



P-ISSN: 2789-1240 E-ISSN:2789-1259

NTU Journal for Administrative and Human Sciences

Available online at: <https://journals.ntu.edu.iq/index.php/NTU-JMS/index>



Effect of Human Resources Management Strategy on the Accuracy and Reliability of Accounting Information: An exploratory study of the opinions of a sample of employees at Tikrit University

Assit.Lec: jasim mohamed yousif.1
Tikrit University

Assit.Lec: Ghufraan Mahmoud Shehab.2
Tikrit University

Assit.Prof: Marwan Amer Nasif.3
Tikrit University

Article Informations

Received : 15,07,02024
Accepted : 14, 09, 2024
Published online : 01, 11, 2024

Corresponding author :
Name : Assit.Lec: jasim mohamed
Affiliation : Tikrit University
Email: jassm.mhammed@tu.edu.iq

Key Words:
management, accuracy,
reliability of accounting
information

ABSTRACT

This study aims to evaluate the extent of the impact of human resources management strategy on the accuracy and reliability of accounting information at Tikrit University. The study aims to identify the various factors that affect the accuracy and reliability of accounting information at the university. This will include conducting a comprehensive analysis of the university's human resources management practices, especially about staff recruitment, training, performance appraisal, and compensation. By conducting this analysis, the study seeks to determine the extent of the impact of this strategy on the accuracy and reliability of accounting information. To achieve these goals, a questionnaire was created and distributed to 250 accountants and administrators in the various colleges of Tikrit University. The collected data were then analyzed and hypotheses were tested using the SPSS statistical program. The results showed a statistically significant positive effect of the human resources management strategy on the accuracy and reliability of accounting information, with a significance level of less than 0.05. Based on these results, the researcher recommends providing continuous training and development opportunities for workers in the human resources and accounting departments. In addition, it is also recommended to organize workshops and training courses to enhance skills and knowledge in relevant fields and stay updated with recent developments in the field of accounting.



تأثير استراتيجية إدارة الموارد البشرية على دقة وموثوقية المعلومات المحاسبية: دراسة
استطلاعية لآراء عينة من العاملين في جامعة تكريت

**Effect of Human Resources Management Strategy on the Accuracy and
Reliability of Accounting Information: An exploratory study of the
opinions of a sample of employees at Tikrit University**

م.م. جاسم محمد يوسف م.م. غفران محمود شهاب أ.م. مروان عامر نصيف
جامعة تكريت جامعة تكريت جامعة تكريت

jassm.mhammed@tu.edu.iq

Marwan.amer@tu.edu.iq

ghufraan@tu.edu.iq

المستخلص

تتركز هذه الدراسة على تأثير استراتيجية إدارة الموارد البشرية على دقة واعتمادية المعلومات المحاسبية في جامعة تكريت. تركز الدراسة إلى التعرف على العوامل المختلفة التي تؤثر على دقة وموثوقية المعلومات المحاسبية في الجامعة. وسيتضمن ذلك إجراء تحليل شامل لممارسات الجامعة في إدارة الموارد البشرية، وخاصة فيما يتعلق بتعيين الموظفين، والتدريب، وتقييم الأداء، والتعويضات. ومن خلال إجراء هذا التحليل تسعى الدراسة إلى تحديد مدى تأثير هذه الاستراتيجية على دقة وموثوقية المعلومات المحاسبية. ولتحقيق هذه الأهداف تم إنشاء استبيان وتوزيعه على 250 محاسباً وإدارياً في كليات جامعة تكريت المختلفة. ومن ثم تم تحليل البيانات التي تم جمعها واختبار الفرضيات باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS. وأظهرت النتائج وجود أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لاستراتيجية إدارة الموارد البشرية على دقة وموثوقية المعلومات المحاسبية، بمستوى دلالة أقل من 0.05. وبناء على هذه النتائج يوصي الباحث بتوفير فرص التدريب والتطوير المستمر للعاملين في قسم الموارد البشرية والمحاسبة. بالإضافة إلى ذلك، يوصى أيضاً بتنظيم ورش عمل ودورات تدريبية لتعزيز المهارات والمعرفة في المجالات ذات الصلة والبقاء على اطلاع دائم بالتطورات الأخيرة في مجال المحاسبة.

الكلمات المفتاحية: الإدارة، دقة وموثوقية المعلومات المحاسبية.

المقدمة

تعتمد الإدارة الفعالة للموارد المالية واتخاذ القرارات المستنيرة داخل المنظمات، بما في ذلك الجامعات، بشكل كبير على دقة وموثوقية المعلومات المحاسبية، والتي تتأثر باستراتيجية إدارة الموارد البشرية. يهدف هذا البحث إلى تقييم أثر استراتيجية إدارة الموارد البشرية على دقة وموثوقية المعلومات المحاسبية في جامعة تكريت، إحدى المؤسسات المهمة في العراق. تواجه جامعة تكريت العديد من الصعوبات في إدارة الموارد المالية بكفاءة وضمان دقة المعلومات المحاسبية الخاصة بها. (درة، 2010، ص10)

تتأثر دقة وموثوقية المعلومات المحاسبية بعدة عوامل تشملها استراتيجية إدارة الموارد البشرية. وتشمل هذه العوامل تعيين واختيار الموظفين الأكفاء، وتقييم الأداء، وتدريب الموظفين وتحفيزهم، وتعزيز المهارات، وإدارة التعويضات والمزايا. يهدف هذا البحث إلى التعرف على العناصر التي تؤثر على دقة البيانات المحاسبية في جامعة تكريت ودراسة تأثير استراتيجيات إدارة الموارد البشرية على هذه العوامل. بالإضافة إلى ذلك تهدف الدراسة إلى تحليل الاستراتيجية الإدارية التي تؤثر بشكل كبير على دقة وموثوقية البيانات المحاسبية في جامعة تكريت. وسيقوم بتقييم مدى تأثير هذه الاستراتيجية على جوانب مختلفة مثل دقة السجلات المحاسبية والإفصاح المالي وإعداد التقارير المالية. علاوة على ذلك تقدم الدراسة توصيات لتعزيز استراتيجية إدارة الموارد البشرية وضمان دقة المعلومات المحاسبية داخل الجامعة. وسيساهم ذلك بشكل كبير في تعزيز إدارة الموارد المالية في جامعة تكريت، مع تحسين شفافية ومصداقية المعلومات المحاسبية. علاوة على ذلك، يمكن الاستفادة من نتائج هذه الدراسة في تعزيز الاستراتيجية المتعلقة بإدارة الموارد البشرية داخل الجامعة. (حسن، 2003، 277).

المحور الاول: منهجية البحث

مشكلة الدراسة:

كما هو الحال مع الجامعات الأخرى، تواجه جامعة تكريت تحديات كبيرة في إدارة مواردها المالية بشكل فعال وضمان دقة وموثوقية معلوماتها المحاسبية. وتلعب استراتيجية الجامعة الخاصة بإدارة الموارد البشرية دوراً حاسماً في التأثير على موثوقية ودقة هذه المعلومات. أنشأت جامعة تكريت مجموعة شاملة من المبادئ التوجيهية والإجراءات المعروفة باسم استراتيجية إدارة الموارد البشرية، والتي تشمل توظيف وتدريب وتقييم وتحفيز موظفيها. وبالتالي أن هذه الاستراتيجية يمكن أن تؤثر بشكل كبير على مصداقية ودقة المعلومات المحاسبية. قد تواجه جامعة تكريت عقبات مثل القضايا المتعلقة بكفاءة إجراءات تعيين الموظفين، وعدم كفاية تدريب الموظفين، والغموض في البروتوكولات والمعايير المحاسبية، وعدم كفاية تحفيز الموظفين. إن هذه العوامل مجتمعة لديها القدرة على المساس بدقة البيانات المحاسبية وتقويض ثقة مستخدميها في موثوقيتها.

اهمية البحث:

يحظى تقييم كيفية تأثير استراتيجية إدارة الموارد البشرية على دقة وموثوقية المعلومات المحاسبية في جامعة تكريت بأهمية كبيرة لأسباب مختلفة منها:

1-يركز البحث الذي أجري في جامعة تكريت على تحديد المتغيرات التي تؤثر على دقة البيانات المحاسبية ووضع الاستراتيجيات المناسبة لتحسينها. ومن خلال القيام بذلك، فإنه يساهم في تعزيز إدارة الموارد المالية داخل الجامعة. وبالتالي، فإن ذلك يسهل التخطيط المالي الأكثر فعالية، ومراقبة التكاليف، والاستخدام الأمثل للموارد.

2- الهدف الأساسي من البحث الذي تم إجراؤه في جامعة تكريت هو تحسين موثوقية المعلومات المحاسبية. ويتحقق ذلك من خلال تنفيذ استراتيجية أكثر فعالية لإدارة الموارد البشرية، مما يؤدي إلى تعزيز دقة وموثوقية التقارير المالية والمعلومات المحاسبية. ونتيجة لذلك، يصبح اتخاذ القرار أكثر دقة وكفاءة.

3- ويعمل البحث على تعزيز الثقة في المعلومات المحاسبية التي تنشرها جامعة تكريت، وبالتالي غرس مستوى عالٍ من الثقة. مع تحسن دقة وموثوقية المعلومات المحاسبية، يمكن لمختلف أصحاب المصلحة مثل أعضاء هيئة التدريس والطلاب والكيانات الخارجية الحصول على ضمان أكبر في البيانات التي يتلقونها.

4- الهدف الرئيسي من البحث هو تقييم مدى تأثير استراتيجية إدارة الموارد البشرية على دقة وموثوقية المعلومات المحاسبية. وهذا أمر مهم لأنه يؤثر بشكل مباشر على إدارة الموارد المالية والجودة الشاملة للمعلومات المحاسبية، مما يؤدي في نهاية المطاف إلى بناء الثقة بين المستخدمين.

اهداف البحث

إن تحقيق أهداف البحث أمر ضروري لفهم تأثير استراتيجية إدارة الموارد البشرية على دقة واعتمادية المعلومات المحاسبية في جامعة تكريت. تركز الدراسة على تحقيق الأهداف التالية:

1. هدفنا هو تقييم العوامل التي تؤثر على دقة واعتمادية المعلومات المحاسبية في جامعة تكريت. ويشمل هذا التقييم فحصاً شاملاً لاستراتيجيات إدارة الموارد البشرية بالجامعة.

2. تحليل البيانات، وتقييم الارتباط بين هذه الاستراتيجية وجودة المعلومات المحاسبية، وتحديد تأثير هذه الاستراتيجية على دقة وموثوقية التقارير المالية.

3. تقديم توصيات لتحسين دقة واعتمادية المعلومات المحاسبية في جامعة تكريت. ومن خلال البحث والتحليل الشامل.

4. التأثير بشكل كبير على القطاعين الأكاديمي والإداري من خلال زيادة المعرفة والفهم لأهمية استراتيجية إدارة الموارد البشرية في تحسين دقة واعتمادية المعلومات المحاسبية.

فرضية البحث

يمكن صياغتها كالآتي:

1-الفرضية الرئيسية الأولى: هنالك أثر معنوي لاستراتيجية إدارة الموارد البشرية على دقة المعلومات المحاسبية، إذ تتفرع منها عدة فرضيات فرعية تم صياغتها كالآتي:

أ-الفرضية الفرعية الأولى: هنالك أثر معنوي لتوظيف وتدريب الموظفين على دقة المعلومات المحاسبية.

ب-الفرضية الفرعية الثانية: هنالك أثر معنوي لتقييم أداء الموظفين على دقة المعلومات المحاسبية.

د-الفرضية الفرعية الثالثة: هنالك أثر معنوي لتعويض الموظفين على دقة المعلومات المحاسبية.

2-الفرضية الرئيسية الثانية: هنالك أثر معنوي لاستراتيجية إدارة الموارد البشرية على موثوقية المعلومات المحاسبية، إذ تتفرع منها عدة فرضيات فرعية تم صياغتها كما يلي:

- أ- الفرضية الفرعية الأولى: هنالك أثر معنوي لتوظيف وتدريب الموظفين على موثوقية المعلومات المحاسبية
- ب- الفرضية الفرعية الثانية: هنالك أثر معنوي لتقييم أداء الموظفين على موثوقية المعلومات المحاسبية
- ت- الفرضية الفرعية الثالثة: هنالك أثر معنوي لتعويض الموظفين على موثوقية المعلومات المحاسبية.

حدود الدراسة:

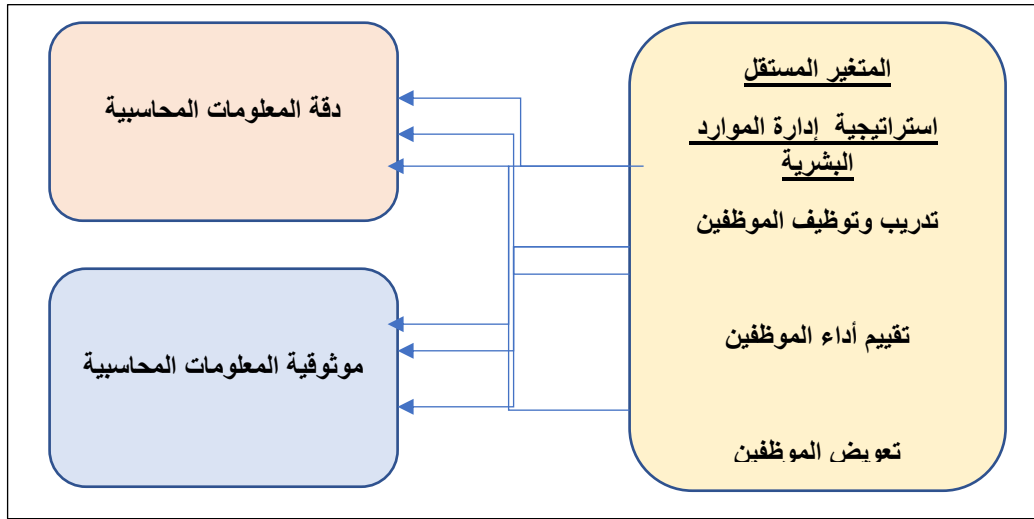
الحدود المكانية: تضمن جامعة تكريت.

الحدود البشرية: تضمنت المحاسبين والإداريين في جامعة تكريت.

الحدود الزمنية: 2024.

المخطط الافتراضية للبحث:

يقدم الرسم البياني (1) تمثيلاً مرئياً افتراضياً يسعى إلى تفسير العلاقة المنطقية بين المتغيرات الأساسية أو متغيرات الدراسة الفرعية ذات الصلة. ويوضح شبكة العلاقات المتبادلة التي تربط متغيرات الدراسة ببعضها البعض.



الشك

ل (1) المخطط الافتراضي للدراسة

منهج البحث

وبناء على تحليل البحوث السابقة، تم تطوير استبيان. تشتمل هذه الاستبيان على تفاصيل شخصية وقسمين رئيسيين يضمنان ما مجموعه 25 فقرة موزعة على أبعاد محددة، كما هو موضح في الجدول (1). وللتأكد من ملاءمة البحث تم استخدام المنهج الوصفي المسحي. وتم استخدام البرنامج الإحصائي (SPSS الإصدار 27) لإدارة الاستبيان.

جدول (1): محاور الاستبانة وعباراتها

المعدل	عدد العبارات	البعد	المحور
15	5	تدريب وتوظيف الموظفين	استراتيجية إدارة الموارد البشرية
	5	تقييم أداء الموظفين	
	5	تعويض الموظفين	
10	5	دقة المعلومات المحاسبية	دقة موثوقية المعلومات المحاسبية
	5	موثوقية المعلومات المحاسبية	
25 فقرة		مجموع فقرات الاستبانة	

مجتمع وعينة البحث

1. مجتمع البحث

يتمثل مجتمع الدراسة في المحاسبين والإداريين في جامعة تكريت.

2. عينة البحث

شارك في الدراسة مجموعة من المحاسبين والإداريين من جامعة تكريت، والتي شملت اختيار عشوائي لـ (250) فرداً. ويعرض الجدول (2) الخصائص الديموغرافية للمشاركين في الدراسة:

جدول (2): الخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة

الرقم	المتغير	الفئة	عدد أفراد العينة	النسبة المئوية %
1	الحالة الاجتماعية	ذكر	134	54%
		انثى	116	46%
المعدل			250	100

34%	84	أقل من 30 سنة	الفئة العمرية	2
26%	66	سنة 31 - 40		
18%	45	سنة 41 - 50		
22%	55	سنة 51-60		
%100	250	المعدل		
20%	49	بكالوريوس	المؤهل العلمي	3
17%	43	دبلوم عالي		
36%	91	ماجستير		
27%	67	دكتوراة		
100	250	المعدل		
31%	77	محاسبة	التخصص	4
26%	65	إدارة أعمال		
24%	60	إدارة عامة		
19%	48	إدارة مالية		
100	250	المعدل		
21%	53	أقل من 5 سنوات	سنوات الخدمة	5
20%	49	من 5-10 سنوات		
18%	46	10 - 15 سنة		
41%	102	أكثر من 15 سنة		
100	250	المعدل		

الدراسات السابقة:

1- دراسة (علي سعدون علي، 2020) : بعنوان " تحليل استراتيجية إدارة الموارد البشرية وأثارها على الخدمة المدنية في العراق (دراسة ميدانية في إدارة الصحة العراقية)"

يركز البحث على أثر برنامج إصلاح القطاع العام على الخدمة المدنية. وتكمن أهميتها في التنفيذ الناجح للمشاريع المتعلقة بإصلاح القطاع الخاص وإدارة الموارد البشرية داخل القطاع العام. يتضمن ذلك تحليل اتجاهات الإدارة واستراتيجية ها وتحديد نقاط القوة لتعزيز الكفاءة. يتم تحديد نقاط الضعف وإصلاحها واستبدالها بنقاط القوة، بينما يتم تطوير الموارد، وخاصة الموارد البشرية. كما يتناول البحث تحدي دمج الأسس الإدارية والموارد البشرية في قطاع الصحة العام، كجزء من برنامج الإصلاح الاجتماعي. والهدف هو تحسين الخدمات من خلال اعتماد أساليب ثقافية من جميع أنحاء العالم، دون أي شكل من أشكال التمييز أو العنصرية. تركز هذه الدراسة على تعزيز دور الموارد البشرية وإعطاء الأولوية للجانب الأساسي الذي تشمله. ويتم ذلك من خلال تقييم المؤشرات المتعلقة بالعنصر البشري باستخدام معايير مثل المساواة وتكافؤ الفرص والرقابة والشفافية. واستخدم البحث المنهج التحليلي لتحديد العلاقة بين المتغيرات. وأجريت دراسة وصفية لتسليط الضوء على آثار ذلك على إدارة الموارد البشرية والاستراتيجية المطبقة في القطاع العام. تكونت العينة التجريبية من (160) فرداً، منهم (100) طبيب وستين (60) ممرضاً، يعملون في سبعة (7) مستشفيات حكومية وخاصة. تم تحليل البيانات التي تم جمعها باستخدام البرامج الإحصائية مثل SPSS وExcel، وذلك باستخدام أساليب إحصائية مختلفة بما في ذلك حساب المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، ومعامل ألفا كرونباخ. وقد أسفر البحث عن العديد من النتائج المهمة، من بينها تحديد الاستراتيجيات المتميزة التي تستخدمها المنظمات والمؤسسات المختلفة. وساهمت هذه الاستراتيجيات في تحقيق النزاهة والكفاءة في إقامة الروابط بين مختلف الأطراف. علاوة على ذلك، سلط البحث الضوء على أهمية استراتيجيات وبرامج تنمية الموارد البشرية الهادفة إلى تعزيز النمو والتقدم في هذا المجال.

• ما يتعلق بدقة وموثوقية المعلومات المحاسبية

2- دراسة (الزهيري، محمد عبد الله، 2017): بعنوان " التدقيق الداخلي ودوره في تعزيز جودة المعلومات المحاسبية في الشركات الأردنية"

كان الهدف من هذه الدراسة هو دراسة كيفية مساهمة التدقيق الداخلي في تحسين جودة المعلومات المحاسبية في الشركات العاملة في الأردن. تم حصر البيانات من عينة من الشركات الأردنية من خلال استخدام الاستبيان، وتم استخدام الأساليب الإحصائية الوصفية لتحليل البيانات. أشارت النتائج إلى أن التدقيق الداخلي يلعب دوراً هاماً في تحسين جودة المعلومات المحاسبية في الشركات الأردنية.

المحور الثاني: الجانب النظري

1- مفهوم إدارة الموارد البشرية:

إن قدرة المنظمة على تلبية المتطلبات الاقتصادية والاجتماعية أمر بالغ الأهمية لنجاحها، مما يجعل إدارة الموارد البشرية عنصراً حيوياً. (حسنين، 2012، 17) تتأثر إنتاجية المنظمة وأدائها العام بشكل مباشر بالاستخدام الفعال للموارد البشرية وتنمية المهارات الفردية والجماعية، مما يوفر ميزة كبيرة في بيئة تنافسية. يختلف تعقيد الوظائف المنفذة داخل المؤسسة ويتوسع بناءً على عوامل مثل الحجم والهيكل والحالة. ومع تطور الظروف الاقتصادية، هناك اعتراف متزايد بأهمية إدارة الموارد البشرية وضرورة أن يمتلك العاملون المهنيون معرفة شاملة. وبدلاً من اعتبار الأفراد متغيرات مرنة، هناك الآن تركيز أكبر على الاعتراف بهم كمصادر قيمة يمكن تقييم مساهماتهم في النجاح التنظيمي. (كامل، 1994، 303)

1-2: مفاهيم مختلفة لإدارة الموارد البشرية

تشمل إدارة الموارد البشرية العديد من المفاهيم التي أسبغت عليها، مثل: (نوري، 2010، 292)

- **المفهوم الأول:** تتضمن عملية إدارة الموارد البشرية جذب وتطوير الأفراد الذين يمتلكون المواهب الأساسية والإبداع المطلوب للشركات للتنافس بفعالية في بيئة أعمال معقدة ومتطورة باستمرار. (عبد الرحمن، 2010، 25)
- **المفهوم الثاني:** تتضمن إدارة الموارد البشرية البحث عن الأفراد، وتخطيط الاحتياجات البشرية، وجذب واختيار المرشحين، والتعيين والتدريب، وتنمية المهارات، وإنشاء هيكل أو نظام للأجور. (السعيد، 2007، 2)
- **المفهوم الثالث:** الهدف من هذا النظام هو التنسيق الفعال بين الأفراد من أجل تحسين مهاراتهم وتسخير إمكاناتهم الكاملة. ويتم تحقيق ذلك من خلال عمليات ومبادئ مختلفة مثل التخطيط والتوظيف والتقييم والاختيار والتدريب وتقييم الأداء وتوفير الحوافز المالية والمعنوية. وكما ذكرنا سابقاً، فإن تطور الموارد البشرية قادنا إلى تطبيق الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية (الصافي، 1996، 12)، وهو منهج استراتيجي أصبح مرتبطاً ارتباطاً وثيقاً بإدارة الموارد البشرية.

إن تأثير البيئة الخارجية على منظمة الأعمال يتطلب إجراء تعديلات في كل من الهيكل التنظيمي والممارسات الإدارية. تتولى إدارة الموارد البشرية دوراً حاسماً في فحص واختيار وتعيين وتوجيه والإشراف على القوى العاملة في المنظمة لتحقيق الأهداف المرجوة وضمان درجة معينة من الرضا. وهذا يستلزم تخطيط الموظفين واختيارهم وتوظيفهم وتطويرهم وتقييمهم بناءً على أهداف محددة. تشمل هذه العملية الشاملة كل جانب من جوانب الحصول على الموارد البشرية الضرورية للمنظمة واستخدامها والحفاظ عليها وتوجيهها لتحقيق أهدافها. (حجازي وجواد، 2007: 70).

1-3: أهمية إدارة الموارد البشرية

وكما أبرز عبد الرحمن (2010، 24-25)، يمكن تشبيه أهمية إدارة الموارد البشرية داخل المنظمة بأهمية الإدارات الأخرى. إن تأثيرها على الربحية المالية للمنظمة والوضع الاقتصادي العام واضح. تصبح أهمية إدارة الموارد البشرية واضحة عند النظر في العوامل التالية:

1- تعتبر جانباً حيوياً من عمليات المنظمة .

2- تعزيز أهمية العامل البشري داخل المنظمة من أجل تعظيم كفاءته وتأثيره على الفرد والمجتمع ككل.

- 3- إن تنمية الموارد البشرية أمر بالغ الأهمية لنجاح اقتصاد أي دولة، لأنها المحرك الأساسي للنشاط الاقتصادي.
- 4- إن مستوى الأداء وحشد الإمكانيات المادية والمجتمعية يعتمد بشكل كبير على العنصر البشري مما يجعله أحد العناصر الأساسية في الإنتاج.
- 5- ترتبط ثروة أي بلد بشكل مباشر بقدرته على رعاية وتعزيز موارده البشرية.
- 6- يمكن للمنظمة أن تجني فوائد طويلة الأجل في شكل إنتاجية معززة من خلال الاستثمار في تطوير وتدريب مواردها البشرية.
- 7- إن قيمة المنظمة لا تكمن في معداتها، بل في كفاءة وفعالية مواردها البشرية، التي تحدد في نهاية المطاف قدرتها التنافسية.

4-1: أهداف إدارة الموارد البشرية

وإدراكاً لأهمية العامل البشري والدور الحاسم الذي تلعبه إدارة الموارد البشرية في تسخير دوافع الموظفين وتوجيهها نحو أهداف المنظمة، يسلط (الصافي 1996: 12-13) الضوء على العديد من الأهداف الرئيسية التي تتطلب الاهتمام وتضافر الجهود لتحقيقها. ينجز. وتشمل الأهداف الأساسية ما يلي:

- 1- ومن خلال تدريب وتطوير قدرات الأفراد، وخلق بيئة مواتية تعزز التحفيز، واستخدام مهاراتهم بشكل فعال، فإن الهدف هو تعزيز الكفاءة الإدارية والإنتاجية، مما يساهم في نهاية المطاف في تحقيق أهداف المنشأة.
- 2- إنشاء برامج تدريبية تركز على مبادئ علمية راسخة ومصممة لتلبية الاحتياجات المحددة للقوى العاملة. تحديد المجالات المحددة التي يحتاج فيها التدريب وحساب الاستثمار المالي المطلوب لضمان نجاح هذه البرامج.
- 3- يمكن أن تؤدي عملية تدريب الموظفين إلى أخطاء مختلفة ونتائج سلبية إذا لم تتم إدارتها بشكل صحيح. ويشمل ذلك اختيار الأفراد للتدريب دون النظر إلى قدراتهم والفوائد المحتملة التي يمكن أن يستفيدوا منها. بالإضافة إلى ذلك، فإن جدولة الدورات التدريبية في الوقت الذي لا تستطيع فيه المنشأة تحمل تكلفة غياب الموظفين المرشحين أو عندما تفوق تكلفة التدريب العائد المتوقع يمكن أن يكون أيضاً مشكلة. ولتجنب هذه المشكلات، من الضروري إنشاء لجنة متخصصة ومؤهلة تمتلك الخبرة والسلطة اللازمة للإشراف على جميع الأمور المتعلقة بالتدريب داخل المنظمة. ويجب أن تتكون هذه اللجنة من ممثلين عن الإدارات المختلفة، على أن يكون عضواً فيها أحد موظفي إدارة الموارد البشرية.
- 4- بالإضافة إلى أغراضه التقليدية، يجب أن يركز التدريب أيضاً بالجوانب الأخلاقية للعمال، بما في ذلك الولاء والشعور بالانتماء إلى مكان العمل، فضلاً عن تعزيز التفاعلات الإيجابية مع الآخرين. ويمكن تحقيق ذلك من خلال التأكيد على أهمية العلاقات الإنسانية، وحرص الصدق، وتعزيز احترام قيم وأخلاق العمل.
- 5- تتمثل إحدى طرق معالجة قضايا دوران الوظائف، وتسرب الوظائف، وارتفاع معدلات الغياب في تنفيذ سياسة أجور عادلة ومنصفة تتماشى مع المسؤوليات الوظيفية للفرد. بالإضافة إلى ذلك، فإن تعزيز علاقات العمل الإيجابية والعلاقات الإنسانية بين الموظفين يمكن أن يساهم في الحد من هذه التحديات. ومن الأهمية بمكان أن

تعامل القيادة والإشراف الأفراد باحترام وأن تعترف بإنسانيتهم، بدلاً من النظر إليهم باعتبارهم مجرد وسائل إنتاج تحكمها القواعد واللوائح. وأخيراً، يعد اتخاذ تدابير استباقية لخلق بيئة عمل مستقرة تعزز الأمن الوظيفي لكل من المنظمة وموظفيها أمراً ضرورياً.

6- ومن خلال تنفيذ الأنشطة المبينة في الأهداف المذكورة أعلاه، يمكننا مساعدة المنشأة في تحقيق أهدافها بنجاح.

1-6: ابعاد إدارة الموارد البشرية

إدارة وتنظيم الموظفين في المنظمات والشركات يشمل إدارة الموارد البشرية. يشمل هذا الجانب الحيوي من الهيكل التنظيمي أبعاداً مختلفة تؤثر بشكل مباشر على أداء الموظفين وتحقيق الأهداف التنظيمية بنجاح: (حجازي، 2007، 61).

1-تدريب وتوظيف الموظفين

• التدريب:

يُعرف تعزيز وتنمية قدرات الموظفين وفهمهم من خلال تنفيذ المبادرات والبرامج التعليمية بالتدريب. الهدف الأساسي من التدريب هو تزويد الموظفين بالمهارات اللازمة للقيام بمسؤولياتهم بطريقة تتسم بالكفاءة والفعالية، مع تعزيز إمكاناتهم وتعزيز أدائهم العام داخل المنظمة. يشمل التدريب مجموعة واسعة من الأنشطة، بما في ذلك التعليمات الفنية والعملية، وورش العمل، والبرامج التعليمية عبر الإنترنت، وتنمية مهارات القيادة والاتصال، والعديد من المساعي التعليمية الأخرى. (درة، 2010، 10)

• التوظيف:

يتضمن فعل التوظيف الاختيار الدقيق وتوظيف الأفراد المؤهلين لشغل مناصب مفتوحة داخل الشركة. تشتمل هذه العملية على خطوات مختلفة، مثل الإعلان عن فرص العمل، والبحث عن المرشحين المؤهلين، وإجراء المقابلات والتقييمات، وفي النهاية اختيار المتقدم المناسب لهذا الدور. الهدف الأساسي من التوظيف هو جذب وتأمين الموظفين الأكفاء الذين يتوافقون مع متطلبات المنظمة ويمكنهم المساهمة في أهدافها العامة. (حسن، 2012، 16)

2-تقييم أداء الموظفين

يعد تقييم أداء الموظفين عملية حاسمة داخل المنظمة، حيث يسعى إلى تقييم مدى نجاح الموظفين في تحقيق أهدافهم والوفاء بمسؤولياتهم الوظيفية. يعد هذا التقييم بمثابة أداة قيمة في إدارة الموارد البشرية ويلعب دوراً مهماً في النجاح الشامل للمنظمة. تتكون عملية تقييم الأداء عادة من الخطوات التالية: (عبد الرحمن، 2010، 24)

1- تحديد الأهداف والمعايير للمهام الوظيفية للموظفين أمر بالغ الأهمية. ويجب أن تكون هذه الأهداف محددة وقابلة للقياس ومتوافقة مع رؤية المنظمة وأهدافها العامة.

2- يتلقى الموظفون تعليقات مستمرة حول أدائهم وتقدمهم فيما يتعلق بأهدافهم. يتم إجراء جلسات التغذية الراجعة بانتظام لتقييم مستويات الأداء الحالية وتحديد المجالات التي يمكن تحسينها.

3- يتم حصر البيانات والمعلومات المتعلقة بأداء الموظفين من مجموعة متنوعة من المصادر، بما في ذلك الملاحظات المباشرة وتقارير الأداء والتقييمات من العملاء أو الزملاء. ويتم تقييم أداء الموظفين من خلال تقييم البيانات المجمعة مقابل معايير محددة سلفاً. يتم تسجيل النتائج عادةً باستخدام نماذج تقييم الأداء أو نظام تقييم مخصص.

4- وبناء على نتائج التقييم، يتم إعطاء الموظفين ردود الفعل والتوجيه لتعزيز أدائهم ومعالجة أي مجالات للتحسين. يعد هذا التوجيه بمثابة وسيلة لسد أي فجوات محتملة ومواصلة تطوير مهاراتهم.

5- تعمل نتائج التقييم كأساس لتحديد المجالات التي يحتاج فيها الموظفون إلى مزيد من التطوير والتدريب. ومن أجل تعزيز مهاراتهم وتعزيز قدراتهم، يتم توفير الفرص المناسبة للتدريب والتطوير.

تقييم أداء الموظفين يعزز الوعي بالأداء الفردي والجماعي ويساعد على تحسين الأداء وتحقيق الأهداف المؤسسية.

3-تعويض الموظفين:

في المنظمة، يشمل تعويض الموظفين المكافآت والامتيازات التي يتلقاها الموظفون مقابل خدماتهم. وهو يلعب دوراً حاسماً في الإستراتيجية الشاملة لإدارة الموارد البشرية، بهدف جذب الأفراد المهرة والاحتفاظ بهم مع إلهامهم أيضاً للتحقق في أدائهم. يمكن أن يشمل تعويض الموظفين عناصر مختلفة، بما في ذلك: (السعيد، 2007، 3)

1. يتم تحديد التعويضات التي يتلقاها الموظفون، والمعروفة بالأجور والرواتب، من خلال عوامل مثل مستوى الوظيفة والخبرة والأداء. يتأثر مقدار الأجور عادةً بأسعار السوق وعملية التفاوض بين صاحب العمل والموظف.

2. يحصل الموظف وعائلته على مجموعة من المزايا الاجتماعية، بما في ذلك التأمين الصحي، والتأمين على الحياة، والتأمين ضد العجز، وخطط التقاعد، والعلاج الطبي، وتغطية الرعاية الصحية.

3. هناك العديد من المزايا التكميلية التي تأتي مع ذلك، مثل المكافآت، وزيادات الرواتب، والتقدم الوظيفي، والمكافآت القائمة على الأداء، والحوافز الإضافية، والإجازة مدفوعة الأجر، والإجازات الممتدة، والاستراتيجية الصديقة للأسرة، والفرص المستمرة للتدريب والنمو المهني.

4. يتم تقديم امتيازات وحوافز مالية إضافية للموظفين في شكل بدلات ومكافآت، والتي يتم منحها تقديرًا لظروف العمل الفريدة مثل المناوبات الليلية، أو البيئات الصعبة، أو ساعات العمل الممتدة..

تختلف تعويضات الموظفين بين المؤسسات وتعتمد على الصناعة وحجم الشركة وسياسة الشركة والمجال الوظيفي والأداء الفردي. يهدف تعويض الموظفين إلى توفير مزايا تنافسية وعادلة للموظفين وتعزيز رضاهم والحفاظ على التزامهم وإنتاجيتهم. (نوري، 2010، 290).

1-7: دقة وموثوقية المعلومات المحاسبية

دقة وموثوقية المعلومات المحاسبية أمران حاسمان لنجاح أي مؤسسة: (محمد، 2009، 55)

1. الدقة: إن دقة ودقة المعلومات المحاسبية الواردة في سجلات المنظمة هي ما تشير إليه الدقة. من المهم أن توضح الأرقام والتقارير المالية الوضع المالي للمنظمة بدقة، وهو ما لا يمكن تحقيقه إلا من خلال توفير معلومات محاسبية دقيقة وصحيحة. يتطلب تحقيق الدقة تنفيذ إجراءات التحقق والمراجعة الدقيقة لضمان صحة واتساق البيانات المدخلة مع الظروف الواقعية. (نعيم، 2015، 22)

2. الموثوقية: تعد موثوقية المعلومات المحاسبية أمراً بالغ الأهمية حتى يثق المستخدمون في دقتها. ولتحقيق ذلك، يجب أن تكون المعلومات المحاسبية جديرة بالثقة ومتسقة. وهذا يتطلب استخدام المبادئ المحاسبية المقبولة عالمياً والالتزام بالمعايير المحاسبية الدولية. بالإضافة إلى ذلك، يجب وضع ضوابط داخلية صارمة للتحقق والتدقيق ومنع الاحتيال. لضمان دقة وموثوقية المعلومات المحاسبية، يجب على المنظمات تنفيذ الإجراءات والاستراتيجية التالية: (خليل، 2020، 5)

- تنفيذ نظام محاسبي موثوق وشامل قادر على توثيق وإدارة البيانات المحاسبية بدقة.

- تثقيف الموظفين حول الأنظمة المحاسبية وإجراءات التحقق من ومراجعة المعلومات المالية.

- لضمان أمن وسرية البيانات المالية، لا بد من تنفيذ ضوابط داخلية صارمة تمنع الوصول غير المصرح به إلى المعلومات المحاسبية. بالإضافة إلى ذلك، فإن إجراء عمليات تدقيق داخلية وخارجية منتظمة يخدم غرض التحقق من صحة وتأكيد دقة وموثوقية المعلومات المحاسبية.

- يتم ضمان التوثيق الشامل وإكمال جميع العمليات المحاسبية والمعاملات المالية بعناية..

من أجل ضمان دقة وموثوقية المعلومات المحاسبية، من الضروري اتباع المعايير المحاسبية وتنفيذ إجراءات التحقق والمراجعة المالية. وتضمن هذه الإجراءات أن الأرقام والتقارير المالية تمثل الوضع المالي للمنظمة بدقة. (احمد، 2002، 4).

المحور الثالث: الجانب العملي

ونعرض في هذا المحور نتائج التحليل الإحصائي الذي تم إجراؤه باستخدام برنامج التحليل الإحصائي (SPSS, V27). ولتحديد النقطة الفاصلة أو المعيار المعتمد قمنا بتقسيمه إلى ثلاثة مستويات. وقمنا بحساب الفرق بين أعلى قيمة على المقياس (5) وأدنى قيمة على المقياس (1)، فنتج عنه قيمة 1.33 عند تقسيمها على المستويات الثلاثة، التي تمثل نطاق كل مستوى. ولتحديد الحد الأعلى لكل فئة وأهميتها أضفنا هذه القيمة إلى أدنى قيمة في المقياس (1). للحصول على فهم شامل لهذه العملية، يرجى الرجوع إلى الجدول 3.

جدول (3): معيار تحديد مستوى المتوسطات الحسابية لمقياس ليكرت في المحاور وابعدها وفقراتها

مستوى الاستجابة	فئة المتوسطات الحسابية
ضعيفة	2.33-1

متوسطة	3.67-2.34
كبيرة	5-3.68

• صدق أداة الدراسة

ويتم التحقق من صدق أداة الدراسة من خلال قدرتها على قياس المتغيرات المقصودة بدقة، وبالتالي تقييم جودة وثبات الدراسة. وقد تم التأكد من صحة هذه الأمور من خلال ما يلي:

أولاً: الصدق الظاهري:

ولتقييم الصياغة اللغوية والوضوح ومواءمة فقرات الاستبيان مع موضوعها المركزي، عُرضت على لجنة مكونة من ثلاثة محكمين ماهرين النسخة الأولية لأداة الدراسة. تم تكليف هؤلاء الأفراد ذوي الخبرة بتقديم آراء خبرائهم واقتراح أي تعديلات أو تعديلات ضرورية لتحقيق أهداف الدراسة. ومع الأخذ في الاعتبار التعليقات والتوصيات المقدمة من المراجعين، خضع الاستبيان لمراجعات تهدف إلى تعزيز فعاليته ومواءمته بشكل أوثق مع الأهداف المحددة للدراسة.

• ثبات أداة الدراسة

ولتقييم ثبات الاستبيان المستخدم في الدراسة، تم استخدام معامل ألفا كرونباخ. ويبين الجدول (4) معاملات الوثوقية للمحورين الرئيسيين وأبعادهما الفرعية والفقرات المقابلة لها. تشير قيم معاملات ألفا كرونباخ بوضوح إلى أن جميع القيم تتجاوز 0.7، مما يدل على أن أداة الدراسة تظهر الثبات. وهذا يشير إلى أن الاستبيان قد تم تطويره وإعداده وتقييمه بطريقة مرضية تحقق أهداف الدراسة بشكل فعال.

جدول (4): معامل ألفا كرونباخ لقياس أداة الدراسة

المحور	البعد	عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ
استراتيجية إدارة الموارد البشرية	تدريب وتوظيف الموظفين	5	0.823
	تقييم أداء الموظفين	5	0.781
	تعويض الموظفين	5	0.851
دقة موثوقية المعلومات المحاسبية	دقة المعلومات المحاسبية	5	0.910
	موثوقية المعلومات المحاسبية	5	0.906
مجموع فقرات الاستبانة		25 فقرة	

• التحليل الوصفي

وتم تحليل محاور الاستبيان والأبعاد المقابلة لها لتحديد المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية. وترد نتائج هذه الحسابات في الجدول (5).

جدول (5): المتوسطات والانحرافات المعيارية للمحاور الرئيسية وأبعادها وفقاً لتقديرات العاملين في جامعة تكريت (ن=250)

المحور	البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	مستوى التقييم
إدارة الموارد البشرية	التدريب والتوظيف	3.69	0.399	1	كبير
	تقييم أداء الموظفين	3.413	0.395	2	متوسط
	تعويض الموظفين	3.357	0.564	4	متوسط
الكلي		3.487	0.452		متوسط
دقة وموثوقية المعلومات المحاسبية	دقة المعلومات المحاسبية	3.402	0.433	2	متوسط
	موثوقية المعلومات المحاسبية	3.461	0.431	1	متوسط
الكلي		3.432	0.432		متوسط

نتائج الدراسة ومناقشتها

الفرضية الأولى الرئيسية: هنالك أثر معنوي لاستراتيجية إدارة الموارد البشرية على دقة المعلومات المحاسبية.

جدول (6): نتائج إثر الانحدار الخطي لاستراتيجية إدارة الموارد البشرية على دقة المعلومات المحاسبية

البعد	علاقة الارتباط	معامل التحديد (β)	اختبار - t	F.	(R^2)	معدل (R^2)
استراتيجية إدارة الموارد البشرية	**0.632	0.598	14.731	213.81	0.540	0.539
Sig.	0.000		0.000	0.00		

** عند مستوى دلالة 1%، تشير البيانات إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية. 1%

المصدر: مخرجات البرنامج . SPSS

ويبين تحليل الارتباط الموضح في الجدول (6) وجود ارتباط إيجابي متوسط بقيمة معامل (0.632). ويشير ذلك إلى أن زيادة استراتيجية إدارة الموارد البشرية بنسبة 1% تؤدي إلى تحسن في دقة المعلومات الحسابية. يظهر نموذج معادلة الانحدار المستخدم لتقدير استراتيجية إدارة الموارد البشرية الاستقرار، كما يتضح من قيمة F البالغة (213.81) عند مستوى دلالة أقل من 0.05. علاوة على ذلك، فإن اختبار T ذو المدى المحدد يعطي قيمة (17.731) عند مستوى دلالة أقل من 0.05، مما يدل على أهمية معامل الانحدار. أما معامل الانحدار (بيتا) فقد بلغت قيمته (0.598)، مما يشير إلى تأثير إيجابي. وبلغ معامل التحديد (R²) لاستراتيجية إدارة الموارد البشرية (0.540)، وهو ما يفسر 54% من التباين في دقة المعلومات الحسابية، في حين ترجع الـ 46% المتبقية إلى عوامل أخرى. وبناء على هذه النتائج يمكن استنتاج قبول الفرضية الرئيسية الأولى.

***الفرضية الفرعية الأولى:** هنالك أثر معنوي للتدريب والتوظيف على دقة المعلومات المحاسبية.

جدول (7): نتائج إثر الانحدار الخطي للتدريب والتوظيف على دقة المعلومات الحسابية

البعد	علاقة الارتباط	معامل التحديد (β)	اختبار - t	F.	(R ²)	معدل (R ²)
تدريب وتوظيف	0.645**	0.656	19.01	435.376	0.570	0.569
Sig.	0.000		0.000	0.000		

** عند مستوى دلالة 1%، تشير البيانات إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية 1%.

المصدر: مخرجات البرنامج . SPSS

ووفقاً للجدول (7) توجد علاقة طردية متوسطة (0.645) بين تدريب الموظفين وتوظيفهم ودقة المعلومات المحاسبية. وهذا يعني أنه مع زيادة تدريب الموظفين وتوظيفهم بنسبة 1%، تزداد دقة المعلومات الرياضية أيضاً. نموذج معادلة الانحدار مستقر، كما يتضح من قيمة F البالغة 435.376 عند مستوى دلالة أقل من 0.05. يشير هذا إلى أنه من الممكن تقدير دقة المعلومات المحاسبية بناءً على تدريب الموظفين وتوظيفهم. وأسفر اختبار T للمدة المحددة عن قيمة 19.01 عند مستوى دلالة أقل من 0.05. معامل الانحدار (بيتا) هو 0.656، مما يدل على وجود تأثير إيجابي. وبلغ معامل التحديد (R²) للتدريب والتوظيف 0.570 وهو ما يفسر 57% من التباين في دقة المعلومات المحاسبية. وتعزى نسبة 43% المتبقية إلى عوامل أخرى. وهذه النتائج تؤكد قبول الفرضية الفرعية الأولى..

***الفرضية الفرعية الثانية:** هنالك أثر معنوي لتقييم أداء الموظفين على دقة المعلومات المحاسبية.

جدول (8): نتائج إثر الانحدار الخطي لتقييم أداء الموظفين على دقة المعلومات الحسابية

معدل (R ²)	(R ²)	F.	اختبار - t	معامل التحديد (β)	علاقة الارتباط	البعد
0.452	0.453	231.275	21.4	0.621	**0.566	تقييم أداء الموظفين
		0.000	0.000		0.000	Sig.

** عند مستوى دلالة 1%، تشير البيانات إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية.

المصدر: مخرجات البرنامج . SPSS

ويبين الجدول (8) العلاقة الارتباطية بين تقييم أداء الموظفين ودقة المعلومات الرياضية، مما يدل على وجود علاقة ارتباط طردية متوسطة بقيمة (0.566). وهذا يعني أنه كلما زاد تقييم أداء الموظف بنسبة 1%، زادت دقة المعلومات المحاسبية. يظهر نموذج معادلة الانحدار الاستقرار، كما يتضح من قيمة F البالغة (231.275) عند مستوى دلالة أقل من 0.05. وهذا يشير إلى أنه من الممكن تقدير تقييم أداء الموظفين بدقة باستخدام المعلومات المحاسبية. وأعطى اختبار T للمدى المحدد قيمة (21.4) عند مستوى دلالة أقل من 0.05، مما يدعم النتائج بشكل أكبر. وبلغ معامل الانحدار (بيتا) (0.621) مما يدل على تأثير إيجابي. وبلغ معامل التحديد (R²) لتقييم أداء الموظفين (0.453)، وهو ما يفسر 45.3% من التباين في دقة المعلومات المحاسبية، في حين ترجع النسبة المتبقية البالغة 54.7% إلى عوامل أخرى. وبناء على هذه النتائج يتم قبول الفرضية الفرعية الثانية.

*الفرضية الفرعية الثالثة: هنالك أثر معنوي لتعويض الموظفين على دقة المعلومات المحاسبية.

جدول (9): نتائج إثر الانحدار الخطي لتعويض الموظفين على دقة المعلومات الحسابية

معدل (R ²)	(R ²)	F.	اختبار - t	معامل التحديد (β)	علاقة الارتباط	البعد
0.393	0.394	441.426	16.32	0.671	**0.543	تعويض الموظفين
		0.000	0.000		0.000	Sig.

** عند مستوى دلالة 1%، تشير البيانات إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية. 1%.

المصدر: مخرجات البرنامج . SPSS

ووفقاً للجدول (9)، توجد علاقة ارتباط موجبة متوسطة، أشارت إليها القيمة (0.543)، بين تعويضات الموظفين ودقة المعلومات المحاسبية. وهذا يعني أنه مع زيادة تعويضات الموظفين بنسبة 1%، تزداد دقة المعلومات الرياضية أيضاً. يعتبر نموذج معادلة الانحدار مستقرًا، كما يتضح من قيمة F البالغة (441.426) عند مستوى دلالة أقل من

0,05، مما يشير إلى إمكانية استخدام معلومات محاسبية دقيقة لتقدير تعويضات الموظفين. وكشف اختبار T للمدى المحدد عن قيمة (16.32) عند مستوى دلالة أقل من 0.05. وبلغ معامل الانحدار (بيتا) (0.621) مما يدل على تأثير إيجابي. وبلغ معامل تحديد (R2) لتعويضات الموظفين (0.394)، أي أنه يفسر 39.4% من التباين في دقة المعلومات المحاسبية، في حين ترجع النسبة المتبقية البالغة 61.6% إلى عوامل أخرى. وبناء على هذه النتائج يتم قبول الفرضية الفرعية الثالثة.

*الفرضية الثانية الرئيسية: هنالك أثر معنوي لاستراتيجية إدارة الموارد البشرية على موثوقية المعلومات المحاسبية.

جدول (10): نتائج إثر الانحدار الخطي لاستراتيجية إدارة الموارد البشرية على موثوقية المعلومات الحسابية

البعد	علاقة الارتباط	معامل التحديد (β)	اختبار - t	F.	(R ²)	معدل (R ²)
لاستراتيجية إدارة الموارد البشرية	**0.573	0.681	15.01	322.431	0.522	0.521
Sig.	0.000		0.000	0.000		

** يدل على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى 1%.

المصدر: مخرجات البرنامج . SPSS

ووفقاً للجدول (10) توجد علاقة ارتباط موجبة متوسطة بقيمة (0.573) بين استراتيجية إدارة الموارد البشرية وثبات المعلومات المحاسبية. وهذا يعني أنه مع زيادة استراتيجية إدارة الموارد البشرية بنسبة 1%، تزداد موثوقية المعلومات المحاسبية أيضاً. ويدعم استقرار نموذج معادلة الانحدار قيمة F البالغة (322.431)، والتي تعتبر معنوية عند مستوى أقل من 0.05. ويشير هذا إلى أنه يمكن تقدير استراتيجية إدارة الموارد البشرية بشكل موثوق باستخدام المعلومات المحاسبية. بالإضافة إلى ذلك، حصل اختبار T للمدة المحددة على قيمة (15.01)، وهي معنوية أيضاً عند مستوى أقل من 0.05. أما معامل الانحدار (بيتا) فقد بلغت قيمته (0.681) مما يدل على تأثير إيجابي. وبلغ معامل التحديد (R2) لاستراتيجية إدارة الموارد البشرية (0.522)، وهو ما يفسر 52.2% من التباين في صدق المعلومات المحاسبية. وتعزى نسبة 47.8% المتبقية إلى عوامل أخرى. وبناء على هذه النتائج يمكن استنتاج قبول الفرضية الرئيسية الثانية.

*الفرضية الفرعية الأولى: هنالك أثر معنوي لتدريب وتوظيف الموظفين على موثوقية المعلومات المحاسبية.

جدول (11): نتائج إثر الانحدار الخطي لتدريب وتوظيف على موثوقية المعلومات الحسابية

البعد	علاقة	معامل التحديد	اختبار - t	F.	(R ²)	معدل (R ²)
-------	-------	---------------	------------	----	-------------------	------------------------

				(β)	الارتباط	
0.560	0.561	367.481	23.34	0.645	**0.634	لتدريب وتوظيف
		0.000	0.000		0.000	Sig.

** عند مستوى دلالة 1%، تشير البيانات إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية. 1%.

المصدر: مخرجات البرنامج . SPSS

ووفقاً للجدول (11) توجد علاقة ارتباط متوسطة وموجبة بين التدريب والتوظيف، حيث بلغ معامل الارتباط (0.634). وهذا يعني أنه مع زيادة التدريب والتوظيف بنسبة 1%، تزداد موثوقية المعلومات المحاسبية. نموذج معادلة الانحدار مستقر، كما تشير إلى ذلك قيمة F البالغة (367.481) عند مستوى دلالة أقل من 0.05. ويشير هذا إلى أنه من الممكن تقدير مدى موثوقية المعلومات المحاسبية على أساس التدريب والتوظيف. وأسفر اختبار T للمدة المحددة عن قيمة (23.34) عند مستوى دلالة أقل من 0.05. أما معامل الانحدار (بيتا) فقد بلغت قيمته (0.645) مما يدل على تأثير إيجابي. وبلغ معامل التحديد (R^2) للتدريب والتوظيف (0.561)، أي أنه يفسر 56.1% من التباين في صدق المعلومات المحاسبية، في حين ترجع النسبة المتبقية البالغة 43.9% إلى عوامل أخرى. وبناء على هذه النتائج يمكن استنتاج قبول الفرضية الفرعية الأولى.

*الفرضية الفرعية الثانية: هنالك أثر معنوي لتقييم أداء الموظفين على موثوقية المعلومات المحاسبية.

جدول (12): نتائج إثر الانحدار الخطي لتقييم أداء الموظفين على موثوقية المعلومات الحسابية

معدل (R^2)	(R^2)	F.	اختبار - t	معامل التحديد (β)	علاقة الارتباط	البعد
0.532	0.533	249.660	18.34	0.569	**0.581	لتقييم أداء الموظفين
		0.000	0.000		0.000	Sig.

** عند مستوى دلالة 1%، تشير البيانات إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية. 1%.

المصدر: مخرجات البرنامج . SPSS

ووفقاً للجدول (21) فإن هناك علاقة ملحوظة مع قوة متوسطة أشارت إليها القيمة (0.581). وهذا يعني أنه مع زيادة تقييم أداء الموظف بنسبة 1%، تزداد موثوقية المعلومات المحاسبية. يوضح نموذج معادلة الانحدار الثبات، كما يتضح من قيمة F البالغة (249.660) عند مستوى دلالة أقل من 0.05. وهذا يشير إلى أنه من الممكن تقدير تقييم أداء الموظفين باستخدام موثوقية المعلومات المحاسبية. بالإضافة إلى ذلك، أسفر اختبار T للمدة المحددة عن قيمة

(18.34) عند مستوى دلالة أقل من 0.05. أما معامل الانحدار (بيتا) فقد بلغت قيمته (0.569) مما يدل على تأثير إيجابي. وبلغ معامل التحديد (R^2) للتدريب والتوظيف (0.533)، وهو ما يفسر 53.3% من التباين في صدق المعلومات المحاسبية، في حين ترجع النسبة المتبقية البالغة 46.7% إلى عوامل أخرى. وتؤكد النتائج قبول الفرضية الفرعية الثانية.

*الفرضية الفرعية الثالثة: هنالك أثر معنوي لتعويض الموظفين على موثوقية المعلومات المحاسبية.

جدول (13): نتائج إثر الانحدار الخطي لتعويض الموظفين على موثوقية المعلومات الحسابية

البعد	علاقة الارتباط	معامل التحديد (β)	اختبار - t	F.	(R^2)	معدل (R^2)
لتعويض الموظفين	**0.572	0.534	21.43	295.44	0.511	0.510
Sig.	0.000		0.000	0.000		

** عند مستوى دلالة 1%، تشير البيانات إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية. 1%.

المصدر: مخرجات البرنامج . SPSS

ويكشف تحليل الارتباط في الجدول (13) عن وجود ارتباط مباشر متوسط بقيمة (0.572)، مما يدل على أن زيادة استراتيجية تعويضات الموظفين بنسبة 1% تؤدي إلى زيادة موثوقية المعلومات المحاسبية. يوضح نموذج معادلة الانحدار الثبات، كما تشير إليه قيمة F البالغة (295.44) عند مستوى دلالة أقل من 0.05، مما يشير إلى أنه يمكن تقدير تعويضات الموظفين بناءً على موثوقية المعلومات المحاسبية. وينتج عن اختبار T للمدى المحدد قيمة (21.43) عند مستوى دلالة أقل من 0.05. أما معامل الانحدار (بيتا) فقد بلغت قيمته (0.534) مما يدل على تأثير إيجابي. وبلغ معامل تحديد (R^2) لتعويضات الموظفين (0.511)، وهو ما يفسر 51.1% من التباين في صدق المعلومات المحاسبية، في حين ترجع النسبة المتبقية البالغة 48.9% إلى عوامل أخرى. وهذه النتائج تؤكد قبول الفرضية الفرعية الثالثة.

• الاستنتاجات

- عند الانتهاء من دراسة شاملة لتحليل آثار استراتيجية إدارة الموارد البشرية على دقة واعتمادية المعلومات المحاسبية في جامعة تكريت، تم التوصل إلى العديد من الاكتشافات الهامة. وأهم الاستنتاج هو:-
- 1- أن استراتيجية إدارة الموارد البشرية لها تأثير أخلاقي إيجابي على دقة وموثوقية المعلومات المحاسبية في جامعة تكريت.
 - 2- يمكن أن تتأثر دقة وموثوقية المعلومات المحاسبية بشكل إيجابي من خلال التدريب والتوظيف، وكذلك تقييم أداء الموظفين.

3- يمكن أن تتأثر دقة وموثوقية المعلومات المحاسبية بشكل إيجابي بتعويضات الموظفين، مما يؤدي إلى تأثير معنوي..

• التوصيات

بناءً على البحث، بين الباحث بعض التوصيات الهامة التي يمكن تطبيقها لتحسين إدارة الموارد البشرية والمعلومات المحاسبية في الجامعة أو المؤسسة. وهذه بعض التوصيات:

- 1- لتحسين التفاعل والتعاون بين فرق الموارد البشرية والمحاسبة، من الضروري تعزيز اتصالاتهم. ويمكن تحقيق ذلك من خلال جدولة اجتماعات منتظمة والتأكد من مشاركة المعلومات والتحديثات بطريقة شفافة وفعالة.
- 2- من الضروري توفير فرص التدريب والتطوير المستمر للموظفين في أقسام الموارد البشرية والمحاسبة. ومن أجل تعزيز مهاراتهم ومعارفهم في المجالات ذات الصلة، وكذلك البقاء على اطلاع بأحدث التطورات في مجال المحاسبة، يمكن ترتيب ورش عمل ودورات تدريبية.
- 3- لضمان التجميع والتوثيق المنهجي والمنظم للمعلومات المحاسبية، من الضروري وضع استراتيجية وإجراءات محاسبية مصممة بدقة وقابلة للتطبيق عالمياً. ويجب أن تلتزم هذه المبادئ التوجيهية بمعايير المحاسبة الدولية وأن تهدف إلى تحسين دقة السجلات المالية وموثوقيتها.
- 4- يعد استخدام التكنولوجيا أمراً ضرورياً في إعداد وعرض المعلومات المحاسبية. ومن خلال استخدام أنظمة المعلومات المحاسبية المعتمدة على الكمبيوتر، يمكن تعزيز كفاءة ودقة البيانات، مع تقليل حدوث الأخطاء البشرية في نفس الوقت.
- 5- يعد التقييم الدوري للمعلومات المحاسبية أمراً ضرورياً لاكتشاف الأخطاء وتحديد المجالات التي تحتاج إلى تحسين. يمكن استخدام أدوات وتقنيات مختلفة لتحليل البيانات وتحديد نقاط القوة والضعف واتخاذ التدابير المناسبة لمعالجة أي مشكلات..

* المراجع

* المراجع العربية

- 1- الصافي، حامد التاج، إدارة الموارد البشرية الخرطوم دن 1996م، ص 12-13.
- 2- درة عبد الباري وآخرون إدارة القوي البشرية القاهرة الشركة العربية المتحدة للتسويق والتوريدات، 2010م، ص 10.
- 3- حجازي، هيثم علي وجواد شوقي ناجي القاهرة دار الأهلية للنشر والتوزيع، 2007م، ص 70 .11.

- 4- حسن، راوية، إدارة الموارد البشرية رؤى مستقبلية، الإسكندرية دار الجامعية 2003م، ص 277.
- 4- حسنين احمد جابر الإدارة الفعالة للموارد البشرية، القاهرة المعدلة العربية للتدريب والنشر 2012م، ص 17.
- 5- كامل مصطفى، إدارة الموارد البشرية القاهرة الشركة العربية للنشر والتوزيع، 1994م. ص 303.
- 6- نوري منير وكورتل فريد إدارة الموارد البشرية عمان مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع ، 2010م، ص292.
- 7- عبد الرحمن عنتر، إدارة الموارد البشرية، عمان: دار اليازوري للنشر والتوزيع 2010م، ص ص 25.
- 8- السعيد محمود محمد ورقة عمل مقدمة في المؤتمر العربي الأول بعنوان (إدارة الموارد البشرية - الاتجاهات المعاصرة والحديثة جمهورية مصر العربية شرم الشيخ 29/4 2007/5/3م. ص 2.
- 9- محمد ، ليندا حسن، بعنوان دور " مدقق الحسابات الخارجي في الحد من آثار المحاسبة الإبداعية على موثوقية البيانات المالية الصادرة عن الشركات المساهمة الأردنية "، رسالة ماجستير جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا ، عمان ، الأردن، 2009م، ص54.
- 10- نعيم الزيايدي ، تأثير أساليب المحاسبة الإبداعية على مصداقية القوائم المالية ، مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية، كلية الإدارة والاقتصاد جامعة القادسية ، 2015م، المجلد 17 ، العدد الثاني، ص 23.
- 11- خليل ، بسام، "دور التدقيق الخارجي في الحد من ممارسات المحاسبة الإبداعية في ظل المعايير الدولية"، المجلة الإلكترونية الشاملة متعدد المعرفة، 2020م، العدد الثلاثون، ص 5.
- 12- جمعة ، أحمد حلمي، مسؤولية المدقق عن فجوة التوقعات عند تطبيق معايير التدقيق الدولية ، 2012م، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة ، كلية التجارة ، جامعة عين شمس . العدد الثاني، ص 15.
- 13- د. أحمد حلمي جمعه، د. عطا الله خليل " معايير التدقيق وتكنولوجيا المعلومات - التطورات الحالية"، مجلة آفاق جديدة كلية التجارة - جامعة المنوفية، السنة الرابعة عشر العدد 2 سنة : 2002م.
- 14- د. عبد الناصر محمد سيد درويش تقييم اتجاهات التطور في تطبيق معايير محاسبة القيمة العادلة في إعداد البيانات المالية وانعكاساتها على الوظيفة المحاسبية - دراسة ميدانية على شركات التأمين الأردنية . كلية التجارة جامعة المنصورة المجلة المصرية للدراسات التجارية المجلد 31 العدد- 16، 2008م.
- 15- د. ظاهر القشي "أنظمة المعلومات المحاسبية المحوسبة في الشركات الأردنية في ظل تكنولوجيا المعلومات والقيمة العادلة" مجلة المدقق - جامعة الإسراء - قسم المحاسبة ، العدد 67-68 أيلول 2006، الأردن.