مجلة جامعة تشرين – سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية

اسم المقال: أهمية القياس المحاسبي للموارد البشرية في الهيئات العامة الخدمية "دراسة استكشافية لوجهات نظر العاملين في مشفى تشرين الجامعي بمحافظة اللاذقية"
اسم الكاتب: أحمد محمد موسه
رابط ثابت: https://political-encyclopedia.org/index.php/library/5834
تاريخ الاسترداد: 2026/11/03 18:32 +03

الموسوعة السياسيّة هي مبادرة أكاديمية غير هادفة للربح، تساعد الباحثين والطلاب على الوصول واستخدام وبناء مجموعات أوسع من المحتوى العلمي العربي في مجال علم السياسة واستخدامها في الأرشيف الرقمي الموثوق به لإغناء المحتوى العربي على الإنترنت.
لمزيد من المعلومات حول الموسوعة السياسيّة – Encyclopedia Political، يرجى التواصل على info@political-encyclopedia.org

استخدامكم لأرشيف مكتبة الموسوعة السياسيّة – Encyclopedia Political يعني موافقتك على شروط وأحكام الاستخدام المتاحة على الموقع https://political-encyclopedia.org/terms-of-use

تم الحصول على هذا المقال من موقع مجلة جامعة تشرين – سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية – ورفده في مكتبة الموسوعة السياسيّة مستوفياً شروط حقوق الملكية الفكريّة ومتطلبات رخصة المشاع الإبداعي التي ينضوي المقال تحتها.

Importance Of Human Resources Accounting In Public Service Commissions "An Exploratory Study Of The Workers' Perspectives At Tishreen University Hospital In Lattakia"

Ahmad Mohammad Mousa*

(Received 18 / 10 / 2022. Accepted 5 / 12 / 2022)

□ ABSTRACT □

The objective of the research is to explore the importance of measurement of human resources accounting in public service commissions, especially in terms of the special accounting treatment of their data, The study used the exploratory survey curriculum, where preliminary data were collected through a questionnaire distributed to accounting personnel at the Tishreen University Hospital in Lattakia governorate, where /38/ questionnaires were distributed and /35/questionnaires were recovered with a response rate of 92.1%, and then using the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) to analyse preliminary data, and the research found that there was consent that the workers who were given the identification at the hospital had been given good importance for the accounting of human resources, both in terms of the hospital's human resources being considered valuable resources and the processing of their data, In addition, they seek to optimize the use of available human resources accountability , however, there is impartiality about a good human resources accounting system both in terms of the availability of accounting information and the existence of special records and accounts to address such information and about human resources being an accounting asset.

Keywords: human resources, accounting measurement, public service commissions.

* **Master - Accounting Department - Faculty Of Economics - Tishreen University- lattakia- Syria.**

أهمية القياس المحاسبي للموارد البشرية في الهيئات العامة الخدمية "دراسة استكشافية لوجهات نظر العاملين في مشفى تشرين الجامعي بمحافظة اللاذقية"

أحمد محمد موسه*

(تاريخ الإيداع 18 / 10 / 2022. قُبِل للنشر في 5 / 12 / 2022)

□ ملخّص □

هدف البحث إلى استكشاف أهمية القياس المحاسبي للموارد البشرية في الهيئات العامة الخدمية وخصوصاً من ناحية المعالجة المحاسبية الخاصة لبياناتها، ولقد استخدمت الدراسة المنهج المسحي الاستكشافي، حيث تم جمع البيانات الأولية من خلال استبانة وزعت على العاملين المختصين بمجال المحاسبة في مشفى تشرين الجامعي بمحافظة اللاذقية والبالغ عددهم /38/، وتم استرداد /35/ استبيان بنسبة استجابة قدرها 92.1%، ثم الاستعانة بالبرنامج الإحصائي (SPSS) لتحليل البيانات الأولية، وتوصل البحث إلى أنه يوجد موافقة على أن العاملين الذين وجهت لهم الاستبانة في المشفى أعطوا أهمية بدرجة جيدة لمحاسبة الموارد البشرية سواء من ناحية اعتبار الموارد البشرية في المشفى موارد قيمة أو معالجة بياناتهم، بالإضافة إلى أنهم يسعون إلى الاستخدام الأمثل للموارد البشرية المتاحة، إلا أنه يوجد حيادية حول وجود نظام جيد للمحاسبة عن الموارد البشرية سواء من ناحية توفر المعلومات المحاسبية أو وجود سجلات وحسابات خاصة لمعالجة هذه المعلومات وحول اعتبار الموارد البشرية أصل محاسبي.

الكلمات المفتاحية: الموارد البشرية، القياس المحاسبي، الهيئات العامة الخدمية.

* **ماجستير – قسم المحاسبة – كلية الاقتصاد – جامعة تشرين– اللاذقية– سورية.**

مقدمة:

يلاحظ أنه هناك قصور واضح في المحاسبة المطبقة بالوحدات الحكومية غير الهادفة للربح فيما يتعلق بمحاسبة الموارد البشرية نتيجة للقرارات المتعلقة بالموظفين وبتدريبهم وبدفع الرواتب والتعويضات لهم والتي تتخذ في كثير من الأحيان دون استخدام معلومات محددة عن التكاليف المتعلقة بمثل هذه القرارات، ولأن المحاسبة تهتم بإنتاج وإيصال المعلومات اللازمة إلى الأطراف المعنية بذلك كان لابد من استحداث إجراءات ومعالجات تتناسب مع طبيعة الموارد البشرية المراد تحديد قيمتها وذلك ضمن إطار المحاسبة عن الموارد البشرية التي يمكن الاعتماد عليها للحصول على المعلومات المتعلقة بتحديد تكاليف تعيين الموظفين وتدريبهم والتعويضات والرواتب وغيرها من المعلومات ذات الصلة.

مشكلة البحث:

إن محاسبة الموارد البشرية تسعى إلى توفير المعلومات الضرورية عن العنصر البشري في المنشأة لمساعدة الإدارة في قياس هذه الموارد وتقييمها وتطويرها، وللعمل على زيادة الاهتمام بهذا العنصر في الهيئات العامة الخدمية من حيث قياسه والإفصاح عنه لما له من أثر بالغ في سياسات الهيئات العامة الخدمية واتخاذ القرارات.

فقد تمحورت مشكلة الدراسة حول استكشاف مدى إدراك العاملين في مشفى تشرين الجامعي لأهمية محاسبة الموارد البشرية ومدى توافر نظام يلبي متطلباتها ومدى الاعتماد على بياناتها وبالتالي يمكن صياغة الأسئلة التالية:

1. هل يوجد إدراك لأهمية محاسبة الموارد البشرية لدى العاملين في الهيئات العامة الخدمية؟
2. هل توجد أنظمة محاسبية تلبي متطلبات محاسبة الموارد البشرية في الهيئات العامة الخدمية؟
3. هل يتم استخدام الموارد البشرية بطريقة مثلى في الهيئات العامة الخدمية؟
4. هل يمكن اعتبار الموارد البشرية كأصل في الهيئات العامة الخدمية؟

أهمية البحث وأهدافه:

تأتي أهمية هذه الدراسة من خلال النقاط الرئيسة التالية:

1- الاهتمام المتزايد بالعنصر البشري والنمو المضطرد في الأنشطة التي تعتمد على هذا العنصر، مما يساهم في إدارة الموارد البشرية المتاحة بكفاءة وفعالية.

2- قد تساعد نتائج البحث في معرفة مدى أهمية المحاسبة عن الموارد البشرية وما تقدمه من معلومات وبيانات تساعد في تخطيط هذه الموارد والاستفادة منها بأقصى درجة ممكنة في الهيئات العامة الخدمية وبالتالي لفت نظر الإدارة والهيئات والمؤسسات الأخرى إلى العمل باتجاه تطبيق محاسبة الموارد البشرية فيها.

3- يمكن أن يساهم البحث في معرفة مدى وجود أنظمة محاسبية حديثة وملاءمة لغرض تطبيق محاسبة الموارد البشرية في الهيئات العامة الخدمية وفيما إذا كان بالإمكان اعتبار هذه الموارد البشرية كأصول وبالتالي معرفة إمكانية تطبيق محاسبة الموارد البشرية في مثل هذه الهيئات العامة الخدمية.

أهداف البحث:

1. تحديد مدى إدراك العاملين لأهمية محاسبة الموارد البشرية في مشفى تشرين الجامعي.
2. تحديد مدى وجود أنظمة محاسبية تلبي متطلبات تطبيق محاسبة الموارد البشرية في مشفى تشرين الجامعي.
3. تحديد مدى الاستخدام الأمثل للموارد البشرية في مشفى تشرين الجامعي.
4. تحديد إمكانية اعتبار الموارد البشرية كأصول في مشفى تشرين الجامعي.

فرضيات البحث:

بالنظر إلى مشكلة البحث وتحقيقاً لأهداف البحث يتم صياغة الفرضيات التي ستخضع للتحليل وللدراسة:

1. يوجد إدراك لأهمية محاسبة الموارد البشرية لدى العاملين في الهيئات العامة الخدمية.
2. يوجد أنظمة محاسبية تلبي متطلبات محاسبة الموارد البشرية في الهيئات العامة الخدمية.
3. يوجد استخدام للموارد البشرية بطريقة مثلى في الهيئات العامة الخدمية.
4. يوجد إمكانية لاعتبار الموارد البشرية كأصل في الهيئات العامة الخدمية.
5. يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد عينة البحث حول أهمية القياس المحاسبي للموارد البشرية في الهيئات العامة الخدمية حسب خصائص العينة الديموغرافية ويتفرع عنها الفرضيات الفرعية التالية:

- يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد عينة البحث حول أهمية القياس المحاسبي للموارد البشرية في الهيئات العامة الخدمية حسب المؤهل العلمي.
- يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد عينة البحث حول أهمية القياس المحاسبي للموارد البشرية في الهيئات العامة الخدمية حسب التخصص العلمي.
- يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد عينة البحث حول أهمية القياس المحاسبي للموارد البشرية في الهيئات العامة الخدمية حسب عدد سنوات الخبرة.
- يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد عينة البحث حول أهمية القياس المحاسبي للموارد البشرية في الهيئات العامة الخدمية حسب المركز الوظيفي.
- يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد عينة البحث حول أهمية القياس المحاسبي للموارد البشرية في الهيئات العامة الخدمية حسب العمر.

منهجية البحث:

تحاول هذه الدراسة استكشاف إدراك العاملين لأهمية المحاسبة الموارد البشرية في الهيئات العامة الخدمية. لذلك فإن المنهج المسحي الاستكشافي يعتبر المنهج المناسب لموضوع وطبيعة الدراسة، وستتوزع جهود البحث في محورين رئيسين:

المحور الأول: الجانب لنظري والذي يتمثل في الرجوع إلى المراجع العلمية والدوريات والأبحاث المحكمة المرتبطة بموضوع الدراسة، سواء بطريقة مباشرة أو بطريقة غير مباشرة.

المحور الثاني: الجانب التطبيقي والذي يتمثل في إعداد استبانة بناء على دراسات سابقة لقياس أهمية القياس المحاسبي للموارد البشرية في الهيئات العامة الخدمية، من خلال أربع محاور رئيسة (أهمية محاسبة الموارد البشرية، النظام المحاسبي، الاستخدام الأمثل للموارد البشرية، الموارد البشرية أصل)، تم توزيع الاستبانة على كافة العاملين بمجال المحاسبة في مشفى تشرين الجامعي والبالغ عددهم 38 وتم الحصول على 35 استبانة مكتملة الإجابة وقابلة للتحليل الإحصائي.

الدراسات السابقة:

الدراسات العربية:

1. دراسة (أبو رشيد، 2001) بعنوان:

الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية وأثره على القوائم المالية.

هدفت هذه الدراسة إلى قياس رأس المال البشري وتحديد أثره على القوائم المالية وبيان كيفية الإفصاح المحاسبي عن تكاليف وقيمة الموارد البشرية، بالإضافة إلى توضيح مدى توافق محاسبة الموارد البشرية مع الأنظمة والقوانين ذات

الصلة في الجمهورية العربية السورية واقتراح معيار محاسبي جديد لاعتماد محاسبة الموارد البشرية، وخلصت الدراسة إلى اعتبار الموارد البشرية مورداً رئيسياً من موارد المشروع كما أن الأصل البشري يتمثل في الاستثمار في الفرد وليس الفرد بحد ذاته، بالإضافة إلى أن تطبيق محاسبة الموارد البشرية بمستوياتها المختلفة تساعد في اتخاذ القرارات المتعلقة بتخطيط واستخدام ورقابة الموارد البشرية والذي يؤدي بالنهاية إلى تحقيق أهداف المنشأة بفاعلية وكفاءة، وأن النظام المحاسبي السوري الموحد لم يتعرض للإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية في القوائم المالية ولا يعترف بالموارد البشرية كأصل من الأصول في المنشأة.

2. دراسة (حمادة، 2002) بعنوان:

القياس والإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية وأثره في القوائم المالية.

هدفت هذه الدراسة إلى قياس رأس المال البشري وبيان أثره في القوائم المالية، بالتطبيق على أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة دمشق كقطاع خدمي حكومي. مع توضيح كيفية الإفصاح عن قيمة وتكلفة الموارد البشرية وذلك بالتطبيق العملي لأساليب المحاسبة عن الموارد البشرية في جامعة دمشق، وخلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج تتمثل في أن المحاسبة عن الموارد البشرية تضمن الاستغلال الأفضل لتلك الموارد في حال معاملتها كأصول، وإن استبعادها من قائمة المركز المالي يعتبر قصورا في الوظيفة المحاسبية والإدارية، كذلك ربطت الدراسة قيام المحاسبة عن الموارد البشرية بدورها المثالي بضرورة وجود نظام محاسبي شامل يتم من خلاله تزويد المعلومات عن الموارد البشرية للمنشأة ضمن قوائم مالية موضوعية وذات مصداقية.

3. دراسة (سالم، 2008) بعنوان:

مدى أهمية القياس والإفصاح المحاسبي عن تكلفة الموارد البشرية وأثره على اتخاذ القرارات المالية.

هدفت هذه الدراسة إلى دراسة وتحليل الأهمية التي يحظى بها القياس والإفصاح المحاسبي عن تكلفة الموارد البشرية ومدى التأثير التي تحدثه على اتخاذ القرارات المالية في كبرى الشركات العاملة في قطاع غزة وذلك من أجل توجيه المزيد من الاهتمام للعنصر البشري الذي يعتبر من أهم الموارد الإنتاجية في الشركات الحديثة، بالإضافة إلى بيان كيفية قياس الموارد البشرية وأساليب تقييمها وطرق الإفصاح عنها في التقارير المالية ومعرفة مدى اعتماد الشركات المساهمة على المعلومات الخاصة بالموارد البشرية في اتخاذ القرارات المالية ومدى تأثيرها على تلك القرارات، وخلصت هذه الدراسة إلى أن محاسبة الموارد البشرية تمد المستخدمين لها بالمعلومات الكمية والمالية التي تساهم في استخدام هذه الموارد بكفاءة وفعالية، كما أن عدم شمول القوائم المالية على معلومات عن الموارد البشرية يعد نقصاً جوهرياً في الوظيفة المحاسبية والإدارية، وأيضاً إن رسملة الأصول البشرية والإفصاح عنها يوفر المزيد من الموضوعية والمصداقية والثقة للبيانات الموجودة في التقارير.

4. دراسة (الصقر، 2013) بعنوان:

محاسبة الموارد البشرية: المفهوم والأهمية دراسة على عينة من الشركات العراقية في البصرة.

هدفت هذه الدراسة إلى إبراز أهمية محاسبة الموارد البشرية وقياس مدى معرفة الشركات العراقية بمحاسبة الموارد البشرية وما المنافع التي يمكن أن تتحقق من تطبيقها في الشركات العراقية، وركزت أيضاً على أهمية عنصر الموارد البشرية كأهم عناصر الإنتاج في جميع النشاطات الإنتاجية، بالإضافة إلى إبراز أهمية الإفصاح عن عنصر الموارد البشرية كأحد عناصر الأصول باعتباره من أهم الأصول غير الملموسة التي تمتلكها الشركة والذي من دونه لا يمكن الاستفادة من باقي الأصول وإيضاح أثر تطبيق محاسبة الموارد البشرية على كل من الإدارة والمستثمرين والأفراد في

الشركة. وخلصت هذه الدراسة إلى أن الموارد البشرية تعتبر أهم العناصر الإنتاجية التي تحكم نجاح الشركة، والمحاسبة التقليدية تفتقر إلى الإفصاح في القوائم المالية عن هذه الموارد حيث أنه يجب على المنشآت معالجة النفقات الخاصة بالموارد البشرية كأصول يمكن الاستفادة منها مستقبلاً وتظهر في الميزانية العمومية بدلاً من اعتبارها مصاريف إيرادية تظهر في قائمة الدخل وذكرت الدراسة أيضاً أن تطبيق محاسبة الموارد البشرية قد يواجه الكثير من الصعوبات التي لابد من معرفتها والعمل على تذليلها للتمكن من تطبيق محاسبة الموارد البشرية وتحقيق الأهداف المرجوة منه.

الدراسات الأجنبية:

1-**دراسة ((Qatawneh, 2013بعنوان:**

The Role of Human Resource Accounting Information on the Accounting Information System

(دور معلومات محاسبة الموارد البشرية في نظام المعلومات المحاسبية)

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد دور المعلومات المحاسبية للموارد البشرية في نظام المعلومات المحاسبية ((AIS، وتتبع أهمية هذه الدراسة من الحاجة إلى معرفة معلومات عن محاسبة الموارد البشرية ونظام المعلومات المحاسبية في ظل تطور الأعمال، بالإضافة إلى المتغيرات التي ستتأثر بمعلومات محاسبة الموارد البشرية وهي (موثوقية نظام المعلومات المحاسبية، الأداء التشغيلي، خدمة العملاء، تخفيض التكاليف)، ولتحقيق أهداف الدراسة اعتمدت على استبيان تم توزيعه على مجتمع الشركات الأردنية في بورصة عمان، وأظهرت نتائج التحليل الإحصائي أن معلومات محاسبة الموارد البشرية لها تأثير إيجابي على نظام المعلومات المحاسبية، وأن محاسبة الموارد البشرية لها علاقة إحصائية كبيرة مع نظام المعلومات المحاسبية نفسه، وتطويره، وجانب تخفيض التكاليف وتحسين الأداء التشغيلي فيه، وأخيراً مع العملاء.

2-**دراسة (Arkan, 2016) بعنوان:**

Human Resources Accounting: A Suggested Model for Measurement and Valuation

(محاسبة الموارد البشرية: نموذج مقترح للقياس والتقييم)

ركزت هذه الدراسة على أن نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية له فوائد تنظيمية في المنشآت بالإضافة إلى تأثيره على اتخاذ القرارات والتقييم والقضايا المتعلقة بذلك، ولتحقيق ذلك ذكرت الدراسة أنه يجب توفير البيانات الكمية المتصلة بالتكاليف والإيرادات الإجمالية وقيمة الموارد البشرية ويجب العمل ضمن إطار نظري الذي يوجه القرارات فيما يتعلق بالفعالية من حيث التكلفة في اكتساب وتنمية الموارد البشرية، بالإضافة إلى تشجيع وتعزيز اهتمام متخذي القرار في الموارد البشرية ودراسة وجهات نظرهم.

وتوصلت الدراسة إلى أن عدم الاعتراف بقيمة الموارد البشرية في القوائم المالية سيؤدي إلى نتائج مضللة وتخفيض قيمة أصول المنشأة، ومن الضروري توافر معايير للاعتراف بالموارد البشرية كأحد الأصول في القوائم المالية، وبينت الدراسة أنه هناك عدة نماذج قياس للموارد البشرية والإفصاح عنها واقترحت الدراسة نموذجاً جديداً للتغلب على المشاكل المتأصلة في النماذج السابقة.

3-**دراسة (Islam & Sarker, 2016) بعنوان:**

Human Resource Accounting: Practical Challenges in Recognition, Measurement, Accounting Treatment Procedure and a Possible Way Out.

(محاسبة الموارد البشرية: التحديات العملية في الاعتراف والقياس وإجراءات المعالجة المحاسبة وطريقة ممكنة للخروج)

هدفت هذه الدراسة إلى مراجعة نماذج محاسبة الموارد البشرية بغرض معرفة نقاط قوتها وضعفها، كما هدفت إلى تسليط الضوء على الخصائص الرئيسية لإدارة الموارد البشرية جنباً إلى جنب مع التحديات العملية في التنفيذ، بالإضافة إلى فهم مدى الحاجة وأهمية محاسبة الموارد البشرية في سياق أداء الأعمال، وذلك من أجل تقديم اقتراحات لتطوير مثل هذه الممارسات المحاسبية في مؤسسات الأعمال، وأخيراً هدفت إلى اقتراح حل يتماشى مع إطار العمل الحالي للمحاسبة الذي يمكن اعتماده من قبل واضعي المعايير، واعتمدت الدراسة بغرض تحقيق أهدافها على إجراء مراجعة شاملة للدراسات ذات الصلة التي تم إجراءها مسبقاً عن مختلف جوانب محاسبة الموارد البشرية للحصول على فكرة واضحة حول موضوعها بما يتماشى مع أهدافها، وتوصلت الدراسة إلى أن المشكلة المركزية في إدارة الموارد البشرية تكمن في التعرف على وقت إجراءات الاعتراف بالموارد البشرية، كما أن الكشف عن المعلومات الخاصة بالموارد البشرية هي معلومات طوعية اختيارية، ولذلك لابد أن ينصب تركيز السياسات المحاسبية على تطوير نموذج واضح لتقييم الموارد البشرية من حيث وضع مبادئ توجيهية لقبول الموارد البشرية وهذا الأمر قد يشير إلى الرغبة في الاعتراف بالحاجة إلى قياس الموارد البشرية من خلال رسملة تكلفة الشراء والتطوير، ثم يتم إطفاءها على مدار فترة الخدمة وتعديلها.

4-دراسة (Christian, 2022) بعنوان:

Artificial Intelligence in Human Resources Management and Human Resource Accounting in Nigerian Public Sector

(الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية ومحاسبة الموارد البشرية في القطاع العام النيجيري)

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة دور الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية والحاجة إلى عرض الموارد البشرية كأصول في القوائم المالية وكيف يمكن أن يعكس هذا الإجراء جزء من الأداء المالي للحكومة وتعزيز دور المتخصصين في محاسبة الموارد البشرية والقطاع المالي بأكمله، واعتمدت الدراسة على التصميم الوصفي والذي يعتبر استكشافي بطبيعته استناداً إلى مراجعة مستفيضة للدراسات ذات الصلة التي تم إجراؤها مسبقاً فهي تعتمد على بيانات ثانوية تم جمعها من خلال الأنترنت والمجلات والإجراءات المتعلقة بموضوع الدراسة، حيث تم مناقشة الصور المقارنة لمختلف جوانب الذكاء الاصطناعي وإدارة الموارد البشرية ومحاسبة الموارد البشرية، وتوصلت الدراسة إلى أن الذكاء الاصطناعي هو أكثر من طموح يسعى لفهم كيفية عمل الإدراك البشري من خلال إنشاء عملية معرفية تحاكي خصائص الموارد البشرية ومحاسبة الموارد البشرية التي تعمل على تحديد تكلفة هذه الموارد، وترى الدراسة أنه لا يمكن ربط المستقبل بالماضي بشكل دائم عندما تتحسن التكنولوجيا وتكلفة الحصول عليها وعلى الموارد البشرية وبالتالي سيكون مستقبل الموارد البشرية والمحاسبة عنها رقمياً وبشرياً حيث يركز قادة الموارد البشرية على تحسين الجمع بين العمل البشري والآلي.

الإطار النظري للبحث:

1. تعريف محاسبة الموارد البشرية:

تنفق المنشآت الأموال من أجل جذب واختيار وتعيين وتدريب الأفراد، وتعد هذه الأموال على شكل استثمارات في البشر، وبعض المنشآت تنفق على هذه الاستثمارات أكثر مما تنفق على استثماراتها في الآلات والتجهيزات (القاضي وحمدان، 2001، 135)، وعلى الرغم من ذلك نجد أن تلك المنشآت تعتبر الإنفاق على الاستثمار في الموارد البشرية هو نفقة جارية تحمل على نتائج الفترة المالية، أي اعتبار هذا الإنفاق مصروف إيرادي بدلاً من اعتباره استثماراً رأسمالياً، وبالتالي لا تظهر قيمة الاستثمارات في الموارد البشرية ضمن القوائم المالية للمنشآت مما يؤدي إلى تشويه

صافي الربح والمركز المالي للمنشأة (أبو رشيد، 2001، 3)، نتيجة لذلك ظهر ميدان جديد عُرف باسم المحاسبة عن الموارد البشرية. وظهرت عدة تعاريف للمحاسبة عن الموارد البشرية منها:

- عرّف (Flamholtz) محاسبة الموارد البشرية بأنها "المحاسبة عن الأفراد بكونهم موارد في الوحدة المحاسبية، وتقوم على قياس تكلفة وقيمة الأفراد الموجودين في الوحدة المحاسبية" (رمضان وعلي، 2000، 311).

نلاحظ أن التعريف السابق ركّز على عملية القياس لتكلفة وقيمة الموارد البشرية، ولم يحدد الهدف الذي تسعى إلى المحاسبة عن الموارد البشرية.

- عرّفتها لجنة المحاسبة عن الموارد البشرية المنبثقة عن جمعية المحاسبة الأمريكية (AAA) بأنها "عملية تحديد وقياس البيانات الخاصة بالموارد البشرية وتوصيل هذه المعلومات إلى الأطراف المعنية" (Islam et al, 2013, 5) (شاهين، 2011، 257).

حيث أكد التعريف على أن الهدف من قياس الموارد البشرية هو توصيل معلومات عنها تفيد متخذ القرار.

- وعُرّفت أيضاً بأنها "فرع من فروع المحاسبة تهتم بتحديد الموارد البشرية للمشروع وقياسها والتقرير عن نتائج القياس لمساعدة الإدارة في اتخاذ القرارات اللازمة بشأن قواها العاملة من حيث الاستقطاب والتعيين والتحفيز والاستخدام الأمثل لمجهوداتهم" (الشحادة وآخرون، 2006، 489).

من التعاريف السابقة يمكن استنتاج ما يلي:

1. أن الأفراد هي مورد من موارد المنشأة ولهم قيمة اقتصادية.
2. العمل على تحديد تكلفة هذه الموارد المتمثلة بتكاليف الاستقطاب والتعيين والتدريب.
3. الإفصاح عن الموارد البشرية في القوائم المالية.
4. مساعدة الإدارة في اتخاذ القرارات المتعلقة بالموارد البشرية.

علماً أنه لا يوجد اتفاق بين المحاسبين على مفهوم موحد للمحاسبة عن الموارد البشرية حتى الآن.

2. أهمية محاسبة الموارد البشرية:

هناك عدة عوامل تبرز من خلالها أهمية محاسبة الموارد البشرية منها (الجعيدي، 2007، 30):

1- العنصر البشري له قيمة سوقية، وما حدث في الولايات المتحدة الأمريكية عام 1968 يؤكد هذا فعندما استقال ثمانية من كبار المديرين بشركة " موتورولا" والتحاقهم بشركة منافسة وهي شركة " فيرتشلر " انخفضت القيمة السوقية لأسهم الشركة الأولى بحوالي 41 مليون دولار وارتفعت القيمة السوقية لأسهم الشركة الثانية بمبلغ 14 مليون دولار خلال 24 ساعة من تاريخ إعلان خبر الاستقالة.

2- التطورات التكنولوجية والتقنية الحديثة أفرزت قفزة واسعة في تطوير نظم الإنتاج والإدارة مما زاد أهمية العنصر البشري في المنشآت خاصة في الدول المتقدمة.

3- ضغوط المؤثرات البيئية الخارجية، وتشمل:

أ- المؤثرات القانونية: تتمثل في القوانين والتشريعات التي تصدرها الدولة لحماية وتأمين العاملين.

ب- تأثير نقابات العمال: من حيث تحديد حقوق العاملين من أجور وإجازات وخدمات وميزات إضافية وغيرها.

ت- تأثير سوق العمل: تتأثر ظروف هذا السوق بظروف العرض والطلب على عنصر العمل، وهي ظروف متغيرة.

4- إن المنشأة بدون البشر ما هي إلا عبارة عن مجموعة من المباني والمعدات والآلات فقط، وبالتالي من الضروري الاهتمام بالموارد البشرية فيها والاستثمار في تنمية مهاراتها، وفي المؤسسات الخدمية بشكل خاص يعتبر المورد البشري

فيها هو الأساس في تقديم الخدمة، وينظر إليه على أنه ذا أهمية عالية، لأنه يعتبر العنصر الأهم في تحقيق أهداف هذه المؤسسات الخدمية، والتي تسعى إلى الاستفادة مت مهارات وخبرات موظفيها.

3. أهداف المحاسبة عن الموارد البشرية:

إن الهدف من اعتماد نظام للمحاسبة عن الموارد البشرية يتمثل بشكل رئيسي في مساعدة الإدارة بكافة مستوياتها في اتخاذ القرارات المتعلقة بالتخطيط والاستخدام والرقابة على عنصر الموارد البشرية، بما يحقق أهداف المنشأة، كما أنها توفر الإطار الموضوعي والعلمي الذي يساعد إدارة الموارد البشرية على اتخاذ القرارات كتقليل أعداد القوى العاملة أو زيادتها أو استبدالها، وفيما يلي بعض من أهم أهداف محاسبة الموارد البشرية (Hossain et al, 2014, 92)، (كمال، 2008، 38-39):

1-تحديد وقياس تكلفة الموارد البشرية بأسلوب يعطي أكثر النتائج موضوعية وتحديد أثر رأس المال البشري على القوائم المالية.

2-مساعدة الإدارة في تخطيط القوى العاملة والرقابة عليها، وإعداد الموازنات الرأسمالية للموارد البشرية، ومعرفة حجم وجدوى الاستثمار في هذه الموارد.

3-بيان كيفية الإفصاح عن تكاليف وقيمة الموارد البشرية.

4-الإفصاح عن الموارد البشرية في القوائم المالية مما يساعد الأطراف الخارجيين ومنها المستثمرين على معرفة حجم الاستثمارات في الموارد البشرية وبالتالي الحكم على مدى قدرة الإدارة على استغلالها بالشكل الأمثل.

5-مساعدة الإدارة في تقييم البدائل المتاحة للقرارات الإدارية المتعلقة بالموارد البشرية مثل قرارات التوظيف وقرارات الاستغناء عن الموارد البشرية.

6-مساعدة الجهات الحكومية على قياس الأداء الاجتماعي للمنشأة واتخاذ القرارات المتعلقة بتخطيط وتنمية الموارد البشرية على المستوى القومي.

7-توفير المعلومات اللازمة من أجل رصد فعالية الموارد البشرية في المنشأة للمساعدة في تطوير ممارسات الإدارة.

8-إعداد البرامج التدريبية اللازمة لرفع مهارات وقدرات الأفراد.

وقد حددت جمعية المحاسبة الأمريكية (AAA) ثلاثة أهداف رئيسية لمحاسبة الأصول البشرية (الشحادة وآخرون، 2006، 484):

- القياس: أي تقدير تكلفة وقيمة العنصر البشري باستخدام طرق ونماذج ومعايير موضوعية تستخدم لتحقيق تلك الأهداف.
- التطبيق: ويعني تصميم النظام المحاسبي الملائم للاستفادة من المقاييس الموضوعية.

النتائج والمناقشة:

1- مجتمع وعينة البحث:

تمثل مجتمع البحث بكافة العاملين بمجال المحاسبة في مشفى تشرين الجامعي بمحافظة اللاذقية والذين لهم دور مباشر بمعرفة مدى أهمية المحاسبة عن الموارد البشرية وتوزعت العينة كما يلي:

الجدول (1) الاستبيانات الموزعة والمستردة

	مدير	نائب مدير	رئيس دائرة	محاسب	المجموع
عدد الاستبيانات الموزعة	4	2	15	17	38
عدد الاستبيانات المستردة	4	2	13	16	35
نسبة الاستجابة	%100	%100	%86.6	%94.11	%92.1

المصدر: من إعداد الباحث

2- اختبار ثبات الاستبيان:

لاختبار ثبات الاستبيان تم استخدام معامل ألفا كرونباخ، والذي يأخذ قيمة تتراوح بين [0-1] وتعتبر القيمة مقبولة إذا تجاوزت 0.6، (أبو الفتوح وعاشور، 2005)، وأظهرت نتائج اختبار الفا كرونباخ لكل مجال على الشكل التالي:

الجدول (2) معامل الفا كرونباخ لمجالات الاستبيان

Cronbach's Alpha	N of Items
.732	19

المصدر من إعداد الباحث بالاعتماد على برنامج SPSS

يظهر الجدول أن قيمة معامل (ألفا كرومباخ) للاستبيان ككل بلغ 0.732 وهي قيمة مرتفعة من الناحية الإحصائية، كذلك فإن قيم معاملات (ألفا كرومباخ) في جميع مجالات الاستبيان جيدة من الناحية الإحصائية وتتمتع بدرجة عالية من الثبات.

3- دراسة المقاييس الإحصائية لمحاور الاستبيان:

تم احتساب معدل المتوسط العام للإجابات لكل محور على حدا والانحراف المعياري لكل منهم، وحسب نموذج ليكارت الخماسي الذي يمكننا من تحديد موقع الإجابات عن طريقه (نجيب، 2006).

الجدول رقم (3) الإحصاءات الوصفية للمتغيرات

المحور	العدد	أقل قيمة	أكبر قيمة	المتوسط	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	مجال القياس	sig-T Test
أهمية محاسبة الموارد البشرية	35	2.80	4.60	4.0514	0.60652	%14.97	موافق	.000
النظام المحاسبي	35	2.40	3.60	3.1543	0.29139	%9.24	حيادي	.004
الاستخدام الأمثل للموارد البشرية	35	1.80	4.20	3.8229	0.43595	%11.40	موافق	.000
اعتبار المورد البشري أصل	35	2.50	4.50	3.2643	0.78811	%24.14	حيادي	.055

المصدر من إعداد الباحث بالاعتماد على برنامج SPSS

4- اختبار فرضيات البحث:

4-1 اختبار الفرضية الأولى: يوجد إدراك لأهمية محاسبة الموارد البشرية لدى العاملين في الهيئات العامة الخدمية.

من الجدول رقم (3) تبين أن قيمة متوسط محور أهمية محاسبة الموارد البشرية هي (4.0514) وبالمقارنة مع قيمة الحياد يظهر أنه يوجد ميل نحو الموافقة أو الإيجابية في الإجابات، وهذا ما يشير إليه اختبار One sample T test حيث يظهر أن احتمال الدلالة sig أصغر من مستوى الدلالة (0.05) أي أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين قيمة المتوسط الحسابي للمحور وقيمة الحياد (3) وانطلاقاً من ذلك يمكن القول بأن المحاسبة عن الموارد البشرية المتوفرة هي ذات أهمية كبيرة للمشفى وتلعب دوراً هاماً في نجاحها، وتظهر قيمة الانحراف المعياري وقيمة معامل الاختلاف أنه يوجد اتفاق بالرأي حول مستوى أهمية محاسبة الموارد البشرية، أما من ناحية القيم الصغرى والكبرى فنجد أن هناك البعض قد أعطى تقييماً سلبياً أقل من المحايد 3، وذلك قد يكون بسبب أن بعض العاملين لا يملكون المعرفة والخبرة الكافية حول أهمية محاسبة الموارد البشرية، أما البعض الأخر يرى أن محاسبة الموارد البشرية تحمل أثر إيجابي كبير في المشفى نظراً لأهميتها البالغة وكفاءتها المرتفعة.

4-2 اختبار الفرضية الثانية: يوجد أنظمة محاسبية تلبي متطلبات محاسبة الموارد البشرية في الهيئات العامة الخدمية.

من الجدول رقم (3) تبين أن قيمة متوسط محور النظام المحاسبي هي (3.1543) وبالمقارنة مع قيمة الحياد نلاحظ أن هناك ميل نحو الموافقة أو الإيجابية ولكن بشكل بسيط، وهذا ما يشير إليه اختبار One sample T test حيث نجد أن احتمال الدلالة sig أصغر من مستوى الدلالة (0.05) أي أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين قيمة المتوسط الحسابي للمحور وقيمة الحياد (3) وانطلاقاً من هذه النتيجة يمكن القول بأن النظام المحاسبي المطبق في المشفى يلبي متطلبات تطبيق محاسبة الموارد البشرية بمستوى مقبول، وتُظهر قيمة الانحراف المعياري وقيمة معامل الاختلاف بأن هناك توافق في الرأي حول مستوى النظام المحاسبي للموارد البشرية، أما من ناحية القيم الصغرى والكبرى فنجد أن هناك البعض قد أعطى تقييماً سلبياً أقل من المحايد 3، وذلك بسبب أنهم يرون أنه هناك ضعف في النظام المحاسبي وخاصة من ناحية توفر المعلومات وأليات المعالجة، أما البعض الأخر يرى أن النظام المحاسبي المطبق هو جيد ويعمل بما هو مستطاع ضمن الإمكانيات المتاحة.

4-3 اختبار الفرضية الثالثة: يوجد استخدام للموارد البشرية بطريقة مثلى في الهيئات العامة الخدمية.

من الجدول رقم (3) تبين أن قيمة متوسط محور الاستخدام الأمثل للموارد البشرية هي (3.8229) وبالمقارنة مع قيمة الحياد نلاحظ أن هناك ميل نحو الموافقة أو الإيجابية، وهذا ما يشير إليه اختبار One sample T test حيث نجد أن احتمال الدلالة sig أصغر من مستوى الدلالة (0.05) أي أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين قيمة المتوسط الحسابي للمحور وقيمة الحياد (3) وانطلاقاً من هذه النتيجة يمكن القول بأن الإدارة تقوم بالاستخدام الأمثل للموارد البشرية المتاحة في المشفى، وتُظهر قيمة الانحراف المعياري وقيمة معامل الاختلاف بأن هناك توافق في الرأي حول مستوى الاستخدام الأمثل للموارد البشرية، أما من ناحية القيم الصغرى والكبرى فتبين أن البعض قد أعطى تقييماً سلبياً أقل من المحايد (3) وذلك بسبب أنهم يرون أن هناك ضعف في استخدام الموارد البشرية الماهرة والاعتماد على موارد بشرية في مراحل التطوير والتدريب وهذا ما يخلق فجوة مهنية بين الموارد البشرية المتاحة، أما البعض الأخر يرى أن الإدارة تقوم بوضع نظام إداري قائم على أقصى حد ممكن من استغلال الموارد البشرية المتاحة.

4-4 اختبار الفرضية الرابعة: يوجد إمكانية لاعتبار الموارد البشرية كأصل في الهيئات العامة الخدمية.

من الجدول رقم (3) تبين أن قيمة متوسط محور اعتبار الموارد البشرية أصل (3.2643) وبالمقارنة مع قيمة الحياد نلاحظ ان هناك ميل نحو الموافقة أو الإيجابية ولكن بشكل بسيط، وهذا ما يشير اليه اختبار One sample T test حيث نجد أن احتمال الدلالة sig اكبر من مستوى الدلالة 0.05 أي أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين قيمة المتوسط الحسابي للمحور وقيمة الحياد 3 وانطلاقا من هذه النتيجة يمكن القول بان هناك حيادية حول اعتبار الموار البشرية هي اصل، وتُظهر لنا قيمة الانحراف المعياري وقيمة معامل الاختلاف بأن هناك توافق في الرأي حول التحفظ على اعتبار الموارد البشرية هي اصل، أما من ناحية القيم الصغرى والكبرى فنجد أن هناك البعض قد أعطى تقييماً سلبياً أقل من المحايد 3، وذلك بسبب انهم يرون ان هناك تحفظات شديدة حول اعتبار الموار البشرية اصل وذلك بسبب صعوبة إيجاد مقياس منصف لهم، أما البعض الأخر يرى أن هناك مؤشرات ومعلومات كافية من اجل تقدير الموارد البشرية واعتبارها اصل مهم وإدراجها ضمن القوائم المالية وان لم تكن مدرجة فهناك أسلوب تقييمي لهم.

4-5 اختبار الفرضية الخامسة: يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد عينة البحث حول أهمية القياس المحاسبي للموارد البشرية في الهيئات العامة الخدمية حسب خصائص العينة الديموغرافية

a. اختبار الفرضية الفرعية الأولى: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد عينة البحث حول أهمية القياس المحاسبي للموارد البشرية في المنشآت الخدمية حسب المؤهل العلمي.

- الفرضية العدم H0: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد عينة البحث حول أهمية القياس المحاسبي للموارد البشرية في المنشآت الخدمية حسب المؤهل العلمي.
- الفرضية البديلة H1: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد عينة البحث حول أهمية القياس المحاسبي للموارد البشرية في المنشآت الخدمية حسب المؤهل العلمي.

جدول (4) اختبار Anova One Way الفرضية الأولى

		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
أهمية محاسبة الموارد البشرية	Between Groups	1.298	2	.649	1.852	.173
	Within Groups	11.210	32	.350		
	Total	12.507	34			
النظام المحاسبي	Between Groups	.267	2	.134	1.632	.211
	Within Groups	2.620	32	.082		
	Total	2.887	34			
الاستخدام الأمثل للموارد البشرية	Between Groups	.341	2	.171	.892	.420
	Within Groups	6.121	32	.191		
	Total	6.462	34			
الموارد البشرية أصل	Between Groups	2.870	2	1.435	2.517	.097
	Within Groups	18.247	32	.570		
	Total	21.118	34			

المصدر من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج الدراسة الميدانية باستخدام برنامج SPSS

- من الجدول السابق نجد أن احتمال الدلالة sig أكبر من مستوى الدلالة (0.05) لذلك يمكن القول بأنه لا يوجد فروق جوهرية معنوية بين إجابات أفراد عينة البحث حول أهمية القياس المحاسبي للموارد البشرية في المنشآت الخدمية

حسب المؤهل العلمي، وأن جميع الفئات العلمية قد تقاربت بآرائها حول أهمية القياس المحاسبي للموارد البشرية في المنشآت الخدمية.

b. اختبار الفرضية الفرعية الثانية: لا يوجد لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد عينة البحث حول أهمية القياس المحاسبي للموارد البشرية في المنشآت الخدمية حسب التخصص العلمي.

- الفرضية العدم H0: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد عينة البحث حول أهمية القياس المحاسبي للموارد البشرية في المنشآت الخدمية حسب التخصص العلمي.
- الفرضية البديلة H1: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد عينة البحث حول أهمية القياس المحاسبي للموارد البشرية في المنشآت الخدمية حسب التخصص العلمي.
-

جدول (5) اختبار Anova One Way الفرضية الثانية

		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
أهمية محاسبة الموارد البشرية	Between Groups	2.327	3	.776	2.362	.090
	Within Groups	10.180	31	.328		
	Total	12.507	34			
النظام المحاسبي	Between Groups	.615	3	.205	2.796	.057
	Within Groups	2.272	31	.073		
	Total	2.887	34			
الاستخدام الأمثل للموارد البشرية	Between Groups	1.123	3	.374	2.173	.111
	Within Groups	5.339	31	.172		
	Total	6.462	34			
الموارد البشرية أصل	Between Groups	7.023	3	2.341	5.149	.005
	Within Groups	14.095	31	.455		
	Total	21.118	34			

المصدر من إعداد الباحث بالاعتماد على برنامج SPSS

من الجدول السابق نجد أن احتمال الدلالة sig أكبر من مستوى الدلالة (0.05) لذلك يمكن القول بأنه لا يوجد فروق جوهرية معنوية بين إجابات أفراد عينة البحث حول تقييم كل من أهمية محاسبة الموارد البشرية ومدى وجود نظام محاسبي والاستخدام الأمثل للموارد البشرية حسب المؤهل العلمي، بينما احتمال الدلالة sig أصغر من مستوى الدلالة (0.05) لمؤشر اعتبار الموارد البشرية أصل لذلك يمكن القول بأنه يوجد فروق جوهرية معنوية بين إجابات أفراد عينة البحث حول اعتبار الموارد البشرية أصل حسب المؤهل العلمي، وبما أنه قد ظهرت الفروقٌ لذا يجب القيام باختبار LSD لتحديد الفئة المختلفة.

Multiple Comparisons

جدول (6) اختبار LSD لتقييم أداء العاملين حسب التخصص العلمي

Dependent Variable	(I)الشهادة العلمية	(J)الشهادة العلمية	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
الموارد البشرية أصل	اقتصاد	حقوق	.86111*	.37273	.028	.1009	1.6213
		طب	.45486	.28652	.123	-.1295-	1.0392
		هندسة	-.73889-*	.34087	.038	-1.4341-	-.0437-
	حقوق	اقتصاد	-.86111-*	.37273	.028	-1.6213-	-.1009-
		طب	-.40625-	.41292	.333	-1.2484-	.4359
		هندسة	-1.60000-*	.45233	.001	-2.5225-	-.6775-
	طب	اقتصاد	-.45486-	.28652	.123	-1.0392-	.1295
		حقوق	.40625	.41292	.333	-.4359-	1.2484
		هندسة	-1.19375-*	.38441	.004	-1.9778-	-.4097-
	هندسة	اقتصاد	.73889*	.34087	.038	.0437	1.4341
		حقوق	1.60000*	.45233	.001	.6775	2.5225
		طب	1.19375*	.38441	.004	.4097	1.9778

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

نلاحظ من الجدول السابق أن الفرقَ المعنويَّ موجودٌ في معظم الفئات وذلك وفقاً لقيمة sig ، ومن خلال قيمة الفروقات يظهر بأن العاملين من اختصاص الهندسة هم الأعلى تقييماً ومختلفين عن باقي الفئات، وذلك قد يعود إلى أنهم يرون بأن إدارة المشفى تسعى إلى اعتماد معايير ومقاييس من أجل تقدير حجم أهمية محاسبة الموارد البشرية واعتبارها أصل بحيث يمكن إدراجها في القوام المالية كأصل، وتلاها في ذلك اختصاص الاقتصاد والطب مع وجود فرق جوهري أيضا ولكن بدرجة موافقة أقل وذلك بسبب أنهم يرون بأن الموارد البشرية من الصعب تقديرها كأصل، بينما اختصاص الحقوق قد أعطى مستوى أدنى، وذلك بسبب أنهم يرون أن الموارد البشرية لا يمكن تقديرها برقم وإن الإنسان ذو قيمة معنوية مميزة لا يمكن تحديدها بقيمة، ومن هنا يجب على الإدارة التوجه إلى دراسة أراء العاملين من مختلف الفئات ودراسة مقترحاتهم لرفع مستوى تقدير الموارد البشرية وتقدير قيمتهم المادية والمعنوية.

c. اختبار الفرضية الفرعية الثالثة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد عينة البحث حول أهمية القياس المحاسبي للموارد البشرية في المنشآت الخدمية حسب عدد سنوات الخبرة.

- الفرضية العدم H0: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد عينة البحث حول أهمية القياس المحاسبي للموارد البشرية في المنشآت الخدمية حسب عدد سنوات الخبرة.
- الفرضية البديلة H1: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد عينة البحث حول أهمية القياس المحاسبي للموارد البشرية في المنشآت الخدمية حسب عدد سنوات الخبرة.

جدول (7) اختبار Anova One Way لتقييم مؤشرات الدراسة حسب عدد سنوات الخبرة

		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
أهمية محاسبة الموارد البشرية	Between Groups	3.878	2	1.939	7.191	.003
	Within Groups	8.629	32	.270		
	Total	12.507	34			
النظام المحاسبي	Between Groups	.834	2	.417	6.502	.004
	Within Groups	2.053	32	.064		
	Total	2.887	34			
الاستخدام الأمثل للموارد البشرية	Between Groups	.326	2	.163	.849	.437
	Within Groups	6.136	32	.192		
	Total	6.462	34			
الموارد البشرية أصل	Between Groups	2.036	2	1.018	1.707	.198
	Within Groups	19.082	32	.596		
	Total	21.118	34			

المصدر من إعداد الباحث بالاعتماد على برنامج spss

من الجدول السابق نجد أن احتمال الدلالة sig أصغر من مستوى الدلالة (0.05) لذلك يمكن القول بأنه يوجد فروق جوهرية معنوية بين إجابات أفراد عينة البحث حول تقييم كل من أهمية محاسبة الموارد البشرية ووجود النظام المحاسبي حسب المؤهل العلمي، وبما أنه قد ظهرت الفروقٌ لذا يجب القيام باختبار LSD لتحديد الفئة المختلفة، بينما لا توجد فروق في المؤشرات الأخرى.

Multiple Comparisons

جدول (8) اختبار LSD لتقييم أداء العاملين حسب عدد سنوات الخبرة

Dependent Variable	(I)عدد سنوات الخبرة	(J)عدد سنوات الخبرة	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
أهمية محاسبة الموارد البشرية	أقل من خمس سنوات	بين5-15	.62667*	.20112	.004	.2170	1.0363
		من 15 فما فوق	-.17333-	.22735	.451	-.6364-	.2898
	بين5-15	أقل من خمس سنوات	-.62667-*	.20112	.004	-1.0363-	-.2170-
		من 15 فما فوق	-.80000-*	.23702	.002	-1.2828-	-.3172-
	من 15 فما فوق	أقل من خمس سنوات	.17333	.22735	.451	-.2898-	.6364
		بين5-15	.80000*	.23702	.002	.3172	1.2828
النظام المحاسبي	أقل من خمس سنوات	بين5-15	.17667	.09809	.081	-.0231-	.3765
		من 15 فما فوق	-.24000-*	.11088	.038	-.4659-	-.0141-

بين15-5	أقل من خمس سنوات	-.17667-	.09809	.081	-.3765-	.0231
	من 15 فما فوق	-.41667-*	.11560	.001	-.6521-	-.1812-
من 15 فما فوق	أقل من خمس سنوات	.24000*	.11088	.038	.0141	.4659
	بين15-5	.41667*	.11560	.001	.1812	.6521

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

نلاحظ من الجدول السابق بأن:

– أهمية محاسبة الموارد البشرية: أن الفرقَ المعنويَّ موجودٌ في معظم الفئات وذلك وفقاً لقيمة sig، ومن خلال قيمة الفروقات يظهر بأن العاملين ذوي الخبرة من خمس سنوات ولغاية خمس عشرة سنة هم الأدنى تقييماً لمستوى أهمية محاسبة الموارد البشرية، وذلك قد يعود إلى انخفاض شعورهم بتقدير الإدارة لأهمية المحاسبة عن الموارد البشرية بعد مدة عملهم هذه، بينما تماثل الفئات الأخرى وذلك قد يعود إلى أن العاملين الذين لديهم خبرة أقل من خمس سنوات مدركين لأهمية محاسبة الموارد البشرية.

– وجود نظام محاسبي: أن الفرقَ المعنويَّ موجودٌ في الفئة ذات الخبرة فوق خمسة عشر عاماً وذلك وفقا لقيمة sig، وهم الأعلى تقييماً لضرورة وجود نظام محاسبي يقيس الموارد البشرية وهذا ما يعزز تواجدهم في المشفى، وتليها في ذلك العاملين ذوي الخبرة أقل من خمس عشرة عاماً مع تماثل بحجم التقدير ولكن بدرجة موافقة أقل وذلك بسبب اعتقادهم بأن النظام المحاسبي لن ينصفهم إذا قام على معلومات غير مكتملة أو اخذ بعين الاعتبار عامل عدد سنوات الخبرة كمؤشر أساسي في تقدير الموارد البشرية.

d. اختبار الفرضية الفرعية الرابعة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد عينة البحث حول أهمية القياس المحاسبي للموارد البشرية في المنشآت الخدمية حسب المركز الوظيفي.

- الفرضية العدم H0: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد عينة البحث حول أهمية القياس المحاسبي للموارد البشرية في المنشآت الخدمية حسب المركز الوظيفي.
- الفرضية البديلة H1: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد عينة البحث حول أهمية القياس المحاسبي للموارد البشرية في المنشآت الخدمية حسب المركز الوظيفي.

جدول (9) اختبار Anova One Way لتقييم مؤشرات الدراسة حسب المركز الوظيفي

		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
أهمية محاسبة الموارد البشرية	Between Groups	2.731	3	.910	2.886	.051
	Within Groups	9.777	31	.315		
	Total	12.507	34			
النظام المحاسبي	Between Groups	1.092	3	.364	6.291	.002
	Within Groups	1.794	31	.058		
	Total	2.887	34			
الاستخدام الأمثل للموارد البشرية	Between Groups	2.385	3	.795	6.044	.002
	Within Groups	4.077	31	.132		
	Total	6.462	34			
الموارد البشرية أصل	Between Groups	7.523	3	2.508	5.718	.003

Within Groups	13.595	31	.439		
Total	21.118	34			

المصدر من إعداد الباحث بالاعتماد على برنامج spss

من الجدول السابق نجد أن احتمال الدلالة sig أصغر من مستوى الدلالة (0.05) لذلك يمكن القول بأنه يوجد فروق جوهرية معنوية بين إجابات أفراد عينة البحث حول أهمية القياس المحاسبي للموارد البشرية في المنشآت الخدمية وذلك لكل مؤشر من مؤشرات الدراسة حسب المؤهل العلمي، ما عدا مؤشر أهمية الموارد البشرية فقد تماثلت الإجابات، وبما أنه قد ظهرت الفروقٌ في المؤشرات الأخرى لذا يجب القيام باختبار LSD لتحديد الفئة المختلفة.

Multiple Comparisons

جدول (10) اختبار LSD لتقييم أداء العاملين حسب المركز الوظيفي

Dependent Variable	(I)المركز الوظيفي	(J)المركز الوظيفي	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
النظام المحاسبي	محاسب	إداري	-.22788-*	.08984	.016	-.4111-	-.0447-
		مدير	-.51250-*	.13450	.001	-.7868-	-.2382-
		نائب مدير	-.41250-*	.18044	.029	-.7805-	-.0445-
	إداري	محاسب	.22788*	.08984	.016	.0447	.4111
		مدير	-.28462-*	.13756	.047	-.5652-	-.0041-
		نائب مدير	-.18462-	.18274	.320	-.5573-	.1881
	مدير	محاسب	.51250*	.13450	.001	.2382	.7868
		إداري	.28462*	.13756	.047	.0041	.5652
		نائب مدير	.10000	.20836	.635	-.3250-	.5250
	نائب مدير	محاسب	.41250*	.18044	.029	.0445	.7805
		إداري	.18462	.18274	.320	-.1881-	.5573
		مدير	-.10000-	.20836	.635	-.5250-	.3250
الاستخدام الأمثل للموارد البشرية	محاسب	إداري	-.43462-*	.13541	.003	-.7108-	-.1584-
		مدير	-.65000-*	.20273	.003	-1.0635-	-.2365-
		نائب مدير	-.65000-*	.27199	.023	-1.2047-	-.0953-
	إداري	محاسب	.43462*	.13541	.003	.1584	.7108
		مدير	-.21538-	.20735	.307	-.6383-	.2075
		نائب مدير	-.21538-	.27545	.440	-.7772-	.3464
	مدير	محاسب	.65000*	.20273	.003	.2365	1.0635
		إداري	.21538	.20735	.307	-.2075-	.6383
		نائب مدير	.00000	.31406	1.000	-.6405-	.6405
	نائب مدير	محاسب	.65000*	.27199	.023	.0953	1.2047
		إداري	.21538	.27545	.440	-.3464-	.7772
		مدير	.00000	.31406	1.000	-.6405-	.6405
الموارد البشرية أصل	محاسب	إداري	-.98317-*	.24727	.000	-1.4875-	-.4789-

		مدير	-.53125-	.37020	.161	-1.2863-	.2238
		نائب مدير	.09375	.49667	.852	-.9192-	1.1067
	إداري	محاسب	.98317*	.24727	.000	.4789	1.4875
		مدير	.45192	.37864	.242	-.3203-	1.2242
		نائب مدير	1.07692*	.50300	.040	.0511	2.1028
	مدير	محاسب	.53125	.37020	.161	-.2238-	1.2863
		إداري	-.45192-	.37864	.242	-1.2242-	.3203
		نائب مدير	.62500	.57351	.284	-.5447-	1.7947
	نائب مدير	محاسب	-.09375-	.49667	.852	-1.1067-	.9192
		إداري	-1.07692-*	.50300	.040	-2.1028-	-.0511-
		مدير	-.62500-	.57351	.284	-1.7947-	.5447

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

نلاحظ من الجدول السابق بان:

– وجود نظام محاسبي: أن الفرقَ المعنويَّ موجودٌ في فئة العاملين كمحاسبين وذلك وفقا لقيمة sig، وهم الأدنى تقييماً، وذلك قد يعود إلى صعوبة تقدير الموارد البشرية كرقم يدرج في القوائم المالية بناء على المعلومات المتوفرة، وتلاها في ذلك باقي الفئات حيث أنها تماثلت بالإجابات وكان المدراء ذوو التقييم الأعلى من بينهم حيث يرون أنه من الممكن تقدير الموارد البشرية ولو برقم تقريبي.

– الاستخدام الأمثل للموارد البشرية: أن الفرقَ المعنويَّ موجودٌ في فئة العاملين كمحاسبين وذلك وفقا لقيمة sig، وهم الأدنى تقييماً، وذلك قد يعود إلى صعوبة تطوير الموارد البشرية المتوفرة في ظل الضائقة المالية الحالية والظروف الاقتصادية الصعبة، وتلاها في ذلك باقي الفئات حيث أنها تماثلت بالإجابات وكان المدراء ذوي التقييم الأعلى من بينهم حيث يرون أنه يتم الاستخدام الأمثل للموارد البشرية حالياً.

– اعتبار الموارد البشرية أصل: أن الفرقَ المعنويَّ موجودٌ في معظم الفئات وذلك وفقاً لقيمة sig، ومن خلال قيمة الفروقات يظهر بأن العاملين من ذوي المركز الوظيفي الإداري هم الأعلى تقييماً لاعتبار الموارد البشرية أصل وتماثلت معها إجابات العاملين من رتبة مدير، وذلك قد يعود إلى حصولهم على المعلومات كافية يمكن على أساسها تقييم الموارد البشرية وفق آرائهم، وتلاها في ذلك المدققين ذوو المركز الوظيفي محاسب ونائب المدير حيث الأخير كان أدناها مع عدم وجود فرق جوهري بينهما، وذلك بسبب الحاجة كبيرة لكم إضافي من المعلومات واستخدامها في تحليل الموارد البشرية.

e. اختبار الفرضية الفرعية الخامسة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد عينة البحث حول أهمية القياس المحاسبي للموارد البشرية في المنشآت الخدمية حسب العمر.

- الفرضية العدم H0: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد عينة البحث حول أهمية القياس المحاسبي للموارد البشرية في المنشآت الخدمية حسب العمر.
- الفرضية البديلة H1: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد عينة البحث حول أهمية القياس المحاسبي للموارد البشرية في المنشآت الخدمية حسب العمر.

جدول (11) اختبار Anova One Way لتقييم مؤشرات الدراسة حسب العمر

		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
أهمية محاسبة الموارد البشرية	Between Groups	4.424	2	2.212	8.758	.001
	Within Groups	8.083	32	.253		
	Total	12.507	34			
النظام المحاسبي	Between Groups	1.118	2	.559	10.112	.000
	Within Groups	1.769	32	.055		
	Total	2.887	34			
الاستخدام الأمثل للموارد البشرية	Between Groups	.790	2	.395	2.230	.124
	Within Groups	5.671	32	.177		
	Total	6.462	34			
الموارد البشرية أصل	Between Groups	1.804	2	.902	1.494	.240
	Within Groups	19.314	32	.604		
	Total	21.118	34			

المصدر من إعداد الباحث بالاعتماد على برنامج spss

من الجدول السابق نجد أن احتمال الدلالة sig أصغر من مستوى الدلالة (0.05) لذلك يمكن القول بأنه يوجد فروق جوهرية معنوية بين إجابات أفراد عينة البحث حول تقييم كل من أهمية محاسبة الموارد البشرية ووجود النظام المحاسبي حسب العمر، وبما أنه قد ظهرت الفروقٌ لذا يجب القيام باختبار LSD لتحديد الفئة المختلفة، بينما لا توجد فروق في المؤشرات الأخرى.

Multiple Comparisons

جدول (12) اختبار LSD لتقييم أداء العاملين حسب العمر

Dependent Variable	العمر (I)	العمر (J)	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
محاسبة أهمية الموارد البشرية	30 من أقل	30-45 بين	-.05429-	.20809	.796	-.4782-	.3696
		فوق فما 45 من	.73273-*	.21960	.002	.2854	1.1800
	30-45 بين	30 من أقل	.05429	.20809	.796	-.3696-	.4782
		فوق فما 45 من	.78701-*	.20250	.000	.3745	1.1995
	فما 45 من فوق	30 من أقل	-.73273-*	.21960	.002	-1.1800-	-.2854-
		30-45 بين	-.78701-*	.20250	.000	-1.1995-	-.3745-
النظام المحاسبي	30 من أقل	30-45 بين	-.33143-*	.09735	.002	-.5297-	-.1331-
		فوق فما 45 من	.05818	.10273	.575	-.1511-	.2674
	30-45 بين	30 من أقل	.33143*	.09735	.002	.1331	.5297
		فوق فما 45 من	.38961*	.09473	.000	.1967	.5826
	فما 45 من فوق	30 من أقل	.05818-	.10273	.575	-.2674-	.1511
		30-45 بين	-.38961-*	.09473	.000	-.5826-	-.1967-

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

نلاحظ من الجدول السابق بأن:

– أهمية محاسبة الموارد البشرية: أن الفرقَ المعنويَّ موجودٌ في معظم الفئات وذلك وفقاً لقيمة sig، ومن خلال قيمة الفروقات يظهر بأن العاملين من ذوي العمر من خمس وأربعون عاما وما فوق هم الأدنى تقييماً لمستوى أهمية محاسبة الموارد البشرية، وذلك قد يعود إلى أن فترة عملهم الطويلة والتي لم يظهر خلالها اهتمام مسبق لأهمية محاسبة الموارد البشرية ولو كانت هناك مبادرات ربما فإنهم يجدونها بسيطة ولا ترقى لمستوى التطبيق الفعلي، بينما تماثل الفئات الأخرى وذلك قد يعود إلى أن العاملين الذين لديهم عمر أقل مدركين لأهمية محاسبة الموارد البشرية.

– وجود نظام محاسبي: أن الفرقَ المعنويَّ موجودٌ في معظم الفئات وذلك وفقا لقيمة sig، ومن خلال قيمة الفروقات يظهر بأن العاملين من ذوي العمر من ثلاثون عام ولغاية خمسة وأربعون هم الأعلى تقييماً لمستوى وجود نظام محاسبي، وذلك قد يعود إلى شعورهم بقدرة الإدارة على تقييمهم في هذه المرحلة العمرية بالإضافة إلى انتقالهم بين أكثر من وظيفة في المشفى، بينما تماثل الفئات الأخرى ولكن بمستوى موافقة أدنى، وذلك قد يعود إلى أن العاملين الذين لديهم عمر أقل من ثلاثون لم يشغلوا أكثر من وظيفة واحدة في المشفى ولم تتكون لديهم المعرفة الكافية عن النظام المحاسبي في المشفى.

النتائج و المناقشة:

1. هناك موافقة على أن العاملين في المشفى أعطوا أهمية بدرجة جيدة لمحاسبة الموارد البشرية سواء من ناحية اعتبار الموارد البشرية في المشفى موارد قيمة أو معالجة بياناتهم، وأن الموارد البشرية المتوفرة هي ذات أهمية كبيرة للمشفى وتلعب دوراً هاما في نجاح هذه المنشاة الخدمية، وذلك بسبب تقييم المحور أعلى من قيمة المحايد وتتصف بالتقييم الإيجابي.

2. هناك حيادية حول وجود نظام محاسبي جيد للموارد البشرية سواء من ناحية توفر المعلومات المحاسبية أو وجود سجلات وحسابات خاصة لمعالجة هذه المعلومات، حيث أن وجود نظام محاسبي للموارد البشرية يعتبر بمستوى مقبول إلى حد ما، بسبب تقييم المحور أعلى من قيمة المحايد.

3. هناك موافقة على أنه يتم استخدام الموارد البشرية المتاحة بطرقة مثلى سواء من ناحية اعتبارهم أهم العناصر الواجب المحافظة عليها أو من ناحية التخطيط للحصول على موارد بشرية إضافية، وهذا يدل على أنه يمكن تقييم الموارد البشرية بشكل جيد وذلك بسبب أن تقييم المحور أعلى من قيمة المحايد.

4. هناك حيادية حول إمكانية اعتبار الموارد البشرية كأصل، سواء من ناحية موضوعية التقدير أو لأسباب ثقافية وذلك بسبب تقييم المحور بقيمة قريبة من قيمة المحايد وتتصف بالتقييم الإيجابي الضعيف.

5. لا يوجد فروق جوهرية معنوية بين إجابات أفراد عينة البحث حول أهمية القياس المحاسبي للموارد البشرية في المنشآت الخدمية حسب المؤهل العلمي، وإن جميع الفئات العلمية قد تقاربت بآرائها.

6. لا يوجد فروق جوهرية معنوية بين إجابات أفراد عينة البحث حول تقييم كل من أهمية محاسبة الموارد البشرية وأهمية وجود نظام محاسبي والاستخدام الأمثل للموارد البشرية حسب المؤهل العلمي، بينما يوجد فروق جوهرية معنوية حول اعتبار الموارد البشرية أصل.

7. يوجد فروق جوهرية معنوية بين إجابات أفراد عينة البحث حول تقييم كل من أهمية محاسبة الموارد البشرية ووجود النظام المحاسبي حسب المؤهل العلمي، بينما لا توجد فروق في المؤشرات الأخرى.

8. يوجد فروق جوهرية معنوية بين إجابات أفراد عينة البحث حول أهمية القياس المحاسبي للموارد البشرية في المنشآت الخدمية وذلك لكل مؤشر من مؤشرات الدراسة حسب المؤهل العلمي، ما عدا مؤشر أهمية الموارد البشرية فقد تماثلت الإجابات.

9. يوجد فروق جوهرية معنوية بين إجابات أفراد عينة البحث حول تقييم كل من أهمية محاسبة الموارد البشرية ووجود النظام المحاسبي حسب العمر، بينما لا توجد فروق في المؤشرات الأخرى.

الاستنتاجات و التوصيات:

1. العمل على جمع أكبر كم من المعلومات التي تخص الموارد البشرية وذلك من اجل تقييم منصف لهم.
2. العمل على اعتماد مبادئ محاسبة الموارد البشرية في المنشآت الخدمية وخاصة المشافي والعمل على توصيف دقيق لجميع العاملين في المنشاة.
3. العمل على إيجاد صيغة مناسبة تضمن تقدير الموارد البشرية كأصل ورفع مستوى الاهتمام بها لتحقق قيمة مضافة للمنشآت التي تعمل بها.
4. دراسة العوامل المؤثرة في تطبيق محاسبة الموارد البشرية في مؤسسات القطاع العام.
5. دراسة نماذج قياس محاسبة الموارد البشرية وإمكانية تطبيقها في الهيئات العامة الخدمية.

References:

Arabic References:

Aboul Fotouh, Samia; Ashour, Samir. (2005). Presentation and analysis using Spss Win, Part Two: Advanced Applied Statistics, Cairo: University Book Publishing House.

Abu Rashid. Hael (2001). Accounting disclosure on human resources and its impact on the financial statements, Master's thesis, Department of Accounting, Faculty of Economics, Aleppo University, Syria.

Jaidi. Sanaa Abdelhadi (2007). The Role and Importance of Accounting Measurement for Human Resources in Palestinian Universities in the Gaza Strip, Master Thesis, Accounting Department, Islamic University, Gaza, Palestine.

Ramadan. Mohamed Ghoneim. Ali (2000). Advanced Accounting (Studies in Contemporary Accounting Problems), Amman, Jordan.

Shahada. Abdul-Razzaq et al. (2006). Accounting Theory, Directorate of University Books and Publications, Aleppo, Syria.

Alkadi. Hussein, Hamdan. Mamoon (2001). Accounting Theory, Scientific and International House and House of Culture for Publishing and Distribution, Amman, Jordan.

Kamal Salem. Fadl (2008). The extent of the importance of accounting measurement and disclosure about the cost of human resources and its impact on financial decision-making, Master's thesis, Accounting Department, Islamic University, Gaza, Palestine.

Najeeb, Ghaleb Al-Rifai. (2006). Data analysis and modeling using the spss package. Beirut: Ahlia for Publishing and Distribution.

أبو الفتوح، سامية؛ عاشور، سمير. (2005). العرض والتحليل باستخدام Spss Win الجزء الثاني: الإحصاء التطبيقي المتقدم، القاهرة: دار نشر الكتاب الجامعي.

أبو رشيد. هائل (2001). **الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية وأثره على القوائم المالية**، رسالة ماجستير، قسم المحاسبة، كلية الاقتصاد، جامعة حلب، سورية.

الجعيدي. سناء عبدالهادي (2007). **دور وأهمية القياس المحاسبي للموارد البشرية في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة**، رسالة ماجستير، قسم المحاسبة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.

رمضان. محمد، غنيم. علي (2000). المحاسبة المتقدمة (دراسات في مشاكل محاسبية معاصرة)، عمان، الأردن.

الشحادة. عبد الرزاق وآخرون (2006). نظرية المحاسبة، مديرية الكتب والمطبوعات الجامعية، حلب، سورية.

القاضي. حسين، حمدان. مأمون (2001). نظرية المحاسبة، الدار العلمية والدولية ودار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

كمال سالم. فضل (2008). **مدى أهمية القياس والإفصاح المحاسبي عن تكلفة الموارد البشرية وأثره على اتخاذ القرارات المالية**، رسالة ماجستير، قسم المحاسبة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.

نجيب، غالب الرفاعي. (2006). تحليل ونمذجة البيانات باستخدام حزمة spss. بيروت: الأهلية للنشر والتوزيع.

Forigen References:

Arkan, T, *Human Resources Accounting: A Suggested Model for Measurement and Valuation*. Finanse, Rynki Finansowe, Ubezpieczenia, 2016, 1(79), ppt 173-193.

Christian, C.C, *Artificial Intelligence in Human Resources Management and Human Resource Accounting in Nigerian Public Sector*, Management and Human Resource Research Journal, 2022, 11(1), PP 1-17.

Hossain, S, Islam, R & Bhuiyan, M, *Recognition, Measurement and Accounting Treatment of Human Resource Accounting*, International Journal of Ethics in Social Sciences, 2014, 2(2), PP 91-106.

Islam, A, Kamruzzaman & Redwanuzzaman, *Human Resource Accounting: Recognition and Disclosure of Accounting Methods & Techniques*, Global Journal of Management and Business Research, 2013, 13(3), pp 1-12.

Islam, S & Sarker, J, *Human Resource Accounting: Practical Challenges in Recognition, Measurement, Accounting Treatment Procedure and a Possible Way Out.* IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM), 2016, 18(9), PP 41-48

Qatawneh, A.M, *The Role of Human Resource Accounting Information on the Accounting Information System*. European Journal of Business and Management, 2013, 5(13), pp 137-142