

أثر محاسبة الموارد البشرية على اتخاذ القرارات الإدارية

دراسة ميدانية على الشركات الخدمية في المنطقة الشرقية

أ. خديجة صالح الحامدي المدني¹ أ. فاطمة حسين أحمد الفيتوري² أ. إبراهيم مختار أحمد إبراهيم³المعهد العالي للعلوم التقنية - البيضاء¹⁻³ الهيئة الليبية للبحث العلمي - بنغازي²khdyjtalmdny7@gmail.com¹ fate68bograra@gmail.com² ibrahim2066@yahoo.co.uk³

المستخلص

هدفت هذه الدراسة الى تسليط الضوء على أثر محاسبة الموارد البشرية على اتخاذ القرارات الادارية في بعض الشركات الخدمية العاملة في مدينة البيضاء والمرج وبنغازي والمتمثلة في (شركة المياه والصرف الصحي وشركة الكهرباء وشركة الاتصالات) من اجل تحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي والذي يفي بإغراض الدراسة وتم استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات وزعت على (130) من مدراء الموارد البشرية ورؤساء الاقسام المالية والمحاسبون والإداريين في نطاق الشركات المذكورة وتم استعادة (119) استبانة صالحة للتحليل بنسبة استجابة (91.53%) تم الاعتماد على البرنامج الاحصائي SPSS لإدخال البيانات ومعالجتها ، وقد أظهرت النتائج أن افراد عينة الدراسة مدركين لمفهوم محاسبة الموارد البشرية ، كما اظهرت ايضا الدراسة أن محاسبة الموارد البشرية لا تؤثر علي اتخاذ القرارات الإدارية هذا ما اكدته النتائج التحليلية ، ويمكن ارجاع السبب الي أن النظام المطبق حالياً في الشركات الخدمية قاصر عن توفير جزء هاماً من المعلومات الخاصة بالموارد البشرية بشكل يساعد علي اتخاذ القرارات الإدارية الرشيدة ، وكما اظهرت النتائج ايضا الي وجود عدة صعوبات تحول دون اظهار هذه المعلومات وقد اوصت الدراسة الي ضرورة تطوير الانظمة المحاسبية المعمول بها حالياً في الشركات الخدمية لكي تشمل علي معلومات تفصيلية وشاملة عن الموارد البشرية وكذلك العمل علي معالجة الصعوبات من خلال اصدار تشريعات تلزم الشركات بإظهار الموارد البشرية كأصل من الاصول ،وتحديد طرق قياسها ووضع طرق لحساب الاهلاك يتفق مع طبيعتها الخاصة ، وأوصت الدراسة ايضا بضرورة اصدار معيار يحدد اليه القياس وكيفية عرضها ضمن اصول الشركات.

الكلمات المفتاحية: محاسبة الموارد البشرية، اتخاذ القرار. ترشيد اتخاذ القرار. القوائم والتقارير المالية. الشركات الخدمية

The Impact of Human Resource Accounting on Managerial Decision-Making

Kadija .S. Alhamdi Elmadani¹Fatma. H. A. Alfitouri ²Ibrahim. M. A. Ibrahim³Libyan Authority of scientific²Higher Institute of Technology and science – Albayda¹⁻³khdyjtalmdny7@gmail.com¹fate68bograra@gmail.com²ibrahim2066@yahoo.co.uk³

Abstract:

This study aimed to shed light on the impact of human resource accounting on managerial decision-making in some service companies operating in the city of Al-Bayda, Al-Marj and Benghazi, represented by (water and sanitation company, electricity company and telecommunications company) In order to achieve the objectives of the study, the analytical descriptive method was used, which meets the purposes of the study and the questionnaire was used as a data collection tool distributed to (130) human resource managers, heads of financial departments, accountants and administrators in the scope of the mentioned companies and (119) valid questionnaires were returned for analysis with a response rate (91.53%). The statistical program was adopted to enter The results showed that the members of the study sample are aware of the concept of human resource accounting. The study also showed that human resource accounting does not affect managerial decision-making. This was confirmed by the analytical results and the reason can be attributed to the fact that the system currently applied in service companies is unable to provide an important part of the information related to human resources in a way that helps to make rational managerial decisions and the results also showed that there are several difficulties that prevent this information from appearing.

Keynote : Human Resource Accounting -Decision Making -Rational Decision Making -Financial Statements and Reports -Service Companies

المقدمة:

تُعد المحاسبة عن الموارد البشرية من الموضوعات الحديثة نسبياً حيث لاقت اهتماماً من قبل المحاسبين منذ أوائل السبعينات من القرن العشرين وبالتالي لابد من الاهتمام بكافة المعلومات المتعلقة بها، وهذا الأمر يتطلب وجود نظام للمحاسبة عنها يقوم بإنتاج تلك المعلومات الخاصة بالموارد البشرية لما لها من تأثير كبير على اتخاذ القرارات الإدارية إن محاسبة الموارد البشرية لها دوراً جوهرياً في تحسين عملية اتخاذ القرارات الإدارية بل هي أداة استراتيجية فعالة لدعم اتخاذ القرارات الإدارية، كما أنها تمكن المؤسسات من تحسين قراراتها المتعلقة بالتوظيف، والتطوير وإدارة التكاليف، حيث أنها تساهم في تحديد الفجوات والمهارات والخبرات والتدريب المناسب للموظفين مما يؤدي إلى تحسين كفاءة العمل وزيادة الإنتاجية، بالإضافة إلى أنها تقدم بيانات دقيقة حول الفوائد العائدة من الاستثمارات في الموارد البشرية.

وتمثل الموارد البشرية المؤهلة تأهيلاً علمياً وعملياً ركناً أساسياً من الأركان المحددة لمستوى الأداء في المنشأة، وقد تضمنت النظريتان الاقتصادية والإدارية دراسات واسعة وشاملة تستهدف قياس الاستثمار في رأس المال البشري وترشيد استخدامه من خلال التدريب والتطوير المستمر، ولم تكن النظرية المحاسبية إلى وقت قريب تعنى بهذه الموارد، (سالم: 2008: ص: 37) ولأهمية موضوع المحاسبة عن الأصول البشرية ولما لها من تأثير على اتخاذ القرارات الإدارية، تناولت بعض الدراسات والأبحاث هذا الموضوع من جوانب مختلفة عليه جاءت هذه الدراسة بهدف البحث عن أهمية محاسبة الموارد البشرية وإظهار مدى التأثير الذي تحدثه على عملية اتخاذ القرارات الإدارية بما يكفل زيادة فعالية وكفاءة أداء الشركات.

مشكلة الدراسة:

تسعى محاسبة الموارد البشرية لتوفير المعلومات المحاسبية المتعلقة بالموارد البشرية العاملة داخل الشركات، والتي تؤثر في اتخاذ القرارات المتعلقة بكفاءاتهم وتنمية مهاراتهم وخيراتهم، ونظراً لأهمية هذه المعلومات يتطلب الأمر بضرورة تضمين القوائم والتقارير المالية بهذه المعلومات، وبالتالي تكمن مشكلة الدراسة في أن الشركات الخدمية لا تقوم بإظهار معلومات تفصيلية وبشكل واضح عن الموارد البشرية، وأن إهمال هذه المعلومات وعدم الإشارة إليها قد تؤثر على فائدة

المعلومات المحاسبية ، ومن ثم تؤثر على اتخاذ القرارات الإدارية ويمكن تلخيص مشكلة الدراسة في التساؤلات التالية:

1. هل يوجد أثر لمحاسبة الموارد البشرية على اتخاذ القرارات الإدارية؟
 2. ما هو مستوى إدراك أفراد العينة لمفهوم محاسبة الموارد البشرية؟
 3. ماهي الصعوبات التي تحول دون إظهار المعلومات الخاصة بالموارد البشرية؟
 4. هل هناك علاقة بين محاسبة الموارد البشرية واتخاذ القرارات الإدارية؟
- فرضيات الدراسة:

الفرضية الرئيسية: يوجد أثر لمحاسبة الموارد البشرية على اتخاذ القرارات الادارية.

الفرضية الفرعية الأولى يدرك أفراد العينة لمفهوم محاسبة الموارد البشرية

الفرضية الفرعية الثانية : توجد صعوبات تحول دون إظهار معلومات عن محاسبة الموارد البشرية
الفرضية الفرعية الثالثة : توجد فروق ذات دلالة معنوية لآراء أفراد عينة الدراسة حول مدي أثر
محاسبة الموارد البشرية علي اتخاذ القرارات الإدارية تعزي للمتغيرات الشخصية (المؤهل العلمي
التخصص، المركز الوظيفي الخبرة)

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة بشكل رئيسي إلى التعرف على أثر محاسبة الموارد البشرية على اتخاذ
القرارات الإدارية وذلك من خلال الأهداف الفرعية التالية:

1. التعرف على محاسبة الموارد البشرية وعلاقتها باتخاذ القرارات الإدارية.
2. التعرف عن مستوى إدراك أفراد العينة لمفهوم محاسبة الموارد البشرية.
3. التعرف على الصعوبات التي تحول دون إظهار المعلومات الخاصة بالموارد البشرية.
4. التعرف على تأثير بعض المتغيرات (المؤهل العلمي، التخصص، المركز الوظيفي، الخبرة) حول
مدي أثر محاسبة الموارد البشرية على اتخاذ القرارات الإدارية.

أهمية الدراسة:

تبرز أهمية الدراسة من خلال الآتي :

1. الدفع بالشركات الخدمية لتطوير أنظمتها المحاسبية الحالية من خلال إظهار معلومات خاصة
عن الموارد البشرية، وذلك للارتقاء بكفاءة الأداء المحاسبي وكذلك لفت نظرها لأهمية هذه المعلومات
لما لها من أثر كبير على اتخاذ القرارات الإدارية.

حدود ونطاق الدراسة:

أجريت الدراسة الحالية على الشركات الخدمية (شركة المياه والصرف الصحي، شركة الكهرباء) في مدن بنغازي والبيضاء والمرج و(شركة البريد والاتصالات) العاملة في مدينة البيضاء والمرج في ليبيا، خلال الفصل الدراسي خريف 2024-2025.

الجانب النظري والدراسات السابقة:**أولاً: محاسبة الموارد البشرية:****تعريف محاسبة الموارد البشرية:**

ظهرت العديد من التعريفات لمحاسبة الموارد البشرية من قبل العديد من الجمعيات، والمفكرين من ذوي العلاقة والاختصاص. فقد عرفت لجنة المحاسبة عن الموارد البشرية التابعة لمجمع المحاسبة الأمريكي في تقريره الأول عام 1973 كما يلي: بأنها عملية تحديد وقياس وتوصيل المعلومات الخاصة بالموارد البشرية الى الأطراف المستفيدة منها ومتخذي القرارات (الصقر 2013، ص174). كما عرفها سالم و حلس (2008، ص 26) بأنها أداة قياس الموارد البشرية قياساً كمياً من خلال مجموعة من الأساليب والنماذج التي يتم تطبيقها عملياً، والتقرير عن نتائج القياس للجهات الداخلية والخارجية بما يمكن من تحقيق مقابلة التكاليف بالإيرادات ، كما عرفها أيضا لوبيري وملاخ 2018 بأنها: المحاسبة التي تهتم بقياس القيمة الاقتصادية للموارد البشرية من خلال مختلف العمليات المحاسبية المتعلقة بتقييم تكلفة الموارد البشرية ،والتكلفة القابلة للقياس والتكلفة غير القابلة للقياس، وتقييم أداء الموارد البشرية الملموس والغير الملموس و أثرهما على الأداء الكلي للمؤسسة في وسط بيئة الاعمال التي تنشط فيها .

2- هدف محاسبة الموارد البشرية:

تهدف محاسبة الموارد البشرية بشكل اساسي الي حصر كافة النفقات التي يتم إنفاقها أو يتوقع إنفاقها في المستقبل علي الموارد البشرية ، بدءاً من لحظة الإعلان عن الوظائف التي يمكن تشغلها ، أو تكاليف استئجارها من الوحدات الاقتصادية الاخرى ، مروراً بكافة ما ينفق عليها في سبيل تنميتها وتطويرها من خلال برامج التدريب والدورات التي تساهم فيها حتي لحظة الاستغناء عنها سواء بإحالتها علي التقاعد أو إنهاء خدمتها لي سبب آخر، الأمر الذي يستلزم الاهتمام بكافة البيانات المتعلقة بالموارد البشرية (بنات 2022، ص 10) من اجل توفير المعلومات بشكل دقيق وملائم لمساعدة

متخذي القرارات في تخطيط احتياجاتهم واختيار الافراد الملائمين وتخصيصهم علي الوظائف المتاحة فيها وتدريبهم بشكل جيد والاستفادة من جهودهم وطاقاتهم بما يحقق مصالحهم ومصلحة الوحدات الاقتصادية التي يعملون بها.

المزايا التي تحققها محاسبة الموارد البشرية للإدارة:

مزايا تطبيق محاسبة الموارد البشرية في الشركات الخدمية
عدم تحميل حسابات النتيجة بكافة المصروفات المرتبطة بالموارد البشرية التي تستنفذ خلال الفترة المالية وتسجيلها في حساب الموارد البشرية مما يترتب عليها زيادة الأرباح.
إن استحداث أصول جديدة هي الأصول الإنسانية يترتب عليها تضخم المركز المالي للشركة ويؤدي بزيادة ثقلها في السوق.

تشجيع عمليات القروض طويلة الاجل بضمان الأصول التي تضخمت بزيادة أصول الانسان.
تساعد محاسبة الموارد البشرية الشركات على القيام بمسؤولياتها الاجتماعية وذلك عن طريق وضع اهداف لتنمية الموارد البشرية الى جانب الأهداف الإنتاجية (الحيالي والبوعلي 2011 ص 75-76).

ثانيا اتخاذ القرارات الادارية:

مفهوم اتخاذ القرار هو عملية المفاضلة بين البدائل المتاحة لاختيار أفضل بديل يقود لتحقيق أهداف المنظمة (مسغوني و شوية، 2015:ص35-36)

اتخاذ القرارات الإدارية عملية اتخاذ القرارات الإدارية هي سلسلة من الخطوات المنهجية التي يقوم بها المديرين لتحديد الخيارات المتاحة واختيار الأنسب لتحقيق أهداف المؤسسة. تعتمد هذه العملية على معلومات دقيقة وشاملة تساعد في تحليل الوضع الحالي والتنبؤ بالمستقبل، وتلعب القرارات الإدارية دوراً محورياً في تحقيق الكفاءة التشغيلية وتعزيز القدرة التنافسية حيث تؤثر مباشرة على الأداء العام للمؤسسة.
دور محاسبة الموارد البشرية في ترشيد اتخاذ القرار:

- ترشيد القرارات الخاصة باستخدام الاستثمار في الموارد البشرية المتعلقة بإضافة عناصر جديدة الى القوي التابعة للمنشأة والقرارات المتعلقة بالنقل والترقية والاستقالة ووضع هيكل للأجور والحوافز والمكافآت.
- دراسة البدائل المتاحة لاستغلال الموارد البشرية ومساندة الادارة في اختيار البديل المناسب وذلك لتحقيق الاستغلال الامثل للمورد البشري (الياس واخرون :2021:ص 7-9).

الدراسات السابقة:

1. دراسة لوبيري وملاخ 2018: هدفت الدراسة إلى توضيح مفهوم محاسبة الموارد البشرية ومراحل تطورها وإبراز أهمية الإفصاح عن المعلومات المتعلقة بالعنصر البشري في هذه المؤسسات وتوصلت الدراسة إلى عدم شمول القوائم المالية للمعلومات عن الموارد البشرية وأوصت الدراسة إلى ضرورة اتخاذ إجراءات وسياسات رسمية من أجل تطبيق محاسبة الموارد البشرية وتوجيه الكثير من الاهتمام نحو قياس تكلفة الموارد البشرية وتقدير قيمتها الاقتصادية.

2. دراسة مزيمش وعوادي 2021: هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أهمية محاسبة الموارد البشرية وأثرها على أداء المؤسسة وتوصلت الدراسة إلى أن محاسبة الموارد البشرية تلعب دوراً هاماً في إنتاج المعلومات المالية ذات مصداقية من خلال تأثيرها على عمليات الإفصاح عن هذه العناصر في القوائم المالية والتي بدورها ستساهم في تحسين القرارات.

3. دراسة لبرش وفرج 2021: هدفت الدراسة إلى التعرف على المعوقات التي تحول دون تطبيق نظام محاسبة الموارد البشرية وتوصلت الدراسة إلى أن محاسبة الموارد البشرية لا تحظى باهتمام إدارة المؤسسة بالإضافة إلى وجود مجموعة من المعوقات التي تعيق تطبيق محاسبة الموارد البشرية حيث أوصت الدراسة إلى ضرورة تحديث النظام المحاسبي المطبق بالمؤسسة بحيث يتضمن معلومات عن الموارد البشرية ويوفر الموضوعية في قياس تكلفة الموارد البشرية .

4. دراسة شيته وبومدين 2023: هدفت هذه الدراسة إلى التحقق من مدى إمكانية تطبيق نظام محاسبة الموارد البشرية في شركة المدار الجديد وتوصلت الدراسة إلى إمكانية تطبيق محاسبة الموارد البشرية بالشركة وكما توصلت الدراسة إلى وجود وعي كاف لدى إدارة الشركة بأهمية تطبيق محاسبة الموارد البشرية حيث أن تبني نظام محاسبة الموارد البشرية يساعد إدارة الشركة على اتخاذ القرارات السليمة وأوصت الدراسة بضرورة العمل على تحديث النظام الحالي بما يتلاءم مع احتياجات البيئة الحديثة والعمل على تبني طرق محاسبية سليمة للتعامل مع النفقات الخاصة بالموارد البشرية.

التعليق على الدراسات السابقة:

تعد الدراسات السابقة من المصادر الأساسية التي تُثري البحث العلمي، حيث توفر الأسس النظرية والمنهجية التي يُمكن الاستفادة منها لتوجيه مسار البحث وتحقيق أهدافه. في هذه الدراسة، تم الاستفادة

من الدراسات السابقة في عدة جوانب رئيسية، حيث ساعدت في التعرف على الأدوات البحثية المستخدمة، مثل المقاييس والاستبيانات، مما كان له دور في تطوير أداة الدراسة الحالية. كما ساهمت هذه الدراسات في تحديد المنهج العلمي الأنسب، الذي يتماشى مع طبيعة موضوع البحث، فضلاً عن إثراء الإطار النظري من خلال مراجعة مجموعة من الكتب والأبحاث العلمية ذات الصلة.

محاسبة الموارد البشرية في الدراسات السابقة:

من خلال مراجعة الدراسات السابقة، تبين أن محاسبة الموارد البشرية لم تحظَ بالاهتمام الكافي في البيئات العربية، خاصة في البيئة الليبية. حيث اتسمت معظم الدراسات في هذا المجال بالتركيز على الجانب النظري، مع ندرة الدراسات التطبيقية التي تتناول دور محاسبة الموارد البشرية في تحسين عملية اتخاذ القرارات الإدارية. ومن هذا المنطلق، تأتي هذه الدراسة لتسليط الضوء على هذه الفجوة البحثية من خلال دراسة الأثر الفعلي لمحاسبة الموارد البشرية في دعم القرارات الإدارية داخل الشركات الخدمية في ليبيا.

الفجوة البحثية:

تظهر الفجوة البحثية الرئيسية في نقص الدراسات التي تناولت تأثير محاسبة الموارد البشرية على عملية اتخاذ القرارات الإدارية. إذ تشير غالبية الدراسات السابقة إلى أن محاسبة الموارد البشرية تقتصر على الجانب النظري أو تتعامل مع تطبيقاتها ضمن نطاق ضيق، مثل الشركات الفردية. أما هذه الدراسة فقد توسعت في نطاقها لتشمل مجموعة من الشركات الخدمية في المنطقة الشرقية من ليبيا، مثل شركة المياه والصرف الصحي، شركة الاتصالات، وشركة الكهرباء في كل من بنغازي، المرج، والبيضاء. وهو ما يميز هذه الدراسة عن غيرها، حيث تقدم فهماً أوسع لتأثير محاسبة الموارد البشرية على المستوى الإداري.

نتائج الدراسات السابقة:

تشير النتائج المستخلصة من الدراسات السابقة إلى عدة ملاحظات رئيسية. على سبيل المثال أظهرت دراسة لوبيري وملاخ (2018) أن النظام المحاسبي المستخدم في معظم الشركات لا يوفر معلومات شاملة وكافية حول الموارد البشرية. وهو ما يتفق مع نتائج هذه الدراسة التي أكدت أن الأنظمة المحاسبية في الشركات الخدمية محل الدراسة لا توفر بيانات دقيقة وكافية حول الموارد البشرية.

كما أظهرت دراسة لبرش وفرج (2021) وجود عدة تحديات وصعوبات في تطبيق محاسبة الموارد البشرية في المؤسسات، وهو ما أشار إليه المشاركون في هذه الدراسة أيضاً، حيث تم التطرق إلى عدة عقبات تنظيمية وتقنية تحول دون تطبيق المحاسبة بشكل فعال.

التوصيات المشتركة:

بخصوص التوصيات، تتفق هذه الدراسة مع ما أوصت به كل من دراسة شيته وبومدين (2023) ودراسة لبرش وفرج (2021) بضرورة تحديث وتطوير الأنظمة المحاسبية في الشركات الخدمية، بحيث تشمل معلومات أكثر دقة وتفصيلاً عن الموارد البشرية. كما أكدوا على أهمية تفعيل دور محاسبة الموارد البشرية في دعم القرارات الإدارية، بما يساهم في تحسين كفاءة الإدارة وتحقيق الأهداف المؤسسية.

خلاصة:

نستنتج من استعراض الدراسات السابقة أن محاسبة الموارد البشرية لا تزال تواجه العديد من التحديات في تطبيقاتها العملية في البيئة العربية، ولا سيما في ليبيا. ورغم وجود بعض الدراسات التي تناولت هذا الموضوع، فإن هناك حاجة ملحة لإجراء المزيد من البحوث التطبيقية التي تركز على تأثير محاسبة الموارد البشرية في تحسين اتخاذ القرارات الإدارية في الشركات الخدمية. لذلك، جاءت هذه الدراسة لتسهم في سد هذه الفجوة، وتقديم رؤى جديدة حول كيفية الاستفادة من محاسبة الموارد البشرية في تحسين الأداء الإداري.

منهجية الدراسة وإجراءاتها:

تماشياً مع أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي والذي يعني بدراسة المشكلة كما توجد في الواقع ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً ويعبر عنها تعبيراً كمياً وكيفياً. اداة الدراسة: تم جمع البيانات من خلال استمارة استبيان صممتها الدراسة لأغراض هذه الدراسة مستندة على ما جاء في أدبيات الموضوع وعدة دراسات سابقة، (ليبي وملاخ 2018 ، لبرش وفرج 2021).

ويتكون الاستبيان من قسمين:

القسم الأول: يحتوي على بيانات عامة من المشاركين (المؤهل العلمي التخصص، المركز الوظيفي سنوات الخبرة).

القسم الثاني: يتناول هذا القسم ما يتعلق بمحاور الدراسة ومحور مدي أدراك عينة الدراسة لمفهوم محاسبة الموارد البشرية، ويتضمن هذا المحور عدد (2) فقرات، محور المعلومات المتعلقة بالموارد

البشرية واتخاذ القرارات الإدارية تضمن (10) فقرات ، محور الصعوبات التي تحول دون اظهار معلومات عن الموارد البشرية فقد تضمن (8) فقرات .وقد تم توزيع 130 استبيان على عينة الدراسة المتمثلة في مديري الموارد البشرية ورؤساء الاقسام المالية الإدارية والمحاسبون والإداريين ، ورد منها (119) استبيان قابلة للتحليل ، أي بمعدل استجابة (91.53%) تقريباً ،وهي نسبة تعتبر مقبولة لتعميم النتائج على مجتمع الدراسة.

صدق الاداة وثباتها: لأجل اختبار ثبات عبارات المتغيرات ومدى الترابط والاتساق الداخلي بينها اعتمدنا معادلة (الفا كرو نباخ Cronbach's Alpha)، ويبين الجدول رقم (1) أدناه معامل الثبات للمحاور وللإستبانة ككل :

الجدول (1) معامل الثبات لمحاور الإستبانة باستخدام ألفا كرونباخ

المحور	عنوان المحور	عدد الفقرات	معامل الفا كرونباخ
الأول	مدى إدراك افراد العينة لمفهوم محاسبة الموارد البشرية	2	0.65
الثاني	أثر محاسبة الموارد البشرية على اتخاذ القرارات	10	0.93
الثالث	الصعوبات التي تحول دون إظهار المعلومات المتعلقة بالموارد البشرية	8	0.87
	مجموع الفقرات	20	0.89

يتضح من الجدول السابق أن معامل الثبات الكلي لأداة جمع البيانات باستخدام ألفا كرونباخ بلغ (0.89) وهو معدل مرتفع، وهو ما يدل على أن الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الثبات، مما يعكس قدرة الاستبانة على قياس ما صممت لأجله.

مجتمع وعينة الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من مجموعة من الشركات الخدمية الليبية ، وقد تم اختيار الشركات الخدمية العاملة في المنطقة الشرقية ،وذلك نظراً لصعوبة التنقل لجمع المعلومات والبيانات من جميع الشركات الخدمية العاملة في المنطقة الغربية والجنوبية ، وهي متمثلة في الشركات الخدمية في مدينة بنغازي (شركتي الكهرباء والمياه والصرف الصحي) ،ومدينتي المرج و البيضاء والمتمثلة بشركات (الكهرباء والمياه والصرف الصحي والاتصالات)، واشتملت عينة الدراسة على مدراء الموارد البشرية ورؤساء الأقسام المالية والمحاسبون والإداريين ، وذلك للإجابة على التساؤلات من خلال صحيفة الاستبانة وذلك لتحقيق اهداف الدراسة، وتكونت عينة الدراسة الفعلية من (130) من المبحوثين وزعت الاستبانة على افراد العينة ،استرجع منها (119) استبانة ،منها (11) غير صالحة للتحليل و(119) صالح للتحليل بنسبة استجابة (91.53%).

اساليب تحليل البيانات: تم تحليل البيانات باستخدام برنامج الحزم الاحصائية للعلوم الاجتماعية المعروف بـ (SPSS) حيث تم استخدام النسب المئوية والتكرارات للتعرف على الخصائص الشخصية والوظيفية لأفراد عينة الدراسة، واستخدام المتوسطات والانحرافات المعيارية لمعرفة أثر محاسبة الموارد البشرية ومدى ادراك افراد العينة لمفهوم محاسبة الموارد البشرية ، ومعرفة الصعوبات التي تحول دون اظهار المعلومات المتعلقة بالموارد البشرية ، وتم استخدام اختبار T للعينة الواحدة (T test One Sample) لتحليل فقرات الاستبيان ، وكذلك استخدمت الاختبارات الإحصائية التالية اختبار ألفا كرونباخ لمعرفة ثبات فقرات استمارة الاستبيان، واختبار تحليل التباين الأحادي للفروق بين إجابات أفراد عينة الدراسة في الشركات الخدمية ، تعزي للمؤهل العلمي ، التخصص العلمي، المركز الوظيفي، سنوات الخبرة حول أثر محاسبة الموارد البشرية علي اتخاذ القرارات الإدارية ، استخدام الانحدار البسيط لمعامل الارتباط لبيان أثر محاسبة الموارد البشرية علي اتخاذ القرارات الادارية.

الجدول (2) البيانات الشخصية والوظيفية للمشاركين في الدراسة

الخصائص	تفاصيل الخصائص	التكرار	النسبة
المؤهل العلمي	دبلوم متوسط	16	13.4
	دبلوم عالي	32	26.9
	ليسانس	17	14.3
	بكالوريوس	49	41.2
	ماجستير	5	4.2
التخصص العلمي	دكتوراه	0	0
	محاسبة	40	33.6
	ادارة أعمال	16	13.4
	اقتصاد	10	8.4
	تمويل ومصارف	8	6.7
	غير ذلك	45	37.8
	مدير موارد بشرية	7	5.9
	رئيس الشؤون الادارية والمالية	13	10.9
	محاسب	43	36.1
	موظف	34	28.6
سنوات الخبرة	غير ذلك	22	18.5
	أقل من 5 سنوات	19	16.0
	من 5 إلى أقل من 10 سنوات	19	16.0
	من 10 إلى أقل من 15 سنة	12	10.1
	من 15 إلى 20 سنة	18	15.1
	أكثر من 20 سنة	51	42.9

نلاحظ من خلال الجدول (2) أن غالبية أفراد عينة الدراسة هم من حملة البكالوريوس وقد بلغت نسبتهم 41.2%، يلي ذلك فئة الحاصلين علي دبلوم عالي والذين بلغت نسبتهم 26.9%، يليهم فئة الحاصلين علي ليسانس ودبلوم متوسط نسبتهم علي التوالي (14.3%، 13.4%)، بالإضافة الي الحاصلين علي الماجستير والذين يشكلون حوالي 4.2%، نلاحظ من خلال الجدول رقم (2) ان ما نسبتهم 62.1% من افراد عينة الدراسة متخصصين في احد فروع العلوم الإدارية الاقتصادية بالإضافة الى التخصصات الأخرى، والتي بلغت نسبتهم 37.8%، وكما يتضح من خلال الجدول نفسه ان ما نسبة 33.6% هم من المحاسبين. ومن خلال الجدول رقم (2) يتبين ان هناك تنوعاً في المسميات الوظيفية والمستويات الإدارية، وأن غالبية افراد عينة الدراسة هم من المحاسبين ونسبتهم 36.1%، يليهم الموظفون ونسبتهم 28.6%، ثم يليهم المراكز الوظيفية الأخرى والتي نسبتهم 18.5%. ونلاحظ من خلال جدول رقم (2) ان معظم افراد عينة الدراسة 42.9% لهم خبرة طويلة في مجال عملهم من أكثر 20 سنة، وهذا يعتبر مؤشراً إيجابياً على قدرة افراد عينة الدراسة ابداء آراءهم حول موضوع الدراسة.

تحليل بيانات المحاور الرئيسية للدراسة:

هذا الجزء يستعرض البيانات المتعلقة بالمحاور الرئيسية وذلك لتحقيق اهداف الدراسة والمتمثلة في بيان أثر محاسبة الموارد البشرية على اتخاذ القرارات الإدارية، وذلك من خلال التعرف على مدى ادراك افراد عينة الدراسة لمفهوم محاسبة الموارد البشرية، وكذلك التعرف على مدى اثر محاسبة الموارد البشرية على اتخاذ القرارات الإدارية، والتعرف على الصعوبات التي تحول دون اظهار المعلومات المتعلقة بالموارد البشرية. وقد تم قياس هذه المتغيرات عن طريق مقارنة نسب إجابات افراد عينة الدراسة على الفقرات الواردة في أداة جمع البيانات، وذلك عن طريق مقياس ليكرت الخماسي والتي أعطيت الأوزان كما هي مبينة على النحو التالي:

جدول (3) اوزان المقياس في حالة العبارات الإيجابية

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

المحور الأول :-

قياس الصدق والاتساق الداخلي لفقرات المحور الأول:

من خلال الجدول رقم (4) نلاحظ أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى معنوية (0.05) ، وقيمة r المحسوبة أكبر من قيمة r الجدولية عند مستوى معنوية 0.05 ، ودرجة حرية 23، والتي تساوي 0.396 ، وبذلك تعتبر فقرات المحور الأول صادقة لما وضعت عليه .

معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات المحور الأول

جدول (4) مدى إدراك أفراد العينة لمفهوم محاسبة الموارد البشرية

ر.م	الفقرة	الارتباط	مستوى المعنوية
1	تعرف محاسبة الموارد البشرية بأنها تحديد وقياس البيانات المتعلقة بالموارد البشرية وتوصيلها لمتخذي القرارات المتعلقة بالوظيفة لزيادة المهارة والإنتاجية	0.59	0.002
2	يعد مفهوم محاسبة الموارد البشرية من المفاهيم الحديثة وهو أحد العوامل لعدم تطبيقها	0.570	0.003

قيمة r الجدولية عند مستوى معنوي 0.05 ودرجة حرية 23 تساوي 0.396

المحور الثاني :

قياس الصدق والاتساق الداخلي لفقرات المحور الثاني

من خلال الجدول رقم (5) نلاحظ ان معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى معنوية (0.05)، وقيم r المحسوبة أكبر من قيمة r الجدولية عند مستوى معنوية 0.05، ودرجة حرية 23، والتي تساوي 0.396، وبذلك تعتبر فقرات المحور الثاني صادقة لما وضعت عليه

معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات المحور الثاني

جدول (5) أثر محاسبة الموارد البشرية على اتخاذ القرار

ر.م	الفقرة	الارتباط	مستوى المعنوية
1	تساعد بيانات الموارد البشرية في دعم قرارات التوظيف والتعيين وتحقيق الكفاءة	0.614	0.001
2	تساهم بيانات الموارد البشرية في رسم وتخطيط سياسات الأجور والرواتب	0.779	0.000
3	تساعد بيانات الموارد البشرية الإدارة في تحديد الأسباب وأماكن انحراف الأداء	0.836	0.000
4	تساعد بيانات الموارد البشرية في الحكم السليم على كفاءة الإدارة في تحقيق الاستغلال الأمثل للموارد البشرية	0.872	0.000
5	تساهم بيانات الموارد البشرية في الرقابة على نفقات الأفراد وتقييمها بالنسبة لخدمات الأفراد وبرنامج التدريب المرتبط به	0.816	0.000
6	تساهم بيانات الموارد البشرية في تقدير التكاليف الحقيقية للإعمال مما يساعد على اتخاذ القرارات المالية الملائمة	0.754	0.000
7	تساعد بيانات الموارد البشرية في وضع تقديرات للاحتياجات المستقبلية ومعرفة حجم الاستثمارات اللازمة عن الموارد البشرية	0.793	0.000
8	تقدم بيانات الموارد البشرية الأساس المنطقي والمعقول الاقتراح نظام العلاوات والمكافآت .	0.549	0.004
9	تساعد بيانات الموارد البشرية على إمكانية تحديد أفضل الفرص والبدائل الخاصة	0.845	0.000
10	القوائم المالية للشركات الخدمية لا تحتوي على معلومات كافية عن الموارد البشرية بالتالي لا تساهم في تحسين اتخاذ القرارات بخصوص العنصر البشري	0.570	0.003

• قيمة r الجدولية عند مستوى معنوي 0.05 ودرجة حرية 23 تساوي 0.396

المحور الثالث :

قياس الصدق والاتساق الداخلي لفقرات المحور الثالث

من خلال الجدول رقم (6) نلاحظ أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى معنوية (0.05)، وقيمة r المحسوبة أكبر من قيمة r الجدولية عند مستوى معنوية 0.05، ودرجة حرية 23، والتي تساوي 0.396، وبذلك تعتبر فقرات المحور الثالث صادقة لما وضعت عليه

معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات المحور الثالث

جدول رقم (6) الصعوبات التي تحول دون أظهار المعلومات المتعلقة بالموارد البشرية

ر.م	الفقرة	الارتباط	مستوى المعنوية
1	عدم قدرة النظام المحاسبي المطلق حالياً على التمييز بين المصروفات الإدارية	0.540	0.005
2	عدم وجود معيار يحدد آلية القياس والعرض والإفصاح عن الموارد البشرية ضمن أصول الشركة	0.540	0.005
3	صعوبة تواجه الشركة في اعتبار تقييم الموارد البشرية كأصل من أصول الشركة	0.675	0.000
4	صعوبة تحديد الاستهلاك والعمر الإنتاجي بسبب طبيعة العنصر البشري	0.613	0.001
5	صعوبة تقدير المنافع المستقبلية للموارد البشرية	0.625	0.001
6	صعوبة توفير الموضوعية في قياس تكلفة الموارد البشرية بسبب تعقد وعدم توفر أساليب القياس	0.591	0.002
7	تطبيق محاسبة الموارد البشرية قد تدفع الإدارة إلى المزيد من استغلال جهود الأفراد نحو تحقيق الأهداف الاقتصادية	0.410	0.042
8	النظام المحاسبي المطبق حالياً لا يوفر معلومات عن الموارد البشرية بشكل كافي ولا يتم مسك سجلات وحسابات لمعالجة بيانات الموارد البشرية	0.409	0.042

• قيمة r الجدولية عند مستوى معنوي 0.05 ودرجة حرية 23 تساوي 0.396

الصدق البنائي للمحاور الثلاثة للدراسة

بين جدول رقم (7) مدى ارتباط كل محاور الاستبيان بالدرجة الكلية لفقرات الاستبيان، والذي بين أن محتوى كل محور له علاقة قوية بهدف الدراسة عند مستوى معنوية 0.05.

جدول رقم (7) الصدق البنائي للمحاور الثلاثة للدراسة

المحور	عنوان المحور	معامل الارتباط	مستوى المعنوية
الأول	مدى إدراك أفراد العينة لمفهوم محاسبة الموارد البشرية	0.70	0.000
الثاني	أثر محاسبة الموارد البشرية على اتخاذ القرارات	0.960	0.000
الثالث	الصعوبات التي تحول دون إظهار المعلومات المتعلقة بالموارد البشرية	0.829	0.000

قيمة r الجدولية عند مستوى معنوي 0.05 ودرجة حرية 27 تساوي 0.363

يتضح من خلال الجدول رقم (7) أن مستوى المعنوية لجميع محاور الدراسة كانت أصغر من 0.05 يشير هذا إلي ان جميع المحاور تتبع التوزيع الطبيعي وعليه تستخدم الاختبارات المعملية للإجابة علي فرضيات الدراسة.

تحليل واختبار فرضيات الدراسة:

لاختبار فرضيات الدراسة قمنا بتحليل البيانات التي تم الحصول عليها عن طريق برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، إذ تم استخدام أساليب التحليل التالية: المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، الوزن النسبي، اختبار (t)، لاختبار مدى إدراك أفراد عينة الدراسة لمفهوم محاسبة الموارد البشرية، أثر محاسبة الموارد البشرية على اتخاذ القرارات الإدارية، الصعوبات التي تحول دون إظهار معلومات عن الموارد البشرية.

جدول رقم (8) مدى الإدراك لمفهوم محاسبة الموارد البشرية

ر.م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	قيمة t	مستوى المعنوية
1	تعرف محاسبة الموارد البشرية بأنها تحديد وقياس البيانات المتعلقة بالموارد البشرية وتوصيلها لمتخذي القرارات المتعلقة بالوظيفة لزيادة المهارة والإنتاجية	3.26	1.328	65.19	2.029	0.045
2	يعد مفهوم محاسبة الموارد البشرية من المفاهيم الحديثة وهو أحد العوامل لعدم تطبيقها	3.97	0.901	79.44	11.210	0.000
	جميع الفقرات	5.245	0.470	71.96	12.914	0.000

المصدر: جمعت وحسبت من استمارة الاستبيان الخاصة بالدراسة.

تحليل المحور الأول: (مدى إدراك أفراد عينة الدراسة لمفهوم محاسبة الموارد البشرية)

يتضح من خلال إجابات أفراد عينة الدراسة بأنهم يدركوا مفهوم محاسبة الموارد البشرية، وذلك بمتوسط حسابي 3.26 وانحراف معياري 1.328، كما يرون بأنها من المفاهيم الحديثة وهي أحد العوامل لعدم تطبيقها في الشركات الخدمية وذلك بمتوسط حسابي 3.97 وانحراف معياري 0.901

الفرضية الأولى: يوجد إدراك لدى أفراد العينة لمفهوم المحاسبة للموارد البشرية

عدد الأوراق الموزعة 130 والقابلة للتحليل (119)، وكانت قيمة المتوسط الحسابي لجميع فقرات المحور 5.24، كما هو مبين بالجدول رقم (8) والانحراف المعياري 0.470 وعند تحديد موقع قيمة المتوسط في مقياس ليكرت الخماسي نجد أنه يقع عند خانة (موافق)، كما أن قيمة t المحسوبة (12.914)، أكبر من قيمة t الجدولية والتي تساوي 1.99 عند مستوى دلالة 0.000، وهي أقل من 0.05 و الوزن النسبي أكبر من 60% وتم حساب القيم وفقا للبرنامج الإحصائي (SPSS)، ويعني أن أفراد عينة الدراسة يوافقون على محتوى المحور، وبذلك يتم قبول الفرض الصفري ورفض الفرض البديل وهو (لا يوجد إدراك لدى أفراد العينة لمفهوم المحاسبة للموارد البشرية) عند مستوى دلالة 0.05

جدول (9) أثر محاسبة الموارد البشرية على اتخاذ القرار

ر.م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	قيمة t	مستوى المعنوية
1	تساعد بيانات الموارد البشرية في دعم قرارات التوظيف والتعيين وتحقيق الكفاءة	3.33	0.995	66.67	3.480	0.001
2	تساهم بيانات الموارد البشرية في رسم وتخطيط سياسات الأجور والرواتب	2.93	1.174	58.52	-0.656	0.513
3	تساعد بيانات الموارد البشرية الإدارة في تحديد الأسباب وأماكن انحراف الأداء	2.24	1.101	44.81	-7.166	0.000
4	تساعد بيانات الموارد البشرية في الحكم السليم على كفاءة الإدارة في تحقيق الاستغلال الأمثل للموارد البشرية	2.3	1.029	46.30	-6.920	0.000
5	تساهم بيانات الموارد البشرية في الرقابة على نفقات الافراد وتقييمها بالنسبة لخدمات الافراد وبرنامج التدريب المرتبط به	2.90	0.966	57.96	-1.096	0.276
6	تساهم بيانات الموارد البشرية في تقدير التكاليف الحقيقية للإعمال مما يساعد على اتخاذ القرارات المالية الملائمة	3.56	0.930	71.30	6.311	0.000
7	تساعد بيانات الموارد البشرية في وضع تقديرات للاحتياجات المستقبلية ومعرفة حجم الاستثمارات اللازمة عن الموارد البشرية	2.40	1.089	48.04	-5.681	0.000
8	تقدم بيانات الموارد البشرية الأساس المنطقي والمعقول للاقتراح نظام العلاوات والمكافآت .	3.33	1.050	66.67	3.299	0.001
9	تساعد بيانات الموارد البشرية على إمكانية تحديد أفضل الفرص والبدائل الخاصة	2.24	0.975	44.81	-8.092	0.000
10	القوائم المالية للشركات لا تحتوي على معلومات كافية عن الموارد البشرية وبالتالي لا تساهم في تحسين اتخاذ القرارات بخصوص العنصر البشري	3.55	0.921	69.90	6.251	0.000
	جميع الفقرات	2.87	0.697	56.15	-2.865	0.005

المصدر: جمعت وحسبت من استمارة الاستبيان الخاصة بالبحث.

تحليل المحور الثاني: (أثر محاسبة الموارد البشرية على اتخاذ القرارات الادارية)

من خلال مقارنة المتوسطات الحسابية لآراء افراد عينة الدراسة حول مدى تأثير محاسبة الموارد البشرية على اتخاذ القرارات الإدارية ، تبين ان اغلب اجاباتهم بين الراضة والمحايدة (2.24، 3.33)، كما يتضح من خلال الجدول ايضا أن افراد عينة الدراسة موافقون علي ان بيانات الموارد البشرية تساهم في تقدير التكاليف الحقيقية للإعمال ،مما تساعد على اتخاذ القرارات المالية الملائمة ،وذلك بمتوسط حسابي 3.56 وانحراف معياري 0.930، إلا أن القوائم المالية للشركات الخدمية لا تحتوي علي معلومات كافية عن الموارد البشرية ،بالتالي لا تساهم في تحسين اتخاذ القرارات بخصوص

العنصر البشري، ذلك بمتوسط حسابي 3.55 وبانحراف معياري 0.921. هذا يؤكد على عدم تأثير محاسبة الموارد البشرية على اتخاذ القرارات الإدارية.

الفرضية الثانية: يوجد أثر لمحاسبة الموارد البشرية على اتخاذ القرارات الإدارية.

من خلال الجدول رقم (9) تبين أن المتوسط الحسابي لجميع فقرات المحور تساوي 2.87 والانحراف المعياري 0.697، وعند تحديد موقع قيمة المتوسط في مقياس ليكرت الخماسي، نجد انه يقع عند خانة (غير موافق)، كما أن قيمة t المحسوبة -2.865 وهي اقل من قيمة t الجدوليه والتي تساوي -1.98 عند مستوى دلالة 0.005، أقل من 0.05، وكذلك الوزن النسبي يساوي 56.15، وهو أقل من الوزن المحايد 60% وتم حساب القيم وفقا للبرنامج الاحصائي (spss)، ويعني أن افراد عينة الدراسة لا يوافقون علي محتوي المحور وبذلك يتم رفض الفرض الصفري وقبول الفرض البديل وهو (لا يوجد أثر محاسبة الموارد البشرية على اتخاذ القرارات). عند مستوى دلالة 0.05.

جدول رقم (10) الصعوبات التي تحول دون اظهار معلومات عن الموارد البشرية

ر.م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	قيمة t	مستوى المعنوية
1	عدم قدرة النظام المحاسبي المطلق حالياً على التمييز بين المصروفات الإدارية	3.50	1.081	70.00	4.807	0.000
2	عدم وجود معيار يحدد آلية القياس والعرض والإفصاح عن الموارد البشرية ضمن أصول الشركة	3.09	1.172	61.85	0.821	0.414
3	صعوبة تواجه الشركة في اعتبار تقييم الموارد البشرية كأصل من أصول الشركة	3.91	0.756	78.15	12.482	0.000
4	صعوبة تحديد الاستهلاك والعمر الإنتاجي بسبب طبيعة العنصر البشري	3.60	0.896	72.04	6.981	0.000
5	صعوبة تقدير المنافع المستقبلية للموارد البشرية	3.92	1.120	78.33	8.505	0.000
6	صعوبة توفير الموضوعية في قياس تكلفة الموارد البشرية بسبب تعقد وعدم توفر أساليب القياس	2.38	0.993	47.59	6.495-	0.000
7	تطبيق محاسبة الموارد البشرية قد تدفع الإدارة إلى المزيد من استغلال جهود الأفراد نحو تحقيق الأهداف الاقتصادية	4.01	0.837	80.19	12.529	0.000
8	النظام المحاسبي المطبق حالياً لا يوفر معلومات بشكل كافي عن الموارد البشرية ولا يتم مسك سجلات وحسابات لمعالجة بيانات الموارد البشرية	4.02	0.937	80.37	11.295	0.000
	جميع الفقرات	3.55	0.572	71.06	10.052	0.000

المصدر : جمعت وحسبت من استمارة الاستبيان الخاصة بالبحث .

تحليل المحور الثالث: (الصعوبات التي تحول دون إظهار المعلومات المتعلقة بالموارد البشرية) نلاحظ من خلال الجدول رقم (10) بأن هناك موافقة بدرجة مرتفعة من قبل أفراد عينة الدراسة على اغلب عبارات المحور بمتوسطات حسابية تتراوح بين (3.50، 4.02)، كما بين الجدول ايضا أن

المتوسط الحسابي لجميع فقرات المحور تساوي 3.55 والانحراف المعياري 0.572، وهذا ما يؤكد على وجود صعوبات عدة تحول دون اظهار معلومات عن الموارد البشرية.

الفرضية الثالثة: توجد صعوبات تحول دون إظهار المعلومات المتعلقة بالموارد البشرية.

قد تبين أن قيمة المتوسط الحسابي لجميع فقرات المحور الثالث تساوي 3.55 والانحراف المعياري 0.572، وعند تحديد موقع المتوسط في مقياس ليكرت الخماسي نجد انه يقع عند خانة (موافق) ، وأن قيمة t المحسوبة 10.025 ،وهي أكبر من قيمة t الجدولية والتي تساوي 1.99 عند مستوى دلالة 0.000 ،وهي أقل من 0.05 والوزن النسبي 71.06، وأكبر من الوزن المحايد 60% وحيث تم حساب القيم وفقا للبرنامج الاحصائي (spss)، يعني أن افراد عينة الدراسة يوافقون علي محتوي المحور وبذلك يتم قبول الفرض الصفري ورفض الفرض البديل وهو (لا توجد صعوبات تحول دون اظهار المعلومات المتعلقة بالموارد البشرية) عند مستوى دلالة 0.05 .

الفرضية الفرعية الرابعة: توجد فروق ذات دلالة معنوية لآراء أفراد عينة الدراسة حول أثر محاسبة الموارد البشرية على اتخاذ القرارات الإدارية تعزي (المؤهل العلمي، التخصص، المركز الوظيفي، الخبرة)

جدول رقم 11

نتائج تحليل التباين (One Way Anova) بين إجابات أفراد العينة حول مدي ادراكهم لمفهوم محاسبة الموارد البشرية

المتغيرات الشخصية	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة t المحسوبة	مستوي الدلالة
المؤهل العلمي	بين المربعات	4.770	4	1.92	2.850	0.02
	داخل المربعات	160.020	114	1.404		
	المجموع	164.790	118			
التخصص	بين المربعات	12.347	4	3.087	1.061	0.410
	داخل المربعات	351.619	114	3.084		
	المجموع	363.619	118			
المركز الوظيفي	بين المجموعات	5.101	4	1.275	1.069	0.375
	داخل المجموعات	136.042	114	1.193		
	المجموع	141.143	118			
الخبرة	بين المجموعات	10.060	4	2.515	1.048	0.386
	داخل المجموعات	273.587	114	2.400		
	المجموع	283.647	118			

تم استخدام تحليل التباين (One Way Anova) لاختبار الفروق بين اجابات أفراد العينة حول مدي ادراك لمفهوم محاسبة الموارد البشرية تعزي للمتغيرات الشخصية، وتبين من خلال الجدول (11) أن مستوي الدلالة لمتغيرات (المؤهل العلمي، التخصص، الخبرة)، لمحور إدراك لمفهوم محاسبة الموارد البشرية اكبر من 0.05 مما يدل علي عدم وجود فروق بين اجابات أفراد عينة الدراسة حول هذا المحور ، في حين بين الجدول أن مستوي الدلالة لمتغير (المؤهل العلمي)، اقل من 0.05 مما يدل الي وجود فروق بين اجابات أفراد عينة الدراسة حول مدي ادراك لمفهوم محاسبة الموارد البشرية ويمكن إرجاع السبب إلي تنوع مؤهلاتهم العلمية تجعل من آرائهم مختلفة.

جدول رقم 12 نتائج تحليل التباين (One Way Anova) بين إجابات أفراد العينة حول تأثير محاسبة الموارد

البشرية على اتخاذ القرارات الإدارية

المتغيرات الشخصية	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة f المحسوبة	مستوي الدلالة
المؤهل العلمي	بين المجموعات	9.973	2	4.987	3.736	0.007
	داخل المجموعات	154.817	116	1.335		
	المجموع	164.790	118			
التخصص	بين المجموعات	6.773	2	3.387	1.100	0.336
	داخل المجموعات	357.193	116	3.079		
	المجموع	363.966	118			
المركز الوظيفي	بين المجموعات	5.322	2	2.661	2.3.273	0.108
	داخل المجموعات	135.821	116	1.171		
	المجموع	141.143	118			
الخبرة	بين المجموعات	17.346	2	8.673	3.778	0.006
	داخل المجموعات	266.301	116	2.296		
	المجموع	283.647	118			

تبين من خلال الجدول رقم (12) لاختبار الفروق بين اجابات أفراد عينة الدراسة حول مدي تأثير محاسبة الموارد البشرية على اتخاذ القرارات الإدارية تعزي للمتغيرات الشخصية، تبين أن مستوي الدلالة لمتغيرات التخصص، المركز الوظيفي) أكبر من 0.05 مما يدل على عدم وجود فروق بين اجابات أفراد العينة حول هذا المحور، في حين بين الجدول أن مستوي الدلالة لمتغيرات (المؤهل العلمي، الخبرة) أقل من 0.05 مما يدل على وجود فروق بين اجابات أفراد العينة حول محور تأثير محاسبة الموارد البشرية على اتخاذ القرارات الإدارية.

جدول رقم 13 نتائج تحليل التباين (One Way Anova) بين إجابات أفراد العينة حول الصعوبات التي تحول

دون اظهار المعلومات المتعلقة بالموارد البشرية

المتغيرات الشخصية	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F المحسوبة	مستوي الدلالة
المؤهل العلمي	بين المجموعات	2.566	3	0.855	0.606	0.612
	داخل المجموعات	162.224	115	1.411		
	المجموع	164.790	118			
التخصص	بين المجموعات	53.328	3	17.776	6.581	0.000
	داخل المجموعات	310.638	115	2.701		
	المجموع	363.966	118			
المركز الوظيفي	بين المجموعات	1.745	3	0.582	0.480	0.697
	داخل المجموعات	139.398	115	1.212		
	المجموع	141.143	118			
الخبرة	بين المجموعات	20.272	3	6.757	2.950	0.036
	داخل المجموعات	263.376	115	2.290		
	المجموع	283.647	118			

نلاحظ من خلال الجدول رقم (13) لتحليل التباين (One Way Anova) أن مستوي الدلالة لمتغيرات (المركز الوظيفي المؤهل العلمي، الخبرة)، أكبر من 0.05 مما يدل على عدم وجود فروق بين إجابات أفراد العينة حول محور الصعوبات التي تحول دون إظهار المعلومات المتعلقة بالموارد البشرية، بينما بين الجدول أن مستوي الدلالة للمتغير (التخصص) أقل من 0.05، مما يدل على وجود فروق بين إجابات أفراد عينة الدراسة حول هذا المحور.

الفرضية الرئيسية:

ولتحقق من الفرضية الرئيسية التي تنص على أنه يوجد أثر لمحاسبة الموارد البشرية علي اتخاذ القرارات الادارية تم استخدام اختبار الانحدار الخطي لقياس أثر محاسبة الموارد البشرية على اتخاذ القرارات الإدارية، وجاءت النتائج كما في الجدول رقم (14).

جدول رقم (14)

نتائج تحليل الانحدار البسيط لمعامل الارتباط بين أثر محاسبة الموارد البشرية علي اتخاذ القرارات الإدارية.

المتغير	قيمة B	قيمة T	قيمة F	مستوي المعنوية	بيتا	معامل الارتباط	معامل التحديد
الثابت	2.85	7.6	16.9	0.00	0.43	0.43	0.18
أثر محاسبة الموارد البشرية	0.38	0.09					

من خلال الجدول رقم (14) يلاحظ وجود علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين محاسبة الموارد البشرية واتخاذ القرارات والإدارية حيث بلغ مستوي المعنوية (0.00) وهي قيمة أقل من مستوي الدلالة الاحصائية (0.05)، ووفقا لقيمة بيتا (0.43) فإن نوع هذه العلاقة إيجابية طردية بين المتغير المستقل والتابع مما يعني لا أثر لمحاسبة الموارد البشرية على اتخاذ القرارات الإدارية، كما و بين الجدول أن قيمة اختبار f بلغت (16.9) وهي دالة إحصائية عند مستوي معنوية (0.05)، وتدل على جودة نموذج العلاقة بين المتغير المستقل (محاسبة الموارد البشرية) والمتغير التابع (اتخاذ القرارات)، أما نموذج العلاقة بين المتغيرين فتعطي من خلال العلاقة التالية : $y = 2.85 + 0.38x$

وبلغ معامل الارتباط (0.43) وهو ارتباط متوسط، وبلغ معامل تحديد (0.18)، وهذا يعني لا أثر لمحاسبة الموارد البشرية على اتخاذ القرارات الإدارية بما نسبته 18%، وبذلك يتم رفض الفرض الصفري وقبول الفرض البديل، وهو (لا يوجد أثر للمحاسبة الموارد البشرية على اتخاذ القرارات الإدارية).

الاستنتاجات:

من خلال التحليل الاحصائي واختبار الفروض من الأول الى الرابع تم التوصل الى النتائج التالية:
إن افراد عينة الدراسة في الشركات الخدمية يدركون مفهوم المحاسبة عن الموارد البشرية إدراكاً جيداً.
اوضحت الدراسة أيضاً ان محاسبة الموارد البشرية لا تؤثر على اتخاذ القرارات الإدارية وهذا ما أكدته النتائج التحليلية يمكن ارجاع ذلك لعدة أسباب منها:

أ- ان النظام المحاسبي المطبق حالياً في الشركات الخدمية عاجز عن توفير جزءاً هاماً من المعلومات الخاصة بالموارد البشرية بشكل شامل ودقيق لمتخذي القرارات لاتخاذ قراراتهم بشكل سليم.

ب- وجود عدة صعوبات تحول دون اظهار المعلومات المتعلقة بالموارد البشرية منها:
صعوبة تقدير المنافع المستقبلية للموارد البشرية وكذلك صعوبة اعتبار تقييم الوارد البشرية كأصل من أصول الشركة وذلك لصعوبة تحديد الاستهلاك والعمر الإنتاجي بسبب طبيعة العنصر البشري.

عدم قدرة النظام المحاسبي المطبق حالياً التمييز بين المصروفات الرأسمالية والإرادية.
عدم وجود معيار يحدد آلية القياس والعرض والإفصاح عن الموارد البشرية ضمن أصول الشركة.

لا توجد فروق ذات دلالة معنوية بين اجابات أفراد العينة حول مدي ادراك لمفهوم محاسبة الموارد البشرية تعزي (التخصص، المركز الوظيفي، الخبرة)، كما لا توجد فروق بين اجابات أفراد عينة الدراسة حول اثر محاسبة الموارد البشرية تعزي (التخصص، المركز الوظيفي)، كذلك لا توجد فروق بين اجابات افراد

العينة حول الصعوبات التي تحول دون اظهار المعلومات الخاصة عن الموارد البشرية تعزي (المؤهل العلمي، المركز الوظيفي، الخبرة).

4-توجد فروق ذات دلالة معنوية بين اجابات أفراد العينة حول مدي ادراك مفهوم محاسبة الموارد البشرية تعزي (للمؤهل العلمي)، كما توجد فروق بين اجابات افراد عينة الدارسة حول تأثير محاسبة الموارد البشرية علي اتخاذ القرارات تعزي (للمؤهل العلمي، الخبرة)، كما توجد فروق ذات دلالة معنوية بين اجابات أفراد العينة حول الصعوبات التي تحول دون اظهار المعلومات المتعلقة بالموارد البشرية تعزي (التخصص).

التوصيات:

على ضوء النتائج التي تم التوصل اليها فإننا نقترح مجموعة من التوصيات التي نرى انها من الأهمية أن تؤخذ في الاعتبار:

ضرورة تطوير الأنظمة المحاسبية المعمول بها حالياً في الشركات الخدمية لكي تشمل معلومات شاملة وتصيلية عن الموارد البشرية.

العمل على معالجة الصعوبات التي تحول دون أظهار هذه المعلومات، من خلال اصدار قوانين وتشريعات تلزم الشركات من اجل اظهار الموارد البشرية كأصل في القوائم المالية، وتحديد طريقة واضحة عن كيفية قياسها.

وضع طرق لحساب الاهلاك متفق مع وظيفتها الخاصة، مع ضرورة اصدار معيار يحدد آلية قياس الموارد البشرية وكيفية عرضها والإفصاح عنها ضمن أصول الشركة، حتى يستفيد صانع القرار من اتخاذ قراراتهم بما يخص الموارد البشرية بشكل صحيح ورشيد.

المراجع:

- 1) الحياي، وليد ناجي و البوعلي لعيبي هاتو خلق (2011)، محاسبة الموارد البشرية ومدى إمكانية تطبيقها في المصارف التجارية العراقية، رسالة ماجستير، الاكاديمية العربية في الدنمارك، كلية الإدارة والاقتصاد قسم محاسبة
- 2) الصقر، ثامر علي (2013)، محاسبة الموارد البشرية المفهوم والأهمية، دراسة على عينة من الشركات العراقية في البصرة، مجلة دراسات البصرة، السنة الثامنة، العدد 16.
- 3) الياس، حمشة واخرون (2021)، دور محاسبة الموارد البشرية في ترشيد واتخاذ القرار كلية العلوم الاقتصادية والمحاسبية، جامعة محمد خضير بسكرة.
- 4) بنات، حنان أحمد عيسى (2022)، نظام المعلومات المحاسبية كآلية لإدارة الموارد البشرية، المجلة العربية للنشر العلمي، الاصدار الخامس، العدد 50.
- 5) بوحديد، ليلي (2015)، دور محاسبة الموارد البشرية في قياس عائد الاستثمار في تدريب رأس المال البشري بالمؤسسة الصناعية دراسة حالة، جامعة باتنة، الجزائر شبكة المعلومات.
- 6) سالم، فضل كمال وحلس سالم عبدالله (2008)، الأهمية القياس والإفصاح المحاسبي عن تكلفة الموارد البشرية وأثره على اتخاذ القرارات المالية، رسالة ماجستير في المحاسبة والتمويل، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية غزة.
- 7) شيته، علي نوري ورائف عبدالرحمن بومدين (2023)، مدى إمكانية تطبيق محاسبة الموارد البشرية في شركات الاتصالات الليبية، مجلة الاصاله مجلة علمية محكمة العدد 7، الجزء الثاني.
- 8) لبرش، منصور ورجعة فرج (2021)، معوقات تطبيق محاسبة الموارد البشرية بالبيئة الليبية، المجلة العلمية كلية الاقتصاد والتجارة القره بوللي، المجلد 2.
- 9) لوبيري، علي وملاخ مصطفى (2018)، تصور وتطبيق محاسبة الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية دورات ميدانية بالمؤسسات الاقتصادية بولاية غرداية / كلية العلوم الاقتصادية وعلوم قسم العلوم المالية المحاسبية.
- 10) مزيمش، أسماء وعبد القادر عوامي (2021)، أهمية محاسبة الموارد البشرية وأثرها على أداء المؤسسة، مجلة التنوع الاقتصادي، جامعة بلحاج بوشعيب، الجزائر.
- 11) مسغوني، آمنة وشوية سهيلة (2014-2015) "اليات اتخاذ القرار داخل التنظيم وعلاقتها بالرضا على الاداء الوظيفي" رسالة ماجستير علم اجتماع وتنظيم العمل، جامعة الوادي.