

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد بوضياف - المسيلة



كلية: العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.

قسم: العلوم التجارية.

رقم:

ميدان: العلوم التجارية.

فرع: المالية والمحاسبة.

تخصص: محاسبة وتدقيق.

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر (أكاديمي)

إعداد الطالبين:

- لبوخ عماد.

- بن ناصر عبد الحكيم.

تحت عنوان

أثر محاسبة الموارد البشرية على الأداء المالي للمؤسسات الاقتصادية

- دراسة حالة مؤسسة مطاحن الحضنة / المسيلة -

أعضاء لجنة المناقشة:

الرقم	أعضاء اللجنة	الرتبة	الصفة
01	د/ عريوة رشيد	أستاذ محاضر ب-	رئيسا
02	د/ قرين علي	أستاذ محاضر أ-	مشرفا ومقررا
03	أ/ مخوخ رزيقة	أستاذة مساعدة أ-	ممتحنة

السنة الجامعية: 2016 - 2017



شكر وتقدير

[ربِّ أَوْزَعْنِي أَنْ أَشْكُرَ نِعْمَتَكَ الَّتِي أَنْعَمْتَ عَلَيَّ وَعَلَى وَالِدَيَّ وَأَنْ أَعْمَلَ حَالِيًا تَرْضَاهُ
وَأَدْخِلْنِي بِرَحْمَتِكَ فِي السَّالِحِينَ]

سورة النمل: الآية [19]

الحمد لله الكريم المنان الرحيم الرحمن الذي خلق الإنسان وعلمه البيان، نحمده حمد الشاكر
المقر بفضلته والعاجز عن الوفاء بشكره والثناء عليه، وأطلى وأسلم على سيدنا محمد النبي
الأمي وعلى آله وصحبه ومن تبعهم بإحسان إلى يوم الدين.

يقول الله عز وجل في كتابه الكريم: { لَئِنْ شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ }
ويقول النبي عليه الصلاة والسلام (ص): { من لم يشكر الناس لا يشكره الله }

الحمد لله الذي منا علينا بالوصول إلى هذه المنزلة التي ما كنا لنبلغها إلا بفضلته فالحمد لله عز
وجل الذي ألهمني الصبر والثبات ومدني بالقوة والعزم على مواصلة مشواري الدراسي.
نتقدم بجزيل الشكر والتقدير إلى أستاذنا الفاضل الدكتور "علي قرين" لتفضله بالإشراف
على هذه المذكرة، وما عسانا إلا أن نقول أن للنجاح أناس يقدرون معناه، وللإبداع أناس
يصدقونه لذا نقدر جمدك المتواضع فلك منا كل الشكر والتقدير على توجيهاتك وتواضعك
الكريم لإتمام هذا العمل.

كما نتوجه بجزيل الشكر والامتنان إلى كل من ساعدنا من قريب أو من بعيد على إنجاز
هذا العمل سواء بتوجيه أو نصيحة أو كلمة وخاصة الأساتذة الأفاضل: بركاتي الحسين، بدار
عاشور.

كما نتقدم بالشكر الجزيل لكل أساتذة وطلبة قسم العلوم التجارية
خصوصاً، وأساتذة وطلبة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية
وعلوم التسيير بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة عموماً.



فهرس المحتويات

فهرس المحتويات

الصفحة	المحتويات
	الاهداء
	الشكر
I	فهرس المحتويات
II	قائمة الجداول
III	قائمة الاشكال
أ-هـ	مقدمة
الفصل الاول: الاطار النظري لمحاسبة الموارد البشرية والمفاهيمي للاداء المالي	
07	تمهيد
08	المبحث الاول: عموميات حول محاسبة الموارد البشرية
08	المطلب الاول: ماهية محاسبة الموارد البشرية
11	المطلب الثاني: مبادئ وفروض محاسبة الموارد البشرية
14	المطلب الثالث: تقييم الموارد البشرية ومعالجتها محاسبيا
19	المبحث الثاني: مفاهيم عامة حول الاداء المالي في المؤسسة الاقتصادية
19	المطلب الاول: ماهية الاداء المالي
23	المطلب الثاني: معايير الاداء المالي والعوامل المؤثرة فيه
26	المطلب الثالث: تقييم الأداء المالي
32	خلاصة الفصل
الفصل الثاني: دراسة تحليلية لإشكالية تأثير محاسبة الموارد البشرية على الأداء المالي لمؤسسة مطاحن الحضنة بالمسيلة "	
35	تمهيد
36	المبحث الاول: التعريف بالمؤسسة محل الدراسة
36	المطلب الاول: نشأة المؤسسة الام
36	المطلب الثاني: بطاقة فنية مطاحن الحضنة بالمسيلة
37	المطلب الثالث: الهيكل التنظيمي لمؤسسة مطاحن الحضنة
40	المبحث الثاني: منهجية وتحليل نتائج الدراسة الميدانية
40	المطلب الاول: منهجية وبناء استبيان الدراسة والمقابلة
42	المطلب الثاني: تحليل نتائج الدراسة الميدانية
58	خلاصة الفصل
59	الخاتمة
64	قائمة المراجع
68	الملاحق
	الملخص

فهرس المحتويات



قائمة الجداول

قائمة الجداول

رقم الصفحة	العنوان	رقم الجدول
39	جدول يوضح عدد العمال داخل المؤسسة	1-2
41	جدول سلم لكارث الخماسي	2-2
42	جدول مقياس تحديد الأهمية النسبية لمتغيرات الدراسة	3-2
43	جدول توزيع أفراد العينة حسب الجنس	4-2
43	جدول توزيع أفراد العينة حسب السن	5-2
44	جدول توزيع أفراد العينة حسب الوظيفة	6-2
44	جدول توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي	7-2
45	جدول توزيع أفراد العينة حسب الخبرة المهنية	8-2
45	جدول معامل ثبات الاستبيان لألفا كرونباخ (Alpha de Cronbach)	9-2
47	جدول المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات أفراد العينة حول المحور الأول	10-2
48	جدول المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات أفراد العينة حول المحور الثاني	11-2
50	جدول اختبار ستودنت (t-test) لإجابات أفراد العينة لأسئلة المحور الأول	12-2
52	جدول اختبار ستودنت (Test-t) لإجابات أفراد العينة لأسئلة المحور الثاني	13-2

قائمة الأشكال

قائمة الأشكال

رقم الصفحة	العنوان	رقم الشكل
39	الهيكل التنظيمي لمؤسسة مطاحن الحضنة بالمسيلة	1-1

مقابلة

مقدمة

كانت قيمة المؤسسة تستمد من الميزانية العامة، مثلما هو الحال بالنسبة لأصولها المختلفة، باعتبار أن ذلك يمثل انعكاساً وافياً لقيمتها، إلا أن هذا التقييم أصبح موضوعاً لتساؤلات كثيرة، منها ما ظهر مؤخراً من تنامي دعوات اقتصاد المعرفة والاعتراف بأن رأس المال البشري يمثل جزءاً ذو أهمية متزايدة من مجموع قيمة المؤسسة، كما أدى الاتجاه نحو التخصص وتقسيم العمل في مؤسسات الأعمال إلى بروز أهمية العنصر البشري المتخصص في مجال العمليات المختلفة، فتنوعت الاختصاصات والمهارات اللازمة لتشغيل واستخدام عناصر الإنتاج وفقاً لاحتياجات العمليات.

من هنا برزت العديد من الدراسات التي تدعو إلى رسملة تكاليف الموارد البشرية والافصاح عن قيمتها في القوائم المالية، حيث ظهر مفهوم محاسبة الموارد البشرية، وظهرت عدة طرق لقياس تكلفة وقيمة تلك الموارد، واستمرت البحوث والدراسات خلال السنوات اللاحقة حتى المرحلة الحالية التي أصبح فيها الاهتمام كبيراً بالموارد البشرية وأساليب قياسها وتقييمها والدعوات إلى تسجيلها والافصاح عنها كأصول غير ملموسة في القوائم المالية، كما أن محاسبة الموارد البشرية لها تأثير على الأداء المالي للمؤسسة الاقتصادية حيث تساعد في توفير بيانات للتحليل المالي.

مما سبق يمكن طرح الإشكالية التالية:

1. إشكالية الدراسة

كيف تؤثر محاسبة الموارد البشرية على الأداء المالي للمؤسسات الاقتصادية؟

تشتق من الإشكالية الرئيسية مجموعة من الأسئلة الفرعية والتي يمكن صياغتها كما يلي:

- ما هي أهمية محاسبة الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية؟
- ما هو واقع تطبيق محاسبة الموارد البشرية بالنسبة لإدارة مؤسسة مطاحن الحضنة؟
- هل يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لمحاسبة الموارد البشرية على الوضعية المالية في مؤسسة مطاحن الحضنة؟.

2. فرضيات الدراسة

للإجابة على إشكالية الدراسة والأسئلة الفرعية أعلاه، تم صياغة الفرضيات التالية:

- الفرضية العامة: "تؤثر محاسبة الموارد البشرية إيجابياً على الأداء المالي للمؤسسة".

والفرضيات الجزئية:

- تتعدد وتتوزع أهمية محاسبة الموارد البشرية في مؤسسة مطاحن الحضنة .



- يوجد تطبيق لمحاسبة الموارد البشرية في مؤسسة مطاحن الحضنة.
- يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لمحاسبة الموارد البشرية على الوضعية المالية في مؤسسة مطاحن الحضنة.

3. مبررات اختيار الدراسة

يرجع اختيارنا لهذا الموضوع نظرا للأسباب الذاتية و الموضوعية التالية:

- نظرا لحدائثة الموضوع على مستوى الدراسات الأكاديمية الجامعية.
- نظرا لنقص الدراسات المتعلقة بمحاسبة الموارد البشرية حاولنا الاحاطة ببعض جوانب الموضوع وعلاقته بالأداء المالي.
- لمعرفة واقع تطبيق محاسبة الموارد البشرية في المؤسسات الجزائرية عموما ومؤسسة مطاحن الحضنة خصوصا.
- نظرا لارتباط الموضوع مع مجال التخصص والميل الشخصي لدراسة الموضوع.

4. أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى مجموعة من الأهداف من بينها:

- محاولة توضيح كل ما يتعلق بمفهوم محاسبة الموارد البشرية وأهميتها بالنسبة لمتخذي القرارات.
- محاولة الوقوف على أهم المشاكل المتعلقة بالإفصاح عن المورد البشري في القوائم المالية.
- بيان كيفية قياس قيمة الموارد البشرية.
- محاولة الوصول إلى تبيان أثر محاسبة الموارد البشرية على الوضعية المالية للمؤسسة.

5. منهج الدراسة

وللإجابة على إشكالية الدراسة المطروحة في حدود ما توفر لدينا من معلومات وبيانات حول الموضوع اعتمدنا على المنهج الوصفي التحليلي، باعتباره منهجا مناسباً لمثل هذه المواضيع، بحيث يعتمد على وصف الظاهرة كما هي ثم يحلل أبعادها، كما يعتمد هذا المنهج على وصف الدراسة النظرية وتحليلها ومعرفة مسبباتها والعوامل المؤثرة فيها بهدف الوصول إلى النتائج المرجوة، وكذلك علاقته بالموضوع من جهة ثانية كما تم الاعتماد على المنهج التاريخي من خلال استقراء الظاهرة محل الدراسة.

أما في الجانب الميداني فقد اعتمدنا على منهج دراسة الحالة عند اسقاط الدراسة النظرية على ميدان الدراسة ممثلا في مؤسسة مطاحن الحضنة بالمسيلة، بحيث اعتمدنا على أدوات جمع البيانات والمعلومات

والمتمثلة في مجموعة من المراجع، الكتب، المجلات، المذكرات والرسائل الجامعية، الملتقيات، استمارة استبيان، والمقابلة الشخصية مع رئيس مصلحة المحاسبة والمالية.

6. الدراسات السابقة:

لم تتمكن من الحصول على الدراسات التي عالجت موضوع المذكرة على النحو الذي جاءت به، غير أن بعضها تناول الموضوع من زاوية أخرى فلكل منها مجال اهتمام ونقطة ارتكاز.

أ) فضل كمال سالم، مدى أهمية القياس والإفصاح المحاسبي عن تكلفة الموارد البشرية وأثره على اتخاذ القرارات المالية، مذكرة ماجستير، الجامعة الإسلامية غزة، فلسطين، 2008. كانت هذه الدراسة في كبرى المؤسسات العاملة في قطاع غزة والمتكونة من 182 مؤسسة حيث هدفت هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على أهمية القياس والإفصاح المحاسبي عن تكلفة الموارد البشرية من خلال إبراز مفهوم وتطور محاسبة الموارد البشرية وفوائدها ونماذج القياس وطرق التقييم، وتوصلت هذه الدراسة إلى مجموعة من النتائج ونوجزها كالآتي:

- يوجد اهتمام مقبول بالبيانات الخاصة بالموارد البشرية إلا أن هناك إهمال المدخل الدفترى والسجلات المنظمة للقياس المحاسبي للمورد البشري.
- إن رسملة الأصول البشرية والإفصاح عنها يوفر المزيد من الموضوعية والمصدقية والثقة للبيانات المحتوات في التقارير.
- إن توفير معلومات عن القيمة الاقتصادية للأصول البشرية يزيد من كفاءة الإدارة في الرقابة عليها وفي استغلالها الاستغلال الأمثل الذي يحقق الإنتاجية القصوى.

ب) عائشة محمد الشهري، المحاسبة عن الموارد البشرية (دراسة حالة الشركات المساهمة العامة في قطاع غزة)، دراسة ماجستير، جامعة الملك عبد العزيز، السعودية، 2013. حيث هدفت هذه الدراسة إلى تقييم أساليب القياس عن الموارد البشرية واختيار الأسلوب المناسب والتعرف على أثر إدراج العنصر البشري ضمن القوائم المالية والتعرف على الصعوبات والمعوقات التي تحد من تطبيق المحاسبة عن الموارد البشرية للمؤسسات العربية السعودية. وتوصلت هذه الدراسة إلى مجموعة من النتائج نوجزها كما يلي:

- يعد أسلوب العوائد المستقبلية هو المقياس الأنسب لقياس الموارد البشرية من وجهة نظر الأكاديميين حيث يرى أنه من الممكن أن يحسن خاصية ملائمة المعلومات المحاسبية.

- يعتبر أسلوب التكلفة الاقتصادية هو الأنسب لقياس الموارد البشرية من وجهة نظر المهنيين حيث يرون أنه من الممكن ان يحسن من خاصية القابلية للمقارنة.
- يرى المهنيون أن يتم الافصاح عن الموارد البشرية في تقرير مجلس الادارة.
- وجود اختلافات معنوية بين آراء فنتي الدراسة فيما يتعلق بطبيعة المعلومات التي يجب الافصاح عنها والأسلوب الملائم للإفصاح كذلك فيما يتعلق بأثر إدراج العناصر البشرية على القوائم المالية.
- إن غاية محاسبة الموارد البشرية، هو توجيه عناية مختلف الأطراف نحو الأفراد، باعتبارهم موارد ثمينة في المؤسسة، وتوفير المعلومات المفيدة للإدارة وتطوير هذه الموارد، ولذلك فإن محاسبة الموارد البشرية، هي أهم بكثير من البحث عن الوسائل التي يراد بها إظهار قيمة للأفراد في الميزانية العامة.
- من خلال الدراسات السابقة والتي كانت تطبيقها على مؤسسات إقتصادية وخدمية كبيرة ومتطورة تهتم بمحاسبة الموارد البشرية والافصاح عنها في القوائم المالية، أما دراستنا تختلف عن هذه الدراسات في طبيعة المؤسسة ودرجة تطورها والفترة التاريخية للدراسة، وحيث تم ربط هذه الدراسة بمنغير تابع وهو الأداء المالي.

7. حدود الدراسة

- **الحدود المكانية:** قمنا بإسقاط الدراسة النظرية على إحدى المؤسسات الاقتصادية بولاية المسيلة وهي مؤسسة مطاحن الحضنة.
- **الحدود الزمانية:** اعتمدنا على الوثائق والسجلات الادارية والمعلومات المالية المقدمة من طرف مؤسسة مطاحن الحضنة في الفترة (بداية شهر أفريل الى نهاية شهر ماي) 2017.

8. صعوبات الدراسة

واجهتنا العديد من الصعوبات خلال قيامنا بهذه الدراسة نوجزها فيما يلي:

- عدم توفر مراجع متخصصة في الموضوع ومتاحة وذلك أدى الى نقص في المعلومات المتوفرة.
- عدم وجود تطبيق فعلي ومنظم لمحاسبة الموارد البشرية في مختلف المؤسسات الاقتصادية الجزائرية.
- صعوبة الحصول على الوثائق والسجلات الادارية الضرورية لإجراء الدراسة من طرف المؤسسات التي لم تقدم لنا المساعدة في القيام بالدراسة الميدانية.
- ضيق الوقت والصعوبة في إسقاط الدراسة النظرية على مؤسسة مطاحن الحضنة بالمسيلة.

9. هيكل الدراسة

للاحاطة بالموضوع والاجابة على الإشكالية المطروحة، تم تقسيم الدراسة الى فصلين فصل نظري وفصل تطبيقي، تسبقهم قبل ذلك مقدمة وتليهم خاتمة، حيث يحتوي الفصل الأول على مبحثين المبحث الأول يتضمن إطار نظري لمحاسبة الموارد البشرية والمبادئ والفروض التي تقوم عليها محاسبة الموارد البشرية وفي الأخير طرق تقييم الموارد البشرية ومعالجتها محاسبياً، بينما تضمن المبحث الثاني على الإطار المفاهيمي للأداء المالي والمعايير التي يتم على اساسها قياس الأداء المالي والعوامل المؤثرة فيه وفي الأخير طرق تقييم الأداء المالي.

أما في الفصل التطبيقي فتعلق بإسقاط الدراسة النظرية على ميدان مؤسسة مطاحن الحضنة بالمسيلة من خلال تقسيمه الى مبحثين، حيث تناولنا في المبحث الأول على التعريف بالمؤسسة محل الدراسة، فيما تناولنا في المبحث الثاني على منهجية وتحليل نتائج الدراسة الميدانية.

الفصل الأول

الإطار النظري لمحاسبة الموارد
البشرية والأداء المالي

تمهيد :

إن محاسبة الموارد البشرية لها أهمية بالغة داخل المؤسسة حيث تقوم بتحسين قرارات التوظيف وتحقيق الكفاءة في نتائج هذه القرارات، وكذلك تتمكن الإدارة من تحديد مستوى رواتب العمال والعلاوات بما يتناسب مع قيمة ما يقدمه الموظف من خدمة للمؤسسة.

كما يعتبر الأداء المالي بالنسبة للمؤسسات الاقتصادية مفهوما جوهريا مهما فهو المرآة العاكسة لأنشطة المؤسسة وانجازاتها فهو يعتبر نتاج النشاط الذي تمارسه المؤسسة ويحدد مستوى انجازها ومدى استغلالها لمواردها وامكانياتها، إذ يشار إليه بأنه انعكاس لقدرة وقابلية المؤسسة على تحقيق أهدافها.

ومن أجل التعرف على محاسبة الموارد البشرية والأداء المالي تم تقسيم هذا الفصل إلى مبحثين:

المبحث الأول: عموميات مفاهيم حول محاسبة الموارد البشرية.

المبحث الثاني: مفاهيم عامة حول الأداء المالي في المؤسسات الاقتصادية.

المبحث الأول: عموميات مفاهيم حول محاسبة الموارد البشرية

المؤسسة هي وحدة اجتماعية واقتصادية ووحدة لاتخاذ القرار، ولها مصادر وموارد حسب طبيعتها ونوع المنظمة كما لها أهداف تطمح إلى تحقيقها وأهم أهدافها تحقيق الربح والاستمرارية ولكي تبلغ هدفها فعليها أن تحافظ على مواردها، وبالخصوص المورد البشري فهو أساس كل المجتمعات بلا استثناء وجميع الأنظمة التي يتعامل معها تعتمد بشكل رئيسي على العنصر البشري، وتتجلى أهميته في المشروعات الصناعية أو الخدمية من خلال التأثير على القيمة السوقية لتلك المنظمات الاقتصادية واستمراريتها، ويمثل موضوع الموارد البشرية أحد المجالات البحثية التي اهتم بها المختصون في أكثر من علم واحد ومنهم علماء المحاسبة فقد نشطو البحوث والدراسات التي تهدف إلى تطوير النظم المحاسبية للمحاسبة عن الاستثمارات في البشر باعتبارهم أصولاً وهذا الميدان الجديد عرف باسم محاسبة الموارد البشرية، وبغية التعرف على محاسبة الموارد البشرية قسم هذا المبحث إلى ثلاث مطالب حيث يحتوي المطلب الأول مفهوم وأهمية وأهداف محاسبة الموارد البشرية والمطلب الثاني يحتوي على المبادئ والفروض التي تقوم عليها هذه المحاسبة ومطلب أخير نتعرف فيه على كيفية تقييم هذه الموارد البشرية ومعالجتها محاسبياً.

المطلب الأول: ماهية محاسبة الموارد البشرية

تعد محاسبة الموارد البشرية موضوعاً جديداً حيث ظهر في أواخر ستينيات القرن الماضي ليبدأ الاهتمام بمحاسبة الموارد البشرية، نتيجة إدراك أهمية الأفراد في المؤسسات باعتبارهم موارد منتجة، وفي هذا المطلب سنتطرق إلى مفهوم محاسبة الموارد البشرية وأهميتها وأهدافها.

الفرع الأول: تعريف ونشأة محاسبة الموارد البشرية

أولاً: تعريف محاسبة الموارد البشرية

وردت تعريفات كثيرة لمحاسبة الموارد البشرية يركز معظمها على مسألة قياس الموارد البشرية كما يتجه بعضها نحو موضوع الإفصاح عن الموارد البشرية كأصول في التقارير المالية، ومن هنا أدرج الباحثان أدناه بعض التعاريف التي صادفتهم في الكتب والدراسات المتعلقة بالموضوع.

- عرفته لجنة المحاسبة عن الموارد البشرية المنبثقة عن جمعية المحاسبة الأمريكية (American Association Accounting) فإن المحاسبة عن الموارد البشرية هي: "عملية تحديد وقياس البيانات

الخاصة بالموارد البشرية وتوصيل هذه المعلومات للجهات المعنية¹.

- عرفها ليكرت (Likert) وهو من الأوائل الذين بحثوا في هذا المجال على أن محاسبة الموارد البشرية هي عملية التقدير الدقيق للقيمة الحالية والمستقبلية للأصول الإنسانية، وبينما تعتبر القوى العاملة أو التنظيم الإنساني على رأس هذه الأصول هي المجال الرئيسي لاهتمام محاسبة الموارد البشرية².
- عرفها فلامهولز (Flamholtz) بأنها تعني المحاسبة عن الأفراد كونهم موارد في المؤسسة، وتقوم على قياس تكلفة الأفراد الموجودين بهذه المؤسسة³.
- عرفها وليد ناجي الحياي بأنها عملية تحديد قيمة الموارد البشرية ومعرفة كيفية معالجتها ومن ثم التعرف على المتغيرات التي تطرأ عليها لإظهار القيمة الحقيقية للأصول الإنسانية وإمداد الأطراف المعنية بهذه المعلومات⁴.

من التعاريف السابقة حول محاسبة الموارد البشرية يمكن النظر إلى محاسبة الموارد البشرية على أنها نظام يقوم على قياس وتقييم الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية، واطاحة وتقديم معلومات عنه لمستخدمي هذه المعلومات والأطراف ذات الصلة في اتخاذ القرارات المناسبة، كما يتيح إمكانية معرفة تقييم الموارد البشرية عبر الزمن.

ثانياً: نشأة محاسبة الموارد البشرية

لقد أقر المحاسبون بقيمة الأصول البشرية من سبعين سنة مضت على الأقل، في حين بدأ البحث في محاسبة الموارد البشرية في ستينيات القرن الماضي ولقد مرت بالعديد من المراحل وهي⁵:

المرحلة الأولى: (1960-1966) هذه الفترة تميزت بوضع المفاهيم الأساسية للمحاسبة عن الموارد البشرية باستخدام النظريات والمبادئ المتعلقة بهذا الموضوع.

المرحلة الثانية: (1966-1971) تميزت هذه الفترة بإيجاد وتقييم فعالية نماذج قياس التكلفة وقيمة الموارد البشرية، وكذلك فترة إيجاد مجالات حالية ومستقبلية لاستخدامات المحاسبة عن الموارد البشرية في بعض المنشآت.

¹ إريك فلامهولز، المحاسبة عن الموارد البشرية، ترجمة: محمد عصام الدين زايد وأحمد حامد حجاج، دار المريخ للنشر، الرياض، المملكة العربية السعودية، 1992، ص 7.

² علي محمد عبد الوهاب وسعيد بن عامر، محاسبة الموارد البشرية، دار المريخ للنشر، الرياض، المملكة العربية السعودية، 1984، ص 20.

³ وليد ناجي الحياي، دراسات في المشاكل المحاسبية المعاصرة، دار الحامد للنشر، عمان، الأردن، 2002، ص 289.

⁴ لعبي البوعلي ووليد ناجي الحياي، محاسبة الموارد البشرية، ط1، مركز الكتاب الأكاديمي، عمان، الأردن، 2015، ص 42.

⁵ مرجع نفسه، ص ص 45، 46.

المرحلة الثالثة: (1971-1976) تميزت هذه المرحلة بنشر العديد من الدراسات الأكاديمية في أمريكا وأستراليا واليابان، وقد تم تطبيق العديد من البحوث عن أثر هذه المعلومات التي تقدمها المحاسبة عن الموارد البشرية في اتخاذ القرارات الإدارية وكذلك قرارات المستثمرين من حملة الأسهم.

المرحلة الرابعة: (1976-1980) شهدت هذه المرحلة تراجعاً في الاهتمام بمحاسبة الموارد البشرية وذلك بسبب قلة المؤسسات التي تقبل أن تطبق فيها البحوث الخاصة بهذا المجال.

المرحلة الخامسة: هي مرحلة التطوير الحالية، فقد شهدت بداية للاهتمام لكل من النظرية والتطبيق للمحاسبة عن الموارد البشرية وذلك نتيجة لتزايد اهتمام بعض الدول مثل الولايات المتحدة الأمريكية بموضوع زيادة التطبيق يقتصر على شركات صغيرة ومتوسطة الحجم¹.

الفرع الثاني: أهداف محاسبة الموارد البشرية

يتجلى الهدف الرئيسي لمحاسبة الموارد البشرية في التخطيط والرقابة على الموارد البشرية، وتسعى إلى بلوغ الأهداف التالية²:

- إعطاء صورة عن الموارد البشرية إلى الإدارة والمستثمرين والأطراف الأخرى كإحدى موجودات المؤسسة.
- تطوير أداء عملية إدارة الموارد البشرية.
- المحافظة على بقاء الموارد البشرية التي تمتلك الخبرات والمؤهلات.
- معالجة مشكلة تقييم الأصول غير الملموسة.
- تحديد الحاجة المستقبلية لجذب الموارد البشرية ذات الكفاءة والخبرة.
- توفير بيانات للتحليل المالي للعناصر المتعلقة بالموارد البشري.
- تقديم معلومات عن تكاليف الموارد البشرية لأغراض اتخاذ القرارات التسويقية.
- الرقابة على فعالية استخدام الموارد البشرية.
- تحديد وقياس قيمة وتكلفة الموارد البشرية بالأسلوب المناسب الذي يعطي نتائج أكثر موضوعية.

¹ حسين عبد الجليل آل غزوي، المشاكل المحاسبية المعاصرة، الأكاديمية العربية في الدنمارك، 2010، ص42.

² عبد الله مايو وعبد الحق بوقفة، نموذج مورس للقياس المحاسبي للمورد البشري، الملتقى الوطني الخامس حول تسيير الموارد البشرية محاسبة الموارد البشرية، جامعة أحمد خيضر بسكرة، الجزائر، 23 و24/02/2016، ص06.

الفرع الثالث: أهمية محاسبة الموارد البشرية

- تكتسي محاسبة الموارد البشرية أهمية بالغة بالنسبة للمؤسسات الاقتصادية الحديثة التي يعتبر المورد البشري ركيزة أساسية فيها وتتجلى أهميتها من خلال ما يلي¹:
- العنصر الإنساني هو أهم أنواع الأصول في المؤسسة الاقتصادية وله تأثير جوهري على الإنتاجية.
 - العنصر الإنساني له قيمة سوقية.
 - تعطي محاسبة الأصول البشرية دلالات هامة لبعض النسب المحاسبية.
 - التطورات والمتغيرات التكنولوجية والتقنية وانعكاساتها على الوحدات الاقتصادية.

نستخلص مما سبق أن محاسبة الموارد البشرية نوع من أنواع المحاسبة الحديثة ولها طابع مادي وطابع غير مادي، وتكتسي أهمية بالغة في المؤسسة فهي تحاول قياس الموارد البشرية لتساعد في عملية صنع القرار بالنسبة لإدارة المؤسسة والأطراف ذات الصلة، حيث تركز هذه المحاسبة على مجموعة من المبادئ والفروض مثلها مثل أي نظام محاسبي.

المطلب الثاني: مبادئ وفروض محاسبة الموارد البشرية

ترتكز محاسبة الموارد البشرية مثلها مثل أي نوع من المحاسبة على مجموعة من الفروض والمبادئ التي تعتبر كأساس عمل داخل المؤسسة ولذلك سنتطرق في هذا المطلب إلى المبادئ والفرضيات التي يقوم عليها نظام محاسبة الموارد البشرية.

الفرع الأول: مبادئ محاسبة الموارد البشرية

هناك مجموعة من المبادئ التي يقوم عليها نظام محاسبة الموارد البشرية وتتمثل في الآتي²:

أولاً: مبدأ الاستمرارية والدورية: تمثل الموارد البشرية عنصر الاستمرار للمؤسسة فلا تستطيع بدونها أن تؤدي دورها، على العكس من الموارد المادية بخدماتها مؤقتة، لذا يجب على المؤسسة العمل على المحافظة على مواردها البشرية وزيادة إنتاجيتها عن طريق التدريب والتشجيع، ولعظمة التكاليف المنفقة على تلك الموارد والحصول على منافعها لعدة فترات محاسبية فإنه ينبغي توزيعها على تلك الفترات.

ثانياً: مبدأ مقابلة الإيرادات بالتكاليف: تعد تكلفة العنصر البشري المنفقة على استقطابه وتعيينه وتدريبه وتنميته كمصروفات رأسمالية وأصلاً من أصول المؤسسة يتم استنفادها ومن ثم تحمل الفترة المحاسبية بما

¹ فضل كمال سالم، مدى أهمية القياس والإفصاح المحاسبي عن تكلفة الموارد البشرية وأثره على اتخاذ القرارات المالية، أطروحة مقدمة لنيل درجة ماجستير، قسم المحاسبة والتمويل، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين، 2008، ص ص 34، 36.

² أيمن عبد الله محمد أبو بكر وسفيان خوجة علامة: إطار مقترح لتطبيق نظام محاسبة الموارد البشرية بجامعة دنقلا، الملتقى الوطني الخامس حول تسيير الموارد البشرية محاسبة الموارد البشرية، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، 23 و24/02/2016، ص 08.

يخصها فقط من التكلفة ويقابلها في الجانب الدائن الإيرادات الإنتاجية للموارد البشرية والمتمثلة فيما أضافته تلك النفقات إلى معدل الإنتاج.

ثالثا: مبدأ الإفصاح والعلانية: في المحاسبة التقليدية لا يتم الإشارة إلى العنصر البشري إلا في قائمة نتائج الأعمال (أجور ورواتب) وفي قائمة المركز المالي (المقدمات والمستحقات من تلك المصروفات) وهذا يعد قصورا في الإفصاح حيث يجب عرض الاستثمار في الموارد البشرية ضمن أصول قائمة المركز المالي يعطي مؤشرا للجهات المهتمة للمؤسسة كما يعطي مؤشرات ذات دلالة تعكس كفاءة الإدارة وتوضح التغيير في هيكل القوى العاملة.

رابعا: مبدأ الموضوعية: هناك مقاييس على درجة كبيرة من الموضوعية تستخدم لقياس رأس المال البشري وتعتمد الموضوعية على البيانات الإحصائية الرسمية، ويرى الباحثون أن إضافة بيانات أقل موضوعية ولكن أكثر فائدة لمتخذي القرارات يؤدي إلى تطور علم المحاسبة.

خامسا: مبدأ الأهمية النسبية: إن التكاليف المنفقة في اكتساب العنصر البشري هي تكاليف كبيرة بحيث تأخذ أهمية تؤدي إلى وجوب رسمتها وإظهارها في قائمة المركز المالي.

الفرع الثاني: الفروض التي تقوم عليها محاسبة الموارد البشرية

تستند محاسبة الموارد البشرية إلى مجموعة من الفروض تعتبر كأساس عملي و مبادئ أساسية تعمل في ظلها، وهي تتمثل في الآتي¹:

أولا: للموارد البشرية قيمة اقتصادية: يعد المورد البشري ذو أهمية كبيرة داخل المؤسسة، بحيث أن له قيمة اقتصادية مباشرة وتتمثل في كل المجهود والوقت المنفق في سبيل تأدية وإنجاز الأعمال المسندة له حاليا أو في المستقبل، وأما القيمة الاقتصادية غير المباشرة فتتمثل في حسن تسيير هذا العنصر واستخدامه والاستفادة من الموارد المادية والتكنولوجيات والتقنيات، باعتبارها أداة فعالة قادرة على المساهمة في تحقيق أهداف المؤسسة.

ثانيا: تتأثر قيمة الموارد البشرية بنمط الإدارة الموجود في المؤسسة: تتأثر قيمة الموارد البشرية بالنمط القيادي للإدارة حيث تتوقف إنتاجية العاملين على القدرات والمهارات من ناحية، والرغبات والمويل من ناحية أخرى، كما تتطور معارف الموارد البشرية في المؤسسات التي تركز إدارتها على تدريب وتطوير العاملين وكذا الحوافز المادية والمعنوية التي تقدمها لإشباع الحاجات المختلفة، حيث تساهم الإدارة في

¹ نور الهدى حداد: محاسبة الموارد البشرية من منظور القياس والإفصاح وتطبيقها في المؤسسات الجزائرية، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه الطور الثالث، قسم العلوم التجارية، جامعة سطيف 1، الجزائر، 2016، ص ص 81:83.

توجيه العنصر البشري واستخدام طاقته استخداما صحيحا، مما يولد لديه دوافع إيجابية واستعدادا نفسيا وذهنيا للمساهمة في تحقيق أهداف المؤسسة، وإذا ما فشلت في استخدام العنصر البشري فإن قيمته ستخف، وعليه فإن الإدارة الناجحة عليها أن تجذب الكفاءات الجيدة أكثر من غيرها.

ثالثا: ضرورة وجود معلومات عن محاسبة الموارد البشرية: تعد المعلومات التي توفرها محاسبة الموارد البشرية حول قياس تكلفة وقيمة الموارد البشرية جد ضرورية للإدارة حتى تتمكن من تتبع ومراقبة الأنشطة المتواصلة التي تتصل باستخدام الموارد البشرية، والقيام بالعمليات الأساسية والاستراتيجية، والمتمثلة في التخطيط واتخاذ القرارات والتوظيف والتكوين وتنمية الموارد البشرية داخل المؤسسة، كما أن المعلومات التي تتضمنها محاسبة الموارد البشرية لها أهمية كبيرة في عمليات الرقابة والتقييم، سواء للمتعاملين الداخليين والمتمثلين في الإدارة أو العمال أو النقابة أو غيرها، والمتعاملين الخارجيين مثل مصلحة الضمان الاجتماعي في الأجلين القصير والطويل.

رابعا: المورد البشري يعتبر أحد الأصول: كما ذكرنا سابقا فإنه يمكن تطبيق قسم كبير من خصائص الأصل على الموارد البشرية إذ أن المنافع المحققة من استخدامها هي منافع مستقبلية، ويمكن حساب مجمل التكاليف التي أنفقت في استقطاب العنصر البشري، كما أن للمؤسسة الحق لتشغيل واستخدام وتوجيه مواردها البشرية، ولها الحق الشرعي بالتعاقدات والالتزامات بين الطرفين، وعلى هذا الأساس تعد الموارد البشرية أصولا ذات تكاليف مباشرة وغير مباشرة من اقتناء وتدريب وتنمية مهارات وغيرها من التكاليف التي ترتبط بالإنتاج حيث يستفاد منها لعدة فترات مما يؤدي إلى ضرورة إهلاكها على مدار العمر الإنتاجي المتوقع بالعاملين، واعتبار كل من المرتبات والأجور وأعباء التأمينات الاجتماعية كقيمة لقسط الإهلاك.

خامسا: الحصول على الموارد البشرية يمثل تكلفة على المؤسسة: توظيف الموارد البشرية تعتبر تكلفة اقتصادية تتحملها المؤسسة مقابل خدمات ومنافع تحصل عليها مستقبلا لذا يمكن ترجمة هذه التكاليف والخدمات في صورة نقدية وإظهارها في القوائم المالية مثل أجور العمال وتكاليف التدريب والتأهيل والحوافز المادية وكل التكاليف القابلة للقياس.

سادسا: لا يمكن أن تعمل محاسبة الموارد البشرية بمعزل عن المؤسسة الأخرى داخل المؤسسة: نظام محاسبة الموارد البشرية له علاقة تشابك مع مختلف الأنظمة الفرعية سواء الداخلية مثل المحاسبة التحليلية، أو الخارجية مثل سوق العمالة.

مما سبق يتضح أن محاسبة الموارد البشرية لا تتعارض مع المبادئ المحاسبية المتعارف عليها، وتلك

الفروض تمثل فروض أساسية لمحاسبة الموارد البشرية للتوسع أكثر في الموضوع يجب معرفة كيفية تقييم هذه الموارد البشرية ومعالجتها محاسبيا.

المطلب الثالث: تقييم الموارد البشرية ومعالجتها محاسبيا

إن تقييم الموارد البشرية ومعالجتها محاسبيا هي عملية مهمة يجب القيام بها وعليه سنتطرق في هذا المطلب إلى كيفية تقييم الموارد البشرية ومعالجتها محاسبيا.

الفرع الأول: طرق قياس قيمة الموارد البشرية

تعد الموارد البشرية بندا من بنود الموجودات التي قد يترتب عليها استحداث العديد من الطرق التي تستهدف قياس قيمة منافعها المستقبلية والإفصاح عنها بشكل كمي في القوائم المالية ومن أمثلتها:

أولاً: طريقة التقييم على أساس التكلفة التاريخية: تهدف هذه الطريقة إلى معرفة قيمة الأصل عن طريق إثبات كل ما يتحمله المشروع في سبيل اقتناء هذا الأصل وإعداده بحيث يكون صالحا للاستخدام في المؤسسة، وبتطبيق ذلك على الأصول البشرية تعبير عن قيمة هذه الأصول. وتتميز هذه الطريقة بالموضوعية ومسايرتها للعرف والتطبيق المحاسبي، حيث تعتبر مصاريف اختيار وتوظيف وتدريب العاملين مصاريف رأسمالية، يجري رسملتها على فترات استخدامها وبالتالي يتعين إهلاكها على العمر الإنتاجي للأصول البشرية أو الاستغناء عن العاملين قبل انتهاء حياتهم الإنتاجية المقدر، و يعتبر الرصيد المتبقي خسارة، ويمكن أن يكون الرصيد المتبقي ربحا في حالة انتقاله بمقابل مادي، فمثلا إذا أردنا تحديد قيمة خبير لدى المؤسسة باعتماد هذه الطريقة فعليه القيام بجمع جميع التكاليف المتعلقة بهذا الخبير، تكلفة الاستدعاء وتكلفة الاختيار وتكلفة التأهيل وتكلفة تسليمه العمل¹.

أهم نقد يمكن أن يوجه إلى هذه الطريقة بأنها لا تعبر عن الطاقة الإنتاجية الأساسية للأفراد، أي الخدمات والمنافع المتوقعة من الأصول خلال الإنتاجية بل تعبر عن تكاليف اختياره وتدريبه فقط.

ثانياً: طريقة التقييم على أساس التكلفة الاستبدالية: تقوم فكرة التكلفة الاستبدالية على التضحية التي تتحملها المؤسسة من أجل إحلال أصل معنوي أو أصل بشري جديد مكان الأصل القديم حيث يماثل الأصل القديم من حيث المواصفات، حيث تقوم طريقة تقييم الأصول البشرية وفق التكلفة الاستبدالية

¹ طارق عبد الحفيظ الشريف، "مدى إمكانية تطبيق نظام المحاسبة عن الموارد البشرية في الشركات الصناعية" دراسة ميدانية على الشركات الصناعية العامة في مدينة بنغازي، مجلة المختار للعلوم الاقتصادية، المجلد الثاني، العدد الثالث، 2013، جامعة عمر المختار، البيضاء ليبيا،

باستبدال المورد البشري القديم بمورد بشري جديد يماثله في الكفاءة والمهارة والخبرة الفنية¹.

مثال: ترغب مؤسسة باستبدال محاسب ممتاز لديها بمحاسب آخر يحمل نفس الخبرات فإذا علمت أن التكلفة الدفترية للمحاسب المراد استبداله هي 50000 دج، وأن القيمة السوقية للمحاسب البديل هي 100000 دج، وأن المؤسسة سوف تدفع في سبيل الحصول على المحاسب ما قيمته 40000 دج.

المطلوب : تحديد التكلفة الاستبدالية للمحاسب؟

الحل: التكلفة الاستبدالية للمحاسب = تكلفة المحاسب الدفترية + المبلغ الذي تدفعه المؤسسة في سبيل الحصول على المحاسب البديل. أي $90000=40000+50000$.

ثالثا: طريقة التقييم على أساس تكلفة الفرصة البديلة: تقوم هذه الطريقة على تحديد قيمة المورد البشري بالمزاد العلني بين مدرء الأقسام للحصول على الموظفين ذوي الخبرة والكفاءة، وأن قيمتها تحدد بالثمن الذي يكون المدير في قسم معين على استعداد لدفعه مقابل الحصول على موظف معين يعمل في قسم آخر في المؤسسة، وعلى ذلك لا يكون للموظف قيمة اقتصادية إلا إذا اعتبر عنصرا نادرا ولا يكون الموظف عنصرا نادرا حسب هذا المفهوم إلا بتوفر الشرطين التاليين²:

- لا يستطيع القسم الجديد الحصول على المورد البشري إلا بعد انتهاء علاقة المورد البشري بقسمه القديم.

- لا يمكن الحصول على الموارد البشرية النادرة من خارج المؤسسة.

وفي حالة غياب أي من الشرطين أعلاه تكون قيمة ذلك الموظف بمفهوم تكلفة الفرصة البديلة مساوية للصفر لأنه عندئذ لا يعد عنصرا نادرا.

رابعا: طريقة التقييم على أساس الرواتب المستقبلية المخصصة: تعرض لوف وشوارتز (Lev and Schwartz) إلى المفهوم الاقتصادي الذي ينظر إلى الإنسان على أنه أعلى وأعظم الاستثمارات وأبعدها أثرا في النشاطات الاقتصادية للمؤسسة، وذكر طريقة القياس والتي تستند على الأساس النظري لمقولة فيشر (Fischer) التي تنص "على أن قيمة رأس المال تقاس بمجموعة الأرباح الصافية المتوقعة تحقيقها مستقبلا" بموجب هذه الطريقة يتم تحديد قيمة الموارد البشرية على أساس خصم الرواتب والأجور التي يتوقع أن يحصل عليها الموظف خلال عمره الإنتاجي بالمؤسسة بسعر فائدة خاص.

وقد صمما نموذجا لحساب قيمة الموارد البشرية، حيث يتطلب استخدام هذا النموذج دراسة طبيعة

¹ مؤيد الفضل وآخرون، المشاكل المحاسبية المعاصرة، دار حامد للنشر، عمان الأردن، 2002 ، ص ص108،109.

² مؤيد الفضل وآخرون، مرجع سابق، ص 110.

الوظائف بالمؤسسة دراسة عميقة لكي يمكن تقسيم الموارد البشرية العاملة بالمنشأة إلى مجموعات متماثلة في الكفاءة والمؤهلات بشكل يسهل فيه استخدام الإحصائيات الخاصة بدخول مجموعة الأفراد المماثلة للمجموعة المراد تحديد قيمتها من حيث درجة الكفاءة والفعالية والعمر¹.

خامسا: طريقة التقييم بخضم الأرباح غير العادية أو شهرة المحل: اقترح هيرمانسون (Hermanson) طريقة لتقييم الموارد البشرية التي تعتمد على خصم الأرباح غير العادية للمؤسسة حيث ربط في طريقته هذه بين مقومات تكوين شهرة المحل مثل الوضع المالي الجيد والموظفين الجيدين وسمعة المؤسسة الحسن بين المؤسسات الأخرى وبين قيمة الموارد البشرية وصاغ النموذج الآتي:

قيمة الموارد البشرية = شهرة المحل X (تكاليف تكوين الموارد البشرية / إجمالي قيمة الموجودات).

ويعاب على هذه الطريقة أنها تعتمد على الكثير من الاجتهادات للوصول إلى محاولة لتقييم الموارد البشرية عن طريق ربطها بشهرة المحل حيث تختلف في كثير من الأحيان العوامل التي تحدد قيمة شهرة المحل والتي تختلف كثيرا عن العوامل التي تحدد قيمة الموارد البشرية إلا في الحالات التي يكون فيها وجود الشهرة بسبب العامل البشري، إذ أنه في مثل هذه الحالات يمكن الاعتماد على هذا النموذج في تقييم الموارد البشرية².

سادسا: طريقة التقييم باستخدام المقاييس السلوكية: تقوم هذه الطريقة على تقييم الموارد البشرية باستخدام المقاييس السلوكية في جانب المقاييس الكمية التي سيؤدي إلى زيادة المعلومات المتولدة عنها في ترشيد القرارات الإدارية ولا سيما المتعلقة منها بالموارد البشرية ذلك لأنها ستكون أكثر قدرة في تحليل عناصر السلوك الإنساني من حاجات ورغبات، كما يعد ليكرت (Likert) من رواد مستخدمي مناهج العلوم السلوكية في تقييم الموارد البشرية فقد ربط بين التنظيم الإداري والإنتاجية ومن ثم حدد أهم العوامل التي تحدد كفاءة الموارد البشرية وتعكس قدرتها الإنتاجية.

ومن أمثلة المقاييس التي اقترحت بهذا الخصوص مقياس القدرة ومقياس الرغبة ومقياس مستوى الأداء وفيما يلي المعادلات التي تعبر عن تلك المقاييس وتوضح العوامل السلوكية المؤثرة في الكفاءة الإنتاجية للعاملين:

• **مقياس القدرة على العمل:** تتحدد معادلة هذا المقياس بكل من المعرفة أو المهارة والتعليم أو التدريب

¹ مؤيد الفضل وآخرون، مرجع سابق، ص 111، 115.

² مرجع نفسه، ص 116، 118.

والخبرة المكتسبة من أداء العمل فعلا وعلى النحو التالي:¹

القدرة على العمل = المعرفة X المهارة

• مقياس الرغبة أو الدافعية: تتضمن معادلة هذا المقياس المحددات المختلفة لظروف العمل المادية

مثل الإضاءة والتهوية وتصاغ على الوجه التالي:

الرغبة أو الدافعية = الاتجاه X الموقف

• مقياس مستوى الأداء: وتحدد معادلة هذا المقياس بكل من القدرة على العمل والرغبة عن العمل

وتصاغ على النحو التالي:

مستوى الأداء = القدرة على العمل X الدافعية

وعن طريق المعادلات السابقة يمكن قياس الإنتاجية على النحو التالي:

الكفاءة الإنتاجية = القدرة على العمل

وهكذا يمكن الحصول على سلسلة من العلاقات تربط بين الفرد وقدرته وواجباته في آن واحد ويمكن

التعبير عن ذلك بالتالي:

العمل = القدرة على العمل X الواجبات

العمل = المعرفة X المهارات X الواجبات

مما سبق يرى الباحثان من تلك الطرق المتعلقة بقياس قيمة الموارد البشرية أن هناك اختلاف حول تحديد

قيمة الموارد البشرية.

الفرع الثاني: المعالجة المحاسبية لتكاليف الموارد البشرية

إن المعالجة المحاسبية المتعلقة بالموارد البشري تتم من خلال رسملة كل المصاريف اللازمة للحصول

عليها، والتي تمثل تكلفة المورد البشري وهي كالتالي:²

• مصاريف الإعلان للحصول على الموارد البشرية.

• مصاريف الحصول على المورد البشري وتطوير كفاءته مثل التدريب والدورات والبعثات التكوينية.

واستنفاد الأصول البشرية إنما هو استنفاد قيمة الأصول مع الأخذ بالحسبان الحاجة إلى وضع معيار

معين يحدد فترة زيادة الخبرة للأصل البشري خلال سنوات الخدمة والفترة التي تبقى عندها الخبرة ثابتة،

¹ مؤيد الفضل وآخرون، مرجع سابق، ص 119.

² نوال حربي راضي، "مدى إمكانية تطبيق محاسبة الموارد البشرية في الجامعات (دراسة تطبيقية)"، مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد 16، العدد الأول، 2014، جامعة القادسية، العراق، ص ص 158، 159.

ويمكن أن يكون استنفاد الأصول البشرية مبنياً على أحد الاعتبارات الآتية:

- مدة خدمة الأصل البشري تعادل فترة بقاءه في الخدمة لدى المؤسسة.
 - مدة خدمة الأصل البشري تعادل فترة بقاءه في وظيفة معينة في المؤسسة.
 - مدة خدمة الأصل البشري تعادل مدة استمرار معارفه في التكنولوجيا المتطورة والجديدة، فإذا كانت معارفه غير قادرة على مجاراة التكنولوجيا الجديدة فإن قيمته كأصل تستنفذ بالكامل.
- وقد يتم الاستغناء عن المورد البشري قبل انتهاء حياته الإنتاجية المقدره يعتبر الرصيد المتبقي خسارة، أو قد يتم الاستغناء بالانتقال لقاء مقابل مادي يكون أعلى من القيمة الدفترية للأصل البشري وبذلك يكون الرصيد المتبقي رباحاً لذلك فإن:

أرباح الاستغناء = مبلغ الانتقال - القيمة الدفترية للأصل البشري

$$\begin{aligned} & \text{*** ح / النقديات.} \\ & \text{*** ح / الموارد البشرية.} \\ & \text{*** ح / أرباح الاستغناء عن المورد البشري.} \end{aligned}$$

- وفاة المورد البشري:

يتم تحديد قيمة الخسائر (الوفاة) والمتمثلة بالقيمة الدفترية للأصل البشري لذلك:

الخسائر = تكلفة الحصول على المورد البشري - مجموع الإطفاء السنوي

$$\begin{aligned} & \text{*** ح / خسائر المورد البشري} \\ & \text{*** ح / المورد البشري} \end{aligned}$$

نستخلص من هذا المبحث أن محاسبة الموارد البشرية موضوع غني بالأفكار الجديدة التي تتعلق بقياس تكاليف الموارد البشرية ولا يقتصر الأمر في القياس والمعالجة فقط بل تقوم محاسبة الموارد البشرية بالتخطيط والرقابة على الموارد البشرية، كما تقوم أيضاً بتوفير معلومات حول المورد البشري داخل المؤسسة لمتخذي القرارات والأطراف ذات الصلة سواء خارج أو داخل المؤسسة، ولا يمكن تطبيق محاسبة الموارد البشرية إلا في المؤسسات التي تعتمد على مواردها البشرية بشكل كبير في تحقيق الأهداف المخططة، وتعتبر المورد البشري على أنه أهم أصل من أصولها وهو القادر على تسيير الموارد الأخرى وهو الذي يخلق القيمة المضافة دون سواه من الموارد، ولا تعتبره كتكلفة فقط تخصص له مصاريف مقابل عائد.

المبحث الثاني: مفاهيم عامة حول الأداء المالي في المؤسسات الاقتصادية

يهتم العديد من الباحثين والإداريين والمستثمرين بالأداء المالي في المؤسسات الاقتصادية بكافة أنواعها اهتماماً متزايداً، لأن الأداء المالي الأمثل هو الطريق الوحيد للحفاظ على استمرارية المؤسسة في تحقيق أهدافها، حيث يعتبر الأداء المالي من المقومات الرئيسية للمؤسسات بما يحتوي على نظام معلوماتي متكامل ودقيق الذي يساعد كل الأطراف ذات الصلة بتقييمه بصورة سهلة، وسنحاول من خلال هذا المبحث التطرق إلى مفاهيم أساسية للأداء المالي وتقييمه.

المطلب الأول: ماهية الأداء المالي

قبل التطرق إلى مفهوم الأداء المالي لا بد من التعريف بالأداء حيث يعد مفهوم الأداء من أكثر المفاهيم سعة وشمولاً حيث ينطوي على العديد من المواضيع الجوهرية المتعلقة بنجاح أو فشل أي مؤسسة لأنه يرتبط بجوانب مهمة من مسيرة حياة المؤسسة.

الفرع الأول: تعريف الأداء

اختلفت مفاهيم الأداء باختلاف المقاييس والمعايير التي تعتمد في دراسة الأداء وقياسه والتي يستخدمها المدراء والمؤسسات والأطراف ذات الصلة، ويرى هوفر (Hofer) أن هذا الاختلاف يعود لتنوع الأداء من خلال النجاح الذي تحققه المؤسسة في تحقيق أهدافها، وتعددت تعريفات الأداء نذكر منها¹:

- إن أصل كلمة أداء ينحدر إلى اللغة اللاتينية من كلمة Performare التي تعني إعطاء كلية الشكل لشيء ما. وبعدها اشتقت اللغة الإنجليزية منها لفظ Performance التي تعني إنجاز العمل أو الكيفية التي يبلغ بها التنظيم أهدافه.

• اعتبر (Bourguignon) أن مفهوم الأداء يتخذ أحد المعاني²:

- **نشاط:** فهو يؤدي إلى الوصول إلى نتائج.
- **أداء:** فهو نتيجة نشاط كونه يعتمد على تقييم النتائج التي تحققها المؤسسة.
- يمكن أن يعبر الأداء عن المردودية والنتائج المالية.
- يرى (Pierre Bescos and Carla Mendoza) مفهوم الأداء في البعدين التاليين هما³:

¹ طاهر محسن منصور الغالبي ووائل محمد صبحي إدريس، الإدارة الاستراتيجية "منظور منهجي متكامل"، ط 1، دار وائل للنشر، عمان، الأردن، 2007، ص ص 476، 477.

² عبد المحسن توفيق محمد، تقييم الأداء، دار النهضة العربية مطبعة الأخوة الأشقاء للطباعة، مصر، 1998، ص 03.

³ Pierre Bescos et Carla Mendoza, le management de performance, ed comptables Malesherbes, paris, 1994. p219.

- الأداء في المؤسسة هو كل فقط ما يساهم في تحسين الثنائية (إيراد- تكلفة)، فليس من الضرورة أن نسمي الأداء ما يساهم في تخفيض التكلفة أو زيادة الإيراد لوحده.
- الأداء في المؤسسة هو كل فقط ما يساهم في بلوغ الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة والتي نعني بها الأهداف ذات المدى المتوسط والطويل.
- وقد عرف الأداء حسب (Miller and Bromiley) على أنه: "انعكاس لكيفية استخدام المؤسسة للموارد البشرية والمالية، واستغلالها بكفاءة وفعالية بصورة تجعلها قادرة على تحقيق أهدافها"¹.

الفرع الثاني: تعريف الأداء المالي

- يمثل الأداء المالي المفهوم الضيق لأداء المؤسسات حيث يركز على استخدام مؤشرات مالية لقياس مدى إنجاز الأهداف، ويعبر الأداء المالي عن أداء المؤسسات حيث يعتبر الداعم الأساسي للأعمال المختلفة التي تمارسها المؤسسة، ويساهم في إتاحة الموارد المالية وتزويد المؤسسة بفرص استثمارية في ميادين الأداء المختلفة والتي تساعد على تلبية أصحاب المصالح وتحقيق أهدافهم، وتمثل عملية تقييم الأداء المالي ما يلي²:
- أداة تحفيز لاتخاذ القرارات الاستثمارية وتوجيهها اتجاه المؤسسات الناجحة فهي تعمل على تحفيز المستثمرين للتوجه إلى المؤسسة.
 - أداة لتدارك الثغرات والمشاكل والمعوقات التي قد تظهر في مسيرة المؤسسة، فالمؤشرات تدق ناقوس الخطر إذا كانت المؤسسة تواجه صعوبات نقدية أو ربحية أو لكثرة الديون والقروض ومشاكل العسر المالي والنقدي وبذلك تنذر إدارتها للعمل على معالجة الخلل.
 - أداة لتحفيز العاملين والإدارة في المؤسسة لبذل المزيد من الجهد بهدف تحقيق نتائج ومعايير مالية أفضل من سابقتها.
 - أداة للتعرف على الوضع المالي للمؤسسة في لحظة معينة لكل أو جزء من أداء المؤسسة أو أداء أسهمها في السوق المالي في يوم محدد وفترة معينة.

تعتبر المؤسسات عن أدائها المالي بعبارة رؤية موضوعية لمستوى الأداء من خلال صيغ ملموسة ذات قيم عددية وكمية بدلا من استخدام العبارات تؤكد على حقائق عامة حتى يتسنى للمؤسسات تحديد

¹ الشيخ الداوي، "تحليل الأسس النظرية لمفهوم الأداء"، مجلة الباحث، العدد السابع، 2009-2010، جامعة الجزائر، الجزائر، ص 218.

² محمد محمود الخطيب، الأداء المالي وأثره على عوائد أسهم الشركات المساهمة، ط1، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2010، ص

مستوى الأداء بدقة وفعالية.

ويعرف الأداء المالي أيضا بأنه: "مدى قدرة المؤسسة على الاستغلال الأمثل لمواردها ومصادرهما

في الاستخدامات ذات الأجل الطويل وذات الأجل القصير من أجل تشكيل ثروة"¹.

وعرف الأداء المالي أيضا بأنه: "المعبر عن أداء الأعمال باستخدام مؤشرات مالية الربحية مثلا، حيث

يمثل الركيزة الأساسية لما تقوم به المؤسسات من أنشطة مختلفة"².

ويعرف الأداء المالي بتسليط الضوء على العوامل التالية³:

- العوامل المؤثرة في المردودية المالية.
- أثر السياسات المالية المتبناة من طرف المسيرين على مردودية الأموال الخاصة.
- مدى مساهمة معدل نمو المؤسسة في إنجاح السياسة المالية وتحقيق فوائض أرباح.
- مدى تغطية مستوى النشاط للمصاريف العامة.

نظرا لتعدد التعاريف في الجانب المالي ومما سبق فإن الأداء المالي هو الأداة للتعرف على الوضعية

المالية القائم في المؤسسة، حيث يركز على استخدام مؤشرات مالية لقياس مدى انجاز الأهداف، ويساهم

في إتاحة الموارد المالية وتزويد المؤسسة بالفرص الاستثمارية.

الفرع الثالث: أهمية الأداء المالي

تأتي أهمية الأداء المالي بشكل عام في أنه يهدف إلى تقييم أداء المؤسسات من عدة زوايا

وبطريقة تخدم مستخدمي البيانات ممن لهم مصالح مالية في المؤسسة لتحديد مواطن القوة والضعف فيها

والاستفادة من البيانات التي يوفرها الأداء المالي لترشيد القرارات المالية للمستخدمين⁴.

تتبع أهمية الأداء المالي أيضا وبشكل خاص في عملية متابعة أعمال المؤسسات وتفحص

سلوكها ومراقبة أوضاعها وتقييم مستويات أدائها وفعاليتها وتوجيه الأداء المالي نحو الاتجاه الصحيح

والمطلوب من خلال تحديد المعوقات وبيان أسبابها واقتراح إجراءاتها التصحيحية وترشيد الاستخدامات

¹ محمد نجيب دباش، طارق قدوري، مداخلة حول "دور النظام المحاسبي المالي في تقييم الأداء المالي بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة: دراسة تطبيقية لمؤسسة المطاحن الكبرى للجنوب بسكرة"، جامعة الوادي، الجزائر، 2013، ص 07.

² علاء فرحان طالب وإيمان شيجان المشهداني، الحوكمة المؤسسية والأداء المالي الاستراتيجي للمصارف، ط1، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2011، ص 64.

³ دادن عبد الغني، قياس وتقييم الأداء المالي في المؤسسات الاقتصادية "تحو إرساء نموذج للإنذار المبكر باستعمال المحاكاة المالية - حالة بورصتي الجزائر وباريس -"، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، قسم العلوم الاقتصادية، جامعة ورقلة، الجزائر، 2007، ص 35.

⁴ موسى عبد الهادي نوفل وآخرون، "تقييم أداء الشركات الصناعية المساهمة العامة الأردنية باستخدام معدل العائد للفترة من (1997-2007)"، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، المجلد 20، العدد الثاني، جامعة البلقاء التطبيقية، عمان، 2012، ص 20.

العامّة للمؤسسات واستثماراتها وفقاً للأهداف العامّة للمؤسسات والمساهمة في اتخاذ القرارات السليمة للحفاظ على الاستمرارية والبقاء والمنافسة، ويمكن للأداء المالي تحقيق للمستثمرين الأهداف التالية¹:

• يمكن المستثمر من متابعة ومعرفة نشاط المؤسسة وطبيعته، كما يساعد على متابعة الظروف الاقتصادية والمالية المحيطة، وتقدير مدى تأثير أدوات الأداء المالي من ربحية وسيولة ونشاط ومديونية وتوزيعات على سعر السهم.

• يساعد المستثمر في إجراء عملية التحليل والمقارنة وتفسير البيانات المالية وفهم التفاعل بين البيانات المالية باتخاذ القرار الملائم لأوضاع المؤسسات.

ومنه فإن الموضوع الأساسي للأداء المالي هو الحصول على معلومات تستخدم لأغراض التحليل المناسبة لصنع القرارات.

بشكل عام يمكن حصر أهمية الأداء المالي في أنه يلقي الضوء على الجوانب الآتية:

- تقييم ربحية المؤسسة.
- تقييم سيولة المؤسسة.
- تقييم تطور نشاط المؤسسة.
- تقييم مديونية المؤسسة.
- تقييم تطور توزيعات المؤسسة.
- تقييم تطور حجم المؤسسة.

لذلك يتم تحديد المؤشرات التي توفر للمؤسسة أدوات وطرق تحليل الأداء المالي، حيث أن الغرض من تقييم الربحية وتحسينها هو تعظيم قيمة المؤسسة وثروة المساهم، والغرض من تقييم السيولة هو تحسين قدرة المؤسسات في الوفاء بالالتزامات، أما الغرض من تقييم النشاط هو معرفة كيفية توزيع المؤسسة لمصادرهما المالية واستثمارها، والغرض من تقييم الرفع المالي لمعرفة مدى اعتماد المؤسسة على التمويل الخارجي، والغرض من تقييم التوزيعات معرفة سياسة المؤسسة في توزيع الأرباح، أما الغرض من تقييم حجم المؤسسة فهو يزودها بمجموعة من الميزات ذات أبعاد اقتصادية بالإضافة إلى تحسين القدرة الكلية للمؤسسات.

¹ محمد محمود الخطيب، مرجع سابق، ص ص 46، 48.

أما أهمية دراسة الأداء المالي فإنها تتبع من خلال الآتي¹:

- متابعة ومعرفة نشاط المؤسسات وطبيعته.
- متابعة ومعرفة الظروف المالية والاقتصادية المحيطة.
- المساعدة في إجراء عملية التحليل والمقارنة وتقييم البيانات المالية.
- المساعدة في فهم التفاعل بين البيانات المالية.

يعتبر الأداء المالي في المؤسسات الاقتصادية أداة لتعبير الوضعية المالية الصادقة للمؤسسة ويركز بذلك على استعمال مختلف المؤشرات المالية، ويكتسي أهمية كبيرة داخل المؤسسة حيث يساعد في الإفصاح عن الوضعية المالية ومعرفة مدى المضي في تحقيق أهداف المؤسسة، وللأداء المالي معايير يرتكز عليها المحلل المالي في تقييم الأداء المالي للمؤسسة والعوامل التي تؤثر فيه.

المطلب الثاني: معايير الأداء المالي والعوامل المؤثرة فيه

يستعين المحلل المالي في قياس ورقابة الأداء المالي للمؤسسة في احسن وجه على مجموعة من المعايير لتمكنه من حساب مختلف النسب المالية المراد حسابها لمعرفة الخلل الموجود في الوضعية المالية للمؤسسة الذي يهتم به كل من متخذي القرارات والأطراف المعنية، كما ان الأداء المالي يتأثر بعدة عوامل وهذا ما سنتطرق اليه في هذا المطلب.

الفرع الأول: معايير الأداء المالي

إن توصل المحللين الى رقم معين هذا لا يعني شيئاً لهم مالم يتم مقارنته بغيره من الارقام، حيث أن هناك عدة معايير يقوم المحلل بالاستعانة بها في قياس الاداء المالي وهي كالتالي²:

أولاً: المعايير التاريخية: وتكون مستمدة من فعاليات المؤسسة ذاتها، إذ تمكن المحلل المالي الداخلي فيها من حساب النسب المالية من الكشوفات المالية للسنوات السابقة لغرض رقابة الأداء من قبل الإدارة العليا والمالية، والكشف عن مواطن الضعف في المؤسسة لكي تتم معالجتها، وعن مواطن القوة لكي يتم دعمها وإسنادها، كذلك يمكن أن يستفيد منها المحلل المالي الخارجي.

ثانياً: المعايير القطاعية (الصناعية): يستفيد المحلل المالي بدرجة أكبر من المعايير القطاعية في رقابة الأداء. وتمثل هذه المعايير أساساً جيداً لمقارنة أداء المؤسسة ومتابعتها دورياً، خاصة وأن المؤسسة

¹ فلاح حسن الحسيني ومؤيد عبد الرحمن الدوري، إدارة البنوك مدخل كمي واستراتيجي معاصر، ط 2، دار وائل للنشر، عمان، الأردن، 2003، ص 234.

² فلاح حسن الحسيني، مؤيد عبد الرحمن الدوري، مرجع سابق، ص ص، 238، 239.

المعنية تتشابه في العديد من خصائصها مع النشاط القطاعي الذي تقارن به على الرغم من وجود اختلافات عديدة بين المؤسسات موضوع المقارنة في القطاع الواحد، من حيث مجموعة المنتجات، نسب استخدام الطاقة الانتاجية ودرجة التباعد الجغرافي.

ثالثا: المعايير المطلقة: وهي تعني وجود خاصية متأصلة تأخذ شكل قيمة ثابتة لنسب معينة مشتركة بين جميع المؤسسات تقاس بها النسبة ذات العلاقة في مؤسسة معينة.

رابعا: المعايير المستهدفة: وهي نسب تستهدف إدارة المؤسسة تحققها من خلال تنفيذ الموازنة والخطة، بالتالي فإن مقارنة النسب المتحققة بالفعل بتلك المستهدفة تبرز وجه الانحرافات بين الأداء الفعلي والمخطط للمؤسسة المعنية، وبالتالي اتخاذ الإجراءات التصحيحية اللازمة.

الفرع الثاني: العوامل المؤثرة على الأداء المالي للمؤسسة

تواجه المؤسسة خلال قيامها بنشاطها عدة مشاكل وصعوبات قد تعرقلها في أداء وظائفها، مما يدفع المسيرين إلى البحث عن مصادر هذه المشاكل وتحليلها واتخاذ قرارات تصحيحية بشأنها، وهذا ما تهدف إليه عملية الأداء المالي للمؤسسة حيث تعمل على تشخيص الوضعية المالية للمؤسسة لمعرفة أهم المشاكل والبحث عن أسبابها ومحاولة اقتراح قرارات تصحيحية، ومن أهم العوامل المؤثرة على الأداء المالي للمؤسسة نجد¹:

أولا: عوامل داخلية: هي تلك العوامل التي تؤثر على الأداء المالي للمؤسسة والتي يمكن للمؤسسة التحكم فيها والسيطرة عليها بالشكل الذي يساعد على تعظيم العائد وتقليل التكاليف، ومن أهم هذه العوامل نجد:

- الرقابة على التكاليف.
- الرقابة على كفاءة استخدام الموارد المالية.
- الرقابة على تكلفة الحصول على أموال.

بالإضافة إلى تأثير مؤشرات خاصة بالرقابة حيث تهدف إلى رقابة اتجاه المصروفات خلال الفترات المالية المختلفة وتحليل مدى أهميتها النسبية للمؤسسة ومحاولة ترشيدها وتصحيحها.

ثانيا: عوامل خارجية: تواجه المؤسسة مجموعة من التغيرات الخارجية التي تؤثر على أدائها المالي حيث لا يمكن لإدارة المؤسسة السيطرة عليها، ولكن يمكنها توقع النتائج المستقبلية لهذه التغيرات، ومحاولة إعداد خطط لمواجهةها والتقليل من تأثيراتها وتشمل هذه العوامل:

¹ الشيخ ولد عبد الجليل، دور التحليل المالي في تقييم أداء المؤسسة الموريتانية: دراسة حالة الشركة الوطنية للاستيراد والتصدير، اطروحة مقدمة لنيل رسالة ماجستير، جامعة الجزائر، الجزائر، 2008، ص 84.

- التغيرات العلمية والتكنولوجية المؤثرة على نوعية الخدمات.
- القوانين والتعليمات التي تطبق على المؤسسات ومنافسة المؤسسات من طرف الدولة وقوانين السوق.
- السياسات الاقتصادية والمالية للدولة.

وهناك عوامل أخرى تؤثر على الأداء المالي للمؤسسات الاقتصادية تتلخص كالآتي¹:

أولاً: الهيكل التنظيمي: هو الوعاء أو الإطار الذي تتفاعل فيه جميع المتغيرات المتعلقة بالمؤسسات وأعمالها، وفيه تتحدد أساليب الاتصالات والصلاحيات والمسؤوليات وأساليب تبادل الأنشطة والمعلومات، حيث يتضمن الهيكل التنظيمي الكثافة الإدارية هي الوظائف الإدارية في المؤسسات والتمايز الرأسي هو عدد المستويات الإدارية في المؤسسات، أما التمايز الأفقي فهو عدد المهام التي نتجت عن تقسيم العمل والانتشار الجغرافي من عدد الفروع والموظفين.

ويؤثر الهيكل التنظيمي على أداء المؤسسات من خلال المساعدة في تنفيذ الخطط بنجاح عن طريق تحديد الأعمال والنشاطات التي ينبغي القيام بها، ومن ثم تشخيص الموارد لها بالإضافة إلى تسهيل تحديد الأدوار للأفراد في المؤسسات والمساعدة في اتخاذ القرارات ضمن المواصفات التي تسهل لإدارة المؤسسات اتخاذ القرار بأكثر فعالية.

ثانياً: المناخ التنظيمي: هو وضوح التنظيم وكيفية اتخاذ القرار وأسلوب الإدارة وتوجيه الأداء وتنمية العنصر البشري، ويقصد بوضوح التنظيم إدراك العاملين مهام المؤسسة وأهدافها وعملياتها ونشاطاتها مع ارتباطها بالأداء، وأما اتخاذ القرار هو أخذه بطريقة عقلانية وتقييمها ومدى ملائمة المعلومات لاتخاذها، وأسلوب الإدارة في تشجيع العاملين على المبادرة الذاتية أثناء الأداء، أما توجيه الأداء من مدى تأكد العامل من أدائه وتحقيق مستويات عالية من الأداء.

حيث يقوم المناخ التنظيمي على ضمان سلامة الأداء بصورة إيجابية وكفاءته من الناحيتين الإدارية والمالية، وإعطاء معلومات لمتخذي القرارات لرسم صورة للأداء والتعرف على مدى تطبيق الإداريين لمعايير الأداء في تصرفهم في أموال المؤسسات.

ثالثاً: التكنولوجيا: هي عبارة عن الأساليب والمهارات والطرق المعتمدة في المؤسسة لتحقيق الأهداف المنشودة والتي تعمل على ربط المصادر بالاحتياجات، ويندرج تحت التكنولوجيا عدد من الأنواع كتكنولوجيا الإنتاج حسب الطلب وتكون وفقاً للمواصفات التي يطلبها المستهلك، وتكنولوجيا الإنتاج المستمر التي تلتزم بمبدأ الاستمرارية، وتكنولوجيا الدفعات الكبيرة.

¹ محمد محمود الخطيب، مرجع سابق، ص 48، 51.

وعلى المؤسسات تحديد نوع التكنولوجيا المناسبة لطبيعة أعمالها والمنسجمة مع أهدافها وذلك بسبب أن التكنولوجيا من أبرز التحديات التي تواجه المؤسسات والتي لا بد لها بالتكيف مع التكنولوجيا واستيعابها وتعديل أداؤها وتطويرها بهدف الملائمة بين التقنية والأداء، وتعمل التكنولوجيا على شمولية الأداء لأنها تغطي جوانب متعددة من القدرة التنافسية وخفض التكاليف والمخاطرة والتنوع، بالإضافة إلى زيادة الأرباح والحصة السوقية للمؤسسة.

رابعاً: الحجم: يقصد بالحجم هو تصنيف المؤسسات إلى مؤسسات صغيرة أو متوسطة أو كبيرة الحجم، حيث يوجد عدة مقاييس لحجم المؤسسة كإجمالي الموجودات أو إجمالي الودائع أو إجمالي المبيعات أو إجمالي القيمة الدفترية.

ويعتبر الحجم من العوامل المؤثرة على الأداء المالي للمؤسسات سلباً فقد يشكل الحجم عائقاً لأداء المؤسسات حيث في حالة زيادة الحجم فإن عملية إدارة المؤسسة تصبح أكثر تعقيداً ومنه يصبح أداؤها أقل فعالية، وإيجاباً من حيث أنه كلما زاد حجم المؤسسة يزداد عدد المحللين الماليين المهتمين بالمؤسسة وإن سعر المعلومة للوحدة الواحدة الواردة في التقارير المالية يقل بزيادة حجم المؤسسات، وقد أجريت عدة دراسات حول علاقة الحجم بالأداء المالي للمؤسسات وبينت أن العلاقة بينهما علاقة طردية. بعد التعرف على المعايير التي يقوم على أساسها المحلل المالي بقياس ورقابة الأداء المالي وتفاذي بعض المشاكل التي تعرقل وظائف المؤسسة واتخاذ قرارات تصحيحية بشأنها وهي تلك العوامل المؤثرة على الأداء المالي المذكورة سابقاً، يبقى على المحلل المالي عملية التقييم لمعرفة الوضعية المالية للمؤسسة وذلك باتباعه عدة خطوات أساسية ومؤشرات مالية تساعد على التقييم الجيد للأداء المالي.

المطلب الثالث: تقييم الأداء المالي

سنتطرق في هذا المطلب إلى تعريف تقييم الأداء المالي للمؤسسة والذي يعتبر أداة لمراجعة مجموعة من القوائم المالية والتقارير السنوية المتعلقة بالمؤسسة لغرض دراسة وتقييم النسب لتحديد مواطن الضعف للأداء المالي الفعلي ومن ثم وضع توصيات للإدارة ومتخذي القرارات لاتخاذ القرار المناسب.

الفرع الأول: مفهوم تقييم الأداء المالي

قبل القيام بعملية تقييم الأداء المالي للمؤسسة لا بد أن يسبق هذه العملية قياس الأداء لأنه من المنطق قياس أي شيء قبل تقييمه، لذلك وجب علينا إعطاء تعريف بسيط لقياس الأداء قبل التطرق إلى مفهوم تقييم الأداء المالي.

القياس هو "تحديد كمية أو طاقة عنصر معين. وغياب القياس يدفع المسيرين إلى التخمين

واستخدام الطرق التجريبية التي قد تكون أو لا تكون ذات دلالة"، إذن قياس الأداء هو تحديد مقدار نتائج المؤسسة¹.

• **تقييم الأداء المالي** هو قياس النتائج المحققة أو المنتظرة على ضوء المعايير المحددة سلفاً لتحديد ما يمكن قياسه ومن ثم مدى تحقيق الأهداف لمعرفة مستوى الفعالية، وتحديد الأهمية النسبية بين النتائج والموارد المستخدمة مما يسمح بالحكم على درجة الكفاءة².

• **إن تقييم الأداء المالي** هو عبارة عن مراجعة لما تم إنجازه بالاعتماد على معايير العمل، فمن خلال التقييم يتم وضع معايير لتقييم الأداء المالي من واقع الخطط الاستراتيجية للمؤسسة والتي تستند على استراتيجيات تقييم الأداء كموجه ومراقب وضابط لجهود العاملين في كافة المستويات الإدارية من أجل تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة³.

الفرع الثاني: خطوات تقييم الأداء المالي

يمكن تلخيص خطوات عملية تقييم الأداء المالي كالتالي⁴:

• الحصول على مجموعة القوائم المالية السنوية حيث أن خطوات تقييم الأداء المالي تبدأ من خلال إعداد القوائم المالية والتقارير السنوية المتعلقة بالمؤسسات خلال فترة زمنية معينة.

• حساب مؤشرات مختلفة لتقييم الأداء المالي مثل نسب السيولة والربحية والنشاط والرفع المالي والتوزيعات على الأرباح.

• دراسة وتقييم النسب، وبعد استخراج النتائج يتم معرفة الانحرافات والفروقات ومواطن الضعف للأداء المالي الفعلي من خلال مقارنته بالأداء المالي المتوقع أو مقارنته بأداء المؤسسات التي تعمل في نفس القطاع.

• وضع التوصيات الملائمة معتمدين على عملية تقييم الأداء المالي من خلال النسب وبعد معرفة أسباب هذه الفروق وأثرها على المؤسسات التي يتم التعامل معها ومعالجتها بالنسبة للإدارة لاتخاذ القرار المناسب.

¹ عادل عشي، الأداء المالي للمؤسسة الاقتصادية "قياس وتقييم"-دراسة حالة مؤسسة صناعات الكوابل بسكرة-"، اطروحة مقدمة لنيل رسالة ماجستير، قسم التسيير، جامعة بسكرة، الجزائر، 2002، ص 26.

² ددان عبد الغاني، "قراءة في الأداء المالي والقيمة في المؤسسة الاقتصادية"، مجلة الباحث، العدد الرابع، 2006، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، ص 41.

³ السعيد فرحات جمعة، الأداء المالي لمنظمات الأعمال، ط1، دار المريخ، الرياض، السعودية، 2000، ص 65.

⁴ موسى عبد الهادي نوفل وآخرون، مرجع سابق، ص 20.

الفرع الثالث: المؤشرات الأساسية لتقييم الأداء المالي

تهدف عملية تقييم الأداء المالي في المؤسسة إلى إبراز مدى نجاح هذه الأخيرة في تحقيق أهدافها المالية، من خلال الاستغلال الأمثل للموارد والإمكانيات المتاحة لها وتتم العملية عن طريق استخدام مجموعة من المؤشرات، والمتمثلة فيما يلي:

أولاً: معدلات النمو: يعتبر نمو المؤسسة الاقتصادية مؤشراً من مؤشرات تقييم الأداء، ومعرفة إذا كان الوضع المالي لهذه المؤسسة في تطور أو تدهور. أي تساعدنا مؤشرات النمو في معرفة مراكز التطور للمحافظة عليها أو تحديد الأجزاء التي تعاني من التدهور في الهيكل المالي، وبالتالي تقديم حلول ومعالجة هذا الإشكال للمحافظة على الأموال الخاصة، ويتم حسابه وفق العلاقة التالية:

$$\text{معدل النمو} = (\text{قيمة العنصر في سنة } n+1 - \text{قيمة العنصر في السنة } n) / \text{قيمة العنصر في السنة } n$$

ثانياً: مؤشرات المردودية: تعرف المردودية على أنها ذلك الارتباط بين نتائج والوسائل التي ساهمت في تحقيقها، كما تحدد مدى مساهمة رأس المال المستثمر في تحقيق النتائج المالية. كما تعتبر دراسة مردودية المؤسسة من أهم الوسائل أمام المحلل المالي للحكم على الأداء المالي للمؤسسة الاقتصادية، ويمكن التمييز بين نوعين المردودية الاقتصادية والمردودية المالية ويتم حسابها وفق العلاقة التالية¹:

المردودية المالية = نتيجة الصافية / أموال الخاصة

المردودية الاقتصادية = الفائض الخام لأموال العادية / الأصول الاقتصادية

كلما كانت نسبة المردودية المالية مرتفعة كان ذلك إيجابياً وتهتم هذه النسبة بمالكي المؤسسة (المساهمين) لأن صافي الربح سوف يوزع عليهم بالنتيجة.

المردودية الاقتصادية هي مردودية عناصر الإنتاج كالثببتات والاستثمارات والتغيرات في احتياج راس المال العامل الصافي وتعني ان كل وحدة مستثمرة في الأصول كم حققت لنا من مردودية.

ثالثاً: مؤشرات الربحية: هي النسب التي تحكم على مدى كفاءة المؤسسة في استخدام مواردها، وتعتبر الأكثر أهمية لأنها تستخدم من طرف المستثمرين الحاليين أو المرتقبون لتحديد مساراتهم، وهي الأكثر مصداقية في تحديد قابلية المؤسسة الاقتصادية في تحقيق الأرباح الأنشطة التشغيلية. ومن خلال هذه المؤشرات يمكن للمؤسسة من تقييم أرباحها سواء فيما يتعلق برقم الأعمال اللازم لتحقيق الربح ومستوى الأصول المطلوب لإسناد عملية التشغيل، ومن بين المؤشرات الخاصة بربحية المؤسسة نجد².

¹ إلياس بن ساسي، يوسف قريشي، التسيير المالي (الإدارة المالية)، ط1، دار وائل للنشر، عمان، الأردن، 2006، ص 267.

² عقيلة زهري، مرجع سابق، ص 6.

ربحية الإجمالية = نتيجة الصافية / رقم الأعمال

ربحية الجزئية = الفائض الخام للأموال العادية / رقم الأعمال

- تحسب نسبة الربحية الاجمالية لمعرفة كل وحدة من رقم الأعمال كم حققت لنا من أرباح.

- تحسب نسبة الربحية الجزئية لمعرفة كل وحدة من رقم الأعمال كم حققت لنا من النتيجة.

رابعاً: النسب المالية: تعتبر النسب المالية من أهم النسب التي تستعملها المؤسسة لمعرفة مركزها المالي ولا يمكن استعمال النسب للحكم على وضعية المؤسسة إلا بمقارنتها مع النسب النموذجية الموضوعة من طرف المؤسسة أو من طرف القطاع الذي تنشط فيه هذه المؤسسة¹.

1 - نسبة السيولة: تقيس قدرة المؤسسة على الوفاء بالتزامات القصيرة الأجل مما لديها من نقدية وأصول أخرى يمكن تحويلها إلى نقدية في فترة زمنية قصيرة نسبياً (الأصول المتداولة)، كما تستخدم نسبة السيولة كأداة لتقييم المركز الائتماني للمؤسسة، إذا يعد تحليل سيولة المؤسسة مؤشراً مهماً لتقييم أدائها وقدرتها على مواجهة التزاماتها العاجلة وديونها المالية المستحقة وتتمثل في:

1.1. نسبة السيولة العامة: تعبر هذه النسبة عن مقارنة الأصول قصيرة الأجل مع الخصوم قصيرة الأجل وتحسب كما يلي:

الأصول المتداولة / قروض قصيرة الأجل... < 1

يجب أن تكون هذه النسبة أكبر من الواحد، أي تحقق رأس مال صافي إيجابي مما يعطي للموردين ثقة أكبر للمؤسسة، أما إذا كانت أقل من الواحد فالمؤسسة في حالة سيئة وعليها أن تدرك ذلك بزيادة الديون طويلة الأجل أو زيادة رأسمالها أو تخفيض الديون قصيرة الأجل.

2.1. نسبة السيولة المختصرة: تقيس هذه النسبة قدرة المؤسسة في المدى القصير، وذلك عن طريق إبعاد المخاطر التجارية، التي تؤثر على المخزونات. وبمعنى آخر:

(قيم قابلة للتحقيق + قيم جاهزة) / قروض قصيرة الأجل

تحسب هذه النسبة بعد النسبة الأولى للتحقق من تغطية الديون قصيرة الأجل بواسطة الحقوق خاصة في المؤسسات ذات المخزون البطيء.

3.1. نسبة السيولة الفورية: تقيس هذه النسبة قدرة السداد للمؤسسة وذلك عن طريق استعمال مخزون النقدية المتاحة، وذلك دون أن تكون هناك ضرورة تصفية أو بيع المخزونات والذمم في المدى القصير، أو

¹ - منير إبراهيم هندي، الإدارة المالية: مدخل تحليلي معاصر، ط2، المكتب العربي الحديث، ط2، الإسكندرية، مصر، 1991، ص 46.

بعبارة أخرى تبين هذه النسبة قدرة المؤسسة على الدفع الفوري من موجوداتها لسداد ديونها وتحسب بالعلاقة التالية:

نسبة السيولة الفورية = النقدية / قروض قصيرة الأجل

2 - نسبة التمويل الدائم والاستقلالية المالية: تعبر هذه المجموعة من النسب عن الهيكل التمويلي للمؤسسة ومكوناتها ومدى اعتمادها على المصادر المختلفة للتمويل سواء الداخلية أو الخارجية، ومن أهم هذه النسب نجد ما يلي:

• نسبة التمويل الدائم: تعبر هذه النسبة على مدى تغطية الأموال الدائمة للأصول الثابتة للمؤسسة وتحسب بالعلاقة التالية:

نسبة التمويل الدائم = الأموال الدائمة / الأصول الثابتة.....= 1

حتى تكون هذه النسبة كمؤشر إيجابي للمؤسسة فإنه يجب أن تكون قيمتها تساوي الواحد على الأقل، أي قيمة الأموال الدائمة مساوية لقيمة الأصول الثابتة، وهو ما يجعل رأس مال العامل معدوم.

• نسبة الاستقلالية المالية: تقيس هذه النسبة درجة استقلالية المؤسسة لدائنيها وتحسب بالعلاقة التالية:

نسبة الاستقلالية المالية = الأموال الخاصة / مجموع الديون

عادة ما يفضل المحللون الماليون أن تكون هذه النسبة محصورة بين (1 و2)، وإذا كانت كذلك فإن البنوك توافق على إقراض المؤسسة.

خامسا: مؤشرات التوازن المالي:

1- رأس مال العامل: يعرف رأس مال العامل على أنه فائض الأموال الدائمة على الأصول الثابتة، بمعنى الحصة من الأموال الدائمة التي يمكن توجيهها لتمويل الأصول المتداولة ويعتبر هامش أمان للمؤسسة ويتم حسابه بطريقتين كما يلي¹:

ط1) رأس المال العامل = الأموال الدائمة - الأصول الثابتة

= (الأموال الخاصة + الديون الطويلة) - الأصول الثابتة

ط2) رأس المال العامل = الأصول المتداولة - الديون القصيرة الأجل.

= (المخزونات + قيم محققة + قيم جاهزة) - الديون قصيرة الأجل

2- احتياج في رأس مال العامل: هو جزء من الاحتياجات الضرورية المرتبطة مباشرة بدورة الاستغلال

¹ بن ساسي إلياس، قريشي يوسف، التسيير المالي (الإدارة المالية)، ط2، دار وائل للنشر والتوزيع الأردن، 2011، ص 87.

التي لم تغطي من طرف الموارد الدورية ويتم حسابه كالتالي:

$$\text{احتياج في رأس المال العامل} = \text{احتياجات الدورة} - \text{موارد الدورة} \\ = (\text{قيم الاستغلال} + \text{قيم قابلة للتحقق}) - (\text{الديون قصيرة الأجل} - \text{السلفات المصرفية})$$

3- الخزينة : يقصد بالخزينة مجموع الأموال التي بحوزة المؤسسة لدورة استغلال واحدة وتشمل القيم الجاهزة التي يمكن التصرف فيها وإذا كانت موجبة فالتوازن المالي للمؤسسة محقق كما يتم حساب الخزينة كالاتي¹:

تعبّر هذه النسبة عن وضعية الخزينة إذا كانت أكبر من الصفر فهي موجبة وهذا يدل على أن التوازن المالي للمؤسسة محقق.

$$\text{الخزينة} = \text{رأس المال العامل} - \text{احتياجات رأس المال العام}$$

تناولنا في هذا المبحث مفهوم مصطلح الأداء المالي من خلال عدة زوايا ورؤى للباحثين والمهتمين بالمالية المعاصرة، والأهمية التي تتبع من الأداء المالي بشكل عام في أنه يهدف الى تقييم أداء المؤسسات من عدة زوايا وبطريقة تخدم مستخدمي المعلومات والأطراف ذات الصلة ممن لهم مصالح مالية سواء داخل المؤسسة أو خارجها لتحديد نقاط القوة والضعف والاستفادة من المعلومات التي يوفرها الأداء المالي لترشيد القرارات المالية للمستخدمين، كما تكتسي المؤشرات المالية التي تستخدم في تقييم الأداء المالي أهمية كبيرة بالنسبة لمستخدمي القوائم المالية من خلال تقييمها بنسب السيولة والربحية ومؤشرات التوازن المالي.

¹ بن ساسي إلياس، قريشي يوسف، مرجع سابق، ص 88.

خلاصة الفصل:

تعد محاسبة الموارد البشرية أداة إدارية يمكن الاعتماد عليها للحصول على معلومات هامة من أجل تحسين آلية اتخاذ القرارات المختلفة والتي تخدم فئات مختلفة ولأغراض مختلفة مما يؤدي إلى تطوير أساليب الإدارة بما ينسجم مع حاجات التطور ومن ثم إلى تطوير الفكر الاجتماعي من خلال اعتبار الموارد البشرية عناصر تنظيمية عالية القيمة الاقتصادية، وتقوم كذلك بتوفير بيانات للتحليل المالي والذي هو عبارة عن عملية معالجة منضمة للبيانات المالية المتاحة عن المؤسسة للحصول على معلومات تستخدم في عملية اتخاذ القرار وتقييم الأداء المالي، حيث يهدف الأداء المالي في تقييم أداء المؤسسات من عدة جوانب وبطريقة تخدم مستخدمي المعلومات المالية.

الفصل الثاني

دراسة تحليلية لإشكالية تأثير محاسبة
الموارد البشرية على الأداء المالي
لمؤسسة مطاحن الحضنة بالمسيلة

تمهيد

بعد أن تطرقنا في الدراسة النظرية لهذا البحث والتي شملت الفصل الأول الذي تناولنا فيه مفاهيم أساسية لمحاسبة الموارد البشرية والأداء المالي لمؤسسة اقتصادية وكيفية تقييمه بواسطة مؤشرات مالية، حيث سنقوم في هذا الفصل التطبيقي بإسقاط الدراسة النظرية على حالة مؤسسة مطاحن الحضنة بالمسيلة. يتمثل الهدف الأساسي من قيامنا بالدراسة الميدانية في محاولة التعرف على مدى اعتماد المؤسسة محل الدراسة لمعرفةا وتطبيقها لمحاسبة الموارد البشرية وتأثيرها على الأداء المالي للمؤسسة.

المبحث الأول: التعريف بالمؤسسة محل الدراسة

المبحث الثاني: منهجية وتحليل نتائج الدراسة الميدانية

المبحث الأول: التعريف بالمؤسسة محل الدراسة

لكل دراسة منهج وتحليل ولذلك سنتطرق في هذا المبحث الى منهجية الدراسة الميدانية وتحليلها للوصول إلى نتائج مرجوة

المطلب الأول: نشأة المؤسسة الأم

بعد أن تحصلت الجزائر على استقلالها بدأت في تأميم المؤسسات ففي سنة 1965 وبالضبط في 25 مارس تم تأميم جميع القطاعات الخاصة بالطحن وأصبحت تسمى المؤسسة الوطنية للدقيق والطحن، غير أن دورها آنذاك كان مقتصرًا على صلاحيات الإدارة العامة الذي عهدته كذلك وضع خطة لتجديد المصانع الضرورية ووضع وحدات أخرى في بعض المناطق، ففي سنة 1982 قامت المؤسسة الوطنية للدقيق والطحن بإنشاء خمس مؤسسات مماثلة للصناعة الغذائية من الحبوب ومشتقاتها بسطيف، فقد أنشئت بمرسوم تنفيذي رقم (82/367) بتاريخ 27 نوفمبر 1982 ابتداء من 2 أبريل 1990 تحولت إلى مؤسسة مساهمة في إطار الإصلاحات الاقتصادية ورأسمالها في 1997 بلغ 2.525.000.000 دج، يتشكل مجمع الرياض بسطيف من 10 شركات تابعة، 7 منها مختصة في تحويل القمح الصلب واللين موزعة عبر 6 ولايات (سطيف، المسيلة، برج بوعريريج، بجاية، بسكرة، ورقلة).

والذي يهنا هنا هي مؤسسة مطاحن الحضنة بالمسيلة التي هي محل الدراسة.

المطلب الثاني : بطاقة فنية حول مطاحن الحضنة بالمسيلة

الفرع الأول: نشأة مطاحن الحضنة بالمسيلة

بدأ تشغيل مؤسسة مطاحن الحضنة بالمسيلة أول مرة سنة 1981، وفي الثاني من أكتوبر سنة 1997 تحولت وحدة الرياض بالمسيلة الى مؤسسة تابعة لرياض سطيف في شكل مساهمة تحمل إسم (مطاحن الحضنة) "محضر اجتماع رقم 6 لمجلس الادارة بتاريخ 1997/09/27" ومبلغ المساهمة 60.000.000 دج وقد بلغ رأسمالها 479.000.000 دج.

الفرع الثاني: أهداف مؤسسة مطاحن الحضنة

تنشط مؤسسة مطاحن الحضنة في بيئة تسودها منافسة قوية وشديدة من بين 24 منافس لها داخل تراب الولاية ولذا فان مؤسسة مطاحن الحضنة تسعى إلى تحقيق أهداف أهمها:

- تعظيم أقصى ربح الناتج عن الفرق بين سعر البيع والتكلفة النهائية.
- زيادة الإنتاجية قدر المستطاع عن طريق الاستعمال الأمثل لوسائل الإنتاج وتحسين نوعيته.
- ارضاء الزبون وذلك عن طريق محاولة تقديم سلع ذات جودة عالية.

- التسيير الأحسن للموارد البشرية داخل المؤسسة وخلق روح العمل في نفوسهم.
- تحقيق الاكتفاء الذاتي للمنطقة وذلك بتمويل السوق المحلية بالمنتجات الوطنية.
- توفير الدائم لسد حاجيات المستهلك بمادتي السميد والفرينة.
- خلق جو تنافسي على مستوى الوحدة بين مختلف المصالح داخل المؤسسة ومختلف الموارد البشرية للزيادة في الانتاجية.

المطلب الثالث: الهيكل التنظيمي لمؤسسة مطاحن الحضنة بالمسيلة:

الهيكل التنظيمي هو عبارة عن إطار يحدد مهام الادارات والمصالح الداخلية المختلفة للمؤسسة فمن خلال الهيكل التنظيمي نتحدث الخطوط للسلطة ويبين هرم الوظائف وكذلك يبين لنا الهيكل التنظيمي والوحدات الادارية المختلفة التي تعمل معا على تحقيق اهداف المنظمة.

الفرع الاول: المديرية العامة

يشرف على ادارتها مدير الوحدة المكلف بإدارة جميع شؤون الوحدة والتنسيق بين مختلف المصالح المتواجدة بالوحدة وكذلك التنسيق بين الوحدة ومثيلاتها من نفس القطاع والاتصال بجميع السلطات المعنية بنشاط الوحدة.

وللمديرية العامة فروع تتمثل في مصالح متواجدة بالوحدة وهي كالتالي:

أولاً: الأمانة العامة: تابعة للمديرية العامة ومكلف بتسجيل البريد الصادر والوارد وطبع المراسلات الصادرة عن المديرية العامة.

ثانياً: المحاسب: يقوم بمساعدة المدير العام في الحسابات التي يقوم بها.

ثالثاً: المستشار القانوني: يقوم المدير العام باستشارته أو بمناقشته في القرارات التي سوف تصدرها المؤسسة وذلك لتفادي الوقوع في خطأ قانوني، وهو المحامي لدى المؤسسة والمكلف بالمنازعات التي تدخل فيها المؤسسة سواء كانت بينها وبين مورديها أو زبائنها أو داخل الوحدة.

رابعاً: مكتب مساعد الأمن والوقاية: مهمته حماية وأمن المؤسسة داخلياً وكذا الوقاية خاصة من ناحية الحرائق، السرقة، وحركة مختلف وسائل النقل في الوحدة وحمايتها من مختلف الأخطار.

خامساً: مسؤول ضمان النوعية: مكلف بنوعية الإنتاج وفقاً للمعايير المحددة سواء كانت هذه المعايير قانونية متمثلة في الكمية أو معايير إنتاجية متمثلة في الجودة ومقدار المنافسة.

كما تشرف المديرية العامة على كل من مديرية الاستغلال ومديرية الادارة والمالية.

الفرع الثاني: مديرية الاستغلال

تتمثل مهمة مدير الاستغلال بالاتصال مع المدير العام وتزويده بكل المعلومات الخاصة بالاستغلال والتي

هي حيز الاستخدام داخل الوحدة، وتنقسم هذه المديرية الى خمسة مصالح:

أولاً: مصلحة التموين: هذه المصلحة تقوم بشراء الحبوب والمواد الأولية وتعبير نوعيتها قبل دخولها الى عملية الانتاج، كما تقوم ايضا بتزويد مختلف المصالح والمديريات بالتجهيزات الخاصة بالتنظيم والانتاج.

ثانياً: مصلحة الإنتاج: مهمتها خاصة بالعملية الإنتاجية الكاملة، أي من دخول المادة الأولية إلى خروجها كمادة مصنعة مروراً بكل دورات العملية الإنتاجية، وتهتم برسم وتنظيم مخطط الإنتاج وعمليات تنفيذه في ورشات الإنتاج، والعمل على احترام كل مراحل الإنتاج وطرق تنفيذها محددة علمياً.

ثالثاً: مصلحة الصيانة: ويشغلها رئيس المصلحة ومهمته إصلاح العطب الخاص بآلات الإنتاج وتشغيل هذه الأجهزة 24/24 سا.

رابعاً: مصلحة تسيير المخزونات: تتكفل بتخزين المواد الأولية والمنتجات ودورها الرئيسي هو تسجيل حركة المخزون والقيام بعمليات الجرد الشهرية والسنوية.

خامساً: مصلحة التسويق: بعد خروج المنتوجات من الدورة الانتاجية تقوم مصلحة التسويق ببيع وتصريف منتجاتها لأسواق التجزئة، وتنقسم هذه المصلحة الى فرعين:

1. فرع التوزيع: يقوم ببيع المنتجات حسب طلبات الزبائن الموقعين على دفاتر التوريد.

2. فرع المبيعات: يقوم بتسجيل كل عمليات البيع التي قام بها فرع التوزيع.

الفرع الثالث: مديرية الادارة والمالية

تنقسم مديرية الإدارة والمالية إلى ثلاث مصالح وهي:

أولاً: مصلحة المحاسبة والمالية: تعتبر من أهم المصالح حيث أن لها علاقة مع جميع المصالح الأخرى ويقع على عاتقها تسجيل كل العمليات المتعلقة بالنشاط التجاري مع الوحدات. وتتفرع هذه المصلحة إلى: (فرع المالية والصندوق، فرع المحاسبة العامة، فرع محاسبة المبيعات).

ثانياً: مصلحة الموارد البشرية: لها علاقة مباشرة مع العمال حيث تهتم بالشؤون الإدارية للعمال وكيفية تنظيم الموارد البشرية داخل الوحدة بكيفية تتماشى مع متطلبات العمل من أجل تكييف الوسط العمالي، وذلك لإعطاء أكبر كفاءة. وتتفرع هذه المصلحة إلى: (فرع تسيير المستخدمين، فرع الأجور، فرع الخدمات الاجتماعية). والجدول الموالي يوضح عدد العمال داخل المؤسسة.

الفصل الثاني دراسة تحليلية لإشكالية تأثير محاسبة الموارد البشرية على الأداء المالي لمؤسسة مطاحن الحضنة بالمسيلة

الجدول رقم(1-2) يوضح عدد العمال داخل المؤسسة

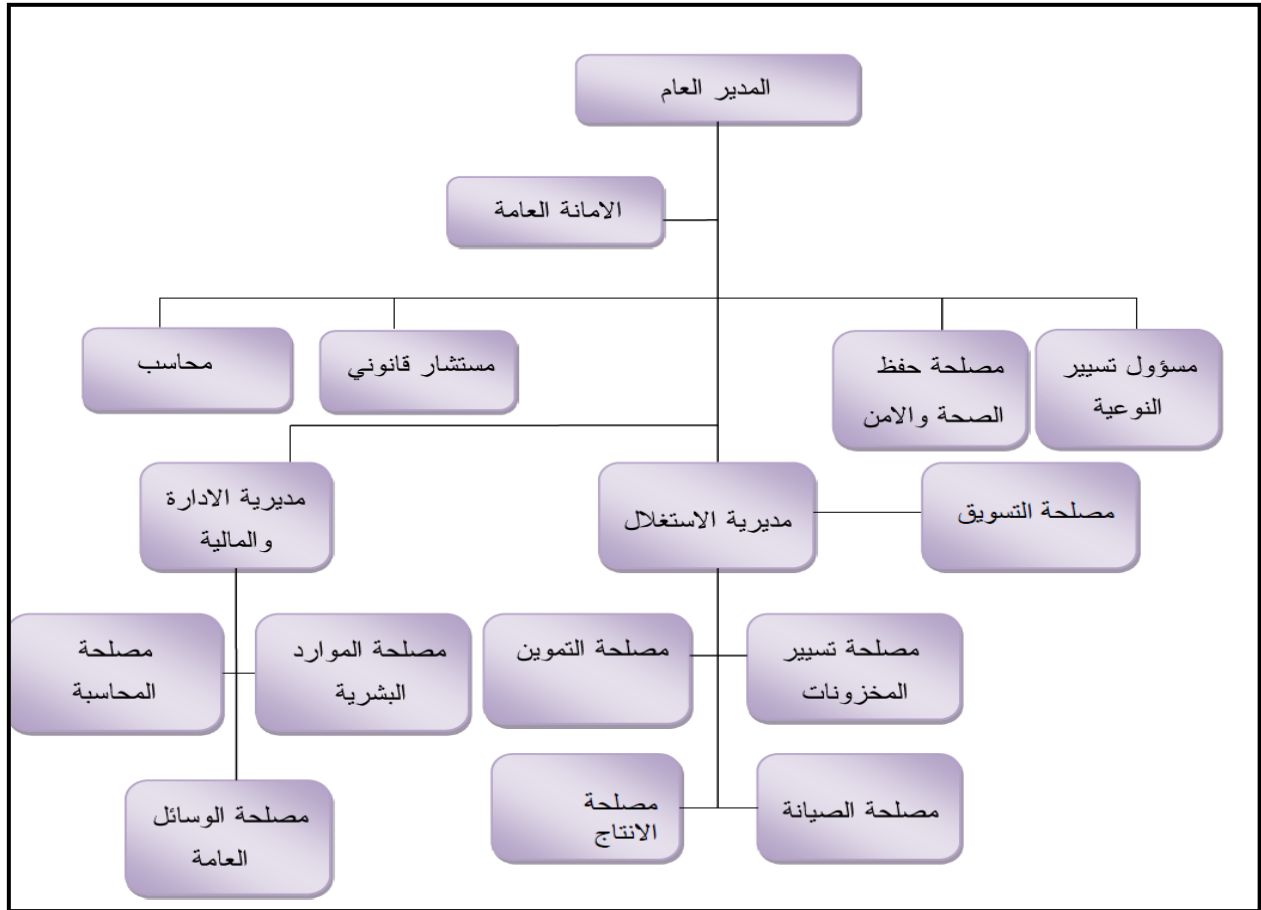
الإجمالي	المؤقتون	الدائمون	
48	08	40	إطارات
36	08	28	أعوان التحكم
136	24	112	أعوان التنفيذ
220	40	180	المجموع العام

المصدر: من اعداد الطالبين اعتمادا على الوثائق المقدمة من مديرية الادارة والمالية

ثالثا: مصلحة الوسائل العامة: ومن مهامها: (متابعة جميع الأشغال و الترميمات التابعة للوحدة، المتابعة الميدانية للاستثمارات، مكتب الإعلام الآلي الذي يعمل على كل ما يتعلق بوسائل الإعلام الآلي ومتطلباته).

وللتوضيح أكثر يمكن تلخيص الهيكل التنظيمي للمؤسسة في المخطط الآتي:

شكل رقم (1-1) : الهيكل التنظيمي لمؤسسة مطاحن الحضنة المسيلة



المصدر : من إعداد الطالبين اعتمادا على الوثائق المقدمة من مديرية الادارة والمالية

المبحث الثاني: منهجية وتحليل نتائج الدراسة الميدانية

المطلب الأول: منهجية وبناء إستبيان الدراسة والمقابلة

تعتمد البحوث العلمية على مناهج وطرق مبنية على أسس صحيحة، فالباحث خلال مشواره العلمي سيتوصل إلى نتيجة حول بحثه والتي تمثل تجسيدا للتابع وتسلسل مجموعة من الخطوات التي يتبعها من جمع المعلومات وتصنيفها وترتيبها وتحليلها وصولا إلى النتيجة التي تحكم على صحة فرضياتها.

الفرع الأول: منهجية الدراسة

أولا: منهج الدراسة

يمثل المنهج الأسلوب المتبع قصد الوصول إلى الأهداف المسطرة، فهو يسمح بالكشف عن الحقائق العلمية وتحديد الأسباب والنتائج المترتبة عنها، وباعتبار طبيعة بحثنا هذا سيتم الاعتماد على المنهج التحليلي في تحليل البيانات والمعلومات ثم تحديد النتائج المتحصل عليها.

ثانيا: الحدود المكانية والزمانية للدراسة

الحدود المكانية: تمت الدراسة الميدانية في مؤسسة مطاحن الحضنة بالمسيلة لأنها مؤسسة ذات سمعة جيدة وحسن تعاملها مع الباحثين وذلك بتوفير المعلومات الضرورية لإجراء الدراسة.

الحدود الزمانية: تمت الدراسة خلال الفترة الممتدة من بداية افريل إلى الأسبوع الأول من ماي.

ثالثا: مجتمع الدراسة: يتمثل مجتمع الدراسة في مجموعة من مختلف الإطارات والاداريين داخل مؤسسة مطاحن الحضنة بولاية المسيلة.

رابعا: عينة الدراسة: رأى الطالبين إجراء الدراسة على عينة من مجتمع الدراسة في مجموعة من العاملين الاداريين داخل مؤسسة والمتمثلين في الإطارات والمحاسبين والمدقق الداخلي ومستشار قانوني ومكلف بالدراسات ومدير المالية ومختلف رؤساء المصالح والموظفين الإداريين، ولهذا الغرض تم توزيع 35 استمارة تم استرداد منها 30 استمارة استبيان، استبعدت منها ثلاثة غير صالحة للتحليل لعدم اكتمالها واثنان لم تسترجع، ثم قمنا بتحليل 30 استمارة لغرض الوصول إلى النتائج المرجوة من الدراسة.

خامسا: أدوات الدراسة الميدانية

نظرا لارتباط موضوع البحث بدراسة تحليلية وميدانية، فقد استخدم الباحثان أداة الاستبيان والمقابلة في جمع المعلومات.

الفصل الثاني دراسة تحليلية لإشكالية تأثير محاسبة الموارد البشرية على الأداء المالي لمؤسسة مطاحن الحنونة بالمسيلة

المقابلة: تعرف المقابلة على أنها تفاعل لفظي يتم عن طريق موقف مواجهة يحاول فيه الشخص القائم بالمقابلة أن يستشير معلومات أو آراء أو معتقدات شخص آخر أو عدة أشخاص آخرين، للحصول على بعض البيانات والمعلومات الموضوعية.

وقد قمنا في هذا البحث باستعمال المقابلة المختلطة، التي يتم فيها اللقاء والحوار مباشرة مع الشخص المعني في هذه المؤسسة وقد اختير إجراء المقابلة مع رئيس مصلحة المحاسبة والمالية ورئيس مصلحة الموارد البشرية.

الإستبيان: لقد تم الاعتماد على الاستبيان باعتباره من أكثر الأدوات المستخدمة في جمع البيانات المتعلقة بالدراسة، حيث تم تصميمه وتحكيمة بالاعتماد على بعض الأساتذة المتخصصين في الميدان (محاسبة، إدارة الموارد البشرية، إحصاء، منهجية).

أما تصميم الاستبيان فقد تكون من قسمين، حيث يحتوي **القسم الأول** من الاستبيان على معلومات متعلقة بخصائص المراقبة لعينة الدراسة من الجنس، السن، الوظيفة، الخبرة المهنية وحسب المؤهل العلمي. أما **القسم الثاني** من الاستبيان مجسد لتبيان أسئلة مكونة من 21 سؤال، وزعت فيه الأسئلة على محورين، المحور الأول يضم 11 فقرة تهدف إلى تقييم محاسبة الموارد البشرية، أي مدى مفهوم وأهمية محاسبة الموارد البشرية في المؤسسة، والمحور الثاني يضم 10 فقرات تهدف إلى تقييم الأداء المالي للمؤسسة انطلاقاً من محاسبة الموارد البشرية.

ولقد تم استخدام سلم ليكرت ذو الخمس درجات، وهذا ما يوضحه الجدول الموالي:
الجدول رقم (2-2): سلم لكارث الخماسي.

التصنيف	موافق تماماً	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق تماماً
الدرجة	5	4	3	2	1

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على نموذج ليكرت.

أما فيما يتعلق بالحدود التي اعتمدنا عليها في هذا البحث عند التعليق على المتوسط الحسابي للمتغيرات في نموذج الدراسة، ولتحديد درجة السلم فقد حدد الباحث ثلاثة مستويات هي: (منخفض، متوسط، مرتفع) بناءً على المعادلة التالية:

طول الفئة = (الحد الأعلى للبديل - الحد الأدنى للبديل) / عدد المستويات

أي: $(5 - 1) / 3 = 3/4 = 1.33$ وبذلك تكون المستويات كما هو مبين في الجدول التالي:

الجدول رقم (2-3): مقياس تحديد الأهمية النسبية لمتغيرات الدراسة.

5 - 3.68	3.67 - 2.34	2.33 - 1.33	مستوى الملائمة
مرتفعة	متوسطة	منخفضة	الأهمية النسبية للمتوسط الحسابي

المصدر: من إعداد الطالبين اعتماداً على نتائج مخرجات spss.

سادساً: أدوات التحليل الإحصائي

لمعالجة البيانات تم الاعتماد على برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (Statistical Package for social Sciences) (SPSS) (النسخة 22).

وقد تم استخدام الأدوات الإحصائية التالية:

- التكرارات والنسب المئوية: تم استخدامها لإجابات عينة الدراسة المتعلقة بالمعطيات الشخصية والعامة.
- المتوسط الحسابي \bar{X} : تم استخدامه في هذه الدراسة كونه مؤشر يقوم بترتيب الاجابات حسب أهميتها من وجهة نظر المستجوبين على الاستبيان من فئات الدراسة.
- الانحراف المعياري σ : تم استخدامه لمعرفة مدى تشتت القيم عن متوسطها الحسابي.
- اختبار ألفا كرونباخ (Cronbach Alpha): أستخدم لمعرفة ثبات فقرات الاستبيان، بحيث يأخذ قيما تتراوح بين (0 و1)، حيث كلما اقترب المؤشر من رقم 1 كلما ارتفع معامل الثبات.
- اختبار T للعينة الواحدة (T-test): يستخدم للمقارنات الثنائية وفي اختبار فرضيات الاستبيان للتأكد من الدلالة الإحصائية للنتائج الي تم التوصل اليها.

المطلب الثاني: تحليل الدراسة الميدانية

سنتناول في هذا المطلب تحليل نتائج الدراسة الميدانية من خلال تحليل نتائج الاستبيان ونتائج المقابلة التي أجريت مع رئيس مصلحة المحاسبة والمالية ومصلحة الموارد البشرية وبعض الإداريين، حيث قمنا بطرح مجموعة من الأسئلة و تحليل المعطيات من اجل استخلاص مجموعة من النتائج والتوصيات.

الفرع الاول: تحليل نتائج الاستبيان

من أجل عرض نتائج الدراسة وتحليلها لابد من عرض البيانات التي سيتم الاعتماد عليها وتحليلها.

أولاً: البيانات الشخصية و المعطيات عامة

لقد تم استخدام القسم الأول من الاستبيان لتوضيح الخصائص الديمغرافية والمراقبة للعينة.

1. توزيع أفراد العينة حسب الجنس:

من خلال استخدام البرنامج الإحصائي (SPSS) تحصلنا على المخرجات التالية:

الجدول رقم (2-4): توزيع أفراد العينة حسب الجنس.

Valide	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
ذكر	21	70,0	70,0	70,0
أنثى	9	30,0	30,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

المصدر: من إعداد الطالبين اعتماداً على نتائج مخرجات spss.

من خلال استقراء الجدول أعلاه نلاحظ أن نسبة مشاركة الذكور أكبر من نسبة مشاركة الإناث، حيث

أن نسبة مشاركة الذكور بلغت نسبة 70% أي 21 ذكراً، بينما بلغت نسبة مشاركة الإناث نسبة 30% أي 9

إناث، و هذا ما يدل على أغلبية الذكور على الإناث داخل المؤسسة محل الدراسة.

2. توزيع أفراد العينة حسب السن:

جدول رقم (2-5): توزيع أفراد العينة حسب السن.

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide من 19 إلى 30 سنة	12	40,0	40,0	40,0
من 31 إلى 45 سنة	15	50,0	50,0	90,0
أكبر من 45 سنة	3	10,0	10,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

المصدر: من إعداد الطالبين اعتماداً على نتائج مخرجات spss.

من خلال استقراء الجدول أعلاه نلاحظ أن نسبة المشاركة عند فئة المستجوبين التي تتراوح أعمارهم

(من 31 إلى 45 سنة) هي النسبة الأكبر والتي تمثل (50%) من إجمالي العينة وواقع (15) مشاركاً، في حين

نجد ما نسبته (40%) من إجمالي العينة كانت من الفئة ما بين (19 إلى 45 سنة) أي ما يعادل (12) مشارك،

أما الفئة التي تزيد أعمارهم عن (45 سنة) كانت ممثلة بواقع (3) مشاركين وبنسبة (10%) وبالتالي نلاحظ أن

أغلبية عينة الدراسة تتراوح أعمارهم (من 31 و 45 سنة).

3. توزيع أفراد العينة حسب الوظيفة:

جدول رقم (2-6): توزيع أفراد العينة حسب الوظيفة.

Pourcentage cumulé	Pourcentage valide	Pourcentage	Fréquence	
20,0	20,0	20,0	6	محاسب Valide
53,33	33,33	33,33	10	رئيس مصلحة
100,0	46,67	46,67	14	موظف
	100,0	100,0	30	Total

المصدر: من إعداد الطالبين اعتماداً على نتائج مخرجات spss.

من خلال استقراء الجدول أعلاه نلاحظ أن أكبر فئة وظيفية شاركت في أسئلة الاستبيان هي فئة الموظفين الإداريين بواقع (14) فرداً من أفراد العينة المدروسة وبنسبة (46.67%) تليها مباشرة فئة رؤساء المصالح بنسبة (33.33%) وبواقع (10) أفراد من العينة المدروسة، أما فئة المحاسبين تتكون من (6) أفراد من العينة المدروسة وبنسبة (20%) وهي الفئة الضئيلة.

توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي:

جدول رقم (2-7): توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي.

Pourcentage cumulé	Pourcentage valide	Pourcentage	Fréquence	
20,0	20,0	20,0	6	بكالوريا Valide
70,0	50,0	50,0	15	ليسانس
100,0	30,0	30,0	9	ماستر
	100,0	100,0	30	Total

المصدر: من إعداد الطالبين اعتماداً على نتائج مخرجات spss.

من خلال استقراء الجدول أعلاه نلاحظ أن أكبر نسبة مشاركة بلغت (50%) أي ما يعادل (15) فرداً من حجم العينة، وقد تركزت هذه النسبة عند حاملي شهادة الليسانس باعتبارها المؤهل المطلوب لممارسة مهنة المحاسبة والمهن الإدارية الأخرى داخل المؤسسة، ثم تليها فئة حاملي شهادة الماستر بنسبة (30%) أي ما يعادل (9) أفراد، أما باقي أفراد العينة فتمحورت في فئة حاملي شهادة البكالوريا بنسبة (6%) أي ما عدده (6) أفراد، وهذا يعد مؤشراً هاماً على أن جميع أفراد العينة لديهم القدرة على الإجابة عن أسئلة الاستبيان بحيث يعزز الثقة في إجاباتهم والاعتماد عليها في التحليل.

توزيع أفراد العينة حسب الخبرة المهنية:

جدول رقم (2-8): توزيع أفراد العينة حسب الخبرة المهنية.

Pourcentage cumulé	Pourcentage valide	Pourcentage	Fréquence	
60,0	60,0	60,0	18	Validé
100,0	40,0	40,0	12	من 10 إلى 20 سنة
	100,0	100,0	30	Total

المصدر: : من إعداد الطالبين اعتماداً على نتائج مخرجات spss.

من خلال استقراء الجدول أعلاه نلاحظ أن غالبية المستجوبين لديهم خبرة (أقل من 10 سنوات) بنسبة (60%) وبواقع (18) فرداً من أفراد العينة المدروسة، تليها فئة (من 10 إلى 20 سنة) بواقع (12) أفراد وبنسبة (40%).

ثانياً: تحليل الثبات والصدق واختبار اللاتطبيعية للبيانات

1. تحليل ثبات الاستبيان

من خلال البرنامج الإحصائي (SPSS) تحصلنا على المخرجات التالية:

جدول رقم (2-9): معامل ثبات الاستبيان لألفا كرونباخ (Alpha de Cronbach).

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,740	21

المصدر: من إعداد الطالبين اعتماداً على نتائج مخرجات spss.

• **الثبات:** من خلال مخرجات البرنامج الإحصائي نلاحظ أن معامل ثبات الاستبيان ألفا كرونباخ (Alpha de Cronbach) قد بلغ : (0,74)، حيث إذا فاق هذا المعامل (0,7) فإننا نعتبر أن الاستبيان ثابت ويمكن إجراء باقي التحاليل الإحصائية عليه، لذلك فإن الاستبيان الذي لدينا يتمتع بثبات.

• **الصدق:** يقاس صدق الاستبيان من خلال تجذير معامل ثبات الاستبيان ألفا كرونباخ (Alpha de Cronbach) و الذي بلغ: (0,74)، إذن معامل الصدق هو (0,86)، بما أن هذا المعامل قريب من الواحد فإن الاستبيان الذي لدينا يتمتع بصدق كبير.

ثالثاً: اختبار اللاتطبيعية للبيانات

من خلال اختبار اللاتطبيعية ل: (Kalmogrov-Smirnov)، ومن خلال مخرجات البرنامج الإحصائي حيث إذا كانت قيمة Sig أكبر من (0,05) نقبل فرضية العدم ونرفض الفرضية البديلة أي أن إجابات السؤال تتبع للتوزيع الطبيعي.

أما إذا كانت قيمة (Sig) أقل من (0,05) نرفض فرضية العدم و نقبل الفرضية البديلة أي أن إجابات السؤال

لا تتبع للتوزيع الطبيعي.

Récapitulatif du test d'hypothèse

	Hypothèse nulle	Test	Sig.	Décision
1	La distribution de محاسبة مصطلح يد est normale avec une moyenne de 3,200 et un écart type de 1,19.	Test Kolmogorov-Smirnov d'un seul échantillon	,000 ¹	Rejeter l'hypothèse nulle.
2	La distribution de طجرا معرفة لوك est normale avec une moyenne de 2,400 et un écart type de 0,67.	Test Kolmogorov-Smirnov d'un seul échantillon	,000 ¹	Rejeter l'hypothèse nulle.
3	La distribution de بأهداف معرفة لوك est normale avec une moyenne de 3,100 et un écart type de 1,06.	Test Kolmogorov-Smirnov d'un seul échantillon	,000 ¹	Rejeter l'hypothèse nulle.
4	La distribution de الوظفين قيمة فيلس est normale avec une moyenne de 2,400 et un écart type de 0,93.	Test Kolmogorov-Smirnov d'un seul échantillon	,000 ¹	Rejeter l'hypothèse nulle.
5	La distribution de الوظفين قيمة فيلس est normale avec une moyenne de 2,900 et un écart type de 0,96.	Test Kolmogorov-Smirnov d'un seul échantillon	,000 ¹	Rejeter l'hypothèse nulle.
6	La distribution de لمقار الإدارة معرفة est normale avec une moyenne de 3,300 et un écart type de 0,92.	Test Kolmogorov-Smirnov d'un seul échantillon	,000 ¹	Rejeter l'hypothèse nulle.
7	La distribution de لمقار الإدارة معرفة est normale avec une moyenne de 3,100 et un écart type de 0,71.	Test Kolmogorov-Smirnov d'un seul échantillon	,000 ¹	Rejeter l'hypothèse nulle.
8	La distribution de لقمة المؤسسة فيلس est normale avec une moyenne de 3,000 et un écart type de 0,64.	Test Kolmogorov-Smirnov d'un seul échantillon	,000 ¹	Rejeter l'hypothèse nulle.
9	La distribution de قيمة فيلس عملية est normale avec une moyenne de 3,200 et un écart type de 0,76.	Test Kolmogorov-Smirnov d'un seul échantillon	,000 ¹	Rejeter l'hypothèse nulle.

Les significations asymptotiques sont affichées. Le niveau d'importance est

¹Lilliefors corrigé

أنظر الملحق رقم(2)

Récapitulatif du test d'hypothèse

	Hypothèse nulle	Test	Sig.	Décision
19	La distribution de la répartition des objectifs est normale avec une moyenne de 2,200 et un écart type de 0,89.	Test Kolmogorov-Smirnov d'un seul échantillon	,000 ¹	Rejeter l'hypothèse nulle.
20	La distribution de l'usage des ressources humaines est normale avec une moyenne de 2,500 et un écart type de 0,68.	Test Kolmogorov-Smirnov d'un seul échantillon	,000 ¹	Rejeter l'hypothèse nulle.
21	La distribution de la répartition des coûts est normale avec une moyenne de 3,700 et un écart type de 0,79.	Test Kolmogorov-Smirnov d'un seul échantillon	,000 ¹	Rejeter l'hypothèse nulle.

Les significations asymptotiques sont affichées. Le niveau d'importance est ,000.

¹Lilliefors corrigé

فمن خلال المخرجات أعلاه نجد أن جميع إجابات أسئلة الاستبيان لا تتبع للتوزيع الطبيعي، مما يعني إمكانية استخدام الاختبارات المعلمية في تحليل الاستبيان.

رابعاً: مقارنة المتوسطات الحسابية

نقوم بمقارنة المتوسط الحسابي مع المتوسط الحسابي العام (3) حيث المتوسط الحسابي العام هو عبارة عن مجموع درجات سلم "ليكرت" على عددها ((3=5/(5+4+3+2+1))، وذلك لكل سؤال أو فقرة أو محور من محاور الدراسة.

أولاً: المحور الأول: تقييم محاسبة الموارد البشرية

جدول رقم (2-10): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات أفراد العينة حول المحور الأول.

Ecart type	Moyenne	N	العبارة
1,186	3,20	30	يعد مصطلح محاسبة الموارد البشرية واضح لدى المؤسسة
,675	2,40	30	لديك معرفة بإجراء وتطبيق محاسبة الموارد البشرية داخل المؤسسة.
1,062	3,10	30	لديك معرفة بأهداف تطبيق محاسبة الموارد البشرية داخل المؤسسة.
,932	2,40	30	قياس قيمة الموظفين بصيغة مالية يساعد الإدارة في تحسين قرارات التوظيف.

الفصل الثاني دراسة تحليلية لإشكالية تأثير محاسبة الموارد البشرية على الأداء المالي لمؤسسة مطاحن الحضنة بالمسيلة

,960	2,90	30	قياس قيمة الموظفين بصيغة مالية يساعد الإدارة في تحديد مستوى الرواتب والأجور.
,915	3,30	30	معرفة الإدارة لمقدار القيمة المالية للأفراد يفيدها في اتخاذ القرارات الخاصة ببرامج التدريب والتكوين.
,712	3,10	30	معرفة الإدارة لمقدار القيمة المالية للأفراد يفيدها في عملية تقييم الموظفين.
,643	3,00	30	قياس المؤسسة لقيمة موظفيها بصيغة مالية يعطي الموظفين دافعا لزيادة خبرتهم وكفاءتهم.
,761	3,20	30	عملية قياس قيمة الموظفين كأحد استثمارات تدفعه إلى زيادة الإنتاجية.
1,022	2,30	30	يوجد اهتمام من طرف الإدارة بالبيانات والمعلومات ذات العلاقة بتكاليف الموارد البشرية.
,814	2,60	30	تساعد محاسبة الموارد البشرية على التنظيم والتخطيط والرقابة على العمال داخل المؤسسة.
		30	N valide (liste)

Statistiques descriptives

Ecart type	Moyenne	N	المحاور
,44966	2,8636	30	المحور الأول: تقييم محاسبة الموارد البشرية في المؤسسة
		30	N valide (liste)

المصدر: من إعداد الطالبين اعتماداً على نتائج مخرجات spss.

يلاحظ من الجدول أن إجابات أفراد عينة الدراسة على أسئلة المحور الأول المتعلق بتقييم محاسبة الموارد البشرية ومدى مفهومها وأهميتها في المؤسسة كلها تقع قريبة من المتوسط وذلك لكل أسئلة المحور، مما يعني أن الإجابات كلها لا تعطي تعبيراً واضحاً.

الفصل الثاني دراسة تحليلية لإشكالية تأثير محاسبة الموارد البشرية على الأداء المالي لمؤسسة مطاحن الحضنة بالمسيلة

ثانيا: المحور الثاني: تقييم الأداء المالي للمؤسسة إنطلاقاً من محاسبة الموارد البشرية

جدول رقم(2-11): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات أفراد العينة حول المحور الثاني.

Ecart type	Moyenne	N	العبرة
,794	3,70	30	تقوم المؤسسة بتقييم الأداء المالي لمعرفة وضعيتها المالية
,814	3,40	30	يساعد تقييم الأداء المالي في معرفة القدرة الفعلية للمؤسسة لتحقيق الأرباح
,675	2,60	30	يتم قياس الأداء المالي من خلال قياس النسب المالية
,712	3,90	30	يعرف الأداء المالي داخل مؤسستي تطورا مستمرا
1,037	2,60	30	الأداء المالي مرتبط ارتباطا وثيقا بمحاسبة الموارد البشرية
1,022	2,70	30	تساهم محاسبة الموارد البشرية في الرفع من فعالية الأداء المالي
,932	2,60	30	تساهم انتاجية العمال في تحسين الأداء المالي للمؤسسة
,887	2,20	30	معظم الأهداف المسطرة للمؤسسة يتم تحقيقها بأقل التكاليف
,682	2,50	30	تستخدم مؤشرات الاداء المالي في قياس قيمة الموارد البشرية
,794	3,70	30	تؤثر تكاليف الموارد البشرية على الوضعية المالية للمؤسسة
		30	N valide (liste)

Ecart type	Moyenne	N	المحاور
,38716	2,9900	30	المحور الثاني: تقييم الأداء المالي للمؤسسة انطلاقا من محاسبة الموارد البشرية
		30	N valide (liste)

المصدر: من إعداد الطالبين اعتماداً على نتائج مخرجات spss.

يلاحظ من الجدول أن إجابات أفراد عينة الدراسة على أسئلة المحور الثاني المتعلقة بتقييم الأداء

المالي للمؤسسة انطلاقاً من محاسبة الموارد البشرية كلها تقع حول المتوسط (3) وذلك لكل أسئلة المحور، مما

يعني أن الإجابات كلها غير واضحة بشكل عام.

خامسا: اختبار ستودنت T:

يجري اختبار الفرضيات وفقا لهذه الإحصائية كما يلي:

- فرضية العدم H0: لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية.
- فرضية البديلة H1: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية.

الفصل الثاني دراسة تحليلية لإشكالية تأثير محاسبة الموارد البشرية على الأداء المالي لمؤسسة مطاحن الحنونة بالمسيلة

وهذا حسب كل عنصر يتم إجراء الاختبار له، حيث سنقارن قيمة (Sig) من الجدول مع مستوى المعنوية (0,05)، إذا كانت قيمة (Sig) أكبر من (0,05) فإننا نقبل فرضية العدم ونرفض الفرضية البديلة. أما إذا كانت قيمة (Sig) أقل من (0,05) فإننا نرفض فرضية العدم ونقبل الفرضية البديلة.

أولاً: المحور الأول: تقييم محاسبة الموارد البشرية

جدول رقم (2-12): اختبار ستودنت (t-test) لإجابات أفراد العينة لأسئلة المحور الأول.

Valeur de test = 3					العبارة
Intervalle de confiance de la différence à 95 %	Différence moyenne	Sig. (bilatéral)	ddl	T	
Inférieur					
-,24	,200	,363	29	,924	يعد مصطلح محاسبة الموارد البشرية واضح لدى المؤسسة
-,85	-,600	,000	29	-4,871	لديك معرفة بإجراء وتطبيق محاسبة الموارد البشرية داخل المؤسسة.
-,30	,100	,610	29	,516	لديك معرفة بأهداف تطبيق محاسبة الموارد البشرية داخل المؤسسة.
-,95	-,600	,001	29	-3,525	قياس قيمة الموظفين بصيغة مالية يساعد الإدارة في تحسين قرارات التوظيف.
-,46	-,100	,573	29	-,571	قياس قيمة الموظفين بصيغة مالية يساعد الإدارة في تحديد مستوى الرواتب والأجور.
-,04	,300	,083	29	1,795	معرفة الإدارة لمقدار القيمة المالية للأفراد يفيد في اتخاذ القرارات الخاصة ببرامج التدريب والتكوين.
-,17	,100	,448	29	,769	معرفة الإدارة لمقدار القيمة المالية للأفراد يفيد في عملية تقييم الموظفين.
-,24	,000	1,000	29	,000	قياس المؤسسة لقيمة موظفيها بصيغة مالية يعطي الموظفين دافعا لزيادة خبرتهم وكفاءتهم.

الفصل الثاني دراسة تحليلية لإشكالية تأثير محاسبة الموارد البشرية على الأداء المالي لمؤسسة مطاحن الحضنة بالمسيلة

-,08	,200	,161	29	1,439	عملية قياس قيمة الموظفين كأحد استثمارات تدفعه إلى زيادة الإنتاجية.
-1,08	-,700	,001	29	-3,751	يوجد اهتمام من طرف الإدارة بالبيانات والمعلومات ذات العلاقة بتكاليف الموارد البشرية.
-,70	-,400	,012	29	-2,693	تساعد محاسبة الموارد البشرية على التنظيم والتخطيط والرقابة على العمال داخل المؤسسة.

Valeur de test = 3					المحاور
Intervalle de confiance de la différence à 95 %	Différence moyenne	Sig. (bilatéral)	Ddl	t	
-,3043	-,13636	,107	29	-1,661	المحور الأول: تقييم محاسبة الموارد البشرية في المؤسسة

Valeur de test = 3		المحاور
Intervalle de confiance de la différence à 95 %		
Supérieur		
,0315		المحور الأول: تقييم محاسبة الموارد البشرية في المؤسسة

المصدر: من إعداد الطالبين اعتماداً على نتائج مخرجات spss.

من خلال الجدول نلاحظ أن قيمة (Sig) لجميع أسئلة المحور الأول هي أكبر من (0,05) مما يعني

نقبل فرضية العدم ونرفض الفرض البديل، أي لا يوجد تأثير ذو معنوية إحصائية.

الفصل الثاني دراسة تحليلية لإشكالية تأثير محاسبة الموارد البشرية على الأداء المالي لمؤسسة مطاحن الحضنة بالمسيلة

ثانيا: المحور الثاني: تقييم الأداء المالي للمؤسسة انطلاقا من محاسبة الموارد البشرية
جدول رقم (2-13): اختبار ستودنت (Test-t) لإجابات أفراد العينة لأسئلة المحور الثاني.

Valeur de test = 3					العبارة
Intervalle de confiance de la différence à 95 %	Différence moyenne	Sig. (bilatéral)	ddl	T	
Inférieur					
,40	,700	,000	29	4,826	تقوم المؤسسة بتقييم الأداء المالي لمعرفة وضعيتها المالية.
,10	,400	,012	29	2,693	يساعد تقييم الأداء المالي في معرفة القدرة الفعلية للمؤسسة لتحقيق الأرباح.
-,65	-,400	,003	29	-3,247	يتم قياس الأداء المالي من خلال قياس النسب المالية
,63	,900	,000	29	6,924	يعرف الأداء المالي داخل مؤسستي تطورا مستمرا
-,79	-,400	,043	29	-2,112	الأداء المالي مرتبط ارتباطا وثيقا بمحاسبة الموارد البشرية
-,68	-,300	,119	29	-1,608	تساهم محاسبة الموارد البشرية في الرفع من فعالية الأداء المالي
-,75	-,400	,026	29	-2,350	تساهم انتاجية العمال في تحسين الأداء المالي للمؤسسة
-1,13	-,800	,000	29	-4,942	معظم الأهداف المسطرة للمؤسسة يتم تحقيقها بأقل التكاليف
-,75	-,500	,000	29	-4,014	تستخدم مؤشرات الاداء المالي في قياس قيمة الموارد البشرية.
,40	,700	,000	29	4,826	تؤثر تكاليف الموارد البشرية على الوضعية المالية للمؤسسة.

Valeur de test = 3					المحاور
Intervalle de confiance de la différence à 95 %	Différence moyenne	Sig. (bilatéral)	Ddl	T	
Inférieur					
-1,1546	-,01000	,888	29	-,141	المحور الثاني: تقييم الأداء المالي للمؤسسة انطلاقاً من محاسبة الموارد البشرية

المصدر: من إعداد الطالبين اعتماداً على نتائج مخرجات spss.

من خلال الجدول نلاحظ أن قيمة (Sig) لجميع أسئلة المحور الثاني هي أكبر من (0,05) مما يعني نقبل فرضية العدم ونرفض الفرض البديل، أي لا يوجد تأثير ذو معنوية إحصائية.

الفرع الثاني: تحليل نتائج المقابلة

من خلال نتائج الاستبيان توصلنا إلى غموض كبير وتناقض في النتائج مما دفعنا للاستعانة بأسلوب المقابلة أملاً في إزالة هذا اللبس فتم تحديد مقابلة مختلطة تتمحور حول:

المحور الأول: مدى تبني مفهوم وأهمية محاسبة الموارد البشرية لدى مؤسسة مطاحن الحضنة.

السؤال الأول: هل مفهوم محاسبة الموارد البشرية واضح لدى المؤسسة؟

الجواب: يعد مفهوم محاسبة الموارد البشرية واضح لدى المؤسسة.

السؤال الثاني: ما مدى اهتمام مؤسستكم بمحاسبة الموارد البشرية؟

الجواب: تهتم المؤسسة بمحاسبة الموارد البشرية إلى حد ما في إطار الامكانيات المتاحة، لكن ليس اهتماماً تطبيقياً.

السؤال الثالث: هل أنت من المهتمين والمختصين في محاسبة الموارد البشرية؟

الجواب: نعم أنا مهتم بمحاسبة الموارد البشرية لكن لست من المختصين.

السؤال الرابع: ماهي أهمية محاسبة الموارد البشرية في مؤسستكم؟

الجواب: أهمية محاسبة الموارد البشرية في مؤسستنا:

تلعب دوراً هاماً بحيث يمكن تحديد مختلف قدرات العاملين بالإضافة إلى خلق جو تنافسي بين العمال من خلال إعداد ميزانية التدريب والحوافز ومحاولة الوصول إلى الرضا التام من طرف العمال بالإضافة إلى

الفصل الثاني دراسة تحليلية لإشكالية تأثير محاسبة الموارد البشرية على الأداء المالي لمؤسسة مطاحن الحنونة بالمسيلة

المحافظة على الجو المساعد والملائم على العمل وتساعدنا ايضا في تحديد اجور العمال وتساعدنا على اتخاذ القرار والتخطيط الأنسب.

التعليق: من خلال الاسئلة المطروحة على محاسب المؤسسة والاجابات المقدمة من طرفه تبين لنا ان هذا المحاسب يبدي اهتماما بالغا بمحاسبة الموارد البشرية كما انه يدرك مفهومها واهميتها بالنسبة للمؤسسة حيث يؤكد ان محاسبة الموارد البشرية تتعلق بكل من مصاريف التوظيف والاجور والتكوين.

المحور الثاني: مدى اهتمام المؤسسة بمحاسبة الموارد البشرية

السؤال الاول: ماهي المصلحة المهمة بمحاسبة الموارد البشرية؟

الجواب: لا توجد لها مصلحة خاصة داخل الهيكل التنظيمي للمؤسسة ولكن عملها يتطلب الجمع والتكامل بين مصلحتين مصلحة المحاسبة والمالية ومصلحة الموارد البشرية.

مصلحة الموارد البشرية: تهتم هذه المصلحة بإعداد ميزانية التدريب والتكوين والاجور والحوافز

- **مصلحة المحاسبة:** تهتم بتقييم ومعالجة الميزانيات التي يقوم بإعدادها المكلف بمصلحة الموارد البشرية وتقييدها في الانظمة المعمول بها في الحاسوب لإعطاء صورة صادقة لهذه الميزانيات والافصاح عنها في القوائم المالية.

السؤال الثاني: مما يتكون نظام محاسبة الموارد البشرية في مؤسستكم؟

الجواب: يتكون نظام محاسبة الموارد البشرية من نظام معلومات محاسبية يهتم بتوفير كافة المعلومات التاريخية والحالية والمستقبلية، المالية وغير المالية، الخاصة بالموارد البشرية وتقديمها إلى كافة الجهات التي يهملها أمر تلك الموارد البشرية.

ونظام معلومات ادارية حيث يقوم باستقبال المعلومات المتعلقة بالأفراد العاملين في الوحدة الاقتصادية والتي تشمل ويقوم بتبويب جميع بيانات الخاصة بالموارد البشرية.

السؤال الثالث: ماهي الطرق التي تستخدمها في عملية تقييم تكلفة الموارد البشرية؟

الجواب: الطرق التي نستخدمها في عملية تقييم المورد البشري.

على أساس النوعية: مثل عملية تكوين العاملين

على أساس التكلفة

السؤال الرابع: كيف تقابلون إيرادات الموارد البشرية بتكاليفها؟

الفصل الثاني دراسة تحليلية لإشكالية تأثير محاسبة الموارد البشرية على الأداء المالي لمؤسسة مطاحن الحنونة بالمسيلة

الجواب: يتم مقابلة الإيرادات بالأجور من خلال الأهداف المسطرة من خلال الغرض من صرف هذه التكاليف مثل عند صرفنا لهذه التكاليف في عملية التكوين والتدريب لدينا غرض معين وهو الوصول بالعامل الى حد معين من التكوين ليصبح مؤهلا.

السؤال الخامس: بما أن هناك تكاليف للموارد البشرية فما هو العائد المقابل لها؟

الجواب: العائد المقابل من هذه التكاليف :

-تحسين ظروف العمل - رضا العاملين- تحقيق الاهداف المسطرة.

السؤال السادس: كيف تتم المقارنة بين العائد والتكلفة وعلى أي اساس يتم تقييمها؟

الجواب: يتم المقارنة بين العائد والتكلفة من خلال مدى تحقيق الأهداف ويتم على أساس القدرة على الوصول الى الأهداف

التعليق: يتبين من خلال اجابات المحاسب أنه ليس لديه دراية كافية بما يتعلق بمحاسبة الموارد البشرية والدليل على ذلك عدم تقديم اجابات جدية وواضحة على الأسئلة المطروحة، خاصتا ما تعلق بطرق تقييم تكلفة الموارد البشرية والعائد المحصل من ذلك حيث لم نحصل على اجابات مقنعة، كما أكد المحاسب على عدم وجود مصلحة خاصة بمحاسبة الموارد البشرية في حين يؤكد على وجود نظام معلوماتي محاسبي للموارد البشرية يهتم بتوفير كل المعلومات والبيانات المتعلقة بالموارد البشرية، وهذا دليل على التناقض الموجود في اجابات المحاسب فمن جهة يؤكد عدم وجود مصلحة لمحاسبة الموارد البشرية ومن جهة أخرى يؤكد وجود نظام معلومات لمحاسبة الموارد البشرية وهذا يدل الى عدم اهتمام المؤسسة بمحاسبة الموارد البشرية.

المحور الثالث: دراسة الأثر بين محاسبة الموارد البشرية والاداء المالي.

السؤال الاول: بما أن من أهداف المؤسسات الاقتصادية هو تحقيق الربح، وموضوعنا حول محاسبة الموارد البشرية فما تأثير محاسبة الموارد البشرية على الوضعية المالية للمؤسسة؟

الجواب: تأثير محاسبة الموارد البشرية على الوضعية المالية للمؤسسة.

كلما كانت تكاليف الموارد البشرية مسطرة ومنظمة بشكل جيد وذات أهداف واضحة كلما أثرت بشكل ايجابي على الوضعية المالية للمؤسسة، فمثلا عندما يكون العامل مدربا ومكونا بشكل جيد ويكون لديهم حوافز مادية سيقوم العامل بأداء عمله بإتقان ويزيد من انتاجية المؤسسة وطبعاً سيؤثر ذلك ايجاباً على الوضعية المالية للمؤسسة.

السؤال الثاني: كيف يكون هذا التأثير؟

الجواب: يكون هذا التأثير ايجابيا بتحسين الوضعية المالية للمؤسسة وزيادة الربحية والحصول على الولاء من طرف العمال.

السؤال الثالث: للمورد البشري عدة تكاليف ماهي التكاليف التي تؤثر على الوضعية المالية لمؤسستكم؟

الجواب: التكاليف التي تؤثر في وضعية المؤسسة هي تكاليف التدريب والأجور.

السؤال الرابع: هناك العديد من المؤشرات المالية التي تستخدم لمعرفة الوضعية المالية للمؤسسة ماهي المؤشرات التي تقوم باستخدامها؟

امتنع عن الاجابة بحجة انها خارج حدود مسؤوليته.

السؤال الخامس: من بين هذه المؤشرات ماهي المؤشرات التي تستخدمها في القياس لمعرفة تأثير محاسبة الموارد البشرية على الوضعية المالية لمؤسستكم؟

نفس الاجابة السابقة.

السؤال السادس: ما لذي تقوم بفعله عند انتهائك من عملية القياس؟

قمنا بإجراء السؤال الثالث والرابع والخامس لمعرفة الأثر لكن المحاسب اجابنا:

بأن عملية تحليل الأداء المالي للمؤسسة لمعرفة وضعيتها المالية ، ونسب محاسبة الموارد البشرية هذه العملية يقوم بها المدقق الخارجي الذي تتعامل معه المؤسسة ومقره في ولاية سطيف.

السؤال السابع: هل توجد تأثيرات اخرى لمحاسبة الموارد البشرية في المؤسسة؟

الجواب: نعم هناك تأثيرات غير التأثير على الأداء المالي وهي :

بالنسبة للعمال: رفع الروح المعنوية - الولاء والانتماء للمؤسسة.

بالنسبة للإدارة: تحسين قرارات التوظيف تساعد في تحديد أجور العمال.

التعليق: من خلال استقراء نتائج مقابلة المحور الثالث تبين أن هناك تناقض صريح في اجابات المسؤول فمرة

ينفي وجود محاسبة الموارد البشرية كهيئة مختصة ومرة أخرى يبرز دورها ومكانتها وأهميتها في المؤسسة) مثل تأثيرها على الوضعية المالية للمؤسسة، وعلى العاملين)

مما يدفعنا للاعتقاد بعدم وجود محاسبة الموارد البشرية في المؤسسة، وعدم ادراكه لمفهوم واهمية محاسبة الموارد البشرية.

ضف إلى ذلك التناقض الواضح في اجابة المسؤول بين المحاور الثلاث.

الفصل الثاني دراسة تحليلية لإشكالية تأثير محاسبة الموارد البشرية على الأداء المالي لمؤسسة مطاحن الحنونة بالمسيلة

ولقد قمنا بتقديم اسئلة اخرى حول تكاليف الموارد البشرية فوجهنا المحاسب الى مصلحة الموارد البشرية حيث وجدنا سوى مسؤول التكوين فاجرينا معه مقابلة وكانت كالتالي:

من خلال المقابلة مع مختص الموارد البشرية تبين أن المعلومات التي تحصلنا عليها في عمومها تتعلق بالموارد البشرية حسب التصنيف النوعي والكمي وذات طابع عام كالتدريب والتكوين وليس لها علاقة مباشرة بالموضوع محل الدراسة.

خلاصة الفصل:

من خلال تحليل الاستبيان تبين أن أغلبهم ذكور وأغلبهم لديهم مستوى جامعي، وأغلبهم إطارات لهم كفاءة، كما يتمتع معظمهم بخبرة متوسطة.

من خلال مقارنة المتوسطات الحسابية وجدنا أن أغلب مفردات العينة لا تعطي تعبيراً واضحاً ويؤكدون عدم وجود علاقة تأثير محاسبة الموارد البشرية على تقييم الأداء المالي انطلاقاً من محاسبة الموارد البشرية.

يبين لنا اختبار "ستودنت T" أن بعض المفردات (0.129) يؤكدون أنه لا توجد علاقة بين محاسبة الموارد البشرية والأداء المالي، وهو نفسه أن أغلب مفردات العينة (0.888) ترى أن الأداء المالي لا تستند إلى محاسبة الموارد البشرية.

الخاتمة

1. الخاتمة:

من خلال الدراسة يمكن القول أن محاسبة الموارد البشرية من أهم أدوات وأساليب تطوير تسيير الموارد البشرية وذلك من أجل تغيير النظرة المادية للمورد البشري والنظر إليه كطاقة وكفاءة وخبرة. ويمكن القول أن محاسبة الموارد البشرية لها علاقة بالأداء المالي حيث لها أهمية كبيرة على الوضعية المالية للمؤسسة حيث تساعد بتوفير معلومات لتقييم أداء المالي للمؤسسة حيث هدفت هذه الدراسة على معرفة أثر محاسبة الموارد البشرية على الأداء المالي للمؤسسة الاقتصادية وتوصلت الى النتائج التالية:

2. اختبار الفرضيات

• **الفرضية الجزئية الأولى:** "تتعدد وتتنوع أهمية محاسبة الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية".
في الجانب التطبيقي توصلنا على أنه ليس هناك إدراك ووعي لدى إدارة مؤسسة مطاحن الحضنة لأهمية محاسبة الموارد البشرية أي لا يوجد تطبيق فعلي لها، حيث تم إثبات نتيجة اختبار الفرضية الأولى التي تشير الى ان المتوسط الحسابي لأجمالي الاجابات هو (2,8636) وذلك يعني ان مؤسسة مطاحن الحضنة ليس لديها المعرفة بمفهوم محاسبة الموارد البشرية، لكن هذه الدرجة مقاربة الى درجة القبول (3)، وعلى الرغم من ان نتيجة اختبار الفرضية الأولى تشير الى عدم معرفة مؤسسة مطاحن الحضنة بمفهوم محاسبة الموارد البشرية، الا ان هذه الدرجة ليست ضعيفة جداً، حيث بالإمكان تطوير المعرفة بهذا المفهوم من خلال الدورات التكوينية.

• **الفرضية الجزئية الثانية:** "يوجد تطبيق لمحاسبة الموارد البشرية في مؤسسة مطاحن الحضنة".
لا يوجد تطبيق لمحاسبة الموارد البشرية في مؤسسة مطاحن الحضنة، حيث تم اثبات هذه الفرضية من خلال إجراء مقابلة مع مسؤول مصلحة المالية والمحاسبة وتحليل إجاباته التي تدل على عدم وجود مصلحة خاصة بمحاسبة الموارد البشرية، في حين يؤكد على وجود نظام معلوماتي محاسبي مختص بمعالجة الموارد البشرية، ومرة أخرى يبرز دورها ومكانتها وأهميتها في المؤسسة (مثل تأثيرها على الوضعية المالية للمؤسسة، وعلى العاملين)، وهذا دليل على التناقض الموجود في اجابات المحاسب، فمن جهة يؤكد عدم وجود مصلحة لمحاسبة الموارد البشرية ومن جهة اخرى يبرز دورها وأهميتها ويؤكد وجود نظام معلوماتي لمحاسبة الموارد البشرية وهذا يدل الى عدم اهتمام وتطبيق المؤسسة لمحاسبة الموارد البشرية.

• **الفرضية الجزئية الثالثة:** لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لمحاسبة الموارد البشرية على الوضعية المالية لمؤسسة مطاحن الحضنة، حيث تم إثبات نتيجة إختبار ستودنت (**t-test**) الذي يشير الى أنه ليس هناك تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لمحاسبة الموارد البشرية على الأداء المالي لمؤسسة مطاحن الحضنة. ومنه نقبل فرضية العدم التي تنص على أنه لا يوجد تأثير ذو دلالة احصائية لمحاسبة الموارد البشرية على الوضعية المالية في المؤسسة ونرفض الفرضية البديلة.

• **الفرضية العامة:** من خلال الاجابة على الفرضيات الجزئية وما توصلنا اليه من نتائج وجدنا انه لا يوجد تأثير ذو معنوية احصائية لمحاسبة الموارد البشرية على الأداء المالي للمؤسسة، وبما ان التأثير ذو الدلالة الاحصائية لا يوجد بين المحورين ومنه لا يمكن دراسة الأثر الاقتصادي بين المتغيرين، أي نقبل

بفرضية العدم التي تنص على أن محاسبة الموارد البشرية لا تؤثر ايجاباً على الأداء المالي للمؤسسة و نرفض الفرضية البديلة.

3. نتائج الدراسة:

توصلت هذه الدراسة إلى مجموعة من النتائج نوجزها فيما يلي:

الجانب النظري

- يعتبر مفهوم محاسبة الموارد البشرية مفهوماً جديداً حيث ظهر في ستينيات القرن الماضي إلى الوقت الحديث حيث كان الاهتمام الجدي بالعنصر البشري وكل ما يتعلق به.
- إن تطبيق محاسبة الموارد البشرية يتمثل في تقديم معلومات كمية عن قيمة الأصول البشرية في المنشأة، وذلك ما يساعد الإدارة والمستثمرين في اتخاذ القرارات.
- لتطبيق محاسبة الموارد البشرية في مؤسسة اقتصادية لا بد من توفر مجموعة من الأسس و المبادئ والفروض، حيث تعتبر محاسبة الموارد البشرية أداة لتحديد وقياس البيانات المتعلقة بالموارد البشرية لمساعدة متخذي القرارات الداخلية والخارجية.

الجانب التطبيقي

- من خلال تحليل نتائج الاستبيان اتضح لنا أن مؤسسة مطاحن الحضنة ليس لديها معرفة ودراية بمحاسبة الموارد البشرية، لكن على الرغم من ذلك فإن هنالك بعض الأفراد يدركون مفهوم محاسبة الموارد البشرية).
- ومن خلال قياس درجة معرفة عينة الاستبيان بمحاسبة الموارد البشرية يتضح انه على الرغم من ان نتيجة اخبار الفرضية الثانية تشير الى عدم معرفة مؤسسة مطاحن الحضنة بمفهوم محاسبة الموارد البشرية، الا ان هذه الدرجة ليست ضعيفة جداً، حيث بالإمكان تطوير المعرفة بهذا المفهوم من خلال الدورات التكوينية.
- من خلال اختبار الفرضية الثالثة للبحث يتبين لنا أنه ليس هناك تأثير ذو دلالة احصائية للمحور الأول تقييم محاسبة الموارد البشرية على المحور الثاني تقييم الأداء المالي للمؤسسة انطلاقاً من محاسبة الموارد البشرية والتي تم اثباتها عن طريق تحليل التباين الأحادي بقيمة محسوبة تقدر ب0.0001 أقل من القيمة الجدولية (Sig) ذات مستوى معنوية 0.05 مما يدل انه ليس هناك تأثير المحور الأول على المحور الثاني.

4. اقتراحات الدراسة

بناءً على النتائج المتحصل عليها يمكن تقديم الاقتراحات التالية:

- الاهتمام بتطبيق محاسبة الموارد البشرية في المؤسسة.
- عقد عدد من المحاضرات ودورات تكوينية للأفراد داخل مؤسسة مطاحن الحضنة بغية تطوير المعرفة وزيادة الوعي بمزايا وأهمية محاسبة الموارد البشرية.
- الإفصاح عن تقييم الموارد البشرية في القوائم المالية ليتسنى للمؤسسة التعرف حجم استثماراتها في هذا المجال، ذلك بتعيين مصلحة خاصة تهتم بمحاسبة الموارد البشرية داخل مؤسسة مطاحن الحضنة.
- الاستفادة من تجارب المؤسسات الكبرى في مجال محاسبة الموارد البشرية وعلى التطبيقات الحديثة على الصعيدين الدولي والإقليمي للسير مع الأنظمة الحديثة المطبقة في المؤسسات العالمية الكبرى.
- تعيين محلل مالي داخل المؤسسة يراعي بعين الاعتبار تكاليف الموارد البشرية ومدى تأثيرها على الوضعية المالية للمؤسسة.

5. آفاق الدراسة

- أثر محاسبة الموارد البشرية بأداء العاملين على قطاع خدماتي.
- أثر محاسبة الموارد البشرية بتكنولوجيا الاعلام والاتصال.
- أثر محاسبة الموارد البشرية بالعولمة.
- أثر محاسبة الموارد البشرية بالحكومة الالكترونية.
- أثر محاسبة الموارد البشرية بالصعوبات والمعوقات التي تواجهها هذه المحاسبة.

قائمة المساجد

قائمة المراجع المعتمدة:

أولاً: باللغة العربية

1. الكتب:

- إريك فلامهولز، المحاسبة عن الموارد البشرية، ترجمة: محمد عصام الدين زايد وأحمد حامد حجاج، دار المريخ للنشر، الرياض، المملكة العربية السعودية، 1992.
- إلياس بن ساسي، قريشي يوسف، التسيير المالي (الإدارة المالية)، الطبعة الثانية، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2011.
- إلياس بن ساسي، يوسف قريشي، التسيير المالي (الإدارة المالية)، ط1، دار وائل للنشر، عمان، الأردن، 2006.
- حسين عبد الجليل آل غزوي، المشاكل المحاسبية المعاصرة، الأكاديمية العربية في الدنمارك، 2010.
- السعيد فرحات جمعة، الأداء المالي لمنظمات الأعمال، ط1، دار المريخ، الرياض، السعودية، 2000.
- طاهر محسن منصور الغالبي ووائل محمد صبحي إدريس، الإدارة الاستراتيجية "منظور منهجي متكامل"، ط1، دار وائل للنشر، عمان، الأردن، 2007.
- عبد المحسن توفيق محمد، تقييم الأداء، دار النهضة العربية مطبعة الأخوة الأشقاء للطباعة، مصر، 1998.
- علاء فرحان طالب، إيمان شيحان المشهداني، الحوكمة المؤسسية والأداء المالي الاستراتيجي للمصارف، ط1، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2011.
- علي محمد عبد الوهاب وسعيد بن عامر، محاسبة الموارد البشرية، دار المريخ للنشر، الرياض، المملكة العربية السعودية، 1984.
- فلاح حسن الحسيني ومؤيد عبد الرحمن الدوري، إدارة البنوك مدخل كمي واستراتيجي معاصر، ط2، دار وائل للنشر، عمان، الأردن، 2003.
- لعبيبي البوعلي، وليد ناجي الحياي، محاسبة الموارد البشرية، الطبعة الأولى، مركز الكتاب الأكاديمي، عمان، الأردن، 2015.
- محمد محمود الخطيب، الأداء المالي وأثره على عوائد أسهم الشركات المساهمة، ط1، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2010.

- محمد نجيب دبابش، طارق قدوري، مداخلة حول "دور النظام المحاسبي المالي في تقييم الأداء المالي بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة: دراسة تطبيقية لمؤسسة المطاحن الكبرى للجنوب بسكرة"، جامعة الوادي، الجزائر، 2013
- منير ابراهيم هندي، الإدارة المالية "مدخل تحليلي معاصر"، المكتب العربي الحديث، الطبعة الثانية، الإسكندرية، مصر، 1991.
- مؤيد الفضل وآخرون، المشاكل المحاسبية المعاصرة، دار حامد للنشر، عمان، الأردن، 2002.
- وليد ناجي الحياي، دراسات في المشاكل المحاسبية المعاصرة، دار الحامد للنشر، عمان، الأردن، 2002.
- 2. المذكرات والرسائل الجامعية:
 - دادن عبد الغني، قياس وتقييم الأداء المالي في المؤسسات الاقتصادية "تحو إرساء نموذج للإنذار المبكر باستعمال المحاكاة المالية-حالة بورصتي الجزائر وباريس-"، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم الاقتصادية، جامعة ورقلة، الجزائر، 2007.
 - الشيخ ولد عبد الجليل، "دور التحليل المالي في تقييم أداء المؤسسة الموريتانية: دراسة حالة الشركة الوطنية للاستيراد والتصدير"، "، أطروحة مقدمة لنيل رسالة ماجستير، جامعة الجزائر، الجزائر، 2008.
 - عادل عشي، الأداء المالي للمؤسسة الاقتصادية "قياس وتقييم"-دراسة حالة مؤسسة صناعات الكوابل بسكرة-"، أطروحة مقدمة لنيل رسالة ماجستير، قسم التسيير، جامعة بسكرة، الجزائر، 2002.
 - عقيلة زهري، أثر الهيكل المالي على الأداء المالي للمؤسسة الاقتصادية، مذكرة ماستر، مالية ومحاسبة، جامعة ورقلة، 2015.
 - فضل كمال سالم، مدى أهمية القياس والإفصاح المحاسبي عن تكلفة الموارد البشرية وأثره على اتخاذ القرارات المالية، أطروحة مقدمة لنيل درجة ماجستير، قسم المحاسبة والتمويل، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين، 2008.
 - نور الهدى حداد، محاسبة الموارد البشرية من منظور القياس والإفصاح وتطبيقها في المؤسسات الجزائرية، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه الطور الثالث، قسم العلوم التجارية، جامعة سطيف 1، الجزائر، 2016.

3. المجالات والملتقيات:

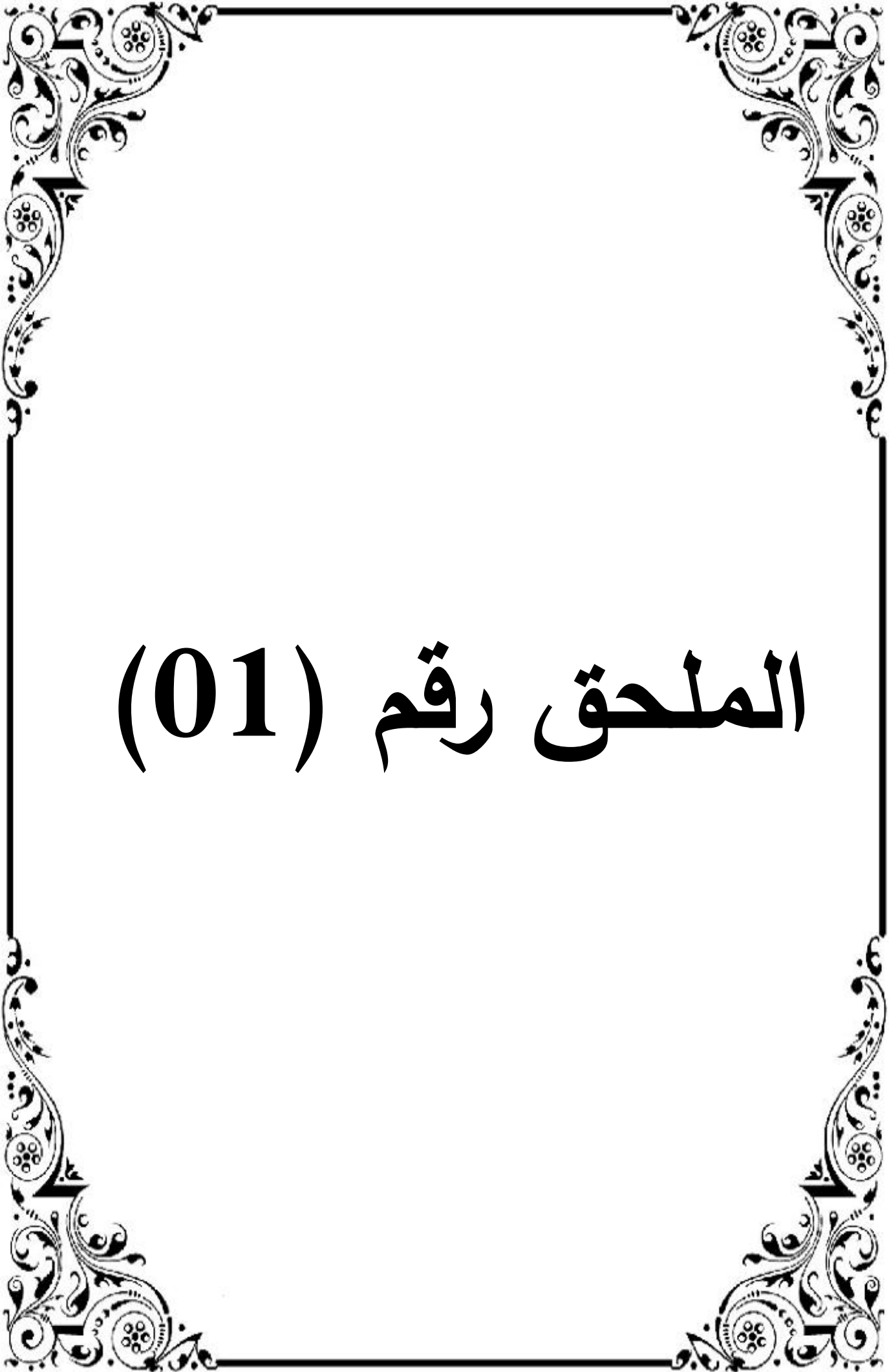
- أيمن عبد الله محمد ابو بكر وسفيان خوجة علامة، إطار مقترح لتطبيق نظام محاسبة الموارد البشرية بجامعة دنقلا، الملتقى الوطني الخامس حول تسيير الموارد البشرية محاسبة الموارد البشرية، جامعة محمد خيضر بسكرة ، الجزائر، 23 و24/02/2016.
 - دادن عبد الغاني، قراءة في الأداء المالي والقيمة في المؤسسة الاقتصادية، مجلة الباحث، العدد الرابع، ورقلة، الجزائر، 2006.
 - الشيخ الداوي، تحليل الأسس النظرية لمفهوم الأداء، مجلة الباحث، العدد السابع، 2009-2010، جامعة الجزائر، الجزائر.
 - طارق عبد الحفيظ الشريف، مدى إمكانية تطبيق نظام المحاسبة عن الموارد البشرية في الشركات الصناعية "دراسة ميدانية على الشركات الصناعية العامة في مدينة بنغازي"، مجلة المختار للعلوم الاقتصادية، المجلد الثاني، العدد الثالث، 2013، جامعة عمر المختار، البيضاء ليبيا.
 - عبد الله مايو وعبد الحق بوقفة، نموذج مورس لقياس المحاسبي للمورد البشري، الملتقى الوطني الخامس حول تسيير الموارد البشرية محاسبة الموارد البشرية، جامعة أحمد خيضر بسكرة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، الجزائر، 23 و24/02/2016.
 - محمد نجيب دبابش، طارق قدوري، مداخلة حول "دور النظام المحاسبي المالي في تقييم الأداء المالي بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة: دراسة تطبيقية لمؤسسة المطاحن الكبرى للجنوب بسكرة"، جامعة الوادي، 2013.
 - موسى عبد الهادي نوفل وآخرون، تقييم أداء الشركات الصناعية المساهمة العامة الأردنية باستخدام معدل العائد للفترة من (1997-2007)، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، المجلد 20، العدد الثاني، جامعة البلقاء التطبيقية، عمان، 2012.
 - نوال حربي راضي، مدى إمكانية تطبيق محاسبة الموارد البشرية في الجامعات (دراسة تطبيقية)، مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد 16، العدد الأول، 2014.
- ثانيا: باللغة الأجنبية

A/ Les livres:

- Pierre Bescos et Carla Mendoza, **le management de performance**, éd comptables Malesherbes, paris, 1994.



الملاحق



الملحق رقم (01)

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد بوضياف - المسيلة -
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
قسم العلوم التجارية
تخصص ماستر محاسبة وتدقيق

استمارة استبيان

تحية طيبة أما بعد...

يشكل هذا الاستبيان جزءاً من الدراسة التي سيجريها الباحث للحصول على شهادة ماستر فرع محاسبة وتدقيق من خلال مذكرته بعنوان " أثر محاسبة الموارد البشرية على الأداء المالي للمؤسسة الاقتصادية "

يشرفني ان أضع بين أيديكم هذا الاستبيان والذي نهدف من خلاله إلى معرفة نظركم حول مدى مفهوم وأهمية محاسبة الموارد البشرية وأثرها على الأداء المالي للمؤسسة الاقتصادية، وسوف تساعدنا معلوماتكم في تحقيق أهداف البحث، لذا يرجى التكرم بتعبئة الاستبيان المرفق، بعد قراءة كل عبارة من عباراته قراءة متأنية، كما أتمنى إعطائه الاهتمام اللازم وذلك لما لإجاباتكم من أهمية تعتمد عليها نتائج هذه الدراسة، علماً بأن المعلومات التي تعطى ستعامل بسرية تامة، ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط.

وفي الأخير لكم منا فائق التقدير والاحترام.

تحت إشراف الأستاذ: قرين علي

الطالبة: - عبد الحكيم بن ناصر

- لبوخ عماد

القسم الأول: معلومات شخصية:

-الجنس: ذكر - أنثى

-السن: - من 19 إلى 30 سنة - من 31 إلى 45 سنة - أكبر من 45 سنة

- الوظيفة: - محاسب - رئيس مصلحة - موظف

- سنوات الخبرة: - أقل من 10 سنوات - من 10 إلى 20 سنوات - أكثر من 20 سنة

-المؤهل العلمي: -بكالوريا - ليسانس - ماستر - دكتوراه

القسم الثاني: محاور أسئلة الإستبيان

المحور الأول: تقييم محاسبة الموارد البشرية في المؤسسة

أسئلة المحور الأول					
غير موافق تماماً	غير موافق	محايد	موافق	موافق تماماً	
					1- يعد مصطلح محاسبة الموارد البشرية واضح لدى المؤسسة.
					2- لديك معرفة بإجراء وتطبيق محاسبة الموارد البشرية داخل المؤسسة.
					3- لديك معرفة بأهداف تطبيق محاسبة الموارد البشرية داخل المؤسسة.
					4- قياس قيمة الموظفين بصيغة مالية يساعد الإدارة في تحسين قرارات التوظيف.
					5- قياس قيمة الموظفين بصيغة مالية يساعد الإدارة في تحديد مستوى الرواتب والأجور.
					6- معرفة الإدارة لمقدار القيمة المالية للأفراد يفيد في اتخاذ القرارات الخاصة ببرامج التدريب والتكوين.
					7- معرفة الإدارة لمقدار القيمة المالية للأفراد يفيد في عملية تقييم الموظفين.
					8- قياس المؤسسة لقيمة موظفيها بصيغة مالية يعطي الموظفين دافعا لزيادة خبرتهم وكفاءتهم.
					9- عملية قياس قيمة الموظفين كأحد استثمارات تدفعه إلى زيادة الإنتاجية.
					10- يوجد اهتمام من طرف الإدارة بالبيانات والمعلومات ذات العلاقة بتكاليف الموارد البشرية.
					11- تساعد محاسبة الموارد البشرية على التنظيم والتخطيط والرقابة على العمال داخل المؤسسة.

المحور الثاني: تقييم الأداء المالي للمؤسسة انطلاقا من محاسبة الموارد البشرية

غير موافق تماما	غير موافق	محايد	موافق	موافق تماما	أسئلة المحور الثاني
					1- تقوم المؤسسة بتقييم الأداء المالي لمعرفة وضعيتها المالية.
					2- يساعد تقييم الأداء المالي في معرفة القدرة الفعلية للمؤسسة لتحقيق الأرباح.
					3- يتم قياس الأداء المالي من خلال قياس النسب المالية
					4- يعرف الأداء المالي داخل مؤسستي تطورا مستمرا
					5- الأداء المالي مرتبط ارتباطا وثيقا بمحاسبة الموارد البشرية
					6- تساهم محاسبة الموارد البشرية في الرفع من فعالية الأداء المالي
					7- تساهم انتاجية العمال في تحسين الأداء المالي للمؤسسة
					8- معظم الأهداف المسطرة للمؤسسة يتم تحقيقها بأقل التكاليف
					9- تستخدم مؤشرات الاداء المالي في قياس قيمة الموارد البشرية.
					10- تؤثر تكاليف الموارد البشرية على الوضعية المالية للمؤسسة.

الملحق رقم (02)

نتائج الخصائص الرقابة لعينة الدراسة

الجنس

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide ذكر	21	70,0	70,0	70,0
أنثى	9	30,0	30,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

السن

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide من 19 إلى 30 سنة	12	40,0	40,0	40,0
من 31 إلى 45 سنة	15	50,0	50,0	90,0
أكبر من 45 سنة	3	10,0	10,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

الوظيفة

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide محاسب	6	20,0	20,0	20,0
رئيس مصلحة	12	40,0	40,0	60,0
موظف	12	40,0	40,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

سنوات الخبرة

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide أقل من 10 سنوات	18	60,0	60,0	60,0
من 10 إلى 20 سنة	12	40,0	40,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

المؤهل العلمي

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide بكالوريا	6	20,0	20,0	20,0
ليسانس	15	50,0	50,0	70,0
ماستر	9	30,0	30,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

معاملات ألفا كرونباخ لثبات الاستبيان

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,740	21

Récapitulatif du test d'hypothèse

	Hypothèse nulle	Test	Sig.	Décision
1	محلحة مصطلح بعد المؤسسة لدى واضح المشرية الموارد est normale avec une moyenne de 3,200 et un écart type de 1,19.	Test Kolmogorov-Smirnov d'un seul échantillon	,000 ¹	Rejeter l' hypothèse nulle.
2	لجراء معرفة ذلك المؤسسة داخل المشرية الموارد محلحة وتطبق est normale avec une moyenne de 2,400 et un écart type de 0,67.	Test Kolmogorov-Smirnov d'un seul échantillon	,000 ¹	Rejeter l' hypothèse nulle.
3	بأهداف معرفة ذلك المؤسسة داخل المشرية الموارد محلحة تطبق est normale avec une moyenne de 3,100 et un écart type de 1,06.	Test Kolmogorov-Smirnov d'un seul échantillon	,000 ¹	Rejeter l' hypothèse nulle.
4	الوظائف قيمة فيلس قرارات تحسين في الإدارة وساعد ملية بصيدة القوظيف est normale avec une moyenne de 2,400 et un écart type de 0,93.	Test Kolmogorov-Smirnov d'un seul échantillon	,000 ¹	Rejeter l' hypothèse nulle.
5	الوظائف قيمة فيلس مستوى تحدي في الإدارة وساعد ملية بصيدة والأجور الرواتب est normale avec une moyenne de 2,900 et un écart type de 0,96.	Test Kolmogorov-Smirnov d'un seul échantillon	,000 ¹	Rejeter l' hypothèse nulle.
6	لشمار الإدارة معرفة القرارات اتخا في يفها للأفراد الملية القيمة والشكوى الشرب برامج الخلسة est normale avec une moyenne de 3,300 et un écart type de 0,92.	Test Kolmogorov-Smirnov d'un seul échantillon	,000 ¹	Rejeter l' hypothèse nulle.
7	لشمار الإدارة معرفة تقييم عملية في يفها للأفراد الملية القيمة الموظفين est normale avec une moyenne de 3,100 et un écart type de 0,71.	Test Kolmogorov-Smirnov d'un seul échantillon	,000 ¹	Rejeter l' hypothèse nulle.
8	لقيمة المؤسسة فيلس لزيلة دافعا الموظفين يطلي ملية بصيدة موظفها est normale avec une moyenne de 3,000 et un écart type de 0,64.	Test Kolmogorov-Smirnov d'un seul échantillon	,000 ¹	Rejeter l' hypothèse nulle.
9	قيمة فيلس عملية زيلة إلى فقه استثمارات كلد الموظفين الإقلدية est normale avec une moyenne de 3,200 et un écart type de 0,76.	Test Kolmogorov-Smirnov d'un seul échantillon	,000 ¹	Rejeter l' hypothèse nulle.

Les significations asymptotiques sont affichées. Le niveau d'importance est

¹Lilliefors corrigé

Récapitulatif du test d'hypothèse

	Hypothèse nulle	Test	Sig.	Décision
10	La distribution de طرف من اهتمام يوجد بتكاليف العلاقة ذات والمعلومات بالبيانات الإدارية البشرية est normale avec une moyenne de 2,300 et un écart type de 1,02.	Test Kolmogorov-Smirnov d'un seul échantillon	,000 ¹	Rejeter l'hypothèse nulle.
11	La distribution de الموارد محسنة تساعد على والرقابة والتخطيط الشططع على البشرية est normale avec une moyenne de 2,600 et un écart type de 0,81.	Test Kolmogorov-Smirnov d'un seul échantillon	,000 ¹	Rejeter l'hypothèse nulle.
12	La distribution de بتقييم المؤسسة تقوم المالية وضحيها لمعرفة المالي الأداء est normale avec une moyenne de 3,700 et un écart type de 0,79.	Test Kolmogorov-Smirnov d'un seul échantillon	,000 ¹	Rejeter l'hypothèse nulle.
13	La distribution de المالي الأداء تقييم يساعد الأرباح لتحقيق المؤسسة المالية المعرفة معرفة في est normale avec une moyenne de 3,400 et un écart type de 0,81.	Test Kolmogorov-Smirnov d'un seul échantillon	,000 ¹	Rejeter l'hypothèse nulle.
14	La distribution de المالي الأداء قيس يتم المالية السب قيس خلال من est normale avec une moyenne de 2,600 et un écart type de 0,67.	Test Kolmogorov-Smirnov d'un seul échantillon	,000 ¹	Rejeter l'hypothèse nulle.
15	La distribution de المالي الأداء يعرف مسفرا تطورا مؤسسي داخل est normale avec une moyenne de 3,900 et un écart type de 0,71.	Test Kolmogorov-Smirnov d'un seul échantillon	,000 ¹	Rejeter l'hypothèse nulle.
16	La distribution de مرتبط المالي الأداء البشرية الموارد محسنة وثقا ارتبطا est normale avec une moyenne de 2,600 et un écart type de 1,04.	Test Kolmogorov-Smirnov d'un seul échantillon	,000 ¹	Rejeter l'hypothèse nulle.
17	La distribution de الموارد محسنة تساهم المالية الأداء فعالية من الرفح في البشرية est normale avec une moyenne de 2,700 et un écart type de 1,02.	Test Kolmogorov-Smirnov d'un seul échantillon	,000 ¹	Rejeter l'hypothèse nulle.
18	La distribution de في الامال انقلابية تساهم المالية الأداء تحسن est normale avec une moyenne de 2,600 et un écart type de 0,93.	Test Kolmogorov-Smirnov d'un seul échantillon	,000 ¹	Rejeter l'hypothèse nulle.

Les significations asymptotiques sont affichées. Le niveau d'importance est ,000.

¹Lilliefors corrigé

Récapitulatif du test d'hypothèse

	Hypothèse nulle	Test	Sig.	Décision
19	La distribution de المسطرة الأهداف معظم est normale avec une moyenne de 2,200 et un écart type de 0,89.	Test Kolmogorov-Smirnov d'un seul échantillon	,000 ¹	Rejeter l'hypothèse nulle.
20	La distribution de الإداء مؤشرات تستخدم est normale avec une moyenne de 2,500 et un écart type de 0,68.	Test Kolmogorov-Smirnov d'un seul échantillon	,000 ¹	Rejeter l'hypothèse nulle.
21	La distribution de الموارد تكاليف تؤثر est normale avec une moyenne de 3,700 et un écart type de 0,79.	Test Kolmogorov-Smirnov d'un seul échantillon	,000 ¹	Rejeter l'hypothèse nulle.

Les significations asymptotiques sont affichées. Le niveau d'importance est ,(

¹Lilliefors corrigé

Statistiques descriptives			
Ecart type	Moyenne	N	
1,186	3,20	30	يعد مصطلح محاسبة الموارد البشرية واضح لدى المؤسسة
,675	2,40	30	لديك معرفة بإجراء وتطبيق محاسبة الموارد البشرية داخل المؤسسة.
1,062	3,10	30	لديك معرفة بأهداف تطبيق محاسبة الموارد البشرية داخل المؤسسة.
,932	2,40	30	قياس قيمة الموظفين بصيغة مالية يساعد الإدارة في تحسين قرارات التوظيف.
,960	2,90	30	قياس قيمة الموظفين بصيغة مالية يساعد الإدارة في تحديد مستوى الرواتب والأجور.
,915	3,30	30	معرفة الإدارة لمقدار القيمة المالية للأفراد يفيد في اتخاذ القرارات الخاصة ببرامج التدريب والتكوين.
,712	3,10	30	معرفة الإدارة لمقدار القيمة المالية للأفراد يفيد في عملية تقييم الموظفين.
,643	3,00	30	قياس المؤسسة لقيمة موظفيها بصيغة مالية يعطي الموظفين دافعا لزيادة خبرتهم وكفاءتهم.
,761	3,20	30	عملية قياس قيمة الموظفين كأحد استثمارات تدفعه إلى زيادة الإنتاجية.
1,022	2,30	30	يوجد اهتمام من طرف الإدارة بالبيانات والمعلومات ذات العلاقة بتكاليف الموارد البشرية.
,814	2,60	30	تساعد محاسبة الموارد البشرية على التنظيم والتخطيط والرقابة على العمال داخل المؤسسة.
		30	N valide (liste)

Statistiques descriptives

	N	Moyenne	Ecart type
المحور الأول: تقييم محاسبة الموارد البشرية في المؤسسة	30	2,8636	,44966
N valide (liste)	30		

المحور الثاني

Statistiques descriptives

Ecart type	Moyenne	N	
,794	3,70	30	تقوم المؤسسة بتقييم الأداء المالي لمعرفة وضعيتها المالية
,814	3,40	30	يساعد تقييم الأداء المالي في معرفة القدرة الفعلية للمؤسسة لتحقيق الأرباح
,675	2,60	30	يتم قياس الأداء المالي من خلال قياس النسب المالية
,712	3,90	30	يعرف الأداء المالي داخل مؤسستي تطورا مستمرا
1,037	2,60	30	الأداء المالي مرتبط ارتباطا وثيقا بمحاسبة الموارد البشرية
1,022	2,70	30	تساهم محاسبة الموارد البشرية في الرفع من فعالية الأداء المالي
,932	2,60	30	تساهم انتاجية العمال في تحسين الأداء المالي للمؤسسة
,887	2,20	30	معظم الأهداف المسطرة للمؤسسة يتم تحقيقها بأقل التكاليف
,682	2,50	30	تستخدم مؤشرات الاداء المالي في قياس قيمة الموارد البشرية
,794	3,70	30	تؤثر تكاليف الموارد البشرية على الوضعية المالية للمؤسسة
		30	N valide (liste)

Statistiques descriptives

Ecart type	Moyenne	N	
,38716	2,9900	30	المحور الثاني: تقييم الأداء المالي للمؤسسة انطلاقا من محاسبة الموارد البشرية
		30	N valide (liste)

T-test المحور الأول

Test sur échantillon unique

Valeur de test = 3					
Intervalle de confiance de la différence à 95 %	Différence moyenne	Sig. (bilatéral)	ddl	t	
Inférieur					
-,3043	-,13636	,107	29	-1,661	المحور الأول: تقييم محاسبة الموارد البشرية في المؤسسة

Test sur échantillon unique

	Valeur de test = 3
	Intervalle de confiance de la différence à 95 %
	Supérieur
المحور الأول: تقييم محاسبة الموارد البشرية في المؤسسة	,0315

T-test المحور الثاني

Test sur échantillon unique

Valeur de test = 3					
Intervalle de confiance de la différence à 95 %	Différence moyenne	Sig. (bilatéral)	ddl	t	
Inférieur					
-,1546	-,01000	,888	29	-,141	المحور الثاني: تقييم الأداء المالي للمؤسسة انطلاقاً من محاسبة الموارد البشرية

معامل الارتباط بيرسون

Corrélations

المحور الثاني: تقييم الأداء المالي للمؤسسة انطلاقاً من محاسبة الموارد البشرية	المحور الأول: تقييم محاسبة الموارد البشرية في المؤسسة	
,381*	1	المحور الأول: تقييم محاسبة الموارد البشرية في المؤسسة
,038	30	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N
1	,381*	المحور الثاني: تقييم الأداء المالي للمؤسسة انطلاقاً من محاسبة الموارد البشرية
30	30	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N

الملحق رقم (03)

محاوَر المَقابِلة

المحور الأول: : مدى تبني مفهوم وأهمية محاسبة الموارد البشرية لدى مؤسسة

مطاحن الحَضنة

الهدف	أسئلة المحور الأول	التاريخ
معرفة مدى دراية المؤسسة بمفهوم وأهمية محاسبة الموارد البشرية.	<p>1. هل مفهوم محاسبة الموارد البشرية واضح لدى المؤسسة؟</p> <p>2. ما مدى اهتمام مؤسستكم بمحاسبة الموارد البشرية؟</p> <p>3. هل أنت من المهتمين والمختصين في محاسبة الموارد البشرية؟</p> <p>4. ماهي أهمية محاسبة الموارد البشرية في مؤسستكم؟</p>	

المحور الثاني: مدى اهتمام المؤسسة بمحاسبة الموارد البشرية

الهدف	أسئلة المحور	التاريخ
معرفة مدى اهتمام المؤسسة بمحاسبة الموارد البشرية.	<p>1. ماهي المصلحة المهمة بمحاسبة الموارد البشرية؟</p> <p>2. مما يتكون نظام محاسبة الموارد البشرية في مؤسستكم؟</p> <p>3. ماهي الطرق التي تستخدمها في عملية تقييم تكلفة الموارد البشرية؟</p> <p>4. كيف تقابلون إيرادات الموارد البشرية بتكاليفها؟</p> <p>5. بما أن هناك تكاليف للموارد البشرية فما هو العائد المقابل لها؟</p>	

المحور الثالث: دراسة الأثر بين محاسبة الموارد البشرية والاداء المالي.

الهدف	أسئلة المحور الثالث	التاريخ
<p>معرفة الأثر بين محاسبة الموارد البشرية والاداء المالي لمؤسسة مطاحن الحضنة.</p>	<p>1. بما أن من أهداف المؤسسات الاقتصادية هو تحقيق الربح، وموضوعنا حول محاسبة الموارد البشرية فما تأثير محاسبة الموارد البشرية على الوضعية المالية للمؤسسة؟</p> <p>2. كيف يكون هذا التأثير؟</p> <p>3. للمورد البشري عدة تكاليف ماهي التكاليف التي تؤثر على الوضعية المالية لمؤسستكم؟</p> <p>4. هناك العديد من المؤشرات المالية التي تستخدم لمعرفة الوضعية المالية للمؤسسة ماهي المؤشرات التي تقوم باستخدامها؟</p> <p>5. من بين هذه المؤشرات ماهي المؤشرات التي تستخدمها في القياس لمعرفة تأثير محاسبة الموارد البشرية على الوضعية المالية لمؤسستكم؟</p> <p>6. ما لذي تقوم بفعله عند انتهائك من عملية القياس؟</p> <p>7. هل توجد تأثيرات اخرى لمحاسبة الموارد البشرية في المؤسسة؟</p>	

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

