

أهمية القياس المحاسبي للأصول البشرية والمعوقات التي تواجه تطبيقه دراسة ميدانية على جامعة مصراتة

إيمان سالم العجيلي

جامعة مصراتة، المحاسبة، ليبيا

e.elajaili@eps.misuratau.edu.ly

الملخص

هدفت الورقة إلى تسليط الضوء حول مدى إدراك جامعة مصراتة لأهمية المحاسبة على الأصول البشرية وبيان أهم المعوقات التي قد تحول دون تطبيقها. وقد اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي التحليلي من خلال توزيع استبانة إلكترونية على مجتمع الدراسة البالغ عدده 41 مفردة، وقد كانت نسبة الاستجابة حوالي 83%. بعد استلام ردود الباحثين تم إجراء الاختبارات الإحصائية اللازمة للتحقق من عينة الدراسة وثبات وصدق أداة الدراسة باستخدام برنامج Spss. وقد تم الاعتماد على اختبار (t test) لاختبار الفرضيات. وقد توصلت الدراسة إلى مجموع من النتائج أهمها: إدراك جامعة مصراتة لأهمية المحاسبة على الأصول البشرية. وقد أوصت الدراسة بضرورة زيادة الوعي بأهمية تبني أحد نماذج قياس الأصول البشرية والعمل على تحسين لنظام المحاسبي ليمتلك المقومات اللازمة لتطبيقها

استلمت الورقة بتاريخ 2025/12/31، وقبلت بتاريخ 2025/01/11، ونشرت بتاريخ 2025/01/13

الكلمات المفتاحية: محاسبة الموارد البشرية، قياس راسا لمال الفكري، جامعة مصراتة

1. مقدمة

في ظل التحولات المتسارعة التي يشهدها العالم، أصبح رأس المال البشري أحد أهم الأصول التي تعتمد عليها المؤسسات لتحقيق التميز والتنافسية، حيث يُنظر إلى الأفراد ليس فقط كمصادر بشرية، بل كأصول استراتيجية تمتلك القدرة على تعزيز الأداء المؤسسي وتحقيق الأهداف (Al-Tw. et.al, 2019) ومع ذلك، لا تزال العديد من المؤسسات، بما في ذلك الجامعات، تفتقر إلى أنظمة محاسبية دقيقة لقياس قيمة هذه الأصول وتأثيرها على الأداء المؤسسي (المقروس والفجاني، 2015).

تعد الجامعات مؤسسات تعليمية وخدمية تعتمد بشكل كبير على كفاءة موظفيها الأكاديميين والإداريين لتحقيق رسالتها في التعليم، البحث، وخدمة المجتمع. ومن هنا، تبرز الحاجة إلى قياس الأصول البشرية بطرق علمية تساهم في تحقيق إدارة أفضل لهذه الموارد، مما ينعكس إيجابياً على الأداء المؤسسي. إن إدارة الموارد البشرية في أي منظمة أمر بالغ الأهمية، حيث يُفترض أن العنصر "البشري" هو أهم الأصول وبالتالي العمود الفقري للمنظمات. في الوقت الحالي تخضع مؤسسات التعليم العالي لتدقيق ومراقبة متزايدة، ليس فقط لتحسين تقديم الخدمة وتحقيق رضا الطلاب ولكن أيضاً للحصول على نتائج أفضل من خلال خفض التكاليف وتحسين الفعالية بشكل عام (Tian & Arguelles, 2024).

تبني المحاسبة على الأصول البشرية في سبيل تحقيق إدارة فعالة لهذه الأصول من خلال قياس تكاليفها ومنافعها المستقبلية يحتاج لوجود وعي لدى صانعي القرار بأهميتها وأهمية دورها في تعزيز الأداء، بدون هذا الإدراك لا يمكن تقبل التغيير من النظام المحاسبي التقليدي الذي يتجاهل قيمة الموارد البشرية كأصول ويتعامل معها كمصروفات وخسائر والانتقال إلى نظام محاسبي ينظر إلى تكاليف الموارد البشرية على أنها استثمارات.

2. مراجعة الأدبيات السابقة

الموظفين أهم أصول المؤسسة ويعتمد نجاحها أو فشلها على مؤهلاتهم وأدائهم. إلا أن في واقع الأمر لا يتم تقييم الموارد البشرية بشكل صحيح، لأن المؤسسات تعتبر الأجور، التي تعد في الواقع استثماراً في تأهيل وتحسين الموظفين، بمثابة إنفاق وليس استثماراً في أهم أصول المؤسسة - رأس المال البشري- حيث تجاهل النظام المحاسبي الحالي أهمية تقييم الموارد البشرية بالرغم من تزداد تكلفة تطويرها وتوظيفها كل عام. وهذا ما توصلت إليه الكثير من الدراسات في مجال محاسبة الأصول البشرية مثل دراسة (Ionel & Dumitru 2010) حيث حاولت الدراسة تسليط الضوء على محاسبة الأصول البشرية كونها كما وصفها الدراسة "الأصول الأكثر أهمية في المؤسسة" وقد توصلت الدراسة إلى أن النهج التقليدي في التعامل مع الموارد البشرية باعتبارهم مجرد "نفقات" هو نهج غير مكتمل ومحدود. إذا ما تعني المحاسبة على الأصول البشرية؟ ورد في الدراسات السابقة الكثير من التعريفات حيث عرفت من المنظور التقليدي على أنها المحاسبة التي تُعنى- بالإضافة إلى مراقبة ومتابعة الرواتب والأجور- بمختلف مصاريف التدريب،

ويستند هذا المفهوم إلى المفهوم التقليدي القائل بأن جميع نفقات تكوين رأس المال البشري تعامل كرسوم مقابل إيرادات الفترة لأنها لا تخلق أي أصول مادية (داهم، 2022).

أما من المنظور الحديث فعرفت المحاسبة على الأصول البشرية على أنها: مجموعة من المفاهيم والمبادئ والأساليب والإجراءات التي تحكم عملية تحديد وقياس التكاليف التي تحدث في المشروع نتيجة لاختيار الأصول البشرية وتدريبها وتنميتها، كما تتضمن كذلك القياس الاقتصادي لقيمة الموارد البشرية للمشروع ذلك بقصد إيصالها بعد ذلك للأطراف ذات المصلحة (مطر و السويطي، 2008).

وعرفت كذلك على أنها: الحقل الذي يستخدم مفهوم الموارد البشرية كأصول تحدد تكلفة الاستثمار فيها وتكلفة النفاذ ذات الصلة وتقدر وتراقب وتوازن تلك التكلفة مع القيمة الاقتصادية للتنظيم البشري في المنظمة (شاهين، 2011). أما عن الجمعية الأمريكية للمحاسبين (1973) فقط عرفت محاسبة الأصول البشرية على أنها "عملية تحديد وقياس البيانات المتعلقة بالأصول البشرية وتوصيل تلك المعلومات إلى الأطراف المستفيدة".

التعريفات السابقة لمحاسبة الأصول البشرية وأن اختلفت في الصياغة فهي تحمل نفس المضمون:

أ. المحاسبة على الأصول البشرية أداة قياس وليس فرعاً مستقلاً وقائماً بحد ذاته، ولكن هي تحسين للنظم الحالية.

ب. في تعاملها مع الأصول البشرية تتعامل فقط مع طرق القياس القابلة للتطبيق.

ج. المحاسبة على الأصول البشرية ليست هدف وإنما وسيلة لتحسين مخرجات النظام المحاسبي (مطر و السويطي، 2008).

لا يعد ظهور مفهوم المحاسبة على الموارد البشرية وليد اللحظة، فقد تطورت النظرة للأصول البشرية عبر التاريخ، فقد أوردت بعض الدراسات (يعقوب، 2023) سرداً تاريخياً لهذا التطور يعكس انتقال النظرة إلى الأصول البشرية من مجرد تكاليف تشغيلية إلى أصول استراتيجية قادرة على تعزيز الميزة التنافسية للمؤسسة، ويظهر كيف انتقلت المحاسبة من إهمال العنصر البشري إلى الاهتمام به كأصل رئيسي غير ملموس يؤثر بشكل مباشر على الأداء المالي للمؤسسة. يمكن تقسيم هذا التطور إلى مراحل أساسية:

أولاً: المرحلة التقليدية (قبل القرن العشرين):

وأهم ما ميز هذه المرحلة أنه كان يُنظر إلى العنصر البشري كعامل إنتاج فقط، يتم تقييمه من منظور تكاليف الأجور دون اعتبار لقيمه كأصل.

ثانياً: مرحلة بدايات الاهتمام (منتصف القرن العشرين):

وأهم ما ميز هذه المرحلة ظهور نظريات مثل نظرية "إدارة الموارد البشرية" ونظرية "العلاقات الإنسانية" التي سلطت الضوء على أهمية تحسين ظروف العمل وزيادة إنتاجية الموظفين. وبدأ النظر إلى التدريب والتطوير كاستثمار في رأس المال البشري. وبالرغم من الاهتمام بتحفيز الموظفين وتطويرهم، لم تظهر طرق محاسبية تُدرج العنصر البشري كأصل.

ثالثاً: مرحلة الاعتراف بالأصول البشرية وإدراجها ضمن الاستراتيجيات المؤسسية (الستينيات والسبعينيات): في هذه المرحلة طُرحت فكرة "رأس المال البشري" لأول مرة في الأبحاث الاقتصادية، لا سيما من خلال أعمال ثيودور شولتز و غاري بيكر، وظهرت محاولات لإدراج الأصول البشرية ضمن القوائم المالية، لكن دون تطبيق عملي واسع باستثناء الإفصاح عن سياسات التدريب والتطوير في التقارير السنوية.

رابعاً: مرحلة الاقتصاد المعرفي (الثمانيات والتسعينيات):

حيث أصبح رأس المال البشري أحد أهم الأصول غير الملموسة في ظل الاعتماد المتزايد على المعرفة والابتكار. وتم تسليط الضوء على الإفصاح عن الأصول البشرية في القوائم المالية وتقارير الاستدامة لتعزيز الشفافية والمصداقية. وظهرت تقنيات حديثة لتحليل بيانات الموارد البشرية وربطها بالأداء المالي. وساعد على ذلك ظهور معايير غير مالية مثل التقارير المتكاملة التي تربط بين رأس المال البشري والقيمة المؤسسية الشاملة.

أخيراً: المرحلة الحالية (العصر الرقمي):

تطور مفهوم رأس المال البشري ليشمل الابتكار، والتعلم المستمر، والقدرة على التكيف مع التكنولوجيا. وساعدت تقنيات الذكاء الاصطناعي وتحليل البيانات الضخمة على تقييم الأصول البشرية بشكل أدق.

الشركات التي تتطلب قدرًا كبيرًا من الإبداع أو تعتمد على العلم تظهر فرقًا كبيرًا بين القيمة السوقية والقيمة الدفترية الصافية. هذا الفرق ناتج من الأصول غير الملموسة (بما في ذلك المهارات البشرية). ومع ذلك، فإن الموارد البشرية لم تحصل بعد على الاعتراف في الميزانية العمومية. فالشركات لا تحاسبها بشكل صحيح ولا تظهر في دفاتر الحسابات ومع ذلك يشهد المراجع في تقريره بأن الميزانية العمومية تظهر الوضع الحقيقي للشركة على الرغم من حقيقة أنها لا تظهر قيمة الموارد البشرية. وقد أسهمت محاولات البحوث في هذا المجال ومن أهمهم: شولتز (1960)، وويليام (1967)، وفلامهولز (1971، 1972 و 1975)، وموريس (1973)، ولاف وشوارتز (1971)، وجاجي ولاو (1974)، وكينيث (1978) في الوصول لمجموعة من نماذج القياس. بعض من هذه النماذج يعتمد على مدخل التكلفة وبعضها الآخر يعتمد على مدخل القيمة (Oluwatoyin, 2014).

الجدول (1): مقارنة بين نماذج قياس الاصول البشرية

وجه المقارنة	مدخل القيمة	مدخل التكلفة
التركيز	على الفوائد والقيمة المستقبلية	على النفقات والتكاليف الفعلية
العناصر المشمولة	- القيمة الاقتصادية للموظفين بناءً على إنتاجيتهم. - القيمة المستقبلية المتوقعة من الاستثمار في رأس المال البشري. - الأثر الاستراتيجي للموارد البشرية على تحقيق أهداف الشركة	- تكاليف التوظيف (الإعلانات، المقابلات، والاختيار). - تكاليف التدريب والتطوير. - تكاليف الرواتب والحوافز. - تكاليف الاحتفاظ بالموظفين
الهدف	تقدير القيمة الاقتصادية للموارد البشرية	قياس النفقات الحالية على الموارد البشرية
الدقة	يعتمد على افتراضات وتقديرات	يعتمد على بيانات دقيقة
الاستخدام	لتقييم قيمة الموارد البشرية كأصل استراتيجي	لتحليل تكاليف الموارد البشرية
الأسلوب المحاسبي	- يتم تقدير قيمة الموارد البشرية باستخدام طرق مثل التدفقات النقدية المستقبلية أو القيمة الحالية للإيرادات	يتم اعتبار هذه التكاليف كاستثمارات يمكن توزيعها على عدة فترات محاسبية.
المزايا	- يركز على المخرجات وليس المدخلات. - يعكس القيمة الحقيقية للموارد البشرية كأصل إنتاجي.	- بسيط وواضح. - يعتمد على بيانات موثوقة ومباشرة
العيوب	- صعوبة التقدير بسبب العوامل غير الملموسة. - يعتمد على افتراضات قد تكون غير دقيقة	- يركز على النفقات دون النظر إلى المردود أو القيمة المضافة. - لا يأخذ في الاعتبار الإمكانيات المستقبلية للموظفين

إعداد: الباحثة

وتجدر الإشارة إلى أنه وفي أغلب الحالات، تُعطى المعلومات المحاسبية للأصول البشرية في شكل معلومات تكملية مرفقة بالبيانات المالية. وقد اقترح داسجويتا (1978) أنه يجب أن تظهر الأصول البشرية في كل من جانبي "الأصول" و"الالتزامات" في الميزانية العمومية. وعلى جانب الأصول، يجب أن تظهر بعد الأصول الثابتة كأصول بشرية مصنفة إلى جزأين قيمة الأفراد في جانب الاصول وقيمة استثمار الشركة على جانب "الالتزامات". ووفقاً له، إذا تم قبول الموارد البشرية كأصول، فيجب إخراجها من بنود النفقات من حساب الأرباح والخسائر وإحضرها إلى الميزانية العمومية. ويجب إظهارها بعد رأس المال كرأس مال أصول بشرية بالمبلغ الذي تم عرضها به على جانب الأصول مقابل "قيمة الأفراد" (Oluwatoyin,2014).

ويندرج الإفصاح عن الأصول البشرية ضمن إطار الإفصاح الاختياري حيث لا يوجد معيار خاص بالأصول البشرية (محمود والابراهيمى، 2023) ويزداد الاهتمام بالإفصاح على الأصول البشرية بسبب اسهامه في تقديم صورة شاملة عن الأصول الكلية للمؤسسة ودعم اتخاذ القرارات وقد يأخذ الإفصاح على الأصول البشري أما شكلاً كمياً أو نوعياً. بالإضافة إلى الاهتمام بنماذج قياس الأصول البشرية قد اهتمت الدراسات السابقة كثير بدراسة العلاقة بين المحاسبة على الأصول البشرية وأداء المؤسسات من جهة وعلاقة الإفصاح عن المحاسبة على الأصول البشرية وجودة التقارير المالية من جهة أخرى. حيث حاول (Farouq & Cherian,2013) في دراستهما عرض مجموعة من نتائج الدراسات السابقة المتعلقة بالعلاقة بين المحاسبة على الأصول البشرية وأداء المؤسسات وقد توصلوا في نهاية الدراسة إلى نتيجة مفادها أن الشركات ليسوا على استعداد لتنفيذ المحاسبة على الأصول البشرية. وأن أي دراسات تجرى بالخصوص لا تحضي بدعم المؤسسات وذلك لان تكلفتها ستكون عالية في الوقت الذي تعتبر الفوائد المرجوة منها غير مؤكدة. ومن ضمن المحاولات لدراسة طبيعة العلاقة بين المحاسبة على الأصول البشرية وأداء المؤسسات دراسة (محمد،2019)

التي حاولت البحث في هذه العلاقة وتوصلت إلى نتيجة لا تخالف عن سابقتها وهي عدم الالتزام المجتمعي محل الدراسة بتطبيق المحاسبة على الموارد البشرية.

هذه النتيجة فتحت الباب أما التساؤل لماذا تواجه تطبيقات المحاسبة على الموارد البشرية بعض المقاومة من قبل الإدارة وقد سردت دراسة (Oluwatoyin,2014) العديد من العقبات التي تجعل الإدارة مترددة في تقديم محاسبة الموارد البشرية والتي تجعل وعي وإدراك الإدارة لأهمية المحاسبة على الأصول البشرية شرط أساسيا من شروط تطبيق المحاسبة على الأصول البشرية وتتمثل المعوقات في:

- أ. لا توجد إجراءات أو إرشادات واضحة ومحددة لإيجاد تكلفة وقيمة الموارد البشرية.
- ب. فترة وجود الموارد البشرية غير مؤكدة وبالتالي فإن تقييمها في ظل عدم اليقين في المستقبل يبدو غير واقعي.
- ج. لم يتم العثور على الأدلة التجريبية المطلوبة بشدة لدعم الفرضية القائلة بأن محاسبة الموارد البشرية كأداة للإدارة تسهل إدارة الموارد البشرية بشكل أفضل وأكثر فعالية.
- د. نظراً لأن الموارد البشرية غير قابلة للتملك والاحتفاظ، على عكس الأصول المادية، فهناك مشكلة تواجه الإدارة في التعامل معها كأصول بالمعنى الدقيق للكلمة.
- هـ. هناك خوف دائم من معارضة النقابات العمالية، لأن وضع قيمة على الموظفين من شأنه أن يجعلهم يطالبون بالمكافآت والتعويضات على أساس هذه التقييمات.
- و. على الرغم من أهميتها وضرورتها، فإن قوانين الضرائب لا تعترف بالبشر كأصول.
- ز. لا توجد طريقة مقبولة عالمياً لتقييم الموارد البشرية.

بشكل عام، حتى لو بدأ تقييم الموارد البشرية مهماً للمنظمات، فإن معظم المنظمات لا تقيم مواردها البشرية. والخطط لتنفيذ تقييم الموارد البشرية لا تزال في مرحلة مبكرة للغاية، أي كانت الأداة أو النهج المتبع في إدارة الموارد البشرية، فإن قدرًا كبيراً من الإمكانيات لتطوير قدرة محاسبة الأصول البشرية واكتساب مزاياها يعتمد على توافر البيانات المطلوبة والوصول إليها، وحيث أن هذه لا يتم صيانتها بشكل روتيني في النظام المحاسبي، عليه الخطوة الأولى نحو محاسبة الأصول البشرية يجب أن تكون نظام معلومات للموارد البشرية يحظى بدعم الإدارة (Sood, 2016).

في البيئة المحلية اهتمت الدراسات في مجال المحاسبة على الأصول البشرية بجانب الإفصاح عنها حيث تناولت دراسة المقروس والفرجاني (2015) العلاقة بين الإفصاح عن المحاسبة على الأصول البشرية وجودة المعلومات المحاسبية، وتوصلت الدراسة إلى أنه يوجد علاقة بين الإفصاح عن الأصول البشرية وجودة المعلومات المحاسبية من خلال خاصيتي الملائمة والموثوقية. بينما تناولت دراسة الشهوبي (2022) إمكانية تطبيق المحاسبة على رأس المال الفكري وتوصلت الدراسة إلى أنه لا يوجد دراية بطرق قياس رأس المال الفكري ولا يتم تطبيقه. على الرغم من أن الدراسات السابقة قد ركزت بشكل رئيسي على دراسة إمكانية تطبيق المحاسبة على الأصول البشرية وقياس درجة الإفصاح عنها، تسعى الدراسة الحالية إلى سد الفجوة البحثية المتعلقة بدراسة مدى فهم أهمية المحاسبة على الأصول البشرية، وتتميز هذه الدراسة عن سابقاتها بأنها تركز على أحد أهم القطاعات الخدمية (قطاع التعليم العالي) " حيث كان التركيز في الدراسات السابقة على الشركات الصناعية.

3. مشكلة الدراسة

بالرغم من أهمية محاسبة الأصول البشرية كأداة لتعزيز شفافية البيانات وتحقيق جودة المعلومات المحاسبية، حيث أشارت الدراسات السابقة مثل دراسة "المقروس والفرجاني (2015)" إلى وجود علاقة بين الإفصاح عن المحاسبة على الأصول البشرية وجودة المعلومات المحاسبية إلا أن الواقع يشير إلى قصور في تطبيق هذا المفهوم في المؤسسات. ويعتبر وعي الإدارة بمفهوم الأصول البشرية عنصر رئيسي في تحقيق القيمة المضافة أهم العوامل المؤثرة في تبنيها لمفهوم المحاسبة على الأصول البشرية حيث اكدت دراسة Sood (2016) أن الخطوة الأولى نحو إدارة فعالة للموارد البشرية تعتمد على بناء نظم معلومات موارد بشرية مدعومة من الإدارة. وتوصلت دراسة (Dumay and Rooney,2011) من خلال استعراضها للعلاقة بين إدراك الإدارة للأصول غير الملموسة، بما في ذلك الأصول البشرية، والأداء التنظيمي. ووجدت أن الإدارات التي تعترف بالأصول البشرية كمصدر رئيسي للقيمة تميل إلى تخصيص موارد أكبر لتطوير وتقييم هذه الأصول. وقد سلطت دراسة (Bontis et al,2000) الضوء على أن الأصول البشرية تعد من أهم مكونات رأس المال الفكري في المؤسسات، وأشارت إلى أن غياب وعي الإدارة بأهمية هذه الأصول يؤدي إلى تجاهلها في التقارير المالية وصعوبة استدامة قيمتها في المدى الطويل. هذا التجاهل يدعم الحاجة إلى فهم أفضل لدور الموارد البشرية، وتطوير المؤشرات ذات الصلة، وإنشاء نماذج قياس تتماشى مع الممارسات التنظيمية لتعزيز إدارة رأس المال البشري (Shammot, 2021)

وفي هذا السياق، فإن هذه الدراسة تهدف إلى استكشاف وجهات نظر الإدارات حول أهمية محاسبة الموارد البشرية، والعوائق التي تواجه تطبيقها، بالإضافة إلى تقييم جاهزية الأنظمة الداخلية مثل نظم معلومات الموارد البشرية لدعم هذا التطبيق. ويمكن صياغة مشكلة الدراسة في السؤلين التاليين:

1. هل يوجد إدراك لأهمية المحاسبة على الأصول البشرية بجامعة مصراتة؟
2. هل توجد معوقات تحول دون تطبيق المحاسبة على الأصول البشرية بجامعة مصراتة؟

4. فرضيات الدراسة:

بناء على تساؤلات الدراسة يمكن صياغة الفرضيات الآتية:

1. يوجد إدراك لأهمية المحاسبة على الأصول البشرية بجامعة مصراتة.
2. توجد معوقات تحول دون تطبيق المحاسبة على الأصول البشرية بجامعة مصراتة.

5. هدف الدراسة

تهدف الدراسة إلى قياس مدى إدراك صانعي القرار في جامعة مصراتة لأهمية المحاسبة على الأصول البشرية وتحديد أثر هذا الإدراك على تطوير نظم المعلومات المحاسبية واتخاذ القرارات الإدارية. كما تسعى الدراسة إلى استكشاف العوامل التي تسهم في زيادة أو تقليل هذا الإدراك، وتقديم توصيات لتعزيز وعي الإدارات بمزايا تطبيق محاسبة الأصول البشرية في المؤسسات التعليمية.

6. أهمية الدراسة:

ينطلق هذا البحث من أهمية الأصول البشرية كعنصر رئيسي في تحقيق التميز المؤسسي، وكونه يسعى إلى تقديم إضافة علمية وميدانية تساهم في تحسين الممارسات الإدارية والمحاسبية في قطاع التعليم العالي. يتناول هذا البحث موضوع " محاسبة للأصول البشرية "، وهو أحد الموضوعات الحديثة نسبياً في البيئة المحلية والذي لا يحظى باهتمام الباحث والأكاديميين، وتتبع أهمية هذا البحث في كونه يفتح المجال أمام دراسات متقدمة حول إمكانية تطبيق المحاسبة على الأصول البشرية في قطاع التعليم وتأثيرها على الأداء الأكاديمي والإداري في الجامعة.

7. منهجية الدراسة

تتمثل منهجية الدراسة في كيفية قيام الباحث باختيار حجم العينة ونوعها وكيفية جمع البيانات وتحليلها. واعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي التحليلي حيث يعتبر من أكثر المناهج البحثية شيوعاً لفهم الظواهر ودراساتها بعمق، حيث يجمع بين وصف الظاهرة بدقة وتحليل العلاقات بين متغيراتها لفهم أسبابها ونتائجها. يعتمد هذا المنهج على أدوات علمية مثل الاستبيانات والملاحظات وتحليل البيانات للوصول إلى استنتاجات مبنية على أسس منهجية.

7-1 اختيار مجتمع الدراسة وعينته:

ويقصد بمجتمع الدراسة مجموعة من العناصر التي تعمم عليها نتائج البحث، ويتمثل مجتمع الدراسة في موظفي المالية والمراجعة بجامعة مصراتة وقد تم توزيع استبانة على موظفين قسماً المالي والمراجعة بالجامعة والبالغ عددهم 41 موظف.

7-2 طريقة جمع البيانات تحليلها:

تم الاعتماد على صحيفة الاستبانة لجمع البيانات الأولية حول فرضيات الدراسة، وزعت على المبحوثين بشكل إلكتروني لاستقصاء آراءهم حول فرضية الدراسة، وتم الاعتماد على البرنامج الإحصائي spss في تحليل نتائج الاستبانة من خلال استخدام الإحصاء الوصفي لمعرفة الوصف العام لعينة الدراسة، ومن ثم الاختبارات الإحصائية الملائمة لنوع البيانات وهدف الدراسة كاختبار صدق وتباث الإداء بالاعتماد على معامل ألفا كرمباخ، ونوع التوزيع للبيانات واختبار (one sample T test). حيث تم اختبار التوزيع الطبيعي للبيانات وأظهرت النتائج أن قيمة الدلالة الإحصائية أقل من 0.05 وبالتالي نقول إن بيانات تتبع التوزيع الطبيعي.

ولقد تم تقسيم استمارة الاستبيان إلى جزئين: خصص الجزء الأول لجمع البيانات العامة عن المشاركين في الدراسة كالمركز الوظيفي، الخبرة، والمؤهل وذلك للتعرف على خصائص عينة الدراسة ومعرفة مدى إمكانية الاعتماد على النتائج. بينما خصص الجزء الثاني لتجميع البيانات اللازمة لاختبار الفرضيات المتعلقة بالدراسة.

8. حدود الدراسة:

- الحدود المكانية: جامعة مصراتة.
- الحدود الموضوعية: أهمية المحاسبة على الأصول البشرية.
- الحدود الزمنية: 2024.

9. نتائج الدراسة

بعد استلام الردود عبر صحيفة الاستبانة الإلكترونية خلال المدة المخصصة تم البدء في إجراء الاختبارات الإحصائية اللازمة باستخدام SPSS وقد كانت نسبة الاستجابة 83% والتالي سرد لنتائج التحليل.

9-1 اختبار صدق الأداء وثباتها

بعد أن تم تصميم الاستبانة بالاعتماد على دراسة (Makwana & Rasikbhai, 2012)، ثم تم عرضها على مجموعة من المحكمين من ذوي الخبرة والاختصاص وبعد الأخذ بملاحظات المحكمين تم تعديل الاستبيان وتوزيعه على عينة الدراسة. وبقصد قياس صدق الأداء استخدام معامل ألفا كرونباخ للاتساق الداخلي والذي تتراوح قيمته بين الصفر والواحد الصحيح، فكلما زادت قيمته واقتربت من الواحد الصحيح كلما زادت مصداقية البيانات في عكس نتائج العينة على مجتمع الدراسة. عند تطبيق هذا الاختبار باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS نجد أن قيمة معامل الثبات (الفا كرونباخ) لكافة محاور الاستبيان تفوق ال (83 %) ويعتبر هذا مؤشرا جيد على ثبات استمارة الاستبانة.

الجدول (2) نتائج معامل ألف كرونباخ لقياس صدق الأداء وثباتها

عدد الفقرات	معامل الثبات
24	0.83

9-2 تحليل البيانات واختبار الفروض

يتعلق هذا الجزء أولاً بتحليل البيانات الشخصية للعينة المشاركين في الدراسة حيث تسهم البيانات الشخصية في التعرف على خصائص المشاركين بالدراسة وبالتالي إمكانية الاعتماد على نتائج الدراسة وقد تم تجميع بيانات تتعلق بالمؤهل العملي والمركز الوظيفي وأخيراً سنوات الخبرة.
أولاً: المؤهل العلمي

جدول رقم (3) توزيع العينة حسب المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	التكرار	النسبة %
ماجستير	12	35.3
بكالوريوس	22	64.7
الإجمالي	34	100

يوضح الجدول رقم (3) أن ما نسبته 35.3 % من المشاركين في الدراسة من حملة شهادة الماجستير، بينما 64.7 % من المشاركين بالدراسة هم من حملة شهادة البكالوريوس.
ثانياً: المركز الوظيفي

جدول رقم (4) توزيع العينة حسب الوظيفة

الوظيفة	التكرار	النسبة
قسم المالية	23	67.6%
قسم المراجعة	11	32.4%
الإجمالي	34	100

يوضح الجدول رقم (4) أن ما نسبته 67.6% من المشاركين في الدراسة موظفين في قسم المالية بجامعة مصراتة، بينما ما نسبته 23.4% من المشاركين بالدراسة موظفي بقسم المراجعة بجامعة مصراتة.

جدول رقم (5) توزيع العينة حسب سنوات الخبرة

سنوات الخبرة	التكرار	النسبة
أقل من 5 سنوات	11	32.4%
من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات	6	17.6%
من 10 سنوات إلى أكثر من 15 سنوات	8	23.5%
أكثر من 15 سنة	9	26.5%
الإجمالي	34	100%

يوضع الجدول رقم (5) أن ما يقارب 32 % من المشاركين في الدراسة يمتلكون خبرة أقل من خمس سنوات، بينما 17.6% من المشاركين بالدراسة يمتلكون خبره ما بين (5 إلى 10 سنوات) بينما 26.5 % من المشاركين بالدراسة يمتلكون خبرة ما بين (10 إلى 15 سنة) وأما البقية (26.5%) فيملكون خبرة لأكثر من 15 سنة. بعد التحقق من البيانات الشخصية لعينة الدراسة تم تحليل إجابة المشاركين للوصول إلى الاتجاه العام لأجابتهم حول فرضيات الدراسة. وتم تقسيم هذا الجزء إلى محورين يتعلق المحور الأول بقياس إدراك موظفي جامعة مصراتة لأهمية المحاسبة على الأصول البشرية بينما المحور الثاني يتعلق بالمعوقات التي تواجه تطبيق المحاسبة على الأصول البشرية. أولاً: التحليل الوصفي والاتجاه العام لإجابات المشاركين حول قياس إدراك موظفي جامعة مصراتة لأهمية المحاسبة على الأصول البشرية

وتتعلق العبارات في هذا المحور بمدى إدراك جامعة مصراتة لأهمية المحاسبة على الأصول البشرية ويتكون المحور من 13 عبارة مختلفة وكانت النتائج كما هي مبينه في الجدول رقم 6.

جدول رقم (6) التحليل الوصفي والاتجاه العام لإجابات المشاركين حول قياس إدراك موظفي جامعة مصراتة لأهمية المحاسبة على الأصول البشرية

ت	الفقرات	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	الاتجاه الإيجابية
		العدد النسبة	العدد النسبة	العدد النسبة	العدد النسبة	العدد النسبة	الدرجة
1	المحاسبة على الأصول البشرية تساعد في تخطيط عمليات التوظيف	--	--	7 20.6	18 52.9	9 26.5	4.05
2	المحاسبة على الأصول البشرية تقدم أداة لقياس وإعداد ميزانية التوظيف وبرامج التدريب والتطوير.	--	--	3 8.8	25 73.5	6 17.6	4.08
3	المحاسبة على الأصول البشرية تدعم عملية اختيار الأفراد المناسبين بكفاءة وفعالية.	--	--	6 17.6	22 64.7	6 17.6	4.00
4	المحاسبة على الأصول البشرية تسهم في تسهيل إدماج الأفراد ضمن برامج التدريب والتطوير.	--	--	3 8.8	25 73.5	6 1.6	4.08
5	المحاسبة على الأصول البشرية تسهم في تحسين عملية اتخاذ القرار من خلال تعزيز المقارنة بين خيار توظيف كفاءات جديدة من خارج المؤسسة وخيار تطوير المهارات الداخلية عبر التدريب.	--	--	5 14.7	23 6.6	6 17.6	4.02
6	المحاسبة على الأصول البشرية تدعم الإدارة في تعزيز استبقاء الأفراد داخل المؤسسة.	--	--	6 17.6	25 3.5	3 8.8	3.91
7	المحاسبة على الأصول البشرية تسهم في قياس الخسائر الناتجة عن معدل دوران الموظفين.	--	--	12 35.5	19 55.9	3 8.8	3.73
8	المحاسبة على الأصول البشرية قد تؤدي إلى شعور الأفراد بالانزعاج أو النفور.	--	--	9 26.5	2 5.9	3 8.8	2.97

أهمية القياس المحاسبي للأصول البشرية والمعوقات التي تواجه تطبيقه

9	المحاسبة على الأصول البشرية تسهم في تحقيق الاستفادة القصوى من إمكانيات الأفراد.	--	--	9	26.5	19	55.5	6	17.6	0.66	3.91	موافق
10	المحاسبة على الأصول البشرية تسهم في خلق بيئة ملائمة لمعالجة شؤون الأفراد بشكل أفضل.	--	--	6	17.6	22	64.7	6	17.6	0.60	4.00	موافق
11	المحاسبة على الأصول البشرية تسهم في تحسين تقييم الأداء المؤسسي	--	--	6	17.6	26	76.5	2	5.9	0.48	3.88	موافق
12	المحاسبة على الأصول البشرية تسهم في تحقيق إدارة أكثر فعالية للمكافآت.	--	--	6	17.6	25	73.5	3	8.8	0.51	3.91	موافق
13	المحاسبة على الأصول البشرية تسهم في تقديم تقييم دقيق لتصرفات الإدارة تجاه الأفراد.	--	--	6	17.6	28	82.4	--	--	0.38	3.82	موافق

3.9

المتوسط العام

من خلال الجدول رقم (6) نلاحظ أن الاتجاه العام لإجابات المشاركين في الدراسة في كافة الفقرات عدا الفقرة رقم (8) تتجه نحو عدم الموافقة وبالتالي يمكن القول بأن المشاركين في الدراسة يدركون أهمية المحاسبة على الأصول البشرية في كونها أداءه تخطيط تدعم اختيار الكفاءات البشرية وتدريبهم مما يسهم في تحسين أداء المؤسسة.

ثانياً: التحليل الوصفي والاتجاه العام لإجابات المشاركين حول معوقات تطبيق المحاسبة على الأصول البشرية وتتعلق العبارات في هذا المحور بمحاولة تسليط الضوء على معوقات تطبيق المحاسبة على الأصول البشرية ويتكون المحور من 11 عبارة مختلفة وكانت النتائج كما هي مبينه في الجدول رقم 7.

جدول رقم (7) التحليل الوصفي والاتجاه العام لإجابات المشاركين حول المحور الثاني

الترتيب	العبارة	العدد					المتوسط العام	الاتجاه الإجابة
		العدد	العدد	العدد	العدد	العدد		
1	رفض فكرة قياس العنصر البشري وإظهاره ضمن أصول ميزانية كغيره من الأصول	--	23	3	5	3	3.35	موافق
2	عدم وجود معيار يحدد آلية القياس والعرض والإفصاح عن الأصول البشرية	--	31	3	--	--	3.82	موافق
3	صعوبة تقدير العوائد المستقبلية للموارد البشرية	9	22	3	--	--	4.17	موافق
4	صعوبة تقدير الإهلاك أو العمر الإنتاجي لخصوصية طبيعة المورد البشرية	9	22	3	--	--	4.17	موافق
5	صعوبة الإفصاح عن الأصول البشرية حفاظاً على سريتها	3	16	12	3	--	3.55	موافق
6	تمسك المؤسسة بنظام المحاسبة التقليدي ومقاومة التغيير لصعوبة قياس الموارد البشرية في إطار المحاسبة التقليدية	15	13	13	6	--	4.26	موافق
7	يعتبر الحق القانوني للموارد البشرية في المؤسسة غير مبرر لمعاملته كأصل	3	13	15	--	3	3.47	موافق
8	صعوبة قياس تكلفة الموارد البشرية بموضوعية كونها تتم وفق أساليب معقدة لا تتوفر في الجامعة	3	20	8	3	--	3.67	موافق
9	إظهار قيم نقدية الأفراد والإفصاح عنها تؤثر سلباً على أداؤهم	9	19	6	--	--	4.08	موافق
10	صعوبة قياس كفاءة الأفراد وتحويلها إلى قيم نظراً لتباينها من وقت لآخر	8	17	6	3	8.8	3.88	موافق
11	صعوبة قبول المراجعين لتقارير معدة خارج النظام المحاسبي التقليدي	3	22	3	6	17.6	3.35	موافق
3.49	المتوسط العام							

من خلال الجدول رقم (7) نلاحظ أن الاتجاه العام لإجابات المشتركين في الدراسة في كافة الفقرات تتجه نحو الموافقة عليه يمكن القول بأن المشتركين ف الدراسة يعتقدون أن المحاسبة على الأصول البشرية تعترضها العدد من المعوقات التي من ضمنها رفض فكرة قياس العنصر البشري وإظهارها في القوائم المالية بالإضافة إلى عدم وجود معيار يختص بقياس والافصاح عن الأصول البشرية وصعوبة قياس عوائدها. كذلك تمس المؤسسة بنظام المحاسبة التقليدية ومقاومتها للتغيير. من جهة أخرى لا يعتقد المشاركون في الدراسة ان الحاسبة على الأصول البشرية قد توي إلى شعور الاراد بالانزعاج أو النفور

ثالثاً: التحليل الإحصائي باستخدام اختبار (one sample t test)

تم الاعتماد على اختبار العينة الواحدة (One-Sample Test) في هذه الدراسة للتحقق من وجود فروق معنوية بين متوسط عينة الدراسة والقيمة المرجعية المحددة مسبقاً. يُعد هذا الاختبار مناسباً نظراً لملاءمته لتحليل البيانات العددية ذات التوزيع الطبيعي. تم تفسير نتائج اختبار العينة الواحدة بناءً على قيمة الاحتمالية (Sig. (2-tailed)) ومستوى الدلالة الإحصائية المحدد مسبقاً (عادةً 0.05). إذا كانت قيمة الاحتمالية أقل من 0.05، يتم رفض الفرضية العدمية التي تنص على عدم وجود فرق معنوي بين متوسط العينة والقيمة المرجعية، مما يشير إلى وجود اختلاف إحصائي ذو دلالة. أما إذا كانت القيمة الاحتمالية أكبر من 0.05، فلا يتم رفض الفرضية العدمية، مما يعني أن الفرق بين متوسط العينة والقيمة المرجعية غير معنوي إحصائياً. بالإضافة إلى ذلك، يتم دعم النتائج بتحليل قيمة (t) ، حيث تعكس القيم العالية أو السالبة البعيدة عن الصفر وجود اختلاف واضح، مع الاستعانة بفاصل الثقة لتحديد نطاق الفرق بين المتوسطين بدرجة ثقة 95%. وتظهر نتائج التحليل الإحصائي النتائج كما هو مبين في الجدول (8)

جدول رقم (8) التحليل الإحصائي باستخدام اختبار (one sample t test)

One-Sample Test						
Test Value = 2.5						
95% Confidence Interval of the Difference		p-value	Std	mean	t	العبارة
Lower	Upper					
1.3168	1.8009	.000	.69375	4.0588	13.102	1 المحاسبة على الأصول البشرية تساعد في تخطيط عمليات التوظيف
1.4087	1.7678	.000	.51450	4.0882	18.000	2 المحاسبة على الأصول البشرية تقدم أداة لقياس وإعداد ميزانية التوظيف وبرامج التدريب والتطوير.
1.2896	1.7104	.000	.60302	4.0000	14.504	3 المحاسبة على الأصول البشرية تدعم عملية اختيار الأفراد المناسبين بكفاءة وفعالية.
1.4087	1.7678	.000	.51450	4.0882	18.000	4 المحاسبة على الأصول البشرية تسهم في تسهيل إدماج الأفراد ضمن برامج التدريب والتطوير.
1.2322	1.5913	.000	.51450	4.0294	16.000	5 المحاسبة على الأصول البشرية تدعم الإدارة في تعزيز استبقاء الأفراد داخل المؤسسة.
1.0195	1.4510	.000	.61835	3.9118	11.649	6 المحاسبة على الأصول البشرية تسهم في قياس الخسائر الناتجة عن معدل دوران الموظفين.
.1795	.7617	.002	.83431	3.7353	3.289	7 المحاسبة على الأصول البشرية قد تؤدي إلى شعور الأفراد بالانزعاج أو النفور.
1.1786	1.6449	.000	.66822	2.9706	12.319	8 المحاسبة على الأصول البشرية تسهم في تحقيق الاستفادة القصوى من إمكانيات الأفراد.
1.2896	1.7104	.000	.60302	3.9118	14.504	9 المحاسبة على الأصول البشرية تسهم في خلق بيئة ملائمة لمعالجة شؤون الأفراد بشكل أفضل.
1.2157	1.5490	.000	.47767	4.0000	16.875	10 المحاسبة على الأصول البشرية تسهم في تحسين تقييم الأداء المؤسسي
1.2322	1.5913	.000	.51450	3.8824	16.000	11 المحاسبة على الأصول البشرية تسهم في تحقيق إدارة أكثر فعالية للمكافآت.
1.1885	1.4585	.000	.38695	3.9118	19.944	12 المحاسبة على الأصول البشرية تسهم في تقديم تقييم دقيق لتصرفات الإدارة تجاه الأفراد.
.4897	1.2162	.000	1.04105	3.8235	4.777	13 رفض فكرة قياس العنصر البشري وإظهاره ضمن أصول الميزانية كغيره من الأصول
1.1226	1.5244	.000	.57580	3.3529	13.403	14 عدم وجود معيار يحدد آلية القياس والعرض والافصاح عن الأصول البشرية
1.4756	1.8774	.000	.57580	3.8235	16.977	15 صعوبة تقدير العوائد المستقبلية للموارد البشرية

16	صعوبة تقدير الأهلاك أو العمر الإنتاجي لخصوصية طبيعة المورد البشرية	16.977	4.1765	.57580	.000	1.8774	1.4756
17	صعوبة الإفصاح عن الأصول البشرية حفاظاً على سريتها	7.856	4.1765	.78591	.000	1.3330	.7846
18	تمسك المؤسسة بنظام المحاسبة التقليدي ومقاومة التغيير لصعوبة قياس الموارد البشرية في إطار المحاسبة التقليدية	13.700	3.5588	.75111	.000	2.0268	1.5026
19	يعتبر الحق القانوني للموارد البشرية في المؤسسة غير مبرر لمعاملته كأصل	7.186	4.2647	.78760	.000	1.2454	.6958
20	صعوبة قياس تكلفة الموارد البشرية بموضوعية كونها تتم وفق أساليب معقدة لا تتوفر في الجامعة	8.938	3.4706	.76755	.000	1.4443	.9087
21	إظهار قيم نقدية الأفراد والإفصاح عنها تؤثر سلباً على أداؤهم	13.859	3.6765	.66822	.000	1.8214	1.3551
22	صعوبة قياس كفاءة الأفراد وتحويلها إلى قيم نظراً لتباينها من وقت لآخر	9.164	4.0882	.87956	.000	1.6892	1.0755
23	صعوبة قبول المراجعين لتقارير معدة خارج النظام المحاسبي التقليدي	7.570	3.8824	.88360	.000	1.4554	.8388

بالنظر إلى الجدول (8) نجد أن مستوى المعنوية لكافة العبارات أقل من 0.05 مما يعني رفض الفرضية العدم وقبول الفرض البديل مما يعني وجود فرق كبير بين متوسط العينة والقيمة المرجعية بزيادة مقدارها 1.5، مما يشير إلى أن المتوسط أكبر بشكل دال إحصائياً. وبما أن الوسط لهذه العبارات أكبر من 2.5 يعني الاتجاه العام للعبارات يتجه نحو الموافقة.

10. مناقشة النتائج:

مناقشة نتائج الدراسة وربطها بنتائج الدراسات السابقة خطوة أساسية لتقييم قوة الأدلة المستخلصة من الدراسة الحالية وتعزيز مصداقيتها. من خلال مقارنة النتائج الحالية مع الأدبيات السابقة، يمكن تحديد مدى توافق أو اختلاف النتائج وتقديم تفسير منطقي لهذه الفروقات أو التشابهات. إذا أظهرت النتائج الحالية توافقاً مع الدراسات السابقة، فهذا يدعم موثوقية النتائج ويعزز قابليتها للتعميم. أما في حالة وجود اختلافات، فيمكن أن تفتح المناقشة المجال لتحليل الأسباب الكامنة وراء هذه الفروقات. وبالعودة إلى نتائج الدراسات السابقة يمكن القول إن المحاسبة على الأصول البشرية تلعب دوراً استراتيجياً في تعزيز الكفاءة المؤسسية من خلال تقديم أدوات دقيقة لتخطيط عمليات التوظيف وقياس ميزانية برامج التدريب والتطوير، مما يساهم في تحسين قرارات التوظيف واختيار الأفراد الأنسب بفعالية. كما تدعم هذه المحاسبة إدماج الموظفين في برامج التطوير وتعزيز استبقائهم داخل المؤسسة عبر تقديم تقديرات واضحة للعائد على الاستثمار في الموارد البشرية. وتشير الدراسات السابقة، مثل أبحاث (Schwartz و Lev, 1971) إلى أن المحاسبة البشرية تساهم في تسهيل اتخاذ قرارات استراتيجية بين توظيف كفاءات جديدة وتطوير الكوادر الداخلية، مع تقليل الخسائر الناتجة عن دوران الموظفين، وهذا يتوافق مع النتائج المتوصل إليها حيث توضح نتائج الدراسة إدراك جامعة مصراتة لأهمية المحاسبة على الأصول البشرية وفي كونها تعزز الأداء المؤسسي من خلال تدعيم قرارات توظيف الموارد البشرية وإدراجهم في برامج التدريب وبالتالي تخفيض خسائر معدل دوران الموظفين. إضافة إلى ذلك، تقدم المحاسبة على الأصول البشرية أداة فعالة لقياس الأداء المؤسسي وإدارة المكافآت بشكل يعكس القيمة الحقيقية للأفراد. وبالرغم من ذلك يجب مراعاة التأثيرات السلبية المحتملة، حيث قد يشعر الأفراد بالانزعاج عند التعامل معهم كقيم مالية فقط، كما أوضحت دراسة (Dyson و Roslender, 1992). وهذا يختلف عما توصلت إليه الدراسة الحالية حيث توضع أن المحاسبة عن الأصول البشرية من وجهة نظر مجتمع الدراسة لا تؤثر سلباً على شعور الأفراد. أما فيما يتعلق بالمعوقات التي قد تواجه تطبيق المحاسبة على الموارد البشرية تشير نتائج الدراسة إلى أن المشاركين يعتقدون أن المحاسبة على الأصول البشرية تواجه معوقات عديدة، من بينها رفض فكرة قياس العنصر البشري وإظهاره في القوائم المالية، بالإضافة إلى غياب معايير محددة لقياس والإفصاح عن الأصول البشرية وصعوبة تحديد عوائدها وهذه ما يتفق مع دراسة (Oseni & Igbiosa, 2015). كما تتضح مقاومة المؤسسات للابتعاد عن النظام المحاسبي التقليدي ورفض التغيير، وهي نتائج تتفق مع ما ذكرته دراسات مثل (Stanko, Zeller, Melena, 2014). التي أوضحت أن غياب الأطر المعيارية يحد من إمكانية تبني هذا النوع من المحاسبة. وبالمثل، أكدت دراسة (Oluwatoyin, 2014) أن القياس الدقيق لعوائد الأصول البشرية يمثل تحدياً كبيراً يعيق التوسع في تطبيق المحاسبة البشرية. من جهة أخرى، تختلف هذه النتائج عن بعض الدراسات مثل (Monday, 2017) التي أشارت إلى أن المحاسبة على الأصول البشرية قد تؤدي إلى شعور الأفراد بالانزعاج أو النفور بسبب معاملتهم كقيم مالية، بينما لا يعتقد المشاركون في الدراسة الحالية أن هذا الشعور يمثل معوقاً رئيسياً. هذا الاختلاف قد يعزى إلى اختلاف الثقافات التنظيمية أو الإدراك بين المجموعات المستجيبية. بشكل عام، تسلط النتائج الضوء على تحديات تطبيق المحاسبة البشرية مع اختلاف التأثيرات النفسية التي قد تحدثها حسب السياق المؤسسي.

11. النتائج والتوصيات:

1. بناء على نتائج الدراسة يمكن القول بأن لدى جامعة مصراتة إدراك بأهمية المحاسبة على الأصول البشرية ودورها في تعزيز الاداء المؤسسي.
 2. قد تواجه جامعة مصراتة في حال تبنيها للمحاسبة على الأصول البشرية بعض الصعوبات أما في تحديد أسلوب القياس أو صعوبة قبول المراجعين الخارجين لتقارير لا تتوافق مع التقارير المالية التقليدية.
- وبناء على نتائج الدراسة يمكن تقديم مجموعة من التوصيات:
1. زيادة وعي صانعي القرار بأهمية تبني لمحاسبة على الاصول البشرية.
 2. هناك حاجة ماسة لتطوير نظام محاسبي للموارد البشرية يكون مقبولاً لدى المحاسبين والمديرين وغيرهم من صناعات القرار.

12. الدراسات المستقبلية

- كان الهدف من الدراسة التأكيد من وجود وعي كافي لدى المتخصص بأهمية المحاسبة على الاصول البشرية ودورها في تعزيز الاداء المؤسسي والان يفتح المجال إلى عدد من الدراسات المستقبلية تقترح منها:
3. دراسة مقومات تبني نماذج المحاسبة على الأصول البشرية في جامعة مصراتة.
 4. تطبيق نماذج قياس الأصول البشرية في جامعة مصراتة
 5. تأثير تبني الحاسبة على الأصول البشرية في تعزيز جودة المعلومات المحاسبة.

13. المراجع

- محمود، م. غ & ،الابراهيمى، و. م. (2023, 1 31). الإفصاح المحاسبي على الموارد البشرية. مجلة اقتصاديات الأعمال، p. 241. doi: <https://dx.doi.org/10.37940/BEJAR.2023.5.2.13> , فوزي، & هاشم. (2008). –التقييم من خلال نظرية رأس المال البشري ومفهوم الكفاءات: التشخيص أم التصميم؟ بحوث اقتصادية عربية، 17 (محمود و الابراهيمى، 2023)، 44.43، 33-46.
- محمد ابراهيم، ا. (2021). دور رأس المال البشري في تحقيق النمو الاقتصادي: دراسة حالة بعض الدول العربية. مجلة كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، 22(1)، 33-62.
- الشهوبي، إ. (2022). إمكانية تبني راس المال الفكري في الشركة الليبية للحديد والصلب (رسالة ماجستير غير منشورة). أكاديمية الدراسات العليا – ليبيا – مصراتة – ليبيا
- داهم، & محمد علي. (2022). إمكانية تطبيق محاسبة الموارد البشرية في المؤسسات الجزائرية (Doctoral dissertation, UB1).
- مها غانم محمود، & أ. د. وحيد محمود الابراهيمى. (2023). الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية دراسة نظرية. *Journal of Business Economics for Applied Research*, 5(2).
- عيسى ايمان، & عثمانى ابتهاج. (2022). قياس الاصول البشرية من منظور محاسبة الموارد البشرية دراسة عينة من هيئة تدريس المحاسبة بجامعة المسيلة (Doctoral dissertation)، جامعة محمد البشير الإبراهيمي-برج بوعريريج-كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير).
- بور غداد، & يعقوب. (2023). واقع تطبيق محاسبة الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية-دراسة حالة مؤسسة كوندور برج بوعريريج، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة برج بوعريريج).
- علي عبد الله شاهين. (2011). نظرية المحاسبة إطار فكري تحليلي وتطبيقي (المجلد الأولى). غزة: مكتبة آفاق للطباعة والاعلام.
- محمد مطر، و موسى السويطي. (2008). التأصيل النظري للممارسات المحاسبية المهنية (المجلد الثانية). عمان: درا وائل للنشر والتوزيع .
- الشهري، عائشة محمد، و عسيري، عبدالله بن علي آل مزهر. (2017). المحاسبة عن الموارد البشرية: دراسة ميدانية في المملكة العربية السعودية. مجلة جامعة الملك عبدالعزيز - الإقتصاد والإدارة، مج31، ع1 ، 1 - 41. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1025502>
- Al-Twal, A., Rowlands, H., & Cook, C. (2019). The role of human resource management in the context of Jordanian higher education: A study of the literature. *Journal of Organizational Psychology*, 19.(6).
- Zhangwu, Tian., Roberto, M., Arguelles. (2024). The Current Status and Strategies of University Human Resources Management. *Frontiers in business, economics and management*, 14(2):55-57. doi: 10.54097/bk7whj89

- Ionel, V. C., Alina, C., & Dumitru, M. I. (2010). Human resources accounting accounting for the most valuable asset of an enterprise. *Annals of the University of Oradea: Economic Science*, 1(2), 925-931.
- Islam, M. A., Kamruzzaman, M., & Redwanuzzaman, M. (2013). Human Resource Accounting: Recognition and Disclosure of Accounting Methods & Techniques. **Global Journal of Management and Business Research**, *13*(3), 1-10. Retrieved from [Global Journals](https://globaljournals.org/GJMBR_Volume13/1-Human-Resource-Accounting.pdf).
- Oluwatoyin, A. S. (2014). Human Resources Accounting and Disclosure in Financial Statement: Literature Review. *Research Journal of Finance and Accounting*, 5(22), 64-75. Retrieved from Research Journal of Finance and Accounting.
- Ezeagba, C. E. (2014). The need for inclusion of human resources accounting in the balance sheet. *African Research Review*, 8(2), 377-392.
- Mamoon, Z. (2013). Human Resource Accounting For Decision Making. *International Journal of Innovative Research & Development*, 2(4), 703-724.
- Ionel, V. C., Alina, C., & Dumitru, M. I. (2010). Human resources accounting accounting for the most valuable asset of an enterprise. *Annals of the University of Oradea: Economic Science*, 1(2), 925-931.
- Obara, L. C. (2013). Conventional human asset accounting treatment and corporate profitability evaluation. *European Journal of Accounting Auditing and Finance Research*, 1(3), 66-82.
- Sood, A. (2016). Role of Human Resource Accounting in India. *International Journal of Advanced*, 1(2), 33-40.
- Obara, Lawyer. (2013). Conventional Human Accounting Treatment and Corporate Profitability Evaluation By Obara, L. C.. *European Journal of Accounting, Auditing and Finance*. 1. 66-82.
- Secundo, Giustina & Del Vecchio, Pasquale & Dumay, John & Passiante, Giuseppina. (2016). Intellectual Capital in the age of Big Data.
- Shammot, M. M. (2021). Obstacles Impeding the Process of Measuring the Importance of Human Capital through the Exhibition of Knowledge Assets. *J. Legal Ethical & Regul. Issues*, 24, 1.
- Stanko, Brian & Zeller, Thomas & Melena, Matthew. (2014). Human Asset Accounting And Measurement: Moving Forward. *Journal of Business & Economics Research (JBER)*. 12. 93. 10.19030/jber.v12i2.8522.
- Monday, O. (2017). Human resources accounting: Issues, benefits and challenges. *International journal of economics, finance and management sciences*, 5(3), 129-138.

Accounting of Human Assets and Its Challenges Important of A Field Study on Misurata University

Eman salem Elajaili
Misurata University
e.elajaili@eps.misuratau.edu.ly

Article information	Abstract
<p>Key words <i>Human Resources Accounting, Intellectual Capital Measurement, Misurata University</i></p>	<p>The paper aimed to shed light on the extent to which Misurata University is aware of the importance of accounting for human assets and to identify the most important obstacles that may prevent its implementation. The study relied on the descriptive analytical approach by distributing an electronic questionnaire to the study community, which numbered 41 individuals, and the response rate was about 83%. After receiving the respondents' responses, the necessary statistical tests were conducted to verify the study sample and the stability and validity of the study tool using the SPSS program. The (t test) was relied upon to test the hypotheses. The study reached a set of results, the most important of which are: Misurata University's awareness of the importance of accounting for human assets. The study recommended the necessity of increasing awareness of the importance of adopting one of the models for measuring human assets and working to improve the accounting system to have the necessary components for its implementation.</p>