

مدى إدراك مراجعي ديوان المحاسبة الليبي بأهمية تطبيق محاسبة الموارد البشرية في المؤسسات الليبية

(دراسة استطلاعية من وجهة نظر مراجعي ديوان المحاسبة الليبي)

■ د. د. عبد الحميد علي المقروس * ■ أ. عبد المنعم محمد حسين *

● تاريخ استلام البحث 2024/08/22 م ● تاريخ قبول البحث 2024/10/17 م

■ المستخلص:

هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى إدراك مراجعي ديوان المحاسبة الليبي بأهمية تطبيق محاسبة الموارد البشرية في المؤسسات الليبية. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وتم توزيع 30 استبانة على عينة الدراسة، واستُرد منها 25 استبانة. وقد استخدم الباحثان عدة مقاييس إحصائية مثل التوزيع التكراري والنسب المئوية، واختبار المصادقية والثبات، والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتحليل البيانات المتحصل عليها. كما تم استخدام معامل ارتباط بيرسون واختبار (One-Simple-T-Test) لدراسة العلاقة بين المتغيرات واختبار فرضيات الدراسة عند مستوى ($\alpha=0.05$) مستخدماً في ذلك برنامج الحزمة الإحصائية (SPSS)، هذا وقد توصلت الدراسة إلى إدراك مراجعي ديوان المحاسبة الليبي لأهمية تطبيق محاسبة الموارد البشرية، وأوصت بضرورة عقد ندوات وورش متخصصة لزيادة الوعي وتطوير المعرفة بنظام محاسبة الموارد البشرية في المؤسسات الليبية.

● الكلمات المفتاحية: الإدراك، محاسبة الموارد البشرية، ديوان المحاسبة الليبي، المؤسسات الليبية.

* أستاذ مساعد بقسم المحاسبة - الأكاديمية الليبية طرابلس E-mail: Abdelhamid.Magrus@academy.edu.ly

** باحث ومراجع حسابات - ديوان المحاسبة الليبي E-mail: Abdoalmorabit94@gmail.com

The extent of awareness of the auditors of the Libyan Audit Bureau of the importance of applying human resources accounting in Libyan institutions

(A survey study from the point of view of the auditors of the Libyan Audit Bureau)

■ Abdelhamid. A.A. Magrus * ■ Abdelmonem. M.E. Hussin **

● Received: 22/08/2024 ● Accepted: 17/10/2024

■ Abstract:

The study aimed to identify the extent of awareness of the auditors of the Libyan Audit Bureau of the importance of applying human resources accounting in Libyan institutions. The study relied on the descriptive analytical approach, and 30 questionnaires were distributed to the study sample, of which 25 questionnaires were returned. The researchers used several statistical measures such as frequency distribution and percentages, reliability and stability tests, arithmetic averages and standard deviations to analyze the obtained data. Pearson's correlation coefficient and the (One-Simple-T-Test) test were also used to study the relationship between the variables and test the study hypotheses at the level ($\alpha=0.05$) using the Statistical Package for Social Sciences (SPSS). The study concluded that the auditors of the Libyan Audit Bureau are aware of the importance of applying human resources accounting, and recommended the need to hold specialized seminars and workshops to increase awareness and develop knowledge of the human resources accounting system in Libyan institutions.

● **Keywords:** Perception, Human Resources Accounting, Libyan Audit Bureau, Libyan institutions.

* Assistant Professor, Department of Accounting – Libyan Academy Tripoli

** Researcher And Auditor –Libyan Audit Bureau

■ المقدمة

يعتبر المورد البشري أساساً مهماً للمؤسسات التي تسعى للاستثمار في كفاءات وموارد العاملين لتحقيق أهدافها. وقد كانت نظم المحاسبة التقليدية تركز على رأس المال العيني كعنصر أساسي يجب الحفاظ عليه واستثماره. ومع التقدم التكنولوجي، زاد الاهتمام بالعنصر البشري في تحقيق أهداف المؤسسات الحكومية، مما يجعله يستحق أن يعامل كأصل من أصول المؤسسة (بابكر والحسين، 2021، ص85). في حين محاسبة الموارد البشرية هي أحد أبعاد الفكر الإداري والمالي المعاصر، حيث تتطلب المؤسسات الحديثة وجود عمالة بشرية ذات كفاءة عالية ومتطورة، لما لها من دور كبير في تحقيق أهداف المؤسسة ومساعدة الإدارة في التخطيط والرقابة واتخاذ القرارات. من خلال توفير معلومات دقيقة حول تكلفة الموارد البشرية وقياس الإنتاجية، يساهم النظام في تحسين إدارة هذه الموارد، مما يساعد في اتخاذ قرارات مستنيرة حول التوظيف والتدريب وتطوير الكفاءات (ضمنة، 2020).

وحيث تواجه المؤسسات تحديات كبيرة في إدارة مواردها البشرية بشكل فعال. لذا، فإن تطبيق نظام محاسبة الموارد البشرية في هذه المؤسسات يمكن أن يساهم بشكل كبير في تحسين إدارة هذه الموارد، من خلال توفير بيانات دقيقة وشاملة حول تكاليف وعوائد الاستثمار في الموظفين، مما يساعد في اتخاذ قرارات مستنيرة بشأن التوظيف، والتدريب، وتطوير الكفاءات.

■ الدراسات السابقة

● دراسة شيته ويومدين (2023) بعنوان "دراسة مدى إمكانية تطبيق محاسبة الموارد البشرية في شركة المدار الجديد":

تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف إمكانية تطبيق محاسبة الموارد البشرية في شركة المدار الجديد، باستخدام المنهج الوصفي التحليلي. تم اختيار عينة من 25 من مديري وموظفي إدارة الحسابات والموارد البشرية في الشركة. تم جمع البيانات عبر استبيان وتحليلها باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS). وأظهرت نتائج الدراسة إمكانية تطبيق

محاسبة الموارد البشرية في الشركة، مع وجود وعي كافٍ لدى الإدارة بأهمية تحديث النظام المحاسبي وتبني أساليب محاسبية فعالة لمعالجة النفقات المتعلقة بالموارد البشرية.

- دراسة بنات (2022) بعنوان "نظام المعلومات المحاسبية كألية لإدارة الموارد البشرية - دراسة نظرية":

تستهدف هذه الدراسة توضيح أهمية نظام معلومات المحاسبة عن الموارد البشرية في الأردن. حيث خلصت إلى أن نظام المعلومات المحاسبية عن الموارد البشرية يعد جزءاً مهماً من نظام المعلومات المحاسبية العام، ويهدف إلى تقديم المعلومات التاريخية، الحالية، والمستقبلية المتعلقة بالموارد البشرية. كما يسهم هذا النظام في قياس وتحليل قيمة الموارد البشرية، ويساعد في تخطيطها على المستوى الوطني والوطني من خلال المساهمة في رسم السياسات المتعلقة بالتوظيف، الهجرة، الأجور، الترفقات والحوافز.

- دراسة لريش وفرج (2021) بعنوان "معوقات تطبيق محاسبة الموارد البشرية في البيئة الليبية:

دراسة حالة بالمؤسسة الوطنية للنفط»: تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على معوقات تطبيق محاسبة الموارد البشرية في المؤسسة الوطنية للنفط في ليبيا. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي مع جمع البيانات عبر استمارة استبيان موزعة على العاملين بالمؤسسة، وتم تحليلها باستخدام الأساليب الإحصائية. أظهرت النتائج أن محاسبة الموارد البشرية لا تحظى بالاهتمام الكافي من الإدارة، كما تم تحديد مجموعة من المعوقات، أبرزها صعوبة تقدير أعمار الأفراد الإنتاجية وقياس تكلفة الموارد البشرية، بالإضافة إلى معوقات اجتماعية وثقافية.

- دراسة نصير (2019) بعنوان "المنافع والقيود ومدى استخدام أنظمة معلومات الموارد البشرية في شركات الكهرباء الأردنية":

تهدف هذه الدراسة إلى قياس مدى تطبيق نظام معلومات الموارد البشرية في شركات

الكهرباء الأردنية وتحديد المنافع والقيود المرتبطة باستخدامه. تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي وتحليل البيانات باستخدام برنامج التحليل الإحصائي (SPSS). أظهرت الدراسة أن مستوى التطبيق في شركات الكهرباء الأردنية مرتفع، وأن المنافع المحققة كانت كبيرة. كما تم تحديد عدد من العوائق التي تشمل ضعف التزام الموظفين وعدم كفاية المعرفة والخبرة. أوصت الدراسة بزيادة التوعية بين الموظفين وتوفير الدعم المالي لتطوير النظام.

● دراسة هزريشي وأحمد (2017) بعنوان "معوقات تطبيق محاسبة الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية":

تهدف هذه الدراسة إلى تحديد معوقات تطبيق محاسبة الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية، من خلال وجهة نظر عينة من محافظي الحسابات. تم استخدام استبانة كأداة لجمع البيانات وتحليلها باستخدام (SPSS). أظهرت النتائج أن المعوقات المتعلقة بالمفهوم هي أكثر المشاكل التي تعيق تطبيق محاسبة الموارد البشرية، مما يشير إلى نقص الوعي لدى المسؤولين في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية. بالإضافة إلى ذلك، تم تحديد معوقات قانونية وتشريعية.

● دراسة بوقضة وآخرون (2020) بعنوان "أهمية تطبيق محاسبة الموارد البشرية في المؤسسات الجزائرية":

تهدف هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على أهمية تطبيق محاسبة الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية. استخدم الباحثون استبانة كأداة لجمع البيانات، وتم تحليلها باستخدام برنامج (SPSS). أظهرت الدراسة أن المؤسسات عينة الدراسة تتمتع بوعي كافٍ بشأن أهمية محاسبة الموارد البشرية، لكن هناك معوقات كبيرة تحول دون تطبيقها الفعلي في هذه المؤسسات.

● دراسة ماصة (2015) بعنوان "مدى توفر مقومات محاسبة الموارد البشرية في المؤسسات الحكومية العاملة في قطاع غزة":

تهدف هذه الدراسة إلى قياس مدى توفر مقومات محاسبة الموارد البشرية في

المؤسسات الحكومية في قطاع غزة. استخدم الباحثون استبانة كأداة للدراسة، وتم تحليل البيانات باستخدام برنامج (SPSS). توصلت الدراسة إلى أن النظام المحاسبي المستخدم في المؤسسات الحكومية في قطاع غزة لا يلبي جميع متطلبات محاسبة الموارد البشرية، خاصة فيما يتعلق بتحديد تكاليف التدريب وتطوير الموارد البشرية، بالإضافة إلى غياب دقة قياس وتقييم الأثر المالي الناتج عن هذه الأنشطة.

● التعليق على الدراسات السابقة:

تركزت الدراسات السابقة على أهمية تطبيق محاسبة الموارد البشرية وأثرها على تحسين الأداء الإداري والمالي للمؤسسات. استخدمت هذه الدراسات المنهج الوصفي التحليلي واستبانة لجمع البيانات، وأظهرت نتائج إيجابية حول أهمية التطبيق، مع التأكيد على ضرورة إدراك المؤسسات لهذه الأهمية. تناولت الدراسات تطبيق محاسبة الموارد البشرية في مؤسسات خاصة وحكومية في دول مثل الأردن والجزائر وفلسطين، بينما ركز الدراسة الحالية على المؤسسات الليبية، مما يعكس اختلاف السياق البيئي. بينما كانت الدراسات السابقة تركز على معوقات التطبيق والمزايا المحققة، تركز الدراسة الحالية على إدراك مراجعي ديوان المحاسبة الليبي لأهمية التطبيق، مما يعزز الوعي لديهم ويشجع على تبني سياسات داعمة لتطبيق محاسبة الموارد البشرية.

■ مشكلة الدراسة

تتمثل الوظيفة الأساسية لمهنة المحاسبة في توفير المعلومات والبيانات اللازمة للإدارة لمساعدتها في اتخاذ قرارات رشيدة تتعلق بالتخطيط والرقابة وتقييم الأداء. من بين المعلومات الهامة التي يجب على المؤسسة الإفصاح عنها هي تلك المتعلقة بالموارد البشرية، بما في ذلك تكلفة الحصول عليها، وتأهيلها، وتدريبها، وتطويرها، بالإضافة إلى ضرورة معاملة هذه التكاليف كأصول يتم استهلاكها على فترات مالية متعددة بدلاً من تصنيفها كمصروفات جارية، وذلك لأن هذه التكاليف تعود بالنفع على المؤسسة لفترات مالية متعددة. كما يتعين على المؤسسات تحديد قيمة الموارد البشرية ومدى مساهمتها في

العوائد التي تحققها، كما أشار إلى ذلك شيته وبومدين (2023) في دراستهم حول إمكانية تطبيق محاسبة الموارد البشرية في شركة المدار الجديد، حيث أكدوا على أهمية تحديث النظام المحاسبي وتبني طرق محاسبية سليمة للتعامل مع نفقات الموارد البشرية. من جهة أخرى، يتضح من دراسة لريش وفرج (2021) التي تناولت معوقات تطبيق محاسبة الموارد البشرية في المؤسسة الوطنية للنفط في ليبيا، أن محاسبة الموارد البشرية لا تحظى بالاهتمام الكافي من قبل إدارة المؤسسة، وأن هناك العديد من المعوقات التي تحول دون تطبيق هذا النظام المحاسبي بشكل فعال، مثل صعوبة تقدير أعمار الأفراد الإنتاجية وتوفير الموضوعية في قياس تكلفة الموارد البشرية. هذه المعوقات تشير إلى ضرورة تطوير الأنظمة المحاسبية لتشمل تدفق المعلومات المطلوبة وتضمن موضوعية قياس تكلفة الموارد البشرية.

وفيما يتعلق بمراجعي ديوان المحاسبة الليبي، يعتبر إدراك أهمية محاسبة الموارد البشرية أمراً حيوياً لتحسين كفاءة الأداء الرقابي والإداري. على الرغم من تركيز محاسبي ديوان المحاسبة الليبي على الجوانب المالية التقليدية، فإن الوعي بأهمية محاسبة الموارد البشرية سيساعدهم على تقديم تقييمات دقيقة بشأن تأثير هذه الموارد على الأداء العام للمؤسسات الحكومية، كما أشار شيته وبومدين (2023) في دراستهم. إذ إن إدراك هذا المفهوم يمكن أن يعزز من قدرة المراجعين على تبني ممارسات محاسبية تدعم تقييم وتطوير القوى العاملة، مما يساهم في تحسين الكفاءة التشغيلية للمؤسسات الحكومية ويعزز من قدرة ديوان المحاسبة على تقديم تقارير دقيقة حول فعالية استثمارات المؤسسات في مواردها البشرية.

وبناءً على ما تقدم فيمكن أن نلخص مشكلة الدراسة في السؤال الآتي:

”ما مدى إدراك مراجعي ديوان المحاسبة الليبي بأهمية تطبيق محاسبة الموارد البشرية في المؤسسات الليبية؟“

■ أهمية الدراسة

تتمثل أهمية دراسة محاسبة الموارد البشرية في كونها موضوعاً حديثاً وحيوياً في مجال المحاسبة، خصوصاً في ظل التحولات الاقتصادية والتطورات التقنية التي تشهدها المؤسسات عالمياً. وفي السياق الليبي، تبرز أهمية الموضوع في تعزيز الرقابة المالية وتحقيق الشفافية في إدارة الموارد البشرية في المؤسسات العامة. يمكن لمحاسبة الموارد البشرية أن تسهم في تحسين فعالية إدارة القوى العاملة، وتقليل الهدر في الموارد، وتحقيق استخدام أكثر كفاءة للموارد المالية. لذا، تعتبر دراسة إدراك مراجعي ديوان المحاسبة الليبي بأهمية تطبيق محاسبة الموارد البشرية خطوة أساسية لفهم التحديات والفرص في هذا المجال، مما يسهم في تطوير السياسات المحاسبية وتحسين إدارة الموارد البشرية بكفاءة وفعالية.

■ أهداف الدراسة

يتمثل هدف الدراسة الرئيسي في دراسة مدى إدراك مراجعي ديوان المحاسبة الليبي بأهمية تطبيق محاسبة الموارد البشرية في المؤسسات الليبية، كما تهدف الى التعرف على محاسبة الموارد البشرية وأهمية تطبيقها وفوائدها.

■ فرضيات الدراسة

بناءً على التساؤل الذي طرح في مشكلة الدراسة تم صياغة الفرضية التالية:

لا يوجد إدراك لدى مراجعي ديوان المحاسبة الليبي بأهمية تطبيق محاسبة الموارد البشرية في المؤسسات الليبية.

■ حدود الدراسة

- الحدود الموضوعية: اقتصرت الدراسة على مدى إدراك مراجعي ديوان المحاسبة الليبي بأهمية تطبيق محاسبة الموارد البشرية في المؤسسات الليبية.
- الحدود المكانية: اقتصرت هذه الدراسة على ديوان المحاسبة الليبي.

- الحدود الزمانية: أجريت هذه الدراسة خلال سنة 2025.

- الحدود البشرية: تم توزيع الاستبانة على مراجعي ديوان المحاسبة الليبي.

■ مصطلحات الدراسة:

1. محاسبة الموارد البشرية: هي عملية تحديد وقياس الموارد البشرية وإمداد الوحدات الإدارية المعنية بالمعلومات. (أوبكر، 2017، ص 94)
2. الإدراك: هو العملية الذهنية التي من خلالها يترجم الفرد ويفسر المعلومات التي يتلقاها، وبالتالي الفهم الصحيح للواقع والأحداث (المعاني، 2011، ص 10).

■ الإطار النظري للدراسة

● ماهية محاسبة الموارد البشرية

● مفهوم محاسبة الموارد البشرية:

ظهرت مفاهيم وتعريفات عديدة لمحاسبة الموارد البشرية من قبل العديد من الجمعيات والأشخاص من ذوي الخبرة والاختصاص تركز في علم الجوانب التي تمثلها الموارد البشرية، ومن أهم التعريفات: تعريف جمعية المحاسبين الأمريكيين (AAA): "بأنها بشكل عام عملية تحديد وقياس البيانات الخاصة بالموارد البشرية وتوصيل هذه المعلومات للجهات المعنية" (أبو بكر، 2017، ص 94)

وعرفها (Likert) على أنها عملية التقدير الدقيق للقيمة الحالية المستقبلية للأصول الإنسانية وقد عرفها تعريفا عاما بأنها تشتمل الموارد البشرية على ذلك النوع من أصول المشروع المتمثل في ولاء جمهور المستهلكين وحملة الأسهم، وكذلك على ولاء الموردين بالإضافة الى سمعة المشروع في المجتمع المالي " (حمادة، 2002، ص 147).

أما (Fric G. Flamholtz) " في كتابه المحاسبة عن الموارد البشرية فقد عرضها

كالاتي: تعد الموارد البشرية وسيلة لقياس التكاليف التي تحدث في المشروع نتيجة لاختبار، أو تأجير، أو تدريب، أو تنمية الأصول البشرية، كما تتضمن أيضا القياس الاقتصادي لقيمة الموارد البشرية للمشروع فهي تشمل المحاسبة عن البشر باعتبارهم موارد تنظيمية لأغراض كل من المحاسبة المالية والمحاسبة الإدارية“.

● أهمية محاسبة الموارد البشرية:

تأتي أهمية المحاسبة عن الموارد البشرية من خلال تحقق عدة مزايا منها (حشاني وحلوة، 2022، ص13):

- 1 - التخطيط السليم للقوى العاملة لمواجهة الأعباء الحالية والمتوقعة.
- 2 - تقدير الاستثمارات التي تواجهها المنظمة في بناء تنظيمها الإنساني.
- 3 - تحديد أفضل مجالات الاستفادة من الأصول البشرية وذلك عن طريق قياس العائد من استخدام هذه الأصول.
- 4 - تقدير التكاليف الحقيقية للأعمال مما يساعد على اتخاذ القرارات.

● أهداف محاسبة الموارد البشرية: -

تسعى محاسبة الموارد البشرية إلى تحقيق الأهداف التالية: (حشاني وحلوة، 2022، ص13-14)، (الحياني والعبيبي، 2015، ص62-63)

1. تحديد وقياس تكلفة الموارد البشرية بطرق موضوعية.
2. مساعدة الإدارة في تخطيط القوى العاملة وتحقيق الاستخدام الأمثل لها.
3. تقييم البدائل المتاحة للقرارات الإدارية المتعلقة بالموارد البشرية.
4. الرقابة على استخدام الموارد البشرية بكفاءة.
5. الإفصاح عن تكاليف وقيمة الموارد البشرية.

6. إعداد برامج تدريبية لرفع مهارات الأفراد.

7. الإفصاح عن الموارد البشرية في القوائم المالية.

● **مزايا تطبيق محاسبة الموارد البشرية:** (شيثه وبومدين، 2023، ص540)

يحقق تطبيق محاسبة الموارد البشرية العديد من المزايا منها:

1. تحميل الحسابات الختامية بكافة المصروفات المرتبطة بالموارد البشرية التي تستنفد

خلال الفترة المالية يترتب عليه إظهار حقيقة نتائج أعمال المنشأة.

2. استحداث أصول جديدة وهي الأصول البشرية يترتب عليه تضخيم المركز المالي للمنشأة.

3. إظهار إيجابيات في جميع نسب التحليل المالي التي يمثل البسط فيها صافي الأرباح أو أصول المنشأة.

4. جذب مستثمرين جدد نتيجة الثقة في حقيقة ما تعكسه نتائج أنشطة المنشأة والمركز المالي السليم لها.

5. المساعدة على حسن إدارة وتسيير وتطوير القوى العاملة بالمنشأة.

● **معايير محاسبة الموارد البشرية وطرق تقييمها.**

- **معايير محاسبة عن الموارد البشرية:** (لوبيري وملاخ، 2018)

هناك أربعة مقومات أو معايير يجب أن تتوافر في المنشأة أو الشركة حتى تتمكن أصلاً

من أصول المشروع وهذه المقومات هي: (معيار الملكية، معيار المقدرة الإنتاجية، معيار الخدمات المستقبلية، القابلية للتحديد أو القياس)

● **طرق تقييم وقياس الموارد البشرية:**

لقد تناول الباحثون طرقاً عدة لتقييم الموارد البشرية سيتم تناول بعض هذه الطرق

بشكل موجز، وسيتم تقسيمها إلى نوعين: (مزياني والخشين، 2018)، (حشاني وحلوة، 2022).

● أولاً: طرق قياس الموارد البشرية التي تعتمد على التكلفة:

1. طريقة التكلفة التاريخية: طريقة التكلفة التاريخية تحدد قيمة الأصول بتسجيل تكاليف اكتساب وتجهيز الأصول للاستخدام، وعند تطبيقها على الموارد البشرية تشمل تكاليف التوظيف والتدريب وتُعتبر مصاريف رأسمالية. أهم نقد لها أنها لا تعكس الطاقة الإنتاجية الفعلية للأفراد، بل تقتصر على تكاليف اختيارهم وتدريبهم. طريقة تكلفة الإحلال: وتنقسم تكلفة الإحلال إلى نوعين هما: تكلفة الإحلال الوظيفي وتكلفة الإحلال الشخصي.

2. طريقة تكلفة الفرصة البديلة: تعتمد هذه الطريقة على تكلفة الفرصة البديلة، حيث يتنافس المدراء للحصول على خدمات الأفراد ذوي الكفاءات من خلال «المزايدة التنافسية». تُحدد قيمة الفرد بناءً على أعلى سعر في المزايدة، مما يعكس أفضل استخدام لخدماته وتوزيع الموارد البشرية.

3. طريقة تكلفة الموارد البشرية التي تساهم بها الدولة: تعتمد هذه الطريقة على حساب تكاليف التعليم والقياسات النفسية لتحديد سمات الفرد، لكنها تنتقد لاعتمادها على التكلفة فقط دون مراعاة قيمة الفرد داخل المنشأة أو خبرته. (الشريف، 2013، ص 27-29).

● ثانياً: طرق قياس الموارد البشرية التي تعتمد على القيمة: (مزياني والخشين، 2018، ص 545)

1. طريقة الشهرة غير المشتراة "المستترة": تقوم هذه الطريقة على حساب الأرباح الزائدة (غير العادية) التي تتجاوز المتوسط العادي للأرباح، ويتم رسملتها كقيمة تمثل الموارد البشرية في المنشأة. لكنها تتجاهل كفاءة استخدام الأصول الأخرى، وتفترض أن قيمة الموارد البشرية لا ترتبط بتحقيق الأرباح.

2. طريقة العوائد المستقبلية: في هذه الطريقة، يتم تقييم الموارد البشرية بناءً على القيم الحالية للرواتب والأجور المستقبلية حتى نهاية العمر الإنتاجي للعامل.

لكنها تركز فقط على الرواتب دون مراعاة عوامل أخرى مثل سن العامل وكفاءته وأقدميته.

● صعوبات تطبيق محاسبة الموارد البشرية:

هناك العديد من الصعوبات والمعوقات التي تعرقل تطبيق محاسبة الموارد البشرية ومن أهم تلك الصعوبات:

1. عوامل اجتماعية وثقافية، تركز على رفض القبول بفكرة قياس الموارد البشرية، وعدم الاعتراف بكونها أحد بنود الأصول، على اعتبار أن الموارد البشرية لا يمكن امتلاكها.

2. طبيعة العنصر البشري معقدة جداً، فالكفاءة تتباين من وقت لآخر، وبالتالي يصعب قياسها وتحويلها إلى قيمة.

3. اعتماد النظام الحالي للمحاسبة على قواعد محاسبية ومقاييس مالية تعطي نظرة تاريخية وليست مستقبلية، كما أن هذه القواعد صممت من أجل معالجة الأصول المادية مثل الأراضي والمباني، وعليه يرى بعض الباحثين صعوبة قياس الموارد البشرية من خلال إطار المحاسبة التقليدية.

4. عدم إمكانية قياس وتقدير العوائد الاقتصادية المستقبلية بأي درجة من التأكد، وحقيقة القول فإن العوائد المستقبلية تعتبر غير مؤكدة سواء بالنسبة للموارد البشرية أم المادية.

5. عدم توافر أسس قياس متفق عليها، أو معيار محاسبي يحظى بالقبول بشأن الموارد البشرية، ويرى الباحثون أن مثل هذه الصعوبات تمثل تحديات أمام مهنة المحاسبة يجب التغلب عليها من خلال جهود الباحثين والمنظمات المهنية ذات الصلة. (شيته ويومدين، 2023، ص543-544)

■ الإطار العملي للدراسة

● المنهجية والإجراءات

○ منهجية الدراسة

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي والذي يقوم على وصف الظاهرة محل الدراسة وصفاً دقيقاً مما يساعد على فهم العناصر الرئيسية للدراسة وتحليلها واختبار فرضياتها، وقد تم الاعتماد على استمارة الاستبيان في إجراء الدراسة الميدانية التي تم تحليل معطياتها، كما يعد المنهج الوصفي التحليلي الأكثر استخداماً في الدراسات والبحوث الإدارية والمالية.

○ مجتمع وعينة الدراسة

مجتمع الدراسة: يتمثل مجتمع الدراسة في مراجعي ديوان المحاسبة الليبي والتابعين للإدارة الرئيسية طرابلس.

ت	اسم الجهة	الاستبانات الموزعة	الاستبانات المسترجعة	الفاقد	الاستبانات الصالحة للتحليل	النسبة
1	ديوان المحاسبة الليبي	30	25	5	25	83 %

العينة: تم اختيار عينة عشوائية لعدم القدرة على التواصل مع جميع افراد المجتمع، حيث تم توزيع عدد (30) استبانة وتم استرجاع عدد (25) استبانة، بفاقد بلغ عدد (5) استبانات، وحيث كانت الاستبانات المسترجعة جميعها صالحة للتحليل، لتمثل الاستبانات الصالحة للتحليل إلى حجم الاستبانات الموزعة نسبة (83 %)، كما هو مبين في الجدول رقم (1):

● تحليل البيانات

لتحقيق أهداف الدراسة تم تصميم استبانة للحصول على البيانات التي تساعد على

اختبار فرضية الدراسة، وقد راعى في إعداد الاستبانة وضوح الفقرات وسهولتها، بهدف الحصول على الإجابات المناسبة عن أسئلة الدراسة.

● اختبار صدق (الاستبانة):

1 - صدق الاستبانة Validity

يُعرف الصدق على أنه «مدى استطاعة أداة الدراسة أو إجراءات القياس، قياس ما هو مطلوب لقياسه» ويعني ذلك أنه إذا تمكنت أداة جمع البيانات من قياس الغرض الذي صممت من أجله، فإنها بذلك تكون صادقة (عطية، 1995).

2 - صدق المحتوى (الصدق الظاهري):

يُعرف صدق المحتوى على أنه قدرة المقياس على «قياس ما ينبغي قياسه من خلال النظر إليه وتفحص مدى ملاءمة بنوده لقياس أبعاد المتغير المختلفة» (الفحطاني، 2002، ص 210-212). وتمّ التأكّد من صدق المحتوى بعرض الاستبانة بعد تصميمها على المشرف على الدراسة لأنّه من المتخصصين في المنهج العلمي، ومن ثمّ تمّ تحكيمها علمياً من قبل مجموعة من المتخصصين والخبراء في مجال الدراسة والمهتمين بمناهج البحث العلمي. وقد تفضلوا مشكورين بإبداء ملاحظاتهم ومقترحاتهم حول محتويات الاستبانة، ومن ثمّ تمّ إخراج استبانة الدراسة في صورتها النهائية بعد إجراء التعديلات التي استلزم الأمر إجراءها من إضافة أو حذف أو تعديل.

● أولاً- صدق الاتساق الداخلي لفقرات الاستبانة:

يُقصد بصدق الاتساق الداخلي مدى اتساق كل فقرة من فقرات الاستبانة مع المجال الذي تنتمي إليه هذه الفقرة، وقد تم حساب الاتساق الداخلي للاستبانة، وذلك من خلال حساب معاملات الارتباط (معامل ارتباط بيرسون Pearson Correlation) بين كل فقرة من فقرات مجالات الاستبانة والدرجة الكلية للمجال نفسه.

● المحور الأول:

مدى إدراك مراجعي ديوان المحاسبة الليبي بأهمية تطبيق محاسبة الموارد البشرية في المؤسسات الليبية

يُوضح الجدول رقم (2) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المحور الأول والدرجة الكلية للمحور، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة بالجدول دالة إحصائياً عند مستوى المعنوية (0.05)، وبذلك يعتبر المحور صادقاً لما وضع لقياسه.

جدول رقم (2): معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات الفرضية والدرجة الكلية للفرضية

ت	الفقرة	معامل ارتباط بيرسون	الدلالة الإحصائية P-Value
1	لدى مراجعي الديوان الدراية التامة بمفهوم محاسبة الموارد البشرية.	0.908	0.000 *
2	إن محاسبة الموارد البشرية هي جزء مهم من الإدارة المالية.	0.940	0.000 *
3	إن تطبيق محاسبة الموارد البشرية يمكن أن يساهم في تحسين الأداء العام.	0.747	0.000 *
4	إن إدارة الموارد البشرية تستخدم تقنيات حديثة في المؤسسات.	0.763	0.000 *
5	هنالك نقص في المعرفة بأهمية محاسبة الموارد البشرية داخل المؤسسات.	0.540	0.000 *
6	يوجد التزام من قبل الإدارة العليا بالمؤسسات بتطبيق نظام محاسبة الموارد البشرية.	0.778	0.000 *
7	إن محاسبة الموارد البشرية لها دور في تحسين الشفافية المالية.	0.129	0.000*

ت	الفقرة	معامل ارتباط بيرسون	الدلالة الإحصائية P-Value
8	يوجد تفاعل من قبل الموظفين أو الإداريين تجاه تطبيق نظام محاسبة الموارد البشرية.	0.133	0.000 *
9	تحتاج المؤسسات الليبية إلى تطبيق نظام محاسبة الموارد البشرية.	0.230	0.000 *
10	تساهم محاسبة الموارد البشرية في تحسين الكفاءة التشغيلية.	0.184	0.000 *
11	هنالك عقبات تعيق تنفيذ نظام المحاسبة على الموارد البشرية في المؤسسات.	0.599	0.000 *
12	إن المؤسسات لديها الموارد المالية والتقنية اللازمة لتنفيذ نظام المحاسبة على الموارد البشرية.	0.134	0.000 *
13	تحتاج المؤسسات إلى تحسينات في نظامها الحالي لإدارة الموارد البشرية.	0.283	0.000 *
14	إن تطبيق محاسبة الموارد البشرية سيزيد من فعالية تخطيط القوى العاملة.	0.297	0.000 *
15	إن تطبيق محاسبة الموارد البشرية يمكن أن يعزز من القيمة التنافسية للموظفين.	0.343	0.000 *
16	على محاسبة الموارد البشرية التعاون مع الأقسام الأخرى لتحسين أداء المؤسسة.	0.908	0.000 *
	* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى المعنوية (0.05)		

● ثانياً- الصدق البنائي لمحاور الاستبانة:

ويُعرف كذلك بصدق الاتساق البنائي لمحاور الاستبانة، ومدى اتساق كل محور من محاور الاستبانة مع الدرجة الكلية للاستبانة، وقد تم حساب الاتساق البنائي للاستبانة، وذلك من خلال حساب معاملات ارتباط (معامل ارتباط بيرسون Pearson Correlation) كل محور من محاور الاستبانة مع الدرجة الكلية للاستبانة.

1 - الصدق البنائي لفرضيات دراسة الاستبانة مع الدرجة الكلية للاستبانة:

يُوضح الجدول رقم (3) معامل الارتباط بين محور الاستبانة مع الدرجة الكلية لها، ويتضح من خلال البيانات الواردة بالجدول المذكور أن معاملات الارتباط دالة إحصائياً عند مستوى المعنوية (0.05)، وبذلك تعتبر محاور الاستبانة صادقة لما وضعت لقياسه.

جدول رقم (3): معامل الارتباط بين محور الاستبانة مع الدرجة الكلية للاستبانة

ت	المتغير	الرمز	معامل ارتباط بيرسون	الدالة الإحصائية P-Value
	مدى إدراك مراجعي ديوان المحاسبة الليبي بأهمية تطبيق محاسبة الموارد البشرية في المؤسسات الليبية	X01	1.000	0.000 *

● اختبار ثبات الاستبانة:

يُقصد بثبات الاستبانة أن تعطي هذه الاستبانة نفس النتائج لو تم إعادة توزيعها أكثر من مرة تحت نفس الظروف والشروط (العساف، 1995، ص430)، وقد اتبّع الباحثون القياس الإحصائي لمعرفة ثبات أداة القياس (الاستبانة)، وذلك من خلال طريقة معامل ألفا كرونباخ وذلك كما يلي:

1. معامل كرونباخ ألفا (Cronbach's alpha Coefficient):

للتحقق من ثبات أداة القياس (الاستبانة)، اتبّع الباحثون القياس الإحصائي بطريقة

كرونباخ ألفا. فقد تم احتساب معامل كرونباخ ألفا لمتغيرات الدراسة، ويوضح الجدول التالي قيم معاملات ألفا كرونباخ لمحور الدراسة.

جدول (4): قيم معامل الثبات لمحور الدراسة

ت	المتغير	الرمز	عدد الفقرات	معامل الثبات %
1	مدى إدراك مراجعي ديوان المحاسبة الليبي بأهمية تطبيق محاسبة الموارد البشرية في المؤسسات الليبية	X01	16	87

يتضح من خلال النتائج الموضحة في الجدول السابق أن قيمة معامل ألفا كرونباخ كانت مرتفعة لمحور الدراسة، وهي قيمة ثبات عالية ومقبولة إحصائياً، وتدل على ثبات أداة القياس بشكل جيد.

3-2-4 وصف خصائص مفردات عينة الدراسة:

ولقد تم تحديد هذه الخصائص وبيانها كالتالي:

1. التخصص:

جدول رقم (7) تصنيف المشاركين في الدراسة حسب التخصص

المؤهل العلمي	محاسبة	تمويل ومصارف	إدارة أعمال	الإجمالي
العدد	25	0.0	0.0	25
النسبة (%)	100	0.0	0.0	100

يُوضح الجدول رقم (7) توزيع المشاركين في الدراسة حسب التخصص، ويلاحظ أن (100 %) من المشاركين في الدراسة تخصصهم العلمي «محاسبة»، وهي أعلى نسبة، وهذا

يدل على قدرتهم على فهم الموضوع وتعزيز النتائج. فيما لم تسجل أي مستويات أخرى حسب التخصص مما يدل على أن العينة المستهدفة هي (محاسبة).

2. العمر:

جدول رقم (8): تصنيف المشاركين في الدراسة حسب الفئة العمرية

سنوات الخبرة	من 20 إلى 30 سنة	من 31 إلى 41 سنة	ما فوق 41 سنة	الإجمالي
العدد	11	12	2	25
النسبة (%)	44 %	48 %	8 %	100

يعكس الجدول رقم (8) توزيع المشاركين في الدراسة حسب الفئة العمرية، ويتضح من الجدول، أن (48 %) تقريباً من المشاركين في الدراسة ضمن الفترة (من 31 إلى 41 سنة)، وهي أعلى نسبة. و يلاحظ أن نسبة (44 %) تقريباً من المشاركين في الدراسة فئتهم العمرية ضمن الفترة (من 20 إلى 30 سنة) في حين نسبة المشاركين في الدراسة الذين تتراوح فئتهم العمرية ضمن الفترة (ما فوق 45 سنة) سجلت (8 %)، وهذا ما أعطى أهمية للدراسة، فاختلاف الفترات بنسب متقاربة يعزز القدرة على الإجابة على أسئلة الاستبيان، وبالتالي تعزيز النتائج التي تم التوصل إليها.

3. المؤهل العلمي:

جدول رقم (9): تصنيف المشاركين في الدراسة حسب المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	دكتوراة	ماجستير	بكالوريوس	دبلوم عالي	دبلوم متوسط
العدد	2	6	14	3	0
النسبة (%)	8 %	24 %	56 %	12 %	0 %

يعكس الجدول رقم (9) توزيع المشاركين في الدراسة حسب المؤهل العلمي، ويلاحظ من البيانات الواردة بالجدول المذكور، أن نسبة الذين يحملون مؤهل «بكالوريوس» وصلت إلى (56 %) تقريباً وهي أعلى نسبة، كما يلاحظ أن ما نسبته (24 %) تقريباً من المشاركين في الدراسة متحصلون على مؤهل علمي «ماجستير»، وما نسبته (8 %) متحصلون على مؤهل علمي «دكتوراة»، وما نسبته (12 %) من المشاركين متحصلون على مؤهل علمي «دبلوم عالي» في حين لم تسجل أي نسبة للمؤهل العلمي «دبلوم متوسط»، وهذا الاختلاف يساعد على فهم فقرات الاستبيان ويعزز قدرتهم على الإجابة عليها.

4. سنوات الخبرة:

جدول رقم (10): تصنيف المشاركين في الدراسة حسب سنوات الخبرة

سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	من 5 إلى 10 سنوات	أكثر من 10 سنوات	الإجمالي
العدد	4	11	10	25
النسبة (%)	16 %	44 %	40 %	100.0

يعكس الجدول رقم (10) توزيع المشاركين في الدراسة حسب سنوات الخبرة، ويلاحظ أن (44 %) تقريباً من المشاركين في الدراسة خبرتهم ضمن الفترة (من 5 إلى أقل من 10 سنوات)، وهي أعلى نسبة، في حين أن نسبة (40 %) تقريباً من المشاركين في الدراسة خبرتهم ضمن الفترة (أكثر من 10 سنوات) في حين نسبة المشاركين في الدراسة الذين خبرتهم ضمن الفترة (أقل من 5 سنوات) سجلت (16 %) مما يعطي هذا أهمية للدراسة، فاختلاف الفترات بنسب متقاربة يعزز القدرة على الإجابة على أسئلة الاستبيان، وبالتالي تعزيز النتائج التي تم التوصل إليها.

● التحليل الإحصائي لفقرات الدراسة:

استخدم الدراسة اختبار (T) للعينة الواحدة (One Sample T-Test)، لأسباب اختبار معنوية (دلالة) المتوسطات الحسابية وكذلك لاختبار فقرات كل مجال من مجالات الاستبانة، ومعرفة معنوية (دلالة) آراء المشاركين في الدراسة على محتوى كل فقرة، والجدول التالي يبين المتوسط الحسابي المرجح لكل فقرة من فقرات المحور والانحراف المعياري له، وكذلك نتائج اختبار (T) (قيمة الاختبار والدلالة الإحصائية)، وتكون الفقرة إيجابية بمعنى أن أفراد عينة الدراسة موافقون على محتواها إذا كانت قيمة الدلالة الإحصائية للفقرة (أصغر) من مستوى المعنوية (0.05) والمتوسط الحسابي المرجح للفقرة (أكبر) من (3)، وتكون الفقرة سلبية بمعنى أن أفراد عينة الدراسة غير موافقين على محتواها إذا كانت قيمة الدلالة الإحصائية للفقرة (أصغر) من مستوى المعنوية (0.05) والمتوسط الحسابي المرجح للفقرة (أصغر) من (3)، وتكون آراء أفراد عينة الدراسة محايدة إذا كانت قيمة الدلالة الإحصائية (أكبر) من مستوى المعنوية (0.05)، وهذا ينطبق على جميع الفقرات في استبانة الدراسة (فايز وآخرون، 2013، ص 211-214).

● المحور الأول:

مدى إدراك مراجعي ديوان المحاسبة الليبي بأهمية تطبيق محاسبة الموارد البشرية في المؤسسات الليبية:

تمت دراسة فقرات محور الدراسة (مدى إدراك مراجعي ديوان المحاسبة الليبي بأهمية تطبيق محاسبة الموارد البشرية في المؤسسات الليبية) كلاً على حدة، حيث يتبين من خلال البيانات الواردة بالجدول رقم (11) التوزيع التكراري لإجابات المشاركين في الدراسة حول كل فقرة من فقرات المحور كالتالي:

جدول رقم (11): التوزيع التكراري لإجابات عينة الدراسة حول فقرات الاستبانة

X01	الفقرة		غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	الإجمالي
1	لدى مراجعي الديوان الدراية التامة بمفهوم محاسبة الموارد البشرية.	العدد	1	0	1	16	7	25
		النسبة %	4.0	0.0	4.0	64.0	28.0	100.0
2	إن محاسبة الموارد البشرية هي جزء مهم من الإدارة المالية.	العدد	1	0	0	17	7	25
		النسبة %	4.0	0.0	0.0	68.0	28.0	100.0
3	إن تطبيق محاسبة الموارد البشرية يمكن أن يساهم في تحسين الأداء العام.	العدد	1	0	1	16	7	25
		النسبة %	4.0	0.0	4.0	64.0	28.0	100.0
4	إن إدارة الموارد البشرية تستخدم تقنيات حديثة في المؤسسات.	العدد	0	0	2	14	9	25
		النسبة %	0.0	0.0	8.0	56.0	36.0	100.0
5	هنالك نقص في المعرفة بأهمية محاسبة الموارد البشرية داخل المؤسسات.	العدد	0	0	3	15	7	25
		النسبة %	0.0	0.0	12.0	60.0	28.0	100.0
6	يوجد التزام من قبل الإدارة العليا بتطبيق نظام محاسبة الموارد البشرية في المؤسسات.	العدد	0	0	1	18	6	25
		النسبة %	0.0	0.0	4.0	72.0	24.0	100.0

X01	الفقرة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	الإجمالي
7	إن محاسبة الموارد البشرية لها دور في تحسين الشفافية المالية.	0	0	2	15	8	25
		0.0	0.0	8.0	60.0	32.0	100.0
8	يوجد تفاعل من قبل الموظفين أو الإداريين تجاه تطبيق نظام محاسبة الموارد البشرية.	3	0	0	14	8	25
		12.0	0.0	0.0	56.0	32.0	100.0
9	تحتاج المؤسسات الليبية إلى تطبيق نظام محاسبة الموارد البشرية.	1	2	0	13	9	25
		4.0	8.0	0.0	52.0	36.0	100.0
10	تساهم محاسبة الموارد البشرية في تحسين الكفاءة التشغيلية.	2	0	1	14	8	25
		8.0	0.0	4.0	56.0	32.0	100.0
11	هنالك عقبات تعيق تنفيذ نظام المحاسبة على الموارد البشرية في المؤسسات.	2	1	2	12	8	25
		8.0	4.0	8.0	48.0	32.0	100.0
12	إن المؤسسات لديها الموارد المالية والتقنية اللازمة لتنفيذ نظام المحاسبة على الموارد البشرية.	2	1	2	20	0	25
		8.0	4.0	8.0	80.0	0.0	100.0

X01	الفقرة		غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	الإجمالي
13	تحتاج الشركة إلى تحسينات في نظامها الحالي لإدارة الموارد البشرية.	العدد	2	1	0	14	8	25
		النسبة %	8.0	4.0	0.0	56.0	32.0	100.0
14	إن تطبيق محاسبة الموارد البشرية سيزيد من فعالية تخطيط القوى العاملة.	العدد	1	0	0	17	7	25
		النسبة %	4.0	0.0	0.0	68.0	28.0	100.0
15	إن تطبيق محاسبة الموارد البشرية يمكن أن يعزز من القيمة التنافسية للموظفين.	العدد	1	0	0	18	6	25
		النسبة %	4.0	0.0	0.0	72.0	24.0	100.0
16	على محاسبة الموارد البشرية التعاون مع الأقسام الأخرى لتحسين أداء المؤسسة.	العدد	1	1	2	19	2	25
		النسبة %	4.0	4.0	8.0	76.0	8.0	100.0

كما يتبين من خلال البيانات الواردة في الجدول رقم (12) التحليل الإحصائي لإجابات المشاركين في الدراسة حول نفس المحور كما يلي:

جدول رقم (12): المتوسط المرجح والانحراف المعياري والاتجاه السائد لفقرات المحور الأول

X01	الفقرة	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	إحصاءة الاختبار	الدلالة الإحصائية	الاتجاه السائد
1	لدى مراجعي الديوان الدراية التامة بمفهوم محاسبة الموارد البشرية.	4.12	0.832	6.725	* 0.000	موافق
2	إن محاسبة الموارد البشرية هي جزء مهم من الإدارة المالية.	4.16	0.800	7.250	* 0.000	موافق
3	إن تطبيق محاسبة الموارد البشرية يمكن أن يساهم في تحسين الأداء العام.	4.12	0.832	6.725	* 0.000	موافق
4	إن إدارة الموارد البشرية تستخدم تقنيات حديثة في المؤسسات.	4.28	0.613	10.428	* 0.000	موافق
5	هنالك نقص في المعرفة بأهمية محاسبة الموارد البشرية داخل المؤسسات.	4.16	0.624	9.287	* 0.000	موافق
6	يوجد التزام من قبل الإدارة العليا بالمؤسسات بتطبيق نظام محاسبة الموارد البشرية.	4.20	0.500	12.000	* 0.000	موافق
7	إن محاسبة الموارد البشرية لها دور في تحسين الشفافية المالية.	4.24	0.597	10.382	* 0.000	موافق
8	يوجد تفاعل من قبل الموظفين أو الإداريين تجاه تطبيق نظام محاسبة الموارد البشرية.	3.96	1.206	3.977	* 0.000	موافق

X01	الفقرة	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	إحصاءة الاختبار	الدلالة الإحصائية	الاتجاه السائد
9	تحتاج المؤسسات الليبية إلى تطبيق نظام محاسبة الموارد البشرية.	4.08	1.037	5.204	* 0.000	موافق
10	تساهم محاسبة الموارد البشرية في تحسين الكفاءة التشغيلية.	4.04	1.059	4.906	* 0.000	موافق
11	هنالك عقبات تعيق تنفيذ نظام المحاسبة على الموارد البشرية في المؤسسات.	3.92	1.151	3.994	* 0.000	موافق
12	إن المؤسسات لديها الموارد المالية والتقنية اللازمة لتنفيذ نظام المحاسبة على الموارد البشرية.	3.60	0.912	3.286	* 0.000	موافق
13	تحتاج المؤسسات إلى تحسينات في نظامها الحالي لإدارة الموارد البشرية.	4.00	1.118	4.472	* 0.000	موافق
14	إن تطبيق محاسبة الموارد البشرية سيزيد من فعالية تخطيط القوى العاملة.	4.16	0.800	7.250	* 0.000	موافق
15	إن تطبيق محاسبة الموارد البشرية يمكن أن يعزز من القيمة التنافسية للموظفين.	4.12	0.781	7.170	* 0.000	موافق

X01	الفقرة	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	إحصاءة الاختبار	الدلالة الإحصائية	الاتجاه السائد
16	على محاسبة الموارد البشرية التعاون مع الأقسام الأخرى لتحسين أداء المؤسسة.	3.80	0.816	4.899	* 0.000	موافق
* دال إحصائياً عند مستوى المعنوية (0.05)						

ومن خلال الجدولين السابقين يتضح الآتي:

1. لدى مراجعي الديوان الدراية التامة بمفهوم محاسبة الموارد البشرية:

فيما يتعلق بالإجابات على هذه الفقرة، سجلت أعلى نسبة (64.0 %) وتناظر الإجابة «موافق»، وتليها النسبة (28.0 %) والتي تناظر الإجابة « موافق بشدة»، ويتضح كذلك أن قيمة المتوسط الحسابي المرجح لهذه الفقرة (4.12) بانحراف معياري (0.832)، فيما كانت إحصاءة الاختبار (6.725) بدلالة إحصائية (0.000) وبما أن قيمة الدلالة الإحصائية للاختبار أصغر من مستوى المعنوية (0.05) وأن قيمة المتوسط المرجح أكبر من (3) مما يشير إلى أن الاتجاه السائد لهذه العبارة هو «موافق».

2. إن محاسبة الموارد البشرية هي جزء مهم من الإدارة المالية:

سجلت أعلى نسبة (68.0 %) وتناظر الإجابة «موافق»، وتليها النسبة (28.0 %) والتي تناظر الإجابة « موافق بشدة»، ويتضح كذلك أن قيمة المتوسط الحسابي المرجح لهذه الفقرة (4.16) بانحراف معياري (0.800)، فيما كانت إحصاءة الاختبار (7.250) بدلالة إحصائية (0.000) وبما أن قيمة الدلالة الإحصائية للاختبار أصغر من مستوى المعنوية (0.05) وأن قيمة المتوسط المرجح أكبر من (3) مما يشير إلى أن الاتجاه السائد لهذه العبارة هو «موافق».

3. إن تطبيق محاسبة الموارد البشرية يمكن أن يساهم في تحسين الأداء العام:

سجلت أعلى نسبة (64.0 %) وتناظر الإجابة «موافق»، وتليها النسبة (28.0 %) والتي تناظر الإجابة « موافق بشدة»، ويتضح كذلك أن قيمة المتوسط الحسابي المرجح لهذه الفقرة (4.12) بانحراف معياري (0.832)، فيما كانت إحصاءة الاختبار (6.725) بدلالة إحصائية (0.000) وبما أن قيمة الدلالة الإحصائية للاختبار أصغر من مستوى المعنوية (0.05) وأن قيمة المتوسط المرجح أكبر من (3) مما يشير إلى أن الاتجاه السائد لهذه العبارة هو «موافق».

4. إن إدارة الموارد البشرية تستخدم تقنيات حديثة في المؤسسات:

سجلت أعلى نسبة (56.0 %) وتناظر الإجابة «موافق»، وتليها النسبة (36.0 %) والتي تناظر الإجابة « موافق بشدة»، ويتضح كذلك أن قيمة المتوسط الحسابي المرجح لهذه الفقرة (4.28) بانحراف معياري (0.613)، فيما كانت إحصاءة الاختبار (10.428) بدلالة إحصائية (0.000) وبما أن قيمة الدلالة الإحصائية للاختبار أصغر من مستوى المعنوية (0.05) وأن قيمة المتوسط المرجح أكبر من (3) مما يشير إلى أن الاتجاه السائد لهذه العبارة هو «موافق».

5. هنالك نقص في المعرفة بأهمية محاسبة الموارد البشرية داخل المؤسسات:

سجلت أعلى نسبة (60.0 %) وتناظر الإجابة «موافق»، وتليها النسبة (28.0 %) والتي تناظر الإجابة «موافق بشدة»، ويتضح كذلك أن قيمة المتوسط الحسابي المرجح لهذه الفقرة (4.16) بانحراف معياري (0.624)، فيما كانت إحصاءة الاختبار (9.287) بدلالة إحصائية (0.000) وبما أن قيمة الدلالة الإحصائية للاختبار أصغر من مستوى المعنوية (0.05) وأن قيمة المتوسط المرجح أكبر من (3) مما يشير إلى أن الاتجاه السائد لهذه العبارة هو «موافق».

6. يوجد التزام من قبل الإدارة العليا بالمؤسسات بتطبيق نظام محاسبة الموارد البشرية:

سجلت أعلى نسبة (72.0 %) وتناظر الإجابة «موافق»، وتليها النسبة (24.0 %) والتي تناظر الإجابة «وافق بشدة»، ويتضح كذلك أن قيمة المتوسط الحسابي المرجح لهذه الفقرة (4.20) بانحراف معياري (0.500)، فيما كانت إحصاء الاختبار (12.000) بدلالة إحصائية (0.000) وبما أن قيمة الدلالة الإحصائية للاختبار أصغر من مستوى المعنوية (0.05) وأن قيمة المتوسط المرجح أكبر من (3) مما يشير إلى أن الاتجاه السائد لهذه العبارة هو «موافق».

7. إن محاسبة الموارد البشرية لها دور في تحسين الشفافية المالية:

سجلت أعلى نسبة (60.0 %) وتناظر الإجابة «موافق»، وتليها النسبة (32.0 %) والتي تناظر الإجابة «موافق بشدة»، ويتضح كذلك أن قيمة المتوسط الحسابي المرجح لهذه الفقرة (4.24) بانحراف معياري (0.597)، فيما كانت إحصاء الاختبار (10.382) بدلالة إحصائية (0.000) وبما أن قيمة الدلالة الإحصائية للاختبار أصغر من مستوى المعنوية (0.05) وأن قيمة المتوسط المرجح أكبر من (3) مما يشير إلى أن الاتجاه السائد لهذه العبارة هو «موافق».

8. يوجد تفاعل من قبل الموظفين أو الإداريين تجاه تطبيق نظام محاسبة الموارد البشرية:

سجلت أعلى نسبة (56.0 %) وتناظر الإجابة «موافق»، وتليها النسبة (32.0 %) والتي تناظر الإجابة «موافق بشدة»، ويتضح كذلك أن قيمة المتوسط الحسابي المرجح لهذه الفقرة (3.96) بانحراف معياري (1.206)، فيما كانت إحصاء الاختبار (3.977) بدلالة إحصائية (0.000) وبما أن قيمة الدلالة الإحصائية للاختبار أصغر من مستوى المعنوية (0.05) وأن قيمة المتوسط المرجح أكبر من (3) مما يشير إلى أن الاتجاه السائد لهذه العبارة هو «موافق».

9. تحتاج المؤسسات الليبية إلى تطبيق نظام محاسبة الموارد البشرية:

سجلت أعلى نسبة (52.0 %) وتناظر الإجابة «موافق»، وتليها النسبة (36.0 %) والتي تناظر الإجابة « موافق بشدة»، ويتضح كذلك أن قيمة المتوسط الحسابي المرجح لهذه الفقرة (4.08) بانحراف معياري (1.037)، فيما كانت إحصاء الاختبار (5.204) بدلالة إحصائية (0.000) وبما أن قيمة الدلالة الإحصائية للاختبار أصغر من مستوى المعنوية (0.05) وأن قيمة المتوسط المرجح أكبر من (3) مما يشير إلى أن الاتجاه السائد لهذه العبارة هو «موافق».

10. تساهم محاسبة الموارد البشرية في تحسين الكفاءة التشغيلية:

سجلت أعلى نسبة (56.0 %) وتناظر الإجابة «موافق»، وتليها النسبة (32.0 %) والتي تناظر الإجابة «موافق بشدة»، ويتضح كذلك أن قيمة المتوسط الحسابي المرجح لهذه الفقرة (4.04) بانحراف معياري (1.059)، فيما كانت إحصاء الاختبار (4.906) بدلالة إحصائية (0.000) وبما أن قيمة الدلالة الإحصائية للاختبار أصغر من مستوى المعنوية (0.05) وأن قيمة المتوسط المرجح أكبر من (3) مما يشير إلى أن الاتجاه السائد لهذه العبارة هو «موافق».

11. هنالك عقبات تعيق تنفيذ نظام المحاسبة على الموارد البشرية في المؤسسات: سجلت

أعلى نسبة (48.0 %) وتناظر الإجابة «موافق»، وتليها النسبة (32.0 %) والتي تناظر الإجابة «موافق بشدة»، ويتضح كذلك أن قيمة المتوسط الحسابي المرجح لهذه الفقرة (3.92) بانحراف معياري (1.151)، فيما كانت إحصاء الاختبار (3.994) بدلالة إحصائية (0.000) وبما أن قيمة الدلالة الإحصائية للاختبار أصغر من مستوى المعنوية (0.05) وأن قيمة المتوسط المرجح أكبر من (3) مما يشير إلى أن الاتجاه السائد لهذه العبارة هو «موافق».

12. إن المؤسسات لديها الموارد المالية والتقنية اللازمة لتنفيذ نظام المحاسبة على الموارد البشرية:

سجلت أعلى نسبة (80.0%) وتناظر الإجابة «موافق»، وتليها النسبة (8.0%) والتي تناظر الإجابة « محايد»، ويتضح كذلك أن قيمة المتوسط الحسابي المرجح لهذه الفقرة (3.60) بانحراف معياري (0.912)، فيما كانت إحصاء الاختبار (3.286) بدلالة إحصائية (0.000) وبما أن قيمة الدلالة الإحصائية للاختبار أصغر من مستوى المعنوية (0.05) وأن قيمة المتوسط المرجح أكبر من (3) مما يشير إلى أن الاتجاه السائد لهذه العبارة هو «موافق».

13. تحتاج المؤسسات إلى تحسينات في نظامها الحالي لإدارة الموارد البشرية:

سجلت أعلى نسبة (56.0%) وتناظر الإجابة «موافق»، وتليها النسبة (32.0%) والتي تناظر الإجابة « موافق بشدة»، ويتضح كذلك أن قيمة المتوسط الحسابي المرجح لهذه الفقرة (4.00) بانحراف معياري (1.118)، فيما كانت إحصاء الاختبار (4.472) بدلالة إحصائية (0.000) وبما أن قيمة الدلالة الإحصائية للاختبار أصغر من مستوى المعنوية (0.05) وأن قيمة المتوسط المرجح أكبر من (3) مما يشير إلى أن الاتجاه السائد لهذه العبارة هو «موافق».

14. إن تطبيق محاسبة الموارد البشرية سيزيد من فعالية تخطيط القوى العاملة:

سجلت أعلى نسبة (68.0%) وتناظر الإجابة «موافق»، وتليها النسبة (28.0%) والتي تناظر الإجابة « موافق بشدة»، ويتضح كذلك أن قيمة المتوسط الحسابي المرجح لهذه الفقرة (4.16) بانحراف معياري (0.800)، فيما كانت إحصاء الاختبار (7.250) بدلالة إحصائية (0.000) وبما أن قيمة الدلالة الإحصائية للاختبار أصغر من مستوى المعنوية (0.05) وأن قيمة المتوسط المرجح أكبر من (3) مما يشير إلى أن الاتجاه السائد لهذه العبارة هو «موافق».

15. إن تطبيق محاسبة الموارد البشرية يمكن أن يعزز من القيمة التنافسية للموظفين:

سجلت أعلى نسبة (72.0%) وتناظر الإجابة «موافق»، وتليها النسبة (24.0%) والتي تناظر الإجابة « موافق بشدة»، ويتضح كذلك أن قيمة المتوسط الحسابي المرجح لهذه

الفقرة (4.12) بانحراف معياري (0.781)، فيما كانت إحصاء الاختبار (7.170) بدلالة إحصائية (0.000) وبما أن قيمة الدلالة الإحصائية للاختبار أصغر من مستوى المعنوية (0.05) وأن قيمة المتوسط المرجح أكبر من (3) مما يشير إلى أن الاتجاه السائد لهذه العبارة هو «موافق».

16. على محاسبة الموارد البشرية التعاون مع الأقسام الأخرى لتحسين أداء المؤسسة:

سجلت أعلى نسبة (76.0 %) وتناظر الإجابة «موافق»، وتليها النسبة (8.0 %) والتي تناظر الإجابة « موافق بشدة»، ويتضح كذلك أن قيمة المتوسط الحسابي المرجح لهذه الفقرة (3.80) بانحراف معياري (0.816)، فيما كانت إحصاء الاختبار (4.899) بدلالة إحصائية (0.000) وبما أن قيمة الدلالة الإحصائية للاختبار أصغر من مستوى المعنوية (0.05) وأن قيمة المتوسط المرجح أكبر من (3) مما يشير إلى أن الاتجاه السائد لهذه العبارة هو «موافق».

● اختبار فرضية الدراسة:

دراسة مدى إدراك مراجعي ديوان المحاسبة الليبي بأهمية تطبيق محاسبة الموارد البشرية في المؤسسات الليبية: حيث قام الباحثان بصياغة الفرضية التالية والتي تنص على:

H_0 : لا يوجد إدراك لدى مراجعي ديوان المحاسبة الليبي بأهمية تطبيق محاسبة الموارد البشرية في المؤسسات الليبية.

H_1 : يوجد إدراك لدى مراجعي ديوان المحاسبة الليبي بأهمية تطبيق محاسبة الموارد البشرية في المؤسسات الليبية.

استخدم الباحثان لاختبار هذه الفرضية اختبار (T) للعينة الواحدة (One Sample T-Test)، وذلك للتحقق من صحتها، ومعرفة معنوية (دلالة) إجابة المشاركين في الدراسة على هذه الفرضية، والجدول التالي يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للمحور، وكذلك نتائج اختبار (T) (قيمة الاختبار والدلالة الإحصائية).

جدول رقم (13): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ونتائج اختبار T

المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	إحصاء اختبار T	الدلالة الإحصائية	النتيجة
4.06	0.512	10.338	0.000*	رفض H_0 وقبول H_1

* دالة إحصائية عند مستوى المعنوية (0.05)

نلاحظ من خلال البيانات الواردة سابقاً أن قيمة المتوسط الحسابي المرجح (4.06) بانحراف معياري مناظر له (0.512) وأن قيمة إحصاء الاختبار (10.338)، وبدلالة إحصائية (0.000) و حيث إن هذه القيمة أصغر من مستوى المعنوية (0.05) وقيمة المتوسط الحسابي أكبر من (3)، و يمكن رفض الفرض الصفري H_0 ، وقبول الفرض البديل H_1 والقائل بأنه « يوجد إدراك لدى مراجعي ديوان المحاسبة الليبي بأهمية تطبيق محاسبة الموارد البشرية في المؤسسات الليبية ».

■ النتائج والتوصيات

● النتائج

من خلال بيانات تحليل فرضيات الدراسة تم التوصل إلى النتائج الآتية:

يوجد إدراك لدى مراجعي ديوان المحاسبة الليبي بأهمية تطبيق محاسبة الموارد البشرية في المؤسسات الليبية. وذلك حسب الأهمية النسبية كالتالي:

1. لدى مراجعي ديوان المحاسبة الليبي الدراية التامة بمفهوم محاسبة الموارد البشرية، بأهمية نسبية (82 %).

2. إن محاسبة الموارد البشرية هي جزء مهم من الإدارة المالية، بأهمية نسبية (83 %).

3. إن تطبيق محاسبة الموارد البشرية يمكن أن يساهم في تحسين الأداء العام، بأهمية نسبية (82 %).
4. إن إدارة الموارد البشرية تستخدم تقنيات حديثة في المؤسسات، بأهمية نسبية (86 %).
5. هنالك نقص في المعرفة بأهمية محاسبة الموارد البشرية داخل المؤسسات، بأهمية نسبية (83 %).
6. يوجد التزام من قبل الإدارة بتطبيق نظام محاسبة الموارد البشرية في المؤسسات، بأهمية نسبية (84 %).
7. إن محاسبة الموارد البشرية لها دور في تحسين الشفافية المالية، بأهمية نسبية (85 %).
8. يوجد تفاعل من قبل الموظفين أو الإداريين تجاه تطبيق نظام محاسبة الموارد البشرية، بأهمية نسبية (79 %).
9. تحتاج المؤسسات الليبية إلى تطبيق نظام محاسبة الموارد البشرية، بأهمية نسبية (82 %).
10. تساهم محاسبة الموارد البشرية في تحسين الكفاءة التشغيلية، بأهمية نسبية (81 %).
11. هنالك عقبات تعيق تنفيذ نظام المحاسبة على الموارد البشرية في المؤسسات، بأهمية نسبية (78 %).
12. إن المؤسسات لديها الموارد المالية والتقنية اللازمة لتنفيذ نظام المحاسبة على الموارد البشرية، بأهمية نسبية (72 %).
13. تحتاج المؤسسات إلى تحسينات في نظامها الحالي لإدارة الموارد البشرية، بأهمية نسبية (80 %).

14. إن تطبيق محاسبة الموارد البشرية سيزيد من فعالية تخطيط القوى العاملة، بأهمية نسبية (83 %).
15. إن تطبيق محاسبة الموارد البشرية يمكن أن يعزز من القيمة التنافسية للموظفين، بأهمية نسبية (82 %).
16. على محاسبة الموارد البشرية التعاون مع الأقسام الأخرى لتحسين أداء المؤسسة، بأهمية نسبية (76 %).

● التوصيات

على ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة نوصي بما يلي:

1. على ديوان المحاسبة الليبي القيام بعمل الندوات التي من شأنها أن تؤدي إلى زيادة الوعي بأهمية تطبيق محاسبة الموارد البشرية، وأيضا تنظيم برامج وورش متخصصة لتطوير المعرفة بأهمية نظام محاسبة الموارد البشرية.
2. حث المؤسسات لتطبيق نظام محاسبة الموارد البشرية للمساعدة في ترشيد القرارات الخاصة بتطوير الموارد البشرية.
3. حث المؤسسات للعمل على تبني طرق سليمة لكيفية التعامل مع النفقات الخاصة بالموارد البشرية وبما يضمن تطوير مستويات الأداء لموظفي المؤسسات بما يتلاءم واحتياجات البيئة الحديثة.
4. العمل على نشر الوعي حول أهمية مفاهيم محاسبة الموارد البشرية، والعمل على استخدام مدخل التكلفة التاريخية في تحديد قيمة الموارد البشرية كونه أكثر المقاييس موضوعية وسهولة.

■ المراجع

1. عبد الوهاب، علي محمد، & عامر، سعيد يس. (1984). محاسبة الموارد البشرية. دار المريخ.
2. العساف، صالح. (1995). المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية. مكتبة العبيكان للنشر والتوزيع.
3. بابر، أحمد، & الحسين، محمد. (2021). معوقات تطبيق محاسبة الموارد البشرية والإفصاح عنها. مجلة السودان الأكاديمية للبحوث والعلوم، 13(21).
4. بنات، حنان أحمد عيسى. (2022). نظام المعلومات المحاسبية كألية لإدارة الموارد البشرية. المجلة العربية للنشر العلمي، 5(50).
5. بو قفة، عبدالحق، ودمدوم، زكريا، & مرغني، وليد. (2020). أهمية تطبيق محاسبة الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية. مجلة الدراسات الاقتصادية الكمية، 6(1).
6. شيته، علي نوري، & بومدين، رائف عبد الرحمن. (2023). دراسة مدى إمكانية تطبيق محاسبة الموارد البشرية في شركات الاتصالات الليبية (دراسة تطبيقية على شركة المدار الجديد). مجلة الأصاله، 2(7).
7. الشريف، طارق عبد الحفيظ. (2013). مدى إمكانية تطبيق نظام المحاسبة عن الموارد البشرية في الشركات الصناعية. مجلة المختار للعلوم الاقتصادية، 2(3).
8. حمادة، رشا. (2002). القياس والإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية وأثره في القوائم المالية. مجلة جامعة دمشق، 18(1).
9. حلوة، بريزة، & وحشاني، مصعب. (2022). مدى إمكانية تطبيق محاسبة الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية (رسالة ماجستير، جامعة قاصدي مرباح). المكتبة الإلكترونية لجامعة قاصدي مرباح، الجزائر.
10. العبيبي، أبو علي، & الحيايلى، وليد ناجي. (2015). محاسبة الموارد البشرية. مركز الكتاب الأكاديمي.
11. لخشين، عبير، & مزياني، نور الدين. (2018). أثر تطبيق محاسبة الموارد البشرية على القوائم المالية. مجلة الباحث الاقتصادي، 6(10).

12. لريش، منصور محمد، & فرج، رجعة محمد. (2021). معوقات تطبيق نظام المحاسبة على الموارد البشرية بالبيئة الليبية: دراسة تطبيقية على المؤسسة الوطنية للنفط. المجلة العلمية لكلية الاقتصاد والتجارة القره بوللي، 4، 65-90. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1467444>.
13. معروف، سامر. (1986). تحليل المحتوى الموضوعي لأساليب تقييم الموارد البشرية. مجلة العلوم الإدارية والسياسية، جامعة الإمارات العربية المتحدة، 7(02).
14. ماصة، ديمة رفيق محمد. (2015). مدى توفر مقومات محاسبة الموارد البشرية في المؤسسات الحكومية العاملة في قطاع غزة (أطروحة دكتوراه، الجامعة الأسمرية، غزة).
15. المعاي، محمد بن أحمد. (2011). السرعة الإدراكية وعلاقتها بالأسلوب المعرفي (رسالة ماجستير، جامعة أم القرى، السعودية).
16. المطيري، محمد فهد. (2010). تطبيق نظام محاسبة الموارد البشرية في الشركات المساهمة العامة في دولة الكويت (رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط).
17. نصير، ثائر رشيد. (2019). المنافع والقيود ومستوى استخدام أنظمة معلومات الموارد البشرية في شركات الكهرباء الأردنية (رسالة ماجستير، جامعة آل البيت).
18. ضمضة، سعاد. (2020). أثر الإفصاح المحاسبي لمحاسبة الموارد البشرية على جودة المعلومات المحاسبية في المؤسسات الاقتصادية بولاية أدرار (أطروحة دكتوراه، جامعة أحمد دراية أدرار، الجزائر).
19. Sekaran, Uma. (2006). Research methods for business: A skill-building approach (4th ed.). John Wiley & Sons.
20. عبد الوهاب، علي محمد، & عامر، سعيد يس. (1984). محاسبة الموارد البشرية. دار المريخ.