

محاسبة الموارد البشرية: المفهوم و الأهمية دراسة على عينة من الشركات العراقية في البصرة

م . م . ثامر عادل الصقر
جامعة البصرة / كلية الإدارة والاقتصاد
قسم محاسبة

المخلص

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.

في المبحث الاول، تم الاستناد الى الدراسات السابقة في دراسة مفهوم محاسبة الموارد البشرية ومراحل تطورها التاريخية، ودراسة المعايير التي يتم الاستناد اليها في اعتبار الموارد البشرية كأحد اصول الشركة، ودراسة اجراءات تطبيقها والمتمثلة بمراحل القياس والتسجيل والافصاح عن الموارد البشرية، وتحديد الصعوبات التي تواجه تطبيق محاسبة الموارد البشرية، وكذلك دراسة اهداف تطبيقها والمنافع التي يمكن تحقيقها نتيجة لتطبيق محاسبة الموارد البشرية لكل من المستثمرين وادارة الشركة والافراد العاملين في الشركة.

اعتمد الباحث المنهج الاستنباطي في تحديد فرضيات البحث، وفي المبحث الثاني، وتم اعتماد المنهج القياسي العملي في اختبار هذه الفرضيات، 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 .

Abstract

This study aims to highlight the importance of human resources accounting (HRA), and measure the extent knowledge in the Iraqi companies about human resources accounting, furthermore it show the benefits which may be achieved in applying human resources accounting in Iraqi companies.

The inductive approach had been used throughout the theoretical part of this study in section one, which includes literature review, as well as investigate the concepts of human resource accounting, and the historical development of these concepts, and study the criteria of considering the human resources as assets, and study the difficulties of implementing human resources accounting , furthermore, studying the key objectives of implementing human resources accounting and the benefits of its implementation for investors, management, and the employees .

The researcher used the deductive approach to develop the hypotheses of the study, than, experiment the hypotheses in the method of the study part in section two, a questioner has been developed and the calculated data by the questioner will be analyze to get the results, and the results will be translated to conclusions and recommendations .

المقدمة :

زاد الاهتمام بعنصر الموارد البشرية في السنوات الاخيرة، وذلك للتطور التكنولوجي وما رافقة من حاجة الى موارد بشرية على مستوى عال من التعليم والتدريب قادرة على ادارة هذه التكنولوجيا وتوظيفها لتحقيق اهداف الشركة بشكل امثل، كما ادى الاتجاه نحو التخصص وتقسيم العمل في منظمات الأعمال الى بروز اهمية العنصر البشري المتخصص في مجال العمليات المختلفة، فتنوعت الاختصاصات والمهارات اللازمة لتشغيل واستخدام عناصر الإنتاج وفقاً لاحتياجات العمليات.

وبذلك اصبح العنصر البشري في المنظمة أحد المؤثرات الاساسية التي تعطي ميزة تنافسية خاصة للمنظمة، حيث تعتبر إنتاجية رأس المال البشري أو رأس المال الفكري، هي المحك الرئيسي في إطالة بقاء أي منظمة ناجحة، وأصبحت القوة الدافعة لتلك المنظمات تتمثل بالأفراد ذوي المعرفة والذكاء والمهارات. فمثلاً ان التدريسي هو اساس العملية التعليمية في الجامعات، والطبيب هو اساس الخدمات الصحية في المستشفيات، واللاعب هو اساس نجاح النادي الرياضي، ومن دونهم لا وجود لهذه المؤسسات، لذلك نجد ان حصول المنظمة على العناصر البشرية ذات المعرفة والمهارة والخبرة اصبح ذو كلفة كبيرة، اضافة الى ان المنظمات تتحمل تكاليف التدريب والتطوير والمحافظة على بقاء هذه العناصر البشرية في المنظمة.

من هنا برزت العديد من الدراسات التي تدعو الى رسملة تكاليف الموارد البشرية لتوزيعها على الفترات المتوقع الاستفادة من العناصر البشرية خلالها، كذلك هناك حاجة عن الافصاح عن قيمة الموارد البشرية في القوائم المالية، حيث ان المستثمرين لدى اتخاذهم للقرارات الاستثمارية اصبحوا اضافة الى اهتمامهم بمعرفة ما تمتلكه الشركة من اصول مادية فهم يهتمون ايضاً بمعرفة ما تمتلكه الشركة من موارد بشرية لديها الكفاءة والخبرة والقدرة على تحقيق نجاح الشركة .

في ستينيات القرن الماضي بدأ ظهور مفهوم محاسبة الموارد البشرية وظهرت عدة نماذج لقياس تكلفة وقيمة تلك الموارد، واستمرت البحوث والدراسات خلال السنوات اللاحقة حتى المرحلة الحالية التي اصبح فيها الاهتمام كبير بالموارد البشرية واساليب قياسها وتقييمها والدعوات الى تسجيلها والافصاح عنها كأصول غير ملموسة في القوائم المالية .

أولاً : منهجية البحث

١- أهمية الدراسة :

تستمد هذه الدراسة أهميتها من أهمية الإفصاح في القوائم المالية عن قيمة الموارد البشرية بصيغة مالية كأحد الأصول غير الملموسة، وما ينعكس ذلك بالمنفعة على العديد من الاطراف ذات العلاقة بالمنشأة،ويمكن ابراز أهمية البحث من خلال الفقرات التالية :

أ- من خلال هذا البحث سوف يتم تسليط الضوء على أهمية عنصر الموارد البشرية كأهم عناصر الانتاج في جميع النشاطات الانتاجية ، حيث ان هذا البحث يحاول لفت انتباه المحاسبين الى أهمية هذا العنصر وبالتالي ضرورة الإفصاح عنه بشكل يلبي احتياجات الادارة ومستخدمي القوائم المالية .

ب- تسليط الضوء على احد بنود التكاليف المهمة التي اخذت بالتزايد بشكل كبير في الاونه الاخيرة، وهي تكاليف الموارد البشرية، حيث ان تطور التكنولوجيا تطلب الحصول على موارد بشرية متخصصة ذات كلفة عالية، مما يتطلب توفير معلومات كافية عن هذه التكاليف والتعبير عنها بشكل يمكن من السيطرة عليها وادارتها بحيث يمكن ضمان تحقيق عائد من هذه الموارد يتناسب مع حجم تكلفتها .

ج- ابراز اهم المنافع التي تتحقق من تطبيق محاسبة الموارد البشرية للعديد من الاطراف، والمتمثلة بكل من المستثمرين وادارة الشركة والافراد في الشركة مما يشجع على تطبيق محاسبة الموارد البشرية .

د- تحديد اهم التحديات والصعوبات التي ترافق تطبيق محاسبة الموارد البشرية، مما يساعد على ايجاد الوسائل المناسبة لمواجهة هذه الصعوبات لدى تطبيق محاسبة الموارد البشرية .

٢-اهداف الدراسة :

يتمثل الهدف الرئيسي للدراسة الحالية بأبراز اهمية تطبيق محاسبة الموارد البشرية في الشركات العراقية وتحليل اثر تطبيقها على مختلف الاطراف داخل وخارج الشركة .
وتتمثل الاهداف الفرعية بمايلي :

أ- توضيح مفهوم محاسبة الموارد البشرية ومراحل تطورها من حيث وضع النظريات والتطبيق.

ب-أبراز اهمية الافصاح عن عنصر الموارد البشرية كأحد عناصر الأصول، بأعتباره من اهم الاصول غير الملموسة التي تمتلكها الشركة والذي من دونه لايمكن للشركة الاستفادة من باقي الاصول .

ج-توضيح اهداف محاسبة الموارد البشرية واثر تطبيقها على كل من الادارة والمستثمرين والافراد في الشركة .

د- دراسة مدى ادراك عينة الدراسة لمفهوم محاسبة الموارد البشرية واهمية تطبيقها والمنافع التي يمكن الحصول عليها من تطبيقها، وتقديم توصيات بناءً على نتائج الدراسة .

٣- مشكلة الدراسة :

تتمثل مشكلة الدراسة الحالية بعدم توفر المعرفة بمفهوم محاسبة الموارد البشرية في الشركات العراقية، بالتالي عدم ادراك المنافع التي يمكن الحصول عليها من تطبيقها. حيث يتم حالياً معالجة كافة النفقات الخاصة بالحصول على الموارد البشرية وتطويرها والمحافظة عليها على انها مصاريف ايرادية، في حين ان هذا العنصر المتمثل بالموارد البشرية يعتبر من اهم الاصول الغير ملموسة في الشركة الذي من خلاله يتم الانتفاع من باقي الاصول لفترة اكثر من سنة مالية واحدة، ويمكن ان يؤثر الافصاح عن قيمة الموارد البشرية في القوائم المالية ضمن الاصول غير الملموسة على العديد من الاطراف الداخليين والخارجيين .

٤ - فرضيات الدراسة:

لأجل تحقيق اهداف الدراسة سيتم اختبار مصداقية الفرضيات الاربعة التالية والتي تم صياغتها بصيغة فرضية العدم وكما يلي :

الفرضية الاولى: ان الشركات العراقية ليس لديها معرفة بمفهوم محاسبة الموارد البشرية .

الفرضية الثانية: ان تطبيق محاسبة الموارد البشرية لا يؤدي الى توفير معلومات تفيد المستثمرين في الشركات العراقية في تحسين قراراتهم الاستثمارية.

الفرضية الثالثة : ان تطبيق محاسبة الموارد البشرية في الشركات العراقية لا يؤدي الى توفير معلومات تفيد الادارة في عملية اتخاذ القرارات .

الفرضية الرابعة : ان تطبيق محاسبة الموارد البشرية لا يؤثر بأيجابية على الافراد العاملين في الشركات العراقية.

٥ - أسلوب الدراسة :

تعتمد هذه الدراسة الاسلوب الوصفي التحليلي من خلال مراجعة الادبيات السابقة حول محاسبة الموارد البشرية وتحليل نتائجها ومقارنتها مع اهداف الدراسة الحالية ومن ثم الاستناد الى الدراسات السابقة في الجانب النظري لدراسة المفاهيم والآراء والاجراءات المتعلقة بموضوع الدراسة .

كما تعتمد الدراسة الاسلوب الاستقصائي بأستخدام استمارة استبيان يتم تصميمها من قبل الباحث ويتم تحكيمها من قبل ذوي الاختصاص الاكاديمي والمهني، وبعد توزيع الاستمارة على عينة الاستبيان يتم 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 .

٦- عينة الدراسة :

تتمثل عينة الدراسة بعدد من الشركات التجارية العراقية في محافظة البصرة والتي تعمل ضمن القطاع الخاص، حيث سيجرى استبيان على مجموع من المحاسبين والمختصين في الموارد البشرية والمدراء واعضاء مجالس الادارة والمدققين الخارجيين في الشركات عينة البحث ، لتحديد مدى معرفتهم بمحاسبة الموارد البشرية واستبيان ارائهم حول مدى اثر تطبيق محاسبة الموارد البشرية على كل المستثمرين والادارة والافراد في هذه الشركات .

ثانياً : أهم الدراسات السابقة

من خلال هذا الجزء سيتم تناول مجموعة من الدراسات السابقة حول موضوع محاسبة الموارد البشرية، وعرض اهم ما توصلت اليه هذه الدراسات بهذا الخصوص، وذلك لغرض الاستفادة من هذه الدراسات في دراستنا الحالية . وسوف نحاول تناول مجموعة من الدراسات العربية والاجنبية من خلال ما نشر في الدوريات ومواقع الانترنت:

أ- الدراسات العربية:

١-دراسة(الغبان، ١٩٨٦) بعنوان "محاسبة الموارد البشرية في جامعة بغداد " استندت هذه الدراسة على اساس ان الحاجة لاستغلال الموارد البشرية المؤهلة والمدربة تدريباً جيداً بكل كفاءة وفعالية تتطلب إيجاد نظام محاسبي يساعد في سد النقص الحاصل في المعلومات الخاصة بالموارد البشرية، حيث ان توفر هذه المعلومات يساعد المنظمة في القيام بالتخطيط والرقابة على أحسن صورة. واكدت هذه الدراسة على ان محاسبة الموارد البشرية لاتتصرف الى تحديد القيمة النقدية للموارد البشرية وكما يتصوره البعض بقدر ما يستهدف المحاسبة على الاستثمار فيها، وبموجب النماذج المعدة فأنها تساعد في تحديد القيمة الاقتصادية لتلك الموارد البشرية.

وأن المحافظة على الموارد البشرية ماهي الا عملية الابقاء على قابليات وخدمات الموارد البشرية التي ينتفع منها في أنجاز أعمال المنظمة، وان عملية المحافظة على الموارد البشرية وادامتها تتطلب الكثير من الكلف إضافة الى تكاليف تفادي الخسائر الناجمة من جراء أستنفاد المهارات والخدمات لدى الموارد البشرية.

وأن محاسبة الموارد البشرية ماهي الا أداة أدارية تساعد الادارات في الاستفادة من البيانات التي تقدمها في زيادة الفاعلية الادارية التي اذا ما اهملت فأنها ستكبد المنظمات تلف وأعباء مالية جديدة على أنشطتها المستقبلية وقد تمثلت مساهمة محاسبة الموارد البشرية في زيادة الفاعلية الادارية بتسهيلها لعملية المفاضلة بين البدائل الاستثمارية وأخذ القرارات الخاصة للحصول على الموارد البشرية وتطويرها وتخصيصها والمحافظة عليها .

تلتقي هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في تركيزهما على اهمية تطبيق محاسبة الموارد البشرية والمنافع التي يمكن تحقيقها من ذلك التطبيق ، لكن هذه الدراسة تنظر الى محاسبة الموارد البشرية على انها تعمل لصالح الادارة في حين ان الدراسة الحالية تهتم باهمية محاسبة الموارد البشرية لكل من المستثمرين والافراد العاملين اضافة الى الادارة .

٢-دراسة (حمادة، رشا، ٢٠٠٢) بعنوان "القياس والإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية وأثره في القوائم المالية(دراسة تطبيقية على أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة دمشق) "

انطلقت هذه الدراسة من فرضية ان القياس والافصاح المحاسبي عن الموارد البشرية له تأثير هام على القوائم المالية ، واعتمدت الدراسة المنهجين الوصفي والتطبيقي، حيث تضمن الجانب التطبيقي اقتراح تطبيق محاسبي عن الموارد البشرية في جامعة دمشق .

وقد تناول البحث نشأة وتطور المحاسبة عن الموارد البشرية من خلال تصنيف مراحل التطور الى خمسة مراحل ممتدة من بداية الستينات من القرن الماضي لغاية مرحلة التطور الحالية التي تضمنت التطبيق على شركات ومؤسسات ضخمة بعكس مراحل التطور السابقة التي كان التطبيق فيها على شركات صغيرة ومتوسطة الحجم.

كما تناولت الدراسة مجموعة من التعاريف لمحاسبة الموارد البشرية ، ومناقشة وجهات النظر المختلفة حول اعتبار الموارد البشرية اصلاً من اصول الشركة ام مصروف استناداً لتعاريف الاصول من قبل لجنة المعايير الدولية ومجلس المحاسبة الامريكي، كما تناولت الدراسة كيفية استنفاد الاصول البشرية ، وركزت الدراسة على قياس الموارد البشرية ، حيث تناولت انموذجين للقياس، الاول يعتمد على القيمة والثاني يعتمد على التكلفة. فالنماذج التي تعتمد على القيمة تستند على معيار تحديد القيمة من خلال القدرة على تقديم خدمات او منافع اقتصادية في المستقبل، واذا كان الاصل غير قادر على تقديم خدمات اقتصادية في المستقبل فإنه يصبح عديم القيمة، بالاستناد على ذلك يتم التسجيل المحاسبي للاصول البشرية .

اما اساس التكلفة فيستند على تفسير تكلفة الاصل البشري بأنها مقدار التضحية التي تتحملها المنشأة في سبيل الحصول على الموارد البشرية وتمييزها وتطويرها . ثم تتوجه الدراسة لوضع انموذج لحساب قيمة الموارد البشرية من خلال مرحلتين، الاولى تتضمن التقويم الشامل لاداء الموارد البشرية من خلال اعتماد اسلوب توزيع صافي الربح بين كل من الموارد البشرية والموارد الاخرى في المنشأة، اما المرحلة الثانية فتتركز على تقييم اداء مجموعات الافراد ، حيث يكون التقييم لكل مجموعة متجانسة من الافراد، ومن ثم لكل فرد من الافراد في المجموعة.

تلتقي هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في تناولهما لمفهوم محاسبة الموارد البشرية وتتوسع هذه الدراسة في اساليب تطبيق محاسبة الموارد البشرية وطرح عدة نماذج لقياس الاصول البشرية والعمل على وضع انموذج مقترح لتطبيق محاسبة الموارد البشرية في حين ان الدراسة الحالية تعتمد الاستبيان لتحديد مدى اهمية تطبيقها في الشركات العراقية .

ب- الدراسات الاجنبية :

١- دراسة (Johanson et al, 2005) بعنوان " Human Resources Costing and Accounting Versus the Balance Scorecard: survey of experience with the concepts"

تناولت هذه الدراسة مفهوم المحاسبة عن الموارد البشرية وتكاليفها، وتسخير مخرجاتها لخدمة الادارة الداخلية لأتخاذ القرارات الاستراتيجية من خلال بطاقة الاهداف المتوازنة، حيث يتم استخراج المعلومات الخاصة بتكاليف الموارد البشرية للاستفادة منها في بطاقة الاهداف المتوازنة .

أذ تهدف هذه الدراسة الى محاولة قياس الموارد غير الملموسة ووضعها بصيغة معلومات محاسبية مالية، وتحديد تأثير الافصاح بالمعلومات عن الموارد غير الملموسة الى الادارة على اداء المؤسسات .

وقد طرحت الدراسة مفهوم المحاسبة وقياس تكاليف الموارد البشرية من حيث تحديد اهدافها وكيفية تطبيقها في الواقع الفعلي ، والجوانب الاخلاقية في التطبيق، وتحديد الفائدة من قياس تكاليف الموارد البشرية وتأثيراتها على متخذي القرارات، ومن ثم تناول تطبيق نموذج بطاقة الاهداف المتوازنة على رأس المال الفكري كأحد الموارد غير الملموسة، حيث تم طرح مفهوم الموارد غير الملموسة وفقاً للحاجات المحاسبية ووفقاً للحاجات الادارية من خلال تحديد ما طرحته المنظمات والهيئات المعنية ومن خلال ما توصل اليه الباحثين في الدراسات السابقة . ومن ثم تناولت الدراسة تطبيق نموذج بطاقة الاهداف المتوازنة ، ووصف مكونات بطاقة الاهداف المتوازنة ، وكيفية استخدامها لتقديم المعلومات المالية وغير المالية لاغراض التقارير الداخلية والخارجية .

تلقتي هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في تناولهما لمفاهيم واساليب تطبيق محاسبة الموارد البشرية ، الا ان هذه الدراسة تركز على المنافع التي تقدمها محاسبة الموارد البشرية للادارة الداخلية في تنفيذ القرارات الاستراتيجية ومحاولة تحقيق ذلك من خلال اسلوب بطاقة الاهداف المتوازنة وبذلك فهي تختلف من حيث الاهداف والاسلوب والمدى مع الدراسة الحالية .

٢-دراسة (Ya-hu, XU,2007) " Study on Human Resources Cost Accounting based on standards and general rules"

تناولت هذه الدراسة تكاليف الموارد البشرية ورواتب الموظفين وتنظيم الحسابات واعداد التقارير بالاستناد على الفقرات المتعلقة بذلك في المعايير المحاسبية في الصين وقواعد المالية العامة، ومعايير المحاسبة الدولية . وقد تضمن البحث ثلاثة اجزاء ، في الجزء الاول تم وصف مفهوم تكاليف الموارد البشرية ووجهات النظر المختلفة حول عناصر هذه التكاليف، وتضمن تصنيف هذه التكاليف، في الجزء الثاني تم تناول المعالجات المحاسبية لتكاليف الموارد البشرية، حيث تم طرح اساليب معالجة محاسبية وحسابات تتعلق بتكاليف الموارد البشرية وفقاً لثلاثة وجهات نظر مختلفة ، اخيراً تم مناقشة هذه الاساليب ووضع اسلوب مقترح مبني على اساس الاساليب الثلاث السابقة، وفي الجزء الثالث تم تناول التقارير عن تكاليف الموارد البشرية، وتم عرض ثلاث وجهات نظر مختلفة عن كيفية الافصاح عن تكاليف الموارد البشرية في القوائم المالية وفي التقارير الداخلية الخاصة بالموارد البشرية، حيث تناولت الدراسة اساليب للافصاح عن تكاليف الموارد البشرية في القوائم المالية وفي الملاحق وفي الهوامش التفسيرية، بما يتضمنه ذلك من الافصاح عن المعلومات الكمية والمعلومات الوصفية الخاصة بتكاليف الموارد. واقتُرحت الدراسة اضافة تقرير اداري خاص بتكاليف الموارد البشرية . وتضمنت هذه الدراسة شرح مكونات تكاليف الموارد البشرية وتصنيف هذه التكاليف وفقاً لثلاثة وجهات نظر مختلفة. وتضمنت توضيح مفهوم الموجودات البشرية طويلة وقصيرة الاجل، والمصروفات الجارية المتعلقة بالموارد البشرية، ومن خلال هذه الدراسة تم تصنيف تكاليف الموارد البشرية الى خمسة اصناف رئيسية هي

- ١- تكاليف الحصول على الموارد البشرية ،
- ٢- تكاليف استخدام الموارد البشرية ،
- ٣- تكاليف تطوير الموارد البشرية ،
- ٤- تكاليف حقوق الموارد البشرية ،
- ٥- تكاليف نهاية خدمة الموارد البشرية .

تلقت هذه الدراسة مع الدراسة الحالية بدراستهما لمفاهيم محاسبة الموارد البشرية واساليب تطبيقها، الا ان هدف هذه الدراسة يختلف عن اهداف الدراسة الحالية، اضافة الى اختلافهما في عينة الدراسة، حيث ان هذه الدراسة تركز على بيئة الاعمال في الصين واثر المعايير المحاسبية في الصين اضافة الى المعايير الدولية على اساليب تطبيق محاسبة الموارد البشرية .

٦- دراسة (Lee,2008) بعنوان “Awareness and recording of human resource value in the financial statements of Malaysian organizations”

تهدف هذه الدراسة الى توضيح اثر الافصاح عن قيمة الموارد البشرية في القوائم المالية للشركات الماليزية على مستخدمي هذه القوائم ، وقد تضمنت هذه الدراسة مراجعة لعدد من الدراسات السابقة وتوضيح النتائج التي توصلت اليها، مع تسلط الضوء على اهمية تطبيق محاسبة الموارد البشرية واثر ذلك على قرارات المستثمرين ونتائج الاعمال والنجاح الذي تحققة الشركات التي تطبق محاسبة الموارد البشرية، اضافة الى التطرق الى بعض اساليب الافصاح عن قيمة الموارد البشرية .

اما الجانب التطبيقي للدراسة فقد استند الى اجراء استبيان لأراء عينة البحث لقياس ثلاثة جوانب اساسية متمثلة بمدى الادراك لاهمية محاسبة الموارد البشرية، ومدى القبول لتطبيق محاسبة الموارد البشرية ، ومدى المعرفة بالمنافع التي تنتج عن تطبيق محاسبة الموارد البشرية .

وقد توصلت الدراسة الى اهمية التعبير عن القيمة المالية للموارد البشرية في الشركات الماليزية ، وقد اتضح من خلال الاستبيان انه على الرغم من عدم تطبيق محاسبة الموارد البشرية في الشركات الماليزية الا انها لديها معرفة بها وبالمنافع التي تتحقق من تطبيقها ، حيث ان هنالك ادراك للمزايا التنافسية التي يمكن ان تحققها الشركات من خلال الافصاح عن قيمة مواردها البشرية ، كما ان محاسبة الموارد البشرية تجعل الشركة تدرك مدى اثر مواردها البشرية على زيادة ربحيتها، و تساعد في تطوير عمليات التخطيط وقرارات التوظيف والاستثمار في الموارد البشرية.

نلاحظ ان هذه الدراسة قريبة من الدراسة الحالية من حيث الاهداف والاسلوب، اذ ان الدراسة الحالية تهدف الى ابراز اهمية تطبيق محاسبة الموارد البشرية في الشركات العراقية وان اسلوب البحث اعتمد الاستبيان لتحديد مدى ادراك مفهوم محاسبة الموارد البشرية وارااء عينة الاستبيان للأهمية والمنافع المتأتية من تطبيق محاسبة الموارد البشرية، الا ان الدراسة الحالية توسعت في دراسة جوانب التأثير على الاطراف المختلفة من خلال تصنيف هذه الاطراف الى ثلاثة مجموعات ودراسة آثار التطبيق بصورة اكثر تفصيلاً . كما ان الدراسة الحالية توسعت في الجانب النظري في دراسة الاهداف والمنافع التي يمكن تحقيقها من تطبيق محاسبة الموارد البشرية و اساليب التطبيق والصعوبات التي قد تواجه تطبيقها .

مفهوم واهداف واجراءات محاسبة الموارد البشرية

أولاً : تطور مفهوم محاسبة الموارد البشرية

مع التطورات الحالية في عالم الاعمال اصبحت الموارد البشرية من اهم العناصر التي تحكم نجاح الشركات، حيث ان اي شركة تحتاج الى موارد بشرية اضافةً الى حاجتها للموارد المادية الاخرى، وبما ان كافة الموارد الاخرى كالمباني والمكائن والاجهزة وغيرها، من دون الموارد البشرية تكون غير مفيدة، لذلك يعتبر عنصر الموارد البشرية من اهم العناصر لتحقيق النجاح لأي شركة ، فجميع الانشطة والخطط والاستراتيجيات يتم وضعها وتنفيذها وادارتها والرقابة عليها وتقييمها من قبل العنصر البشري، وبالتالي هذا العنصر هو من يكون مسؤولاً عن الانتاجية والربحية وتوفير الاموال اللازمة لاستمرار المنشأة .

ان الشركات التي تعتمد على المعرفة والمهارة هي اغنى من الشركات التي تعتمد على الموارد المادية والمالية، فالذكاء والخبرة و المعرفة والسلوك والقيم عندما تُسخر بالطريقة الصحيحة وفقاً للحالات والمواقف المختلفة تساعد على تطور الكفاءة والفاعلية وبالتالي تؤدي الى تحقيق زيادة قيمة المنشأة . لذلك فان الموارد البشرية في

المنشأة تمثل طاقة الابداع والتحفيز التي يمكن ان تعمل على تحقيق الأهداف .
(Singh, 2009,440)

وقد مرت محاسبة الموارد البشرية بعدة مراحل للتطور، ويمكن ايجازها كما يلي:

المرحلة الأولى : تمتد من بداية الستينيات حتى 1966 ، وتتمثل هذه المرحلة ببداية وضع المفاهيم الأساسية للمحاسبة عن الموارد البشرية باستخدام نظريات ومبادئ العلوم الاجتماعية الأخرى المتعلقة بهذا الموضوع.

المرحلة الثانية : وتمتد من 1966 حتى 1971 ، وتتميز بأنها مرحلة وضع نماذج قياس تكلفة وقيمة الموارد البشرية وتقييم فعالية هذه النماذج، ومرحلة تحديد المجالات الحالية والمستقبلية لاستخدامات المحاسبة عن الموارد البشرية في بعض المنشآت .

المرحلة الثالثة : و تمتد من 1971 ، حتى 1976 ، حيث نشرت خلالها العديد من الدراسات الأكاديمية في أمريكا و استراليا و اليابان ، وقد تم تطبيق العديد من هذه البحوث عن أثر المعلومات التي تقدمها المحاسبة عن الموارد البشرية في اتخاذ القرارات الإدارية ، كذلك في قرارات المستثمرين من حملة الأسهم .

المرحلة الرابعة : وتمتد من 1976 حتى 1980 ، حيث شهدت تراجعاً في الاهتمام بهذا الفرع سواء من جانب الأكاديميين أو من الجانب التطبيقي و يرجع سبب ذلك إلى أن الجزء الأكبر من البحوث الأولية في هذا الميدان و التي تعدّ أقل صعوبة قد تمت في المراحل السابقة، و أن الأجزاء الباقية أكثر صعوبةً و تتطلب عدداً غير قليل من المؤسسات و الشركات التي توافق على تطبيق هذه البحوث داخلها، ونتيجةً للعدد القليل من الباحثين القادرين على القيام بذلك في ظل هذه الظروف، فإن عدد البحوث في هذه الفترة كان قليلاً، مما أدى إلى عدم إقبال الشركات على التطبيق إضافةً إلى أن تكاليف تطبيق نظم معلومات محاسبة الموارد البشرية عالٍ والعائد المتوقع منها غير مؤكد.

المرحلة الخامسة : وهي مرحلة التطوير الحالية، فقد شهدت بداية البحث الجدي للاهتمام بكلٍ من النظرية و التطبيق للمحاسبة عن الموارد البشرية و ذلك نتيجةً لتزايد اهتمام الولايات المتحدة الأمريكية بموضوع زيادة الإنتاجية وتركز هذا

الاهتمام على دور العنصر البشري في زيادة الإنتاجية، مما شد الاهتمام نحو المحاسبة عن الموارد البشرية إضافةً إلى زيادة المنافسة بين الولايات المتحدة الأمريكية واليابان في مجال الصناعة واختلاف إدارة الشركات اليابانية للموارد البشرية عن مثيلاتها الأمريكية إلى الاهتمام بأساليب ونظم المحاسبة عن الموارد البشرية. وقد شهدت هذه المرحلة تطبيق المحاسبة عن الموارد البشرية على شركات ومؤسساتٍ ضخمةٍ بعكس الحال في مراحل التطور الأولى حيث كان التطبيق يقتصر على شركاتٍ صغيرةٍ ومتوسطة الحجم. (حمادة، ٢٠٠٢، ١٤٦)

وقد عرّفت جمعية المحاسبين الامريكين AAA محاسبة الموارد البشرية بأنها "عملية تحديد وقياس البيانات الخاصة بالموارد البشرية وتوصيل هذه المعلومات للجهات المعنية" (الحيالي، ٢٠٠٧، ٢٨٩)

ويمكن ان ينظر للمحاسبة عن الموارد البشرية على انها نظام معلومات يوفر المعلومات الى الادارة عن التغيرات عبر الزمن حول حجم الاستثمار في عنصر الموارد البشرية في المنشأة. (Sharma&Shukla,2010, 131)

ثانياً : الموارد البشرية كأحد الاصول غير الملموسة

ان الاساس في وجود محاسبة الموارد البشرية هو معالجة النفقات الخاصة بالموارد البشرية كأصولٍ يمكن الاستفادة منها مستقبلاً وتظهر في الميزانية العمومية، بدلاً من اعتبارها مصاريفاً إيراديةً تظهر في قائمة الدخل. (Bullen&Eyler,2010, 2) كما ان محاسبة الموارد البشرية تسعى الى تقديم معلومات كمية عن قيمة الاصول البشرية في المنشأة، وذلك ما يساعد المستثمرين والادارة في اتخاذ القرارات. وتتضمن المحاسبة عن الموارد البشرية اجراءاتاً لقياس التكاليف التي تتحملها المنشأة لغرض اختيار وتعيين وتدريب وتطوير الموارد البشرية، وكذلك تتضمن قياس القيمة الاقتصادية للموارد البشرية التي تمتلكها المنشأة. (Sharma&Shukla,2010,131)

ولغرض تطبيق الاجراءات المحاسبية على الموارد البشرية لا بد من توافر مجموعة من المعايير في المورد البشري حتى تستطيع أي منشأة الاعتراف وبالتالي الإفصاح عن الموارد البشرية في القوائم المالية لديها على إنها أصول او مصروفات. ويمكن تحديد هذه المعايير بعد تناول عدد من التعاريف للاصول :

حيث عرّفت لجنة معايير المحاسبة الدولية IASC الاصل بأنه مورد تسيطر عليه المنشأة نتيجةً لأحداث سابقة، ومن المتوقع ان ينجم عنه منافع اقتصادية مستقبلية للمنشأة.

اما مجلس المحاسبة الامريكي FASB فقد عرّف الاصول على انها منافع اقتصادية متوقع الحصول عليها في المستقبل، وقد اكتسبت الوحدة الاقتصادية حق الحصول على هذه المنافع او السيطرة عليها نتيجةً احداثٍ او عملياتٍ تمت في الماضي . (حمادة، ٢٠٠٢، ١٤٨)

بالاضافة الى ذلك هناك عدة تعاريف تناولت الأصول من أوجه مختلفة، حيث تم تعريف الاصل بأنه عامل من عوامل الإنتاج، وان هذا التعريف ركز على المقدرة الإنتاجية للأصل. كما تم تعريف الأصل بأنه أي وسيلة تكون في حيازة الوحدة الاقتصادية ويكون لها حقوق قانونية على هذا الشيء، حيث ركّز هذا التعريف على موضوع الحيازة للأصل بمعنى ملكية المنشأة لهذا الأصل . وتم تعريف الاصول ايضاً على انها الموارد الاقتصادية المخصصة لأغراض المشروع خلال وحدة محاسبية محددة فهي تجمعات للخدمات المتوقعة الحصول عليها مستقبلا، وهذا التعريف اهتم بالخدمات المستقبلية في سبيل الاعتراف بالأصل .

من خلال هذه التعاريف يمكن تحديد أربع مقومات أو خصائص يجب أن تتوفر في الشيء حتى يمكن اعتباره أصلا من أصول المشروع وهذه المقومات هي :

(الحسين ، ٢٠٠٥، ٦)

١- معيار الملكية .

٢- معيار المقدرة الإنتاجية .

٣- معيار الخدمات المستقبلية .

٤- معيار القابلية للقياس أو التحديد .

وفيما يلي سيتم دراسة مدى انطباق هذه المعايير على الموارد البشرية لتحديد مدى إمكانية اعتبار الموارد البشرية كأصل من أصول المنشأة :

١- معيار الملكية:

هنالك من أيد فكرة أن الموارد البشرية تُعتبر أصلاً من أصول المشروع استناداً إلى معيار الملكية، ولهم مبرراتهم في ذلك، ومن جانب آخر هنالك من عارض هذه الفكرة مقدماً لمبررات هذا الرفض.

بالنسبة لمن عارض فكرة اعتبار الموارد البشرية أصلاً من أصول المشروع بالاستناد على أساس أن الموارد البشرية المتمثلة 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.

أما بالنسبة لمن أيد فكرة اعتبار الموارد البشرية أصلاً من أصول المشروع فهم يستندون على أن هناك تعاقد بين المشروع والمورد البشري يلزم المورد البشري بالعمل لدى المشروع طيلة فترة التعاقد، ومن 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 الظروف الضرورية لذلك . ويمكن اعتبار أن رأي هؤلاء قد استند إلى تعريف الأصول وفقاً لما قدمته لجنة المفاهيم والمعايير لجمعية المحاسبين الأمريكية عام ١٩٥٧ " الموارد الاقتصادية المخصصة لأغراض المشروع خلال وحدة محاسبية محددة، فهي تجمعات للخدمات المتوقعة الحصول عليها مستقبلاً " وهذا التعريف لم يتضمن الملكية القانونية كشرط واجب توافره في المورد الاقتصادي حتى نعتبره أصلاً تابعاً للمشروع . (الحسين، ٢٠٠٥، ٧٠)

ولتحديد مدى انطباق معيار الملكية على الموارد فإن هناك ثلاث خصائص يجب توفرها حتى نعتبر أي موردٍ لدى المشروع ينطبق عليه معيار الملكية وهذه الصفات هي :

أ- حيازة الأصل : حيث يعتبر المورد البشري من ضمن أصول المشروع لفترة 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 : ان من جوانب الملكية خضوع المورد للرقابة الكاملة، وهذه الرقابة تتبع أساساً 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 شكلاً من أشكال الولاء الإيجابي وبالتالي الخضوع لرقابة المشروع وعدم الإخلال بشروط العقد.

ج- قدرة على التصرف بالأصل :حيث يحق للمشروع التصرف في موارده الاقتصادية بما يحقق الهدف الذي استخدم من اجله 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 و عدم وجود أنظمة وقوانين تتيح ذلك) وإنما تكمن في عملية مرادفة لها وهي التسريح او النقل أو الاستغناء عن هذا المورد كلياً أو جزئياً وذلك مقابل تعويض معين ضمن شروط.(ال بوعلي، ٢٨، ٢٠١١)

مما سبق نجد ان هنالك عديد من الجوانب تتوفر في الموارد البشرية بحيث يمكن ان ينطبق عليها معيار الملكية، وبذلك 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 الجوانب الثلاثة السابقة الذكر .

٢- معيار المقدرة الإنتاجية :

إن الغرض من الحصول على الأصول المادية هو استخدامها في العملية الإنتاجية ولا شك أن عنصر اليد العاملة كأحد عناصر المدخلات في العملية الإنتاجية يعد العنصر الأكثر أهمية في المشروع فهو من جهة أحد مدخلات العملية الإنتاجية ومن جهة أخرى مقدره 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 اجله تم استقطاب الموارد البشرية واستخدام عناصر الإنتاج المختلفة الأخرى. (ال بوعلي، ٢٠١١، ٢٨)

٣- معيار الخدمات المستقبلية :

يذهب أصحاب وجهة نظر المشروع الى اعتبار ان جوهر أي أصل هي الخدمات المستقبلية، وهذا التعريف يتضمن ثلاث عناصر :

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

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

ج- أن يكون للمشروع الحق في أستلام هذه المنافع، ولكون المشروع يمتلك الحق القانوني في استخدام الافراد بموجب التعاقد، بالتالي فأن للمشروع الحق في إستلام هذه المنافع. (ال بوعلي، ٢٠١١، ٢٨)

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 فان الأمر يتعلق بملكية المورد الذي يخلق تلك المنافع وهذا يتوفر بشكل ما في الموارد البشرية .

٤ - القابلية للتحديد أو القياس :

يتطلب تعريف المورد على انه اصل وجوب أن يكون قابلاً للتحديد أو القياس وذلك لتمييزه وفصله عن باقي الموارد الأخرى، وهذا التحديد أو القياس يعبر عنه غالباً بوحدات نقدية. وتهدف عملية القياس الى قياس الخدمات الاقتصادية المستقبلية المتدفقة من المورد. وبالنسبة للموارد البشرية فتوجد عدة طرق لقياس خدماته الاقتصادية المستقبلية. (الحيالي ، ٢٠٠٧ ، ٢٨٨)

وأستناداً الى ما سبق نجد ان المعايير الواجب توفرها في الموارد الاقتصادية لكي تعتبر اصولاً للمشروع من وجهة النظر المحاسبية، يمكن توفرها في الموارد البشرية، وبالتالي يمكن معالجة الموارد البشرية محاسبياً كأحد اصول المشروع. (الحسين، ٢٠٠٥ ، ١٠) و (ال بوعلي، ٣٨، ٢٠١١) و (الحيالي ، ٢٠٠٧ ، ٢٨٨)

ثالثاً : اجراءات محاسبة الموارد البشرية

ان اول تحدي يواجه تطبيق محاسبة الموارد البشرية يتمثل بقياس قيمة الموارد البشرية بصيغة مالية ، وهناك منهجين لقياس المواد البشرية ، الاول يعتمد على القيمة والثاني يعتمد على الكلفة: (Sharma&Shukla,2010,132)

١- محاسبة الموارد البشرية على اساس القيمة

يعتمد هذا المنهج على القيمة الاقتصادية للفرد، ومدى مساهمته في تحقيق ارباح الشركة ، حيث يتم اعتبار الفرد هنا كأحد الاصول في الشركة ومحاولة تحديد المنافع التي يمكن الحصول عليها من هذا الاصل.

إذ ان قيمة الشيء بالنظرة الاقتصادية تتمثل بالقيمة الحالية للمنافع المتوقع الحصول عليها من هذا الشيء في المستقبل. (Sharma&Shukla,2010,132)

وهناك عدة نماذج لقياس قيمة الموارد البشرية(حمادة، ١٥٠، ٢٠٠٢)

٢- محاسبة الموارد البشرية على اساس التكلفة

يعتمد هذا المنهج على التكاليف الخاصة بالموظفين والتي تتحملها الشركة، والمتمثلة بتكاليف التوظيف وتكاليف التدريب والتطوير وتكاليف المحافظة على

الموارد البشرية، وهناك عدة اساليب لقياس تكاليف الموارد البشرية مثل التكاليف التاريخية وتكاليف الفرصة البديلة و تكاليف الاستبدال، حيث يمكن اعتماد اي من هذه الطرق في تقييم الموارد البشرية على اساس التكلفة. (Sharma &Shukla,2010, 132)

اما المعالجة المحاسبية للموارد البشرية فتختلف حسب الاهداف الاساسية التي تركز عليها الشركة بتطبيقها لمحاسبة الموارد البشرية وكذلك تعتمد على حجم الشركة ومدى تنوع الموارد البشرية الموجودة في الشركة ، ووفقاً لدراسة (Ya-hu , 2007,4) تم طرح ثلاثة اساليب للمعالجة المحاسبية للموارد البشرية :

١- الاسلوب الاول : يتم انشاء ستة حسابات

أ- حساب الموجودات البشرية

ب- حساب تكاليف الحصول على الموارد البشرية (تكاليف التعيين)

ج- حساب تكاليف تطوير الموارد البشرية

د- حساب الاستنفاد المتراكم للموارد البشرية

هـ- حساب رأس المال البشري

ز- حساب احتياطي خسائر الموارد البشرية

حيث ان تكاليف التعيين وتكاليف التطوير ترحل الى حساب الموجودات البشرية في نهاية الفترة ، وان قيمة استنفاد الموارد البشرية تعالج في نهاية الفترة في الجانب المدين لحساب الاستنفاد المتراكم للموارد البشرية، وتقيد قيمة استنفاد الموارد البشرية الخاصه بالفترة المالية ضمن حساب التشغيل الخاص بالفترة.

٢- الاسلوب الثاني: يتم انشاء اربعة حسابات، هي :

أ- حساب لتكاليف الحصول على الموارد البشرية

ب- حساب لتكاليف تطوير الموارد البشرية

ج- حساب للموجودات البشرية

د- حساب للاستنفاد المتراكم للموارد البشرية

وتكون المعالجات المحاسبية مشابهه للأسلوب الاول .

٣- الأسلوب الثاني: يتم انشاء حسابين هما: حساب الاستثمار في الموارد البشرية، وحساب اخر لأستنفاد الاستثمارات في الموارد البشرية ، كما يتم انشاء 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. (Ya-hu , 2007,4).

ان الاساس في محاسبة الموارد البشرية هو الافصاح عن تكاليف الموارد البشرية التي يمكن الاستفادة منها في فترات لاحقة في الميزانية العمومية بدلاً مما يجري عليه الحال في المحاسبة التقليدية اذ يتم الافصاح عن كافة التكاليف التي تخص الموارد البشرية ضمن قائمة الدخل باعتبارها تكاليف ايرادية. (Bullen&Eyler,2010,2).

تعتمد محاسبة الموارد البشرية على الافصاح عن الموارد البشرية في القوائم المالية من خلال رسملة تكاليف التوظيف والتدريب والتطوير للموظفين واطهارها في الميزانية العمومية تحت بند الاصول البشرية بشكل مستقل عن الموجودات المادية ، كما يتم تطبيق الاجراءات الخاصة بالاستنفاد السنوي والشطب في نهاية العمر الانتاجي للاصول البشرية وهي مشابهه لأجراءات الاندثار والشطب للاصول المادية في المحاسبة التقليدية. حيث ان جميع التكاليف التي تخص الموارد البشرية والتي يتوقع منها عوائد مستقبلية في الفترات المالية القادمة، سيتم رسملتها و اضافتها على قيمة الاستثمارات البشرية (Parameswaran & Jothi,2005, 870) يتم الافصاح عن قيمة الاصول البشرية واستنفادها والمصاريف الرأسمالية الخاصة بالموارد البشرية، في كل من الميزانية و كشف الدخل وقائمة التدفقات النقدية كما هو الحال في معالجة الاصول المادية ، وتساعد محاسبة الموارد البشرية في تقديم تقارير وكشوفاتٍ مختلفة للاغراض الادارية ولللكشوفات المرفقة بالقوائم المالية وذلك وفقاً لحاجة المستخدمين وحسب طبيعة عمل الشركة ومدى اهمية وحجم الموارد البشرية فيها . (Ya-hu , 2007,5).

رابعاً : صعوبات تطبيق محاسبة الموارد البشرية

من اجل تحديد اهمية تطبيق محاسبة الموارد البشرية فلا بد من معرفة الصعوبات التي سيتم مواجهتها عند تطبيقها ، ويمكن تحديد اهم هذه الصعوبات بما يلي :

١. ان تطبيق نظام محاسبي جديد يتضمن الافصاح عن الموارد البشرية سيصطدم بالنظام المحاسبي التقليدي المعتمد والذي لديه قبول عام ، حيث من الصعب القبول بمعالجة الاصول البشرية كما تعالج الاصول في النظام التقليدي .

٢. ان تطبيق محاسبة الموارد البشرية يتطلب تطوير نسب لأستفاد الاصول البشرية، حيث تخفض قيمة الاستفاد السنوي للأصول البشرية من قيمة الارياح كما هو الحال في اندثار الاصول المادية، لكن استفاد قيمة الموارد البشرية يواجه صعوبة بأختلاف نسبة استفاد الافراد ، حيث ان بعضهم تقل قدراته مع مرور الزمن في حين ان البعض الاخر تزداد قدراتهم وبالتالي قيمتهم من خلال زيادة الخبرة المتراكمة لديهم، كما انه من الصعب تقدير فترة استفاد الموارد البشرية وايضاً الصعوبة في معالجة شطب الاصول البشرية لدى انتهاء السنوات التقديرية للاستفادة منها .

٣. ان العديد من اجراءات محاسبة الموارد البشرية لاتتلاقى قبولاً تاماً، فمثلاً ان لكل من منهج القيمة ومنهج الكلفة في تقييم الموارد البشرية لهما انتقادات بعدم الموضوعية، ورغم ان منهج القيمة لاقى قبولاً واسعاً خلال الفترة الماضية، إلا ان هذا المنهج يعتمد على قياس قيمة الافراد بمقدار مساهمتهم في تحقيق الارياح، ولذلك سينتج عن تطبيق هذا المنهج صعوبة في تقييم الافراد وخاصة الافراد العاملين في المجال الاداري، والاعمال المتداخلة التي يصعب التمييز في مستوى مساهمة كل منها في تحقيق الارياح.

٤. ان عملية قياس قيمة الافراد وفقاً لمحاسبة الموارد البشرية يفترض بقاء الافراد في الشركة ووضع مسار محدد للتطور الوظيفي للافراد مع مراعاة سياسات التقاعد واحتمالية مغادرة العمل في اي وقت، وان تطبيق ذلك في الواقع العملي يكون صعب.

٥. ان الاصول المادية يمكن ان تمتلك وتستخدم من قبل الشركة بالطريقة التي ترغب بها، ولكن الافراد لايمكن امتلاكهم بل فقط استخدامهم والاستفادة منهم ، كما ان الاصول المادية يمكن ان تقدر لها قيمة بيعية في نهاية العمر الانتاجي، في حين

لا يمكن تحديد ذلك للموارد البشرية، وقد يتطلب الأمر أن تصرف للأفراد تعويضات أو مكافأة نهاية خدمة، كما أن الأصول المادية تقل قيمتها الدفترية بمرور الزمن بفعل الاندثار، في حين أن الأفراد قد تزداد قيمتهم بمرور الوقت بتطور خبرتهم ومعرفتهم. (Narayan,2010,٢٤٠)

٦. قبل تطبيق محاسبة الموارد البشرية لابد من دراسة الجدوى الاقتصادية من ذلك، حيث يجب مقابلة المنافع المتوقع الحصول عليها من التطبيق وتكاليف جمع البيانات ومعالجتها واعداد القوائم والكشوفات الخاصة بذلك، إذ إن تحقيق الفاعلية من تطبيق محاسبة الموارد البشرية يتطلب تطبيق نظام دقيق لقياس وتقييم أداء الأفراد يعتمد الموضوعية والشمول والعدالة، وذلك يصعب تحقيقه إضافة إلى تعرضة لعوامل التحيز والخطأ والنسيان.

٧. إن تطبيق محاسبة الموارد البشرية قد يدفع الإدارة إلى المزيد من استغلال جهود الأفراد نحو الأهداف الاقتصادية، حيث إن النظرة الاقتصادية للأصل هو السعي لاستغلاله بأقصى طريقة ممكنة. (بن عمار، ١٣٤، ٢٠٠٤)

٨. إن تطبيق محاسبة الموارد البشرية يتطلب تسجيل قيمة مالية عن الأفراد باعتبارهم أصول، وذلك يواجه جوانب أخلاقية قد تتسبب بردود فعل سلبية من قبل الأفراد لرفضهم أن يعتبروا كسلعة لها قيمة مالية، رغم أن الاستجابة قد تكون إيجابية في بعض الحالات، لذلك يجب أن تكون الشركة حذرة في تطبيقها لمحاسبة الموارد البشرية ومراعاة الجوانب الأخلاقية وتوضيح الأهداف والأغراض الأساسية وإبراز الإيجابيات المتوقعه لكل من الشركة والأفراد . (Johanson, et.al,2005,14)

خامساً : أهداف المحاسبة عن الموارد البشرية

إن الهدف من اعتماد نظام للمحاسبة عن الموارد البشرية يتمثل بشكل أساسي في مساعدة الإدارة بمستوياتها المختلفة في اتخاذ القرارات المتعلقة بالتخطيط والاستخدام والرقابة على عنصر الموارد البشرية، بما يحقق أهداف المنشأة، كما أنها توفر الإطار الموضوعي والعلمي الذي يساعد إدارة الموارد البشرية على اتخاذ القرارات كتقليل أعداد القوى العاملة أو زيادتها أو استبدالها.

كما ان المستثمرين الحاليين والمستقبليين يحتاجون معلومات عن الموارد البشرية بما يساعدهم على تقييم الأصول البشرية للمنشأة والاستثمارات فيها (حمادة، ١٤٤، ٢٠٠٩) ويمكن تحديد اهم الاهداف لأعتماد نظام محاسبي للموارد البشرية، كما يلي : (Singh, 2009,440)

- ١- تقدم معلومات مختلفة عن القوى العاملة في المنشأة، الى الادارة والمستثمرين والاطراف المستفيدة الاخرى.
- ٢- اعطاء صورة عن الموارد البشرية كأحدى موجودات المنشأة .
- ٣- يساعد في جذب الاستثمار في المنشأة من خلال توضيح قيمة الموارد البشرية الموجودة فيها .
- ٤- تحديد الشخص المناسب في مهمة او وظيفة معينة، من خلال تحديد تكلفة العنصر البشري ومقابلته بقيمة المهمة او الوظيفة التي يؤديها .
- ٥- تطوير اداء عملية ادارة الموارد البشرية .
- ٦- المحافظة على بقاء الموارد البشرية التي تمتلك الخبرة والمؤهلات .
- ٧- معالجة مشكلة تقييم الاصول غير الملموسة .
- ٨- زيادة قيمة شهرة المحل للمنشأة .
- ٩- تحديد الحاجة المستقبلية لجذب الموارد البشرية ذات الكفاءة والخبرة.
- ١٠- توفير بيانات للتحليل المالي، كتحديد اثر قيمة الموارد البشرية على ربحية المنشأة، ومقابلة الايرادات مع رأس المال المستخدم في الموجودات البشرية، ومقابلة انتاجية المنشأة مع قيمة مواردها البشرية .
- ١١- تقديم معلومات عن تكاليف الموارد البشرية لغرض اتخاذ القرارات التسويقية.
- ١٢- الرقابة على فاعلية استخدام الموارد البشرية .

سادساً : الحاجة الى تطبيق محاسبة الموارد البشرية

من خلال تحقيق أهداف محاسبة الموارد البشرية يمكن تلبية احتياجات العديد من الاطراف ذات العلاقة، وفيما يلي سنتناول أثر محاسبة الموارد البشرية على كل من المستثمرين، والادارة وعلى الافراد في المؤسسة:(Johanson, et.al,2005,19)

أ- اثر تطبيق محاسبة الموارد البشرية على قرارات المستثمرين:

ان الزيادة في القيمة السوقية للمنشأة عن قيمتها الدفترية تشير الى عدم القدرة على تقدير القيمة الحقيقية للمنشأة في القوائم المالية، وان العديد من الدراسات قد توصلت الى ان اختلاف اساليب التسجيل المحاسبي لبعض البنود يؤثر على قيمة المنشأة، حيث ان قيمة المنشأة من الناحية المحاسبية تمثل مجموع قيمة الاصول التي تمتلكها المنشأة مطروحاً منها مطلوبات المنشأة.

هنالك عدد من الدراسات توصلت الى ان المعلومات التي تقدمها محاسبة الموارد البشرية، تؤثر على قرارات المستثمرين ورؤيتهم لقيمة المنشأة. (Johanson, et.al,2005,19)

ان المصروفات الرأسمالية تعطي قيمة اضافية للمنشأة ، حيث يُفترض ان الزيادة في الاستثمارات تجعل المنشأة تحقق عائداً اكبر من تلك الاستثمارات، لكن في حالة المنشأة التي تستثمر في اكتساب و تطوير مواردها البشرية، فإن تلك الزيادة في قيمة المنشأة الناتجة عن هذه الاستثمارات تكون غير واضحة لدى المستثمرين بسبب ضعف او عدم وجود معلومات حول هذه الاستثمارات في القوائم المالية . وان القصور في تقديم المعلومات المحاسبية عن الموارد البشرية يكون بسبب عدم التمييز بين المصاريف الخاصة بالموارد البشرية والاستثمارات في الموارد البشرية .

وبذلك نجد ان عدم قدرة المستثمرين للتمييز بين المصروفات والاستثمارات يؤدي الى تقليل قيمة التقديرات الخاصة بالمكاسب والايادات التي ستحققها المنشأة، لذلك فإن المستثمرين يحتاجون الى معلومات محاسبية عن الموارد البشرية ليتمكنوا من تحسين قراراتهم الاستثمارية. (Hansson,1997,P 12)

ب- اثر تطبيق محاسبة الموارد البشرية على الادارة:

تستفيد الادارة من محاسبة الموارد البشرية ، إذ ان معلومات محاسبة الموارد البشرية تكون ملائمة وتقلل من حالة عدم التأكد لدى المدراء. و يمكن للادارة ان تستفيد من تطبيق محاسبة الموارد البشرية في تحسين قرارات التوظيف وتحقيق الكفاءة في نتائج هذه القرارات، وكذلك تتمكن الادارة من تحديد مستوى رواتب الموظفين والعلاوات بما يتناسب مع قيمة ما يقدمه الموظف من خدمة للشركة، أضف الى ذلك، ادراك قيمة الموارد البشرية يجعل الادارة تدرس بتأني انهاء خدمات الموظفين من خلال ادراكها بان الموارد البشرية هي اصول لها قيمة مستقبلية. (Johanson, et.al,2005,20)

ان تطبيق محاسبة الموارد البشرية يساعد الادارة في تحسين عملية تقييم الموظف، وعدم حصول حالة الاجفاف بحق الموظفين الذين يعملون بشكل جيد وقد لا يجدون الفرصة في اكتشاف انجازاتهم من قبل الادارة، كما ان تطبيق محاسبة الموارد البشرية يساعد الادارة في تمييز الموظفين الذين يساهمون في تحقيق الربحية عن الذين لايساهمون في تحقيق الربحية للشركة، وبالتالي تحسين قرارات انهاء الخدمات . (Lee,2008,5)

كما ان المعلومات التي تقدمها محاسبة الموارد البشرية تعزز من كفاءة القرارات الخاصة بتوزيع الموارد البشرية على المهام والوظائف المختلفة، من خلال تحديد تكلفة العنصر البشري ومقابلته بقيمة المهمة او الوظيفة التي يؤديها.وان تطبيق محاسبة الموارد البشرية يرفع اداء عملية ادارة الموارد البشرية، من خلال توفير معلومات مالية حول الموارد البشرية . (Singh, 2009,440)

ج- اثر تطبيق محاسبة الموارد البشرية على الافراد العاملين في المنشأة
ان مجرد دراسة مفهوم محاسبة الموارد البشرية له اثر على ثقافة الفرد وثقافة الشركة حتى قبل ان يطبق هذا المفهوم على ارض الواقع وقبل الوصول الى مرحلة تقديم المعلومات المحاسبية عن الموارد البشرية (Johanson, et.al,2005,20) إذ ان الاهتمام بمفهوم محاسبة الموارد البشرية في المنشأة يؤدي الى زيادة انتاجية الموارد البشرية، فتحدد قيمة الموارد البشرية بالاستناد الى مهاراتهم و قدراتهم ولوائهم للمنشأة من شأنه رفع الروح المعنوية والمبادرة والتطوير والولاء لدى الموظفين . كما ان قياس قيمة الموظف يخلق شعور لدى الموظف بالانتماء الى الشركة التي يعمل بها، وذلك من خلال شعوره بأنه يشكل احد اهم الاستثمارات التي تسعى الشركة الى قياس قيمتها من اجل المحافظة عليها وتطويرها. (Lee,2008,6)

الجانب التطبيقي

أولاً : استمارة الاستبيان

يتضمن هذا المبحث اختباراً لفرضيات البحث من خلال تنظيم استمارة استبيان وتوزيعها على عينة الاستبيان وتحليل النتائج . تم تصميم استمارة استبيان (الملحق رقم ١) تتألف من مقدمة تعريفية لأغراض الاستبيان، ومن محورين رئيسيين، المحور الاول يتضمن اسئلة عامة حول التحصيل الدراسي والوظيفة الحالية وعدد سنوات الخبرة وطبيعة عمل الشركة التي يعمل فيها افراد عينة الاستبيان.

اما المحور الثاني فيتضمن ٢١ سؤالاً موزعاً على اربعة فقرات رئيسية، حيث ان كل فقرة تضم مجموعه من الاسئلة لأختبار احدى فرضيات البحث .

الفقرة الاولى، مخصصة لأختبار الفرضية الاولى من خلال دراسة مدى معرفة عينة الاستبيان بمحاسبة الموارد البشرية من خلال خمسة اسئلة تكون اجابتها بنعم او كلا، اما الفقرة الثانية فهي لغرض اختبار الفرضية الثانية، من خلال دراسة رأي عينة الاستبيان بأهمية محاسبة الموارد البشرية بالنسبة لمتخذي القرارات الاستثمارية، وذلك من خلال ستة أسئلة تكون اجابتها ب (وافق ، اوافق في بعض الحالات، لا اوافق). اما الفقرة الثالثة فهي مخصصة لأختبار الفرضية الثالثة من خلال دراسة رأي عينة الاستبيان بأهمية محاسبة الموارد البشرية بالنسبة للإدارة، وذلك من خلال سبعة أسئلة تكون اجابتها ب (اوافق ، اوافق في بعض الحالات ، لا اوافق)، والفقرة الرابعة لغرض اختبار الفرضية الرابعة من خلال دراسة رأي عينة الاستبيان بأهمية محاسبة الموارد البشرية بالنسبة للأفراد في الشركة، وذلك من خلال اربعة أسئلة تكون اجابتها ب (وافق، اوافق في بعض الحالات، لا اوافق) .

وقد تم وضع اسئلة الاستبيان استناداً الى ما توصلت اليه الدراسات السابقة وما تم مناقشته في الجانب النظري للبحث. تم توزيع ١٠٠ استمارة استبيان على عينة الاستبيان المتمثلة بعدد من شركات القطاع الخاص العراقية العاملة في محافظة البصرة في مختلف المجالات، وقد تم ارسال العديد من استمارات الاستبيان بواسطة البريد الالكتروني بعد الاتصال بالشركات او الافراد لتوضيح اهداف الاستبيان وشرح المفاهيم المستندة عليها الدراسة. وقد تم استعادة ٨٣ استمارة صالحة لأعتمادها في الدراسة .

ثانياً : الوصف الاحصائي لعينة الاستبيان

تضمن المحور الاول من استمارة الاستبيان اربعة اسئلة تختص بالوصف الاحصائي لأفراد عينة الاستبيان من حيث تحصيلهم الدراسي وموقعهم في الشركة وعدد سنوات الخبرة وطبيعة عمل الشركة التي يعملون فيها. يستفاد من هذا الوصف في توضيح قدرات ومؤهلات الاشخاص الذين قاموا بالاجابة على استمارة الاستبيان التي ستستخدم نتائجها في اختبار فرضيات البحث وذلك ما يعطي انطباعاً معيناً تجاه النتائج التي سيتم التوصل اليها .

١. توزيع افراد عينة الاستبيان وفقاً لتحصيلهم الدراسي :

من خلال تحليل الاجابات عن السؤال الأول في المحور الأول من استمارة الاستبيان تم التوصل الى النتائج الموضحة في (الجدول رقم ١) :

(الجدول رقم ١) توزيع أفراد عينة الاستبيان وفقاً لتحصيلهم الدراسي

المجموع	التحصيل الدراسي											
	دكتوراه		ماجستير		دبلوم عالي		بكالوريوس		دبلوم		اعدادية فما دون	
	عدد	نسبة %	عدد	نسبة %	عدد	نسبة %	عدد	نسبة %	عدد	نسبة %	عدد	نسبة %
٨٣	٣.٦٢	٣	٢.٤١	٢	٦.٠٢	٥	٧٣.٤٩	٦١	١٠.٨٤	٩	٣.٦٢	٣

٢. توزيع أفراد عينة الاستبيان وفقاً لمواقعهم في الشركة:

من خلال التحليل الاحصائي للأجابات عن السؤال الثاني في المحور الأول من استمارة الاستبيان تم التوصل إلى النتائج الموضحة في (الجدول رقم ٢):

(الجدول رقم ٢) توزيع افراد عينة الاستبيان وفقاً لمواقعهم في الشركة

المجموع	الموقع في الشركة									
	التدقيق الخارجي		المالكين		الادارة العليا		الموارد البشرية		الحسابات والتدقيق الداخلي	
	عدد	نسبة %	عدد	نسبة %	عدد	نسبة %	عدد	نسبة %	عدد	نسبة %
٨٣	٧.٢٣	٦	٢٢.٨٩	١٩	١٦.٨٦	١٤	٢٥.٣١	٢١	٢٧.٧١	٢٣

٣. توزيع أفراد عينة الاستبيان وفقاً لعدد سنوات الخبرة :

من خلال التحليل الاحصائي للأجابات عن السؤال الثالث في المحور الأول من استمارة الاستبيان تم التوصل إلى النتائج الموضحة في (الجدول رقم ٣):

(الجدول رقم ٣) توزيع افراد عينة الاستبيان وفقاً لعدد سنوات الخبرة

المجموع	عدد سنوات الخبرة									
	اكثر من ١٠ سنوات		١٠-٧ سنوات		٦-٣ سنوات		اقل من ثلاثة سنوات			
	عدد	نسبة %	عدد	نسبة %	عدد	نسبة %	عدد	نسبة %		
٨٣	٣٦.١	٥	٣٠	٢٥.٣	٢١	٢٢.٨	١٩	١٥.٦	٦	١٣

٤. توزيع افراد عينة الاستبيان وفقاً لطبيعة عمل الشركة التي يعملون فيها :

من خلال التحليل الاحصائي للأجابات عن السؤال الرابع في المحور الأول من استمارة الاستبيان تم التوصل إلى النتائج الموضحة في (الجدول رقم ٤):

(الجدول رقم ٤) توزيع افراد عينة الاستبيان لطبيعة عمل الشركة التي يعملون فيها

المجموع	طبيعة عمل الشركة							
	مالي ومصرفي		خدمي		تجاري		صناعي	
عدد	نسبة %	عدد	نسبة %	عدد	نسبة %	عدد	نسبة %	عدد
٨٣	٢٥.٣	٢١	٣٧.٣٥	٣١	٢٤.١	٢٠	١٣.٢٥	١١

ثالثاً : تحليل النتائج وتفسيرها

بالنسبة للفقرة الاولى والخاصة بتحليل الفرضية الاولى فان الدرجة ١ تعني الاجابة بكلا، والدرجة ٢ تعني الاجابة بنعم ، لذلك فان المدى (١ - ١.٥) تعني عدم الموافقة، والمدى من (١.٥١ - ٢) يعني الموافقة .

اما الفقرات الثانية والثالثة والرابعة من فقرات المحور الثاني لاستمارة الاستبيان فقد تم اعتماد مقياس ليكرت الثلاثي في تحديد درجات الاجابة، حيث تمثل الدرجة (١) ادنى درجات المقياس وتشير الى عدم الموافقة، والدرجة (٢) تشير الى الموافقة بدرجة متوسطة اي الموافقة على الفقرة في بعض الحالات، اما الدرجة (٣) فتمثل اعلى درجات المقياس وتشير الى الموافقة على الفقرة.

وتم اعتبار المدى من (١ - ١.٥) بحيث يكون دالاً على عدم التأييد، والمدى من (١.٥١ - ٢.٥) يدل على تأييد بدرجة متوسطة، والمدى من (٢.٥١ - ٣) يدل على درجة التأييد العالية، وعلى اساس ذلك سيتم تفسير النتائج واختبار الفرضيات :

١- اختبار الفرضية الاولى (ان الشركات العراقية ليس لديها معرفة بمفهوم محاسبية الموارد البشرية)

تضمنت استمارة الاستبيان خمسة فقرات لأختبار هذه الفرضية، بحيث تكون الاجابة عن كل فقرة ب (نعم) او (كلا)، الجدول رقم (٥) يبين هذه الفقرات، وتكرار الاجابات ونسبة التكرار والوسط الحسابي للاجابات وتحديد درجة التأييد استناداً للوسط الحسابي المستخرج، وكذلك تحديد الوسط الحسابي لمجموع الاجابات عن الفقرات الخمسة وتحديد درجة التأييد الاجمالية :

الجدول رقم (٥) التحليل الاحصائي لأختبار الفرضية الاولى

تسلسل الفقرة	وصف الفقرة	كلا		نعم		المتوسط الحسابي للاجابات	درجة التأييد
		التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %		
1	هل سمعت سابقاً بمصطلح محاسبة الموارد البشرية؟	6	7.23	77	92.77	1.92	نعم
2	هل قرأت كتاب او مقال عن محاسبة الموارد البشرية؟	43	51.81	40	48.19	1.48	كلا
3	هل لديك معرفة بأجراءات تطبيق محاسبة الموارد البشرية؟	65	78.31	18	21.69	1.22	كلا
4	هل عملت او اطلعت سابقاً على نظام محاسبي يعالج مصاريف الموارد البشرية على انها مصاريف رأسمالية؟	70	84.34	13	15.66	1.16	كلا
5	هل لديك معرفة بأهداف تطبيق محاسبة الموارد البشرية ؟	49	59.04	34	40.96	١.٤١	كلا
النتيجة الاجمالية						1.44	كلا

واستناداً الى الجدول رقم (٥) يتضح ان نسبة ٩٢.٧٧% من عينة الاستبيان قد سمعوا سابقاً بمصطلح محاسبة الموارد البشرية، لكن من خلال الاجابات عن باقي الاسئلة يتضح ان نسبة ٤٨.١٩% من عينة الاستبيان كانت معرفتهم بمصطلح محاسبة الموارد البشرية قد جاءت من خلال القراءة وان نسبة ٢١.٦٩% فقط من عينة الاستبيان لديهم معرفة بأجراءات تطبيق محاسبة الموارد البشرية، كما ان نسبة ١٥.٦٦% من عينة الاستبيان كانت اجاباتهم تشير الى ان لديهم اطلاع او ممارسة في نظام محاسبة يعالج مصروفات الموارد البشرية على انها مصاريف رأسمالية وذلك قد يشير الى وجود تطبيق لأنظمة معلومات قد تكون للأغراض الادارية تعمل على معالجة المصروفات الخاصة بالموارد البشرية على انها مصاريف رأسمالية، وان نسبة ٤٠.٩٦% من عينة الاستبيان لديهم معرفة بأهداف تطبيق محاسبة الموارد البشرية لكن معرفتهم ليست عملية وذلك وفقاً لما تشير اليه نتيجة تحليل السؤال الرابع.

ان نتيجة اختبار الفرضية الاولى تشير الى ان المتوسط الحسابي لأجمالي الاجابات هو ١.٤٤ ، وذلك يعني القبول بفرضية العدم، اي ان الشركات العراقية ليس لديها المعرفة بمفهوم محاسبة الموارد البشرية، لكن هذه الدرجة مقارنة الى درجة القبول. وبذلك تكون نتيجة اختبار الفرضية الاولى بقبول فرضية العدم التي تنص على (ان الشركات العراقية ليس لديها معرفة بمفهوم محاسبة الموارد البشرية).

على الرغم من ان نتيجة اخبار الفرضية الاولى تشير الى عدم معرفة الشركات العراقية بمفهوم محاسبة الموارد البشرية، الا ان هذه الدرجة ليست ضعيفة جداً ، حيث بالامكان تطوير المعرفة بهذا المفهوم من خلال الدورات التدريبية .

٢- اختبار الفرضية الثانية: (ان تطبيق محاسبة الموارد البشرية لا يؤدي الى توفير معلومات تفيد المستثمرين في الشركات العراقية في تحسين قراراتهم الاستثمارية)

تضمنت استمارة الاستبيان ستة فقرات لأختبار هذه الفرضية، الجدول رقم (٦) يتضمن هذه الفقرات وتكرار الاجابات والوسط الحسابي للاجابات وتحديد درجة التأييد لكل فقرة، ودرجة التأييد الاجمالية :

الجدول رقم (٦) التحليل الاحصائي لأختبار الفرضية الثانية

تسلسل الفقرة	وصف الفقرة	لا وافق		وافق في بعض الحالات		وافق		المتوسط الحسابي للاجابات	درجة التأييد
		النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار		
1	هل تعتقد ان هنالك حاجة الى قياس قيمة المهارات والخبرات والولاءات لدى الافراد في الشركة بصيغة مالية، والافصاح عنها في القوائم المالية؟	7.23	30	36.14	47	56.63	2.489	متوسطة	

محاسبة الموارد البشرية: المفهوم والأهمية دراسة على عينة من الشركات العراقية في البصرة

2	هل تعتقد انه من المفيد لمستخدمي القوائم المالية ان تعالج المعرفة والخبرة والكفاءة التي يمتلكها الموظفون على انها من الاصول غير الملموسة التي تمتلكها الشركة؟	8	9.64	32	38.55	43	51.81	2.419	متوسطة	
3	هل تعتقد ان تقديم معلومات عن قيمة الموارد البشرية في القوائم المالية سيؤثر على قرارات المستثمرين ؟	7	8.43	22	26.51	54	65.06	2.563	عالية	
4	هل تعتقد ان قياس قيمة الموارد البشرية التي تمتلكها الشركة و اضافتها الى قيمة الاصول يعبر عن القيمة الحقيقية لأصول الشركة؟	18	21.6	9	34	40.96	31	37.35	2.160	متوسطة

هل يمكن ان تعتبر قيمة المهارات والخبرات والولاءات لدى الأفراد في الشركة احدى مؤشر نجاح الشركة وربحيتها؟	2	2.41	18	21.69	63	75.90	2.732	عالية
ان الإفصاح عن قيمة الخبرات والمهارات والكفاءات التي يمتلكها الموظفين في الشركة يزيد من قدرتها التنافسية؟	1	1.20	20	24.10	62.0 0	74.70	2.733	عالية
النتيجة الاجمالية							2.516	عالية

من خلال الجدول رقم (٦) يتبين ان درجات التأييد للفقرات الستة الخاصة بأختبار الفرضية الثانية تتراوح بين عالية ومتوسطة، ودرجة التأييد الاجمالية كانت عالية، وذلك يشير الى قبول عينة الاستبيان بان تطبيق محاسبة الموارد البشرية في الشركات العراقية يؤدي الى توفير معلومات تفيد المستثمرين في تحسين قراراتهم الاستثمارية، وذلك ما يشير الى إدراك المستثمرين في الشركات العراقية لأهمية العنصر البشري، وادراكهم لأهمية هذا العنصر في تحقيق الاهداف، وحاجتهم الى الافصاح عنه في القوائم المالية لتحسين قراراتهم الاستثمارية .

لذلك ترفض فرضية العدم وتقبل الفرضية البديلة التي تنص على (ان تطبيق محاسبة الموارد البشرية يؤدي الى توفير معلومات تفيد المستثمرين في الشركات العراقية في تحسين قراراتهم الاستثمارية)

٣- اختبار الفرضية الثالثة: (ان تطبيق محاسبة الموارد البشرية في الشركات العراقية لا يؤدي الى توفير معلومات تفيد الادارة في عملية اتخاذ القرارات)

تضمنت استمارة الاستبيان ستة فقرات لأختبار هذه الفرضية، الجدول رقم (٧) يتضمن هذه الفقرات وتكرار الاجابات والوسط الحسابي للاجابات وتحديد درجة التأييد لكل فقرة، ودرجة التأييد الاجمالية :

الجدول رقم (٧) التحليل الاحصائي لأختبار الفرضية الثالثة

تسلسل الفقرة	وصف الفقرة	لا اوافق		اوافق في بعض الحالات		اوافق		المتوسط الحسابي للاجابات	درجة التأييد	
		التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %			
1	هل تعتقد ان قياس قيمة الموظفين بصيغة مالية يساعد الادارة في تحسين قرارات التوظيف وتحقيق الكفاءة في التوظيف؟	4	4.82	26	31.3 3	53	63.8 6	2.60	عالية	
2	هل تعتقد ان قياس قيمة الموظفين بصيغة مالية يساعد الادارة في تحديد مستوى رواتب الموظفين؟	7	8.43	26	31.3 3	50	60.2 4	2.53	عالية	
3	هل تعتقد ان تقييم الموارد البشرية كأحد اصول الشركة يجعل الادارة تدرك بشكل اكبر قيمة الافراد لدى دراسة قرارات انهاء الخدمات؟	2	2.41	27	32.5 3	54	65.0 6	2.63	عالية	
4	هل تعتقد ان معرفة الادارة لمقدار القيمة المالية للافراد يفيد في عملية تقييم الموظفين؟	3	3.61	32	38.5 5	48	57.8 3	2.55	عالية	
5	هل تعتقد ان معرفة الادارة لتكاليف الموارد البشرية يرفع من كفاءة القرارات الخاصة بتوزيع الموظفين على المهام والوظائف المختلفة؟	2	2.41	29	34.9 4	52	62.6 5	2.61	عالية	
6	هل تعتقد ان معرفة الادارة لمقدار القيمة المالية للافراد يفيد في اتخاذ القرارات الخاصة ببرامج التدريب والتطوير؟	1	1.20	21	25.3 0	61.00	73.4 9	2.73	عالية	
								النتيجة الاجمالية	2.61	عالية

من خلال الجدول رقم (٧) يتبين ان درجة التأييد الاجمالية كانت عالية بدرجة ٢.٦١ ، حيث كانت درجات التأييد لكافة الفقرات عالية، وذلك ما يشير الى ان عينة الاستبيان تؤيد وبدرجة عالية بأن تطبيق محاسبة الموارد البشرية في الشركات العراقية يساعد الادارة في عملية اتخاذ القرارات، وذلك ما يشير الى حاجة الادارة في الشركات العراقية الى معلومات محاسبة الموارد البشرية في اتخاذ العديد من القرارات، كقرار التوظيف وتحديد مستوى الرواتب وانهاء الخدمات وتقييم الموظفين واتخاذ قرارات الترقية بناءً على ذلك ، وكذلك قرارات التدريب والتطوير .

بناءً على ذلك ترفض فرضية العدم وتقبل الفرضية البديلة التي تنص على (ان تطبيق محاسبة الموارد البشرية في الشركات العراقية يؤدي الى توفير معلومات تفيد الادارة في عملية اتخاذ القرارات)

٤- اختبار الفرضية الرابعة : (ان تطبيق محاسبة الموارد البشرية لا يؤثر بأيجابية على الافراد العاملين في الشركات العراقية)

تضمنت استمارة الاستبيان اربع فقرات لأختبار هذه الفرضية، الجدول رقم (٨) يتضمن هذه الفقرات وتكرار الاجابات والوسط الحسابي للاجابات وتحديد درجة التأييد لكل فقرة، ودرجة التأييد الاجمالية :

الجدول رقم (٨) التحليل الاحصائي لأختبار الفرضية الرابعة

تسلسل الفقرة	وصف الفقرة	لا وافق		وافق في بعض الحالات		وافق		المتوسط الحسابي للاجابات	درجة التأييد	
		التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %			
1	هل تعتقد ان الافصاح عن قيمة الموظفين في القوائم المالية كأحد اصول الشركة يؤدي الى شعور الموظفين بأهميتهم لدى الشركة؟	12	14.4	36	43.3	35	42.1	2.30	متوسطة	
2	هل تعتقد ان قياس الشركة لقيمة موظفيها بصيغة مالية يعطي الموظفين دافعاً اضافياً لزيادة خبراتهم وكفائتهم؟	9	10.8	27	32.5	47	56.6	2.48	متوسطة	
3	هل تعتقد ان شعور الموظف انه يمثل احد الاستثمارات التي تمتلكها الشركة يؤدي الى رفع الروح المعنوية والمبادرة والتطوير والولاء لدى الموظفين؟	2	2.41	29	34.9	52	62.6	2.62	عالية	
4	هل تعتقد ان عملية قياس قيمة الموظفين كأحد أستثمارات الشركة يدفعه الى زيادة هذه القيمة من خلال زيادة الانتاجية والابداع وتطوير الذات؟	3	3.61	28	33.7	52	62.6	2.61	عالية	
								النتيجة الاجمالية	2.50	متوسطة

من خلال الجدول رقم (٨) يتبين ان درجة التأييد الاجمالية كانت متوسطة، حيث كانت درجتي التأييد متوسطة للفقرتين الاولى والثانية، وكانت عالية للفقرتين الثالثة والرابعة ، وذلك ما يشير الى ان عينة الاستبيان تؤيد وبدرجة متوسطة تأثير تطبيق محاسبة الموارد البشرية في الشركات العراقية على الافراد بصورة ايجابية .
بناءً على ذلك ترفض فرضية العدم وتقبل الفرضية البديلة التي تنص على (ان تطبيق محاسبة الموارد البشرية يؤثر بأيجابية على الافراد العاملين في الشركات العراقية)

أولاً : الاستنتاجات

أ- استنتاجات الجانب النظري :

من خلال الدراسة النظرية والعملية لموضوع البحث، تم التوصل الى مجموعة من الاستنتاجات، وكما يلي :

١- ان الموارد البشرية تعتبر اهم العناصر الانتاجية التي تحكم نجاح الشركات، حيث ان اي شركة تحتاج الى موارد بشرية اضافة الى حاجتها للموارد المادية الاخرى، ومن دون الموارد البشرية لايمكن الاستفادة من الموارد الاخرى في تحقيق اهداف الشركة، وقد ازداد الاهتمام بعنصر الموارد البشرية بعد الاتجاه نحو التخصص وتقسيم العمل في منظمات الأعمال وبروز اهمية العنصر البشري المتخصص في مجال العمليات المختلفة .

٢- ان المحاسبة التقليدية تفتقر الى الافصاح في القوائم المالية للشركات عن احد اهم مواردها الاقتصادية واهم اسباب نجاحها، والمتمثلة بالموارد البشرية، حيث ان المحاسبة التقليدية تعالج جميع المصاريف المتعلقة بالحصول على الموارد البشرية وتطويرها والمحافظة عليها، على انها مصاريف ايرادية تتحملها السنة المالية التي تم انفاق هذه المصاريف خلالها، في حين ان المنافع المتأتية من هذه المصاريف قد تكون لعدة سنوات، لذلك جاءت محاسبة الموارد البشرية التي تدعو الى رسملة تكاليف الموارد البشرية لتوزيعها على الفترات المتوقعة الاستفادة من العناصر البشرية خلالها، والافصاح عن قيمة الموارد البشرية في القوائم المالية كأحد عناصر الاصول غير الملموسة، حيث ان المستثمرين لدى اتخاذهم للقرارات الاستثمارية اصبحوا اضافة الى اهتمام بمعرفة ما تمتلكه الشركة من اصول مادية فهم يهتمون ايضاً بمعرفة ما تمتلكه الشركة من موارد بشرية لديها الكفاءة والخبرة والقدرة على تحقيق النجاح .

٣- ظهر مفهوم محاسبة الموارد البشرية لأول مرة في بداية الستينات من القرن الماضي، وكانت هذه الفترة المرحلة الاولى لبداية وضع المفاهيم الأساسية للمحاسبة عن الموارد البشرية باستخدام نظريات ومبادئ العلوم الاجتماعية

الأخرى، وقد مرت محاسبة الموارد البشرية بعدها بعدة مراحل للتطور تتمثل في مرحلة وضع نماذج قياس تكلفة و قيمة الموارد البشرية، ومرحلة الاهتمام بالدراسات الأكاديمية ومحاولة تطبيقها ، ومرحلة تراجع الاهتمام الاكاديمي والعملي بمحاسبة الموارد البشرية، وصولاً الى المرحلة الحالية، والتي تمثل مرحلة بداية البحث الجدي للاهتمام بكل من النظرية والتطبيق للمحاسبة عن الموارد البشرية .

٤- يتمثل مفهوم محاسبة الموارد البشرية بمعالجة النفقات الخاصة بالموارد البشرية كأصول يمكن الاستفادة منها مستقبلاً وتظهر في الميزانية العمومية، بدلاً من اعتبارها مصاريف ايرادية تظهر في قائمة الدخل، وذلك اذا انطبقت عليها معايير معينة، وان الهدف الرئيسي من تطبيق محاسبة الموارد البشرية يتمثل بتقديم معلومات كمية عن قيمة الاصول البشرية في المنشأة، وذلك ما يساعد المستثمرين والادارة في اتخاذ القرارات.

٥- يستند تطبيق الاجراءات المحاسبية على الموارد البشرية الى توفر مجموعة من المعايير في الموارد البشري حتى تستطيع أي منشأة الاعتراف وبالتالي الإفصاح عنها في القوائم المالية على أنها أصول تابعة للمنشأة او مصروفات ، واهم تلك المعايير يتمثل بمعيار الملكية، ومعيار المقدرة الإنتاجية، ومعيار الخدمات المستقبلية، ومعيار القابلية للتحديد أو القياس.

٦- هنالك منهجين لقياس المواد البشرية، الاول يعتمد على القيمة والثاني يعتمد على الكلفة، حيث ان منهج محاسبة الموارد البشرية على اساس القيمة يعتمد على محاولة تحديد القيمة الاقتصادية للفرد من خلال تحديد مدى مساهمته في تحقيق ارباح الشركة، ويتم اعتبار الفرد هنا كأحد الاصول في الشركة ومحاولة تحديد المنافع التي يمكن الحصول عليها من هذا الاصل، حيث ان قيمة الشيء بالنظرة الاقتصادية تتمثل بالقيمة الحالية للمنافع المتوقع الحصول عليها من هذا الشيء في المستقبل . اما منهج محاسبة الموارد البشرية على اساس التكلفة، فيعتمد على التكاليف الخاصة بالموظفين والتي تتحملها الشركة، والمتمثلة بتكاليف التوظيف وتكاليف التدريب والتطوير وتكاليف المحافظة على الموارد البشرية.

٧- ان المعالجة المحاسبية للموارد البشرية تختلف حسب الاهداف الاساسية التي تركز عليها الشركة بتطبيقها لمحاسبة الموارد البشرية وكذلك تعتمد على حجم الشركة ومدى تنوع الموارد البشرية الموجودة في الشركة، واستناداً لذلك يختلف عدد الحسابات.

٨- وفقاً لتطبيق محاسبة الموارد البشرية، يتم الافصاح عن الموارد البشرية في القوائم المالية من خلال رسملة تكاليف التوظيف والتدريب والتطوير للموظفين واطهارها في الميزانية العمومية تحت بند الاصول البشرية بشكل مستقل عن الموجودات المادية، كما يتم تطبيق الاجراءات الخاصة بالاستفاد السنوي والشطب في نهاية العمر الانتاجي للاصول البشرية وهي مشابهة لأجراءات الاندثار والشطب للاصول المادية في المحاسبة التقليدية. حيث ان جميع التكاليف التي تخص الموارد البشرية والتي يتوقع منها عوائد مستقبلية في الفترات المالية القادمة، سيتم رسملتها وازادتها على قيمة الاستثمارات البشرية .

٩- ان تطبيق محاسبة الموارد البشرية قد يواجه الكثير من الصعوبات التي لا بد من معرفتها والعمل على تذليلها للتمكن من تطبيق محاسبة الموارد البشرية بنجاح وتحقق الاهداف المرجوه منها، اضافةً الى الصعوبات التي ترافق اي نظام جديد، فأن تطبيق محاسبة الموارد البشرية قد يرافقه صعوبات اخرى، وان من اهم هذه الصعوبات هي الجوانب الاخلاقية والسلوكية التي تعارض فكرة اعتبار الافراد كمتلكات للشركة كباقي الاصول الاخرى، اضافة الى الصعوبات المتعلقة بطبيعة العنصر البشري نفسه كصعوبة قياس قيمته وصعوبة التنبؤ بسلوكه ومستوى انتاجيته وعمره الانتاجي، وصعوبة اعتماد نسبة الاستفاد السنوية لقيمة الاصول.

ب- استنتاجات الجانب العملي :

١- من خلال اختبار الفرضية الاولى للبحث، تبين ان الشركات العراقية بشكل عام ليس لديها معرفة بمحاسبة الموارد البشرية، لكن على الرغم من ذلك فأن هنالك عدد من الافراد في الشركات العراقية قد مر عليهم سابقاً مصطلح محاسبة الموارد البشرية، ومن خلال قياس درجة معرفة عينة الاستبيان بمحاسبة الموارد البشرية

يتضح انه على الرغم من ان نتيجة اخبار الفرضية الاولى تشير الى عدم معرفة الشركات العراقية بمفهوم محاسبة الموارد البشرية، الا ان هذه الدرجة ليست ضعيفة جداً، حيث بالامكان تطوير المعرفة بهذا المفهوم من خلال الدورات التدريبية .

٢- من خلال اختبار الفرضية الثانية للبحث يتبين ان تطبيق محاسبة الموارد البشرية في الشركات العراقية يؤدي الى توفير معلومات تفيد المستثمرين في تحسين قراراتهم الاستثمارية، وذلك ما يشير الى ادراك المستثمرين في الشركات العراقية لأهمية العنصر البشري، وادراكهم لأهمية هذا العنصر في تحقيق الاهداف، وحاجتهم الى الافصاح عنه في القوائم المالية لتحسين قراراتهم الاستثمارية، وذلك يشير ايضاً الى ان الافصاح عن قيمة الموارد البشرية في القوائم المالية يؤثر على قرارات المستثمرين في الشركات العراقية .

٣- من خلال اختبار الفرضية الثالثة للبحث تبين ان تطبيق محاسبة الموارد البشرية في الشركات العراقية يساعد الادارة في عملية اتخاذ القرارات وبشكل كبير، وذلك ما يشير الى حاجة الادارة في الشركات العراقية الى معلومات محاسبة الموارد البشرية في اتخاذ العديد من القرارات، كقرار التوظيف وتحديد مستوى الرواتب وانهاء الخدمات وتقييم الموظفين واتخاذ قرارات الترقية بناءً على ذلك ، وكذلك قرارات التدريب والتطوير .

٤- من خلال اختبار الفرضية الرابعة للبحث تبين ان هنالك تأييد وبدرجة متوسطة لوجود تأثير لتطبيق محاسبة الموارد البشرية في الشركات العراقية على الافراد العاملين بصورة ايجابية .

المصادر

أولاً : المصادر العربية

١- حمادة، رشا، القياس والإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية وأثره في القوائم المالية "دراسة تطبيقية على أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة دمشق"، مجلة جامعة دمشق-المجلد ١٨ ، العدد ١ ، ٢٠٠٢ .

[http://www.damascusuniversity.edu.sy/mag/law/old/economics/2002/18-\(1/rasha.pdf](http://www.damascusuniversity.edu.sy/mag/law/old/economics/2002/18-(1/rasha.pdf)

٢- يوحنا عبد آل أدام " محاسبة الموارد البشرية " مجلة الإدارة العامة العدد (٢٨) ١٩٨٨ ص ٩٧- ٩٨

٣- الحياي، وليد ناجي، مشاكل محاسبية ونماذج مقترحة ، الاكاديمية العربية في الدنمارك، ٢٠٠٧ .

http://www.ao-academy.org/wesima_articles/library-20070223-

([1087.html](http://www.ao-academy.org/wesima_articles/library-20070223-1087.html))

٤- الحسين، محمد ، محاسبة الموارد البشرية: دراسة تطبيقية في شركة لصناعة وتجارة الالبسة النسائية الجاهزة بمدينة حلب ، جامعة حلب ، ٢٠٠٥ .

<http://infotechaccountants.com/forums/showthread.php/7583> -بحث-عن-

([page2/الموارد-البشرية/](http://infotechaccountants.com/forums/showthread.php/7583))

٥- ال بوعلي، لعبي هاتو خلف، أمكانية تطبيق محاسبة الموارد البشرية في المصارف التجارية العراقية ((مصرف دجلة والفرات للتنمية والاستثمار نموذجاً)) ، ٢٠١١ .

http://www.ao-academy.org/wesima_articles/letters-20110531-

([2390.html](http://www.ao-academy.org/wesima_articles/letters-20110531-2390.html))

٦- الغبان ، ثائر صبري، محاسبة الموارد البشرية في جامعة بغداد، رسالة ماجستير ، جامعة بغداد، ١٩٨٦ .

٧- نعمة ، منال حسين، اهمية اظهار كلفة تنمية الموارد البشرية في الكشوفات المالية ، رسالة ماجستير، جامعة بغداد ، ١٩٩٣ .

٨- بن عمارة، نوال، محاسبة الموارد البشرية، الملتقى الدولي حول تنمية الموارد البشرية وفرص النماذج في اقتصاد المعرفة والكفاءات البشرية، جامعة ورقلة، الجزائر ، ٢٠٠٤ .

(<http://www.kantakji.com/fiqh/Files/Accountancy/1207.pdf>)

- 1- Sharma&Shukla , Shalini& R.K. , Application of Human Resource Accounting in Heavy Industries , samriddhi, Vol. 1, Issue 2, 2010 .
([http://www.smslucknow.com/journals/vol1\(2\)/P131-133.pdf](http://www.smslucknow.com/journals/vol1(2)/P131-133.pdf))
- 2- Singh, Mohar , HUMAN RESOURCE ACCOUNTING CHALLENGE FOR ACCOUNTANT , Shodh, Samiksha aur Mulyankan (International Research Journal)—ISSN-0974-2832 Vol. II, Issue-5 , 2009.
(<http://www.ssmrae.com/admin/images/e378bdcd11f29ebf9d7babe8a9789b6a.pdf>)
- 3- Ya-hu, XU, Study on Human Resources Cost Accounting based on standards and general rules, Journal of Modern Accounting and Auditing, Vol.3, No.11, USA, 2007 .
(http://www.airiti.com/CEPS/ec_en/ecjnlarticleView.aspx?jnlcattyp=1&jnlptyp=2&jnltyp=466&jnliid=3446&issueid=72140&atliid=1241195)
- 4- Johanson et al, Human Resources Costing and Accounting Versus the Balance Scorecard: survey of experience with the concepts, 2005.
(<http://kantakji.com/fiqh/Files/Accountancy/1205.pdf>)
- 4- Bullen& Eyler, Maria L. & Kel-Ann , Human resource accounting and international developments: implications for measurement of human capital , Journal of International Business and Cultural Studies , V 3 , 2010 .
(<http://www.aabri.com/manuscripts/09342.pdf>)
- 5- Hansson, B. , Personnel investments and abnormal return. Journal of Human Resource Costing and Accounting, Vol 2, No 2, 1997, P9-29 .
(<http://www.emeraldinsight.com/journals.htm?articleid=1656152&show=pdf>)
- 6- Lee, Miin Huui , AWARENESS AND RECORDING OF HUMAN RESOURCE VALUE IN THE FINANCIAL STATEMENTS OF MALAYSIAN ORGANIZATIONS , UNITAR E-Journal Vol. 4, No. 2, June 2008.
(http://myais.fsktm.um.edu.my/8087/1/Awareness_Miin.pdf)
- 7- Parameswaran, R. & Jothi, K. , Human resources accounting, THE CHARTERED ACCOUNTANT, 2005 .
(220.227.161.86/10501jan05p867-874.pdf)
- 8- Narayan, Raunak , Human resource accounting: A new paradigm in the era of globalization , ASIAN JOURNAL OF MANAGEMENT RESEARCH, ISSN 2229 – 3795, 2010 .
(<http://www.ipublishing.co.in/ajmrvol1no1/sped12011/AJMRSP1021.pdf>)

الملحق رقم (١)

استمارة استبيان

تحية طيبة ...

استمارة الاستبيان التي بين أيديكم هي لغرض جمع البيانات اللازمة لغرض بحث بعنوان "اهمية تطبيق محاسبة الموارد البشرية في الشركات العراقية"، ويهدف الباحث من استمارة الاستبيان هذه الى تحديد أثر تطبيق محاسبة الموارد البشرية على كل من المستثمرين والادارة والافراد في الشركة .
 علماً ان اجابتم ستستخدم لأغراض البحث فقط، ولا حاجة لذكر الاسماء .

المحور الاول/ الاسئلة العامة : يرجى وضع علامة ✓ في المربع الذي امام الاجابة التي تختارها:

اولاً : التحصيل الدراسي: اعدادية فما دون دبلوم بكالوريوس دبلوم عالي ماجستير دكتوراه

ثانياً: الموقع في الشركة: الحسابات/ التدقيق الداخلي الموارد البشرية

الادارة العليا المالكين التدقيق الخارجي

ثالثاً : عدد سنوات الخبرة :

اقل من ثلاثة سنوات ٣-٦ سنوات ٧-١٠ سنوات

اكثر من ١٠ سنوات

رابعاً: طبيعة عمل الشركة التي تعمل فيها؟ صناعي تجاري خدمي

مالي ومصرفي

المحور الثاني/ فيما يلي مجموعة من الاسئلة الخاصة بأختبار فرضيات البحث، ضع

علامة ✓ امام الاجابة التي تراها مناسبة:

محاسبة الموارد البشرية: المفهوم والأهمية دراسة على عينة من الشركات العراقية في البصرة

رقم الفقرة	الفقرة	نعم	كلا
أولاً	المعرفة بمحاسبة الموارد البشرية :		
١	هل سمعت سابقاً بمصطلح محاسبة الموارد البشرية؟		
٢	هل قرأت كتاب او مقال عن محاسبة الموارد البشرية؟		
٣	هل لديك معرفة بأجراءات تطبيق محاسبة الموارد البشرية؟		
٤	هل عملت او اطلعت سابقاً على نظام محاسبي يعالج مصاريف الموارد البشرية على انها مصاريف رأسمالية؟		
٥	هل لديك معرفة بأهداف تطبيق محاسبة الموارد البشرية ؟		
رقم الفقرة	الفقرة	اوافق	اوافق في بعض الحالات لا اوافق
ثانياً	اهمية محاسبة الموارد البشرية بالنسبة للمستثمرين:		
١	هل تعتقد ان هنالك حاجة الى قياس قيمة المهارات والخبرات والولاءات لدى الافراد في الشركة بصيغة مالية، والافصاح عنها في القوائم المالية؟		
٢	هل تعتقد انه من المفيد لمستخدمي القوائم المالية ان تعالج المعرفة والخبرة والكفاءة التي يمتلكها الموظفين على انها من الاصول غير الملموسة التي تمتلكها الشركة؟		
٣	هل تعتقد ان تقديم معلومات عن قيمة الموارد البشرية في القوائم المالية سيؤثر على قرارات المستثمرين ؟		
٤	هل تعتقد ان قياس قيمة الموارد البشرية التي تمتلكها الشركة وازادتها الى قيمة الاصول يعبر عن القيمة الحقيقية لأصول الشركة؟		
٥	هل يمكن ان تعتبر قيمة المهارات والخبرات والولاءات لدى الافراد في الشركة احدى مؤشر نجاح الشركة وربحيتها؟		
٦	ان الافصاح عن قيمة الخبرات والمهارات والكفاءات التي يمتلكها الموظفين في الشركة يزيد من قدرتها التنافسية؟		
ثالثاً	اهمية محاسبة الموارد البشرية بالنسبة للادارة:		
١	هل تعتقد ان قياس قيمة الموظفين بصيغة مالية يساعد الادارة في تحسين قرارات التوظيف وتحقيق الكفاءة في التوظيف؟		

٢	هل تعتقد ان قياس قيمة الموظفين بصيغة مالية يساعد الادارة في تحديد مستوى رواتب الموظفين؟		
٣	هل تعتقد ان تقييم الموارد البشرية كأحد اصول الشركة يجعل الادارة تدرك بشكل اكبر قيمة الافراد لدى دراسة قرارات انهاء الخدمات؟		
٤	هل تعتقد ان معرفة الادارة لمقدار القيمة المالية للافراد يفيدها في عملية تقييم الموظفين؟		
٥	هل تعتقد ان معرفة الادارة لتكاليف الموارد البشرية يرفع من كفاءة القرارات الخاصة بتوزيع الموظفين على المهام والوظائف المختلفة؟		
٦	هل تعتقد ان معرفة الادارة لمقدار القيمة المالية للافراد يفيدها في اتخاذ القرارات الخاصة ببرامج التدريب والتطوير؟		
رابعاً	اهمية محاسبة الموارد البشرية بالنسبة للافراد في الشركة:		
١	هل تعتقد ان الافصاح عن قيمة الموظفين في القوائم المالية كأحد اصول الشركة يؤدي الى شعور الموظفين بأهميتهم لدى الشركة؟		
٢	هل تعتقد ان قياس الشركة لقيمة موظفيها بصيغة مالية يعطي الموظفين دافعاً اضافياً لزيادة خبراتهم وكفائتهم؟		
٣	هل تعتقد ان شعور الموظف انه يمثل احد الاستثمارات التي تمتلكها الشركة يؤدي الى رفع الروح المعنوية والمبادرة والتطوير والولاء لدى الموظفين؟		
٤	هل تعتقد ان عملية قياس قيمة الموظفين كأحد أستثمارات الشركة يدفعه الى زيادة هذه القيمة من خلال زيادة الانتاجية والابداع وتطوير الذات؟		

مع الشكر والتقدير....

الباحث