

مدى إمكانية تطبيق نظام محاسبة الموارد البشرية في جامعة الجوف
(دراسة تحليلية تطبيقية)

دكتور خالدة عبد الله محمد عيساوي

استاذ مساعد جامعة امدرمان الاسلامية ومتعاقد جامعة الجوف

البريد الإلكتروني: khaldah52@gmail.com

دكتورة زكية سعيد بن زروق

أستاذ مساعد جامعة باتنة 1 الجزائر، متعاقد جامعة الجوف

البريد الإلكتروني: zbenzerrouk@ju.edu.sa

نشر إلكترونياً بتاريخ: ٢٩ نوفمبر ٢٠٢١ م



This work is licensed under a
Creative Commons Attribution-
NonCommercial 4.0
International License.

الملخص

علاقة ارتباطيه بين النظام المحاسبي السائد بجامعة الجوف وتطبيق نظام محاسبة الموارد البشرية بالجامعة. ٣/ توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين تطبيق نظام محاسبة الموارد البشرية تعزى لمتغيرات (الدرجة العلمية وسنوات الخبرة). وتوصل الى عدة نتائج أهمها: ١- وجود الوعي الكافي لدى الإدارة المالية بجامعة الجوف بأهمية تطبيق نظام محاسبة الموارد البشرية. ٢/ ان النظام المحاسبي المطبق بجامعة الجوف يسمح بإمكانية تطبيق نظام محاسبة الموارد البشرية. ٣/ وجود كفاءات وخبرات بجامعة الجوف يمكنها تطبيق نظام محاسبة الموارد البشرية. ومن ثم اوصى بعدة توصيات منها: ١ / ضرورة تدعيم الدراسات والبحوث في مجال محاسبة الموارد البشرية. ٢- ضرورة وضع البرامج التدريبية المناسبة

هدفت هذه الدراسة لتحقيق مجموعة الأهداف التالية: ١/ معرفة العلاقة الارتباطية بين الوعي لدى جامعة الجوف بأهمية نظام محاسبة الموارد البشرية وتطبيق النظام بالجامعة. ٢/ قياس العلاقة الارتباطية بين النظام المحاسبي السائد بجامعة الجوف وتطبيق نظام محاسبة الموارد البشرية بالجامعة. ٣/ استكشاف كفاءة العنصر البشري الذي يطبق نظام محاسبة الموارد البشرية بالجامعة. ٤/ معرفة الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين تطبيق نظام محاسبة الموارد البشرية تعزى لمتغيرات (الدرجة العلمية وسنوات الخبرة). ولتحقيق تلك الأهداف قام الباحث باختبار مدى صحة الفرضيات التالية: ١/ توجد علاقة ارتباطيه بين الوعي لدى جامعة الجوف بأهمية نظام محاسبة الموارد البشرية وتطبيق النظام بالجامعة. ٢/ توجد

للاختصاصات المختلفة. ٣ / متابعة تنفيذها وتقييمها مما يمكن من استثمار الكلف الخاصة.

Abstract

This study aimed to achieve the following objectives: Knowing the correlation between awareness at Al-Jouf University of the importance of the human resources accounting system and the application of the system at the university. Measuring the correlation between the prevailing accounting system at Al-Jouf University and the application of the university's human resources accounting system. Exploring the efficiency of the human element that applies the university's human resources accounting system. Knowing the statistically significant differences between the application of the human resources accounting system due to the variables (educational degree and years of experience). It reached several results, the most important of which are: 1 The financial administration at Al-Jouf University has sufficient awareness of the importance of applying the human resources accounting system. 2 / The accounting system applied at Al-Jouf University allows the possibility of applying the human resources accounting system. 3 / The presence of competencies and expertise at Al-Jouf University that can implement the human resources accounting system. Then he made several recommendations, including:

1/ The need to support studies and research in the field of human resource accounting and quality costs.
/2 The need to develop appropriate training programs for the various specializations. 3 / Follow-up and evaluation of its implementation, which enables the investment of private costs.

* المقدمة

يعد المورد البشري من أعلى الموارد، فهو القادر على تحويل الموارد الى طاقة منتجة ونافعة ذلك ان الانساق صانع هذا التحول في الموارد الاخرى وهو بذاته المورد الذي تنضب طاقاته وهو في نهاية الامر الغاية والهدف الذي من أجله يتم استثمار وتشغيل طاقات مختلف الموارد الاخرى. ان نجاح المؤسسات في تحقيق أهدافها يعتمد بدرجة كبيرة على كفاءة وفعالية الموارد البشرية العاملة بها وباعتبار العنصر البشري هو المورد الحقيقي لأي منشأة وخاصة الخدمية منها ولا سيما الجامعات، والموارد المادية ماهي إلا عوامل مساعدة والانسان بما يملكه من المهارات ويتمتع به من رغبة في العمل هو الانتاجية، فالمشروع قد ينفق أموال العنصر الحاسم لتحقيق الكفاءة في استقطاب واختيار وتدريب العاملين ، إلا ان المحاسبة التقليدية تنظر الى هذه الاعباء على انها نفقات جارية تحمل على ايراد الفترة المالية عند حساب صافي الربح ورغم انها تمثل استثمارات تنفق من أجل تكوين أصول للمنشأة، وبالتالي فلا بد من تشجيع الادارة على النظر الى الموارد البشرية عند اتخاذ القرارات على انها اصول تتوقع ان تحصل عن طريقها على منافع مستقبلية وكذلك ايجاد نظام متكامل للمحاسبة عن تكاليف وقيمة الموارد البشرية، ويبين المعيار المحاسبي الدولي رقم 19 "تكلفة منافع الموظفين" المحاسبة والافصاح من قبل أصحاب العمل لمنافع الموظفين بصفة عامة. حيث ان الجامعات من

المؤسسات الخدمية التي تمثل فيها الخدمات البشرية المنتج الاساسي للمؤسسة، وان محاسبة الموارد البشرية لها أهمية كبيرة في قياس وتقييم تلك الموارد، لذا فان هذا البحث محاولة لتسليط الضوء على أهمية وضرورة تطبيق محاسبة الموارد البشرية في جامعة الجوف.

* مشكلة البحث

تتمثل مشكلة البحث في الاجابة على الاسئلة

التالية:-

- 1- هل يتوفر الوعي الكافي لا دارة جامعة الجوف بأهمية تطبيق محاسبة الموارد البشرية؟
- 2- هل النظام المحاسبي السائد بجامعة الجوف ملائم لتطبيق نظام محاسبة الموارد البشرية؟
- 3- هل تتوفر الكفاءة الكافية لدى العنصر البشري الذي يعمل بالجامعة لتطبيق نظام محاسبة الموارد البشرية؟

* هدف البحث

هدفت هذه الدراسة الى الاتي:-

- 1- معرفة العلاقة الارتباطية بين الوعي لدى جامعة الجوف بأهمية نظام محاسبة الموارد البشرية وتطبيق النظام بالجامعة.
- 2- قياس العلاقة الارتباطية بين النظام المحاسبي السائد بجامعة الجوف وتطبيق نظام محاسبة الموارد البشرية بالجامعة.
- 3- استكشاف كفاءة العنصر البشري الذي يطبق نظام محاسبة الموارد البشرية بالجامعة.
- 4- معرفة الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين تطبيق نظام محاسبة الموارد البشرية تعزى لمتغيرات (الدرجة العلمية وسنوات الخبرة).

* فرضيات البحث

لتحقيق هذه الأهداف قام الباحثان باختبار مدى صحة الفرضيات التالية:-

- 1- توجد علاقة ارتباطية بين الوعي لدى جامعة الجوف بأهمية نظام محاسبة الموارد البشرية وتطبيق النظام بالجامعة.

- 2- توجد علاقة ارتباطية بين النظام المحاسبي السائد بجامعة الجوف وتطبيق نظام محاسبة الموارد البشرية بالجامعة.
- 3- توجد كفاءة في العنصر البشري الذي يطبق نظام محاسبة الموارد البشرية بالجامعة.

* أهمية البحث

تكمن أهمية البحث في:-

- 1- أهمية نظام محاسبة الموارد البشرية وتطبيقها وعلاقتها ببعض المتغيرات مثل الوعي والنظام المحاسبي السائد وكفاءة الموظفين.
- 2- أهمية الوقوف على المتغيرات والعوامل المؤثرة في تطبيق نظام محاسبة الموارد البشرية بجامعة الجوف.
- 3- أهمية الشريحة التي تتناولها الدراسة وهي رؤساء الوحدات المالية بالجامعة والعاملين بها وما لهم من دور مؤثر ومباشر على تطبيق نظام محاسبة الموارد البشرية.

* أدوات الدراسة

مقياس تطبيق نظام محاسبة الموارد البشرية . (إعداد

الباحثان)

* مجتمع الدراسة

جميع رؤساء الوحدات المالية والعاملين بالوحدات المالية بجامعة الجوف ، وعددهم (28) .

* حدود الدراسة

1- الحدد الموضوعي : تطبيق نظام محاسبة الموارد البشرية في جامعة الجوف.

2- الحدد الزمني : العام 1442 / 1443 هـ .

3- الحدد المكاني : الإدارة المالية بجامعة الجوف.

* منهج البحث

- 1- المنهج الاستقرائي: لصياغة فرضيات البحث.
- 2- المنهج الاستنباطي: لاختبار مدى صحة الفرضيات.
- 3- المنهج التاريخي: لتتبع نشأة وتطور جامعة الجوف.

٤- المنهج الوصفي (دراسة حالة): لتطبيق البحث على جامعة الجوف.

* الدراسات السابقة

دراسة: كريمة عليية (دور محاسبة الموارد البشرية في تحسين تنافسية المؤسسة الاقتصادية 2016-2017 م): -

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد دور محاسبة الموارد البشرية في تحسين تنافسية المؤسسة الاقتصادية، وذلك بغرض توجيه الاهتمام للعنصر البشري في المؤسسة، والذي أصبح يمثل عنصر التمييز والتغيير في ظل الاقتصاد المبني على المعرفة، وإبراز مكانة الموارد البشرية ضمن أصول المؤسسة، ومدى مساهمة محاسبة الموارد البشرية في تحقيق ميزة تنافسية للمؤسسة ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي للحصول على البيانات والمعلومات الخاصة بالجانب النظري من خلال مطالعة ومطالعة ومراجعة الكتب والرسائل الجامعية والدوريات العلمية ذات علاقة بالموضوع قيد الدراسة. كذلك تم استخدام المنهج التحليلي للحصول على البيانات الأولية من خلال البحث في الجانب الميداني التطبيقي بتوزيع استمارات لخصر وتجميع بعض المعلومات اللازمة في موضوع البحث، ومن ثمة تفرغها وتحليلها باستخدام برنامج (spss) الإحصائي واستخدام الاختبارات والمعالجات الإحصائية المناسبة.

اما دراستي تهدف الى معرفة اهمية تطبيق محاسبة الموارد البشرية في الجامعات السعودية وهو ما يميزها عن هذه الدراسة.

دراسة عادل الصقر (محاسبة الموارد البشرية: المفهوم و الأهمية دراسة على عينة من الشركات العراقية في البصرة) 2013م:-

تهدف هذه الدراسة الى ابراز اهمية محاسبة الموارد البشرية وقياس مدى معرفة الشركات العراقية بمحاسبة الموارد

البشرية وما المنافع التي يمكن ان تتحقق من تطبيقها في الشركات العراقية، حيث اعتمد الباحث لتحقيق هذا الهدف الاسلوب الوصفي من خلال الدراسة النظرية التي تضمنت مراجعة الدراسات السابقة حول محاسبة الموارد البشرية وتحليل نتائجها ومقارنتها مع اهداف الدراسة الحالية.

اعتمد الباحث المنهج الاستنباطي في تحديد فرضيات البحث، وتم اعتماد المنهج القياسي العملي في اختبار هذه ال فرضيات، حيث تم اعتماد الاسلوب الاستقصائي من خلال اعتماد استمارة استبيان تم تصميمها من قبل الباحث وتوزيعها على عينة الاستبيان، ومن ثم استخلاص البيانات منها واجراء الاختبار الاحصائي لنتائج الاستبيان للتوصل الى النتائج، ووضع مجموعة من التوصيات على اساس النتائج التي يتم التوصل اليها في كل من الجانب النظري والجانب التطبيقي للبحث.

وتوصلت الدراسة الى عدة نتائج اهمها:-

١- هناك دور لمحاسبة الموارد البشرية في تحسين تنافسية المؤسسة.

٢- للقياس المحاسبي للموارد البشرية دور في تحسين القرارات الإدارية للمؤسسة.

٣- تحقق محاسبة الموارد البشرية أهداف تعود على المؤسسة ومحيطها.

اما دراستي تهدف الى معرفة مدى اهمية تطبيق محاسبة الموارد البشرية في الجامعات السعودية وهو ما يميزها عن هذه الدراسة.

د. كمال حسن جمعة (محاسبة الموارد البشرية منهج جديد لقياس قيمة خدمات المورد البشري) 2008م:-

يتناول هذا البحث موضوع محاسبة الموارد البشرية من حيث التعريف وطرق القياس المختلفة والمشاكل التي تعترضها.

لمنهج جديد يستند إلى قياس قيمة الخدمات التي يؤديها العاملون من خلال إسهامهم قدم البحث مقترحا جديد عن البيانات المشتقة من القوائم المالية في عمليات الشركة وكيفية قيد هذه القيمة وتعديلها من فترة لأخرى، مستخدما عدد من الشركات الأردنية.

توصل الباحث إلى مجموعة من الاستنتاجات أهمها أن البشر موارد بالنسبة إلى المجتمع بشكل عام وليس بالنسبة إلى الشركة التي تستفيد من خدماتهم، وفي ضوء ذلك أوصى الباحث باستبعاد فكرة اعتبار العاملين التابعين للشركة، والتوجه نحو احتساب قيمة خدمات المورد البشري، وأوصى بإظهار معلومات كافية عن أصول العاملين في التقارير السنوية بصيغة متناسقة.

أما دراستي تهدف إلى معرفة مدى أهمية تطبيق محاسبة الموارد البشرية في جامعة الجوف وهو ما يميزها عن هذه الدراسة.

دراسة احمد السيد كردي (نظام المحاسبة عن الموارد البشرية) 2017 م:-

يهدف البحث إلى توضيح أهمية المحاسبة عن الموارد البشرية كنظام للمعلومات في الوحدات الاقتصادية يمكنه أن يساهم في تنظيم البيانات الخاصة بتلك الموارد ويشغلها لكي يتم إنتاجها في صورة معلومات يمكن أن تفيد في اتخاذ قرارات أكثر فاعلية بما يتعلق بالموارد البشرية خاصة إذا ما تم تحقيق التكامل بينه وبين نظام المعلومات عن إدارة الموارد البشرية في تلك الوحدات.

لتحقيق هدف البحث، فقد تم الاعتماد على الفرضية الآتية: " إن تصميم نظام معلومات للمحاسبة عن الموارد البشرية في الوحدات الاقتصادية يمكن أن يساهم في زيادة فاعلية القرارات الخاصة بالموارد البشرية التي تعمل فيها " اعتمد البحث على المنهج الوصفي وذلك من خلال الاستفادة من الرسائل العلمية والدوريات والكتب العربية

والأجنبية التي تناولت موضوعات المحاسبة عن الموارد البشرية ونظم المعلومات المحاسبية والإدارية.

* الإطار النظري

* مفهوم نظام محاسبة الموارد البشرية

عرفت المحاسبة عن الموارد البشرية بأنها : تشمل على ذلك النوع من اصول المشروع الممثل في ولاء جمهور المستهلكين وحملة الاسهم وكذلك في ولاء الموردن بالإضافة الى سمعة المشروع في المجتمع المالي ومن ثم سمعته في البيئة التي توجد فيها مصانعه ومكاتبه , كما عرفها فلا مهولز بأنها : وسيلة لقياس التكاليف التي تحدث في المشروع او المشروعات الاخرى نتيجة لاختيار الاصول البشرية وتدريبها وتنميتها كما يتضمن ايضا القياس الاقتصادي لقيمة الموارد البشرية بالمشروع , اما لجنة المحاسبة عن الموارد البشرية المنبثقة من لجنة معايير المحاسبة الامريكية AAA فقد عرفتها بأنها : عملية تحديد البيانات الخاصة بالموارد البشرية وقياسها وتوصيلها الى متخذي القرارات .

كما عرفت على انها: عملية تقدير القيمة المالية للموارد البشرية افراد وجماعات في المنظمات والمجتمع ومتابعة التغييرات التي تطرأ على قيمتها مع الوقت. كما عرفت ايضا بالها: الحقل الذي يستخدم مفهوم الموارد البشرية كموجودات تحدد تكلفة الاستثمار فيها وتكلفة النفاذ ذات الصلة وتقدر وتراقب وتقرن تلك التكلفة مع القيمة الاقتصادية للتنظيم البشري في المنظمة. وعرفت ايضا بشكل أكثر شمولية بالها: قياس التكاليف المتحققة من قبل المنظمات عن استقطاب واختيار واستئجار وتدريب وتنمية الاصول البشرية.

* أهمية نظام محاسبة الموارد البشرية

تعتمد المنشأة الحديثة في تحقيق نجاحها واهدافها على العنصر البشري فكفاية وفاعلية وكفاءة العنصر البشري يعد عاملا اساسيا في تحقيق الاستخدام الكفاء للاستثمارات

المادية الضخمة في الصناعات الحديثة بل وقد تعد العامل الأهم في بعض المنشآت ويتوقع الباحثون ميلا متزايدا نحو الاستثمارات في الاصول البشرية والتكوين الرأسمالي البشري ولتوضيح تلك الأهمية اليك بعض الشركات التي يلعب فيها العنصر البشري دورا حاسما:-

١- شركات الالكترونيات عموما وخاصة البرمجيات.

٢- شركات التدقيق والاستشارات المالية.

٣- الشركة الهندسية وشركات المحاماة.

٤- كما تزداد أهمية الاصول البشرية في بيئة الانتاج الحديثة، بيئة تكنولوجيا المعلومات حيث تسعى المنشآت الى اعتماد استراتيجية ادارة الجودة الشاملة **total quality management** وما يتبعها من سياسات فرعية مثل انتاج خالي من العيوب وسياسة الانتاج في الوقت المحدد **just in time**.

هكذا فان تجاهل تأصيل العنصر البشري يعد نقصا واهمالا كبيرا يجعل من قائمة المركز المالي مجرد ميزان مراجعة بعيدا كل البعد عن الافصاح عن اصول وقيمة المنشأة. وقد حددت جمعية المحاسبين الامريكية ثلاثة اهداف رئيسية لمحاسبة الموارد البشرية كما يلي:-

١- القياس ويعني تقدير قيمة العنصر البشري.

٢- التطبيق ويعني تصميم النظام المحاسبي الملائم.

٣- النتائج الاجتماعية وتعني تحليل أثر محاسبة الموارد البشرية على المنظمات الاجتماعية واتجاهات وسلوك العاملين بها.

* مقومات وخصائص نظام محاسبة الموارد البشرية

قبل الدخول في مجال التعرف على المحاسبة عن الموارد البشرية لا بد لنا من أن نفسح مجالاً لتناول مدى توافر مجموعة من المعايير أو الخصائص في المورد البشري حتى تستطيع أي منشأة الاعتراف وبالتالي الإفصاح عن الموارد البشرية في القوائم المالية لديها على أنها أصول تابعة للمنشأة. وفي هذا الصدد لا بد ان نتناول مجموعة من التعاريف التي

حددت تلك المعايير التي يجب توافرها في أي مورد للاعتراف به كأصل ثم بعد ذلك نناقش بشكل مختصر ما إذا كانت المورد البشري يلي تلك المعايير.

هناك تعاريف عدة تناولت الأصول من أوجه

مختلفة:-

١- الأصل " هو عامل من عوامل الإنتاج ". وبالتالي فان هذا التعريف ركز على المقدرة الإنتاجية للأصل " هو أي وسيلة تكون في حيازة الوحدة الاقتصادية ويكون لها حقوق قانونية على هذا الشيء".

وبالتالي فان هذا التعريف قد ركز على موضوع

الحيازة للأصل. بمعنى ملكية المنشأة لهذا الأصل.

الأصول: " هي الموارد الاقتصادية المخصصة لأغراض المشروع خلال وحدة محاسبية محددة فهي تجمعات للخدمات المتوقع الحصول عليها مستقبلا ". وبالتالي فان هذا التعريف فد اهتم بالخدمات المستقبلية في سبيل الاعتراف بالأصل.

مما سبق نجد أن هناك ثلاث مقومات أو خصائص

يجب أن تتوافر في الشيء حتى يمكن اعتباره أصلا من أصول المشروع وهذه المقومات هي:-

١- 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 أصل إذا كانت تملك سلطة الحصول على المنافع الاقتصادية وتستطيع الحد من إمكانية وصول الآخرين لهذه المنافع وهذه السيطرة تنبع عادة من الحقوق القانونية. وينطبق هذا على الأصول العادية أما بالنسبة للموارد البشرية فنجد أن هناك آراء مختلفة تناولت هذه الفكرة فمنهم من أيد فكرة أن الموارد البشرية تعتبر أصلا من أصول المشروع ولهم مبرر اهتم ونجد من جانب آخر من عارض هذه الفكرة مقدما مبررات هذا الرفض.

بالنسبة لمن عارض فكرة اعتبار الموارد البشرية أصلا من أصول المشروع مركزا على معيار الملكية

نادى مجموعة من المهتمين بالحاسبة بعدم اعتبار الموارد البشرية داخلة ضمن أصول المشروع على أساس أن الموارد البشرية المثلة بالأشخاص لا تخضع للملكية أو التملك وبالتالي عدم إمكانية تبادل هذه الأصول (الموارد البشرية) في السوق لعدم إمكانية شراء أو بيع هذا الأصل من قبل المشروع لذلك لا يمكن إظهار الموارد البشرية كأصل في قائمة المركز المالي للمشروع هذا من جهة ومن جهة أخرى فإن القيم والمثل العليا والأخلاق تحتم علينا عدم التسليم بفكرة امتلاك الأفراد وخاصة في هذا الزمان. وهم بذلك قد استندوا إلى المفهوم الذي حددته لجنة المصطلحات للمعهد الأمريكي للمحاسبين القانونيين عام 1953 للأصول بأنه: " شيء ما يمثل برصيد مدين قابل للترحيل في الفترة المقبلة لقفل الحسابات تبعا للمبادئ المحاسبية على أساس انه يمثل إما حق ملكية أو قيمة تم الحصول عليها أو نفقة تمت وأوجدت حق ملكية أو من المحتمل إيجادها مستقبلا.

أما بالنسبة لمن أيد فكرة اعتبار الموارد البشرية أصلا من أصول المشروع

قامت حجة هؤلاء على فكرة أن هناك تعاقد بين المشروع والمورد البشري يلزم المورد البشري بالعمل لدى المشروع طيلة فترة التعاقد. من جهة أخرى إن عملية إحلال واستبدال الموارد البشرية تعطي الحق للمشروع بتغيير أي مورد بشري متى نشأت الحاجة إلى ذلك مع توفر الشروط الضرورية لهذا الاستبدال، وفكرة أحقية المشروع بالتغيير والتبديل تنصب وتستند إلى سيطرة المشروع على هذا الأصل وهذه الفكرة نابعة من حق المشروع بالتصرف في ممتلكاته وموارده المختلفة متى توفرت فالظروف الضرورية لذلك.

" الموارد الاقتصادية المخصصة لأغراض المشروع خلال وحدة محاسبية محددة فهي تجمعات للخدمات المتوقع الحصول عليها مستقبلا " وهذا التعريف لم يتضمن الملكية القانونية كشرط واجب توافره في المورد الاقتصادي حتى نعتبره أصلا تابعا للمشروع.

والسؤال الذي يطرح في هذا الشأن هو إلى أي مدى يمكن أن ينطبق معيار الملكية على الموارد البشرية وللإجابة لا بد من أن نذكر أن هناك ثلاث عناصر يجب توفرها حتى نعتبر أي مورد لدى المشروع ينطبق عليه معيار الملكية وهذه العناصر هي:-

أ- حيازة الأصل

يعتبر المورد البشري من ضمن أصول المشروع سواء لفترة محددة أو غير محددة وذلك من خلال التعاقد القائم بين المورد البشري وبين المشروع الذي بموجبه يكون للمشروع الحق في الانتفاع والاستخدام بناءً على هذا التعاقد.

ب- الرقابة على الأصل

نعني بالرقابة على الأصل أن تكون لدى المشروع قدرة التحكم والسيطرة على كل أو جزء من الخدمات المستقبلية وعادة ما تكون هذه الفرصة متاحة لدى المشروع من خلال عنصر الملكية.

ومن شواهد الملكية خضوع المورد للرقابة الكاملة هذه الرقابة تنبع أساسا من امتلاك وحيازة الأصل والحق في الرقابة يكون لصاحب الأصل أو المالك أو لمن تنازل له المالك عن الأصل، وفي حالة الموارد البشرية يمكن للوحدة الاقتصادية أن تفرض رقابة على الأفراد العاملين لديها عن طريق ما يسمى بالعقد المانع (وهو العقد الذي يحدد للفرد بمباشرة قدراته ومهارته والخبرة المكتسبة لديه بشكل كلي أو جزئي) وبالتالي يعتبر شكلا من أشكال الولاء الإجمالي

وبالتالي الخضوع لرقابة المشروع وعدم الإخلال بشروط العقد.

ج- القدرة على التصرف بالأصل

تصب هذه الفكرة في جانب أن للمشروع الحق في التصرف في موارده الاقتصادية بما يحقق الهدف الذي استخدم من أجله هذا المورد وتأخذ صورة التصرف بالنسبة لموارد المشروع الأشكال التالية (عن طريق إعادة البيع أو التخزين أو التوجيه). أما بالنسبة للموارد البشرية فان عملية التصرف به لا تكمن بعملية بيعه (لعدم وجود سوق له وعدم وجود أنظمة وقوانين تبيح ذلك) وإنما تكمن في عملية مرادفة لها وهي التسريح أو الاستغناء عن هذا المورد كلياً أو جزئياً وذلك مقابل تعويض معين ضمن شروط معينة.

مما سبق نجد أن العناصر الواجب توافرها في المورد حتى ينطبق عليه معيار الملكية تتوافر في الموارد البشرية مما يمكن القول معه أن معيار الملكية ينطبق على الموارد البشرية كما هو الحال في الموارد المادية الأخرى المتمثلة في الأصول المادية للشركة ولكن الملكية هنا ليست بالمعنى المطلق الذي نفهمه وإنما في إطار العناصر الثلاثة السابقة الذكر.

بقي أن نشير إلى أن هناك حالات عديدة لا يتوافر فيها معيار الملكية بشكل كامل ومع ذلك تعامل على أنها أصول مثال ذلك عقود الاستئجار طويل الأجل في ظل البيع أو إعادة البيع.. حيث يمكن أن نعتبر أن العنصر الرئيسي في معيار الملكية هو الرقابة والتحكم والخلاف مازال قائماً !.....

٢- معيار المقدرة الإنتاجية (أو الخدمية)

إن الغرض من الحصول على 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 الرئيس للمشروع وهو في الأغلب تعظيم الربح والذي من أجله تم استقطاب الموارد البشرية واستخدام عناصر الإنتاج الأخرى المختلفة.

٣- معيار الخدمات المستقبلية

ينطلق هذا المعيار من تعريف الأصل من انه " عبارة عن خدمات مستقبلية " والذي يتضمن بدوره:-
أ- أن يكون هناك توقع لمنافع اقتصادية مستقبلية.
ب- أن يكون للمشروع - الذي يثبت الأصل في تقاريره - الحق في استلام هذه المنافع.
ج- إمكانية قياس هذه المنافع.

ومن خلال دراسة مدى توفر هذه العناصر في الموارد البشرية نجد أن الموارد البشرية هي مصدر للمنافع الاقتصادية المستقبلية وليس هناك ما يمنع من قياس هذه المنافع.

أما فيما يتعلق بالحق في استلام هذه المنافع فان الأمر يتعلق بملكية المورد الذي يخلق تلك المنافع وهذا ما تم الحديث عنه فيما مضى !.....

* القابلية للتحديد أو القياس

يتطلب تعريف المورد على انه أصل وجوب أن يكون قابلاً للتحديد أو القياس وذلك لتمييزه وفصله عن باقي الموارد الأخرى. وهذا التحديد أو القياس يعبر عنه غالباً بوحدات نقدية. وتستهدف عملية القياس قياس الخدمات الاقتصادية المستقبلية المتدفقة من المورد. وأي مورد لا يمكن قياس الخدمات الاقتصادية المستقبلية بشكل مالي لا يمكن معاملته محاسبياً على انه أصل.

ومما سبق نجد أن المعايير الواجب توافرها في المورد الاقتصادي حتى يمكن اعتباره أصلا من أصول المشروع تتوافر في الموارد البشرية ولو من وجهة نظر المحاسبة وهذا بلا شك كفيلا بالاعتراف بالموارد البشرية كأحد أصول المشروع وبالتالي إظهارها في القوائم المالية الخاصة بالمشروع.

* القياس المحاسبي لتكاليف الموارد البشرية

هناك طرقا متعددة لقياس قيمة الموارد البشرية، تركزت حول منظورين أساسيينهما:-

١- التكلفة والقيمة الاقتصادية، حيث يعتمد المنظور الاول التكاليف الناتجة عن استقطاب واختيار وتعيين الافراد أو التكلفة الاستبدالية أو الفرصة البديلة.

٢- العوائد المستقبلية حيث يعتمد المنظور الثاني، على العوائد المستقبلية المخصومة، فكيف يمكننا تقييم الموارد البشرية؟

٣- يمكن لمسألة تقييم الموارد البشرية أن تلقي قبولاً عاماً ما دامت الجهود تتجه إلى إخضاع المورد البشري إلى مفهوم اقتصادي واعتباره أصلاً مادياً.

فما هي بعض الطرق التي تعنى بتقييم الموارد البشرية؟

* طريقة التكلفة التاريخية

تعتمد هذه الطريقة على اعتبار المورد البشري شأنه شأن الثببتات في رسملة التكاليف المرتبطة بالاستقطاب والاختيار والاستخدام والتعيين وتدريب الفرد وتطويره، ومن ثم توزيع هذه التكاليف على السنوات التي تمثل العمر الافتراضي للمورد البشري أي على مدى العمر المتوقع لاستخدامه إذا ما تم تصفية المورد البشري خلال الفترة المذكورة، وذلك نتيجة الوفاة أو إنهاء الخدمة أو الاستقالة، يتم الاعتراف بالخسارة الناجمة عن ذلك، وإذا تبين أن للمورد البشري عمراً أطول أو أقصر يتم إجراء التعديلات اللازمة في أقساط الاطفاء.

ويواجه هذا المنهج الانتقادات التالية:-

١- المورد البشري (لا يركز إلى أدلة دقيقة).

٢- إن التكاليف التي تتحملها المؤسسة في سبيل المورد البشري في الماضي لا تلائم اتخاذ القرارات فيما يتعلق بالحاضر والمستقبل.

تزايد القيمة الاقتصادية للموارد البشرية مع التدريب واكتساب الخبرة خلافا للأصول المادية.

٣- أن تكاليف الاستقطاب والاختيار والتعيين التي تمثل تكلفة المورد البشري بل هي تكلفة لنشاط إدارة الموارد البشرية ألا ان أي شخص حينما يتقدم لقبول وظيفة أو عمل معين يعرض عليه، فإن المرتب أو الاجر هو المعيار المؤثر في قبوله أو رفضه، وليس مقدار ما أنفقت الشركة في استقطابه واختياره هو تعيينه.

* طريقة تكلفة الإحلال

تعتمد هذه الطريقة على تقدير تكاليف استبدال الموارد البشرية الحالية لدى المؤسسة، حيث تتضمن جميع التكاليف الخاصة بالاستقطاب، الاختيار، التعيين، والتدريب للمستخدمين الجدد حتى يبلغوا مستوى قدرات المستخدمين الحاليين إن الميزة الرئيسية لطريقة تكلفة الإحلال أنها مدخل جيد للقيمة الاقتصادية على أساس اعتبارات السوق، ولهذا الطريقة عيوب منها:-

١- صعوبة إيجاد بديل للموارد البشرية الحالية عملياً لأن كل شخص هو حالة متفردة من حيث القدرات الجسمية والذهنية.

٢- تكلفة الإحلال التي تعبر بالضرورة عن المعارف والمهارات التي يمتاز بها الافراد وان أشخاصاً مختلفين يتوصلون إلى نتائج.

٣- إن عملية تقدير تكلفة الإحلال تواجه صعوبات كبيرة، مختلفة تماماً.

* طريقة تكلفة الفرصة البديلة

هي طريقة اقترحها هيكيما نبيدينغ تقوم هذه الطريقة على التمييز بين المستخدمين الذين يتصفون بالندرة وبين المستخدمين الذين ال يتصفون بالندرة وفي ظل هذه الطريقة يقوم المسئولون على تسيير الموارد البشرية بتقديم عروض للمستخدمين الذين يمتازون بالندرة، أما المستخدمين الآخرين الذين يتميزون بالندرة، فإن هذه الطريقة التي تعتبر من ضمن قاعدة الاصول البشرية، وتعاني هذه الطريقة من المحددات التالية: -

- 1- إن التمييز بين العاملين تمثل حالة ضارة بمصالح المنظمة.
- 2- إنها تستثني من منظورها المستخدمين الذين تعرض الأقسام أو مراكز الاستثمار المختلفة أسعارهم، لذا فإنها التي تعكس تكلفة الموارد البشرية بشكل كامل.
- 3- اختلاف التخصصات التي يمكن أن تحتاج إليها الإدارات المختلفة، وبالتالي فإن التخصص الذي تحتاج إليه إدارة معينة تكون قيمته صفرا بالنسبة لها.
- 4- تفاوت قدرات وإمكانات الأقسام في المنافسة من أجل حصول على عاملين جيدين.

* نموذج ليف وشوارتز

يعتبر هذا النموذج نموذجا تعويظيا ويرتكز على المفهوم الاقتصادي لمقيمة. حسب هذا النموذج فان قيمة رأس المال البشري تتحدد عن طريق استخدام المرتبات والاحور المستقبلية كمدخل لقيمتها، وتبعاً لذلك، فإن قيمة رأس المال البشري لشخص بعمر x هو القيمة الحالية لعائداته المتبقية من خدمته، وهذه القيمة بالنسبة لتدفق دخلي مستمر وهذا النموذج يتصف بعدم الموضوعية لانه يأخذ بعين الاعتبار احتمالات الوفاة وترك الشخص للمؤسسة قبل الوفاة أو التقاعد المسبق، واحتمال تغيير وظيفته خلال عمله المبني كما يمثل احتمال تغيرات حادة في المرتبات والاحور المستقبلية المخصومة المعدلة.

* نموذج التقييم عن طريق المكافآت العشوائية

وفقا لهذا النموذج يتم قياس القيمة المتوقعة ألي مورد بشري بالنسبة إلى المؤسسة بالقيمة النقدية المتوقعة المخصومة للمرتبات والاحور التي يتوقع أن يحصل عليها الفرد من خلال الادوار المستقبلية التي يتوقع أن يشغلها، آخذين بنظر الاعتبار احتمال.

بقاءه في المؤسسة، تقوم المؤسسة بقياس قيمة أفرادها، عن طريق تحديد قيمة مختلف المواقع الوظيفية لديها، واحتمال إشغال الفرد لهذه المواقع في نقاط زمنية محددة في المستقبل.

النموذج يقترح خمس خطوات لتحديد قيمة الموارد البشرية كالتالي:-

- 1- تقدير المدة التي يمكنها الموظف بالمؤسسة.
- 2- تحديد الوظائف التي يمكن أن يشغلها الفرد في المؤسسة مستقبلا.
- 3- تقدير القيمة الناتجة عن شغل هذه الوظائف.
- 4- حساب احتمال شغل هذه الوظائف.
- 5- تعيين القيمة الناتجة عن شغل الوظائف.

نظريا يعتبر هذا النموذج أكثر عملية من غيره لكونه يمكن من معرفة القيمة الاقتصادية المستقبلية للموارد البشرية وذلك لاعتماده على عناصر تتعمق بالموظف وقيمة المناصب التي يمكن شغلها من طرف الموظف وهي عناصر يمكن تقييمها بموثوقية.

* الحسابات الحيادية

هي الطريقة التي تؤثر في نتائج أعمال المؤسسة وفي الميزانية الختامية إنما تهدف إلى إظهار التغيرات في قيمة خدمات المورد البشري من فترة لأخرى.

يعتبر استخدام الحساب المحايد وسيلة تسجيل أو موازنة باستخدام القيد المزدوج دون أن يكون هناك تأثير في نتائج أعمال المؤسسة وفي ميزانيتها الختامية، ألا ان المؤسسة

في الحقيقة تحملت أصل تكلفة خدمات المورد البشري والتي هي مجموع المرتبات والاحور والمنافع الاخرى وأعباء التدريب.

إن هذه الطريقة تعتمد إثبات قيمة للمورد البشري فقط للتعرف على التغيرات الدورية في هذه القيمة إن حساب قيمة المورد البشري هو بمثابة حساب مراقبة يتم من خلال سجل محاسب يخصص لذلك شأنه شأن السجلات المحاسبية مساعدة، تتضمن حساباً لكل منتسب، يبين حركة قيمة خدماته من سنة لأخرى، ويمكن أن تصنف تلك الحسابات حسب الاختصاصات أو حسب الاقسام بحيث تبين قيمة هذه الخدمات بالنسبة لكل قسم أو اختصاص إن عملية التسجيل هذه، هي تسجيل لقيمة خدمات وليست تسجيل الأصول، بالتالي هي تستبعد المشكلة المتعلقة باعتبار البشر أصول مملوكة للمؤسسة.

وإذا كانت المؤسسة تستفيد من الاصل البشري، فإن هذه الاستفادة التي ينبغي أن تربط بشكل مسبق بأي مدى زمني الا أنه يمكن اعتبار العاملين جزءاً من استثمارات مدى زمني مستقل ويرى طولسون وديوي أنه لا يمكن اعتبار العاملين جزءاً من استثمارات المؤسسة، بحيث تؤخذ لهم قيمة معينة عند احتساب معدل العائد، على الخدمات التي يؤديها العاملون، هي خدمات مدفوعة الثمن المرتبات والاحور (، فإذا كانت المؤسسة قد خصمت، مثلاً، على خدمات من جهة خارجية، كأن تكون جهة استشارية.

* الجانب التطبيقي

تقع منطقة الجوف في الجزء الشمالي الغربي من المملكة العربية السعودية، وتبلغ مساحتها (139,00) كم، يقطنها حوالي (361,000) نسمة، وعاصمتها الإدارية مدينة سكاكا/الجوف التي يبلغ عدد سكانها (114,00) نسمة.

تنبع أهمية منطقة الجوف من كونها أكبر منفذ بري في الشرق الأوسط، وتعد البوابة الشمالية للمملكة، وقد كانت قديماً طريقاً للتجارة بين الجزيرة العربية وبلاد الشام ومصر، وهي - أيضاً- طريق الحجاج البري إلى بيت الله الحرام.

وتعد الجوف من المناطق السياحية الواعدة على مستوى المملكة نظراً لما تتمتع به من مناخ معتدل، وطبيعة زراعية جميلة تكثر فيها أشجار النخيل والزيتون وغيرها، فضلاً عن الآثار القديمة التي تظهر بعضاً من تاريخ المنطقة العريق، وفيها: قصر مارد، ومسجد عمر بن الخطاب في دومة الجندل، فضلاً عما تزخر به من فنادق ومنتزهات ومساحات خضراء جميلة.

ونظراً لأهمية منطقة الجوف الجغرافية والتاريخية أسست جامعة الجوف بقرار المقام السامي من خادم الحرمين الشريفين في عام 1426هـ / 2005م لتكون منارة إشعاع علمي وفكري وثقافي رائد في المنطقة، ولتكون واحدة من أهم ركائز النهضة الحديثة في المملكة.

موقع جامعة الجوف في مدينة سكاكا / الجوف، على هيئة مدينة جامعية نموذجية على مثال جامعة هارفارد وبها العديد من الكليات العلمية والإدارية والمرافق الجامعية المختلفة، وما تزال حركة البناء فيها قائمة.

* خصائص عينة الدراسة

تقوم هذه الدراسة على عدد من المتغيرات المستقلة المتعلقة بالخصائص الشخصية والوظيفية لعينة الدراسة متمثلة في (الدرجة العلمية، التخصص وسنوات الخبرة)، وفي ضوء هذه المتغيرات يمكن تحديد خصائص عينة الدراسة على النحو التالي:-

جدول (1) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغيرات الدراسة والنسبة المئوية لها

العنصر	الفئة	تكررات	النسبة%
الدرجة العلمية	دكتوراه	8	33.3
	ماجستير	4	16.7
	بكالوريوس	8	33.3
	أخرى	4	16.7
	الإجمالي	24	100.0
التخصص	محاسبة	14	58.3
	إدارة أعمال	4	16.7
	موارد بشرية	4	16.7
	أخرى	2	8.3
	الإجمالي	24	100.0
سنوات الخبرة	5 سنوات فأقل	7	29.2
	5-10 سنوات	7	29.2
	10-15 سنة	6	25.0
	15 فأكثر	4	16.7
	الإجمالي	24	100.0

من خلال الجدول السابق يتضح ما يلي:-

جاءت درجة الدكتوراه والبكالوريوس بنسبة (33.3%)، و(16.7%) لدرجة الماجستير. بلغت نسبة تخصص المحاسبة (58.3%) في العينة المستجيبة، وكل من تخصص إدارة الأعمال والموارد البشرية نسبة (16.7%). أما نسبة أعلى خبرة أقل من 5 سنوات ومن 5-10 سنوات وبلغت نسبة (29.2%) تليها سنوات الخبرة التي تتراوح بين 10-15 سنة بنسبة (25.0%).

* أدوات الدراسة

* مقياس تطبيق نظام محاسبة الموارد البشرية (إعداد الباحثان)

قام الباحث بإعداد مقياس تطبيق نظام محاسبة الموارد البشرية بعد اطلاعه على الأطر النظرية والدراسات السابقة، وتكون المقياس في صورته النهائية من (23) عبارة موزعة على ثلاثة أبعاد:

البعد الأول: علاقة الوعي الكافي لدى جامعة الجوف بأهمية نظام محاسبة الموارد البشرية وتطبيق النظام بالجامعة، وهو مكون من (7) عبارات توزعت على العبارات (1-7).

البعد الثاني: علاقة النظام المحاسبي السائد بجامعة الجوف وتطبيق نظام محاسبة الموارد البشرية بالجامعة وهو مكون (8) عبارات توزعت على العبارات (8-15).

البعد الثالث: كفاءة العنصر البشري الذي يعتبر أصل من اصول الجامعة وهو مكون (8) عبارات توزعت على العبارات (16-23).

ويُصحح المقياس وفقاً لتدرج خماسي (موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة) وتقدر الدرجة من خلال اختيار المفحوص لأحد البدائل الخمسة وتتراوح الدرجة على المفردة بين (1 - 5) درجات طبقاً لاتجاه قياس المفردة.

* صدق المقياس

تم التحقق من صدق المقياس بالطرق التالية :-

١- صدق المحكمين : حيث عرض المقياس على عدد (4) من المختصين في مجال المحاسبة والإدارة، وبناء على آراء المحكمين قام الباحث بإعادة صياغة بعض المفردات ، وحذف البعض الأخر ، وقد أبقى الباحث على المفردات التي حصلت على نسبة اتفاق (80 % - 100 %).

٢- صدق الاتساق الداخلي : تم حساب معامل الارتباط بين درجة كل عبارة مع درجة البعد الذي تنتمي إليه وكذلك معامل الارتباط بين الأبعاد والدرجة الكلية، للمقياس .

* الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة

* صدق الاتساق الداخلي لمحور علاقة الوعي الكافي لدى جامعة الجوف بأهمية نظام محاسبة الموارد البشرية وتطبيق النظام بالجامعة

جدول (2) معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة من فقرات محور علاقة الوعي الكافي لدى جامعة الجوف بأهمية نظام محاسبة الموارد البشرية وتطبيق النظام بالجامعة بالدرجة الكلية للمحور

رقم العبارة	معامل الارتباط بالدرجة الكلية للمحور
1	**0.52
2	**0.98
3	**0.85
4	**0.79
5	**0.76
6	**0.93
7	**0.92

** دالة عند 0.01

يتضح من الجدول السابق أن عبارات محور علاقة الوعي الكافي لدى جامعة الجوف بأهمية نظام محاسبة الموارد البشرية وتطبيق النظام بالجامعة وعددها (7) جميعها دالة عند مستوى (0.01) مما يوضح صدق الاتساق الداخلي للمحور.

صدق الاتساق الداخلي لمحور علاقة النظام المحاسبي السائد بجامعة الجوف وتطبيق نظام محاسبة الموارد البشرية بالجامعة:

جدول (3) معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة من فقرات محور علاقة النظام المحاسبي السائد بجامعة الجوف وتطبيق نظام محاسبة الموارد البشرية بالجامعة بالدرجة الكلية للمحور

رقم العبارة	معامل الارتباط بالدرجة الكلية للمحور
1	**0.95
2	**0.93
3	**0.85
4	**0.56
5	**0.80
6	**0.72
7	**0.92
8	**0.96

** دالة عند 0.01

يتضح من الجدول السابق (3) أن عبارات محور علاقة النظام المحاسبي السائد بجامعة الجوف وتطبيق نظام محاسبة الموارد البشرية بالجامعة وعددها (8) جميعها دالة عند مستوى (0.01) مما يوضح صدق الاتساق الداخلي للمحور.

* صدق الاتساق الداخلي لمحور كفاءة العنصر البشري

الذي يعتبر أصل من اصول الجامعة

جدول (4) معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة من فقرات محور كفاءة العنصر البشري الذي يعتبر أصل من اصول الجامعة بالدرجة الكلية للمحور

رقم العبارة	معامل الارتباط بالدرجة الكلية للمحور
1	**0.94
2	**0.90
3	**0.85
4	**0.68
5	**0.78
6	**0.94
7	**0.88
8	**0.87

** دالة عند 0.01

يتضح من الجدول السابق (4) أن عبارات محور كفاءة العنصر البشري الذي يعتبر أصل من اصول الجامعة وعددها (8) جميعها دالة عند مستوى (0.01) مما يوضح صدق الاتساق الداخلي للمحور.

* ثبات المقياس

تم التأكد من ثبات المقياس بالطرق التالية:-

١- طريقة إعادة تطبيق المقياس

قام الباحثان بحساب ثبات المقياس باستخدام طريقة إعادة تطبيق المقياس على عينة من (10) رئيس وحدة وقسم بالادارة المالية وأعضاء هيئة التدريس المتخصصين في المحاسبة وإدارة الموارد البشرية بجامعة الجوف بفواصل زمني

قدره أسبوعان بين مرّي التطبيق ، وأظهرت النتائج أن معامل الثبات لمقياس علاقة الوعي الكافي لدى جامعة الجوف بأهمية نظام محاسبة الموارد البشرية وتطبيق النظام بالجامعة (0.68) ولمقياس علاقة النظام المحاسبي السائد بجامعة الجوف وتطبيق نظام محاسبة الموارد البشرية بالجامعة (0.76) ومقياس كفاءة العنصر البشري الذي يعتبر أصل من اصول الجامعة (0.81) بينما كان لجميع عبارات المقياس (0.79) وهي معاملات ثبات تؤكد إمكانية استخدام المقياس باطمئنان في الدراسة الحالية .

٢- الثبات باستخدام أسلوب ألفا كرونباخ

قام الباحث بقياس ثبات أداة الدراسة باستخدام معاملات الفاكرونباخ، حيث يوضح الجدول رقم (6) معامل الثبات لمحاور أداة الدراسة.

جدول (5) معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات أداة الدراسة

محاور الاستبانة	عدد العبارات	ثبات المحور
الوعي الكافي لدى جامعة الجوف بأهمية نظام محاسبة الموارد البشرية وتطبيق النظام بالجامعة.	7	0.945
النظام المحاسبي السائد بجامعة الجوف وتطبيق نظام محاسبة الموارد البشرية بالجامعة.	8	0.933
كفاءة العنصر البشري الذي يعتبر أصل من اصول الجامعة	8	0.941
الثبات العام لمحاور الدراسة	23	0.979

يتضح من الجدول رقم (5) أن معامل الثبات لمحاور الدراسة عالٍ حيث كانت القيم على الترتيب (0.945)، (0.933) و (0.941) وبلغ معامل الثبات العام (0.979) وهذا يدل على أن المقياس يتمتع بدرجة عالية من الثبات يمكن الاعتماد عليه في التطبيق الميداني للدراسة.

* أساليب المعالجة الإحصائية

لتحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات التي تم تجميعها، فقد تم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية

المناسبة باستخدام الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية
Statistical Package for the Social
(Sciences) والتي يرمز لها اختصاراً بالرمز
(SPSS) وذلك بعد أن تم ترميز وإدخال البيانات إلى
إلكترونياً ، ولتحديد طول خلايا المقياس الخماسي (الحدود
الدنيا والعليا) المستخدم في محوري الدراسة، تم حساب المدى
(5-1=4)، تم تقسيمه على عدد خلايا المقياس للحصول
على طول الخلية الصحيح أي (1.25 = 5/4) بعد ذلك
تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس وذلك لتحديد
الحد الأعلى لهذه الخلية، وهكذا أصبح طول الخلايا كما يلي
في الجدول التالي:-

جدول (6) طريقة تصحيح المقياس

البدل	وزنه	قيمة المتوسط الحسابي
غير موافق بشدة	1	من 1.00 إلى 1.25
غير موافق	2	من 1.26 إلى 2.50
محايد	3	من 2.51 إلى 3.25
موافق	4	من 3.26 إلى 4.50
موافق بشدة	5	من 4.51 إلى 5

وبعد ذلك تم حساب المقاييس الإحصائية التالية:-
١- التكرارات والنسب المئوية للتعرف على الخصائص
الشخصية والوظيفية لأفراد عينة الدراسة وتحديد استجابات
أفرادها تجاه عبارات محاور الدراسة.
٢- المتوسط الحسابي (Mean) وذلك لمعرفة مدى ارتفاع
أو انخفاض استجابات أفراد عينة الدراسة على محوري
الدراسة (متوسط العبارات)، أخذاً بالاعتبار أنه يفيد في
ترتيب العبارات حسب أعلا متوسط حسابي.

٣- الانحراف المعياري (Standard Deviation)
للتعرف على مدى انحراف استجابات أفراد عينة الدراسة
لكل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة.

٤- معامل الارتباط لبيرسون (person Correltion)
(معرفة درجة الارتباط بين عبارات الاستبانة و المحور الذي
تنتمي إليه كل عبارة من عباراتها ، و كذلك العلاقة بين
محاور الدراسة .

٥- معامل ألفا كرونباخ (Cronch'lph) لاختبار مدى
ثبات أداة الدراسة.

٦- تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA)
للتعرف على ما إذا كانت هنالك فروق ذات دلالة إحصائية
بين استجابات أفراد عينة الدراسة نحو محاور الدراسة
باختلاف متغيراتهم الشخصية والوظيفية التي تنقسم إلى أكثر
من فئتين .

٧- تحليل الانحدار الخطي البسيط والمتعدد (simple &
multiple regression) للتعرف على العلاقات بين
محاور الدراسة وعلاقة كل محور بالدرجة الكلية لجميع
المحاور.

* نتائج الدراسة ومناقشتها

أولاً : الإجابة عن أسئلة الدراسة

للإجابة عن السؤال الأول ما علاقة الوعي الكافي
لدى جامعة الجوف بأهمية نظام محاسبة الموارد البشرية
وتطبيق النظام بالجامعة؟

للإجابة عن هذا السؤال قام الباحث بحساب
التكرارات و النسبة المئوية و المتوسطات الحسابية والانحرافات
المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على كل فقرة من
 فقرات المحور، ويمكن توضيح ذلك من خلال الجدول التالي :

جدول (7) استجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات محور علاقة الوعي الكافي لدى جامعة الجوف بأهمية نظام محاسبة الموارد البشرية وتطبيق النظام بالجامعة

البيانات	البيانات		البيانات		البيانات		البيانات		البيانات		البيانات		البيانات		البيانات		البيانات			
	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%		
1	10	41.7	10	41.7	5	20.8	15	62.5	5	20.8	10	41.7	10	41.7	5	20.8	10	41.7	5	20.8
2	9	37.5	9	37.5	4	16.7	4	16.7	0	0.00	0	0.00	0	0.00	9	37.5	37.5	37.5	9	37.5
3	14	58.3	14	58.3	4	16.7	4	16.7	0	0.00	0	0.00	0	0.00	9	37.5	37.5	37.5	9	37.5
4	0	0.00	0	0.00	5	20.8	5	20.8	0	0.00	0	0.00	0	0.00	5	20.8	20.8	20.8	5	20.8
5	0	0.00	0	0.00	5	20.8	5	20.8	0	0.00	0	0.00	0	0.00	5	20.8	20.8	20.8	5	20.8
6	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
7	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
المتوسط الحسابي	4.42		4.21		3.63		4.00		3.79		3.63		3.21		3.84		3.84		3.84	
الانحراف المعياري	0.504		0.779		1.056		1.615		1.021		1.245		1.382		0.988		0.988		0.988	
الترتيب	1		2		5		3		4		6		7		-		-		-	
النسبة																				

جاء المتوسط الحسابي العام للمحور (3.84) بانحراف معياري بلغت قيمته (0.99) وتراوح قيم الانحرافات المعيارية لأغلب العبارات المحددة بهذا المحور بين (0.504- 1.61) وهي قيم منخفضة نسبياً دليل تجانس استجابات العينة حول تلك العبارات .

وجاء في الترتيب الأول من حيث درجة الوعي الكافي بأهمية نظام محاسبة الموارد البشرية وتطبيق النظام العبارة رقم (1) "تساعد البيانات المالية للموارد البشرية في دعم قرارات التعيين والتوظيف " بمتوسط حسابي قدره (4.42) يليها في الترتيب الثاني العبارة رقم (2) " تستخدم البيانات المالية للموارد البشرية في الجامعة في تحديد الاحتياجات المستقبلية من الموارد البشرية " بمتوسط حسابي قدره (4.21) و كلاهما بدرجة ممارسة (عالية جداً) ، و جاءت باقي عبارات المحور بمتوسطات حسابية تتراوح بين (3.21-4.00) وهي بدرجة ممارسة (متوسطة إلى عالية جداً) وجاء في الترتيب الأخير العبارة رقم (7) " يوجد اهتمام بتحديد تكلفة العنصر البشري (تامين صحي، بدل نقل، علاوات .. الخ) بالجامعة " بمتوسط حسابي قدره (3.21) بدرجة (متوسطة) .

الإجابة عن السؤال الثاني : ما علاقة النظام المحاسبي السائد بجامعة الجوف وتطبيق نظام محاسبة الموارد البشرية بالجامعة؟ للإجابة عن هذا السؤال قام الباحث بحساب التكرارات و النسبة المئوية و المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على كل فقرة من فقرات المحور، ويمكن توضيح ذلك من خلال الجدول التالي :

يتبين من جدول (7) أن الوعي الكافي لدى جامعة الجوف بأهمية نظام محاسبة الموارد البشرية وتطبيق النظام بالجامعة جاءت بدرجة (عالية جداً) من وجهة نظر عينة الدراسة، حيث

جدول (8) استجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات محور
علاقة النظام المحاسبي السائد بجامعة الجوف وتطبيق نظام محاسبة
الموارد البشرية بالجامعة

البيان	المتوسط الحسابي العام للمحور		الانحراف المعياري		المتوسط الحسابي العام للمحور		الانحراف المعياري	
	المتوسط الحسابي العام للمحور	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي العام للمحور	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي العام للمحور	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي العام للمحور	الانحراف المعياري
1. يتبين من جدول (8) أن علاقة النظام المحاسبي السائد بجامعة الجوف وتطبيق نظام محاسبة الموارد البشرية بالجامعة جاءت بدرجة (عالية) من وجهة نظر عينة الدراسة، حيث جاء المتوسط الحسابي العام للمحور (3.60) بانحراف معياري بلغت قيمته (0.94) وتراوح قيم الانحرافات المعيارية لأغلب العبارات المحددة بهذا المحور بين (-0.77- 1.52) وهي قيم منخفضة نسبياً دليل تجانس استجابات العينة حول تلك العبارات .	3.60	0.94	3.60	0.94	3.60	0.94	3.60	0.94
2. وجاء في الترتيب الأول من حيث علاقة النظام المحاسبي السائد بجامعة الجوف وتطبيق نظام محاسبة الموارد البشرية بالجامعة العبارة رقم (4) "يمكن النظام المحاسبي المطبق بالجامعة من تحديد تكلفة الموارد البشرية والعائد منها بدقة". بمتوسط حسابي قدره (4.00) يليها في الترتيب الثاني العبارة رقم (7) " تراعي الجامعة تحديد تكاليف تدريب وتطوير الموارد البشرية". بمتوسط حسابي قدره (3.79) و كلاهما بدرجة ممارسة (عالية) ، و جاءت باقي عبارات المحور بمتوسطات حسابية تتراوح بين (3.17-3.79) وهي بدرجة ممارسة (متوسطة إلى عالية) وجاء في الترتيب الأخير العبارة رقم (1) " يوفر النظام المحاسبي المطبق بالجامعة القدرة على حساب وقياس تكلفة الموارد البشرية". بمتوسط حسابي قدره (3.17) بدرجة (متوسطة).	3.60	0.94	3.60	0.94	3.60	0.94	3.60	0.94
3. الإجابة عن السؤال الثالث : ما كفاءة العنصر البشري الذي يعتبر أصل من اصول الجامعة ؟	3.60	0.94	3.60	0.94	3.60	0.94	3.60	0.94
4. للإجابة عن هذا السؤال قام الباحث بحساب التكرارات و النسبة المئوية و المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على كل فقرة من فقرات المحور، ويمكن توضيح ذلك من خلال الجدول التالي :	3.60	0.94	3.60	0.94	3.60	0.94	3.60	0.94

يتبين من جدول (8) أن علاقة النظام المحاسبي السائد بجامعة الجوف وتطبيق نظام محاسبة الموارد البشرية بالجامعة جاءت بدرجة (عالية) من وجهة نظر عينة الدراسة، حيث جاء المتوسط الحسابي العام للمحور (3.60) بانحراف معياري بلغت قيمته (0.94) وتراوح قيم الانحرافات المعيارية لأغلب العبارات المحددة بهذا المحور بين (-0.77- 1.52) وهي قيم منخفضة نسبياً دليل تجانس استجابات العينة حول تلك العبارات .

وجاء في الترتيب الأول من حيث علاقة النظام المحاسبي السائد بجامعة الجوف وتطبيق نظام محاسبة الموارد البشرية بالجامعة العبارة رقم (4) "يمكن النظام المحاسبي المطبق بالجامعة من تحديد تكلفة الموارد البشرية والعائد منها بدقة". بمتوسط حسابي قدره (4.00) يليها في الترتيب الثاني العبارة رقم (7) " تراعي الجامعة تحديد تكاليف تدريب وتطوير الموارد البشرية". بمتوسط حسابي قدره (3.79) و كلاهما بدرجة ممارسة (عالية) ، و جاءت باقي عبارات المحور بمتوسطات حسابية تتراوح بين (3.17-3.79) وهي بدرجة ممارسة (متوسطة إلى عالية) وجاء في الترتيب الأخير العبارة رقم (1) " يوفر النظام المحاسبي المطبق بالجامعة القدرة على حساب وقياس تكلفة الموارد البشرية". بمتوسط حسابي قدره (3.17) بدرجة (متوسطة).

الإجابة عن السؤال الثالث : ما كفاءة العنصر البشري الذي يعتبر أصل من اصول الجامعة ؟

للإجابة عن هذا السؤال قام الباحث بحساب التكرارات و النسبة المئوية و المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على كل فقرة من فقرات المحور، ويمكن توضيح ذلك من خلال الجدول التالي :

جدول (9) استجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات محور كفاءة العنصر البشري الذي يعتبر أصل من اصول الجامعة

البيان	الدرجة	المتوسط الحسابي					الانحراف المعياري					
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
1- كفاءة العنصر البشري	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2- كفاءة العنصر البشري	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
3- كفاءة العنصر البشري	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
4- كفاءة العنصر البشري	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
5- كفاءة العنصر البشري	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
6- كفاءة العنصر البشري	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
7- كفاءة العنصر البشري	7	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
8- كفاءة العنصر البشري	8	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
9- كفاءة العنصر البشري	9	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
10- كفاءة العنصر البشري	10	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
11- كفاءة العنصر البشري	11	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
12- كفاءة العنصر البشري	12	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
13- كفاءة العنصر البشري	13	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
14- كفاءة العنصر البشري	14	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
15- كفاءة العنصر البشري	15	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
16- كفاءة العنصر البشري	16	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
17- كفاءة العنصر البشري	17	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
18- كفاءة العنصر البشري	18	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
19- كفاءة العنصر البشري	19	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
20- كفاءة العنصر البشري	20	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

الدراسة، حيث جاء المتوسط الحسابي العام للمحور (4.42) بانحراف معياري بلغت قيمته (0.88) وتراوح قيم الانحرافات المعيارية لأغلب العبارات المحددة بهذا المحور بين (0.504 - 1.53) وهي قيم منخفضة نسبياً دليل تجانس استجابات العينة حول تلك العبارات .

وجاء في الترتيب الأول من حيث كفاءة العنصر البشري الذي يطبق النظام العبارة رقم (7) "تتم الادارة العليا بالجامعة بزيادة الرضى الوظيفي ثم الولاء الوظيفي للعاملين بها" بمتوسط حسابي قدره (4.42) يليها في الترتيب الثاني العبارة رقم (3) " يتم عقد دورات تدريبية وتطويرية تتعلق بتنمية ثقافة نظام محاسبة الموارد البشرية " بمتوسط حسابي قدره (4.25) (و كلاهما بدرجة ممارسة (عالية جداً) ، و جاءت باقي عبارات المحور بمتوسطات حسابية تتراوح بين (3.00 - 4.00) و هي بدرجة ممارسة (متوسطة إلى عالية جداً) وجاء في الترتيب الأخير العبارة رقم (5) "تتم الادارة العليا بالجامعة بتطوير الموارد البشرية عبر المشاركة في المؤتمرات بشكل دوري " بمتوسط حسابي قدره (3.00) بدرجة (متوسطة).

للإجابة عن السؤال الرابع : هل توجد فروق في تطبيق نظام محاسبة الموارد البشرية في جامعة الجوف تعزى لمتغيرات التخصص وسنوات الخبرة؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب تحليل التباين

الاحادي

الجدول (10) تحليل التباين الأحادي (one way

ANOVA) للفروق في متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة

طبقاً لاختلاف متغيري التخصص وسنوات الخبرة

المحور	مصدر التباين	مجموع مربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	(F)	الدلالة الاحصائية
الأول	بين المجموعات	3.607	3	1.202	1.275	0.310
	داخل المجموعات	18.855	20	.943		

يتبين من جدول (9) أن محور كفاءة العنصر البشري الذي يطبق النظام جاءت بدرجة (عالية) من وجهة نظر عينة

جدول (13) اختبار الانحدار الخطي البسيط بين متوسط المحور الثالث متوسط الدرجة الكلية لجميع المحاور

م	المتغيرات المستقلة	معامل التأثير (β)	قيمة ت	مستوى الدلالة	معامل التحديد (R) ²
1	الثابت	- .224	- 2.720	.013	0.991
2	كفاءة الموارد البشرية	1.038	49.515	.000	

المتغير التابع: متوسط الدرجة الكلية لتطبيق نظام محاسبة إدارة الموارد البشرية

بالنظر إلى (الجدول 11-13) نلاحظ أن

المتغيرات المستقلة تفسر (المحاور كل على حدا) بنسبة أكبر من (90%) من التغيير في المتغير التابع (متوسط الدرجة الكلية لجميع المحاور). ونلاحظ أيضاً أن معاملات التأثير موجبة وقوية وجوهرية في تأثيرها على المتغير التابع، حيث أكبرها تأثيراً على تطبيق نظام محاسبة التكاليف بجامعة الجوف هو مدى كفاءة الموظفين العاملين في الوحدات والأقسام المالية.

* النتائج والتوصيات

أولاً: النتائج

- وجود الوعي الكافي لدى الإدارة المالية بجامعة الجوف بأهمية تطبيق نظام محاسبة الموارد البشرية.
- ان النظام المحاسبي المطبق بجامعة الجوف يسمح بإمكانية تطبيق نظام محاسبة الموارد البشرية.
- وجود كفاءات وخبرات بجامعة الجوف يمكنها تطبيق نظام محاسبة الموارد البشرية.

ثانياً: التوصيات

- ضرورة تدعيم الدراسات والبحوث في مجال محاسبة الموارد البشرية وكلف النوعية.

م	المتغيرات المستقلة	معامل التأثير (β)	قيمة ت	مستوى الدلالة	معامل التحديد (R) ²
الثاني	المجموع بين المجموعات	.829	23	-	0.839
	داخل المجموعات	19.701	3	.276	
	المجموع	20.531	20	.985	
الثالث	المجموع بين المجموعات	1.978	23	-	0.495
	داخل المجموعات	15.975	3	.659	
	المجموع	17.952	20	.799	

يتضح من الجدول رقم (10) عدم وجود فروق

ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) في إجابات أفراد عينة الدراسة فيجميع محاور الدراسة تعزى للدرجة العلمية وسنوات الخبرة.

جدول (11) اختبار الانحدار الخطي البسيط بين متوسط المحور الأول متوسط الدرجة الكلية لجميع المحاور

م	المتغيرات المستقلة	معامل التأثير (β)	قيمة ت	مستوى الدلالة	معامل التحديد (R) ²
1	الثابت	.264	1.571	.131	0.954
2	مفهوم نظام محاسبة الموارد البشرية	.910	21.465	.000	

المتغير التابع: متوسط الدرجة الكلية لتطبيق نظام محاسبة إدارة الموارد البشرية

جدول (12) اختبار الانحدار الخطي البسيط بين متوسط المحور

الثاني متوسط الدرجة الكلية لجميع المحاور

م	المتغيرات المستقلة	معامل التأثير (β)	قيمة ت	مستوى الدلالة	معامل التحديد (R) ²
1	الثابت	.352	1.915	.069	0.943
2	تطبيق نظام محاسبة الموارد البشرية	.947	19.147	.000	

المتغير التابع: متوسط الدرجة الكلية لتطبيق نظام محاسبة إدارة الموارد البشرية

٢- ضرورة وضع البرامج التدريبية المناسبة للاختصاصات المختلفة.

٣- متابعة تنفيذها وتقييمها مما يمكن من استثمار الكلف الخاصة.

* المراجع

مدونة د. ايمن عبد الله ابوبكر، محاسبة الموارد البشرية.
شاهين علي عبد الله، النظرية المحاسبية, 2015, ص 257.
كردي احمد السيد، نظام المحاسبة عن الموارد البشرية, 2017م.

الصقر ثامر (محاسبة الموارد البشرية: المفهوم والأهمية دراسة على عينة من الشركات العراقية في البصرة) 2013 م، ص 175.

د. كمال حسن جمعة، محاسبة الموارد البشرية منهج جديد لقياس قيمة خدمات المورد البشري, 2008 م.
البوابة الالكترونية لجامعة الجوف.

كريمة عليّة دور محاسبة الموارد البشرية في تحسين تنافسية المؤسسة الاقتصادية 2016 - 2017 م