

مدى إمكانية تطبيق نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية في القطاع النفطي

دراسة ميدانية في القطاع النفطي / المنطقة الجنوبية

م.د. ناظم حسن عبد السيد

الكلية التقنية الإدارية البصرة

الملخص

يعد موضوع محاسبة الموارد البشرية من الموضوعات الحديثة إذ بدأ الاهتمام به من قبل المحاسبين في بداية السبعينات بعد أن تزايد الاهتمام بدور العنصر البشري في نجاح و تحقيق أهداف المنشأة، وأصبح من الضروري أن تستند القرارات الإدارية ذات العلاقة بالموارد البشرية على نظام معلومات يترجم القيمة الاقتصادية العلمية والعملية للموارد البشرية مالياً و هو ما يطلق عليه نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية، يهدف البحث التعرف على مفهوم نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية وإمكانية تطبيقه في القطاع النفطي، تم التوصل الى مجموعة من الاستنتاجات أهمها ان نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية يسهم بشكل مباشر في التخطيط ورسم سياسات توظيف وتدريب وتأهيل تلك الموارد، فضلاً عن مجموعة من التوصيات أهمها ضرورة ان تولي ادارة القطاع أهمية بالغة في تطبيق نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية نظراً لما يمتلكه القطاع من موارد بشرية مؤهلة يمكن التعبير عنها مالياً .

Abstract

Human Resources (HR) Accounting is Considered as a new subject, Accountants started showing their interest in the subject at the beginning of the (1970) due to the emphasis laid on the role of the Human Element in maintaining and sustaining the objectives of the organization, it becomes necessary now a days that administrative decision about (HR) be based on an information system that translates the economic scientific and practical value of the (HR). This is what is now Called (HR) accounting information system. The Study also aims at understanding the concept of the system of human resource accounting information and if it can be applied in the oil sector and arriving at a set of conclusions; the most important of which are that this system directly contributes to planning and making the policies of employing, training and qualifying those resources. The study also presents some recommendations; the most important of which are paying the utmost attention to the administration of this sector to apply the system of human resources accounting information because of the qualified (HR) in the sector that can be financially expressed.

المقدمة

تمثل الموارد البشرية المدربة والمؤهلة تأهيلاً علمياً وعملياً ركناً أساسياً من الأركان المحددة لمستوى الأداء في المنشأة، وقد تضمنت النظريتان الاقتصادية والإدارية دراسات واسعة وشاملة تستهدف ترشيد استخدامها من خلال التدريب والتطوير المستمر لقدراتها ولم تكن النظرية المحاسبية إلى وقت قريب تعنى بهذه الموارد رغم كون عملية القياس تمثل وظيفتها الأساس.

"الفضل وآخرون، ٢٠٠٢، ص ٩٧".

وعليه فإن نجاح المنشآت واستمرارها وتحقيق الكفاءة الإنتاجية والربحية يعتمد بشكل أساسي على كفاءة الموارد البشرية وما تملكه من مؤهلات علمية وخبرات عملية متراكمة من برامج التدريب والتأهيل المستمرة وما تتحمله المنشآت من كلف في سبيل تحقيق ذلك. لذا يجب الاهتمام كافة المعلومات التي ترتبط بالموارد البشرية بهدف الاستفادة منها في اتخاذ القرارات التي ترتبط بتلك الموارد، وهذا يستلزم وجود نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية يترجم بشكل مالي معلومات إدارة الموارد البشرية مثل قرارات التوظيف والتأهيل والاستئجار والاستغناء عن تلك الموارد فضلاً عن مساعدة الإدارة في إعداد الموازنات التخطيطية الرأسمالية بكل ما يرتبط بالموارد البشرية من كلف تسهم بزيادة القيمة الاقتصادية العلمية والمعرفية للموارد البشرية.

منهجية البحث

أولاً: مشكلة البحث

يعد القطاع النفطي من القطاعات المهمة في الحياة الاقتصادية ولاسيما أن هذا القطاع يمتلك الكثير من الموارد البشرية المؤهلة علمياً والحاصلة على الشهادات الجامعية الأولية والعليا فضلاً عن التأهيل العملي والنتائج من التدريب والدورات المستمرة للكثير من العاملين، لكن لم يوجه هذا القطاع اهتمامه إلى المعلومات ذات العلاقة بتلك الموارد، أي لم يكن هناك اهتمام كافي للتعبير مالياً عن القيمة الاقتصادية العلمية والعملية للموارد البشرية، ويمكن طرح بعض التساؤلات في ما يتعلق بمشكلة البحث:

- ١) هل هناك إمكانية في تطبيق نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية؟
- ٢) هل يتحقق التكامل بين نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية ونظام إدارة الموارد البشرية؟
- ٣) هل يمكن أن تتحقق نتائج من تطبيق نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية؟

ثانياً: أهمية البحث

تكمن أهمية البحث من الدور الذي يمكن أن تلعبه الموارد البشرية في تحقيق أهداف القطاع النفطي وما يرتبط بتلك الموارد من معلومات تعد ذات أهمية بالغة في مجال ما انفق من كلف بهدف تأهيل وتدريب الموارد البشرية، مما يستدعي تطبيق نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية في القطاع النفطي قادراً على توفير المعلومات اللازمة لاتخاذ القرارات ذات العلاقة بتلك الموارد.

ثالثاً: أهداف البحث

يمكن أن يتحدد هدف البحث بالنقاط الآتية :

- ١) التعرف على مفهوم نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية.
- ٢) التعرف على نظام معلومات إدارة الموارد البشرية.
- ٣) الكشف عن علاقة التداخل بين النظامين (نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية ونظام معلومات إدارة الموارد البشرية) والنتائج المترتبة على تطبيق نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية.
- ٤) التوصل إلى مجموعة من التوصيات التي يمكن أن يستفيد منها القطاع مجتمع البحث .

رابعاً: فرضيات البحث

الفرضية الأولى: H_0 : لا توجد إمكانية تطبيق نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية في القطاع النفطي
 الفرضية الثانية: H_0 : لا يوجد اثر ذي دلالة معنوية من تطبيق نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية
 الفرضية الثالثة: H_0 : لا يوجد اثر ذي دلالة معنوية من تطبيق نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية على تحقيق نتائج .

خامساً: أسلوب البحث: استند البحث على :

- ١) المنهج الاستقرائي التحليلي إذ استخدم الوصف الاستدلالي المنطقي في الجوانب النظرية من الدراسة والتحليل الإحصائي في الجوانب الميدانية من الدراسة.
- ٢) تم جمع المعلومات من خلال المراجع العربية والأجنبية والبحوث والدراسات ذات العلاقة بموضوع البحث فضلاً عن شبكة المعلومات الدولية " INTERNET " .

سادساً: حدود البحث

- ١) الحدود الزمانية: عام ٢٠١٢ م
- ٢) الحدود المكانية: شمل مجتمع البحث القطاع النفطي في المنطقة الجنوبية.

سابعاً: الدراسات السابقة

جاءت هذه الفقرة بخلاصة الدراسات والابحاث السابقة التي اطلع عليها الباحث من خلال عملية البحث ، والتي تناولت جوانب مختلفة ذات صلة بهذه الدراسة وكان لها اثر في أغناء البحث بجانبه النظري والميداني، أذ اشار (الفضل) الى هذه الدراسات هي كما يأتي :

(١) الدراسة التي قام بها (Elias 1972)

والتي استهدف اختبار اثر قياس الموارد البشرية في قرارات الاستثمار في الأسهم و قد أظهرت نتائج هذه الدراسة عن وجود ارتباط ذات دلالة إحصائية بين المعلومات المحاسبية عن الموارد البشرية و مجالات الاستثمار في الأسهم المتداولة بالسوق المالية.

(٢) دراسة " Flamholtz 1976 "

سعت هذه الدراسة إلى معرفة تأثير المعلومات الخاصة بالموارد البشرية في قرارات تخصيص الاستثمارات في المنشآت ، وقد بينت نتائجها وجود اختلاف واضح في القرارات التي يتخذها مستخدمي المعلومات الخاصة عن الموارد البشرية و معلومات المحاسبة المالية في آن واحد .

(٣) دراسة "Tomassini 1977"

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة اثر قياس الموارد البشرية في قرارات الإدارة تجاه العاملين وألويات قرارات الاستغناء عنهم والتي أجريت على (٥٢) طالباً من طلبة الدراسات العليا في المحاسبة بجامعة تكساس ، وقد جاءت نتائج هذه الدراسة رافضة تماماً لفرضية الدراسة التي تشير بأنه ليس هناك اختلاف في أولويات قرارات الاستغناء عن العاملين في المنشأة والتي تستند على:

(١) معلومات المحاسبة التقليدية و معلومات المحاسبة عن الموارد البشرية.

(٢) معلومات عن المحاسبة التقليدية فقط . "الفضل وآخرون ، ٢٠٠٢، ص: ٩٩"

ثامناً : موقع الدراسة الحالية من الدراسات السابقة

- ١) لقد ركزت الدراسات السابقة على قرارات تخصيص الاستثمار التي يتخذها مستخدم المعلومات الخاصة بالموارد البشرية و معلومات المحاسبة المالية.
- ٢) كما ركزت الدراسات السابقة على أهمية معلومات محاسبة الموارد البشرية من حيث الاستثمار بالأسهم أو الاستغناء عن العاملين.
- ٣) بينما ركزت الدراسة الحالية على قطاع بالغ الأهمية في الحياة الاقتصادية في العراق وهو القطاع النفطي لكونه يحتضن الكثير من الموارد البشرية المؤهلة علمياً وعملياً.
- ٤) استندت هذه الدراسة على استطلاع الآراء في القطاع عن إمكانية تطبيق نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية في القطاع ، واعتماد معلومات نظام محاسبة الموارد البشرية في اتخاذ القرارات الإدارية الحالية والمستقبلية ذات العلاقة في تأهيل و تنمية الموارد البشرية.
- ٥) توصلت هذه الدراسة إلى مجموع من الاستنتاجات والتوصيات التي يمكن أن يستفيد منها القطاع النفطي في مجال اعتماد نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية.

المبحث الأول: مفهوم نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية

أولاً: تطور مفهوم محاسبة الموارد البشرية

لقد بدأ الاهتمام من قبل المحاسبين بالموارد البشرية منذ الستينات و انطلق في ذلك الوقت مفهوم محاسبة الموارد البشرية ، و قد مر تطور المحاسبة عن الموارد البشرية بخمسة مراحل وكما أشار إليها (حمادة) وهي كالآتي:

❖ المرحلة الأولى: ١٩٦٠ - ١٩٦٦

تميزت هذه المرحلة بالدراسات التي ركزت على الاهتمام بالمفاهيم الأساسية للمحاسبة عن الموارد البشرية فضلاً عن الاعتماد على فكرة رأس المال البشري في النظرية الاقتصادية والمبادئ المتعلقة بهذا الموضوع في العلوم الأخرى.

❖ المرحلة الثانية: ١٩٦٦ - ١٩٧١

تميزت هذه المرحلة بإيجاد و تقييم فعالية نماذج قياس تكلفة و قيمة الموارد البشرية و إيجاد مجالات حالية و مستقبلية لاستخدام المحاسبة عن الموارد البشرية في بعض المنشآت، إذ قام "William" بتطبيق بحثه الموسوم " قياس القيمة التاريخية لتكلفة الموارد البشرية " على شركة (R.J.Barry) إذ نشرت الشركة قوائمها المالية الختامية متضمنة معلومات مالية عن الموارد البشرية.

❖ المرحلة الثالثة: ١٩٧١ - ١٩٧٦

نشرت خلال هذه المدة العديد من الدراسات الأكاديمية في أمريكا وأستراليا واليابان ، و قد تم تطبيق العديد من هذه البحوث عن أثر المعلومات التي تقدمها المحاسبة عن الموارد البشرية في اتخاذ القرارات الإدارية و كذلك في قرارات المستثمرين من حملة الأسهم.

❖ المرحلة الرابعة: ١٩٧٦ - ١٩٨٠

شهدت هذه المرحلة تراجعاً في الاهتمام و يرجع سبب ذلك إلى أن الجزء الأكبر من البحوث الأولية في هذا الميدان والتي تعد أقل صعوبة تمت في المراحل السابقة و أن الأجزاء الباقية أكثر صعوبة و تتطلب عدد غير قليل من المؤسسات والشركات التي تقبل أن تطبق البحوث ، وان عدد البحوث في هذه المدة كان قليلاً.

❖ **المرحلة الخامسة:** و هي مرحلة التطور الحالية ، فقد شهدت بداية بحث جدي للاهتمام بكل الجوانب النظرية والجوانب التطبيقية للمحاسبة عن الموارد البشرية و ذلك نتيجة لتزايد اهتمام الولايات المتحدة الأمريكية بموضوع زيادة الإنتاجية و تركز الاهتمام على دور العنصر البشري في زيادة الإنتاجية ، مما زاد الاهتمام بالمحاسبة عن الموارد البشرية إضافة إلى زيادة المنافسة بين الولايات المتحدة الأمريكية واليابان في مجال الصناعة واختلاف إدارة الشركات اليابانية للموارد البشرية عن مثيلاتها الأمريكية إلى الاهتمام بأساليب و نظم المحاسبة عن الموارد البشرية ، وقد شهدت هذه المرحلة تطبيق المحاسبة عن الموارد البشرية على شركات و مؤسسات ضخمة عكس ما كان عليه التطبيق سابقا على شركات صغيرة و متوسطة الحجم.

"حمادة ، ٢٠٠٢ ، ص ١٤٧"

ثانياً: مفهوم نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية

ويرى (Horngrea) ان المحاسبة نظام معلومات ، إذ تقوم بتجميع كل البيانات المالية و من ثم إجراء عمليات التشغيل عليها من قياس وتسجيل و تحليل وتلخيص و تقرير لغرض تقديم المعلومات إلى الجهات المستخدمة في داخل المشروع و خارجه. "Horngrea,1996,p:2"

ويشير كلاً من (مسكوف وسيمكن) ان نظام المعلومات المحاسبية احد المكونات الأساسية لنظام المعلومات الإدارية (MIS) ويتحدد الفرق بينهما في أن الأول يختص بالبيانات والمعلومات المحاسبية بينما يختص الاخر بكافة البيانات والمعلومات كافة التي تؤثر في نشاط المنشأة .

"مسكوف وسيمكن، ٢٠٠٥، ص ٢٥."

لقد أشار (فلامهولتز) الى محاسبة الموارد البشرية بأنها تعد وسيلة لقياس التكاليف التي تحدث في المشروع أو المشروعات الأخرى نتيجة لاختيار أو تأجير أو تدريب أو تعيين أو تنمية الموارد البشرية.

"فلامهولتز، ١٩٩٢، ص: ٦"

و يشير " القاضي " إلى تعريف لجنة المحاسبة عن الموارد البشرية التابعة لمجمع المحاسبة الأمريكي ، المحاسبة عن الموارد البشرية بأنها عملية تحديد و قياس البيانات المتعلقة بالموارد

البشرية ، وتوصيل تلك المعلومات إلى الأطراف المستفيدة منها ، و تتضمن هذه العملية قياس القيمة الاقتصادية لهؤلاء الأفراد من وجهة نظر المنشأة التي ينتسبون إليها.

" القاضي ، ٢٠٠١ ، ص ١٣٥ ."

أما "علي" فقد أكد بأنها عملية قياس و إعداد التقارير عن الديناميكيات البشرية في المنشأة و هي عملية تقييم حال الموارد البشرية في المنشأة و قياس التغيير في هذه الحالة على مدار الزمن كما إنها عملية توفير معلومات عن الأفراد والجماعات للمنشأة لمتخذي القرارات سواء داخل المنشأة أو خارجها.

"علي، ٢٠٠٣، ص: ٣"

و تناول " الحيايى " محاسبة الموارد البشرية ((بأنها عملية تحديد قيمة الموارد البشرية و معرفة كيفية معالجتها و من ثم التعرف على التغييرات التي تطرأ عليها لإظهار القيمة الحقيقية للأصول الإنسانية وإمداد الأطراف المعنية بهذه المعلومات))

"الحيايى، ٢٠٠٤، ص٢٩٠."

و يرى " الفضل " أن النظرية المحاسبية استخدمت نظاماً جديداً يصطلح عليه بـ (محاسبة الموارد البشرية) يهتم بقياس التكاليف التي حدثت بواسطة المنشأة أو المنشآت الأخرى لجلب واختبار واستتجار و تدريب و تأهيل و رفع كفاءة الموارد البشرية و كذلك قياس القيمة الاقتصادية للأفراد من وجهة نظر المنشأة.

"الفضل ، وآخرون ، ص: ٩٩"

ويرى ((النقيب)) أن الاهتمام المتزايد من قبل المحاسبين نحو معالجة الموارد البشرية قد نتج عن عدة عوامل أهمها:

- ١) الأهمية المتصاعدة للموارد البشرية غير الملموسة عامة والبشرية منها على وجه الخصوص في المشروعات الحديثة ، فضلا عن النمو المضطرد في أنشطة مشروعات الخدمات كمكاتب الاستشارات و مكاتب تدقيق الحسابات وشركات التأمين إذ تعد الموارد البشرية في هذه المشروعات الجزء الأهم في مواردها.
- ٢) الاتجاه المتزايد في المشروعات الحديثة نحو تكوين نظم معلومات (Information system) هدفها تزويد الأطراف ذات المصلحة بمعلومات مناسبة عن القوى العاملة في المشروع والإفصاح عما يحدث في قيمها من تغيرات.

(٣) انفتاح المحاسبة على العلوم السلوكية (Behavioral science) و بذلك اكتسبت المحاسبة من هذه العلوم كثيرا من المفاهيم التي ساهمت في تحسين و تطوير طرقها و أساليبها في القياس بشكل عام و في مجال الموارد البشرية بشكل خاص.

" النقيب ، ٢٠٠٤ ، ص ٣٠ . "

وتأسيسا على ما تقدم يتضح أن فكرة المحاسبة عن الموارد البشرية تركز على أساس تقديم المعلومات اللازمة عن قيمة هذه الموارد كأصول لها قيمة مؤثرة في قيمة المنشأة و تتمحور هذه القيمة على مهارة و إنتاجية الموارد البشرية من خلال برامج التدريب والتعليم والتأهيل التي تعتمد على المنشأة ومن ثم يمكن أن نقدم التعريف الآتي لمحاسبة الموارد البشرية على إنها نظام لجمع المعلومات ذات العلاقة بتلك الموارد و تصنيفها و قياسها و إثباتها في السجلات و الإفصاح عنها بهدف مساعدة الأطراف المشتركة من اتخاذ القرارات الرشيدة في التخطيط والرقابة على الموارد البشرية في المنشأة.

ثالثاً: فروض محاسبة الموارد البشرية:

أشار (الحيالي) الى عدد من الفروض التي تقوم عليها محاسبة الموارد البشرية و هذه الفروض هي:

(١) أن الأفراد ذو قيمة كمورد بشرية للمنشأة.

أن الأفراد العاملين لدى المنشأة يعدون ذي قيمة او كمورد للمنشأة ، إذ أن الأفراد قادرون على إعطاء خدمات للمنشأة سواء في الوقت الحاضر أو مستقبلا وهذه الخدمات لها قيمة اقتصادية للمنشأة وهنا يمكن أن نقول أن الأفراد يعدون موارد للمنشأة بسبب خدماتهم الحالية والمستقبلية.

(٢) أن قيمة الموارد البشرية تتأثر بنمط الإدارة الموجود في المنشأة.

أن قيمة الأفراد كمورد للمنشأة تتأثر بالطريقة التي تتم بها إدارة هؤلاء الأفراد ، فيمكن زيادة قيمة موارد المنشأة البشرية أو المحافظة عليها نتيجة التصرفات الإدارية التي تتخذها اتجاه هؤلاء فمثلا يمكن زيادة قيمة الموارد البشرية عن طريق زيادة الكفاءة من خلال تكثيف الدورات التدريبية للعاملين مما ينعكس ايجابيا على زيادة الإنتاجية.

(٣) ضرورة وجود معلومات عن محاسبة الموارد البشرية:

أن وجود معلومات عن قيمة الموارد البشرية بالمنشأة ضروري من اجل إدارة الأفراد بكفاءة و فاعلية بعدهم أهم مورد لذلك فان هذه المعلومات تفيد جهات داخلية كالإدارة التي سوف تسعى إلى تنمية الأفراد العاملين لديها و توزيعهم على العمل و وضع نظام للأجور والحوافز مما يساعد على زيادة قيمة الموارد البشرية و من ثم زيادة الإنتاجية ، كما أن هذه المعلومات تفيد جهات خارجية

كالمستثمرين والمقرضين فالمنشأة التي يتوافر فيها أفراد عاملين متميزين ذو كفاءة و مهارة عالية تحقق في الغالب أرقام ربح مرتفعة عن نظيراتها من المنشآت التي يقل فيها مستوى كفاءة أفرادها العاملين.

"الحيالي، ٢٠٠٤، ص: ٩٣"

رابعاً: طرق تقييم الموارد البشرية:

يشير "Flamholtz" الى أهم طرق تقييم الموارد البشرية و يمكن إيجازها بالاتي:

(١) طريقة التكلفة التاريخية:

وفقا لهذه الطريقة أن التكلفة اللازمة للحصول على الموارد البشرية هي التي تحدد قيمتها بمعنى أن التكاليف اللازمة لتعيين أفراد مؤهلين تعد أساس تطبيقي عملي للتكاليف التاريخية ،ولقد قدم ((flamholtz)) نموذج لتحديد التكلفة التاريخية للموارد البشرية كما يأتي:

رأس المال الفكري = تكاليف الاستقطاب والاختيار + تكاليف التعيين + تكاليف وقت التدريب + تكاليف الإنتاجية الضائعة خلال فترة التدريب.

(٢) طريقة تكلفة الإحلال

يقصد بتكلفة الإحلال التضحية التي ستحملها المنظمة اليوم لإحلال موارد بشرية بدلا من الموجودة الآن و يرتبط بمفهوم الإحلال مفهوم تكلفة الفرصة ،وقد قدم (flamholtz) أنموذجا لقياس تكلفة الإحلال كما يأتي:

تكلفة الإحلال = تكلفة الاستقطاب + تكلفة التعيين + تكلفة التدريب والتوجيه الرسمي + تكلفة التدريب أثناء العمل + تكاليف الاتصال + تكاليف الإنتاج المفقود أثناء الاتصال + تكاليف الفرصة للوضع الحالي.

" flamholtz , 1985 , p 151 "

(٣) طريقة تكلفة الفرصة البديلة:

أي التكلفة التي تتحملها المنشأة لتغيير الاستخدام الحالي للموارد البشرية إلى استخدام آخر بديل.

"الحيالي، ٢٠٠٤، ص: ٩٩."

و تأسيسا على ما تقدم يتضح أن العنصر البشري يشكل أهمية كبيرة في أي منشأة ، إذ أن العنصر البشري هو المفكر والمخطط والمنفذ في كل أعمال المنشأة ومن ثم فان تجاهل أهمية هذا العنصر و عدم قيام المنشأة باعتماد نظام معلومات المحاسبة عن الموارد البشرية سوف يؤدي إلى عدم اتخاذ قرارات رشيدة و من ثم فان زيادة الاهتمام بنظام معلومات محاسبة الموارد البشرية يمنح المنشأة القدرة على اتخاذ القرارات السليمة بهدف تحقيق الاستخدام الأمثل للموارد المتاحة ، وبما أن المنشأة تتحمل العديد من التكاليف للحصول على

الموارد البشرية المؤهلة و تطوير مهارات العاملين من خلال البرامج التدريبية والتعليم والبعثات الدراسية بهدف الحصول على كادر من العاملين على مستوى عالي من الكفاءة والخبرة لتحقيق أهداف المنشأة ، ولكل ذلك يتوجب أن تطبق المنشأة نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية نظرا لما تتحمله من تكاليف في تطوير الموارد البشرية التي تعمل في المنشأة وبالتالي فان نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية يمكن أن يأخذ شكل موازنات تخطيطية تعتمد على الشركة والإفصاح عن قيمة تلك الموارد في الحسابات الختامية .

خامساً: المفهوم الحاسبي للموارد البشرية كأصول والإفصاح عنها :

تناول "الفضل" تعريف جمعية المحاسبة الأمريكية للموجودات بأنها تمثل "موارد اقتصادية مخصصة لخدمة منشأة معينة وهي عبارة عن مجموعة من الخدمات المتوقع الاستفادة منها في العمليات التشغيلية المستقبلية للمنشأة" ويشير "الفضل" الى انه يمكن تحديد ثلاث خصائص أساسية ينبغي توافرها في الموارد لكي تصنف على أنها أصول "موجودات" هي :-

١. ان يكون هناك توقع لمنافع اقتصادية مستقبلية :

عند تطبيق هذه الخاصية على الموارد البشرية المتاحة للمنشأة يتضح بأنه يمكن إطلاق لفظ الموجودات عليها ، وذلك لان المنشأة حينما تتعاقد مع الافراد للعمل في أنشطتها الاقتصادية فإن هذا التعاقد غالباً ما يكون لاكثر من سنة مالية واحدة ، وعليه سيعدون أولئك الافراد بموجب العقد مصدراً للمنافع والخدمات المستقبلية للمنشأة شأنها في ذلك شأن الموجودات المادية الأخرى .

٢. ان يكون للمنشأة التي تثبت قيمة للموجودات في كشوفاتها المالية الحق في الاستفادة من المنافع :

لا ينبغي الاعتماد على شرط الملكية لاعتبار الموارد البشرية من موجودات المنشأة لانها ليست المورد الوحيد الذي لا يمتلكه المنشأة فهناك الكثير من الموارد التي تستخدمها المنشأة في عملياتها التشغيلية وتعد محاسبياً فمن موجوداتها رغم كونها لا تمتلكها قانوناً مثل الموجودات الثابتة التي تحصل عليها المنشأة بموجب عقود الايجار طويلة الاجل ، يجب ان لا يفهم من الحق في استلام المنافع ينصرف الى تملك الموارد البشرية ذاتها ، وانما الى حق المنشأة في استخدام موظفيها في عملياتها والانتفاع من خدماتهم المستقبلية وفق عقود العمل التي أبرمتها معهم .

٣. امكانية قياس وتحديد المنافع المتوقع أنبتاقها منها :

أن قياس قيمة المنافع المتوقعة من الموارد البشرية قد أصبح الى حد ما ممكناً بوجود المقاييس المختلفة الاتجاه التي أفترضت لعملية القياس في محاسبة الموارد البشرية .

"الفضل واخرون، ٢٠٠٢، ص: ١٠٣ - ١٠٤"

وفي هذا المجال يشير "مطر" اذا كان حق الملكية القانوني "Legal Right" للاصل هو المعيار المناسب لتمييز الاصول المادية في المشروع "Physical Assets" فالمعيار المناسب لتمييز الاصول البشرية هو الحق الوظيفي "Operational Right" والذي يوفر المشروع الحق في الحصول على خدمات موظفية بتكلفة اقتصادية معقولة .
"مطر ، ٢٠٠٤، ص ٤٣٣" .

وأن عد الموارد البشرية أصلاً من اصول المنشأة يستلزم الامر ضرورة اظهار قيمة الاستثمارات في الموارد البشرية ضمن القوائم المالية للمنشأة ، وعليه يقضي مبدأ الإفصاح المحاسبي بضرورة ان تتضمن القوائم المالية جميع المعلومات الضرورية لتعبر عن حقيقة الوضع المالي للمنشأة .

يرى "الفضل" الى ان قبول التعامل مع الموارد البشرية على أنها بند من بنود الموجودات "الاصول" ان ذلك يستلزم أدرجها ضمن الموجودات في كشف المركز المالي ، وسيترتب على ذلك بالتأكيد زيادة رأس المال المستثمر بمقدار القيمة المقررة كما سينشأ نتيجة لذلك تغيير في صافي الربح المتحقق خلال السنة التي تم بها تحديد قيمة الموارد البشرية ورسملة ما يتعلق بها من نفقات ، ان قيمة الموارد البشرية التي ينقرر رسملتها فالإفصاح عنها يتطلب أدرجها ضمن فقرة الموجودات وبفقرة خاصة تسمى الموجودات البشرية او قيمة الموارد البشرية .

"الفضل واخرون ، ٢٠٠٢، ص ١٢٥"

وعليه يصبح من الضروري وجوب التفرقة في الاموال المستثمرة في الموارد البشرية بين ما هو إيرادي ورأسمالي ، فالجزء الايرادي من هذه الاموال يعامل كمصروف اما الجزء الرأسمالي يعامل كموجود "أصل" .
يرى "فلامهولتز" ان الاستثمار في الموارد البشرية نوعين الاول قصير الاجل والثاني متوسط وطويل الاجل ،

اذ تحمل الحسابات الختامية بالمصروفات القصيرة الاجل "المصروفات الايرادية" وهذه المصروفات تتمثل "الرواتب والاجور ، الرعاية والعلاج الصحي ، قيمة الاجازات المدفوعة" ، اما الاستثمار متوسط وطويل "نفقات رأسمالية" بالموارد البشرية تتمثل بالاتي " الاستقطاب ، الاختبار ، التعيين ، التدريب" . وتحمل الحسابات الختامية بأقساط الاستهلاك السنوي الخاصة بالاستثمارات متوسطة وطويلة الاجل .
"فلامهولتز ، ١٩٩٢ ، ص

"١٠٢"

يتضح مما تقدم ان الاستثمارات في الموارد البشرية تعامل معاملة الاصول ومن ثم فإن الإفصاح المحاسبي عن تلك الاستثمارات سواء كانت متوسطة ام طويلة الاجل في قائمة المركز المالي سيؤدي الى الكشف عن حقيقة المركز المالي للمنشأة .

المبحث الثاني: نظام معلومات إدارة الموارد البشرية

أولاً: مفهوم إدارة الموارد البشرية

تبرز أهمية الموارد لبشرية في أي قطاع من القطاعات سواءً كانت صناعية أم استخراجية أم تجارية أم خدمية انطلاقاً من كون العنصر البشري هو الوسيلة والغاية في الوقت نفسه في عملية تحقيق أهداف تلك القطاعات ، ومن ثم فإن الموارد البشرية التي تمتلك المعرفة العلمية والكفاءة والمؤهلة بشكل صحيح تعد إحدى المزايا التنافسية في منشآت الأعمال في الوقت الحاضر.

يشير (عبد الرحمان) الى الموارد البشرية بأنها جميع الناس الذين يعملون في المنظمة رؤساء و مرؤوسين والذين جرى توظيفهم فيها لأداء كافة وظائفها وأعمالها تحت مظلة ثقافتها التنظيمية التي توضح و تضبط أنماطهم السلوكية و مجموعة من الخطط أو السياسات والإجراءات التي تنظم أداء مهامهم و تنفيذهم لوظائف المنظمة " عبد الرحمان ، ٢٠٠٩ ، ص ١٩ "

و يرى كلا من " كليود و شيل " أن الهيكل التنظيمي لمعظم المنشآت يشمل وحدة مسؤولة عن العديد من الأنشطة المتعلقة بالأفراد و قد أعطي مصطلح الأفراد (personal) في الأصل لهذه الوحدات، إلا أن الممارسة العملية في الوقت الحالي هي استخدام اسم الموارد البشرية

(Human Resources HR)

ويمكن أن تكون الموارد البشرية قسماً في احد المجالات الوظيفية أو يمكن أن تكون لها حالة وظيفية متساوية مع التسويق والتصنيع والتمويل وخدمات المعلومات"كليود و شيل، ٢٠٠٩، ص ١٢٧ "

ويشير كل من "العامري والغالبي" إلى أن رأس المال البشري " Human Capita " هو في الحقيقة قيمة اقتصادية كبرى لمنظمات الأعمال و يقصد به القيمة الاقتصادية للموارد البشرية المتولدة من خلال وجود مؤهلات وقابليات ومعرفة وأفكار وطاقة لهذه الموارد البشرية في الوظائف التي يشغلونها ، أن هذه الموارد لا يمكن أن تقوم بدورها كما يفترض دون وجود إدارة فاعلة لها و هذه الإدارة تسمى إدارة الموارد

البشرية (Human Resource Management)

"العامري والغالبي، ٢٠٠٨، ص ٦٥٢"

و عرفت إدارة الموارد البشرية على إنها تنجز جميع الأنشطة المحددة و تعمل على التنسيق بين الموارد البشرية داخل المنظمة ، وان مصطلح الموارد البشرية هو مصطلح حديث و تقليدياً كان يشير إلى إدارة

" Byars and Rue,2000,P:15 "

الأفراد.

كما عرفت إدارة الموارد البشرية بأنها تخطيط و تنظيم وتوجيه ورقابة الأنشطة المتعلقة باختيار وتعيين و تدريب و تنمية و مكافأة و رعاية الأفراد والحفاظ عليهم بغرض الإسهام في تحقيق الأهداف التنظيمية.

"Dcenzo and Robbins, 2000,P:14"

يتضح مما تقدم ان للموارد البشرية قيمة اقتصادية نتيجة للتطور الذي رافق تأهيل وتدريب هذه الموارد بحيث أصبحت تشكل الاساس في تقدم المنشآت وتطورها ، اذ ان هذه الموارد هي العامل الاساسي في التخطيط والتنفيذ وبالتالي فالتطور الذي رافق هذه الموارد كان ذا أثر كبير على تلك المنشآت .

ثانياً: تخطيط الموارد البشرية وأهميته:

يقصد بالتخطيط للموارد البشرية التنبؤات النظامية للطلب أو الحاجة للموارد البشرية و عرض هذه الموارد في المنظمة خلال مدة مستقبلية ، أن هذا المفهوم يوضح الموازنة بين الحاجة للموارد البشرية و العرض المتوفر بهدف ضمان الحصول على ما تحتاجه المنظمة من الموارد البشرية كما ونوعاً للإيفاء بمتطلبات الأعمال المتوفرة أو من الممكن أن تتوفر مستقبلاً.

ويتناول "عباس" أهمية التخطيط للموارد البشرية إذ ساهم التخطيط للموارد البشرية في تحقيق المنافع الآتية للمنظمة.

(١) يؤدي إلى تخفيض التكاليف المرتبطة بالموارد البشرية عن طريق التنبؤ الدقيق بالحسابات المستقبلية لكل وظيفة من الوظائف في المنظمة و هذا يؤدي إلى استثمار الطاقات البشرية بشكل كفؤ و تقليل الفائض في بعض الوظائف التي تتطلب مهارات عالية .

(٢) يوفر للمنظمة المدخلات المطلوبة (مهارات ، قابليات ، خصائص) في الوقت المناسب مما يؤدي إلى نجاح برامج تخطيط و تطوير المسار الوظيفي للعاملين.

(٣) يؤدي إلى الموازنة الكفوءة بين نشاطات و وظائف إدارة الموارد البشرية و أهداف المنظمة بحيث تحقق هذه الموازنة كفاءة الأداء الفردي والتنظيمي.

(٤) يساهم التخطيط للموارد البشرية في بناء القاعدة الأساسية لنجاح خطط وسياسات الموارد البشرية الأخرى كالاختيار والتدريب والتحفيز.

(٥) يؤدي توفير الكفاءات بشكل منسجم مع حاجات و متطلبات المنظمة إلى رفع مستوى رضا العاملين عن أعمالهم و منظماتهم .

"عباس ، ٢٠٠٦ ، ص: ٥٦"

ثالثاً: أهداف إدارة الموارد البشرية

يشير "Brooking" الى ان هنالك مجموعة من الاهداف التي تسعى اليها ادارة الموارد البشرية ويمكن تحديدها بالاتي :

(١) تخطيط و تحديد احتياجات المنظمة من الموارد البشرية كما و نوعاً من خلال استخدام الأساليب العلمية بهدف تحقيق أعلى مستوى من الانتاجية .

(٢) الاهتمام بزيادة قدرة الأفراد على العمل و زيادة رغبتهم في أداء العمل و ذلك عن طريق تنمية قدراتهم بالتدريب وتوفير مناخ العمل المناسب مادياً ومعنوياً .

(٣) أن وضع هيكل عادل للرواتب والحوافز و سياسات الترقيات والاهتمام بالعلاقات الإنسانية والعمل على تدعيمها سوف يؤدي إلى زيادة الولاء والانتماء للمنظمة .

(٤) وضع نظام لقياس و تقييم أداء العاملين بحيث تتضمن منح الحقوق لكل ذي حق حقه سواء كان ذلك عن طريق المكافآت أم العلاوات أم الترقيات فضلاً عن الحوافز المادية والمعنوية.

"Brooking,2001,p:65."

رابعاً: مفهوم نظام معلومات الموارد البشرية

يقصد بنظام معلومات الموارد البشرية (Human Resources Information System HRIS).

النظام المتضمن معلومات عن الموارد البشرية في المنظمة و يمكن الاستفادة منه في صناعة القرارات المختلفة الخاصة بالموارد البشرية كالتدريب والتطوير والتحفيز والترقية والتنقلات، كما وان نظام معلومات الموارد البشرية ينطوي على عملية جميع و تنظيم و تحليل البيانات الخاصة بالموارد البشرية و تحويلها إلى مراكز صناعة القرارات لأغراض التخطيط للموارد البشرية في الوقت المناسب.

"عباس ، ٢٠٠٦ ، ص ٢٢"

و يرى " Cascia " ان نظام معلومات الموارد البشرية هو النظام الذي يهدف الى توفير كل المعلومات ذات العلاقة بالموارد البشرية والتي يعتمد عليها من قبل المديرين في صنع القرارات المتعلقة بفاعلية و كفاءة العنصر البشري ورفع مستوى أدائه بشكل يساهم في تحقيق أهداف المنشأة.

"Cascia,W,1998,P:45"

و يشير " عبد الرحمان " الى مساهمة إدارة الموارد البشرية في تحقيق أهداف المنشأة بطريقة أفضل فإنها تحتاج إلى نظم معلومات حديثة تشمل كل البيانات وخطط إدارة الموارد البشرية في شكل قسم مخصص يقدم

النصح للإدارة والتحدي الذي يواجه معظم المنشآت في الوقت الحاضر قدرتها على تقديم معلومات ذات قيمة للإدارة تساعدها في اتخاذ قرارات رشيدة. "عبد الرحمان، ٢٠٠٩، ص ٢٧".

ويتطرق "عباس" إلى أن نظم معلومات الموارد البشرية تحقق مزايا للمنظمة يمكن توضيحها بالاتي:

(١) تحقيق العلاقة الجيدة والفهم المتبادل بين الإدارة والعاملين عن طريق توفير المعلومات المختلفة عن نشاطات العاملين في المنظمة ومنها تقويم الاداء .

(٢) تكشف نظم معلومات الموارد البشرية عن أية تغييرات في الموارد البشرية في البيئة الداخلية والخارجية و بذلك تمكن الإدارة من الأعداد لمواجهة تلك التغيرات البيئية بكفاءة.

(٣) تحقق نظم معلومات الموارد البشرية التكامل والتنسيق بين مختلف نشاطات إدارة الموارد البشرية كما تساعد في تحقيق التكامل بين إدارة الموارد البشرية و الإدارات الأخرى.

"عباس، ٢٠٠٦، ص ٣٢٤".

خامساً: نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية ونظام معلومات إدارة الموارد البشرية (نتائج التطبيق)

يتضح مما تقدم أن نظام معلومات الموارد البشرية يمكن أن يكون نظاماً أكثر كفاءة و فاعلية إذا ما تم التكامل بينه و بين نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية و بما يؤدي إلى تحقيق الهدف الشامل للوحدة الاقتصادية بما يتعلق بالموارد البشرية و ذلك من خلال ما يأتي:

(١) أن نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية يمكنه التأثير بصورة مالية و كمية عن كافة البيانات والمعلومات التي يمكن أن يوفرها نظام معلومات الموارد البشرية بحيث تكون لها قدرة اكبر عندما يتم استخدامها من قبل متخذي القرارات سواء في داخل الوحدة الاقتصادية أو خارجها.

(٢) أن إنتاج الكثير من المعلومات الخاصة بالموارد البشرية مباشرة سوف يسهم في تخفيض الجهد الذي يمكن أن يبذل في إعداد البيانات والمعلومات اللازمة فضلاً عن تخفيض التكاليف التي يمكن أن تنفق في جمع البيانات و تحليلها ومن ثم إنتاج المعلومات مع إمكانية توافرها في الوقت المناسب دون انتظار الحصول عليها من قبل نظام معلومات الموارد البشرية الأمر الذي يؤدي إلى تقليل الازدواجية في عمل النظامين.

"جابر، ٢٠١٠، ٢١٦، ٢٠١٠"

و يشير كلا من "كليود وشيل" إلى أن البيانات التي يتناولها نظام معلومات الموارد البشرية خليطاً من عناصر بيانات محاسبية وادارية و كما يأتي:

* عناصر بيانات محاسبية: و هي مالية أساسا و تميل أن تكون ديناميكية أكثر عن البيانات الادارية ومن أمثلة عناصر البيانات المحاسبية هي معدل الأجر في الساعة والراتب الشهري وإجمالي الأجر الحالي.

و يوفر نظام المعلومات المحاسبية البيانات المحاسبية لنظام معلومات الموارد البشرية بحيث تحتوي قاعدة البيانات على صورة كاملة لمورد الأفراد المالية وغير المالية .

* عناصر بيانات أدارية : و تكون ثابتة نسبيا و غير مالية في طبيعتها و من أمثلة ذلك اسم العامل والجنس والتعليم و تاريخ الميلاد و تنتج وحدة الموارد البشرية عناصر البيانات الادارية هذه عند تعيين العاملين و تحتفظ بها طوال فترة عملهم .
"كليود و شيل ، ٢٠٠٩، ص ٩٣٠".

ويرى "الحيالي" ان نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية إذا ما تم تطبيقه سوف يحقق الكثير من النتائج والمزايا الايجابية للمنشأة و هي كما يلي:

(١) التأثير في سلوكيات الأفراد بما يدفع بالمستثمرين إلى استثمار أموالهم في المنظمات التي تعكس حساباتها الختامية موقفاً جيداً بالنسبة للفترة المالية الواحدة.

(٢) تساعد محاسبة الموارد البشرية الإدارة على حسن استخدام قواها العاملة واتخاذ القرارات الملائمة بشأن توظيفهم و توجيه جهودهم نحو الأفضل .

(٣) تساعد محاسبة الموارد البشرية المنظمة على القيام بمسؤولياتها الاجتماعية وذلك عن طريق وضع أهداف لتنمية الموارد البشرية إلى جانب الأهداف الإنتاجية

(٤) تسهم محاسبة الموارد البشرية في تحويل النظر إلى العاملين على أنهم أحد الأصول و من ثم فإنها تجعل الإدارة تزيد من اهتمامها بتطوير الموارد البشرية واعتبار الأفراد العاملين ليسوا أدوات إنتاجية فحسب بل أنهم أعضاء مشاركين يساهمون في تحقيق أهداف المنظمة إلى جانب أهدافهم الشخصية.

"الحيالي، ٢٠٠٤، ص ٢٩٨".

ويرى "الفضل" أن نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية يساعد الأطراف الخارجية و لاسيما المستثمرين منهم في :

أولاً: الحكم على مدى قدرة الإدارة في الاستغلال الأمثل للموارد البشرية المتاحة لها.

ثانياً: تحديد حجم الاستثمار في القوى العاملة بالمنشأة ، كما يوفر نظام محاسبة الموارد البشرية للمحللين الماليين معلومات على جانب كبير من الأهمية لترشيد قرارات الاستثمار في أسهم المنشأة في السوق المالية إذ بتوفر هذه المعلومات يصبح بالإمكان اشتقاق مجموعة من النسب المالية لا يمكن الحصول عليها من معلومات كشوفات المحاسبة التقليدية مثل

* نسبة قيمة الموجودات البشرية إلى مجموع الموجودات.

* نسبة قيمة الموجودات المؤهلة إلى مجموع قيمة الموجودات البشرية. "الفضل و آخرون، ٢٠٠٢، ص ١٠٠"

يتضح مما تقدم أهمية تطبيق نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية و ما يترتب على تطبيقه من نتائج مهمة للقطاع ابتداء من تمثيل الموارد البشرية في صورة مالية مرورا في المساعدة باتخاذ القرارات الإدارية ذات

العلاقة بتلك الموارد والإفصاح عن القيمة الاقتصادية لتلك الموارد وانتهاء بتعزيز قيمة القطاع النفطي على المستوى المحلي والعالمي لما يمتلكه من موارد بشرية مؤهلة كونها تعد في الوقت الحاضر ميزة تنافسية لأي منشأة.

المبحث الثالث: الدراسة الميدانية

أولاً: عينة الدراسة:

اعتمد البحث في الجانب الميداني على تقديم استمارة استبانة ، أذ تم توزيع استمارة الاستبيان على عينة من ٥٠ فرداً من العاملين في القطاع النفطي عينة البحث وتم استرداد ٤٨ استمارة استبيان منها ٨ استمارات غير صالحة للتحليل و ٤٠ استمارة استبانة تم اعتماد نتائجها للتحليل وهي أكثر من النسبة الإحصائية المقبولة ٢٥% من المجموع.

شمل مجتمع البحث العاملين في القطاع النفطي في المنطقة الجنوبية من أقسام الحسابات وإدارة الموارد البشرية من حملة شهادة دبلوم فني ، بكالوريوس ، ماجستير ، دكتوراه ومن لديهم خبرة من ٥ سنوات فأكثر وتتكون مجتمع البحث من الشركات المدرجة في الجدول أدناه فضلاً عن عدد الاستثمارات التي وزعت لكل شركة من الشركات مجتمع البحث .

أسماء مجتمع البحث

ت	اسم الشركة	عدد الاستثمارات	النسبة
١	شركة نفط الجنوب	٢٠	٤٠%
٢	شركة مصافي الجنوب	١٠	٢٠%
٣	شركة توزيع المنتجات النفطية	٩	١٨%
٤	معهد النفط	٦	١٢%
٥	شركة غاز الجنوب	٥	١٠%
المجموع	وع	٥٠	١٠٠%

ثانياً: صدق وثبات الاستمارة

لغرض قياس صدق الاستمارة الإحصائية (الاستبانة) فقد تم عرضها على مجموعة من المحكمين من ذوي الخبرة في اختصاصات المحاسبة والإدارة والاقتصاد والإحصاء فضلاً عن عدداً من المختصين في القطاع النفطي ومن حملة الشهادات العليا وتم الأخذ بأرائهم في إنشاء تلك الاستمارة ، أما ثبات الاستمارة فقد تم اختبارها على معامل (ألفا) اذ بلغت قيمته (٠.٧٥) ويلاحظ من قيمة معامل ألفا بأنها اكبر من ٠.٦ مما يدل على ثبات الاستمارة.

ثالثاً : الاختبار الإحصائي (T)

لغرض اختبار الفرضية الرئيسية الأولى (H0) التي تشير إلى (لا توجد إمكانية تطبيق نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية في القطاع النفطي) ، سوف نَعتمد على الاختبار الإحصائي (T) وذلك لغرض معرفة متوسط المتغير لنظام معلومات محاسبة الموارد البشرية أثر معنوي أم لا وكما في الجدول رقم (١)

جدول (١) اختبار (T)

اسم المتغير	الوسط الحسابي	عدد المشاهدات	قيمة T المحسوبة	درجات الحرية	قوة الاختبار
نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية	٤,٠٢	٤٠	١٧,٣٣١	٣٩	٠,٠٠٠

المصدر: مخرجات الحاسب

يلاحظ من الجدول (١) بلغ متوسط هذا المتغير (٤,٠٢) و نلاحظ من هذا المتوسط بان الإجابات متمركزة على الإجابات الإيجابية المتمثلة بـ "أتفق و أتفق تماماً" وللتأكد من صحة هذه النتيجة تم استخراج المختبر الإحصائي (T) ونتائجه كما في الجدول (١) اذ يتضح أن قيمة (T) المحسوبة بلغت (١٧,٣٣١) وهي ذات دلالة معنوية عند مستوى معنوي (٠,٠٥) وذلك من خلال مقارنتها مع قوة الاختبار التي بلغت (٠,٠٠٠) وهذا يدل على توافر إمكانية تطبيق نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية في القطاع النفطي وهذا خلاف فرضية العدم (H0) التي تشير إلى عدم إمكانية تطبيق نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية في القطاع النفطي وعلية نرفض فرضية العدم (H0) وقبول الفرضية البديلة (H1) القائلة بوجود إمكانية تطبيق نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية في القطاع النفطي.

رابعاً : تحليل الانحدار للمتغيرين نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية ونظام معلومات إدارة الموارد البشرية يشير الجدول رقم (٢) إلى نتائج تحليل الانحدار الذي يمثل أثر نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية على نظام معلومات الموارد البشرية وكما مبين أدناه في الجدول (٢) :

جدول رقم (٢) تحليل الانحدار للمتغيرين

معامل الارتباط R	معامل التحديد R2	قيمة F المحسوبة	قوة الاختبار	معاملات معادلة الانحدار		
				معاملات الانحدار	قيمة T	الحد الثابت
٠,٨٨	٠,٧٧	٥,١٢٣	٠,٠٠٠	٢,٩٣٧	٢,٢١١	٢,٢٦٣

المصدر: مخرجات الحاسب

يتضح من الجدول (٢) ما يلي:

١. بلغ معامل الارتباط بين المتغيرين نظام معلومات إدارة الموارد البشرية ونظام معلومات محاسبة الموارد البشرية هو (٠,٨٨) وهو يدل على وجود علاقة موجبة وقوية بين المتغيرين أعلاه أي بمعنى زيادة أو نقصان أي منهما يؤثر بزيادة أو نقصان الآخر.

٢. لغرض اختبار فرضية العدم (H_0) التي تشير إلى (لا يوجد اثر لنظام معلومات محاسبة الموارد البشرية على نظام معلومات إدارة الموارد البشرية) إذ تم احتساب معادلة الأتحدار وقد ظهرت نتيجة هذا الاختبار إلى هنالك اثر بين المتغيرين أعلاه ونستطيع الاستدلال على هذه النتيجة من خلال قيمة (F) المحسوبة والتي بلغت (٥,١٢٣) وهي ذات دلالة معنوية عند مستوى معنوية (٠,٠٥) وكذلك من قيمة معامل التحديد (R^2) الذي يساوي (٠,٧٧) والذي يدل على أن المتغير المستقل نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية استطاع أن يفسر ما قيمته (٧٧%) من التأثير الحاصل بالمتغير المعتمد نظام معلومات إدارة الموارد البشرية .

٣. أن معادلة الأتحدار التقديرية التي تقيس اثر المتغير المستقل على المتغير المعتمد هي

نظام معلومات إدارة الموارد البشرية = $٠,٤٢٢ + ٢,٢١١ \times$ نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية
معادلة (١)

وقد تم اختبار معنوية معاملات المعادلة رقم (١) للحد الثابت الذي هو (٢,٢١١) إذ بلغت قيمة (T) المحسوبة (٢,٩٣٧) ومستوى الاختبار (٠,٠٠٠) أما معامل الأتحدار فقد بلغ (٠,٤٢٢) وبلغت قيمة (T) المحسوبة (٢,٢٦٣) وقوة الاختبار بلغت (٠,٠٠٠) وعند مقارنة قوة الاختبار للمعلمتين أعلاه بمستوى معنوية (٠,٠٥) يتضح لنا أن تلك المعالم المقدره ذات دلالة معنوية مما يشير إلى المعادلة رقم (١) إذ استطاعت أن تقيس اثر المتغير المستقل على المتغير المعتمد.

٤. يتضح من التحليل السابق الذكر بان هنالك اثر ذات دلالة معنوية للمتغير المستقل نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية على المتغير المعتمد نظام معلومات إدارة الموارد البشرية وهذا خلاف فرضية العدم (H_0) وعليه سوف نرفض هذه الفرضية وقبول الفرضية البديلة (H_1) التي تشير إلى وجود اثر لنظام معلومات محاسبة الموارد البشرية على نظام معلومات إدارة الموارد البشرية .

خامساً تحليل الانحدار: للمتغيرين نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية ونتائج تطبيق نظام معلومات

محاسبة الموارد البشرية

يبين الجدول رقم (٣) نتائج تحليل الانحدار الذي يمثل اثر تطبيق نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية على

تحقيق النتائج ، وكما مبين في الجدول (٣)

جدول (٣) تحليل الأعداد

معاملات معادلة الانحدار				قوة الاختبار	قيمة F المحسوبة	معامل التحديد R2	معامل الارتباط R
قيمة T	معاملات الانحدار	قيمة T	الحد الثابت				
٩,٢٩	٠,٥٢٩	٨,٩١٣	١,٧٨٧	٠,٠٠٠	٥,٢٤	٠,٨٧	٠,٩٣

المصدر: مخرجات الحاسب

يتضح من الجدول (٣) ما يلي :

١. بلغ معامل الارتباط بين المتغيرين مدى إمكانية تطبيق نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية ونتائج تطبيق نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية (٠,٩٣) وهو يدل على وجود علاقة موجبة وقوية بين المتغيرين أعلاه أي بمعنى زيادة أو نقصان أي منهما يؤدي بالضرورة إلى زيادة أو نقصان الآخر.

٢. لغرض اختبار فرضية العدم (H0) التي تشير إلى لا يوجد اثر لتطبيق نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية على تحقيق نتائج.

إذ تم احتساب معادلة الانحدار وقد ظهرت نتيجة هذا الاختبار أن هناك اثر بين المتغيرين ونستطيع الاستدلال على هذه النتيجة من خلال قيمة (F) المحسوبة والتي بلغت (٥,٢٤) وهي ذات دلالة معنوية عند مستوى معنوية (٠,٠٥) وكذلك من خلال قيمة معامل التحديد (R2) الذي يساوي (٠,٨٧) والذي يدل على أن المتغير المستقل نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية استطاع أن يفسر ما قيمته (٨٧%) من المتغير الخاص بالمتغير المعتمد نتائج تطبيق نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية.

٣. أن معادلة الانحدار التقديرية التي تقيس اثر المتغير المستقل مدى إمكانية تطبيق نظام معلومات

محاسبة الموارد البشرية على المتغير المعتمد نتائج تطبيق نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية

هي:

نتائج تطبيق نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية = $1,787 + 0,529 \times$ نظام معلومات محاسبة الموارد البشري

معادلة (٢)

وقد تم اختبار معنوية معاملات المعادلة رقم (٢) للحد الثابت الذي هو (١,٧٨٧) حيث بلغت قيمة (T) المحسوبة (٨,٩١) ومستوى الاختبار (٠,٠٠٠) أما معامل الأتحدار فقد بلغ (٠,٥٢٩) وقيمة (T) المحسوبة له هي (٩,٢٩) وقوة الاختبار بلغت (٠,٠٠٠) وعند مقارنة الاختبار للمعلمتين أعلاه بمستوى معنوية (٠,٠٥) يتضح لنا أن تلك المعامل المقدرة ذات دلالة معنوية مما يشير إلى المعادلة رقم (٢) استطاعت أن تقيس اثر المتغير المستقل على المتغير المعتمد.

٤. يتضح من التحليل السابق الذكر بان هنالك اثر ذات دلالة معنوية للمتغير المستقل نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية على المتغير المعتمد نتائج التطبيق وهذا خلاف فرضية العدم (H0) وعليه سوف نرفض هذه الفرضية وتقبل الفرضية البديلة (H1) التي تشير إلى وجود اثر لتطبيق نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية على نتائج تطبيق نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية

الاستنتاجات:

١. يعد العنصر البشري موردا مهما في جميع المنشآت لما يمتلكه من قيمة اقتصادية معرفية علمية وعملية تساهم بشكل مباشر في تحقيق أهداف القطاع.
٢. أن نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية يساهم بشكل مباشر في التخطيط ورسم سياسات القطاع لتوظيف وتدريب وتأهيل تلك الموارد وفقا للمتطلبات الإنتاجية وتحديد المصاريف من خلال ترجمه كل برامج التأهيل والتدريب إلى قيم مالية .
٣. أظهرت نتائج التحليل السابق استجابة عالية لإفراد العينة عن توافر إمكانية تطبيق نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية في القطاع النفطي.
٤. ومن خلال التحليل الخاص بالمتغير المستقل نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية والمتغير المعتمد نظام معلومات إدارة الموارد البشرية ظهر استجابة أفراد العينة للمتغيرين المستقل والمعتمد وتؤكد على وجود اثر من خلال ترجمة المتغير المستقل لكل مفردات تنمية الموارد البشرية إلى قيم مالية.
٥. تبين من خلال التحليل السابق هناك علاقة قوية وموجبة بين المتغير المستقل نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية والمتغير المعتمد نتائج تطبيق نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية ، إذ تشير استجابة أفراد العينة أن تطبيق نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية سوف يولد نتائج ذلك التطبيق للقطاع النفطي.

التوصيات:

تم التوصل إلى مجموعة من التوصيات يمكن تحديدها بالاتي :

١. يجب أن تولي إدارة القطاع النفطي أهمية بالغة في تطبيق نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية نظرا لما يمتلكه القطاع من موارد بشرية مؤهلة علميا يمكن التعبير عنها بقيمة مالية .
٢. ضرورة التنسيق وخلق حالة من الترابط والتكامل بين نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية ونظام معلومات إدارة الموارد البشرية بهدف توفير معلومات عن القيمة الاقتصادية العلمية والعملية لتلك الموارد بكلف منخفضة وسرعة إيصال تلك المعلومات للإدارة لغرض اتخاذ القرارات ذات الصلة بتنمية تلك الموارد وتأهيلها.
٣. ضرورة إقامة الدورات التدريبية للملاك المحاسبي في القطاع النفطي تتضمن التركيز على سيل الارتقاء بمفهوم نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية فضلا عن توضيح آلية القياس والإفصاح عن كل التكاليف ذات العلاقة بالموارد البشرية.
٤. يتعين إعداد موازنات تخطيطية للموارد البشرية في القطاع النفطي تتضمن كل التكاليف ذات العلاقة بالموارد البشرية مثل التوظيف والتأهيل والتدريب وتنمية القدرات العلمية للموارد البشرية .
٥. التأكيد على ضرورة فصل جميع النفقات ذات الصلة بالموارد البشرية والمتعلقة بعمليات التدريب والتأهيل داخل المنشأة أو خارجها وما يمكن قياسه من تلك الموارد ليتسنى تطبيق نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية.
٦. يتعين على إدارة القطاع النفطي التأكيد على الهيئة المالية بضرورة الإفصاح عن معلومات نظام محاسبة الموارد البشرية في الحسابات الختامية وان كان على شكل تقارير مرفقة مع الحسابات الختامية سوف يعزز ذلك من قيمة القطاع النفطي على المستوى المحلي والعالمي.

أولاً : المصادر العربية

١. برنو طي ،سعاد فائق ((إدارة الموارد البشرية - إدارة الأفراد) ، دار وائل للنشر ،عمان-٢٠٠١.
٢. جابر ، علي فاض ((تصميم نظام معلومات محاسبية الموارد البشرية في الوحدات الاقتصادية))
الأكاديمية العربية المفتوحة - الدنمارك - ٢٠٠٧.
٣. حمادة ، رشا ((الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية)) ، مجلة جامعة دمشق - المجلد ١٢ -
العدد ١ - ٢٠٠٢.
٤. الحيايي ،وليد ناجي(دراسات في المشاكل المحاسبية المعاصرة)،دار الحامد للنشر والتوزيع
،عمان،٢٠٠٤.
٥. عباس ، سهيلة محمد ((إدارة الموارد البشرية - مدخل استراتيجي))، دار وائل للنشر ،عمان -
٢٠٠٦.
٦. العامري ،صالح مهدي ،والغالبي، طاهر محسن ((الإدارة والأعمال)) دار وائل للنشر
،عمان،٢٠٠٨،
٧. عبد الرحمان ،بن عنتر ((إدارة الموارد البشرية ، المفاهيم والأسس ، الأبعاد ، الإستراتيجية))
اليازوري للنشر والتوزيع عمان - ٢٠٠٩.
٨. علي ، سمية أمين ((المحاسبة عن رأس المال البشري- دراسة تحليلية مع التطبيق على رأس
المال البشري)) ، مجلة المحاسبة والإدارة والتأمين ،العدد ٦٠ ، كلية التجارة جامعة القاهرة
٢٠٠٣.
٩. الفضل، مؤيد و الدوغجي ، علي ونور ،عبد الناصر ((المشاكل المحاسبية المعاصر)) دار المسيرة
للنشر والتوزيع ،عمان-٢٠٠٢.
١٠. فلامهولتز((المحاسبة عن الموارد البشرية)) مترجم،المملكة العربية السعودية-١٩٩٢.
١١. القاضي ، حسين وحمدان ،مأمون ((نظرية المحاسبة)) منشورات جامعة دمشق ، ٢٠٠٧ .
١٢. مطر ، محمد (التأصيل النظري للممارسات المهنية المحاسبية في مجالات القياس والعرض والافصاح) ،
دار وائل للنشر ، الطبعة الاولى ، عمان ، ٢٠٠٤ .
١٣. مكلويد، رايموند وشيل جيورج ((نظم المعلومات الإدارية)) مترجم ، دار المريخ، المملكة العربية
السعودية-٢٠٠٩.

- ١٤ . موسكوف، ستيفن وسيمكن ، مارك ((نظم المعلومات المحاسبية لاتخاذ القرارات - مفاهيم وتطبيقات))
مترجم ، دار المريخ ، المملكة العربية السعودية-٢٠٠٥
- ١٥ . النقيب ، كمال عبد العزيز ((مقدمة في نظرية المحاسبة)) دار وائل للنشر، عمان، ٢٠٠٤ .

ثانيا: المصادر الأجنبية

16. Flamholtz Z.E,((personal management, human capital Theory))USA, university, of California -1985.
17. Cascia,W ((Costing Human resources : The financial impact of behavior in organizations)) boston-1998.
18. Decenzo, David. A, and Robbins. Stephen, p.((Human resource management)) Seventh edition johnwiley and sons ,2002.
19. Byars . Lloyd .and Rue. Leslie. (Human Resource management) sixth edition, Irwin,mcgraw-hill-2000.
20. Brooking. A. (intellectual capital, core ,assets for the third millennium enterprise) USA-2001.
21. Horngrea.sundem, Elliot,((introduction to financial Accounting)) prentice hall,US A,1996.