



جامعة محمد البشير الإبراهيمي برج بوعريريج
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
قسم علوم تجارية

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي

الميدان: علوم اقتصادية وتجارية وعلوم التسيير

الشعبة: علوم مالية ومحاسبة

التخصص: محاسبة وجباية معمقة

من إعداد الطالب:

بورغداد يعقوب

بعنوان:

واقع تطبيق محاسبة الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية

- دراسة حالة مؤسسة كوندور - برج بوعريريج

أعضاء لجنة المناقشة

رئيسا	الرتبة	أ. د. قايدى خميسي
مشرفا	الرتبة	أ. د. بن قطاف أحمد
مناقشا	الرتبة	أ. وارث سعيد

السنة الجامعية: 2022-2023

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

١٤٣٨

الإهداء

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

قال الله تعالى: " وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ " الآية 105 سورة التوبة

إلى من كان لي سندا وعونا عند الشدائد طول عمري

إلى الرجل الأبرز في حياتي والدي العزيز

إلى والدتي الحنونة و القلب الطيب

إلى من شد الله بهم عضدي فكانوا خير معني، إخواني وأخواتي

إلى كل من ساعدني ولو بحرف في حياتي الدراسية

إلى أساتذتي الكرام أتوجه بالشكر لهم الذين لم يبخلوا علينا بعلمهم، ولم يألوا جهدا في سبيل المعرفة والعلم.

إلى هؤلاء جميعا أهدىكم هذا العمل.

يعقوب بورغداد

شكر وعرّفان

بسم الله الرحمان الرحيم

قال الله تعالى في كتابه الكريم: " وَمَنْ يَشْكُرْ فَإِنَّمَا يَشْكُرُ لِنَفْسِهِ " الآية 12 سورة التوبة

وفي بداية كلمتي لابد لي أن أتوجه بالشكر لله عزوجل الذي وفقني للوصول إلى هذه المرحلة العلمية العالية،

ومهد لي الطريق لأن أكون بينكم اليوم لأناقش مذكرة الماستر

كما أنني أتوجه بالشكر والامتنان لكل من:

والدي العزيز ووالدتي الكريمة وإخوتي وأخواني حفظهم الله ورعاهم الذين كانوا السند الأول لي في الوصول إلى

ما وصلت إليه.

كما أتوجه بالشكر والامتنان للدكتور أحمد بن قطاف حفّضه الله ورعاه، فقد كان مشرفا حول مذكرتنا، كما كان

لتوجيهه ونصائحه دور أساسي في إتمام الدراسة العلمية.

والشكر موصول لأعضاء لجنة المناقشة الكرام.

الملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى واقع تطبيق محاسبة الموارد البشرية وذلك بتطبيقها في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية، من خلال إبراز المفاهيم الأساسية وأهم مراحل تطور محاسبة الموارد البشرية، وأهميتها وطرق القياس الخاصة بها والتعرف على مدى توفرها في تلك المؤسسات .

ومن أجل ذلك تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي في دراسة الجوانب النظرية، من خلال الاطلاع على الأبحاث والدراسات السابقة، ومن أجل استكمال أهداف الدراسة تم استخدام أداة هي الاستبيان كوسيلة أساسية في جمع البيانات من عينة مكونة من 32 فرد لمؤسسة كوندور في مجال المحاسبة، وهذا من خلال استخدام برنامج SPSS، وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها:

- إن تطبيق محاسبة الموارد البشرية يؤدي إلى تطوير الفكر الاجتماعي للبشر الذي كان ينظر إلى العنصر البشري على أنه أحد عناصر الإنتاج فقط، وليس لديه أي أهمية في المنشأة.
- ضرورة الاهتمام بالموارد البشرية داخل المنظمة.

الكلمات المفتاحية: الموارد البشرية، محاسبة الموارد البشرية.

Abstract:

This study aimed at the realities of applying human resources accounting by applying it in economic institutions, by highlighting concepts and important stages of the development of human resources accounting involved, their relevance and measurement methods and the identification of availability in these institutions.

For this purpose, the analytical descriptive curriculum has been used in the study of theoretical aspects, through access to previous research and studies, in order to complete the objectives of the study, a tool, the questionnaire, was used as a basic tool in all data from a 32 person sample of the condor foundation in the field of accounting, this is through the use of the program SPSS, The study has reached several conclusions, most important of which :

The application of human resources accounting leads to the development of peoples social thinking who view the human element of production, and have no significance in the facility.

The need for attention to human resources within the organization.

Key words: human resources, human resources accounting.

قائمة المحتويات

الصفحة	العنوان
—	الإهداء
—	شكر وعرقان
—	ملخص الدراسة
—	قائمة المحتويات
—	قائمة الجداول
—	قائمة الأشكال
—	قائمة الملاحق
أ-ج	مقدمة
	الفصل الأول: الإطار النظري للدراسة
05	تمهيد
06	المبحث الأول: الأدبيات النظرية للدراسة
06	المطلب الأول: الموارد البشرية (المفهوم، الخصائص، الأهمية)
10	المطلب الثاني: إدارة الموارد البشرية ووظائفها
13	المطلب الثالث: محاسبة الموارد البشرية (المفهوم، الأهمية والأهداف، المبادئ والفروض)
22	المطلب الرابع: نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية
26	المبحث الثاني: الدراسات السابقة
26	المطلب الأول: الرسائل الجامعية باللغة العربية
29	المطلب الثاني: المقالات العلمية باللغة العربية
32	المطلب الثالث: الدراسات السابقة باللغة الأجنبية
33	خلاصة الفصل الأول
	الفصل الثاني: الإطار التطبيقي للدراسة
35	تمهيد
36	المبحث الأول: تقديم المؤسسة
36	المطلب الأول: التعريف بمؤسسة كوندور

39	المطلب الثاني: دراسة الهيكل التنظيمي للمؤسسة
44	المبحث الثاني: الإطار التحليلي للدراسة
44	المطلب الأول: التحليل الإحصائي الوصفي لعينة الدراسة
47	المطلب الثاني: اختبار الفرضيات
51	المطلب الثالث: تحليل الانحدار بين المحور الأول والثاني
55	المطلب الرابع: قياس الصدق والثبات للمحور الأول والثاني
61	خلاصة الفصل الثاني
62	الخاتمة
65	قائمة المراجع
70	الملاحق

قائمة الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
29	المقارنة بين دراستنا والرسائل الجامعية باللغة العربية	1_1
31	المقارنة بين دراستنا والمقالات العلمية باللغة العربية	2_1
38	تطور القوى العاملة 2012 فيفري 2018	1_2
38	يوضح ترتيب العمال حسب الأعمار	2_2
44	توزيع مجتمع الدراسة حسب الجنس	1_3
45	توزيع مجتمع الدراسة حسب الخبرة المهنية	2_3
46	توزيع مجتمع الدراسة حسب الخبرة المهنية	3_3
48	اختبار ستيودنت لعينة واحدة الخاص بالمحور الأول	4_3
48	اختبار ستيودنت لعينة واحدة الخاص بالمحور الثاني	5_3
49	العلاقة الارتباطية بين اتجاهات العاملين وواقع تطبيق محاسبة الموارد البشرية	6_3
50	تحليل انحدار الخطي بين متغيرات اتجاهات العاملين ومتغير واقع تطبيق محاسبة الموارد البشرية	7_3

51	تحليل anova	8_3
52	معاملات الانحدار الخطي	9_3
52	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لواقع تطبيق محاسبة الموارد البشرية	10_3
55	معامل الثبات ألفا كرونباخ للمحور الأول	11_3
55	يوضح الإجابات الصحيحة والملاحظات المفقودة	12_3
55	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لاتجاهات العاملين	13_3
56	يوضح اختبار التوزيع الطبيعي	14_3
57	اختبار عينة واحدة	15_3
57	معامل الثبات ألفا كرونباخ للمحور الثاني	16_3
58	يوضح اختبار التوزيع الطبيعي	17_3
59	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لواقع تطبيق	18_3
60	اختبار عينة واحدة	19_3
60	معامل ارتباط بيرسون بين المحور الأول والثاني	20_3

قائمة الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
40	الهيكل التنظيمي لمؤسسة كوندور	01
45	توزيع مجتمع الدراسة حسب الجنس	02
46	توزيع مجتمع الدراسة حسب الخبرة المهنية	03
47	توزيع مجتمع الدراسة حسب المؤهل المهني	04
54	متوسط الحسابي والانحراف المعياري لواقع تطبيق محاسبة الموارد البشرية	05
54	يوضح الانحدار الخطي	06
57	متوسط الحسابي والانحراف المعياري لاتجاهات العاملين	07

قائمة الملاحق

الصفحة	عنوان الملحق	رقم الملحق
--------	--------------	------------

71	استمارة الاستبيان	01
73	مخرجات SPSS	02

مقدمة

+ تمهيد:

يمثل المورد البشري أهم عنصر في أي مشروع أو عمل إنتاجي، ولا يمكن تصور قيام أو نجاح أي نشاط اقتصادي بدون وجود أو مشاركة عنصر بشري كفؤ وفعال، ولعل أهم ميزة اقتصادية في العصر الذي نعيشه هي الموارد البشرية ذات الكفاءة العالية، لاسيما في عصر ما بات يعرف باقتصاد المعرفة.

وفي ظل التطورات والتغيرات الاقتصادية التي تشهدها الساحة الاقتصادية فقد زاد الاهتمام بالمورد البشري بشكل أكبر مما كان عليه في السابق، وأصبحت المؤسسات والشركات تعتمد عليه بشكل أكبر في تحقيق أهدافها واستراتيجياتها، بل وأصبح بقاؤها في السوق وقدرتها على المنافسة يعتمد عليه بشكل مطلق، بحيث أصبح المورد البشري ينظر إليه على أنه أحد أهم الأصول الاستثمارية في المؤسسة، وأضحت المؤسسات تركز جهدا أكبر لصياغة استراتيجيات وسياسات خاصة بتحديد احتياجاتها من الموارد البشرية، والعمل على توفيرها بالأعداد والكفاءات التي تتناسب مع احتياجاتها، والعمل على استخدامها بالشكل الأمثل والأكثر تحقيقا لأهداف الربحية والبقاء والمنافسة.

وتهدف محاسبة الموارد البشرية إلى تقديم المعلومات اللازمة والضرورية عن القوى العاملة بالمؤسسة، كما تساهم في قياس تكلفة الموارد البشرية، وتسعى إلى وضع نظام محاسبي ملائم يوفر المعطيات والمعلومات اللازمة لاتخاذ القرارات الملائمة، والمتمثلة في الاستخدام الأفضل للعنصر البشري في المؤسسة. إن الفكرة الأساسية لمحاسبة الموارد البشرية تدور حول القيمة الاقتصادية للموارد البشرية للمؤسسة، والتي يجب متابعتها وقياسها، ورصد التغيرات التي تطرأ عليها خلال فترة زمنية محددة، من خلال تقديم المعلومات والبيانات اللازمة لمساعدة الإدارة العليا في عمليات اتخاذ القرارات بشأن القوى العاملة، كزيادة المهارة والإنتاجية من خلال تطبيق برامج لتعليم وتدريب العاملين.

+ إشكالية الدراسة: على ضوء ما سبق يمكن صياغة إشكالية البحث في السؤال الرئيسي التالي:

هل تمتلك المؤسسة محل الدراسة المؤهلات لتطبيق محاسبة الموارد البشرية؟

ومن أجل معالجة وتحليل هذه الإشكالية وبغية الوصول إلى فهم واضح لها، تم طرح التساؤلات الفرعية

التالية:

- ما المقصود بالموارد البشرية؟
- ما مفهوم محاسبة الموارد البشرية، وما هي أهم فروضها ومبادئها؟
- ما مدى أهمية محاسبة الموارد البشرية؟
- ما هي طرق القياس التي تعتمد عليها محاسبة الموارد البشرية؟

- ما هو واقع ممارسة محاسبة الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية (مؤسسة كوندور نموذجاً).

فرضيات الدراسة: للإجابة عن إشكالية البحث والتساؤلات الفرعية ارتأينا الانطلاق من الفرضيات التالية:

_ مستوى اتجاهات العاملين في مصلحة المحاسبة نحو أهمية محاسبة الموارد البشرية الخاصة بالمؤسسة مرتفع عن المتوسط عند مستوى الدلالة 0.05.

_ مستوى واقع تطبيق محاسبة الموارد البشرية الخاصة بالمؤسسة مرتفع عن المتوسط عند مستوى الدلالة 0.05.

_ توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين متغيري اتجاهات العاملين وواقع التطبيق عند مستوى الدلالة 0.05.

_ يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 لاتجاهات العاملين وواقع تطبيق محاسبة الموارد البشرية.

أهمية الدراسة: تعتبر الموارد البشرية من أهم عناصر النظام الاقتصادي للأهمية الكبيرة التي أصبح يحتلها إلى جانب التوجه نحو اقتصاد المعرفة، فالعنصر البشري هو العقل المفكر والمدير لكافة أعمال المشروع، كما تتجلى أهمية الدراسة من أهمية الاهتمام بالعنصر البشري في المؤسسات الاقتصادية، مما يستدعي مراعاة المتطلبات الخاصة بإدارة الموارد البشرية، إدارة فعالة، عند التخطيط للأعمال، سواء للأجل القريب أو البعيد، وعلى الرغم من المصاعب الجمة، فقد جرت محاولات كثيرة لتقديم مقترحات بشأن معالجة المشاكل التي تعترض محاسبة الموارد البشرية كمصدر للمعلومات الملائمة التي يمكن أن يوفرها القياس الموضوعي في هذا المجال.

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

- تسليط الضوء على مفهوم محاسبة الموارد البشرية ومراحل تطورها.
- التعرف على أهمية محاسبة الموارد البشرية.
- التعرف على الفروض والمبادئ اللازمة لمحاسبة الموارد البشرية.
- استعراض أهم طرق لقياس محاسبة الموارد البشرية.
- استعراض مكونات نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية.

منهج الدراسة: في إطار هذا البحث ومن أجل معالجة إشكالية موضوع الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، وهو المنهج الأكثر استخداماً وشيوعاً في العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، وقد تم

الاعتماد على الأداة البحثية التالية في جمع المعلومات والبيانات الخاصة بالمؤسسة في الفصل التطبيقي من خلال دراسة استبائيته للموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS.

✚ حدود الدراسة:

- الحدود الموضوعية: واقع تطبيق محاسبة الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية.
- الحدود الزمنية: تم إجراء هذه الدراسة في السداسي الثاني من الموسم الجامعي 2022-2023.
- الحدود المكانية: اقتصر البحث على المؤسسة الاقتصادية (شركة كوندور).

✚ أسباب اختيار الموضوع: هناك عدة أسباب لاختيار هذا الموضوع منها ما هو ذاتي وما هو موضوعي نوجزها فيما يلي:

- يعتبر موضوع تطبيق محاسبة الموارد البشرية موضوع أساسي ومهما في الميدان البحثي والعلمي والتطبيقي في المؤسسات الاقتصادية.
- يعتبر هذا الموضوع حديث الدراسة.
- التعرف على أحدث التطورات الحاصلة من خلال دراسة استبائية .

✚ هيكل الدراسة: للإجابة على الإشكالية المطروحة قسمنا هذه الدراسة إلى فصلين، الفصل الأول يتضمن الإطار النظري للموضوع، حيث قسم إلى بحثين، المبحث الأول تناول فيه الأدبيات النظرية للدراسة، أما المبحث الثاني تناول فيه الدراسات السابقة، أما في الفصل الثاني فتطرقنا إلى الدراسة التطبيقية لمحاسبة الموارد البشرية، حيث تم تقسيمه إلى بحثين، المبحث الأول تم فيه تقديم للمؤسسة، أما المبحث الثاني الإطار التحليلي للدراسة، كما تم في النهاية إعداد خاتمة الدراسة التي تضمنت نتائج الفصلين مع توضيح اختبار صحة الفرضيات، متنوعة ببعض من الاقتراحات المستتجة، وأخيرا تم صياغة آفاق الدراسة.

الفصل الأول:

الإطار النظري للدراسة

تمهيد:

يعتبر الإنسان أو العنصر البشري محورا هاما في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية، حيث له مكانة كبيرة في الحياة الاجتماعية وجزء من النظام الفني الخاص بمحاسبة الموارد البشرية، ورغم التطور الهائل في التكنولوجيا والمعرفة والذي عرف بالمنافسة القوية بين المؤسسات مما أدى إلى خلق الميزة التنافسية بين المنظمات، حيث أدى هذا التطور إلى بعض الأسباب التي أدت إلى ظهور أو استحداث محاسبة جديدة تعرف بمحاسبة الموارد البشرية، حيث تشمل كذلك طرق العمل والأساليب والمعدات واللائمة للقيام بعمله، لذلك فإن العنصر البشري لا بد عليه أن يقوم بعمله على حسن نية وعلى أكمل وجه لأن مقابل العمل يأخذ اجرا فعليه الالتزام التام بما هو مخطط له، حيث تعتبر أهمية المحاسبة عن الموارد البشرية باعتبارها أصلا من أصول الشركة وان تحديدها وطرق قياسها له تأثير كبير على نتائج أعمال الشركات ومركزها المالي.

المبحث الأول: الأدبيات النظرية للدراسة

المبحث الثاني: الدراسات السابقة

المبحث الأول: الأدبيات النظرية للدراسة

نظرا للتطورات الحاصلة في حقل الاقتصاد والإدارة، والتي أصبحت تستدعي ضرورة تغيير المحاسبة للعنصر البشري وفقا للمكانة الكبيرة التي يحتلها، فقد ظهر مفهوم محاسبي جديد يعرف بـ " محاسبة الموارد البشرية " وسيكون محل المناقشة في الفقرات التالية :

المطلب الأول: الموارد البشرية (المفهوم، الخصائص، الأهمية)

إن نجاح المؤسسات يعتمد بدرجة كبيرة على كفاءة وفعالية الموارد البشرية العاملة باعتبارها المصدر الأساسي لخلق القيمة المضافة في المؤسسة.

1_ مفهوم الموارد البشرية:

يعتبر مرادفا لمفاهيم أخرى هي: القوي البشرية والعناصر البشرية ورأس المال البشري... والبشر هم الإنسان وأخوه الإنسان ولقد كرم الله سبحانه وتعالى الإنسان، حيث يقول:

وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِنَ الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَى كَثِيرٍ مِمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا (70) سورة الإسراء

وهذا يفرض على أي مجتمع أو منظمة أو إدارة ألا تعامل الإنسان كعنصر من عناصر الإنتاج: يشتري ويستغل، بل يجب توفير الحياة الكريمة - ليس فقط داخل العمل بل خارج العمل أيضا- واحترام كرامته ومشاعره وآراءه...¹

ومن تعاريف الموارد البشرية نذكر:

1_ يقصد بالموارد البشرية، جميع الناس الذين يعملون في المنظمة رؤساء ومدرسين، والذين جرى توظيفهم فيها، لأداء كافة وظائفها وأعمالها تحت مظلة هي ثقافتها التنظيمية التي توضح وتضبط وتوحد أنماطهم السلوكية، ومجموعة من الخطط والأنظمة والسياسات والإجراءات، التي تنظم أداء مهامهم وتنفيذهم لوظائف المنظمة، في سبيل تحقيق رسالتها وأهداف إستراتيجيتها المستقبلية.²

2_ تعرف الموارد البشرية لأي دولة أو منظمة هي تلك المجموعات من الأفراد القادرين على أداء العمل والراغبين في هذا الأداء بشكل جاد وملتزم وحيث يتعين أن تتكامل وتتفاعل القدرة مع الرغبة في إطار منسجم

¹ مدحت أبو النصر، إدارة وتنمية الموارد البشرية والاتجاهات المعاصرة، الطبعة 1، مجموعة النيل العربية، القاهرة، مصر، 2007، ص 30، 31.

² عمر وصفي عقيلي، إدارة الموارد البشرية- بعد إستراتيجي، الطبعة 1، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2005، ص 11.

وتزيد فرص الاستفادة الفاعلة لهذه الموارد عندما تتوفر نظم تحسين تصميمها وتطويرها بالتعليم والاختيار والتدريب والتقييم والتطوير والصيانة.¹

3_ هي ذلك الجزء من السكان الذي ينتج ليس فقط لاستهلاكه وتأمين حاجاته، وإنما ينتج للاستهلاك وإعالة أنفسهم وكذا الفئات الأخرى من السكان غير المنتجين خارج سن العمل من أطفال وشباب قبل سن العمل والشيوخ وكبار السن الذين تجاوزت أعمارهم سن المعاش وأصبحوا غير منتجين.

لذلك تضم الموارد البشرية كل الأفراد العاملين في المنظمة من مختلف الأصناف والجنسيات، ومهما اختلفت وتنوعت مستويات مهاراتهم وأنواع الأعمال التي يقومون بها، فهي تشمل هيئة الإدارة، العاملين في مجالات الإنتاج والعاملين في مجالات الخدمات والمهن المساعدة في أي منظمة.²

هذا ويشير مصطلح رأس المال البشري Human Capital إلى مجموعة المعارف والمهارات والخبرات والتدريب والمؤهلات المتوفرة لدى العاملين بمنظمة ما.

بينما يشير مصطلح رأس المال الاجتماعي Social Capital إلى قدرة الأفراد على العمل سوياً لتحقيق هدف مشترك داخل مجموعات أو منظمات، بمعنى القدرة على العمل في فرق والترابط مع الآخرين.³

2_ خصائص الموارد البشرية:

لاشك أن الموارد البشرية والتي حضيت باهتمام كثير من الباحثين والإداريين ورجال الأعمال وغيرهم، لها خصائص ومميزات تميزت بها عن غيرها من الموارد حتى يكون التفوق والنجاح في المنظمة.⁴

كما أننا لا بد أن ننظر للعامل في عمله كإنسان باعتباره مخلوق معنوي واجتماعي، وإن هذا يدعونا إلى التساؤل عن كيفية تنظيم العمل ليناسب خصائص هذا المورد والذي يمتلك مجموعة من الخصائص تمكنه أن يسيطر سيطرة كاملة على ما يعمل شريطة أن يحفز دائماً للعمل والإنجاز، ومن بين هذه الخصائص نذكر:

❖ القدرة على التعامل في سوق مفتوح يتسم بالتقلب والفجائية.

¹ مدحت أبو النصر، مرجع سابق، ص 31 .

² نزار عوني اللبدي، إدارة الموارد البشرية وتتميتها، الطبعة 1، دار الدجلة، عمان، الأردن، 2015، ص ص 9، 10.

³ مدحت أبو النصر، مرجع سابق، ص ص 31، 32 .

⁴ فتحي الويشي، الأساليب القيادية والأخلاق الإدارية للموارد البشرية (استراتيجيات التغيير)، الطبعة 1، المجموعة العربية للتدريب، القاهرة، مصر، 2013، ص ص 24، 25.

- ❖ المرونة والقدرة على التخلص من أساليب متغيرة غير جامدة لمواكبة حركة التغيير داخل وخارج المؤسسة.
- ❖ التحرر من أسر الخبرات الماضية وحدود التخصص المهني والعمل الدقيق والقدرة على الانطلاق نحو مجالات عمل وتخصصات وأسواق متغيرة باستمرار.
- ❖ الاهتمام باكتساب المعارف والمهارات الجديدة ومواصلة التنمية الذاتية في فروع المعرفة التي يحتاجها سوق العمل.
- ❖ قبول التغيير والاستعداد لتحمل مخاطر العمل في مجالات مختلفة ومناطق جديدة.
- ❖ تحمل المسؤولية وممارسة الصلاحيات وتوفير درجة كافية من الاستقلالية وعدم الاعتماد على الغير في التوجيه والإرشاد.
- ❖ قبول التنوع والتغيير في أعضاء فرق العمل والعملاء أو مجالات العمل وتحمل أعباء ذلك التنوع والتغيير.
- ❖ الطموح والتطلع إلي مستقبل أفضل وعدم الركود إلى قبول ما تحقق من خبرات أو نجاحات.
- ❖ قبول التحديات ومواجهة المهام الصعبة واعتبارها فرصا لإثبات الذات والقدرة على التعامل معها.

وبشكل عام من أجل أن تسهم الموارد البشرية في نجاح وتفوق منظمة ما، يجب أن تتوفر فيها الصفات

التالية:¹

- ❖ أن تكون نادرة بمعنى أنها غير متاحة للمنافسين.
- ❖ أن تكون الموارد البشرية قادرة على إنتاج القيم.
- ❖ أن يصعب على المنافسين تقليد الموارد البشرية المتميزة سواء بالتدريب والتأهيل أو السحب من المنظمة.

3_ أهمية الموارد البشرية:

ركز كل من (Gerhart ، Wright) على أهمية ودور إدارة الموارد البشرية في توفير الميزة التنافسية الإستراتيجية من خلال تطوير ممارسات إدارة الموارد في تنفيذ الإستراتيجية وبإمكان إدارة الموارد البشرية أن توفر الميزة التنافسية في الوقت نفسه.

¹ محمد علي داهم، إمكانية تطبيق محاسبة الموارد البشرية في المؤسسات الجزائرية، دراسة حالة مجمع صيدال، أطروحة دكتوراه، تخصص محاسبة مالية وتدقيق، جامعة باتنة1، 2021، 2022، ص7.

وأكد (Harish) بأهمية المواد البشرية في الحصول على كمية المعلومات ونوعيتها وذلك لأنها تخص الكثير من أنشطة وفعاليات إدارة الموارد البشرية والتي تعتمد بشكل رئيسي وأساسي على هذه المعلومات، ومن خلال التركيز على المعلومات عن طريق الواجبات والمسؤوليات والمهارات والاحتياجات والإنتاجية والتخطيط في اتخاذ القرارات للموارد البشرية.

وطرح (obrien1990) أهمية المورد البشري واعتباره مصدرا مهما للتزود بالمعلومات المتعددة والمتنوعة الفاعلية وبقدرة الجمع بين المثالية والواقعية والخيال والتأمل والتوقع، واهتم برؤية المورد البشري والتي تتحقق من خلال استثمار الطاقات والإمكانات المتوفرة والقادرة على تحقيق الميزة التنافسية مستقبلا، وبرز دور المورد البشري في كفاءته العالية وتدريبه وتعليمه مما يجعل المنظمة قادرة على الاستمرار والبقاء لتحقيق الأهداف في الحاضر والمستقبل.

أوضح (الهيبي، 2000) على أهمية المورد البشري بوضع واختيار العناصر الكفؤ في التدريب واعتماد الحوافز المادية لتشجيعه وتعاونه مع الإدارة بأداء أفضل.

وبين (عشماوي، 1971) أهمية دور العنصر البشري في مهاراته وأنشطة ومنها التجارية والفنية والمحاسبة، والضمان، والأمان واعتماد على قدرته العقلية والجسدية والسايكولوجية والفسولوجية المتعلقة بخبرته وبعمله.¹

تتبع أهمية الموارد البشرية في التنظيم كونها أهم عناصر العملية الإنتاجية فهي توفر الكفاءات الجيدة القادرة على الأداء والعطاء المتميز لذلك يمكن إيجاز أهمية الموارد البشرية فيما يلي:²

- تهتم بالموارد الرئيسية في المنظمة وهم الأفراد.
- لا توجد مؤسسة دون إدارة الموارد البشرية.
- تقوم بتطوير مهارات الأفراد العاملين بالمؤسسة.
- تضع الخطط المناسبة لتدريب كما تختار الأفراد المناسبين لشغل الوظائف.
- تقوم بدراسة مشاكل الأفراد ومعالجتها.
- تساعد تنمية الموارد البشرية على تعاون جماعات العمل من أجل الاستفادة من الموارد المتاحة وتحسين الكفاءة الإنتاجية.

¹ مها صلاح عسكر الشمري، تحليل المتغيرات المساندة للمدخل الاستراتيجي في تدريب و تطوير الموارد البشرية، الطبعة 1، دار أمجد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2017، ص 22.

² زوا تتي عبد العزيز، الموارد البشرية بين الكفاءة و الفعالية، مركز الكتاب الأكاديمي، ص 24.

- تؤدي تنمية الموارد البشرية إلى زيادة قدرة الجماعة على التحليل المشكلات و وضع الحلول المناسبة لها.
- إن نجاح تنمية الموارد البشرية في أي جزء من أجزاء المنظمة سيدفع بها إلى إجراء تنمية للموارد البشرية في الأجزاء الأخرى.
- تؤدي تنمية الموارد البشرية إلى زيادة قدرة وفاعلية المنظمة وبذلك لحقق النمو والقدرة على مواجهة المنافسة في البيئة المحيطة بها.

المطلب الثاني: إدارة الموارد البشرية ووظائفها

أولاً: مفهوم إدارة الموارد البشرية:

يمكن تمييز وجهات نظر المديرين في الحياة العملية في تحديد مفهوم إدارة الموارد البشرية في وجهتي نظر أساسيتين هما:

1_ وجهة نظر تقليدية: يرى أصحابها أن إدارة الأفراد ماهي إلا نشاط روتيني يشمل على نواحي تنفيذية مثال ذلك حفظ ملفات أو سجلات العاملين ومتابعة الغياب والحضور، الإنصاف، الإجازات، ونعكس ذلك على الدور الذي يقوم به مدير الموارد البشرية وكذا موقعها من الهيكل التنظيمي.

2_ وجهة نظر حديثة: ترى بأن إدارة الأفراد إحدى الوظائف الأساسية في المنشأة، ولها نفس أهمية الوظائف الأخرى (إنتاج، تسويق، تموين...)، وذلك لأهمية العنصر البشري وتأثيره في الكفاية الإنتاجية في المنشأة، فيما يلي عرض لبعض التعاريف لإدارة الموارد البشرية.¹

كما تعمل إدارة الموارد البشرية الحديثة على وضع وتصميم ورسم خطط وهياكل وتنظيمات إدارية خاصة بإدارة الموارد البشرية الحديثة مثل وضع هياكل تنظيمية إدارية حديثة لتنظيم العلاقة بين الموظفين والإداريين والأفراد العاملين.

ومن بين تعاريف إدارة الموارد البشرية نذكر حيث جاء بها العديد من الكتاب:

تمثل جميع الأنشطة الإدارية المرتبطة بتحديد احتياجات المنظمة من الموارد البشرية، وتنمية قدراتها، ورفع كفاءتها، ومنحها التعويض والتحفيز، والرعاية الكاملة بهدف الاستفادة القصوى من جهودها وفكرها من أجل تحقيق أهداف المنظمة.¹

¹ مصطفى الجربوعة، إدارة الموارد البشرية، دار ابن النفيس، عمان، 2017، ص 21.

تم تعريف إدارة الموارد البشرية على أنها مفهوم متماسك واستراتيجي لإدارة أصول المنظمة الأكثر أهمية- بمعنى أن الأشخاص العاملين هناك الذين يساهمون فردياً وجماعياً في الوصول إلى أهداف المنظمة.²

يمكن تعريف إدارة الموارد البشرية بأنها: مجموعة من السياسات والممارسات والأنظمة التي تؤثر على تصرف الموظفين وسلوكياتهم وأدائهم، علاوة على ذلك، فإن الهدف الرئيسي من إدارة الموارد البشرية هو مساعدة المؤسسة على تحقيق أهدافها.³

كما يمكن القول بأنها: مجموعة المهام المرتبطة بالحصول على الأفراد وتدريبهم وتطويرهم وحفزهم وتنظيمهم، والمحافظة عليهم بأساليب تمكن المنظمة من تحقيق أهدافها في الأمد البعيد.

من خلال التعاريف السابقة يمكن صياغة التعريف التالي: إدارة الموارد البشرية هي الاستخدام الأمثل للمورد البشري لتحقيق أهداف المنظمة وبأسلوب يضع كل فرد في المكان المناسبة له.⁴

ثانياً: وظائف إدارة الموارد البشرية

إن إدارة الموارد البشرية تعتبر من أهم الوظائف الإدارية داخل المنظمات المختلفة باعتبارها جزءاً من العملية الإدارية الكلية التي تتم داخلها، وعلى الرغم من تلك الأهمية فليس هناك اتفاق على ما تتضمنه إدارة الموارد البشرية من وظائف، حيث تختلف هذه الوظائف تبعاً لاختلاف حجم الأنشطة والأعمال وحجم العاملين بالمنظمات المختلفة.⁵

1_ التوظيف: تهدف عملية التوظيف في الأساس إلى وضع الشخص المناسب في المكان المناسب، وذلك من خلال محاولة الموائمة بين المؤهلات المطلوبة للوظيفة ومؤهلات المتقدمين لشغلها.⁶

¹ صالح إبراهيم سليمان العواسا، شوقي ناجي جواد، إدارة الموارد البشرية استراتيجياً في ظل الاتجاهات العالمية المعاصرة، دار اليازوري العلمية، عمان، الأردن، 2019، ص 13.

² مايكل أرمسترونج، الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية، الطبعة 2، مجموعة النيل العربية، القاهرة، مصر، 2020، ص 13.

³ محمد عواد، تأملات في إدارة الموارد البشرية، ص 3. <https://mothakirat-takharoj.com>

⁴ مصطفى الجربوعة، مرجع سابق، ص 22.

⁵ محمد بن ديلم القحطاني، إدارة الموارد البشرية نحو منهج استراتيجي متكامل، الطبعة الرابعة، المملكة العربية السعودية، الرياض، 2015، ص 26.

⁶ مازن فارس رشيد، إدارة الموارد البشرية الأسس النظرية والتطبيقات العلمية في المملكة العربية السعودية، مكتبة العبيكان، الطبعة 3، الرياض، 2009، ص 40.

2_ تخطيط الموارد البشرية: ويهدف تخطيط الموارد البشرية إلى التنبؤ باحتياجات المنشأة من الأفراد، وتطوير خطط واضحة تبين عدد العاملين الذين سيتم تعيينهم، أو الذين سيتم تدريبهم (من داخل المنشأة) لسد هذه الاحتياجات.¹

3_ التدريب وتنمية الموارد البشرية: تشمل هذه الوظيفة على نشاطين فرعيين يكملان بعضهما البعض، ويهدفان إلى جعل الموارد البشرية قوة عمل ذات كفاءة أداء على مستوى متميز لتلبية مطالب تحقيق إستراتيجية المنظمة وأهدافها وتتكون هذه الوظيفة من:²

_ التدريب والتعليم: يسعى هذا النشاط إلى اكتساب الموارد البشرية مهارات جديدة في ضوء تقييم أدائها، يعمل على معالجة جوانب الضعف في هذا الأداء وتدعيم وتقوية جوانب القوة فيه.

_ التنمية: يسعى هذا النشاط إلى تنمية أداء الموارد البشرية المستقبلي من أجل جعلها مؤهلة وقادرة على ممارسة وظائف أعلى مستوى في المستقبل وتزويدها بشكل مستمر بكل جديد في مجالات المعرفة وتمكينها من التكيف مع المتغيرات التي تدخل على المنظمة.

4_ تقييم الوظائف: هو القياس للتأكد من أن الأداء الفعلي للعمل يوافق معايير الأداء المحددة، ويعتبر التقييم متطلب حتمي لكي تحقق المنظمة أهدافها بناء على المعايير الموضوعية.

إن تقييم أداء الموظفين هو عبارة عن مراجعة لما أنجزوه بالاعتماد على وصفهم الوظيفي ومعايير عملهم، كما يوفر تقييم الأداء معلومات عن المهارات التي يحتاجونها للقيام بمهامهم على أكمل وجه، فمن خلال التقييم وبناء على نتائجه تتخذ القرارات بمكافأة المجتهدين ومعاقبة المقصرين.³

5_ إدارة الأجور والرواتب: ويتضمن ذلك القيام بتقويم الوظائف حتى يمكن تحديد التعويضات المالية المناسبة للموظفين عن العمل الذي يؤديه، ويكون القرار المتعلق بتبني نظام معين لهيكل الأجور، وتحديد سلم المراتب، والحد الأدنى والأقصى لكل درجة، والقرارات المتعلقة بتعديل السلم، من اختصاصات الجهة المركزية المسؤولة عن إدارة الموارد البشرية في القطاع العام.⁴

¹ احمد جابر حسنين، التدريب الاستراتيجي و دوره في تحقيق التنمية المستدامة للموارد البشرية، دار اليازوري العلمية، القاهرة، 2015، ص 19.

² عبد الرحمان بن عنتر، إدارة الموارد البشرية- المفاهيم والأسس، الأبعاد والاستراتيجيات-، بومرداس، 2009، ص ص 34، 35.

³ مؤيد موسي علي ابو عساف، هيثم عبد الله ذيب المرعي، التطبيقات العلمية في إدارة الموارد البشرية بالمؤسسات العامة والخاصة، دار أمجد للنشر والتوزيع، الطبعة 1، ص ص 17، 18.

⁴ مازن فارس رشيد، نفس المرجع السابق، ص 41.

6_ وظيفة التعويضات: تقوم إدارة الموارد البشرية من خلال هذه الوظيفة الرئيسية، بتصميم عدد من الأنظمة التي على أساسها يجري وضع تعويضات ومكافآت للموارد البشرية التي تعمل في المنظمة وذلك وفق أسس وقواعد موضوعية عادلة.¹

7_ التعيين والاختيار: وتهتم هذه الوظيفة بالبحث عن العاملين في سوق العمل، وتصفياتهم من خلال طلبات التوظيف، والاختبارات، والمقابلات الشخصية، وغيرها من الأساليب، وذلك ضمانا لوضع الفرد المناسب في مكان المناسب.

8_ تصميم أنظمة مزايا وخدمات العاملين: تهتم المنظمات بمنح عاملها مزايا معينة مثل المعاشات والتأمينات الخاصة بالمرض والعجز والبطالة، كم تهتم المنظمات بتقديم خدمات للعاملين في شكل خدمات مالية، واجتماعية، ورياضية، وقانونية، وقد تمتد إلى الإسكان والمواصلات وغيرها.²

9_ تنظيم العلاقة مع النقابات العمالية: وتهتم هذه الوظيفة بموضوعات الشكاوي والنزاعات والفصل من الخدمة والاستغناء عن الخدمات وما إلى ذلك من القضايا التي تنظم العلاقة مع النقابات.³

المطلب الثالث: محاسبة الموارد البشرية (المفهوم، الأهمية والأهداف، المبادئ والفروض)

تعد محاسبة الموارد البشرية من المفاهيم الحديثة والتي بدأ الاهتمام بها نتيجة إدراك أهمية الموارد البشرية في المنشآت ومدى مساهمتها في تحقيق الإيرادات للمنشأة باعتبارهم موارد منتجة عضليا وفكريا.

أولا: مفهوم محاسبة الموارد البشرية ومراحل تطورها

إن الهدف من إنشاء مفهوم محاسبة الموارد البشرية ليس فقط للاعتراف بقيمة جميع الموارد التي تستخدمها المنظمة، وإنما يشمل أيضا إدارة هذه الموارد التي ستعزز في نهاية المطاف كمية ونوعية السلع والمنتجات التي تقدمها وبالتالي زيادة فرصة تحقيق الأهداف بالصورة المطلوبة.

1_ مراحل تطور محاسبة الموارد البشرية

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

¹ عبد الرحمان بن عنتر، نفس المرجع السابق، ص 32.

² أحمد ماهر، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، 2004، ص 29.

³ مجيد الكرخي، إدارة الموارد البشرية، 2014، ص 27.

المرحلة الأولى: مرحلة وضع المفاهيم الأساسية للمحاسبة عن الموارد البشرية في الفترة الممتدة (من بداية الستينات حتى عام 1966م)، وتميزت هذه الفترة بأنها الفترة التي تم فيها وضع المفاهيم الأساسية للمحاسبة عن الموارد البشرية، باستخدام النظريات والمبادئ المتعلقة بهذا الموضوع في العلوم الاجتماعية الأخرى.¹

المرحلة الثانية: مرحلة البحوث الأكاديمية الخاصة بتكلفة الموارد البشرية في الفترة الممتدة (من عام 1966م حتى عام 1971م)، وتميزت هذه المرحلة بأنه تم فيها إيجاد نماذج لقياس تكلفة الموارد البشرية، وقد تم في هذه المرحلة التطبيق الفعلي لها في بعض المنشآت، وفي هذه المرحلة بدأ الاهتمام بتتبع و تطوير الموظفين، ودرج مصطلح (الموارد البشرية) في المنشآت، وإن الإنسان مورد يفضل إظهاره في حسابات النتيجة.²

المرحلة الثالثة: مرحلة التطور السريع في نشر البحوث الأكاديمية في الفترة الممتدة (من عام 1971م حتى عام 1976م)، تم من خلال هذه المرحلة القيام بالعديد من الدراسات المتعلقة بمحاسبة الموارد البشرية خصوصاً في العالم الغربي واليابان وأستراليا، فقد تم من خلالها تطبيق عدة دراسات في عدة شركات في هذه الدول تتعلق بمحاسبة الموارد البشرية في اتخاذ القرارات الإدارية وكذلك قرارات المستثمرين، وقد عملت على تطوير نماذج قياس الموارد البشرية، والمحاسبة عنها من ناحية التكلفة والقيمة.³

المرحلة الرابعة: مرحلة التناقص في الاهتمام بمحاسبة الموارد البشرية في الفترة الممتدة (من عام 1976م حتى عام 1980م)، حيث شهدت تناقصاً في الاهتمام بمحاسبة الموارد البشرية سواء من جانب الأكاديميين أو المهنيين ويرجع ذلك إلى عدة أسباب منها أن الجزء الأكبر من البحوث الأولية في هذا الميدان التي تعد أقل صعوبة تمت في المراحل السابقة وأن الأجزاء الباقية كانت أكثر صعوبة وتتطلب عدداً قليلاً من المؤسسات والشركات التي تقبل أن يتم تطبيق هذه البحوث داخلها، ونتيجة للعدد القليل من الباحثين القادرين على القيام

¹ نور الهدي حداد، محاسبة الموارد البشرية من منظور القياس والإفصاح وتطبيقها في المؤسسات الجزائرية -دراسة نظرية وتطبيقية-، أطروحة دكتوراه، تخصص مالية، محاسبة وتدقيق، جامعة سطيف1، 2014، 2015، ص 84.

² ماجد حمود عيسى النوافلة، محاسبة الموارد البشرية وأثرها على اتخاذ القرارات في البنوك التجارية الأردنية، رسالة الماجستير، تخصص محاسبة، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، 2003، 2004، ص 27، 28.

³ رجاء فوزي علي الزعبي، أثر محاسبة الموارد البشرية في ربحية الشركات الصناعية الأردنية المساهمة العامة: الدور المعدل لعدد الموظفين، رسالة الماجستير، تخصص محاسبة، جامعة العلوم الإسلامية العالمية، عمان، 2021، ص 11.

بهذه فإن عدد البحوث في هذه الفترة كان أيضا قليلا مما أدى إلي عدم إقبال الشركات على التطبيق إضافة على أن تكاليف تطبيق هذه النظم (البحوث) مرتفعة والعائد المتوقع منها غير مؤكد.¹

المرحلة الخامسة: مرحلة التجديد في الفترة الممتدة (من عام 1980م حتى الآن)، وهي مرحلة التطور الحالية، أين شهدت بداية بعث جديد للاهتمام بهذه المحاسبة سواء نظريا أو تطبيقيا وذلك بسبب اهتمام الولايات المتحدة الأمريكية بموضوع زيادة الإنتاجية ودور المورد البشري في تحقيق ذلك، بالإضافة إلي زيادة المنافسة بين الولايات المتحدة الأمريكية واليابان في مجال الصناعة.²

2_ أسباب ظهور محاسبة الموارد البشرية

هناك بعض الأسباب التي ساعدت على ظهور محاسبة الموارد البشرية هذه الأسباب تمثلت فيما يلي.³

- الاهتمام بالجوانب السلوكية لعلم المحاسبة وظهور ما يسمى بالمحاسبة الاجتماعية.
- الاهتمام بالتدريب كأحد الجوانب المهمة لصقل مهارة وخبرة العنصر البشري.
- ظهور ما يسمى بالمهارات العالية.
- الدور المتزايد للموارد البشرية في المنشآت الحديثة.
- الأهمية المتصاعدة للمواد الغير الملموسة عامة، والبشرية منها على وجه الخصوص في المشروعات الحديثة بالإضافة إلي النمو المضطهد في أنشطة مشروعات الخدمات كمكاتب الاستثمارات، مكاتب تدقيق الحسابات وشركات التأمين...الخ، حيث تعتبر الموارد البشرية في مثل هذه المشروعات الجزء الأهم من مواردها.
- انفتاح المحاسبة على العلوم السلوكية مما اكسبها كثيرا من المفاهيم التي ساهمت في تحسين وتطوير طرقها وأساليبها في القياس بشكل عام، وفي مجال الموارد البشرية بشكل خاص.

وهذا مع اتفاق المحاسبين على أهمية توفير المعلومات المناسبة عن الموارد البشرية في المشروع الاقتصادي، إلا أنهم يختلفون في وجهات نظرهم حيال هذه المسألة في زاويتين:

¹ حمد فهد ديسان المطيري، تطبيق نظم محاسبة الموارد البشرية في الشركات المساهمة العامة بدولة الكويت المبررات والمبادئ والمعوقات، رسالة الماجستير، تخصص محاسبة، جامعة الشرق الأوسط، الأردن، 2010، ص 14.

² سي محمد لخضر، تصور نظري لقياس قيمة الموارد البشرية في ظل توجه الفكر المحاسبي نحو الرسملة (حالة الجزائر)، المجلة الجزائرية للأمن الإنساني، المجلد6، العدد2، جامعة باتنة، 2021، ص 320.

³ أيمن عبد الله محمد أبو بكر، المحاسبة عن تكلفة الموارد البشرية وأثرها علي رفع كفاءة الأداء بمؤسسات التعليم العالي بالسودان،

الأولي: حول طبيعة هذه الموارد من الناحية المحاسبية، أي كيفية معاملتها في المصروف.

الثانية: أنهم يختلفون كذلك حول طرق وأساليب قياس تكلفة هذه الموارد ومن ثم حول كيفية الإفصاح عن قيمتها في القوائم والتقارير المحاسبية.

إن إهمال محاسبة الموارد البشرية علي مستوى المؤسسة يؤدي إلي تخصيص غير كفاء للموارد، الأمر الذي يترتب عليه مردود سلبي يتمثل في عدم قدرة المؤسسة على تقدير قدراتها وقيمة أعمالها المستقبلية.¹

3_ تعريف محاسبة الموارد البشرية

يبدو من الوهلة الأولى إن هذا المصطلح غريب وغير معروف وهذا ربما يعود إلى قلة الكتابات فيه لأن معظم الكتاب يتناولون المحاسبة من منظور المحاسبة المالية التي تقوم بقياس الأثر المالي لمختلف العمليات التي تتم بين المؤسسة ومحيطها الخارجي خاصة أو محاسبة التكاليف التي تعمل على التحديد الجيد لتكاليف الإنتاج من خلال قياس الأثر المالي لحركة التكاليف داخل المؤسسة.

عرفت لجنة المحاسبة عن الموارد البشرية التابعة لجمعية الأمريكية للمحاسبين في تقريرها الصادر سنة 1973، محاسبة الموارد البشرية "بأنها عملية تحديد وقياس البيانات المتعلقة بالموارد البشرية، وإيصال تلك المعلومات إلى الأطراف المستفيدة". إن تحديد رأس المال البشري وتمييزه وقياسه بغرض توفير المعلومات للمستفيدين لتكون مرجعا مهما للإثبات، والتقييم ويصب الغرض من استعمال المحاسبة عادة في تحسين نوعية الكشوف المالية ودمج متغير رأس المال البشري فيها.

تعريف دافيد سون و ويل، "بأنها مصطلح يستخدم لوصف مقترحات متنوعة، تبحث في التقرير عن الموارد البشرية، وتأكيد أهميتها في تحقيق أرباح المنظمة ومجموع أصولها".

تعريف بارش وشوارتز: "بأنها تستخدم مفهوم الموارد البشرية كموجودات تحدد كلف الاستثمار فيها وكلف النفاذ ذات الصلة، وفي بعض الحالات تقدر وتراقب على القيمة الاقتصادية للتنظيم البشري".

وقام بروميت بتلخيص تعاريف بعض الباحثين، كما يأتي:

إن المحاسبة عن الموارد البشرية، هي عملية توسيع منطقية لمدي المحاسبة في المشروع، حيث تتضمن النواحي الآتية:

¹ بوخانة عبلة، غربي يسين سي لاخضر، مشاكل القياس في محاسبة الموارد البشرية وسبل التغلب عليها وفق المعايير المحاسبية الدولية، مجلة الحقوق والعلوم إنسانية، المجلد2، العدد25، ص 506.

- عملية قياس وتقرير الفعالية البشرية في المنظمة.
- عملية تقدير حالة الموارد البشرية داخل مشروع معين، وقياس التغيرات في هذه الحالة عبر الأزمنة.
- عملية توفير المعلومات عن الأفراد والمجموعات داخل المشروع لمتخذي القرارات سواء داخل المشروع وخارجه.

تعريف الدكتور الحياي: "بأنها عملية تحديد قيمة الموارد البشرية ومعرفة كيفية معالجتها ومن ثم التعرف على المتغيرات التي تطرأ عليها لإظهار القيمة الحقيقية للأصول الإنسانية وإمداد الأطراف المعنية بهذه المعلومات".¹

تعريف إيريك فلامهولتز: "إن محاسبة الموارد البشرية، هي المحاسبة عن الأفراد كموارد تنظيمية، وهي تتضمن التكاليف المتحققة من قبل المنظمة في استقطاب واختيار واستخدام وتدريب وتطوير الأصول البشرية، وتشمل كذلك قياس القيمة الاقتصادية للأفراد بالنسبة إلى المنظمة".²

بناء على التعاريف السابقة، يمكن القول إن محاسبة الموارد البشرية عبارة عن جمع البيانات الخاصة بالموارد البشرية وتصنيفها، ومقابلة قيمة الموارد البشرية في المؤسسة بتكاليف تلك الموارد، ثم إيصال المعلومات السابقة لكل من يطلبها سواء في داخل المؤسسة أم خارجها بكل دقة.³

ثانياً: أهمية محاسبة الموارد البشرية وأهدافها

1- أهمية محاسبة الموارد البشرية:

تتبع أهمية محاسبة الموارد البشرية من قياس أهمية الموارد البشرية المتاحة والمستخدمة في المؤسسات الاقتصادية المختلفة، مما يساهم في مساعدة الإدارة بمستوياتها المختلفة على القيام بوظائفها في التخطيط والرقابة على الموارد البشرية بفعالة وكفاءة، بالإضافة إلى ذلك لقيت فكرة محاسبة الموارد البشرية وإظهارها في الميزانية كأصل من أصول المؤسسة تأييداً كبيراً لما لها من أهمية من حيث:⁴

قياس العائد على رأس المال المستخدم في المؤسسة: ويتم من خلال العلاقة بين صافي الأصول بما فيها الأصول البشرية، مما يعطي دقة وموضوعية في القياس.

¹ لعبيي البوعلي، وليد ناجي الحياي، محاسبة الموارد البشرية، الطبعة 1، مركز الكتاب أكاديمي، 2015، ص ص 41،40،42.

² الوردية خذومة، مطبوعة محاسبة الموارد البشرية، تخصص موارد بشرية، جامعة باتنة 1، 2018، 2017، ص 4.

³ ليلي بوحديد، دور محاسبة الموارد البشرية في قياس عائد الاستثمار في تدريب رأس المال البشري بالمؤسسة الصناعية-دراسة حالة-، مجلة أبعاد اقتصادية، المجلد/العدد6، 2016، ص102.

⁴ نفس المرجع السابق، ص102.

_ **تخطيط الموارد البشرية في المؤسسة** : توفر محاسبة الموارد البشرية للإدارة كل ما تحتاجه من معلومات وبيانات عن الموارد البشرية، تساعد في تخصيص الموارد البشرية على أفضل الوظائف والمهارات المتاحة بالمؤسسة، إضافة إلى ترشيد الإنفاق 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 تلك 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.

_ **تفعيل المسؤولية الاجتماعية**: إن محاسبة الموارد البشرية تمكن القائمين على تقييم المؤسسة اتجاه المجتمع من توفر المعلومات الخاصة بالموارد البشرية، كما يمكن أن تقدم محاسبة الموارد البشرية خدمة للأطراف الخارجية تساعد في عملية اتخاذ القرارات المتعلقة بهم، وذلك من خلال معرفة قيم الأصول البشرية التي تتواجد في المؤسسة ومدى تأثيرها على الوضع المالي فيه.

_ **قياس عائد الاستثمار في تدريب رأس المال البشري بالمؤسسة**: تلعب محاسبة الموارد البشرية أهمية كبيرة في قياس عائد الاستثمار في تدريب رأس المال البشري من خلال ما توفره من معلومات شاملة ودقيقة حول تكاليف الموارد البشرية.¹

2- **أهداف محاسبة الموارد البشرية**: إن الأهداف الأساسية لمحاسبة الموارد البشرية تتمثل فيما يلي:²

_ وضع التقارير المالية الصحيحة عن نشاط المؤسسة من خلال إدراج المعلومات المرتبطة بالموارد البشرية.

_ المساعدة في إعداد الموازنات التقديرية لتكاليف استقطاب الموارد البشرية وتنميتها.

_ توفير المعلومات عن التكاليف الفعلية لاستقطاب الموارد البشرية وتنميتها، سواء من خلال إضافة موارد بشرية جديدة أو تطوير الموارد الحالية.

_ مساعدة الإدارة في التخطيط والرقابة على استخدام الموارد البشرية بصورة أكثر فعالية.

¹ ليلي بوحديد، إلهام يحيوي، أهمية الحصيلة الاجتماعية في محاسبة الموارد البشرية بالمؤسسة الصناعية الجزائرية، دراسة حالة، المجلة الجزائرية للتنمية الاقتصادية، عدد 3، جامعة باتنة، ص 76.

² حروزي خالد، مساهمة القياس المحاسبي لرأس المال البشري في تعزيز عملية الإفصاح المحاسبي، دراسة حالة، أطروحة دكتوراه في العلوم المالية والمحاسبة. تخصص محاسبة ومراجعة، جامعة أكلي محند اولحاج، البويرة، 2021، 2022، ص 85.

- _ تنظيم وتنسيق استخدام كافة الموارد في المنشأة سواء المادية، المالية أو البشرية.
- _ تحديد قيمة رأس المال البشري بالنسبة للمؤسسة، وذلك من خلال تطوير نماذج قياس موضوعية وموثوق بها .
- _ تحديد العائد على رأس المال البشري، وتقييم قرارات الاستثمار فيه من خلال مقارنة المنفعة بالتكلفة لمختلف البدائل.
- _ إجراء المقارنات بين المؤسسات المتنافسة على أساس سليم.

ثالثاً: مبادئ وفروض محاسبة الموارد البشرية

إن سلامة أي نظام معلومات محاسبي يتوقف على مدى موافقته وعدم تعارضه مع المبادئ والفروض المحاسبية المتفق عليها بين المحاسبين، وفيما يلي يستعرض الباحث المبادئ والفروض المتفق عليها بين المحاسبين والملائمة لتصميم نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية والتي تتماشى مع أهدافه. ويمكن دراسة هذه المبادئ لمحاسبة الموارد البشرية كما يلي:

1_ مبادئ محاسبة الموارد البشرية:

❖ **مبدأ مقابلة المصروفات بالإيرادات:** تعتبر تكلفة العنصر البشري المنفقة على اجتذابه وتعيينه وتدريبه وتتميمته تعتبر مصروفاً رأسمالياً وأصلاً من أصول المؤسسة يتم استنفاده ومن ثم تحمل الفترة المحاسبية بما يخصها فقط من التكلفة ويقابلها في الجانب الدائن الإيرادات الإنتاجية للموارد البشرية والمتمثلة فيما أضافته تلك النفقات إلى معدل الإنتاج.¹

❖ **مبدأ الإفصاح والعلانية:** هناك إجماع في المحاسبة بأنه ينبغي أن يكون هناك إفصاح تام ونصف كاف للمعلومات المحاسبية، فالإفصاح التام يتطلب بان يتم تصميم وإعداد الكشوفات المالية إذ تصور وبشكل دقيق الأحداث الاقتصادية التي أثرت على الوحدة الاقتصادية في الفترات السابقة، وينبغي على المحاسب إن يلتزم جانب الحياد عند إعداد هذه الكشوفات وذلك بالإفصاح التام عن جميع المعلومات بغض النظر عن مدى تأثيرها على هذه الكشوفات.²

❖ **مبدأ الموضوعية:** يقصد بالموضوعية في المحاسبة عدم التحيز في القياس، أو خضوعه لتقديرات شخصية بحثه، وتعد البيانات المحاسبية موضوعية إذا كانت قابلة للتحقق عن طريق أدلة إثبات مستقلة، وقد

¹ سامية خرماش، حسن محمودي، أهمية استخدام نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية في المؤسسات الجزائرية، مجلة الاقتصاد والمناجمنت، المجلد 20، العدد 1، 2021، ص ص 115، 116.

² صفاء أحمد محمد العاني، حكيم حمود فليح الساعدي، مبادئ المحاسبة المالية، الطبعة الثانية، جامعة بغداد، 2018، ص 31.

عرف هندركسون الموضوعية بأنها: "الاعتماد على قياس للبيانات يمكن التثبت منه بواسطة خبراء مؤهلين، والتوصل إلى النتائج نفسها في جميع الحالات" أي عدم تغير النتائج بالتحيز الشخصي هذا وينظر للموضوعية مستوي عدة درجات حيث تتوقف درجة الموضوعية على دليل الإثبات، ونلاحظ مما سبق أن مبدأ الموضوعية لا يتعارض مع المحاسبة مع الموارد البشرية.¹

❖ **مبدأ الأهمية النسبية:** يقتضي مبدأ الأهمية النسبية أن يتم الاهتمام بالنود ذات القيمة المالية الكبيرة، ونظراً لكون نفقات اكتساب وتنمية وإحلال المورد البشري كبيرة نسبياً في المنشآت الحديثة المتقدمة، بحيث تأخذ أهمية تؤدي إلى وجوب رسمتها وإظهارها في قائمة المركز المالي.²

❖ **مبدأ تحقق الإيراد:** عرفت هيئة المعايير المحاسبية الدولية الإيرادات أنها: " تدفقات داخلية للوحدة المحاسبية أو أي زيادة في أصولها أو تسديد لالتزاماتها أو كلاهما معا."

ويعني تحقق الإيراد توقيت الاعتراف بالإيراد أي تحديد النقطة الزمنية التي يتم عندها الاعتراف بإيراد في السجلات، ولتحقيق الإيراد شرطين هما الاكتساب أي اكتمال عملية توليد الإيراد أو اقترابه من الاكتمال وشرط التحقق أو القابلية للتحقق بمعنى تحويل الأصول غير النقدية إلى أصول نقدية وما هو في حكمها.³

2_ فروض محاسبة الموارد البشرية:

تستند محاسبة الموارد البشرية على الفرضيات التالية:

❖ **الفرض الأول:** يعتبر العنصر البشري مورداً هاماً من موارد المؤسسة، إذ له قيمة إقتصادية مباشرة وغير مباشرة وتتمثل القيمة المباشرة بالمجهود والوقت الذي تبذله الموارد البشرية لإنجاز الأعمال الموكلة إليها مباشرة، وتقديم خدمات متنوعة حالية ومستقبلية، بينما تتمثل القيمة الاقتصادية غير المباشرة بحسن استخدامها واستفادتها من الموارد المادية والتكنولوجية، حيث أن هؤلاء قادرون على المساهمة في تحقيق أهداف المؤسسة.⁴

¹ ديمة رفيق محمد ماصة، مدي توفر مقومات محاسبة الموارد البشرية في المؤسسات الحكومية العاملة في قطاع غزة، رسالة الماجستير في المحاسبة والتمويل، الجامعة الإسلامية غزة، 2015، ص 48.

² نفس المرجع السابق، ص 48.

³ محمد لمين علون، عبد الحق سعدي، محمد لخضر صالح، محاسبة الموارد البشرية وفق لمعايير المحاسبة الدولية في الاقتصاد في المؤسسات الاقتصادية، مجلة الاقتصاد الدولي، والعولمة، المجلد 3، العدد 2، 2020، ص ص 219، 220.

⁴ سعدي عبد الحق، صحراوي فارس، نموذج مقترح لمحاسبة الموارد البشرية وفق النظام المحاسبي المالي، مجلة المنهل الاقتصادي، المجلد 2، العدد 1، جامعة حمة لخضر بالوادي، 2019، ص ص 190، 191.

❖ **الفرض الثاني:** يمكن تطبيق مفهوم " الأصول " على العنصر البشري، حيث يعرف الاقتصاديون الأصل " بأنه شيء ذو قيمة يمتلكه شخص أو جهة معينة أو هو عنصر الإنتاج الذي يقدم منفعة أو خدمات معينة."

في حين يعرفها المحاسبون بأنه مورد اقتصادي يعطى منفعة مستقبلية ويمكن قياسه نقدياً بطريقة موضوعية. ولغرض محاسبة الموارد البشرية يقول **هيرمانسون** أحد المؤلفين الأوائل الذين كتبوا الموضوع سنة 1964م بأن الأصول هي عبارة عن موارد نادرة يتم الحصول عليها عن طريق معاملات تجارية أو ماضية، وقادرة على إعطاء منفعة أو خدمات اقتصادية في المستقبل، حيث تشمل المعاملات أية عملية أو صفقات أو ظروف فيترتب عليها تغيير في وضع الأصول، كتحسين عدد من الموظفين مثلاً أو تدريب بعضهم أو إنهاء خدمات البعض الآخر.

وبناءً على هذا يزعم المحاسبون أنه يمكن تطبيق مفهوم الأصول على العنصر البشري، حيث أنه يعطي للمنظمة منافع اقتصادية، ويمكن تقدير قيمته.

❖ **الفرض الثالث:** تعد المعلومات الخاصة بمحاسبة الموارد البشرية في جانب تكلفة وقيمة الموارد البشرية، ضرورة لفاعلية وكفاءة إدارة المنظمة، فمثل هذه المعلومات مفيدة في عمليات التخطيط لاختيار وتوظيف وتنمية الموارد البشرية، كما إن المعلومات التي تتضمنها محاسبة الموارد البشرية لها أهمية كبيرة في عمليات الرقابة والتقييم في الأجلين القصير والطويل، سواء لإدارة المنظمة أو للمتعاملين الخارجيين.¹

❖ **الفرض الرابع:** إن قيمة الأصول الإنسانية تتأثر بالنمط القيادي للإدارة، أي أن الطريقة التي تتبعها الإدارة في التعامل مع العاملين تؤثر على قيمة العنصر البشري ارتفاعاً أو انخفاضاً أو ثباتاً، فمثلاً تتوقف إنتاجية العاملين ومدى مطابقتها للمعايير الموضوعية كما ونوعاً وتكليفاً، على حسن اختيار الأشخاص للأعمال التي تلائمهم، من حيث القدرات والمهارات من ناحية والرغبات والميول من ناحية أخرى.²

❖ **الفرض الخامس:** إن المفهوم التقليدي للأصول يقوم على أنها " حقوق وخدمات مملوكة قابلة للقياس بوحدة نقدية وهي تكتسب نتيجة للتعامل بين الوحدات الاقتصادية بتوقع الحصول منها مستقبلاً على خدمات أو منافع اقتصادية".³

¹ سعيداني نبيلة، الأساليب والنماذج المستخدمة في محاسبة الموارد البشرية، مجلة الاقتصاد الصناعي، العدد 12، 2017، ص 135.

² زكري أسماء، محاسبة الموارد البشرية: الإطار النظري وطرق القياس، مجلة أبحاث اقتصادية وإدارية، العدد 22، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2017، ص 111.

³ سعدي عبد الحق، صحراوي فارس، مرجع سابق، ص 191.

المطلب الرابع: نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية

أولاً: مفهوم نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية ومكوناتها

يعتبر نظام معلومات المحاسبة عن الموارد البشرية أحد النظم الفرعية ضمن المعلومات المحاسبية يهتم بتوفير كافة المعلومات التاريخية والحالية والمستقبلية، المالية وغير المالية، الخاصة بالموارد البشرية، وتقديمها إلى كافة الجهات التي يهمها أمر تلك الموارد وبما يؤدي إلى تحقيق الهدف المطلوب منها.

كما يهتم نظام معلومات المحاسبة عن الموارد البشرية بكافة البيانات الخاصة بالموارد البشرية من خلال تجميعها من مصادر ها المختلفة ومن ثم تشغيلها وفق أسس وقواعد محاسبية معينة طبقاً لمدى الحاجة إلى المعلومات التي يمكن إنتاجها والتي يتم إيصالها إلى الجهات التي لها اهتمامات بهذه الموارد.¹

إن استخدام المؤسسات الاقتصادية لنظام معلومات يساعدها في تحديد تكاليف هذه الموارد، وبالتالي يمكنها استخراج العديد من المعطيات التي تحتاجها في تسييرها من بينها بيانات عن الموارد البشرية وتوزيعها في هيكلها التنظيمي، بالإضافة إلى بيانات أخرى مثل: الغيابات، تكاليف الأجور، أوقات العمل، والتكاليف الاجتماعية الأخرى،... الخ.

ومنه يصبح لدى المسؤولين معلومات ثرية بفضل محاسبة الموارد البشرية، يمكن تصنيفها وتحويلها لاستعمالها في اتخاذ القرارات المتعلقة بالموارد البشرية.²

تتكون نظم المعلومات من مجموعة من النشاطات وهي:

1_ المدخلات: هي البيانات الخام التي لم تجر عليها المعالجة بعد، وتعد القوة الدافعة لتشغيل النظام وتتمثل بالمواد الأولية والعمالة ورأس المال وأية معلومات تصل للنظام في البيئة المحيطة ومن النظم الأخرى، وتتمثل في:³

- بيانات خاصة بالموظفين
- بيانات خاصة بالوظائف

¹ حنان احمد عيسي بنات، نظام المعلومات المحاسبة كآلية لعدارة الموارد البشرية، المجلة العربية للنشر العلمي، الإصدار الخامس، العدد 50، 2022، www/ajsp/net

² سامية خرماش، حسين محمودي، مرجع سابق، ص 110.

³ جمال احمد الدوري، إسماعيل يحي التكريتي، نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية، دراسة مقدمة لتصميم نظام محاسبة الموارد البشرية في المنظمة، جامعة عمان الأهلية، ص 27.

- بيانات إدارية

- بيانات متعلقة بسوق العمل

2_ المعالجات: بعد الحصول علي البيانات وحجزها يقوم النظام بمعالجة هذه الأخيرة، حيث يعمل على تحليلها وترتيبها وتنسيقها وفق نمط معين حسب الاحتياجات ثم تخزينها لاستعمالها عند الحاجة إليها، ويمكن تلخيص هذه العمليات في الخطوات التالية:¹

- تسجيل ورصد وتخزين البيانات

- تدقيق ومراجعة وتحديث البيانات

- تحليل وتفسير النتائج

3_ المخرجات: وهي النتائج التي يعمل النظام على الوصول إليها ويتم إيصال المعلومات إلي المستفيدين ومن أشكال مختلفة مثل التقارير والجداول والقوائم والأشكال البيانية وهذه يطلق عليها مخرجات النظام المعلومات، ويمكن القول بأنها الناتج النهائي من النظام والذي يذهب إلى البيئة المحيطة أو إلى نظم أخرى وقد تكون هذه المخرجات بشكل منتج نهائي أو وسيط خدمة للمستهلك أو معلومات تستخدم في اتخاذ القرارات الإدارية أو تستخدم كبيانات لنظام معلومات آخر.²

4_ التغذية العكسية: تتم التغذية العكسية من خلال رقابة التنفيذ على العناصر السابقة بهدف تقييمها وتوجيهها التوجيه الصحيح وصولا إلى تحقيق الأهداف المتوخاة منها.³

ثانيا: قياس تكلفة محاسبة الموارد البشرية:

تسعى محاسبة الموارد البشرية إلى تقديم معلومات كمية عن قيمة الأصول البشرية في المنظمة، مما يساعد المستثمرين والإدارة في اتخاذ القرارات، إذ تتضمن إجراءات لقياس التكاليف التي تتحملها المنظمة لغرض

¹ بلاغماس بركة، نظام معلومات الموارد البشرية وعلاقته بوظائف إدارة الموارد البشرية، مجلة التنمية وإدارة الموارد البشرية، جامعة الجزائر 3، العدد التاسع، الجزء الأول، ص 58.

² جمال أحمد الدوري، إسماعيل يحي التكريتي، مرجع سابق، ص 28.

³ سعاد ضميمة، أثر الإفصاح المحاسبي لمحاسبة الموارد البشرية علي جودة المعلومات المحاسبية -دراسة عينة من المؤسسات الاقتصادية بولاية ادرار-، أطروحة دكتوراه، تخصص مالية ومحاسبة، جامعة أحمد دراية أدرار-الجزائر-، 2020، ص 148.

اختيار وتعيين وتدريب وتطوير الموارد البشرية، وكذلك تتضمن قياس القيمة الاقتصادية للموارد البشرية التي تمتلكها المنظمة، هناك عدة طرق لقياس تكلفة محاسبة الموارد البشرية.¹

1_ طريقة التكلفة التاريخية:

تهدف هذه الطريقة إلى معرفة قيمة الأصول البشرية عن طريق إثبات كل ما يتحمله المشروع في سبيل اقتناء هاته الأصول، وتتميز هذه الطريقة بالموضوعية ومسايرتها للعرف والتطبيق المحاسبي، حيث تعتبر مصاريف الاختيار والتوظيف والتدريب مصاريف رأسمالية، يجري رسملتها على اتخاذ فترات استخدامها، وبالتالي يتعين إهلاكها على العمر الإنتاجي للأصول البشرية، أو الاستغناء عن العاملين قبل انتهاء حياتهم الوظيفية، ويعتبر الرصيد المتبقي خسارة أو ربح في حالة انتقاله بمقابل مادي.

2_ طريقة تكلفة الإحلال أو التكلفة الاستبدالية:

وفقا لهذه الطريقة يتم تقييم الأصول البشرية بالتضحية التي تتحملها المؤسسة في سبيل إحلالها بموارد بشرية ذات مستوى خدمات مساوي لخدمات الموارد الحالية، وتنقسم إلي نوعين هما:

_ تكلفة الإحلال الوظيفي: ويقصد بها التضحية التي تتحملها المؤسسة في الوقت الحالي لإحلال عامل مكان آخر في وظيفة معينة، بحيث يكون البديل قادرا على القيام بنفس الأعباء، وتقديم نفس الخدمات.

_ تكلفة الإحلال الشخصي: وتمثل التضحية التي تتحملها المؤسسة لإحلال عامل حالي بأخر بديل له يتمتع بالقدرة على تقديم مجموعة الخدمات التي قدمها هذا العامل في جميع المراكز التي كان يعمل بها.²

3_ طريقة تكلفة الفرصة البديلة:

هي طريقة اقترحها **هيكيمان بيدينغ** تقوم هذه الطريقة على التمييز بين المستخدمين الذين يتصفون بالندرة وبين المستخدمين الذين لا يتصفون بالندرة وفي ظل هذه الطريقة يقوم المسؤولون على تسيير الموارد البشرية بتقديم عروض للمستخدمين الذين يمتازون بالندرة، أما المستخدمين الآخرين الذين لا يتميزون بالندرة، فإن هذه الطريقة لا تعتبرهم ضمن قاعدة الأصول البشرية، وتعاني هذه الطريقة من المحددات التالية:

- إن التمييز بين العاملين تمثل حالة ضارة بمصالح المنظمة .

¹ بوحنانة عبلة، نفس المرجع السابق، ص 507

² يوسف بودلة، تقييم تكلفة رأس المال البشري والأصول غير الملموسة بتطبيق محاسبة الموارد البشرية، دراسة حالة عينة من المؤسسات الصناعية الجزائرية، جامعة بومرداس، ص ص 37، 38.

- إنها تستثني من منظورها المستخدمين الذين لا تعرض الأقسام أو مراكز الاستثمار المختلفة أسعارا لهم، لذا فإنها لا تعكس تكلفة الموارد البشرية بشكل كامل.

- اختلاف التخصصات التي يمكن أن تحتاج إليها الإدارات المختلفة، وبالتالي فإن التخصص الذي لا تحتاج إليه إدارة معينة تكون قيمته صفرا بالنسبة لها.¹

4_ القيمة الحالية لطريقة الأرباح المستقبلية:

تعكس القيمة الاقتصادية المتوقعة للفرد لفترة خدمته المتبقية، ثم يتم خصمها للحصول على القيمة الحالية،

5_ نموذج lev & schwartz:

قيمة المورد البشري حسب النموذج هي مجموع صافي القيمة الحالية للأنفاق على الموظفين، ورأس المال البشري لشخص بالغ من العمر r هو القيمة الحالية لأرباح العمل المرتفعة.²

¹ الوردى خدومة، مطبوعة محاسبة الموارد البشرية، تخصص موارد بشرية، جامعة باتنة، 2017، 2018، ص ص، 10، 11.
² الطاهر خامرة، تطبيق محاسبة الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية (الدوافع وإشكالية القياس)، دراسة ميدانية بالشركة الوطنية للكهرباء والغاز بورقلة، مجلة العلوم الإدارية والمالية، المجلد5، العدد2، جامعة ورقلة، 2021، ص 130.

المبحث الثاني: الدراسات السابقة

بعد تطرقنا لأهم الجوانب النظرية التي تناولت موضوع واقع تطبيق محاسبة الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية تم التطرق في هذا المبحث لبعض الدراسات التي تناولت موضوع المذكرة أو كانت لها علاقة به، إضافة إلى محاولة إجراء مقارنة بين هاته الدراسات والدراسة التي قمنا بها من حيث أوجه التشابه والاختلاف في ما بينها وكيفية الاستفادة منها.

المطلب الأول: الرسائل الجامعية باللغة العربية

أولاً: نور الهدى حداد.

بعنوان " محاسبة الموارد البشرية من منظور القياس و الإفصاح و تطبيقها في المؤسسات الجزائرية- دراسة نظرية و تطبيقية- "، أطروحة دكتوراه في العلوم التجارية، تخصص مالية، محاسبة و تدقيق، جامعة سطيف 1، السنة الدراسية: 2015/2014.

تعتبر محاسبة الموارد البشرية أداة يمكن الاعتماد عليها للحصول على معلومات هامة، من أجل اتخاذ القرارات الاستثمارية و الائتمانية، و الإنتاجية.

و قد هدفت إلى إثبات المورد البشري كمورد اقتصادي، من خلال توضيح مفهومها و تاريخ تطورها، و الفروض التي قامت عليها، كما بينت نماذج و طرق القياس المحاسبي للموارد البشرية، سواء كان يعتمد على التكلفة أو القيمة حسب المفهوم الاقتصادي ، حيث تم التطرق إلى متطلبات قياس الموارد البشرية و النماذج المقترحة لها، إضافة إلى صعوبات هذا النوع من القياس و الإجراءات التي يجب اتخاذها للقيام به.

كما يبرز هدف الإفصاح عن الموارد البشرية كأحد عناصر الأصول، باعتباره من أهم الأصول غير الملموسة، و ذلك من خلال مناقشة مدى انطباق خصائص الأصول على الموارد البشرية، و التعرف على طرق الإفصاح عن الموارد البشرية من خلال التطرق إلى ضرورة الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية و الطرق المقترحة لها.

كما بينت مدى إمكانية تطبيق محاسبة الموارد البشرية على كل من الإدارة و المستثمرين و الأفراد في المؤسسة، و ذلك من خلال تطرقها إلى مزاياها و أثرها على اتخاذ القرارات بالنسبة لإدارة المؤسسة و للمستثمرين، و تم إبراز هذا الهدف أكثر في الجانب التطبيقي من الدراسة بواسطة الإستبانة التي تم إعدادها لهذا الغرض.

و قد لخصت هذه الدراسة إلى عدة نتائج أهمها:

- ✓ تجسدت أهمية الموارد البشرية في الاقتصاد من خلال اعتبارها كمصنف من أصناف رأس المال.
- ✓ تزايد أهمية العنصر البشري و أثرها على الاقتصاد و على مستوى الفكر المحاسبي، حيث يمكننا القول أن معالجتها محاسبيا على أنها مجرد مصاريف إدارية، إلا أن الأصح معالجتها على أساس مصارف استثمارية.
- ✓ تناول موضوع قياس و تقييم أهم أصل لدى المؤسسة، يتميز بصعوبة قياسه و تحديده، رغم العديد من النماذج التي جاءت بغية تجنب النقائص التي كانت في النماذج التي سبقتها.
- ✓ نرى أنه في حالة تطبيق مؤسسة ما لمحاسبة الموارد البشرية، فإن لها الحرية في اختيار النموذج الذي يناسب طبيعة عملها و مواردها البشرية و احتياجاتها، و بصفة عامة يعد النموذج القائم على التكلفة التاريخية يعد في الوقت الراهن النموذج الأنسب كونه يتماشى مع الأنظمة المحاسبية الحالية و طرق عرض القوائم المالية.
- ✓ يتبين لنا أن الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية قد أصبح ضرورة ملحة لابد منها في المؤسسات الحديثة رغم المشاكل التي تواجهها المؤسسات في تطبيقه، فنرى أن هذا الأمر يمكن السيطرة عليه من خلال إرساء مفهوم و قواعد الشفافية في الأسواق المالية، بالإضافة إلى تحسين ظروف العاملين و رفايتهم.
- ✓ ضرورة استحداث محاسبة الموارد البشرية في المؤسسات الجزائرية تعتبر خطوة تحتاج إلى ترقية الفكر و الوعي الاقتصادي و ضمان شفافية المعلومات المحاسبية.

ثانيا: محمد علي داهم.

بعنوان " إمكانية تطبيق محاسبة الموارد البشرية في المؤسسات الجزائرية، دراسة حالة في مجمع صيدال"، أطروحة دكتوراه في العلوم المالية والمحاسبة، تخصص محاسبة مالية وتدقيق، جامعة باتنة 1، السنة الجامعية 2021_2022.

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة إمكانية تطبيق محاسبة الموارد البشرية في المؤسسات الجزائرية، من خلال معرفة أهمية و دور المورد البشري في المنظمة، ومقومات وفروض تطبيق المنهج الجديد في علم المحاسبة الذي يهتم بالمحاسبة عن هذا المورد، وأهم الصعوبات التي تواجه تطبيقه، إضافة إلى المعايير المحاسبية الدولية ذات صلة بالموارد البشرية ومدى التوافق والاختلاف مع محاسبة الموارد البشرية.

وقد لخصت هذه الدراسة إلى عدة نتائج أهمها:

✓ تهتم محاسبة الموارد البشرية بالأصول البشرية داخل المنظمة، من خلال قياس قيمتها الاقتصادية وتحليلها وتبويبها في القوائم المالية.

✓ إن الإفصاح عن قيمة الموارد البشرية في القوائم المالية من شأنه أن يوفر للجهات المستفيدة من محلين ماليين وبنوك ومستثمرين وغيرهم معلومات علي جانب كبير لصالح القرارات الاستثمارية.

✓ يعتبر نظام المعلومات المحاسبية للموارد البشرية كأى نظام معلوماتي له مدخلات تتمثل في البيانات المتعلقة بالموارد البشرية والعمليات التشغيلية التي تسجل فيها ومخرجات تتمثل في الموازنات التقديرية وكل الحسابات المتعلقة بالموارد البشرية.

ثالثاً: حروزي خالد.

بعنوان " مساهمة القياس المحاسبي لرأس المال البشري في تعزيز عملية الإفصاح المحاسبي " - دراسة حالة - ، أطروحة دكتوراه في العلوم المالية و المحاسبة، تخصص محاسبة و مراجعة، جامعة ألكلي محند أولحاج- البويرة-، السنة الدراسية 2021-2022.

تهدف هذه الدراسة الى مساهمة القياس المحاسبي لرأس المال البشري في تعزيز عملية الإفصاح المحاسبي بشركة كوندور، من خلال التعرف على المعاريف المرتبطة برأس المال البشري و أهم نماذج القياس المحاسبي المقترحة لقياس رأس المال البشري، كذلك معرفة مختلف المصطلحات للإفصاح المحاسبي عن رأس المال البشري، و مدى مساهمة القياس المحاسبي لرأس المال البشري في تعزيز الأداء المؤسسات.

و قد لخصت هذه الدراسة الى عدة نتائج أهمها:

✓ يعتبر رأس المال البشري أهمية بالغة في نظر المؤسسات الاقتصادية، كما يعد المصدر الأساسي لرأس المال الفكري.

✓ كما يعد قياس و توفير المعلومات اللازمة في تعزيز عملية الإفصاح المحاسبي بغية تغطية فجوة الإفصاح المحاسبي المالي، و هو ما تم تأكيده في دراسته التطبيقية لدى شركة كوندور.

✓ تساهم المعلومات المرتبطة برأس المال البشري في دعم و ترشيد القرارات الادارية بالمؤسسات الاقتصادية.

أما فيما يخص أوجه الشبه والاختلاف بين الدراسات السابقة الذكر ومذكرتنا فهي موضحة في الجدول الموالي، كما أن هذا الجدول يوضح ما استقدنا من هذه الدراسات.

الجدول رقم (1-1): المقارنة بين دراستنا والرسائل الجامعية باللغة العربية

أوجه الاختلاف	أوجه الشبه	الدراسة السابقة
تختلف مع دراستها في كونها تناولت عنصر الإفصاح و تناولت إمكانية تطبيق محاسبة الموارد البشرية في الإدارة و المستثمرين.	تتشابه مع دراستنا لتناولها المفاهيم الخاصة لمحاسبة الموارد البشرية و طرق قياسها محاسبيا.	1_دراسة نور الهدى حداد
تختلف مع دراستها في كونها تناولت الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية وتحدياته .	تتشابه مع دراستنا لتناولها المفاهيم الأساسية لمحاسبة الموارد البشرية.	2_محمد علي داهم
تختلف مع دراستنا كونها تناولت عنصر القياس المحاسبي لرأس المال البشري في تعزيز فجوة الإفصاح المحاسبي.	تتشابه مع دراستنا في مختلف المفاهيم المرتبطة بمحاسبة الموارد البشرية.	3_خالد حروري

المصدر: من إعداد الطالب

المطلب الثاني: المقالات العلمية باللغة العربية

أولاً: سميرة عبد الصمد.

بعنوان: " دور محاسبة الموارد البشرية في تحقيق الأداء المتميز بشركة الاسمنت عين التوتة - باتنة -" مجلة اقتصاديات الأعمال و التجارة، المجلد:07/ العدد:01،"2022"، ص 150-166.

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على دور محاسبة الموارد البشرية في تحقيق الأداء المتميز، في ظل ما تفرضه بيئة الأعمال المعاصرة من تحديات، فهي تعمل على تأكيد أهمية قياس الأصول غير الملموسة بالمنظمات وعلى رأسها المورد البشري، و توضيح ضرورة تبني و تطوير طرق المحاسبة هذه الأصول، و تسليط الضوء على مختلف مداخل و طرق محاسبة الموارد البشرية بالمنظمات، و معرفة واقع محاسبة الموارد البشرية بالشركة محل الدراسة، و مدى مساهمة هذا النوع من المحاسبة في تحقيق مستويات التميز في الأداء.

و قد لخصت هذه الدراسة النتائج التالية:

✓ أن الشركة تستخدم لمحاسبة الموارد البشرية بها، كل من طريقة القيمة المضافة و طريقة التكلفة التاريخية.

✓ يساهم القياس المحاسبي للعنصر البشري في تحقيق الأداء المتميز بشركة الاسمنت، عين التوتة.

يوجد أثر ذو دلالة معنوية لمحاسبة الموارد البشرية بالشركة في تحقيق الأداء المتميز عند مستوى (0.05)

ثانيا: سامية خرخاش، حسين محمودي.

بعنوان " أهمية استخدام نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية في المؤسسات الجزائرية"، مقال في الاقتصاد و المناجمنت، جامعة محمد بوضياف- المسيلة-، جامعة أحمد درارية - أدرار-، المجلد: 20، 2021، ص 101-124.

تهدف دراسة هذا المقال إلى تبيان أهمية استخدام نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية في المؤسسات الجزائرية من أجل اتخاذ القرارات الصحيحة لتحقيق أهدافها، من خلال عرض محاسبة الموارد البشرية و نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية و إبراز مساهمة نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية في تنظيم البيانات الخاصة.

و قد لخصت هذه الدراسة النتائج التالية:

- ✓ ضرورة التكامل بين نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية و نظام المعلومات الموارد البشرية من أجل المساهمة في خفض التكاليف المتعلقة بالموارد البشرية و تقليل الوقت و الجهد.
- ✓ استخدام نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية يساهم في قياس: قيمة الموارد البشرية العاملة، ربحية استخدام الأصول البشرية و معدل العائد على الاستثمار البشري.
- ✓ كما أكدت الدراسة على ضرورة و إلزامية استخدام نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية في المؤسسات الجزائرية.

ثالثا: أسماء مزيمش، عبد القادر عوادي.

بعنوان " أهمية محاسبة الموارد البشرية و أثرها على أداء المؤسسة"، جامعة سطيف 01، و جامعة الشهيد حمه لخطر الوادي، 2021.

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على محاسبة الموارد البشرية و أثرها على أداء المؤسسة، من خلال التطرق على نماذج القياس المحاسبي عن الموارد البشرية و مدى تطبيق محاسبة الموارد البشرية في المؤسسات، و أثارها الناتجة عن تبني هذا النوع من المحاسبة.

و لخصت هذه الدراسة إلى عدة نتائج أهمها:

✓ تطبيق محاسبة الموارد البشرية يسمح بإنتاج تقارير مالية أكثر مصداقية وموثوقية وأكثر إفصاحاً وبالتالي النتائج التي يتم الوصول إليها في قائمتي الدخل والمركز المالي للأكثر تعبيراً عن الوضعية الحقيقية للمؤسسة.

✓ تسمح أهمية محاسبة الموارد البشرية بتقديم معلومات عن الأصول البشرية من أجل اتخاذ القرارات وتطبيقها في المؤسسة.

أما فيما يخص أوجه الشبه والاختلاف بين الدراسات السابقة الذكر ومذكرتنا فهي موضحة في الجدول الموالي، كما أن هذا الجدول يوضح ما استقدنا من هذه الدراسات.

الجدول رقم (1-2): المقارنة بين دراستنا والمقالات العلمية باللغة العربية

أوجه الاختلاف	أوجه الشبه	الدراسة السابقة
تختلف معاً دراستنا بحيث ركزت على محاسبة الموارد البشرية في تحقيق الأداء المتميز للشركة.	تتشابه معاً دراستنا لتناولها أهمية القياس المحاسبي للمؤسسات.	1- سميرة عبد الصمد.
تختلف معاً دراستنا ضرورة التكامل بين نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية و نظام المعلومات للموارد البشرية.	تتشابه معاً دراستنا لتناولها عرض محاسبة الموارد البشرية و تركيزها على أهمية استخدام نظام المعلومات للموارد البشرية في المؤسسات.	2- سامية خرخاش، حسين محمودي
تختلف معاً دراستنا كونها تطرقت إلى الأداء في المؤسسة و مختلف مفاهيمه.	تتشابه معاً دراستنا في كونها ركزت على أهمية محاسبة الموارد البشرية.	3- أسماء مزيمش و عبد القادر عوادي.

المصدر: من إعداد الطالب

المطلب الثالث: الدراسات السابقة باللغة الأجنبية

أولاً: 2016 Thomas Arkan.

تمحور موضوع هذه الدراسة حول محاسبة الموارد البشرية نموذج مقترح للقياس و التقييم، و من أهداف الدراسة معرفة التطور التاريخي لمحاسبة الموارد البشرية و كذا التعرف على مختلف النماذج التي تقيس قيمة المورد البشري في المؤسسة.

و من بين ما توصلت إليه الدراسة من نتائج ما يلي:

✓ أن عدم الاعتراف بقيمة الموارد البشرية في القوائم المالية يؤدي إلى العديد من التضليل من حيث تخفيض قيمة الأصول مما يؤدي إلى عدم معرفة عوائد الاستثمار، و كذا تخفيض قيمة الدخل كنفقات التوظيف و التدريب و تنمية الموارد البشرية التي ستقل حتما من الدخل.

✓ هناك العديد من النماذج و الأساليب التي تقيس قيمة الموارد البشرية، و بالرغم من تعددها إلا أنه لا يزال من الصعب للغاية تحديد القيمة الفعلية للموارد البشرية، بسبب تدني مستويات مصداقية كل نموذج و عدم قدرته على عكس قيمة الإنسان.

ثانياً: 2013 MustafizurRahaman AmzadHossainTabassumAker

يدور موضوع هذه الدراسة حول إشكالية محاسبة الموارد البشرية و إمكانية الحل، حيث هدفت الدراسة إلى البحث في أهم المشكلات التي تتعرض لها محاسبة الموارد البشرية التي تتمثل أساساً في إعطاء قيمة للمورد البشري بالنموذج الأنسب و الأفضل الذي يحقق الصورة الصادقة للقوائم المالية، و كان من أهم النتائج المستخلصة من هذه الدراسة أن يكون الإبلاغ عن معلومات محاسبة الموارد البشرية في القوائم المالية إلزامياً، و من ثم، ينبغي أن ينصب التركيز على تطوير نموذج بارز لتقييم رأس المال البشري، عن طريق وضع مبادئ توجيهية للإبلاغ و تشجيع الامتثال لهذه المبادئ.

خلاصة الفصل الأول:

نستنتج انه من خلال ما توصلنا إليه في هذا الفصل قد تبين لنا بأن أهمية المورد البشري في المؤسسة تكمن في استحداث محاسبة خاصة به والتي تعتبر من أهم الركائز التي تعمل على تنمية وتطوير فكر العنصر البشري داخل المنشأة.

وكذلك هناك العديد من النماذج و الأساليب التي تقيس قيمة الموارد البشرية في كافة المؤسسات وهذا ما يتم تحقيقه من نتائج، مما يساعدها في اتخاذ القرارات الخاصة بالموارد البشرية وكذا القرارات الخاصة بالمؤسسة.

اتضح لنا أن الاهتمام بالموارد البشرية على مستوى الأفراد والمنظمات، أدى إلى الاهتمام بدراسة وتحليل فروض ومبادئ هذا النوع الجديد من المحاسبة، ومنه نستنتج أنها قائمة على مبادئ وفروض لكي تطبق بشكل جديد، وهذا من اجل معرفة أساسيات واستخدامات محاسبة الموارد البشرية.

الفصل الثاني: الإطار التطبيقي

للدراسة

تمهيد:

بعد ما تطرقنا في الجانب النظري للمفاهيم المرتبطة بالمحاسبة عن الموارد البشرية، ومجال واقع تطبيقها من خلال المبادئ والفروض التي تعتمد عليها المؤسسات الإقتصادية وهذا من أجل الوصول إلى نتائج دقيقة، حيث سنقوم في هذا الفصل بمحاولة تحديد واقع تطبيق محاسبة الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية لشركة كوندور وهذا من خلال دراسة استيعابية على الواقع العملي للمؤسسة كونها ذات طابع إداري واستثماري تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي تسعى لتقديم خدمات لأصالح العام وهذا ما سنقوم بعرضه في هذا الفصل.

المبحث الأول: تقديم مؤسسة كوندور.

المبحث الثاني: الإطار التحليلي للدراسة.

المبحث الأول: تقديم مؤسسة كوندور

إن التعريف بميدان الدراسة يتطلب تقديم المؤسسة محل الدراسة من خلال التعرف على شركة كوندور و عرض هيكلها التنظيمي، إضافة إلى مكونات تحليل هذا الهيكل.

المطلب الأول: التعريف بمؤسسة كوندور

أولاً: التعريف بميدان الدراسة:

1- لمحة تاريخية:

مؤسسة كوندور "CONDOR" أو باسمها التجاري عنتر للتجارة "ANTER TRADE"، مؤسسة اقتصادية خاصة كبيرة الحجم تختص بإنتاج وتسويق الأجهزة الإلكترونية والكهرو منزلية، تنتمي إلى مجموعة بن حمادي "GROUPE BEN HAMADI" شكلها القانوني أصبح في جوان 2002 هو "SPA" مؤسسة خاصة ذات الأسهم.

تنشط المؤسسة وفقاً لأحكام القانون التجاري، حيث تحصلت على السجل التجاري في أفريل 2002، وبدأ نشاطها الفعلي في فيفري 2003، يتواجد مقرها التجاري بالمنطقة الصناعية ببرج بوعريريج، تتربع على مساحة إجمالية تقدر بـ: 80104 م² وهي بملكية كاملة للمؤسسة، يبلغ عدد عمالها أكثر من 3473 عامل موزعين على الوحدات والمصالح حسب التخصص، مؤسسة كوندور هي إحدى المؤسسات المكونة لمجموعة بن حمادي التي تحتوي على عدة وحدات هي:

- مؤسسة "ARGILOR" وهي وحدة لإنتاج القمح الصلب ومشتقاته.
- مؤسسة "POLYBEN" وهي وحدة لإنتاج الأكياس البلاستيكية.
- مؤسسة "GEMAC" وهي وحدة لإنتاج البلاط ومواد البناء.
- مؤسسة "TRAVAUX COUVIA" وهي وحدة المشاريع البناء العملاق.
- مؤسسة "GEPATTE" وهي وحدة إنتاج العجائن.
- مؤسسة "HODNA METAL" لإنتاج الصفائح.

أما بالنسبة لاسم كوندور فيعتبر العلامة المسجلة للمؤسسة، حيث تم تسجيلها بهذا الاسم لدى الديوان الوطني لحماية المؤلفات ولابتكارات في 30 أفريل 2003.

وكلمة كوندور تعني طائر من أكبر الطيور في العالم يعيش في أمريكا الجنوبية، وشعار المؤسسة هو "الحياة.... ابتكار " INNOVATION IS LIFE" واللون المميز للشركة هو اللون الأزرق.

تحصلت الشركة في جانفي 2007 على شهادة الايزو 9001 نسخة "VERSION2000ISO"، نشاطها في الإنتاج والتسويق وخدمات ما بعد البيع للأجهزة الإلكترونية والكهر ومنزلية.

وشهدت مؤسسة كوندور عدة مراحل حتى وصلت إلى ما هي عليه الآن، وأولى المراحل هي مرحلة الشراء للبيع أي شراء المنتج وإعادة بيعه، أما المرحلة الثانية هي مرحلة شراء المنتج مفككا كليا ومن ثم إعادة تركيبه مما خفض من سعر منتجاتها في السوق، والمرحلة الثالثة والجوهرية هي مرحلة الإنتاج في هذه المرحلة استفادت المؤسسة من المراحل السابقة فأصبحت تتحكم في تقنيات التركيب، فحددت المكونات التي يمكن شرائها محليا أو إنتاجها ذاتيا، وبدأت في الإنتاج المحلي.

تحصلت المؤسسة في جانفي 2007 على شهادة الإيزو 9001 نسخة 2000 " VERSION2000 ISO " 9001"، لنشاطها والتسويق وخدمات ما بعد البيع للأجهزة الإلكترونية والكهر ومنزلية.

2_ لمحة جغرافية:

يتواجد مقرها الرئيسي بالمنطقة الصناعية ببرج بوعريبرج تتوزع فيها حسب الملحق رقم (02) يقدر رأس مالها ب: 4277.000.000 دج، تقدر مساحتها الإجمالية بـ 89700 م² منها 37178 م² تعمل على ترقية و تطوير نشاطها القاعدية و المتمثلة أساسا في تركيب و تصنيع المنتجات الكهر ومنزلية و الإلكترونية وهذا بموجب المرسوم الوزاري رقم 74/200 المؤرخ في 2000/04/02 المحدد للصناعة و الإنتاج من خلال الاستفادة من النظم الجمركية بالجزائر في إطار التركيب وهي (SDK ، CKD) منتج المؤسسة متنوع مثل (LED ، LCD) أجهزة التلفاز و الاستقبال الرقمي، الثلاجات، أجهزة الكمبيوتر، الألواح الشمسية، المكيفات الهوائية ، آلات الطبخ...إلخ.

تحتل المؤسسة بتشكيلة جهاز التلفاز مرتبة متقدمة ضمن مراتب المؤسسات الرائدة على مستوى الوطني .

3_ لمحة ديموغرافية:

أ- تطور اليد العاملة عبر السنوات:

جدول رقم (2_1): تطور القوى العاملة 2012 فيفري 2018.

السنوات	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
عامل	3556	4306	4674	5484	6180	6221	6397

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على وثائق المؤسسة.

ملاحظة: ارتفاع عدد العمال في شركة كوندور إلكترونيك من 3556 موظفا في عام 2012 الى 6397 موظفا

في فيفري 2018 وهو معدل النمو بنسبة 79.89%

ب- ترتيب العمال حسب الأعمار.

الجدول رقم (2_2): يوضح ترتيب العمال حسب الأعمار:

نسبة	مجموع	الجنس		شريحة العمل
		نساء	رجال	
0.48	30	3	27	اقل من 20 سنة
5.96	373	77	296	20-24
22.83	1430	312	1118	25-29
24.13	1511	200	1311	30-34
19.81	1241	148	1093	35-39
13.92	872	88	784	40-44
7.68	481	48	433	45-49
2.84	178	24	154	50-54
1.41	88	9	79	55-59
0.62	39	6	33	60-64

0.32	20	1	19	65 او أكثر
100	6263	916	5347	مجموع
	100.00	14.63	85.37	نسبة

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على وثائق المؤسسة.

المطلب الثاني: دراسة الهيكل التنظيمي للمؤسسة

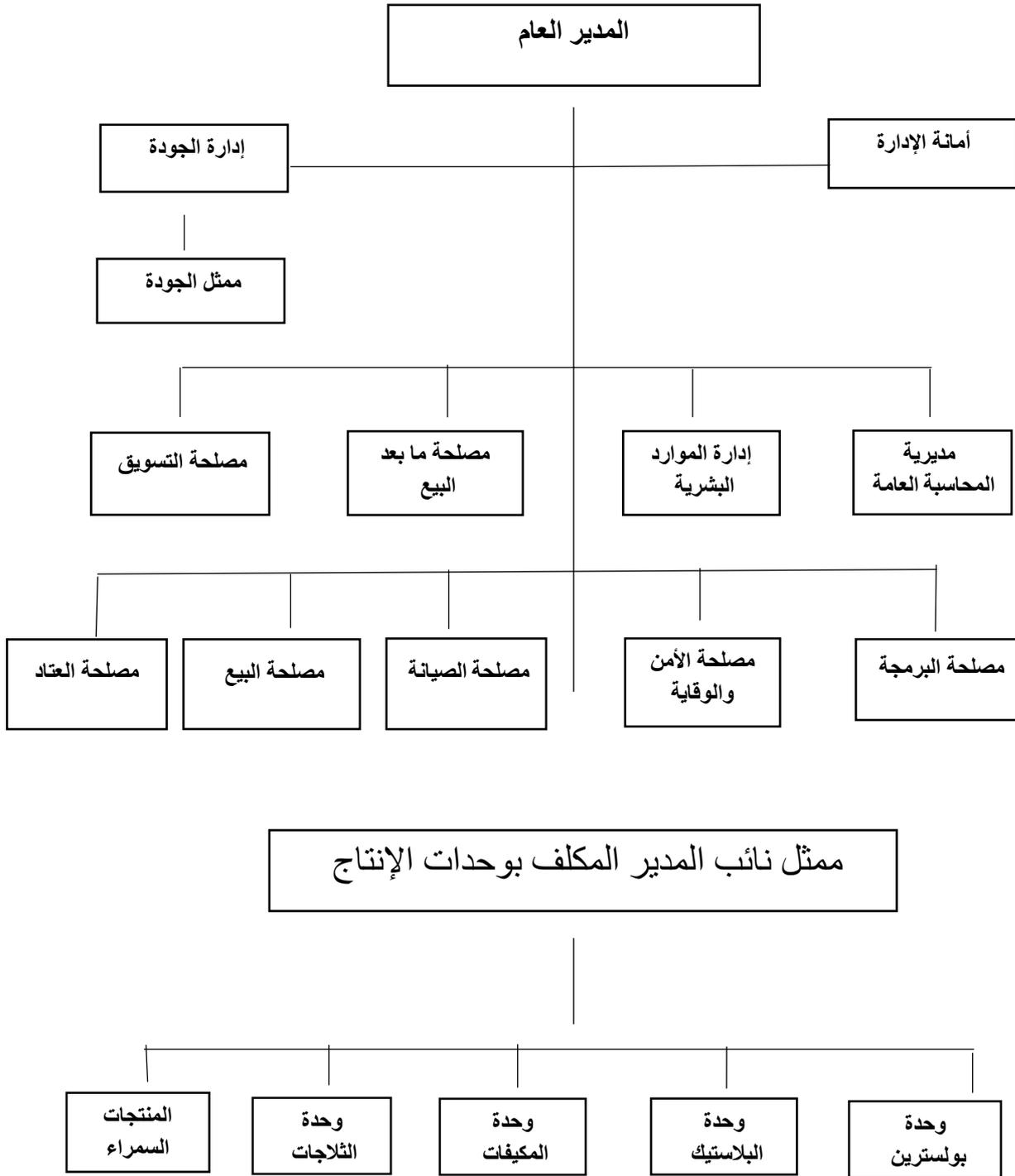
1_ أهمية ميدان الدراسة ومدى ملائمته للبحث:

أ- الهيكل التنظيمي لمؤسسة كوندور:

يتم تقسيم العمل والترتيب السلمي والإداري لدوائر ومصالح مؤسسة "كوندور إلكترونيكس" وفق المسؤوليات ومهام كل دائرة من هذه الدوائر، حيث يشتغل في مؤسسة "كوندور" أكثر من (5000) عامل، يتوزعون على مجمل الهيكل التنظيمي للمؤسسة ما يجعلها من أكبر المؤسسات الاقتصادية من حيث العمالة في الجزائر:

يمكن تمثيل الهياكل الوظيفية لمؤسسة "كوندور إلكترونيكس" في الشكل التالي:

الشكل رقم 01: الهيكل التنظيمي لمؤسسة كوندور



المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد علي وثائق خاصة بإدارة المؤسسة.

ب- تحليل الهيكل التنظيمي لمؤسسة كوندور:

يتكون الهيكل التنظيمي لمؤسسة كوندور مما يلي:

- ❖ **المدير العام:** هو الذي يشكل حلقة الوصل بين المنشأة والموظفين والأهداف الخاصة بها لأنه المسؤول عن العديد من المهام الخاصة بمجريات العمل لخبرته الكافية في أصول ومبادئ الإدارة الصحيحة.
- ❖ **أمانة المديرية:** تعتبر من الوظائف الإدارية المهمة في بيئة العمل حيث تعتمد السكرتارية للقيام بالعديد من الوظائف المهمة في بيئة العمل، ومنها: متابعة البريد، أي الاهتمام بالحصول على البريد الوارد بشكل يومي، مع إرسال البريد الصادر عندما يكون جاهزا في الوقت المحدد لذلك، استقبال الناس أي الحرص على تنظيم المواعيد، والتعامل مع الناس وفقا لجدول منظم يسمح لهم بزيارة المدير، أي الحرص على تطبيق كافة العمليات.
- ❖ **إدارة الجودة:** تهدف إلى تحسين وتطوير أدائها بصفة مستمرة وذلك من خلال الاستجابة لمتطلبات العميل.
- ❖ **ممثل الجودة:** هي مجموعة من المبادئ والأدوات التي تهدف إلى تحقيق رضا العميل من خلال التصميم النهائي للمنتج مثل جودة الخدمة والتكلفة وتطوير المنتج.
 - يعطي إرشادات خاصة بمتطلبات الحصول على شهادة الإيزو ISO.
 - يعطي نصائح للمصالح الأخرى حول عملية التسيير.
- ❖ **مديرية المحاسبة والمالية:** هي القلب النابض للمؤسسة حيث تترجم كل عمليات الإنتاج والبيع إلى أموال تسدد بها تكاليف المنتجات، استلام المبالغ المالية المقابلة للمنتجات المقدمة أو هي التي توفر الجانب المالي الذي يضمن السير الحسن للمؤسسة.
- ❖ **مديرية الموارد البشرية:**
 - توظيف العمال حسب طلبات هياكل المؤسسة.
 - معالجة الشؤون القانونية للعمال.
 - التنسيق مع الهياكل الخارجية للعمل والشؤون العامة.
- ❖ **مديرية خدمات ما بعد البيع:**
 - توفير خدمات ما بعد البيع للزبائن في إطار الضمان.
 - جمع المعلومات حول مختلف الأعطاب في المنتج.
 - توجيه عملية الإنتاج لتحسين المنتج.

❖ **مصلحة التسويق:** تتمثل مهامها فيما يلي:

- دراسة وجذب كل ما يتعلق بمعلومات السوق.
- القيام بحملات الإشهار في كافة وسائل الإعلام.
- تنظيم المعارض الوطنية والدولية.
- تدعيم الفرق الرياضية خاصة فرق كرة القدم، والنشاطات الثقافية والاجتماعية.

❖ **مصلحة البرمجة:** تهتم بنظام يتكون من أشخاص وسجلات البيانات وعمليات يدوية وغير يدوية حيث يقوم

هذا النظام بمعالجة البيانات والمعلومات في المؤسسة.

فهي جملة العناصر المتداخلة التي تعمل مع بعضها البعض لجمع ومعالجة وتخزين وتوزيع المعلومات المتوفرة والمتعلقة بسير المؤسسة وهيكلتها بشكل تقني لعدم اتخاذ القرار ولدعم التنظيم والتحكم في تحليل المنظمة المؤسساتية وبناء تصور حالي مستقبلي واضح عن سير تحقيق الأهداف التي وضعتها المؤسسة.

❖ **مصلحة الأمن:** ويوكل لهذه المصلحة مهمة حماية أملاك الشركة من الإلتلاف بشتى أنواعه وكل أنواع

الحوادث ودفع الجرم عن الشركة وكذا وضع الخطط والسياسات والأهداف وتنفيذ قوانين الخاصة بالمؤسسة التي تساعد على الارتقاء بالشركة أو المؤسسة.

❖ **مصلحة البيع:** تتمثل مهامها في:

- الاستماع إلى الزبون.
- تطوير عمليات البيع للحفاظ على الزبائن القدماء والحصول على الزبائن جدد.
- تققد عمليات البيع طلبيات الزبائن والتكفل بتوفيرها.
- دراسة السوق وإدارة مخزونه.
- الإمداد والتكفل بالنقل.
- التنسيق مع الممول لتنظيم الطلبيات، ومتابعتها في مراكز العبور.
- معالجة الطلبيات اتجاه البنك، والإمضاء على الموافقة من طرف البنك.
- فرز ملفات الشراء.

❖ **مصلحة العتاد:** وهي المسؤولة عن إمداد المصالح الأخرى بالتجهيزات المكتبية اللازمة، والسيارات شاحنات

النقل، البنزين الخ.

❖ ممثل نائب المدير المكلف بوحدات الإنتاج:

يتفرع لعدة وحدات للإنتاج المختلفة للأجهزة معرفة على حسب نوعها مثل:

❖ وحدة البولسترين: البولسترين هي مادة عازلة ويستخدم في العزل والتغليف والتعبئة.

• صنع صناديق التغليف لوحدي التلفاز والمكيفات الهوائية.

• تطبيق كل الاحتياط لوصول المؤسسة إلى الجودة.

• تلبية احتياجات وحدة التلفاز والمكيفات الهوائية.

❖ وحدة البلاستيك: تقوم هذه الوحدة بصنع كل المنتجات البلاستيكية في تركيب التلفاز والثلاجات وتلبية

احتياجات وحدة الثلاجات ووحدة المكيفات الهوائية.

❖ وحدة المكيفات والمواد البيضاء: تقوم هذه وحدة ب:

• تركيب المكيفات الهوائية.

• تطبيق كل الاحتياط لوصول المؤسسة إلى الجودة.

• تلبية احتياجات مصلحة البيع.

❖ وحدة الثلاجات: تقوم هذه الوحدة ب:

• تركيب الثلاجات المختلفة.

• تطبيق كل الاحتياط لوصول المؤسسة إلى الجودة.

• تلبية احتياجات مصلحة البيع.

❖ وحدة المنتجات السمرء: تقوم هذه الوحدة ب:

• تركيب الهواتف وأجهزة السمع البصري .

• تطبيق كل الاحتياط لوصول المؤسسة إلى الجودة.

• تلبية احتياجات مصلحة الزبائن.

المبحث الثاني: الإطار التحليلي للدراسة

بعد تقديم شركة كوندور الكترونيكس كتعريف سنقوم في هذا المبحث بدراسة ميدانية حول تطبيقها العلمي والعملية، ومن خلال هذا المبحث سنتطرق إلى التحليل الإحصائي للعينة، وكذا اختبار الفرضيات وتحليل الانحدار، وبعد ذلك سنتطرق إلى قياس الصدق والثبات للمحورين.

المطلب الأول: التحليل الإحصائي الوصفي لعينة الدراسة

يتم الحصول على ملخص البيانات بطريقة يمكن تفسير المعلومات المفيدة منه، باستخدام التحليل الإحصائي الوصفي للوصول إلى نتيجة.

1_ **تعريف مجتمع الدراسة:** هو جميع مفردات الظاهرة التي يدرسها الباحث، والمجتمع المستهدف في هذه الحالة هو جميع المحاسبين بمديرية المالية والمحاسبة وأيضا باعتبارهم الشريحة المطلوبة بموضوع الدراسة والبالغ عددهم 40 محاسبا.

2_ **عينة الدراسة:** يتم دراسة العينة من طرف الباحث حيث قمت بتوزيع الاستبيانات على الأفراد الذين ينتمون في مجال المحاسبة للوصول إلى نتائج هذه الدراسة.

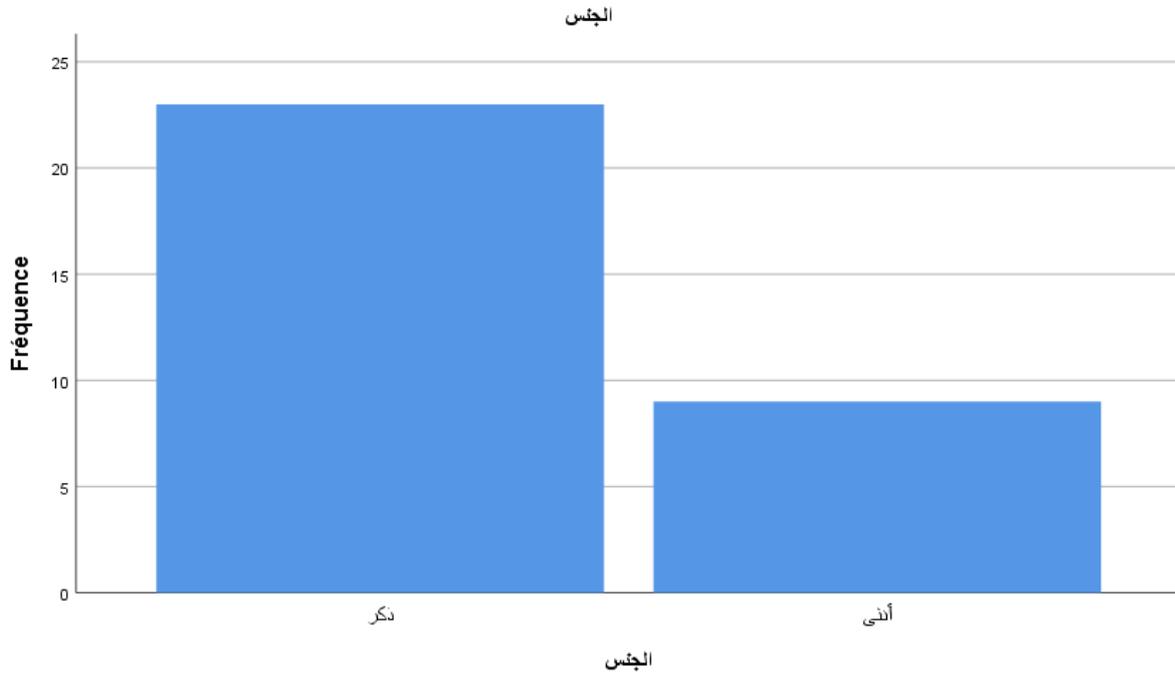
الجدول رقم (3-1): توزيع مجتمع الدراسة حسب الجنس

الجنس	العدد	النسبة
ذكر	23	71.9%
أنثى	9	28.1%
المجموع	32	%100

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على بيانات الاستبيان ومخرجات SPSS

يبين الجدول توزيع مجتمع الدراسة التي يدرسها الباحث حسب كل جنس، والمجتمع المستهدف في هذه الحالة هو جميع المحاسبين المتواجدين في مديرية المالية والمحاسبة لشركة كوندور، باعتبارهم الشريحة المطلوبة بموضوع الدراسة والبالغ عددهم 32 محاسبا منهم 23 ذكورا والباقي إناث، حيث بلغت نسبة كل جنس 71.9 بالمئة ذكور و 28.1 إناث، وهذا ما يوضحه الشكل التالي:

الشكل رقم 2: توزيع المجتمع الدراسة حسب الجنس



المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على بيانات الاستبيان ومخرجات SPSS

يبين الشكل السابق أن عدد توزيع المجتمع حسب الجنس من الذكور اكبر من الإناث وهذا بنسبة 71.9% أي ب 23 ذكرا، في حين بلغت نسبة الإناث 28,1% من مجموع أفراد العينة.

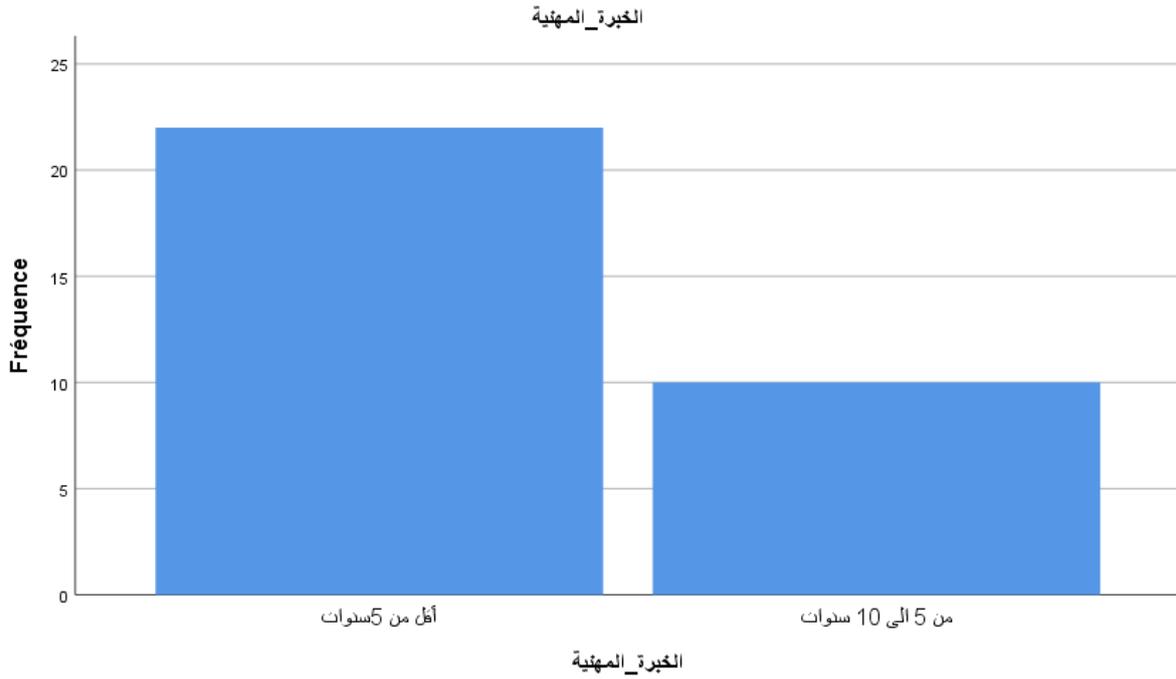
الجدول رقم (3-2): توزيع مجتمع الدراسة حسب الخبرة المهنية

النسبة	العدد	
68.8%	22	اقل من 5 سنوات
31.2%	10	من 5 إلى 10 سنوات
100%	32	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على بيانات الاستبيان ومخرجات SPSS

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن الخبرة المهنية التي يكتسبها الموظف من العمل الأقل من خمس سنوات تمثل 68.8 بالمائة حيث تعتبر الأكبر هذه النسبة والتي يبلغ عددها 22 فردا، في حين أن الخبرة المهنية التي يكتسبها الموظف من خمس سنوات إلى عشرة سنوات تقدر نسبتها ب 31.2 بالمائة، والتي يبلغ عددها هو 10 من الأفراد، وهذا ما يتم توضيحه في الشكل التالي:

الشكل رقم 3: توزيع مجتمع الدراسة حسب الخبرة المهنية



المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على بيانات الاستبيان ومخرجات SPSS

يبين الشكل السابق توزيع المجتمع حسب الخبرة المهنية حيث نستنتج أن الأقل من خمس سنوات هي الفئة الأكبر من الخبرة المهنية التي يكتسبها الفرد من خمسة إلى عشرة سنوات، وذلك من أجل اكتساب الخبرة المهنية وتطويرهم وامتلاك معلومات ومعارف حول المحاسبة وللاستفادة منهم بشكل كاف.

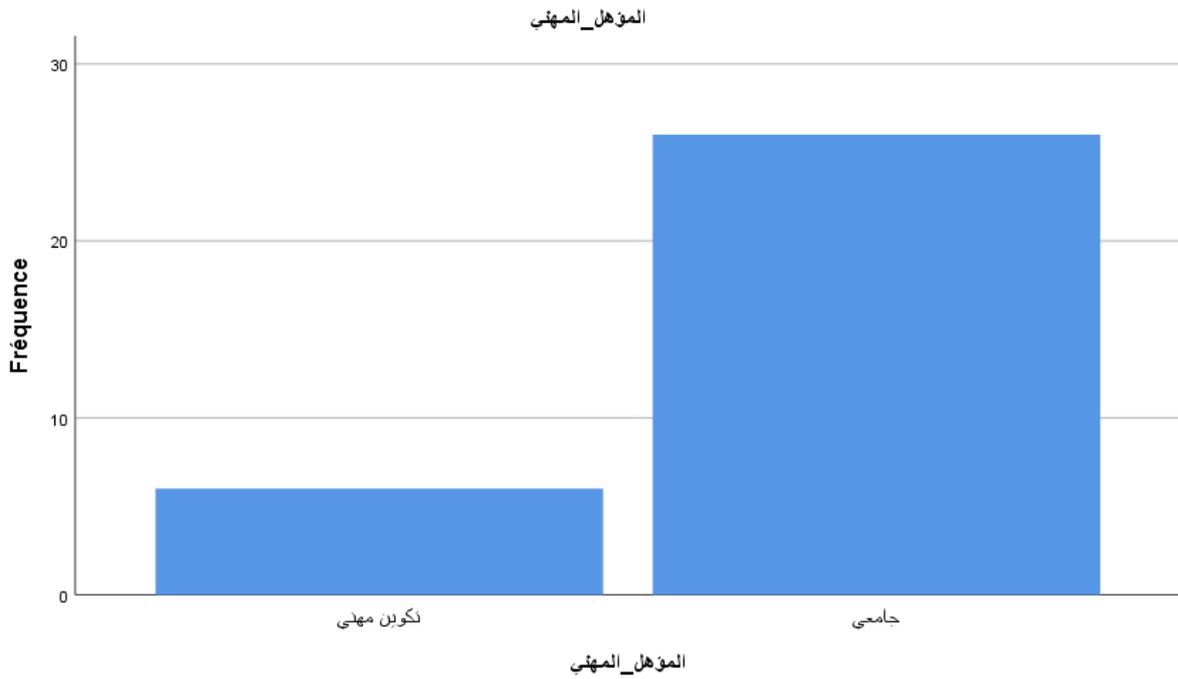
الجدول رقم (3-3): توزيع مجتمع الدراسة حسب المؤهل المهني

النسبة	العدد	
18.8%	6	تكوين مهني
81.2%	26	جامعي
100%	32	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على بيانات الاستبيان ومخرجات SPSS

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرار العينة البالغ عددها 32 فرداً، نلاحظ أن أفراد العينة يتوزعون حسب تكوين مهني بعدد 6 وبنسبة 18.8 بالمائة، في حين أن نسبة 81.2 بالمائة لصالح الجامعيين بعدد 26 فرداً، وهي تمثل غالب أفراد العينة وهو فرق شاسع، وهذا ما يدل إلى المستوي العلمي الكبير الذي يمتلكه الطالب الجامعي من جهة وسياسة الشركة من جهة أخرى، وهذا ما يوضحه الشكل التالي:

الشكل رقم 4: توزيع مجتمع الدراسة حسب المؤهل المهني



المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على بيانات الاستبيان ومخرجات SPSS

يبين الشكل السابق توزيع مجتمع الدراسة حسب المؤهل العلمي حيث نستنتج أن الدرجة العلمية التي تم الوصول إليها الجامعي هي الأكبر من التكوين المهني، حيث يكمن الفرق بين الجامعي والتكوين المهني من خلال الشهادة التي يحصل عليها الفرد من الجامعة.

المطلب الثاني: اختبار الفرضيات

بعد الحصول على النتائج الدراسية حول واقع تطبيق محاسبة الموارد البشرية وعليه فإننا سنقوم باختبار الفرضيات بين متغيرات الدراسة.

اختبار الفرضية الأولى:

الفرضية الصفرية (H0): لا يختلف مستوى اتجاهات العاملين في مصلحة المحاسبة نحو أهمية محاسبة الموارد البشرية الخاصة بالمؤسسة ميدان الدراسة عن المتوسط عند مستوى الدلالة 0.05.

الفرضية البديلة (H1): مستوى اتجاهات العاملين في مصلحة المحاسبة نحو أهمية محاسبة الموارد البشرية الخاصة بالمؤسسة ميدان الدراسة مرتفع عن المتوسط عند مستوى الدلالة 0.05.

الجدول رقم (3-4): اختبار T ستودنت لعينة واحدة الخاص بالمحور الأول

T	مستوى المعنوية sig	مستوى الدلالة	المتوسط الفرضي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية
9.946	0.000	0.05	30	38.31	4.72	31

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على إجابات أفراد عينة الدراسة ومخرجات برنامج spss

بما أن قيمة الدلالة المعنوية (sig) لاختبار T لعينة واحدة تساوي 0.000 أقل من مستوى الدلالة 0.05 فإننا نرفض الفرض الصفري ونقبل الفرض البديل، ومنه نستنتج أن مستوى اتجاهات العاملين في مصلحة المحاسبة نحو أهمية محاسبة الموارد البشرية الخاصة بالمؤسسة ميدان الدراسة مرتفع عن المتوسط عند مستوى الدلالة 0.05.

اختبار الفرضية الثانية:

الفرضية الصفرية (H0): لا يختلف مستوى واقع تطبيق محاسبة الموارد البشرية الخاصة بالمؤسسة ميدان الدراسة عن المتوسط عند مستوى الدلالة 0.05.

الفرضية البديلة (H1): مستوى واقع تطبيق محاسبة الموارد البشرية الخاصة بالمؤسسة ميدان الدراسة مرتفع عن المتوسط عند مستوى الدلالة 0.05.

الجدول رقم (3-5): اختبار T ستيودنت لعينة واحدة الخاص بالمحور الثاني

T	مستوى المعنوية sig	مستوى الدلالة	المتوسط الفرضي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية
7.950	0.000	0.05	27	33.187	4.402	31

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على إجابات أفراد عينة الدراسة ومخرجات برنامج spss

بما أن قيمة الدلالة المعنوية (sig) لاختبار T لعينة واحدة تساوي 0.000 أقل من مستوى الدلالة 0.05 فإننا نرفض الفرض الصفري ونقبل الفرض البديل، ومنه نستنتج أن مستوى واقع تطبيق محاسبة الموارد البشرية الخاصة بالمؤسسة ميدان الدراسة مرتفع عن المتوسط عند مستوى الدلالة 0.05.

اختبار الفرضية الثالثة:

الفرضية الصفرية (H0): لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين اتجاهات العاملين في مصلحة المحاسبة نحو أهمية محاسبة الموارد البشرية وواقع تطبيق محاسبة الموارد البشرية بالمؤسسة ميدان الدراسة عند مستوى دلالة 0.05.

الفرضية البديلة (H1): توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين اتجاهات العاملين في مصلحة المحاسبة نحو أهمية محاسبة الموارد البشرية وواقع تطبيق محاسبة الموارد البشرية بالمؤسسة ميدان الدراسة عند مستوى دلالة 0.05.

الجدول رقم (3-6): يبين العلاقة الارتباطية بين اتجاهات العاملين وواقع تطبيق محاسبة الموارد البشرية

	اتجاهات العاملين في مصلحة المحاسبة نحو أهمية محاسبة الموارد البشرية في المؤسسة	
واقع تطبيق محاسبة الموارد البشرية في المؤسسة	0.724	معامل بيرسون
	0.000	الدلالة المعنوية sig
	32	حجم العينة

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على إجابات أفراد عينة الدراسة ومخرجات برنامج spss

يتبين لنا من خلال الجدول السابق أن قيمة معامل ارتباط بيرسون بين المتغيرين (اتجاهات العاملين في مصلحة المحاسبة نحو أهمية محاسبة الموارد البشرية في المؤسسة) و (واقع تطبيق محاسبة الموارد البشرية في المؤسسة) يساوي 0.724 وهو دال إحصائياً ذلك أن قيمة الدلالة معنوية sig 0.000 أقل من مستوى الدلالة 0.05 وعليه نرفض الفرض الصفري ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على وجود علاقة ارتباطية طردية قوية

ذات دلالة إحصائية بين اتجاهات العاملين في مصلحة المحاسبة نحو أهمية محاسبة الموارد البشرية وواقع تطبيق محاسبة الموارد البشرية بالمؤسسة ميدان الدراسة عند مستوى دلالة 0.05.

اختبار الفرضية الرابعة:

الفرضية الصفرية (H0): لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لاتجاهات العاملين في مصلحة المحاسبة نحو أهمية محاسبة الموارد البشرية في واقع تطبيق محاسبة الموارد البشرية بالمؤسسة ميدان الدراسة عند مستوى دلالة 0.05.

الفرضية البديلة (H1): يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لاتجاهات العاملين في مصلحة المحاسبة نحو أهمية محاسبة الموارد البشرية في واقع تطبيق محاسبة الموارد البشرية بالمؤسسة ميدان الدراسة عند مستوى دلالة 0.05.

الجدول رقم (3-7): تحليل الانحدار الخطي بين متغير اتجاهات العاملين ومتغير واقع تطبيق محاسبة الموارد

البشرية

تعديل R ²	معامل التحديد R ²	معامل الارتباط R	اتجاهات العاملين وواقع تطبيق محاسبة الموارد البشرية
.508	.524	.724 ^a	

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على إجابات أفراد عينة الدراسة ومخرجات برنامج spss

من خلال الجدول السابق نلاحظ أن المتغير المستقل اتجاهات العاملين له تأثير كبير على المتغير التابع حيث نسبة تفسير التباين الموجود في المتغير التابع من طرف المتغير المستقل بلغت 0.524 أي أن نسبة 52.4 بالمائة من التغير في المتغير التابع ترجع إلى تأثير المتغير المستقل إما النسبة المتبقية فترجع إلى عوامل أخرى خارج النموذج.

المطلب الثالث: تحليل الانحدار بين المحور الأول والثاني

في هذا المطلب سيتم التطرق إلى مجموعة الطرائق الإحصائية التي تتعامل مع الصيغ المختلفة للنماذج الرياضية التي تصف العلاقة بين المتغيرين بحيث يمكن استعمال هذه العلاقات لغرض التحليل والتنبؤ والاستنتاجات الإحصائية.

الجدول رقم (3- 8): تحليل anova

الدالة المعنوية sig	قيمة F	مربع الوسط	درجات الحرية	مجموع المربعات	
.000 ^b	33.041	314.928	1	314.928	اتجاهات العاملين وواقع تطبيق محاسبة الموارد البشرية
		9.532	30	285.947	
			31	285.947	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على إجابات أفراد عينة الدراسة ومخرجات برنامج spss

ومن خلال الجدول أعلاه نجد أن قيمة الدلالة المعنوية sig لاختبار تحليل تباين الانحدار لتأثير المتغير التابع على المتغير المستقل تساوي 0.000 أقل من مستوى الدلالة 0.05 فإننا نستنتج بأن نموذج خط الانحدار صالح للدراسة ويبين تأثير المتغير المستقل على المتغير التابع.

وعليه فإننا نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على أنه يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لاتجاهات العاملين في مصلحة المحاسبة نحو أهمية محاسبة الموارد البشرية في واقع تطبيق محاسبة الموارد البشرية بالمؤسسة ميدان الدراسة عند مستوى دلالة 0.05.

معادلة الانحدار:

$$Y = a + b_1.x_1 + b_2.x_2 + \dots + e$$

الجدول رقم (3-9): ببيان معاملات الانحدار الخطي

Sig	T	معاملات بيتا β الموحدة	خطأ قياسي في المعاملات قياسية	B	
.115	1.625		4.527	7.358	اتجاهات العاملين
.000	5.748	.724	.117	.674	

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على إجابات أفراد عينة الدراسة ومخرجات برنامج spss

من خلال الجدول السابق يمكن استخراج معادلة انحدار المتغير المستقل اتجاهات العاملين في مصلحة المحاسبة نحو أهمية محاسبة الموارد البشرية على المتغير التابع واقع تطبيق محاسبة الموارد البشرية في المؤسسة ميدان الدراسة كما يلي:

$$Y = 7.358 + 0.674 \cdot x_1$$

واقع تطبيق محاسبة الموارد البشرية في المؤسسة ميدان الدراسة = $7.358 + 0.674 \cdot x_1$ اتجاهات العاملين في مصلحة المحاسبة نحو أهمية محاسبة الموارد البشرية.

من خلال معادلة الانحدار السابقة يمكن القول بأن زيادة اتجاهات العاملين في مصلحة المحاسبة نحو أهمية محاسبة الموارد البشرية بوحدة واحدة يؤدي إلى زيادة تطبيق محاسبة الموارد البشرية في المؤسسة بمقدار 0.674.

الجدول رقم : جدول (3-10): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لواقع تطبيق محاسبة الموارد البشرية

المجموع N	الانحراف لمعياري	المتوسط الحسابي	الحد الأعلى	الحد الأدنى	
32	3.18731	33.1875	38.3703	25.5608	
32	3.03712	.00000	5.06828	-6.02192	

32	1.000	.000	1.626	-2.393	
32	.984	.000	1.642	-1.951	

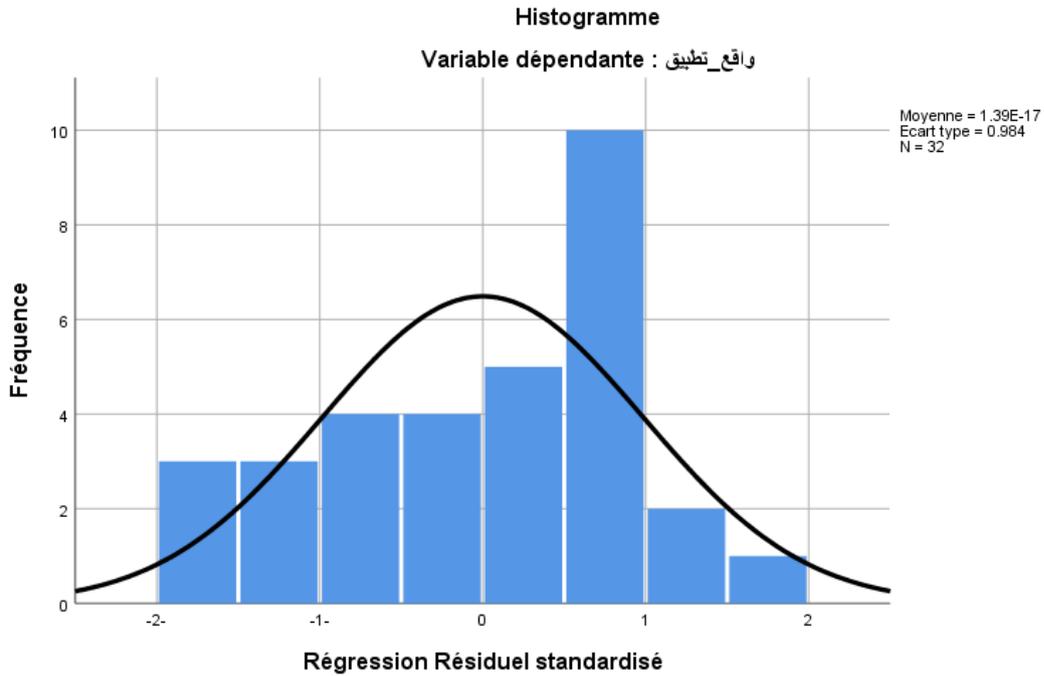
المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على إجابات أفراد عينة الدراسة ومخرجات برنامج spss

من الجدول أعلاه وبترتيب الأبعاد ترتيباً تنازلياً لمتوسطاتها الحسابية يمكن تقديم ما يلي:

- ✓ بلغ متوسط الحسابي 33.18 وهذا ما يدل على وجود مستوى مرتفع بين الأفراد العاملين في مديرية المالية والمحاسبة لشركة كوندور، حيث نستنتج أن واقع تطبيق محاسبة الموارد البشرية لدى المؤسسة مرتفع، أما بخصوص الانحراف المعياري فقد بلغ 3.18 وهو بذلك أكبر بكثير من واحد وهذا ما يدل على تشتت مرتفع واتساق ضعيف للبيانات.
- ✓ بلغ المتوسط الحسابي 00000. وهذا غير ممكن مما يدل على وجود مستوى متدني من واقع تطبيق محاسبة الموارد البشرية لدى المؤسسة، أما بخصوص الانحراف المعياري فقد بلغ 3.03 وهو أكبر بكثير من واحد وهذا ما يدل على تشتت مرتفع واتساق ضعيف للبيانات.
- ✓ بلغ المتوسط الحسابي 000. وهذا غير ممكن مما يدل على مستوى متدني من واقع تطبيق محاسبة الموارد البشرية لدى المؤسسة، أما بخصوص الانحراف المعياري فقد بلغ 1 أي فهو يعادل الواحد الصحيح وهذا ما يدل على تشتت مرتفع واتساق متعادل للبيانات.
- ✓ بلغ المتوسط الحسابي 000. وهذا غير ممكن مما يدل على مستوى متدني من واقع تطبيق محاسبة الموارد البشرية لدى المؤسسة، أما بخصوص الانحراف المعياري فقد بلغ 0.98 أي أقل من الواحد الصحيح وهذا دليل على اتساق مقبول للبيانات.

وهذا ما يم استعراضه في الأشكال التالية:

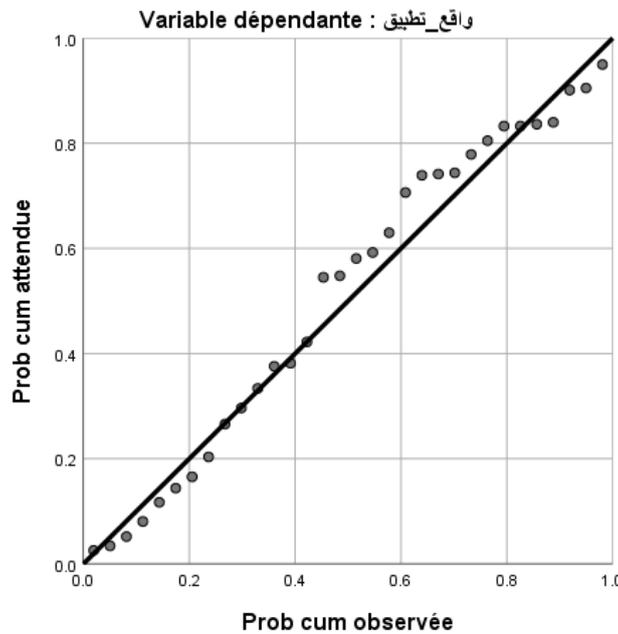
الشكل رقم 5 : المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لواقع تطبيق محاسبة الموارد البشرية



المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على إجابات أفراد عينة الدراسة ومخرجات برنامج spss

الشكل رقم 6: يوضح الانحدار الخطي

Tracé P-P normal de régression Résiduel standardisé



المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على إجابات أفراد عينة الدراسة ومخرجات برنامج spss

المطلب الرابع: قياس الصدق والثبات للمحور الأول والثاني

1_ ثبات أداة الدراسة:

يعد تحليل معامل ألفا كرونباخ احدي طرق التحقق من الأبعاد، من الناحية الفنية فإن ألفا كرونباخ ليس اختباراً إحصائياً، انه معامل الموثوقية أو الاتساق.

والجدول الموالي يوضح نتائج ألفا كرونباخ لمحور اتجاهات العاملين.

جدول رقم(3-11): معامل الثبات ألفا كرونباخ

عدد العناصر	قيمة معامل ألفا كرونباخ	المحور
10	.728	المحور الأول: اتجاهات العاملين

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على إجابات أفراد عينة الدراسة ومخرجات برنامج spss

نلاحظ من خلال الجدول السابق أن معامل ألفا كرونباخ للاستبانة قد بلغ 0.728 وقدر عدد العناصر 10 حيث تعتبر هذه القيمة جيدة للإحصائيات التي قمنا بدراستها، ولكي نقول قيمة المعامل يتميز بالثبات يجب أن يساوي أو يفوق 0.6 ولهذا يمكننا القول أن المحور الأول لاتجاهات العاملين جيدة وهذا ما حققه شرط ثبات هذه الدراسة الاستبائية.

الجدول رقم(3-12): يوضح الإجابات الصحيحة والملاحظات المفقودة

المجموع		الملاحظات المفقودة		صحيح		اتجاهات العاملين
%	N	%	N	%	N	
100%	32	0.0%	0	100%	32	

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على إجابات أفراد عينة الدراسة ومخرجات برنامج spss

جدول رقم(3-13):المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لاتجاهات العاملين

متوسط الخطأ	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	N

القياسي				
.83574	4.72766	38.3125	32	اتجاهات العاملين

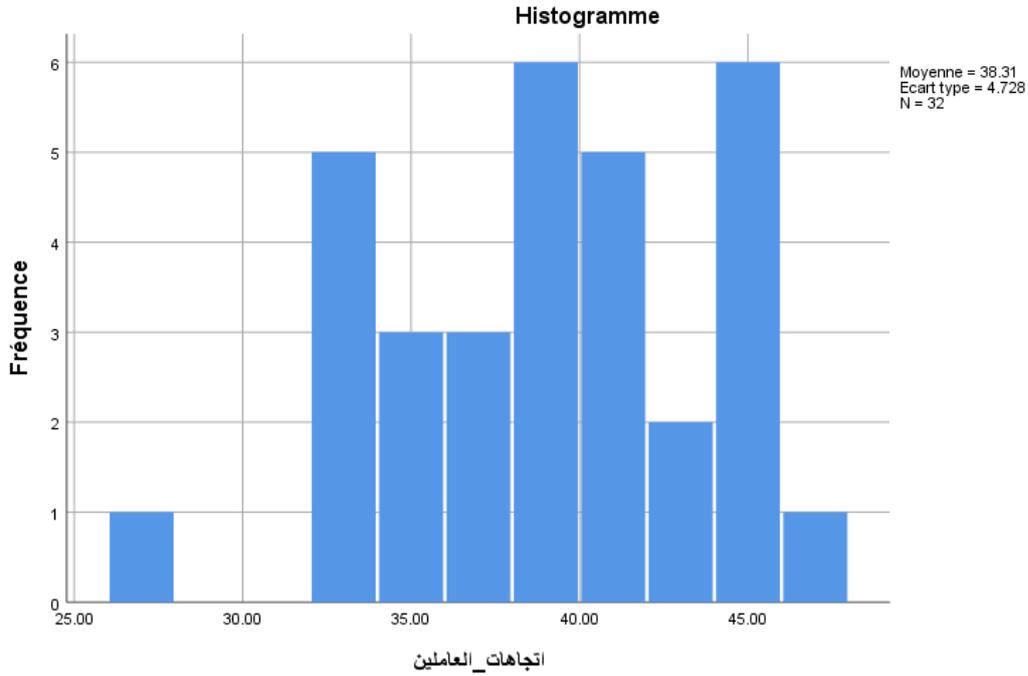
المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على إجابات أفراد عينة الدراسة ومخرجات برنامج spss يتضح لنا من خلال الجدول السابق إن المتوسط الحسابي تتراوح قيمته 38.31 أما الانحراف المعياري فقد تم تسجيل 4.72 حيث انه تم التأكد من صدق وثبات استبيان الدراسة وهذا ما يجعله على صحة النتائج وتحليلها، وهذا ما سيتم توضيحه في الشكل أدناه:

جدول رقم(3-14): يوضح اختبار التوزيع الطبيعي

اختبار شابيرو ويلك			اختبار كولموغوروف سميرونوف			اتجاهات العاملين
القيمة الاحتمالية Sig	ddl	الإحصائيات	القيمة الاحتمالية Sig	Ddl	الإحصائيات	
.183	32	.954	.200*	32	.104	

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على إجابات أفراد عينة الدراسة ومخرجات برنامج spss من النتائج المستخلصة من الجدول أن القيمة الاحتمالية sig لاختبار كولموغوروف سميرونوف بلغ 0.200 لمحور اتجاهات العاملين وهو يعتبر اكبر من مستوى الدلالة وهذا ما يدل على انه يتبع التوزيع الطبيعي، أما بالنسبة لاختبار شابيرو ويلك فان القيمة الاحتمالية Sig قد بلغت 0.183 لاتجاهات العاملين وهو أيضا اكبر من مستوى الدلالة ولهذا يتبع التوزيع الطبيعي.

الشكل رقم 7: المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لاتجاهات العاملين



المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على إجابات أفراد عينة الدراسة ومخرجات برنامج spss

الجدول رقم (3_15): إختبار عينة واحدة

قيمة الاختبار = 30

95% فاصل الثقة للمتوسط		متوسط الفرق	Sig	Ddl	T	
الحد الاعلي	اقل					
10.0170	6.6080	8.31250	.000	31	9.946	اتجاهات العاملين

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على إجابات أفراد عينة الدراسة ومخرجات برنامج spss

جدول رقم (3_16): معامل الثبات ألفا كرونباخ

عدد العناصر	قيمة معامل ألفا كرونباخ	المحور
9	.715	المحور الثاني : واقع تطبيق

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على إجابات أفراد عينة الدراسة ومخرجات برنامج spss

اختبار التوزيع الطبيعي: لقد تم استخدام التوزيع الاختبار في الجدول أدناه لاختبار ما إذا كانت البيانات تتبع التوزيع الطبيعي، وهذه ما كانت النتائج المقدمة في الجدول التالي:

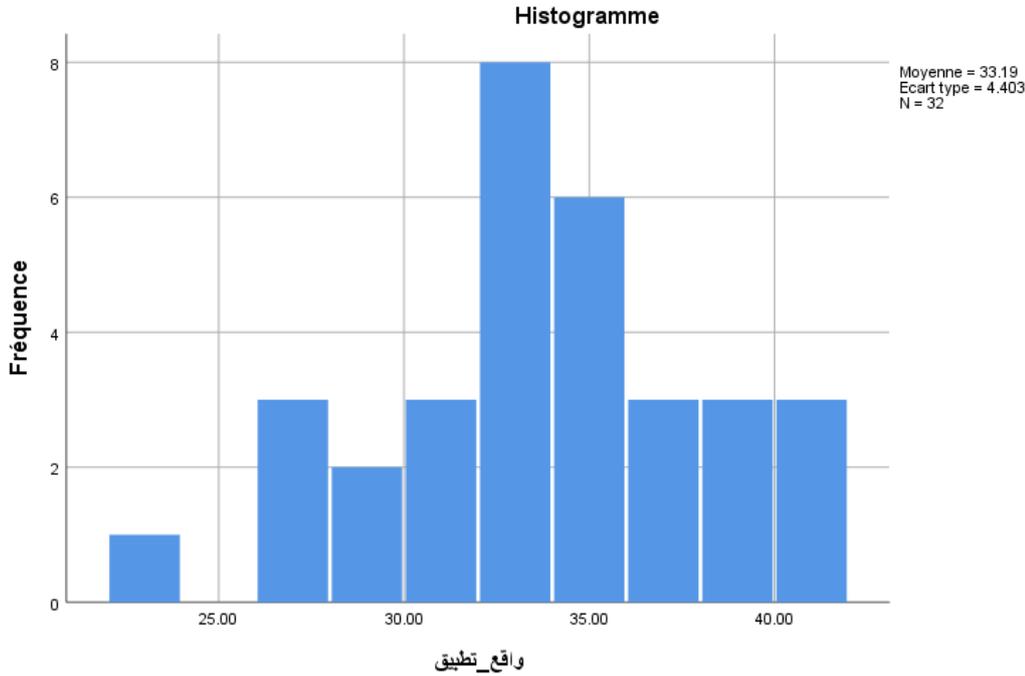
جدول رقم(3_17): يوضح اختبار التوزيع الطبيعي

اختبار شابيرو ويلك			اختبار كولموغوروف سميرونوف			واقع تطبيق
القيمة الاحتمالية Sig	Ddl	الإحصائيات	القيمة الاحتمالية Sig	Ddl	الإحصائيات	
.533	32	.971	.200*	32	.112	

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على إجابات أفراد عينة الدراسة ومخرجات برنامج spss

من النتائج المستخلصة من الجدول أن القيمة الاحتمالية sig لاختبار كولموغوروف سميرونوف بلغ 0.200 لمحور واقع تطبيق محاسبة الموارد البشرية اكبر من مستوى الدلالة وهذا ما يدل على انه يتبع التوزيع الطبيعي، أما بالنسبة لاختبار شابيرو ويلك فان القيمة الاحتمالية Sig قد بلغت 0.533 لواقع تطبيق محاسبة الموارد البشرية وهو أيضا اكبر من مستوى الدلالة ولهذا يتبع التوزيع الطبيعي.

الشكل رقم 8: يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لواقع التطبيق



المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على إجابات أفراد عينة الدراسة ومخرجات برنامج spss

الجدول رقم(3_18):المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لواقع التطبيق

متوسط الخطأ القياسي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	N	
.77828	4.40262	33.1875	32	واقع تطبيق

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على إجابات أفراد عينة الدراسة ومخرجات برنامج spss

من خلال الجدولين السابقين والشكل السابق أيضا نلاحظ انه أو يتضح لنا أن معامل الثبات ألفا كرونباخ بالنسبة للمحور الثاني لواقع تطبيق محاسبة الموارد البشرية فتتراوح قيمته [0.715] فشرط ثبات أداة الدراسة هو محقق وهذا ما يدل على جودة بيانات الدراسة، والمتوسط الحسابي فقد بلغ 33.18، في حين قدر الانحراف المعياري 4.40 حيث انه تم التأكد من صدق وثبات استبيان الدراسة وهذا ما يجعله على صحة النتائج وتحليلها، وهذا ما يدل على وجود ارتباط قوي بين المحور الأول والثاني.

الجدول رقم (19_3): يوضح اختبار عينة واحدة

قيمة الاختبار = 30

فاصل الثقة للمتوسط 95%		متوسط الفرق	Sig	Ddl	T	
الحد الأعلى	اقل					
7.7748	4.6002	6.18750	.000	31	7.950	واقع تطبيق

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على إجابات أفراد عينة الدراسة ومخرجات برنامج spss

معامل الارتباط بيرسون بين المحور الأول والمحور الثاني: يقوم هذا الاختبار على دراسة العلاقة بين متغيرين من أجل قياس درجة الارتباط وصدق الاستبانة.

الجدول رقم (20_3): معامل ارتباط بيرسون بين المحور الأول والثاني

واقع تطبيق	اتجاهات العاملين		
.724	1	ارتباط بيرسون	اتجاهات العاملين
		Sig	
		N	
1	.724	ارتباط بيرسون	وقع تطبيق
		Sig	
		N	
32	32		
32	32		

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على إجابات أفراد عينة الدراسة ومخرجات برنامج spss

من النتائج الموضحة في الجدول أن القيمة الاحتمالية Sig بين المتغيرين قدرت 0.000 وهذا ما يدل على أنه ارتباط معدوم بين المتغيرين لمحاور اتجاهات العاملين وواقع تطبيق محاسبة الموارد البشرية، في حين نستنتج أيضا أن ارتباط بيرسون بين المتغيرين متساوي حيث بلغت 0.724.

خلاصة الفصل الثاني:

قمنا في هذا الفصل بتصوير الجانب النظري على الواقع العلمي وهذا ما تم تطبيقه من خلال الدراسة للنتائج في مؤسسة كوندور في جانب محاسبة الموارد البشرية وهذا من خلال الإجابة على 32 استبيان من طرف الأفراد الذين يعملون في مجال المحاسبة، ومن أجل مساعدتنا في ربط متغيرات الدراسة باستخدام معامل الارتباط بيرسون بين المحور الأول والثاني، وتحليل الانحدار، وقياس الصدق والثبات بين المحورين، حيث أظهرت النتائج وجود مستوى مقبول من واقع تطبيق محاسبة الموارد البشرية بين محور اتجاهات العاملين ومحور واقع التطبيق.

الختامة

يعتبر تطبيق محاسبة الموارد البشرية أداة لتحقيق الميزة التنافسية في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية، وبفعل هذه التطورات أصبح الاهتمام بالموارد البشرية كبير، وهذا من أجل تحقيق الأهداف الاقتصادية، حيث تعتبر احد الأصول الثرية لدى المؤسسات لأنه أهم عنصر لأي عمل إنتاجي التي تعتمد عليه بشكل كاف. ومن خلال دراستنا التطبيقية حول واقع تطبيق محاسبة الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي لجمع البيانات اللازمة من أفراد عينة مؤسسة كوندور الكترونيكس، حيث تم معالجة وتحليل البيانات بواسطة SPSS v25 بغية الوصول إلى نتائج تعطي أهمية كبيرة لمحاسبة الموارد البشرية.

نتائج الدراسة: من خلال ما تم عرضه في الدراسة من محاولتنا للإجابة على الإشكالية خلصنا إلى النتائج التالية:

- _ تعتبر الموارد البشرية القوى العاملة في المؤسسة وهو عنصر من عناصر الإنتاج.
- _ معرفة محاسبة الموارد البشرية ضرورية من خلال التطورات الحديثة.
- _ تساهم محاسبة الموارد البشرية في قياس التكلفة رأس المال البشري باعتبارهم احد أصول المؤسسة.
- _ إن أهمية محاسبة الموارد البشرية تنبع على تقييم المؤسسة اتجاه المجتمع من خلال توفير المعلومات الخاصة بالموارد البشرية.
- _ تعزيز الجوانب البشرية مما يساهم في تحقيق الاستمرارية والبقاء.
- _ أصبح واقع تطبيق محاسبة الموارد البشرية ضرورة ملحة في المؤسسة في استخدام نظام معلومات يجمع بين الجانب الإداري والمحاسبي.
- _ أظهرت نتائج الدراسة أن هناك وجود دلالة إحصائية بين متغيري الدراسة لاتجاهات العاملين وواقع تطبيق محاسبة الموارد البشرية عند مستوى الدلالة 0.05.
- _ أظهرت نتائج الدراسة أن هنالك وجود مستوى مرتفع لاتجاهات العاملين في مصلحة المحاسبة عند مستوى الدلالة 0.05.
- _ أظهرت نتائج الدراسة أن هنالك وجود مستوى مرتفع لواقع تطبيق محاسبة الموارد البشرية الخاصة بالمؤسسة عند مستوى الدلالة 0.05.

✚ الاقتراحات: هناك بعض الاقتراحات التي يمكن أن نقدمها في مجال محاسبة الموارد البشرية.

_ الاهتمام بالعنصر البشري في المؤسسة يعطي نتيجة أفضل وهذا من خلال تحفيزه.

_ يجب على المؤسسة الاعتماد على إحدى الطرق لقياس محاسبة الموارد البشرية.

_ الحرص على تبادل الخبرات والمعارف لدى العاملين وهذا من خلال اكتساب معرفة جيدة حول محاسبة الموارد البشرية.

_ إجراء المزيد من الدراسات حول واقع تطبيق محاسبة الموارد البشرية.

✚ آفاق الدراسة: لا شك أنه رغم الجهد المبذول في إتمام هذا البحث، فإن هذا الأخير لا يخلو من النقائص

بسبب عدم قدرتنا على تناول كل نواحي الموضوع بالتفصيل، إلا أنه يمكن أن يكون هذا البحث جسراً يربط بين

بحوث سبقت فأضاف إليها بعض المستجدات، لإثرائها وبعثها من جديد، وبحوث مقبلة كتمهيد لمواضيع يمكنها

أن تكون إشكالية لأبحاث أخرى نذكر منها:

_ اثر استخدام محاسبة الموارد البشرية في تنمية المؤسسة الاقتصادية؟

_ كيفية تطبيق ومعالجة محاسبة الموارد البشرية في المؤسسات الجزائرية؟

قائمة المراجع

المراجع باللغة العربية

أولاً: الكتب

- أحمد ماهر، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، 2004.
- صالح إبراهيم سليمان العواسا، شوقي ناجي جواد، إدارة الموارد البشرية استراتيجيات في ظل الاتجاهات العالمية المعاصرة، دار اليازوري العلمية، عمان، الأردن، 2019.
- فتحي الويشي، الأساليب القيادية والأخلاق الإدارية للموارد البشرية (استراتيجيات التغيير)، الطبعة 1، المجموعة العربية للتدريب، القاهرة، مصر، 2013.
- لعبيي البوعلي، وليد ناجي الحياي، محاسبة الموارد البشرية، الطبعة 1، مركز الكتاب أكاديمي، 2015.
- مايكل أرمسترونج، الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية، الطبعة 2، مجموعة النيل العربية، القاهرة، مصر، 2020.
- مجيد الكرخي، إدارة الموارد البشرية، 2014.
- محمد بن ديلم القحطاني، إدارة الموارد البشرية نحو منهج استراتيجي متكامل، الطبعة الرابعة، المملكة العربية السعودية، الرياض، 2015.
- محمد عواد، تأملات في إدارة الموارد البشرية، ص 3. <https://mothakirat-takharoj.com>
- مدحت أبو النصر، إدارة وتنمية الموارد البشرية والاتجاهات المعاصرة، الطبعة 1، مجموعة النيل العربية، القاهرة، مصر، 2007.
- مها صلاح عسكر الشمري، تحليل المتغيرات المساندة للمدخل الاستراتيجي في تدريب و تطوير الموارد البشرية، الطبعة 1، دار أمجد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2017.
- نزار عوني اللبدي، إدارة الموارد البشرية وتنميتها، الطبعة 1، دار الدجلة، عمان، الأردن، 2015.
- _ زوا تني عبد العزيز، الموارد البشرية بين الكفاءة و الفعالية، مركز الكتاب الأكاديمي.
- _ احمد جابر حسنين، التدريب الاستراتيجي و دوره في تحقيق التنمية المستدامة للموارد البشرية، دار اليازوري العلمية، القاهرة، 2015.
- _ عبد الرحمان بن عنتر، إدارة الموارد البشرية-المفاهيم والأسس، الأبعاد والاستراتيجيات-، بومرداس، 2009.
- _ مازن فارس رشيد، إدارة الموارد البشرية الأسس النظرية والتطبيقات العلمية في المملكة العربية السعودية، مكتبة العبيكان، الطبعة 3، الرياض، 2009.
- _ مصطفى الجربوعة، إدارة الموارد البشرية، دار ابن النفيس، عمان، 2017.

_ مؤيد موسى علي أبو عساف، هيثم عبد الله ذيب المرعي، التطبيقات العلمية في إدارة الموارد البشرية بالمؤسسات العامة والخاصة، دار أمجد للنشر والتوزيع، الطبعة 1.

ثانيا: الرسائل الجامعية

- حروزي خالد، مساهمة القياس المحاسبي لرأس المال البشري في تعزيز عملية الإفصاح المحاسبي، دراسة حالة، أطروحة دكتوراه في العلوم المالية والمحاسبة. تخصص محاسبة ومراجعة، جامعة أكلي محند اولحاج، البويرة، 2021، 2022.

- حمد فهد ديسان المطيري، تطبيق نظم محاسبة الموارد البشرية في الشركات المساهمة العامة بدولة الكويت المبررات والمبادئ والمعوقات، رسالة الماجستير، تخصص محاسبة، جامعة الشرق الأوسط، الأردن، 2010.

- ديمة رفيق محمد ماصة، مدي توفر مقومات محاسبة الموارد البشرية في المؤسسات الحكومية العاملة في قطاع غزة، رسالة الماجستير في المحاسبة والتمويل، الجامعة الإسلامية غزة، 2015.

- رجاء فوزي علي الزعبي، أثر محاسبة الموارد البشرية في ربحية الشركات الصناعية الأردنية المساهمة العامة: الدور المعدل لعدد الموظفين، رسالة الماجستير، تخصص محاسبة، جامعة العلوم الإسلامية العالمية، عمان، 2021.

- سعاد ضمضمة، أثر الإفصاح المحاسبي لمحاسبة الموارد البشرية علي جودة المعلومات المحاسبية -دراسة عينة من المؤسسات الاقتصادية بولاية ادرار-، أطروحة دكتوراه، تخصص مالية ومحاسبة، جامعة أحمد دراية أدرار-الجزائر- ، 2020.

- ماجد حمود عيسى النوافلة، محاسبة الموارد البشرية وأثرها على اتخاذ القرارات في البنوك التجارية الأردنية، رسالة الماجستير، تخصص محاسبة، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، 2003، 2004.

- نور الهدي حداد، محاسبة الموارد البشرية من منظور القياس والإفصاح وتطبيقها في المؤسسات الجزائرية - دراسة نظرية وتطبيقية-، أطروحة دكتوراه، تخصص مالية، محاسبة وتدقيق، جامعة سطيف 1، 2014، 2015.

ثالثا: المجلات والملتقيات العلمية

- الطاهر خامرة، تطبيق محاسبة الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية (الدوافع وإشكالية القياس)، دراسة ميدانية بالشركة الوطنية للكهرباء والغاز بورقلة، مجلة العلوم الإدارية والمالية، المجلد 5، العدد 2، جامعة ورقلة، 2021.

- الوردي خدومة، مطبوعة محاسبة الموارد البشرية، تخصص موارد بشرية، جامعة باتنة 1، 2017، 2018.

- أيمن عبد الله محمد أبو بكر، المحاسبة عن تكلفة الموارد البشرية وأثرها علي رفع كفاءة الأداء بمؤسسات التعليم

- بوحنانة عبلة، غربي يسين سي لاخضر، مشاكل القياس في محاسبة الموارد البشرية وسبل التغلب عليها وفق المعايير المحاسبية الدولية، مجلة الحقوق والعلوم إنسانية، المجلد 2، العدد 25.
- بلاغماس بركة، نظام معلومات الموارد البشرية وعلاقته بوظائف إدارة الموارد البشرية، مجلة التنمية وإدارة الموارد البشرية، جامعة الجزائر 3، العدد التاسع، الجزء الأول.
- جمال احمد الدوري، إسماعيل يحي التكريتي، نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية، دراسة مقدمة لتصميم نظام محاسبة الموارد البشرية في المنظمة، جامعة عمان الأهلية.
- حنان احمد عيسي بنات، نظام المعلومات المحاسبة كآلية لغدارة الموارد البشرية، المجلة العربية للنشر العلمي، الإصدار الخامس، العدد 50، 2022، www/ajsp/net
- زكري أسماء، محاسبة الموارد البشرية: الإطار النظري وطرق القياس، مجلة أبحاث اقتصادية وإدارية، العدد 22، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2017.
- سامية خرخاش، حسن محمودي، أهمية استخدام نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية في المؤسسات الجزائرية، مجلة الاقتصاد والمناجمنت، المجلد 20، العدد 1، 2021.
- سعدي عبد الحق، صحراوي فارس، نموذج مقترح لمحاسبة الموارد البشرية وفق النظام المحاسبي المالي، مجلة المنهل الاقتصادي، المجلد 2، العدد 1، جامعة حمة لخضر بالوادي، 2019.
- سعيداني نبيلة، الأساليب والنماذج المستخدمة في محاسبة الموارد البشرية، مجلة الاقتصاد الصناعي، العدد 12، 2017.
- سي محمد لخضر، تصور نظري لقياس قيمة الموارد البشرية في ظل توجه الفكر المحاسبي نحو الرسملة (حالة الجزائر)، المجلة الجزائرية للأمن الإنساني، المجلد 6، العدد 2، جامعة باتنة، 2021.
- صفاء أحمد محمد العاني، حكيم حمود فليح الساعدي، مبادئ المحاسبة المالية، الطبعة الثانية، جامعة بغداد، 2018، ص 31.
- ليلي بوحديد، إلهام يحيوي، أهمية الحصيلة الاجتماعية في محاسبة الموارد البشرية بالمؤسسة الصناعية الجزائرية، دراسة حالة، المجلة الجزائرية للتنمية الاقتصادية، عدد 3، جامعة باتنة.
- ليلي بوحديد، دور محاسبة الموارد البشرية في قياس عائد الاستثمار في تدريب رأس المال البشري بالمؤسسة الصناعية-دراسة حالة-، مجلة أبعاد اقتصادية، المجلد/العدد 6، 2016.
- محمد لمين علون، عبد الحق سعدي، محمد لخضر صالح، محاسبة الموارد البشرية وفق لمعايير المحاسبة الدولية في الاقتصاد في المؤسسات الاقتصادية، مجلة الاقتصاد الدولي، والعولمة، المجلد 3، العدد 2، 2020.

- يوسف بودلة، تقييم تكلفة رأس المال البشري والأصول غير الملموسة بتطبيق محاسبة الموارد البشرية، دراسة حالة عينة من المؤسسات الصناعية الجزائرية، جامعة بومرداس.

الملاحق

الملحق 1: استمارة الاستبيان

_ جامعة محمد البشير الإبراهيمي_ برج بوعريريج _

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير قسم العلوم التجارية السنة الثانية ماستر: تخصص محاسبة
وجباية معمقة

سيدي الكريم تحية طيبة، نرجو التكرم بإبداء رأيكم بشأن فقرات الاستبيان الذي يسعى لدراسة واقع تطبيق
محاسبة الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية، مع خالص الشكر والتقدير.

الجزء الأول: معلومات عامة

الجنس	ذكر	أنثى		
الخبرة المهنية	اقل من 5	من 5 إلى 10	من 10 إلى 15	أكثر من 15
المؤهل العلمي	ثانوي	جامعي	تكوين مهني	

المحور الأول: اتجاهات العاملين في مصلحة المحاسبة نحو أهمية محاسبة الموارد البشرية

الرقم	العبارة	غير موافق تماما	غير موافق	محايد	موافق	موافق تماما
1	لديك معرفة جيدة بمفاهيم محاسبة الموارد البشرية					
2	أهداف تطبيق محاسبة الموارد البشرية واضحة لديك					
3	تعتبر أن وجود محاسبة الموارد البشرية ضرورة ملحة للشركة					
4	تولى إدارة الشركة أهمية كبيرة لمحاسبة الموارد البشرية					
5	لدي الشركة نظام معلومات محاسبي بأخذ بعين الاعتبار محاسبة الموارد البشرية					
6	تعتقد انه يمكن قياس الكفاءات والخبرات لدى العاملين بشكل مالي					
7	تعتبر أن الموارد البشرية أصل استثماري من أصول الشركة					

					8 النظام المحاسبي المالي الجديد يأخذ بعين الاعتبار محاسبة الموارد البشرية
					9 نجاح المؤسسة في السوق يرجع أساس الى خبرات وكفاءات العاملين بها
					10 يمكن إدماج محاسبة الموارد البشرية بسهولة في النظام المحاسبي المعمول به في المؤسسة

المحور الثاني: واقع تطبيق محاسبة الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية

الرقم	العبرة	غير موافق تماما	غير موافق	محايد	موافق	موافق تماما
1	تعتمد المؤسسة مفهوم محاسبة الموارد البشرية					
2	تعتمد المؤسسة أسلوبا معيناً لقياس العائد على رأس المال البشري					
3	تقوم المؤسسة بالإفصاح عن رأس المال البشري في قوائمها المالي					
4	تطبيق محاسبة الموارد البشرية يوفر المعلومات المناسبة للإفصاح عن تكلفة الموارد البشرية					
5	قياس قيمة رأس المال البشري يعبر عن القيمة الحقيقية لأصول الشركة					
6	قياس قيمة رأس المال البشري يساعد على تحسين تنافسية المؤسسة					
7	يوجد نظام معلومات محاسبة بشرية فعال في المؤسسة					
8	تطبيق محاسبة الموارد البشرية يواجه صعوبات تقنية وتشريعية					

					9	يحتاج تطبيق محاسبة الموارد البشرية إلى تكوين خاص للعاملين في مصلحة المحاسبة
--	--	--	--	--	---	---

الملحق 2: مخرجات SPSS

تحليل الانحدار بين المحور الأول والثاني

Variables introduites/éliminées^a

Modèle	Variabiles introduites	Variabiles éliminées	Méthode
1	العاملين_اتجاهات ^b	.	Introduire

a. Variable dépendante : تطبيق_واقع

b. Toutes les variables demandées ont été introduites.

Récapitulatif des modèles^b

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	.724 ^a	.524	.508	3.08732

a. Prédictors : (Constante), العاملين_اتجاهات

b. Variable dépendante : تطبيق_واقع

ANOVA^a

Modèle		Somme des carrés	Ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	314.928	1	314.928	33.041	.000 ^b
	de Student	285.947	30	9.532		
	Total	600.875	31			

a. Variable dépendante : تطبيق_واقع

b. Prédictors : (Constante), العاملين_اتجاهات

Coefficients^a

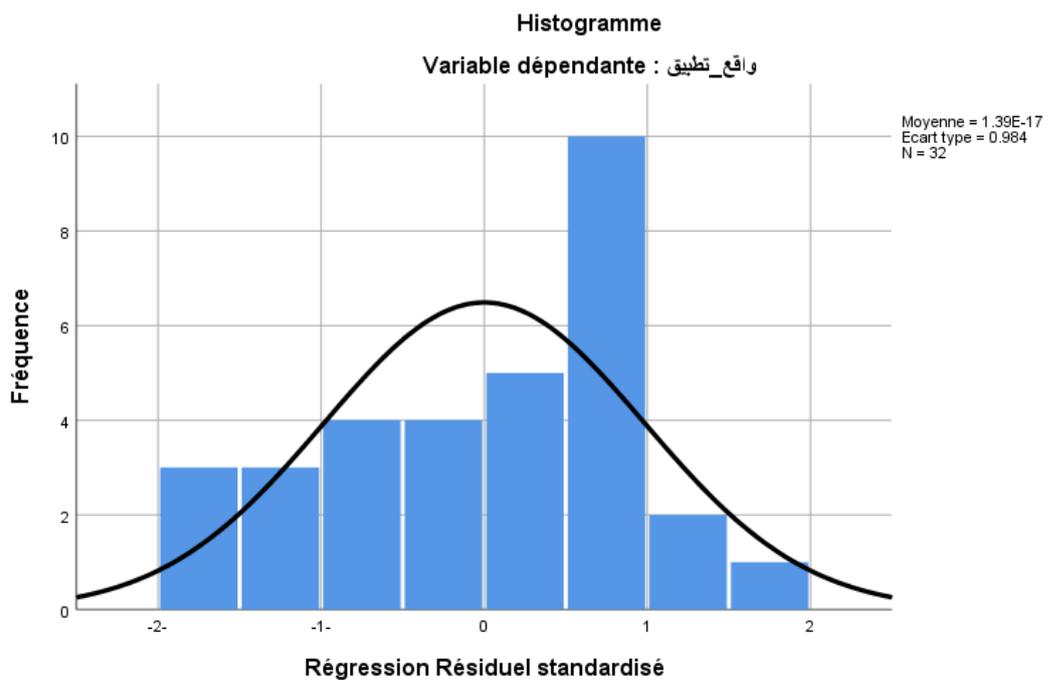
Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	T	Sig.
		B	Erreur standard			
1	(Constante)	7.358	4.527		1.625	.115
	العاملين_اتجاهات	.674	.117	.724	5.748	.000

a. Variable dépendante : تطبيق_واقع

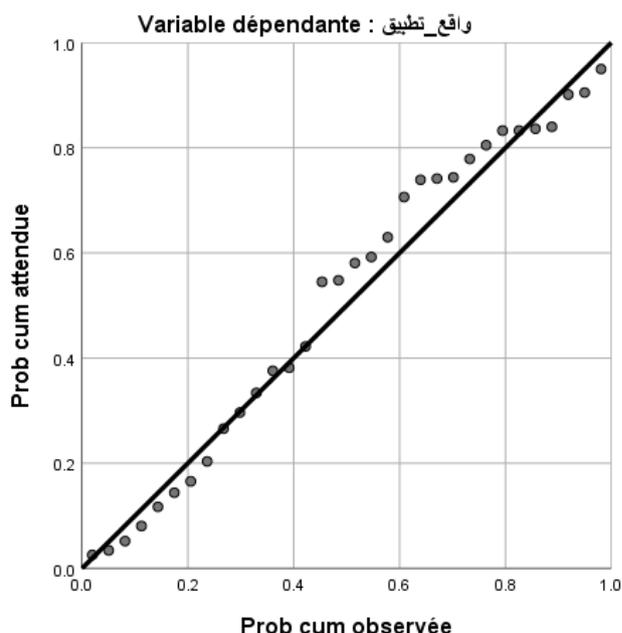
Statistiques des résidus^a

	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type	N
Valeur prédite	25.5608	38.3703	33.1875	3.18731	32
de Student	-6.02192	5.06828	.00000	3.03712	32
Valeur prévue standard	-2.393	1.626	.000	1.000	32
Résidu standard	-1.951	1.642	.000	.984	32

a. Variable dépendante : تطبيق_واقع



Tracé P-P normal de régression Résiduel standardisé



قياس الصدق والثبات للمحور الأول

		اتجاهات العاملين_1	السؤال 1_1	السؤال 1_2	السؤال 1_3	السؤال 1_4	السؤال 1_5	السؤال 1_6	السؤال 1_7	السؤال 1_8	السؤال 1_9	السؤال 1_10
اتجاهات العاملين_1	Corrélation de Pearson	1	.717**	.460**	.632**	.739**	.617**	.124	.508**	.738*	.397*	.534**
	Sig. (bilatérale)		.000	.008	.000	.000	.000	.498	.003	.000	.024	.002
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
السؤال 1_1	Corrélation de Pearson	.717**	1	.649**	.394*	.562**	.355*	-.131	.292	.487*	.048	.132
	Sig. (bilatérale)	.000		.000	.026	.001	.046	.476	.105	.005	.794	.473
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
السؤال 1_2	Corrélation de Pearson	.460**	.649**	1	.157	.371*	-.046	.004	.084	.148	-.113	.069
	Sig. (bilatérale)	.008	.000		.391	.037	.801	.982	.649	.419	.538	.709
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
السؤال 1_3	Corrélation de Pearson	.632**	.394*	.157	1	.578**	.616**	.356*	.182	.488*	.081	.332
	Sig. (bilatérale)	.000	.026	.391		.001	.000	.045	.320	.005	.660	.063
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
السؤال 1_4	Corrélation de Pearson	.739**	.562**	.371*	.578**	1	.460**	-.179	.414*	.387*	.312	.164

	Sig. (bilatérale)	.000	.001	.037	.001		.008	.328	.019	.029	.082	.370
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
السؤال 5 1_	Corrélation de Pearson	.617**	.355*	-.046	.616**	.460**	1	-.211	.235	.381*	.290	.298
	Sig. (bilatérale)	.000	.046	.801	.000	.008		.247	.196	.031	.108	.098
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
السؤال 6 1_	Corrélation de Pearson	.124	-.131	.004	-.356*	-.179	-.211	1	-.013	.110	.166	.266
	Sig. (bilatérale)	.498	.476	.982	.045	.328	.247		.942	.549	.365	.142
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
السؤال 7 1_	Corrélation de Pearson	.508**	.292	.084	.182	.414*	.235	-.013	1	.505*	.086	-.034
	Sig. (bilatérale)	.003	.105	.649	.320	.019	.196	.942		.003	.642	.852
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
السؤال 8 1_	Corrélation de Pearson	.738**	.487**	.148	.488**	.387*	.381*	.110	.505**	1	.196	.382*
	Sig. (bilatérale)	.000	.005	.419	.005	.029	.031	.549	.003		.282	.031
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
السؤال 9 1_	Corrélation de Pearson	.397*	.048	-.113	.081	.312	.290	.166	.086	.196	1	.425*
	Sig. (bilatérale)	.024	.794	.538	.660	.082	.108	.365	.642	.282		.015
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
السؤال 1_10	Corrélation de Pearson	.534**	.132	.069	.332	.164	.298	.266	-.034	.382*	.425*	1
	Sig. (bilatérale)	.002	.473	.709	.063	.370	.098	.142	.852	.031	.015	
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32

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

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

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
.728	10

Récapitulatif de traitement des observations

Valide	Observations		Total
	Manquant		

	N	Pourcentage	N	Pourcentage	N	Pourcentage
العاملين_اتجاهات	32	100.0%	0	0.0%	32	100.0%

Descriptives

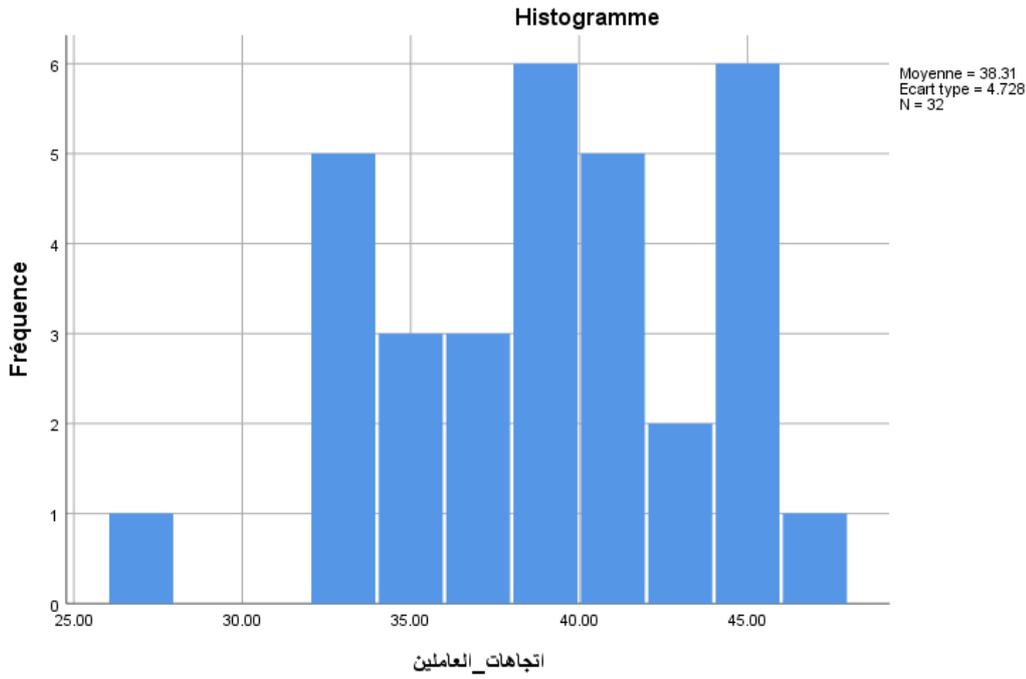
		Statistiques	Erreur standard	
العاملين_اتجاهات	Moyenne	38.3125	.83574	
	Intervalle de confiance à 95 % pour la moyenne	Borne inférieure	36.6080	
		Borne supérieure	40.0170	
	Moyenne tronquée à 5 %	38.4514		
	Médiane	38.5000		
	Variance	22.351		
	Ecart type	4.72766		
	Minimum	27.00		
	Maximum	46.00		
	Plage	19.00		
	Plage interquartile	8.50		
	Asymétrie	-.349	.414	
	Kurtosis	-.571	.809	

Tests de normalité

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistiques	ddl	Sig.	Statistiques	ddl	Sig.
العاملين_اتجاهات	.104	32	.200 [*]	.954	32	.183

*. Il s'agit de la borne inférieure de la vraie signification.

a. Correction de signification de Lilliefors



Statistiques sur échantillon uniques

	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
العاملين_اتجاهات	32	38.3125	4.72766	.83574

Test sur échantillon unique

Valeur de test = 30

	t	ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Intervalle de confiance de la différence à 95 %	
					Inférieur	Supérieur
العاملين_اتجاهات	9.946	31	.000	8.31250	6.6080	10.0170

قياس الصدق والثبات للمحور الثاني

Corrélations

	واقع تطبيق	السؤال_2_1	السؤال_2_2	السؤال_2_3	السؤال_2_4	السؤال_2_5	السؤال_2_6	السؤال_2_7	السؤال_2_8	السؤال_2_9
واقع تطبيق	1	.513**	.747**	.390*	.596**	.503**	.520**	.607**	.541**	.600**

	Sig. (bilatérale)		.003	.000	.027	.000	.003	.002	.000	.001	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
السؤال 1_2	Corrélation de Pearson	.513**	1	.398*	.228	.415*	-.063	.062	.187	.183	.237
	Sig. (bilatérale)	.003		.024	.208	.018	.731	.735	.305	.317	.191
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
السؤال 2_2	Corrélation de Pearson	.747**	.398*	1	.288	.247	.275	.066	.506**	.390*	.401*
	Sig. (bilatérale)	.000	.024		.109	.172	.128	.720	.003	.027	.023
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
السؤال 3_2	Corrélation de Pearson	.390*	.228	.288	1	-.051	-.021	.061	.031	.007	.253
	Sig. (bilatérale)	.027	.208	.109		.784	.911	.739	.866	.968	.162
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
السؤال 4_2	Corrélation de Pearson	.596**	.415*	.247	-.051	1	.220	.432*	.469**	.169	.221
	Sig. (bilatérale)	.000	.018	.172	.784		.227	.013	.007	.354	.223
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
السؤال 5_2	Corrélation de Pearson	.503**	-.063	.275	-.021	.220	1	.453**	.411*	.170	.157
	Sig. (bilatérale)	.003	.731	.128	.911	.227		.009	.020	.351	.390
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
السؤال 6_2	Corrélation de Pearson	.520**	.062	.066	.061	.432*	.453**	1	.177	.235	.350*
	Sig. (bilatérale)	.002	.735	.720	.739	.013	.009		.334	.195	.050
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
السؤال 7_2	Corrélation de Pearson	.607**	.187	.506**	.031	.469**	.411*	.177	1	.110	.185
	Sig. (bilatérale)	.000	.305	.003	.866	.007	.020	.334		.547	.311
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
السؤال 8_2	Corrélation de Pearson	.541**	.183	.390*	.007	.169	.170	.235	.110	1	.314
	Sig. (bilatérale)	.001	.317	.027	.968	.354	.351	.195	.547		.080
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32

السؤال 9 2	Corrélation de Pearson	.600**	.237	.401*	.253	.221	.157	.350*	.185	.314	1
	Sig. (bilatérale)	.000	.191	.023	.162	.223	.390	.050	.311	.080	
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32

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

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

		N	%
Observations	Valide	32	100.0
	Exclue ^a	0	.0
	Total	32	100.0

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

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
.715	9

Récapitulatif de traitement des observations

	Observations					
	Valide		Manquant		Total	
	N	Pourcentage	N	Pourcentage	N	Pourcentage
تطبيق واقع	32	100.0%	0	0.0%	32	100.0%

Descriptives

		Statistiques	Erreur standard	
تطبيق واقع	Moyenne	33.1875	.77828	
	Intervalle de confiance à 95 % pour la moyenne	Borne inférieure	31.6002	
		Borne supérieure	34.7748	
	Moyenne tronquée à 5 %	33.2778		
	Médiane	32.5000		
	Variance	19.383		
	Ecart type	4.40262		
	Minimum	23.00		
	Maximum	41.00		

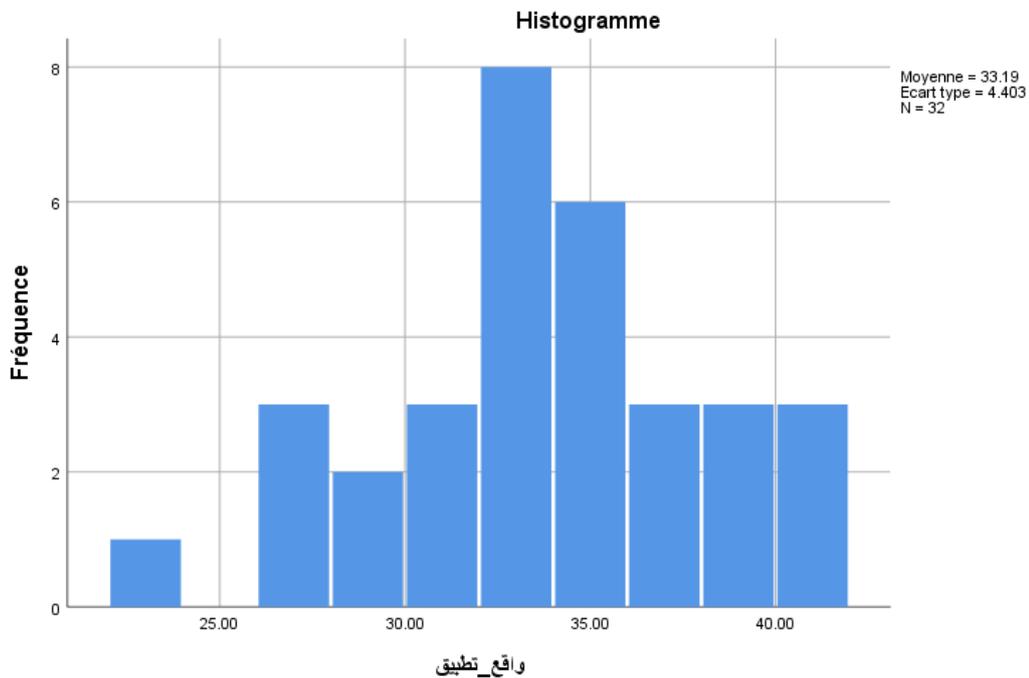
Plage	18.00	
Plage interquartile	5.00	
Asymétrie	-.148	.414
Kurtosis	-.252	.809

Tests de normalité

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistiques	ddl	Sig.	Statistiques	ddl	Sig.
تطبيق واقع	.112	32	.200*	.971	32	.533

*. Il s'agit de la borne inférieure de la vraie signification.

a. Correction de signification de Lilliefors



Statistiques sur échantillon uniques

	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
تطبيق واقع	32	33.1875	4.40262	.77828

Test sur échantillon unique

Valeur de test = 27				
t	ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Intervalle de confiance de la différence à 95 %
			Inférieur	Supérieur

واقع تطبيق	7.950	31	.000	6.18750	4.6002	7.7748
---------------	-------	----	------	---------	--------	--------

معامل الارتباط بيرسون بين المحور الأول والثاني

Corrélations

		العاملين اتجاهات	تطبيق واقع
العاملين اتجاهات	Corrélation de Pearson	1	.724**
	Sig. (bilatérale)		.000
	N	32	32
تطبيق واقع	Corrélation de Pearson	.724**	1
	Sig. (bilatérale)	.000	
	N	32	32

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