإنفاق في هذا المجال هو إنفاق رأسمالي، وحقل استثماري خصب، فما ينفق فيه هو ليس بتكلفة إنما هو إنفاق استثماري له عائد شأنه شأن أي استثمار آخر في الآلات أو في برامج التسويق... الخ، وبالتالي يجب اعتباره بندا استثماريا في الموازنة التخطيطية أو الاستثمارية في المنظمة الحديثة.

إن عوائد الاستثمار التدريبي هامة جدا؛ حيث تتمثل في: تحسين المنتج، تقديم كل جديد للزبون للحصول على رضاه وتوسيع حصة المنظمة السوقية، بما يضمن لها البقاء والنمو، ويؤكد هذا التوجه إلى استبدال مصطلح التكلفة بمصطلح استثمار، وهذا الاستبدال يجب على المسؤولين في المؤسسة اعتبارها استثمارا طويل الأجل لا تتحقق عوائده في المدى القصير إنما على المدى الطويل.

في محتوى التعريف التقليدي للاستثمار فان للتدريب بعض الخصائص تجعل منه استثمار:

-دورة إنتاجية جيدة: من خلال أنه إنفاق حالي من أجل عائد متوقع مستقبلا، فالتدريب يعتبر كاستثمار منتج للفرد وللمؤسسة.

- تحسين قيمة ممتلكات المؤسسة: يساهم التدريب في تحسين قيمة ممتلكات المؤسسة، مثلما هي مقيمة في السوق، فالتدريب يساهم كاستثمار غير مادي، كالأبحاث والتطوير، الاستثمارات التجارية (الإشهار، دراسة السوق... الخ) وبرامج التدريب يمكن أن تعتبر من ممتلكات المؤسسة تماما كاستثمارات المادية .

ثالثا-التحفيز:

تعريف التحفيز:

¹ خميلي فريد بن غيدة سارة، مرجع سابق، الصفحة 8

عرفت الحوافز بأنها: "مجموعة العوامل التي تدفع الفرد لاختيار التصرف المناسب لتحقيق الهدف"، هذا يشير إلى أن الفرد يرغب في بلوغ هدف محدد، فهو بحاجة إلى من يدفعه لتحقيق الهدف الاختيار تصرف أو سلوك مناسب يوصل إلى تحقيق الهدف، إذن يحفز الفرد بمجموعة من العوامل تكون دافعة له نحو تحقيق الهدف المراد بلوغه أي أن الحوافز هي عبارة عن مجموعة العوامل والمؤثرات الخارجية التي تعدها الإدارة بهدف التأثير على سلوك العاملين لديها من أجل رفع كفاءتهم وإنتاجيتهم، له أهمية كبيرة تتمثل في:

- الاعتراف بقيمة ما ينجزه الفرد وإشباع حاجته للتقدير

- أداء التغذية المرتدة أي وقوف الأفراد على نتائج أعمالهم

- الدعم المالي يمثل الدعم المالي أهمية كبيرة لمعظم الأفراد فالتعويض المالي يحتل مكانة كبيرة في جو العمل حتى يتمكن الأفراد من إشباع حاجاتهم المادية .

- تحمل المسؤولية فالالتزام عنصر جوهري من عناصر تكوين الشخصية، والأفراد يبحثون عن المكانة الاجتماعية والدور الفعال والإحساس بالفخر وكلها متغيرات لا تبدو واضحة دون تحمل المسؤولية .

• التحفيز استثمار مستقبلي للمؤسسة:

تعد عملية التحفيز عملية استثمارية مستقبلية للمؤسسة ذلك لأنها تساعد على:

- التكيف مع متطلبات البيئة الداخلية والخارجية: تسهم الحوافز في الاستجابة لتأثير الضغوط المحيطة بالمنظمة في النواحي الاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية والحكومية مما يتطلب من المنظمة ابتكار الطرق والوسائل الحديثة لتحسين إنتاجها والحفاظ على مكانتها، هذا يستدعي بدوره الاستغلال الأمثل للموارد المادية والبشرية المتاحة.

- التكامل والترابط بين نشاط التحفيز وأنشطة الموارد البشرية المختلفة: ومنها تخطيط الموارد البشرية، وتحليل الوظائف والاستقطاب والاختيار والتعيين، والتدريب والتنمية وتقييم الأداء والأجور والمنافع والخدمات.

- تهيئة المناخ التنظيمي المناسب: تسهم الحوافز في تحقيق جو من الرضا عن العمل لدى الأفراد مما يدفعهم للحرص على المصلحة العامة والسعي لزيادة الإنتاجية وتحقيق أهداف المنظمة¹.

¹ خميلي فريد و بن غيدة سارة، مرجع سبق ذكره، الصفحة 8-9

المطلب الثاني: مفهوم ونشأة محاسبة الموارد البشرية

تعد محاسبة الموارد البشرية موضوعاً حديثاً فقد ظهرت نتيجة إدراك أهمية المورد البشري في المؤسسة باعتبارهم موارد منتجة وفي هذا المطلب سنتطرق الى مفهوم محاسبة الموارد البشرية وفروض ومبادئ محاسبة الموارد البشرية بالإضافة الى أهمية محاسبة الموارد البشرية.

الفرع الأول: مفهوم محاسبة الموارد البشرية

تعددت التعارف لمحاسبة الموارد البشرية بين مختلف الاقتصاديين، وفيما سنستعرض في هذا الفرع اهم تعريف لمحاسبة الموارد البشرية بالإضافة الى اهم خصائص محاسبة الموارد البشرية وفي الأخير نتطرق الى مراحل نشأة وتطور محاسبة الموارد البشرية:

أولاً-تعريف محاسبة الموارد البشرية:

التعريف الكلاسيكي لمحاسبة الموارد البشرية: يركز المفهوم الكلاسيكي على تعريف هام من منظور الأجر والراتب وهي تعريف مشتق من وظيفة المحاسبة العامة حيث يعتبر هذا التعريف محاسبة الموارد البشرية هي محاسبة الأجر التي تعنى بحساب مختلف مستحقات العمال من خلال عمل على تحديد مكونات أجرة أو راتب العام لثم أصبحت تضاف لهذه الأخيرة مختلف مصاريف التدريب والتكوين الخاصة بالعمال¹.

التعريف الحديث لمحاسبة الموارد البشرية: عرفت الجمعية الأمريكية للمحاسبة سنة 1973 محاسبة الموارد البشرية بان " عملية تحديد وقياس البيانات المتعلقة بالموارد البشرية وتوصيل تلك المعلومات الى الاطراف المستفيدة المعنية "

" 2

عرفه فلامهولتز بانها " تمثل تكلفة اختيار وتعيين الاصول البشرية وتنميتها وادارتها وكذلك قياس القيمة الاقتصادية للأفراد داخل المشروع."³

¹ نور الهدى حداد، محاسبة الموارد البشرية من منظور القياس والافصح في المؤسسات الجزائرية، أطروحة دكتوراه في الطور الثالث في العلوم التجارية، جامعة سطيف، 2015، الصفحة 79

² رضوان حلوة حنان، بدائل القياس المحاسبي المعاصر، دار وائل للنشر، الطبعة الأولى، الأردن، 2003، الصفحة 2008

³³ محمد قوصيني، محاسبة الموارد البشرية، <http://shhdiscsion.com> 2019-6-11

الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية لمحاسبة الموارد البشرية في المؤسسات

كما يعرفها برومت بأنها " عملية قياس دينامية العنصر الانساني في المنظمة واعداد التقارير اللازمة عن ذلك، وينظر ان توفن الى محاسبة الموارد البشرية على " أنها تحديد وقياس الاستثمار في العنصر البشري وأنشطة هذا العنصر¹."

تعرف أيضا على أنها " عملية تقييم حالة الموارد البشرية واعداد التقارير عنها في المؤسسة وقياس تغيراتها خلال فترة زمنية معينة."

من خلال هذه التعاريف نستخلص أن محاسبة الموارد البشرية هي " فرع من فروع المحاسبة حيث تعمل على قياس قيمة وتكلفة الموارد البشرية من خلال عدة أساليب، وتبيان كيفية معالجتها محاسبيا ومن ثم توصيل المعلومات الى الأطراف المعنية لمساعدة الادارة العليا على اتخاذ القرارات الاستراتيجية المناسبة.

ثانيا- خصائص محاسبة الموارد البشرية

- ✓ أنها أداة قياس وليس فرعا مستقلا وقائما بذاته بل تعدت حسينا للنظم الموجودة؛
- ✓ في قياسها للموارد البشرية تعترف بأساليب القياس التي مكنت تطبيقها عمليا ولا تعترف بتلك المقاييس التي تخرج عن نطاق التطبيق؛
- ✓ أن قياس الموارد البشرية ليس هدفا في حد ذاته بل يستخدم كما هو الحال بالنسبة لباقي الاصول في اتخاذ القرارات الادارية الداخلية والخارجية؛
- ✓ أن التقرير عن نتائج القياس المحاسبي لا يشترط شكلا معينا من أشكال التقرير، فالمهم هو توصيل معلومات كاملة عن الموارد البشرية للجهات المسؤولة وبالشكل الذي يحقق الموجود منها سواء كان في شكل ميزانية أو في شكل تقارير مستقلة²؛

ثالثا- مراحل نشأة وتطور محاسبة موارد البشرية

المرحلة الاولى من 1960 مالي 1966 م : تتمثل هذه المرحلة في بداية وضع المفاهيم الاساسية للمحاسبة عن الموارد البشرية باستخدام نظريات ومبادئ العلوم الاجتماعية الاخرى المتعلقة بهذا الموضوع.

المرحلة الثانية من 1967 مالي 1970 م : تتميز هذه المرحلة بأنها مرحلة وضع نماذج قياس تكلفة قيمة الموارد البشرية في بعض المؤسسات ولقد تميزت هذه المرحلة ب:

¹ علي محمد عبد الوهاب، سعد بين عامر، محاسبة الموارد البشرية، دار المريخ للنشر، الرياض، المملكة العربية السعودية، 1984، الصفحة 19
² محمد فهد عسان المطيري، تطبيق نظام محاسبة الموارد البشرية في الشركات المساهمة العامة في دولة الكويت، رسالة ماجستير، كلية الاعمال، قسم المحاسبة، جامعة الشرق الأوسط، 2010، الصفحة 17

- وضع نماذج قياس تكلفة وقيمة الموارد البشرية.

- تقييم فعالية هذه النماذج.

بذلك تكون هذه المرحلة قد أضافت شيئا جديدا لمحاسبة الموارد البشرية تتمثل في وضع نماذج لقياسها مع تقييم مدى هذه النماذج.

المرحلة الثالثة من 1971 مالى 1977 م نشرت من خلال هذه المرحلة العديد من الدراسات الأكاديمية في أمريكا وأستراليا واليابان. وقد طبقت العديد من البحوث عن أثر المعلومات التي تقدمها محاسبة الموارد البشرية في اتخاذ القرارات الادارية وكذلك قرارات المستثمرين من جملة الاسهم.

المرحلة الرابعة من 1978 مالى 1980 شهدت هذه المرحلة تراجعاً في الاهتمام بهذا الفرع سواء من جانب الأكاديميين او من جانب التطبيقي. ويرجع سبب ذلك ان الجزء الاكبر من البحوث الاولية في هذا الميدان والتي تعد اقل صعوبة قد تمت في المراحل السابقة. وان الاجزاء الباقية أكثر صعوبة وتتطلب عدد قليل من المؤسسات والشركات التي توافق على تطبيق هذه البحوث داخلها ونتيجة للعدد القليل من الباحثين القادرين على القيام بذلك في ظل هذه الظروف فان عدد البحوث في هذه الفترة كان قليلا.

المرحلة الخامسة: وهي مرحلة التطوير الحالية نتيجة لتزايد اهتمام الولايات المتحدة الامريكية بموضوع زيادة الانتاجية وتركز على العنصر البشري في زيادة الإنتاجي وبسبب الاهتمام بمحاسبة الموارد البشرية. بالإضافة الى المنافسة بين اليابان والولايات المتحدة الامريكية في جانب الصناعة. وقد شهدت هذه المرحلة تطبيق محاسبة الموارد البشرية على شركات ضخمة بعكس المراحل الاولى حيث كان التطبيق يقتصر على شركات صغيرة ومتوسطة الحجم.¹

الفرع الثاني: فروض ومبادئ محاسبة الموارد البشرية

تقوم محاسبة الموارد البشرية على أساس مجموعة من الفروض والمبادئ للتعامل مع المورد البشري وفيما يلي

سوف نتطرق في هذا الفرع على اهم فروض ومبادئ محاسبة الموارد البشرية:

أولاً- فروض محاسبة الموارد البشرية:

✓ أن الأفراد ذو قيمة كموارد بشرية للمؤسسة بسبب خدماتهم الحالية والمستقبلية؛

¹ كريما عليا، دور محاسبة الموارد البشرية في تحسين تنافسية المؤسسة الاقتصادية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، قسم التسيير جامعة محمد خيضر، بسكرة 2017، الصفحة 3-4.

الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية لمحاسبة الموارد البشرية في المؤسسات

- ✓ أن قيمة الموارد البشرية تتأثر بنمط الادارة الموجودة في المؤسسة فيمكن زيادة قيمة الموارد البشرية في المؤسسة أو المحافظة عليها نتيجة التصرفات الادارية التي تتخذها تجاه الافراد؛
- ✓ ضرورة وجود معلومات من محاسبة الموارد البشرية من أجل ادارة الأفراد بكفاءة وفعالية؛
- ✓ ان توظيف الموارد البشرية يعتبر تكلفة اقتصادية تتحملها المؤسسة مقابل خدمات ومنافع تحصل عليها مستقبلا، لذا يمكن ترجمة هذه التكاليف والخدمات في صورة نقدية، وإظهارها في القوائم المالية؛
- ✓ المفهوم التقليدي للأصول يقوم على أنها حقوق وخدمات مملوكة قابلة للقياس بوحدات نقدية يتوقع الحصول منها مستقبلا على خدمات ومنافع اقتصادية؛¹

ثانيا- مبادئ محاسبة الموارد البشرية:

تعتبر المبادئ المحاسبية القواعد التي يعتمد عليها في القياس المحاسبي للعمليات المالية. ويمكن عرض مبادئ محاسبة الموارد البشرية كالتالي:

- مبدأ التكلفة التاريخية : يعتمد على الاسلوب التقليدي للقياس المحاسبي المبني على اساس التكلفة الفعلية التي تحققت في تاريخ الحصول على الاصل وحيازته.
- مبدأ مقابلة تكاليف الفترات بإيراداتها : لتحديد نتيجة الاعمال من ربح أو خسارة خلال الفترة المالية لا بد من مقابلة الإيرادات التي تحققت مع النفقات التي ساهمت في تحقيقها.
- مبدأ الإفصاح : ضرورة الافصاح الكامل عن المعلومات في القوائم المالية الدورية للمستخدمين.
- مبدأ الموضوعية : عدم التحيز والابتعاد عن التقدير الشخصي والاستناد الى مصادر حقيقية بوجود الادلة الواضحة والمحددة للعمليات المراد قياسها وتسجيلها بالدفاتر .بالإضافة الى قابليتها للتحقيق.
- مبدأ الأهمية النسبية : اعطاء أهمية للعناصر ذات التأثير على القوائم المالية.
- مبدأ الشمول : يتطلب اشمال القوائم المالية على البيانات الضرورية لتعبر بصدق عن نتيجة أعمال المؤسسة في نهاية كل فترة محاسبية.²

الفرع الثالث: اهمية محاسبة الموارد البشرية

تهدف محاسبة الموارد البشرية في عملية قياس الموارد البشرية والافصاح عنها لمساعدة الادارة على اتخاذ القرارات المناسبة وفيما يلي سوف نتطرق الى أهمية واهداف محاسبة الموارد البشرية:

¹ خالد محمد المدهور، تطبيق محاسبة الموارد البشرية البنوك التجارية، العدد الثاني، فلسطين، 2014، الصفحة 125-126
² عادل محمد حسن، القياس والافصاح ودورها في تكاليف الموارد البشرية في القطاع المصرفي، الدر الجزائرية والمنظمة العربية للتنمية الإدارية، الطبعة الأولى، مصر والجزائر، 2015، الصفحة 132-133

أولاً- أهمية محاسبة الموارد البشرية:

✓ تخطيط الموارد البشرية في المؤسسة:

ان عملية التخطيط ورأس مال تصورات المستقبلية تتطلب تنوفاً البيانات والمعلومات عن كافة موارد المؤسسة المتاحة لديها، ولذلك لمساعدة الإدارة في اتخاذ القرارات المناسبة ومحاسبة الموارد البشرية تؤمن للإدارة ما تحتاجه من معلومات وبيانات عن الأصول البشرية.

هذا بدوره يساعد الإدارة على تخصيص الموارد البشرية على أفضل الوظائف والمهارات المتاحة بالمؤسسة، إضافة إلى ترشيح الانفاق على الموارد البشرية وتحديد الحجم الأمثل من الاحتياجات البشرية؛

✓ تفعيل الدور الرقابي في المؤسسة:

تساهم محاسبة الموارد البشرية في حث الإدارة على المحافظة على الأصول البشرية للمؤسسة، وعدم تصفية تلم الأصول من جهة، وإيجاد وسيلة لتقييم مدى قيام الإدارة بالمحافظة على الموارد البشرية وذلك لمعرفة مدى نجاح الإدارة في إدارة واستثمار والاستغلال الأمثل من الموارد البشرية المتاحة؛

✓ قياس عائد الاستثمار في تدريب رأس المال البشري بالمؤسسة:

تلعب محاسبة الموارد البشرية أهمية كبيرة في قياس عائد الإستثمار في تدريب رأس المال البشري من خلال ما توفره من معلومات شاملة ودقيقة حول تكاليف الموارد البشرية؛

✓ تفعيل المسؤولية الاجتماعية:

ان محاسبة الموارد البشرية تمكن القائمين على تقييم المؤسسة تجاه المجتمع من توفر المعلومات الخاصة بالموارد البشرية، كما يمكن ان تقدم محاسبة الموارد البشرية خدمة للأطراف الخارجية تساعدهم في اتخاذ القرارات المتعلقة بهم وذلك من خلال معرفة قيم الأصول البشرية التي تتواجد في المؤسسة، ومدى تأثيرها على الوضع المالي فيه؛

ثانياً- اهداف محاسبة الموارد البشرية:

يتجلى الهدف الرئيسي لمحاسبة الموارد البشرية في مساعدة الإدارة بمستوياتها المختلفة على القيام بوظائفها في التخطيط والرقابة، كما تهدف إلى تقديم بيانات ومعلومات صحيحة وموثقة في الوقت المناسب للمستفيدين حيث تسعى إلى تحقيق الأهداف التالية:

✓ 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؛

✓ مساعدة الإدارة على الرقابة على الموارد البشرية واستخدامها بأفضل كفاءة ممكنة؛

- ✓ بيان كيفية الافصاح عن تكاليف وقيمة الموارد البشرية؛
- ✓ اعداد البرامج التدريبية اللازمة لرفع مهارات وقدرات الافراد؛
- ✓ الافصاح عن الموارد البشرية في القوائم المالية؛¹

المطلب الثالث: القياس المحاسبي والمعالجة المحاسبية للموارد البشرية

لقد تناول الباحثون طرق عديدة لتقييم الموارد البشرية وقياسها، وعموما تقسم الى نوعين رئيسيين فنجد طرق قياس تعتمد على التكلفة اخرى تعتمد على القيمة وفيما سوف يعرض في هذا المطلب القياس المحاسبي والمعالجة المحاسبية للموارد البشرية:

الفرع الأول: القياس المحاسبي للموارد البشرية

إن النظر الى الموارد البشرية على أنها بند من بنود الموجودات، قد ترتب عنه استحداث العديد من الأساليب التي تستهدف قياس قيمة منافعها المستقبلية، وفيما يلي سوف يتم التطرق الى اهم طرق قياس الموارد البشرية:²

1) طرق نماذج قياس الموارد البشرية التي تعتمد على التكلفة:

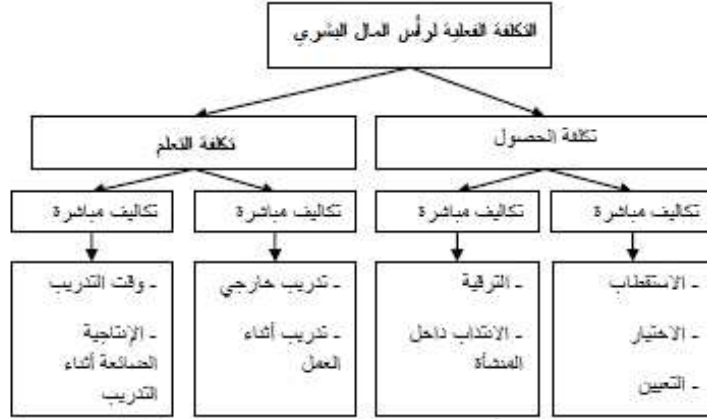
ويركز هذا النوع من الطرق في قياس الموارد البشرية على تقدير تكاليفها، وهي التكاليف التي تتحملها المنشأة في سبيل الحصول على الموارد البشرية وتطويرها واستبدالها، ومن اهم هذه الطرق نجد:

أ- طريقة التكلفة التاريخية: وهي النفقات المضحى بها من قبل المنشأة في سبيل الحصول على البشر وتنمية مؤهلاتهم ومهاراتهم، وتقسم تكاليف الموارد البشرية الى قسمين مصروف تجارية كالرواتب والاجور ومصروفات راس مالية كنفقات لتدريب، ويتم تلخيص التكاليف الفعلية للمورد البشري في النموذج الذي قدمه flamholtz Erik في الشكل الموالي:

لشكل رقم 01: التكاليف الفعلية للمورد البشري حسب نموذج فلامهولتر

¹ كمال عايشي، ليلي بوحديد، أهمية محاسبة الموارد البشرية في قياس عائد الاستثمار في تدريب راس المال البشري بالمؤسسة الصناعية، مداخلة مقدمة ضمن الملتقى الوطني الخامس، حول تسيير الموارد البشرية، كلية الاقتصاد، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، فيفري 2016، الصفحة 5-6.

² مسعود خن، ابتسام جامع، مدى إمكانية تطبيق محاسبة الموارد البشرية في الجامعات، مذكرة مقدمة استكمالاً لمتطلبات نيل شهادة الماستر، تخصص محاسبة وجباية معقمة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد الصديق بن يحي، جيجل، 2018، الصفحة 30-31.



المصدر: سميرة عبد الصمد، دور الاستثمار في رأس المال البشري وتطوير الكفاءات في تحقيق الأداء المتميز بالمنظمات أطروحة الدكتوراه

علوم التسيير، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، 2015-2016 ص 33

وحسب هذه الطريقة فان التكاليف الرأسمالية السابقة يتم اطفائها على مدى العمر الانتاجي للموارد البشرية، وفي حالة الاستغناء عنها واستبعاده قبل انتهاء المدة المحددة له تعتبر القيمة المتبقية خسارة تحمل الى حساب الارباح والخسائر في السنة التي تم فيها التخلي عنه، ويأخذ على هذه الطريقة ما يلي:

✓ لا تتطابق التكلفة التاريخية بالضرورة مع القيمة الاقتصادية للأصل البشري.

✓ التكلفة التاريخية للمورد البشري لا تعبر عن الطاقة الانتاجية الاساسية للفرد التي لا يمكن بدونها اعتباره اصلا بشريا.

✓ قيمة الفرد تتغير خلال الزمن بالزيادة لاكتساب قدرات جديدة، او بالنقصان بسبب المرض او السن او غيرها، مما يؤدي الى وجود عائد غير سليم لقيمتها لاستثمارية

ب- طريقة تكلفة الاستبدال: وهي تقدير التكلفة التي ستتحملها المنشأة لأجل الموارد البشرية الجديدة بدلا من مواردها الحالية، وتميز بين نوعين:

● الاستبدال الوظيفي: هي التضحية بالموارد الاقتصادية التي ستتحملها الشركة في سبيل احلال شخص محل شخص اخر، بحيث يكون قادرا على القيام بنفس المهام اللازمة لهذه الوظيفة وتكلفة الاحل الثلاثة عناصر هي تكلفة الحصول والتعلم وتكلفة ترك الخدمة؛

● الاستبدال الشخصي: بمعنى تقدير تكلفة الحصول فقط التي ستتحملها المنشأة في سبيل احلال شخص محل شخص اخر، بحيث يكون الاخير قادرا على تقديم نفس الخدمات التي يقدمها الأول؛ ومن أبرز الانتقادات التي تقدم لهذه الطريقة نجد:

-عدم وجود سوق نشط متخصص بالموارد البشرية يحدد اسعار الاستبدال؛

- تعرض هذه القيمة الى الحكم الشخصي بعيدا عن الموضوعية؛

- صعوبة الحصول على مورد بشري مشابه تماما للمورد الحالي؛

ت- طريقة تكلفة الفرصة البديلة: تعرف بأنها قيمة الاصل عندما يكون في استخدام بديل يختلف عن الاستخدام الحالي،

وتسمى بالمزايدة التنافسية والتي تؤكد على ان مدير ومراكز الاستثمار في المنشأة يتنافسون فيما بينهم من اجل

حصول على الافراد ذوي المهارات النادرة، فالمدبر الذي ينجح في الحصول على هذا المورد بإمكانه الحصول على

زيادة في الارباح نظير الخدمات التي يقدمها الفرد، ومن أبرز الانتقادات المقدمة لهذه الطريقة ما يلي:

- تركز على الموظفين النادرين ستؤدي الى فقد ان الموظفين الاخرين لمعنوياتهم وقد لا تحسب ابدأ؛

- 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 اقل في العطاء عندما تنظر اليه ادارات أخرى؛

2) 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 اهم هذه النماذج ما يلي:¹

ث- نموذج التعويضات²: Lev and Schwartz

يستخدم هذان الباحثان المفهوم الاقتصادي لرأس المال البشري، والذي يعرف على انه مصدر لتدفق الدخل

وقيمته هي القيمة الحالية لمجموع الدخول المستقبلية المحسوبة بمعدل خصم معين لصاحب هذا المورد، وبموجب هذا

النموذج يقترح) لف وشاورنز (استخدام التعويضات المستقبلية "الاجور والمرتبات" للشخص العامل كبديل لقيمته،

وتبعاً لذلك فان قيمة رأس المال البشري لشخص عمره "y" هي القيمة الحالية لمكتسباته المتبقية حتى سن تقاعده،

والمعادلة المئوية تعبر عن هذه القيمة كما يلي:

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

حيث ان:

Vy : قيمة رأس المال البشري عمره y سنة ;

It : المكتسبات السنوية للشخص حتى تاريخ تقاعد ;

Ty : السنوات المتبقية لشخص عمره y حتى يصل سن التقاعد ;

¹ مسعود خن، ابتسام جامع، مرجع سبق ذكره، الصفحة 31-32

² مسعود خن، ابتسام جامع، مرجع سبق ذكره، الصفحة 32-33

T : سن تقاعد الشخص ;

وبما ان "vy" تمثل قيمة بعدية، فالمكتسبات "التعويضات" It يحصل عليها الشخص المعني فقط بعد سن التقاعد كما "vy" تتجاهل امكانية الموت قبل التقاعد، لذا قام لف وشوارتر بتعديل نموذج التقويم السابق كما يلي:

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

حيث ان:

E (V*Y) : القيمة المتوقعة لراس المال البشري لشخص عمره *Y* حتى يبلغ سن التقاعد مع مراعاة احتمال موته او تركه للعمل؛

PY(T) : احتمال وفاة شخص في سن التقاعد؛

I : المكتسبات السنوية المستقبلية؛

هذا النموذج يعاب عليه انه يعاني من ذاتية متعددة الجوانب مثلا: ذاتية متعلقة بتحديد مستوى المكتسبات المستقبلية، ذاتية طول فترة الاستخدام المتبقية المتوقعة للفرد داخل المنشأة، وذاتية تقدير معدل الخص

ج- 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:

$$ER = \frac{5RF_0}{RE_0} + \frac{4RF_1}{RE_1} + \frac{3RF_2}{RE_2} + \frac{2RF_3}{RE_3} + \frac{RF_4}{RE_4}$$

حيث ان:

ER نسبة الكفاءة

Rfi معدل الدخل المحاسبي للأصول المملوكة للمنشأة في السنة i

REi معدل الدخل المحاسبي للأصول المملوكة لجميع المنشآت في الاقتصاد في السنة i

السنوات (0-4)، أي بيانات خمس 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 هيرمانسون أيضاً بنموذج الشهرة غير المشتراة (الشهرة مكونة ذاتياً) بسبب المقارنة بين عائد استثمار المنشأة المعنية وعائد استثمار جميع المنشآت الأخرى.

ح- نموذج تقويم المكافآت المستقبلية (النموذج التضاد ل 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.¹

خ- نموذج الأبعاد الخمسة نموذج (Meyers): يقترح هذا النموذج إجراء تقدير للقوة العاملة المنشأة وتقدير

تكاليف المدخلات المختلفة لتحسين كفاءة التنظيم الإنساني، وتتضمن خمسة أبعاد هي:

- كمية المعرفة المتوفرة لدى العامل؛

- مستوى الكفاءة؛

- حالته الصحية؛

- وفترة الخدمة التي يقدمها؛

- الوضع الجسماني؛

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

د- نموذج Moirs: يتميز هذا النموذج عن النماذج السابقة باعتماده على متغيرات أخرى للوصول إلى قيمة

رأس المال البشري، وتمثل هذه المتغيرات في:

- قياس القيمة الحالية للخدمات المستقبلية المتوقعة من هذه الموارد أو الإيرادات المستقبلية لها؛

- قياس إجمالي التكلفة المتوقعة إنفاقها على الموارد البشرية؛

¹ مسعود خن، ابتسام جامع، مرجع سبق ذكره، الصفحة 33-34

الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية لمحاسبة الموارد البشرية في المؤسسات

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.

ذ- طريقة القيمة الاقتصادية المضافة:¹

تستخدم هذه الطريقة لمعرفة القيمة الاقتصادية المضافة لرأس المال البشري بدلا من الاعتماد على التقارير المالية، وتشقق 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:

القيمة الحالية للإيرادات المستقبلية - تكلفة رأس المال
إسهام رأس المال البشري

Mis en forme : Police :(Par défaut) Traditional Arabic, 16 pt,
Couleur de police : Noir, Police de script complexe :Traditional
Arabic, 16 pt

وعلى الرغم من سهولة هذه الطريقة وبساطتها الا انه من الصعب فصل الأرباح الناتجة عن راس مال البشري عن تلك الناتجة عن راس مال الإجمالي.

الفرع الأول: القياس المعالجة المحاسبية :

تختلف المعالجة المحاسبية المتعلقة بالموارد البشري حسب الأهداف الأساسية التي تركز عليها المؤسسة بتطبيقها لمحاسبة الموارد البشرية وكذلك تعتمد على حجم المؤسسة ومدى تنوع الموارد البشرية الموجودة في المؤسسة، وفقا لدراسة Ya-hu² قد طرح ثلاث أساليب للمعالجة المحاسبية للموارد البشرية:²

الأسلوب الأول: يتم بإنشاء ستة حسابات

- ✓ حسابات الموجودات البشرية؛
- ✓ حساب تكاليف الحصول على الموارد البشرية؛
- ✓ حساب تكاليف تطوير الموارد؛
- ✓ حساب الاستنفاد المتراكم للموارد البشرية؛
- ✓ حساب رأس المال البشري؛
- ✓ حساب احتياطي خسائر الموارد البشرية؛

¹ مسعود خن، ابتسام جامع، نفس المرجع، الصفحة 34-35

² بوعامة أمال، أهمية الإفصاح الاختياري عن الموارد البشرية في القوائم المالية، جامعة سطيف، 113-114

الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية لمحاسبة الموارد البشرية في المؤسسات

حيث أن تكاليف التعيين وتكاليف التطوير ترحل إلى حساب موجودات الموارد البشرية في نهاية الفترة، وأن قيمة استنفاد الموارد البشرية تعالج في نهاية الفترة في الجانب المدين لحساب الاستنفاد المتراكم للموارد البشرية

الأسلوب الثاني: ويتم بإنشاء أربعة حسابات وهي:

- ✓ حساب تكاليف الحصول على الموارد البشرية.
- ✓ حساب تكاليف تطوير الموارد البشرية.
- ✓ حساب الموجودات البشرية.
- ✓ حساب الاستنفاد المتراكم للموارد البشرية وتكون المعالجة المحاسبية مشابهة للأسلوب الأول.

الأسلوب الثالث: يتم بإنشاء حسابين وهما:

- ✓ حساب الاستثمار في الموارد البشرية
- ✓ حساب استنفاد الاستثمارات في الموارد البشرية

كما يتم إنشاء مستوى ثاني من الحسابات ترحل جميعها في حساب الاستثمار في الموارد البشرية، تتمثل بحسابات التكاليف المختلفة الخاصة بالموارد البشرية، كتكاليف التعيين وتكاليف التدريب وتكاليف المحافظة على الموارد البشرية.

الفرع الثالث: مزايا وصعوبات تطبيق محاسبة الموارد البشرية:

هناك عدة مزايا تظهر عند تطبيق محاسبة الموارد البشرية؛ كما يظهر في الجهة المعاكسة العديد من الصعوبات والمعوقات تواجه تطبيق محاسبة الموارد البشرية وفيما يلي سوف يتم عرض مزايا وصعوبات الموارد البشرية على التوالي:

1

أولاً-مزايا تطبيق محاسبة الموارد البشرية:

- ✓ تحميل الحسابات الختامية بكافة المصروفات المرتبطة بالموارد البشرية التي تستنفد خلال الفترة المالية يترتب عليه إظهار حقيقة الأرباح المتعلقة بالفترة المالية؛

¹ مسعود خن، ابتسام جامع، مرجع سبق ذكره، الصفحة-35

الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية لمحاسبة الموارد البشرية في المؤسسات

- ✓ إن استحداث أصول جديدة هي الأصول البشرية يترتب عليه تضخم المركز المالي للمنشأة، ويؤدي زيادة 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 موقفا متفائلا بالنسبة للفترة المالية الواحدة .
- ✓ تساعد محاسبة الموارد البشرية المنظمة على القيام بمسؤولياتها الاجتماعية، وذلك عن طريق وضع أهداف التنمية الموارد البشرية إلى جانب الأهداف الإنتاجية.
- ✓ تساعد محاسبة الموارد البشرية الإدارة على حسن استخدام قواها العاملة، واتخاذ القرارات الملائمة بشأن توظيفهم وتوجيه جهودهم.

ثانيا-صعوبات محاسبة الموارد البشرية:

- ✓ أن المنشآت ليست لها حق ملكية قانوني على الموارد البشرية كي تبرر 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 رسملة واستنفاد نفقاتهم.¹

المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية لعلاقة نظام المعلومات المحاسبي بالخصائص النوعية

¹ مسعود خن، ابتسام جامع، مرجع سبق ذكره، الصفحة 36

من خلال هذا المبحث سنحاول استعراض بعض الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة، مع إجراء مقارنة، من خلال ذكر أوجه التشابه والاختلاف مع هذه الدراسة.

المطلب الأول: الدراسات السابقة باللغة العربية

دراسة فتوح (1999)، هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أهم العقبات التي تواجه قضية الاعتراف والقياس المحاسبي للموارد البشرية. وخلصت الدراسة إلى مجموعة نتائج كان أهمها، أن المحاسبة عن الموارد البشرية تساعد المتخصصين على إدارة واستخدام الموارد البشرية المتاحة بكفاءة وفاعلية، وأنها تمد المستخدمين لها بالمعلومات المهمة عن تكاليف التدريب والاستقطاب والاستخدام والتقييم والحفاظة على الموارد البشرية. وأوصت الدراسة بضرورة معالجة الموارد البشرية في قائمة المركز المالي للشركات بنفس طريقة معالجة الأصول الأخرى.¹

دراسة حمادة (2002)، وهدفت إلى قياس رأس المال البشري وبيان أثره في القوائم المالية، وتوضيح كيفية الإفصاح عن قيمة وتكلفة الموارد البشرية وذلك بالتطبيق العملي لأساليب المحاسبة عن الموارد البشرية في جامعة دمشق. وأظهرت نتائج الدراسة أن المحاسبة عن الموارد البشرية تضمن الاستغلال الأفضل لتلك الموارد في حال معاملتها كأصول، وأن استبعادها من قائمة المركز المالي يعتبر قصوراً في الوظيفة المحاسبية والادارية، كذلك ربطت الدراسة قيام المحاسبة عن الموارد البشرية بدورها المثالي بضرورة وجود نظام محاسبي شامل يتم من خلاله تزويد المعلومات عن الموارد البشرية للمنشأة ضمن قوائم مالية ذات موضوعية وثقة ومصداقية. وأوصت الدراسة بضرورة اتخاذ الاجراءات والسياسات الرسمية من أجل تطبيق محاسبة الموارد البشرية وإعداد سجلات تحليلية إحصائية ومحاسبية للتسجيل والتبويب والقياس لعناصر الإنفاق من استقطاب وتعيين وتدريب وترقية وأن يكون ذلك في إطار نظام محاسبي شامل.

دراسة الجعدي (2007)، وهدفت دراسة وتحليل دور وأهمية القياس المحاسبي للموارد البشرية في الجامعات الفلسطينية. وتوصلت إلى مجموعة نتائج منها، عدم توفر نظام محاسبي يلبي متطلبات محاسبة الموارد

البشرية، ولا يتم استخدام بيانات الموارد البشرية في دعم القرارات الادارية. ومن توصيات الدراسة ضرورة اتخاذ

الاجراءات والسياسات الادارية من أجل تطبيق محاسبة الموارد البشرية.²

دراسة سالم (2008)، وهدفت إلى بيان كيفية قياس الموارد البشرية وأساليب تقييمها وطرق الإفصاح عنها في التقارير المالية في الشركات المساهمة في قطاع غزة، وكان من نتائج الدراسة أن رسملة الأصول البشرية والإفصاح عنها

¹ مشكلات الاعتراف والقياس في المحاسبة عن الموارد البشرية، اقتراح التطبيق في جامعة تشرين، مجلة اربد للبحوث والدراسات، مجلد2، عدد2، جامعة اربد الاهلية، الأردن.

² دور واهمية القياس المحاسبي للموارد البشرية في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.

يوفر المزيد من الموضوعية والثقة للبيانات الواردة في التقارير المالية. وأوصت الدراسة بضرورة التفرقة بين النفقات التي تعتبر مصروفات جارية تحمل على نفس الفترة وتلك التي يجب أن ترسل وتظهر ضمن أصول المنشأة.¹

دراسة البوعلي (2011)، إلى بيان أهمية محاسبة الموارد البشرية واستعراض أهم المشاكل والمعوقات التي تواجه مصرف دجلة والفرات للتنمية والاستثمار والموارد البشرية لتحقيق أفضل أداء. وتمثلت مشكلة الدراسة بأن المورد البشري ليس ذات أهمية وليس ذا فاعلية وأن جميع عناصر عرض النتائج المحاسبية لا تعطي صورة عن إمكانية وهيكلية وأداء العاملين وبالتالي متخذ القرار لا يكون مستند على قاعدة معلومات تساعده في اتخاذ القرار الصحيح. من نتائج الدراسة أن الحاجة لاستغلال الموارد البشرية المؤهلة والمدرية تدريباً جيداً بكل كفاءة وفاعلية تتطلب إيجاد نظام محاسبي للموارد البشرية ليساعد في سد النقص الحاصل في المعلومات الكمية. وأوصت الدراسة بضرورة إظهار تكاليف الاستثمار في الموارد البشرية في نهاية كل سنة في القوائم الختامية ضمن الأصول مما يؤدي إلى ظهور أصول وخصوم المصرف على حقيقتها وزيادة قيمة المصرف وظهور نتائج أعماله بشكل صحيح.

دراسة الشهري (2013)، هدف إلى البحث في كيفية المحاسبة عن الموارد البشرية من حيث القياس والعرض والإفصاح، وبيان أثر ادراج العنصر البشري على القوائم المالية، إلى جانب التعرف على صعوبات تطبيق المحاسبة عن الموارد البشرية. وقد توصلت الدراسة إلى أن الأسلوب الملائم لقياس الموارد البشرية من وجهة نظر الأكاديميين هو أسلوب العوائد المستقبلية. أما من وجهة نظر المهنيين فإن أسلوب التكلفة الاقتصادية يعد الأسلوب الأنسب مقارنة بالأساليب الأخرى. كما توصلت إلى أهمية الإفصاح عن المعلومات المتعلقة بالموارد البشرية، وأن أفضل أسلوب للإفصاح عن هذه المعلومات من وجهة نظر الأكاديميين يكون قائمة خاصة بالموارد البشرية، في حين أن المهنيين يفضلون الإفصاح في تقرير مجلس الإدارة، ويرى المشاركون في الدراسة أن هذا الإفصاح يساعد على زيادة المحتوى المعلوماتي للقوائم المالية، وأن عدم وجود معيار يحدد آلية القياس والعرض والإفصاح يعد من أهم معوقات تطبيق المحاسبة عن الموارد البشرية. ومن توصيات الدراسة أن تقوم الهيئة السعودية للمحاسبين القانونيين بإصدار معيار يحدد المحاسبة عن الموارد البشرية من حيث القياس والعرض والإفصاح.²

المطلب الثاني: الدراسات السابقة باللغة الأجنبية

دراسة (flamholtz Al1988) هدفت إلى قياس التكلفة الاستبدالية للوظائف التي يشغلها مدققي الحسابات الرئيسيين وكذلك قياس القيمة الاقتصادية لكل موظف في كل وظيفة في المؤسسة من خلال استخدام نموذج تقييم المكافآت ومن ثم استخدام النماذج المستخدمة في القياس لتصميم نظام الكتروني للتعامل مع

¹ مدى أهمية القياس والإفصاح المحاسبي عن تكلفة الموارد البشرية وأثره على اتخاذ القرارات المالية – دراسة تطبيقية على الشركات المساهمة في قطاع غزة، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.

² المحاسبة عن الموارد البشرية – دراسة ميدانية في المملكة العربية السعودية، رسالة ماجستير، جامعة الملك عبد العزيز، جدة، المملكة السعودية.

تكاليف وتقييم الموارد البشرية. وتم تطبيق الدراسة على مؤسسة Touche & Ross Co وهي مؤسسة دولية تعمل في مجال تدقيق الحسابات. وتوصلت الدراسة إلى وضع نظام محاسبة للموارد البشرية في المؤسسة يعمل على تحليل امكانيات الموظفين وله القدرة على تحديد تكاليف الاستبدال للموظفين من ذوي الرتب العليا وحساب القيمة الاقتصادية لكل موظف يعمل في المؤسسة.¹

دراسة (Flamholtz 2005)، فقد قامت بعرض عدة مفاهيم ذات صلة برأس المال البشري، حيث بينت أن رأس المال البشري يتكون من ثلاثة أنواع تتمثل في: القيمة الاقتصادية في الأفراد، القيمة الاقتصادية للجماعات والقيمة الاقتصادية لمجموع الموارد البشرية في المنظمة، كما بينت الدراسة أن رأس المال الفكري والبشري هو مكون رئيسي من مكونات الموارد البشرية التي ينبغي القيام بالمحاسبة عنها وقياسها وأن له دور كبير في نجاح المشروع وله تأثير مهم على الأداء المالي.²

المطلب الثالث: مقارنة الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة:

من خلال هذا المطلب سنحاول إبراز أهم أوجه التشابه والاختلاف بين الدراسات السابقة وهذه الدراسة وتكون على النحو التالي:

الفرع الأول: أوجه التشابه

تمثلت أوجه التشابه بين دراستنا والدراسات السابقة كما يلي:

أولاً-دراسة فتوح: يكمن وجه التشابه ان كلا من الدراستين هدفت الى التعرف على اهم العقبات والصعوبات التي تواجه قضية الاعتراف والقياس المحاسبي للموارد البشرية، وان كلا الدراستين توصلتا الى نتيجة ان المحاسبة عن الموارد البشرية تساعد المختصين على إدارة واستخدام الموارد البشرية المتاحة بكفاءة وفعالية.

ثانياً-دراسة حمادة: كلا من الدراستين هدفت الى توضيح كيفية الإفصاح عن قيمة وتكلفة الموارد البشرية وذلك بالتطبيق العملي لأساليب المحاسبة عن الموارد البشرية كذلك ربطت الدراستين قيام المحاسبة عن الموارد البشرية بدورها المثالي بضرورة وجود نظام محاسبي شامل يتم من خلاله تزويد المعلومات عن الموارد البشرية للمنشأة ضمن قوائم مالية ذات موضوعية وثقة ومصداقية. وأوصت الدراستين بضرورة اتخاذ الاجراءات والسياسات الرسمية من أجل

Flamholtz et. Al. (1988): Developing Human Resource Accounting as A human Resource Decision Support System, Accounting horizons, Vol.2, No. 3.

Flamholtz, Eric (2005): Conceptualizing and Measuring the Economic Value of Human Capital, Journal of Human Resource Costing and Accounting, Vol. 9, No. 2.

الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية لمحاسبة الموارد البشرية في المؤسسات

تطبيق محاسبة الموارد البشرية وإعداد سجلات تحليلية إحصائية ومحاسبية للتسجيل والتبويب والقياس لعناصر الإنفاق من استقطاب وتعيين وتدريب وترقية وأن يكون ذلك في إطار نظام محاسبي شامل.

ثالثاً-دراسة الجعيدي: وهدفت كلا الدراستين الى دراسة وتحليل دور وأهمية القياس المحاسبي للموارد البشرية وتوصلت إلى مجموعة نتائج منها، عدم توفر نظام محاسبي يلبي متطلبات محاسبة الموارد البشرية، ولا يتم استخدام بيانات الموارد البشرية في دعم القرارات الادارية. ومن توصيات الدراستين ضرورة اتخاذ الاجراءات والسياسات الادارية من أجل تطبيق محاسبة الموارد البشرية.

رابعاً-دراسة سالم: وهدفت كلا من الدراستين إلى بيان كيفية قياس الموارد البشرية وأساليب تقييمها وطرق الإفصاح عنها وكان من نتائج الدراسة أن رسملة الأصول البشرية والإفصاح عنها يوفر المزيد من الموضوعية والثقة للبيانات الواردة في التقارير المالية.

خامساً-دراسة البوعلي: كلا من الدراستين هدفت الى بيان أهمية محاسبة الموارد البشرية واستعراض أهم المشاكل والمعوقات التي تواجه تطبيق محاسبة الموارد البشرية في المؤسسة.

سادساً-دراسة الشهري: هدفت كلا من الدراستين إلى البحث في كيفية المحاسبة عن الموارد البشرية من حيث القياس والعرض والإفصاح، وبيان أثر ادراج العنصر البشري على القوائم المالية، إلى جانب التعرف على صعوبات تطبيق المحاسبة عن الموارد البشرية. وقد توصلت الدراسة إلى أن الأسلوب الملائم لقياس الموارد البشرية هو أسلوب العوائد المستقبلية. وأسلوب التكلفة الاقتصادية يعد الأسلوب الأنسب مقارنة بالأساليب الأخرى. كما توصلت إلى أهمية الإفصاح عن المعلومات المتعلقة بالموارد البشرية، ويرى المشاركون في الدراسة ان هذا الإفصاح يساعد على زيادة المحتوى المعلوماتي للقوائم المالية، وأن عدم وجود معيار يحدد آلية القياس والعرض والإفصاح يعد من أهم معوقات تطبيق المحاسبة عن الموارد البشرية.

سابعاً-دراسة (flamholtz Al1988): هدفت كلا من الدراستين الى دراسة أساليب قياس محاسبة الموارد البشرية ومن تم تطبيق الدراسة على المؤسسة محل الدراسة، وتوصلت الدراستين إلى وضع نظام محاسبة للموارد البشرية في المؤسسة يعمل على تحليل امكانيات الموظفين وله القدرة على تحديد تكاليف الاستبدال للموظفين من ذوي الرتب العليا وحساب القيمة الاقتصادية لكل موظف يعمل في المؤسسة.

ثامناً-دراسة (Flamholtz 2005): كلا من الدراستين قامت بعرض عدة مفاهيم ذات صلة برأس المال البشري، كما ان بينت الدراستين أن رأس المال الفكري والبشري هو مكون رئيسي من مكونات الموارد البشرية التي ينبغي القيام بالمحاسبة عنها وقياسها وأن له دور كبير في نجاح المشروع وله تأثير مهم على الأداء المالي.

الفرع الثاني: أوجه الاختلاف

أولاً-دراسة فتوح: وأوصت الدراسة بضرورة معالجة الموارد البشرية في قائمة المركز المالي للشركات بنفس طريقة معالجة الأصول الأخرى، اما الدراسة الحالية توصي بضرورة تطبيق محاسبة الموارد البشرية في مؤسسة الصندوق الوطني للتقاعد وكالة ورقلة ومعالجة الموارد البشرية في قائمة المركز المالي للمؤسسة بنفس طريقة معالجة الأصول الأخرى.

ثانياً-دراسة حمادة: وهدفت إلى قياس رأس المال البشري وبيان أثره في القوائم المالية، وتوضيح كيفية الإفصاح عن قيمة وتكلفة الموارد البشرية وذلك بالتطبيق العملي لأساليب المحاسبة عن الموارد البشرية في جامعة دمشق، اما الدراسة الحالية هدفت للتطبيق العملي لأساليب المحاسبة عن الموارد البشرية في مؤسسة الصندوق الوطني للتقاعد.

ثالثاً-دراسة الجعيدي: وهدفت دراسة وتحليل دور وأهمية القياس المحاسبي للموارد البشرية في الجامعات الفلسطينية، هدفت الى الدراسة والتحليل في نفس المجال في مؤسسة الصندوق الوطني للتقاعد.

رابعاً-دراسة سالم: وهدفت إلى بيان كيفية قياس الموارد البشرية وأساليب تقييمها وطرق الإفصاح عنها في التقارير المالية في الشركات المساهمة في قطاع غزة، اما الدراسة الحالية كانت في مؤسسة الصندوق الوطني للتقاعد وكالة ورقلة.

خامساً-دراسة البوعلي: هدفت إلى بيان أهمية محاسبة الموارد البشرية واستعراض أهم المشاكل والمعوقات التي تواجه مصرف دجلة والفرات للتنمية والاستثمار والموارد البشرية لتحقيق أفضل أداء، اما الدراسة الحالية فهدهت لذلك في مؤسسة الصندوق الوطني للتقاعد وكالة ورقلة.

سادساً-دراسة الشهري: وقد توصلت الدراسة إلى أن الأسلوب الملائم لقياس الموارد البشرية من وجهة نظر الأكاديميين هو أسلوب العوائد المستقبلية. أما من وجهة نظر المهنيين فإن أسلوب التكلفة الاقتصادية يعد الأسلوب الأنسب مقارنة بالأساليب الأخرى. اما الدراسة الحالية توصلت الى ان الأسلوب الملائم هو الإفصاح عن تكلفة الموارد ضمن عناصر الأصول في ميزانية المؤسسة وأسلوب رسملة مكافآت نهاية الخدمة للموظفين.

سابعاً-دراسة (flamholtz A1988): تم تطبيق الدراسة على مؤسسة Touche & Ross Co وهي مؤسسة دولية تعمل في مجال تدقيق الحسابات، اما الدراسة الحالية تم تطبيقها على مؤسسة الصندوق الوطني للتقاعد وكالة ورقلة.

ثامناً-دراسة (Flamholtz 2005): حيث بينت أن رأس المال البشري يتكون من ثلاثة أنواع تتمثل في: القيمة الاقتصادية في الأفراد، القيمة الاقتصادية للجماعات والقيمة الاقتصادية لمجموع الموارد البشرية في المنظمة، اما الدراسة الحالية اعترفت بضرورة الاستثمار في المورد البشري.

خلاصة الفصل:

تم التوصل الى ان محاسبة المورد البشرية هي احدى أدوات وأساليب القياس المحاسبي المستحدثة في المحاسبة، وتطبيقها على الواقع يتطلب مجهودات كبيرة حتى لا تخسر فرصة الاستفادة من أصول من نوع خاص وذات كفاءة عالية، فمحاسبة الموارد البشرية تهتم بتوفير كافة المعلومات والبيانات التاريخية والحالية والمالية وغير المالية، وتستخدم كأداة للقياس الكمي الخاص بالمورد البشري وتقدم نتائج القياس للأطراف المعنية من اجل اتخاذ القرارات اللازمة.

مرت محاسبة الموارد البشرية بعدة مراحل وكانت في كل مرحلة تتقدم نحو حقيقة ان العنصر البشري اصل من أصول المؤسسة، وهي تقوم على مجموعة من الفروض والمبادئ ولها أهمية بالغة في دعم القرارات المتعلقة بدعم و توظيف الرقابة عليه، كما تهدف الى تبيان دور المورد البشري وقياسه وهذا باستخدام مجموعة من الأساليب، الأولى على أساس التكلفة وتشمل التكلفة التاريخية، الاحلالية، الفرصة البديلة، والثانية على أساس القيمة، وتشمل الشهرة المستمرة، والعوائد المستقبلية، التكلفة الاقتصادية، وتسجل عملية القياس محاسبيا ويتم الإفصاح عنها في القوائم المالية

إضافة الى مجموعة المعوقات التي تواجه محاسبة الموارد البشرية ومن أهمها صعوبة قياس المورد البشري للاعتراف به كأصل مملوك للمؤسسة.

الفصل الثاني:

دراسة ميدانية لمدى تطبيق محاسبة
الموارد البشرية في مؤسسة الصندوق
الوطني للتقاعد ولاية ورقلة

الفصل الثاني: دراسة ميدانية لمدى تطبيق محاسبة الموارد البشرية مؤسسة الصندوق الوطني للتقاعد ولاية ورقلة

تمهيد:

بعدما استعرضنا في الفصل الأول الأدبيات النظرية والتطبيقية للدراسة، وذلك من خلال التعرف على المفاهيم الأساسية المرتبطة بتطبيق محاسبة الموارد البشرية، كما تطرقنا لأهم ما توصلت إليه الدراسات السابقة حول الموضوع و إبراز موقع دراستنا الحالية من هذه الدراسات، سنحاول في هذا الفصل اختبار مدى تطابق الجانب النظري- مدى تطبيق محاسبة الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية -مع الواقع العملي، أي معرفة مدى تطبيق محاسبة الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية من خلال دراسة عينة من مؤسسة الصندوق الوطني للتقاعد وكالة ورقلة.

ولإلمام أكثر بالجانب التطبيقي للدراسة تم توزيع استمارة استبيان تحتوي على أسئلة مندرجة تحت محاور محددة هي في الأصل إجابات عن الأسئلة الموضوعية ومحاوله منا لإثبات أو نفي فرضيات الدراسة .وعليه قمنا بتقسيم هذا الفصل إلى مبحثين كالتالي:

المبحث الأول: طريقة وإجراءات الدراسة الميدانية

المبحث الثاني: تحليل نتائج الدراسة الميدانية ومناقشتها

الفصل الثاني: دراسة ميدانية لمدى تطبيق محاسبة الموارد البشرية مؤسسة الصندوق الوطني للتقاعد ولاية ورقلة

المبحث الأول: الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة

سنتطرق في هذا المبحث بشكل توضيحي إلى التعريف بمؤسسة "الصندوق الوطني للتقاعد وكالة ورقلة" والطريقة والأداة المستعملة في الدراسة، كما يحتوي على الأساليب الإحصائية من أجل تحليل البيانات.

المطلب الأول: الطريقة المستخدمة

سيتم في هذا المطلب التعرف على منهج الدراسة، مجتمع وعينة الدراسة وفي الأخير خصائص عينة الدراسة، من خلال الاعتماد على البيانات اللازمة بعد جمعها وتحليلها عن طريق إدخالها إلى برنامج الإحصائي (SPSS) من خلال هذا سيتم التوصل إلى النتائج المرجوة.

الفرع الأول: منهجية الدراسة

يبيّن المنهج مختلف الخطوات التي نعتمد عليها في إعداد الدراسة وذلك للوصول إلى النتائج والأهداف الموضوعية ومنه يمكن اعتبار المنهج على أنه الطريقة التي يتبعها الباحث لدراسة ظاهرة ما أو موضوع معين بهدف التعرف على أسبابها وتقديم حلول لها، ولتحقيق الأهداف المرجوة اعتمد الباحثان في دراستهما على المناهج التالية :

المنهج الوصفي: يمكننا من الحصول على المعلومات التي تتعلق بموضوع الدراسة ووصفها وتصويرها ووصف النتائج التي تم التوصل إليها.

المنهج التحليلي: يمكننا من جمع البيانات والمعلومات عن الموضوع المراد دراسته ووصف النتائج التي تم التوصل إليها وتحليلها وتفسيرها.

المنهج التجريبي: يمكننا من اختبار صحة الفرضيات باستخدام الأساليب والأدوات الإحصائية في تحليل البيانات. وقد تم استخدام المنهج التجريبي لتناسبه مع منهجية IMRAD

لمعرفة "مدى تطبيق محاسبة الموارد البشرية" لدى مؤسسة الصندوق الوطني للتقاعد CNR وكالة ورقلة . وذلك من خلال دراسة موضوع الدراسة في المؤسسة محل الدراسة" باستخدام مصدرين أساسيين للمعلومات:

1. **المصادر الثانوية:** تتمثل في الكتب والمراجع العربية والأجنبية، والمقالات وكذا الأبحاث والدراسات السابقة .

2. **المصادر الأولية:** نتت مثل في جمع البيانات الأولية من خلال تصميم استبيان مخصص لهذا الغرض، ووزعت على عينة من عمال المؤسسة.

الفرع الثاني: مجتمع وعينة الدراسة

الفصل الثاني: دراسة ميدانية لمدى تطبيق محاسبة الموارد البشرية مؤسسة الصندوق الوطني للتقاعد ولاية ورقلة

هذا الفرع خصص للحديث عن مجتمع الدراسة، وكذا العينة المستهدفة لتمثيل هذا المجتمع وذكر عدد استمارات الاسئلة وكيفية توزيعهم، وقبل التطرق لمجتمع الدراسة سنعرض المؤسسة محل الدراسة الا وهي مؤسسة الصندوق الوطني للتقاعد وكالة ورقلة وسيتم تقديمها كما يلي :

أولاً-تقديم مؤسسة الصندوق الوطني للتقاعد وكالة ورقلة:

نشأة الوكالة وتعريفها:

تم إنشاء الصندوق الوطني للتقاعد بمقتضى المرسوم 223/85 الصادر في 20 أوت، 1985 الذي يتضمن التنظيم الإداري للضمان الاجتماعي، كما يمثل الصندوق العديد من الوكالات المنشأة على مستوى كل ولاية تقريبا.

تم افتتاح وكالة ورقلة للصندوق الوطني للتقاعد في الثلاثي الأخير من سنة 1986 م طبقا للمرسوم السالف الذكر وذلك لمقر الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية بورقلة.

لقد تم تحويل مقر الوكالة في 1 جوان 2006 م إلى مبنى مؤسسة البناء والانجاز المتواجد مقره بطريق غرداية في إطار عملية كراء بعد تهيئة، ويتكون هذا المقر من 37 مكتبا وأربع 04 قاعات للأرشيف وقاعة استقبال وأخرى للاجتماعات.

ثم بعد استكمال أشغال المقر الجديد البالغ مساحته 3200 م، تم تحويل الوكالة إلى المقر الجديد الواقع بمنطقة التجهيزات العمومية بورقلة في غضون شهر ماي من سنة 2011 والمشكل من طابقين وطابق الأرضي يضم 39 مكتب، قاعة الاستقبال، قاعة اجتماعات، قاعة أرشيف، فناء، مستودعين، سكنين وظيفتين، وغرفتين الاستقبال الضيوف.

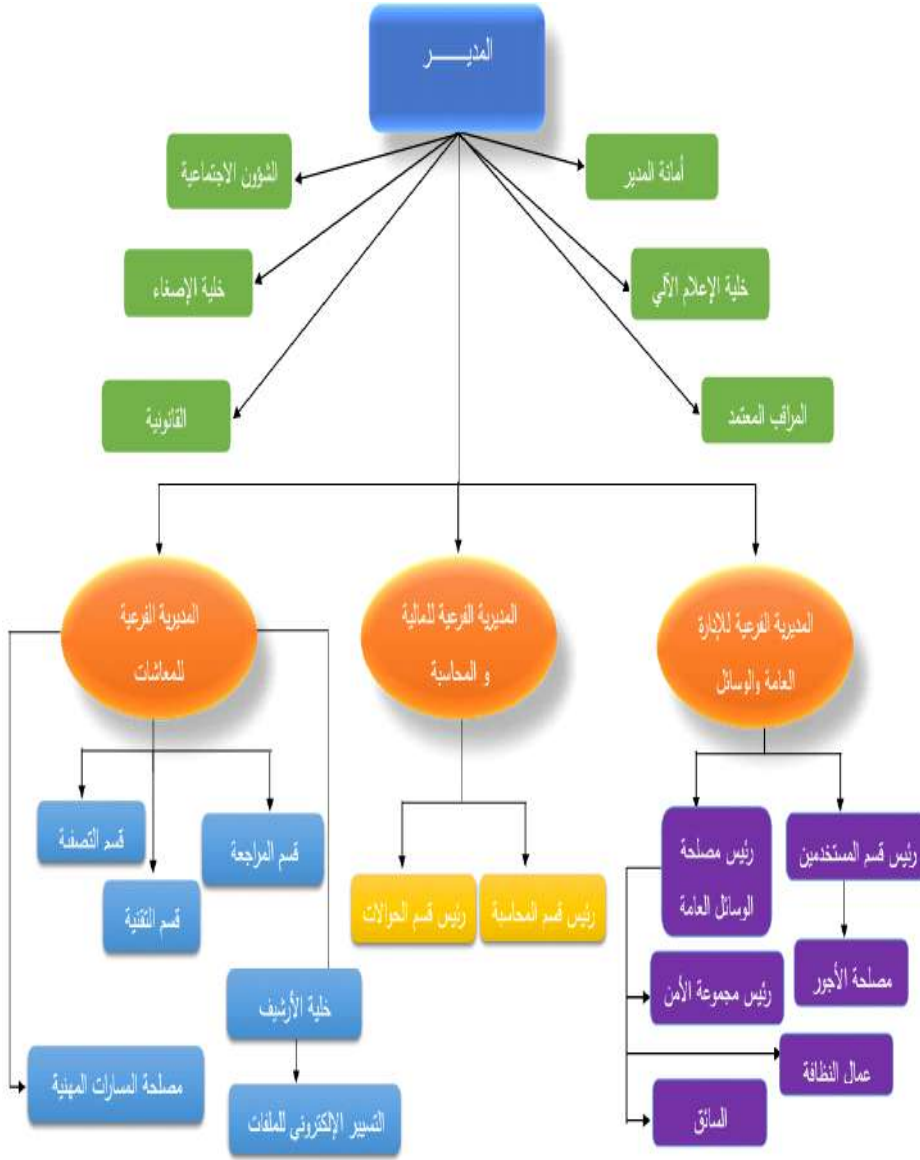
الوكالة المحلية للصندوق الوطني للتقاعد بورقلة تسير إلى غاية 31 ديسمبر 2019 ما مجموعة (45998) ملفا يقوم بتسييرها 76 عامل موزعين على الهياكل الفرعية حسب المخطط الهيكلي المرفق فهي مصنفة حاليا في الدرجة الأولى في تسير المعاشات التابعة لها إقليميا والتابع لها والتابعة ل 21 بلدية.

الهيكل التنظيمي للمؤسسة: من خلال تقديم المؤسسة وذكر أهم الوظائف المنوطة إليها وأهدافها

المرجوة، سنحاول أيضا توضيح الهيكل التنظيمي الخاص بالمؤسسة محل الدراسة والذي يعطي صورة مصغرة عنها.

الفصل الثاني: دراسة ميدانية لمدى تطبيق محاسبة الموارد البشرية مؤسسة الصندوق الوطني للتقاعد ولاية ورقلة

الشكل رقم (1-2) الهيكل التنظيمي لمؤسسة الصندوق الوطني للتقاعد وكالة ورقلة.



المصدر: من اعداد الطالبين اعتمادا على الوثائق المرفقة من المؤسسة.

الفصل الثاني: دراسة ميدانية لمدى تطبيق محاسبة الموارد البشرية مؤسسة الصندوق الوطني للتقاعد ولاية ورقلة

❖ شرح الهيكل التنظيمي لمؤسسة الصندوق الوطني للتقاعد وكالة ورقلة:

من خلال الهيكل التنظيمي للمؤسسة نجد ما يلي:

المدير: يقوم بالإشراف العام على الوكالة والفروع التابعة من حيث التسيير والمتابعة والتنسيق والحرص على توفير الجو الملائم مع اتخاذ القرارات اللازمة من اجل الحفاظ على سمعة المؤسسة داخليا وخارجيا.

الأمانة: يشرف على تسييرها عون واحد برتبة ملحق إداري تم تحويلها لهذا المنصب ابتداء من تاريخ 01/11/2017 بعد إحالة العون الذي كان مكلف بهذه المهمة على التقاعد، وهي تقوم بتنظيم وتنسيق نشاطات المديرية من اجتماعات واستقبالات ومراسلات بكل أنواعها، كما تتكفل بمهمة تسجيل وتنظيم البريد الوارد والصادر، وكذا حجز المراسلات الإدارية الصادرة عن المديرية.

القانونية: سير مصلحة المنازعات للوكالة المحلية للصندوق الوطني للتقاعد بورقلة من طرف عون واحد برتبة قانونية محضر جلسات م2، يقوم بالمهام التالية:

1. القيام بمهام أمانة اللجنة المحلية المؤهلة للطعن المسبق;
2. التصدي للقضايا العائلية;
3. متابعة المقبوض بالزيادة;

الشؤون الاجتماعية: مسيرة من طرف عون واحد ويقوم بالمهام التالية:

1. الإشراف الاجتماعي و;
2. استقبال وزيارة المتقاعدين العاجزين أو ذوي الاحتياجات الخاصة في منازلهم;
3. التنسيق مع المؤسسات المرتبطة بالإشراف الاجتماعي مثل:
4. الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء CNAS
5. الديوان الوطني للأعضاء الاصطناعية ONAAPH
6. مديرية النشاط الاجتماعي LA DAS
7. تقديم المساعدة الفعلية.

خلية الإعلام الآلي: تعتبر خلية الاعلام الآلي القلب النابض للوكالة حيث تضطلع بتسيير جميع انشطتها،

ويشرف على تسييرها عونين على التوالي :

الفصل الثاني: دراسة ميدانية لمدى تطبيق محاسبة الموارد البشرية مؤسسة الصندوق الوطني للتقاعد ولاية ورقلة

1. مبرمج معلوماتية.

2. محلل معلوماتية.

خلية الاصفاء: هذه الخلية مسيرة من طرف شخص واحد برتبة رئيس مصلحة وهو مكلف بالإجابة عن الاستفسارات والشكاوى المختلفة للمتقاعدين، ولهذا الخلية دور كبير في توجيه والإسراع في دراسة انشغالات المواطنين والمتقاعدين

المراقب المعتمد: يقوم بتسيير هذه المصلحة عونين برتبة مراقب معتمد ومكلف لذي المحكمة حيث يقومان بالتحري والتحقق من صحة التصريحات المقدمة من طرف المتقاعد من أجل اعتمادها واحتسابها ضمن فترات العمل الفعلية .

المديرية الفرعية للمعاشات: تتمثل مهام نيابة مديرية المعاشات في استقبال المواطنين واعادة مراجعة معاشات المتقاعدين او الاستفسار عن استحقاقاتهم او تقديم شكاويهم وطعونهم او طلب شهادات تقاضي المعاش وكذا تصفية ملفات المتقاعدين وذلك من خلال المصالح التابعة لها وهي كالتالي:

أ /قسم التقنية: يضم قسم التقنية 08 أعوان يقومون باستقبال ملفات المواطنين وتسجيلها وتوجيه المواطنين وإرشادهم.

ب /قسم التصفية: حيث يشرف على قسم التصفية 06 أعوان برتبة مصفي يقومون بتصفية حسابات ملفات المتقاعدين .

ت /قسم المراجعة: يتكون هذا القسم من 05 أعوان برتبة مراجع يقومون بإعادة حساب الملفات التي قدمت لها طلب مراجعة الملف أو التي تحتوي على طعون مسبقة.

ث /مصلحة المسارات المهنية: يشرف على تسيير هذه المصلحة حاليا 05 اعوان وتتمثل مهامهم في تسيير المصلحة بكم هائل من التصريحات السنوية للأجور التابعة لولاية ورقلة.

ج /خلية الأرشيف: يحتوي الارشيف على عدد كبير من ملفات المتقاعدين مما يؤدي الى زيادة الطلب عليها كما لا يختصر زيادة الطلب على ملفات المتقاعدين فقط، بل من ناحية تجديد ملفات الاناث وذوي الحقوق لذلك يعتبر الشيء الاساسي لذا المؤسسة، كما تضم كذلك خلية التسيير الالكتروني للملفات والتي تقوم بمسح الملفات ضوئياً بواسطة جهاز سكايز من أجل إعطاء السرعة في الاطلاع على الملفات من طرف المصالح الاخرى.

المديرية الفرعية للمالية: يقوم بتسييرها المدير الفرعي للعمليات المالية حيث يشرف على الأقسام التالية:

قسم الحوالات: حيث يقوم بالعمليات التالية:

الفصل الثاني: دراسة ميدانية لمدى تطبيق محاسبة الموارد البشرية مؤسسة الصندوق الوطني للتقاعد ولاية ورقلة

- ✓ يتمثل في الحرص والمراقبة والتنسيق لكل عمليات الحوالات؛
- ✓ مراجعة الملفات المرسله من قسم المعاشات،
- ✓ مراقبة القوائم الاسمية لتسديد معاشات المتقاعدين والأقساط الأولى من المعاشات ومراجعة متخلفات المعاشات وملفات المتخلفات،
- ✓ الحرص على مراقبة التسجيلات في الدفاتر الخاصة للمبالغ المقبوضة بالزيادة وتحويلات الملفات،
- ✓ الحرص على فتح ملفات التصفية للمتخلفات والأقساط الأولى من المعاشات،
- ✓ تحضير ملفات التحويل،
- ✓ اخذ بعين الاعتبار كل الشكايات.

قسم المحاسبة العامة: ويكمن دوره في إجراء ومتابعة العمليات التالية:

- ✓ يتتبع ويراقب كل العمليات المحاسبية والمالية للوكالة،
- ✓ الحرص على تطبيق كل الأوامر والطرق المسطرة من طرف المديرية العامة،
- ✓ الحرص على مراقبة كل الوثائق المحاسبية قبل تسجيلها،
- ✓ مراقبة التسجيلات المحاسبية والوثائق المالية،
- ✓ الحرص على تطابق العمليات المنجزة وترتيب الوثائق المحاسبية
- ✓ تسجيل العمليات المالية في دفتر البنك - دفتر الحساب البريدي - دفتر الخزينة العمومية والصندوق.
- ✓ مراقبة حسابات المحاسبة وتصحيح إذا استلزم الأمر
- ✓ إعداد جداول مقارنة (CNR-CNAS / CNR - CNAC et CNR - CASNOS) ،
- ✓ إعداد كل الوثائق المطلوبة من المديرية العامة شهريا وثلاثيا
- ✓ إعداد تحاليل الحسابات،
- ✓ تسجيل كل المبالغ المسترجعة للحساب البريدي الخ
- ✓ التسجيل المحاسبي لكل الوثائق المحاسبية
- ✓ تحضير تصريحات الجباية والاجتماعية

المديرية الفرعية للإدارة العامة والوسائل: وهي تشرف على تسيير قسمين القسم الأول يعني

بتسيير شؤون المستخدمين بما في ذلك الأجور والقسم الثاني يعني بتسيير الوسائل العامة ومخزون الوكالة وجرى ممتلكات الوكالة والحرص على سلامتها وفقا للنصوص القانونية المعمول بها.

قسم المستخدمين: هو العصب الحيوي للوكالة، والذي من خلاله يتم تحديد مختلف المسارات المهنية لكل

عمال الوكالة، حيث يعتبر العمل الذي يقوم به رئيس قسم المستخدمين من جانب تقييم الأداء. عملا أساسيا

الفصل الثاني: دراسة ميدانية لمدى تطبيق محاسبة الموارد البشرية مؤسسة الصندوق الوطني للتقاعد ولاية ورقلة

وهذا لقيامه بعملية كشف حصيلة الحضور اليومي ثم جمع الغيابات المختلفة شهريا بمحدف حسابها وتحديداتها ضمن المردودية الشهرية الفردية.

مصلحة الوسائل العامة: تتبع المديرية الفرعية للإدارة والوسائل العامة هاته الأخيرة من بين المصالح الموجودة في المؤسسة، ولها دور هام في تحقيق الأهداف التي سطرتها المؤسسة في تطوير وسير عملها فهي تهتم بمتابعة وتنفيذ جرد ممتلكات المؤسسة.

ثانيا- مجتمع الدراسة: يتكون مجتمع الدراسة من العمال في المؤسسة محل الدراسة والموضحة في الجدول أدناه.

الجدول (1-2): مجتمع الدراسة

المؤسسة	تاريخ التأسيس	نوع المؤسسة	عدد العمال	المديريات التابعة لها
الصندوق الوطني للتقاعد وكالة ورقلة	20 أوت 1985	مؤسسة عمومية ذات طابع اقتصادي	76	-المديرية الفرعية للمالية والمحاسبة -المديرية الفرعية للمعاشات -المديرية الفرعية للإدارة العامة والوسائل

المصدر: من إعداد الطالبين اعتمادا على وثائق المؤسسة.

ثالثا- عينة الدراسة: تم حصر عينة الدراسة على أساس القدرة على حكم معرفة مدى تطبيق محاسبة الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية فكان الاستبيان موجه الى عمال مؤسسة الصندوق الوطني للتقاعد وكالة ورقلة . وقدرت عينة الدراسة ب36 عامل

الجدول رقم: (2-2) الإحصائيات المتعلقة بتوزيع قوائم الاستبيان

البيان	الاستبيان	
	العدد	النسبة المئوية%
عدد الاستثمارات الموزعة	36	100
عدد الاستثمارات المسترجعة	31	86.11
عدد الاستثمارات الملقاة	5	13.89
عدد الاستثمارات الصالحة للتحليل	31	86.11

المصدر: من إعداد الطالبين بناء على برنامج Excel

الفصل الثاني: دراسة ميدانية لمدى تطبيق محاسبة الموارد البشرية مؤسسة الصندوق الوطني للتقاعد ولاية ورقلة

يوضح الجدول السابق (2-2) أن عدد إجمالي الاستبيانات الموزعة على عينة البحث بلغ 36 استمارة بنسبة 100% ، كما تم منح فترة معتبرة لجمع الاستمارات قدرت ب 21 يوم، بينما حدد عدد الاستمارات المسترجعة منها 31 استمارة، في حين ألغيت 05 استمارات بنسبة 13.89% وبقيت 31 استمارة صالحة للتحليل، وهي ما تم اعتماده في الوصول إلى الاستنتاجات أي نسبة 86.11% من إجمالي الاستمارات الموزعة، أفرغت الاستمارات المعتمدة في شكل مصفوفي يتضمن 31 سطر 36 عمود بشكل يخصص خانة لكل إجابة ما يمثل بيانات الدراسة.

الفرع الثالث: متغيرات الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة مدى تأثير المتغير المستقل والذي تم التطرق إليه في الفصل الأول والمتمثل في محاسبة الموارد البشرية على المتغير التابع والمتمثل في مدى تطبيق المحاسبة في المؤسسات الاقتصادية.

الفرع الرابع: أدوات الدراسة

انطلاقاً من طبيعة الدراسة تم الاعتماد على أداة الاستبيان، والتي صممت بهدف التعرف على وجهة نظر وأراء أفراد العينة بشأن تطبيق محاسبة الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية، أعدت فقرات الاستبيان من خلال الاستعانة بالجانب النظري والدراسات السابقة، بشكل بسيط قابل للفهم من قبل أفراد العينة، كما تسمح أيضاً باختبار الفرضيات المطروحة، يعود سبب اختيار الأداة نظراً لصعوبة تكميم متغيرات طبيعة (متغيرات الدراسة متغيرات نوعية) ، وأيضاً مميزات مجتمع الدراسة التي تميزت بصعوبة الاتصال بأفراد العينة.

المطلب الثاني: أساليب التحليل الإحصائية المستخدمة

بغرض التحليل وقراءة أجوبة أفراد عينة الدراسة واختبار صحة فرضياتها تم استخدام مجموعة من الاختبارات الإحصائية نذكر منها:

الفرع الأول: أدوات التحليل الإحصائي المستخدمة

تتفرع الوسائل المعتمدة في التحليل للوصول إلى نتائج الدراسة والمبنية بالتفصيل فيما يلي بين مقاييس التحليل الإحصائي والتحليلات الإحصائية.

أولاً-مقاييس التحليل الإحصائي الوصفي:

الفصل الثاني: دراسة ميدانية لمدى تطبيق محاسبة الموارد البشرية مؤسسة الصندوق الوطني للتقاعد ولاية ورقلة

- التكرارات والنسب المئوية: للتعرف على الصفات الشخصية والوظيفية لأفراد عينة الدراسة المستهدفة؛
- المتوسط الحسابي: يستخدم من أجل توضيح أهمية الفقرات المدرجة في الاستبيان؛
- الانحراف المعياري: يحدد مقدار انحراف إجابات عينة الدراسة عن المتوسطات الحسابية.

ثانيا- التحليلات الإحصائية:

- معامل ألفا كرو نباخ: لتحديد مدى قياس متغيرات الدراسة، من خلال أداة جمع البيانات المستخدمة؛
- مصفوفة ارتباط بيرسون Pearson: يعمل على تحديد طبيعة العلاقة التي تربط المتغيرين التابع والمستقل؛
- اختبار anova: يعمل على مقارنة المتغيرات المدروسة حسب المركز الوظيفي لعمال المؤسسة.

الفرع الثاني: الطريقة المستخدمة في القياس

يوضح هذا النوع وصفا للأداة المستخدمة في الدراسة، حيث جاءت مختلف الفقرات مغلقة متاحة للإجابة وفقا لمقياس ليكارت الثلاثي نظرا لتناسبه مع مثل هذه الدراسات، وتوضح خيارات الإجابة أمام مختلف العبارات في الجدول التالي:

الجدول رقم (2-3): خيارات الإجابة في قائمة الاستبيان مرفقة بالأوزان حسب ليكارت الثلاثي

الرأي	غير موافق	محايد	موافق
الأوزان	1	2	3

المصدر: من إعداد الطالبين اعتمادا على مخرجات spss

يتم من خلال الجدول أعلاه حساب المتوسط الحسابي المرجح لكل خيار، بغية تحديد مجال للاتجاه العام للإجابات تأسيسا على مجال وقوع قيمة المتوسط المرجح كما يوضحه الجدول التالي:

الجدول رقم (2-4): يوضح المتوسط المرجح والاتجاه الموافق له ليكارت الثلاثي

المتوسط المرجح	1-1.66	1.67-2.33	2.34-3
الاتجاه العام	غير موافق	محايد	موافق

المصدر: من إعداد الطالبين اعتمادا على مخرجات spss

المطلب الثالث: أداة الدراسة

الفصل الثاني: دراسة ميدانية لمدى تطبيق محاسبة الموارد البشرية مؤسسة الصندوق الوطني للتقاعد ولاية ورقلة

يتضمن هذا المطلب الأداة المعتمدة في الدراسة بشكل يوضح طبيعة البيانات التي تحدف إلى تجميعها، بحيث تعد قوائم الاستبيان الأداة الأكثر تناسبا مع طبيعة البحث ومجتمع الدراسة.

الفرع الأول: بناء أداة الاستبيان

يوضح هذا الفرع الوصول لقياس مدى تطبيق محاسبة الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية، تم تصميم قائمة استبيان، بشكل مدروس مع مراعاة دقة الصياغة وبساطة العبارات، الاتساق بين الفقرات والأبعاد مع تقسيمها وفقا للأجزاء التالية:

الجزء الأول: يحتوي على خطاب تقديم لدراسة بهدف تحفيز أفراد العينة (المستجوبين) على التجاوب؛

الجزء الثاني: عرض فيه الهدف من محاسبة الموارد البشرية وما يتطلب على المؤسسة فعلة او القيام به اتجاه العامل البشري للحصول على منافع؛

الجزء الثالث: قدم لتعرف على الخصائص المتعلقة بطبيعة أفراد العينة المتمثلة في الجنس، العمر، المستوى التعليمي، الخبرة المهنية، المنصب؛

الجزء الخامس: يركز على مجموعة من الأسئلة القائمة على تحديد أثر المتغير المستقل على المتغير التابع، والتي تم تقسيمها إلى خمسة مجالات وتسعة عشرة فقرة كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم (2-5): يوضح توزيع الفقرات على مجالات المتغير المستقل

الرقم	مجالات المتغير المستقل	الفقرات
1	الدوافع التي تؤدي إلى تطبيق محاسبة الموارد البشرية في مؤسسة الصندوق الوطني للتقاعد	من 1 إلى 8
2	أساليب قياس الموارد البشرية في مؤسسة الصندوق الوطني للتقاعد	من 9 إلى 16
3	الصعوبات والمعوقات التي تواجه تطبيق محاسبة الموارد البشرية في مؤسسة الصندوق الوطني للتقاعد	من 17 إلى 27

المصدر: من إعداد الطالبين اعتمادا على مخرجات SPSS

الفرع الثاني: صدق محتوى الاستبيان

صدق قائمة الاستقصاء يعني التأكد من أنها سوف تقيس ما أعدت لقياسه، كما يقصد بالصدق شمول الاستمارة على مختلف الأبعاد والعناصر التي يجب أن تدخل في التحليل من ناحية، ووضوح فقراتها ومفرداتها من ناحية ثانية بحيث تكون مفهومة لكل أفراد عينة الدراسة، وتسمح بالإجابة على فرضيات البحث، أخضع هذا الاستبيان لعمليات اختبار أولية وهي:

الفصل الثاني: دراسة ميدانية لمدى تطبيق محاسبة الموارد البشرية مؤسسة الصندوق الوطني للتقاعد ولاية ورقلة

أولاً-الصدق الظاهري (صدق المحكمين): تم تحكيم الاستبيان من أجل التأكد من دقة صياغة الأسئلة، الصياغة اللغوية، التناسق والشمولية على مختلف أبعاد الدراسة من خلال عرضه على مجموعة الأساتذة المتخصصين في المجال، من بينهم الأستاذ محمد عادل عياض، والأستاذة عائشة سلمى كيجلي، حيث تم إجراء بعض التعديلات بناء على الملاحظات والتوصيات الواردة من لجنة التحكيم ليستقر بصورته النهائية على 27 فقرة، شاملة لكل أبعاد الدراسة مدرجة في الملحق رقم 01.

ثانياً-الصدق الداخلي لل فقرات: قصد التأكد من صدق ودلالة محتوى الاستبيان، نوضح في الجداول الموالية من خلال الاستعانة بتحليل معامل الارتباط لمجمل الفقرات مع محاور الاستبيان ومستوى معنويتها، الصدق الداخلي لفقرات الاستبيان ومدى ارتباط كل محور مع الموضوع.

❖ بالنسبة لدوافع التي تؤدي إلى تطبيق محاسبة الموارد البشرية في مؤسسة الصندوق

الوطني للتقاعد:

الجدول رقم(2-6): الصدق الداخلي لمحور الدوافع التي تؤدي إلى تطبيق محاسبة الموارد البشرية في مؤسسة الصندوق الوطني للتقاعد

الرقم	الفقرة	معامل الارتباط	مستوى المعنوية
1	النفقات المدفوعة لتعيين وتوظيف واستقطاب وتدريب الموظفين في المؤسسة	0,790**	0.000
2	قبول إدارة المؤسسة لأهمية محاسبة الموارد البشرية	0,769**	0.000
3	التوسع الجغرافي في أعمال المؤسسة بإنشاء فروع جديدة	0,790**	0.000
4	استحداث خدمات توابك التطور تعتمد على الكادر البشري	0,803**	0.000
5	توفير المعلومات المناسبة للإفصاح عن تكلفة الموارد البشرية	0,798**	0.000
6	توفير معايير وأسس عادلة لتقييم أداء العاملين في المؤسسة	0,891**	0.000
7	تصميم نظام معلومات متكامل يجمع بين الجانب الإداري والمحاسبي	0,874**	0.000
8	تعظيم دور الحاكمية المؤسساتية في إدارة وتقييم أداء المؤسسة	0,832**	0.000

** La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

المصدر: من إعداد الطالبين بناء على مخرجات البرنامج الإحصائي spss

يبين الجدول رقم) 2-6 (تحليلاً لفقرات الدوافع التي تؤدي لتطبيق محاسبة الموارد البشرية في المؤسسة محل الدراسة، حيث يتضح ان معظم معاملات الارتباط للفقرات يفوق 0.60 ومستوى معنوية 0.000. فنجد معاملات الارتباط للفقرات الثمانية، 0.790، 0.769، 0.790، 0.803، 0.798، 0.891، 0.874، (0.832) وهي قيم جيدة، ارتباط قوي بمستوى معنوية 0.000 أقل من 0.01 وبذلك تعتبر هذه الفقرات صادقة لما وضعت إليه.

الفصل الثاني: دراسة ميدانية لمدى تطبيق محاسبة الموارد البشرية مؤسسة الصندوق الوطني للتقاعد ولاية ورقلة

❖ بالنسبة أساليب قياس الموارد البشرية في مؤسسة الصندوق الوطني للتقاعد:

الجدول رقم (2-7): الصدف الداخلي محور أساليب قياس الموارد البشرية في مؤسسة الصندوق الوطني للتقاعد:

الرقم	الفقرة	معامل الارتباط	مستوى المعنوية
1	أسلوب التكلفة التاريخية في قياس تكلفة الموارد البشرية	0,854**	0.000
2	أسلوب التكلفة الاستبدالية في قياس تكلفة الموارد البشرية	0,792**	0.000
3	أسلوب الفرصة البديلة في قياس تكلفة الموارد البشرية	0,899**	0.000
4	رسملة النفقات المدفوعة مقابل استقطاب الموظفين	0,868**	0.000
5	رسملة النفقات المدفوعة مقابل تدريب الموظفين	0,839**	0.000
6	رسملة المزايا العينية المقدمة للموظفين	0,762**	0.000
7	رسملة مكافآت حماية الخدمة للموظفين	0,863**	0.000
8	الإفصاح عن تكلفة الموارد البشرية ضمن عناصر الأصول في الميزانية للمؤسسة	0,577**	0.000

المصدر: من إعداد الطالبين بناء على مخرجات البرنامج الإحصائي spss

يبين الجدول رقم (2-7): تحليلاً لفقرات أساليب قياس الموارد البشرية في المؤسسة محل الدراسة، ويتضح أن معظم معاملات الارتباط للفقرات يفوق 0.60 ومستوى معنوية 0.000 فنجد معاملات الارتباط للفقرات الثمانية (0.854, 0.792, 0.899, 0.868, 0.839, 0.762, 0.853, 0.577) وهي قيم جيدة ارتباط قوي بمستوى معنوية 0.000 أقل من 0.01 وبذلك تعتبر هذه الفقرات صادقة لما وضعت إليه.

❖ بالنسبة الصعوبات والمعوقات التي تواجه تطبيق محاسبة الموارد البشرية في

مؤسسة الصندوق الوطني للتقاعد:

الجدول رقم (2-8): الصدف الداخلي محور الصعوبات والمعوقات التي تواجه تطبيق محاسبة الموارد البشرية في مؤسسة الصندوق الوطني للتقاعد

الرقم	الفقرة	معامل الارتباط	مستوى المعنوية
1	رفض فكرة قياس وتقييم العنصر البشري وإظهاره ضمن أصول الميزانية كآلات والمباني وغيرها من الأصول	0,870**	0.000
2	صعوبة وجود معيار يحدد آلية القياس والعرض والإفصاح عن الموارد البشرية	0,742**	0.000
3	صعوبة تقدير العوائد المستقبلية للموارد البشرية	0,793**	0.000
4	صعوبة تحديد الأهلاك أو العمر الإنتاجي لخصوصية طبيعة العنصر البشري	0,719**	0.000

الفصل الثاني: دراسة ميدانية لمدى تطبيق محاسبة الموارد البشرية مؤسسة الصندوق الوطني للتقاعد ولاية ورقلة

0.000	0,725**	صعوبة الإفصاح عن معلومات الموارد البشرية حفاظا على سريتها	5
0.000	0,701**	تمسك المؤسسة بنظام المحاسبة التقليدي ومقاومة التغيير لصعوبة قياس الموارد البشرية في إطار المحاسبة التقليدي	6
0.000	0,671**	حق ملكية قانوني للمورد البشري في المؤسسة يكون غير مبرر لمعاملته كأصل	7
0.000	0,769**	صعوبة قياس تكلفة الموارد البشرية بموضوعية كونها تتم وفق أساليب معقدة لا تتوفر في المؤسسة	8
0.000	0,793**	إظهار قيم نقدية للموظفين والإفصاح عنها تؤثر سلبا على أداء الموظفين	9
0.000	0,860**	صعوبة قياس كفاءة الموظفين وتحويلها إلى قيمة نظرا لتباينها من وقت لآخر	10
0.000	0,818**	صعوبة قبول المدققين لتقارير معدة خارج النظام المحاسبي التقليدي	11

** La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

المصدر: من إعداد الطالبين بناء على مخرجات البرنامج الإحصائي spss

يبين الجدول رقم (2-8) تحليلا لفقرات الصعوبات والمعوقات التي تواجه تطبيق محاسبة الموارد البشرية في المؤسسة محل الدراسة، بقصد التحقق من الصدق الداخلي لهذه التصنيفات، فنجد معاملات الارتباط للفقرات الحادي عشر (0.870)، 0.742، 0.719، 0.860، 0.793، 0.769، 0.671، 0.701، 0.725 (0.818 وهي قيم جيدة ارتباط قوي بمستوى معنوية 0.000 أقل من 0.01 وبذلك تعتبر هذه الفقرات صادقة لما وضعت إليه.

ثالثا-الصدق البنائي لمتغيرات الدراسة:

الجدول رقم (2-9): يوضح الصدق الداخلي لمتغيرات الدراسة

مستوى المعنوية	معامل الارتباط	متغيرات الدراسة
0.000	0,962**	الدوافع التي تؤدي إلى تطبيق محاسبة الموارد البشرية في مؤسسة الصندوق الوطني للتقاعد
0.000	0,895**	أساليب قياس الموارد البشرية في مؤسسة الصندوق الوطني للتقاعد
0.000	0,950**	الصعوبات والمعوقات التي تواجه تطبيق محاسبة الموارد البشرية في مؤسسة الصندوق الوطني للتقاعد

** La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

المصدر: من إعداد الطالبين بناء على مخرجات البرنامج الإحصائي spss

يشير الجدول رقم (2-9) إلى معاملات الارتباط لمتغيرات الدراسة، والتي تعبر عن تمثيل جيد للاستبيان، كون معامل الارتباط فيها محصور بين 0.895 و 0.962 في عينة الدراسة وبذلك تعتبر المتغيرات التي تعكس محتوى الاستبيان صادقة لما وضعت لقياسه.

الفرع الثالث: ثبات أداة الاستبيان

الهدف من هذا الاختبار يكمن في التحقق من إمكانية الحصول على نفس البيانات في حالة توزيعها على نفس العينة وفي نفس الظروف، وفي هذا الصدد يعد معامل الثبات الداخلي ألفا كرو نباخ أحد أهم وسائل قياس

الفصل الثاني: دراسة ميدانية لمدى تطبيق محاسبة الموارد البشرية مؤسسة الصندوق الوطني للتقاعد ولاية ورقلة

الثبات الداخلي. وقد تم حسابه باستخدام البرنامج الإحصائي للعلوم الاجتماعية (SPSS) والجدول التالي يبين ذلك:

الجدول رقم (2-10): يوضح معاملات ثبات الأداة حسب معادلة (ألفا كرو نباخ)

حجم العينة	عدد الفقرات	معامل ألفا كرو نباخ	نسبة ألفا كرو نباخ
	27	0,96900	%96.9

المصدر: من إعداد الطالبين بناء على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS

يظهر الجدول رقم (2-10) أن معامل الفاكرونباخ يقدر ب (Cornbrash Alpha=0.969): وهي نسبة مقبولة تعني أن الدراسة تتمتع بثبات مقبول.

المبحث الثاني: تحليل نتائج الدراسة الميدانية ومناقشتها

بعد تحديد كل من مجتمع الدراسة، المنهج المتبع وحجم العينة في المبحث السابق، ومع تبيين أهم الأدوات والتحليلات المعتمدة في اختبار الفرضيات يعرض هذا المبحث أهم ما توصلت إليه الدراسة من نتائج ومناقشتها.

المطلب الأول: تحليل المعلومات الديمغرافية لعينة الدراسة

يشمل هذا المطلب تحليل مجمل الخصائص الشخصية قصد التعرف على طبيعة المستجوبين ومعرفة مختلف المعلومات المتعلقة بالمؤسسات بهدف إعطاء صورة أكثر وضوح عنها.

الفرع الأول: التحليل الوصفي للخصائص الديمغرافية لعينة الدراسة

يوضح هذا الفرع الشخصية لعينة الدراسة تحليل لمختلف الأبعاد الشخصية لعينة الدراسة. وهذا انطلاقاً من تحليل الجزء الأول من الاستبيان والذي يحتوي على المتغيرات التالية: الجنس، العمر، المستوى التعليمي، الخبرة المهنية، المنصب، وفيما يلي عرض نتائج الدراسة:

أولاً-السن:

الشكل رقم : (2-2) تصنيف العمال حسب السن

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	أقل من 30	2	6,5	6,5
	من 30 ال 40 سنة	7	22,6	29,0
	من 40 ال 50 سنة	20	64,5	93,5
	أكثر من 50 سنة	2	6,5	100,0
	Total	31	100,0	100,0

الفصل الثاني: دراسة ميدانية لمدى تطبيق محاسبة الموارد البشرية مؤسسة الصندوق الوطني للتقاعد ولاية ورقلة

المصدر: من إعداد الطالبين بناء على نتائج التحليل الإحصائي spss

يبين الشكل رقم (2-2) أن معظم الأفراد المستجوبين تتراوح أعمارهم بين 41 و (50 سنة بنسبة 64.5 في المائة، ثم تليها نسبة 22.6 في المائة وهي فئة الأفراد التي تتراوح أعمارهم بين 31 و (40 سنة، تليها فئة الأعمار أكثر من 50 سنة بنسبة 6.5 في المائة، والفئة العمرية أقل من 30 سنة بنفس النسبة 6.5 في المائة

ثانيا - الجنس:

الشكل رقم : (2-3) تصنيف العمال حسب الجنس

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	ذكر	24	77,4	77,4	77,4
	انثى	7	22,6	22,6	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

المصدر: من إعداد الطالبين بناء على نتائج التحليل الإحصائي spss

نلاحظ من خلال الشكل رقم (2-3) أن عينة الدراسة تتشكل من نسبة كبيرة من الذكور وتقدر ب 77.4 في المائة، وبالمقابل قدرت نسبة الإناث ب 22.6 في المائة، وربما يفسر ذلك كون اختيار العينة توافق المصالح التي نخدمنا في محاسبة الموارد البشرية والتي تحوي عمال الذكور أكثر من الإناث.

ثالثا -الخبرة المهنية:

الشكل رقم : (2-4) يوضح تصنيف العمال حسب الخبرة المهنية

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	أقل من 10 سنوات	8	25,8	25,8	25,8
	من 11 الى 20 سنة	12	38,7	38,7	64,5
	من 21 الى 30 سنة	9	29,0	29,0	93,5
	أكثر من 30 سنة	2	6,5	6,5	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

المصدر: من إعداد الطالبين بناء على نتائج التحليل الإحصائي spss

يتضح من خلال الشكل رقم (2-4) أن توزيع أفراد العينة، حسب مستوى الخبرة المهنية، سجل أعلى نسبة له من الأفراد ذوي خبرة من 11 الى 20 سنة بنسبة 38.7 في المائة، وهذا ما يدل على أن المستجوبين لهم خبرة معتبرة في مجال عملهم وتخصصهم، بينما كانت النسبة المئوية 29.0 في المائة من نصيب الأفراد الذين تفوق خبرتهم أحد عشرة سنة في حين أن الفئة التي خبرتهم 10 سنوات فأقل حصلت على نسبة 25.8 في المائة أما الافراد التي خبرتهم أكثر من 30 سنة فقد قدرت نسبتهم ب 6.5 في المائة

رابعا-المؤهل العلمي:

الفصل الثاني: دراسة ميدانية لمدى تطبيق محاسبة الموارد البشرية مؤسسة الصندوق الوطني للتقاعد ولاية ورقلة

الشكل رقم (2-5) يوضح المستوى التعليمي لأفراد العينة

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	ثانوي فاقل	17	54,8	54,8	54,8
	ليسانس	3	9,7	9,7	64,5
	ماستر	10	32,3	32,3	96,8
	دكتوراة	1	3,2	3,2	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

المصدر: من إعداد الطالبين بناء على نتائج التحليل الإحصائي spss

نلاحظ من خلال التمثيل البياني والذي يمثل المستويات التعليمية لأفراد العينة أن المستوى ثانوي فاقل يشكل النسبة الأعلى من باقي المستويات بنسبة 54.8% وهو ما يدل على أن هذه المؤسسة نشاؤها لا يتطلب مستوى دراسي عالي، ثم يليها مستوى دراسات عليا ماستر 32.3%، وبعدها مستوى ليسانس بنسبة 9.7% وفي الأخير مستوى الدكتوراه بنسبة 3.2%، ويتضح من خلال ذلك أن يحمل أفراد العينة ذو مستوى مقبول يمكن على الإجابة ويعكس جودة ومصداقية الإجابات ما يعزز درجة الاعتماد عليها في التحليل.

خامسا-المركز الوظيفي:

الشكل رقم (2-6) المركز الوظيفي لأفراد العينة

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	رئيس مصلحة	10	32,3	32,3	32,3
	إطار بالمصلحة	8	25,8	25,8	58,1
	أعوان	10	32,3	32,3	90,3
	أخرى حدها	3	9,7	9,7	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

المصدر: من إعداد الطالبين بناء على نتائج التحليل الإحصائي spss

يتضح من خلال الشكل رقم (2-6) والذي يمثل المركز الوظيفي لأفراد العينة أن المؤسسة محل الدراسة تتشكل مناصفة بين رئيس المصلحة والأعوان بنسبة 32.3%، أما النسبة المئوية والمقدرة ب 25.8% فكانت لصالح إطار بالمصلحة، وفي الأخير تأتي المناصب الأخرى بنسبة 9.7%. وكل هذه المناصب تساعدنا في دراستنا كون المستجوبين من أهل الاختصاص في مجال محاسبة الموارد البشرية.

المطلب الثاني: تحليل تطبيق محاسبة الموارد البشرية في مؤسسة الصندوق الوطني للتقاعد وكالة ورقلة

الفصل الثاني: دراسة ميدانية لمدى تطبيق محاسبة الموارد البشرية مؤسسة الصندوق الوطني للتقاعد ولاية ورقلة

بعد التطرق لصدق وثبات الاستبيان وكونها صالحة للتطبيق على عينة الدراسة سيتم في هذا المطلب عرض النتائج وتحليلها من خلال المتوسطات والانحرافات المعيارية لمدى تطبيق محاسبة الموارد البشرية في المؤسسة محل الدراسة، ومن ثم إجراء الفروقات على عينة الدراسة.

الفرع الأول: تقييم الدوافع التي تؤدي إلى تطبيق محاسبة الموارد البشرية في مؤسسة الصندوق الوطني

للتقاعد

سيتم التطرق إلى دراسة اتجاهات عينة الدراسة نحو مدى تطبيق محاسبة الموارد البشرية، حيث تم الاعتماد على المحور الأول كما هو موضح فيما يلي:

أولاً-نتائج تقييم الدوافع التي تؤدي إلى تطبيق محاسبة الموارد البشرية في مؤسسة الصندوق الوطني

للتقاعد:

الجدول رقم: (2-11) نتائج تحليل الدوافع التي تؤدي إلى تطبيق محاسبة الموارد البشرية في مؤسسة الصندوق

الوطني للتقاعد

المحور الأول	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه العام
الدوافع التي تؤدي إلى تطبيق محاسبة الموارد البشرية	النفقات المدفوعة لتعيين وتوظيف واستقطاب وتدريب الموظفين في المؤسسة	2,2258	0,66881	محايد
	قبول إدارة المؤسسة لأهمية محاسبة الموارد البشرية	2,1613	0,73470	محايد
	التوسع الجغرافي في أعمال المؤسسة بإنشاء فروع جديدة	2,2258	0,66881	محايد
	استحداث خدمات تواكب التطور تعتمد على الكادر البشري	2,2903	0,69251	محايد
	توفير المعلومات المناسبة للإفصاح عن تكلفة الموارد البشرية	2,1935	0,70329	محايد
	توفير معايير وأسس عادلة لتقييم أداء العاملين في المؤسسة	2,1935	0,65418	محايد
	تصميم نظام معلومات متكامل يجمع بين الجانب الإداري والمحاسبي	2,1935	0,74919	محايد
	تعاظم دور الحاكمية المؤسساتية في إدارة وتقييم أداء المؤسسة	2,0645	0,77182	محايد
	الاتجاه العام للمحور الأول	2,1935	0,57720	محايد

المصدر: من إعداد الطالبين بناء على مخرجات البرنامج الإحصائي spss

يظهر الجدول رقم (2-11) نتائج الدراسة المتعلقة بتقييم الدوافع التي تؤدي إلى تطبيق محاسبة الموارد البشرية في مؤسسة الصندوق الوطني للتقاعد ان الفقرة الرابعة والاولى تقاربت نسبة القبول بينهما بمتوسط حسابي (2.2258, 2.22903) على التوالي تقع ضمن الفئة الثانية من فئات ليكارت الثلاثي التي تشير الى المحايد, الفقرة الرابعة بمتوسط حسابي ذو اعلى قيمة وبالتالي قيمة قريبة للقبول , تليها الفقرة الاولى , والفقرات الستة المتبقية تقع ضمن القبول وتحفظ, وعلية نجد نسبة الاتجاه العام لكافة فقرات المحور الاول فقد بلغ المتوسط الحسابي 2.1935 والانحراف المعياري 0.57720 فقد وقع في درجة المحايدة وبالتالي فان دوافع تطبيق محاسبة الموارد البشرية متواجدة وتحفظ في المؤسسة محل الدراسة.

الفصل الثاني: دراسة ميدانية لمدى تطبيق محاسبة الموارد البشرية مؤسسة الصندوق الوطني للتقاعد ولاية ورقلة

ثانيا- اختبار الفروقات بين المتوسطات لاختلاف الدوافع التي تؤدي إلى تطبيق محاسبة الموارد البشرية في مؤسسة الصندوق الوطني للتقاعد حسب المركز الوظيفي:

يتم اختبار الدوافع التي تؤدي إلى تطبيق محاسبة الموارد البشرية في مؤسسة الصندوق الوطني للتقاعد حسب المركز الوظيفي على النحو التالي.

يهتم هذا العنصر بتحليل الفروق في اختلاف أنماط الدوافع التي تؤدي إلى تطبيق محاسبة الموارد البشرية في مؤسسة الصندوق الوطني للتقاعد حسب المركز الوظيفي، وهذا التحليل يفيد في تأثير الدوافع المعتمدة في الدراسة على تبني محاسبة الموارد البشرية عند مختلف المراكز الوظيفية.

الجدول رقم (12-3): يوضح اختبار الفروقات بين المتوسطات لاختلاف الدوافع التي تؤدي إلى تطبيق

محاسبة الموارد البشرية في مؤسسة الصندوق الوطني للتقاعد حسب المركز الوظيفي في العينتين

العناصر	قيمة f	درجة الحرية	الدلالة الإحصائية
أسلوب التكلفة التاريخية في قياس تكلفة الموارد البشرية	2,418	30	0,742
أسلوب التكلفة الاستبدالية في قياس تكلفة الموارد البشرية	2,352	30	0,094
أسلوب الفرصة البديلة في قياس تكلفة الموارد البشرية	1,151	30	0,346
رسملة النفقات المدفوعة مقابل استقطاب الموظفين	2,856	30	0,476
رسملة النفقات المدفوعة مقابل تدريب الموظفين	1,268	30	0,305
رسملة المزايا العينية المقدمة للموظفين	1,189	30	0,333
رسملة مكافآت نهاية الخدمة للموظفين	1,319	30	0,289
الإفصاح عن تكلفة الموارد البشرية ضمن عناصر الأصول في الميزانية للمؤسسة	1,319	30	0,289
الاتجاه العام للمحور الأول	1,120	30	0,358

المصدر: من إعداد الطالبين بناء على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS

بعد التحليل السابق يتبين أنه متواجد اساليب قياس تطبيق محاسبة الموارد البشرية في المؤسسة محل الدراسة، في حين الاتجاه العام للعيينة يوافق درجة المخايد بمعنى قبول بتحفظ، وللإجابة أكثر نسعى إلى اختبار الفروق بين تواجد اساليب قياس تطبيق محاسبة الموارد البشرية واختلافها باختلاف المركز الوظيفي، من خلال اختبار ANOVA عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) على النحو التالي:

H₀: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة اختلاف أساليب القياس تطبيق محاسبة الموارد البشرية في مؤسسة الصندوق الوطني للتقاعد ترجع للمركز الوظيفي

H₁: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة اختلاف اساليب تطبيق محاسبة الموارد البشرية في مؤسسة الصندوق الوطني للتقاعد ترجع للمركز الوظيفي

الفصل الثاني: دراسة ميدانية لمدى تطبيق محاسبة الموارد البشرية مؤسسة الصندوق الوطني للتقاعد ولاية ورقلة

من خلال نتائج اختبار ANOVA لدلالة الفروق ان قيمة f غير دالة احصائيا عند مستوى $\alpha \leq 0.05$ ، أي لا توجد فروق دالة إحصائية في درجة اختلاف اساليب تطبيق محاسبة الموارد البشرية في مؤسسة الصندوق الوطني للتقاعد ترجع للمركز الوظيفي بمعنى تم قبول الاساليب من طرف الموظفين بنفس الدرجة وعليه نقبل فرضية العدم.

الفرع الثالث: تقييم الصعوبات والمعوقات التي تواجه تطبيق محاسبة الموارد البشرية في مؤسسة الصندوق

الوطني للتقاعد

سيتم التطرق إلى دراسة اتجاهات عينة الدراسة نحو تقييم الصعوبات والمعوقات التي تواجه تطبيق محاسبة الموارد البشرية في مؤسسة الصندوق الوطني للتقاعد، حيث تم الاعتماد على المحور الثالث كما هو موضح فيما يلي:

أولاً-نتائج تقييم الصعوبات والمعوقات التي تواجه تطبيق محاسبة الموارد البشرية في مؤسسة الصندوق

الوطني للتقاعد:

الجدول رقم (13-2): نتائج تحليل الصعوبات والمعوقات التي تواجه تطبيق محاسبة الموارد البشرية في مؤسسة

الصندوق الوطني للتقاعد

المحور الثاني	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه العام
محور الصعوبات والمعوقات التي تواجه تطبيق محاسبة الموارد البشرية	رفض فكرة قياس وتقييم العنصر البشري وإظهاره ضمن أصول الميزانية كالألات والمباني وغيرها من الأصول	1,9032	0,65089	محايد
	صعوبة وجود معيار يحدد آلية القياس والعرض والإفصاح عن الموارد البشرية	2,1290	0,71842	محايد
	صعوبة تقدير العوائد المستقبلية للموارد البشرية	2,0323	0,75206	محايد
	صعوبة تحديد الأهلاك أو العمر الإنتاجي لخصوصية طبيعة العنصر البشري	2,1290	0,71842	محايد
	صعوبة الإفصاح عن معلومات الموارد البشرية حفاظا على سريتها	2,1935	0,74919	محايد
	تمسك المؤسسة بنظام المحاسبة التقليدي ومقاومة التغيير لصعوبة قياس الموارد البشرية في إطار المحاسبة التقليدي	2,1613	0,68784	محايد
	حق ملكية قانوني للمورد البشري في المؤسسة يكون غير مبرر لمعاملته كأصل	2,0645	0,67997	محايد
	صعوبة قياس تكلفة الموارد البشرية موضوعية كونها تتم وفق أساليب معقدة لا تتوفر في المؤسسة	2,0968	0,65089	محايد
	إظهار قيم نقدية للموظفين والإفصاح عنها تؤثر سلبا على أداء الموظفين	2,1613	0,73470	محايد
	صعوبة قياس كفاءة الموظفين وتحويلها إلى قيمة نظرا لتباينها من وقت لآخر	2,0323	0,70635	محايد
	صعوبة قبول المدققين لتقارير معدة خارج النظام المحاسبي التقليدي	2,2258	0,71692	محايد

الفصل الثاني: دراسة ميدانية لمدى تطبيق محاسبة الموارد البشرية مؤسسة الصندوق الوطني للتقاعد ولاية ورقلة

الاتجاه العام للمحور الأول	2,1026	0,54279	محايد
----------------------------	--------	---------	-------

المصدر: من إعداد الطالبين بناء على مخرجات البرنامج الإحصائي spss

يظهر الجدول رقم 2-13 نتائج الدراسة المتعلقة بتقييم الصعوبات والمعوقات التي تواجه تطبيق محاسبة الموارد البشرية وقد كانت معظم الفقرات متقاربة في قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية في درجة المحاييد وعلية يمكن القول ان هناك صعوبات ومعوقات متواجدة لكن ليست بشكل مطلق, ومن بين اهم هذه المعوقات التي تواجهها المؤسسة " صعوبة الإفصاح عن معلومات الموارد البشرية حفاظا على سريتها", "تمسك المؤسسة بنظام المحاسبة التقليدي ومقاومة التغيير لصعوبة قياس الموارد البشرية في إطار المحاسبة التقليدي", "ومنه نتج أن هذا المحور واقع في درجة المحاييد, بمتوسط حسابي قدره 2.1026 وانحراف معياري قدره 0.54279, وعلية يمكن القول انه متواجد صعوبات ومعوقات تواجه تطبيق محاسبة الموارد البشرية بشكل متحفظ.

ثانيا- اختبار الفروقات بين المتوسطات لاختلاف الصعوبات والمعوقات التي تواجه تطبيق محاسبة الموارد البشرية في مؤسسة الصندوق الوطني للتقاعد حسب المركز الوظيفي:

يتم اختبار الصعوبات والمعوقات التي تواجه تطبيق محاسبة الموارد البشرية في مؤسسة الصندوق الوطني للتقاعد حسب المركز الوظيفي على النحو التالي.

يهتم هذا العنصر بتحليل الفروق في اختلاف الصعوبات والمعوقات التي تواجه تطبيق محاسبة الموارد البشرية

في مؤسسة الصندوق الوطني للتقاعد حسب المركز الوظيفي

الجدول رقم (2-13) اختبار الفروقات بين المتوسطات لاختلاف الصعوبات والمعوقات التي تواجه تطبيق محاسبة

الموارد البشرية في مؤسسة الصندوق الوطني للتقاعد حسب المركز الوظيفي في العينتين

العناصر	قيمة f	درجة الحرية	الدلالة الإحصائية
رفض فكرة قياس وتقييم العنصر البشري وإظهاره ضمن أصول الميزانية كالألات والمباني وغيرها من الأصول	0,499	30	0,686
صعوبة وجود معيار يحدد آلية القياس والعرض والإفصاح عن الموارد البشرية	0,501	30	0,684
صعوبة تقدير العوائد المستقبلية للموارد البشرية	1,019	30	0,400
صعوبة تحديد الاهلاك أو العمر الإنتاجي لخصوصية طبيعة العنصر البشري	1,437	30	0,728
صعوبة الإفصاح عن معلومات الموارد البشرية حفاظا على سريتها	2,798	30	0,506
تمسك المؤسسة بنظام المحاسبة التقليدي ومقاومة التغيير لصعوبة قياس الموارد البشرية في إطار المحاسبة التقليدي	3,004	30	0,048
حق ملكية قانوني للمورد البشري في المؤسسة يكون غير مبرر لمعاملته كأصل	1,856	30	0,476
صعوبة قياس تكلفة الموارد البشرية بموضوعية كونها تتم وفق أساليب معقدة لا تتوفر في المؤسسة	1,360	30	0,276

الفصل الثاني: دراسة ميدانية لمدى تطبيق محاسبة الموارد البشرية مؤسسة الصندوق الوطني للتقاعد ولاية ورقلة

0,317	30	1,233	إظهار قيم نقدية للموظفين والإفصاح عنها تؤثر سلبا على أداء الموظفين
0,593	30	2,645	صعوبة قياس كفاءة الموظفين وتحويلها إلى قيمة نظرا لتباينها من وقت لآخر
0,203	30	1,641	صعوبة قبول المدققين لتقارير معدة خارج النظام المحاسبي التقليدي
0,326	30	1,207	الاتجاه العام للمحور الأول

المصدر: من إعداد الطالبين بناء على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS

بعد التحليل السابق يتبين أنه متواجد صعوبات ومعوقات تواجه تطبيق محاسبة الموارد البشرية في المؤسسة محل الدراسة، في حين الاتجاه العام للعينة يوافق درجة المخايد بمعنى قبول بتحفظ، وللإجابة أكثر نسعى إلى اختبار الفروق بين تواجد صعوبات ومعوقات لتطبيق محاسبة الموارد البشرية واختلافها باختلاف المركز الوظيفي، من خلال اختبار ANOVA عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) على النحو التالي:

H₀: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة اختلاف الصعوبات والمعوقات التي تواجه تطبيق محاسبة الموارد البشرية في مؤسسة الصندوق الوطني للتقاعد ترجع للمركز الوظيفي

H₁: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة اختلاف الصعوبات والمعوقات التي تواجه تطبيق محاسبة الموارد البشرية في مؤسسة الصندوق الوطني للتقاعد ترجع للمركز الوظيفي

من خلال نتائج اختبار ANOVA لدلالة الفروق ان قيمة f غير دالة احصائيا عند مستوى $\alpha \leq 0.05$ ، أي لا توجد فروق دالة إحصائية في درجة اختلاف الصعوبات والمعوقات التي تواجه تطبيق محاسبة الموارد البشرية في مؤسسة الصندوق الوطني للتقاعد ترجع للمركز الوظيفي بمعنى ان هناك صعوبات ومعوقات واجهت الموظفين وينفس الدرجة وعليه نقبل فرضية العدم.

خلاصة الفصل:

الفصل الثاني: دراسة ميدانية لمدى تطبيق محاسبة الموارد البشرية مؤسسة الصندوق الوطني للتقاعد ولاية ورقلة

لقد خصص هذا الفصل للجانب التطبيقي من الدراسة، وكان الهدف منه اختبار مدى تطابق الجانب النظري مع الواقع، واختبار صحة فرضيات الدراسة التي تم وضعها من قبل.

وعليه تم البدء بوضع الجوانب الأساسية للدراسة والمتمثلة في كل من طريقة وأدوات جمع المعلومات، التي يمكن من خلالها الوصول إلى المعطيات وتلخيصها ومعالجتها وكذا تحديد عينة الدراسة ومتغيراتها، وبعد هذه الخطوة قمنا بعرض تحليل وتفسير النتائج المتوصل إليها انطلاقاً من المعطيات التي تم تلخيصها ومعالجتها، ومن ثم اختبار فرضيات الدراسة، ويمكن تلخيص أهم النتائج المتوصل إليها في هذا الفصل كالتالي:

- توجد دوافع لتطبيق محاسبة الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية؛
- هناك قواعد ومبادئ لتطبيق محاسبة الموارد البشرية في المؤسسة؛
- هناك صعوبات ومعوقات تواجه تطبيق محاسبة الموارد البشرية في المؤسسة؛

الفصل الثاني: دراسة ميدانية لمدى تطبيق محاسبة الموارد البشرية مؤسسة الصندوق الوطني للتقاعد ولاية ورقلة

الخاتمة

ان محاسبة الموارد البشرية تعتبر من المواضيع الحديثة والتي أصبحت محل اهتمام الباحثين في الوقت الحالي لما يميزها من خصوصية، وهي كونها محاسبة تعني 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 هذه المحاور تم طرح فرضيات لهذه الدراسة، وقد أظهرت نتائج الدراسة الإحصائية التي اعتمدت في تحليلها على مجموعة من المؤشرات والأساليب الإحصائية والمتمثلة في (المتوسط الحسابي، النسب المئوية، الانحراف المعياري ومعامل الارتباط...)، بأنه يوجد دوافع لتطبيق محاسبة الموارد البشرية ولا تختلف باختلاف المركز الوظيفي، كما انه هناك أساليب لقياس محاسبة الموارد البشرية ولا تختلف باختلاف المركز الوظيفي، كما انه يوجد عقوبات تواجه تطبيق محاسبة الموارد البشرية ولا تختلف هي الأخرى باختلاف المركز الوظيفي، وفي فيما يلي النتائج الخاصة باختبار صحة الفرضيات:

✓ الفرضية الأولى: يوجد دوافع لتطبيق الموارد البشرية تختلف باختلاف المركز

الوظيفي:

تبين من خلال الدراسة ان جميع الدوافع المعتمدة وقعت في درجة المحايدة، مما يعني ان كل الدوافع المعتمدة في الدراسة يتم قبولها بتحفظ، ويتبين من خلال مؤشر المتوسط الحسابي، ان دافع "استحداث خدمات توابك التطور تعتمد على الكادر البشري" هو الاقرب لدفع مؤسسة الصندوق الوطني للتقاعد لتطبيق محاسبة الموارد البشرية كون القيمة بلغت 2.29 وهي قريبة من المتوسط المرجح 2.34، كما ان دافع "التوسع الجغرافي في اعمال المؤسسة بإنشاء فروع جديدة" ذو قيمة قريبة من المتوسط المرجح تدفع المؤسسة لتطبيق محاسبة الموارد البشرية بلغت 2.22، وهذه النتائج هي نفسها في كل المراكز الوظيفية (رئيس مصلحة، إطار بالمصلحة، اعوان) باعتبار قيمة sig لا اختبار التباين الاحادي ANOVA تفوق 0.05 هذا يعني ان هذه الدوافع لا تختلف باختلاف المركز الوظيفي وعليه يقبل الشطر الاول من الفرضية وينفى الشطر الثاني من الفرضية الاولى.

✓ الفرضية الثانية: يوجد اساليب لقياس تطبيق محاسبة الموارد البشرية تختلف باختلاف

المركز الوظيفي:

تبين من خلال الدراسة ان جميع الاساليب المعتمدة وقعت في درجة المحايدة، مما يعني ان كل الاساليب المعتمدة في الدراسة يتم قبولها بتحفظ، ويتبين من خلال مؤشر المتوسط الحسابي، ان اسلوب "الافصاح عن تكلفة ضمن عناصر الاصول في ميزانية المؤسسة" هو الاقرب اعتمادا المؤسسة الصندوق الوطني للتقاعد لقياس تطبيق محاسبة الموارد البشرية كون القيمة بلغت 2.19 وهي قريبة من المتوسط المرجح 2.02، كما ان اسلوب "رسمة

الفصل الثاني: دراسة ميدانية لمدى تطبيق محاسبة الموارد البشرية مؤسسة الصندوق الوطني للتقاعد ولاية ورقلة

مكآفات نهاية الخدمة للموظفين" ذو قيمة قريبة من المتوسط المرجح, من الممكن ان تعتمد عليه المؤسسة لقياس تطبيق محاسبة الموارد البشرية في المؤسسة بلغت 2.19, وهذه النتائج هي نفسها في كل المراكز الوظيفية (مصلحة, اطار بالمصلحة, اعوان) باعتبار قيمة sig لا اختبار التباين الاحادي ANOVA تفوق 0.05 هذا يعني ان هذه الاساليب لا تختلف باختلاف المركز الوظيفي وعليه يقبل الشرط الاول من الفرضية وينفي الشرط الثاني من الفرضية الثانية.

✓ الفرضية الثالثة: وجود صعوبات ومعوقات تواجه تطبيق محاسبة الموارد البشرية

في مؤسسة الصندوق الوطني للتقاعد وكالة ورقلة وتختلف باختلاف المركز الوظيفي

تبين من خلال الدراسة ان جميع الصعوبات والمعوقات التي تواجه تطبيق محاسبة الموارد البشرية وقعت في درجة المحايدة, مما يعني ان كل الصعوبات والمعوقات التي تواجه المؤسسة لتطبيق محاسبة الموارد البشرية متواجدة بشكل متحفظ, ويتبين من خلال مؤشر المتوسط الحسابي, ان صعوبة "تحديد الاهلاك او العمر الانتاجي لخصوصية طبيعة العنصر البشري" هو الاكثر مواجهة لمؤسسة الصندوق الوطني للتقاعد لتطبيق محاسبة الموارد البشرية كون قيمة المتوسط الحسابي بلغت 2.12 وهي قريبة من المتوسط المرجح 2.10, كما ان صعوبة "الافصاح عن معلومات الموارد البشرية لسريتها" ذو قيمة قريبة من المتوسط المرجح, اي يواجه المؤسسة اثناء تطبيق محاسبة الموارد البشرية في المؤسسة وقد بلغت قيمة المتوسط الحسابي 2.19, وهذه النتائج هي نفسها في كل المراكز الوظيفية (رئيس مصلحة, اطار بالمصلحة, اعوان) باعتبار قيمة sig لا اختبار التباين الاحادي ANOVA تفوق 0.05 هذا يعني ان هذه الصعوبات والمعوقات لا تختلف باختلاف المركز الوظيفي وعليه يقبل الشرط الاول من الفرضية وينفي الشرط الثاني من الفرضية الثالثة

➤ نتائج الدراسة:

من خلال الدراسة النظرية والميدانية لموضوع "مدى تطبيق محاسبة الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية"-دراسة ميدانية لعينة من مؤسسة الصندوق الوطني للتقاعد وكالة ورقلة" توصلنا إلى جملة من النتائج التالية:

✓ بالنسبة لدوافع تطبيق محاسبة الموارد البشرية:

هناك دوافع لتطبيق محاسبة الموارد البشرية في المؤسسة محل الدراسة ويمكن اعتبار دافع «استحداث خدمات تواكب التطور تعتمد على الكادر البشري» هو الاكثر تبني في مؤسسة الصندوق الوطني للتقاعد وكالة ورقلة لتطبيق محاسبة الموارد البشرية, يليه دافع "التوسع الجغرافي في اعمال المؤسسة بإنشاء فروع جديدة" ولا تختلف هذه الدوافع باختلاف المركز الوظيفي بل كانت متواجدة بنفس الدرجة بين الموظفين.

✓ بالنسبة لأساليب قياس تطبيق محاسبة الموارد البشرية:

الفصل الثاني: دراسة ميدانية لمدى تطبيق محاسبة الموارد البشرية مؤسسة الصندوق الوطني للتقاعد ولاية ورقلة

يوجد اساليب لقياس تطبيق محاسبة الموارد البشرية في المؤسسة محل الدراسة ونجد من اهم الاساليب المعتمدة لقياس محاسبة الموارد البشرية في مؤسسة الصندوق الوطني للتقاعد وكالة ورقلة" اسلوب التكلفة التاريخية" واسلوب رسمة مكافآت نهاية خدمة الموظفين" ولا تختلف هذه الاساليب باختلاف المركز الوظيفي بالمؤسسة

✓ بالنسبة الصعوبات والمعوقات التي تواجه تطبيق محاسبة الموارد البشرية:

هناك صعوبات ومعوقات تواجه تطبيق محاسبة الموارد البشرية في المؤسسة محل الدراسة ونجد من اهم هذه الصعوبات والمعوقات التي واجهت تطبيق محاسبة الموارد البشرية في المؤسسة، "صعوبة الافصاح عن معلومات الموارد البشرية حفاظا على سريتها" وكذلك صعوبة تحديد الاهلاك او العمر الانتاجي لخصوصية العنصر البشري" وقد تواجدت هذه الصعوبات بنفس الدرجة اي لا تختلف هذه الصعوبات والمعوقات باختلاف المركز الوظيفي في المؤسسة.

➤ توصيات البحث:

- ✓ من خلال هذا البحث ومما سبق ذكره من نتائج للدراسة، يمكن تقديم بعض التوصيات متمثلة فيما يلي:
- ✓ ضرورة اهتمام المؤسسات بتطبيق محاسبة الموارد البشرية نظرا لأهميتها في تحديد وقياس تكلفة الموارد البشرية؛
- ✓ توجيه وتكوين موظفي مؤسسة الصندوق الوطني للتقاعد وكالة ورقلة وتوعيتهم بمزايا واهمية تطبيق محاسبة الموارد البشرية في المؤسسة؛
- ✓ تقوية وتثمين دوافع تطبيق محاسبة الموارد البشرية بين موظفي المؤسسة والوصول للدرجة الموافقة؛
- ✓ الوعي الجيد لقواعد ومبادئ قياس محاسبة الموارد البشرية حتى تتمكن المؤسسة من تطبيقها؛
- ✓ وضع اساليب لمواجهة الصعوبات والمعوقات التي تواجه تطبيق محاسبة الموارد البشرية في المؤسسة؛

➤ آفاق الدراسة:

من خلال إجرائنا لهذه الدراسة تبين لنا أن بعض الجوانب المكملة للموضوع لا زالت تحتاج إلى المزيد من التحليل والدراسة، فهذه الدراسة تحدها حدود مكانية وأخرى زمنية، ومن الناحية التطبيقية اقتصرت الدراسة على عينة من مؤسسة الصندوق الوطني للتقاعد، كما اقتصرت هذه الدراسة على دراسة مدى تطبيق محاسبة الموارد البشرية وربطها بالمركز الوظيفي فقط، وعليه يبقى مجال البحث مفتوحا لدراسات أخرى تساهم في إثراء معارفنا، التي لم نتمكن من الإلمام بها في بحثنا هذا نذكر منها:

- ✓ تعميم الدراسة مع تنوع كافة القطاعات الأخرى، وإدراك مدى أهمية تطبيق محاسبة الموارد البشرية؛
- ✓ إعادة إجراء الدراسة مع توسيع عينة البحث لتشمل العديد من المؤسسات وإجراء المقارنة بين نتائج المؤسسات من حيث درجة التطبيق؛
- ✓ دراسة أثر محاسبة الموارد البشرية على الرضا الوظيفي للعاملين؛

الفصل الثاني: دراسة ميدانية لمدى تطبيق محاسبة الموارد البشرية مؤسسة الصندوق الوطني للتقاعد ولاية ورقلة

المراجع

أولا - المراجع باللغة العربية:

1. احمد عرفات واخرون، دور تطبيق معايير الاستقطاب والتعيين في تحقيق الميزة التنافسية، مجلة الزرقاء للبحوث والدراسات الإنسانية
2. حسن احمد الطعاني، التدريب الإداري المعاصر، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الطبعة الأولى، 2007،
3. خالد محمد المدهون، تطبيق محاسبة الموارد البشرية البنوك التجارية، العدد الثاني، فلسطين، 2014،
4. رضوان حلوة حنان، بدائل القياس المحاسبي المعاصر، دار وائل للنشر، الطبعة الأولى، الأردن، 2003،
5. عادل محمد محمد حسن، القياس والافصاح ودورها في تكاليف الموارد البشرية في القطاع المصرفي، الدر الجزائرية والمنظمة العربية للتنمية الإدارية، الطبعة الأولى، مصر والجزائر، 2015،
6. عبد الحميد عبد الفتاح المغربي، نظم المعلومات الإدارية، مدخل إداري وظيفي، المكتبة العصرية للنشر والتوزيع، مصر، 2005.
7. علي محمد عبد الوهاب، سعد يس عامر، محاسبة الموارد البشرية، دار المريخ للنشر، الرياض، المملكة العربية السعودية، 1984
8. عيادي عبد القادر ولعريفني عودة، مؤشرات قياس راس المال البشري، ورقة من الملتقى الدولي الخامس حول: راس مال الفكري في المنظمات العربية في ظل الاقتصاديات الحديثة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية علوم التسيير، جامعة حسنية بوعلي شلف
9. كريما عليا، دور محاسبة الموارد البشرية في تحسين تنافسية المؤسسة الاقتصادية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، قسم التسيير جامعة محمد خيضر، بسكرة 2017،
10. كمال عايشي، ليلي بوحديد، أهمية محاسبة الموارد البشرية في قياس عائد الاستثمار في تدريب راس المال البشري بالمؤسسة الصناعية، مداخلة مقدمة ضمن الملتقى الوطني

- الخامس، حول تسيير الموارد البشرية، كلية الاقتصاد، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر،
فيفري 2016،
11. محمد سعيد سلطان، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية الجديدة، الإسكندرية،
2003،
12. محمد فهد عسان المطيري، تطبيق نظام محاسبة الموارد البشرية في الشركات
المساهمة العامة في دولة الكويت، رسالة ماجستير، كلية الاعمال، قسم المحاسبة، جامعة
الشرق الأوسط، 2010، ال
13. محمد هاني محمد، إدارة الموارد البشرية، دار المعزز للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى
،2014،
14. مسعود خن، ابتسام جامع، مدى إمكانية تطبيق محاسبة الموارد البشرية في
الجامعات، مذكرة مقدمة استكمالاً لمتطلبات نيل شهادة الماستر، تخصص محاسبة وجباية معمقة،
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد الصديق بن يحيى، جيجل، 2018،
15. معراج هواري واخرون، القرار الاستثماري في ظل عدم التأكد والازمة المالية، دار
كنوز المعرفة العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن 2013، الطبعة الاولى
16. نور الهدى حداد، محاسبة الموارد البشرية من منظور القياس والافصاح في
المؤسسات الجزائرية، أطروحة دكتوراه في الطور الثالث في العلوم التجارية، جامعة سطيف،
2015،

ثانيا -المراجع باللغة الأجنبية:

Flamholtz et. Al. (1988): **Developing Human Resource _
Accounting as A human Resource Decision Support System,**
.Accounting horizons, Vol.2, No. 3

Flamholtz, Eric (2005): **Conceptualizing and Measuring the
Economic Value of Human Capital,** Journal of Human Resource
Costing and Accounting,Vol. 9, No. 2

ثالثا-المواقع الالكترونية:

<http://shhrdiscssion.com> 11-6-2019

الملاحق

الملحق رقم (1) استمارة الاستبيان

تطبيق محاسبة الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية "دوافع، مبادئ ومعوقات التطبيق"
دراسة ميدانية بمؤسسة الصندوق الوطني للتقاعد- ورقلة

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته، نضع بين أيديكم أسئلة استبيان، بهدف إبراز دوافع ومبادئ ومعوقات تطبيق محاسبة الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية، ويتوقف نجاح هذه الدراسة على مدى إجاباتكم على أسئلة هذا الاستبيان بكل مصداقية، وستحاط هذه الإجابات بالسرية ولا تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي،
مشكورين مسبقا على حسن تعاونكم وجزاكم الله خيرا.

يرجى وضع إشارة (X) في الخانة التي تمثل درجة موافقتك عند كل من العبارات التالية:

السن	أقل من 30 سنة	من 30 إلى 40 سنة	من 40 إلى 50 سنة	أكثر من 50 سنة
الجنس	ذكر	انثى		
الخبرة	أقل من 10 سنوات	من 11 إلى 20 سنة	من 21 إلى 30 سنة	أكثر من 30 سنة
المؤهل العلمي	ثانوي فأقل	ليانس	ماستر	دكتوراه
المركز الوظيفي	رئيس مصلحة	إطار بالمصلحة	أعوان التحكم	أخرى حددها

موا فق	مح ايد فق	غير موا فق	الفقرة	موا فق
			الدوافع التي تؤدي إلى تطبيق محاسبة الموارد البشرية في مؤسسة الصندوق الوطني للتقاعد	
			النفقات المدفوعة لتعيين وتوظيف واستقطاب وتدريب الموظفين في المؤسسة	1
			قبول إدارة المؤسسة لأهمية محاسبة الموارد البشرية	2
			التوسع الجغرافي في أعمال المؤسسة بإنشاء فروع جديدة	3
			استحداث خدمات تواكب التطور تعتمد على الكادر البشري	4
			توفير المعلومات المناسبة للإفصاح عن تكلفة الموارد البشرية	5
			توفير معايير وأسس عادلة لتقييم أداء العاملين في المؤسسة	6

الملاحق

			7	تصميم نظام معلومات متكامل يجمع بين الجانب الإداري والمحاسبي
			8	تعاظم دور المحاكمية المؤسساتية في إدارة وتقييم أداء المؤسسة
أساليب قياس الموارد البشرية في مؤسسة الصندوق الوطني للتقاعد				
			9	أسلوب التكلفة التاريخية في قياس تكلفة الموارد البشرية
			10	أسلوب التكلفة الاستبدالية في قياس تكلفة الموارد البشرية
			11	أسلوب الفرصة البديلة في قياس تكلفة الموارد البشرية
			12	رسملة النفقات المدفوعة مقابل استقطاب الموظفين
			13	رسملة النفقات المدفوعة مقابل تدريب الموظفين
			14	رسملة المزايا العينية المقدمة للموظفين
			15	رسملة مكافآت نهاية الخدمة للموظفين
			16	الإفصاح عن تكلفة الموارد البشرية ضمن عناصر الأصول في الميزانية للمؤسسة
الصعوبات والمعوقات التي تواجه تطبيق محاسبة الموارد البشرية في مؤسسة الصندوق الوطني للتقاعد				
			17	رفض فكرة قياس وتقييم العنصر البشري وإظهاره ضمن أصول الميزانية كالألات والمباني وغيرها من الأصول
			18	صعوبة وجود معيار يحدد آلية القياس والعرض والإفصاح عن الموارد البشرية
			19	صعوبة تقدير العوائد المستقبلية للموارد البشرية
			20	صعوبة تحديد الإهلاك أو العمر الإنتاجي لخصوصية طبيعة العنصر البشري
			21	صعوبة الإفصاح عن معلومات الموارد البشرية حفاظا على سريتها
			22	تمسك المؤسسة بنظام المحاسبة التقليدي ومقاومة التغيير لصعوبة قياس الموارد البشرية في إطار المحاسبة التقليدي
			23	حق ملكية قانوني للمورد البشري في المؤسسة يكون غير مبرر لمعاملته كأصل
			24	صعوبة قياس تكلفة الموارد البشرية بموضوعية كونها تتم وفق أساليب معقدة لا تتوفر في المؤسسة
			25	إظهار قيم نقدية للموظفين والإفصاح عنها تؤثر سلبا على أداء الموظفين
			26	صعوبة قياس كفاءة الموظفين وتحويلها إلى قيمة نظرا لتباينها من وقت لآخر
			27	صعوبة قبول المدققين لتقارير معدة خارج النظام المحاسبي التقليدي

الملحق رقم 02: قائمة الأساتذة المحكمين

طريقة الاتصال	التخصص	الاسم واللقب
الالكترونيه	أستاذ محاضر أ	محمد عادل عياض
الالكترونيه	أستاذ محاضر أ	عائشة سلمي كيجلي

الفهرس

IV-III	الإهداء
V	الشكر
VI	الملخص
VIII	قائمة المحتويات
VIII	قائمة الجداول
IXI	قائمة الأشكال
XI	قائمة الملاحق
أ - ث	مقدمة
27 - 2	الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية لمدى تطبيق محاسبة الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية
2	تمهيد
21 - 3	المبحث الأول: الأدبيات النظرية لمدى تطبيق محاسبة الموارد البشرية
2	المطلب الأول: الإستثمار في راس مال بشري
2	الفرع الأول: تعريف الإستثمار في راس مال بشري
3	الفرع الثاني: أنواع الإستثمار
4	الفرع الثالث: اهم أساليب الإستثمار في راس مال بشري
4	أولا - الاستقطاب
5	ثانيا - التدريب
7	ثالثا - التحفيز
8	المطلب الثاني: مفهوم ونشأة محاسبة الموارد البشرية
9	الفرع الأول: مفهوم محاسبة الموارد البشرية
9	أولا - تعريف محاسبة الموارد البشرية
10	ثانيا - خصائص محاسبة الموارد البشرية
10	ثالثا - مراحل نشأة وتطور محاسبة موارد البشرية
11	الفرع الثاني: فروض ومبادئ محاسبة الموارد البشرية
11	أولا - فروض محاسبة الموارد البشرية:
12	ثانيا - مبادئ محاسبة الموارد البشرية
12	الفرع الثالث: اهمية محاسبة الموارد البشرية
12	أولا - اهمية محاسبة الموارد البشرية
13	ثانيا - اهداف محاسبة الموارد البشرية
14	المطلب الثالث: القياس المحاسبي والمعالجة المحاسبية للموارد البشرية
14	الفرع الأول: القياس المحاسبي للموارد البشرية

الفهرس

19	الفرع الأول: قياس المعالجة المحاسبية
20	الفرع الثالث: مزايا وصعوبات تطبيق محاسبة الموارد البشرية
21	أولاً-مزايا تطبيق محاسبة الموارد البشرية
21	ثانياً-صعوبات محاسبة الموارد البشرية
22	المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية لعلاقة نظام المعمومات المحاسبي بالخصائص النوعية
22	المطلب الأول: الدراسات السابقة باللغة العربية
22	دراسة فتوح 1999
22	دراسة حمادة 2002
22	دراسة الجعيدي 2007
22	دراسة سالم 2008
23	دراسة البوعلي 2011
23	دراسة الشهري 2013
23	المطلب الثاني: الدراسات السابقة باللغة الأجنبية
23	الفرع الأول: دراسة Al1988 flamholtz
24	الفرع الثاني: دراسة 2005 Flamholtz
24	المطلب الثالث: مقارنة الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة
24	الفرع الأول: أوجه التشابه
25	الفرع الثاني: أوجه الاختلاف
27	خلاصة الفصل الأول
52 – 30	الفصل الثاني: دراسة ميدانية لمدى تطبيق محاسبة الموارد البشرية في مؤسسة الصندوق الوطني للتقاعد وكالة ورقلة
30	تمهيد
44 – 31	المبحث الأول: الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة
31	المطلب الأول: الطريقة المستخدمة
31	الفرع الأول: منهجية الدراسة
32	الفرع الثاني: مجتمع وعينة الدراسة
32	أولاً - تقديم مؤسسة الصندوق الوطني للتقاعد وكالة ورقلة
37	ثانياً-مجتمع الدراسة
37	ثالثاً-عينة الدراسة
38	الفرع الثالث: متغيرات الدراسة
38	الفرع الرابع: أدوات الدراسة

الفهرس

38	المطلب الثاني: أساليب التحليل الاحصائية المستخدمة
39	الفرع الأول: أدوات التحليل الاحصائي المستخدمة
39	أولاً -مقاييس التحليل الاحصائي الوصفي
39	ثانياً-التحليلات الاحصائية
39	الفرع الثاني: الطريقة المستخدمة في القياس
40	المطلب الثالث: أداة الدراسة
40	الفرع الأول: بناء أداة الاستبيان
41	الفرع الثاني: صدق محتوى الاستبيان
41	أولاً-الصدق الظاهري (صدق المحكمين)
41	ثانياً-الصدق الداخلي للفقرات
43	ثالثاً-الصدق البنائي لمتغيرات الدراسة
44	الفرع الثالث: ثبات أداة الاستبيان
44	المبحث الثاني: تحليل نتائج الدراسة الميدانية ومناقشتها
44	المطلب الأول: تحليل المعلومات الديمغرافية لعينة الدراسة
44	الفرع الأول: التحليل الوصفي للخصائص الديمغرافية لعينة الدراسة
44	أولاً -السن
45	ثانياً - الجنس
45	ثالثاً -الخبرة المهنية
46	رابعاً-المؤهل العلمي
46	خامساً-المركز الوظيفي
47	المطلب الثاني: تحليل تطبيق محاسبة الموارد البشرية في مؤسسة الصندوق الوطني للتقاعد وكالة ورقلة
47	الفرع الأول: تقييم الدوافع التي تؤدي إلى تطبيق محاسبة الموارد البشرية في مؤسسة الصندوق الوطني للتقاعد
47	أولاً-نتائج تقييم الدوافع التي تؤدي إلى تطبيق محاسبة الموارد البشرية في مؤسسة الصندوق الوطني للتقاعد
48	ثانياً-اختبار الفروقات بين المتوسطات لاختلاف الدوافع التي تؤدي إلى تطبيق محاسبة الموارد البشرية في مؤسسة الصندوق الوطني للتقاعد حسب المركز الوظيفي
49	الفرع الثالث: تقييم الصعوبات والمعوقات التي تواجه تطبيق محاسبة الموارد البشرية في مؤسسة الصندوق الوطني للتقاعد
49	أولاً -نتائج تقييم الصعوبات والمعوقات التي تواجه تطبيق محاسبة الموارد البشرية في مؤسسة الصندوق الوطني للتقاعد

الفهرس

50	ثانيا-اختبار الفروقات بين المتوسطات لاختلاف الصعوبات والمعوقات التي تواجه تطبيق محاسبة الموارد البشرية في مؤسسة الصندوق الوطني للتقاعد حسب المركز الوظيفي
52	خلاصة الفصل الثاني
56 – 53	الخاتمة
57	المراجع
64-62	الملاحق
69-66	الفهرس