

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

المركز الجامعي نور بشير بالبيض

معهد العلوم الاقتصادية، العلوم التجارية وعلوم التسيير



مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر

قسم علوم التسيير

تخصص إدارة مالية

بعنوان

دور محاسبة الموارد البشرية في ربحية المؤسسة

دراسة ميدانية - بمؤسسة سونلغاز لتوزيع الكهرباء والغاز بولاية البيض -

تحت إشراف الدكتورة:

-فرح إلياس الهناني

من إعداد الطلبة:

- فتح الله امال

- بوقنينة شهرزاد

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ: 03/07/2023

أمام اعضاء لجنة المناقشة

الإسم والمقب	الرتبة العلمية	الصفة
د. موفق سهام	أستاذ محاضر	الممتحن
د. قوادرية ربيحة	أستاذ محاضر	رئيس اللجنة
د. إلياس الهناني فرح	أستاذ محاضر	المشرف

السنة الجامعية: 2023/2022

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

تَشْكُرَات

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

" لِأَنَّ شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ "

﴿ صَدَقَ اللَّهُ الْعَظِيمُ ﴾

بعد الحمدِ وشكرِ للمولى عزَّ وجلَّ لتوفيقه لنا لإتمامِ هذا العملِ، نتقدمُ بجميلِ شكرنا وتقديرنا لأستاذتنا " فرح إلياس الهناني " لتفضلها بالإشرافِ على هذه المذكرة التي لم تبخلْ علينا بالمساعدةِ والتوجيهاتِ والنصائحِ القيمةِ وصبرها معنا طوالَ فترةِ العملِ، اسألُ اللهَ أنْ يجازيها كلُّ خيرٍ وأشكرُ كذلكَ أعضاءَ لجنةِ المناقشةِ لتفضلهمُ على قراءةِ هذه المذكرةِ.

كما أتقدمُ بالشكرِ الجزيلِ لكلِ عمالِ مؤسسةِ السونلغازِ على تعاونهمُ معنا وألفَ شكرٍ إلى السيد " ختو عبد الكريم " لتقديمِ يدِ العونِ لنا في إعدادِ هذه المذكرةِ لهُ فائقُ التقديرِ والاحترامِ ونتمنى لهُ دوامُ الصحةِ والعافيةِ ومزيدِ من التآلقِ والنجاحِ.

وإلى جميعِ أساتذةِ معهدِ العلومِ الاقتصاديةِ والتسييرِ وعلومِ التجاريةِ بمركزِ جامعيِ نورِ بشيرِ .

إهداء أُمّال

أهدي هذا العمل إلى من قِيلَ فيهما مالا يكفيهما والدي الكريمين * * أمي * أبي * *
أطالَ اللهُ في عمركما.

إلى سندي في الحياةِ أخواتي خاصةً وأصدقائي.

إلى روحِ ابنةِ أختي " رنيمَ جميلةً"، وإلى من كانَ أساسَ نجاحي هذا " بارونَ محمدُ"
رحمةَ اللهِ عليكما.

إلى كلِّ من له فضلٌ في تربيّتي وتعليميَّ وكلِّ من دعمني وسندني أثناء هذه الرحلةِ
البحثيةِ أهدِي عمليَّ هذا.

إلى كلِّ من سعتهم ذاكرتي ولم تسعهم مذكرتي.

وإلى كلِّ طالبٍ علمٍ جادٍ في طلبه غيورٍ على دينه



إهداء شهر زلاوة

إهداء إلى روح أبي الطاهرة رحمه الله عليه الذي علمني العطاء بدون انتظار وأنا
أحملُ اسمه بكل افتخارٍ كنتُ سببا في مواصلة دراستي وأتمنى لو كنتُ موجود
لأهديك هذا العمل " أبي الغالي " رحمه الله عليك.

وأمي الغالية على قلبي وأمي الثانية العزيزة حفظهما الله لي.

وإخوتي وأخواتي الأعزاء الذين دعموني في حياتي

وأحمدُ الله تعالى على كل شيء.



الملخص

هدفت هذه الدراسة إلى تبيان دور محاسبة الموارد البشرية في ربحية مؤسسة السونلغاز، تم في هذه الدراسة التطرق إلى الإطار العام لمحاسبة الموارد البشرية وإلى طرق قياسها وإبراز ربحية المؤسسة وتم الاعتماد على المنهج الوصفي والتحليلي ويتكون مجتمع الدراسة من 387 عامل من مؤسسة السونلغاز وقسمت 30 استبانة على عينة من موظفي المؤسسة وتم تحليلها ببرنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية spss22 ، وتوصلت الدراسة إلى أنه لا توجد أية علاقة تربط بين محاسبة الموارد البشرية وربحية المؤسسة ، وعمالها لا دراية لهم بمفهوم محاسبة الموارد البشرية إلا أنها تعتبر أداة هامة لقياس ولها العديد من الطرق.

كما اقترحت الدراسة وجوب عمل دورات لموظفي المؤسسة للتعرف على مفهوم محاسبة الموارد البشرية.

الكلمات المفتاحية: محاسبة موارد بشرية ; ربحية مؤسسة ; مؤسسة سونلغاز.

Abstract:

This study aimed to demonstrate the role of human resource accounting in the profitability of the Sonelgaz Corporation. In this study, the general framework for human resources accounting was addressed, its methods of measuring and highlighting the profitability of the enterprise. The descriptive and analytical approach was relied up on. The study population consisted of 387 workers from the Sonelgaz , and 30 questionnaires were divided. It was analyzed by the statistical package for social sciences program spss22, and the study concluded that there is no relationship between human resources accounting and the profitability of the institution, and its workers are not familiar with the concept of human resources accounting, but it is considered as an important tool for measuring and has many methods.

The study also suggested that trainings should be held for the employees of the institution to familiarize themselves with the concept of human resources accounting.

Keywords: human resources accounting ; enterprise profitability; Sonelgaz.

فہرست
المحتویات

المحتويات	
التشكرات	أ
إهداء	ب-ت
الملخص	ث
فهرس المحتويات	ج-خ
قائمة الجداول	ذ
قائمة الأشكال	ر
قائمة الملاحق	ز
المقدمة العامة	I-V
الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية	55-1
تمهيد	1
المبحث الأول: الإطار النظري لمحاسبة الموارد البشرية	
المطلب الأول: ماهية محاسبة الموارد البشرية	11-2
أولاً: تعريف وخصائص محاسبة الموارد البشرية	6-2
ثانياً: مبادئ وفروض محاسبة الموارد البشرية	10-7
ثالثاً: أهداف وأهمية محاسبة الموارد البشرية	11-9
المطلب الثاني: تكلفة محاسبة الموارد البشرية ومعالجتها	25-11
أولاً: تكلفة محاسبة الموارد البشرية	17-11
ثانياً: معالجة محاسبة الموارد البشرية	23-17
المطلب الثالث: مزايا ومعوقات محاسبة الموارد البشرية	25-24
أولاً: مزايا محاسبة لموارد البشرية	24
ثانياً: معوقات محاسبة الموارد البشرية	25
المبحث الثاني: أساسيات حول ربحية المؤسسة	
المطلب الأول: ماهية ربحية المؤسسة	30-26
أولاً: مفهوم وخصائص ربحية المؤسسة	30-26
ثانياً: أهمية ربحية المؤسسة	30
المطلب الثاني: مؤشرات وتحليل ربحية المؤسسة	34-32
أولاً: مؤشرات ربحية المؤسسة	34-32
ثانياً: تحليل ربحية المؤسسة	36-34
المطلب الثالث: دور محاسبة الموارد البشرية في ربحية المؤسسة	39-37
أولاً: تأثير محاسبة الموارد البشرية على ربحية المؤسسة	37

39-38	ثانيا: أثر وظيفة محاسبة الموارد البشرية على نجاح المؤسسة
	المبحث الثالث: دراسات سابقة
44-40	المطلب الأول: الدراسات الأجنبية
48-44	المطلب الثاني: الدراسات العربية
50-49	المطلب الثالث: بيان الاستفادة من الدراسات السابقة
51	خلاصة الفصل
112-56	الفصل الثاني: الجانب التطبيقي
54	تمهيد
	المبحث الأول: تقديم عام لمؤسسة سونلغاز
58-55	المطلب الأول: نشأة وتطور المؤسسة
63-59	المطلب الثاني: الهيكل التنظيمي لمؤسسة
69-64	المطلب الثالث: مهام المؤسسة
	المبحث الثاني: منهجية والأدوات الإحصائية المستخدمة لدراسة الميدانية
71-70	المطلب الأول: منهجية وبناء إستبيان الدراسة
74-71	المطلب الثاني: الأدوات الإحصائية المستعملة
	المبحث الثالث: عرض ومناقشة النتائج المتحصل عليها
103-79	المطلب الأول: تحليل نتائج الإستبيان وإختبار الفرضيات
105-104	المطلب الثاني: نتائج الدراسة
106	خلاصة الفصل
109-107	الخاتمة
110	التوصيات
114-110	قائمة المراجع
129-116	الملاحق

قائمة الجداول
والأشكال

1- قائمة الجداول:

رقم الجدول	العنوان	الصفحة
1-1	الانتقادات الموجهة للتكاليف	14
2-1	العوامل المؤثرة على ربحية المؤسسة	31
1-2	مقياس ليكارت الخماسي	75
2-2	معامل ثبات الإستبيان لألفا كرونباخ	74
3-2	قياس صدق الاتساق الداخلي لفقرات المحور الأول	76-75
4-2	صدق الإتساق الداخلي لفقرات المحور الثاني	77
5-2	إختبار التوزيع اللاطبيعي لمحور الأول	78
6-2	التوزيع اللاطبيعي لمحور الثاني	78
7-2	أفراد العينة حسب الجنس	79
8-2	أفراد العينة حسب السن	81
9-2	أفراد العينة حسب مؤهل العلمي	83
10-2	أفراد العينة حسب المستوى الوظيفي	84
11-2	أفراد العينة حسب الخبرة بالسنوات	86
12-2	جدول درجة الموافقة ليكارت	88
13-2	الإحصاء الوصفي لفقرات المحور الأول	89
14-2	الإحصاء الوصفي لفقرات المحور الثاني	93
15-2	معامل الارتباط بيرسون	94
16-2	معامل الارتباط النموذج المقدر	97
17-2	تحليل التباين	98
18-2	نتائج الإنحدار الخطي	98
19-2	نتائج إختبار الفرضية الأولى النوع	100
20-2	نتائج إختبار الفرضية الثانية الفئة العمرية	101
21-2	تحليل التباين حسب المؤهل العلمي	102
22-2	تحليل التباين حسب المستوى الوظيفي	103
23-2	تحليل التباين عدد سنوات الخبرة	109

2- قائمة الاشكال:

59	الهيكل التنظيمي العام لمؤسسة الكهرباء والغاز	01
61	الهيكل التنظيمي لوحدة التوزيع البيض	02
62	الهيكل التنظيمي لقسم المحاسبة والمالية	03
63	الهيكل التنظيمي لقسم الموارد البشرية	04
80	دائرة النسبية لأفراد العينة حسب النوع	05
82	توزيع أفراد العينة حسب الفئة العمرية	06
84	توزيع أفراد العينة حسب مؤهل العلمي	07
85	توزيع أفراد العينة حسب مستوى الوظيفي	08
87	توزيع أفراد العينة حسب عدد سنوات الخبرة	09
96	العلاقة بين محاسبة الموارد البشرية وربحية المؤسسة	10

قائمة الملاحق

الصفحة	الملحق
116	الملحق رقم 01
121	الملحق رقم 02
129-123	الملحق رقم 03

المقدمة العامة

يعتبر العنصر البشري أساس ومحور كل المؤسسات الاقتصادية، وقد زاد الإهتمام بالعنصر البشري بسبب الإعتقاد عليه بشكل كبير في تحقيق أهداف المؤسسة بحيث يستحق أن يعتبر ويعامل كأصل استثماري من أصول المؤسسة، فلا بد من تحديد إحتياجات المؤسسة من موارد بشرية. ونظرا لذلك كان الإهتمام بموضوع الموارد البشرية منذ القدم غير أننا نجد الاقتصاديين قد سبقوا المحاسبين في إدراك أهمية هذا الدور وقد حاولوا إيجاد وسائل متعددة لقياس مدى استثماره وسعوا إلى تطوير بعض النظريات لقياس القيمة الاقتصادية لهذه الموارد على مستوى الوحدة الاقتصادية ، أما من الناحية المحاسبية فقد بدأ البحث في محاسبة الموارد البشرية في الستينيات من القرن العشرين حيث جاءت كنتيجة لظهور مدرسة الرفاهية الإجتماعية في الفكر المحاسبي ، وكان المحور الأساسي لمحاسبة الموارد البشرية تدور حول القيمة الاقتصادية وهي تقديم بيانات عن قيمة الموارد البشرية من خلال تقديم معلومات اللازمة لمساعدة الإدارة في اتخاذ القرارات ، وأصبح موضوع قياس قيمة محاسبة الموارد البشرية محور جدير بالإهتمام وصارت الكثير من المؤسسات تهتم بكيفية الوصول إلى قيمة تعكس كفاءة ومهارات العاملين لأغراض التقارير المالية وأن المستوى المعرفي لدى الموارد البشرية يعطي مؤشرا مهما لإمكانية تحقيق أرباح المؤسسة في المستقبل وان فكرتها الأساسية تدور حول مساهمتها في قياس تكلفة الموارد البشرية وتسعى إلى وضع نظام محاسبي ملائم يوفر المعطيات والمعلومات اللازمة لإتخاذ القرارات والمتمثلة في الإستخدام الأمثل للعنصر البشري في المؤسسة ، كما أن المؤسسة تسعى إلى تحقيق مجموعة من الأهداف سواء مالية أو إقتصادية ، حيث تضع المؤسسة هدف رئيسي للوصول إليه ألا وهو تحقيق الربحية وهو أمر ضروري لبقاء عملها واستمرارها مما يزيد من قدرتها على مواجهة الأخطار والإلتزامات التي تواجهها بغض النظر أن المؤسسة تتكون من عديد من العناصر ولكن العنصر البشري يعتبر عامل إنتاجي ، ومن أهم العناصر المحققة لتطور والنمو المؤسسة ، بحيث يعتبر موردا مهما وله دور رئيسي فعال في تحقيق أهداف المؤسسة الاقتصادية يمثل أحد المؤثرات الأساسية التي تعطي ميزة تنافسية خاصة للمؤسسة وإنتاجيتها و هو المحرك الرئيسي في إطالة بقاء المؤسسة وفي الأخير الغاية من محاسبة الموارد البشرية هي وصول إلى إيجاد قيمة معبرة لهذه الموارد مع إثبات التغيرات التي تطرأ في قيمتها من سنة لأخرى .وعليه يمكن طرح الإشكالية التالية:

إشكالية الدراسة:

ومن خلال ما سبق يمكن صياغة الإشكالية الرئيسية للدراسة كما يلي:

- ما هو دور محاسبة الموارد البشرية في ربحية مؤسسة السونلغاز؟

- ولإجابة على مشكلة الدراسة وانطلاقاً من التساؤل الرئيسي يمكن الإستعانة بالأسئلة الفرعية التالية:

- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين محاسبة الموارد البشرية وربحية مؤسسة السونلغاز؟

- هل يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية بين محاسبة الموارد البشرية وربحية مؤسسة السونلغاز؟

- هل يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين وجهات افراد العينة الدراسة حول دور محاسبة الموارد البشرية

في مؤسسة السونلغاز تعزى إلى سمات شخصية الجنس-العمر-المؤهل العلمي-المستوى الوظيفي-سنوات الخبرة؟

من أجل الإجابة على هذه الاشكالية يمكن طرح الفرضيات التالية:

❖ فرضيات الدراسة:

الفرضية الرئيسية:

لا يوجد لمحاسبة الموارد البشرية دور في ربحية المؤسسة.

✓ الفرضية الفرعية الأولى: لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين محاسبة الموارد البشرية وربحية

مؤسسة السونلغاز.

✓ الفرضية الفرعية الثانية: لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية بين محاسبة الموارد البشرية وربحية

مؤسسة السونلغاز.

✓ الفرضية الثالثة: لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين وجهات افراد العينة الدراسة حول دور

محاسبة الموارد البشرية في مؤسسة السونلغاز تعزى الى سمات شخصية الجنس-العمر-المؤهل

العلمي-المستوى الوظيفي-سنوات الخبرة.

❖ أسباب اختيار الموضوع:

✓ نظراً لحدائثة الموضوع على مستوى ميدان المحاسبة.

✓ محاولة معرفة محاسبة الموارد البشرية وعلاقتها بالمؤسسة.

✓ التلاؤم مع التخصص المدروس " إدارة مالية " .

✓ الرغبة الشخصية في مجال بحث الخاص بمحاسبة الموارد البشرية والتعرف عليها.

❖ أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة الى:

- ✓ عرض الإطار العام لمفاهيم المتعلقة بحاسبة الموارد البشرية وتبيان أهميتها.
- ✓ التطرق الى أساليب قياس تكلفة ومعالجة قيمة المورد البشري.
- ✓ محاولة معرفة ماهية الربحية ومؤشراتها.
- ✓ محاولة الوصول إلى دور الذي تلعبه محاسبة الموارد البشرية على ربحية المؤسسة.

❖ أهمية الدراسة:

- ✓ تأتي أهمية هذه الدراسة من الأهمية المتزايدة للموارد البشرية و بروز المعارف والمهارات التي يمتلكها لأفراد في نجاح المؤسسات الاقتصادية، كما ان موضوع محاسبة الموارد البشرية يعتبر من مشاكل ومواضيع المهمة المعاصرة من خلال ابراز الدور الذي تلعبه محاسبة الموارد البشرية في ربحية المؤسسة، وذلك بالتطرق الى حالة دراسية لإحدى المؤسسات الإقتصادية الجزائرية، وهي مؤسسة سونلغاز.
- ان المؤسسات تركز على المورد البشري بصورة متزايدة من اجل تحقيق اهدافها كما أصبح تطبيقها في المؤسسة الاقتصادية ذا اهمية بالغة نظرا للمنافع المتحصل عليها يمكن الحصول عليها جراء تطبيقها حيث أنها تعالج كافة تكاليف خاصة بحصول على الموارد البشرية وتطويرها في حين ان هذا العنصر المتمثل بالموارد البشرية يعتبر من أهم الأصول غير ملموسة.

❖ صعوبات الدراسة:

في إطار إعداد دراستنا واجهتنا صعوبات من أهمها:

- ✓ كون البحث من مواضيع الحديثة زاد من صعوبة الحصول على المعلومات من مصادر المتاحة.
- ✓ حداثة الموضوع مما أدى الى عدم معرفة محاسبة الموارد البشرية من معظم المحاسبين في المؤسسة (محل الدراسة).
- ✓ عدم توفر مراجع متخصصة في هذا الموضوع مما أدى الى نقص المعلومات.

❖ متغيرات الدراسة:

تنقسم متغيرات الدراسة الى متغير مستقل وآخر تابع على النحو الآتي:

✓ المتغير المستقل:

محاسبة الموارد البشرية: والتي سيتم التطرق اليها باعتبارها أداة قياسية مستقلة وعملية تقييم حالة الموارد البشرية وقياس التغير في المؤسسة.

✓ المتغير التابع:

ربحية المؤسسة: تعد ربحية كمتغير تابع وهي قدرة المؤسسة على تحقيق الربح وتحدث عندما يتجاوز المبلغ الإجمالي للمصروفات في فترة معينة.

❖ حدود الدراسة:

الحدود المكانية: تمت الدراسة على مستوى مؤسسة سونلغاز بولاية البيض.

الحدود الزمانية: قد اعتمدنا على الوثائق والمعلومات المالية المقدمة من طرف مؤسسة (من بداية شهر ديسمبر الى غاية شهر جوان من عام الحالي 2023).

الحدود البشرية: تمثلت عينة الدراسة في بعض موظفي من مؤسسة السونلغاز لولاية البيض 30 شخص

❖ منهج الدراسة:

قصد الوصول إلى الإجابة على تساؤلات الإشكالية ولفهم أفضل وأدق وفي حدود ما توفر لدينا من معلومات وبيانات حول الموضوع، إعتدنا على المنهج الوصفي التحليلي إحصائي، باعتباره مناسبا لمثل هذه المواضيع حيث يعتمد على وصف متغيرات الموضوع التي هي (محاسبة الموارد البشرية وربحية المؤسسة) ويقوم بتحليلها للوصول الى نتائج الدراسة، وقد جمعنا ضمن هذا التحليل بيانات ذات طابع كمي وكيفي قصد الإلمام الجيد بكل متغيرات الدراسة بالإضافة إلى منهج دراسة الحالة الذي اعتمد على برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS في تحليل نتائج الاستبانة التي تم توزيعها على عينة الدراسة.

وفي هذا يتم التطرق لهذه الأفكار من خلال جانبين:

✓ **جانب النظري:** تناولنا فيه مفاهيم ومزايا واهمية محاسبة الموارد البشرية في ربحية المؤسسة من مختلف المراجع العلمية العربية والاجنبية من كتب ومذكرات وغيرها.

✓ **جانب تطبيقي:** سيتم من خلاله التعرف على مدى الدور الذي تمثله محاسبة الموارد البشرية في ربحية المؤسسة الاقتصادية سونلغاز، وذلك عن طريق الملاحظة واستبانة توزع على عينة من عاملين والمهنيين بالمؤسسة.

❖ هيكل الدراسة:

ولإحاطة بموضوع ولإجابة على الإشكالية المطروحة، تم تقسيم الدراسة الى فصلين فصل نظري وفصل تطبيقي، تسبقهم قبل ذلك مقدمة وتليهم خاتمة.

الفصل لأول: يتناول الإطار النظري لمحاسبة الموارد البشرية وربحية المؤسسة حيث تم تقسيمه الى ثلاثة مباحث:

المبحث الأول: يتضمن إطار نظري لمحاسبة الموارد البشرية ومبادئ والفروض التي تقوم عليها وتكلفتها وايضا تم التطرق الى مزايا ومعوقات تطبيقها.

المبحث الثاني: خاص بأساسيات ربحية المؤسسة والتعرف على مؤشرات تحليلها.

المبحث لثالث: يجمع العديد من الدراسات العربية والاجنبية السابقة التي درست محاسبة الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية مع التعليق عليها.

اما في الفصل التطبيقي خصص لدراسة التطبيقية ومناقشة النتائج حول دور محاسبة الموارد البشرية في ربحية مؤسسة سونلغاز وتم تقسيمه الى:

المبحث الأول: تقديم عام حول مؤسسة سونلغاز بولاية البيض (محل الدراسة).

المبحث الثاني: منهجية والأدوات الإحصائية المستعملة لدراسة الميدانية.

المبحث الثالث: عرض ومناقشة النتائج.

الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية

تمهيد:

تعتبر محاسبة الموارد البشرية أداة إدارية تساعد في التزويد بمعلومات عن قيمة الأصول البشرية المملوكة من طرف المؤسسة بأنها تركز على القيمة الإقتصادية التي تتمثل في تقديم بيانات تفصيلية على المورد البشري وتكاليف المترتبة عليه بحيث هذه البيانات تساعد الإدارة في إتخاذ القرارات المثلى كما انها تساهم في تحسين ربحية المؤسسة الإنتاجية التي هي مقياس النهائي للنجاح الإقتصادي المحقق عن طريق تحديد المركز المالي لمؤسسة عبر تحقيق أهدافها.

من أجل التعرف على محاسبة الموارد البشرية وربحية المؤسسة تم تقسيم هذا الفصل الى 3 مباحث

المبحث الأول: الإطار النظري لمحاسبة الموارد البشرية.

المبحث الثاني: أساسيات حول ربحية المؤسسة.

المبحث الثالث: الأدبيات التطبيقية (دراسات عربية واجنبية).

المبحث الأول: الإطار النظري لمحاسبة الموارد البشرية **Human Resources Accounting**

لموارد البشرية دور مهم في تطور المؤسسات الاقتصادية وللاهتمام بها نعتمد على محاسبة الموارد البشرية لذا يجب معرفة المبادئ التي تحكمها وطرق لقياس التكاليف وهذا ما سنتطرق اليه في هذا المبحث الذي نذكره في ثلاث مطالب وهي المطلب الأول مفهوم محاسبة لموارد البشرية وأهميتها والمطلب الثاني تكلفة محاسبة الموارد البشرية ومعالجتها والمطلب الثالث معرفة مزاياها ومعيقات تطبيقها.

المطلب الأول: ماهية محاسبة الموارد البشرية

الفرع الأول: تعريف وخصائص محاسبة الموارد البشرية

1- تعريف محاسبة الموارد البشرية

قبل التطرق إلى محاسبة الموارد البشرية سوف نتعرف على مصطلح الموارد البشرية حيث تعتبر من أهم عناصر الفعالة داخل المؤسسات وتتعدد مهامها ووظائفها التي تساعد على تحقيق أهداف المؤسسات.

1. الموارد البشرية

تمثل الموارد البشرية مورداً من أهم الموارد وأصلاً من أهم الأصول التي تمتلكها المؤسسة فلا يمكن تحقيق أهداف المؤسسة بدون هذه الموارد فالمؤسسة بدون أفراد ماهي إلا مجموعة من الأصول الثابتة والتي لا تستطيع لوحدها أن تنتج وإيجاز أهمية العنصر البشري كونه أهم عناصر العملية الإنتاجية فهي توفر الكفاءات القادرة على العطاء والأداء.

- **مفهوم موارد البشرية Human Resources Definition** هي مجموعة من الأفراد يشكلون القوى العاملة في المؤسسة وتعتبر من الموجودات التنافسية التي تقوم بعملية التطوير الخلاق والمعتمدة على الابتكار والتجديد الذي يعد المفتاح المؤدى إلى البقاء في النجاح عبر تحقيق جميع أهداف المؤسسة بغرض أكبر أرباح. وبتعريف بسيط هم جزء لا يتجزأ من مكونات المؤسسة هم الذين يقومون بتسيير أعمال المؤسسة ومعالجة مداخلتها وتقديم المخرجات لاستفادة منها في تحقيق الأغراض التي من أجلها تم إنشاء المؤسسة (عز الدين ابراهيم موسى، صفحة 2).

1. تعريف محاسبة الموارد البشرية: Definition of human resource accounting

تعتبر محاسبة الموارد البشرية من موضوعات الأساسية الخاصة بالمؤسسات الاقتصادية ويعد العنصر البشري من أهم عناصر النظام الاقتصادي التي يجب الإهتمام بها والتطرق إلى تطويرها ويرجع التركيز عليها كأصل مؤسسي لأنها عامل من عوامل النجاح المؤسسة وتتمثل أهمية محاسبة الموارد البشرية في تقديم بيانات ومعلومات اللازمة في اتخاذ القرارات وسنتطرق إلى عدة تعريفات من عدة باحثين وعلماء المختصين:

✓ عرفت محاسبة الموارد البشرية بأنها أسلوب لتحديد وقياس وتوصيل المعلومات الخاصة بالموارد البشرية لأطراف المعنية داخل أو خارج المؤسسة بهدف رفع كفاءة العاملين وإدارة المؤسسة وتحسين نوعية القرارات الخاصة بالمؤسسة. (بوحديد، 2015، صفحة 6)

✓ عرفت لجنة المحاسبة عن الموارد البشرية التابعة عن جمعية المحاسبة الأمريكية **A.A.A**

Committee Report on Human Resource Accounting

في تقريرها الأول عام 1973 المحاسبة عن الموارد البشرية بأنها: "عملية تحديد وقياس البيانات الخاصة بالموارد البشرية وتوصيل هذه المعلومات للجهات المعنية المستفيدة منها".

"إن تحديد رأس المال البشري وتميزه وقياسه بغرض توفير المعلومات لأطراف المستفيدة باعتبارها مرجعا لإثبات والهدف من استعمال محاسبة الموارد البشرية في تحسين نوعية القوائم المالية ودمج متغير رأس المال البشري فيها". (سيف الدين، 2009، صفحة 26)

✓ وقام **دافيد سون وويل David Son and Weil 1977** بتعرفها كما يلي: " بأنها مصطلح مستخدم لوصف مقترحات وبيحث في التقرير عن الموارد البشرية ويؤكد أهميتها في تحقيق أرباح المنظمة ومجموع أصولها". (الحيالي، 2015، صفحة 41)

✓ أما **يارش وشوارتز** بان مفهوم الموارد البشرية كموجودات تحدد كلف الاستثمار فيها وكلف النفاذ ذات الصلة، وفي بعض الحالات تقدر وتراقب على القيمة الاقتصادية للتنظيم البشري". (الحيالي، 2015، صفحة 41).

✓ كما تعرف كذلك على "أنها عملية قياس وإعداد التقارير عن الديناميكيات البشرية في المنظمة، وهي عملية تقييم حالة الموارد البشرية في المنشأة وقياس التغيير في هذه الحالة على مدار الزمن. كما أنها عملية توفير

معلومات عن الأفراد والجماعات للمنشأة لمتخذي القرارات سواء داخل المنشأة أو خارجها". (الحق و فارس، نموذج مقترح لمحاسبة الموارد البشرية وفق النظام المحاسبي المالي ص 3، 2019، صفحة 3).

✓ **كما عرفت أيضا:** "عملية تحديد قيمة الموارد البشرية ومعرفة كيفية معالجتها والتعرف على التغيرات التي تواجهها لإظهار القيمة الحقيقية لأصول وإعطاء المعلومات لأطراف المعنية " (الحق و فارس، نموذج مقترح لمحاسبة الموارد البشرية وفق النظام المحاسبي المالي ص 3، 2019، صفحة 3) .

✓ **تعريف ايريك فلامهولتز 1992:** "إن محاسبة الموارد البشرية عبارة عن عملية قياس تكلفة وقيمة الأفراد الموجودين بمشروع بمعنى آخر هي محاسبة عن الأفراد كموارد تنظيمية وهي تتضمن التكاليف المتحققة من قبل المنظمة في استقطاب واختيار واستخدام وتدريب وتطوير الأصول البشرية وتشمل كذلك قياس القيمة الاقتصادية لأفراد بالنسبة إلى المنظمة" (الوردي، 2018/2017، صفحة 4)

✓ **تعريف برومات :** "بان محاسبة الموارد البشرية تعتبر عملية قياس ديناميكية للعنصر البشري في المنظمة وإعداد التقارير اللازمة عن ذلك ". (الوردي، 2018/2017، صفحة 4).

✓ **تعريف ماتزي واوزري:** "بأنها عملية تطوير تقييمات مالية لأفراد والجماعات في المنظمة والمجتمع مع مرافقة المراقبة لهذه العملية وتقييمها عبر الزمن". (الوردي، 2018/2017، صفحة 4) .

✓ **ثم تعريف أورد الكسندر Alexander** "لمحاسبة الموارد البشرية بأنها تعتبر امتدادا للمبادئ المحاسبية لمقابلة التكاليف بالإيرادات، وتقوم بتنظيم البيانات المتعلقة بالموارد البشرية للجهات المختصة مع تعبير عنها بالقيم النقدية". (محمد، 2015، صفحة 18) .

✓ **تعريف ليكرت و بروس Lickert and bores** هي عملية التقدير الدقيق للقيمة الحالية المستقبلية للأصول الإنسانية". (محمد، 2015، صفحة 18) .

✓ وبمفهوم آخر " بأنها أداة قياس الموارد البشرية قياسا كميًا من خلال مجموعة من الأساليب والنماذج التي يمكن تطبيقها عمليا وإعداد التقرير عن نتائج القياس للجهات الداخلية والخارجية، مما يمكن من تحقيق مقابلة التكاليف بالإيرادات". (محمد، 2015، صفحة 18)

-وكان ملخص بروميت تعاريف بعض الباحثين كما يلي:

• إن محاسبة الموارد البشرية هي عملية توسيعية تتضمن بعض نقاط الآتية:

- ✓ تقرير لعمليات التي تم قياسها لموارد البشرية في المنظمة.
- ✓ تقدير حالة الموارد البشرية في مشروع وقيام بقياس كل تغير عبر الزمن.
- ✓ توفير المعلومات عن الأفراد لمتخذي القرارات داخل المشروعات وخارجه (الحيالي، 2015، صفحة 40)

• **ماتز وويسري Matz and Usry1984** عرفا محاسبة الموارد البشرية بانها عملية تقدير القيمة المالية لموارد البشرية سواء افراد او جماعات في المنظمات والمجتمع مع مراقبة التغيرات الظاهرة على قيمتها على مدار الوقت". (الحيالي، 2015، صفحة 41)

• **ليكارت Likert1967** " يعد أول من بحث في أدبيات محاسبة الموارد البشرية ومن علماء المحاسبة فسرها بأنها عملية تقديرية دقيقة لقيم حالية ومستقبلية للموجودات البشرية". (الحيالي، 2015، صفحة 42)

• وأيضا **دكتور حيالي** فقد عرفها" بأنها عملية تحديد قيمة الموارد البشرية وتعرف على كيفية معالجتها ومتغيرات عليها لإظهار القيمة الحقيقية لأصول الإنسانية وإمداد الأطراف المعنية بهذه المعلومات". أما **الغبان** عرف بأنها مجال من مجالات المعرفة المعاصرة وتكمن وظيفتها الأساسية مساعدة الإدارات بالمعلومات ذات الطبيعة النقدية المتعلقة بتكلفة الموارد البشرية، إضافة إلى تمييزها وتحديد المصروفات وتغير الذي يطرأ على قيمة طول الوقت وهدفها اتخاذ القرارات المتكلفة بالموارد البشرية". (الحيالي، 2015، صفحة 43) .

• وعرفت بمفهوم كلاسيكي على أنها" محاسبة الأجور تعني بحساب مختلف مستحقات العمال من خلال على تحديد مكونات أجرة الراتب العامل". (البشير، 2019، صفحة 4).

باختصار محاسبة الموارد البشرية "هي فن تقييم وتسجيل وعرض بشكل منهجي قيمة الحسابات لمنظمة ويبرز هذا التعريف السمات المميزة لمحاسبة الموارد البشرية:

- تقييم الموارد البشرية.

- تسجيل التقييم في دفاتر الحسابات.

- الإفصاح عن المعلومات البيانات المالية لشركة. (Kumar, Satpathy, Krishnan, &

Tamilarasu, 2014, p. 8)

➤ ونستخلص من تعاريف السابقة ان محاسبة الموارد البشرية عملية قياس التكلفة والعائد الاقتصادي من الموارد البشرية، من خلال مختلف العمليات التي تقوم بها الموارد البشرية وأثرها على الاداء الكلي للمؤسسة.

➤ الفكرة الأساسية الخاصة بمحاسبة الموارد البشرية بأنها ركزت على العنصر البشري ومدى مساهمة أهميته في زيادة الإنتاجية ، وتوسعت في تحليل وتقييم أصول الإنسانية التي لها قيمة في المؤسسات الاقتصادية القيام بمتابعتها ومراقبتها من خلال تحديد تكاليفها طول الوقت ذلك لقياس أدائها وانعكاسه على الأداء الكلي للمؤسسة كما مراعاة الاستثمار في الأفراد وقيمة الفرد بحيث تكمن مهمتها في قياس القيمة المادية والمعنوية للمورد البشري داخل المنظمة من خلال تحديد اثر الأداء وكفاءة المر دودية المورد البشري على مردودية المؤسسة.

2- خصائص محاسبة الموارد البشرية:

- تتميز محاسبة الموارد البشرية بالخصائص التالية:

- ✓ تعتبر محاسبة الموارد البشرية أداة قياسية وليس فرعاً مستقلاً وقائماً بذاته وتعتبر تحسيناً للنظم الموجودة.
- ✓ تعترف بأساليبها القياسية التي يمكن تطبيقها عملياً في تقييمها للموارد البشرية، ولا تعترف بالمقاييس التي تخرج عن نطاق التطبيق.
- ✓ وان قياسها لا يعد هدفاً في حد ذاته بل يستخدم كما هو الحال بالنسبة لباقي الأصول في اتخاذ القرارات الإدارية سواء داخلية أو خارجية.
- ✓ ولا يشترط شكل معين في إعداد التقرير عن نتائج القياس المحاسبي، فألاهم هو توصيل المعلومة الكافية عن الموارد البشرية لأطراف المعنية ومسئولة وبالشكل الذي يحقق الموجود منها سواء كان في شكل ميزانية أو في شكل تقارير مستقلة. (زيوش و قندوز ، 2020-2021، صفحة 14)

الفرع الثاني: مبادئ وفروض محاسبة الموارد البشرية

1 -مبادئ محاسبة الموارد البشرية

تتأسس محاسبة الموارد البشرية على مجموعة من مبادئ وفروض التي تركز عليها كقاعدة أساسية في كل عملياتها المحاسبية الداخلية ويقوم عليها نظام محاسبة الموارد البشرية في المؤسسة وتتمثل فيما يلي:

1. **مبدأ الإستمرارية والدورية:** تعد الموارد البشرية عنصر استمرار للمنظمة، فلا تستطيع بدونها ان تؤدي دورها عكس الموارد المادية فخدماتها مؤقتة لذا يجب على المنظمة العمل على المحافظة على مواردها

البشرية وزيادة إنتاجيتها عن طريق التدريب والتشجيع لعظمة التكاليف المنفقة على تلك الموارد والحصول على منافعها لعدة فترات محاسبية فانه ينبغي توزيعها على تلك الفترات.

II. **مبدأ مقابلة الإيرادات بالتكاليف:** خاص بتكلفة العنصر البشري المنفقة عليه من أجل التنمية والتدريب ويمثل مصروفا رأسماليا وأصلا من أصول المؤسسة يتم استنفاده وبعدها تحمل الفترة المحاسبية بما يخصها فقط من تكلفة ويقابلها في الجانب الدائن الإيرادات الإنتاجية للموارد البشرية والمتمثلة فيما إضافته تلك النفقات إلى معدل الإنتاج.

III. **مبدأ الإفصاح والعلانية:** لا يتم إشارة إلى العنصر البشري في المحاسبة التقليدية إلا في قائمة النتائج الأعمال بمعنى أجور ورواتب وفي قائمة المركز المالي المقدمات والمستحقات من تلك المصروفات، وهذا يعد قصورا في الإفصاح حيث يجب عرض الاستثمار في الموارد البشرية ضمن أصول قائمة المركز المالي ليعطي مؤشرا لجهات مهتمة بالمؤسسة كما يعطي مؤشرات ذات دلالة تعكس كفاءة الإدارة وتوضح التغيير في هيكل القوى العاملة.

IV. **مبدأ الموضوعية:** لقياس رأس المال البشري تستخدم مقاييس أعلى درجة من موضوعية التي تعتمد على بيانات إحصائية رسمية، ويرى الباحثون في هذا التخصص إن إضافة بيانات اقل موضوعية ولكن أكثر فائدة لمتخذي القرارات مما يؤدي الى تطور علم المحاسبة.

V. **مبدأ الأهمية النسبية:** يحتاج العنصر البشري إلى إنفاق تكاليف كبيرة بحيث تأخذ أهمية تؤدي الى إظهارها في قائمة المركز المالي. (Bakr, 2017, p. 16)

إستنتاج: إن محاسبة الموارد البشرية لتتعارض مع المبادئ محاسبية المتعارف عليها بل ترتقي إلى حد القبول العام في ظل تلك المبادئ والفروض المحاسبية والتي سنراها.

2-فروض محاسبة الموارد البشرية

تقوم محاسبة الموارد البشرية على فروض أساسية في عملها وهي كالاتية:

I. للموارد البشرية قيمة إقتصادية:

المورد البشري من أهم العناصر المؤسسة وهو أكثر أهمية داخلها بحيث له قيمة اقتصادية مباشرة تكمن في كل المجهود والوقت المنفق في سبيل تأدية وإنجاز الأعمال المسندة له حاليا أو في المستقبل.

أما القيمة الاقتصادية غير المباشرة تتمثل في حسن التسيير وكيفية استخدام هذا العنصر والإستفادة من الموارد المادية والتقنيات التكنولوجية باعتبارها أداة فعالة في تحقيق أهداف المؤسسة.

تتأثر قيمة الموارد البشرية بنمط الإدارة الموجودة في المؤسسة: بمعنى تأثرها بالنمط القيادي لإدارة وتركز إنتاجية على القدرات ومهارات وبالإضافة رغبات والميول من ناحية أخرى كما تتطور معارف الموارد البشرية تتمحور إدارتها على تدريب وتطوير العاملين وايضا الحافز المادي والمعنوي المقدمة لإشباع رغبات العاملين بمعنى مساهمة الادارة في دعم وتوجيه العنصر البشري وشرح كيفية استخدام طاقته بشكل صحيح المولد له دوافع إيجابية نفسيا وذهنيا بغرض تحقيق أهداف. اما إذا لم يستعد فسيؤثر ذلك بجانب سلبي على مؤسسة وقيمتها تنخفض فالإدارة عليها ان تجذب الكفاءات الجيدة للمؤسسة.

II. ضرورة وجود معلومات عن محاسبة الموارد البشرية:

المعلومات المقدمة من طرف محاسبة الموارد البشرية حول قياس التكلفة وقيمة الموارد البشرية مهمة لدى إدارة لمواصلة وظيفتها التي هي مواصلة المراقبة الانشطة المؤسسة والقيام بالعمليات الاساسية والاستراتيجيات وظائفها كالتخطيط واتخاذ القرارات وتكوين وتنمية الموارد البشرية. كما معلومات المتوفرة لها أهمية كبيرة في الرقابة وتقييم المتعاملين الداخليين المتمثلين في الادارة وعمال ونقابة اما أطراف الخارجية كالمصلحة الضمان الاجتماعي سواء في اجل القصير او الطويل.

III. المورد البشري يعتبر أحد الأصول:

معناه ان المنافع المحققة الناتجة من استخدام تطبيق الخصائص الاصل على الموارد البشرية تعد منافع مستقبلية. ويمكن حساب معظم التكاليف التي أنفقت في إستقطاب العنصر البشري ولمؤسسة حق في استخدام الموارد البشرية ولها حق قانوني بالقيام بالتعاقدات والإلتزامات بي الطرفين.

على هذا الأساس تعتبر موارد البشرية أول ذات تكاليف مباشرة وغير مباشرة من تنمية مهارات وغيرها من تكاليف المرتبطة بالإنتاج المستفاد منها عبر فترات مما تهتلك على مدار الوقت الانتاجي المتوقع بعاملين واعتبار كل من أجور وأعباء التأمينات الإجتماعية كقيمة لقسط الإهلاك.

IV. الحصول على الموارد البشرية يمثل تكلفة على المؤسسة:

توظيف الموارد البشرية تعد تكلفة اقتصادية تتحملها المؤسسة مقابل خدمات ومنافع المتحصلة عليها مستقبلا يمكن ترجمة هذه التكاليف وخدمات في صورة نقدية وقيام بتفسيرها في قوائم مالية مثال اجور العمال وتكاليف تدريب وحوافز المادية وكل تكاليف القابلة للقياس.

لا يمكن أن تعمل محاسبة الموارد البشرية بمعزل عن المؤسسة الأخرى داخل المؤسسة:

لنظام محاسبة علاقة وطيدة بالأنظمة الأخرى الداخلية كمحاسبة التحليلية او الخارجية كسوق العمالة. (البوخ و عبد الحكيم، 2017/2016، الصفحات 12-13)

الفرع ثالث: أهداف وأهمية محاسبة الموارد البشرية

1- أهداف محاسبة الموارد البشرية:

تهدف محاسبة الموارد البشرية الى تحقيق العديد من أهداف من بينها:

1. إيجاد طرق قياس يعتمد عليها في معرفة تكلفة الموارد البشرية.
2. انجاز تقارير مالية تكون صحيحة عن نشاط المؤسسة.
3. اتخاذ القرارات المالية عن المؤسسة التي تتم بواسطة الادارة او اشخاص معينين خارجيين.
4. توفير معلومات عن كفاية المديرين في استخدام الموارد البشرية كأصل من اصول المنظمة.
5. تنسيق وتنظيم إستعمال كافة الموارد في المؤسسة سواء كانت طبيعية او مالية او بشرية.
6. توفر لإدارة معلومات عن تكاليف الفعلية لاستقطاب الموارد البشرية والعمل على تتميتها سواء بإضافة موارد بشرية جديدة او تطوير الموارد الحالية.
7. المساعدة في إعداد الموازنة التخطيطية وتنمية التكاليف الحصول على الموارد البشرية.
8. القيام بإيجاد مقاييس صالحة لتحديد قيمة الافراد المؤسسة.
9. تقييم قرارات الاستثمار في قوى العاملة والقيام بتحديد العائد الذي يحصل عليه المشروع من راس المال البشري وذلك بمقارنة التكلفة بالمنفعة لمختلف البدائل.

- نستنتج ان محاسبة الموارد البشرية تهدف الى تقديم المعلومات اللازمة والضرورية عن القوى العاملة بالمؤسسة كما تساهم في قياس تكلفة الموارد البشرية لتساعد الادارة في اختيار الافراد الملائمين وتدريبهم وصيانتهم وتحفيزهم.

فمحاسبة الموارد البشرية تسعى الى وضع نظام محاسبي ملائم يوفر المعطيات والمعلومات اللازمة لإتخاذ القرارات الملائمة والتمثلة في الاستخدام الافضل للعنصر البشري في المؤسسة.

2- أهمية محاسبة الموارد البشرية:

لمحاسبة الموارد البشرية دور كبير في اتخاذ القرارات في المنشأة وتتخذ أهمية بالغة بالنسبة للمؤسسات في الاقتصاد الحديث وتعد كركيزة ضرورية لمستخدمي التقارير المالية وتكمن أهميتها فيما يلي:

✓ تعمل محاسبة الموارد البشرية على قياس فوائد الإنفاق على العنصر البشري عكس المحاسبة التقليدية تعامل الموارد البشرية تعامل الموارد البشرية كمصروف لفترة مؤقتة وتحمله لدخل خاص بها مما يعمل على تشويه

قياس الدخل. (بوقفة، دمدوم، و مرغني، اهمية تطبيق محاسبة الموارد البشرية في المؤسسات الجزائرية دراسة عينة بالمؤسسات من ولاية الوادي-مرجع سبق ذكره-، صفحة 65).

✓ بينت مجموعة من الدراسات قام بها باحثين مختصين في هذا المجال من بينهم.

✓ **Elias 1972 Ackland 1976 Schwan** حيث ركزوا على فكرة ان محاسبة الموارد البشرية تساعد في

عملية صنع القرار وان معلوماتها لها تأثير على عملية صنع القرارات لدى المستثمرين وأيضاً على عملية تقييمهم لشركة. (بوقفة، دمدوم، و مرغني، مرجع سبق ذكره)

كذلك سعى **1976 Flamholtz** لاختبار البيانات محاسبة الموارد البشرية تؤدي إلى حدوث اي فروق

في عملية تخصيص القرارات الداخلية وقد بينت النتائج إن القرارات اتخذت بشكل مختلف عند استخدامها **Rowbottom 1998**. (مرجع سبق ذكره)

✓ تقوم محاسبة الموارد البشرية بتوفير اطاراً لتحقيق الاستفادة المثلى من قيمة الموارد البشرية. مما يسمح للمؤسسة ان تعمل بعقلانية اقتصادية.

✓ فكرة محاسبة الموارد البشرية تساعد في قرارات تسريح الموظفين فقد بينت دراسة

Ogan 1988 ان بيانات محاسبة الموارد البشرية قد شكلت فرقا في قرارات تسريح الموظفين مما أدى الى زيادة

الثقة بشأن تلك القرارات.

✓ مساعدة محاسبة الموارد البشرية المؤسسة على قيام بمسؤولياتها الاجتماعية.

✓ وحسب العديد من الباحثين فان نقص المعلومات حول الموارد البشرية يؤدي الى عدم اليقين بقيمة المؤسسة

ولاسيما في الصناعات كثيفة العمالة. (بوقفة، دمدوم، و مرغني، اهمية تطبيق محاسبة الموارد البشرية في

المؤسسات الجزائرية دراسة عينة بالمؤسسات من ولاية الوادي-مرجع سبق ذكره-)

✓ وأيضاً تتمثل اهمية اهتمام الادب المحاسبي بمفاهيم وطرق المحاسبة عن لموارد البشرية التي تمثل الاصول

الاساسية لمنظمة وخاصة الخدمية.

✓ كلما زاد التقدم الفني حاجة الافراد لتعليم والتدريب واكتساب المهارات والخبرات التي تزيد من قيمة راس المال

البشري اضافة الى قيام بعض المؤسسات بالإنفاق على تشغيل وتنمية الاساليب الفنية والادارية ومهارات

العاملين ايماناً منها بان العائد من هذه الاستثمارات يتمثل في منافع مستقبلية يحصل عليها الأفراد.

المطلب الثاني: تكلفة محاسبة الموارد البشرية ومعالجتها

الفرع الأول: طرق قياس تكاليف محاسبة الموارد البشرية

من اهم نماذج قياس تكلفة الموارد البشرية المستخدمة تذكره فيما يلي:

- على أساس التكلفة: يعتمد هذا النموذج على التكاليف الخاصة بالموظفين وتحملها المؤسسة وتمثل في تكاليف التوظيف والتدريب والتطوير وتكاليف المحافظة على الموارد البشرية وتتعدد الاساليب قياس تكاليف الموارد البشرية: (زيوش و قندوز، 2020-2021، الصفحات 25-26)

1. طريقة التكلفة التاريخية Historical cost method:

وتعرف أيضا باسم **(التكلفة الاصلية)** حيث نادى باستخدامها الباحثين **Curtis & Hekiman** هي التكلفة الاصلية للمورد البشري، والتكلفة قد تكون مصروف أي اعتبارها نفقات ايرادية، وقد تكون نفقات تشغيل وصيانة هذه الأصول. (سميرة و جوامع ، 2017/12/06، صفحة 11)

تعتمد هذه الطريقة على إعتبار المورد البشري كأبي تثبيت من التثبيتات، وتمثل في رسمة التكاليف المرتبطة بالاستقطاب والاختيار والاستخدام والتعيين وتدريب الفرد وتطويره ومن ثم إطفاء هذه التكاليف على مدى العمر المتوقع لاستخدام وإذا تم تصفية الأصل خلال الفترة المذكورة كان يكون نتيجة الوفاة أو إنهاء الخدمة أو الاستقالة يتم الاعتراف بخسارة الناجمة عن ذلك وإذا تبين ان لأصل عمرا أطول أو اقصر مما قدر ابتداء يتم إجراء التعديلات اللازمة في أقساط الإطفاء . (قنوش، طرق وأساليب قياس وتقييم المحاسبي للموارد البشرية "تمودجي القيمة والتكلفة" ص 7-10، 2018/12/26)

2. طريقة التكلفة الإستبدالية تكلفة الإحلال: تعتمد هذه الطريقة على تقدير تكاليف إستبدال الموارد البشرية الحالية لدى المؤسسة حيث تتضمن جميع التكاليف الخاصة بإستقطاب الإختيار والتعيين. والتدريب للمستخدمين الجدد حتى يبلغوا مستوى قدرات المستخدمين الحاليين وان ميزتها الاساسية انها مدخل جيد للقيمة الاقتصادية على اساس اعتبارات السوق.

وتعرف بانها التضحية التي تتحملها المؤسسة اليوم لإحلال موارد بشرية بدلا من الموجودة الآن بحيث يكون البديل قادرا على تقديم نفس المجموعة من الخدمات التي يقوم بها الفرد الذي يشغل هذه الوظيفة. (علون، 2020، صفحة 7)

وتشمل على نوعين من تكلفة الاحلال:

➤ **تكلفة الاحلال الوظيفي:** ويقصد بها بانها التضحية التي تتحملها المؤسسة في الوقت الحالي في سبيل احلال شخص محل شخص اخر يشغل وظيفة معينة في التنظيم بحيث يكون البديل قادر على القيام بنفس الاعباء وتقديم نفس الخدمات التي تلزم هذه الوظيفة.

➤ **تكلفة الاحلال الشخصي:** تعبر عن التضحية التي تتحملها المؤسسة حاليا عن طريق احلال شخصي محل اخر يكون قادر على تقديم مجموعة الخدمات التي يقدمها الشخص الحالي وتشمل تكلفة حلال الفرد او التنظيم البشري كله وتختلف هذه الطريقة عن طريقة التكلفة التاريخية انها تقوم باحتساب تكلفة الاصول طويلة الاجل على اساس المتوقع انفاقه في المستقبل كما انها تساعد في عملية تخطيط العنصر البشري بإيجاد تقديرات لنفقات الحصول على عمل مختلف الوظائف وترشيد عملية اتخاذ القرارات مما يجعلها تضع معايير لتكاليف تجميع وتوظيف وتدريب العاملين حيث تستعمل هذه المعايير في مقارنة النتائج الفعلية كما هو مخطط من قبل وبالرغم من ذلك فانه يعاب على الطريقة عدم وجود أصول البشرية تتماثل مع الاصول البشرية بالمشروع الواجب تقدير قيمتها . (زيوش و قندوز، 2020-2021، صفحة 25)

3- **طريقة تكلفة الفرصة البديلة الضائعة** هي طريقة اقترحها هيكيميان بيدينغ تقوم هذه الطريقة على التمييز بين المستخدمين الذين يتصفون بالندرة وعكسهم الذين لا يتصفون بها، وفي ظل هذه الطريقة يقوم المسؤولون على تسيير الموارد البشرية بتقديم عروض للمستخدمين الذين يمتازون بالندرة أما آخرين الذين لا يتميزون بالندرة فان هذه الطريقة لا تعتبرهم ضمن قاعدة الأصول البشرية. (الوردي، 2018/2017، صفحة 10)

وبمفهوم آخر تستخدم تكلفة الفرصة البديلة أي التكلفة التي تتحملها المؤسسة لتغيير الاستخدام الحالي للموارد البشرية إلى استخدام آخر بديل سميت بالمزايدة التنافسية ويقوم بمقتضاها مدراء الأقسام بإجراء مزايدة على الخدمات الأفراد الذين يعملون معهم ذو الكفاءات الخاصة ويمكنهم العمل في كل قسم من هذه الأقسام وذلك للوصول إلى قيمة الفرد عند استخدامه في عمل بديل كأساس لحساب قيمة هذا الفرد كأصل من أصول المؤسسة ويستخدم اعلى سعر في مزايدة كتعبير عن قيمة الفرد بحيث إن السعر هو ممثل للتقدير المالي الذي يعبر عن أحسن استخدام لخدمات هذا الفرد ويتم تخصيص الفرد للعمل بالقسم الذي يحصل فيه على أعلى سعر وتضاف قيمة أو سعر هذا الفرد إلى مجموعة استثمارات المخصصة لهذا القسم وتساعد هذه الطريقة على توزيع الموارد البشرية على الإستخدامات البديلة وتطويرها بعد أن يظفر كل مدير بما كان يأمل من الموارد البشرية ذات كفاءات خاصة فانه سوف يعمل على بذل قصارى جهده في استغلال كفاءات وقدرات

هذه الموارد أحسن استغلال ممكن وهذا ما يتطلب منه العمل على تخطيط وتنمية الموارد البشرية . (زيوش و قندوز، 2020-2021، صفحة 25)

وكانت هناك مجموعة من الانتقادات موجهة لطرق القياس على أساس التكلفة التي تطرقنا إليها نلخصها في الجدول الآتي:

جدول (1-1) : الانتقادات الموجهة للتكاليف

التكلفة	الانتقاد الموجه
طريقة التكلفة التاريخية	- تزايد القيمة الاقتصادية لأصل البشري (الخبرة -التدريب) عكس الأصل المادي. - الخلط بين مفهوم التكلفة المورد البشري ومفهوم القيمة الاقتصادية.
طريقة التكلفة الاحلال	- صعوبة ايجاد الشخص المناسب (بدنيا-فكريا). - صعوبات لعملية تقدير الإستبدالية.
طريقة تكلفة الفرصة البديلة	-التمييز بين العاملين يضر مصالح المنظمة -إختلاف التخصصات للإدارات المختلفة

_المصدر: من اعداد الطالبتين اعتمادا على معلومات (زيوش و قندوز، 2020-2021)

- على أساس القيمة: يعتمد هذا المنهج على القيمة الاقتصادية للفرد ومدى مساهمته في تحقيق ارباح الشركة، حيث يتم اعتبار الفرد كأحد الأصول في الشركة ومحاولة تحديد المنافع التي يمكن الحصول عليها من هذا الأصل. (قنوش، طرق وأساليب قياس وتقييم المحاسبي للموارد البشرية "نموذجي القيمة والتكلفة" ص 7-10، 2018/12/26، الصفحات 7-10)

1 -طريقة الشهرة غير المشتراة المستترة لهيرمانسون Hermanson

تقوم هذه الطريقة على أساس اتخاذ الأرباح التي تزيد عن المتوسط العادي لأرباح السائدة الأرباح غير العادية أساساً للتقييم، وذلك عن طريق رسملة هذه الأرباح الزائدة واعتبارها ممثلة للموارد البشرية في المؤسسة وهذه

الطريقة تتجاهل الكفاءة التي تستعمل بها الأصول الأخرى بالإضافة الى ان قيمة الموارد البشرية لا ترتبط بمسألة تحقيق او عدم تحقيق ارباح حيث توجد قيمة لهذه الموارد في المؤسسة سواء حققت ارباح او لم تحقق.

يقترح هريمانسون قيمة التعويضات المعدل القيمة الحالية لتدفق المدفوعات من الاجور في المستقبل لتقدير القيمة البشرية لعامل ما بالمؤسسة ويتم تعديل الاجور المستقبلية المخصومة بإدخال معامل الكفاءة لغرض قياس الفعالية النسبية لراس المال البشري في مؤسسة معينة يمثل معامل الكفاءة نسبة عائد الاستثمار لمؤسسة معينة الى عائد الاستثمار لجميع المؤسسات الأخرى في الاقتصاد وذلك عن فترة معينة ويتم حسابه باستخدام المتوسط لرجح الصافي دخل المؤسسة خلال 5 سنوات السابقة كمايلي :

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

حيث ان:

ER = Efficiency Ratio نسبة الكفاءة.

Rfi = معدل الدخل المحاسبي لأصول المملوكة للمؤسسة في السنة **i**.

REi = معدل الدخل المحاسبي لأصول المملوكة لجميع المؤسسات في الاقتصاد في السنة **i**

i = السنوات 0-5 بيانات لخمس سنوات

اي ان: **RF4** = معدل الدخل المحاسبي لأصول المملوكة للمؤسسة للسنة المالية الرابعة السابقة.

RE4 = معدل الدخل المحاسبي لأصول المملوكة لكل المؤسسات للسنة المالية الرابعة السابقة.

وبلاحظ أن نسبة الكفاءة أعطت أوزانا لمكاسب السنوات السابقة فتعطى السنة الحالية الوزن 5 والسنة التي سبقها الوزن 4 وهكذا.

وقد ذكر هيرمانسون ان الهدف من ذلك هو استخدام معدل اداء لأكثر من سنة واحدة لحساب قيمة الموارد البشرية مع التركيز أكثر على الاداء الحالي أكثر من الماضي واستند تبرير هذه النسبة الى افتراض بان الفروقات في اداء الاصول البشرية لذلك من الضروري ان تعدل قيمة التعويضات بمعامل التعديل السابق. (قنوش، - مرجع سبق ذكره -)

وأساسيات هذا النموذج محدودة لانه:

- ✓ بانه يعتمد على البيانات التاريخية وهذا يحدد من استخدامه للتنبؤ.
- ✓ ولو يعتمد على معدلات ايرادات متنبئة فلا يكون أفضل من الايرادات المتنبئة بها نفسها.
- ✓ ويفترض النموذج ان الموارد البشرية تمثل كل الاصول غير المملوكة وبالتالي لم يترك مجالاً لأصول غير المملوكة الاخرى او مجالاً للأسس المختلفة المعتمدة لبيان الاصول المملوكة وفقاً لسجلات المؤسسة المنظمة.
- ✓ ولافتراض هذا النموذج ضمناً لقيمة الصفرية للموارد البشرية في المؤسسات الاخرى المنافسة لان اي قيمة ايجابية تتطلب ايرادات فوق المعدل الوسطي.

1.2- طريقة العوائد المستقبلية تستخدم هذه الطريقة لتقييم الاصول البشرية على اساس التوصيل الى

القيمة الحالية للمرتبات والاجور التي يتقاضها العنصر البشري في المستقبل حتى نهاية عمرها الانتاجي بالمؤسسة لتمكن من حساب لقيمة الاجمالية لأصول البشرية من واقع متوسط رواتب لمجموعة متماثلة من العاملين الا انها لا تأخذ بعين الاعتبار الا عنصراً واحداً من عناصر التكاليف للوصول الى قيمته الموارد البشرية واهمال عوامل اخرى كسن العامل وكفاءته واقدميته. ويتمثل نموذج المعادلة قياس قيمة راس المال البشري المقدر في مايلي:

$$E(VY^*) = \sum PY(T+1) \sum \frac{LI^*}{(1+Y)^{T-Y}}$$

$E(VY^*)$ = هي القيمة المتوقعة لراس المال البشري شخص عمره Y .

T سن تقاعد الشخص.

$PY(T)$ احتمال موت الشخص ويلاحظ انه لكي يكون هذا المفهوم مفيداً لمؤسسة معينة فان مصطلح الموت

يجب ان يتضمن امكانية ان الشخص سيترك الشركة لأي سبب مثل الاستقالة او التقاعد مثلاً.

L الايرادات المتوقعة للشخص في الفترة.

Y معدل خصم معين للشخص.

✓ إن استخدام هذا النموذج يتطلب دراسة طبيعية لوظائف في المؤسسة وتكون عميقة لتقسيم الموارد البشرية العاملة الى مجموعات متماثلة في الكفاءة والمؤهلات يشكل يسهل فيه استخدام الإحصائيات الخاصة بدخول مجموعات من الأفراد المماثلة للمجموع المراد تحديد قيمتها من حيث درجة الكفاءة والفاعلية والعمر.

ومن مميزاته يقدم مقياسا مقبولا لرأس المال الإنساني ويمكن أن يكون مفيدا في إجماليات الإحصائيات الوطنية، كما يساعد هذا النموذج في ايجاد كثافة العمالية في المؤسسة كذلك يبين التغيرات الحاصلة في التكوينات هيكل اعمار الموارد البشرية وبالتالي المساعدة في المقارنة بين المعدلات النمو الخاصة بالمؤسسة مع نظيرتها في المؤسسات الاخرى ذات الهياكل المماثلة من حيث الموارد البشرية، ومن إنتقادات هذا النموذج كونه أهل في إمكانية وإحتمال ان يترك الفرد المؤسسة لأسباب أخرى بخلاف الوفاة أو التعاقد . (قنوش، طرق وأساليب قياس وتقييم المحاسبي للموارد البشرية "نموذجي القيمة والتكلفة" ص 7-10، 2018/12/26، صفحة 11)

ثانيا: معالجة محاسبة الموارد البشرية

✓ يصنف المورد البشري حسب النظام المحاسبي المالي ضمن التثبيات المعنوية ح/20

والتثبيات المعنوي هو أصل قابل للتحديد غير مادي وغير نقدي مراقب ومستخدم من قبل الكيان في إطار نشاطه العادي.

وعليه يمكن القول أن المورد البشري هو عنصر من عناصر الاصول يتم التعبير عن الزيادة فيه من خلال تسجيله في الجانب المدين والنقصان يكون بتسجيله في جانب الدائن.

إن المعالجة المحاسبية المتعلقة بالمورد البشري تتم من خلال رسمة كل المصاريف اللازمة للحصول عليها والتي تمثل تكلفة المورد البشري وهي كالتالي:

✓ مصاريف الاعلان للحصول على الموارد البشرية.

✓ مصاريف الحصول على المورد البشري وتطوير كفاءته مثل التدريب والدورات والبعثات التكوينية، واستنفاد الاصول البشرية انما هو استنفاد قيمة الاصول مع الاخذ بالحسبان الحاجة الى وضع معيار معين يحدد فترة زيادة الخبرة لأصل البشري خلال السنوات الخدمة والفترة تبقى عنها الخبرة الثابتة.

*ويمكن ان يكون إستنفاد الاصول البشرية مبني على أحد الاعتبارات التالية:

✓ مدة خدمة الاصل البشري تعادل فترة بقائه في الخدمة لدى المؤسسة.

✓ مدة خدمة الاصل البشري تعادل فترة بقائه في وظيفة معينة في المؤسسة.

✓ مدة خدمة الاصل البشري تعادل مدة استمرار معارفه في التكنولوجيا المتطورة والجديدة فاذا كانت معارفه غير قادرة على مجاراة التكنولوجيا الجديدة فان قيمته كأصل تستنفذ بالكامل.

وقد يتم الإستغناء عن المورد البشري قبل انتهاء حياته الانتاجية المقدره يعتبر الرصيد المتبقي خسارة أو قد يتم الاستغناء بالانتقال لقاء مقابل مادي يكون أعلى من القيمة الدفترية لأصل البشري وبذلك يكون الرصيد المتبقي ربحاً.

أرباح الإستغناء = مبلغ الانتقال - القيمة الدفترية لأصل البشري

وسنتطرق الى مثال التالي يوضح الكيفية (هداجي و صابر، 2020، الصفحات 234-238)

اولاً / تكلفة الحصول على المورد البشري: يتم التعبير عن تكلفة الحصول على المورد البشري من خلال مصاريف الاعلان او مصاريف تنظيم مسابقة التوظيف التعيين ويمكن توضيح أكثر عبر المثال التالي:

في إطار تقريب الإدارة من المواطن قامت احدى المؤسسات العمومية بإعلان توظيف في منصب متصرف إداري لإحدى الفروع التي سوف يتم تدشينها مطلع سنة 2022 من اجل ذلك قامت بنشر إعلان عبر مختلف المنصات الإعلامية بتاريخ 2022/11/18 وقد كلفها ذلك مبلغ 20.000 دج كما حددت تاريخ 2022/12/09 لإجراء المسابقة الخاصة بتوظيف علما ان لجنة المسابقة كلفت هذه المؤسسة مبلغ 20.000 دج وبتاريخ 2022/12/21 تم استدعاء الشخص الذي فاز بمسابقة التوظيف من أجل إمضاء محضر التعيين وإستلام منحة مقدرة ب 12.000 دج.

المطلوب تسجيل مختلف القيود الخاصة بهذه الحالة مع اقتراض ان كل مبالغ سددت نقداً.

1/ تسجيل مصاريف الاعلان: تم الاعلان بتاريخ 2022/11/18 بمبلغ 20.000 دج

رقم الحساب	اسم الحساب	المبالغ المدينة	المبالغ الدائنة
623	2022/11/18 الإشهار والنشر	20.000	
53	الصندوق		20.000

2/ تسجيل مصاريف لجنة المسابقة: المسابقة تمت بتاريخ 2022/12/09 وكلفت 20.000 دج.

رقم الحساب	اسم الحساب	المبالغ المدينة	المبالغ الدائنة
63	2022/12/09 أعباء المستخدمين	20.000	
53	الصندوق		20.000

3/ تسجيل مصاريف المنحة: امضاء العقد والمنحة سلمت بتاريخ 2022/12/21 بمبلغ 12.000 دج.

رقم الحساب	اسم الحساب	المبالغ المدينة	المبالغ الدائنة
63	2022/12/21 اعباء المستخدمين	12.000	
53	الصندوق		12.000

وبعدها يتم ترصيد مختلف الحسابات الخاصة بهذه المصاريف وتحميلها الى حساب المورد البشري التثبيات المعنوية وذلك كما يلي:

رقم الحساب	اسم الحساب	المبالغ المدينة	المبالغ الدائنة
20	2022/12/21 المورد البشري	52.000	
623	الإشهار والنشر		20.000
63	أعباء المستخدمين		32.000
	12.000+20.000		

ثانيا/ تكلفة تكوين المورد البشري:

بالإضافة الى المصاريف السابقة قد تقوم احيانا بعض لمؤسسات ببرمجة دورات تكوينية لعمالها وبالعودة الى مثال السابق وبافتراض ان هذه المؤسسة قامت ببرمجة يوم تكويني لهذا الموظف بتاريخ 2022/12/28 وكلفها ذلك المبلغ 8.000 دج سددت نقد ولتسجيل هذه العملية ومحاسبيا يتم بداية اثبات تحميل مصاريف التكوين وتسديدها بعدها يتم ترصيد هذه المصاريف لتضاف الى قيمة المورد البشري.

المبالغ الدائنة	المبالغ المدينة	اسم الحساب	رقم الحساب
	8.000	2022/12/28	63
8.000		اعباء المستخدمين الصندوق	53
	8.000	المورد البشري	20
8.000		اعباء المستخدمين	63

ثالثا/ التنازل عن المورد البشري:

كغيره من عناصر التثبيات قد يتم التنازل عن المورد البشري ولمعالجة ذلك لابد أولا من حساب قسط الإطفاء، والذي قد يرتبط بصفة أساسية بطبيعة العقد المبرم بين المؤسسة والموظف فأحيانا تكون مدة العقد محددة وأحيانا تكون مفتوحة تنتهي بوفاة الموظف أو استغناء المؤسسة عن طبيعة الخدمة التي يقدمها الموظف لها نتيجة تغيير النشاط او ظهور تكنولوجيا حديثة وغيرها من الاسباب التي تؤدي الى نهاية العقد بين الطرفين وعليه فان قسط الاطفاء السنوي حسب الطريقة الخطية يكون كالآتي:

*قسط الاطفاء =تكلفة المورد البشري /العمر الانتاجي للمورد البشري

*نتيجة التنازل =قيمة التنازل - القيمة الدفترية للمورد البشري

*القيمة الدفترية للمورد البشري =تكلفة المورد البشري - مجموع الاطفاءات

1 - إطفاء تكلفة المورد البشري يقصد به توزيع هذه التكلفة على سنوات الخدمة المقدمة في المؤسسة. وبالرجوع

الى المثال اعلاه ان المؤسسة قدمت عقد اولي للموظف يمتد 5 سنوات واعتمادا على العلاقة يمكن حساب قسط الاطفاء كما يلي:

تكلفة المورد البشري = 52.000 + 8.000 = 60000

اذن قسط الاطفاء = 5/60.000 = 12.000 دج

فالتسجيل المحاسبي بسنة 2023 كمايلي:

المبالغ الدائنة	المبالغ المدينة	اسم الحساب	رقم الحساب
	12.000	مخصصات الإهلاكات والمؤونات وخسائر القيمة	681
12.000		إهلاكات التثبيات المعنوية	280

2/ التنازل عن المورد البشري: يتم التنازل بحسب نتيجة التنازل وهنا يتم التمييز بين النتيجة السالبة والموجبة.

- النتيجة التنازل الموجبة: حسب مثال السابق وبافتراض ان قررت المؤسسة التنازل عن هذا الموظف لمؤسسة

اخرى بقيمة 50.000 دج يكون التسجيل كما يلي:

القيمة الدفترية للمورد البشري = تكلفة المورد البشري - مج الاطفاءات

القيمة الدفترية للمورد البشري = 60.000 - 12.000

اذن النتيجة 48.000 دج

والنتيجة التنازل = قيمة التنازل - القيمة الدفترية للمورد البشري

2.000 دج = 48.000 - 50.000

المبالغ الدائنة	المبالغ المدينة	اسم الحساب	رقم الحساب
12.000	12.000	2023/12/31 مخصصات الإهلاك والمؤونات وخسائر القيمة	681
		إهلاك التثبيات المعنوية	280
48.000	50.000	الصندوق	53
2.000		المورد البشري	20
		فائض قيمة التنازل عن اصول معنوية	752

نتيجة التنازل سالبة: حسب المثال وافترض ان بعد مرور سنة قررت المؤسسة التنازل عن الموظف ✓
لمؤسسة بقيمة 45.000 التسجيل كما يلي

✓ القيمة الدفترية للمورد البشري = 60.000 - 12.000

✓ 48.000 دج

✓ اذن نتيجة التنازل = 48000 - 45.000 = - 3.000 دج

المبالغ الدائنة	المبالغ المدينة	اسم الحساب	رقم الحساب
12000	12000	2023/12/31 مخصصات الإهلاكات والمؤونات وخسائر القيمة	681
		اهتلاك التثبيات المعنوية	280
48000	45000	الصندوق	53
	3000	نقص قيمة التنازل عن أصول المعنوية	
		المورد البشري	20
			652

3/ وفاة المورد البشري في وفاة احد موظفين فتمثل خسارة المؤسسة ويصنف ذلك ضمن الاعباء الاستثنائية

للتسيير الجاري ح/657 ويكون التسجيل كتالي: عامل توفي بعد سنة

رقم الحساب	اسم الحساب	المبالغ المدينة	المبالغ الدائنة
	2023/12/31		
681	مخصصات الإهلاك والمؤونات	12.000	
657	وخسائر القيمة	48.000	
	الأعباء الاستثنائية للتسيير الجاري		
280	إهلاك التثبيات المعنوية		12.000
20	المورد البشري		48.000

المطلب الثالث: مزاي ومعوقات محاسبة الموارد البشرية

الفرع الأول: مزاي محاسبة الموارد البشرية

تتمثل المزاي التي تهدف الى تحقيقها محاسبة الموارد البشرية في المؤسسة ما يلي:

- ✓ تحميل الحسابات الختامية بكافة المصروفات المرتبطة بالموارد البشرية على التنظيم الإنساني للمؤسسة من حيث إتجاهات العاملين وسلوكهم وأدائهم.
- ✓ تشجيع منح القروض طويلة الأجل بضمان الأصول التي تضخمت بزيادة الاصول البشرية.
- ✓ اظهار ايجابيات في جميع النسب التحليل المالي الذي سيمثل فيها البسط صافي الأرباح وأصول المؤسسة.
- ✓ -تساعد محاسبة الموارد البشرية المؤسسات على القيام بمسؤوليتها الاجتماعية وذلك عن طريق وضع أهداف لتنمية الموارد البشرية الى جانب الأهداف الإنتاجية.
- ✓ تقوم محاسبة الموارد البشرية بمساعدة الادارة على حسن استخدام قواها العاملة واتخاذ القرارات الملائمة بشأن توظيفهم وتوجيه جهودهم.
- ✓ التأثير في سلوكيات الأفراد بما يدفع بالمستثمرين الى استثمار أموالهم في المؤسسات التي تعكس حساباتها الختامية موقفا متفائلا بالنسبة لفترة المالية الواحدة. (الحق و فارس، نموذج مقترح لمحاسبة الموارد البشرية وفق النظام المحاسبي المالي ص 3، 2019، صفحة 4)

الفرع الثاني: معوقات تطبيق المحاسبة الموارد البشرية

لتطبيق محاسبة الموارد البشرية يجب تطبيق ثلاث نقاط اساسية هي **Roslender and Dyson**

-التعمق في معرفة تكلفة الموارد البشرية ونتائجها وقيمتها المحققة.

- إعدادات ومقومات ادارية عالية للمؤسسة.

-تنفيذ محاسبة الموارد البشرية وضبط اهدافها من وجهة نظر الادارة الاستراتيجية. (الحق و فارس، نفس المرجع السابق، صفحة 5)

ولكن في تنفيذ عمليات محاسبة الموارد البشرية تصادفها جملة من معوقات وتختلف من مؤسسة الى اخرى وسنوجزها فيما يلي:

حسب ما قام بدراسته **A.Lakshmana Rao** فمعوقات محاسبة الموارد البشرية تتمثل في التالي:

-عدم التأكد من المنافع المستقبلية.

-غياب الإستثمار الأولي في الإستحواذ على الاصول البشرية.

-عدم وجود الملكية الحقيقية للموظفين جسديا من قبل صاحب العمل .

-عدم وجود توجيه المبادئ والمفاهيم والاتفاقيات والهيئات التنظيمية.

-عدم الاحتراف من قبل السلطات الضريبية

-عدم وجود الوعي الكافي لمفهوم محاسبة الموارد البشرية.

اما دراسة **Herman A. Theeke** فهناك في معوقات عدة عوامل منها اجتماعية وثقافية تركز على رفض القبول بفكرة قياس العنصر البشري وعدم الاعتراف بكونها أحد بنود الاصول على اعتبار ان الموارد البشرية لا يمكن امتلاكها. (الحق و فارس، نفس المرجع السابق)

اما نظرة **الجعيدي** ودراسته قام بتحديد العوامل المعيقة لمحاسبة الموارد البشرية التالية.

-المؤسسة ليس لها حق ملكية قانوني على الموارد البشرية كي تبرر معاملتها كأصل من الاصول. (الحق و فارس، نفس المرجع السابق، صفحة 6)

المبحث الثاني: أساسيات حول ربحية المؤسسة

تعد الربحية من الأهداف الأساسية التي تهدف أي مؤسسة إقتصادية إلى تحقيقها وتعد أمراً ضرورياً لإستمرار المؤسسة وبقائها وكمؤشر يهتم به الدائنون وبغرض قياس ربحية المؤسسة، تقوم المؤسسة بإستخدام العديد من مؤشرات وتكون من أهم النسب لتقييم الأداء في المنظمات والوصول إلى النتائج المحققة كما تقاس أما من خلال العلاقة بين الأرباح والمبيعات أو من خلال العلاقة بين الأرباح أو الإستثمارات ومن هذا المبحث سنتعرف على مفهومها ومؤشراتها مع التطرق الى أثرها على المؤسسة.

المطلب الأول: ماهية ربحية المؤسسة

الفرع الأول: مفهوم ربحية المؤسسة

قبل التطرق الى مفهوم الربحية سنعرف مفهوم المؤسسة الاقتصادية لها عدة تعاريف ومنها:

- المؤسسة هي مجموعة من الوسائل المختلفة الأنواع المادية والمعنوية المستثمرة من طرف مجموعة من الأشخاص، بهدف الوصول إلى إشباع إقتصادي وإجتماعي.
 - المؤسسة هي وحدة إنتاجية ومركز توجيه عوائد الإنتاج ولكن تعتبر كوحدة اجتماعية تتخذ مجموعة من القرارات من أجل اقتحام أكبر عدد من الأسواق، وكذلك لتحقيق مجمل أهدافها
 - المؤسسة منظمة تختص في إنتاج، تبادل، توزيع السلع والخدمات التي تحتوي على إمكانيات مادية، مالية، بشرية، بحيث تعمل من أجل تحقيق الهدف الذي أنشأت من أجله (الحاج ح.، 2020/2017،
- صفحة 8)

الربح عدة مفاهيم وهي:

المفهوم المحاسبي: معناه الفرق بين الإيرادات الكلية والنفقات الكلية لمؤسسة خلال فترة زمنية معينة.

المفهوم الاقتصادي: يعرف بأنه مقدار التغير في القيمة الصافية للوحدة الاقتصادية خلال مدة محددة.

المفهوم المالي: هو الربح لا يقل مستواه عن مستوى الأرباح المحققة في المشاريع المتماثلة ومعرضة لنفس المخاطر.

بمعنى آخر يعبر الربح عن مقدار التغير في القيمة المضافة للوحدة الاقتصادية خلال فترة زمنية محددة ومحاسبيا الفرق بين الدخل المحقق من وحدة الاقتصادية والمصروفات التي تستغلها لتحقيق الدخل خلال فترة معينة اي ان

الربح الفرق بين الإيرادات و اعباء انتاج سلعة معينة بينما تعبر الربحية من العلاقة بين الأرباح التي تحققها المؤسسة ورقم الاعمال. (رويجمع، 2016/05/25، صفحة 6)

تعريف اخر الربح يعبر عن المحصلة النهائية للمجهودات المبذولة في مختلف العمليات من شراء -بيع القائمة بها المؤسسة. (خديري، 2013-2014، صفحة 23)

- ✓ ولقد عرف ادم سميث الربح سنة 1776 بانه ما يمكن استلامه فورا من دون المساس برأسمال وانه من وجهة النظر المحاسبية هو زيادة إيرادات الوحدة الاقتصادية عن مصاريفها خلال مدة معينة.
- ✓ ويرى اخرون في الربح بانه يشار الى صافي الدخل وهو الفرق بين إيرادات الوحدة الاقتصادية بما فيها (المبيعات النقدية والآجلة وبين تكاليفها الاجمالية اي مصاريفها). (عليان، 2020-2021، صفحة 21)
- ✓ وحسب تعريف الاقتصاديون هو مقدار الفرق بين القيمة التاريخية والقيمة السوقية الحالية ويعبر عن التغير في القيمة الصافية للوحدة الاقتصادية خلال مدة زمنية معينة. (العدواني و زويكري، 2020/2019، صفحة 24).

✓ 2/ - ومن العوامل المؤثرة على الربح :ستذكر مايلي :

- ✓ الاحتياطات المحجوزة في المؤسسة تؤثر على مقدار الربح قابل للتوزيع.
 - ✓ ان الاعانات والتحويلات التي تتلقاها المؤسسة تساعد على زيادة الارباح عكس التي تقوم بتقديم بعض الإعانات للغير يؤدي الى انخفاض الارباح.
 - ✓ والاسعار السائد وتغيراتها في قيمة المبيعات المرتبطة بمستوى الاسعار فعندما تكون اسعار منتجات المؤسسة مرتفعة فإنها تحصل على ارباح اكبر مقارنة بحالة التي تكون فيها اسعار منتجاتها منخفضة.
 - وأيضاً مقدار السيولة النقدية وراس مال العامل والثابت يشكل اثرا على زيادة الارباح او إنقاصها.
 - إن مقدار الربح يرتبط بشكل اساسي بمقدار النتائج والإيرادات الناجمة عن المبيعات او النشاطات التجارية الأخرى التي تمارسها المؤسسة فزيادة المبيعات يزداد الربح كانه ينخفض مع إنخفاض المبيعات.
- (بويعة و بوصبيعة، 2020-2021، صفحة 48)

3/تعريف الربحية: la profitabiliti هناك عدة تعاريف متعلقة بالربحية ونوجزها في ما يلي:

- ✓ عرفها بيار كونسو **pierre Conse** ان قياسها يعتبر مسألة دقيقة لا يكون ذا دلالة الا إذا نسب إلى فترة مرجعية معينة ومفهومها يطبق على كل عمل إقتصادي تكون فيه الإمكانيات المادية والبشرية وأيضاً المالية ويعبر عنها بالعلاقة بين النتيجة والإمكانيات المستعملة كما تعد القياس النقدي للفعالية. (تيطراوي و برحومة،

تقييم اثر تكلفة الصيانة على ربحية المؤسسة الانتاجي-دراسة حالة مؤسسة مطاحن الحضنة بمسيلة،
(2019/06/21، صفحة 7)

✓ ويعرف كابيه **A-Capies** الربحية تشير الى كفاءة وسيلة ما في تحقيق نتيجة معينة فاذا نسبت الى اصول المؤسسة فهي ربحية اقتصادية اما إذا نسبت النتيجة الى راس المال تعد ربحية مالية وإذا نسبت الى رقم الاعمال تكون ربحية تجارية. (تيطراوي و برحومة، نفس مرجع)

✓ تعرف الربحية على انها العلاقة بين النتائج التي تحققها المؤسسة ورقم الاعمال الخاص بها ويعتبر رقم الاعمال المتغير المعبر عن نشاط المؤسسة. (تيطراوي و برحومة، تقييم اثر تكلفة الصيانة على ربحية المؤسسة الانتاجي-دراسة حالة مؤسسة مطاحن الحضنة بمسيلة، 2019/06/21، صفحة 7)

✓ **تعريف:** على أنها نسبة أحد عناصر القائمة حساب النتائج الى رقم الأعمال بحيث عناصر حساب النتائج تتمثل في رقم الأعمال القيمة المضافة إجمالي فائض الإستغلال وتتجسد في الأرصدة الوسيطة للتسيير. أي أنها تعبر عن مقدار الأرباح التي تحققها مقابل كل وحدة واحدة من إجمالي رقم العمال. (خديري، 2013-2014، الصفحات 22-23)

✓ الربحية تعبر عن الربح الكافي المحقق من كل دينار من رقم الأعمال ويمثل حاصل مقارنة الربح (النتائج المحققة او الفوائض) من الإيرادات عن تغطية المصروفات برقم الأعمال. (خديري، 2013-2014، الصفحات 22-23)

✓ تعرف الربحية على انها فعالية أداء الإدارة في تسيير الانشطة المختلفة وايضا أنها مقدرة الشركة على توليد الأرباح والأرباح هي مقياس لكفاءة سياسات إدارة الشركة الاستثمارية والتشغيلية وتمويلية وتعرف أيضا على انها مؤشر على كفاءة التوظيف رأس المال لتحقيق الربح.

✓ ويرى **PIMENTEL AND AL** ان الربحية أنها المقياس النهائي للنجاح الاقتصادي المحقق من طرف المؤسسة مقارنة بالأموال المستثمرة حيث هذا النجاح يتحدد من خلال تسجيل أرباح واسعة. (الحاج د، 2019)

✓ مفهوم آخر أن الربحية هي حجم الربح بالنسبة لحجم الأعمال تقيس الربحية مدى كفاءة الأعمال في إستخدام مواردها لتحقيق الربح معدل العائد على الإستثمار على عكس الربح تعتبر الربحية مقياسا نسبيا لنجاح او فشل الأعمال التجارية يتعلق الأمر بدرجة أكبر بمعدل العائد وأن الربح هو مقياس مطلق للمكاسب الإيجابية من الإستثمار أو العملية التجارية بعد طرح جميع النفقات. (EDWARD, 2004, p.

2)

- وفي الأخير هي عبارة عن العلاقة بين الأرباح المحققة من طرف المنشأة والاستثمارات المساهمة في تحقيق العديد من الاهداف. وتعتمد في تحقيق أهدافها من خلال قراراتين هامين وهما قرار التمويل وقرار الإستثمار.

-يتعلق قرار التمويل بكيفية اختيار المصادر التي سيتم الحصول منها على الأموال اللازمة أما قرار الاستثمار هو القرار المتعلق بكيفية استخدام الشركات للموارد المتاحة لها ويظهر قرار أثر التمويل على الربحية من خلال ترتيب مصادر الاموال ديون أموال خاصة بشكل يمكن صاحب الشركة من الحصول على أكبر عائد ممكن، أما قرار الإستثمار فيظهر أثره من خلال التوزيع الامثل للموارد المتاحة على مختلف الأصول. (العدواني و زويكري، 2020/2019، الصفحات 26-27)

الفرع الثاني: خصائص ربحية المؤسسة

من خلال التعريف يتضح مجموعة من الخصائص العامة للربحية نوجزها فيما يلي:

- ✓ الربحية تعكس المنافع والتكاليف الحقيقية التي يقوم عليها الاقتصاد القومي.
- ✓ الربحية تستخدم في تقييمها للمشاريع من وجهة نظر الإقتصاد القومي سعر الخصم الإجتماعي المعبر عن التكاليف الحقيقية للموارد المالية لكونه يعكس السلم التفضيلي للمجتمع في الحاضر والمستقبل.
- ✓ الربحية تقيس وتقدر الأثار الكلية للمشروع مباشرة او غير مباشرة على الإقتصاد القومي بمعنى علاقة التشابك الإقتصادي بين المشاريع والأنشطة الإقتصادية المختلفة.
- ✓ الربحية تحدد مدى مساهمة المشروع في تحقيق الاهداف الاقتصادية وقياس مدى استخدام المشروع للموارد الاقتصادية المتاحة أمامها. (بوبعة و بوصبيعة، 2020-2021، صفحة 50)

الفرع الثاني : اهمية ربحية المؤسسة

- ✓ وتتمثل اهميتها فيما يلي بحيث تلعب دور أساسي في مختلف المنظمات الإقتصادية ويذكر منها:
- ✓ أن مساهمتها في المؤسسة على أن توفر مختلف السلع والمنتجات التي يحتاج اليها المستهلكين في الأوقات المحددة.
- ✓ تساهم داخل المؤسسة في دعم عجلة الإستثمار وجذب مختلف المستثمرين.
- ✓ لها دور أساسي في المؤسسة الناجحة في تشجيع عمليات التنمية الاقتصادية.
- ✓ تساعد على زيادة معدلات الاستهلاك المحلي وتوفير السيولة المالية اللازمة.
- ✓ مساهمتها في تغيير حياة الفرد في المجتمعات المختلفة لتوفيره كافة السبل التي تؤدي للرفاهية. (بوبعة و بوصبيعة، 2020-2021، صفحة 50)

الفرع الثالث: العوامل المؤثرة على ربحية المؤسسة

تتحكم في الربحية مجموعة من العوامل التي تحدد وتؤثر على نشاط وطبيعة المؤسسة وتكون اما داخلية او خارجية وسنمثلها في الجدول التالي:

الجدول رقم(1-2): يوضح العوامل المؤثرة على ربحية المؤسسة

العوامل الخارجية المؤثرة على ربحية المؤسسة	العوامل الداخلية المؤثرة على ربحية المؤسسة
1-التضخم: ارتفاع الاسعار السلع وخدمات الناجمة عن عدم التوازن بين العرض والطلب مع انخفاض القدرة الشرائية.	1- حجم المؤسسة: قياسه من خلال حجم رأسمالها -الموجودات-حجم المبيعات - عدد العاملين ويؤثر في كمية انتاجها كما هناك علاقة طردية بين حجم المؤسسة وربحيته.
2-السياسة الضريبية والنقدية: اجراءات تتبعها الدولة لتمويل نفقاتها /لجوء الحكومة لتخفيض معدل الضريبة على كلفة ارباح المؤسسة لترك أثر ايجابي على ارباح الصافية.	2-السيولة: بحيث تعبر عن مقدرة المؤسسة في مواجهة التزاماتها قصيرة الاجل.
3-المنافسة: دخول المؤسسات اخرى في مجال المنتمي اليه المؤسسة ومقدرة هذه المؤسسات على التوسع والنمو المؤثرة على هوامش الربح للمؤسسة ومن ثم ربحيتها.	3-دوران الأصول: هو الفعالية الانتاجية للمؤسسة ويكشف عن رقم الاعمال المنتج عن كل دينار واحد مستثمر من المبيعات كلما زاد عدد الدوران تزيد الانتاجية /انخفاض معدل الدوران معناه ضعف في استغلال الاصول الثابتة او الجارية

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على معلومات (بوعية و بوصبيعة، 2020-2021، الصفحات

(59-57)

المطلب الثاني: مؤشرات ربحية المؤسسة

الفرع الاول: أساسيات ومؤشرات ربحية المؤسسة

تعتبر المؤشرات من أهم الأساليب المستعملة في قياس ومقارنة الأداء المالي ووضعية المؤسسة في فترة محددة، وتتغير المؤشرات مع تغيير أهداف المؤسسة وبصفة عامة مؤشرات ربحية المؤسسة عبارة عن علاقة بين النتائج المحققة الفعلية والوسائل المستعملة للكفاءة.

والمؤشر الجيد يتوفر على:

معنويات المؤشر: يجب أن تكون المعلومات المقدمة عن قياس أداء لمؤسسة بشكل دقيق وعملي.

الوضوح: ويقصد به سهولة واضحة من مؤشر من طرف الجميع.

سرعة الحصول على مؤشر: لضمان المؤسسة بقيام بتصحيحات اللازمة في الوقت المناسب.

الشمولية: إن المؤشرات تغطي كافة العمليات وأنشطة المؤسسة من الأحسن للمؤسسة أن تعتمد على مؤشرات شاملة .

ومؤشرات الفعالة تساعد المؤسسة على فهم الإدارة وتحسين عملياتها واتخاذ الإجراءات الصحيحة من حيث التحقق من جودة عملها/ التأكد من تحقيق الاهداف معرفة مستوى رضا عمالها/التحقق من سير بالعمليات. (عليان، 2020-2021، الصفحات 34-35)

الفرع الاول: مؤشرات الربحية

تتمثل مؤشرات الربحية في التالي:

1/النسب الناتجة عن نسبة الربح الى صافي المبيعات: تقيس هذه مجموع من النسب مقدار ما يحتجزه كل نوع من أنواع النفقات التشغيل من إيرادات المبيعات كما تقيس قدرة المؤسسة على تحقيق الأرباح خلال نشاط البيعي وتقسّم هذه المجموعة إلى: (العدواني و زويكري، 2020/2019، الصفحات 31-36)

أ/نسبة مجمل ربح العمليات الى صافي المبيعات وفق الصيغة التالية:

$$\frac{\text{مجمّل الربح}}{\text{المبيعات}} = \frac{\text{المبيعات} - (\text{تكلفة البضاعة المباعة})}{\text{المبيعات}}$$

ب/نسبة صافي ربح العمليات: تخص كل نفقات التشغيل مثل نفقات الادارية والبيع تساعد هذه النسبة ادارة الشركة في معرفة امكانية خفض سعر البيع دون ان تتكبد اي خسائر وتحسب وفق الصيغة التالية:

$$\text{نسبة صافي ربح العمليات} = \frac{\text{صافي ربح العمليات قبل الفوائد والضرائب}}{\text{المبيعات الصافية السنوية}} \times 100\%$$

المبيعات الصافية السنوية

ج/نسبة صافي الربح: تقيس المبلغ المتبقي من إجمالي عمليات البيع كنسبة مئوية بعد دفع كافة التكاليف بما فيها الفوائد والضرائب وتحسب وفق ما يلي:

$$\text{صافي الربح} = \frac{\text{صافي الربح بعد الضرائب}}{\text{المبيعات أو عائد المبيعات}}$$

المبيعات أو عائد المبيعات

2/النسب الناتجة عن نسب الارباح الى الاستثمارات :

الهدف من حسابها قياس ربحية الأموال المستثمرة في الشركة وتعبر عن مدى كفاءة إدارة الشركة في استخدام المصادر المتاحة وتتمثل أنواع هذه النسب:

صافي ربح	=	1/معدل العائد على الأصول
الإجمالي الأصول		
صافي الربح بعد الضريبة	=	2/معدل دوران مجموع الأصول
مجموع الأصول		
صافي الارباح	=	3/العائد على راس المال المملوك
راس المال المملوك		
% 100×		

الفرع الثاني: تحليل الربحية

تلجأ المؤسسات الى تحليل الربحية وتكمن أهميتها في تحقيق الربح وهو أساس قيام الشركات وإستمراريتها ويتضمن أربع مراحل: تحليل ربحية المبيعات - تحليل ربحية الاصول - تحليل ربحية راس المال - تحليل مقدرة الربحية على سداد الالتزامات.

1- تحليل ربحية المبيعات للقوة الإرادية للمؤسسة إلى معرفة مقدرتها على توليد الأرباح من خلال المبيعات

عبر قائمة الدخل نتعامل مع 3 مستويات من الربح وهي:

-مجمّل الربح

-صافي ربح التشغيل

-صافي الربح قابل للتوزيع

الواقع أن الفكر المحلي التحليلي عمل على تحليل ربحية المبيعات باستخدام 3 مؤشرات مالية ذات مقام موحد، وهو رقم صافي المبيعات في الوقت الذي يتعدد فيه البسط ويتضمن كل مؤشر مستويات الربح الموضحة.

2- تحليل ربحية الاصول تستخدم فيها عددا من المؤشرات المالية وفق الصيغة التالية:

صافي الربح

= العائد على الاصول

مجموع الأصول

يتم من خلال هذه النسبة رصد كفاءة الشركة في توليد الأرباح من الأصول بينما المؤشر المتدني يبين عكس ذلك.

وسبب الإرتفاع النسبة إرتفاع صافي الربح ونجاح الشركة في تحقيق مستوى عالي من الدخل بينما، الإخفاض فيمثل فشل الشركة في تحقيق أرباح عالية نتيجة شراء أصول جديدة ومقام يكون كما مبين في الصيغة

صافي أرباح قابلة للتوزيع

معدل العائد على الاستثمار = $\frac{\text{صافي المبيعات}}{\text{أصول المبيعات}}$ ×

إجمالي

صافي المبيعات

الأصول

ويطلق على هذا المؤشر نظام ديونت يعتمد على التوصل إلى معدل العائد على الإستثمار كنتيجة للتفاضل المنطقي بين كل من ربحية المبيعات ومعدل دوران إجمالي الأصول.

3- تحليل ربحية رأس المال: تضاف إليها الإحتياطات والأرباح المحتجزة يمكن للمحلل المالي أن يعبر عن مقام النسبة بمتوسط حقوق الملكية (حقوق ملكية أول مدة + حقوق الملكية آخر مدة / 2) ويتم تحليلها وفق الصيغة التالية:

$$\text{معدل العائد على حقوق الملكية} = \text{صافي الربح} \div \text{حقوق الملكية}$$

وتبين هذه النسبة مدى النجاح الذي تحققه المؤسسة في إستخدام مصادر التمويل الداخلية وتحقيق الأرباح.

4- تحليل مقدرة الربحية على سداد الإلتزامات يهدف هذا التحليل الى تحديد مدى قدرة الشركة على سداد الأعباء المالية الثابتة ويمكن حصرها في فوائد ديون الإيجارات المستحقة. ويمكن إجراء التحليل وفق صيغة التالية:

$$\text{عدد مرات تغطية الفوائد (مرة)} = \text{صافي الدخل المتاح لسداد الفوائد} \div \text{الفوائد} =$$

$$\text{صافي ربح قبل فوائد وضرائب} \div \text{الفوائد}$$

يقيس هذا المؤشر عدد مرات التي يمكن فيها تغطية الفوائد من صافي الدخل المتاح لسدها ويمكن القيام بذلك من خلال تطبيق صيغة التالية

الدفع المتاح لسداد اعباء الثابتة

$$\text{عدد مرات تغطية الاعباء الثابتة} =$$

الاعباء الثابتة

$$= \text{صافي الربح قبل الفوائد والضرائب} + \text{الايجارات المستحقة}$$

الفوائد + الايجارات المستحقة + احتياطي سداد القروض طويلة الأجل

5- وأخيرا تعظيم الربح يقصد به تحقيق أكبر قدر ممكن من الأرباح للمؤسسة كما يقصد به أيضا تعظيم الربحية يعني تفصيل أكثر البدائل ربحية وذلك للحصول على نتائج أكبر من نفس العناصر المتاحة. وتوجد 3 إنتقادات لتعظيم الربح هي:

✓ إنه هدف قصير الاجل.

✓ ولا يأخذ في الحسبان المخاطر المترتبة عن ذلك.

✓ يترتب عليه تدهور قيمة السهم السوقية وهو ما يتعارض مع هدف المساهم. (العدواني و زويكري،

2020/2019، صفحة 37)

✓ ومنه يمكن القول إن تطبيق محاسبة الموارد البشرية يؤثر إيجابيا على ربحية مؤسسة، حيث أن إدراج الأصول البشرية ضمن أصول يرفع من قيمتها هو الذي سيؤدي تلقائيا إلى إحداث زيادة في الدخل، مما يؤدي إلى زيادة قيمة رأسمال وبالتالي زيادة هامش أمان المؤسسة، كما أن إدراج محاسبة الموارد البشرية ينتج عليه إحتياجات متعلقة بالأصول البشرية وبالتالي زيادة في الأموال الخاصة مما يحقق زيادة في المردودية المالية.

المطلب الثالث: دور محاسبة الموارد البشرية في ربحية المؤسسة

الفرع الأول: تأثير محاسبة الموارد البشرية على ربحية المنظمة

ونظرا لأهمية المورد البشري بالمؤسسة وان الاعتماد على مقاييس محاسبة الموارد البشرية الذي يبين لنا ان الاستثمار في راس المال البشري يدر على المنظمة ارباحا ويعبر دوره الفعال في تحسين ادائها وتحديد دور محاسبة الموارد البشرية مع ربحية المنظمة من خلال النقاط التالية:

✓ لمحاسبة الموارد البشرية دورا هاما في التأثير على خلق لقيمة والترشيد الاقتصادي للموارد والاداء المؤسسة فتصرفات وأنشطة الفرد في المؤسسة المنظمة وقيامه بأداء مهامه هي اساس لما تحققه المؤسسة من تحسين الانتاجية خاصة والاداء عامة.

✓ الإستخدام الأمثل للموارد في المؤسسة يأتي عبر محاسبة الموارد البشرية هي المقاس الذي يحقق مدى التطور في حسن الكفاءة وفعالية العملية الإنتاجية، من خلال الاستغلال الامثل لمختلف الموارد وتخفيض تكاليف الانتاج واخيرا زيادة ربحيتها.

✓ تقوم محاسبة الموارد البشرية الاستخدام الامثل للموارد باعتبارها أصولا اعتمادا على المفهوم الاقتصادي لأصل ومن خلال مقاييس المالية وغير مالية، ويؤدي ذلك في النهاية الى الاسهام في عملية التطوير والتنمية.

✓ دور محاسبة الموارد البشرية في تحسين ربحية المنظمة يتمثل في محاولة ترشيدها لتكاليف العمل والإنتاج مع الرفع من الانتاجية، أي تحقيق الكفاءة في الأداء.

كما تقوم محاسبة الموارد البشرية بالتحكم في الموارد من خلال ضمان الإستغلال الأمثل لها نظرا لكونها تعد أداة لرقابة، بتحديد مدى كفاءة الموارد البشرية في تحسين الانتاج وتحقيق الكفاءة والفعالية في الأداء وخصوصا فيما يتعلق بمدى الاستغلال الأمثل للموارد.

ومنه يمكن القول إن تطبيق محاسبة الموارد البشرية يؤثر إيجابيا على ربحية المنظمة، حيث أن إدراج الأصول البشرية ضمن أصول المنظمة يرفع من قيمة أصولها الامر الذي سيؤدي تلقائيا إلى إحداث زيادة في الدخل، مما يؤدي إلى زيادة قيمة رأسمال وبالتالي زيادة هامش أمان المؤسسة، كما أن إدراج محاسبة الموارد البشرية ينتج عليه إحتياجات متعلقة بالأصول البشرية وبالتالي زيادة في الأموال الخاصة مما يحقق زيادة في المردودية. (حمادو، 2021/2020)

الفرع الثاني: أثر وظيفة الموارد البشرية على نجاح المؤسسة

- ✓ -تخفيض التكلفة غير الضرورية للعمل الاضافي عبر زيادة الانتاجية أثناء العمل في الايام العادية.
- ✓ -استبعاد الوقت الضائع لأفراد من خلال التنظيم الجيد للعمل.
- ✓ -الحد من تكلفة الدوران عمل الافراد والبطالة من خلال ممارسة العلاقات صناعية جيدة وخلق جو عمل.
- ✓ -تنمية وتدريب الافراد بطريقة صحيحة تمكنهم من تحسين قيمهم بالنسبة للمنشأة ونتاج وبيع أفضل السلع والخدمات ذات جودة مرتفعة وبأدنى حد من التكلفة.
- ✓ -تعيين أفضل الافراد المتاحين من كل المستويات للحصول على أفضل ما لديهم ولتجنب الزيادة التي لا حاجة للمؤسسة بها.
- ✓ -الحفاظ على خاصية المنافسة في ممارسات الدعم وبرامج المزايا والتي تمثل عوامل هامة في توفير مناخ تحفيزي وتدعيمي لأفراد.
- ✓ -تشجيع الافراد بل اداء آرائهم فيما يتعلق بزيادة وانخفاض لتكاليف.
- ✓ -تصميم نظام فعال للصحة والامن لتقليل الخسارة في الوقت والناجحة عن الحوادث والابقاء على التكلفة العلاجية وتعويضات العاملين في أدنى حد. (الجبار، 2017-2018، صفحة 41)

- الأثر الذي تخلفه محاسبة الموارد البشرية من خلال زيادة انتاجية الموارد البشرية وعلى مهارة الافراد وقدراتهم وولائهم لمؤسسة يتم تحديد قيمة الموارد البشرية وعلى المؤسسة رفع الروح المعنوية والمبادرة والتطوير لدى الموظفين كما ان قياس قيمة الموظف يخلق لديه شعور لدى الموظف بالانتماء للمؤسسة التي يعمل لديها وذلك من خلال شعوره بانه يشكل أحد اهم الاستثمارات التي تسعى المؤسسة الى قياس قيمتها من اجل

المحافظة عليها وتطويرها. (قنوش، طرق وأساليب قياس وتقييم المحاسبي للموارد البشرية "نموذجي القيمة والتكلفة" ص 7-10، 2018/12/26)

- كما ان المعلومات التي تقدمها محاسبة الموارد البشرية تعزز من كفاءة القرارات الخاصة بتوزيع الموارد البشرية على المهام والوظائف المختلفة من خلال تحديد تكلفة العنصر البشري ومقابلته بقيمة المهمة او الوظيفة التي يؤديها وان تطبيقها يرفع اداء عملية ادارة المؤسسة من خلال توفير معلومات مالية حول الموارد البشرية. (الصقر، 2013، صفحة 160)

المبحث الثالث: الأدبيات التطبيقية

بعد ما تطرقنا في المباحث السابقة الى أهم المفاهيم المتعلقة بالمتغيرات الدراسة سيتم في هذا المبحث التطرق الى بعض الدراسات التطبيقية وأهم النتائج المتحصلة عليها ويتم ترتيب هذه الدراسات حسب الترتيب الزمني.

المطلب الأول: الدراسات الأجنبية

❖ دراسة *The 2015 Edom, Godwin Onyam & Inah, Egu Usang & adanma Eyisi بعنوان *

Impact of human resource accounting on the profitability of a firm* Empirical evidence from access Bank of NIGERIA PLC

الهدف من هذه الدراسة هو فحص تأثير محاسبة الموارد البشرية على ربحية المؤسسة وكانت الدراسة حول بنك من بنوك نيجيريا في الفترة الممتدة من 2003 الى 2012 باستخدام اسلوب التحليل العادي لأقل مربع وتم الحصول على بيانات ثانوية إيجابية بين مؤشرات تكلفة الموارد البشرية تكلفة التدريب وتكلفة التطوير وعدد الموظفين وربح المنظمة وتمثلت معظم النتائج في:

- ✓ وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين تكلفة التدريب وتكلفة التطوير واريح البنك.
- ✓ عدد الموظفين ليس له تأثير جوهري على ربح البنك وان الأداء التنظيمي يعتمد على أداء الافراد الذين يشكلون المنظمة.
- ✓ التوصية بان يجب ان تعزز المنظمة الاحتفاظ بالتعليم والتدريب للموظفين.
- ✓ يجب ان يتضمن مجلس المعايير المحاسبة معيارهم المحاسبي للتقييم والافصاح عن محاسبة الموارد البشرية.

❖ دراسة dr.Arkoub oulai (2016) بعنوان

"the role of human resources accounting HRA in the development of human resouces in Algerian Entreprise – case study air Algerian"

تهدف هذه الدراسة الى القاء الضوء على واقع محاسبة الموارد البشرية في المؤسسات الجزائرية من خلال تعريفها وعناصرها وتحديد درجة تطبيق اجراءات محاسبة موارد البشرية في الشركات الجزائرية وقياس مستوى تنمية الموارد البشرية في المؤسسات وتحليل تأثير محاسبة الموارد البشرية على عملية تنمية الموارد البشرية تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي SPSS 22 ومنهج الفرعي منهج دراسة الحالة من خلال دراسة حالة شركة الخطوط الجوية الجزائرية وكانت النتائج التالية:

- ✓ تطور محاسبة الموارد البشرية عملية صنع القرار الاداري الفعال.
- ✓ ويسهل قياس الاداء الجيد لتقييم نقاط القوة والقصور في المؤسسة.
- ✓ توفر اساسا جيدا لمراقبة الاصول البشرية وتضمن المراقبة الجيدة لاستخدامات الفعالة للموارد البشرية.
- ✓ توفر معلومات قيمة للإدارة من اجل التخطيط الفعال وادارة الموارد البشرية.

❖ دراسة Ezeji for Raymond Asika. John –Akamelu Racheal Chitom ,lyidiobi

بمعنوان Felicia Chelichi (2017)

Appraisal of human resource accounting on profitability of corporate organization

تهدف هذه الدراسة الى تحديد اعتماد محاسبة الموارد البشرية زيادة رواتب الموظفين الزيادة في استحقاقات تقاعد الموظفين على ربحية الشركة على وجه التحديد وقامت هذه الدراسة لتحديد مدى تثير الزيادة في رواتب الموظفين على ربحية المنظمة وايضا التأكد ان الزيادة في الموظفين تساهم ايجابيا في الربحية التنظيمية ولتقييم المدى تأثير مزايا تقاعد الموظفين على الربحية التنظيمية.

واعتمدت هذه الدراسة تحليل البيانات spss على عينة 10 بنوك تجارية في نيجيري بأداة احصائية اختبار T سنة 2010/2014

وتوصل الباحثين الى مجموعة من النتائج من اهمها:

- ✓ ان الزيادة في رواتب الموظفين لها تأثير ايجابي على الربحية التنظيمية.
- ✓ وان مستوى الزيادة في الموظفين له تأثير على الربحية التنظيمية.
- ✓ ان استحقاقات تقاعد الموظفين لها تأثير ايجابي على ربحية المنظمة.

❖ دراسة، clementina Agbionu, obi chinyere (2017)

Effect of Human Resource Accounting on Profitability of Selected Quoted Telecommunication Firms in Nigeria

هدفت هذه الدراسة الى معرفة مدى تأثير محاسبة الموارد البشرية على ربحية شركات اتصالات مختارة في نيجيريا من 2010-2015، عن طريق تصميم البحث بأثر رجعي وتقنية التحليل العادية ذات المربعات الصغرى وتحليل البيانات بمساعدة الاصدار 23 من spss على عينة 8 شركات اتصالات مختارة من 2010-2015 ولخصت الدراسة الى نتائج وهي:

- ✓ ان محاسبة الموارد البشرية لها تأثير ايجابي كبير على عائد راس المال المستخدم بنسبة 5.

✓ وتعد الموارد البشرية كأحد الموارد الاستراتيجية لشركات الاتصالات السلكية واللاسلكية.
✓ وإعادة النظر في ثقافة تدريب وتطوير الموظفين لضمان استدامة ميزتها التنافسية أيضا من الاحسن
ان تتضمن لجنة التقارير المالية الدولية IFRC معيارا محاسبيا لتقييم قيم رأس المال البشري في
التقارير المالية.

❖ دراسة **Human Resources** بعنوان **ADEOLA ,S.O AND PROF.OFURUM ,C.O** **Accounting and Profitability of Quoted Firms in NIGERIA (2018)** الهدف من هذه

الدراسة هو الفحص العلاقة بين محاسبة الموارد البشرية وربحية الشركات المدرجة في نيجيريا اعتمادا على
أجور الموظفين كوكيل لمحاسبة الموارد البشرية بينما صافي الربح التشغيلي والعائد على رأس المال المستخدم
كوكلاء للربحية .

وإتمادا على معامل الارتباط اللحظي للمنتج بمساعدة الإصدار خلال الفترة **2015/2011** تم تحليل
البيانات ثانوية من تقارير المالية المدققة شركات خدمات مدرجة في البورصة النيجيرية وتوصلت الدراسة
إلى:

✓ لا توجد علاقة مهمة بين محاسبة الموارد البشرية وربحية الشركة.
✓ القيام بتوصية بتعويض الموظفين بشكل جيد من مكافأة لإبراز أفضل ما لديهم.
✓ أن تجعل مزايا التقاعد جذابة لجذب أفضل العقول لشركاتهم.
✓ أن تعمل على برنامج تطويري للموظفين إذا كانت ربحية الشركة وأداءها مطلوبين لزيادة إيجابية.

❖ دراسة **Godwin-Adaobi Ozioma (2021)** بعنوان **effect of human resource**
accounting on firms value a study of selected firms quoted on the

Nigerian stock exchange

قيمت هذه الدراسة تأثير محاسبة الموارد البشرية على قيمة الشركة 116 شركة مصنفة على انها قطاع خدمات
غير مالية تم استخدام تقنية اخذ العينات والنظر الى 76 شركة خلال مدة 10 سنوات من 2010-2020
اعتمادا على تحليل الانحدار /اختبار الفرضية بمساعدة العلاقات الهيكلية الخطية.

نتائج الدراسة

✓ لمحاسبة الموارد البشرية تأثير على شركات الخدمات غير المالية المدرجة في لبورصة النيجيرية.
✓ ان يكون تدريب الموظفين وتطويرهم برنامجا منتظما سواء اثناء العمل او خارج الوظيفة مصمما لسد
الفجوات في المهارات والمواقف المحددة في الشركة.

❖ دراسة sania Khan (2021) بعنوان **Impact of human resource accounting on organizations financial performance in the context of SMEs**

تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق في تأثير محاسبة الموارد البشرية على الأداء العام للمنظمة والتعريف لمحاسبة الموارد البشرية وان الدراسة الابعاد المختلفة للجوانب المالية وتفاصيل للمؤسسة بمعنى كفاءة راس المال البشري وربحية والعائد على الأصول والعائد على حقوق الملكية لفهم تأثير القياسات المختلفة وكانت الدراسة عبارة عن 268 إجابة من عينة إدارات الموارد البشرية والشؤون المالية لشركات المشاريع الصغيرة والمتوسطة الحجم وتم تحليلها باستخدام وقيم المعامل الموضحة ان ANOVA الانحدار الخطي ونتيجة كفاءة راس المال البشري كانت كالتالي:

- ✓ أن هناك تأثير مهم إيجابي لربحية المنظمة والعائد على حقوق الملكية.
- ✓ وأن الشركات السعودية في حاجة لمحاسبة الموارد البشرية لان لها فوائد لإدارة يجب الوعي في جميع انحاء.
- ✓ لا يوجد تأثير الموارد البشرية على العائد على الأصول.
- ✓ وان محاسبة الموارد البشرية لها فائدة في القرار الإداري لأنها تحدث فرق إيجابي في بيانات المالية.

المطلب الثاني: الدراسات العربية

❖ دراسة الباحثة ليلي بوحديد (2015) بعنوان "دور محاسبة الموارد البشرية في قياس عائد الاستثمار في تدريب راس المال البشري بالمؤسسة الصناعية" (دراسة حالة).

نهاية شهر أكتوبر يتمثل الهدف من البحث عرض الإطار العام لمحاسبة الموارد البشرية ومعرفة كيفية القياس لعائد من الإستثمار في تدريب رأس المال البشري استخدام اداة المقابلة مع مدير الموارد البشرية وكذلك العمال والملاحظة المباشرة في مكان العمل على عينة 18 عامل إداري و30 عامل تنفيذي بمؤسسة مطاحن الأوراس بباتنة وكانت النتائج التالي:

- ✓ لمحاسبة الموارد البشرية دور في قياس العائد من الاستثمار في تدريب رأس المال البشري بالمؤسسة.
- ✓ تقوم بتوفير للإدارة الموارد البشرية مختلف معلومات حول التكاليف كالغيابات والحوادث والإصابات.
- ✓ تحديد الاحتياجات التدريبية ومواد التدريبية ورواتب المدربين.

❖ دراسة طارق هزوشي و دروم احمد (2017) المعنونة ب: " معوقات تطبيق محاسبة الموارد البشرية في

مؤسسات الاقتصادية الجزائرية" هدفت هذه الدراسة التطرق الى مفاهيم حول محاسبة الموارد البشرية واهميتها

و التعرف على معوقات تطبيق محاسبة الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية عن طريق استخدام برنامج SPSS على عينة 32 محافظ من حسابات تم اختيارهم من 6 ولايات
توصل الباحثين الى مجموعة من نتائج:

- ✓ عدم قدرة تطبيق محاسبة الموارد البشرية في المؤسسات الجزائرية لعدم توفر مستلزمات لتطبيقها.
- ✓ عدم إهتمام المؤسسات بأهمية محاسبة الموارد البشرية حسب وجهة محافظي الحسابات.
- ✓ أهم معوق صعوبات المتعلقة بمفهوم محاسبة الموارد البشرية.

❖ **دراسة عائشة محمد شهري وعبد الله على ال مزهر عسييري(2018) بعنوان " المحاسبة عن الموارد البشرية دراسة ميدانية في المملكة العربية السعودية"**

- تهدف هذه الدراسة إلى البحث في كيفية المحاسبة عن الموارد البشرية حيث القياس والافصاح وبيان أثر إدراج العنصر البشري على القوائم المالية وايضا التعرف على صعوبات تطبيق محاسبة الموارد البشرية من خلال استخدام استبانة على عينة من الأكاديميين والمهنيين وكانت النتائج كالتالي:
- ✓ الإهتمام بعقد لقاءات وندوات علمية لتطوير مفاهيم محاسبة الموارد البشرية.
 - ✓ تحديث وتطوير مناهج التعليم المحاسبي في أقسام المحاسبة.
 - ✓ التوصل الى أن الاسلوب الملائم لقياس الموارد البشرية من وجهة نظر الأكاديميين هو اسلوب العوائد المستقبلية أما من المهنيين هو الأسلوب التكلفة الاقتصادية هو الأنسب.
 - ✓ - التوصل الى أهمية الافصاح عن المعلومات وان أفضل اسلوب من وجهة الأكاديميين هو عبارة عن قائمة خاصة أما المهنيين يفضلون الافصاح في تقرير مجلس للإدارة.

❖ **دراسة صبرينة رباحي وهجيرة بوزوينة (2019) بعنوان " الافصاح المحاسبي عن راس المال البشري كأصل غير ملموس وأثره على ربحية المؤسسة الاقتصادية" -دراسة ميدانية-**

- هدفها إبراز الأسس والمبادئ التي تعتمد عليها عملية الافصاح عن المورد البشري لمحاسبة وأثره على الربحية من خلال اختبار صحة الفرضيات واجابة على الاستبانة والتي تم طرحها على مستوى مؤسسة سونطراك وتم إستنتاج مجموعة من النتائج وهي:
- تأكيد ان وجود أثر ذو دلالة احصائية لمعلومات المتوفرة عن الافصاح المحاسبي لمورد البشري لرفع ربحية المؤسسة وحسب دراسة اظهرت ان راس المال البشري أصل غير ملموس ضمن القوائم المالية.
 - تبين أن الأهداف التي تقوم عليها عملية الافصاح قائمة على مضامين تنصب نحو زيادة ربحية المؤسسة وتعد مصدر مختلف عن مصادر تحقيق الارباح الاخرى ولهذه الأهداف دور كبير في زيادة ربحية المؤسسة.

-وان رأس المال البشري يعد في حد ذاته قيمة مضافة للمؤسسة بحيث كفاءته متميزة تجعله مصدرا وموردا رئيسيا لمؤسسة فتسعى المؤسسة لإستفادة من خدماته.

❖ دراسة بوقفة عبد الحق - دموم زكريا - مرغني وليد (2020) بعنوان " اهمية تطبيق محاسبة الموارد البشرية في المؤسسات الجزائرية "

هدفت هذه الدراسة الى إبراز أهمية تطبيق محاسبة الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية ,التطرق الى مفاهيم وتعريفات نظرية عن المحاسبة الموارد البشرية ومعرفة قيم الموارد البشرية بصورة تعكس كفايتها اعتمادا على المنهج الوصفي التحليلي برنامج التحليل الاحصائي spss و Minitab لمحاور الإستبيان على عينة مكونة من مسيرين لمؤسسات إقتصادية بلغ عددهم 70 فرد.

وتوصلت الدراسة التطبيقية الى نتائج التالية:

- ✓ تمثلت في ان كافة المؤسسات الإقتصادية المدروسة واعية بتطبيق محاسبة الموارد البشرية وما يمكن من تقدمه من مزايا لجميع الفاعلين في المؤسسة.
- ✓ ومعرفة أن هناك معوقات داخل المؤسسة التي لم تقوم بتطبيق محاسبة الموارد البشرية.
- ✓ ومن بين صعوبات تطبيق محاسبة الموارد البشرية عدم موازنة المنافع المحصلة من استخدامها مع تكاليف جمع البيانات واعداد الجداول والميزانيات.
- ✓ تساعد الادارة على المزيد من استغلال جهود الافراد نحو الاهداف الاقتصادية وتتطلب فعالية نظام محاسبة الموارد البشرية وجود نظام دقيق لتقييم اداء العاملين شامل الموضوعية والعدالة.

❖ دراسة هداجي عبد الجليل -عماد عبد الخالق صابر الطحان (2020) بعنوان المعالجة للمورد البشري في المؤسسة.

هدفت الدراسة الى اهتمام الموضوع بمحاسبة الموارد لبشرية ومعرفة طرق قياس المورد البشرية وبتطبيق منهج الاسلوب الوصفي التحليلي والمنهج الاستنباطي في تسجيل العمليات المحاسبية للتدفقات المتعلقة بالمورد البشري.

كانت نتائج الدراسة كالتالي:

- ✓ إهتمام الموضوع محاسبة الموارد البشرية بمعالجة مختلف التدفقات التي تتم بين المؤسسة والعمال عبر قيم المالية.
- ✓ أن هنالك طريقتين لقياسها الأولى تعتمد على التكلفة والثانية تعتمد على القيمة.
- ✓ إعتبر ان التسجيل المحاسبي للموارد البشرية في القوائم المالية للمؤسسات مهم جدا.

✓ إستنتاج أن الموارد البشرية من التثبيبات المعنوية.

❖ دراسة الطاهر خامرة 2021 بعنوان تطبيق محاسبة الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية

هدفت هذه الدراسة الى إبراز دوافع وصعوبات تطبيق محاسبة الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية الى جانب معرفة طرق القياس المستعملة في الميدان تم تطبيقها على عينة بمصلحة قسم لمالية والمحاسبة لشركة سونلغاز بورقلة باستخدام المنهج الوصفي من خلال أداة الاستبيان لمعرفة اراء المهنيين في المحاسبة وكانت النتائج كالتالي:

✓ هناك عدة دوافع لتطبيقها.

✓ وإن طريقة التكلفة التاريخية هي الطريقة الأقرب للقياس.

✓ إتفاق ان هنالك مجموعة من صعوبات في تطبيق المحاسبة.

❖ دراسة رزان عودة محمد ابو حطب (2022) بالعنوان "اثر تطبيق محاسبة الموارد البشرية في تعزيز عمل البلديات دراسة حالة بلدية الفحيص".

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على أثر تطبيق محاسبة المورد البشرية، إعتقاد على الاستبيان والمنهج الوصفي التحليلي وتم تحليله بواسطة برنامج الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية spss على عينة 25 العاملين في بلدية الفحيص.

وكانت نتائج الدراسة كالتالي:

✓ إتفاق العمال على تطبيق محاسبة الموارد البشرية في المؤسسة.

✓ وإن وجود النظام المحاسبي للموارد البشرية يساعد المؤسسة على تحديد اسباب وأماكن انحرافات الأداء ويساهم ايضا في توفير معلومات لأجهزة الرقابة الحكومية وتحقيق كفاءة وفعالية العاملين داخل المؤسسة.

❖ دراسة نعيمة عدي 2022 بعنوان محاسبة الموارد البشرية نحو مقارنة تسييرية لراس المال البشري - دراسة حالة مديرية الصيانة الاغواط سونطراك-

تهدف هذه الدراسة الى التأكيد ان العنصر البشري هو العنصر أكثر أهمية في أي المؤسسة وتناولت هذه الدراسة التعريف بمفاهيم النظرية لمحاسبة الموارد البشرية وطرق تقييمها ومحاولة اقتراح نموذج يتلائم مع الحالة المدروسة لمؤسسة سونطراك -مديرية الصيانة الاغواط-والإنتقال من النماذج التي تركز على تقييم

الموارد البشرية الى الأهداف الأخرى المرتبطة بمحاولة ربطه بنظام معلومات محاسبي شامل. وكانت النتائج كالتالي:

- ✓ عدم تلقي محاسبة الموارد البشرية القبول الكافي لدى المؤسسة.
- ✓ إعتقاد كفاءتها على عوامل كثيرة خاصة البيئة القانونية والتنظيمية والمؤسسية.

المطلب الثالث: بيان الاستفادة من الدراسات السابقة

التعليق على الدراسات:

من خلال تفحصنا للدراسات السابقة نجد أنها متنوعة ومختلفة فيما بينها، فهناك دراسات سابقة محلية وعربية واجنبية شملت موضوع محاسبة الموارد البشرية من عدة جوانب وفي فترات زمنية مختلفة ودراسات ميدانية على العديد من المؤسسات الإقتصادية.

وتتفق دراساتنا مع الدراسات السابقة في العديد من النقاط فمن حيث الجانب النظري نجد دراستنا ركزت على أهم نقاط محاسبة الموارد البشرية بصفة عامة وباعتباره موضوع حديث وهذا ما تناولته وهدفت إليه معظم تلك الدراسات.

أما من الجانب التطبيقي فقد قمنا به على مستوى مؤسسة سونلغاز البيض كعينة من المؤسسات الاقتصادية الأخرى كدراسة الطاهر خامرة 2021 بشركة سونلغاز بورقلة و دراسة بوقفة عبد الحق - دمدموم زكريا - مرغني وليد (2020) في المؤسسات الاقتصادية عامة ودراسة صبرينة رباحي وهجيرة بوزوينة(2019) على مستوى مؤسسة سونطراك.

من بين النتائج التي توصلنا اليها في دراستنا انه لا توجد أي دور تقوم به محاسبة الموارد البشرية في ربحية المؤسسة، مثل دراسة ADEOLA ,S.O AND PROF.OFURUM ,C.O كانت من نتائجها انه لا يوجد أي علاقة تربط بين محاسبة الموارد البشرية و ربحية المؤسسة، أيضا دراسة (2021) sania Khan أبرز نتائجها لا تأثير لمحاسبة الموارد البشرية في ربحية المؤسسة.

مساهمة الدراسة:

من خلال ما تناولته من الدراسات السابقة فإنها تتشابه مع دراستنا من حيث تناولها لبعض مفاهيم محاسبة الموارد البشرية ، أهمية العنصر البشري في المؤسسات الحديثة وإبراز طرق القياس المحاسبي للموارد البشرية ومعالجتها محاسبيا ، والأمر ذاته أبرزناه في دراستنا الحالية فما يميزها هو أنها قد ألتمت بجميع الجوانب السابقة الذكر في الدراسات السابقة بنوع من التحليل ، حيث سعينا لإكمال النقص في الدراسات السابقة وإعطاء نظرة متكاملة حول موضوع محاسبة الموارد البشرية في مؤسسة مفاهيميا وتطبيقيا مركزين

بشيء من التفصيل على دور محاسبة الموارد البشرية في المؤسسة، واعتمدنا على المنهج الوصفي التحليلي الذي يعد أكثر المناهج الملائمة لمثل هذه الدراسات. وكذلك إتفقت هذه الدراسات مع دراستنا السابقة في المتغير المستقل ألا وهو محاسبة الموارد البشرية، اعتمدت هذه الدراسات بالدرجة الأولى على أداة الاستبيان كأداة أساسية. وتختلف دراستنا مع الدراسات السابقة من حيث مجتمع الدراسة وعينة ومكان الدراسة.

خلاصة الفصل:

مما سبق تبين أن مفهوم محاسبة الموارد البشرية برز لأول مرة في ستينات القرن الماضي حيث كانت تركز على الجانب المادي الملموس للموارد البشرية المهتمة بالأجور ورواتب العمال فقط وبعد التطور أصبحت تركز على قيمة هذه الموارد واعتبارها أصل من أصول المؤسسة من خلال تحديد وقياس البيانات والتكاليف المتعلقة بالموارد البشري.

ولها دور كبير في إتخاذ القرار ودعمه المتعلق بتعيين وتدريب وتكوين المورد البشري بحيث له دور كبير وفعال في نجاح المؤسسة وتحقيق الأرباح.

كما تطرقنا في هذا الفصل إلى ربحية المؤسسة بالتعرف عليها وعلى مؤشرات وأهميتها، بحيث يعد تحقيق الربح الهدف الرئيسي لكل مؤسسة إقتصادية يمكنها من النمو والإستمرار وأن الربحية هي مؤشر تقييم لوضعيتها المالية والإقتصادية ومقياس النقدي لفعالية، ومن خلال الدراسات السابقة يتضح أنه لمحاسبة الموارد البشرية تأثير عميق في ربحية المؤسسة.

الفصل الثاني: الجانب التطبيقي

تمهيد

بعد ما تطرقنا في الفصل النظري لموضوع دور محاسبة الموارد البشرية في ربحية المؤسسة، سنحاول في الفصل التطبيقي إجراء دراسة تطبيقية لتحديد واقع تطبيق محاسبة الموارد البشرية في مؤسسة السونلغاز بولاية البيض من خلال معرفة مساهمة محاسبة الموارد البشرية في ربحية المؤسسة وسنتطرق أولاً إلى عرض وتقديم مؤسسة سونلغاز وإبراز مهامها وهيكلها التنظيمي

وبناء عليه سنناقش في هذا الفصل محاور أساسية مرتبطة بدور الذي تلعبه محاسبة الموارد البشرية في ربحية المؤسسة بولاية البيض وذلك من خلال

المبحث الأول: تقديم عام حول مؤسسة سونلغاز

المبحث الثاني: منهجية وأدوات الدراسة

المبحث الثالث: عرض ومناقشة النتائج المتحصل عليه

المبحث الأول: تقديم عام لمؤسسة سونلغاز

الشركة الوطنية للكهرباء والغاز سونلغاز هي شركة عمومية اقتصادية جزائرية ذات طبيعة تجارية مجال نشاطها انتاج ونقل الطاقة وتوزيعها، ومن خلال هذا المبحث سنقوم بتقديم عام لمديرية توزيع الكهرباء والغاز بالبيض، وسنتعرف أكثر على نشأتها ومهامها، وأهدافها وهيكلها التنظيمي.

المطلب الأول: نشأة وتطور المؤسسة

1/ تعريف:

➤ إن سونلغاز هو المتعامل التاريخي في ميدان التموين بالطاقة الكهربائية والغازية في الجزائر، مساهمته في تجسيد السياسة الوطنية للطاقة من خلال البرامج المهمة الخاصة بالربط بالطاقة الكهربائية وتلك الخاصة بالربط بقنوات الغاز والتي سمحت برفع نسبة التغطية من الكهرباء إلى 99% ونسبة انتشار الغاز إلى حدود 59%.

➤ نشاطه الأساسي هو: إنتاج الطاقة الكهربائية ونقلها وتوزيعها ونقل الغاز وتوزيعه.

➤ سنة 1947: في بداية القرن العشرين كانت هناك 16 مؤسسة، ذكر منها المؤرخ Daniel Lefevre، 15 تتقاسم الامتيازات الطاقوية في الجزائر، وبموجب المرسوم الصادر في 05 جوان 1947 تم تأسيس شركة "EGA" كهرباء وغاز الجزائر "Electricité et Gaz d'Algérie" والتاريخ الفعلي لبداية نشاطها كان في 16 أوت 1947.

➤ سنة 1969: تم في 28 جويلية 1969 عن طريق المرسوم 59-69 الصادر في الجريدة الرسمية بتاريخ 01 أوت 1969 تأسيس سونلغاز «Société National de l'Electricité et du Gaz».

➤ سنة 1983: تمت أول إعادة هيكلة شهدتها المؤسسة بإنشاء فروع خاصة بالأشغال وهي:

• كهريف KAHRIF: للإنارة وإيصال الكهرباء الريفية.

• كهركيب KAHRAKIB: للتركيبات والمنشآت الكهربائية.

• قناغاز KANAGHAZ: لإنشاء شبكة لنقل الغاز.

• إينرغا INERGA: للهندسة المدنية.

• التركيب ETTERKIB: للتركيب الصناعي.

سنة 1991: تحولت سونلغاز إلى مؤسسة عمومية ذات طابع صناعي وتجاري (EPIC) (Entreprise Publique à Caractère Industriel et Commercial) وذلك بموجب المرسوم التنفيذي رقم 475-91 المؤرخ في 14 ديسمبر 1991 وفي القانون رقم 280-95 الصادر في 17 سبتمبر 1995 يؤكد طبيعة المؤسسة الموضوعة تحت وصاية وزارة الطاقة والمناجم، مع العلم أنها تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلالية المالية.

سنة 2002: تم تحويل نظامها الأساسي إلى شركة ذات أسهم بموجب القانون رقم 02-01 الصادر في 2002/02/05 وهذا ما يسمح لها بتوسعة نشاطها في مجالات مختلفة وحتى خارج حدود البلاد.

سنة 2004: أصبحت سونلغاز مجمع شركات (holding de sociétés) منها من تمارس المهن الأساسية المتعلقة بنشاط المؤسسة وهي: SPE شركة إنتاج الكهرباء، GRTE شركة تسيير شبكة نقل الكهرباء، GRTG شركة تسيير شبكة نقل الغاز، أربع شركات لتوزيع الكهرباء و الغاز الخاص بالشرق والوسط والغرب والعاصمة وما جاورها، وهي على التوالي SDE، SDE، SDO، SDA.

سنة 2017: لقد أقر المخطط التنظيمي الجديد بإنشاء الشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز المسماة اختصارا (SDE) شركة ذات أسهم كنتيجة لضم شركات التوزيع للشرق والوسط والغرب من جهة وإلحاق شركة التوزيع للجزائر (SDA) من جهة أخرى، وكان ذلك في 2017/05/22 برأس مال يفوق 64 مليار دينار جزائري، يتواجد مقرها الاجتماعي بـ 20 نهج محمد بوضياف بالبلدية تسهر على تسيير 52 مديرية توزيع متفرقة على 48 ولاية.

للإشارة فإنه قد تم نقل مقر الشركة الوطنية لتوزيع الكهرباء والغاز إلى العاصمة الجزائر بعمارة 500 مكتب، الطريق الوطني رقم 38، جسر قسنطينة، كما تم تغيير اسمها من SDC إلى SADEG في نوفمبر 2019 وضم فرع SDA فلم يصبح شركة تابعة بل صار منطقة توزيع مثل مناطق التوزيع الأخرى المنضوية تحت لواء SADEG. (معلومات مأخوذة من شركة توزيع الكهرباء و الغاز للغرب، مديرية التوزيع -ولاية البيض-)

2/ خصائص و مميزات مؤسسة سونلغاز :

الاحتكار: تمتعت مؤسسة "سونلغاز" بالاحتكار التام لسوق الكهرباء و توزيع الغاز و هذا ما يدعم مكانتها من جهة، و في نفس الوقت حملها مسؤولية كبيرة لتطبيق سياسة الدولة الطاقوية و إرضاء المواطنين

الحجم: كبر حجم نشاط المؤسسة تعدد نشاطها و المتمثل في مراحل الإنتاجية على مستوى العديد من وحدات الإنتاج و التوزيع عبر عدة مستويات.

-تعدد نظم التسيير : تعدد النشاطات و توسيعها أدى إلى تعدد النظم التسييرية و نظم الاستغلال و تعدد مستويات العامل و تنوع تخصصاتهم.

-تغير الطابع القانوني : عرفت عدة تغيرات في الطابع القانوني و هي:

التحول الأول من نظام المؤسسة الوطنية قبل سنة (1969) إلى الشركة الوطنية للكهرباء والغاز.

التحول الثاني من شركة وطنية للكهرباء والغاز إلى مؤسسة وطنية ذات طابع صناعي وتجاري ابتداءً من سنة (1991).

التحول الثالث هو تحول المؤسسة إلى شركة ذات أسهم وتم في سنة (2002) وهو ما فتح احتمالات المنافسة خاصة مع صدور قانون الطاقة الجديد الذي أشار إلى تعدد المتعاملين في الميدان وكذا إنشاء سوق داخلية للطاقة في حدود سنة (2007).

هذه التحولات حررت مبادرة تسيير مؤسسة "سونلغاز" وقلصت في كل مرة التدخلات المركزية وبالتالي عن تقليص دور الدولة والحد من تدخلها خاصة في ميدان الاستثمار. (معلومات مأخوذة من المؤسسة-مرجع سبق ذكره)

3/تعريف بوحدة الكهرباء والغاز بالبيض -ميدان الدراسة-:

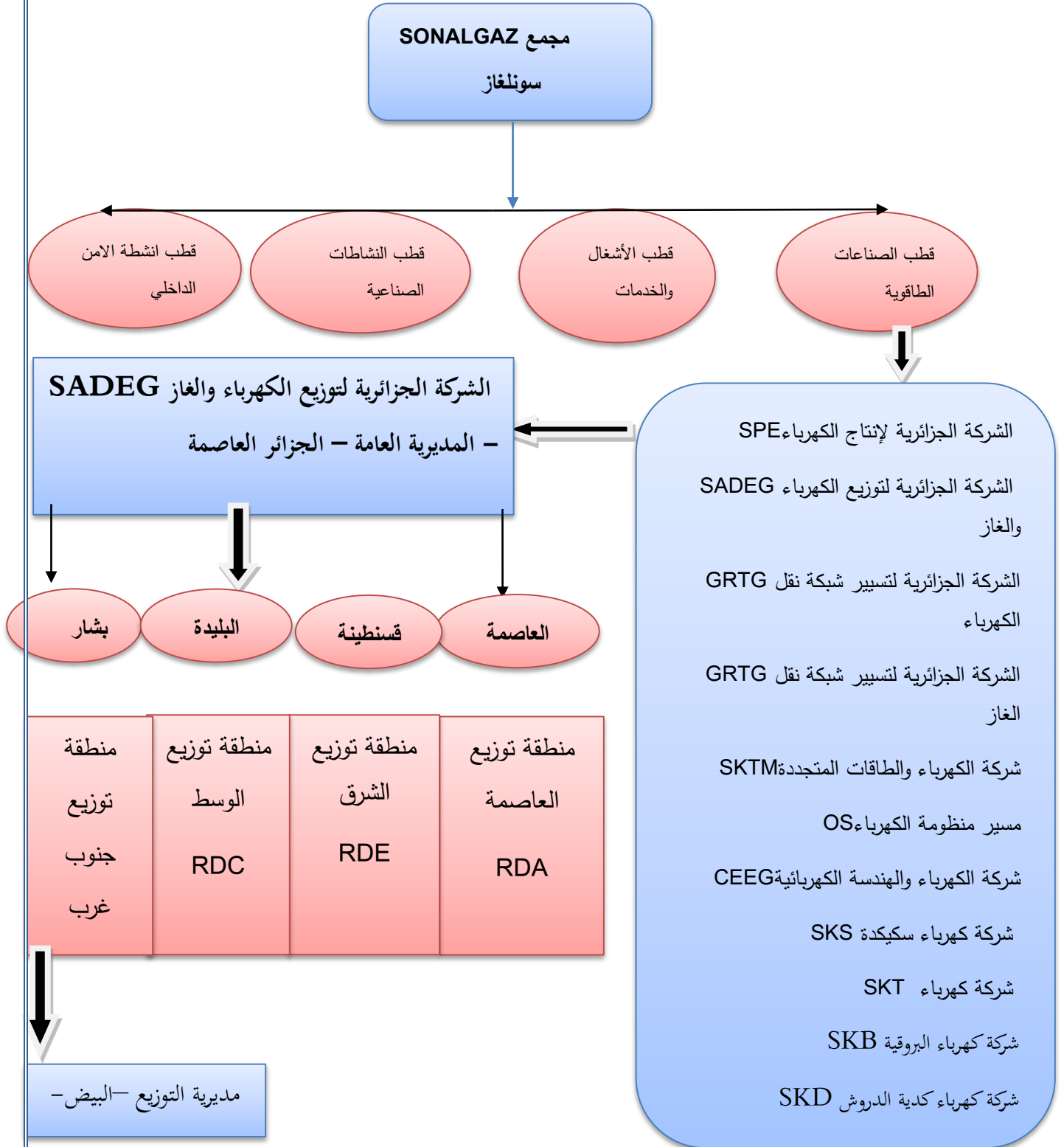
تعد مديرية التوزيع بالبيض مديرية ذات طابع تجاري واقتصادي متخصصة في توزيع الكهرباء والغاز عبر كامل مناطق الولاية كانت اول انطلاقة لها في 2005/07/01، يبلغ عدد عمالها 325 عامل يسهرون على راحة وخدمة الزبائن الذي بلغ عددهم 73813 زبون في الكهرباء و52441 زبون في الغاز 02 مقاطعات كهرباء و03 مقاطعات غاز و03 وكالات تجارية البيض - بوقطب - لبيض سيدي الشيخ.

وهي تسير شبكة كهربائية طولها يصل الى 1974 كم توتر منخفض و2803 كم توتر متوسط وشبكة

للغاز تفوق 986 كم وبتعداد الاجمالي للعمال يصل الى 322 عامل

المطلب الثاني: الهيكل التنظيمي لشركة توزيع الكهرباء والغاز

أولاً: الشكل رقم (1-2) الهيكل التنظيمي العام للمؤسسة الوطنية للكهرباء والغاز



المصدر: من اعداد لطلاببتين اعتمادا على وثائق المؤسسة قسم الموارد البشرية 2023 (مديرية توزيع الكهرباء و الغاز-ولاية البيض-
، مرجع السابق).

ثانيا: الهيكل التنظيمي لوحدَة التوزيع-البيض-

تنقسم مؤسسة شركة توزيع الكهرباء والغاز-البيض-الى سبعة أقسام رئيسية هي:

✓ قسم العلاقات التجارية.

✓ قسم الدراسات والأشغال -كهرباء وغاز-

✓ قسم تقنيات الغاز .

✓ قسم تقنيات الكهرباء.

✓ قسم تسيير وبرمجة الاعلام الآلي.

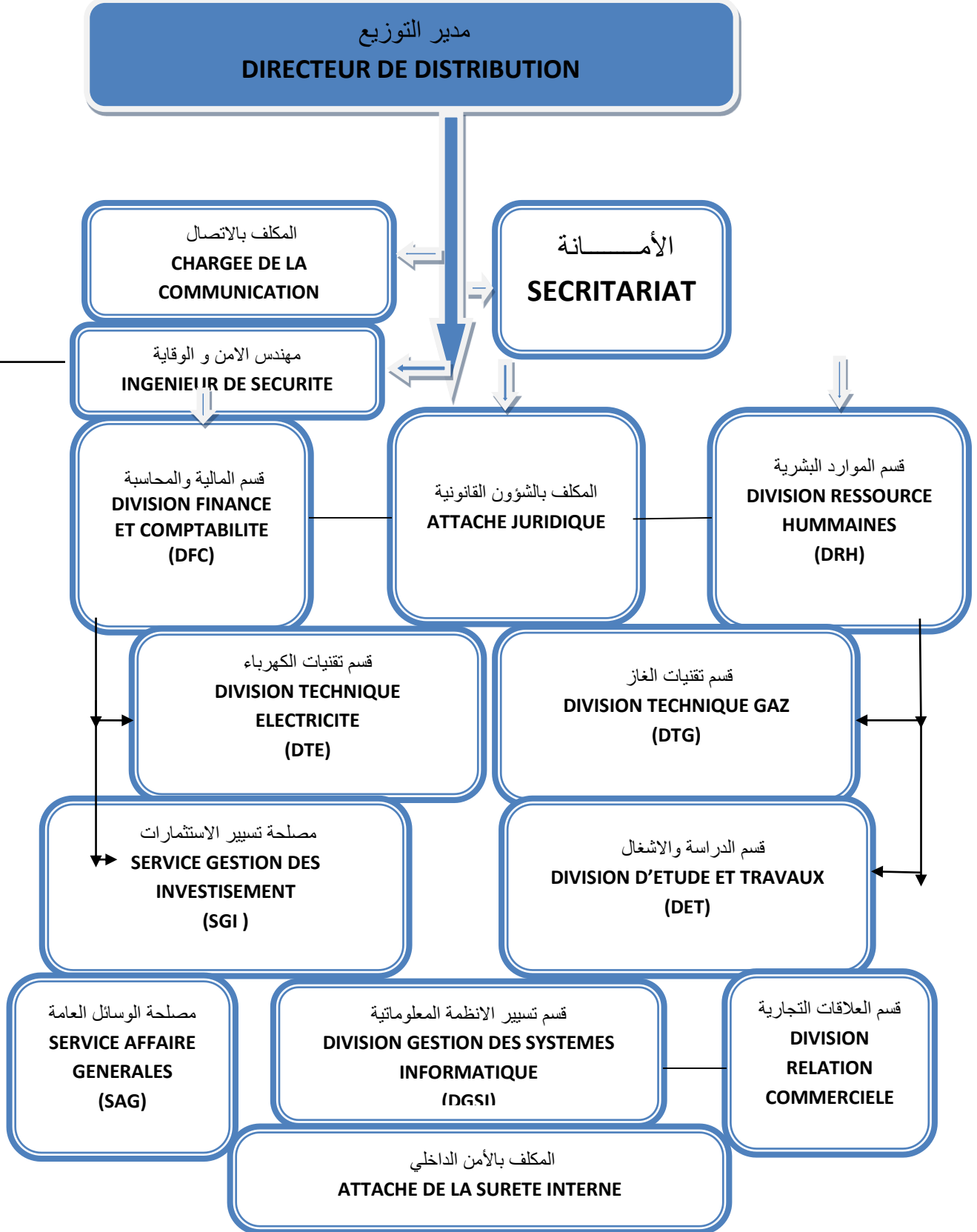
✓ قسم المالية والمحاسبة.

✓ قسم الموارد البشرية.

بالإضافة إلى هذه الأقسام هناك مصلحة خاصة متخصصة في الوسائل العامة وذلك كما يظهر في الشكل

الموالي:

الشكل رقم (2-2): الهيكل التنظيمي لوحدة التوزيع -البيض-



المصدر: من إعداد الطالبتين إعتامادا على وثائق قسم الموارد البشرية 2023 (مديرية توزيع الكهرباء و الغاز - ولاية البيض-)، مرجع السابق).

ثالثا: الشكل رقم (2-3) الهيكل التنظيمي لقسم المحاسبة والمالية:



المصدر: من اعداد الطالبتين اعتمادا على (وثائق متعامل بها في مؤسسة شركة توزيع الكهرباء و الغاز-ولاية البيض-)

رابعا: الشكل رقم (2-4) الهيكل التنظيمي لقسم الموارد البشرية



المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادا على معلومات قسم الموارد البشرية 2023 (وثائق متعامل بها في مؤسسة شركة توزيع الكهرباء و الغاز-ولاية البيض-).

المطلب الثالث: مهام واهداف مؤسسة سونلغاز

تقوم مؤسسة سونلغاز بوظائف أساسية تتمثل في إنتاج الكهرباء ونقلها وتوزيعها واستيرادها وتصديرها ونقل وتوزيع الغاز الطبيعي إلى كافة أنحاء التراب الوطني.

فهي تقوم بوظائف تجارية وأخرى تقنية تتمثل في بيع الطاقة وتسيير الزبائن والمشاركين في شبكتها كما أنها تقوم بتهيئة وإنجاز منشآت الإنتاج والنقل والتوزيع. (معلومات مأخوذة من المؤسسة-مرجع سبق ذكره)

1/مهام مؤسسة سونلغاز:

1- الإنتاج:

إن طبيعة الكهرباء كمنتوج غير قابل للتخزين أجبر مؤسسة سونلغاز على اندماج كامل لكل نشاطاتها من الإنتاج إلى غاية الاستهلاك النهائي، الإنتاج هو عملية تحويل الطاقة الحرارية أو المائية إلى طاقة ميكانيكية، ثم إلى طاقة كهربائية ويشمل الإنتاج على الفروع الآتية:

الفرع الديزل: يتكون من 183 مولدا بطاقة تتراوح بين 0,35 ميغاواط و 8 ميغاواط للمولد الواحد.

الفرع المائي: يتكون من 34 مولدا بطاقة تتراوح من 1 ميغاواط إلى 5 ميغاواط للمولد الواحد.

الفرع الحراري الغازي: يتكون من 36 مولدا، حيث طاقة كل مولد تتراوح من 20 ميغاواط و 210 ميغاواط.

الفرع الحراري البخاري: يتكون من 20 مولدا بطاقة تتراوح من 50 ميغاواط و 196 ميغاواط.

2- النقل: يخص نشاط النقل كل من نقل الكهرباء والغاز فنقل الكهرباء يتم عبر خطوط الضغط العالي

220 KV و 400 KV بالإضافة إلى الخطوط ذات الضغط المتوسط 60 KV.

أما فيما يخص نقل الغاز فتقوم مؤسسة سونلغاز بتزويد السوق بالكميات اللازمة من غاز مؤسسة سونطراك، حيث أنشأت سونلغاز شبكة هامة لنقل الغاز سواء كان الضغط العالي الموجه للمشاركين الصناعيين، أو المتوسط أو المنخفض.

3- **التوزيع:** تقوم مؤسسة سونلغاز بتوزيع كل من الكهرباء والغاز بخطوط وكابلات ذات ضغط

منخفض ومتوسط تلبية لاحتياجات زبائنها الصغار بالطاقة الكهربائية والغازية.

تزود سونلغاز فيما يخص توزيع الكهرباء شركائها الصناعيين بشبكات ذات ضغط مرتفع في حين أن الزبائن الصناعيين ذوي الأهمية المتوسطة تزودهم بشبكات الضغط المتوسط، أما العائلات والحرفيين فتزودهم بضغط منخفض.

4- في حين تلبى سونلغاز عند توزيع الغاز احتياجات ثلاثة أنواع من زبائنها تتمثل في الزبائن الصناعيين الذين يتم تغذيتهم بشبكات الضغط المرتفع، الزبائن الصناعيين ذوي الأهمية المتوسطة والذين تتم تغذيته بشبكات الضغط المتوسط، العائلات والحرفيين الذين تتم تغذيتهم بضغط منخفض. (نفس المرجع السابق)

2/ مهام قسم المحاسبة والمالية DFC:

يعتبر هذا القسم هام جدا وحساس حيث يقوم بمهام عديدة ومتنوعة ومن بينها طريقة تسيير ميزانية المؤسسة وكذا الدور محور بها فيما يخص الرقابة على جميع الوثائق المحاسبية ويتكون القسم من أربعة مصالح هي:

1- مصلحة المحاسبة والاستغلال: تقوم هذه المصلحة بـ:

- التسجيل لكل العمليات التي تقوم بها المؤسسة والتأكد من صحتها ومن بين هذه العمليات: الصندوق، الأجور، الفواتير المبيعات، المشتريات.
- مسك الدفاتر المحاسبية.
- مسك جباية المؤسسة.
- إعداد القوائم المالية للمؤسسة.

2- مصلحة المالية:

- هي المسؤولية عن تسديد ديون الموردين وكل الديون الأخرى.
- مسك الحسابات البنكية والبريدية للمؤسسة.
- إعداد المقاربة البنكية والمتابعة اليومية مع البنك و بريد الجزائر.
- هي المسؤولية عن العلاقات مع المؤسسات المالية.
- المتابعة اليومية التدفقات النقدية لمختلف حسابات الخزينة.

3- مصلحة الموازنة ومراقبة التسيير:

- إعداد الموازنة التقديرية السنوية للمؤسسة.
- متابعة ومراقبة الأهداف المسطرة.

4- مصلحة المراقبة والتفتيش: وهي مصلحة حديثة النشأة انطلقت سنة 2018 هدفها:

- حماية الأصول والمركز المالي الشركة.
- السهر على متابعة تنفيذ الإجراءات الخاصة بكل مصالح الشركة.
- تحسين أداء المسيرين بتقليل المخاطر الناجمة عن سوء التسيير وعدم تنفيذ الإجراءات والقوانين الداخلية.
- هذه المصلحة الأخيرة موجودة على مستوى مديرية البيض.

3/ مهام قسم الموارد البشرية DRH:

يمتلك قسم الموارد البشرية في مؤسسة "سونلغاز" أهمية بالغة ويعمل على تلبية متطلبات وتحديات المؤسسة عن طريق الأفراد كوسيلة لذلك، كما أن هذا القسم يقوم بتسيير مستخدمي المراكز (الموارد البشرية) وذلك بتدبير إجراءات الأجور مع تطوير وتنمية الحياة المهنية الخاصة بالعمال من التكوين كما تهتم بمتابعة المسار المهني للمستخدمين ومعالجة الرواتب وتحرير شهادات العمل زيادة على ذلك تقوم بـ:

- تحضير، توجيه ومراقبة هيئة المستخدمين (توظيف، تكوين، ترقية).
- ضمان تنسيق ورقابة الأنشطة في الإدارات وتسيير المستخدمين (توظيف استقبال، تنصيب، تكوين، ترقية، تحويل

✓ يتضمن قسم الموارد البشرية مصلحتين الأولى مصلحة تسيير الموارد البشرية ثانياً مصلحة التكوين، بالإضافة إلى مصلحة نشاط تنمية الموارد البشرية وسنتطرق فيما يأتي إلى معرفة مهام كل منها:

1- مصلحة تسيير الموارد البشرية:

تعمل هذه المصلحة على:

- ضمان تحضير وإستغلال الأجرور في إطار عناصر المتغيرات ووثائق الأجرور ومعالجة الشكاوى في هيئة أجرور المستخدمين.
- الحرص على وحدوية التطبيق للوائح ومراقبة تنفيذها خضوعها للهرم الوظيفي في تطبيق اللوائح التنظيمية.
- ضمان العلاقات مع المركز الخاصة بطلب العمل.
- ضمان العلاقات مع الهيئات الخارجية (الضمان الاجتماعي، التقاعد، التعاضدية).
- إعداد الميزانية والعقود الإدارية والجداول المتعلقة بالموارد البشرية.
- القيام بإحصاء مستخدمي المديرية الجهوية مع تحضير تقرير عمل المصلحة.

2/مصلحة التكوين:

يعتبر التكوين كوسيلة غير محدودة كما أنها عملية تتميز بالديمومة كونها تعمل على مواكبة التطوير التكنولوجي. وتهتم مؤسسة "سونلغاز" بجانب التكوين بشكل كبير وتمنحه أهمية على المستوى الداخلي الخارجي.

وهناك ثلاثة أنواع من التكوين وتم تقسيمها بناءً على العامل الزمني بالدرجة الأولى ثم على أساس الهدف منها.

- تكوين متخصص (طويل المدى) من 03 أشهر إلى 06 أشهر، يمكن الهدف منه الحصول على معلومات تكوين في تخصص معين من أجل شغل منصب معين، كما يمكن أن يكون مؤهلاً للحصول على ترقيته تحسين (قصير المدى) من أسبوع إلى ثلاث أسابيع، يهدف إلى تدعيم الرصيد المعلوماتية للموظف مما يؤدي إلى تحسين أدائه الوظيفي اليومي.

-التكوين بالوسائل الخاصة (قصير جداً) قد يدوم من يوم إلى يومين أو حتى ساعات و ينشطها إطار مؤهل من داخل المؤسسة، يهدف إلى توضيح وظائف دقيقة و بسيطة و يتم في أحد قاعات المؤسسة و الاعتماد على وسائلها الخاصة.

مراحل سيرورة عملية التكوين:

عادة ما يتم إعداد عملية التكوين بسنة مسبقاً إذ تقوم المؤسسة بدراسة وضعية الموظفين وعليه تقوم بوضع تعليمية تأمر بوضع جداول يتم فيها تدوين أسماء الموظفين وإبراز النقائص التي يعترضون لها يكون المشرف على دراسة بكيفية تكييفها أو تصنيفها.

وبواسطة بطاقة التقييم التي يترتب عنها وضع مخطط تكون ... إلخ وهو يشمل كل الإطارات والمتحكمين والمنفذين ويوجه كل موظف حسب نتائج بطاقة تقييم وعدد الموظفين في كل مصلحة.

تتم عملية التكوين وفق ثلاث مراحل وهي:

1-مرحلة إعداد مخطط تكويني.

2-مرحلة الشروع في تنفيذ مخطط تكويني.

3-مرحلة التقييم (بعد التكوين).

ملاحظة: المستفيدون من التكوين لا ينقطعون عن أعمالهم، إلا بعد قضاء سنة في المؤسسة الأصلية بعد التكوين.

3/ مصلحة نشاط تنمية الموارد البشرية:

تهتم مصلحة نشاط تنمية المورد البشرية بالمسار المهني للعامل منذ بداية علاقة العمل إلى نهاية العمل بالإضافة إلى إنشاء خطط التوظيف الداخلي و التعريف بالاحتياجات الخاصة بالتوظيف و تحضيرات عناصر المناصب قيد الدراسة، إلى جانب ذلك تشارك في تنفيذ مختلف خطط الموارد البشرية و مساهمتها في توافق الموارد البشرية.

2/أهداف المؤسسة الوطنية للكهرباء والغاز:

- ✓ تطوير كل شكل من أشكال التعاون المشترك في الجزائر أو خارجها مع شركات جزائرية أو أجنبية.
- ✓ إنشاء فروع وأخذ مساهمات وحيارة وهذا من أجل توسيع مجال نشاطها
- ✓ المساهمة في التنمية المحلية بتغطية كامل التراب الوطني بالطاقة.
- ✓ دعم الاقتصاد الوطني من خلال تطوير شبكة الكهرباء والغاز باعتبار الطاقة الكهربائية عامل مهم ورئيسي للتنمية وتطوير الاستثمار الصناعي وكذا الفلاحي والزراعي ومختلف المجالات.

✓ المساهمة في محاربة النزوح الريفي وهذا بتوفير الكهرباء الريفية وكذا ربط الريف بشبكة الغاز.

المبحث الثاني: منهجية والأدوات الإحصائية المستخدمة لدراسة الميدانية

المطلب الأول: منهجية وبناء استبيان الدراسة

تعتمد البحوث العلمية على مناهج وطرق مبنية على أسس صحيحة، بحيث يعتمد هذا المطلب وصفا لمنهج الدراسة والأفراد مجتمع الدراسة وعينتها وكذلك الأداة المستخدمة وطرق إعدادها وصدقها وثباتها.

منهجية الدراسة: يتمثل المنهج الاسلوب المتبع قصد الوصول الى الاهداف المسطرة بحيث يعتمد عليه في كشف عن حقائق العلمية وتحديد الاسباب والنتائج المترتبة عنها وباعتبار طبيعة بحثنا سيتم الإعتماد على المنهج التحليلي الوصفي في تحليل البيانات والمعلومات ثم تحديد النتائج المتحصل عليه وتهدف هذه الدراسة إلى "دور محاسبة الموارد البشرية في ربحية المؤسسة" دراسة تطبيقية في مؤسسة سونلغاز بولاية البيض.

مجتمع وعينة الدراسة: يتمثل مجتمع الدراسة في مؤسسة سونلغاز بحيث بلغ عدد عمالها 387 عامل.

اما عينة دراسة تتمثل في مجموعة من العمال والإداريين داخل المؤسسة.

وقد تم توزيع 30 إستبيان لغرض جمع المعلومات وتوزيعها على أفراد العينة المستهدفين من بعض الأقسام المختلفة في المؤسسة وإستجاب 30 فرد تقريبا من المستهدفين، حيث أعادوا الإستبيانات بعد ملئها بكل المعلومات المطلوبة فقمنا بتحليلها لغرض الوصول الى نتائج الدراسة.

أداة الدراسة الميدانية:

نظرا لإرتباط موضوع البحث بدراسة تحليلية وميدانية فقد إستخدم الباحثان أداة الإستبيان في جمع المعلومات.

الإستبيان: تم الإعتماد عليه لأنه من أكثر الادوات المستخدمة في جمع البيانات المتعلقة بالدراسة، حيث تم تصميمه وتحكميه بالإعتماد على بعض الأساتذة المتخصصين في الميدان وكان تصميمه تكون من قسمين:

يحتوي القسم الاول من الإستبيان على معلومات وظيفية شخصية متعلقة بعينة الدراسة من الجنس، الفئة العمرية، المؤهل العلمي، المستوى الوظيفي، عدد سنوات الخبرة.

اما القسم الثاني يتضمن مجموعة من الاسئلة تخص موضوع الدراسة تشتمل على محورين كما يلي:

- المحور الأول يضم 21 فقرة تهدف الى تقييم أهمية محاسبة المورد البشري داخل المؤسسة ينقسم إلى 3 أبعاد

البعد الأول: ضرورة واهمية محاسبة الموارد البشرية يحتوي 7 فقرات.

البعد الثاني: تكلفة المورد البشري في المؤسسة ودورها في المؤسسة يحتوي 7 فقرات.

البعد الثالث: النظام المحاسبي في المؤسسة يحتوي 7 فقرات.

- **المحور الثاني** يضم 7 فقرات تهدف الى تقييم ربحية المؤسسة إنطلاقا من محاسبة الموارد البشرية.

ولقد تم استخدام سلم ليكرت ذو خمس درجات وهذا ما يوضحه الجدول التالي:

الجدول رقم (2-1) : يوضح مقياس ليكرت خماسي

التصنيف	غير موافق بشدة	موافق	غير موافق	موافق بدرجة متوسطة	موافق بشدة
الدرجة	1	2	3	4	5

المصدر: من إعداد الطالبتين إعتامادا على مقياس ليكرت

المطلب الثاني: الأدوات الإحصائية المستخدمة

أولاً: اساليب المعالجة الإحصائية

لمعالجة البيانات تم الاعتماد على برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية Stastical Package for social Scienees spss النسخة 22.

وتم استخدام الأدوات الإحصائية التالية:

- ✓ **التكرارات والنسب المئوية** تم استخدامها لإجابات عينة الدراسة المتعلقة بالمعطيات الشخصية والعامية.
- ✓ **المتوسط الحسابي** تم استخدامه في هذه الدراسة كونه مؤشر يقوم بترتيب الإجابات حسب أهميتها من فئات الدراسة.
- ✓ **الانحراف المعياري** تم استخدامه لمعرفة مدى تشتت القيم عن متوسطها الحسابي.
- ✓ **اختبار ألفا كرونباخ Cronbach Alpha** هو مقياس الاتساق الداخلي يتم من خلاله التحقق من ثبات استبانة الدراسة التي تشير نتائجها الى قوة الارتباط والتماسك بين الفقرات المقياس وتعود قيمة Alpha مقبولة عند زيادتها عن $\alpha \geq 0.60$ وبحيث يأخذ قيم تتراوح بين 0-1 وكلما اقترب من رقم 1 كلما ارتفع معامل الثبات.
- ✓ **إختبار اللاتطبيعية للبيانات**

✓ معامل بيرسون

- معامل ارتباط بيرسون هو رقم يقع بين -1 و $+1$ يشير ذلك إلى مدى ارتباط متغيران خطياً. يُعرف معامل ارتباط بيرسون أيضاً باسم "معامل الارتباط اللحظي للمنتج (PMCC)" أو ببساطة "الارتباط". ويعتبر معامل ارتباط بيرسون مناسباً فقط للمتغيرات الكمية (بما في ذلك المتغيرات ثنائية التفرع).
- الارتباطات Correlations لا تقل أبداً عن -1 . يشير الارتباط -1 إلى أن نقاط البيانات في مخطط التبعثر تقع بالضبط على خط تنازلي مستقيم؛ المتغيرين يرتبطان سلبياً خطياً تماماً.
 - يعني الارتباط 0 أن متغيرين ليس لهما أي علاقة خطية على الإطلاق. ومع ذلك، قد توجد بعض العلاقات غير الخطية بين المتغيرين.
 - معاملات الارتباط Correlation coefficients لا تزيد أبداً عن 1 .
 - معامل الارتباط 1 يعني أن متغيرين يرتبطان ارتباطاً إيجابياً خطياً؛ تقع النقاط في مخطط التبعثر بالضبط على خط تصاعدي مستقيم.

معامل الارتباط الخطي غير معنوي : H_0

معامل الارتباط الخطي معنوي : H_1

وبمقارنة القيمة المحسوبة لاختبار ستودنت مع ستودنت الجدولية عند قيمة المعنوية المحددة مسبقاً، والتي غالباً ما تكون في دراسات العلوم الاجتماعية عامة $\alpha = 0.05$ قاعدة القرار تقول أنه يجب رفض فرضية العدم (H_0) إذا كانت القيمة المحسوبة أكبر من القيمة الجدولية عند مستوى الخطأ $\alpha = 0.05$. (معامل ارتباط بيرسون - مقدمة سريعة PEARSON CORRELATIONS، 2021/09/11)

✓ الإنحدار Regression

هو أحد الأدوات الإحصائية التي تقوم ببناء نموذج إحصائي، وذلك من خلال مقارنة العلاقة بين متغير تابع ومتغير آخر مستقل، فينتج معادلة إحصائية يمكن أن توضح العلاقة ونوعها بين هذه المتغيرات، ويتكون الانحدار من نوعين:

1- الإنحدار البسيط: Simple Linear Regression الذي يتكون حين يكون هناك متغير واحد تابع وآخر مستقل.

2- الإنحدار المتعدد: Multiple Linear Regression وذلك حين يكون هناك عدد من المتغيرات المستقلة والتي تكون عادةً أكثر من متغير كمي أو تابع (سعد، 2020/12/05).

ثانياً: صدق الاستبيان

ثبات الاستمارة بطريقة ألفا كرونباخ Alpha de Cronbach

الجدول التالي يوضح معامل ثبات الاستبيان:

الجدول رقم (2-2) معامل ثبات الاستبيان لالفا كرونباخ

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,807	28

المصدر: من إعداد الطالبتين إعتامدا على مخرجات spss

- ✓ ثبات أداة الدراسة: يتم إجراء خطوات الثبات باستخدام معامل ألفا كرونباخ فلي الرغم من عدم وجود قواعد قياسية بخصوص قيم مناسبة لألفا كرونباخ إلا أنه من الناحية التطبيقية يعد ألفا أكبر أو يساوي 0.6 معقولاً في البحوث الدراسية و من خلال مخرجات البرنامج الاحصائي نلاحظ أن معامل ثبات الإستبيان ألفا كرونباخ Alpha de Cronbach قد بلغ : **0.807** فقد فاق **0.6** فان الاستبيان مقبول ثابت وقابل للتوزيع.
- ✓ صدق الإتساق الداخلي لعبارات الإستبيان ويقصد به مدى إتساق كل فقرة من فقرات الإستبيان مع المحور الذي تنتمي إليه هذه الفقرة وقد قمنا بدراسة الإتساق الداخلي، لإستمارة الموزعة على عينة الدراسة المكونة من 30 إستمارة وذلك بحساب معامل الارتباط بين كل فقرة والدرجة الكلية للمحور التابعة له كمايلي:
- تطرقنا في هذا الجدول إلى قياس الصدق الداخلي لمحور الأول تقييم أهمية محاسبة الموارد البشرية داخل المؤسسة.

الجدول رقم(2-3) قياس صدق الاتساق الداخلي لأبعاد المحور الأول

مستوى الدلالة	معامل الارتباط	ضرورة واهمية محاسبة الموارد البشرية
0.000	**0.687	1- يتم التعامل مع الموظفين العاملين في المؤسسات على اعتبار انهم أصول.
0.076	0.329	2- يعد مفهوم محاسبة الموارد البشرية واضح لدى المؤسسة.
0.112	0.297	3- تمثل الموارد البشرية من اهم عناصر زيادة انتاجية المؤسسة الاقتصادية.
0.003	**0.519	4- مصلحة المالية والمؤسسة هي مصلحة المهتمة بمحاسبة الموارد البشرية.
0.025	*0.409	5- محاسبة الموارد البشرية تقدم بيانات يمكن استخدامها في تقييم اداء العامل في المؤسسة
0.000	**0.634	6- تهتم الإدارة بالزيادة الرضى الوظيفي للعاملين في المؤسسة و ولائهم للعمل.
0.001	**0.571	7- يوجد اهتمام بتحديد عناصر التكلفة المتعلقة بالموارد البشرية (تأمين صحي، بدل مواصلات، علاوات، .. الخ) في المؤسسات.
مستوى الدلالة	معامل الارتباط	تكلفة المورد البشري
0.000	**0.754	8- تستخدم البيانات المالية للموارد البشرية الحالية في المؤسسة في تحديد الاحتياجات المستقبلية من الموارد البشرية.
0.019	*0.426	9- تكاليف الاجور والتدريب والتكوين لها أثر على وضعية المؤسسة.
0.018	*0.427	10- البيانات المتوفرة حول المورد البشري تستخدم في الرقابة على الانفاق في المؤسسة.
0.363	0.172	11- ان قياس الموارد البشرية يساعد الادارة في اتخاذ تحديد مستوى الرواتب والأجور
0.000	**0.806	12- تساعد البيانات المالية للموارد البشرية في دعم قرارات التعيين والتوظيف.
0.000	**0.778	13- يتم تحديد ومتابعة التكلفة المالية المترتبة على تغيير الحالة الاجتماعية للعاملين في المؤسسة
0.000	**0.710	14- يتم تحديد التكلفة المالية المترتبة على تطوير المورد البشري والاستفادة منه بشكل مناسب خلال سنوات عمل الموظف.

النظام المحاسبي	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
15- يتم التعامل مع تكلفة عناصر الموارد البشرية على أساس أنها أصول استثمارية طويلة الاجل.	**0.584	0.001
16- يتم احتساب التكاليف التدريبية والتطويرية عند استقطاب الموارد البشرية في المؤسسة.	**0.566	0.001
17- يوفر النظام المحاسبي الموجود في المؤسسة امكانية تحديد تكلفة الموارد البشرية والعائد منيا بدقة.	**0.687	0.000
18- يتم حفظ دفاتر وسجلات محاسبية خاصة لضبط ومتابعة تكاليف الموارد البشرية في المؤسسات الحكومية من خلال توفر بيانات مشابه.	**0.554	0.001
19- يتم مراعاة وجود قياسات محاسبية لعناصر الموارد البشرية في المؤسسات الحكومية بهدف تحقيق الاستخدام الأمثل لها.	**0.758	0.000
20- تهتم المؤسسة بتحديد تكلفة تدريب وتطوير الموارد البشرية.	**0.678	0.000
21- تتابع المؤسسة عمليات قياس وتقييم أثر التدريب والتطوير للعاملين لديهم.	**0.467	0.009

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

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

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادا على مخرجات SPSS

نلاحظ من الجدول رقم أن كل القيم الاحتمالية أقل من مستوى الدلالة 0.05 كما أن معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية لجميع فقرات بعد الأول هي قيم موجبة تتراوح بين 0.806 و0.172 مما يدل أن فقرات صادقة لما وضعت لقياسه.

- الجدول التالي يمثل القياس الإتساق الداخلي لفقرات المحور الثاني:

جدول رقم (2-4) قياس الاتساق الداخلي لمحور الثاني تقييم ربحية المؤسسة انطلاقاً من محاسبة الموارد البشرية

مستوى الدلالة	معامل الارتباط	فقرات المحور الثاني
0.004	**0.511	-الربحية هي مقياس نسبي لكفاءة العنصر البشري للمؤسسة.
0.014	*0.443	-عدد العمال له تأثير على ربحية المؤسسة
0.000	**0.813	-معظم اهداف المؤسسة يتم تحقيقها بأقل تكلفة
0.000	**0.704	-تقوم المؤسسة بتحليل ربحيتها لمعرفة مركزها المالي
0.000	**0.747	-يتم قياس ربحية المؤسسة من خلال قياس نسب الربحية
0.015	*0.440	-ربحية المؤسسة مرتبطة بمحاسبة الموارد البشرية.
0.002	**0.539	-تساهم انتاجية العمال في تنمية ربحية المؤسسة.

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتماداً على مخرجات SPSS

-نلاحظ من الجدول رقم ان كل القيم الاحتمالية اقل من مستوى الدلالة 0.05 كما ان معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية لجميع فقرات بعد الأول هي قيم موجبة تتراوح بين 0.015 و 0.00 مما يدل ان فقرات صادقة لما وضعت لقياسه.

اختبار اللاتطبيعية للبيانات

من خلال اختبار اللاتطبيعية للبيانات لkalmogrov-smimov ومن خلال مخرجات البرنامج الاحصائي حيث اذا كانت قيمة sig اكبر من 0.05 نقبل فرضية العدم ونرفض الفرضية البديلة أي ان إجابات السؤال تتبع التوزيع الطبيعي.

اما إذا كانت قيمة sig اقل من 0.05 نرفض فرضية العدم ونقبل فرضية البديلة أي ان إجابات السؤال لا تتبع التوزيع الطبيعي.

الجدولين التاليين يبينان التوزيع الطبيعي لمحاور الاستبيان:

الجدول (5-2) التوزيع الطبيعي للمحور الأول محاسبة الموارد البشرية

Tests de normalité

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistiques	ddl	Sig.	Statistiques	ddl	Sig.
محاسبة الموارد البشرية	,176	30	,018	,955	30	,226

a. Correction de signification de Lilliefors

المصدر من اعداد الطالبتين اعتمادا على مخرجات SPSS

الجدول(6-2) التوزيع الطبيعي لمحور الثاني ربحية المؤسسة

Tests de normalité

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistiques	ddl	Sig.	Statistiques	ddl	Sig.
ربحية المؤسسة	,127	30	,200*	,973	30	,612

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

a. Correction de signification de Lilliefors

المصدر: من اعداد الطالبتين اعتمادا على مخرجات SPSS

- فمن خلال مخرجات اعلاه نجد ان اجابات اسئلة الاستبيان تتبع التوزيع الطبيعي وان قيمة **sig** أكبر من **0.05** لذا نقبل فرضية الصفرية ونرفض فرضية البديلة.

المبحث الثالث: عرض ومناقشة النتائج المتحصل عليها

المطلب الأول: تحليل نتائج الاستبيان

من اجل عرض نتائج الدراسة وتحليلها سنعرض البيانات التي يتم الاعتماد عليها.

القسم الأول: البيانات الوظيفية الشخصية:

استخدمنا القسم الأول من الاستبيان لخصائص الديمغرافية للعينة.

1/توزيع الافراد حسب الجنس:

من خلال إستخدام البرنامج الإحصائي SPSS تحصلنا على المخرجات التالية:

جدول رقم (2-7): يوضح الجدول افراد العينة حسب الجنس

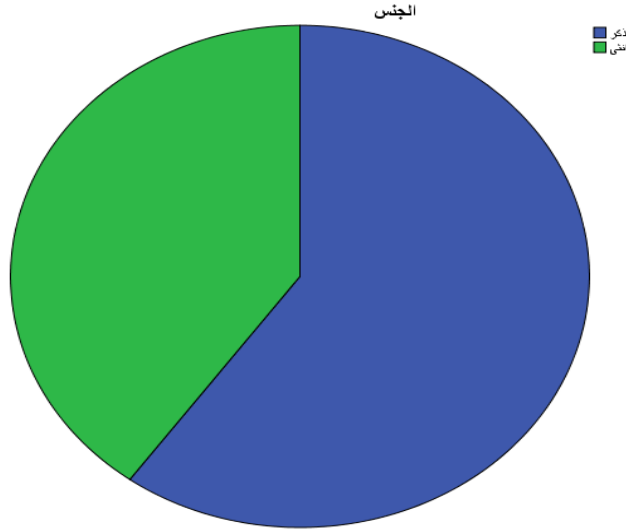
		الجنس			
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	ذكر	18	60,0	60,0	60,0
	انثى	12	40,0	40,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

المصدر من اعداد الطالبتين اعتمادا على نتائج مخرجات

spss

- من خلال استقراء الجدول اعلاه نلاحظ ان نسبة مشاركة الذكور أكثر من نسبة مشاركة الاناث حيث ان نسبة مشاركة الذكور بلغت 60 أي 18 ذكرا، بينما بلغت نسبة الإناث 40 أي 12 أنثى، وهذا ما يدل على أغلبية الذكور على الإناث داخل مؤسسة سونلغاز.

الشكل رقم(2-5) الموضح افراد العينة حسب النوع



المصدر من اعداد الطالبتين اعتمادا على مخرجات SPSS

2/توزيع افراد العينة حسب السن

جدول رقم(2-8) : توزيع افراد العينة حسب السن

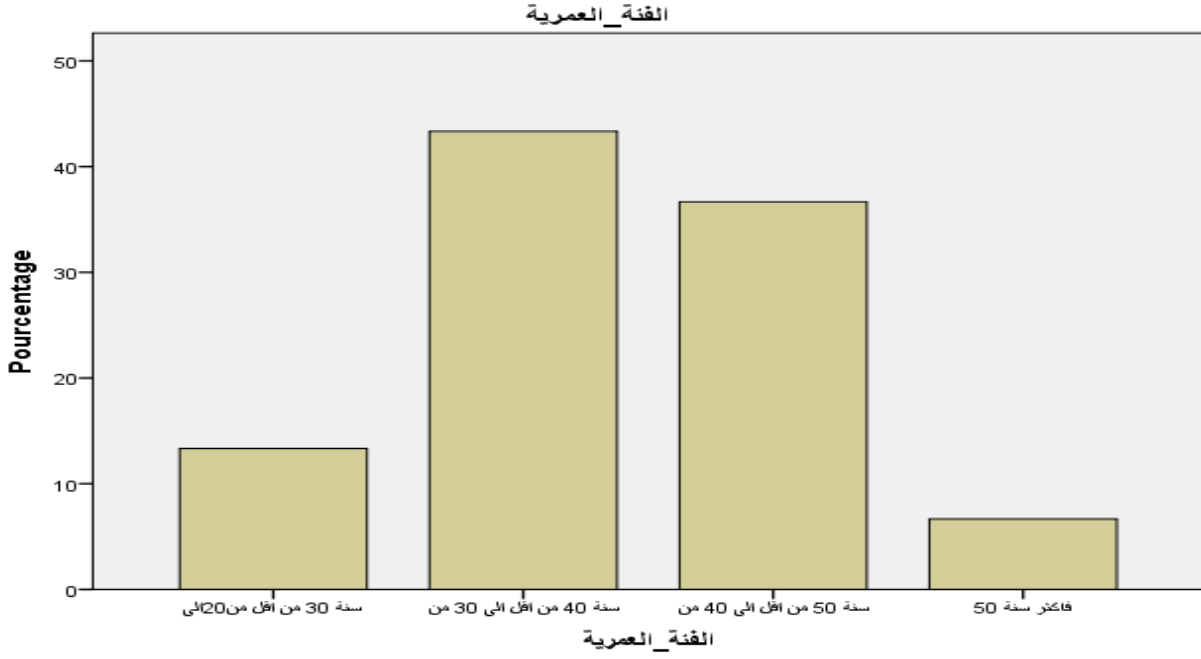
الفئة العمرية

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide 30 من اقل الى 20من سنة	4	13,3	13,3	13,3
40 من اقل الى 30 من سنة	13	43,3	43,3	56,7
50 من اقل الى 40 من سنة	11	36,7	36,7	93,3
فاكثر سنة 50	2	6,7	6,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

المصدر من اعداد الطالبتين اعتمادا على مخرجات SPSS

من خلال إستقراء الجدول أعلاه نلاحظ ان نسبة المشاركة عند فئة المستجوبين التي تتراوح أعمارهم من 30 إلى 40 سنة هي النسبة الأكبر والتي تمثل %43.3 من إجمالي العينة وبقاوع 13 مشاركا، في حين ان نجد ما نسبته %36.7 من إجمالي العينة كانت من فئة ما بين 40 الى 50 سنة أي ما يعادل 11 مشاركا، وبعدها تأتي الفئة من 20 الى 30 سنة بنسبة %13.3 بما يعادل 4 مشاركين اما الفئة التي من 50 وأكثر متمثلة ب 2مشارك بنسبة %6.7 وفي الأخير نرى أن أغلبية عينة الدراسة تتراوح ما بين 30 سنة إلى 40 سنة.

الشكل رقم 2-6 منحنى الفئة العمرية لأفراد العينة



المصدر: من اعداد الطالبتين اعتمادا على مخرجات SPSS

3/توزيع أفراد عينة حسب مؤهل العلمي:

الجدول رقم (2-9): يوضح توزيع أفراد العينة

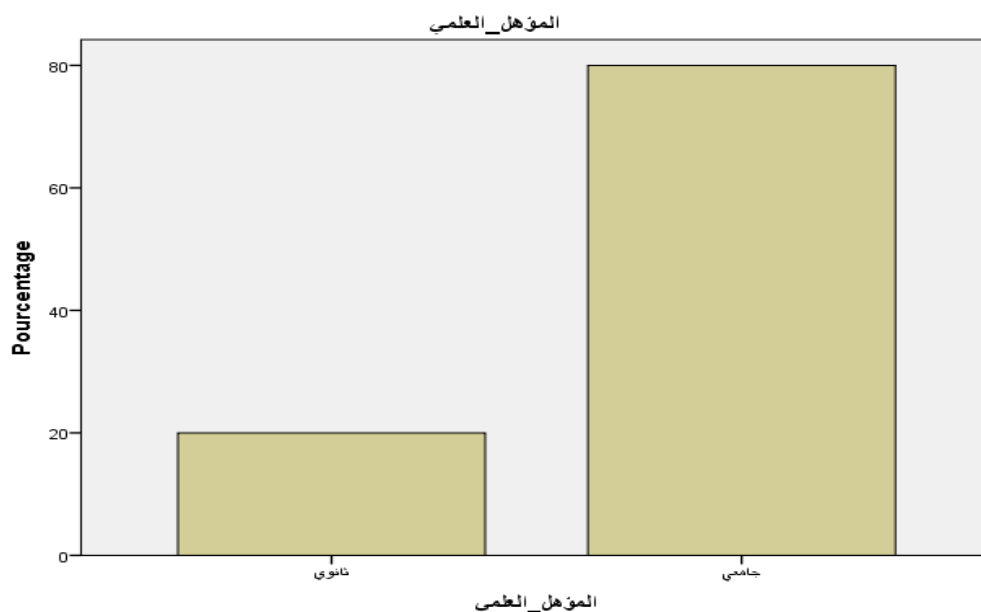
المؤهل العلمي

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Validه ثانوي	6	20,0	20,0	20,0
جامعي	24	80,0	80,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

المصدر: من اعداد الطالبتين اعتمادا على مخرجات spss

- من خلال إستقراء الجدول أعلاه نلاحظ ان أكبر نسبة مشاركة بلغت 80% أي ما يعادل 24 فرد من حجم العينة، وقد تركزت هذه النسبة عند مستوى جامعي، ثم تليها فئة الثانوية أي ما يعادل 6 افراد من العينة بنسبة 20%، وهذا يعد مؤشرا هاما على ان جميع افراد العينة لديهم القدرة على الإجابة على أسئلة الاستبيان بحيث يعزز الثقة في اجابتهم والاعتماد عليها في التحليل.

الشكل رقم 2-7 منحنى المؤهل العلمي لأفراد العينة.



المصدر: من اعداد الطالبتين اعتمادا على مخرجات spss

4/توزيع افراد العينة حسب المستوى الوظيفي:

جدول رقم(2-10): يمثل المستوى الوظيفي لأفراد العينة

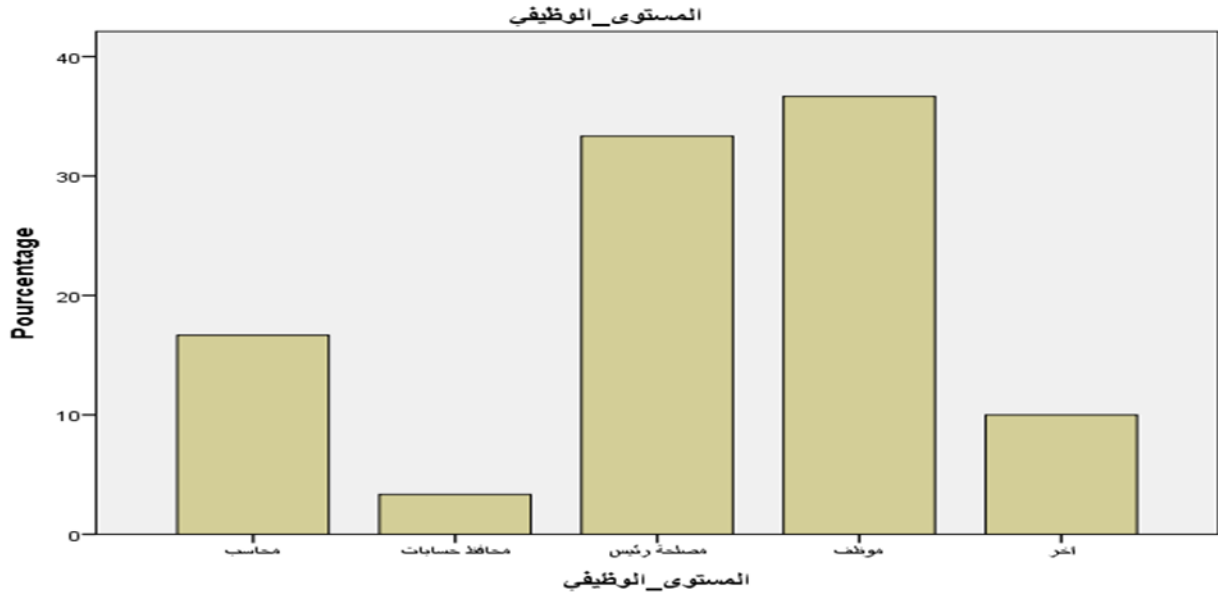
المستوى الوظيفي

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valides محاسب	5	16,7	16,7	16,7
حسابات	1	3,3	3,3	20,0
محافظ				
رئيس	10	33,3	33,3	53,3
مصلحة				
موظف	11	36,7	36,7	90,0
اخر	3	10,0	10,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

المصدر من إعداد الطالبتين اعتمادا على مخرجات spss

- من خلال إستقراء الجدول أعلاه نلاحظ ان اكبر نسبة تمثلت في الموظف بحيث أخذت %36.7 بما يعادل 11 موظف وتليها فئة رئيس مصلحة بنسبة %33.3 أي 10 موظفين وبعدها تأتي وظيفة محاسب بنسبة %16.7 ومحافظ حسابات بنسبة 3.3 واخير تأتي 10 اخر لم يفصحوا عن وظيفتهم.

الشكل رقم 2-8 منحنى المستوى الوظيفي



المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادا على SPSS

5/توزيع أفراد العينة حسب الخبرة المهنية:

الجدول رقم (2-11) يبين الخبرة بالسنوات

الخبرة_سنوات

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide سنوات 5 من أقل	7	23,3	23,3	23,3
10 من أقل الى 5 من سنوات	7	23,3	23,3	46,7
15 من أقل الى 10 من سنة	10	33,3	33,3	80,0
20 من أقل الى 15 من سنة	2	6,7	6,7	86,7
فوق فما سنة 20	4	13,3	13,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

المصدر من اعداد الطالبتين اعتمادا على SPSS

- يتضح من خلال الجدول ان نسبة 33.3% من عينة الدراسة بلغت سنوات الخبرة لديهم من 10 الى 15 سنة، وتليها نسبة 23.3% الافراد الذين لديهم اقل من 5 سنوات خبرة وكانت النسبة مثلها مثل خبرة من 5

سنوات الى 10%، وبعدها 4 اشخاص من العينة لديهم 20 سنة فما فوق من خبرة بنسبة 13.3% وفي الاخير نسبة 6.7% وهم من كانت خبرتهم من 15 الى 20 سنة.

شكل 2-9 منحني توزيع أفراد العينة حسب مستوى الخبرة



المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادا على مخرجات spss

2- تحليل وتفسير محاور الاستبيان

2-1 التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة

لمعرفة درجة الموافقة على امكانية تطبيق محاسبة الموارد البشرية في المؤسسة قمنا باستخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية حيث تم الحكم على درجة الموافقة وفقا للمقياس التالي:

$$\text{المدى} = \text{أعلى قيمة} - \text{أقل قيمة}$$

$$\text{المدى} = 5 - 1 = 4$$

$$\text{طول الفئة} = \text{المدى} / \text{عدد فئات المقياس}$$

$$\text{طول الفئة} = 5 / 4 = 0.8$$

وعليه يصبح التوزيع الجديد في الجدول التالي كما يلي:

جدول رقم (2-12) جدول درجة الموافقة ليكارت

مجال درجة الموافقة					
4.24 فأكثر	4.23-3.43	3.42-2.62	2.61-1.81	1.80-1.00	
5	4	3	2	1	الدرجة
موافق بشدة	موافق	بدرجة متوسطة	غير موافق	غير موافق بشدة	التصنيف

المصدر: من اعداد الطالبتين بالاعتماد على نموذج ليكارت.

وكانت النتائج لكل محور في الجدولين التاليين كما يلي:

المحور الأول: تقييم اهمية محاسبة الموارد البشرية داخل لمؤسسة

الجدول 2-13 الاحصاء الوصفي لفقرات المحور الأول

Statistiques descriptives

	Moyenne	Ecart type	Variance	درجة الموافقة
ضرورة وأهمية محاسبة الموارد البشرية				
1- يتم التعامل مع الموظفين العاملين في المؤسسات على اعتبار انهم أصول.	3.00	1.203	1.448	موافق متوسطة بدرجة
2- يعد مفهوم محاسبة الموارد البشرية واضح لدى المؤسسة	2.50	1.106	1.224	غير موافق
3- المورد البشري اساس انتاجية المؤسسة	3.70	1.088	1.183	موافق
4 - مصلحة المالية والمؤسسة هي مصلحة المهمة بمحاسبة الموارد البشرية.	3.30	0.988	0.976	موافق متوسطة بدرجة
5- محاسبة الموارد البشرية تقدم بيانات يمكن استخدامها في تقييم اداء العامل في المؤسسة.	2.63	1.159	1.344	موافق متوسطة بدرجة
6- تهتم الإدارة بالزيادة الرضى الوظيفي للعاملين في المؤسسة و ولائهم للعمل.	3.17	1.117	1.247	موافق متوسطة بدرجة
7- يوجد اهتمام بتحديد عناصر التكلفة المتعلقة بالموارد البشرية (تأمين صحي، بدل مواصلات، علاوات، .. الخ) في المؤسسات .	3.13	1.106	1.223	موافق متوسطة بدرجة
مجموع البعد الاول	3.061		1.235	موافق متوسطة بدرجة
تكلفة المورد البشري ودورها في المؤسسة				
8- تستخدم البيانات المالية للموارد البشرية الحالية في المؤسسة في تحديد الاحتياجات المستقبلية من الموارد البشرية.	2.93	1.081	1.168	موافق بدرجة متوسطة
9- تكاليف الاجور والتدريب والتكوين لها أثر على وضعية المؤسسة.	2.70	1.055	1.114	موافق بدرجة متوسطة
10- البيانات المتوفرة حول المورد البشري تستخدم في	3.23	1.194	1.426	موافق بدرجة متوسطة

الرقابة على الانفاق في المؤسسة.				
11-يساعد قياس المورد البشري في تحديد مستوى الاجر.	2.80	1.095	1.200	موافق بدرجة متوسطة
12-تساعد البيانات المالية للموارد البشرية في دعم قرارات التعيين والتوظيف.	3.07	1.015	1.030	موافق بدرجة متوسطة
13-يتم تحديد ومتابعة التكلفة المالية المترتبة على تغيير الحالة الاجتماعية للعاملين في المؤسسة.	3.00	1.287	1.655	موافق بدرجة متوسطة
14-يتم تحديد التكلفة المالية المترتبة على تطوير المورد البشري والاستفادة منه بشكل مناسب خلال سنوات عمل الموظف.	2.93	1.363	1.857	موافق بدرجة متوسطة
مجموع البعد الثاني	2.951		1.35	
النظام المحاسبي في المؤسسة				
15-يتم التعامل مع تكلفة عناصر الموارد البشرية على أساس أنها أصول استثمارية طويلة الاجل.	2.90	1.155	1.334	موافق بدرجة متوسطة
16-يتم احتساب التكاليف التدريبية والتطويرية عند استقطاب الموارد البشرية في المؤسسة	3.17	1.147	1.316	موافق بدرجة متوسطة
17-يوفر النظام المحاسبي الموجود في المؤسسة امكانية تحديد تكلفة الموارد البشرية والعائد منها بدقة.	3.20	1.126	1.269	موافق بدرجة متوسطة
18-يتم حفظ دفاتر وسجلات محاسبية خاصة لضبط ومتابعة تكاليف الموارد البشرية في	3.17	0.986	0.971	موافق بدرجة متوسطة

المؤسسات الحكومية من خلال توفر بيانات مشابه.				
19- يتم مراعاة وجود قياسات محاسبية لعناصر الموارد البشرية في المؤسسات الحكومية بهدف تحقيق الاستخدام الأمثل لها	3.13	1.279	1.637	موافق بدرجة متوسطة
20- تهتم المؤسسة بتحديد تكلفة تدريب وتطوير الموارد البشرية	3.23	1.305	1.702	موافق بدرجة متوسطة
21- تتابع المؤسسة عمليات قياس وتقييم أثر التدريب والتطوير للعاملين لديهم	3.03	1.159	1.344	موافق بدرجة متوسطة
مجموع البعد لثالث	3.118		1.367	موافق بدرجة متوسطة
مجموع المحور الأول	3.043		1.317	موافق بدرجة متوسطة

المصدر: من اعداد الطالبتين اعتمادا على spss

تشير بيانات الجدول رقم وفقا لآراء افرادا لعينة الدراسة الى ما يلي:

- ✓ ان درجة الموافقة على تقييم أهمية محاسبة الموارد البشرية داخل المؤسسة في مؤسسة سونلغاز هي بشكل عام موافق بدرجة متوسطة وذلك بوسط حسابي عام قدره 3.043 وإنحراف معياري قدره 1.317.
- ✓ إختلفت إجابات المبحوثين على الفقرات المتعلقة بتقييم أهمية محاسبة الموارد البشرية داخل مؤسسة سونلغاز إذ تراوحت المتوسطات الحسابية لهذا المتغير ما بين 3.70 و 2.50.
- ✓ وقد جاءت في المرتبة الاولى فقرة 03 رقم والتي تنص على المورد البشري أساس المؤسسة بمتوسط حسابي 3.70 وانحراف معياري 1.183 وهو أدني من المتوسط الحسابي الكلي البالغ 3.043.
- ✓ أما المرتبة الاخيرة الفقرة 02 التي تنص يعد مفهوم محاسبة الموارد البشرية واضح لدى المؤسسة بمتوسط حسابي 2.50 وانحراف معياري 1.224 أدني من متوسط الكلي 3.043
- ✓ ان انخفاض قيمة الانحرافات المعيارية نوعا ما وابتعادها عن المتوسطات الحسابية دليل على إتساق إجابات واره افراد عينة الدراسة حول الفقرات والعبارات المختلفة سواء على مستوى العبارة الواحدة او على مستوى العبارات ككل.

المحور الثاني: تقييم ربحية المؤسسة ا انطلاقا من محاسبة الموارد البشرية

الجدول 14-2 الاحصاء الوصفي لربحية المؤسسة Statistiques descriptives

الفقرات المحور الثاني	Moyenne	Ecart type	Variance	درجة الموافقة
22-الربحية هي مقياس نسبي لكفاءة العنصر البشري للمؤسسة.	3,10	1,322	1,748	موافق
23-عدد العمال له تأثير على ربحية المؤسسة.	3,50	1,137	1,293	موافق
24-معظم اهداف المؤسسة يتم تحقيقها بأقل تكلفة.	2,93	1,337	1,789	موافق بدرجة متوسطة
25-تقوم المؤسسة بتحليل ربحيتها لمعرفة مركزها المالي.	3,00	1,145	1,310	موافق بدرجة متوسطة
26-يتم قياس ربحية المؤسسة من خلال قياس نسب الربحية.	3,00	1,114	1,241	موافق بدرجة متوسطة
27-ربحية المؤسسة مرتبطة بمحاسبة الموارد البشرية.	3,83	1,020	1,040	موافق بدرجة متوسطة
28-تساهم انتاجية العمال في تنمية ربحية المؤسسة.				موافق

مجموع المحور الثاني

2.761

1.404

المصدر: من اعداد الطالبتين اعتمادا على مخرجات spss

تشير بيانات الجدول رقم وفقا لآراء افرادا لعينة الدراسة إلى ما يلي:

- ✓ إن درجة الموافقة على تقييم اهمية محاسبة الموارد البشرية داخل المؤسسة في مؤسسة سونلغاز هي بشكل عام موافق بدرجة متوسطة وذلك بوسط حسابي عام قدره 2.761 وانحراف معياري قدره 1.404.
- ✓ إختلفت إجابات المبحوثين على الفقرات المتعلقة بتقييم اهمية محاسبة الموارد البشرية داخل مؤسسة سونلغاز اذ تراوحت المتوسطات الحسابية لهذا المتغير ما ب بين 3.83 و 2.93.
- ✓ وقد جاءت في المرتبة الاولى ال فقرة 07 والتي يتم تحديد ومتابعة التكلفة المالية المترتبة على تغيير الحالة الاجتماعية للعاملين في المؤسسة بمتوسط حسابي 3.83 وانحراف معياري 1.040 وهو أدنى من المتوسط الحسابي الكلي البالغ 2.761.
- ✓ أما المرتبة الأخيرة الفقرة 03 التي تنص لبيانات المتوفرة حول المورد البشري تستخدم في الرقابة على الإنفاق في المؤسسة بمتوسط حسابي 2.93 وانحراف معياري 1.337 ادنى من متوسط الكلي 2.761
- ✓ إن إنخفاض قيمة الانحرافات المعيارية نوعا ما وابتعادها عن المتوسطات الحسابية دليل على اتساق إجابات وأراء فراد عينة الدراسة حول الفقرات والعبارات المختلفة سواء على مستوى العبارة الواحدة او على مستوى العبارات ككل.

• إختبار الفرضيات:

• إختبار الفرضية الفرعية الأولى

H0: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين محاسبة الموارد البشرية وربحية المؤسسة.

H1: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين محاسبة الموارد البشرية وربحية المؤسسة.

-الجدول التالي يبين معامل بيرسون:

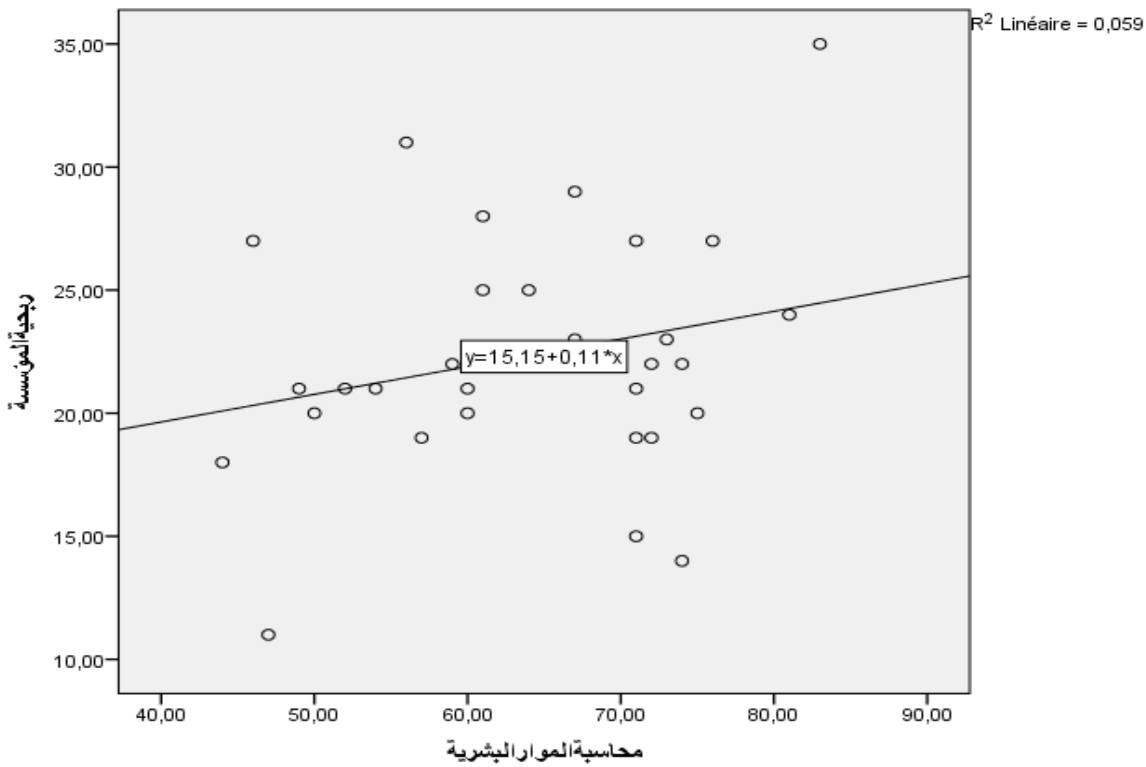
الجدول رقم 2-15معامل الارتباط بيرسون

Corrélations

	محاسب الموارد البشرية	ربحية المؤسسة
de	1	,244
Corrélacion Pearson		,194
Sig. (bilatérale)		30
N	30	30
de	,244	1
Corrélacion Pearson	,194	
Sig. (bilatérale)		30
N	30	30

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادا على spss

- تم إختبار مدى معنوية معامل الارتباط باستعمال إختبار ستودنت تحت الفرضية الإحصائية التالية:
- معامل الإرتباط الخطي غير معنوي H_0
- معامل الإرتباط الخطي المعنوي H_{01}
- وهذا عند مستوى معنوية 0.05 بعد حساب قيمة p-value والتي كانت 0.194 أعلى من 0.05 نقبل الفرضية الصفرية وعليه معامل الإرتباط الخطي غير معنوي إحصائيا.
- الشكل رقم 2-10 يبين العلاقة بين محاسبة الموارد البشرية وربحية المؤسسة



المصدر: من اعداد الطالبتين اعتمادا على spss

- نلاحظ من الشكل رقم (10) أعلاه رقم انه لدينا ليس لدينا علاقة بين محاسبة الموارد البشرية وربحية المؤسسة وليس هناك ترابط بينهما. وبعد حساب معامل الإرتباط الخطي لبيرسون تم إيجاد علاقة جد ضعيفة بلغت 24.4 بين محاسبة الموارد البشرية وربحية المؤسسة.

إختبار الفرضية الفرعية الثانية

H0: لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية بين محاسبة الموارد البشرية و ربحية المؤسسة.

H1: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية بين محاسبة الموارد البشرية و ربحية المؤسسة.

نتائج الانحدار الخطي

سنوضح في الجدول الموالي معامل التحديد:

- **الجدول رقم 2-16** معامل الارتباط للنموذج المقدر

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,244 ^a	,059	,026	4,93402

a. Prédicteurs : (Constante), محاسبة الموارد البشرية

المصدر: من اعداد الطالبتين اعتمادا على spss

من الجدول (16) رقم يلاحظ ان هناك علاقة ارتباطية منخفضة بين متغير محاسبة الموارد البشرية ومتغير ربحية المؤسسة وهو يقدر ب0.244، أما مربع الإرتباط فهو يساوي 0.059، وبالتالي نستنتج ان محاسبة الموارد البشرية يفسر ما 5.9% من التغيرات التي تحصل في متغير في ربحية المؤسسة، اما الباقي فهي ترجع الى متغيرات اخرى منها الخطأ العشوائي.

الجدول الموالي يوضح تحليل التباين **Anova**

الجدول رقم 2-17 تحليل التباين

ANOVA^a

Modèle	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1 Régression	43,020	1	43,020	1,767	,194 ^b
Résidus	681,647	28	24,345		
Total	724,667	29			

a. Variable dépendante : ربحية المؤسسة

المصدر: من اعداد الطالبتين اعتمادا على spss

b. Prédicteurs : (Constante), محاسبة الموارد البشرية

ولقد تم إختبار معنوية معامل التحديد وهذا عن طريق إختبار فيشر F-test تحت الفرضية لتالية
معامل التحديد غير المعنوي H0

معامل لتحديد معنوي H1

ومن مخرجات جدول تحليل التباين يمكن قارئة نتيجة هذا الاختبار الذي بلغت %1.8 بتقريب بقيمة معنوية
0.19 وهي اعلى من مستوى الخطأ المسموح به 0.05 ومنه نقبل الفرضية الصفرية تمثل معنوية معامل
التحديد.

توضيح نتائج الإندار الخطي البسيط في الجدول التالي:

الجدول رقم 2-17 نتائج الإندار الخطي البسيط

Coefficients^a

Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	T	Sig.
	B	Ecart standard			
1 (Constante)	15,146	5,481		2,763	,010
محاسبة الموارد البشرية	,112	,085	,244	1,329	,194

a. Variable dépendante : ربحية المؤسسة :

المصدر: من إعداد الطالبتين إعتامدا على spss

من الجدول رقم(17) نلاحظ ان معلمة محاسبة الموارد البشرية غير معنوية عند مستوى الثقة لأنها اكبر من
0.05 وبلغت قيمتها 0.112 بإنحراف معياري قيمته 0.085 وهذا معناه اذا زاد تأثير محاسبة الموارد البشرية بودة
واحدة سيزداد بقيمة 0.11 وان قيمة الثابت في النموذج هي 15.14 وهي معنوية لأنها أقل من 0.05 بإنحراف
معياري قيمته 5.481 ومنه نقبل الفرضية الصفرية.

• إختبار الفرضية الفرعية الثالثة:

H0 لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين وجهات نظر أفراد عينة الدراسة الجنس -العمر - المؤهل العلمي - المستوى الوظيفي - سنوات الخبرة حول دور محاسبة الموارد البشرية في ربحية المؤسسة في مؤسسة سونلغاز عند مستوى الدلالة 0.05.

H1: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين وجهات نظر أفراد عينة الدراسة تعزى الى البيانات الشخصية الجنس -العمر - المؤهل العلمي - المستوى الوظيفي - سنوات الخبرة حول دور محاسبة الموارد البشرية في ربحية المؤسسة في مؤسسة سونلغاز عند مستوى الدلالة 0.05.

ولإختبار صحة هذه الفرضية نقوم بإختبار الفرضيات الفرعية التالية:

- الفرضية الفرعية الأولى:

H0: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين وجهات نظر افراد عينة الدراسة تعزى الى الجنس حول دور محاسبة الموارد البشرية في ربحية المؤسسة في مؤسسة سونلغاز عند مستوى الدلالة 0.05.

H1: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين وجهات نظر افراد عينة الدراسة تعزى الى الجنس حول دور محاسبة الموارد البشرية في ربحية المؤسسة في مؤسسة سونلغاز عند مستوى الدلالة 0.05.

لإختبار هذه الفرضية تم استخدام إختبار **t** مستقلةين الجدول التالي يوضح:

جدول رقم 2-18 نتائج اختبار الفرضية الفرعية الأولى للفروق التي تعزى إلى الجنس

ANOVA

		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
محاسبة الموارد البشرية	Intergruppes	317,339	1	317,339	2,879	,101
	Intragruppes	3086,528	28	110,233		
	Total	3403,867	29			
ربحية المؤسسة	Intergruppes	6,806	1	6,806	,265	,610
	Intragruppes	717,861	28	25,638		
	Total	724,667	29			

المصدر: من إعداد الطالبتين إعتامادا على spss

• من النتائج التي يوضحها الجدول رقم (18) ما يلي:

- نلاحظ ان مستوى الدلالة لمحاسبة الموارد البشرية 0.107 أكبر من مستوى الدلالة 0.05 أي كلا الفئتين يشعرون بنفس المستويات من محاسبة الموارد البشرية وربحية المؤسسة وعليه يمكن القول إنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين وجهات النظر افراد عينة الدراسة حول المحور الأول تعزى الى العمر.

- الفرضية الفرعية الثانية:

H0: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين وجهات نظر افراد عينة الدراسة تعزى إلى العمر حول دور محاسبة الموارد البشرية في ربحية المؤسسة في مؤسسة سونلغاز عند مستوى الدلالة 0.05.

H1: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين وجهات نظر افراد عينة الدراسة تعزى إلى العمر حول دور محاسبة الموارد البشرية في ربحية المؤسسة في مؤسسة سونلغاز عند مستوى الدلالة 0.05.

ولإختبار هذه الفرضية تم استخدام إختبار تحليل التباين أحادي والنتائج بينها الجدول رقم 2-19 الموالي :

الجدول رقم 2-19 التحليل التباين الاحادي حسب الفئة العمرية

ANOVA

	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
محاسبة الموارد البشرية					
Intergroupes	50,166	3	16,722	,130	,942
Intragroupes	3353,701	26	128,989		
Total	3403,867	29			
ربحية المؤسسة					
Intergroupes	6,815	3	2,272	,082	,969
Intragroupes	717,851	26	27,610		
Total	724,667	29			

المصدر: من إعداد الطالبتين إعتقادا على spss

من النتائج التي يوضحها الجدول رقم (19) ما يلي:

- نلاحظ أن مستوى الدلالة لمحاسبة الموارد البشرية 0.942 أكبر من مستوى الدلالة 0.05 وإن مستوى الدلالة لربحية المؤسسة 0.969 وعليه يمكن القول انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين وجهات نظر أفراد العينة الدراسة حول محاسبة الموارد البشرية وربحية المؤسسة تعزى الى العمر.

- الفرضية الفرعية الثالثة:

H0: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين وجهات نظر افراد عينة الدراسة تعزى إلى المؤهل العلمي حول دور محاسبة الموارد البشرية في ربحية المؤسسة في مؤسسة سونلغاز عند مستوى الدلالة 0.05.

H1: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين وجهات نظر افراد عينة الدراسة تعزى الى المؤهل العلمي حول دور محاسبة الموارد البشرية في ربحية المؤسسة في مؤسسة سونلغاز عند مستوى الدلالة 0.05.

الجدول التالي يبين التحليل الأحادي حسب المؤهل العلمي:

الجدول رقم 2-20 التحليل التباين الاحادي حسب المؤهل لعلمي

ANOVA

	Somme des carrés	Ddl	Carré moyen	F	Sig.
محاسبة الموارد البشرية					
Intergroupes	433,200	1	433,200	4,083	,053
Intragroupes	2970,667	28	106,095		
Total	3403,867	29			
ربحية المؤسسة					
Intergroupes	53,333	1	53,333	2,224	,147
Intragroupes	671,333	28	23,976		
Total	724,667	29			

المصدر: من إعداد الطالبتين إعتامدا على spss

من النتائج التي يوضحها الجدول رقم (20) ما يلي:

- نلاحظ أن مستوى الدلالة لمحاسبة الموارد البشرية 0.053 مساوية لمستوى الدلالة 0.05 وأن مستوى الدلالة المحور الثاني 0.147 وعليه يمكن القول أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين وجهات نظر افراد العينة الدراسة حول محاسبة الموارد البشرية تعزى الى المؤهل العلمي و لا توجد فروق لوجهات النظر بالنسبة لربحية المؤسسة.

- الفرضية الفرعية الرابعة

H0: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين وجهات نظر أفراد عينة الدراسة تعزى إلى المستوى الوظيفي حول دور محاسبة الموارد البشرية في ربحية المؤسسة في مؤسسة سونلغاز عند مستوى الدلالة 0.05.

H1: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين وجهات نظر افراد عينة الدراسة تعزى الى المستوى الوظيفي حول دور محاسبة الموارد البشرية في ربحية المؤسسة في مؤسسة سونلغاز عند مستوى الدلالة 0.05.

الجدول رقم 2-21 التحليل الأحادي حسب المستوى الوظيفي

ANOVA

	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
محاسبة الموارد البشرية					
Intergruppes	955,685	4	238,921	2,440	,073
Intragruppes	2448,182	25	97,927		
Total	3403,867	29			
ربحية المؤسسة					
Intergruppes	46,630	4	11,658	,430	,786
Intragruppes	678,036	25	27,121		
Total	724,667	29			

المصدر: من إعداد الطالبتين إعتامدا على spss

من النتائج التي يوضحها الجدول رقم (21) ما يلي:

- نلاحظ ان مستوى الدلالة لمحاسبة الموارد البشرية 0.073 وعند ربحية المؤسسة مستوى الدلالة تمثل 0.786 أكبر من 0.05 وعليه يمكن القول انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين وجهات نظر افراد العينة الدراسة حول المحور الأول تعزى الى المستوى الوظيفي.

- الفرضية الفرعية الخامسة

H0: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين وجهات نظر افراد عينة الدراسة تعزى الى عدد سنوات الخبرة حول دور محاسبة الموارد البشرية في ربحية المؤسسة في مؤسسة سونلغاز عند مستوى الدلالة 0.05.

H1: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين وجهات نظر افراد عينة الدراسة تعزى الى عدد سنوات الخبرة حول دور محاسبة الموارد البشرية في ربحية المؤسسة في مؤسسة سونلغاز عند مستوى الدلالة 0.05.

الجدول رقم 2-22 التباين الأحادي عدد سنوات الخبرة

ANOVA

	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
محاسبة الموارد البشرية					
Intergruppes	440,252	4	110,063	,928	,463
Intragruppes	2963,614	25	118,545		
Total	3403,867	29			
ربحية المؤسسة					
Intergruppes	193,281	4	48,320	2,273	,090
Intragruppes	531,386	25	21,255		
Total	724,667	29			

المصدر: من إعداد الطالبتين إعتامدا على spss

من النتائج التي يوضحها الجدول رقم (22) ما يلي:

نلاحظ أن مستوى الدلالة لمحاسبة الموارد البشرية 0.463 أكبر من مستوى الدلالة 0.05 وأن مستوى الدلالة ربحية المؤسسة 0.090 أكبر من 0.05 وعليه يمكن القول أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين وجهات نظر أفراد العينة الدراسة حول المحور الأول تعزى الى المستوى الوظيفي.

المطلب الثاني: مناقشة نتائج الدراسة

- الفرضية الأولى: لا يوجد علاقة ذي دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية 0.05 بين محاسبة الموارد البشرية وربحية المؤسسة

من خلال إختبار الفرضية الأولى للدارسة عن طريق معامل الإرتباط بيرسون، أظهرت نتائج التقدير يوجد ارتباط ضعيف بين محاسبة الموارد البشرية كمتغير مستقل عن ربحية المؤسسة كمتغير تابع، حيث بلغت قيمة معامل الإرتباط 0.244 وكانت قيمة Sig 0.194 فتبين ليس هناك علاقة بينهما.

- الفرضية الثانية: لا يوجد تأثير ذي دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية 0.05 بين محاسبة الموارد البشرية وربحية المؤسسة

من خلال إختبار الفرضية الثانية للدارسة عن طريق استخدام أسلوب الإنحدار الخطي البسيط بحيث محاسبة الموارد البشرية كمتغير مستقل وربحية المؤسسة متغير تابع، وأظهرت نتائج التقدير عدم وجود تأثير ذو دلالة إحصائية لمحاسبة الموارد البشرية على ربحية مؤسسة سونلغاز، بلغت قيمة معامل التحديد 0.059 هذه القيمة تدل على ان محاسبة الموارد البشرية كمتغير مستقل تساهم 5.9 في ربحية المؤسسة المتغير التابع.

وبين نموذج الإنحدار البسيط المعنوي حيث بلغت قيمة إختبار فيشر F-test، ومن مخرجات جدول تحليل التباين يمكن قارنة نتيجة هذا الاختبار الذي بلغت 1.8 بتقريب بقيمة معنوية 0.194 وهي اعلى من مستوى sig الجدولية 0.05 لذا اخترنا الفرضية الصفرية.

- الفرضية العامة: لا يوجد لمحاسبة الموارد البشرية دور في ربحية المؤسسة

- من خلال الإجابة على الفرضيات الجزئية وما توصلنا اليه من نتائج وجدنا أنه لا يوجد تأثير ذي معنوية إحصائية لمحاسبة الموارد البشرية على ربحية المؤسسة، أي نقبل بفرضية العدم التي تنص على ألا يوجد أي دور لمحاسبة الموارد البشرية في ربحية المؤسسة.

خلاصة الفصل:

يعد هذا الفصل تدعيماً للفصل السابق من خلال التحقق ما ورد في الجانب النظري عند تطبيقه ميدانياً ومن خلال تحليلنا لآراء أفراد العينة الدراسة إلى أنه لا يوجد أي علاقة تجمع بينهم لن يكون هناك أي تطبيق لنموذج النظري لدراسة دور محاسبة الموارد البشرية في ربحية المؤسسة، وقد تم التوصل بعد الدراسة الإحصائية لا وجود لأي علاقة بين محاسبة الموارد البشرية وربحية المؤسسة.

خاتمة

تعد محاسبة الموارد البشرية من المناهج الحديثة في المحاسبة المهتمة بقياس القيمة الاقتصادية للموارد البشرية ، ويتمثل هدفها العام هو تقديم المعلومات الصحيحة عن الموقف المالي لمؤسسة وتوفير المعلومات الضرورية عن العنصر البشري ، مما يساعد إدارة المؤسسة على اتخاذ القرارات السليمة فيما يتعلق بذلك العنصر ومساعدة في قياس هذه الموارد وتقييمها وتطويرها باختصار ان فكرتها الرئيسية تدور حول تقديم بيانات عن قيمة المورد البشري وتكاليف المترتبة عليه، فمحاسبة الموارد البشرية تحتوي أهم العناصر التي تؤثر على أهداف المؤسسة وتتأثر بها. يمكن القول ان العنصر البشري يستطيع ان يعمل في أقل الإمكانيات وأن يبني وينمي نفسه، لذلك فإن المؤسسة مهما عظمت إمكانياتها المادية لاتستطيع ان تحقق أهدافها بدون العنصر البشري.

من دراستنا نستنتج أنه لا يوجد لمحاسبة الموارد البشرية تأثير على ربحية المؤسسة، لأنها تعتمد على طرق حسابية معقدة لتكلفة رأس المال البشري وعلى الرغم من جميع إيجابيتها فأنها لم تصل بعد الى حد اليقين والثقة التامة بنتائجها ذلك أن مهمة محاسبة العنصر البشري كانت ولاتزال معقدة للغاية وتواجه الكثير من التحديات في جمع وإستعمال وتحليل البيانات المتعلقة بالمورد البشري كما أنها لا توفر أساسا منطقيًا للمؤسسة حول كيفية القياس لذلك يتم التخلي عنها في بعض المؤسسات ولا يصبح لها أي دور في الربحية إلا أن راس المال البشري عنصر مهما على مستوى المؤسسة، ولكن عند القول محاسبة الموارد البشرية يتعقد الأمر .

النتائج النظرية: تم التوصل إلى:

- يعد مفهوم محاسبة الموارد البشرية مفهوما حديثا وغير معروف بشكل جيد، حيث ظهر في ستينات القرن الماضي إلى الوقت الحاضر الذي برز فيه الإهتمام مع زيادة التقدم زادت حاجة الأفراد للتعليم والتدريب وإكتساب المهارات التي تزيد من قيمة رأس المال البشري.
- تعتبر محاسبة الموارد البشرية أداة هامة لتحديد وقياس البيانات الخاصة بالمورد البشري.
- تقوم محاسبة الموارد البشرية على مجموعة من الفروض ومبادئ عند تطبيقها.
- توجد مجموعة من الأساليب وطرق لقياس الموارد البشرية تسمح للمؤسسة بتحديد قيمة مواردها هناك نماذج تعتمد على التكلفة كطريقة التكلفة التاريخية وتكلفة الاستبدال ونماذج اخرى تعتمد على القيمة كنموذج هرمانسون.
- جميع طرق تقييم الموارد البشرية تواجه إنتقادات كثيرة.
- تساعد مؤشرات الربحية على معرفة المركز المالي للمؤسسة.

النتائج التطبيقية: أظهرت الدراسة مجموعة من النتائج يمكن إيجازها فيما يلي:

- من خلال تحليل نتائج الإستبيان تبين ان معظم عمال المؤسسة ليس لديهم معرفة ودراية بمفهوم محاسبة الموارد البشرية، بمعنى أن الاهتمام بمحاسبة الموارد البشرية بالمؤسسة حسب وجهة نظر إطارتها، تحظى بأهمية متوسطة نظرا لعدم إستيعاب الأفراد لمفهوم محاسبة الموارد البشرية من جهة وكيفية وأهمية حساب قيمة الأفراد من جهة أخرى.
 - ان معظم الموظفين لديهم مؤهل علمي جامعي وخبرة عالية في المؤسسة لذا مهارتهم جيدة للعمل.
 - تركيز الموظفين على فكرة أن المورد البشري هو أساس تنمية ربحية المؤسسة بمتوسط حسابي 3.70 وانحراف معياري قدره 1.183، لأنه يعد رأس المال البشري وهدفه الرئيسي هو زيادة إنتاجية وتحقيق أهداف المؤسسة.
 - كما فقرة تساهم إنتاجية العمال في تنمية المؤسسة جاءت بدرجة موافق بمتوسط حسابي قدره 3.83 وانحراف 1.040 بمعنى أن للعامل دور كبير في رفع مستوى الإنتاج واعلى نسبة نجاح للمؤسسة.
 - عدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية لمحاسبة الموارد البشرية في ربحية المؤسسة عند مستوى 0.194 لذا
 - ($0.05 \leq \alpha$) مما يدل ليس هناك تأثير بين محاسبة الموارد البشرية وربحية المؤسسة.
- وتم من خلال هذه الدراسة تقديم مجموعة من التوصيات:

التوصيات:

- على ضوء النتائج المتوصل اليها يمكن تقديم بعض التوصيات التي من الممكن ان تساعد المؤسسة وتتمثل في:
- ضرورة الإهتمام والتوعية بمفهوم محاسبة الموارد البشرية نظرا لأهميتها في تحديد وقياس تكلفة الموارد البشرية.
- القيام بعدد من المحاضرات ودورات تكوينية وتدريبية للموظفين داخل المؤسسة لزيادة الوعي بمزايا وأهمية محاسبة الموارد البشرية.
- العمل على ايجاد وتصميم نظم محاسبية متخصصة في محاسبة الموارد البشرية.
- الإطلاع على مؤسسات أخرى تستخدم محاسبة الموارد البشرية لاستفادة منها وإجراء المزيد من البحوث والدراسات حول هذا الموضوع نظرا لحدائته ولأنه محل اهتمام الباحثين في الفترة الأخيرة.

- في حال تم إستخدام محاسبة الموارد البشرية يفضل إستخدام مبدأ التكلفة التاريخية لكونه أكثر موضوعية ولسهولة تطبيقه.

أفاق الدراسة:

- دور محاسبة الموارد البشرية في ربحية مؤسسة حكومية.
- دور محاسبة الموارد البشرية في ربحية الجامعات والمعاهد الدراسية.

قائمة المراجع

1/Edom,Godwin Onyam & Inah,Egu Usang&adanma Eyisi(2015). **The Impact of human resource accounting on the profitability of a firm*Empirical evidence from access Bank of NIGERIA* PLC.**EUROPEAN journal of Accounting.Auditing and finance research/vol.3.no.7.pp.72-90.www.eajournals.org.

2/ oulai dr.Arkoub" (2016) **the role of human resources accounting HRA in the development of human resouces in Algerian Entreprise – case study air Algerian.**Volume 6.numero 1. Pages 266-292 .2016-06-30

3/ Ezejiofor Raymond Asika .John –Akamelu Racheal Chitom ,Iyidiobi Felicia Chelich

appraisal of human resource accounting on profitability of corporate organization.Economics 6(1) 1 DIO . 10.11648/J.eco.20170601.11

4/ clementina Agbionu, obi chinyere Nestor Agbionu **Effect of Human Resource Accounting on Profitability of Selected Quoted Telecommunication Firms in Nigeria.**date written may 25-2017 university of Nigeria Enugu Campus- pages 36

5/ADEOLA ,S.O AND PROF.OFURUM ,C.O Human Resources Accounting and Profitability of Quoted Firms in NIGERIAN.2018-international journal of advanced Academic Research accounting and economic development issn 2488-9849 vol .4 issue 2 february 2018 p9.

9/ Godwin-Adaobi Ozioma. (2021) "**effect of human resource accounting on firms value a study of selected firms quoted on the Nigerian stock exchange**" ; International journal of trend in scientific research and development /ijtsrd :ISSN-2456- Volume-6 issue-1 December 2021- URL*<https://www.ijtsrd.com/papers/ijtsrd4776>

10/sania Khan,(2021)* **Impact of human resource accounting on organizations financial performance in the context of SMEs*.**- Accounting 7/2021/p621-628/contents lists available at GrowingsScience-homepage*www.GrowingScience.com/ac/ac.html*college of businessAdministration prince Sattam bin Abdulaziz University.al kharj.Saudi Arabia(p5)

• قائمة المراجع باللغة العربية:

- 1- الخبير زيوش، و محمد قندوز. (2021-2020). دور محاسبة الموارد البشرية في رفع الاداء المالي- دراسة حالة المركب الصناعي التجاري الحضنة مسيلة. مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر اكايمي. كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير - قسم علوم التسيير - التخصص ادارة الاعمال (14-25)، الجزائر.
- 2- امنة تيطراوي، و عبد الحميد برحومة. (2019/06/21). تقييم اثر تكلفة الصيانة على ربحية المؤسسة الانتاجي-دراسة حالة مؤسسة مطاحن الحضنة بمسيلة. مسيلة: جامعة محمد بوضياف - مجلة البشائر الاقتصادية - Volume 5, Numéro 2, Pages 1014-1028 -24-10-2019.
- 3- بلال بوبعة، و كريم بوصبيعة. (2021-2020). مذكرة ماستر بعنوان قرار التمويل في المؤسسة الاقتصادية واثره على مؤشر الربحية في المؤسسة -دراسة حالة مؤسسة مدبغة الجلود ومشتقاته -وحدة جيجل-. جيجل: جامعة محمد الصديق بن يحي جيجل قسم علوم التسيير .
- 4- ثامر عادل الصقر. (2013). محاسبة الموارد البشرية المفهوم والاهمية دراسة على عينة من الشركات العراقية في البصرة (160). البصرة: جامعة البصرة كلية الادارة والاقتصاد قسم المحاسبة - مجلة دراسات البصرة - المجلد 8، العدد 16 ص31 ديسمبر/كانون الأول 2013)، ص ص. 160-206، 47ص.
- 5- حافظ ادريس محمد اسماعيل سيف الدين. (2009). مقدم أطروحة جامعية ماجيستر-بعنوان اثر استخدام محاسبة الموارد البشرية على ربحية الشركات الصناعية في الأردن جامعة آل البيت كلية كلية إدارة المال و الأعمال قسم إدارة الأعمال ص26. الأردن
- 6- حسيني عماد الدين- عمراني الحاج. (2020/2017). التشخيص المالي ودوره في تحليل الوضعية المالية في المؤسسة الاقتصادية. ولاية البيض: المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني اب سعدي عبد العاطي ولاية البيض.
- 7- خليفي احمد عبد الجبار. (2018-2017). مذكرة بعنوان التحكم في التكاليف الخفية واهميتها في زيادة ربحية المؤسسة الاقتصادية -دراسة حالة المؤسسة الجزائرية لاقمشة الصناعية والتقنية بمسيلة -. مسيلة: قسم علوم التسيير التخصص ادارة مالية ص 41.
- 8- سعدي عبد الحق - محمد لمين علون- صالح محمد لخضر. (2020). محاسبة الموارد البشرية وفقا لمعايير المحاسبة الدولية Accounting for human resources in accordance with international في المؤسسات الاقتصادية. مجلة الاقتصاد الدولي و العولمة المجلد 3، العدد 2 (30) accounting standards in economic institutions 30 يونيو/حزيران 2020)، ص ص. 210-229، ص7
- 9- دكتور وليد ناجي الحياي. (2015, 01 01). محاسبة الموارد البشرية. كتاب محاسبة الموارد البشرية. مركز الكتاب الاكاديمي ص 41 - 43 40.
- 10- دلال خذيري. (2014-2013). مذكرة ماستر بعنوان دراسة ربحية المؤسسة باستخدام الارصدة الوسيطية للتسيير -دراسة حالة المؤسسة الوطنية لاشغال في الابار-حاسي مسعود- ورقلة للفترة (2009-2013). ورقلة : جامعة قاصدي مرباح قسم علوم التسيير - شعبة العلوم المالية والمحاسبية .
- 11- ديمة رفيق محمد. (2015). مذكرة ماجيستير بعنوان مدى توفر مقومات محاسبة الموارد البشرية في المؤسسات الحكومية العاملة في قطاع غزة Availability elements of human resources accounting in government institutions working in the Gaza Strip. غزة: الجامعة الاسلامية كلية التجارة قسم المحاسبة التمويل فلسطين قطاع غزة ص18.

- 12- سلوى عليان. (2020-2021). مذكرة ماستر بعنوان دور ادارة مخاطر المالية في تحقيق ربحية المؤسسة -دراسة حالة بنك الفلاحة والتنمية الريفية - المسيلة-. مسيلة: جامعة محمد بوضياف قسم علوم التسيير تخصص ادارة مالية.
- 13- عبد الجليل هداجي، و عماد عبد الخالق صابر. المعالجة المحاسبية للمورد البشري في المؤسسة Accounting treatment of the human resource in the organization. مجلة الاقتصاد وادارة الاعمال، الصفحات 234-238 (30 06 2020).- جامعة أحمد دراية كلية العلوم الاقتصادية التجارية وعلوم التسيير.
- 14- عبد الله عز الدين ابراهيم موسى. (بلا تاريخ). مذكرة بعنوان الموارد البشرية الثروة الخفية . كلية العلوم قسم نظم المعلومات التقنية جامعة امدرمان الاسلامية(2)، بالخرطوم.
- 15- عماد لبوخ، و بن ناصر عبد الحكيم. (2016/2017). مذكرة بعنوان . اثر محاسبة الموارد البشرية على الاداء لمالية للمؤسسات الاقتصادية دراسة حالة مؤسسة مطاحن حضنة مسيلة. كلية العلوم الاقتصادية والتجارية والعلوم التسيير - قسم علوم تجارية -فرع المالية والمحاسبة -التخصص :محاسبة وتدقيق، الجزائر.
- 16- فاطمة الزهراء العدواني، و مروة زويكري. (2019/2020). مذكرة ماستر بعنوان اثر الهيكل المالي على ربحية الشركة - دراسة حالة شركة الخزف الصحي بالميلية. جيجل: جامعة محمد الصديق بن يحيى- قسم علوم التسيير.
- 17- فتيحة رويج. (2016/05/25). مذكرة ماستر بعنوان اثر مؤشرات السيولة على ربحية مؤسسات البنكيةدراسة تطبيقية لمجموعة من البنوك الجزائرية خلال الفترة (2007/2014). ورقة: جامعة قاصدي مرباح-قسم علوم المالية والمحاسبية التخصص مالية مؤسسة.
- 18- لخضر حمادو. (2020/2021). اثر محاسبة الموارد البشرية على ربحية المنظمة. بسكرة: جامعة محمد خيضر -كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية والعلوم التسيير قسم علوم التسيير التخصص تسيير الموارد البشرية.
- 19- ليلي بوحميد. (2015). دور محاسبة الموارد البشرية في قياس عائد الاستثمار في تدريب راس المال البشري بالمؤسسة Volume 6, Numéro 1, Pages 97-1182016 -06-30 الصنعية ص (6). جامعة باتنة01: الجزائر -
- 20- معامل ارتباط بيرسون – مقدمة سريعة PEARSON CORRELATIONS. (2021/09/11). في مؤسسة المجلة العربية للعلوم ونشر الأبحاث ، من (<https://blog.ajsrp.com/?p=8738>).
- 21- مولود قنوش. (2018, 12 26). طرق وأساليب قياس وتقييم المحاسبي للموارد البشرية "نموذجي القيمة والتكلفة" ص 7-10. الصفحات ص 116-129، مجلة البحوث في العلوم المالية والمحاسبية. Volume 3, Numéro 1, Pages 116-129-02-11-2018
- 22- جوامع إسماعين - بو عكاز سميرة - مساهمة القياس المحاسبي لموارد البشرية في تحسين أداء البنوك حالة بعض البنوك في ولاية بسكرة -مجلة أبحاث اقتصادية وإدارية العدد الثاني و العشرون ديسمبر 2017 ص11

الملاحق

الملحق رقم 01

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

مركز جامعي نور البشير

معهد العلوم الاقتصادية

إستمارة استبيان

السيدة(ة)، تحية طيبة وبعد ...

في إطار الحصول على شهادة الماجستير في علوم المالية تخصص ادارة مالية ، تم إعداد هذا الاستبيان الذي يهدف للتعرف على: "دور محاسبة الموارد البشرية في ربحية المؤسسة" ،

وعليه فإننا نقدم لكم هذه الاستبانة التي صممت خصيصا للحصول على بعض البيانات التي نحتاجها في مذكرة الماجستير التي نقوم باعدادها لهذا يرجى منكم وضع علامة(X) في الخانة المناسبة، نأمل منكم التكرم بالإجابة على كل العبارات المقدمة في الاستبيان بكل دقة وموضوعية، علما أن هذه المعلومات ستبقى سرية ولن تستخدم إلا في أغراض البحث العلمي.

وفي الأخير تقبلوا منا فائق عبارات التقدير والاحترام.

من إعداد الطالبة:

- فتح الله امال

-بوقنيينة شهرا زاد

تحت إشراف الأستاذة: فرح الياس الهناني

السنة الجامعية 2023/2022

القسم الأول: البيانات الوظيفية الشخصية

ضع علامة (x) أمام العبارة التي تمثلك:

-النوع: ذكر أنثى

-الفئة العمرية: من 18 إلى أقل من 30 سنة من 30 إلى أقل من 40 سنة

من 40 إلى أقل من 50 سنة 50 سنة فأكثر

-المؤهل العلمي:

متوسط ثانوي جامعي دراسات عليا أخرى

في حالة اختيار أخرى يرجى ذكر نوعها:

- المستوى الوظيفي:

- محاسب محافظ حسابات - رئيس مصلحة - موظف - اخر.....

-عدد سنوات الخبرة:

أقل من 5 سنوات من 5 إلى أقل من 10 سنوات من 10 إلى أقل من 15 سنة

من 15 إلى أقل من 20 سنة 20 سنة فما فوق

القسم الثاني: الاسئلة المتعلقة بموضوع الدراسة.

يرجى الإجابة بوضع علامة (x) أمام الخيار الذي يتوافق مع رأيك:

المحور الأول: تقييم اهمية محاسبة المورد البشرية داخل المؤسسة

ضرورة واهمية محاسبة الموارد البشرية					
الرقم	العبارة	غير موافق بشدة	غير موافق	موافق بدرجة متوسطة	موافق بشدة
01	يتم التعامل مع الموظفين العاملين في المؤسسات على اعتبار انهم أصول.				
02	يعد مفهوم محاسبة الموارد البشرية واضح لدى المؤسسة.				
03	تمثل الموارد البشرية من اهم عناصر زيادة انتاجية المؤسسة الاقتصادية.				
04	مصلحة المالية والمؤسسة هي مصلحة المهتمة بمحاسبة الموارد البشرية.				
05	محاسبة الموارد البشرية تقدم بيانات يمكن استخدامها في تقييم اداء العامل في المؤسسة.				
06	تهتم الإدارة بالزيادة الرضى الوظيفي للعاملين في المؤسسة وولائهم للعمل.				
07	يوجد اهتمام بتحديد عناصر التكلفة المتعلقة بالموارد البشرية (تأمين صحي، بدل مواصلات، علاوات، .. الخ) في المؤسسات .				

تكلفة المورد البشري في المؤسسة ودورها في المؤسسة

الرقم	العبارة	غير موافق بشدة	غير موافق	موافق بدرجة متوسطة	موافق بشدة
01	تستخدم البيانات المالية للموارد البشرية الحالية في المؤسسة في تحديد الاحتياجات المستقبلية من الموارد البشرية.				
02	تكاليف الاجور والتدريب والتكوين لها اثر على وضعية المؤسسة.				
03	البيانات المتوفرة حول المورد البشري تستخدم في الرقابة على الانفاق في المؤسسة.				
04	ان قياس الموارد البشرية يساعد الادارة في اتخاذ تحديد مستوى الرواتب والاجور				
05	تساعد البيانات المالية للموارد البشرية في دعم قرارات التعيين والتوظيف.				
06	يتم تحديد ومتابعة التكلفة المالية المترتبة على تغيير الحالة الاجتماعية للعاملين في المؤسسة				

					07	يتم تحديد التكلفة المالية المترتبة على تطوير المورد البشري والاستفادة منه بشكل مناسب خلال سنوات عمل الموظف.
--	--	--	--	--	----	---

النظام المحاسبي في المؤسسة

موافق بشدة	موافق	موافق بدرجة متوسطة	غير موافق	غير موافق بشدة	العبارة	
					يتم التعامل مع تكلفة عناصر الموارد البشرية على أساس أنها أصول استثمارية طويلة الاجل.	01
					يتم احتساب التكاليف التدريبية والتطويرية عند استقطاب الموارد البشرية في المؤسسة.	02
					يوفر النظام المحاسبي الموجود في المؤسسة امكانية تحديد تكلفة الموارد البشرية والعائد منها بدقة.	03
					يتم حفظ دفاتر وسجلات محاسبية خاصة لضبط ومتابعة تكاليف الموارد البشرية في المؤسسات الحكومية من خلال توفر بيانات مشابهة.	04
					يتم مراعاة وجود قياسات محاسبية لعناصر الموارد البشرية في المؤسسات الحكومية بهدف تحقيق الاستخدام الأمثل لها.	05
					تهتم المؤسسة بتحديد تكلفة تدريب وتطوير الموارد البشرية.	06
					تتابع المؤسسة عمليات قياس وتقييم أثر التدريب والتطوير للعاملين لديهم.	07

المحور الثاني: تقييم ربحية المؤسسة انطلاقا من محاسبة الموارد البشرية

موافق بشدة	موافق	موافق بدرجة متوسطة	غير موافق	غير موافق بشدة	العبارة	الرقم
					الربحية هي مقياس نسبي لكفاءة العنصر البشري للمؤسسة.	01
					عدد العمال له تأثير على ربحية المؤسسة.	02
					معظم اهداف المؤسسة يتم تحقيقها بأقل تكلفة.	03
					تقوم المؤسسة بتحليل ربحيتها لمعرفة مركزها المالي.	04
					يتم قياس ربحية المؤسسة من خلال قياس نسب الربحية.	05
					ربحية المؤسسة مرتبطة بمحاسبة الموارد البشرية.	06
					تساهم انتاجية العمال في تنمية ربحية المؤسسة.	07

الملحق رقم 02

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

République Algérienne Démocratique et Populaire

Ministère de l'Enseignement Supérieur
et de la Recherche Scientifique
Centre Universitaire Nouvel Bachir d'El Bayadh



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
المركز الجامعي نور البشير
بالبليـض

معهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

المديرية المساعدة في التدرج والتكوين المتواصل والشهادات

مصلحة التدريس

رقم: 20274

في: 2024/11/21

إلى السيد /

.....
السيد /

الموضوع: ف/ي تسهيل مهمة الطلبة

تحية طيبة وبعد،

في إطار تنسيق عملية إعداد واستكمال البحوث والأعمال الموجبة لطلبة معهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير يرجى من سيادتكم المحترمة استقبال الطلبة الآتية أسماؤهم كآتي:

.....

.....

.....

تخصص: //

فرع: علوم التسيير

المستوى: إدارة مالية

وذلك من أجل زيارة مؤسستكم، وأخذ فكرة عن تسيير مصالح مؤسستكم لما له علاقة بمجال البحوث والأعمال الموجبة المطلوبة منهم.

عنوان البحث:
.....

تقبلوا منا فائق الاحترام والتقدير



الملحق رقم 03

معاملات ألفا كرونباخ لثبات الإستبيان

Récapitulatif de traitement des observations

	N	%
Observations Valides	30	100,0
Exclues ^a	0	,0
Total	30	100,0

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

لكل محاور الاستبيان:

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,807	28

المحور الأول:

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,802	21

المحور الثاني:

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,708	7

نتائج الدراسة الإحصائية لأفراد عينة الدراسة باستخدام

SPSS

الجنس

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide ذكر	18	60,0	60,0	60,0
انثى	12	40,0	40,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

العمرية_الفئة

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide 30 من اقل الى 20من سنة	4	13,3	13,3	13,3
40 من اقل الى 30 من سنة	13	43,3	43,3	56,7
50 من اقل الى 40 من سنة	11	36,7	36,7	93,3
فاكثر سنة 50	2	6,7	6,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

العلمي_المؤهل

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide ثانوي	6	20,0	20,0	20,0
جامعي	24	80,0	80,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

الوظيفي_المستوى

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide محاسب	5	16,7	16,7	16,7
حسابات				
محافظ	1	3,3	3,3	20,0
رئيس				
مصلحة	10	33,3	33,3	53,3
موظف	11	36,7	36,7	90,0
اخر	3	10,0	10,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

الخبرة_سنوات

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide سنوات 5 من اقل	7	23,3	23,3	23,3
10 من اقل الى 5 من سنوات	7	23,3	23,3	46,7
15 من اقل الى 10 من سنة	10	33,3	33,3	80,0
20 من اقل الى 15 من سنة	2	6,7	6,7	86,7
فوق فما سنة 20	4	13,3	13,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Caractéristiques

Statistiques descriptives المحور الأول

	N	Minimum	Maximum	Moyenn e	Ecart type	Variance
يتم التعامل مع الموظفين العاملين في المؤسسات على اعتبار انهم أصول	30	1	5	3,00	1,203	1,448
يعد مفهوم محاسبة الموارد البشرية واضح لدى المؤسسة	30	1	5	2,50	1,106	1,224
تمثل الموارد البشرية من اهم عناصر زيادة انتاجية المؤسسة الاقتصادية	30	1	5	3,70	1,088	1,183
مصلحة المالية والمؤسسة هي مصلحة المهمة بمحاسبة الموارد البشرية	30	2	5	3,30	,988	,976
استخدامها يمكن بيانات تقدم البشرية الموارد محاسبة المؤسسة في العامل اداء تقييم في	30	1	5	2,63	1,159	1,344
تهتم الإدارة بالزيادة الرضى الوظيفي للعاملين في المؤسسة و ولائهم للعمل	30	1	5	3,17	1,117	1,247
يوجد اهتمام بتحديد عناصر التكلفة المتعلقة بالموارد البشرية (تأمين صحي، بدل مواصلات، علاوات، .. الخ) في المؤسسات	30	1	5	3,13	1,106	1,223
تستخدم البيانات المالية للموارد البشرية الحالية في المؤسسة في تحديد الاحتياجات المستقبلية من الموارد البشرية	30	1	4	2,93	1,081	1,168
تكاليف الاجور والتدريب والتكوين لها اثر على وضعية المؤسسة	30	1	4	2,70	1,055	1,114
البيانات المتوفرة حول المورد البشري تستخدم في الرقابة على الانفاق في المؤسسة	30	1	5	3,23	1,194	1,426
ان قياس الموارد البشرية يساعد الادارة في اتخاذ تحديد مستوى الرواتب والاجور	30	1	5	2,80	1,095	1,200
تساعد البيانات المالية للموارد البشرية في دعم قرارات التعيين والتوظيف	30	1	5	3,07	1,015	1,030
يتم تحديد ومتابعة التكلفة المالية المترتبة على تغيير الحالة الاجتماعية للعاملين في المؤسسة	30	1	5	3,00	1,287	1,655

يتم تحديد التكلفة المالية المترتبة على تطوير المورد البشري والاستفادة منه بشكل مناسب خلال سنوات عمل الموظف.	30	1	5	2,93	1,363	1,857
يتم التعامل مع تكلفة عناصر الموارد البشرية على أساس أنها أصول استثمارية طويلة الاجل.	30	1	5	2,90	1,155	1,334
يتم احتساب التكاليف التدريبية والتطويرية عند استقطاب الموارد البشرية في المؤسسة.	30	1	5	3,17	1,147	1,316
يوفر النظام المحاسبي الموجود في المؤسسة امكانية تحديد تكلفة الموارد	30	1	5	3,20	1,126	1,269
يتم حفظ دفاتر وسجلات محاسبية خاصة لضبط ومتابعة تكاليف الموارد البشرية في المؤسسات الحكومية من خلال توفر بيانات مشابه	30	1	5	3,17	,986	,971
يتم مراعاة وجود قياسات محاسبية لعناصر الموارد البشرية في المؤسسات الحكومية بهدف تحقيق الاستخدام الأمثل لها	30	1	5	3,13	1,279	1,637
تهتم المؤسسة بتحديد تكلفة تدريب وتطوير الموارد البشرية	30	1	5	3,23	1,305	1,702
تتابع المؤسسة عمليات قياس وتقييم أثر التدريب والتطوير للعاملين لديهم	30	1	5	3,03	1,159	1,344
N valide (liste)	30					

المحور الثاني **Statistiques descriptives**

	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type	Variance
الربحية هي مقياس نسبي لكفاءة العنصر البشري للمؤسسة	30	1	5	3,10	1,322	1,748
عدد العمال له تاثير على ربحية المؤسسة	30	1	5	3,50	1,137	1,293
معظم اهداف المؤسسة يتم تحقيقها باقل تكلفة	30	1	5	2,93	1,337	1,789
تقوم المؤسسة بتحليل ربحيتها لمعرفة مركزها المالي	30	1	5	2,97	1,189	1,413
يتم قياس ربحية المؤسسة من خلال قياس نسب الربحية	30	1	5	3,00	1,145	1,310
ربحية المؤسسة مرتبطة بمحاسبة الموارد البشرية	30	1	5	3,00	1,114	1,241
تساهم انتاجية العمال في تنمية ربحية المؤسسة	30	1	5	3,83	1,020	1,040
N valide (liste)	30					