

أهمية تطبيق محاسبة الموارد البشرية في المؤسسات الجزائرية

- دراسة عينة من المؤسسات بولاية الوادي -

The Importance of Applying Human Resource Accounting in Algerian Institutions - study a sample of institutions in wilaya of el oued -

عبد الحق بوقفة^{1*}، زكريا دمدم²، وليد مرغني³

¹ كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة ورقلة (الجزائر) (Bougoffal@mail.com)

² كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي (الجزائر) (Zdemdoum@yahoo.com)

³ كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي (الجزائر) (Oualid_meraghni@yahoo.fr)

تاريخ الاستلام: 2020/01/10؛ تاريخ القبول: 2020/01/16

ملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى إبراز أهمية تطبيق محاسبة الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية، وذلك من خلال محاولة الإجابة على التساؤل الرئيسي التالي: ما مدى أهمية تطبيق محاسبة الموارد البشرية في المؤسسات الجزائرية؟، من أجل الإجابة على تلك الإشكالية فقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي وبالتطرق إلى جانب نظري يبرز مختلف المعارف النظرية المتعلقة بالموضوع مثل كيفية القياس والإفصاح عن محاسبة الموارد البشرية في المؤسسة، إظهارها لقيم الموارد البشرية بصورة تعكس كفايتها وتعطي مستخدمي الكشوفات المالية الصورة الواضحة التي يمكن من اتخاذ القرارات غير مضللة.

أما الجانب التطبيقي فقد كان من خلال الاعتماد على استبيان موزع على عينة الدراسة مكونة من مسيرين لمؤسسات اقتصادية بلغ عددهم 70 فرد، وباستخدام برامج التحليل الإحصائي مثل SPSS و Minitab لمحاو الاستبيان الذي شمل جزء متعلق بمدى وعي مسيري المؤسسات محل الدراسة بأهمية محاسبة الموارد البشرية، وجزء تعلق بالمعوقات التي تحول دون تطبيق محاسبة الموارد البشرية.

من خلال هذه الدراسة تم التوصل الى نتائج أسيية أهمها مختلف المؤسسات عينة الدراسة تتوفر على الوعي الكافي بتطبيق محاسبة الموارد البشرية، وهناك قدر معتبر من المعوقات التي تواجه المؤسسات دون تطبيقها لمحاسبة الموارد البشرية.

الكلمات المفتاح: محاسبة الموارد البشرية؛ قياس محاسبي؛ افصاح محاسبي.

تصنيف JEL: M51؛ M41

Abstract:

This study aimed to highlight the importance of the application of human resources accounting in the Algerian economic establishment, by trying to answer the following main question: How important is the application of human resource accounting in Algerian institutions? In order to answer that problem, the analytical and descriptive approach has been relied on by discussing a theoretical aspect, it highlights various theoretical knowledge related to the subject, such as how to measure and disclose human resources accounting in the organization, show them the values of human resources in a way that reflects their sufficiency and give users of financial statements a clear picture that can take emirates is misleading. As for the applied aspect, it was through relying on a questionnaire distributed on the study sample consisting of managers of economic institutions amounting to 70 individuals, and by using statistical analysis programs such as SPSS and Minitab for the axes of the questionnaire, which included a part related to the extent of awareness of the managers of the institutions under study of the importance of human resources accounting, and part It is related to the obstacles that prevent the application of human resources accounting. Through this study, the following results were reached:

The study sample institutions have sufficient awareness of the importance of implementing human resource accounting;

There is a significant amount of obstacles facing the institutions under study when applying them to human resource accounting.

Key words: Human Resource Accounting, Accounting Measurement, Accounting Disclosure.

Jel Classification Codes : M41 ; M51

* المؤلف المرسل.

I - تهييد :

شهدت بيئة الأعمال تسارعاً كبيراً وتطوراً هائلاً في عالم التكنولوجيا في شتى المجالات وإتجهت كثير من منظمات الأعمال نحو التخصص وتقسيم العمل، أدى إلى بروز أهمية المورد البشري والذي يخلق ميزة تنافسية خاصة بالمنظمة، كما يعتبر المحرك والدافع الرئيسي لنجاح وبقاء المنظمة. ولقد أدى التحول الجوهرى في الاقتصاد العالمى من اقتصاد يعتمد على الصناعة إلى اقتصاد قائم على المعرفة، الأمر الذي أدى إلى نشوء طلب على "خدمات التقنية العالية" يُقدمها أفراد يتمتعون بقدرات علمية ومهنية عالية، وفي بيئة كهذه يصبح هناك تركيز متزايد على رأس المال البشري وتركيز أقل على رأس المال المادى لتقدم هذه الخدمات.

إن تبنّى المؤسسات للمحاسبة التقليدية التي تعتمد على قواعد محاسبية ومقاييس مالية، تعطي نظرة تاريخية وليست مستقبلية، وعليه فإن القوائم المالية والتقارير المعدة وفق المبادئ المحاسبية المتعارف عليها غير كافية لتوفير المعلومات الملائمة عن الموارد البشرية على ضوء أهمية الموارد البشرية في المؤسسات باعتبارها أصلاً من أصول المؤسسة، وأن تحديدها وقياسها والإفصاح عنها له تأثير كبير على نتائج أعمالها ومركزها المالى، حيث سعت الجزائر كغيرها من بلدان العالم إلى الاندماج والتكيف مع المعايير المحاسبية الدولية من خلال تبني النظام المحاسبى المالى المبني على أساس هذه المعايير، فقد حاول المشرع الجزائري عند وضعه هذا النظام العمل على تغطية أكبر قدر من احتياجات المؤسسات وتخطي كل المشاكل والنقائص التي كانت تتخلل المخطط المحاسبى الوطنى، وبالرغم من ذلك إلا أن خصائص بيئة الأعمال الوطنية شكلت عائقاً أمام تطبيق هذا النظام مما أدى إلى ظهور العديد من المشاكل والصعوبات، وضمن هذا الإطار النظري حُددت مشكلة البحث في السؤال الرئيسى التالى:

• ما مدى أهمية تطبيق محاسبة الموارد البشرية في المؤسسات الجزائرية ؟

ولغرض الإحاطة بالموضوع جيداً نطرح الأسئلة الفرعية التالية:

- 1- ما المقصود بمحاسبة الموارد البشرية ؟
- 2- ما مدى توفر الوعي بأهمية تطبيق محاسبة الموارد البشرية لدى المؤسسات محل الدراسة ؟
- 3- ما مدى وجود معوقات تحول دون تطبيق محاسبة الموارد البشرية لدى المؤسسات محل الدراسة ؟

❖ فرضيات الدراسة

لمعالجة إشكالية البحث التي تم طرحها اعتمدنا على بعض الفرضيات والتي نلخصها في:

1. تعتبر محاسبة الموارد البشرية عملية من عمليات تحديد وقياس البيانات الخاصة بالمورد البشري؛
- 2- المؤسسات محل الدراسة على درجة كافية من الوعي بأهمية محاسبة الموارد البشرية؛
3. تواجه المؤسسات الاقتصادية عند تطبيق محاسبة الموارد البشرية عدة صعوبات منها صعوبة قياس المورد البشري.

❖ أهمية البحث:

تعتبر الموارد البشرية من أهم عناصر النظام الاقتصادي للأهمية الكبيرة التي أصبح يحتلها إلى جانب التوجه نحو اقتصاد المعرفة، فالعنصر البشري هو العقل المفكر والمدير لكافة أعمال المشروع، كما أن هناك عدة دلائل يمكن الإشارة إليها باعتبارها تؤيد وتؤكد أهمية العنصر البشري للمنظمة نذكر منها:

- العنصر البشري هو أهم أنواع الأصول في أي منظمة وخاصة في المجتمعات المتقدمة، حيث أن المفكر والمنفذ في أي منظمة هم البشر الذين يتولون أعمال الإدارة والتنفيذ.

- العنصر البشري له قيمة سوقية وما حدث في الولايات المتحدة الأمريكية عام (1968) يؤكد هذا ، فعندما استقال 8 من كبار المديرين بشركة "موتورولا" وإلتحاقهم بشركة منافسة وهي شركة "فيرتيلير" فقد انخفضت القيمة السوقية لأسهم الشركة الأولى بحوالي (41) مليون دولار خلال (24 ساعة) من تاريخ إعلان الاستقالة.

- أوضحت بعض الدراسات العلمية التي أجريت على عينة من (91) طالبا بالدراسات العليا ((قسم التمويل)) بإحدى الجامعات الأمريكية أن قرارات الاستثمار المتعلقة بشركتين مختلفتين كانت في صالح الشركة التي أعلنت عن أهمية العنصر البشري واهتمامها به.

أهداف البحث:

وهنا يتم إيجاز أهمها في:

- ✓ توضيح مفهوم محاسبة الموارد البشرية ومراحل تطورها من حيث وضع النظريات والتطبيق.
- ✓ إبراز أهمية الإفصاح عن عنصر الموارد البشرية كأحد عناصر الأصول باعتباره من أهم الأصول غير الملموسة التي تمتلكها المؤسسة والذي من دونه لا يمكن للمؤسسة الاستفادة من باقي الأصول.
- ✓ توضيح أهداف محاسبة الموارد البشرية وأثر تطبيقها على كل من الإدارة والأفراد في المؤسسة.

✓ دراسة مدى ادراك عينة الدراسة لمفهوم محاسبة الموارد البشرية وأهمية تطبيقها والمنافع التي يمكن الحصول عليها من تطبيقها، وتقديم توصيات بناء على نتائج الدراسة.

1.I- الإطار النظري لمحاسبة الموارد البشرية::

سيتم التطرق هنا إلى تعريف محاسبة الموارد البشرية، نشأتها وتطورها، إلى جانب أهدافها، أهميتها وفروضها ومعايير تقييم المورد البشري، وأخيراً مختلف مداخل قياس تكاليف الموارد البشرية.

أ- تعريف محاسبة الموارد البشرية:

لقد أعطيت عدة تعريف لمحاسبة الموارد البشرية نوجزها فيما يلي:

✓ عرفت جمعية المحاسبة الأمريكية محاسبة الموارد البشرية بأنها: " عملية تحديد وقياس البيانات الخاصة بالموارد البشرية، وإمداد الوحدات الادارية المعنية بهذه المعلومات " (سعيد ياسين و عبد الوهاب علي، 1403 هـ، ص 19).

✓ وتعرف كذلك على أنها: " عبارة عن عملية قياس وإعداد التقارير عن الديناميكيات البشرية في المنظمة، وهي عملية تقييم حالة الموارد البشرية في المنشأة وقياس التغير في هذه الحالة على مدار الزمن، كما أنها عملية توفير معلومات عن الأفراد والجماعات للمنشأة لمتخذي القرارات سواء داخل المنشأة أو خارجها " (سمية أمين، 2003، 280).

✓ ولقد عرفها فلامهولز بأنها " تعني المحاسبة عن الأفراد كونهم موارد في المشروع، وتقوم على قياس تكلفة وقيمة الأفراد الموجودين بهذا المشروع " (وليد ناجي، 2004، 289).

ب- نشأة وتطور محاسبة الموارد البشرية:

لقد مرت المحاسبة عن الموارد البشرية بالعديد من مراحل التطور المتميزة نلخصها في الجدول رقم (01).

I-2- أهداف وأهمية وفروض محاسبة الموارد البشرية:

أ- أهداف محاسبة الموارد البشرية:

تهدف محاسبة الموارد البشرية مثلها مثل باقي أنواع المحاسبة الأخرى إلى تحقيق مجموعة من الأهداف من بينها (وليد ناجي و العبي، 2015، 62-63):

1- إيجاد طرق قياس يعتمد عليها في معرفة تكلفة الموارد البشرية؛

2- وضع التقارير المالية الصحيحة عن نشاط المنشأة؛

3- اتخاذ القرارات المالية السليمة عن المنشأة سواء بواسطة الإدارة أو بواسطة الأشخاص الخارجين المعنيين؛

4- توفير معلومات عن كفاية المديرين في استخدام الموارد البشرية كأصل من أصول المنشأة؛

5- تنظيم وتنسيق استخدام كافة الموارد في المنشأة سواء كانت طبيعية أو مالية أو بشرية؛

6- توفر للإدارة معلومات عن التكاليف الفعلية لاستقطاب الموارد البشرية، وتنميتها سواء بإضافة موارد بشرية جديدة أو تطوير الموارد الحالية؛

7- المساعدة في إعداد الموازنة التخطيطية لتكاليف الحصول على الموارد البشرية وتنميتها؛

8- تحديد قيمة الأفراد بالنسبة للمنشأة، وذلك بإيجاد مقاييس صالحة وموثوق بها؛

9- تحديد العائد الذي يحصل عليه المشروع من رأس المال البشري، وتقييم قرارات الاستثمار في القوى العاملة، وذلك بمقارنة التكلفة بالمنفعة لمختلف البدائل.

ب- أهمية محاسبة الموارد البشرية:

هناك مجموعة من العوامل التي يرجع اليها الاهتمام بمحاسبة الموارد البشرية وهي:

1- اهتمام الأدب المحاسبي بمفاهيم وطرق المحاسبة عن الموارد البشرية التي تمثل الأصول الاساسية لمعظم المنشأة وخاصة المنشأة الخدمية؛

2- مع زيادة التقدم الفني زادت حاجة الأفراد للتعليم والتدريب واكتساب المهارات والخبرات التي تزيد من قيمة رأس المال البشري، بالإضافة الى قيام بعض المنظمات بالإنفاق على تشغيل وتنمية الأساليب الفنية والادارية ومهارات العاملين إيماناً منها بأن العائد من هذه الاستثمارات يتمثل في منافع مستقبلية يحصل عليها الأفراد (حسبو، 1980، 67).

ج- فروض محاسبة الموارد البشرية:

تستند محاسبة الموارد البشرية على الفرضيات التالية (بن عمارة و صديقي، 2004، 133):

- 1- يعتبر العنصر البشري موردا هاما من موارد المؤسسة؛
- 2- تتأثر قيمة الموارد البشرية بالنمط القيادي للإدارة، حيث تتوقف إنتاجية العاملين على القدرات والمهارات من ناحية، والرغبات والميول من الناحية أخرى؛
- 3- تعد معلومات الخاصة بمحاسبة الموارد البشرية في جانب تكلفة وقيمة الموارد البشرية، ضرورة لفاعلية وكفاءة إدارة المنظمة؛ كما أن المعلومات التي تتضمنها محاسبة الموارد البشرية لها أهمية كبيرة في عمليات الرقابة والتقييم في الأجلين القصير والطويل، سواء لإدارة المنظمة أو للمتعاملين الخارجيين؛
- 4- إن توظيف الموارد البشرية يعتبر تكلفة اقتصادية تتحملها المؤسسة مقابل خدمات ومنافع تحصل عليها مستقبلا، لذا يمكن ترجمة هذه التكاليف والخدمات في صورة نقدية، وإظهارها في القوائم المالية؛
- 5- إن المفهوم التقليدي للأصول يقوم على أنها "حقوق وخدمات مملوكة قابلة للقياس بوحدات نقدية وهي تكتسب نتيجة للتعامل بين الوحدات الاقتصادية يتوقع الحصول منها مستقبلا على خدمات أو منافع اقتصادية" (بن عمارة و صدبقي، 2004، 134).

د- معايير تقييم الموارد البشرية:

نجد أن هناك أربع مقومات أو معايير يجب أن تتوافر في الشيء حتى يمكن اعتباره أصلا من أصول المشروع وهذه المقومات هي:

■ معيار الملكية: حتى نعتبر المورد " أصل " تابعا للمشروع فانه يجب أن يكون للمشروع توفر خاصية ملكية هذا المورد وبمعنى آخر كما ورد في المعايير المحاسبية الدولية تفرض المنشأة السيطرة على اصل إذا كانت تملك سلطة الحصول على المنافع الاقتصادية وتستطيع الحد من إمكانية وصول الآخرين لهذه المنافع وهذه السيطرة تتبع عادة من الحقوق القانونية.

■ معيار المقدرة الإنتاجية (أو الخدمية): الغرض من الأصول المادية هو استخدامها في العملية الإنتاجية أو تقديم خدمة للمشروع (عن طريق المساهمة في العملية الإنتاجية) ولا شك أن عنصر العمل كأحد عناصر المدخلات في العملية الإنتاجية يعد العنصر الأكثر أهمية في المشروع فهو من جهة أحد مدخلات العملية الإنتاجية ومن جهة أخرى مقدرة العنصر البشري على التأثير في الموارد أو عناصر الإنتاج الأخرى، وهذا ينصب في نهاية الأمر في إنتاج الوحدات والسلع المنتجة والخدمات المختلفة المقدمة من العنصر البشري مما يساعد على تحقيق الهدف الرئيسي للمشروع.

■ معيار الخدمات المستقبلية: ينطلق هذا المعيار من تعريف الأصل من انه " عبارة عن خدمات مستقبلية " وهذا التعريف

يتضمن ثلاث عناصر:

1- أن يكون هناك توقع لمنافع اقتصادية مستقبلية، والموارد البشرية تستطيع أن تحقق منافع اقتصادية وذلك من خلال قدرتها الإنتاجية، وقدرة التأثير على الموارد الأخرى؛

2- أن يكون للمشروع الحق في استلام هذه المنافع، ولكون المشروع يمتلك الحق القانوني في استخدام الأفراد بموجب التعاقد، وبالتالي فإن للمشروع الحق في استلام هذه المنافع؛

3- إمكانية قياس هذه المنافع، حيث يمكن قياس المنافع المتأتية من عمل الموارد البشرية بطرق مختلفة.

وبذلك نجد أن الموارد البشرية هي مصدر للمنافع الاقتصادية المستقبلية، كما يمكن قياس هذه المنافع بعدة طرق، أما فيما يتعلق بالحق في استلام هذه المنافع فإن الأمر يتعلق بملكية المورد الذي يخلق تلك المنافع وهذا يتوفر بشكل ما في الموارد البشرية.

■ القابلية للقياس أو التحديد: يتطلب تعريف المورد على انه اصل وجوب أن يكون قابلا للتحديد أو القياس وذلك لتمييزه وفصله عن باقي الموارد الأخرى، وهذا التحديد أو القياس يعبر عنه غالبا بوحدات نقدية. وتستهدف عملية القياس قياس الخدمات الاقتصادية المستقبلية المتدفقة من المورد. وبالنسبة للموارد البشرية فإنه أوجدت عدة طرق لقياس الخدمات الاقتصادية المستقبلية.

I-3- طرق تقييم وقياس تكاليف الموارد البشرية:

هناك العديد من الطرق لقياس تكلفة الأصول البشرية، نذكر منها:

● طريقة التكلفة التاريخية: ويقصد بها التكاليف الفعلية التي أنفقت في سبيل الحصول على الموارد البشرية كاستدعاء واختيار وتوظيف وتدريب العاملين، واعتبارها نفقات رأسمالية يستفاد منها لعدة فترات مما يتعين اهتلاكها على العمر الإنتاجي لتلك الأصول البشرية لتحديد تصيب كل فترة منها وفي حالة تصفية الأصل أو الاستغناء عن العاملين قبل انتهاء حياتهم الإنتاجية ويعتبر الرصيد المتبقي خسارة (على عبد الخالق، 1995، 44).

● طريقة تكلفة الإحلال: وتعرف تكلفة الإحلال للموارد البشرية بأنها " التضحية التي تتحملها المؤسسة اليوم لإحلال موارد بشرية بدلا من الموجودة الآن " (سمية أمين، 2003، 283).

- طريقة تكلفة الفرصة البديلة: تقوم هذه الطريقة على تحديد قيمة المورد البشري بالمراد العلي بين مدرء الأقسام للحصول على الموظفين ذوي الخبرة والكفاءة وأن قيمتها تتحدد بالثمن الذي يكون المدير في قسم معين على استعداد لدفعه مقابل الحصول على موظف معين يعمل في قسما آخر، ولهذا لا يكون للموظف قيمة اقتصادية إلا إذا أعتبر عنصرا نادرا، وتعرف أيضا بأنها " قيمة الأصل عندما يكون في استخدام بديل يختلف عن الاستخدام الحالي" (بن عمارة و صدبقي، 2004، 136).
- طريقة العوائد المستقبلية: وباستخدام هذه الطريقة يتم تقييم الأصول البشرية على أساس التوصل إلى القيمة الحالية للمرتبات والأجور التي يتقاضها العنصر البشري في المستقبل حتى نهاية عمرها الإنتاجي بالمنظمة، لتمكن من حساب القيمة الإجمالية للأصول البشرية من واقع متوسط رواتب لمجموعة متماثلة من العاملين، إلا إنها لا تأخذ بعين الاعتبار إلا عنصرا واحدا من عناصر التكاليف للوصول إلى قيمته الموارد البشرية، وإهمال عوامل أخرى كسن العامل وكفاءته وأقدميته.
- طريقة التكلفة الاقتصادية: ويتم تقييم الأصول البشرية وفقا لمعدل العائد الممكن الحصول عليه من استخدامه، أي تحدد قيمة الشخص بالمشروع بما يساوي القيمة الحالية للأرباح المستقبلية معتمدين في ذلك على مدى مساهمة الفرد في تحقيق أهداف المنظمة (بن عمارة و صدبقي، 2004، 136).

II - الطريقة والأدوات :

هنا سوف يتم التطرق إلى الأدوات و الوسائل التي سوف يتم من خلالها جمع البيانات التي سيتم اعتمادها في هذه الدراسة من اختبار الفرضيات، كما سوف يتم التطرق إلى الإطار والظروف التي تم إعداد الاستبيان باعتبارها ما تم الاعتماد عليها في الدراسة الميدانية، إضافة إلى ذلك سوف يتم التطرق إلى الخصائص الشخصية والوظيفية للعينة التي كانت معنية بالدراسة.

II-1- الطريقة المستخدمة في الدراسة:

لتحقيق هدف الدراسة المتمثل في التعرف على أهمية محاسبة الموارد البشرية من منظور المؤسسات محل الدراسة، فقد تم بناء وتصميم استبيان الدراسة اعتمادا على الدراسات السابقة والبحوث المنجزة وكذا بعض المراجع المتخصصة في إعداد الاستبيانات.

- ◀ **مجتمع الدراسة:** تم اختيار مجتمع الدراسة المكون من مجموعة من المسيرين والمحاسبين العاملين في المؤسسات الاقتصادية.
- ◀ **عينة الدراسة:** بناء على ذلك ستم هذه الدراسة التطبيقية على عينة من المؤسسات الإنتاجية والخدمية لولاية الوادي سنة 2019، وقد تم تحديد عينة الدراسة في (70) استمارة شملت الفئة المعنية والجدول التالي يوضح ذلك:

من خلال الجدول رقم 02 (انظر الملحق) أعلاه وبعد عملية الفرز والتبويب والتنظيم تم الاعتماد على 70 استمارة للدراسة من مجموع الاستمارات الموزعة والبالغة 80 استمارة، وذلك بعد فقد 3 واستبعاد 7.

◀ تحديد مصادر البيانات وطريقة جمعها:

تم الاعتماد في الدراسة الميدانية على مصدرين أساسيين للبيانات حيث قمنا بجمعها من خلال المصادر الأولية والثانوية والتي لها علاقة بموضوع الدراسة وتمثلت فيما يلي:

- أولاً- **المصادر الأولية:** تم التوصل إليها من خلال البحث الميداني الذي قمنا به حيث تم توزيع استبيان الدراسة على عينة من مدرء ومسيري المؤسسات بهدف تجميع المعلومات اللازمة لموضوع الدراسة، وتم تفرغها ومعالجتها عن طريق برامج إحصائية.
- ثانياً- **المصادر الثانوية:** تمثلت المصادر الثانوية للدراسة في مجموعة من المقالات العلمية والبحوث الجامعية إضافة إلى الدراسات السابقة التي تطرقت إلى موضوع هذا البحث، وبناء عليها قمنا بتحديد فرضيات دراسة وتحديد أسئلة الاستبيان بما يؤدي إلى الإجابة على الفرضيات. وبهدف التحليل الإحصائي واختيار فرضيات الدراسة تم استعمال مقياس ليكارت الخماسي كما هو موضح في الجدول التالي رقم 03 في الملحق :

حتى تكون النتائج دقيقة و واضحة فقد تم حوصلة نتائج الاستبيان في جداول وتبويب الإجابات على حسب التسلسل للأسئلة المدرجة في الاستبيان، وتم حساب تكرار الإجابات المختلفة وما تعلق بها من النسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، كما تم حساب قيمة إحصائية ستودنت من أجل الحكم على معنوية المتوسطات الحسابية.

II-2- أدوات الدراسة:

- الهدف هنا توضيح الأدوات المستعملة في الدراسة الميدانية وطرق جمع البيانات والبرامج المستعملة في المعالجة الإحصائية.
- ◀ **تصميم استمارة الاستبيان:** من خلال هذه المرحلة تم مراعاة قدر الإمكان تصميم أسئلة الاستمارة بصفة بسيطة بحيث تكون سهلة وقابلة

- للفهم من قبل المستجوبين بحيث تسمح هذه الأسئلة بالإجابة على فرضيات البحث، وهذا للإحاطة بكل جوانب تصميم الاستبيان لرفع نسبة الإجابة والقبول لدى العينة المدروسة وقد تم إعداد الاستبيان عبر المراحل التالية:
- ✓ تجميع المعلومات من الدراسات والبحوث الجامعية السابقة؛
 - ✓ إعداد مجموعة من الأسئلة؛
 - ✓ استخراج الاستبيان في شكله النهائي.

◀ **نشر استمارة الاستبيان:** بهدف نشر وتوزيع أكبر قدر ممكن من استمارات الاستبيان تم الاعتماد على عدة طرق يمكن توضيحها فيما يلي:

- ✓ المقابلة الشخصية وهذا من خلال التسليم المباشر للاستمارة إلى المستجوب ومحاولة شرح الهدف من توزيعها وإبعاد الغموض الذي يكتنفها.

✓ التسليم غير المباشر: وهذا من خلال إيداع استمارات الاستبيان في العديد من المؤسسات.

◀ **هيكل استمارة الاستبيان:** قد اشتمل الاستبيان على جزأين:

- ✓ الجزء الأول: استخدام هذا الجزء في جمع البيانات الشخصية عن المستجوبين كالمؤهل العلمي، الخبرة، الوظيفة، طبيعة نشاط المؤسسة.
- ✓ الجزء الثاني: في هذا الجزء من الاستبيان فهو عبارة عن مقياس يهدف إلى التعرف على أهمية محاسبة الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية وقد احتوى هذا الجزء على مجموعة من العبارات بلغ عددها 18 ضمن محورين رئيسية:
- المحور الأول: يتعلق بمدى الوعي بأهمية محاسبة الموارد البشرية والذي يتضمن 08 عبارات؛
- المحور الثاني: يتعلق بالمعوقات التي تحول دون تطبيق محاسبة الموارد البشرية يتضمن 08 عبارات.

عند وضع هذه الأسئلة تم الأخذ بعين الاعتبار وضع أسئلة تغطي كافة جوانب الدراسة النظرية، مع تلبية جميع المتطلبات المتغيرات ذات التأثير على فرضيات الدراسة، مع مراعاة أن تكون معظم الأسئلة واضحة وذات نهايات مغلقة لسهولة وسرعة الإجابة عليها وسهولة تحليلها، وبعد الانتهاء من الإعداد الاستبيان بشكل نهائي تم توزيعه على العينة المقصودة من المديرين والمسيرين في المؤسسات عينة الدراسة.

II-3- الصدق والثبات والاتساق الداخلي لعينة الدراسة:

بعد تفريغ الاستبيانات المسترجعة والصالحة للدراسة في برنامج SPSS 22 و Minitab 16 ومن أجل القيام بهذه الدراسة فقد تم أولاً دراسة صدق وثبات الاستبيان عن طريق التحكيم ثم حساب معامل ألفا كرومباخ وكذلك حساب الاتساق الداخلي لمختلف محاور الاستبيان، إضافة إلى ذلك فقد تم إبراز التحليل الإحصائي المستخدم والحجج التي تؤيد ذلك.

II-3-1- **الصدق الظاهري:** تم عرض الاستبيان في صورته الأولية على بعض المتخصصين ومن لهم خبرة واطلاع في مجال محاسبة التكاليف من أجل الاسترشاد بآرائهم حول العبارات التي تضمنها الاستبيان، كما تم عرض الاستبيان كذلك على متخصصين في الإحصاء من أجل أن يكون مناسباً للدراسة الإحصائية وللوصول من خلاله إلى نتائج تجيب على الإشكالية.

II-3-2- **الصدق البنائي:** بالإضافة إلى الصدق الظاهري فقد تم التحقق من صدق الأداة من خلال التحقق من الاتساق الداخلي لمحاور أداة الدراسة، وذلك بحساب معاملات الارتباط بيرسون بين كل عبارة وجميع عبارات الاستبيان وهذا ما سنوضحه فيما يلي:

من خلال الجدول رقم 04 (المبين في الملحق) نلاحظ أن قيم معاملات الارتباطات بين محور مدى الوعي بأهمية محاسبة الموارد البشرية مع مختلف العبارات فقد كانت كلها طردية، قوية وذات معنوية إحصائية، فقد تراوحت بين 0.518 إلى 0.803 والتي تعتبر قوية، إضافة إلى ذلك جميع العبارات كانت ذات معنوية إحصائية كون أن القيمة الاحتمالية كانت جميع العبارات أقل من مستوى المعنوية المعمول به 0.05، وبالتالي يمكن القول بأن هناك اتساق داخلي بين عبارات المحور الأول.

من خلال الجدول رقم 05 (انظر الملحق) نلاحظ أن قيم معاملات الارتباطات بين محور المعوقات التي تحول دون تطبيق محاسبة الموارد البشرية مع مختلف العبارات فقد كانت كلها طردية، قوية وذات معنوية إحصائية، فقد تراوحت بين 0.578 إلى 0.854 والتي تعتبر قوية، إضافة إلى ذلك جميع العبارات كانت ذات معنوية إحصائية كون أن القيمة الاحتمالية كانت جميع العبارات أقل من مستوى المعنوية المعمول به 0.05، وبالتالي يمكن القول بأن هناك اتساق داخلي بين عبارات المحور الثاني.

II-3-3- ثبات أداة القياس:

من أجل حساب وتقييم ثبات أداة القياس المستخدمة في هذه الدراسة والمتمثلة في الاستبيان تم استخدام معامل ألفا كرومباخ، ومن ثم حساب معامل الصدق حيث تم عرض نتائجها كما يلي:

من خلال الجدول رقم 06 (انظر الملحق) نلاحظ أن قيمة ألفا كرومباخ بالنسبة لمحور مدى الوعي بأهمية محاسبة الموارد البشرية بلغت

نسبته 71.6% وهي نسبة جيدة وهذا يدل على ثبات فقرات هذا المحور، أما فيما يتعلق بالمحور الثاني المعوقات التي تحول دون تطبيق محاسبة الموارد البشرية فقد كانت نسبته 67.8% وهي تعتبر نسبة جد مقبولة أيضا، وبالتالي يمكن الاعتماد على نتائج هذا الاستبيان في الدراسة.

II-3-4- الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

يعتبر هذا الجزء مهم جدا في تحديد نوع التحليل الذي سوف نعتمده في باقي الدراسة والتحليل الإحصائي، كونه يحدد للباحث الطريق الذي سوف يعتمده في استعمال الطرق المعلمية أو اللامعلمية، وتجدر الإشارة إلى أنه هناك شيئين أساسيين في هذا الإطار والمتعلقة أساسا بدراستنا هذه:

- ◀ تعتبر مختلف المتغيرات والمتمثلة في إجابات الباحثين حول مختلف فقرات الاستبيان رتبية كونهما تراوحت بين موافق بشدة إلى غير موافق بشدة، والتي تم إعطاؤها أوزان نسبية تراوحت بين 5 و 1؛
- ◀ الإحصاء اللامعلمي أكثر شيوعا وأكثر استخداما في مجال العلوم السلوكية، والإنسانية، والاجتماعية، وذلك لأنه يتناسب بدرجة كبيرة مع طبيعة الظواهر والمتغيرات التي تقع في مجال تلك العلوم (أمين إبراهيم، 2005، ص 28-30)؛
- ومن بين هذه الاختبارات اللامعلمية والتي تم استخدامها في هذه الدراسة، ما يلي (محمد و بهاء الدين، 2005، 363):
- ✓ اختبار ويلكوكسون (Wilcoxon): يستخدم لاختبار الفروق بين وسطين، ويطلق على هذا الاختبار اسم اختبار إشارات الرتب أو اختبار ويلكوكسون نسبة إلى العالم مكتشف هذا الاختبار، ويشترط أن يكون مستوى القياس رتبيا على الأقل (يمكن أن يكون نسبيا أو فتويا)، وهنا سوف يكون البديل لاختبار ستودنت T المعلمي؛

يجب عرض هذه الطرق والأدوات بدقة ووضوح دون إسهاب بحيث يتمكن الباحثون الآخرون من إعادة الدراسة أو التحقق منها، ويمكن للمؤلف أن يصف الأدوات والطرق المستخدمة في شكل مخطط، جدول أو رسم بياني لشرح الأساليب التي استخدمت، في حالة التعقيد فقط، بغرض التبسيط؛ ويمكن تقسيم هذا القسم إلى أقسام فرعية، حيث تختلف محتوياته وفقاً لموضوع المقالة.

III- النتائج ومناقشتها :

سيتم التطرق في هذا الجزء إلى الدراسة الوصفية لعينة الدراسة ثم آراء العينة محل الدراسة لكل محور على حدة من خلال حساب تكرارات إجابات أفراد العينة والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، بالإضافة إلى القيم الاحتمالية لاختبار ويلكوكسون (هذا الاختبار يعتمد على اختبار القيمة الوسيطة، فإذا كانت أكبر من 03 نقبل الفرضية البديلة، أي أن استجابات أفراد العينة تتجه إلى الموافقة والموافقة بشدة) والتي من خلالها نقبل أو نرفض إحدى الفرضيات.

III-1- عرض الخصائص الشخصية والوظيفية لعينة الدراسة:

هنا سوف يتم عرض الخصائص الشخصية والوظيفية لعينة الدراسة، والتي تم إدراجها نظرا لعلاقتها ببقية الدراسة، وبالتالي فإن هذه الخصائص سوف نعرضها في الجدول أدناه كما جاء في استمارة الاستبيان.

نلاحظ من خلال الجدول رقم 07 (انظر الملحق 07) أن عينة الدراسة كانت أغلبها صناعية بنسبة 68.57%، كما يمكن ملاحظة أن أكبر نسبة من أفراد العينة هي نسبة 62.86% للأفراد الحائزين على شهادة ليسانس، إضافة إلى ذلك تباينت سنوات الخبرة بالسنة للعينة محل الدراسة حيث تركزت في أغلبها ضمن فئة الأكثر من 15 سنة حيث بلغت نسبتها 48.57%، كما تنوعت العينة العينة حسب الوظيفة إلا أن أكبر نسبة كانت مديري المؤسسات بنسبة 38.57%، على العموم يمكن القول بأن غالبية الأفراد عينة الدراسة لديهم سنوات خبرة معتبرة. وكحصوله لما سبق من الخصائص الشخصية والوظيفية فإن العينة محل الدراسة تفي بمتطلبات البحث وكذا المؤسسات محل الدراسة.

III-2- نتائج آراء أفراد العينة حول درجة الوعي بأهمية محاسبة الموارد البشرية:

من أجل الإجابة على الفرضيات المتعلقة بمدى الوعي بأهمية محاسبة الموارد البشرية في المؤسسات عينة الدراسة، فقد تم إعداد الجدول رقم 08.

من خلال الجدول رقم 08 المبين في الملحق والذي يشمل تقييم نتائج آراء العينة حول درجة توفر الوعي بأهمية محاسبة الموارد البشرية في المؤسسات محل الدراسة، وبالاعتماد على مختلف الفقرات التي كان عددها 08 فقد وجدنا المتوسط الحسابي الإجمالي لها كان 3.53 والذي كان في فئة الدرجة الكبيرة، كما أن جميع المتوسطات لمختلف العبارات العشرة كانت ذات درجة كبيرة، وبالإضافة إلى ذلك فإن الانحراف

المعياري الإجمالي لها كان بقيمة 0.92 والذي يدل على التشتت غير الكبير (إجماع) لاستجابات أفراد العينة، كما كانت القيم الاحتمالية كلها أقل من 0.05، أي أن هناك معنوية إحصائية لتلك الدرجة الكبيرة.

III-3- آراء العينة حول المعوقات التي تحول دون تطبيق محاسبة الموارد البشرية:

من أجل الإجابة على الفرضيات المتعلقة بمدى وجود معوقات تحول دون تطبيق محاسبة الموارد البشرية في المؤسسات عينة الدراسة، فقد تم إعداد الجدول رقم 09.

من خلال الجدول رقم 09 (انظر الملحق) والذي يشمل تقييم نتائج آراء العينة حول المعوقات التي تحول دون تطبيق محاسبة الموارد البشرية، وبالاعتماد على مختلف الفقرات التي كان عددها 8 فقد وجد أن المتوسط الحسابي الإجمالي لها كان 3.65 والذي كان في فئة الدرجة الكبيرة، كما أن مختلف المتوسطات لمختلف العبارات الثمانية كانت ذات درجة كبيرة، بالإضافة إلى ذلك فإن الانحراف المعياري لها كان بين 0.71 و 1.03 والذي يدل على التقارب أو الإجماع لاستجابات أفراد العينة، كما كانت القيم الاحتمالية لإجمالي المحور أقل من 0.05 أي أن هناك معنوية إحصائية لتلك الدرجة.

III-4- تحليل النتائج:

هنا سيتم مناقشة صحة الفرضيات المطروحة من عدمه وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة:

فقد تم الإجابة على التساؤل الأول (ما مدى توفر الوعي بأهمية تطبيق محاسبة الموارد البشرية في المؤسسات محل الدراسة؟) وذلك بناء على نتائج الجدول رقم (08) والذي كانت جميع عباراته ضمن فئة الأهمية النسبية ذات الدرجة الكبيرة، وهذا يشير إلى صحة هذه الفرضية، أي أن المؤسسات عينة الدراسة تتوفر على الوعي الكافي بأهمية تطبيق محاسبة الموارد البشرية، وبالتالي وجب على المسيرين والملاك العمل على هذا الأمر الذي يمكن أن يقدم لمؤسساتهم ولمنتجاتهم ميزة تنافسية من خلال الاهتمام بالعنصر البشري وبأدائه من خلال التقييم المعتمد على مختلف المداخل المذكورة في الجانب النظري وهذا ما يعزز الإحساس بالانتماء للمورد البشري وبالتالي دفعه نحو الإبداع والابتكار.

كذلك تم الإجابة على التساؤل الثاني (ما مدى وجود معوقات تحول دون تطبيق محاسبة الموارد البشرية في المؤسسات محل الدراسة؟) وذلك من خلال نتائج الجدول رقم (09) حيث أن جميع عباراته كانت ضمن فئة الأهمية النسبية ذات الدرجة الكبيرة، ويشير ذلك إلى صحة الفرضية أي أن هناك قدر معتبر من المعوقات التي تواجه المؤسسات محل الدراسة عند تطبيقها محاسبة الموارد البشرية من عمليات الاعتراف، القياس والإفصاح، ويعود ذلك إلى صعوبات تتعلق بتعقيد تطبيق مختلف النماذج التي تستعمل لقياس المورد البشري، كذلك صعوبة الحصول على المعلومات الدقيقة المرتبطة بتكاليف الموارد البشرية خاصة فيما تعلق بقياس المنافع المستقبلية، إلى جانب التنظيم القانوني الجبائي الذي يطرح تحدياً فيما تعلق بهذا المورد

IV- الخلاصة:

من خلال هذه الدراسة تم التطرق إلى جانبين أحدهما نظري تعلق بمجموعة من المعارف النظرية حول محاسبة الموارد البشرية، وجانب آخر تطبيقي تعلق بدرجة الوعي بأهمية محاسبة الموارد البشرية إلى جانب تقييم مدى الصعوبات التي تواجه منظمات الأعمال ضمن البيئة الجزائرية في تبنيها، كل ذلك كان في سبيل الإجابة على الإشكالية الرئيسية التي تدور حول مدى أهمية تطبيق محاسبة الموارد البشرية في المؤسسات الجزائرية، وبالتالي فقد تم التوصل إلى مجموعة من النتائج التي يتم حوصلتها في النقاط التالية:

- ✓ يعتبر الطاقم الإداري من مسيرين ومحاسبين ورؤساء مصالح على درجة كافية من الوعي بمنافع محاسبة الموارد البشرية وما يمكن أن تقدمه من مزايا لجميع الفاعلين في المؤسسة، إلا أن ذلك الأمر لا يخلو من صعوبات عدة ومتنوعة؛
- ✓ يعتبر جمع وعرض البيانات المتعلقة بالموارد البشرية، عملية صعبة نظراً لكثرة المتغيرات، حيث من الصعب قياس كل التغيرات التي تطرأ على العامل.
- ✓ من بين صعوبات تطبيق محاسبة الموارد البشرية عدم موازنة المنافع المحصلة من استخدامها مع تكاليف جمع البيانات وإعداد الجداول والميزانيات.
- ✓ تتطلب فعالية نظام محاسبة الموارد البشرية وجود نظام دقيق لتقييم أداء العاملين، ويرتكز على الموضوعية والعدالة والشمول وهذا ما لا يتوفر في كثير من الأحيان، وذلك لحدوث أخطاء في عمليات التقييم كالتحيز والنسيان والخوف.
- ✓ تساعد الإدارة على مزيد من استغلال جهود الأفراد نحو الأهداف الاقتصادية، إذ أن الأصل شيء يهتلك وأن محاسبة الأصول تتضمن العمل على اهتلاك الأصل بأكفأ طريقة ممكنة.

- من خلال ما توصلنا إليه من نتائج يمكن أن نوصي بما يلي:
- ✓ إن تطبيق محاسبة الموارد البشرية يؤدي إلى تطوير الفكر الاجتماعي للبشر الذي كان ينظر إلى العنصر البشري على أنه أحد عناصر الإنتاج فقط، وليس لديه أي أهمية في المنشأة .
 - ✓ ضرورة إصدار قوانين اقتصادية ومالية تحت على اعتبار الموارد البشرية أصل من أصول المنشأة مع إلزامية ظهوره في القوائم المالية.
 - ✓ ضرورة إصدار معيار دولي يهتم بمحاسبة الموارد البشرية.
 - ✓ ضرورة الاهتمام بالموارد البشرية داخل المنظمة باعتبار الخدمات التي تقدمها تلك الموارد أصولاً وفقاً للمفهوم المحاسبي للأصل.

- ملاحق :

جدول رقم (01): مراحل تطور محاسبة عن الموارد البشرية.

الفترة الزمنية	تطور محاسبة الموارد البشرية
من بداية الستينيات وحتى 1966	تميز بأما فترة وضع المفاهيم الأساسية للمحاسبة عن الموارد البشرية باستخدام النظريات والمبادئ المتعلقة بهذا الموضوع في العلوم الاجتماعية الأخرى.
1971-1966	تميز بأما فترة بدأت بتقييم فعالية ونماذج قياس تكلفة وقيمة الموارد البشرية في قطاع الأعمال، وكذلك تعتبر فترة إيجاد مجالات حالية ومستقبلية لاستخدامات المحاسبة عن الموارد البشرية في بعض المنشآت
1976-1971	تم تطبيق العديد من هذه الدراسات في مجال تقييم أثر المعلومات التي تقدمها المحاسبة عن الموارد البشرية في اتخاذ القرارات الادارية، وكذلك في قرارات المستثمرين في حملة الأسهم في شركات المساهمة.
1980-1976	حيث شهدت تراجعاً في الاهتمام بهذا الفرع سواء من جانب الأكاديميين أو من جانب المهنيين (التطبيقات) ويرجع سبب ذلك إلى أن الجزء الأكبر من البحوث الأولية في هذا الميدان التي تعد أقل صعوبة تمت في المراحل السابقة
1980- مشارف القرن 20	فقد شهدت بداية بحث جدي للاهتمام بكل من النظرية والتطبيق للمحاسبة عن الموارد البشرية وذلك نتيجة لتزايد اهتمام دول العالم عامة والولايات المتحدة الأمريكية خاصة بموضوع زيادة الانتاجية ورأس المال الفكري

المصدر: رشا حمادة، القياس والافصاح المحاسبي عن الموارد البشرية وأثره عن القوائم المالية، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد الثامن عشر، العدد الأول، دمشق، 2002، ص147.

جدول رقم (02): إحصائيات الاستبيانات الموزعة والمستردة على مستوى المؤسسات.

النسبة	العدد	البيان
100%	80	عدد الاستثمارات الموزعة
96.25%	77	عدد الاستثمارات المستردة
8.75%	7	عدد الاستثمارات المستبعدة
87.5%	70	عدد الاستثمارات الصالحة للتحليل

المصدر: من إعداد الباحثين.

جدول رقم (03): مقياس تحديد المعدل النسبي والأهمية النسبية للوسط الحسابي.

الأهمية النسبية لدرجات	الوسط الحسابي		الوزن النسبي	درجات المقياس المستخدمة في الدراسة
	إلى	من		
درجة ضعيفة جدا	1.79	1.00	1	غير موافق بشدة
درجة ضعيفة	2.59	1.80	2	غير موافق
درجة متوسطة	3.39	2.60	3	محايد
درجة كبيرة	4.19	3.40	4	موافق
درجة كبيرة جدا	5.00	4.20	5	موافق بشدة

المصدر: من إعداد الباحثين.

جدول رقم (04): الارتباط بين عبارات المحور الأول مع إجمالي المحور.

العبارات	1	2	3	4	5	6	7	8
معامل الارتباط بيرسون	0.627	0.518	0.723	0.803	0.712	0.654	0.708	0.573
مستوى المعنوية	0.003	0.000	0.000	0.001	0.000	0.011	0.000	0.000

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

جدول رقم (05): الارتباط بين عبارات المحور الثاني مع إجمالي المحور.

العبارات	1	2	3	4	5	6	7	8
معامل الارتباط سبيرمان	0.732	0.578	0.854	0.691	0.583	0.819	0.632	0.862
مستوى المعنوية	0.000	0.004	0.000	0.013	0.001	0.000	0.000	0.023

المصدر: من إعداد الباحثين، بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

جدول رقم (06): معامل الصدق و الثبات لمحاو الاستبيان.

المحاو	عدد العبارات	معامل ألفا كرومباخ	معامل الصدق
مدى الوعي بأهمية محاسبة الموارد البشرية	08	0.716	0.846
المعوقات التي تحول دون تطبيق محاسبة الموارد البشرية	08	0.678	0.823

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

جدول رقم (07): توزيع عينة الدراسة حسب مختلف المتغيرات الشخصية والوظيفية.

سنوات الخبرة			المؤهل العلمي		
النسبة	العدد	الأصناف	النسبة	العدد	الأصناف
15.71%	11	05 سنوات فأقل	14.29%	10	تقني سامي
21.43%	15	بين 06-10 سنة	62.86%	44	ليسانس
14.29%	10	بين 11-15 سنة	8.57%	06	ماستر
48.57%	34	أكثر من 15 سنة	11.43%	08	دراسات عليا
100%	70	المجموع	2.86%	02	أخرى
طبيعة عمل المؤسسة			طبيعة الوظيفة		
النسبة	العدد	الأصناف	النسبة	العدد	الأصناف
68.57%	48	صناعي	38.57%	27	مدير مؤسسة
8.57%	06	تجاري	8.57%	06	مدير مالي
10%	07	مالي ومصرفي	32.86%	23	محاسب
12.86%	09	خدماتي	14.29%	10	رئيس مصلحة الموارد البشرية
100%	70	المجموع	5.71%	04	وظيفة أخرى
			100%	70	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على الاستبيان.

جدول رقم (08): نتائج آراء العينة حول درجة توفر بأهمية محاسبة الموارد البشرية.

الأهمية النسبية	المؤشرات الإحصائية				عبارات المحور الأول
	Sig	إحصائية Wilcoxon	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي المرجح	
درجة كبيرة	0.001	2649	0.90	3.65	01
درجة كبيرة	0.000	1870	0.75	3.80	02
درجة كبيرة	0.018	2413	0.65	3.95	03
درجة كبيرة	0.000	1986	0.90	3.76	04
درجة كبيرة	0.000	2040	0.83	4.04	05
درجة كبيرة	0.000	2312	0.87	3.93	06
درجة كبيرة	0.000	2044	0.68	3.89	07
درجة كبيرة	0.009	2766	0.69	4.00	08
درجة كبيرة	0.000	2377	0.78	3.88	الإجمالي

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS و Minitab.

جدول رقم (09): آراء أفراد العينة حول المعوقات التي تحول دون تطبيق محاسبة الموارد البشرية.

الأهمية النسبية	المؤشرات الإحصائية				عبارات المحور الثاني
	Sig	إحصائية Wilcoxon	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي المرجح	
درجة كبيرة	0.000	2675	0.87	3.45	01
درجة كبيرة	0.000	2368	0.81	3.55	02
درجة كبيرة	0.001	2523	0.75	3.77	03
درجة كبيرة	0.000	2086	0.80	3.73	04
درجة كبيرة	0.000	2217	0.71	3.55	05
درجة كبيرة	0.000	2589	1.03	3.58	06
درجة كبيرة	0.004	2141	0.98	3.87	07
درجة كبيرة	0.000	2866	0.89	3.71	08
درجة كبيرة	0.000	2377	0.86	3.65	الإجمالي

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS و Minitab.

- الإحالات والمراجع :

1. آدم أمين إبراهيم. (2005). المبادئ الأساسية الإحصائية في الطرق التطبيقية للائعلمية. الرياض، المملكة العربية السعودية: مكتبة الملك فهد الوطنية.
2. أسامة على عبد الخالق. (1995). تنمية وتطوير محاسبة الموارد البشرية العربية استراتيجيات البقاء في ظل المتغيرات الاقتصادية الجديدة. مجلة العمل العربية (60)، 44.
3. الحياي وليد ناجي، و ابو علي العبي. (2015). محاسبة الموارد البشرية. عمان، الاردن: مركز الكتاب الأكاديمي.
4. شامل محمد، و فهمي بهاء الدين. (2005). الإحصاء بلا معاناة، المفاهيم مع التطبيقات باستخدام SPSS. الرياض، المملكة العربية السعودية: مكتبة الملك فهد الوطنية.
5. عامر سعيد ياسين، و محمد عبد الوهاب علي. (1403 هـ). محاسبة الموارد البشرية. الرياض - السعودية: دار المريخ.
6. علي سمية أمين. (2003). المحاسبة عن رأس المال الفكري (دراسة تحليلية مع التطبيق على رأس المال البشري)،. مجلة المحاسبة وادارة التأمين، 60، 280.
7. الحياي وليد ناجي. (2004). دراسات في المشاكل المحاسبية المعاصرة. عمان الاردن: دار الحامد للنشر والتوزيع.

8. نوال بن عمارة، و مسعود صدبقي. (9-10 مارس، 2004). محاسبة الموارد البشرية. جامعة ورقلة، ورقلة.
9. هشام حسبو. (1980). الاتجاهات الحديثة في التحليل المالي. القاهرة، مصر: دار الجامعة عين شمس للنشر، القاهرة.

كيفية الاستشهاد بهذا المقال حسب أسلوب APA:

عبد الحق بوقفة، زكريا دمدوم، وليد مرغني (2020)، أهمية تطبيق محاسبة الموارد البشرية في المؤسسات الجزائرية - دراسة عينة من المؤسسات بولاية الولدي -، مجلة الدراسات الاقتصادية الكمية، المجلد 06 (العدد 01)، الجزائر: جامعة قاصدي مرباح ورقلة، ص.ص.27-38.



يتم الاحتفاظ بحقوق التأليف والنشر لجميع الأوراق المنشورة في هذه المجلة من قبل المؤلفين المعينين وفقا لـ **رخصة المشاع الإبداعي نسب المصنّف - غير تجاري - منع الاشتقاق 4.0 دولي (CC BY-NC 4.0)**.

مجلة الدراسات الاقتصادية الكمية مرخصة بموجب **رخصة المشاع الإبداعي نسب المصنّف - غير تجاري - منع الاشتقاق 4.0 دولي (CC BY-NC 4.0)**.



The copyrights of all papers published in this journal are retained by the respective authors as per the **Creative Commons Attribution License**.

Journal Of Quantitative Economics Studies is licensed under a **Creative Commons Attribution-Non Commercial license (CC BY-NC 4.0)**.