

أثر تطبيق محاسبة الموارد البشرية في تحقيق الميزة التنافسية بالمؤسسة الاقتصادية

- دراسة ميدانية بالمؤسسة الوطنية للدهن وحدة سوق اهراس

The Impact Of Applying Human Resource Accounting On Achieving the Competitive Advantage In the Economic institution
-A Practicl Study At the National Company Of Paints, souk Ahras Unit

سولم صلاح الدين¹

¹ جامعة محمد الشريف مساعدي سوق اهراس، se.soualem@univ-soukahras.dz

تاريخ النشر: 2020/10/29

تاريخ القبول: 2020/09/17..

تاريخ الاستلام: 2020/07/10

ملخص:

هدفت الدراسة بصفة أساسية إلى الكشف عن أثر تطبيق المحاسبة عن الموارد البشرية في بناء وإرساء ميزة تنافسية داخل المؤسسة الاقتصادية الجزائرية، بدراسة ميدانية بالمؤسسة الوطنية للدهن بولاية سوق اهراس. ولتحقيق أهداف الدراسة تم جمع المعلومات بالاعتماد على استمارة الاستبيان التي صممت لقياس تصورات إطارات المؤسسة المدروسة اتجاه أثر تطبيق محاسبة الموارد البشرية في تحقيق الميزة التنافسية. وتم الاستعانة برنامج SPSS في تحليل البيانات، وقد توصلت الدراسة وبصورة أساسية إلى أن تطبيق نظام للمحاسبة عن الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية يعد أحد المداخل الإستراتيجية لتوليد واكتساب مزايا تنافسية.

الكلمات المفتاحية: الموارد البشرية، محاسبة الموارد البشرية، الميزة التنافسية، ميزة التميز، ميزة التكلفة الأقل.

تصنيف JEL: M41, M37

Abstract:

The study aimed mainly to reveal the impact of the application of human resources accounting on building and establishing a competitive advantage within the Algerian economic establishment, with a field study at the National Painting Establishment in the state of Souk Ahras. To achieve the objectives of the study, information was gathered by relying on the questionnaire designed to measure the perceptions of the studied institution's frameworks towards the impact of the application of human resources accounting on achieving a competitive advantage. The SPSS program was used in data analysis, and the study concluded mainly that the application of a system of accounting for human resources in economic institutions is one of the strategic approaches to generate and gain competitive advantages.

Keys words: Human Resources, Human Resource Accounting, Competitive Advantage, Excellence Advantage, The Lowest Cost Advantage.

JEL classification codes: M41; M37.

المؤلف المرسل: سولم صلاح الدين، الإيميل: se.soualem@univ-soukahras.dz

عنوان المقال: أثر تطبيق محاسبة الموارد البشرية في تحقيق الميزة التنافسية بالمؤسسة الاقتصادية-

دراسة ميدانية بالمؤسسة الوطنية للدهن، وحدة سوق أهراس.

تمهيد:

إن الهدف الرئيسي للمؤسسة هو الاستمرار والتميز وذلك لا يأتي إلا بمجهودات العنصر البشري، وما يمكن أن يشكله ذلك المورد وما يحتله من قيمة ملموسة وغير ملموسة، يمكن أن تؤثر بشكل أو بآخر على استمرارية وتطور تلك الوحدات في أداء مهامها على أكمل وجه. و لما كانت الإدارة في الوحدة الاقتصادية تعتمد على المحاسبة في الحصول على المعلومات اللازمة، كان لا بد من استحداث إجراءات و معالجات تتناسب مع طبيعة هذه الموارد المراد تحديد قيمتها، و ذلك في إطار المحاسبة عن الموارد البشرية التي يمكن اعتبارها أداة إدارية يمكن الاعتماد عليها للحصول على هذه المعلومات الهامة .

نظرا لذلك فقد أصبح رأس المال البشري واحدا من بين أهم المسائل الأساسية التي يجب على المحاسبة التفاعل معها بهدف إعطاء صورة صادقة عن أداء الوحدة الاقتصادية وإنتاجيتها، فصار من الضروري الاهتمام بكافة البيانات التي تتعلق بالموارد البشرية لكي يمكن الاستفادة منها في كافة المجالات.

وبالتالي وجب الاهتمام بالأفراد باعتبارهم بعد رئيسي في تنافسية المؤسسة، ويتجلى ذلك الاهتمام من خلال محاسبة الموارد البشرية التي تسعى إلى وضع الفرد موضع الأصول في المؤسسة و اعتباره أصل من نوع خاص وبصفات مميزة عن باقي الأصول.

1. منهجية الدراسة

1.1 مشكلة الدراسة

من خلال ما تقدم وفي محاولة للكشف عن أثر تطبيق محاسبة الموارد البشرية في تحقيق الميزة التنافسية على أرض الواقع، باختبارنا لأحد أهم المؤسسات الاقتصادية في الجزائر ألا وهي المؤسسة الوطنية للدهن ممثلة بوحدة سوق اهراس، وذلك نظرا للدور الهام الذي تلعبه في المنطقة، خاصة تدابير المتعلقة بتوظيف الموارد البشرية، كما أنها تهتم بهذا المورد وتعتبره عاملا حاسما في تقرير نجاح المؤسسة وتحقيق أهدافها الإستراتيجية. وعلى ضوء ذلك تتمحور مشكلة الدراسة في الإجابة عن السؤال الرئيس التالي:

هل لتطبيق المحاسبة عن الموارد البشرية أثر مهم في تحقيق الميزة التنافسية بالمؤسسة الوطنية للدهن وحدة سوق اهراس؟

2.1 فرضيات الدراسة

- لقد تم بناء فرضيات الدراسة اعتماداً على مشكلة الدراسة وعناصرها المختلفة حيث أن فرضيات الدراسة تعد إجابات آنية للظاهرة المدروسة، وحلولاً متوقعة للمشكلة موضوع الدراسة، حيث ينطلق هذا البحث من الفرضيات الرئيسية:
- H01: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 لأثر تطبيق محاسبة الموارد البشرية في تحقيق الميزة التنافسية بالمؤسسة الوطنية للدهن وحدة سوق اهراس.
 - H02: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 لأثر تطبيق محاسبة الموارد البشرية في تحقيق الميزة التنافسية بالمؤسسة الوطنية للدهن وحدة سوق اهراس تعزى للمتغيرات الديمغرافية.
 - H021: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 في إجابات الباحثين نحو محاسبة الموارد البشرية تعزى إلى المتغيرات الديمغرافية (المؤهل العلمي، التخصص، المستوى الوظيفي، الخبرة).
 - H022: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 في إجابات الباحثين نحو الميزة التنافسية تعزى إلى المتغيرات الديمغرافية (المؤهل العلمي، التخصص، المستوى الوظيفي، الخبرة).

3.1 أهمية الدراسة

تنبع أهمية الدراسة من المكانة الخاصة التي تستحوذ عليها قضية الموارد البشرية في المؤسسات التي تعمل في بيئة ديناميكية شديدة التنافس وتسعى لتحقيق ميزة تنافسية من اجل النجاح والاستمرار ، حيث تساهم عملية الإفصاح والقياس المحاسبي عن تكلفة هذا المورد في تدعيم المركز التنافسي وتحقيق التميز، كما أن موضوع محاسبة الموارد البشرية يعتبر من المشاكل المحاسبية المعاصرة؛ ذلك أن المؤسسات تركز على هذا المورد الاقتصادي بصورة متزايدة من أجل تحقيق أهدافها، وأن فاعليته وكفاءته تعد عاملاً أساسياً في تحقيق وإرساء مزايا تنافسية.

4.1 أهداف الدراسة

الغرض من تناولنا لهذا الموضوع ينصب حول محاولة تحقيق الأهداف الآتية:

- محاولة إبراز أهمية تطبيق نظام محاسبة الموارد البشرية في المؤسسات الجزائرية باعتباره أحد المدخل الإستراتيجية لتوليد واكتساب مزايا تنافسية؛
- تحسين ورفع تنافسية المؤسسات الاقتصادية الجزائرية وما ينجر عنه من قدرة هذه الأخيرة على الانخراط في المنظومة الاقتصادية الإقليمية والدولية من خلال بيان دور نظام المحاسبة عن الموارد البشرية في توفير معلومات تساعد المؤسسات الاقتصادية الجزائرية في اكتساب مزايا تنافسية.
- نشر الوعي بأهمية تطبيق محاسبة للموارد البشرية باعتبارهم بعد في تنافسية المؤسسة، وباعتبار العنصر البشري المورد الحقيقي رئيسي لأي مشروع.
- استكشاف المعوقات التي قد تحول دون تطبيق نظم المحاسبة على الموارد البشرية في المؤسسات الجزائرية .

5.1 منهج الدراسة:

يستخدم الباحث في إطار إعداد هذه الدراسة وسعياً لتحقيق أهدافها المنهج الوصفي التحليلي، الذي يقف عند حدود وصف الظاهرة موضوع الدراسة "محاسبة الموارد البشرية ودورها في تحقيق الميزة التنافسية لدى الإطارات العاملة في المؤسسة محل الدراسة بغية الكشف عن حيثياتها وتأكيد درجة وجودها ومستوى الارتباط بين متغيراتها، وتم جمع المعلومات بالاعتماد على استمارة الاستبيان التي صممت لقياس تصورات إطارات المؤسسة المدروسة اتجاه دور تطبيق محاسبة الموارد البشرية في تحقيق الميزة التنافسية، وتم الاستعانة ببرنامج SPSS في تحليل البيانات.

6.1 هيكل الدراسة

للإجابة على الإشكالية المطروحة وللوصول إلى أهداف الموضوع، تم تقسيم البحث إلى ثلاث محاور رئيسية:

- المحور الأول: الإطار العام لمحاسبة الموارد البشرية.
- المحور الثاني: الإطار النظري للميزة التنافسية.
- المحور الثالث: دراسة ميدانية بالمؤسسة الوطنية للدهن وحدة سوق اهراس.

2. الإطار العام لمحاسبة الموارد البشرية

لقد أدى التحول الجوهري في الاقتصاد العالمي من الاقتصاد الذي يعتمد على الصناعة إلى الاقتصاد القائم على المعرفة إلى نشوء طلب على خدمات التقنية العالية يقدمها أفراد يتمتعون بقدرات علمية و مهنية عالية، لذا أصبح هناك تركيز متزايد على رأس المال البشري إلى جانب رأس المال المادي لتقديم الخدمات.

عنوان المقال: أثر تطبيق محاسبة الموارد البشرية في تحقيق الميزة التنافسية بالمؤسسة الاقتصادية-

دراسة ميدانية بالمؤسسة الوطنية للدهن، وحدة سوق أهراس.

نتيجة لهذا الدور الذي يلعبه العنصر البشري، و تزايد الاهتمام به فقد وجدت النظرية المحاسبية ضرورة استحداث نظام جديد يطلق عليه محاسبة الموارد البشرية (Human Resource Accounting) يهتم بقياس القيمة الاقتصادية و التكاليف المتعلقة بالموارد البشرية، و توصيل تلك المعلومات إلى المستخدمين و متخذي القرارات المالية و الإدارية.

1.2 تعريف محاسبة الموارد البشرية

ظهرت مفاهيم وتعريفات عديدة لمحاسبة الموارد البشرية من قبل العديد من الجمعيات والأشخاص " مفكرين وباحثين" من ذوي العلاقة والاختصاص، يركز معظمها على مسألة قياس البيانات المتعلقة بالموارد البشرية، كما يتوجه بعضها نحو موضوع الإفصاح عن الموارد البشرية كأصول في التقارير المالية الموجهة نحو الجهات ذات المصلحة.

فقد عرفتها جمعية المحاسبين الأمريكيين (AA-A) محاسبة الموارد البشرية، هي مجموعة من المفاهيم والمبادئ والأساليب والإجراءات التي تحكم عملية تحديد ثم قياس البيانات المتعلقة بالموارد البشرية، وتوصيل هذه المعلومات، إلى الجهات ذات المصلحة.¹

كما تعرف أيضا على أنها " عملية تقييم حالة الموارد البشرية وإعداد التقارير عنها في المؤسسة، وقياس تغيراتها خلال فترة زمنية معينة".²

وأكثر تعريف محاسبة الموارد البشرية انتشارا هو ذلك الذي قدمه Flamholtz حيث عرفها بأنها " وسيلة لقياس التكاليف التي تحدث في المشروع أو المشروعات الأخرى نتيجة لاختيار الأصول البشرية أو تأجيرها أو تدريبها أو تعيينها أو تنميتها، كما تتضمن أيضا القياس الاقتصادي لقيمة الموارد البشرية بالنسبة للمشروع".³

كما يعرفها برومت Brummet بأنها " عملية قياس دينامية العنصر الإنساني في المنظمة وإعداد التقارير اللازمة عن ذلك"، وينظر كل من Matzy & Usry إلى محاسبة الموارد البشرية على أنها عملية تطوير تقييمات مالية للأفراد والجماعات في المنظمة والمجتمع، ومراقبة هذه التقييمات عبر الزمن.⁴

التعريفات المذكورة، هي أمثلة على تعريفات كثيرة واردة في الأدبيات المحاسبية. ويتفق الكثير منها على أن البشر موارد في المنظمة، وأن محاسبة الموارد البشرية تتناول قياسا أو تقييما للأفراد وإيصال هذه المعلومات إلى الجهات المهتمة، كما ويتضمن مراعاة الاستثمار في الأفراد، وكيفية تغير قيمة الأفراد عبر الزمن.

2.2 أهمية المحاسبة عن الموارد البشرية وأسباب تزايد الاهتمام بها

تنبع أهمية محاسبة الموارد البشرية من مستخدمي التقارير المالية (الداخليين والخارجيين على حد سواء)؛ حيث يتلقون معلومات عن بُعد إضافي من أبعاد المؤسسة وهو البعد المتعلق بالموارد البشرية، والذي عادة لا يتم تقديم معلومات حوله إلا فيما يخص الأجور والرواتب والمكافآت، وتتجلى أهمية محاسبة الموارد البشرية من خلال ما يلي:⁵

- محاسبة الموارد البشرية تحاول قياس فوائد الإنفاق على الموارد البشرية في حين أن المحاسبة التقليدية لا تحاول تحديد هذه الفوائد، ولا يمكن أن يتم الاعتراف بقيمة الموارد البشرية حسبها إلا كجزء من الشهرة، فهي تعامل الموارد البشرية كمصروف للفترة وتحمله للدخل الخاص بها، وهذا يمكن أن يؤدي إلى تشويه قياس الدخل، فهناك مبالغة في النفقات وتقليل من ربح الدورة؛

- بعدم الاعتراف بالأصول البشرية ضمن القوائم المالية، فإن قاعدة الاستثمار ستقيم بأقل من قيمتها وهذا يشوه العائد على الاستثمار ومقاييس معدل العائد، فتحت نظم المحاسبة التقليدية، قد لا تنعكس التغيرات في قدرات الموارد البشرية للمؤسسة حتى بعد فترة طويلة من الحدث؛

— توفر محاسبة الموارد البشرية إطاراً لتحقيق الاستفادة المثلى من قيمة الموارد البشرية، كما أنها تسمح بالتنظيم البشري أن يقسم على أساس التكاليف والفوائد، مما يسمح للمؤسسة بأكملها أن تُدار بأكبر عقلانية اقتصادية؛

- صنع القرار الخارجي كذلك يمكن أن يُحسن بواسطة محاسبة الموارد البشرية، فمن خلال أخذ الموارد البشرية بعين الاعتبار يكون المستثمرون قادرون على تقييم أداء المؤسسة وآفاقها المستقبلية بمزيد من الثقة، كما يمكن تحديد مساهمة كل من مدخلات المؤسسة، وتقييم نسبة الأصول البشرية إلى إجمالي الأصول مما يفيد في تقديم تنبؤ مفيد لأداء الشركة؛

- حسب العديد من الباحثين فإن نقص المعلومات حول الموارد البشرية يؤدي إلى عدم اليقين بشأن قيمة المؤسسة، ولا سيما في الصناعات كثيفة العمالة.

باختصار يمكننا القول بأن محاسبة الموارد البشرية مفيدة ولديها أهمية كبيرة في صناعة القرارات الاقتصادية، فهي ملائمة لتخصيص القرارات الداخلية الخاصة والخارجية، قرارات الاستثمار، وهناك أدلة ميدانية على فوائدها، لكن ذلك يعتبر غير حاسم بسبب الصعوبات المنهجية المرتبطة بتقييم واستخدام الأصول غير الملموسة.

2.3 المعالجة المحاسبية للموارد البشرية

تختلف المعالجة المحاسبية المتعلقة بالموارد البشرية حسب الأهداف الأساسية التي تُركز عليها المؤسسة بتطبيقها لمحاسبة الموارد البشرية وكذلك تعتمد على حجم المؤسسة ومدى تنوع الموارد البشرية الموجودة في المؤسسة، وفقاً لدراسة ya-hu قد طرح ثلاث أساليب للمعالجة المحاسبية للموارد البشرية:⁶

الأسلوب الأول: يتم بإنشاء ست حسابات: (حسابات الموجودات البشرية؛ حساب تكاليف الحصول على الموارد البشرية؛ حساب تكاليف تطوير الموارد؛ حساب الاستنفاد المتراكم للموارد البشرية؛ حساب رأس المال البشري؛ حساب احتياطي خسائر الموارد البشرية).

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

الأسلوب الثاني: ويتم بإنشاء أربعة حسابات وهي: (حساب تكاليف الحصول على الموارد البشرية؛ حساب تكاليف تطوير الموارد البشرية؛ حساب الموجودات البشرية؛ حساب الاستنفاد المتراكم للموارد البشرية). وتكون المعالجة المحاسبية مشابهة للأسلوب الأول.

الأسلوب الثالث: يتم بإنشاء حسابين وهما: (حساب الاستثمار في الموارد البشرية؛ حساب استنفاد الاستثمارات في الموارد البشرية). كما يتم إنشاء مستوى ثاني من الحسابات ترحل جميعها في حساب الاستثمار في الموارد البشرية، تتمثل بحسابات للتكاليف المختلفة الخاصة بالموارد البشرية، كتكاليف التعيين وتكاليف التدريب وتكاليف المحافظة على الموارد البشرية.

2.4 صعوبات وتحديات تواجه تطبيق محاسبة الموارد البشرية

من أجل تحديد أهمية تطبيق محاسبة الموارد البشرية فلا بد من معرفة الصعوبات التي سيتم مواجهتها عند تطبيقها، ويمكن تحديد أهم هذه الصعوبات بما يلي:⁷

- أن تطبيق نظام محاسبي جديد يتضمن الإفصاح عن الموارد البشرية سيضطد بالنظام المحاسبي التقليدي المعتمد، و الذي لديه قبول عام؛ حيث من الصعب القبول بمعالجة الأصول البشرية كما تعالج الأصول في النظام التقليدي.
- إن تطبيق محاسبة الموارد البشرية يتطلب تطوير نسب لاستنفاد الأصول البشرية، حيث تخفض قيمة الاستنفاد السنوي للأصول البشرية من قيمة الأرباح كما هو الحال في اندثار الأصول المادية، لكن استنفاد قيمة الموارد البشرية يواجه صعوبة باختلاف نسبة

عنوان المقال: أثر تطبيق محاسبة الموارد البشرية في تحقيق الميزة التنافسية بالمؤسسة الاقتصادية-

دراسة ميدانية بالمؤسسة الوطنية للدهن، وحدة سوق أهراس.

استنفاد الأفراد، كما أنه من الصعب تقدير فترة استنفاد الموارد البشرية، وأيضاً الصعوبة في معالجة شطب الأصول البشرية لدى انتهاء السنوات التقديرية للاستفادة منها.

- أن العديد من إجراءات محاسبة الموارد البشرية لا تلاقي قبولا تاما، فمثلا أن لكل من منهج القيمة، و منهج التكلفة في تقييم الموارد البشرية لهما انتقادات بعدم الموضوعية، و رغم أن منهج القيمة لاقى قبولا واسعا خلال الفترة الماضية .
- أن عملية قياس قيمة الأفراد وفقا لمحاسبة الموارد البشرية يفترض بقاء الأفراد في الشركة، ووضع مسار يحدد للتطور الوظيفي للأفراد مع مراعاة سياسات التقاعد، واحتمالية مغادرة العمل في أي وقت، وتطبيق ذلك الواقع العملي يكون صعب.
- أن الأصول المادية يمكن أن تمتلك، و تستخدم من قبل الشركة بالطريقة التي ترغب بها، و لكن الأفراد لا يمكن امتلاكهم بل استخدامهم و الاستفادة منهم، كما أن الأصول المادية يمكن أن تقدر لها قيمة بيعية في نهاية العمر الإنتاجي، في حين لا يمكن ذلك للموارد البشرية، و قد يتطلب الأمر أن تصرف الأفراد تعويضات أو مكافأة نهاية الخدمة، كما أن الأصول المادية تقل قيمتها الدفترية بمرور الزمن بفعل الاندثار، في حين أن الأفراد قد تزداد قيمتهم بمرور الوقت بتطور خبرتهم، و معرفتهم.

3. الإطار النظري للميزة التنافسية

يعتبر مفهوم الميزة التنافسية، ثورة حقيقية في عالم إدارة الأعمال على المستوى الأكاديمي والعملي. فأكاديمياً لم يعد ينظر للإدارة كهم (داخلي) أو كمواجهة وقتية مع مشاكل ليست ذات بعد استراتيجي، ولكن أصبح ينظر للإدارة كعملية ديناميكية ومستمرة تستهدف معالجة الكثير من الهموم الداخلية والخارجية لتحقيق التفوق المستمر للمؤسسة على الآخرين أي على المنافسين والموردين والمشتريين وغيرهم من الأطراف الذين تتعامل معهم، وبطبيعة الحال لن يكون تحقيق التفوق هذا عملاً وقتياً أو قصير المدى ولكنه محاولات دائمة لحفظ توازن المؤسسة تجاه الأطراف الأخرى في السوق.

1.3 تعريف الميزة التنافسية

عرفت الميزة التنافسية كغيرها من المفاهيم عدة وجهات نظر، بالرغم من أنها تصب في مجملها في اتجاه واحد، إلا أنه لم يوضع تعريف محدد وواضح لها. ومن أهم التعريفات التي أعطيت للميزة التنافسية نجد ما يلي:

- تنشأ الميزة التنافسية بمجرد توصل المؤسسة إلى اكتشاف طرق جديدة أكثر فعالية من تلك المستعملة من قبل المنافسين، حيث يكون بمقدورها تجسيد هذا الاكتشاف ميدانياً، وبمعنى آخر بمجرد إحداث عملية إبداع بمفهومه الواسع.⁸
- يشير مفهوم الميزة التنافسية إلى قدرة المنظمة على صياغة وتطبيق الاستراتيجيات التي تجعلها في مركز أفضل بالنسبة للمنظمات الأخرى العاملة في نفس النشاط، وتتحقق الميزة التنافسية من خلال الاستغلال الأفضل للإمكانيات والموارد الفنية والمادية والمالية والتنظيمية بالإضافة إلى القدرات والكفاءات والمعرفة وغيرها من الإمكانيات التي تتمتع بها المنظمة والتي تمكنها من تصميم وتطبيق استراتيجيات التنافسية، ويرتبط تنسيق الميزة التنافسية ببعدين أساسيين هما القيمة المدركة لدى العميل، وقدرة المنظمة على تحقيق التميز.⁹

- ارتبط وصف الميزة التنافسية بمساهمات " بورتر " الذي عدها هدف استراتيجي. وحددها بنوعين أساسيين من الميزة التنافسية، وهما ميزة الكلفة وميزة الاختلاف، بينما اتجه " هوفر " إلى النظر إلى الميزة التنافسية بكونها الموقع الفريد الذي تتبوؤه المنظمة مقابل موقع منافسيها من خلال توظيف الموارد.

وتهدف الميزة التنافسية من نظم المعلومات الإستراتيجية إلى تطبيق تكنولوجيا المعلومات واستخدامها بشكل رائد بغرض التقدم على المنافسين. ويمكن تناول الميزة التنافسية المستدامة كإطار موجه للتفكير الاستراتيجي لقرارات المنظمة الإستراتيجية. وهكذا فالميزة التنافسية عمادها الكلفة المنخفضة والتمايز.

وبناء على ذلك يمكن القول إن المنظمة تمتلك ميزة تنافسية عندما يكون معدل أرباحها أعلى من معدل أرباح الصناعة أو ما يعبر عنه بنسب العائد على المبيعات أو العائد على الأصول . فالمنظمة تمتلك ميزة تنافسية إذا كانت قادرة على تطبيق عمليات إنتاج غير مطبقة في المنظمات المنافسة، وعندها لا تستطيع تلك المنظمات الحصول على موارد ضرورية تمكنها من محاكاة تلك العمليات .

2.3 أنواع الميزة التنافسية

اقترح Wisemara تصنيف للميزة التنافسية وقد أطلق على ذلك نظرية القوى الإستراتيجية الدافعة وتعدّ تحركات تنافسية (هجومية-دفاعية) تقوم بها المنظمة ويمكن تحديد هذه التحركات بأربع قوى أساسية (مزايا تنافسية).¹⁰

- **ميزة التميز**: تتميزّ خدمات /منتجات المنظمة عن المنافسين وذلك من خلال إضافة خصائص فريدة للخدمات /المنتجات مما يعطيها جاذبية تنافسية في السوق ونادرا ما تكون الخدمات /المنتجات ذات التكلفة الأقل هي نفسها متميزة.

- **ميزة التكلفة**: وهي التي لا تعني أن تقدم السلع والخدمات بأقل مستويات التكلفة. وإنما أن تكون بتكلفة ذات علاقة بنوعين مما يجعل تلك السلع والخدمات جاذبة في السوق لكي تعطي عائدا مقبولا على الاستثمار.

- **ميزة النمو**: تحقيق التميز من خلال التوسع بالحجم أو من خلال التوسع الجغرافي أي توسيع الرقعة الجغرافية التي تقدم تلك المنظمة خدماتها /منتجاتها مما ينعكس على حصتها السوقية بالنمو والذي يعد أحد عوامل التفوق التنافسي.

- **ميزة التحالف**: وهي اتفاقيات تحدها المنظمة مع منظمات أخرى من أجل تحقيق واحدة أو أكثر من استراتيجياتها وهي أيضا ترتيبات تنظيمية وسياسات عملية تسمح للمنظمة المنفصلة أن تكون جسدا واحدا تشارك في السلطة وفي التعاقد وفي المعرفة وتعد التحالفات جزء مهم من حيث تكون حالات من الاندماج من منظمات أخرى أو من خلال اتفاقيات التسويق أو تشكيل المشاريع المشتركة أو التملك/ شراء منظمات أخرى -المرتبطة بالقوى الدافعة، التكلفة، التميز والنمو.

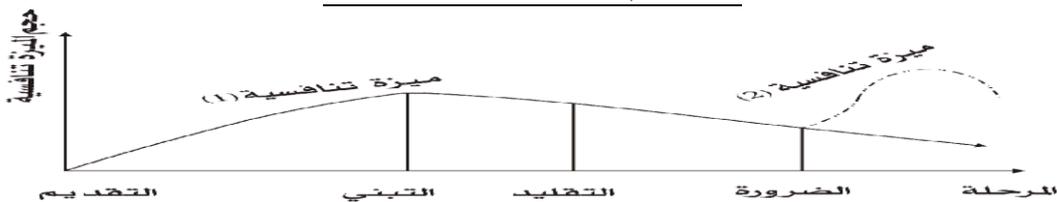
3.3 محددات الميزة التنافسية

تحدد الميزة التنافسية ببعدين هامين هما : حجم الميزة التنافسية ونطاق التنافس.¹¹

1.3.3 حجم الميزة التنافسية

يكون للميزة التنافسية سمة الاستمرارية إذا أمكن للمنظمة المحافظة على ميزة التكلفة الأقل أو تمييز المنتج في مواجهة المنظمات المنافسة، وعموما كلما كانت الميزة أكبر كلما صعب على المنافسين مجاراتها، وكما هو الحال بالنسبة للمنتجات الجديدة التي تملك دورة حياة فإن للميزة التنافسية دورة حياة أيضا تميزها حيث تبدأ هذه الدورة بمرحلة التقديم أو النمو السريع، ثم تليها مرحلة التبيّن من قبل المنظمات المنافسة، ثم مرحلة الركود حيث تعمل المنظمات المنافسة على تقليد الميزة التنافسية ومحاولة التفوق عليها وتنتهي بمرحلة الضرورة أين تحتاج المنظمة إلى تقديم تكنولوجيا جديدة لتخفيض التكلفة أو تدعيم ميزة تمييز المنتج، ومن هنا تبدأ المنظمة في تجديد أو تطوير وتحسين الميزة الحالية أو تقديم ميزة تنافسية جديدة تحقق قيمة أكبر للمستهلك، والشكل الموالي يبين مراحل دورة حياة الميزة التنافسية.

الشكل رقم 01: دورة حياة الميزة التنافسية



المصدر: نبيل مرسى خليل، الميزة التنافسية في مجال الأعمال، مركز الإسكندرية للكتاب، الإسكندرية، 1998، ص 86.

عنوان المقال: أثر تطبيق محاسبة الموارد البشرية في تحقيق الميزة التنافسية بالمؤسسة الاقتصادية-

دراسة ميدانية بالمؤسسة الوطنية للدهن، وحدة سوق أهراس.

يتضح من خلال هذا المنحى مختلف المراحل التي تمر بها الميزة التنافسية، حيث لا يمكن أن تحوز المؤسسة على ميزة تنافسية إلى الأبد، وبالتالي فهي مطالبة بتتبع دورة حياة الميزة، والتعرف على الوقت المناسب لإجراء التحسين والتطوير أو إنشاء ميزة جديدة، فللميزة التنافسية طبيعة ديناميكية، يجعل أمر مراجعتها شيئاً عادياً يدخل ضمن البحث عن التحسين المستمر لنشاط المؤسسة.¹²

2.3.3 نطاق التنافس أو السوق المستهدف

يقصد بالنطاق مدى اتساع أنشطة وعمليات المنظمة بغرض تحقيق مزايا تنافسية فنطاق النشاط على مدى واسع يمكن أن يحقق وفورات في التكلفة عن المنظمات المنافسة، ومن أمثلة ذلك الاستفادة من تقديم تسهيلات إنتاج مشتركة، خبرة فنية واحدة، استخدام نفس منافذ التوزيع لخدمة قطاعات سوقية مختلفة أو مناطق مختلفة أو صناعات مترابطة. وهناك أربعة أبعاد لنطاق التنافس من شأنها التأثير على الميزة التنافسية وهي:¹³

- **نطاق القطاع السوقي:** يعكس مدى تنوع مخرجات المنظمة والعملاء الذين يتم خدمتهم، وهنا يتم الاختيار ما بين التركيز على قطاع معين من السوق أو خدمة كل السوق.
- **النطاق الرأسي:** يعبر عن أداء المنظمة لأنشطتها داخليا (قرار التصنيع (أو خارجيا بالاعتماد على مصادر التوريد المختلفة (قرار الشراء)، فالتكامل الرأسي المرتفع بالمقارنة مع المنافسين قد يحقق مزايا التكلفة الأقل أو التمييز، ومن جانب آخر يتيح التكامل درجة أقل من المرونة للمنظمة في تغيير مصادر التوريد.
- **النطاق الجغرافي:** يعكس عدد المناطق الجغرافية أو الدول التي تنافس فيها المنظمة ويسمح هذا النطاق للمنظمة بتحقيق مزايا تنافسية من خلال المشاركة في تقديم نوعية واحدة من الأنشطة و الوظائف عبر عدة مناطق جغرافية مختلفة (أثر مشاركة الموارد).
- **نطاق الصناعة:** يعبر عن مدى الترابط بين الصناعات التي تعمل في ظلها المنظمة فوجود روابط بين الأنشطة المختلفة عبر عدة صناعات، من شأنه خلق فرص لتحقيق مزايا تنافسية عديدة، فقد يمكن استخدام نفس التسهيلات أو التكنولوجيا أو الأفراد أو الخبرات عبر الصناعات المختلفة التي تنتمي إليها المنظمة.

4. دراسة ميدانية بالمؤسسة الوطنية للدهن وحدة سوق اهراس

بعد أن تم الوقوف في الجانب النظري على الإطار المفاهيمي لمحاسبة الموارد البشرية والميزة التنافسية، نحاول في هذا الجزء المخصص للجانب الميداني الوقوف على واقع محاسبة الموارد البشرية، والميزة التنافسية، وإظهار مدى وجود علاقة تأثير بين هذين المتغيرين في المؤسسة الوطنية للدهن وحدة سوق اهراس.

1.4 مجتمع وعينة الدراسة

نقصد بمجتمع الدراسة أو المجتمع الإحصائي مجموع الوحدات الإحصائية المراد دراستها ومعرفة خصائصها بشكل دقيق، حيث يمكن تمييزها عن غيرها من الوحدات التي تكون مجتمعا آخر، بعبارة أخرى هو مجموعة الوحدات الإحصائية المشتركة في الصفة الأساسية التي تم الباحث في دراسته والذي يختلف باختلاف المشكلة أو الظاهرة محل الدراسة.¹⁴

يتمثل مجتمع الدراسة في الإطار الإداري بالمؤسسة الوطنية للدهن بولاية سوق اهراس، التي تنشط في مجال إنتاج وتسويق شتى أنواع الدهون، وقد وقع الاختيار على المؤسسة الوطنية للدهن باعتبارها من أهم المؤسسات الاقتصادية العمومية التي أثبتت مكانتها في السوق الوطنية فضلا عن أنها تعتبر رائدة في إنتاج الدهن ومشتقاته، بالإضافة إلى نوعية منتجاتها، كما أن لما دور في تنمية الاقتصاد الوطني وتطوير هياكله من خلال تمويل خزينة الدولة من الضرائب.

ولقد تم اختيار العينة بطريقة عشوائية، شملت إطارات 06 دوائر أساسية، حيث تحتوي كل دائرة على مجموعة من المصالح الفرعية حسب مهامها وأدوارها. بالإضافة إلى مصلحة الأمن ومكتب التخطيط والمراقبة، كون إطارات تلك الدوائر والمصالح الأكثر دراية

بالوضع التنافسي للمؤسسة وبالقرارات الإستراتيجية لها، حيث تمكنا من توزيع 40 استمارة على إلا أننا لم نتمكن من استرجاع إلا 35 استمارة قابلة للمعالجة الإحصائية. وفيما يلي ملخص الاستبيانات الموزعة والمستردة والقابلة للتحليل:

الجدول رقم 01 : الإحصائيات الخاصة باستمارات الاستبيان

البيان	التكرار	النسبة المئوية
عدد استمارات موزعة	40	100%
عدد الاستمارات الواردة	35	87.5%
عدد الاستمارات الملغاة	0	0
عدد الاستمارات القابلة للتحليل	35	87.5%

المصدر: من إعداد الباحث

2.4 أداة الدراسة وإجراءات تطبيقها

1.2.4 أداة الدراسة: بعد الاطلاع على الأدبيات المتعلقة بموضوع الدراسة تم إعداد استبيان خصص كأداة أساسية لجمع المعلومات حول محاسبة الموارد البشرية ودورها في تحقيق ميزة تنافسية، بحث تم تقسيمها إلى ثلاثة محاور كالتالي:

- **المحور الأول:** يضم المعلومات الشخصية ويتكون من 6 مفردات.
 - **المحور الثاني:** محاسبة الموارد البشرية ويتكون من 10 مفردات.
 - **المحور الثالث:** يضم الميزة التنافسية ويتكون من 10 مفردات.
- وقد كانت الإجابات كل فقرة وفق مقياس لكارث الخماسي

الجدول رقم 02: مقياس لكارث الخماسي

5	4	3	2	1	التصنيف
موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	

المصدر: من إعداد الباحث

وقد قمنا في هذه المرحلة بتصميم الأسئلة بصفة بسيطة، وتسمح لنا هذه الأسئلة بالإجابة على فرضيات البحث.

2.2.4 توزيع الاستبيان

بعد الانتهاء من عملية إعداد الاستبيان النهائي جاءت بعدها مرحلة توزيعه على العينة المستهدفة، وقد تمت هذه العملية بالاعتماد على عدة قنوات قصد الوصول إلى العينة المقصودة، وضمان الحصول على أكبر العدد من الاستمارات التي تمت الإجابة عليها، وبصفة عامة اعتمدنا على الاتصال المباشر بأفراد العينة و تسليمهم استمارة الاستبيان بأنفسنا، حيث تراوحت مدة الحصول على الإجابة أيام، و عموماً يمكن حصر عملية استرجاع قوائم الاستبيان في الاتصال بموظفي المؤسسة الذين استعنا بهم لاستلام الاستمارات.

3.2.4 التحليل الإحصائي للاستبيان

اعتمدنا في تحليل البيانات الإحصائية على استخدام النسب المئوية و التكرارات، حيث قمنا بتفريغ البيانات و جدولتها، و حساب التكرارات لإجابات المقصيين عن كل سؤال من عينة البحث، و قد تم الاستعانة ببرنامج **spss** في عملية تصنيف الإجابات على الأسئلة.

3.4 عرض وتحليل بيانات الدراسة الميدانية

1.3.4 الأساليب الإحصائية المستخدمة في البحث:

عنوان المقال: أثر تطبيق محاسبة الموارد البشرية في تحقيق الميزة التنافسية بالمؤسسة الاقتصادية-

دراسة ميدانية بالمؤسسة الوطنية للدهن، وحدة سوق أهراس.

من اجل تحقيق أهداف هذه الدراسة الميدانية تم استعمال وسائل والأساليب إحصائية التالية:

- الاستبانة: عبارة عن قائمة لجمع البيانات اللازمة للدراسة وهي انطبقت أدوات البحث العلمي.
- النسب المئوية والتكرارات: للتعرف على الصفات الشخصية لمفردات الدراسة وتحديد إجابات أفرادها اتجاه عبارات المحاور الرئيسية التي تتضمنها أداة الدراسة.
- المتوسط الحسابي: وذلك لمعرفة مدى ارتفاع أو انخفاض إجابات أفراد العينة عن كل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة.
- الانحراف المعياري: للتعرف على مدى انحراف إجابات أفراد الدراسة لكل عبارة من متغيرات الدراسة ولكل محور من المحاور الرئيسية عن متوسطها الحسابي.
- اختبار الفايرومباخ: يتم هذا الاختبار لمعرفة ثبات فقرات الاستبيان.
- معامل ارتباط برون R : يستعمل لقياس صدق الفقرات وكذلك لإيجاد العلاقة بين متغيرات الفرضيات.
- اختبار التباين ANOVA: وذلك لقياس الفرق بين المتوسطات.

2.3.4 اختبار الثبات الفايرومباخ

لقد تم إجراء خطوات الثبات على المجتمع حسب طريقة معامل الفايرومباخ فحصلنا على معامل الثبات قدره (0.810)، وعليه اتضح أن أداة القياس تتمتع بالثبات و الجدول التالي يوضح ذلك:

جدول رقم 03: اختبار الفايرومباخ لمحاور الدراسة

عدد الأسئلة	الفايرومباخ
20	0.810

المصدر: من إعداد الباحث بناء على مخرجات spss

3.3.4 وصف الخصائص الديمغرافية لعينة الدراسة

- سنحاول من خلال هذا العنصر التطرق لأهم الخصائص الديمغرافية لعينة الدراسة والمحددة في المحور الأول من حيث الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، التخصص العلمي، المركز الوظيفي.
- بالنسبة لمتغير الجنس يبين توزيع أفراد العينة حسب الجنس ، حيث بلغت نسبة الذكور إلى 57.1% ، أما نسبة الإناث فكانت 46.9% ، بمعنى أن نسبة الذكور لأفراد العينة أكبر من الإناث.
 - وتبين نسب توزيع أفراد عينة الدراسة حول متغير المؤهل العلمي أن نسبة 51.4% من إجمالي عينة الدراسة مؤهلهم العلمي ليسانس و هم يمثلون أعلى نسبة من مجموع أفراد العينة المدروسة ، بينما بلغت نسبة الأفراد الذين مستواهم التعليمي ثانوي 17.1% . بينما كانت نسبة 14.3% لحاملي دراسات عليا في حين قدرت نسبة متحصلين على التكوين المهني 11.4% أما النسبة المنخفضة لحاملين ماستر قدرت ب 5.4% و بهذا نستنتج أن المستويات التعليمية للمبحوثين مرتفعة حيث أن أغلبية أفراد العينة لديهم شهادة الليسانس و هذا ما يؤثر بشكل ايجابي على كفاءة و فعالية الأداء في المؤسسة . كما يلاحظ أن نسبة 42.9% من أفراد العينة يحملون تخصصات أخرى بينما كانت نسبة 31.14% يحملونها تخصص محاسبة أما تخصص المالية فكانت بنسبة 17.10% وفي الأخير النسبة المنخفضة كانت لتخصص إدارة الأعمال بنسبة 8.6%.

- كما أن توزيع أفراد عينة الدراسة حول متغير الخبرة العملية تبين أن أفراد العينة تتراوح خبرتهم العملية من 5 إلى 10 سنوات وهم الأغلبية، في حين أن نسبة 31.4% منهم تتراوح مدة عملهم بالمؤسسة من أكثر من 15 سنة بينما كانت نسبة 14.3 متساوية بين سنوات عمل اقل من 5 سنوات ومن 10 إلى 15 سنة.
- أما بالنسبة لمتغير التخصص الوظيفي فإن نسبة المستجوبين في محاسبة بلغت 51.4% وهو ما يعكس الرغبة في إعطاء ممثلي مهنة المحاسبة نصيبا في الدراسة، أما الفئة الثانية التي تضم رؤساء المصالح فقد بلغت نسبتهم 8.6% أما الفئة الثالثة تضم مهنة مدير عام كانت نسبتها 11.4%، أما نسبة 28.6% تمثلت في أفراد المستجوبين الذين لديهم وظائف أخرى.

4.3.4 اتجاه إجابات العينة حول محاور الدراسة

جدول رقم 04: الأوزان للكارت الخماسي

الأرقام	1	2	3	4	5
تصنيف	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
الحدود	1.79-1.00	2.59-1.80	3.39-2.60	4.19-3.40	5.00-4.20

المصدر: من إعداد الباحث

4.4 تحليل و تفسير بيانات متغيري الدراسة المستقل والتابع

تم استخدام مختلف مقاييس الإحصاء الوصفي من تكرارات ونسب مئوية واستخراج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات أفراد عينة الدراسة عن عبارات الاستبيان الخاصة بكل من المحور المتعلق بمحاسبة الموارد البشرية، وعبارات المحور المتعلق بالميزة التنافسية، ومن ثم تحديد اتجاه الإجابة وترتيبها حسب الأهمية.

1.4.4 تحليل و تفسير العبارات الخاصة بمحاسبة الموارد البشرية

جدول رقم 05: نتائج التحليل الوصفي لإجابات أفراد العينة عن عبارات محاسبة الموارد البشرية

الترتيب	الاتجاه العام	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	محاسبة الموارد البشرية	العبارات
1	موافق	0.741	3.54	بفضل نظام محاسبة الموارد البشرية تعمل المؤسسة على الاستغلال الأمثل لمواردها البشرية المتاحة.	6
2	موافق	0.981	3.51	تتبنى المؤسسة نظام محاسبة الموارد البشرية لمتابعة الأداء وقياسه بصورة سليمة.	5
3	موافق	1.010	3.48	يستخدم نظام محاسبة الموارد البشرية لتحديد أسباب وأماكن انحرافات الأداء بالمؤسسة	8
4	موافق	0.817	3.48	عن طريق نظام محاسبة الموارد البشرية يتم اختيار أنسب الطرق لمعالجة انحرافات الأداء.	3
5	موافق	1.291	3.45	لنظام محاسبة الموارد البشرية دور في العملية التنظيمية والإشراف والتوجيه.	4
6	موافق	1.120	3.45	إن مفهوم محاسبة الموارد البشرية متداول لدى مؤسستكم	1
7	موافق	0.976	3.40	أن محاسبة الموارد البشرية هي عملية تقييم حالة الموارد البشرية وإعداد التقارير عنها في المؤسسة، وقياس تغيراتها خلال فترة زمنية معينة	2

عنوان المقال: أثر تطبيق محاسبة الموارد البشرية في تحقيق الميزة التنافسية بالمؤسسة الاقتصادية-

دراسة ميدانية بالمؤسسة الوطنية للدهن، وحدة سوق أهراس.

7	يساهم نظام محاسبة الموارد البشرية في توليد معلومات عن القيمة والمركز المالي للمؤسسة.	3.34	0.764	محايد	8
10	أن الإفصاح عن معلومات الموارد البشرية في القوائم المالية يساعد في الحكم على مدى مقدرة الإدارة على استغلال مواردها البشرية بالشكل الأمثل	3.31	0.993	محايد	9
9	تطبيق نظام للمحاسبة عن الموارد البشرية في المؤسسة يساهم في تقليل تكاليفها وتعظيم إيراداتها.	3.25	1.038	محايد	10
R1	المجموع	3,38	0.786	محايد	

المصدر: من إعداد الباحث بناء على مخرجات SPSS

التعليق: تشير الأرقام في الجدول رقم 05 إلى أن اتجاهات عينة الدراسة على عبارات المحور الأول (R1) ككل نجد أن قيمة المتوسط الحسابي 3.38 تقع ضمن فئة الثالثة من فئات سلم لكارتر الخماسي [2.60-3.39] وهي الفئة التي تشير إلى درجة إجابة محايد و التي تؤكد حيادية أغلبية أفراد العينة بدرجات متقاربة وهذا يظهر في انحراف المعياري 0.786 والسبب في ذلك أن أغلبية أفراد العينة لا يعرفون مصطلح محاسبة الموارد البشرية.

2.4.4 تحليل و تفسير العبارات الخاصة بالميزة التنافسية

جدول رقم 06: نتائج التحليل الوصفي لإجابات أفراد العينة عن عبارات الميزة التنافسية

الترتيب	الاتجاه العام	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الميزة التنافسية	الفقرات
1	موافق	1.244	3.45	تهتم المؤسسة بتحديد الوضع التنافسي و زيادة عدد السلع البديلة.	س9
2	موافق	1.065	3.42	تحرص المؤسسة على استطلاع آراء الزبائن بشكل مستمر.	س1
3	موافق	1.037	3.42	تلبي المؤسسة كافة رغبات الزبائن من منتجات ذات جودة عالية.	س3
4	محايد	0.843	3.37	تهتم المؤسسة بتخفيض التكاليف مقارنة بالمؤسسات الأخرى الناشطة في نفس القطاع.	س8
5	محايد	0.937	3.34	تهتم المؤسسة بزيادة نسبة السيطرة على أسواق المنتجات من خلال التكلفة المنخفضة.	س2
6	محايد	1.250	3.28	تقوم المؤسسة بمراقبة جودة المنتجات بشكل مستمر.	س5
7	محايد	0.780	3.25	تبلغ المؤسسة الزبائن بالالتزامات المالية المستحقة في الوقت المناسب.	س7
8	محايد	0.780	3.25	تسعى المؤسسة لعملية التحسين المستمر.	س10
9	محايد	1.113	3.22	تحرص المؤسسة على تقليص نسبة العيوب في المنتجات.	س6
10	محايد	1.339	3.17	تتعلق الأهداف التي تحتويها الإستراتيجية التنافسية بتحقيق مستويات أعلى لإرضاء الزبائن.	س4
	محايد	0.715	3.34	المجموع	R2

المصدر: من إعداد الباحث بناء على مخرجات SPSS

التعليق: يتضح من خلال الجدول أن عبارات المتعلقة بالميزة التنافسية حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي 3.34 ويقع هذا المتوسط ضمن الفئة الثالثة من فئات سلم لكارث الخماسي [2.6-3.39] وهي الفئة التي تشير إلى درجة محايد والتي تؤكد محايدة أغلبية أفراد العينة بدرجات متقاربة وهذا يظهر في الانحراف المعياري 0.715 والسبب في ذلك يرجع إلى عدم الدراية والمعرفة الكافية لأغلبية أفراد العينة لأبعاد ومحددات الميزة التنافسية.

5.4 اختيار فرضيات الدراسة ومناقشة نتائجها

بعد القيام بتفريغ وتحليل الاستبيان بواسطة برنامج SPSS الإحصائي، حيث تم استخدام الاختبارات الإحصائية التالية لاختبار نتائج الاستبيان وتم التوصل إلى:

1.5.4 اختبار معامل الارتباط لبيرسون (pearson)

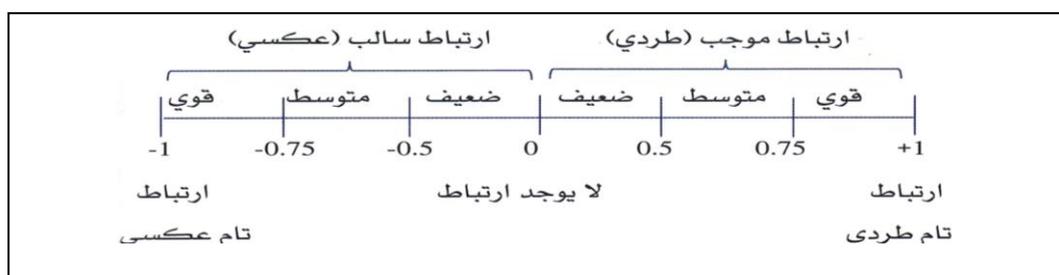
الغرض من هذه الخطوة هو تحديد مقدار الارتباط بين المتغيرين التابع والمستقل، كذا تحديد نوع العلاقة بينهما، هل هي علاقة طردية أو عكسية، لاختبار فرضيات الدراسة قمنا بقياس قوة و متانة العلاقة الارتباطية بين متغيرات الدراسة حيث:

الفرضية الأولى: (فرضية العدم) H0: لا توجد علاقة بين محاسبة الموارد البشرية و الميزة التنافسية .

الفرضية الثانية: (فرضية البديل) H1: توجد علاقة بين محاسبة الموارد البشرية و الميزة التنافسية.

و لاختبار العلاقة بين محاسبة الموارد البشرية و الميزة التنافسية تم استخدام معامل الارتباط لبيرسون و تحليل النتائج يكون بالاعتماد على الشكل التالي:

الشكل رقم(02) : مقياس معامل الارتباط لبيرسون



المصدر: إيهاب عبد السلام محمود، تحليل البرنامج الإحصائي SPSS، دار صفاء للنشر و التوزيع، عمان، 2013، ص272.

الجدول رقم(07) :معامل الارتباط لبيرسون بين محاور الدراسة

	R1	R2
R1 Corrélation de Pearson	1	,595**
Sig. (bilatérale)		,000
N	35	35
R2 Corrélation de Pearson	,595**	1
Sig. (bilatérale)	,000	
N	35	35

المصدر: من إعداد الباحث بناء على مخرجات SPSS

عنوان المقال: أثر تطبيق محاسبة الموارد البشرية في تحقيق الميزة التنافسية بالمؤسسة الاقتصادية-

دراسة ميدانية بالمؤسسة الوطنية للدهن، وحدة سوق أهراس.

التعليق: نلاحظ من خلال الجدول (07) أن معامل الارتباط بين محوري الدراسة (R1) و (R2) مساوي للقيمة 0.595 ، بمستوى أكبر من 0.5 وبالرجوع إلى السلم السابق نلاحظ أن القيمة تقع في مجال أكبر من 0.5 بالموجب و بالتالي علاقة طردية متوسطة موجبة.

2.5.4 اختبار فرق المتوسطات (t.test)

تستخدم فرق المتوسطات t ستودنت لدراسة العلاقة بين محاور الدراسة والمتغير الوصفي (الجنس) نضع الفرضيتين التاليتين :
H0: لا يوجد تأثير لمتغير الجنس على إجابات العينة على محاور الدراسة (R1) و (R2) إذا كان مستوى المعنوية أكبر من 0.05.

H1: يوجد تأثير لمتغير الجنس على إجابات العينة على محاور الدراسة (R1) و (R2) إذا كان مستوى المعنوية اقل 0.05.

جدول رقم (08) : اختبار فرق المتوسطات T.test

		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test t pour égalité des moyennes						
		F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Différence standard	Intervalle de confiance de la différence à 95 %	
									Inférieur	Supérieur
R1	Hypothèse de variances égales	1,223	,275	0.992	33	,328	-,328	,26877	-,281016	,8139
	Hypothèse de variances inégales			0.992	32.560	,328	-,316	,26181	-,26625	,79959
R2	Hypothèse de variances égales	,122	,729	0.67	33	,947	-	,24790	-,48770	,52103
	Hypothèse de variances inégales			0.67	32.621	,947	-	,24119	-,47425	,50759

المصدر: من إعداد الباحث بناء على مخرجات SPSS

التعليق:

➤ بالرجوع إلى الجدول رقم 08 نجد أن مستوى المعنوية بين الجنس و R1 هو: 0.328 أي أكبر من 0.05 وبالتالي نقبل H0 "لا توجد تأثير للجنس على إجابات محور الدراسة R1".

➤ ونجد أن مستوى المعنوية بين الجنس وR2 هو 0.947 اي اكبر من 0.05 وبالتالي تقبل H_0 "لا يوجد تأثير للجنس على إجابات محور الدراسة R2".

3.5.4 اختبار تحليل التباين (ANOVA one way)

لمعرفة تأثير متغيرات الدراسة على إجابات محاور الدراسة قمنا باختبار تحليل التباين.

▪ اختبار تأثير متغير العمر على إجابات محوري الدراسة

نضع الفرضيتين :

H_0 : لا يوجد تأثير لمتغير العمر على إجابات العينة على محاور الدراسة (R1) و (R2) إذا كان مستوى المعنوية أكبر من 0.05.

H_1 : يوجد تأثير لمتغير العمر على إجابات العينة على محاور الدراسة (R1) و (R2) اذا كان مستوى المعنوية اقل من 0.05.

الجدول رقم (09): اختبار تأثير العمر على إجابات محاور الدراسة

		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
R1	Intergruppes	0.606	3	0.202	0.306	0.821
	Intragruppes	20.437	31	0.659		
	Total	21.043	34			
R2	Intergruppes	0.773	3	0.258	0.481	0.698
	Intragruppes	16.613	31	0.536		
	Total	17.386	34			

المصدر : من إعداد الباحث بناء على مخرجات SPSS

التعليق: نلاحظ من خلال الجدول رقم (09) أن القيمة المعنوية الإحصائية لاختبار التحليل التباين الأحادي ANOVA بحيث :

– قيمة المعنوية الإحصائية بالنسبة لتأثير متغير العمر على إجابات العينة على محور الأول R1 مساوية للقيمة 0.821 أي أكبر من 0.05 وبالتالي نقبل فرضية العدم H_0 بمعنى لا يوجد تأثير للمتغير العمر على إجابات العينة بالنسبة للمحور الأول R1.

– قيمة المعنوية الإحصائية بالنسبة لتأثير متغير العمر على إجابات العينة على محورا لثاني R2 مساوية للقيمة 0.698 اي أكبر من 0.05 وبالتالي نقبل فرضية العدم H_0 بمعنى لا يوجد تأثير للمتغير العمر على إجابات العينة بالنسبة للمحور الأول R2.

▪ اختبار تأثير المؤهل العلمي على إجابات محوري الدراسة

نضع الفرضيتين :

H_0 : لا يوجد تأثير لمتغير المؤهل العلمي على إجابات العينة على محاور الدراسة (R1) و (R2) إذا كان مستوى المعنوية أكبر من 0.05.

H_1 : يوجد تأثير لمتغير المؤهل العلمي على إجابات العينة على محاور الدراسة (R1) و (R2) إذا كان مستوى المعنوية اقل من 0.05.

عنوان المقال: أثر تطبيق محاسبة الموارد البشرية في تحقيق الميزة التنافسية بالمؤسسة الاقتصادية-

دراسة ميدانية بالمؤسسة الوطنية للدهن، وحدة سوق أهراس.

الجدول رقم (10): اختبار تأثير المؤهل العلمي على إجابات محاور الدراسة

		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
R1	Intergruppes	5.578	4	1.394	2.705	0.049
	Intragruppes	15.465	30	0.516		
	Total	21.043	34			
R2	Intergruppes	1.495	4	0.374	0.706	0.594
	Intragruppes	15.890	30	0.530		
	Total	17.386	34			

المصدر: من إعداد الباحث بناء على مخرجات SPSS

التعليق: نلاحظ أن القيم المعنوية الإحصائية لاختبار تحليل الأحادي ANOVA بحيث:

— قيمة معنوية الإحصائية بالنسبة لمتغير المؤهل العلمي على إجابات العينة على محور الأول R1 مساوية للقيمة 0.049 أي أقل من 0.05 وبالتالي تقبل فرضية البديلة H1 بمعنى يوجد تأثير لمتغير مؤهل العلمي على إجابات العينة بالنسبة للمحور الأول (R1)

— قيمة معنوية الإحصائية بالنسبة لمتغير المؤهل العلمي على إجابات العينة على محور الثاني R2 مساوية للقيمة 0.594 أي أكبر من 0.05 وبالتالي تقبل فرضية العدم H0 بمعنى لا يوجد تأثير لمتغير مؤهل العلمي على إجابات العينة بالنسبة للمحور الثاني R2.

الخلاصة:

حاولنا من خلال تناولنا لموضوع أثر تطبيق محاسبة الموارد البشرية في تحقيق الميزة التنافسية بالمؤسسة الاقتصادية والتي كانت المؤسسة الوطنية للدهن وحدة سوق أهراس ميداناً لها، معالجة الإشكالية المطروحة التي كان فيها السؤال الرئيس يتمحور حول " هل لتطبيق المحاسبة عن الموارد البشرية أثر مهم في تحقيق الميزة التنافسية بالمؤسسة الوطنية للدهن وحدة سوق أهراس؟ ومن خلال محاور الدراسة وانطلاقاً من الفرضيات الأساسية، وباستخدام الأدوات والوسائل المشار إليها، يمكن عرض نتائج هذه الدراسة ولاقتراحات المقدمة في ما يلي:

النتائج العامة للدراسة

- من خلال دراسة البحث وإسقاطه عملياً والتعرف على مشكلاته، يمكن الإشارة إلى النتائج التالية:
- أن الموارد البشرية تعتبر من أهم العناصر الإنتاجية التي تحكم نجاح المؤسسات الاقتصادية، حيث أن أي مؤسسة تحتاج إلى الموارد البشرية إضافية إلى حاجتها إلى الموارد الأخرى المادية.
- أن غاية المحاسبة عن الموارد البشرية هو توجيه عناية مختلف الأطراف عن الأفراد، باعتبارهم موارد ثمينة في المنظمة، وتوفير المعلومات المفيدة لإدارة وتطوير هذه الموارد.

- يهتم نظام محاسبة الموارد البشرية بكافة البيانات الخاصة بالموارد البشرية من خلال تجميعها من مصادرها المختلفة ومن ثم تشغيلها وفق أسس وقواعد محاسبية معينة طبقاً لمدى الحاجة إلى المعلومات التي يمكن إنتاجها والتي يتم إيصالها إلى الجهات التي لها اهتمامات بهذه الموارد.
- أن الميزة التنافسية للمؤسسة الاقتصادية تتمثل في ذلك المفهوم الاستراتيجي والديناميكي الذي يظهر تفوق المؤسسة مقارنة بالمنافسين في شكل قيمة.
- أن تحقيق ميزة تنافسية في سوق تنافسي مطلب تسعى إليه كل منظمة تريد البقاء وتحقيق أرباح، وكل مورد من موارد المؤسسة له أثر في تحقيق الميزة التنافسية، المورد البشري هو أهم مورد تسعى المنظمات لتطويرة وتنميته ليكون له الأثر الإيجابي على الميزة التنافسية.
- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 بين كل من محاسبة الموارد البشرية والميزة التنافسية في المؤسسة محل الدراسة.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 في إجابات الباحثين نحو محاسبة الموارد البشرية بالمؤسسة محل الدراسة تعزى إلى المتغيرات الديمغرافية (المؤهل العلمي، التخصص، المستوى الوظيفي، الخبرة).
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 في إجابات الباحثين نحو الميزة التنافسية بالمؤسسة محل الدراسة تعزى إلى المتغيرات الديمغرافية (المؤهل العلمي، التخصص، المستوى الوظيفي، الخبرة).

التوصيات

- وعلى ضوء النتائج التي أسفرت عنها الدراسة، نقترح على أصحاب القرار في المؤسسة الوطنية للدهن وحدة سوق اهراس، بعض الإجراءات التي نعتقد أنه ستؤدي إلى تحسين ممارسات المحاسبة عن الموارد البشرية بالشكل الذي يؤثر بالإيجاب ويدعم توجيهها لتحقيق الميزة التنافسية، كالتالي:
- الحرص على إدراك الدور المهم الذي تؤديه المحاسبة عن الموارد البشرية وخاصة أن معالجة الموارد البشرية كأصل توفر مؤشرات كمية أكثر موضوعية لأغراض تقييم الأداء، واستخدام معلومات هذه المحاسبة في الكثير من المواقف القرارية من طرف أصحاب العلاقة بالمؤسسة.
- اعتبار عملية تطوير نظام محاسبة الموارد البشرية في المؤسسة عملية مستمرة، لا تتوقف عند إنجاز مراحل محددة وذلك بسبب التطور المستمر في تقنيات المعلومات وتطبيقاتها المختلفة، كما أن المعلومات التي يوفرها هذا النظام تعد أهم المصادر الداخلية للميزة التنافسية.
- تدريب العاملين وتحسين مكتسباتهم المرتبطة بالمستوى التعليمي والفني، لما له من أهمية بالغة في زيادة إدراكهم لقيمة المعرفة وتأثيرها على أداء العام للمؤسسة.
- العمل على اعتماد محاسبة عن الموارد البشرية بشكل يمنح لها فرصة لتحديد القيمة المالية لهذه الموارد وبالتالي تسهيل مهمة التوظيف ووضع الشخص المناسب في المكان المناسب، على اعتبار أن المؤسسة من خلال تحديد القيمة المالية لمواردها البشرية تستطيع تحديد الأفراد المتميزين والذين بإمكانهم صنع مكانة تنافسية للمؤسسة وتحقيق ميز تنافسية لها.

أفاق الدراسة

- في ضوء ما توصلت إليه الدراسة ولتحقيق المزيد من البحث والتحليل يوصي الباحث بتبني دراستين مستقبليتين في الميدان المبحوث، الأولى- إطار مقترح لتطبيق نظام محاسبة الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية والثانية- دور الإفصاح عن الموارد البشرية في القوائم المالية في ترشيد القرارات الاستثمارية.

عنوان المقال: أثر تطبيق محاسبة الموارد البشرية في تحقيق الميزة التنافسية بالمؤسسة الاقتصادية-

دراسة ميدانية بالمؤسسة الوطنية للدهن، وحدة سوق أهراس.

الهوامش والمراجع:

- ¹ جمال احمد الدوري، إسماعيل يحيى التكريتي، نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية- دراسة مقترحة لتصميم نظام محاسبة الموارد البشرية، المؤتمر العلمي الدولي السنوي الثاني عشر للأعمال بعنوان: رأس المال البشري في اقتصاد المعرفة، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، في الفترة 22-25 نيسان 2013، جامعة الزيتونة الأردنية، عمان، ص 05.
- ² أحلام خان، إعادة هندسة الموارد البشرية، دار أسامة للنشر، عمان، الأردن، 2008، ص 22.
- ³ حنان رضوان حلوة، بدائل القياس المحاسبي المعاصر، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2003، ص 108.
- ⁴ جمعة كمال حسن، محاسبة الموارد البشرية: منهج جديد لقياس قيمة خدمات المورد البشري، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية، الإصدار 18، 2008، ص 105.
- ⁵ نور الهدى حداد، محاسبة الموارد البشرية من منظور القياس والإفصاح وتطبيقها في المؤسسات الجزائرية دراسة نظرية وتطبيقية-، أطروحة مقدمة ضمن متطلبات الحصول على شهادة دكتوراه الطور الثالث (غير منشورة)، تخصص: مالية، محاسبة وتدقيق، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة سطيف 1، 2015، ص ص 87-88.
- ⁶ بوعامة أمال، " أهمية الإفصاح الاختياري عن الموارد البشرية في القوائم المالية مع الإشارة إلى المعيار المحاسبي الدولي الثامن والثلاثين، مجلة التنمية وإدارة الموارد البشرية، الصادرة عن مخبر التنمية التنظيمية وإدارة الموارد البشرية، جامعة البليدة 2، المجلد 4- العدد 7، فيفري 2018، ص 113.
- ⁷ وسام رمضان الشنطي، دور محاسبة الموارد البشرية في رفع كفاءة الأداء المالي (دراسة ميدانية تطبيقية على الشركات المساهمة العامة المدرجة في بورصة فلسطين)، رسالة مقدمة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير (غير منشورة)، تخصص محاسبة، كلية الاقتصاد و العلوم الإدارية جامعة الأزهر غزة، 2016، ص ص 32-33.
- ⁸ M.Porter , "Avantage concurrentiel des Nations", Inter Edition, 1993, p 48.
- ⁹ مصطفى محمود أبو بكر، إدارة الموارد البشرية مدخل تحقيق الميزة التنافسية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2008، ص ص 13-14.
- ¹⁰ مصطفى محمود أبو بكر، المرجع السابق، ص 45.
- ¹¹ نبيل مرسي خليل، الميزة التنافسية في مجال الأعمال، مركز الإسكندرية للكتاب، الإسكندرية، 1998، ص 85.
- ¹² عمار بوشناق، الميزة التنافسية في المؤسسة الاقتصادية: مصادرها، تنميتها وتطويرها، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير (غير منشورة)، تخصص علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 2002، ص ص 26-27.
- ¹³ نبيل مرسي خليل، مرجع سبق ذكره، ص ص 86-87.
- ¹⁴ السعدي رجال، الإحصاء الوصفي، مؤسسة الرجاء للطباعة والنشر، الجزائر، 2013، ص 18.