

البحث التطبيقي



جمهورية مصر العربية
معهد التخطيط القومي
الدراسات العليا

تطبيق محاسبة الموارد البشرية فى البنوك	عنوان البحث باللغة العربية
Application Of Human Resources Accounting In Banks	عنوان البحث باللغة الإنجليزية
ماجد محمود غنيمى اسماعيل	إعداد
أ . د / منى سامى أستاذ المحاسبة البيئية ورئيس قسم المحاسبة البيئية	إشراف

لاستكمال متطلبات

الحصول على الماجستير المهني "التخطيط للتنمية المستدامة"

2021/2020

الفهرس

البيان	رقم الصفحة
المقدمة .	
المخلص	2
التمهيد	3
المقدمة	3
مشكلة البحث	4
هدف البحث	4
اهمية البحث	4
فروض البحث	5
الاطار النظرى	5
حدود البحث	7
القسم الاول : الدراسات السابقة .	
الدراسات العربية	8
الدراسات الاجنبية	12
القسم الثانى : الدراسة الميدانية .	
مجتمع العينة	15
اداة الدراسة	15
الاختبارات	16
التحليل الاحصائى	16
تحليل الفرضيات	17
نتائج اختبارات T- test	20
القسم الثالث : النتائج و التوصيات .	
النتائج	21
التوصيات	21
المراجع	22
المراجع العربية	22
المراجع الاجنبية	23
الملاحق	24
شكل رقم (1) اجمالى تكاليف الموظف	24
شكل رقم (2) نسخة قائمة الاستبانة	25

تطبيق محاسبة الموارد البشرية فى البنوك

الملخص :-

يهدف البحث الى التعرف على مبادئ و دوافع و قواعد تطبيق محاسبة المواد البشرية فى البنوك بالتطبيق على (بنك ناصر الاجتماعى) وكذلك الصعوبات و المعوقات التى تواجه تطبيقها . اعتمد البحث على استبانة تم جمعها من عينة عددها (48) موظفا من الذين يشغلون المراكز الوظيفية : مدير عام ، مدير ادارة ، مدير مساعد ، رئيس قسم ، مصرفى (أ) . وتم تحليل البيانات باستخدام الحزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS). وقد توصل البحث الى وجود دوافع لتطبيق محاسبة الموارد البشرية فى البنك مثل مساهمته فى تصميم نظام معلومات متكامل يجمع بين الجانب الادارى و المحاسبى و كذلك النفقات الكبيرة المدفوعة لتعيين و توظيف و استقطاب و تدريب الموظفين ، وانها لا تقوم باتباع القواعد و المبادئ لتطبيق هذا محاسبة الموارد البشرية ، وتبين وجود العديد من الصعوبات التى تواجه تطبيق محاسبة الموارد البشرية كان من اهمها ، صعوبة تقدير العوائد المستقبلية للموارد البشرية مع صعوبة تحويل كفاءة الموظفين الى قيمة نظرا لتباينها من وقت لآخر .

الكلمات المفتاحية: محاسبة الموارد البشرية - البنوك - بنك ناصر الاجتماعى .

Application of Human Resources Accounting in Banks

Abstract:-

The research aims to identify the foundation motives and rules for applying human resources accounting in banks by applying to (Nasser Social Bank) as well as the difficulties and obstacles that face their application. The research was based on a questionnaire collected from a sample of (48) employees holding functional positions: general manager, department manager, assistant manager, department head, banker (A). Data were analysed using the statistical package for social sciences (SPSS) program. The research found that there are motives for applying human resources accounting in the bank, such as its contribution in designing an integrated information system that combines the administrative and accounting aspects, as well as the large expenses paid for recruiting and training employees., And do not follow the rules and principles for applying this human resource accounting,. It was found that there are many difficulties facing the application of human resources accounting, the most important of which is the difficulty of estimating future returns of human resources in addition to the difficulty of converting employees efficiency into value due to their variation from time to time.

Keywords: Human resources accounting- Banks- Nasser Social Bank.

1. التمهيد :-

لقد أدى التحول الجوهري في الاقتصاد العالمي من الاقتصاد الذى يعتمد على الصناعة الى الاقتصاد القائم على المعرفة الى نشوء الطلب على الخدمات التقنية العالية يقدمها افراد يتمتعون بقدرات علمية و مهنية عالية لذا اصبح هناك تركيز متزايد على راس المال البشرى الى جانب راس المال المادى لتقديم الخدمات ، ومن اجل التهيئة للاقتصاد القائم على المعرفة لابد من تخصيص استثمارات كبيرة فى مجال الموارد البشرية . وتشمل هذه الاستثمارات او التكاليف على سبيل المثال التوظيف و التدريب وهى استثمارات تتجاوز فى بعض الحالات ما يتم تخصيصه فى الموارد المادية ومن هنا تبرز اهمية المحاسبة عن الموارد البشرية من خلال اهمية الموارد البشرية فى الوحدات الاقتصادية وما تشكله من مورد هام من بين مواردها التى تستخدم فى عملياتها الاقتصادية شأنها بذلك شان ايه موارد مهمة اخرى فى تلك الوحدات بامكانها المساهمة فى تحقيق اهدافه شكل رقم (1) يوضح اجمالى تكاليف الموظف فى الملاحق .

2. المقدمة :-

تعد المحاسبة عن الموارد البشرية من الموضوعات الحديثة نسبيا فى مجال المحاسبة حيث ظهرت بوادر الاهتمام بها من قبل المحاسبين منذ اوائل السبعينات من القرن الماضى ومن اجل التعرف على اهمية الموارد البشرية فى هذه الوحدات الاقتصادية المختلفة ، ومن ثم دراسة مجموعة من الاساليب العلمية التى يمكن ان تساهم و تساعد فى تقييم تلك الموارد بصورة مالية شأنها بذلك شان ايه موارد اخرى يتم استثمارها فى الوحدات الاقتصادية فى سبيل تحقيق اهدافها.

ومن الملاحظ ان حركة نمو وتطور القطاع المصرفى عربيا و عالميا اتخذت عدة اتجاهات سريعا مما يتطلب الحاجة الى الموارد البشرية التى توصف بانها تمتلك المهارات الفكرية و التكنولوجية لخلق مرحلة الاصلاح و تاسيس هيكلية مناسبة لوضع اللبنة الاساسية للقاعدة البشرية العلمية و الفنية لنشر ثقافة المحاسبة البشرية .

ومن المعلوم ان الموارد البشرية هى الاصول الاكثر قيمة فى المؤسسات الخدمية حيث يتم انفاق مبالغ كبيرة فى توظيف و تدريب و تاهيل الموظفين وان الانشطة و الخدمات التى تقدمها هذه المؤسسات تعتمد على العنصر البشرى حيث يعد عامل جوهري فيه .

ونظرا لاهمية العنصر البشرى ونتيجة عوامل عديدة خاصة به فان تطبيق محاسبة الموارد البشرية اصبح يحظى باهمية ومزايا و خصائص متعددة و ذلك بالنظر الى اهتمامه بقياس تكاليف العنصر البشرى و قياس القيمة الاقتصادية للأفراد و على الرغم من ذلك انها قد يواجه بعض الصعوبات التطبيقية . ومن هنا كانت البنوك بشكل خاص فى حاجة ماسة الى تطبيق نظام لمحاسبة الموارد البشرية بالنظر الى وجود اعداد كبيرة من العاملين لديها و اتساع نطاق عملها و حاجتها الماسة الى خبرات متخصصة فان محاسبة الموارد البشرية اصبحت جزء مهما من ادائها .

مشكلة البحث :-

تكمن مشكلة البحث في كون الموارد البشرية لها دور مهم في تطور و نجاح البنوك وذلك لاهمية الدور الذى تؤديه ، حيث تعتبر المحاسبة عن الموارد البشرية اداة ادارية تهتم بالعاملين بالبنوك كمورد تنظمى من قياس تكاليف اختيار و تعيين و تدريب و تطوير الاصول البشرية وتحديد قيمة اقتصادية لها ومن خلال قيام المحاسبين بتطوير بعض النماذج لقياس القيمة الاقتصادية للموارد البشرية ادراكا لاهمية هذا المورد واثاره المترتبة على القوائم المالية للبنوك .

فان مشكلة البحث تتمثل فى الاجابة عن السؤال الرئيسى التالى :

ما مدى امكانية تطبيق محاسبة الموارد البشرية فى بنك ناصر الاجتماعى ؟

ويتفرع من السؤال الرئيسى الاسئلة الفرعية التالية :

- ما مدى توفر مبادئ لتطبيق محاسبة الموارد البشرية فى البنك ؟
- ما مدى دوافع لتطبيق محاسبة الموارد البشرية فى البنك ؟
- مامدى وجود صعوبات تواجه تطبيق محاسبة الموارد البشرية فى البنك ؟

3. هدف/ أهداف البحث :-

يهدف البحث لتحقيق الاهداف التالية بالتطبيق على بنك ناصر الاجتماعى :

- بيان اهمية محاسبة الموارد البشرية بشكل خاص على البنك .
- التعرف على المبادئ اللازمة لتطبيق محاسبة الموارد البشرية فى البنك .
- التعرف على دوافع تطبيق محاسبة الموارد البشرية فى البنك .
- التعرف على الصعوبات التى تواجه تطبيق محاسبة الموارد البشرية فى البنك .

4. أهمية البحث :-

تتبع اهمية البحث من الاتى :

- الاهمية المتصاعدة للموارد البشرية حيث تعد المصدر الالهم فى البنوك .
- اهمية القياس و الافصاح المحاسبى عن تكلفة الموارد البشرية فى البنوك .
- ضبط العمل الادارى و النفقات المتعلقة بالموارد البشرية و تحسين نوعية العاملين فى البنوك .
- الاستفادة من نتائج البحث فى تحسين و تطوير الانظمة المحاسبية المطبقة فى البنوك و الخاصة بمحاسبة الموارد البشرية.
- الاستفادة من نتائج البحث فى تحفيز البنوك لتطبيق الانظمة المحاسبية الخاصة بمحاسبة الموارد البشرية.

5. فروض أو تساؤلات البحث :-

اعتمد البحث فى الاجابة عن تساؤلات مشكلتها و لتحقيق اهدافها على الفروض التالية بالتطبيق على بنك ناصر الاجتماعى :

- لا يوجد مبادئ لتطبيق محاسبة الموارد البشرية فى البنك .
- لا يوجد دوافع لتطبيق محاسبة الموارد البشرية فى البنك .
- لا توجد صعوبات تواجه تطبيق محاسبة الموارد البشرية فى البنك .

6. الاطار النظرى :-

اولا : التعريف بمحاسبة الموارد البشرية :-

يوجد عدة تعريفات لمحاسبة الموارد البشرية منها ما يلى :

1. تعريف جمعية المحاسبة الامريكية :

بانها عملية تحديد وقياس البيانات عن الموارد البشرية و توصيل تلك البيانات للجهات المعنية .

2. كما عرفها (Flamholtz,2005) :

بانها المحاسبة عن الافراد كمورد من موارد المنظمة وتتضمن هذه العملية قياس التكاليف التى حدثت بواسطة المشروع و المنظمات الاخرى لاستجلاب و اختيار و استئجار و تدريب و تنمية الاصول البشرية وانها تشمل ايضا قياس القيمة الاقتصادية للافراد من وجهة نظر المنظمات .

3. كما عرفها (مطر و السويطى ، 2008) :

بانها مجموعة المبادئ و الفاهيم التى تحكم عملية تحديد و قياس البيانات بالموارد البشرية باجراءاتها و الاساليب المستخدمة فى ذلك بعرض ايصالها الى الاطراف ذات العلاقة .

ثانيا : اهداف محاسبة الموارد البشرية :

ان الهدف من اعتماد نظام المحاسبة عن الموارد البشرية يتمثل بشكل اساسى فى مساعدة الادارة بمستوياتها المختلفة فى اتخاذ القرارات المتعلقة بالتخطيط و الاستخدام و الرقابة على عنصر الموارد البشرية ، كما توفر الاطار الموضوعى و العلمى الذى يساعد ادارة الموارد البشرية على اتخاذ القرارات كتقليل اعداد القوى العاملة او زيادتها .

تهدف محاسبة الموارد البشرية بشكل عام الى ما يلى :

1. تحديد عناصر الموارد البشرية .
2. قياس عناصر الموارد البشرية و تحديد التكاليف الايرادية و الراسمالية لها .
3. ادرج قيمة و تكاليف الموارد البشرية ضمن النظام المحاسبى .

4. توفير المعلومات الدقيقة و الملائمة عن الموارد البشرية لمتخذى القرارات للمساعدة فى تخطيط الاحتياجات الكلية من الموارد البشرية و تخصيصها عاى الوظائف المتاحة فيها بما يكفل ضبط ورقابة نفقات الاستقطاب و التعيين والتدريب و التطوير و نفقات ترك العمل و تحفيز الادارة على الاهتمام براس المال البشرى .
5. المحافظة على بقاء الموارد البشرية التى تملك الخبرة والمؤهلات ، بالإضافة الى تحديد الحاجة المستقبلية لجذب الموارد البشرية ذات الخبرة و الكفاءة.
6. الرقابة على فاعلية استخدام الموارد البشرية .

ثالثاً: خصائص محاسبة الموارد البشرية :

1- خاصية الملكية:

حتى يعتبر المورد أصلاً تابعاً للمشروع يجب أن يكون قد توافرت في المشروع خاصية هذا المورد، حيث عرف الأصل من قبل اصحاب المشروع على انه (كل شئ مملوك للمشروع)، وهذا يعني أن الموارد مملوكة للمشروع، حتى تكون ضمن أصوله، ولقد وجهت لهذا الرأي عدة انتقادات أهمها:

أ- أن إرتباط تعريف الأصل بالملكية لا يكفي للدلالة على كثير من البنود التي تظهر في قائمة المركز المالي، والتي تعتبر في نظر المحاسبين أصولاً، فمثلاً هناك بنود المصروفات المقدمة، ومصروفات التأسيس، وشهرة المحل، والحملات الإعلانية، فأنها جميعاً تعتبر أصولاً تظهر ضمن بنود قائمة المركز المالي، الا انها لا تتصف بأية صفة من صفات الملكية .

ب- كما ان هناك فرقاً بين الحائز على الأصول وبين المالك الحقيقيين، فقد تكون الشركة هي الحائزة على الأصول لفترة محددة، بينما الملاك الحقيقيين لها هم اصحاب الاستثمارات طويلة الأجل من مساهمين او اصحاب الودائع حيث تتوافر في هذه الفئة عناصر الملكية الاقتصادية، وهي الادارة والمخاطرة والربح .

الا ان ذلك لا يمنع من إعتبار الأصل من ضمن اصول المشروع وفقاً للحيازة القانونية، والتي تمنح للمشروع حق الحيازة وإستخدام الفرد بموجب عقود العمل.

وهناك ثلاثة عناصر يجب توافرها حتى يعتبر أي مورد لدى المشروع ينطبق عليه معيار الملكية هي:

- حيازة الأصل - الرقابة على الأصل - القدرة على التصرف بالأصل

ج - أن إعتبار الموارد البشرية داخلة ضمن أصول المشروع على أساس أن الموارد البشرية الممثلة بالأشخاص لا تخضع للمورد أو التملك، وبالتالي عدم إمكانية تبادل هذه الأصول (الموارد البشرية) في السوق لعدم إمكانية شراء أو بيع هذا الأصل من قبل المشروع، لذلك لا يمكن إظهار الموارد البشرية كأصل في قائمة المركز المالي للمشروع .

د - أن القيم والأخلاق تحتم علينا عدم التسليم بفكرة إمتلاك الافراد، ولا سيما في هذا الزمان، وهم بذلك قد استندوا الى المفهوم الذي حددته لجنة المفاهيم والمعايير الامريكية للمحاسبين القانونيين عام 1953 للأصول بأنه (شيء ما يمثل برصيد مدين قابل للترحيل في الفترة المقبلة، لقفل الحسابات تبعاً للمبادئ المحاسبية على

أساس إنه يمثل أما حق ملكية، أو قيمة تم الحصول عليها، وأوجدت حق ملكية أو من المحتمل إيجادها مستقبلاً)

2- خاصية سداد الديون :

إن أي أصل له القدرة على سداد ديون المنشأة وهذا رأي اصحاب المشروع الفردي ذو الانتاجية المحدودة التي لا تتصف بمبدأ الاستمرارية، لذلك كانت المشكلة الرئيسية انذاك حول مقدرة المشروع على سداد ديونه، الا ان التطور اللاحق خلف كيانات قانونية مثل الشركات .

3- خاصية القدرة الانتاجية :

إن جوهر أي أصل هو قدرته على الانتاج، والموارد البشرية تعد ابرز عناصر الانتاج، وهذا من وجهة نظر الادارة .ولاشك أن عنصر العمل كأحد عناصر المدخلات في العملية الانتاجية، ويعد الصفة الأكثر أهمية في المشروع، فهو من جهة أحد مدخلات العملية الانتاجية، ومن جهة أخرى مقدرة العنصر البشري على التأثير في الموارد، أو عناصر الانتاج الأخرى، وهذا ينصب في نهاية الامر في إنتاج الوحدات والسلع والخدمات المختلفة المقدمة من العنصر البشري، مما يساعد على تحقيق الهدف الرئيسي للمشروع، وهو في الاغلب تعظيم الربح، والذي من أجله تم إسقاطاب الموارد البشرية وإستخدام عناصر الانتاج الأخرى المختلفة.

4- خاصية الخدمات المستقبلية :

ويرى أصحاب رأي المشروع الى اعتبار ان جوهر أي أصل هو الخدمات المستقبلية وهذا التعريف يتضمن ثلاثة عناصر :-

أ- أن يكون هناك توقع لمنافع إقتصادية مستقبلية والموارد البشرية تستطيع ان تحقق منافع إقتصادية وذلك من خلال قدرتها الإنتاجية .

ب- إمكانية قياس هذه المنافع حيث تم قياس الموارد البشرية بطرق عدة، وتم تطبيقها عملياً على كثير من المناقشات خاصة في الدول المتقدمة .

ج- أن يكون للمشروع الحق في إستلام هذه المنافع، ومن البديهي أن يتمتع المشروع بالحق القانوني في حياة الفرد واستخدامه بموجب التعاقد، وتأسيساً على ما تقدم فالأصل عبارة عن خدمات مستقبلية ينطبق على الموارد البشرية كما أشارت أن المنافع الناتجة عن خدمات العاملين والتي يحتمل ان تقدم للمشروع لأكثر من فترة مالية واحدة، يمكن ان نعاملها كأصول ((.أما فيما يتعلق بالحق في إستلام هذه المنافع فأن الامر يتعلق بملكية المورد.

7. حدود البحث :-

اقتصر البحث على بنك ناصر الاجتماعي دون البنوك الأخرى، ويعتمد البحث على تطبيق المنهج الوصفي التحليلي من خلال الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع البحث بهدف استخلاص اهم النتائج و الدروس المستفادة و بما يساعد على بناء اداة البحث و المتمثلة في قائمة الاستبيان ، تضمنت مجموعة من المحاور و بما يساعد على اختبار فروض البحث وذلك من خلال الدراسة الميدانية التي تم تنفيذها على عينة من بنك ناصر الاجتماعي وقد تم استخدام مجموعة

من الاساليب الاحصائية المناسبة لاجراض تحليل نتائج الدراسة الميدانية و الوقوف على مدى تحقق فروض البحث حيث يتم حساب المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية ، ويشمل البحث على ثلاثة اقسام رئيسية :

القسم الاول : اختص بتناول الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع البحث واستخلاص اهم النتائج و الدروس المستفادة.

القسم الثانى : اختص بتنفيذ الدراسة الميدانية من خلال توزيع قائمة استبيان على عينة من بنك ناصر الاجتماعى .

القسم الثالث : اختص بعرض لاهم النتائج و التوصيات الخاص بالبحث .

8. الدراسات السابقة :-

يختص هذا القسم بتناول الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع البحث و بما يساعد على الوقوف على حلقات التواصل فيما بينها و استخلاص اهم النتائج و الدروس المستفادة و ذلك على النحو التالى :

اولا : الدراسات العربية :

1- دراسة (ابو رشيد ، 2001) :

هدف الدراسة :

- بيان كيفية الافصاح المحاسبى عن تكلفة و قيمة الموارد البشرية .
- بيان اساليب قياس قيمة المورد البشرى و تحديد اثره على القوائم المالية .
- توضيح مدى توافق محاسبة الموارد البشرية مع الانظمة و القوانين ذات الصلة فى الجمهورية السورية.
- اقتراح معيار محاسبى جديد لاعتماد محاسبة الموارد البشرية فى الجمهورية العربية السورية وهو اعتبار الاستثمار فى الموارد البشرية اصلا من اصول المنشأة .

نتائج الدراسة :

- تستوفى الاستثمارات فى الموارد البشرية القواعد المحاسبية لاعتبارها اصلا .
- لابد من اجل تطبيق محاسبة الموارد البشرية من اصدار معيار محاسبى يعتبر الاستثمار فى الموارد البشرية اصلا من الاصول .
- تساعد محاسبة الموارد البشرية الادارة بمستوياتها المختلفة و الاطراف الخارجية فى اتخاذ القرارات المتعلقة بتخطيط و استخدام ورقابة الموارد البشرية .تعتبر الموارد البشرية موردا رئيسا من الموارد المتاحة للمشروع و بالتالى لابد من الافصاح عنها ضمن القوائم المالية .

2- دراسة (حمادة ، 2002) :

هدف الدراسة :

- بيان كيفية قياس راسمال البشرى وتحديد اثره فى القوائم المالية .
- بيان كيفية الافصاح عن تكلفة و قيمة الموارد البشرية .
- اقتراح تطبيق المحاسبة عن الموارد البشرية فى جامعة دمشق .

نتائج الدراسة :

- تكفل المحاسبة عن الموارد البشرية الاستخدام الامثل لتلك الموارد باعتبارها موجودا (اصلا) وذلك حسب المفهوم الاقتصادي للاصل وحتى تقوم المحاسبة عن الموارد البشرية بدورها على اكمل وجه لابد ان يقدم المختصون وسائل جديدة مبتكرة تتناسب مع المتغيرات و الاحتياجات الجديدة .
- ان اعتبار الموارد البشرية اصولا تظهر فى القوائم المالية يعنى دراسة نفقاتها بحيث يتم تحويل الايرادات منها للارباح و الخسائر و اظهر الايرادات المؤجلة منها فى الميزانية العمومية مع الاخذ بالحسبان مدة استفادها ليعكس المركز المالى للمنشأة فى نهاية السنة بصورة صحيحة و موضوعية .

3- دراسة (سمية ، 2003) :

هدف الدراسة :

- عرض و مناقشة مفهوم راس المال الفكرى و عناصره و مؤشرات قياسه .
- عرض المداخل الحالية لقياس راس المال البشرى و النقصانات الموجهة اليها .

نتائج الدراسة :

- ان راس المال البشرى يعتبر احد المكونات الاساسية لراس المال الفكرى وان المعلومات المرتبطة بالموارد البشرية تساعد كلا من ادارة المنشأة و المستثمرين فى اتخاذ قراراته المختلفة .
- قدمت الدراسة نمودجا لتحدد قيمة راس المال البشرى بالمعادلة التالية :
- قيمة الموارد البشرية = دالة مساهمات الافراد لتحقيق اهداف المنشأة .
- يقوم النموذج المقترح على فكرة ان العلاقة بين الفرد و المنشأة تقوم على منفعة متبادلة ، حيث تسعى المنشأة الى الحصول على مساهمات الافراد لتحقيق اغراضها وفى نفس الوقت يسعى الافراد الى اشباع حاجاتهم و رغباتهم .

4- دراسة (النوافلة ، 2005) :

هدف الدراسة :

- بيان اهمية محاسبة الموارد البشرية فى البنوك الاردنية .
- بيان كيفية القياس و الافصاح عن الموارد البشرية .
- تحديد القرارات المبنية على محاسبة الموارد البشرية .
- اقتراح معالجة محاسبية لتكلفة الموارد البشرية فى البنوك الاردنية .

نتائج الدراسة :

- توجد اهمية لمحاسبة الموارد البشرية لدى متخذى القرارات الخاصة بالموارد البشرية فى البنوك الاردنية.
- يمكن تطبيق المعالجة المحاسبية المقترحة (التكلفة التاريخية) حي انها تحقق المعايير اللازمة للحصول على معالجة مفيدة تتلاءم مع ظروف البنوك الاردنية .

- ان تطبيق محاسبة الموارد البشرية فى البنوك الاردنية حسب المعالجة المحاسبية المقترحة سوف يسهم فى تزويد متخذى القرارات بادوات تحليل مالى جديدة و مفيدة يمكن الاستفادة منها فى ترشيد القرارات الخاصة بالموارد البشرية من خلال استحداث نسب مالية جديدة لم تكن متاحة فى المحاسبة التقليدية .

5- دراسة (الجعيدى ، 2007) :

هدف الدراسة :

- دراسة و تحليل دور و اهمية القياسى المحاسبى للموارد البشرية فى الجامعات الفلسطينية.

نتائج الدراسة :

- عدم توفر نظام محاسبى يلبي متطلبات محاسبة الموارد البشرية و لا يتم استخدام بيانات الموارد البشرية فى دعم القرارات الادارية .
- ضرورة اتخاذ الاجراءات و السياسات الادارية من اجل تطبيق محاسبة الموارد البشرية.

6- دراسة (سالم ، 2008) :

هدف الدراسة :

- بيان كيفية قياس الموارد البشرية و اساليب تقييمها و طرق الافصاح عنها فى التقارير المالية فى قطاع غزة .

نتائج الدراسة :

- ان رسملة الاصول البشرية و الافصاح عنها يوفر المزيد من الموضوعية و الثقة للبيانات الواردة فى التقارير المالية .
- ضرورة التفرقة مابين النفقات التى تعتبر مصروفات جارية تحمل على نفس الفترة و تلك التى يجب ان ترسل و تظهر ضمن اصول المنشاة .

7- دراسة (البوعلى ، 2011) :

هدف الدراسة :

- بيان اهمية محاسبة الموارد البشرية و استعراض اهم المعوقات التى تواجه مصرف دجلة و الفرات للتنمية و الاستثمار و الموارد البشرية لتحقيق افضل اداء .

نتائج الدراسة :

- ان الحاجة لاستغلال الموارد البشرية المؤهلة و المدربة تدريباً جيداً بكل كفاءة تتطلب ايجاد نظام محاسبى للموارد البشرية ليساعد فى سد النقص الحاصل فى المعلومات الكمية.
- ضرورة اظهار تكاليف الاستثمار فى الموارد البشرية فى نهاية كل سنة فى القوائم الختامية ضمن الاصول مما يؤدى الى ظهور اصول و خصوم المصرف على حقيقتها و زيادة قيمة المصرف و ظهور نتائج اعماله بشكل صحيح .

8- دراسة (الشلاحي ، 2012) :

هدف الدراسة :

- التعرف على مستوى الافصاح الاختيارى عن العناصر المتعلقة براس المال البشرى فى الشركات .

نتائج الدراسة :

- عدم قيام الشركات الصناعية المساهمة العامة في دولة الكويت بالافصاح عن العناصر المتعلقة براس المال البشرى .
- ضرورة الاهتمام بنشر ثقافة الافصاح في الشركات و ربط مفهوم الافصاح بمفهوم المستوى الاجبارى للمعلومات.

9- دراسة (الشهرى ، 2013) :

هدف الدراسة :

- كيفية المحاسبة عن الموارد البشرية من حيث القياس و العرض و الافصاح ، بيان اثر ادراج العنصر البشرى على القوائم المالية .
- التعرف على صعوبات تطبيق المحاسبة عن الموارد البشرية .

نتائج الدراسة :

- ان الاسلوب الملائم لقياس الموارد البشرية من وجهة نظر الاكاديميين هو اسلوب العوائد المستقبلية ، اما من وجهة نظر المهنيين فان اسلوب التكلفة الاقتصادية يعد الاسلوب الانسب مقارنة بالاساليب للآخرى .
- ان افضل اسلوب للافصاح عن هذه المعلومات من وجهة نظر الاكاديميين يكون قائمة خاصة بالموارد البشرية ، امامن وجهة نظر المهنيين يفضلون الافصاح في تقرير مجلس الادارة وان الافصاح يساعد على زيادة المحتوى المعلوماتى للقوائم المالية وان عدم معيار يحدد الية القياس و الافصاح و العرض يعد من اهم معوقات تطبيق المحاسبة عن الموارد البشرية .

10-دراسة (لمياء ، حواء ، 2019) :

هدف الدراسة :

- فحص العلاقة مابين محددات القياس المحاسبى لراس المال العلائقى و تحقيق الميزة التنافسية على القطاع المصرفى المصرى.

نتائج الدراسة :

- توحى الدراسة بان المحاسبة تؤثر محددات قياس راس المال العلائقى بشكل كبير على تحقيق الميزة التنافسية.
- ان عنصر العمل له العلاقة الاكثر اهمية على الجودة التى يتبعها الموردون و التحالف الاستراتيجى .
- التحالف الاستراتيجى له الاثر الاكبر على الابتكار و الموردين و العملاء .

ثانيا : الدراسات الاجنبية :

1- دراسة (Bae and Lawler,2000) :

هدف الدراسة :

- اختبار تأثير المتغيرات الاستراتيجية و التنظيمية المتعلقة بالموارد البشرية و مصادر الميزة التنافسية ، حيث اجريت على 138 شركة كورية .

نتائج الدراسة :

- ان اهداف المنظمات من الموارد البشرية و الافراد يمكن ان يتم انجازها معا اضافته الى ذلك هناك تأثيرات مباشرة وغير مباشرة لمصادر الميزة التنافسية على الاداء القوى من خلال انظمة الموارد البشرية .

2- دراسة (Twomey and Harris , 2000) :

هدف الدراسة :

- التعرف على المصادر الداخلة للاستراتيجية و معرفة مصدر الميزة التنافسية و غير القابلة للتقليد .

نتائج الدراسة :

- ان الاستراتيجية و انظمة ادارة الموارد البشرية و النتائج التنظيمية يمكن ان يتم ترتيبها و ان تلك النتائج ممكن ان تتحقق من خلال التدريب و التطوير .

3- دراسة (Bo Hansson,2004) :

هدف الدراسة :

- بيان اسباب الافصاح عن الاستثمارات فى تدريب العاملين .

نتائج الدراسة :

- ان الاستثمار فى التدريب ينتج ارباحا مستقبلية مهمة وان غياب المعيير الخاصة بالافصاح عن الاستثمار فى التدريب يربك توزيع راس المال البشرى فى سوق العمل.
- ان المعلومات عن التدريب يمكن تقديمها ضمن اطار المحاسبة التقليدية و ليس بالضرورة ان تكون جزءا من الاصول على الميزانية العامة .

4- دراسة (Toulson and Dewe,2004) :

هدف الدراسة :

- بيان اسباب اعتبار محاسبة الموارد البشرية موضوعا مهما ولمن يعتبر مهما و ارتباط هذا الموضوع باستراتيجيات المنظمة و الموارد البشرية .

نتائج الدراسة :

- ان اغلب الادارات المتقدمة فى المنظمات تعتقد باهمية قياس الموارد البشرية بالنسبة لمنظماتهم وان هذا القياس مهم بشكل خاص لادارة الموارد البشرية .
- اعطاء اولوية اكبر لاستراتيجيات الموارد البشرية من اجل ضمان اداء ذو نوعية عالية و تحسين الكفاءة الانتاجية بشكل مؤثر .

5- دراسة (Herman A. Theeke,2005):

هدف الدراسة :

- عرض منهج جديد للمحاسبة الموارد البشرية تطلق عليه منهج المطلوبات بديلا عن منهج الاصول

نتائج الدراسة :

- اقتراح موجهة نحو حل مشكلة الملكية ، وقد رجحت المعالجة على اساس الالتزامات الطارئة علما بان الالتزامات الطارئة الناجمة عن مسؤولية المنظمة اتجاه العاملين فيها مسالة جديدة .
- لم تقدم الدراسة اى مقترح بشأن مشكلة التقييم .

6- دراسة (Tang Tang ,2005):

هدف الدراسة :

- تطوير بعض الاساليب التى تربط بين التكلفة الاستبدالية للموارد البشرية و اتخاذ القرارات المتعلقة بادارة هذه الموارد من خلال تحليل حالة دراسية واحدة فى قطاع النقل فى الصين .
- استخدام اسلوب كمى لقياس بعض العوامل بصيغة مالية وهى جدير بالاهتمام و لايقبل من اهميتها وافترضايتها بتقليل العوامل المؤثرة فى الانتاجية او متغيراتها المحدودة.

نتائج الدراسة :

- ضرورة الاستعانة بتحليل العوامل غير الكمية المؤثرة فى القرارات المتعلقة بالموارد البشرية من اجل التوصل الى استنتاجات معينة .

7- دراسة (Al-Mamun, 2009):

هدف الدراسة :

- بيان طبيعة العلاقة بين خصائص الشركة و مستوى الافصاح عن الموارد البشرية فى 55 شركة فى بنغلادش تم اختيارها بطريقة عشوائية .

نتائج الدراسة :

- ان الشركات المختارة تفصح بنسبة 25% من فقرات و بنود محاسبة الموارد البشرية .

8- دراسة (Syed & Panuel, 2012):

هدف الدراسة :

- فحص ممارسات محاسبة الموارد البشرية في القطاع المصرفي في بنغلاديش من خلال عينة عددها 25 بنك تجارى .

نتائج الدراسة :

- وجد عدد قليل فقط من البنوك لديها الية لممارستها من محاسبة الموارد البشرية في عام 2010 الى 2011 تقريبا نفس العدد من البنوك لديها مثل هذا .
- وجد ان القطاع المصرفي في بنغلاديش غالبا ما يزعم انه غامض للغاية في قضايا ممارسة محاسبة الموارد البشرية .

9- دراسة (Edom, Inah , 2015)

هدف الدراسة :

- فحص تأثير محاسبة الموارد البشرية على ربحية بنك (Access) في نيجيريا من عام 2003 حتى 2012 .

نتائج الدراسة :

- وجود علاقة ايجابية بين مؤشرات تكلفة الموارد البشرية (تكلفة التدريب و التطوير وعدد الموظفين) وربح البنك.
- وجود علاقة احصائية مابين تكلفة التدريب و تكلفة التطوير وارباح البنك ومع ذلك فان عدد الموظفين ليس له تأثير جوهري على ربح البنك .

10- دراسة (David, 2018)

هدف الدراسة :

- فحص تأثير محاسبة الموارد البشرية على اداء البنوك المدرجة في نيجيريا وتم فحص 18 بنكا من عام 2009 حتى 2017 .

نتائج البحث :

- ان هناك علاقة قوية مابين تكلفة الموظفين و قوة الموظفين و حجم البنك و الاداء المالى و لم يكن لاجور اعضاء مجلس الادارة علاقة كبيرة بالاداء المالى .

9. اختبار ما ورد بفروض أو تساؤلات البحث حسب تسلسلها مدعماً بالجدول والنتائج

التحليلية :-

اولا : مجتمع و عينة الدراسة :

وصف المجتمع تأسس بنك ناصر الاجتماعي كهيئة عامة بموجب القرار الجمهوري بالقانون رقم 66 لسنة 1971 براسمال قدره 1.2 جنية و تطور راس المال حتى وصل الى 3 مليار جنية وقد بدا نشاطه بافتتاح فرع واحد فقط هو فرع القاهرة في 25 يوليو 1972 ثم تطور انتشار البنك حتى وصل عدد فروعه الى 94 فرع منتشرة في جميع انحاء الجمهورية ، وان الغرض الرئيسى للبنك المساهمة فى توسيع قاعدة التكافل الاجتماعى و تحقيق التنمية الاجتماعية و الاقتصادية بين المواطنين .

وصف عينة الدراسة فتتكون من الموظفين فى الادارات العامة و فروع القاهرة الكبرى و يشغلون المراكز الوظيفية (مدير عام ، مدير ادارة ، مدير مساعد ، رئيس قسم ، مصرفى (أ)) حيث تم اختيار عينة من (60) موظفا تم توزيع الاستبانة عليهم وقد تم استرداد (53) استبانة ، وتم استبعاد عدد(5)استبانات حيث قاموا باختيار عنصرين من عناصر الاستبانة و تم قبول عدد (48) استبانة لقبولها اى بنسبة 80 % وهذه النسبة مناسبة لهذه الدراسة شكل رقم (2) يوضح قائمة الاستبانة فى الملاحق .

ثانيا : اداة الدراسة :

لتحقيق اهداف الدراسة و بعد استعراض الدراسات السابقة و الادبيات المتعلقة بموضوع الدراسة فقد اعداد استبانة و التى تم تقسيمها الى اربعة اقسام و هى :

1. يتناول وصف عينة الدراسة وفق الخصائص الشخصية و يتكون من 4 فقرات .
 2. يتناول قواعد و مبادئ تطبيق محاسبة الموارد البشرية فى البنك ويتكون من 8 فقرات .
 3. يتناول دوافع تطبيق محاسبة الموارد البشرية فى البنك و يتكون من 8 فقرات .
 4. يتناول الصعوبات و المعوقات التى تواجه تطبيق محاسبة الموارد البشرية فى البنك ويتكون من 11 فقرة .
- باستخدام البرنامج الاحصائى (SPSS) فقد تم ترميز و ادخال البيانات الى الحاسب الالى ، حسب مقياس ليكرت الخماسى (1 موافق تماما ، 2 موافق ، 3 محايد ، 4 غير موافق ، 5 غير موافق تماما) و لتحديد طول فترة مقياس ليكرت الخماسى (الحدود الدنيا و العليا) المستخدم فى محاور الدراسة ، تم حساب (5-1=4)، ثم تقسيمه على عدد فترات المقياس الخمسة للحصول على طول الفترة اى (4/5=0.08)، بعد ذلك تم اضافة هذه القيمة الى اقل قيمة فى المقياس (وهى الواحد الصحيح) وذلك لتحديد الحد الاعلى للفترة ، وتم الاعتماد على الاساليب الاحصائية الاتية :
1. التكرارات ، حيث اسخدمت للمعلومات الشخصية لعينة الدراسة .
 2. مقاييس النزعة المركزية و مقاييس التشتت من خلال حساب المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية من اجل معرفة متوسط الحسابات الخاصة بكل سؤال على حدة و لجميع الاسئلة الخاصة بكل فرضية .
 3. اختبار (T-test) لاختبار فرضيات الدراسة .
 4. اختبار التوزيع الطبقى (One Sample Kolmogorov-Smirnov Test) لاختبار مدى اتباع البيانات للتوزيع الطبقى .
 5. اختبار الثبات (Cronback Alpha) لقياس اداة القياس .

ثالثا: الاختبارات :

1 - اختبار ثبات مقياس الدراسة :للتأكد من ثبات مقياس الدراسة لجا الباحث الى استخدام اختبار كرونباخ الفا ، وقد بلغ معامل الفا كرونباخ (0.826) وهى قيمة مرتفعة من الناحية الاحصائية فى مثل هذه الدراسات ، حيث تعد القيمة المقبولة احصائيا لمعامل الفا كرونباخ (60%) فاكثراً ، مما جعل الباحث على ثقة تامة بصحة الاستبانة و صلاحيتها لتحليل النتائج و الاجابة على اسئلة الدراسة واختبار فرضياتها . وهذا ما يوضحه الجدول التالى :

جدول رقم (1)

معاملات (اختبار الفا كرونباخ)

م	البيان	عدد الفقرات	معامل ثبات الفا كرونباخ
1	قواعد ومبادئ تطبيق محاسبة الموارد البشرية	8	0.835
2	دوافع تطبيق محاسبة الموارد البشرية	8	0.821
3	الصعوبات و المعوقات التى تواجه تطبيق محاسبة الموارد البشرية	11	0.733
	الاستبانة ككل	27	0.826

2 - اختبار التوزيع الطبيعي :

تم استخدام اختبار (1-Sample Kolmogorov - Smirnov) للتحقق من مدى اتباع البيانات للتوزيع الطبيعي حيث بلغت قيمة Sig للفرضية الاولى 0.267 و الفرضية الثانية 0.673 و الفرضية الثالثة 0.554 وهى اكبر من 0.05 لكل فرضية مما يدل على اتباع البيانات للتوزيع الطبيعي ، و بالتالى يتم استخدام الاختبارات المعلمية .

رابعا: التحليل الاحصائى:

1- التحليل الوصفى لخصائص عينة الدراسة :

جدول رقم (2)

المتغيرات الوصفية لأفراد عينة الدراسة

المركز الوظيفى	التكرار	النسبة	المؤهل العلمى	التكرار	النسبة	التخصص	التكرار	النسبة	الخبرة	التكرار	النسبة
مدير عام	5	10.42	دكتوراه	1	2.08	محاسبة	31	64.58	اقل من 5سنوات	0	0
مدير ادارة	11	22.92	ماجستير	11	22.92	ادارة	10	20.83	من 5الى اقل من 10سنوات	19	39.58
مدير مساعد	13	27.08	دبلومة	9	18.75	اقتصاد	5	10.42	من 10الى اقل من 15سنة	13	27.08
رئيس	8	16.66	بكالوريوس	25	52.08	حقوق	2	4.17	من 15	11	22.92

قسم										الى من 20 سنة	
مصرفى (أ)	11	22.92	ليسانس	2	4.17	0	0	0	من 20 فاكثر	5	10.42
الاجمالى	48	%100	الاجمالى	48	%100	الاجمالى	48	%100	الاجمالى	48	%100

يتضح لنا من الجدول السابق مايلى :

1- المركز الوظيفى :

ان اكبر نسبة من عينة الدراسة هم مدير مساعد حيث بلغت نسبته 27.08 % يليها كل من مدير ادارة و مصرفى (أ) بنسبة 22.92% ثم رئيس قسم بنسبة 16.66% ويليه مدير عام بنسبة 10.42% ممايعنى ان عنية الدراسة هم من ذوى العلاقة و المعنيين بمحاسبة الموارد البشرية ، مما يعزز الثقة فى المعلومات التى تم تجميعها بواسطة الاستبانة .

2- المؤهل العلمى :

مانسبته 52.08% من افراد عينة الدراسة هم من حملة درجة البكالوريوس وما نسبته 22.92% حاصلين على درجة ماجستير وما نسبته 18.75% من حملة دبلومة وهذا يعنى انهم يتمتعون بمؤهلات اكايدمية جيدة تجعل لهم القدرة على التعامل و تفهم اسئلة الاستبانة .

3- التخصص العلمى :

يتضح ان مانسبته 64.58% من الافراد المجيبين على اسئلة الاستبانة هم من ذوى تخصص المحاسبة وهم اكثر الاشخاص قدرة فى التعامل مع محاسبة الموارد البشرية و مانسبته 35.42% من تخصصات اخرى لهم القدرة على التعامل مع القرارات الادارية على مستوى البنك و هذا مؤشر على مدى القدرة التى يتمتع بها الافراد المجيبين على الاستبانة فى فهم اسئلة الاستبانة و فهم موضوع الدراسة و التعامل بموضوعية مع اسئلة الاستبانة .

4- عدد سنوات الخبرة :

تبين ان نسبة 100% من عينة الدراسة خبراتهم تتجاوز الخمس سنوات مما يعنى انه تتوفر الخبرة الكافية التى تتمتع بها عينة الدراسة ، فلهم القدرة على التعامل مع الاستبانة و تعبئتها بشكل موضوعى .

خامسا : تحليل الفرضيات :

الفرضية الاولى : لا يوجد قواعد و مبادئ لتطبيق محاسبة الموارد البشرية فى البنك .

تم استخراج الوسط الحسابى و الانحراف المعياري لاجابات افراد العينة نحو الفقرات محل الدراسة ، حيث يوضح الجدول (3) قواعد و مبادئ تطبيق محاسبة الموارد البشرية فى البنك .

جدول رقم (3)

م	العبارة	الوسط الحسابى	الانحراف المعياري
1	يستخدم البنك اسلوب التكلفة التاريخية فى قياس تكلفة الموارد البشرية .	3.5161	0.75131
2	يستخدم البنك اسلوب التكلفة الاستبدالية فى قياس تكلفة الموارد البشرية .	2.5968	0.60023

3	يستخدم البنك اسلوب الفرصة البديلة فى قياس تكلفة الموارد البشرية .	2.7097	0.68288
4	يقوم البنك برسلة النفقات المدفوعة مقابل استقطاب الموظفين .	2.4452	0.65003
5	يقوم البنك برسلة النفقات المدفوعة مقابل تدريب الموظفين .	3.4516	0.76762
6	يقوم البنك برسلة المزايا العينية المقدمة للموظفين .	2.5865	0.80992
7	يقوم البنك برسلة مكافأة نهاية الخدمة الموظفين .	2.5806	0.67202
8	يتم الافصاح عن تكلفة الموارد البشرية ضمن الاصول فى الميزانية للبنك .	2.4194	0.73086
	الاجمالى	2.8926	0.42436

يتضح من الجدول السابق ان المتوسطات الحسابية لاجابات افراد العينة على اسئلة الفرضية اقل من متوسط اداة القياس (3) نحو (2،4،6،7،8) و اكبر من اداة متوسط اداة القياس (3) لاجابة السؤالين (1،5) حيث بلغ المتوسط الحسابى للسؤال الاول وهو تستخدم البنك اسلوب التكلفة التاريخية فى قياس تكلفة الموارد البشرية (3.5161) وهو اكبر من متوسط اداة القياس (3) ، وبانحراف معيارى (0.75131)، يليه السؤال السؤال الخامس وهو يقوم البنك برسلة النفقات المدفوعة مقابل تدريب الموظفين بلغ المتوسط الحسابى (3.4516) وهو اكبر من متوسط اداة (3) بانحراف معيارى (0.76762) كذلك يتضح ان مجموع المتوسطات الحسابية للاسئلة مجتمعة بلغت (2.8926) وهى اقل من متوسط اداة القياس كما بلغ الانحراف المعيارى (0.42436) وهذا يعنى انه لا يوجد قواعد و مبادئ لتطبيق محاسبة الموارد البشرية فى البنك .

الفرضية الثانية : لا يوجد دوافع لتطبيق محاسبة الموارد البشرية فى البنك .

تم استخراج الوسط الحسابى و الانحراف المعيارى لاجابات افراد العينة نحو الفقرات محل الدراسة ، حيث يوضح الجدول (4) دوافع تطبيق محاسبة الموارد البشرية فى البنك .

جدول رقم (4)

م	العبارة	الوسط الحسابى	الانحراف المعيارى
1	النفقات الكبيرة المدفوعة لتعيين و توظيف و استقطاب و تدريب الموظفين فى البنك .	3.4285	0.75131
2	قبول و تفهم ادارت البنك لاهمية محاسبة الموارد البشرية .	3.6829	0.80023
3	التوسع الجغرافى فى اعمال البنك بانشاء فروع جديدة مما ادى الى زيادة الموظفين المعيّنين .	3.5547	0.68288
4	استحداث خدمات مصرفية تواكب التطور تعتمد على الكادر البشرى .	3.6452	0.65003
5	تطبيق محاسبة الموارد البشرية يوفر المعلومات المناسبة للافصاح عن تكلفة الموارد البشرية.	3.3532	0.76762
6	تطبيق محاسبة الموارد البشرية يوفر معايير و اسس عادلة لتقييم اداء العاملين فى البنك .	3.7968	0.90992
7	تطبيق محاسبة الموارد البشرية يساهم فى تصميم نظام معلومات متكامل يجمع بين الجانب الادارى و المحاسبى .	3.6893	0.67202
8	تعظيم دور الحوكمة المؤسسية فى ادارة و تقييم اداء البنك .	3.6324	0.83086
	الاجمالى	3.6048	0.75131

يتضح من الجدول السابق ان المتوسطات الحسابية لاجابات افراد العينة على جميع اسئلة الفرضية هي اكبر من متوسط اداة (3) كذلك يتضح ان مجموع المتوسطات الحسابية للاسئلة مجتمعة بلغت 3.6048 وهي اكبر من متوسط اداة القياس ، كما بلغ الانحراف المعياري 0.75131 وهذا يعنى ان البنك لديه دوافع لتطبيق محاسبة الموارد البشرية .

الفرضية الثالثة : لا توجد صعوبات و معوقات تواجه تطبيق محاسبة الموارد البشرية فى البنك .
تم استخراج الوسط الحسابى و الانحراف المعيارى لاجابات افراد العينة نحو الفقرات محل الدراسة ، حيث يوضح الجدول (5) دوافع تطبيق محاسبة الموارد البشرية فى البنك .

جدول رقم (5)

م	العبارة	الوسط الحسابى	الانحراف المعيارى
1	رفض فكرة قياس و تقييم العنصر البشرى و اظهاره ضمن الاصول فى الميزانية مثل الالات و غيره من الاصول.	3.2151	0.74135
2	عدم وجود معيار يحدد الية القياس و العرض و الافصاح عن الموارد البشرية.	3.4768	0.87153
3	صعوبة تقدير العوائد المستقبلية للموارد البشرية .	3.7293	0.63578
4	صعوبة تحديد الاهلاك او العمر الانتاجى و ذلك لخصوصية طبيعة العنصر البشرى .	3.4421	0.75013
5	عدم الرغبة فى الافصاح عن معلومات الموارد البشرية حفاظا على سريتها .	3.4914	0.76252
6	تمسك الادارة بنظام المحاسبة التقليدى و مقاومة التغيير لصعوبة قياس الموارد البشرية من خلال اطار المحاسبة التقليدى .	3.5831	0.97542
7	لايوجد فى البنك حق ملكية قانونى للمورد البشرى يكون مبرر لمعاملته كاصل .	3.8506	0.77202
8	لا يتوفر عنصر الموضوعية فى قياس تكلفة الموارد البشرية التى تتم وفق اساليب معقدة لاتتوفر فى البنك .	3.2294	0.83562
9	تقييم الموارد البشرية و اظهار قيم نقدية للموظفين يتم الافصاح عنها تؤثر سلبيا على اداء الموظفين .	3.1168	0.75531
10	يصعب قياس كفاءة الموظفين و تحويلها الى قيمة نظرا لتباينها من وقت لآخر .	3.5226	0.76528
11	عدم قبول مراجعى الحسابات اعتماد تقارير معدة خارج النظام المحاسبى التقليدى .	3.1527	0.68471
	الاجمالى	3.4126	0.47156

يلاحظ من الجدول السابق ان هناك العديد من الصعوبات و المعوقات التى تواجه تطبيق محاسبة الموارد البشرية فى البنك حيث تبين ان السؤال السابع الذى يوضح بانه لا يوجد فى البنك حق ملكية قانونى للمورد البشرى يكون مبرر لمعاملته كاصل ، قد عكس اشد الصعوبات التى تواجه البنك لتطبيق محاسبة الموارد البشرية حيث بلغ المتوسط الحسابى (3.8506) بانحراف معيارى (0.77202) و يتضح من الجدول السابق ان المتوسطات الحسابية لاجابات افراد العينة على اسئلة الفرضية جميعها اكبر من متوسط اداة القياس (3) حيث بلغت (3.4126) وهي اكبر من متوسط اداة القياس كما بلغ الانحراف المعيارى (0.47156) وهذا يعنى ان هناك صعوبات و معوقات تواجه تطبيق محاسبة الموارد البشرية فى البنك .

سادسا : نتائج اختبار T-test لفرضيات الدراسة :

جدول رقم (6)

نتائج اختبار T-test لفرضيات الدراسة

الفرضية	T المحسوبة	T الجدولية عند درجة حرية 47	Sig t	نتيجة الفرضية	الوسط الحسابي
الاولى	-1.8357	1.9652	0.089	قبول	2.8926
الثانية	9.6427	1.9652	0.00	رفض	3.6048
الثالثة	-7.6375	1.9652	0.00	رفض	3.4126

الفرضية الاولى : لا يوجد قواعد و مبادئ لتطبيق محاسبة الموارد البشرية فى البنك .

تبين من مطالعة نتائج الحاسوب ان قيمة (T المحسوبة = -1.8357) لجميع الفقرات هى اقل من قيمتها الجدولية (1.9652) ومستوى الدلالة (0.89) وهى اكبر من (0.05) ونظرا لان قاعدة القرار هى ان تقبل الفرضية العدمية اذا كانت القيمة المحسوبة اقل من القيمة الجدولية وترفض الفرضية العدمية اذا كانت قيمة T المحسوبة اكبر من قيمة T الجدولية .

بناء على النتائج السابقة فقد تم قبول الفرضية و التى تنص على انه لا يوجد قواعد و مبادئ لتطبيق محاسبة الموارد البشرية فى البنك .

الفرضية الثانية : لا يوجد دوافع لتطبيق محاسبة الموارد البشرية فى البنك .

تبين من مطالعة نتائج الحاسوب ان قيمة (T المحسوبة = 9.6427) لجميع الفقرات هى اقل من قيمتها الجدولية (1.9652) ومستوى الدلالة (0.00) وهى اقل من (0.05) ونظرا لان قاعدة القرار هى ان تقبل الفرضية العدمية اذا كانت القيمة المحسوبة اقل من القيمة الجدولية وترفض الفرضية العدمية اذا كانت قيمة T المحسوبة اكبر من قيمة T الجدولية .

بناء على النتائج السابقة فقد تم رفض الفرضية العدمية وقبول الفرضية البديلة التى تنص على وجود الدوافع لتطبيق محاسبة الموارد البشرية فى البنك .

الفرضية الثالثة : لا توجد صعوبات و معوقات تواجه تطبيق محاسبة الموارد البشرية فى البنك .

تبين من مطالعة نتائج الحاسوب ان قيمة (T المحسوبة = 7.6375) لجميع الفقرات هى اقل من قيمتها الجدولية (1.9652) ومستوى الدلالة (0.00) وهى اقل من (0.05) ونظرا لان قاعدة القرار هى ان تقبل الفرضية العدمية اذا كانت القيمة المحسوبة اقل من القيمة الجدولية وترفض الفرضية العدمية اذا كانت قيمة T المحسوبة اكبر من قيمة T الجدولية .

بناء على النتائج السابقة فقد تم رفض الفرضية العدمية وقبول الفرضية البديلة التى تنص على انه توجد صعوبات و معوقات تواجه تطبيق محاسبة الموارد البشرية فى البنك .

10. نتائج البحث (المستخلصة من الدراسة الميدانية) :-

من خلال تحليل و مناقشة الدراسة المدانية تم التوصل الى النتائج التالية :-

1. لايقوم البنك باستخدام المبادئ لتطبيق محاسبة الموارد البشرية باستثناء استخدامه اسلوب التكلفة التاريخية فى قياس تكلفة الموارد البشرى، قيامه برسملة النفقات المدفوعة مقابل تدريب الموظفين .
2. يوجد دوافع لتطبيق محاسبة الموارد البشرية فى البنك .
3. هناك العديد من الصعوبات و المعوقات التى تواجه تطبيق محاسبة الموارد البشرية من اهمها :-
 - صعوبة تقدير العوائد المستقبلية للموارد البشرية .
 - صعوبة قياس كفاءة الموظفين و تحويلها الى قيمة نظرا لتباينها من وقت لآخر .
 - صعوبة قياس الموارد البشرية من خلال اطار نظم المحاسبة التقليدية .
 - صعوبة الافصاح عن معلومات الموارد البشرية حفاظا على سريتها .
 - لا يوجد حق ملكية قانونى للمورد البشرى يكون مبرر لمعاملته كاصل .
4. واخيرا ان غاية محاسبة الموارد البشرية هو توجيه عناية مختلف الاطراف نحو الموظفين باعتبارهم موارد ثمينة فى البنك وتوفير المعلومات المفيدة لادارة و تطوير هذه الموارد ، فان محاسبة الموارد البشرية اهم بكثير من البحث عن وسائل التى يراد بها اظهار قيمة الموظفين فى البنك .

11. توصيات البحث :-

بناء على نتائج البحث ، يوصى البحث بمايلى :-

1. ضرورة عمل دورات و مؤتمرات عملية تساهم فى توضيح الرؤى حول اليات تطبيق محاسبة الموارد البشرية و انعكاساتها الايجابية على البنك .
2. ضرورة قيام البنك بتطبيق محاسبة الموارد البشرية لاهميتها فى تحديد و قياس تكلفة الموارد البشرية و ضبطها اداريا و ماليا .
3. ضرورة تعزيز الدوافع المتعددة لتطبيق محاسبة الموارد البشرية فى البنك و اظهار اهميتها .
4. ضرورة اعتماد البنك معايير تتضمن القواعد و المبادئ التى تساعد على تطبيق محاسبة الموارد البشرية فيها .
5. ومن اجل التغلب على الصعوبات التى تعيق عملية تطبيق و تطوير نظام محاسبة الموارد البشرية نقترح ما يلى :-
 - ضرورة اقناع ادارة البنك بعدم التمسك بنظم المحاسبة التقليدية و ضرورة التغيير فى عملية قياس الموارد البشرية من خلال نظام محاسبة الموارد البشرية .
 - ضرورة الافصاح عن معلومات الموارد البشرية فى القوائم المالية .
 - تحفيز مراجعى الحسابات لاعتماد التقارير الخاصة بنظام محاسبة الموارد البشرية علاوة على النظم التقليدية .
 - اعتماد معايير تحدد الية القياس و العرض و الافصاح عن الموارد البشرية و قياس اهلاك الموارد البشرية و تقدير العوائد المستقبلية للموارد البشرية .

12. المراجع:-

اولا : المراجع العربية :

1. ابو رشيد ، هائل ابو رشيد (2001): الافصاح المحاسبى عن الموارد البشرية و اثره على القوائم المالية ،رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة حلب ، سوريا .
2. البوعلى ، لعبيى هاتو خلف (2011) . امكانية تطبيق محاسبة الموارد البشرية فى المصارف التجارية العراقية ،مصرف دجلة و الفرات للتنمية و الاستثمار نموذجا ، رسالة ماجستير ، الاكاديمية العربية فى الدنمارك .
3. الجعيدى ، سناء(2007). دور واهمية القياس المحاسبى للموارد البشرية فى الجامعات الفلسطينية فى قطاع غزة ،رسالة ماجستير ، الجامعة الاسلامية ، غزة ، فلسطين .
4. الشلاحي ، بندر مرزوق (2012) . تحديد طبيعة الافصاح الاختيارى عن الموارد البشرية فى التقارير المالية الصادرة عن الشركات الصناعية المساهمة فى دولة الكويت ، رسالة ماجستير ، جامعة الشرق الاوسط ، عمان ،الاردن .
5. الشهرى ، عائشة محمد (2013) . المحاسبة عن الموارد البشرية - دراسة ميدانية فى المملكة العربية السعودية ، رسالة ماجستير ، جامعة الملك عبد العزيز ، جدة ، المملكة السعودية .
6. النوافلة ، ماجد حمود عيسى (2004-2005). محاسبة الموارد البشرية و اثرها على اتخاذ القرارات فى البنوك التجارية الاردنية، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية الدراسات المالية و الادارية ، جامعة عمان العربية للدراسات العليا ، عمان ، الاردن .
7. حمادة ، رشا (2002) . القياس و الافصاح المحاسبى عن الموارد البشرية و اثره فى القوائم المالية ، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية و القانونية مجلد18 ، عدد1 ، دمشق ، سوريا .
8. سالم ، فضل كمال (2008) . مدى اهمية القياس و الافصاح المحاسبى عن تكلفة الموارد البشرية و اثره على اتخاذ القرارات المالية - دراسة تطبيقية على الشركات المساهمة فى قطاع غزة ، رسالة ماجستير ، الجامعة الاسلامية ، غزة ، فلسطين .
9. لمياء شهاب ، حواء عبدالله بلال (2019) . محددات القياس المحاسبى للعلاقة راس المال و الميزة التنافسية دراسة على قطاع البنوك المصرية ، جامعة الجوف ، المملكة العربية السعودية .
- 10.مطر ،محمد و السويطى ، موسى (2008). التاصيل النظرى للممارسات المهنية المحاسبية فى مجالات القياس العرض الافصاح ،دار وائل للنشر و التوزيع ،عمان ، الاردن .
- 11.سميه امين على (2003) . المحاسبة عن عناصر راس المال الفكرى دراسة تحليلية مع التطبيق على راس المال البشرى مجلة المحاسبة و الادارة و التأمين كلية التجارة جامعة القاهرة .
- 12.نمر ، حلمى ، نظرية المحاسبة المالية دار نهضة مصر ، 1981.

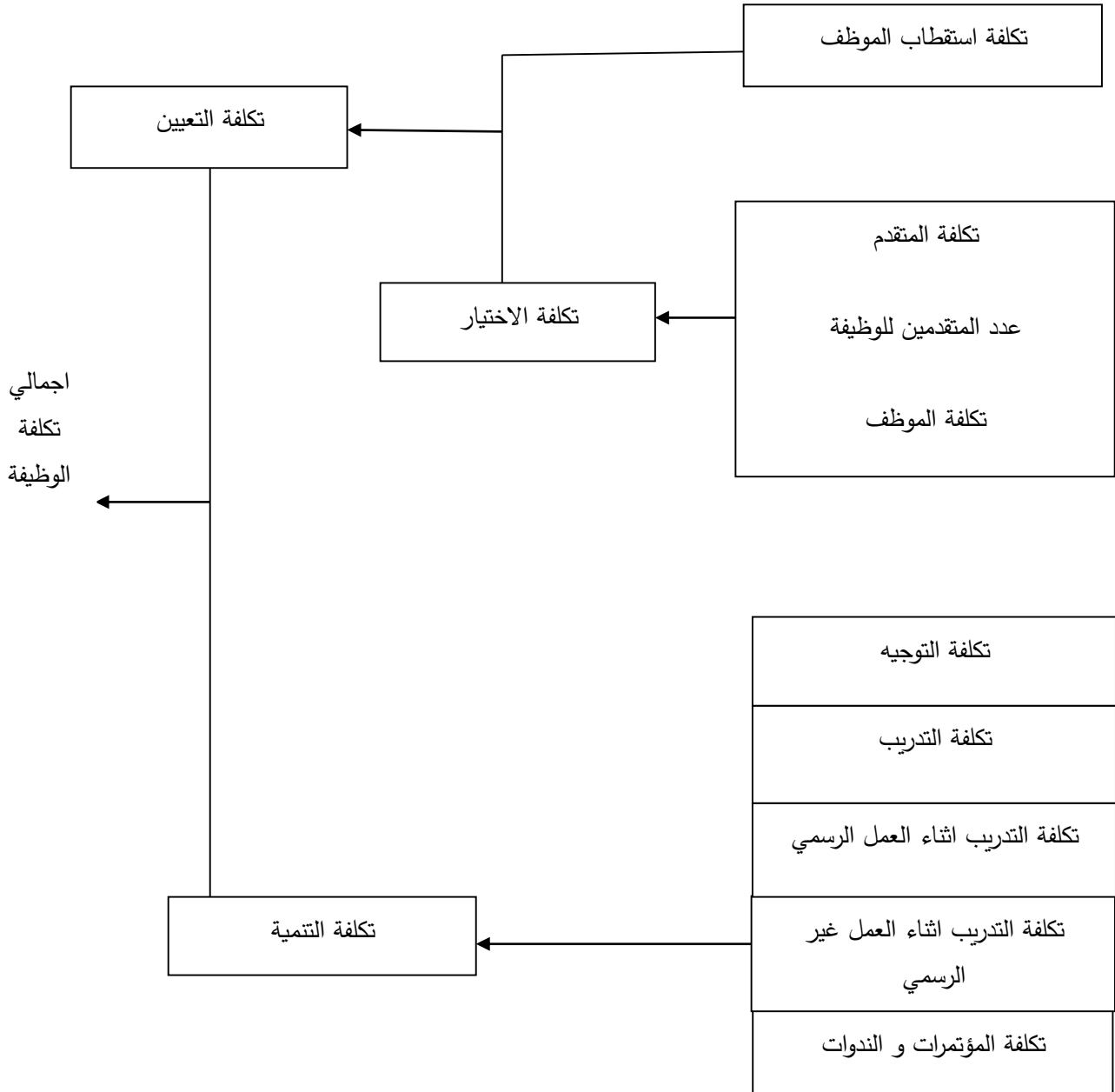
ثانيا : المراجع الاجنبية :

1. Al mamun, Syed Abdulla (2009). Human Resource Accounting (HRA) Disclosure of Bangladesh Companies and Its Association with Corporate Characteristics, BRAC University Journal, vol.vi, no1.
2. Bae, Johnseok (2000). Organizational and HRM Strategies in Korea Impact on Firm Performance in an Emerging Economy, Academy of Management Journal, vol .43, no .3.
3. Bo Hansson, (2005). Is It Time to Disclose Information about Human Capital Investment? Uppsala, Science Park, 75183, Uppsala, Sweden, pp. 1- 13.
4. Flamholtz Eric (2005). Conceptualizing and Measuring the Economic Value of Human Capital, Journal of Human Resource Costing and Accounting horizons, vol 2, no.3.
5. Herman a. theeke (2005). A human Resource Accounting Transmission: Shifting from Failur to A future, Journal of Human Resource Costing and Accounting, vol.9no1, pp.40-59.
6. Tang Tang, (2005). Human Resource Replacement Cost – Measures and Usefulness, Cost Engineering, vol. 9 no1, pp.40-59.
7. Toulson. Paul k, Dewe, Philip, (2004). HR Accounting as A measurement Tool, Human Resource Management Journal, vol, 14Issue2, pp.75-59.
8. Twomey, Denial (2000). From Strategy to Corporate Outcome Aligning Human Resource with Entrepreneurial Intent in Tar National Journal of Commerce and Management vol.10.
9. Syed Moudud & Panuel Rozario (2012). Prince Practice of Human Resource Accounting in Banking Sector Of Bangladesh Department of Business Administration Victoria University of
10. Edom, Godwin Onyam, Inah, Egu Usang, (2015). The Impact of Human Resource Accounting on The Profit Ability of A firm Empirical Evidence From Access Bank of Nigeria PLC. University of Collabra -Nigeria
11. David Jerry Oziegbe (2018). Human Resources Accounting Attributes and The Financial Performance of Quoted Banks in Nigeria Faculty of Management Sciences National Open University of Nigeria.

13. الملاحق :-

شكل (1)

نموذج اجمالي تكلفة الموظف



شكل رقم (2)
نسخة من الاستبانة

الاسم /
الدرجة الوظيفية /
الفرع او ادارة /
المؤهل العلمى /
التخصص /
عدد سنوات الخبرة /

غير موافق تماما	غير موافق	محايد	موافق	موافق تماما	موافق تماما تعنى ان العبارة صحيحة او معمول بها دائما .
					موافق تعنى ان العبارة صحيحة او معمول بها فى اغلب الاحيان .
					محايد تعنى قد تكون او قد لا تكون صحيحة .
					غير موافق تعنى ان العبارة غير صحيحة او غير معمول بها فى اغلب الاحيان .
					غير موافق تماما تعنى ان العبارة غير صحيحة و غير معمول بها دائما .

برجاء اختيار عنصر واحد فقط

الفرضية الاولى : لا يوجد قواعد و مبادئ لتطبيق محاسبة الموارد البشرية فى البنك .

م	العبارة	موافق تماما	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق تماما
1	يستخدم البنك اسلوب التكلفة التاريخية فى قياس تكلفة الموارد البشرية .					
2	يستخدم البنك اسلوب التكلفة الاستبدالية فى قياس تكلفة الموارد البشرية .					
3	يستخدم البنك اسلوب الفرصة البديلة فى قياس تكلفة الموارد البشرية .					
4	يقوم البنك برسملة النفقات المدفوعة مقابل استقطاب الموظفين .					
5	يقوم البنك برسملة النفقات المدفوعة مقابل تدريب الموظفين .					
6	يقوم البنك برسملة المزايا العينية المقدمة للموظفين .					
7	يقوم البنك برسملة مكافاة نهاية الخدمة للموظفين .					
8	يتم الافصاح عن تكلفة الموارد البشرية ضمن الاصول فى الميزانية للبنك .					

الفرضية الثانية : لا يوجد دوافع لتطبيق محاسبة الموارد البشرية فى البنك .

م	العبارة	موافق تماما	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق تماما
1	النفقات الكبيرة المدفوعة لتعيين و توظيف و استقطاب و تدريب الموظفين فى البنك .					
2	قبول و تفهم ادارت البنك لاهمية محاسبة الموارد البشرية .					
3	التوسع الجغرافى فى اعمال البنك بانشاء فروع جديدة مما ادى الى زيادة الموظفين المعيّنين .					
4	استحداث خدمات مصرفية تواكب التطور تعتمد على الكادر البشرى .					
5	تطبيق محاسبة الموارد البشرية يوفر المعلومات المناسبة للافصاح عن تكلفة الموارد البشرية.					
6	تطبيق محاسبة الموارد البشرية يوفر معايير و اسس عادلة لتقييم اداء العاملين فى البنك .					
7	تطبيق محاسبة الموارد البشرية يسهم فى تصميم نظام معلومات متكامل يجمع بين الجانب الادارى و المحاسبى .					
8	تعاظم دور الحوكمة المؤسسية فى ادارة و تقييم اداء البنك .					

الفرضية الثالثة : لا توجد صعوبات و معوقات تواجه تطبيق محاسبة الموارد البشرية فى البنك .

م	العبارة	موافق تماماً	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق تماماً
1	رفض فكرة قياس و تقييم العنصر البشرى و اظهاره ضمن الاصول فى الميزانية مثل الالات و غيره من الاصول.					
2	عدم وجود معيار يحدد الية القياس و العرض و الافصاح عن الموارد البشرية.					
3	صعوبة تقدير العوائد المستقبلية للموارد البشرية .					
4	صعوبة تحديد الاهلاك او العمر الانتاجى و ذلك لخصوصية طبيعة العنصر البشرى .					
5	عدم الرغبة فى الافصاح عن معلومات الموارد البشرية حفاظا على سريتها .					
6	تمسك الادارة بنظام المحاسبة التقليدى و مقاومة التغيير لصعوبة قياس الموارد البشرية من خلال اطار المحاسبة التقليدى .					
7	لا يوجد فى البنك حق ملكية قانونى للمورد البشرى يكون مبرر لمعاملته كاصل .					
8	لا يتوفر عنصر الموضوعية فى قياس تكلفة الموارد البشرية التى تتم وفق اساليب معقدة لا تتوفر فى البنك .					
9	تقييم الموارد البشرية و اظهار قيم نقدية للموظفين يتم الافصاح عنها تؤثر سلبيا على اداء الموظفين .					
10	يصعب قياس كفاءة الموظفين و تحويلها الى قيمة نظرا لتباينها من وقت لآخر .					
11	عدم قبول مراجعى الحسابات اعتماد تقارير معدة خارج النظام المحاسبى التقليدى .					