

محاسبة الموارد البشرية وأثرها في الإفصاح والقياس المحاسبي عن البيانات المالية (دراسة ميدانية على عينة من الشركات الخاصة اللبنانية)

أ. احمد حايك
الدكتور شادي العظمة

المخلص	ABSTRACT	ARTICLE INFO
	هدفت الدراسة إلى فهم وشرح محاسبة الموارد البشرية وأثرها بالإفصاح والمعيان المحاسبي عن البيانات المالية، وذلك باعتبار المتغير المستقل هو محاسبة القوى العاملة بأبعادها (الملكية، المقدرة الإنتاجية، قابلية القياس، والخدمات المستقبلية) والمتغير التابع هو القياس والإفصاح المحاسبي. تكون مجتمع البحث من الإدارات العليا والقائمين على إدارة القوى العاملة في عينة من الشركات الخاصة وبلغ حجم المجتمع حسب آخر تقرير سنوي لهذه الشركات 900 موظف، وتم تحديد حجم العينة بـ 270 عامل، واعتمدت الاستمارة كوسيلة للحصول على البيانات وعددها 270 استمارة تصلح للتحليل، وتم اعتماد منهج الوصف والتحليل، تم التوصل لعدد من النتائج ومن أبرزها: يوجد علاقة خطية قوية بين المتغيرين محاسبة الموارد البشرية والإفصاح والقياس المحاسبي في عينة من الشركات الخاصة العراقية، كما تبين أن محاسبة القوى العاملة تساهم بتوحيد القياس للقوى العاملة. هذا التوحيد بالقياس يجعل من الأسهل على المستثمرين وذوي المصلحة الآخرين فهم قيمة الموارد البشرية. الكلمات المفتاحية: محاسبة الموارد البشرية، القياس المحاسبي، الإفصاح المحاسبي.	Received: 18 NOV Accepted: 01 FEB Volume: 3 Issue: 1

Abstract:

The study aimed at understanding and clarifying human resources accounting and its impact on the disclosure and accounting measurement of production considering the independent variable is the accounting of human resources with its dimensions (ownership, financial statements and future services) and the dependent variable is the measurement and accounting disclosure, measurability, capacity, the size of the. The research community consists of senior management and human resources managers in a sample of private companies. The questionnaire was used as a data collection tool and the 270 sample size was set at 270 employees. community reached 900 employees. the most and the study reached a number of results, the analytical descriptive approach was adopted, questionnaires are valid for analysis disclosure and accounting, important of which is: there is a strong linear relationship between the two variables human resources accounting and it was also found that human resources accounting contributes to standardizing the measurement in a sample of Iraqi private companies measurement of human resources. This uniformity of measurement makes it easier for investors and other stakeholders to understand the value of human resources.

Keywords: human resources accounting, accounting measurement, accounting disclosure.

1.1 المقدمة:

في أيامنا هذه يشهد العالم تطوراً كبيراً على جميع الأصعدة نتيجة ما أفرزته العولمة بأشكالها المختلفة، ومن أجل مواجهة هذه التحديات والتأقلم مع هذه التغيرات البيئية يجب الاهتمام في جميع موارد وقدرات المؤسسات، ولاسيما الأكثر أهمية فيها والأكثر تأثيراً هو المورد البشري الذي يعتبر أحد العوامل الرئيسية لتحسين وتطوير أي عمل ومنها البيانات المالية. وإن رأس المال البشري من أهم العناصر ضمن أسس الإنتاج الحقيقية في جميع الوحدات في المؤسسات العامة والخاصة، وإن الإدارات تعتمد بشكل رئيسي على مجموعة من المعلومات المحددة وعلى البيانات المالية لاتخاذ قراراتها المختلفة، وتعد المحاسبة عن الموارد البشرية أداة إدارية يمكن الاعتماد عليها للحصول على هذه المعلومات الهامة، حيث تقيم برامج تدريب للموظفين لزيادة إنتاجيتهم وتحسين آلية اتخاذ القرارات بشأن النقل والاستبعاد والترقيات وتعيين البدائل، ومن الأمثلة على ذلك دراسة قيمت من خلالها شركات التأمين برنامجاً تدريبياً لموظفيها ووجدت انه سيعود على الشركة بأرباح كبيرة، كما بينت دراسة محاسبية للموارد البشرية ان إحدى شركات الالكترونيات خسرت جزء من جراء تغيير الموظفين ما يعادل دخل سنة كاملة، وكيف أقامت برنامجاً للتقليل من تغيير الموظفين. (احمد، 2018)

بناء عليه تعد المحاسبة عن الموارد البشرية من اهم أدوات تطوير أساليب إدارة البشر على مختلف الأصعدة الاقتصادية والاجتماعية، وذلك لأنها تعتبر الافراد عناصر تنظيمية ذات مستوى عال من الخبرة والمعرفة العلمية والعملية، وليست فقط طاقة انتاج مادية.

وتعتبر محاسبة الموارد البشرية من اهم ما توصلت إليه النظم الإدارية والمحاسبية وذلك بسبب الدور الأساسي والقيادي للعنصر البشري في جميع المنظمات. وقد عُرفت لجنة المحاسبين الأمريكيين (A.A.A) في تقريرها الأول العام (1973) المحاسبة عن الموارد البشرية بأنها "عملية تحديد وقياس البيانات المتعلقة بالموارد البشرية وتوصيل تلك المعلومات إلى الأطراف المعنية" (Steen، 2011، p:8).

1.2 أهمية الدراسة:

تكمن أهمية البحث في محاولة نظرية وعملية لتسليط الضوء على رأس المال البشري وأهمية محاسبة الموارد البشرية وأثرها على الإفصاح والقياس المحاسبي عن البيانات المالية في الشركات اللبنانية الخاصة. وإنّ الانسان هو العنصر الأهم في الأصول في أي منظمة، وبشكل خاص في المجتمعات المتقدمة، حيث ان الشخص الذي يفكر والذي يقوم بالتخطيط والتنفيذ والادارة هو الكائن البشري كما أنّ للعنصر البشري قيمة سوقية. (حداد، 2016).

1.3 أهداف الدراسة:

يهدف هذا البحث الى تسليط الضوء على أهمية محاسبة الموارد البشرية في الإفصاح والقياس المحاسبي عن البيانات المالية للشركات الخاصة المبحوثة. ويمكن تلخيص أهم أهداف الدراسة فيما يلي:

- التعريف بمتغيرات الدراسة وتكوين إطار مفاهيمي متكامل يعنى بهذه المتغيرات المتمثلة بمحاسبة الموارد البشرية والقياس والإفصاح المحاسبي عن البيانات المالية.
- التعرف على محاسبة الموارد البشرية بأبعادها في عينة من الشركات اللبنانية الخاصة.
- التعرف على القياس والإفصاح المحاسبي عن البيانات المالية في عينة من الشركات اللبنانية الخاصة.
- اختبار دور محاسبة الموارد البشرية وأثره في الإفصاح والقياس المحاسبي عن البيانات المالية في عينة من الشركات الخاصة في لبنان.

1.4 إشكالية الدراسة:

تسعى محاسبة الموارد البشرية إلى توفير المعلومات اللازمة عن العنصر البشري في المؤسسة بهدف مساعدة الإدارة في قياس هذه الموارد وتقييمها وتطويرها، وللعمل على زيادة الاهتمام بهذا العنصر في المؤسسات من حيث قياسه والإفصاح عنه لما له من أثر بالغ في سياسات المنظمة واتخاذ القرارات وتعزيز العمل داخل المؤسسات (العياشي وغياد، 2014).

وان من اهم اهداف القياس والإفصاح المحاسبي عن محاسبة الموارد البشرية هو تزويد الإدارة بالمعلومات الضرورية اللازمة لمساعدتها في البيانات المالية واتخاذ القرارات الإدارية والمالية المتعلقة بالعنصر البشري في المنظمة. ومن خلال مما سبق يبرز السؤال الرئيسي التالي:

هل هناك أثر لمحاسبة الموارد البشرية على الإفصاح والقياس المحاسبي عن البيانات المالية في عينة من الشركات الخاصة اللبنانية؟

1.5 أسئلة الدراسة:

يتفرع عن السؤال الرئيس للدراسة، التساؤلات الفرعية التالية:

- هل هناك أثر لمعيار الملكية على الإفصاح والقياس المحاسبي عن البيانات المالية في عينة من الشركات الخاصة اللبنانية؟
- هل هناك أثر لمعيار المقدرة الإنتاجية (الخدمية) على الإفصاح والقياس المحاسبي عن البيانات المالية في عينة من الشركات الخاصة اللبنانية؟

1.6 فرضيات الدراسة:

الفرضية الرئيسية:

لا يوجد أثر لمحاسبة الموارد البشرية على الإفصاح والقياس المحاسبي عن البيانات المالية في عينة من الشركات الخاصة اللبنانية.

ويتفرع عنها الفرضيات الفرعية التالية:

H0.1 لا يوجد أثر لمعيار الملكية على الإفصاح والقياس المحاسبي عن البيانات المالية في عينة من الشركات الخاصة اللبنانية.

H0.2 لا يوجد أثر لمعيار المقدرة الإنتاجية (الخدمية) على الإفصاح والقياس المحاسبي عن البيانات المالية في عينة من الشركات الخاصة اللبنانية.

1.7 حدود الدراسة:

الحدود الزمانية: تم إجراء البحث خلال العام الدراسي 2023.

الحدود المكانية: عينة من الشركات الخاصة في لبنان.

الحدود البشرية: المستويات الإدارية العليا وإدارة الموارد البشرية في عينة من الشركات الخاصة في لبنان.
الحدود الموضوعية: ستركز هذه الدراسة على دراسة محاسبة الموارد البشرية وأثرها في الإفصاح والقياس المحاسبي عن البيانات المالية.

1.8 منهج الدراسة:

البيانات: اعتمدت هذه الدراسة بدايةً على البيانات الثانوية، التي تتمثل في المصادر والمراجع العربية والأجنبية التي بحثت في موضوع القياس والإفصاح المحاسبي عن محاسبة الموارد البشرية وأثرها في البيانات المالية. كما استندت الدراسة إلى المصادر الأولية للبيانات، من خلال إعداد استبانة تعكس محاور البحث والمتغيرين المستقل والتابع بما يُسهّم في الإجابة عن أسئلة البحث واختبار الفرضيات.

منهج التحليل: تم الاعتماد في الدراسة على منهج التحليل الوصفي من خلال دراسة تحليلية مستمدة من الدراسات السابقة، ودراسة وصفية من خلال الاعتماد على الاستبانة التي تم تصميمها بناءً على دراسة استطلاعية لجمع البيانات الأولية للدراسة، ثم سيتم توجيه هذه الاستبانة إلى الإدارات العليا في هذه الشركات، والقائمين على إدارة الموارد البشرية، ليتم أخيراً تحليل هذه الاستبانات المرتجعة باستخدام برنامج SPSS، للحصول على النتائج التي تحقق أهداف الدراسة.

وهذا المنهج هو المنهج المناسب لتحقيق هدف البحث المتمثل في اختبار أثر القياس والإفصاح المحاسبي عن محاسبة الموارد البشرية على البيانات المالية في عينة من الشركات الخاصة اللبنانية.

1.9 مجتمع وعينة الدراسة:

مجتمع الدراسة: يتكون مجتمع الدراسة من الإدارات العليا، والقائمين على إدارة الموارد البشرية في عينة من الشركات الخاصة في لبنان.

عينة الدراسة: تم اختيار عينة الدراسة باستخدام أسلوب العينة العشوائية البسيطة لأنها الأكثر تمثيلاً لمجتمع البحث، وأقل تحيزاً من أنواع العينات الأخرى بسبب العشوائية، وأكثر إمكانية لتطبيق الاختبارات المستخدمة.

1.10 أداة الدراسة:

اعتمدت هذه الدراسة على الاستبانة التي تم تصميمها: والتي تتكون من ثلاثة محاور رئيسية:

- المحور الأول المتغيرات الديموغرافية لعينة الدراسة: العمر، الجنس، المؤهل التعليمي، المؤهل العملي.

- المحور الثاني الذي يتضمن محاسبة الموارد البشرية.
 - المحور الثالث الإفصاح والقياس المحاسبي عن البيانات المالية.
- وبعد توزيع هذه الاستبانات على الإدارات العليا في عينة من الشركات الخاصة في لبنان سيتم تحليل الاستبانات المرتجعة باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS. ومن أهم الاختبارات والأساليب التي تم استخدامها:

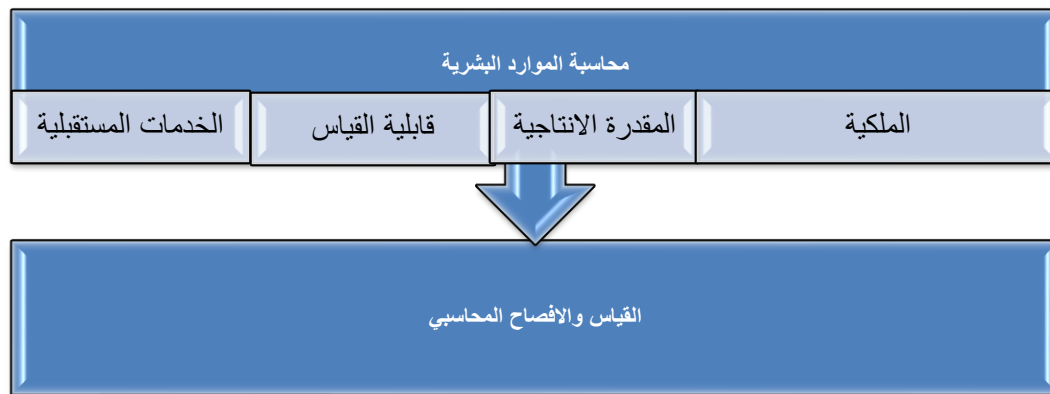
- التكرارات والنسب المئوية المتعلقة بخصائص أفراد العينة.
- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.
- معامل Alpha Cronbach للتحقق من درجة ثبات المقاييس المستخدمة.
- معامل الارتباط.
- ومعامل الانحدار للتحقق من الفرضيات التي تمت صياغتها.

1.11 نموذج الدراسة:

يمثل المتغير التابع الإفصاح والقياس المحاسبي عن البيانات المالية بينما يمثل المتغير المستقل محاسبة الموارد البشرية بأبعادها (الملكية، المقدرة الإنتاجية، قابلية القياس، الخدمات المستقبلية).

وبناءً على ذلك يمكن تمثيل نموذج الدراسة كما يوضح الشكل الآتي:

الشكل (1): نموذج الدراسة



المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على الدراسات السابقة

1.12 الدراسات السابقة:

1.12.1 الدراسات العربية:

- 1- دراسة صالح وآخرون (2015) وهي دراسة هدفت إلى معرفة أثر تطبيق الفروض والمبادئ المحاسبية على المحاسبة عن الموارد البشرية وبيان أثر ذلك في ترشيد اتخاذ القرارات بإدارة الموارد البشرية. تكمن أهمية البحث في مساعدة المستخدمين الخارجيين للقوائم المالية في ترشيد قراراتهم بعد اعتبار تكاليف الموارد البشرية أصول بالقوائم المالية المنشورة، بالإضافة إلى التعميق في التحليل المالي بتعديل بعض المؤشرات المالية، ومحاولة تقليل فجوة الإفصاح بين عرض معلومات الموارد البشرية وطلب الحصول عليها لترشيد استخدام الموارد البشرية باعتبارها أحد عوامل الإنتاج. توصل البحث إلى أن المحاسبة عن الموارد البشرية تلعب دوراً مهماً في إعداد موازنة الحصول على الموارد البشرية وتدريبها بما تقدمه من تكاليف معيارية عن نشاط الاستقطاب، الاختيار، التعيين، التدريب، وتوفير معلومات التغذية العكسية عن أداء إدارة الموارد البشرية. أوصى البحث بضرورة إسهام الجامعات والهيئات والمنظمات المهنية بدعم الاتجاه نحو المحاسبة عن الموارد البشرية وأعداد التطبيقات المحاسبية المناسبة لبيان مزاياها وآثارها على قرارات المستخدمين، وضرورة وجود وحدة متخصصة للمحاسبة عن الموارد البشرية ضمن إدارة الشؤون المالية.
- 2- دراسة (المدهون، 2015) بعنوان (تطبيق محاسبة الموارد في البنوك التجارية في فلسطين: دراسة ميدانية):

تهدف إلى التعرف على أسباب وقواعد تطبيق محاسبة الموارد البشرية في البنوك التجارية، فضلاً عن الصعوبات والعقبات التي يواجهها عند تطبيقها. توصلت الدراسة إلى وجود دوافع لتطبيق المحاسبة عن الموارد البشرية. وأن تطبيق محاسبة الموارد البشرية يواجه صعوبة في تقدير العوائد المستقبلية للموارد البشرية، وكذلك تمسك الإدارة بالنظام المحاسبي التقليدي وعدم الرغبة في التغيير. وتوصي الدراسة أن تُسن السلطات التشريعية قانوناً خاصاً تعترف بالموارد البشرية كأصل من أصول المنظمة.

3- اشارت دراسة (احمد، 2018) وهي دراسة بعنوان " دور المحاسبة عن الموارد البشرية في التنمية البشرية المستدامة: دراسة تطبيقية. " أن الموارد البشرية تهدف إلى التنمية التي من أجلها يستند الاقتصاد ولأنها تمثل الأصول الأكبر قيمة في المنشأة فكان لابد بيان الدور الذي تلعبه المحاسبة عن الموارد البشرية لقياس القيمة الهائلة لهذه الموارد ومن أجل ذلك جاءت هذه الدراسة. وقد اتبعت الدراسة الاستبانة كأداة لجمع البيانات وتحليلها بهدف اختبار صحة الفروض وتوصلت الدراسة على العديد من النتائج منها وجود علاقة تكاملية بين إدارة الموارد البشرية ونظام معلومات المحاسبة عن الموارد البشرية ويترتب على عدم تطبيق نظام محاسبة الموارد البشرية العديد من الآثار السلبية المتعلقة بتنمية الموارد البشرية كذلك تنمية الموارد البشرية تمثل خارطة الطريق لتحقيق الأهداف الاستراتيجية. كما وأن الاهتمام بمحاسبة الموارد البشرية يؤدي إلى زيادة الإنتاجية وبالتالي ارتفاع الأجور ومن ثم تحقيق الرفاهية والتي تعتبر من أهم عوامل التنمية البشرية واستدامتها. وبناء على نتائج الدراسة أوصت الباحثة بعدد من التوصيات منها ضرورة الاهتمام بالموارد البشرية لأنها تقدم خدمات مستقبلية وطويلة الأجل ويجب إدراك المنشآت لدور المحاسبة عن الموارد البشرية في التنمية البشرية المستدامة وأن استغلال الموارد البشرية المؤهلة والمدرية تدريباً كافياً يتطلب إيجاد نظام محاسبي عن الموارد البشرية.

1.15.2 الدراسات الأجنبية:

1-دراسة (Goodman2017): Battaglio ، & French وهي دراسة بعنوان " التعاقد مع الموارد البشرية: تحليل دور أرس المال البشري في اتخاذ القرار أو الشراء إلى تقييم الدور الذي يلعبه تخطيط الموارد البشرية على المدى الطويل والقصير في التعاقد مع وظائف الموارد البشرية، وقد اتبعت الدراسة دراسة استقصائية وطنية لمهنيي الموارد البشرية في الحكومة المحلية، وقد اشارت نتائج التحليل إلى أن التعاقد مع خدمات الموارد البشرية قد يكون أقل أهمية في تقييمات الإدارة الاستراتيجية طويلة الأجل. على عكس الحكومات المحلية التي تنفقر إلى مقاييس تخطيط القوى العاملة، فإن المؤسسات التي لديها القدرة على الانخراط في تخطيط متطور طويل الأجل للموارد البشرية قد لا تواجه نفس الضغوط الإدارية والمالية والسياسية للتعاقد.

2- دراسة (Alnsour & Alatyat2015): Alzyadat بعنوان " أثر إدارة الموارد البشرية على الأداء التنظيمي في أمانة عمان الكبرى، الأردن"، وقد هدفت هذه الدراسة إلى دراسة تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية على الأداء التنظيمي في الأردن، بناء على أمانة عمان الكبرى تم استخدام المنهج الوصفي الكمي باستخدام مسح مقطعي للتعامل مع أهداف البحث، وتوصلت الدراسة إلى أن الأداء التنظيمي يتأثر بممارسات إدارة الموارد البشرية، وكشفت النتائج أن تخطيط الموارد البشرية هو أحد أكثر العوامل المؤثرة على الأداء التنظيمي، كما وأظهرت النتائج أن العديد من المتغيرات بما في ذلك التدريب والتطوير والتوظيف والاختيار والصحة والسلامة المهنية لم تعزز الأداء التنظيمي في أمانة عمان الكبرى، وأشارت هذه النتائج إلى أنه يجب إعادة تقييم ممارسات إدارة الموارد البشرية وتحسينها من أجل رفع مستوى الأداء التنظيمي.

1.13 مصطلحات دراسة:

الإفصاح المحاسبي: هو إجراء يتم من خلاله اتصال الوحدة الاقتصادية بالعالم الخارجي (حداد، 2014).

القياس المحاسبي: هو تحديد أرقام لماضي والحاضر والمستقبل للمنشأة، أو تحديد الظاهرة الاقتصادية في المستقبل، وذلك على أساس الملاحظة وتبعاً للقواعد المحددة. AAA، (1971).

محاسبة الموارد البشرية: هي إحدى المداخل السلوكية الحديثة التي تؤثر في عملية الرقابة التنظيمية، وفي ظل هذا المدخل تعتبر الموارد البشرية أحد أصول المشروع التي لها قيمة نقدية



(احمد، 2013).

البيانات المالية: هي العمود الفقري لأي عمل تجاري لأنها تسهم في تكوين صورة مفصلة عن الأداء المالي للشركة واتخاذ قرارات مدروسة لمستقبل الشركة (جابر، 2007).

2 . الإطار النظري للدراسة

2.1 تمهيد:

تُركّز هذه الدراسة على أهمية محاسبة الموارد البشرية (HRA) ودورها في تحسين جودة الإفصاح والقياس المحاسبي عن البيانات المالية، خاصةً في ظل المتغيرات الاقتصادية العالمية السريعة. وسنستعرض في هذا الفصل مفاهيم محاسبة الموارد البشرية، وأبعادها، وأهميتها، مع التركيز على العلاقة بينها وبين الإفصاح والقياس المحاسبي. (القاضي وحمدان، 2006، ص 152)

2.2 مفهوم محاسبة الموارد البشرية:

تُعرّف محاسبة الموارد البشرية بأنها عملية قياس التكاليف المرتبطة بتوظيف وتدريب وتطوير الموارد البشرية، بالإضافة إلى قياس القيمة الاقتصادية لهذه الموارد للمؤسسة. يُميّز هذا التعريف الحديث عن التعريفات التقليدية التي ركّزت فقط على تكاليف الأجور. وتتميز محاسبة الموارد البشرية بطابعها المادي وغير المادي، وتركيزها على قياس القيمة الاقتصادية للموارد البشرية كأصل استثماري.

2.3 أبعاد محاسبة الموارد البشرية:

تتكوّن محاسبة الموارد البشرية من أربعة أبعاد رئيسية:

الملكية: تركز على قياس قيمة الموارد البشرية كأصول للمؤسسة، والتي تُمثّل استثماراً طويل الأجل.

الإنتاجية (الخدمية): تقيس مساهمة الموارد البشرية في زيادة الإنتاجية والكفاءة، من خلال قياس الأداء الفردي والجماعي.

القابلية للقياس: تُحدّد طرق قياس قيمة الموارد البشرية ودقتها وموثوقيتها.

الخدمات المستقبلية: تقيم قيمة الخدمات والمساهمات المتوقعة من الموارد البشرية على المدى الطويل.

2.4 أهمية محاسبة الموارد البشرية:

تُساهم محاسبة الموارد البشرية في تحسين جودة صنع القرارات لدى الإدارة، وتوفّر معلومات أكثر دقة وشفافية للمستثمرين وأصحاب المصلحة. كما تُساعد في:

قياس فوائد الإنفاق على الموارد البشرية بشكل أفضل من المحاسبة التقليدية.

تحسين تقييم العائد على الاستثمار.

تحسين عملية التخطيط للموارد البشرية. (خلف لعبي، 2019، ص 16)

2.5 معايير الإفصاح والقياس المحاسبي:

يتطلب الإفصاح المحاسبي عن البيانات المالية الدقة، والشمولية، والموضوعية. ويتضمن الإفصاح معلومات كمية ووصفية حول الأداء المالي للمؤسسة. أما القياس المحاسبي، فهو عملية تحديد القيمة المالية للعناصر المختلفة في القوائم

المالية. ويجب أن يكون الإفصاح والقياس مُتماثلين مع المعايير المحاسبية المعتمدة. (لطفى امين السيد احمد، 2005، ص 475)

2.6 أثر محاسبة الموارد البشرية على الإفصاح والقياس:

تؤثر محاسبة الموارد البشرية بشكل إيجابي على الإفصاح والقياس المحاسبي من خلال:

توحيد قياس الموارد البشرية.

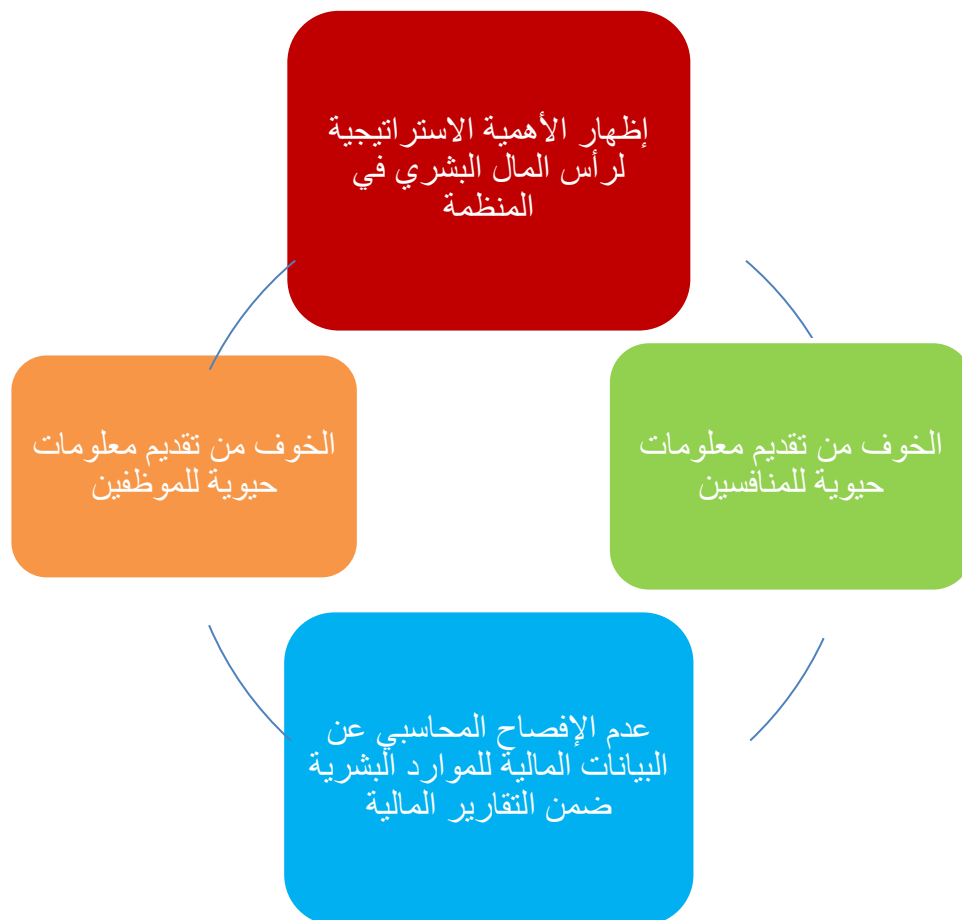
زيادة الشفافية حول الموارد البشرية.

تحسين جودة المعلومات المُقدّمة عن الموارد البشرية. (الصقر، 2013، ص 160)

2.7 مُحددات الإفصاح والقياس:

تواجه محاسبة الموارد البشرية بعض التحديات، منها صعوبة قياس القيمة الحقيقية للموارد البشرية، وعدم وجود معايير موحدة للقياس، بالإضافة إلى المخاوف من كشف معلومات حساسة حول الموارد البشرية.

الشكل رقم (3) محدّدات الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية.



المصدر: من إعداد الباحث.

3. المنهجية وأدوات الدراسة

3.1 تمهيد

إعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، والذي يهدف إلى وصف الظاهرة المدروسة وتحليلها، ومعرفة خصائصها وعلاقاتها. وقد تم اختيار هذا المنهج لما يتمتع به من خصائص مناسبة لطبيعة الدراسة، حيث يسمح بجمع بيانات دقيقة ووصفية حول الظاهرة المدروسة. اعتمدت الدراسة على أداة واحدة لجمع البيانات، وهي الاستبيان. وقد تم تصميم الاستبيان ليشمل مجموعة من الأسئلة التي تتناول موضوع الدراسة، وهي: الأسئلة الديموغرافية: والتي تتناول البيانات المتعلقة بالمشاركين في الاستبيان، مثل العمر، والجنس، والمستوى التعليمي، والنوع الوظيفي، وحجم المنشأة. الأسئلة المتعلقة بموضوع الدراسة: والتي تتناول أثر محاسبة الموارد البشرية في الإفصاح والقياس المحاسبي عن البيانات المالية. سيتم تحليل البيانات باستخدام برنامج spss. وستتم معالجة البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة، الإحصاءات الوصفية: والتي تتناول وصف البيانات وخصائصها. والإحصاءات الاستدلالية: والتي تتناول اختبار فرضيات الدراسة.

حيث سيتم تحليل بيانات المعلومات الديمغرافية للمشاركين في الاستبيان بهدف التعرف على خصائصهم وتوزيعهم. وسيتم استخدام الأساليب الإحصائية الوصفية، مثل: الترددات: والتي تتناول عدد مرات تكرار القيم المختلفة للبيانات. النسب المئوية: والتي تتناول النسبة المئوية لتكرار كل قيمة من قيم البيانات.

3.2 التصميم البحثي:

يُعرف المنهج الوصفي بأنه ذلك المنهج الذي يهتم بوصف الظواهر كما هي في الواقع، دون محاولة تفسيرها أو التنبؤ بها. ويستخدم هذا المنهج في العديد من المجالات، بما في ذلك علم الاجتماع، وعلم النفس، والاقتصاد، والإدارة، وغيرها.

في الدراسة التي تتناول أثر محاسبة الموارد البشرية في الإفصاح والقياس المحاسبي عن البيانات المالية، تم استخدام المنهج الوصفي لما يتمتع به من خصائص مناسبة لطبيعة الدراسة، وهي:

- يمكن استخدامه لدراسة الظواهر كما هي في الواقع.
- يمكن استخدامه لدراسة مجموعة كبيرة من الأفراد أو المؤسسات.
- يمكن استخدامه لجمع بيانات متنوعة، مثل البيانات الكمية والبيانات النوعية.

يُعد المنهج الوصفي من المناهج البحثية المهمة، والذي يمكن استخدامه في العديد من المجالات. وقد تم استخدام هذا المنهج في الدراسة التي تتناول أثر محاسبة الموارد البشرية في الإفصاح والقياس المحاسبي عن البيانات المالية، وذلك لما يتمتع به من خصائص مناسبة لطبيعة الدراسة.

3.3 مجتمع البحث والعينة:

يتمثل مجتمع البحث بعينة من الشركات الخاصة اللبنانية،

وبلغ حجم المجتمع حسب آخر تقرير سنوي لهذه الشركات فإن عدد العاملين في الشركات يبلغ حوالي 900 موظف. ويشمل هذا العدد جميع الموظفين، من العاملين في المقر الرئيسي إلى العاملين في الفروع المنتشرة في جميع أنحاء لبنان. ويعمل في الشركة موظفون من مختلف التخصصات، بما في ذلك الموظفون المصرفيون، والموظفون الإداريون، والموظفون الفنيون. وتسعى الشركات إلى استقطاب أفضل المواهب للعمل لديها، وتحرص على توفير بيئة عمل مناسبة للموظفين، تم اختيار العينة من هذا المجتمع باستخدام معادلة العينة العشوائية البسيطة. وقد تم تحديد حجم العينة بـ 270 موظف. لحساب حجم العينة n في المعاينة العشوائية البسيطة علينا أن نراعي مجموعة من الشروط، وخاصة شرط الدقة d (الحد الأعلى للخطأ المسموح به عند التقدير)، وهنا علينا أن نحسب حجم العينة n للمتوسط المجتمع μ . وذلك وفق معادلة ريتشارد جيجر:

$$n = \frac{\left(\frac{z}{d}\right)^2 * (0.50)^2}{1 + \frac{1}{N} \left[\left(\frac{z}{d}\right)^2 * (0.50)^2 - 1\right]} \approx 264.9 \quad (\text{وهو الحد الأدنى لحجم العينة})$$

حيث أن: z هو الخطأ المعياري المقابل لمستوى الثقة 0.95 أي مستوى خطأ 0.05. N: حجم المجتمع. وبلغ إجمالي حجم العينة 270 شخص حيث تمت الإجابة على جميع الاستبانات. تم اختيار هذه العينة بشكل عشوائي بحيث يكون لكل فرد في المجتمع فرصة متساوية للانتقال ليكون جزءاً من العينة. يتمثل الهدف من هذا الاختيار العشوائي في تمثيل المجتمع بشكل صحيح وتعزيز قابلية التعميم للنتائج التي ستوصل إليها الدراسة.

3.4

3.4.1 مقياس الاستبيان

تم استخدام مقياس خماسي (غير موافق بشدة - غير موافق - محايد - موافق - موافق بشدة) في الاستبيان. وقد تم اختيار هذا المقياس لما يتمتع به من مزايا، مثل:

- سهولة الاستخدام: يمكن للأفراد فهم مستويات المقياس بسهولة.
- الدقة: يمكن استخدام هذا المقياس لقياس درجات مختلفة من الموافقة أو الرفض.
- الموضوعية: يمكن استخدام هذا المقياس بشكل موضوعي لجمع البيانات.

3.4.2 خطوات تصميم الاستبيان

تم تصميم الاستبيان وفقاً للخطوات التالية:

- تحديد أهداف الدراسة: تم تحديد أهداف الدراسة في البداية، وذلك لتحديد الأسئلة التي سيتم تضمينها في الاستبيان.
- صياغة الأسئلة: تم صياغة الأسئلة بشكل واضح ودقيق، وذلك لتجنب أي غموض أو سوء فهم.
- اختبار الاستبيان: تم اختبار الاستبيان على مجموعة صغيرة من الأفراد، وذلك للتأكد من صحة الأسئلة وملاءمتها لأهداف الدراسة.
- توزيع الاستبيان: تم توزيع الاستبيان على مجموعة كبيرة من الأفراد، وذلك لجمع البيانات من عينة الدراسة.

3.4.3 تحليل البيانات

يتم تحليل البيانات باستخدام برنامج spss. وستتم معالجة البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة، مثل:

- الإحصاءات الوصفية: والتي تتناول وصف البيانات وخصائصها.
- الإحصاءات الاستدلالية: والتي تتناول اختبار فرضيات الدراسة.

في حالة الدراسة التي تتناولها، فإن مقياس ليكرت الخماسي هو أداة القياس المناسبة لقياس مدى موافقة أو اعتراض المشاركين على بيان أو موقف ما. يتم قياس درجات المقياس من 1 إلى 5، حيث يشير 1 إلى عدم الموافقة بشدة، ويشير 5 إلى الموافقة بشدة. حيث يتم استخدام درجات المقياس لتحليل البيانات وتفسير النتائج. وتأخذ الفئات التالية لقياس الاتجاهات حيث يمكن استخدام التصنيف المتوسط للاتجاهات لتفسير نتائج استطلاعات الرأي التي تستخدم مقياس ليكرت الخماسي. يعتمد هذا التصنيف على المتوسط الذي يتم حسابه لكل سؤال في الاستطلاع وفق الجدول التالي:

جدول (2): تصنيف الإجابات وفق المتوسطات المقابلة لها.

المتوسط	1-1.80	1.81-2.6	2.61-3.4	3.41-4.2	4.21-5
الاتجاه	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة

3.5 إجراءات التحليل:

في فقرة إجراءات التحليل في فصل المنهجية، يتم شرح الطرق والإجراءات التي تم استخدامها لتحليل البيانات المجمعة من الاستبيان. ونورد أهم الإجراءات التحليلية الممكنة لتحليل الاستبيان:

3.5.1 المتوسطات الحسابية:

المتوسط الحسابي هو أحد مقاييس النزعة المركزية التي تستخدم لوصف مجموعة من البيانات. يحسب المتوسط الحسابي بجمع جميع القيم في مجموعة البيانات وقسمتها على عدد القيم. استخدام المتوسط الحسابي لتحليل بيانات الاستبيان التي تستخدم مقياس ليكرت الخماسي. يشير المتوسط الحسابي إلى القيمة الوسطية في مجموعة البيانات، ويمكن استخدامه لتحديد الاتجاه العام للآراء أو المواقف.

3.5.2 الانحراف المعياري:

يستخدم الانحراف المعياري لقياس مدى تشتت البيانات حول المتوسط الحسابي. يتم حساب الانحراف المعياري لكل متغير من خلال حساب الفروق بين قيم المشاركين والمتوسط الحسابي، ثم حساب الجذر التربيعي للمتوسط الحسابي لتلك الفروق. يساعد الانحراف المعياري في تقدير تباين البيانات وتحديد مدى تكرار القيم المختلفة.

3.5.3 اختبار KMO:

اختبار KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) هو اختبار يستخدم لقياس مدى الاتساق الداخلي للاستبيان. يهدف هذا الاختبار إلى تقييم مدى ملائمة المتغيرات المستخدمة في الاستبيان للتحليل.

يتم حساب قيمة KMO بواسطة قياس القدرة النسبية للمتغيرات على التفسير المشترك للمتغيرات الأخرى الموجودة في الاستبيان. قيمة KMO تتراوح بين 0 و 1، حيث تكون القيم الأعلى أفضل. قيمة KMO تقدم مؤشرًا على مدى ملائمة المتغيرات للتحليل. قبل تنفيذ اختبار KMO، يمكن استخدام اختبار KMO لقياس مدى ملائمة المتغيرات للتحليل. إذا كانت قيمة KMO أعلى من 0.7، فإن ذلك يشير إلى وجود اتساق داخلي جيد في الاستبيان. وإذا كانت قيمة KMO أقل من 0.5، فإن ذلك يشير إلى وجود مشاكل في الاتساق الداخلي للمتغيرات وربما يكون من الأفضل إعادة تقييم الاستبيان وإجراء التغييرات اللازمة. باختصار، اختبار KMO هو أداة تستخدم لتقييم مدى ملائمة المتغيرات في الاستبيان للتحليل، ويمكن استخدام قيمة KMO لتحديد مدى الاتساق الداخلي للاستبيان.

3.5.4 اختبار الفا كرونباخ:

يستخدم اختبار الفا كرونباخ لقياس مدى موثوقية مجموعة الأسئلة في الاستبيان. يحسب الفا كرونباخ قيمة تتراوح بين 0 و 1، حيث قيمة أعلى من 0.7 تعتبر مؤشرًا جيدًا لموثوقية المجموعة. يمكن استخدام هذا الاختبار لتقييم مدى اتساق الأسئلة المستخدمة في الاستبيان وتحديد ما إذا كانت تقيس نفس البعد أو المفهوم.

3.5.5 تحليل الانحدار:

الانحدار الخطي هو أسلوب نمذجة إحصائية يستخدم لتحليل العلاقة بين متغير تابع ومتغير مستقل واحد أو أكثر.

3.6 تحليل المعلومات الشخصية للمستجوبين:

تضمن المعلومات الشخصية للمستجوبين مجموعة من البيانات الديموغرافية، مثل العمر والمستوى الإداري وسنوات الخدمة. يمكن أن تساعد هذه البيانات في فهم الخلفية والدوافع للمشاركين، ويمكن استخدامها لتفسير النتائج بشكل أفضل. في هذه الفقرة، سيتم تحليل المعلومات الشخصية للمشاركين في الدراسة. سيتم تقديم ملخص للتوزيعات الديموغرافية للبيانات، وسيتم مناقشة أي أنماط أو اختلافات ذات صلة بالنتائج.

3.6.1 نتائج العينة حسب سنوات العمل في الشركة الخاصة:

جدول (3) : نتائج سنوات العمل في الشركة الخاصة.

سنوات العمل في الشركة الخاصة

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
أقل من 5 سنوات	92	34.1	34.1	34.1
5-10 سنة	103	38.1	38.1	72.2
Valid 11-15 سنة	24	8.9	8.9	81.1
15 سنة فأكثر	51	18.9	18.9	100.0
Total	270	100.0	100.0	

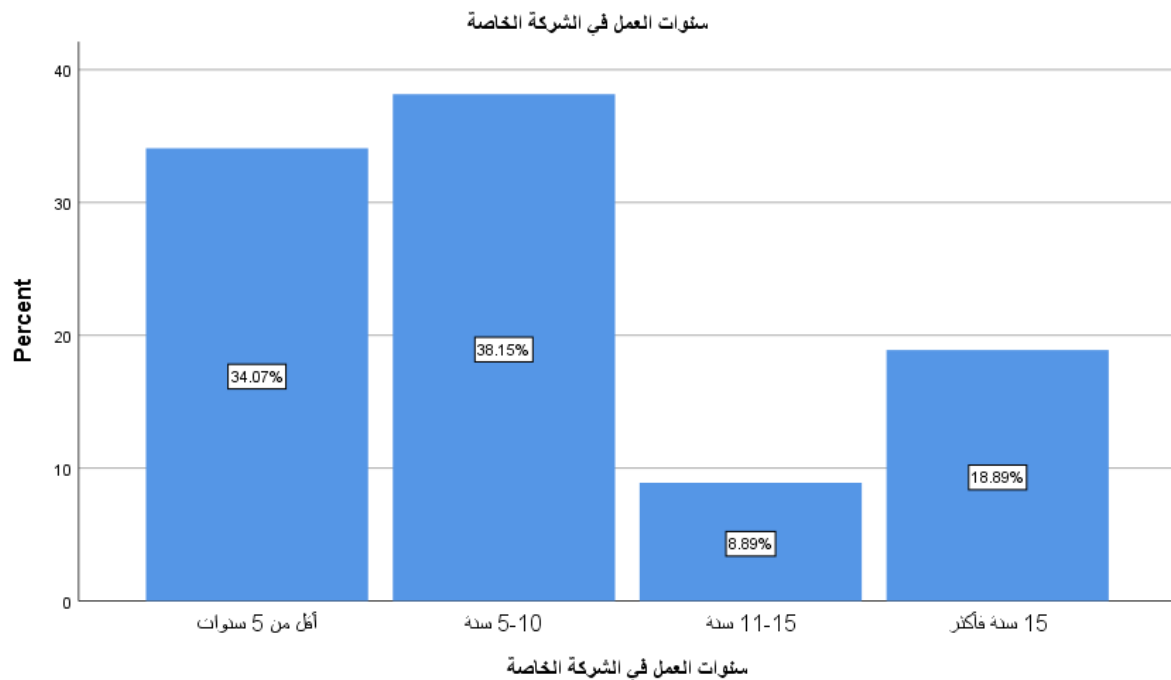
المصدر: حسابات برنامج SPSS

بناءً على نتائج تحليل سنوات العمل في الشركة الخاصة، يمكن التعرف على التوزيع التالي:

- أقل من 5 سنوات: تمثل هذه الفئة نسبة 34.1% من العينة، أي ما يعادل 92 مشاركاً.
- 5-10 سنوات: تمثل هذه الفئة نسبة 38.1% من العينة، أي ما يعادل 103 مشاركين.
- 11-15 سنة: تمثل هذه الفئة نسبة 8.9% من العينة، أي ما يعادل 24 مشاركاً.
- 15 سنة فأكثر: تمثل هذه الفئة نسبة 18.9% من العينة، أي ما يعادل 51 مشاركاً.

تشير نتائج تحليل سنوات العمل في الشركة الخاصة إلى أن غالبية المشاركين في الدراسة لديهم خبرة متوسطة في مجال محاسبة الموارد البشرية. ويرجع ذلك إلى أن محاسبة الموارد البشرية هي مجال حديث نسبياً، حيث بدأت تنتشر في السنوات الأخيرة. ويبين الشكل التالي التفاوت والاختلاف بين توزيع النسب:

شكل (4) : نتائج تكرارات سنوات العمل في الشركات الخاصة.



المصدر: حسابات برنامج SPSS

3.6.2 الاختصاص العلمي:

جدول (4) : نتائج التصنيف حسب الاختصاص العلمي

الاختصاص العلمي				
		Frequency	Percent	Valid Percent
				Cumulative Percent
	إدارة	86	31.9	31.9
	محاسبة	167	61.9	93.7
Valid	مصرفية	10	3.7	97.4
	إحصاء	7	2.6	100.0
	Total	270	100.0	100.0

المصدر: حسابات برنامج SPSS

بناءً على نتائج تحليل الاختصاص العلمي، يمكن التعرف على التوزيع التالي:

- إدارة: تمثل هذه الفئة نسبة 31.9% من العينة، أي ما يعادل 86 مشاركًا.
- محاسبة: تمثل هذه الفئة نسبة 61.9% من العينة، أي ما يعادل 167 مشاركًا.
- مصرفية: تمثل هذه الفئة نسبة 3.7% من العينة، أي ما يعادل 10 مشاركين.
- إحصاء: تمثل هذه الفئة نسبة 2.6% من العينة، أي ما يعادل 7 مشاركين.

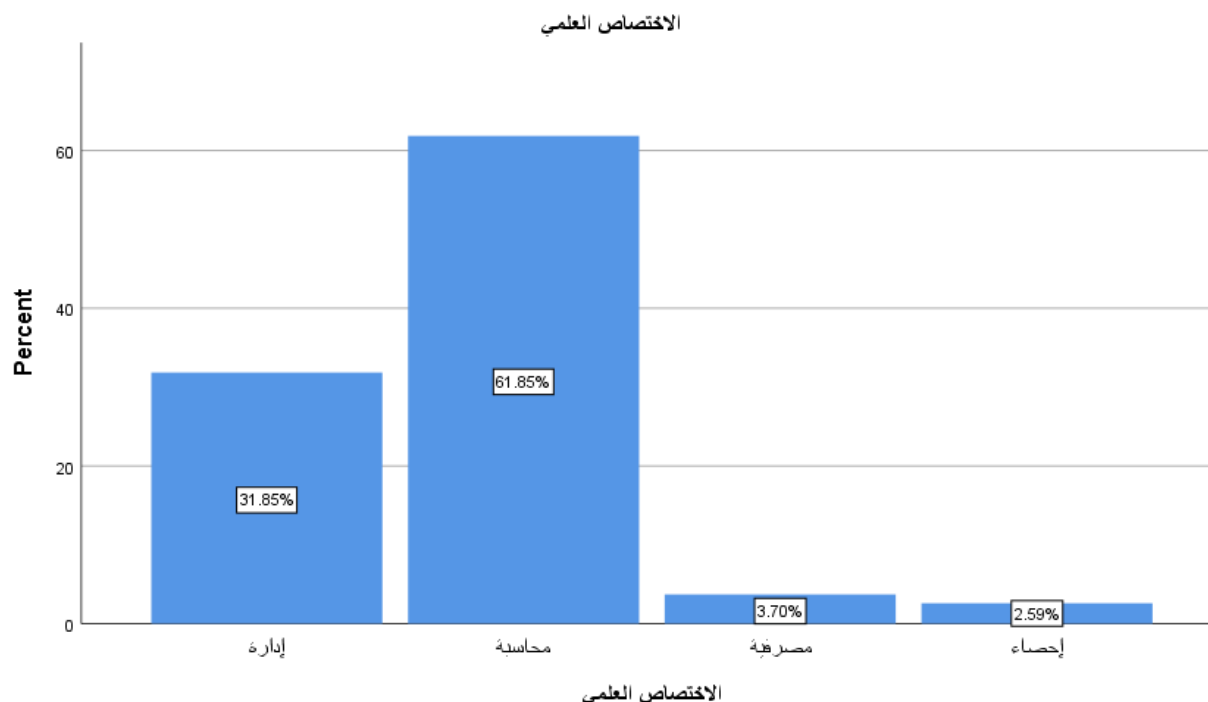
تشير نتائج تحليل الاختصاص العلمي إلى أن غالبية المشاركين في الدراسة حاصلون على درجات علمية في مجال المحاسبة. ويرجع ذلك إلى أن محاسبة الموارد البشرية هي مجال يرتبط ارتباطًا وثيقًا بالمحاسبة.

يمكن تفسير نتائج تحليل الاختصاص العلمي على النحو التالي:

- إدارة: يشير هذا التوزيع إلى أن غالبية المشاركين حاصلون على درجات علمية في مجال الإدارة. ويرجع ذلك إلى أن محاسبة الموارد البشرية هي مجال يرتبط ارتباطًا وثيقًا بإدارة الموارد البشرية، والتي تقع على عاتق المديرين التنفيذيين.
- محاسبة: يشير هذا التوزيع إلى أن غالبية المشاركين حاصلون على درجات علمية في مجال المحاسبة. ويرجع ذلك إلى أن محاسبة الموارد البشرية هي مجال يتطلب معرفة قوية بالمحاسبة.
- مصرفية: يشير هذا التوزيع إلى أن عدد قليل من المشاركين حاصلون على درجات علمية في مجال المصرفية. ويرجع ذلك إلى أن محاسبة الموارد البشرية هي مجال لا يرتبط ارتباطًا وثيقًا بالمصرفية.
- إحصاء: يشير هذا التوزيع إلى أن عدد قليل من المشاركين حاصلون على درجات علمية في مجال الإحصاء. ويرجع ذلك إلى أن محاسبة الموارد البشرية هي مجال يتطلب معرفة أساسية بالإحصاء.

والشكل التالي يوضح اختلافات هذه النسب:

شكل (5) : نتائج التصنيف حسب الاختصاص العلمي.



المصدر: حسابات برنامج SPSS.
 3.6.3 بالنسبة للمستوى الإداري:
 جدول (5) : نتائج التصنيف للمستوى الإداري.
 المستوى الإداري

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
موظف	191	70.7	70.7	70.7
رئيس قسم	55	20.4	20.4	91.1
Valid مدير موارد بشرية	16	5.9	5.9	97.0
مدير عام	8	3.0	3.0	100.0
Total	270	100.0	100.0	

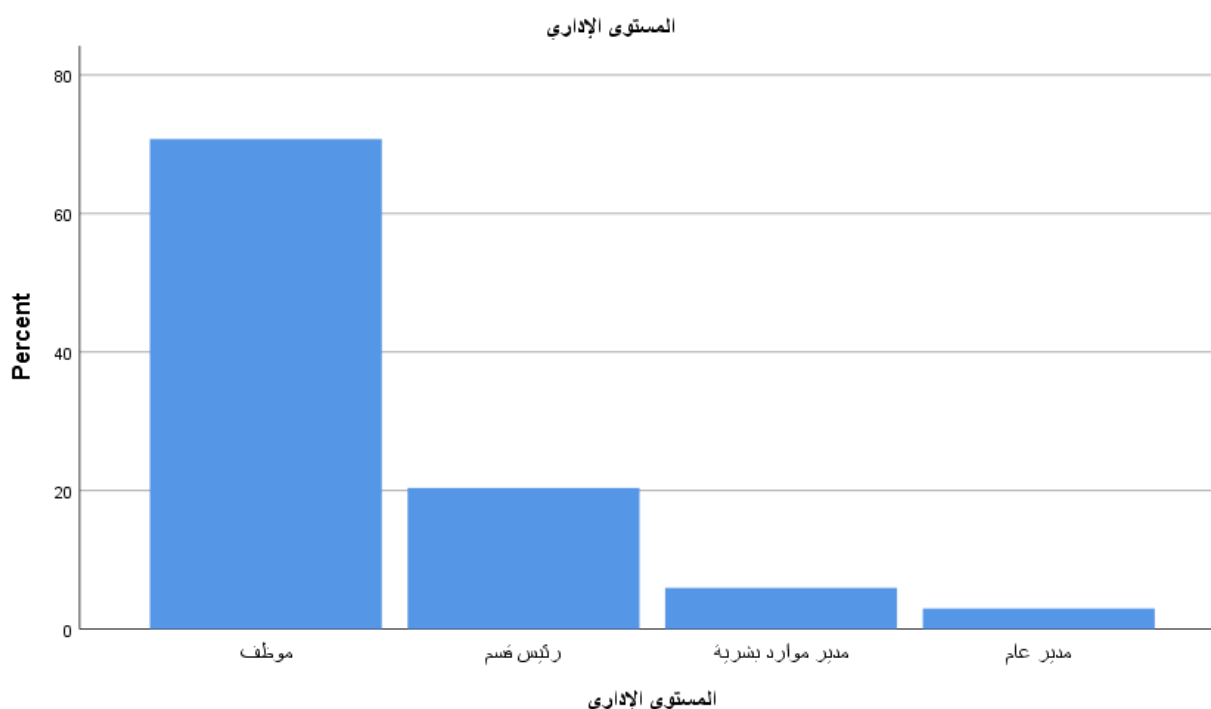
المصدر: حسابات برنامج SPSS

. بناءً على نتائج تحليل المستوى الإداري، يمكن التعرف على التوزيع التالي:

- موظف: تمثل هذه الفئة نسبة 70.7% من العينة، أي ما يعادل 191 مشاركًا.
- رئيس قسم: تمثل هذه الفئة نسبة 20.4% من العينة، أي ما يعادل 55 مشاركًا.
- مدير موارد بشرية: تمثل هذه الفئة نسبة 5.9% من العينة، أي ما يعادل 16 مشاركًا.
- مدير عام: تمثل هذه الفئة نسبة 3.0% من العينة، أي ما يعادل 8 مشاركين.

تشير نتائج تحليل المستوى الإداري إلى أن غالبية المشاركين في الدراسة هم من الموظفين. ويرجع ذلك إلى أن محاسبة الموارد البشرية هي مجال جديد نسبيًا، حيث بدأت تنتشر في السنوات الأخيرة. يمكن تفسير نتائج تحليل المستوى الإداري على النحو التالي:

- موظف: يشير هذا التوزيع إلى أن غالبية المشاركين هم من الموظفين. ويرجع ذلك إلى أن محاسبة الموارد البشرية هي مجال يتطلب معرفة قوية بالمحاسبة، والتي يتم اكتسابها من خلال الخبرة العملية.
 - رئيس قسم: يشير هذا التوزيع إلى أن عددًا قليلاً من المشاركين هم من رؤساء الأقسام. ويرجع ذلك إلى أن محاسبة الموارد البشرية هي مجال يرتبط ارتباطاً وثيقاً بإدارة الموارد البشرية، والتي تقع على عاتق رؤساء الأقسام.
 - مدير موارد بشرية: يشير هذا التوزيع إلى أن عددًا قليلاً من المشاركين هم من مديري الموارد البشرية. ويرجع ذلك إلى أن محاسبة الموارد البشرية هي مجال جديد نسبياً، حيث بدأت تنتشر في السنوات الأخيرة.
 - مدير عام: يشير هذا التوزيع إلى أن عدد قليل جداً من المشاركين هم من المديرين العامين. ويرجع ذلك إلى أن محاسبة الموارد البشرية هي مجال جديد نسبياً، حيث بدأت تنتشر في السنوات الأخيرة.
- والشكل يوضح التفاوت بين أفراد العينة حسب هذا المعيار:
- شكل (6) : نتائج التصنيف حسب العمر.**



المصدر: حسابات برنامج SPSS

التحليل الإحصائي الوصفي للمحاور واختبار الفرضيات

4.1 تمهيد

سيتم استخدام المتوسطات والانحراف المعياري لتحليل وصفي لمحاور وابعاد متغيرات الدراسة. سيتم حساب المتوسط الحسابي لكل متغير ومن ثم حساب الانحراف المعياري للتعرف على مدى تباين البيانات حول المتوسط. ستنتم هذه العملية لكل متغير في الدراسة لتحديد المتغيرات التي تتميز بمستويات عالية من التباين والتي تحتاج إلى تحليل أعمق. بعد ذلك، سيتم اختبار الفرضيات باستخدام تحليل الانحدار المتعدد. سيتم استخدام تقنية الانحدار المتعدد لتحليل العلاقة بين المتغير المستقل (محاسبة الموارد البشرية) والمتغير التابع (الإفصاح والقياس المحاسبي عن البيانات المالية). سيتم تقدير معامل الانحدار لتحديد قوة واتجاه العلاقة بين المتغيرين.

. يقسم هذا الفصل إلى قسمين رئيسيين:

- القسم الأول: يقدم نتائج التحليل الإحصائي الوصفي للمحاور.
- القسم الثاني: يقدم نتائج اختبار الفرضيات.

4.2 اختبارات الصدق

الصدق هو المدى الذي تقيس به الأداة، المسح، ما يفترض أن تقيسه: ويقسم إلى:

4.2.1 الصدق الظاهري للاستبيان:

الصدق الظاهري لاستبانة الدراسة هو مدى ملائمة الأسئلة في الاستبانة لقياس ما وضعت من أجله. ويتحقق الصدق الظاهري من خلال عرض الاستبانة على مجموعة من الخبراء في مجال الدراسة، لتقييم مدى ملائمة الأسئلة للقياس المطلوب.

4.2.2 صدق التناسق الداخلي:

صدق التناسق الداخلي في الاستبيان يشير إلى مدى اتساق أو تجانس الأسئلة الموجودة في الاستبيان. يهدف هذا النوع من الصدق إلى قياس مدى توافق وتجانس الأسئلة في الاستبيان وقدرتها على قياس نفس البعد أو المفهوم المراد دراسته

جدول (6) : اختبار صدق الاتساق الداخلي.

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.877
Approx. Chi-Square	4568.4
	90
Bartlett's Test of Sphericity	Df
	300
	Sig.
	.000

المصدر: حسابات برنامج SPSS

تقديم تقييم صدق الاتساق الداخلي للمقياس يتطلب تحليل معامل كايذر-ماير-أولكين (KMO) واختبار بارتلليت. وفقاً للبيانات المقدمة، يتم توفير النتائج التالية: قياس كايذر-ماير-أولكين لقياس مدى ملائمة العينة هو 0.877. يُعتبر هذا القياس جيداً عندما يكون أعلى من 0.5 ويشير إلى أن البيانات مناسبة لإجراء التحليل. اختبار بارتلليت يعطي قيمة تقريبية لشي-مربع يبلغ حوالي 4568.490، وعدد درجات الحرية هو 300. قيمة الاحتمالية (Sig.) هي 0.000. تدل هذه القيمة المنخفضة بشكل كبير على أن هناك علاقة إحصائية معنوية بين المتغيرات المستخدمة في المقياس. بناءً على النتائج المذكورة أعلاه، يمكن الاستنتاج أن هناك صدق في الاتساق الداخلي للمقياس المستخدم في هذه الدراسة.

4.2.3 قياس الثبات:

ثبات الاستبانة (Questionnaire reliability) يشير إلى مدى استقرار وثبات النتائج التي يتم الحصول عليها من الاستبانة عند إعادة تطبيقها على نفس المجموعة من المشاركين أو في ظروف مماثلة، فقد يكون هناك عوامل تؤثر على صدق الاستبانة ويجب إجراء التعديلات اللازمة لتحسين ثباتها:

جدول (7) : قيم معامل الفا.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.946	25

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على برنامج SPSS25.

تشير النتيجة إلى وجود تجانس واتساق داخلي مرتفع في أسئلة الاستبانة حيث أن قيمة المعامل 946.0 أكبر من 0.6 وقرينة من 1.

4.3 الإحصاءات الوصفية لمتغيرات الدراسة:

التحليل الوصفي هو أسلوب إحصائي يساعد على تلخيص البيانات التي تم الحصول عليها من الاستبيان. يتضمن عرض البيانات بطريقة يسهل فهمها وتفسيرها. بعد تنظيم البيانات، فإن الخطوة التالية هي حساب الإحصائيات الوصفية المتوسط والانحراف المعياري والتباين. محاسبة الموارد البشرية (مقياس الملكية): نقوم بتحليل نتائج الإحصاء الوصفي:

جدول (8) : النتيجة الوصفية محاسبة الموارد البشرية (مقياس الملكية).

النتيجة	Std. Deviation	Mean	N
موافق بشدة	.62426	4.2370	270
موافق بشدة	.64968	4.2148	270
موافق	.65664	4.1926	270
موافق بشدة	.66054	4.2556	270
موافق	.70341	4.1037	270
موافق	.50263	4.2007	270
Valid N (listwise)			270

المصدر: حسابات برنامج SPSS.

تُظهر النتائج أن هناك مستوى عالٍ من الرضا عن إدارة وتنظيم الممتلكات في الشركات اللبنانية الخاصة. حيث بلغت النتيجة الإجمالية للمقياس 4.18، وهي درجة مرتفعة تشير إلى أن المستجيبين يوافقون بشدة على أن الشركات اللبنانية

- الخاصة تضع خطط واستراتيجيات فعالة لإدارة وتنظيم الممتلكات بشكل مستدام وفعال، وأنها تسجل وتوثق جميع الممتلكات وتحديث سجلات الملكية بانتظام، وأنها تقيم وتقدير قيمة الممتلكات. ويشمل تحليل الفقرات:
- توضع خطط واستراتيجيات فعالة لإدارة وتنظيم الممتلكات بشكل مستدام وفعال.
 - هذه الفقرة تتعلق بوضع خطط واستراتيجيات لإدارة وتنظيم الممتلكات بشكل مستدام وفعال. حيث حقق هذه الفقرة درجة مرتفعة بلغت 4.2370، مما يشير إلى أن المستجيبين يعتقدون أن الشركات اللبنانية الخاصة لديها خطط واستراتيجيات جيدة لإدارة وتنظيم الممتلكات.
 - يتم تسجيل وتوثيق جميع الممتلكات وتحديث سجلات الملكية بانتظام.
 - هذه الفقرة تتعلق بتسجيل وتوثيق جميع الممتلكات وتحديث سجلات الملكية بانتظام. حيث حقق هذه الفقرة درجة مرتفعة بلغت 4.2148، مما يشير إلى أن المستجيبين يعتقدون أن الشركات اللبنانية الخاصة تقوم بتسجيل وتوثيق جميع الممتلكات وتحديث سجلات الملكية بانتظام.
 - يتم تقييم وتقدير قيمة الممتلكات.
 - هذه الفقرة تتعلق بتقييم وتقدير قيمة الممتلكات. حيث حقق هذه الفقرة درجة مرتفعة بلغت 4.1424، مما يشير إلى أن المستجيبين يعتقدون أن الشركات اللبنانية الخاصة تقوم بتقييم وتقدير قيمة الممتلكات بشكل جيد.
 - بالمقارنة بين الفقرات، فإن الفقرة الأولى التي تتعلق بوضع خطط واستراتيجيات فعالة لإدارة وتنظيم الممتلكات بشكل مستدام وفعال، حققت أعلى تقييم، تليها الفقرة الثانية التي تتعلق بتسجيل وتوثيق جميع الممتلكات وتحديث سجلات الملكية بانتظام، ثم الفقرة الثالثة التي تتعلق بتقييم وتقدير قيمة الممتلكات. وذلك يشير إلى أن المستجيبين يعتقدون أن الشركات اللبنانية الخاصة تركز بشكل أكبر على وضع خطط واستراتيجيات فعالة لإدارة وتنظيم الممتلكات بشكل مستدام وفعال، ثم على تسجيل وتوثيق جميع الممتلكات وتحديث سجلات الملكية بانتظام، ثم على تقييم وتقدير قيمة الممتلكات. يوضح الشكل هذا الاتجاه لاجابات افراد العينة:

4.3.2 متغير محاسبة الموارد البشرية (المقدرة الإنتاجية) (الخدمية):

يوضح الجدول التالي النتائج للمحور حسب عينة البحث:

جدول (9) : النتيجة الوصفية محاسبة الموارد البشرية (المقدرة الإنتاجية) (الخدمية).

Descriptive Statistics

النتيجة	Std. Deviation	Mean	N
موافق	.76733	4.2074	270
موافق بشدة	.77195	4.2333	270
موافق بشدة	.70114	4.3148	270
موافق	.71495	4.1667	270
موافق	.55987	4.1985	270
Valid N (listwise)			270

المصدر: حسابات برنامج SPSS.

تُظهر النتائج أن هناك مستوى عالٍ من الرضا عن معيار المقدرة الإنتاجية الخدمية في الشركات اللبنانية الخاصة. حيث بلغت النتيجة الإجمالية للمقياس 4.19، وهي درجة مرتفعة تشير إلى أن المستجيبين يوافقون بشدة على أن الشركات اللبنانية الخاصة لديها ممارسات فعالة لتحسين معيار المقدرة الإنتاجية الخدمية.

- لفقرة الأولى: نتناول تقييم الأداء الفردي والجماعي بما يساهم في تحسين معيار المقدرة الإنتاجية في الخدمات. حيث حقق هذه الفقرة درجة مرتفعة بلغت 4.2074، مما يشير إلى أن المستجيبين يعتقدون أن الشركات اللبنانية الخاصة لديها نظام تقييم فعال يساهم في تحسين أداء الموظفين، مما ينعكس على تحسين معيار المقدرة الإنتاجية في الخدمات.
 - الفقرة الثانية: نتناول تحديد مستويات الأهداف الواقعية والقابلة للقياس بما يعزز معيار المقدرة الإنتاجية في الخدمات. حيث حقق هذه الفقرة درجة متوسطة بلغت 4.0704، مما يشير إلى أن المستجيبين يعتقدون أن الشركات اللبنانية الخاصة تحدد أهدافاً واقعية وقابلة للقياس، ولكنها يمكن أن تكون أكثر تحديداً.
 - الفقرة الثالثة: نتناول توفير التدريب والتطوير المستمر للموظفين بما يساهم في تعزيز معيار المقدرة الإنتاجية في الخدمات. حيث حقق هذه الفقرة درجة مرتفعة بلغت 4.2333، مما يشير إلى أن المستجيبين يعتقدون أن الشركات اللبنانية الخاصة توفر فرصاً كافية للتدريب والتطوير للموظفين، مما ينعكس على تحسين مهاراتهم وقدراتهم، وبالتالي تحسين معيار المقدرة الإنتاجية في الخدمات.
 - الفقرة الرابعة: نتناول تحسين عمليات العمل وتبسيط الإجراءات بما يمكن أن يؤدي إلى زيادة معيار المقدرة الإنتاجية في الخدمات. حيث حقق هذه الفقرة درجة مرتفعة بلغت 4.3148، مما يشير إلى أن المستجيبين يعتقدون أن الشركات اللبنانية الخاصة تعمل على تحسين عمليات العمل وتبسيط الإجراءات، مما ينعكس على تحسين الكفاءة والفاعلية في تقديم الخدمات، وبالتالي تحسين معيار المقدرة الإنتاجية في الخدمات.
 - الفقرة الخامسة: نتناول تعزيز العمل الجماعي وتشجيع التعاون بين الفرق بما يساهم في تحقيق معيار المقدرة الإنتاجية الخدمية. حيث حقق هذه الفقرة درجة متوسطة بلغت 4.1667، مما يشير إلى أن المستجيبين يعتقدون أن الشركات اللبنانية الخاصة تعزز العمل الجماعي وتشجع التعاون بين الفرق، ولكنها يمكن أن تفعل أكثر من ذلك.
- تم منح أعلى تقييم للفقرة الرابعة، وهي تحسين عمليات العمل وتبسيط الإجراءات، وذلك لعدة أسباب، منها:
- أهمية تحسين عمليات العمل وتبسيط الإجراءات لرفع الكفاءة والفاعلية في تقديم الخدمات.
 - التأثير المباشر لتحسين عمليات العمل وتبسيط الإجراءات على معيار المقدرة الإنتاجية الخدمية.
- أما أقل تقييم فقد تم منحه للفقرة الثانية، وهي تحديد مستويات الأهداف الواقعية والقابلة للقياس، وذلك لعدة أسباب، منها:
- صعوبة تحديد مستويات أهداف واقعية وقابلة للقياس في بعض المجالات.
 - عدم وجود معايير موحدة لتحديد مستويات الأهداف الواقعية والقابلة للقياس.
- ويوضح الشكل اتجاه إجابات أفراد العينة:

4.3.4 الإفصاح والقياس المحاسبي عن البيانات المالية:

من خلال الجدول التالي نحصل على نتائج الاختبار الوصفي:

جدول (12) : النتيجة الوصفية الإفصاح والقياس المحاسبي عن البيانات المالية.

Descriptive Statistics

النتيجة	Std. Deviation	Mean	N
موافق بشدة	.69869	4.3259	270
يتم إعداد وتقديم البيانات المالية بشكل دقيق وفقاً للمعايير المحاسبية المعتمدة			
موافق	.71840	4.1630	270
يتم الكشف عن جميع المعلومات الضرورية والمهمة في البيانات المالية بشكل واضح وشفاف			
موافق	.65877	4.1852	270
يتم توثيق وتحقق من صحة وموثوقية البيانات المالية المعروضة			
موافق	.71495	4.1667	270
يتم توفير معلومات تفصيلية حول الأحداث والمعاملات المالية المهمة في البيانات المالية			
موافق	.70599	4.1481	270
يتم الكشف عن أي تغييرات أو تعديلات في السياسات المحاسبية والأساليب المستخدمة في إعداد البيانات المالية.			
موافق	.52207	4.1978	270
الافصاح والقياس المحاسبي عن البيانات المالية			
Valid N (listwise)			270

المصدر: حسابات برنامج SPSS.

نتائج التحليل لكل فقرة من الفقرات يبين:

- الفقرة الأولى: تتناول إعداد وتقديم البيانات المالية بشكل دقيق وفقاً للمعايير المحاسبية المعتمدة. حيث حقق هذه الفقرة درجة مرتفعة بلغت 4.3259، مما يشير إلى أن المستجيبين يعتقدون أن الشركات اللبنانية الخاصة تلتزم بمعايير المحاسبة المعتمدة في إعداد وتقديم البيانات المالية.
- الفقرة الثانية: تتناول الكشف عن جميع المعلومات الضرورية والمهمة في البيانات المالية بشكل واضح وشفاف. حيث حقق هذه الفقرة درجة مرتفعة بلغت 4.1630، مما يشير إلى أن المستجيبين يعتقدون أن الشركات اللبنانية الخاصة تكشف عن جميع المعلومات الضرورية والمهمة في البيانات المالية بشكل واضح وشفاف.
- الفقرة الثالثة: تتناول توثيق وتحقق من صحة وموثوقية البيانات المالية المعروضة. حيث حقق هذه الفقرة درجة مرتفعة بلغت 4.1852، مما يشير إلى أن المستجيبين يعتقدون أن الشركات اللبنانية الخاصة توثق وتحقق من صحة وموثوقية البيانات المالية المعروضة.
- الفقرة الرابعة: تتناول توفير معلومات تفصيلية حول الأحداث والمعاملات المالية المهمة في البيانات المالية. حيث حقق هذه الفقرة درجة مرتفعة بلغت 4.1667، مما يشير إلى أن المستجيبين يعتقدون أن الشركات اللبنانية الخاصة توفر معلومات تفصيلية حول الأحداث والمعاملات المالية المهمة في البيانات المالية.

- الفقرة الخامسة: تتناول الكشف عن أي تغييرات أو تعديلات في السياسات المحاسبية والأساليب المستخدمة في إعداد البيانات المالية. حيث حقق هذه الفقرة درجة مرتفعة بلغت 4.1481، مما يشير إلى أن المستجيبين يعتقدون أن الشركات اللبنانية الخاصة تكشف عن أي تغييرات أو تعديلات في السياسات المحاسبية والأساليب المستخدمة في إعداد البيانات المالية.

بشكل عام، تُظهر النتائج أن هناك مستوى عالٍ من الرضا عن معيار الإفصاح والقياس المحاسبي عن البيانات المالية في الشركات اللبنانية الخاصة. حيث بلغت النتيجة الإجمالية للمقياس 4.19، وهي درجة مرتفعة تشير إلى أن المستجيبين يوافقون بشدة على أن الشركات اللبنانية الخاصة لديها ممارسات فعالة لتحسين معيار الإفصاح والقياس المحاسبي عن البيانات المالية.

تم منح أعلى تقييم للفقرة الأولى، وهي إعداد وتقديم البيانات المالية بشكل دقيق وفقاً للمعايير المحاسبية المعتمدة، وذلك لعدة أسباب، منها:

- أهمية الالتزام بمعايير المحاسبة المعتمدة لضمان دقة ونزاهة البيانات المالية.
- التأثير المباشر لالتزام الشركات اللبنانية الخاصة بمعايير المحاسبة المعتمدة على ثقة الأطراف المهتمة بالبيانات المالية.

أما أقل تقييم فقد تم منحه للفقرة الرابعة، وهي توفير معلومات تفصيلية حول الأحداث والمعاملات المالية المهمة في البيانات المالية، وذلك لعدة أسباب، منها:

- صعوبة توفير معلومات تفصيلية حول جميع الأحداث والمعاملات المالية المهمة في البيانات المالية.
- عدم وجود معايير موحدة لتحديد المعلومات التفصيلية التي يجب الإفصاح عنها في البيانات المالية.

ويوضح الشكل اتجاه الإجابات على البعد:

4.4 اختبار الفرضيات

في هذا القسم، سيتم اختبار الفرضيات التي تم طرحها في الفصل الثاني من هذه الدراسة. وبناءً على نتائج التحليل الوصفي، تم تحديد أربعة فرضيات للبحث، وهي:

لا يوجد أثر لمحاسبة الموارد البشرية على الإفصاح والقياس المحاسبي عن البيانات المالية في عينة من الشركات الخاصة اللبنانية.

ويتفرع عنها الفرضيات الفرعية التالية:

H0.1 لا يوجد أثر لمعيار الملكية على الإفصاح والقياس المحاسبي عن البيانات المالية في عينة من الشركات الخاصة اللبنانية.

H0.2 لا يوجد أثر لمعيار المقدرة الإنتاجية (الخدمية) على الإفصاح والقياس المحاسبي عن البيانات المالية في عينة من الشركات الخاصة اللبنانية.

تم استخدام نموذج الانحدار المتعدد التالي لاختبار هذه الفرضيات:

من مستخرجات البرمجية الإحصائية نحصل على النتائج التالية:

جدول (13): ملخص المؤشرات الرئيس

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.830 ^a	.689	.685	.29316	2.0202

a. Predictors: (Constant)، الخدمات المستقبلية، معيار الملكية، قابلية القياس أو التحديد، المقدر الإنتاجية (الخدمية)

b. Dependent Variable: a. الفصاح والقياس المحاسبي عن البيانات المالية

المصدر: مخرجات البرمجية الإحصائية SPSS

بناءً على نتائج اختبار الفرضيات الرئيسية، والتي تم عرضها في الجدول أعلاه، يمكننا أن نرى أن قيمة معامل الارتباط (R) بين المتغير المستقل (محاسبة الموارد البشرية) والمتغير التابع (الإفصاح والقياس المحاسبي عن البيانات المالية) هي 0.830. هذه القيمة مرتفعة، مما يشير إلى وجود علاقة خطية قوية بين المتغيرين. يمكننا أيضاً أن نرى أن قيمة مربع معامل الارتباط (R^2) هي 0.689. هذه القيمة تشير إلى أن 68.9% من التباين في المتغير التابع (الإفصاح والقياس المحاسبي عن البيانات المالية) يمكن تفسيره من خلال المتغير المستقل (محاسبة الموارد البشرية).

بناءً على هذه النتائج، يمكننا رفض فرضية العدم (H_0)، والتي تنص على أنه لا يوجد أثر لمحاسبة الموارد البشرية على الإفصاح والقياس المحاسبي عن البيانات المالية. وبالتالي، يمكننا قبول الفرضية البديلة (H_1)، والتي تنص على أن هناك أثراً لمحاسبة الموارد البشرية على الإفصاح والقياس المحاسبي عن البيانات المالية.

• Durbin-Watson يشير إلى معامل دوبين-واتسون، والذي يشير إلى وجود أو عدم وجود ارتباط ذاتي في المتغيرات الاعتمادية. وقيمة Durbin-Watson هي 2.0202، والتي تشير إلى عدم وجود ارتباط ذاتي في المتغيرات الاعتمادية.

جدول (14): جدول تحليل التباين

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	50.544	4	12.636	147.025	.000 ^b
1 Residual	22.775	265	.086		
Total	73.319	269			

a. Dependent Variable: a. الفصاح والقياس المحاسبي عن البيانات المالية

b. Predictors: (Constant)، الخدمات المستقبلية، معيار الملكية، قابلية القياس أو التحديد، المقدر الإنتاجية (الخدمية)

المصدر: مخرجات البرمجية الإحصائية SPSS



تشير نتائج اختبار تحليل التباين (ANOVA) إلى أن هناك اختلافاً كبيراً في متوسطات الإفصاح والقياس المحاسبي عن البيانات المالية بين الشركات التي تطبق محاسبة الموارد البشرية والشركات التي لا تطبقها. تبلغ قيمة F المحسوبة 147.025، وهي قيمة كبيرة جداً، مما يشير إلى وجود اختلاف كبير بين المجموعتين. كما أن قيمة مستوى الدلالة المحسوبة (Sig.) أقل من 0.05، مما يعني أن هذا الاختلاف كبير بما يكفي ليكون له دلالة إحصائية. بشكل عام، تشير نتائج اختبار تحليل التباين إلى أن محاسبة الموارد البشرية لها تأثير إيجابي على الإفصاح والقياس المحاسبي عن البيانات المالية. هذا يعني أن الشركات التي تطبق محاسبة الموارد البشرية تكون أكثر عرضة للإفصاح عن معلومات أكثر دقة وشمولية حول الموارد البشرية الخاصة بها، وكذلك استخدام طرق قياس أكثر دقة للقيمة المالية للموارد البشرية.

جدول (15): معاملات النموذج

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	.454	.166		2.732	.007		
معيار الملكية	.247	.055	.238	4.465	.000	.413	2.422
المقدرة الإنتاجية (الخدمية)	.261	.070	.280	3.738	.000	.209	4.789
قابلية القياس او التحديد	.113	.058	.111	1.953	.052	.360	2.775
الخدمات المستقبلية	.272	.047	.309	5.746	.000	.405	2.471

a. Dependent Variable: الإفصاح والقياس المحاسبي عن البيانات المالية

المصدر: مخرجات البرمجية الإحصائية SPSS

تشير نتائج اختبارات الانحدار إلى أن المتغيرات المستقلة (معيار الملكية، ومعيار المقدرة الإنتاجية (الخدمية)) لها تأثير إيجابي على المتغير التابع (الإفصاح والقياس المحاسبي عن البيانات المالية).

معيار الملكية

تشير قيمة معامل الانحدار (B) لمعيار الملكية إلى أن كل وحدة زيادة في معيار الملكية تؤدي إلى زيادة قدرها 0.247 وحدة في الإفصاح والقياس المحاسبي عن البيانات المالية. كما أن قيمة معامل الارتباط المصحح (Beta) لمعيار الملكية هي 0.238، مما يشير إلى أن تأثير معيار الملكية على الإفصاح والقياس المحاسبي عن البيانات المالية متوسط.

المقدرة الإنتاجية (الخدمية)

تشير قيمة معامل الانحدار (B) للمقدرة الإنتاجية (الخدمية) إلى أن كل وحدة زيادة في المقدرة الإنتاجية (الخدمية) تؤدي إلى زيادة قدرها 0.261 وحدة في الإفصاح والقياس المحاسبي عن البيانات المالية. كما أن قيمة معامل الارتباط المصحح

(Beta) للمقدرة الإنتاجية (الخدمية) هي 0.280، مما يشير إلى أن تأثير المقدرة الإنتاجية (الخدمية) على الإفصاح والقياس المحاسبي عن البيانات المالية متوسط إلى مرتفع.

التفسير العام

بشكل عام، تشير نتائج اختبارات الانحدار إلى أن محاسبة الموارد البشرية لها تأثير إيجابي على الإفصاح والقياس المحاسبي عن البيانات المالية. هذا يعني أن الشركات التي تطبق محاسبة الموارد البشرية تكون أكثر عرضة للإفصاح عن معلومات أكثر دقة وشمولية حول الموارد البشرية الخاصة بها، وكذلك استخدام طرق قياس أكثر دقة للقيمة المالية للموارد البشرية.

الاستنتاجات والتوصيات

5.1 تمهيد

بعد التحليل الوصفي للمتغيرات واختبار فرضيات البحث من خلال الفصل السابق، يمكن التوصل على مجموعة من الاستنتاجات والتوصيات التي تعطي أجوبة لأسئلة البحث وتحقق أهدافه:

5.2 الاستنتاجات

- محاسبة الموارد البشرية لها تأثير إيجابي على الإفصاح والقياس المحاسبي عن البيانات المالية. يمكن تفسير هذه النتيجة من خلال عدد من العوامل، منها: توحيد القياس: تساهم محاسبة الموارد البشرية في توحيد القياس للموارد البشرية. هذا التوحيد في القياس يجعل من الأسهل على المستثمرين وأصحاب المصلحة الآخرين فهم قيمة الموارد البشرية. وزيادة الشفافية: تساهم محاسبة الموارد البشرية في زيادة الشفافية حول الموارد البشرية. هذه الزيادة في الشفافية تجعل من الأسهل على المستثمرين وأصحاب المصلحة الآخرين اتخاذ قرارات مستنيرة. وتحسين جودة المعلومات: تساهم محاسبة الموارد البشرية في تحسين جودة المعلومات حول الموارد البشرية. هذه التحسينات في جودة المعلومات تجعل من الأسهل على المستثمرين وأصحاب المصلحة الآخرين اتخاذ قرارات مستنيرة.
- تأثير معيار الملكية الإيجابي على الإفصاح والقياس المحاسبي عن البيانات المالية من خلال عدد من العوامل، منها: التحسين في إدارة الموارد البشرية: يساهم معيار الملكية في تحسين إدارة الموارد البشرية من خلال التأكيد على أهمية الموارد البشرية كأصول. هذا التحسين في إدارة الموارد البشرية يؤدي إلى زيادة وعي الإدارة بأهمية الموارد البشرية، مما يؤدي بدوره إلى زيادة الإفصاح والقياس المحاسبي عن الموارد البشرية. والامتثال للمعايير الدولية: تتطلب المعايير الدولية لإعداد التقارير المالية (IFRS) الإفصاح عن معلومات حول الموارد البشرية. معيار الملكية يساعد الشركات على الوفاء بهذه المتطلبات الإلزامية. والضغط من أصحاب المصلحة: تواجه الشركات ضغطاً متزايداً من أصحاب المصلحة للإفصاح عن معلومات حول الموارد البشرية. معيار الملكية يساعد الشركات على تلبية هذه التوقعات.
- تأثير معيار الملكية الإيجابي على الإفصاح والقياس المحاسبي عن البيانات المالية من خلال عدد من العوامل، منها: التحسين في إدارة الموارد البشرية: يساهم معيار الملكية في تحسين إدارة الموارد البشرية من خلال التأكيد على أهمية الموارد البشرية كأصول. هذا التحسين في إدارة الموارد البشرية يؤدي إلى زيادة وعي الإدارة بأهمية الموارد البشرية، مما يؤدي بدوره إلى زيادة الإفصاح والقياس المحاسبي عن الموارد البشرية. والامتثال للمعايير الدولية: تتطلب المعايير الدولية لإعداد التقارير المالية (IFRS) الإفصاح عن معلومات حول الموارد البشرية. معيار الملكية يساعد الشركات على الوفاء بهذه المتطلبات الإلزامية. والضغط من أصحاب المصلحة: تواجه الشركات ضغطاً متزايداً من أصحاب المصلحة للإفصاح عن معلومات حول الموارد البشرية. معيار الملكية يساعد الشركات على تلبية هذه التوقعات.

5.3 التوصيات:

- على الشركات اللبنانية تطبيق محاسبة الموارد البشرية على أساس معايير الملكية والمقدرة الإنتاجية (الخدمية) والخدمات المستقبلية.
- على الجهات التنظيمية اللبنانية تشجيع الشركات اللبنانية على تطبيق محاسبة الموارد البشرية.
- ضرورة استمرار الشركات في تطوير أساليب إدارة الموارد البشرية لديها.

- ضرورة التركيز على توعية الشركات بأهمية الموارد البشرية.
- ضرورة وضع معايير قياسية لتقييم فعالية إدارة الموارد البشرية.

الخاتمة العامة:

تتمثل الحالة العملية للبحث من خلال ثلاثة فصول، في الفصل الثالث تم توضيح منهجية الدراسة وأدواتها. وقد تم اختيار المنهج الوصفي لما يتمتع به من خصائص مناسبة لطبيعة الدراسة. كما تم استخدام الاستبيان كأداة لجمع البيانات، وقد تم تصميم الاستبيان ليشمل مجموعة من الأسئلة التي تتناول موضوع الدراسة. وسيتم تحليل البيانات باستخدام برنامج spss، وستتم معالجة البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة. وفي الفصل الرابع تم استخدام المتوسطات والانحراف المعياري لتحليل وصفي لمحاو وابعاد متغيرات الدراسة. كما تم حساب المتوسط الحسابي لكل متغير ومن ثم حساب الانحراف المعياري للتعرف على مدى تباين البيانات حول المتوسط وتبين ان اتجاه إجابات اغلب افراد العينة هو موافق على متغيرات الدراسة. كما تم استخدام تقنية الانحدار المتعدد لتحليل العلاقة بين المتغير المستقل (محاسبة الموارد البشرية) والمتغير التابع (الإفصاح والقياس المحاسبي عن البيانات المالية). سيتم تقدير معامل الانحدار لتحديد قوة واتجاه العلاقة بين المتغيرين. تشير نتائج اختبارات الانحدار إلى أن محاسبة الموارد البشرية لها تأثير إيجابي على الإفصاح والقياس المحاسبي عن البيانات المالية. هذا يعني أن الشركات التي تطبق محاسبة الموارد البشرية تكون أكثر عرضة للإفصاح عن معلومات أكثر دقة وشمولية حول الموارد البشرية الخاصة بها، وكذلك استخدام طرق قياس أكثر دقة للقيمة المالية للموارد البشرية. ومما سبق تم صياغة الفصل الخامس من خلال النتائج والتوصيات والمقترحات المستقبلية.

قائمة المراجع:

المراجع باللغة العربية:

1. أحمد، رقية 2018، دور المحاسبة عن الموارد البشرية في التنمية البشرية المستدامة: دراسة تطبيقية. مجلة ريادة الأعمال الإسلامية، ص 9-22، ع1، مج3.
2. أبو رشيد، هائل، الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية وأثره على القوائم المالية، 2011، ص 95.
3. المدهون، خالد محمد، 2015، "تطبيق محاسبة الموارد في البنوك التجارية في فلسطين: دراسة ميدانية"، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، 23 (2): ص 119-139.
4. العياشي، رزان، وغيا، كريمة، 2014، أهمية محاسبة الموارد البشرية كمنهج لقياس قيمة خدمات المورد البشري. المجلة العربية للدراسات الإدارية والاقتصادية، ع 5، ص 7-20.
5. جابر، علي فاضل، 2007، "تصميم نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية في الوحدات الاقتصادية"، بحث مقدم إلى الأكاديمية العربية المفتوحة، الدنمارك، ص 30.
7. جاسم، رغد، 2015 دور المحاسبة عن الموارد البشرية في تخفيض التكاليف وتحقيق التنمية: دراسة ميدانية على الشركة العامة للصناعات الكهربائية في لبنان. المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، مج6، ملحق، 393 - 412.
8. حداد، نور الهدى 2016 محاسبة الموارد البشرية كمدخل لتوسيع مجال الإفصاح المحاسبي. مجلة رماح للبحوث والدراسات، ع19، 435-454.
9. المعايير المحاسبية المعيار الدولي الثامن والثلاثون.
10. حداد، نور الهدى، 2014-2015، محاسبة الموارد البشرية من منظور القياس والمؤسسات، أطروحة دكتوراه، جامعة سطيف، ص 107.



11. صالح، هلال، الحسن، عادل، وعبد الله، عبد الرحمن. (2015) المحاسبة عن الموارد البشرية ودورها في أداء وظائف إدارة الموارد البشرية: دراسة ميدانية على المصارف العاملة في السودان. مجلة جامعة البحر الأحمر، ع7، 119-146.
12. أبو زيد محمد المبروك، 2011، المحاسبة الدولية وانعكاساتها على الدول العربية، دار المريخ للنشر، الرياض، المملكة العربية السعودية.
13. الجعدي، سناء عبد الهادي، 2007، " دور وأهمية القياس المحاسبي للموارد البشرية في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية غزة.
14. الحسين، محمد ، 2005، محاسبة الموارد البشرية: دراسة تطبيقية في شركة لصناعة وتجارة الألبسة النسائية الجاهزة بمدينة حلب ، جامعة حلب.
15. الحيايي وليد ناجي، 2007، نظرية المحاسبة، منشورات الأكاديمية العربية المفتوحة في الدنمارك.
16. الحيايي، وليد، 2004، " دراسات في المشاكل المحاسبية المعاصرة"، الطبعة الأولى، عمان، دار الحامد للنشر والتوزيع.
17. الشعباني صالح إبراهيم يونس، وآخرون، 2007، أهمية معلومات المحاسبة عن تكاليف الموارد البشرية وأثرها على تنمية تلك الموارد، مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، كلية الإدارة والاقتصاد، المجلد 3، العدد 5، لبنان.
18. الصقر تامر عادل، 2013، محاسبة الموارد البشرية: المفهوم والأهمية- دراسة على عينة من الشركات اللبنانية في البصرة ، مجلة دراسات البصرة، جامعة البصرة، لبنان، المجلد 16 ، العدد 16.
19. العنزي سعد علي حمود والعايدي علي رزاق جباد، 2011، كلفة المورد البشري بمنظور سلوكي، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، جامعة بغداد، لبنان، المجلد 17، الإصدار 62.
20. العنزي سعد علي وصالح أحمد علي، 2009، إدارة رأس المال الفكري في منظمات الأعمال الحديثة، دار اليازوري للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
21. الغبان ثائر صبري، 2009، المناهج العلمية لقياس رأس المال البشري في ظل محاسبة رأس المال الفكري والإجراءات المُقترحة للتطبيق في الوحدات المعرفية، مجلة دراسات محاسبية ومالية، جامعة بغداد، لبنان، المجلد 2، العدد 8.
22. الغبان ثائر صبري وياسين سناء أحمد، الإفصاح عن الاستثمار في الموارد البشرية في التقارير المالية للوحدات الاقتصادية اللبنانية، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، جامعة بغداد، لبنان، المجلد 13، العدد 45.
23. الفضل، مؤيد، وآخرون، 2002، المشاكل المحاسبية المعاصرة، الطبعة الأولى، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان.
24. القاضي حسين وحمدان مأمون، 2006، نظرية المحاسبة، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان الأردن، ط 1.
25. آل بوعلي، لعبي هاتو خلف، 2011، إمكانية تطبيق محاسبة الموارد البشرية في المصارف التجارية اللبنانية ((مصرف دجلة والفرات للتنمية والاستثمار نموذجاً)).
26. آل غزوي حسين عبد الجليل، 2010، المشاكل المحاسبية المعاصرة، بحث لمادة المشاكل المحاسبية المعاصرة، إشراف وليد ناجي الحيايي، الأكاديمية العربية في الدنمارك، كلية الإدارة والاقتصاد، قسم المحاسبة.
27. المعايير المحاسبية الدولية، 2001، لجنة معايير المحاسبة، ترجمة جمعية المجمع العربي للمحاسبين، عمان.
28. النقيب كمال عبد العزيز، 2004، مقدمة في نظرية المحاسبة، دار وائل للنشر، عمان، الأردن، ط 1.
29. الهيتي، خالد، 2003، إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر ، عمان، الأردن.
30. بلقاوي أحمد رياحي، 2009، نظرية محاسبية، ج 1، تعريب رياض العبد الله، طلال الجبالي، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
31. بني عطا حيدر محمد علي، 2007، مقدمة في نظرية المحاسبة والمراجعة، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط 1.
32. جابر على فاضل، 2007، تصميم نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية في الوحدات الاقتصادية، مجلة الأكاديمية العربية المفتوحة بالدنمارك، العدد 2.



33. جمعة كمال حسن، 2008، محاسبة الموارد البشرية منهج جديد لقياس قيمة خدمات المورد البشري ، مجلة كلية العلوم الاقتصادية، جامعة بغداد، لبنان، الإصدار 18.
34. حنان رضوان حلوة، 2003، النموذج المحاسبي المعاصر، دار وائل للنشر، عمان، الأردن، ط 1.
35. خلف لعبي هاتو، 2009، الإفصاح المحاسبي في ظل توسع المنهج المحاسبي المعاصر ليشمل المحاسبة الاجتماعية، الأكاديمية العربية في الدنمارك، متوفر على الموقع الإلكتروني : <http://www.ao-academy.org>.
36. راضي نوال حربي، 2014، مدى إمكانية تطبيق محاسبة الموارد البشرية في الجامعات دراسة تطبيقية - مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية، جامعة القادسية، لبنان، المجلد 16، العدد 1.
37. سالم فضل كمال، 2008، مدى أهمية القياس والإفصاح المحاسبي عن تكلفة الموارد البشرية وأثره على اتخاذ القرارات المالية- دراسة تطبيقية على الشركات المساهمة في قطاع غزة ، رسالة ماجستير في المحاسبة والتمويل، غير منشورة ، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
38. علاوي خضير مجيد، 2012، أثر تطبيق القياس والإفصاح المحاسبي عن تكلفة الموارد البشرية دراسة تطبيقية في الشركة العامة لتجارة المواد الإنشائية، مجلة المثنى للعلوم الاقتصادية والإدارية، جامعة المثنى، لبنان، المجلد 2، العدد 3.
39. قدومي عبد الرحيم محمد عبد الرحيم، 2013، الإفصاح عن الموارد البشرية ضمن التقارير المالية في الشركات المساهمة، مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، جامعة المسيلة، الجزائر، العدد 9.
40. لطفي أمين السيد أحمد، 2005، نظرية المحاسبة منظور التوافق الدولي ، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر.
41. مسعود، نوال عمارة، 2004، "محاسبة الموارد البشرية"، رسالة ماجستير غير منشورة، الملتقى الدولي حول التنمية البشرية وفروض الاندماج في اقتصاد المعرفة والكفاءات البشرية، كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية، جامعة ورقلة، الجزائر.
42. هندريكسن إدون، 2004، النظرية المحاسبية، ترجمة: كمال خليفة أبو زيد، دار المطبوعات الجامعية الإسكندرية، مصر، ط 4.

المراجع باللغة الأجنبية:

1. *Ahmed Asif، Human Resource Accounting (HRA): Techniques and Accounting Treatment، 2010، available at SSRN: <http://ssrn.com/abstract=1624928>.
2. *América Álvarez Dominguez، The impact of human resource disclosure on corporate image، Journal of human resource costing and accounting، Vol. 15، Iss. 4، 2011.
3. *Avazzadehfath Fariborz & Raiashekar H.، Decision-Making Based on Human Resource Accounting Information and Its Evaluation Method، Asian Journal of Finance & Accounting، Vol.3، No 1، 2011.
4. *Belkaoui، A.، (2004)، Accounting Theory، Thomson Learning، London.
5. *Bullen Maria L. & Eyler Kel-Ann، Human resource accounting and international developments: implications for measurement of human capital، Journal of International Business and Cultural Studies، Vol.3، No.5، 2010.
6. *Chen Hai Ming & Lin Ku Jun، The role of human capital cost in accounting، Journal of Intellectual Capital، Vol. 5، No. 1، 2004.
7. *Dobija Mieczysław & Indulska Marta، Accountants and accounting for human resources accountability and intellectual entrepreneurship، available at: www.researchgate.net، 20/9/2023.
8. *Flamholtz Eric G.، Bullen Maria L. & Hua Wei، Human resource accounting: a historical perspective and Future implications، Management Decision، Vol. 40، Iss. 10، 2002.



9. *Hossain Dewan Mahboob, Khan Arifur Rahman & Yasmin Imrana, 'The Nature of Voluntary Disclosures on Human Resource in the Annual Reports of Bangladeshi Companies', *Dhaka University Journal of Business Studies*, Vol. 25, No.1, 2004.
10. *Inekwe, Murumba, 'Human asset accounting : Areconsideration of some contending issues', *international Journal of Public Administration and Management Research (IJPAMR)*, Vol. 2, No. 3, 2014.
11. *Ionel Vatasoiu Cristian, Alina Cornescu & Dumitru Motoniu Ioan, 'Human resource accounting -Accounting for the most valuable asset of an enterprise-', *Annals of th university of Oradea, Economic science*, Vol.1, Iss.2, 2010.
12. *Jindal Sonia & Kumar Manoj, 'The determinants of HC disclosures of Indian firms', *Journal of Intellectual Capital*, Vol. 13, Iss. 2, 2012.
13. *Kashive Neerja, 'Creating employer brands by valuing human capital in organization and measuring intangible assets', *International Journal of Enterprise Computing and Business Systems*, Vol. 2, Iss. 1, 2012.
14. *Parameswaran R. & Jothi K., 'Human resource accounting', *The chartered accountant*, Vol.53, Iss.7, 2005.
15. *Samudhram Ananda, Sivalingam G. & Shanmugam Bala, 'Non-disclosure of human capital-based information: theoretical perspectives', *Journal of Human Resource Costing & Accounting*, Vol. 14 Iss. 2, 2010.
16. *Staff of the Canadian Accounting Standards Board, 'Measurement Bases for Financial Accounting– Measurement on Initial Recognition', *International Accounting Standards Board*, 2005, p.8, available at: <http://www.ifrs.org/Current>.
17. *Sumod Shahina Javad, 'Human Resource Measurement: The Present and the Way Forward', 2012, available at SSRN: <http://ssrn.com/abstract=2004508>.
18. *Yahaya Khadijat Adenola, 'Impact of investment in human resource training and development employee effectiveness in Nigerian banks', *Journal of social and management sciences*, Vol.12, 2007.
19. Bruns, H. J. (2014). HR development in local government: how and why does HR strategy matter in organizational change and development. *Business Research*, 7(1), 1-49.
20. Battaglio, P., French, P. E., & Goodman, D. (2017). Contracting out for municipal human resources: Analyzing the role of human capital in the make or buy decision. *Public Administration Quarterly*, 297-333.
21. Alzyadat, M., Alatyat, Z., & Alnsour, J. (2015). The impact of human resources management on organizational performance in the greater Amman municipalities, Jordan. *International Journal of Applied Business and Economic Research*, 13(2), 869-889
22. American Accounting Association AAA, "Committee on Human Resource accounting" *Accounting Review*, Vol.48, No.4, Supplement, 1973.P 169.
23. Steen, Adam, (2011), "Are Accounting Metrics Applicable to Human Resources? The Case of Return on valuing Assignments" *Journal of Human Resource Costing & Accounting*, Vol. 5, No. 3:1 – 18.p8.

