



جامعة غرداية

كلية العلوم الإقتصادية و التجارية و علوم التسيير

قسم العلوم المالية والمحاسبة



مذكرة تخرج لإستكمال متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي

شعبة: علوم مالية ومحاسبية

تخصص : محاسبة

بعنوان:

دور محاسبة الموارد البشرية في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات

الاقتصادية دراسة حالة المؤسسة الوطنية للأنابيب AlfaPipe

تحت إشراف الأستاذ :

* بن نوي مصطفى

من إعداد الطالبين :

قريدة إبراهيم الخليل

مصباح أسامة

أعضاء اللجنة المناقشة

الصفة	مؤسسة الإنتماء	الرتبة	الإسم واللقب
رئيسا	جامعة غرداية		
مشرفا مقرر	جامعة غرداية	محاضر أ	د.بن نوي مصطفى
ممتحنا	جامعة غرداية		

السنة الجامعية : 2023 - 2024



جامعة غرداية

كلية العلوم الإقتصادية و التجارية و علوم التسيير

قسم العلوم المالية والمحاسبة



مذكرة تخرج لإستكمال متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي

شعبة : علوم مالية ومحاسبية

تخصص : محاسبة

بعنوان:

دور محاسبة الموارد البشرية في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات

الاقتصادية دراسة حالة المؤسسة الوطنية للأنابيب AlfaPipe

تحت إشراف الأستاذ :

* بن نوي مصطفى

من إعداد الطالبين :

قريدة إبراهيم خليل

مصباح أسامة

أعضاء اللجنة المناقشة

الاسم واللقب	الرتبة	مؤسسة الإنتماء	الصفة
د.بن نوي مصطفى	محاضر أ	جامعة غرداية	رئيسا
		جامعة غرداية	مشرفا مقرر
		جامعة غرداية	ممتحنا

السنة الجامعية: 2023 - 2024

" إِنِّي رَأَيْتُ أَنَّهُ لَا يَكْتُبُ
إِنْسَانٌ كِتَابًا فِي يَوْمِهِ ؛ إِلَّا
قَالَ فِي غَدِهِ : لَوْ غُيِّرَ هَذَا
لَكَانَ أَحْسَنَ ، وَلَوْ زِيدَ كَذَا
لَكَانَ يُسْتَحْسَنُ ، وَلَوْ قُدِّمَ هَذَا
لَكَانَ أَفْضَلَ ، وَلَوْ تُرِكَ هَذَا
لَكَانَ أَجْمَلَ . هَذَا مِنْ أَعْظَمِ
الْعِبَرِ ، وَهُوَ دَلِيلٌ عَلَى اسْتِیْلَاءِ
النَّقْصِ عَلَى جُمْلَةِ الْبَشَرِ "

عماد الدين الأصفهاني

الاهداء

ما سلكنا البدايات الا بتيسيره، وما بلغنا النهايات الا بتوفيقه، وما حققنا الغايات الا بفضل الله الحمد لله الذي وفقنا لإتمام هذه الخطوة في مسيرتنا التعليمية

الى من عاش فينا قبل ان نعيش فيه وعرفناه في دفتر التضحيات الى وطننا الثاني فلسطين قبلتنا الأولى و مسري حبيبنا و نبينا الكريم جمعنا الله في أقصاها فاتحين مهللين مكبرين وليس ذلك على الله بعسير

"إلى والدينا الأعزاء، قدوتي وسندي في كل لحظة من حياتي، نقدم هذه المذكرة كعربون من الحب والامتنان لكما. لقد كنتمما دائماً الداعمين والمشجعين لي، ولم أكن لأصل إلى هنا دون حنانكما وتوجيهاتكما الحكيمة. شكراً لثقتكما بي ولكل الجهود التي بذلتماها لتمكيني من تحقيق أحلامي الأكاديمية. أدعو الله أن أكون عند حسن ظنكما، وأن أكون دائماً فخرًا لكما. مع كل الحب والامتنان، مصباح أسامة، قريدة إبراهيم الخليل.

"إلى أساتذتنا الأعزاء والاستاذ المشرف، خاصة

أرغب في تقديم أعمق عبارات الامتنان والشكر لكم على دعمكم وإرشادكم خلال رحلتي الأكاديمية. لقد كان لطيفاً أن تكونوا النجوم التي سطعت في سماء تعليمي، موجهينا وملهمينا دائماً نحو التميز والإبداع. بفضلكم، تعلمت الكثير وتطورت كثيراً كطالب، وآمل أن أكون قد أديت بما يليق بتوجيهاتكم وتعليماتكم القيمة. شكراً لكم على كل جهد قمتم به من أجلنا، وعلى كل كلمة تحفيزية أعطيتمونا إياها. أتمنى أن أكون قد جعلتكم فخورين بي كما أنا فخور بكم مع فائق الاحترام والتقدير

بهذا نصل إلى نهاية رحلتي الأكاديمية، وأرفع أسمى آيات الشكر والتقدير لكل من ساهم في إنجاح هذه الرحلة. أعلم أن هذا الإنجاز ليس نهاية الطريق، بل بداية لمرحلة جديدة من التحديات والنجاحات. أتطلع إلى العمل بجد واجتهاد في ميداني، وأعدكم بأن أكون دائماً على مستوى الثقة التي وضعتموها فيّ. شكراً لكم جميعاً، وأتمنى للجميع التوفيق والنجاح في المستقبل.

كلمة شكر

بسم الله الرحمن الرحيم

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات، والصلاة والسلام على رسول الله، وعلى آله وصحبه أجمعين.
لا يفوتني أن أعبر عن بالغ شكري وامتناني لكل من ساهم وشارك في إنجاز هذا البحث. إنه لشرف كبير أن أتقدم بهذه الكلمات الممتلئة بالود والتقدير لكل من كان جزءاً من هذه الرحلة العلمية.
أبدأ بأسمى آيات الشكر والتقدير لوالدي الأعزاء، الذين كانوا السند والدعم الأكبر في رحلتي العلمية. لقد كانوا رمزاً للتضحية والعطاء، وكلمات الشكر لا تكفي لوصف ما قدموه من جهود ومحبة.
كما أود أن أعبر عن امتناني العميق لأساتذتي الأفاضل، الذين بذلوا كل جهدهم في توجيهي ودعمي خلال هذه الرحلة العلمية. إن وقوفهم إلى جانبي وتوجيهي أثناء كل خطوة في هذا المسار كان له الأثر الكبير في نجاحي.
وختاماً، أريد أن أشكر كل من ساندني ووقف بجانبي، ونخص بالذكر الزميل قباني عبد الجليل و الاخت فريدة مباركة و الأخ لهواجي بوجمعة سواء بالكلمات الطيبة أو بالتشجيع المستمر. إن وجودكم ودعمكم كان له الأثر العميق في تحقيقي لهذا الإنجاز.
فلنكن دائماً من الشاكرين والممتنين، ولننذكر دائماً أن كل نجاح يأتي بفضل الله ثم بجهود الآخرين.



والحمد لله رب العالمين

ملخص الدراسة :

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة دور محاسبة الموارد البشرية في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في مؤسسة الأنابيب الحلزونية الناقلة للغاز **ALFA PIPE** بغرداية وذلك من خلال إجراء مقابلات مع بعض المسؤولين الإداريين بالمؤسسة، وإضافة إلى ذلك تم توزيع استبيان على 61 موظف إداري بمختلف مستوياتهم وقد تم الاستعانة ببرنامج SPSS لتحليل النتائج التي أظهرت وجود علاقة ارتباط معنوية وذات دلالة إحصائية بين متغيري الدراسة بلغت

(70%) لنستنتج أن لمحاسبة الموارد البشرية دورا إيجابيا في تعزيز المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة الاقتصادية.

الكلمات المفتاحية: محاسبة الموارد البشرية – مسؤولية اجتماعية

Résumé de l'étude:

Cette étude vise à déterminer le rôle de la comptabilité des ressources humaines dans la promotion de la responsabilité sociale au sein de l'entreprise de tuyauterie ALFA PIPE à Ghardaïa. Pour ce faire, des Interviews ont été réalisées avec certains responsables administratifs de l'entreprise. De plus, un questionnaire a été distribué à 61 employés administratifs de différents niveaux. Le logiciel SPSS a été utilisé pour analyser les résultats, qui ont montré une relation significative et positive (70%) entre les deux variables de l'étude. En conclusion, Il en ressort que la comptabilité des ressources humaines joue un rôle positif dans la promotion de la responsabilité sociale de l'entreprise économique..

Mots-clés: Comptabilité des ressources humaines, Responsabilité sociale.

قائمة المحتويات

III	الإهداء
IV	كلمة شكر
VI	الملخص
VII	قائمة المحتويات
XI	قائمة الأشكال
XII	قائمة الجداول
VIII	قائمة الاختصارات والرموز
ب-د	مقدمة
	الفصل الأول: الادبيات النظرية لمحاسبة الموارد البشرية والمسؤولية الاجتماعية
02	تمهيد
03	المبحث الأول: مفاهيم عامة حول محاسبة الموارد البشرية والمسؤولية الاجتماعية
30	المبحث الثاني: الدراسات السابقة
35	خلاصة الفصل
36	الفصل الثاني: الجانب التطبيقي لدور محاسبة الموارد البشرية والمسؤولية الاجتماعية في مؤسسة الأنابيب ALFAPIPE غرداية
37	تمهيد
38	المبحث الأول: تقديم عام للمؤسسة
47	المبحث الثاني: الدراسة التطبيقية (الطريقة و الإجراءات)
71	خلاصة الفصل
72	الخاتمة
77	قائمة المصادر والمراجع
81	الملاحق
	الفهرس

قائمة الأشكال

الرقم	الأشكال	الصفحة
(1-1)	تعريف محاسبة الموارد البشرية	05
(2-1)	التكاليف الفعلية للمورد البشري حسب نموذج فلامهولتز	10
(3-1)	هرم Carroll للمسؤولية الاجتماعية.	24
(1-2)	اندماج شركة أنابيب الغاز مع alfa tus	40
(2-2)	الهيكل التنظيمي لمؤسسة ALFAPIPE	42
(3-2)	الهيكل التنظيمي لدائرة المحاسبة والمالية	45
(4_2)	الدائرة النسبية لأفراد العينة حسب الجنس	55
(5_2)	الدائرة النسبية لأفراد العينة حسب العمر	56
(6_2)	الدائرة النسبية لأفراد العينة حسب الدرجة العلمية	57
(7_2)	الدائرة النسبية لأفراد العينة حسب عدد سنوات الخدمة	58
(8_2)	الدائرة النسبية لتوزيع أفراد العينة حسب الوظيفة بالمؤسسة	59

قائمة الجداول

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
(1-2)	الإحصائية الخاصة بالاستبيان	47
(2_2)	محاوِر الدراسة وعدد فقرات كل مجال	49
(3_2)	متغيرات الدراسة	50
(4_2)	درجة أهمية بنود الاستبيان	51
(5-2)	مقياس تحديد الأهمية النسبية	52
(6-2)	اختبار الصدق و الثبات	53
(7-2)	ثبات وصدق فقرات الاستبانة	53
(8_2)	معاملات الارتباط بين معدل كل محور مع المعدل الكلي لجميع فقرات الاستبيان	53
(9_2)	نتائج اختبار كولمنجروف_سمرنوف في توزيع البيانات	54
(10_2)	توزيع أفراد العينة حسب الجنس	55
(11_2)	توزيع أفراد العينة حسب العمر	56
(12_2)	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الدرجة العلمية	57
(13_2)	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب عدد سنوات الخدمة	58
(14_2)	توزيع لأفراد عينة الدراسة حسب الوظيفة	59
(15_2)	فقرات مدى إدراك أهمية محاسبة الموارد البشرية	60
(16_2)	فقرات المحور الثاني مسؤولية الاجتماعية	62
(17_2)	المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لمتغيري الدراسة	65
(18_2)	نتائج تحليل علاقة الارتباط بين محاسبة الموارد البشرية ومسؤولية الاجتماعية	66
(19_2)	تحليل التباين ومدى صلاحية النموذج لإختبار الفرضية	67
(20_2)	نتائج تحليل التباين الأحادي One WayAnova حول تطبيق محاسبة الموارد البشرية في تعزيزالمسؤولية الاجتماعية تعزى لمتغير الوظيفة في إجابات عينة الدراسة	69
(21_2)	نتائج تحليل التباين الأحادي One WayAnova حول تطبيق محاسبة الموارد البشرية لتعزيز المسؤولية الاجتماعية تعزى لمتغير المؤهل العلمي في إجابات عينة الدراسة	70

الرقم	عنوان الملحق
01	أسئلة المقابلة
02	الاساتذة المحكمين
03	الاستبيان
04	نتائج المعالجة ببرنامج spss

مقدمة

أ- توطئة :

تواجه المؤسسات الاقتصادية تحديات واسعة في عالم يطبعه التغيير والتنافس المحادف لتقدم أفضل المنتجات والخدمات للعملاء ، مما دفع العديد منها إلى تغيير أساليبها وسياساتها الإدارية التقليدية، والبحث عن مفاهيم ومناهج إدارية حديثة تمكنها من تحقيق أهدافها بكفاءة وفعالية، يعتبر موضوع محاسبة الموارد البشرية من الموضوعات الحديثة نسبيا في مجال المحاسبة ، إذ أن تاريخ المحاسبة على الموارد البشرية في الفكر المحاسبي يعود إلى عقد الستينيات من القرن العشرين، نتيجة تطور أحد مدارس علم إدارة الأفراد والتي تفرض أن البشر هم موارد تنظيمية ذات قيمة، ولكن على الرغم فإن محاسبة الموارد البشرية لم تحظى بالإهتمام والبحث الكافي ، وأن العنصر البشري يعد من أهم عوامل نجاح المؤسسات لذا فإن تطوير الموارد البشرية يمثل الطريق إلى تحقيق التنمية في المؤسسات لذلك فمن الضروري تطبيق مفهوم محاسبة الموارد البشرية داخل المؤسسات وتزويد الإدارة بمعلومات عنها ،بهدف مساعدتها في إتخاذ القرارات الخاصة بإختيار واستبعاد أو تدريب وتنمية وتقويم أداء وتحفيز الموارد البشرية العاملة بالمؤسسة الاقتصادية وبالإضافة أيضا إلى مفهوم المسؤولية الاجتماعية الذي أصبح من أبرز هذه المفاهيم الحديثة ، والذي ظهر ردا على التوجه الأحادي للمؤسسات الاقتصادية المتمثلة في التركيز على تحقيق الأرباح فقط دون الاهتمام بالاعتبارات الاجتماعية والبيئية، حيث بدأ الباحثون الاقتصاديون بالمناداة إلى ضرورة وضع معايير أخلاقية، تذكر المؤسسات الاقتصادية بمسؤوليتها الاجتماعية اتجاه المجتمع الذي تعمل به، وفي هذا الإطار توجد وجهتي نظر مختلفتين للمسؤولية الاجتماعية تمثل الأولى بكون المؤسسات وحدات اقتصادية تهدف لعظيم الأرباح، أما الثانية فتري أنها وحدات اجتماعية يجب أن تلعب دورا اجتماعيا متزايدا في بيئاتها.

والمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات هي عبارة عن إلتزام مؤسسات قطاع العام والخاص نحو تحقيق التنمية المستدامة وتهدف إلى تعزيز مستوى المعيشة بطريقة يمكن من خلالها خدمة الإقتصاد وجهود التنمية في آن واحد وذلك بالعمل المشترك مع المجتمعات المحلية، ويجب أن تبدأ المؤسسات والقطاع الخاص بأنفسهما بالمشاريع ذات المسؤولية الاجتماعية وذلك كحافز ذاتي من قبل المؤسسات والأفراد كل حسب الطاقة والمكانة، ومسرح عملية التنمية المستدامة هو البيئة بمكوناتها الإنسان والنبات والحيوان والجماد والهواء بما فيها مصادر الطاقة المتجددة وغير المتجددة ،ومن هذا المنطلق فقد جاءت فكرة هذه الدراسة والتي تهدف إلى التعرف على دور محاسبة الموارد البشرية في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في المؤسسة الاقتصادية.

ب - إشكالية الدراسة:

تسعى محاسبة الموارد البشرية إلى توفير المعلومات اللازمة عن العناصر البشرية في المؤسسة بهدف مساعدة الإدارة على تقييمها وتطويرها والأكثر مسؤولية عن شؤونها المختلفة داخلها بعد أن كان الاهتمام مركزا على كون مسؤولية المؤسسة تتمحور حول انتاج سلع وخدمات مفيدة للمجتمع ، اتسعت هذه النظرة الضيقة لتذهب إلى أبعد من ذلك وتؤكد على أن مسؤولية المؤسسة تشمل مختلف الممارسات الاجتماعية التي تقوم بها اتجاه مجتمعتها بصفة عامة، وهو ما يجعل من المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة اتجاه العامل تقع بالدرجة الأولى على عاتق المؤسسة من خلال السهر على تطبيق محاسبة الموارد البشرية، وتعد المؤسسات الاقتصادية الجزائرية من بين ميادين البحث المتعددة التي تمكن من الكشف عن علاقة محاسبة الموارد البشرية بالمسؤولية الاجتماعية للمؤسسة اتجاه العامل، وعليه يمكن صياغة الإشكالية التالية:

✓ ما مدى مساهمة محاسبة الموارد البشرية في تعزيز المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة الاقتصادية ؟

ويمكن تحليل هذا التساؤل إلى الاسئلة الفرعية التالية:

1. ما مستوى اهتمام مؤسسة ALFA PIPE غرداية بتطبيق محاسبة الموارد البشرية؟
 2. ما مستوى التزام مؤسسة ALFA PIPE بممارسات المسؤولية الاجتماعية ؟
 3. هل هناك علاقة تأثير لمحاسبة الموارد البشرية في تعزيز المسؤولية الاجتماعية لدى مؤسسة ALFA PIPE غرداية ؟
 4. هل هناك فروق ذات دلالة احصائية في اجابات عينة الدراسة تعزى لمتغير الوظيفة لدى الموظفين الاداريين
- في تطبيق محاسبة الموارد البشرية لتعزيز مسؤولية الاجتماعية في المؤسسة الاقتصادية ALFA PIPE غرداية؟
5. هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات عينة الدراسة تعزى لمتغير المؤهل العلمية لدى الموظفين الاداريين في تطبيق محاسبة الموارد البشرية لتعزيز مسؤولية الاجتماعية في المؤسسة الاقتصادية ALFA PIPE غرداية ؟

ت - فرضيات الدراسة:

ولتحليل التساؤلات السابقة سنحاول الاجابة عليها من خلال الفرضيات التالية:

1. . هناك تطبيق لمحاسبة الموارد البشرية من خلال المعطيات التي توفرها القوائم المالية السنوية في مؤسسة

ALFA PIPE غرداية .

2. تعتمد مؤسسة ALFA PIPE على ممارسات تعزز المسؤولية الاجتماعية

3. يوجد تأثير ذا دلالة احصائية بين تطبيق محاسبة الموارد البشرية في تعزيز المسؤولية الاجتماعية لدى مؤسسة ALFA PIPE غرداية وذلك من وجهة نظر أفراد العينة.

4. لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في الاجابات عينة الدراسة تعزى لمتغير الوظيفة لدى الموظفين الاداريين في تطبيق محاسبة الموارد البشرية لتعزيز مسؤولية الاجتماعية في المؤسسة الاقتصادية ALFA PIPE غرداية.

5. لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في الاجابات عينة الدراسة تعزى لمتغير المؤهل العلمي لدى الموظفين الاداريين في تطبيق محاسبة الموارد البشرية لتعزيز مسؤولية الاجتماعية في المؤسسة الاقتصادية ALFA PIPE غرداية.

ث- مبررات اختيار الموضوع:

هناك أسباب ذاتية و أخرى موضوعية أدت إلى اختيار هذا الموضوع و خصه بالدراسة و التحليل و من أهم هذه الأسباب:

1_ مبررات موضوعية:

__ ظهور مفهوم المسؤولية الاجتماعية وتطوره وتنامي اهتمام الباحثين بهذا المفهوم الجديد من خلال ربطه بمدخل كثيرة أهمها الاساليب الادارية الحديثة في تسيير محاسبة الموارد البشرية؛

__ يندرج موضوع محاسبة الموارد البشرية تحت المواضيع الإدارية الحديثة ؛

__ قلة الدراسات التي ركزت في آن واحد على كل من متغير محاسبة الموارد البشرية، متغير المسؤولية الاجتماعية، بحيث ركزت معظم الدراسات التي تناولت هذا الموضوع على متغير واحد منهما، في حين حاولت هذه الدراسة الجمع بين المتغيرين في محاولة لتحليل طبيعة العلاقة بين كل من محاسبة الموارد البشرية و المسؤولية الاجتماعية داخل المؤسسة الاقتصادية؛

__ عدم اهتمام المؤسسات بمفهومي محاسبة الموارد البشرية والمسؤولية الاجتماعية بالرغم من الدور المتنامي لهذين الموضوعين في ظل إقتصاد السوق.

2_مبررات ذاتية:

-الميل الشخصي للبحث في المواضيع المتعلقة بالموارد البشرية وخصوصا المرتبطة بتنميتها و ذلك إيماننا مني بأهمية هذا المورد الاستراتيجي في الإبداع و الابتكار و التجديد و تحقيق التأقلم مع ظروف بيئة أعمال المؤسسة مهما كانت درجة تعقيدها و مهما كان معدل تغيرها؛

-انسجام الموضوع مع التخصص مما يدعم عملية البحث فيه ويعزز العزيمة على تحدى الصعاب؛

-التعرف أكثر على هذه المصطلحات الجديدة نسبيا لمحاسبة الموارد البشرية باعتباره مفهوما إدارياً حديثاً ، والتعمق في مفهوم ممارسات المسؤولية الاجتماعية؛

-التدرب على كيفية التعامل مع المصطلحات النظرية وتجسيده في الواقع التطبيقي للمؤسسات.

ج- أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق ما يلي:

1-محاولة تسليط الضوء على مفهوم محاسبة الموارد البشرية وأهميته وأبعاده ومفهوم المسؤولية الاجتماعية و مؤشراتهما من خلال الاطار النظري ومحاولة إسقاطه على مؤسسة الأنايب الناقلة للغاز غرداية؛

2- تحليل ومعرفة طبيعة وقوة العلاقة الارتباطية بين المتغير المستقل (محاسبة الموارد البشرية) والمتغير التابع (المسؤولية الاجتماعية)؛

3- محاولة بلورة تصور لعلاقة المسؤولية الاجتماعية بمحاسبة الموارد البشرية لمؤسسة الأنايب الناقلة للغاز غرداية؛

4- من بين الأهداف الأساسية التي تسعى إليها الدراسة هو لفت نظر المسؤولين في بيئة الأعمال الجزائرية بصفة عامة، ومؤسسة أنايب الناقلة للغاز غرداية بصفة خاصة، حول أهمية المسؤولية الاجتماعية كأحد المناهج الإدارية الحديثة لتفعيل دور محاسبة الموارد البشرية ودفعها نحو تحسين أداء المؤسسة وتحقيق مزايا تنافسية مستدامة؛

5- تقديم بعض المقترحات في ضوء النتائج التي تتوصل إليها الدراسة للاستفادة منها في تعميم هذه النتائج والأخذ بالمقترحات .

ح- أهمية الدراسة

تكمن أهمية هذه الدراسة في كونها تسلط الضوء على موضوع في غاية الأهمية، وهو دور محاسبة الموارد البشرية في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في المؤسسة الاقتصادية كما تستمد الدراسة أهميتها من خلال:

1_ أهمية علمية:

__ إثراء البحث العلمي بمفاهيم جديدة وبتطبيقات تصورات نظرية على موضوع يتسم بالجدية والحداثة، وهو ما يمكن أن يجعل هذه الدراسة منطلقا لدراسات أخرى؛

__ كما وأن تناول أثر تطبيق محاسبة الموارد البشرية في تعزيز ممارسات المسؤولية الاجتماعية سيساهم في تقديم العديد من التوصيات والمقترحات التي تساعد في تطبيق محاسبة الموارد البشرية ودورها في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في المؤسسة الاقتصادية؛

__ محاولة لفت أنظار الباحثين والمسؤولين في مجال المحاسبة إلى أهمية محاسبة الموارد البشرية وممارسات تعزيز المسؤولية الاجتماعية باعتبارها أساليب إدارية حديثة؛

- تناول هذا الموضوع يعتبر إضافة لدراسات المحاسبة في مجال محاسبة الموارد البشرية.

2_ أهمية عملية:

__ كونه يتميز بالحداثة العلمية، فالموضوع بشقيه المسؤولية الاجتماعية ومحاسبة الموارد البشرية حديث، وبالتالي يمكن الاستفادة من نتائج هذه الدراسة وما تحققه من توجيه و نجاح لمؤسسة الأنايب الحلزونية الناقلة للغاز الاقتصادية ؛

__ أهمية توجيه المؤسسات الجزائرية إلى إعطاء أهمية لدمج مفهوم المسؤولية الاجتماعية ضمن اهتماماتها واستراتيجياتها لتحسين ممارساتها في إطار تحقيق عملية التنمية المستدامة؛

__ كما ويؤمل أن يستفاد من نتائج هذه الدراسة في بعض الدراسات والأبحاث اللاحقة والتي من الممكن أن تتناول نفس الموضوع في أبعاد مختلفة، وأن تسهم نتائج هذه الدراسة في الخروج بتوصيات تبين أثر تطبيق محاسبة الموارد البشرية في تعزيز ممارسات المسؤولية الاجتماعية في المؤسسة الاقتصادية.

خ- حدود الدراسة:

بهدف تسهيل الوصول لإجابة عن الإشكالية المطروحة و ذلك بطريقة موضوعية، و الوصول للنتائج

المرجوة لابد من ضبط حدود الدراسة:

1-الحدود الموضوعية: تستهدف دراستنا بشكل أساسي معالجة أثر تطبيق محاسبة الموارد البشرية على تعزيز المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات الاقتصادية، أي أن المتغير المستقل هو محاسبة الموارد البشرية والمتغير التابع هو ممارسات تعزيز المسؤولية الاجتماعية؛

2-الحدود المكانية : أجريت هذه الدراسة بمؤسسة أنابيب ALFA PIPE بغرداية؛

3-الحدود الزمانية : تمت الدراسة في شهر مارس من سنة 2024 (وتناولت الدراسة الفترة الممتدة بين 2020 و 2023)

د- مرجعية الدراسة:

تم التطرق إلى بعض الدراسات السابقة والمتنوعة، التي تشمل كل من محاسبة الموارد البشرية والمسؤولية الاجتماعية، وغيرها من الدراسات التي تتعلق بموضوع محاسبة الموارد البشرية.

ذ- منهجية الدراسة والأدوات المستخدمة:

من أجل تحليل إشكالية الدراسة بطريقة علمية ومنهجية و معالجة موضوع الدراسة، استخدمنا المنهج الوصفي بالنسبة للجزء النظري، من خلال استخلاصه من أهم الدراسات والكتب والمقالات العلمية، أما بالنسبة للجزء التطبيقي، فقد اقتضى المنهج الوصفي ، والمنهج التحليلي حيث تمت معالجته باستخدام استبيان تم تصميمه انطلاقاً من مراجعات سابقة في الموضوع، حيث تقيس عباراته آراء و تصورات عينة الدراسة بمؤسسة أنابيب ALFA PIPE بغرداية، وقد تم الاعتماد في التحليل على بعض الطرق الإحصائية مثل أدوات الإحصاء الوصفي، وبعض البرامج الإحصائية منها SPSS بالإضافة لبرنامج معالج الجداول Excel, إضافة إلى المقابلة التي أجريتها مع جملة من المسؤولين في المؤسسة محل الدراسة.

أ- التعريفات الإجرائية:

__ محاسبة الموارد البشرية: تتضمن عملية قياس التكاليف التي تحملتها المؤسسة من أجل جذب الموارد البشرية واختيارها واستثمارها وتدريبها وتنميتها، وتشمل أيضاً القيمة الاقتصادية لهم من وجهة نظر المؤسسة.

— المسؤولية الاجتماعية: تعبر عن النشاط الإلزامي والطوعي، من قبل إدارة الموارد البشرية للمؤسسة اتجاه العاملين بها، بما يضمن لهم وعيا وفهما صحيحين لحقوقهم وواجباتهم في العمل دون تمييز واستغلال، تعبيرا على الاهتمام بهم وتحقيق استقرارهم في الحياة المهنية والاجتماعية.

تجدر الإشارة إلى أن مصطلح المنظمة و المؤسسة في هذا البحث قد استخدمنا لنفس المعنى و كذا مصطلح العاملين و الموظفين.

ب- صعوبات الدراسة:

من بين أهم الصعوبات التي تمت مواجهتها خلال إنجاز هذه الدراسة ما يلي :

1. صعوبة الحصول على المعلومات المتعلقة بالمسؤولية الاجتماعية و انعكاسها على نتائج المؤسسة و ذلك نظرا لطبيعة متغير محاسبة الموارد البشرية الذي يعتبر أحد المتغيرات الغير ملموسة و الذي يصعب تحديدها وتقييمها بدقة هذا من جهة و نظرا لحدثة هذا الأسلوب المحاسبي من جهة أخرى؛
2. حداثة مفهوم المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة أنتج اختلافا وتباينا بين العلماء والباحثين في إعطاء تعريف دقيق وشامل لها، وبما يعطي صورة وفكرة أكثر وضوحا عنها؛
3. صعوبة إيجاد دراسات ميدانية سابقة تحلل العلاقة بين مفهوم محاسبة المواد البشرية ومفهوم المسؤولية الاجتماعية ذلك كونها ممارسات جديدة بالنسبة للمؤسسة محل الدراسة.

ت- هيكل الدراسة:

سوف يتم تحليل إشكالية الدور بين المتغير المستقل "محاسبة المواد البشرية" و المتغير التابع " المسؤولية الاجتماعية " وتحقيق هدف الدراسة الرئيسي، و المتمثل في معرفة مدى مساهمة محاسبة المواد البشرية في تعزيز المسؤولية الاجتماعية بمؤسسة أنايب ALFA PIPE بغرداية، فقد عاجلت دراستنا الموضوع لبلوغ الهدف من خلال الإجابة على مجموعة الأسئلة المطروحة حول الموضوع، ولذلك تم تصميم خطة حيث تم تناول الموضوع من خلال فصلين:

الفصل الأول: متعلق بالأدبيات النظرية و الدراسات السابقة، ويتضمن مبحثين المبحث الأول يتضمن الإطار النظري لمحاسبة المواد البشرية و المسؤولية الاجتماعية، أمّا المبحث الثاني فقد كان تحت عنوان مراجعة الدراسات السابقة، حيث تم تطرق فيه للدراسات السابقة للمتغيرين موضوع الدراسة.

الفصل الثاني: متعلق بالدراسة الميدانية ويشتمل على ثلاث مباحث، المبحث الأول تناولنا فيه عموميات حول مؤسسة أنابيب **ALFA PIPE** بغرداية ، أما المبحث الثاني تناول فيه الدراسة الميدانية (الطرق و الإجراءات) وذلك بعرض منهج الدراسة و مجتمع و عينة الدراسة، و أدوات جمع البيانات، ليتم بعد ذلك عرضها و مناقشتها لإختبار الفرضيات، ثمّ التوصل في الخاتمة إلى نتائج الدراسة، بعدها خلصت الدراسة بمجموعة من الاقتراحات.

الفصل الأول : الأدبيات

النظرية لمحاسبة الموارد

البشرية والمسؤولية الاجتماعية

تمهيد:

أصبحت الموارد البشرية إحدى أهم الركائز التي تهتم بها المؤسسات من أجل مسايرة متطلبات الاعتماد على التكنولوجيا الحديثة المتطورة والنمو المستمر للابتكارات، فاحتل موضوع محاسبة الموارد البشرية أهمية خاصة بين الموضوعات البحثية في مجال الفكر المحاسبي، وجاء التركيز على محاسبة الموارد البشرية انعكاساً للتطور الكبير في اقتصاديات المعرفة وتكنولوجيا المعلومات ويشكل مفهوم المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة أحد المفاهيم الحديثة التي نتجت عن تمخض الأوضاع الاقتصادية والسياسية والاجتماعية في نظام الاقتصاد الرأسمالي الحديث، والذي أصبح يتميز باتساع النظرة نحو العنصر البشري لتشمل عدة جوانب مرتبطة به داخل المؤسسة، وأيضاً تنامي المطالبات الدولية والعالمية باحترام حقوق الإنسان ضمن ممارسات ونشاطات المؤسسات، حيث وبمقتضى ذلك أعيد للعنصر البشري أهميته ومكانته الهامة بين عناصر الإنتاج الأخرى، والتي برزت خاصة من خلال ضرورة أن تتضمن أهداف المؤسسة الاهتمام به وبكافة مشاكله وأموره في العمل وحتى خارج المؤسسة، لأن ذلك يعبر عن تجسيدها لمسؤوليتها الاجتماعية نحوه، وتكون هذه الأخيرة عن طريق إدارة الموارد البشرية كونها الإدارة ذات العلاقة المباشرة بالعاملين داخل المؤسسة، كما أنها الإدارة الأكثر مسؤولية عن جميع العمال دون غيرها من إدارات المؤسسة فيما يتعلق باستقطابهم وعدالة توظيفهم، وتخطيط العمل بما يدعم حمايتهم، وتحفيزهم بما يساهم في استقرارهم بالمؤسسة.

وللتعرف أكثر على مفاهيم محاسبة الموارد البشرية و المسؤولية الاجتماعية سيتم التطرق في هذا الفصل إلى مبحثين:

المبحث الأول: مفاهيم عامة حول محاسبة الموارد البشرية و المسؤولية الاجتماعية في المؤسسة الاقتصادية.

المبحث الثاني: الدراسات السابقة.

الفصل الأول : الأدبيات النظرية محاسبة الموارد البشرية والمسؤولية الاجتماعية

المبحث الأول: مفاهيم عامة حول محاسبة الموارد البشرية و المسؤولية الاجتماعية .

تعد محاسبة الموارد البشرية موضوعاً حديثاً فقد ظهرت نتيجة إدراك أهمية المورد البشري في المؤسسة باعتبارها موارد منتجة ،ويظهر تبني مفهوم المسؤولية الاجتماعية إلى اعتبارات مختلفة تواكب التطورات الاقتصادية والتكنولوجية فأصبحت من أكثر المفاهيم المستخدمة في الآونة الأخيرة وفي هذا المبحث سنتطرق إلى ماهية محاسبة الموارد البشرية و المسؤولية الاجتماعية .وقد قسمنا المبحث ثلاث مطالب:

- المطلب الاول متعلق بماهية محاسبة الموارد البشرية ؛
- المطلب الثاني ماهية المسؤولية الاجتماعية ؛
- المطلب الثالث علاقة المحاسبة الموارد البشرية بالمسؤولية الاجتماعية .

المطلب الاول: ماهية محاسبة الموارد البشرية.

يعتبر موضوع محاسبة الموارد البشرية من الموضوعات الحديثة نسبياً في مجال المحاسبة، إذ أن تاريخ المحاسبة على الموارد البشرية في الفكر المحاسبي يعود إلى عقد الستينيات من القرن العشرين، نتيجة لتطور أحد مدارس علم إدارة الأفراد والتي تفترض أن البشر هم موارد تنظيمية ذات قيمة.بالإضافة الى ذلك فإن المورد البشري يعد من اهم الموارد التي تساهم في تحقيق العملية الانتاجية داخل المؤسسات .

الفرع الأول : مفهوم محاسبة المواد البشرية تعددت التعارف لمحاسبة الموارد البشرية بين مختلف الاقتصاديين، وفيما سنستعرض في هذا الفرع اهم تعاريف لمحاسبة الموارد البشرية بالإضافة الى اهم خصائص محاسبة الموارد البشرية وفي الأخير نتطرق الى مراحل نشأة وتطور محاسبة الموارد البشرية

أولاً : تعريف محاسبة الموارد البشرية

1- التعريف الحديث لمحاسبة الموارد البشرية: عرفت الجمعية الامريكية للمحاسبة سنة 1973 محاسبة الموارد البشرية

بان " :عملية تحديد وقياس البيانات المتعلقة بالموارد البشرية وتوصيل تلك المعلومات الى الاطراف المستفيدة المعنية¹

¹- رضوان حلوة حنان، بدائل القياس المحاسبي المعاصر، دار وائل للنشر، الطبعة الأولى، الأردن، 2003 .

الفصل الأول : الأدبيات النظرية محاسبة الموارد البشرية والمسؤولية الاجتماعية

2- تعريف إيريك فلامهولتز : إن محاسبة الموارد البشرية، هي المحاسبة عن الأفراد كموارد تنظيمية، وهي تتضمن التكاليف المتحققة من قبل المنظمة في استقطاب واختيار واستخدام وتدريب وتطوير الأصول البشرية، وتشمل كذلك، قياس القيمة الاقتصادية للأفراد بالنسبة إلى المنظمة.¹

3 - كما يعرفها بروموت بأنها " عملية قياس دينامية العنصر الانساني في المنظمة واعداد التقارير اللازمة عن ذلك وينظر أن توفن الى محاسبة الموارد البشرية على " أنها تحديد وقياس الاستثمار في العنصر البشري وأنشطة هذا العنصر.²

4- و يرى البعض بان تكاليف العنصر البشري تمثل استثمارات طويلة الأمد و في هذا الإطار تعرف محاسبة الموارد البشرية بأنها عملية تسجيل التكاليف الهامة التي تتعلق بتطوير و تدريب واستخدام العنصر البشري، وإظهار الاستثمار الطويل الأمد في الموارد البشرية في الميزانية.³

5- مفهوم محاسبة الموارد البشرية: يعني كل العمليات الحسابية الملموسة وغير الملموسة التي تقوم بها المؤسسات من اجل تقييم رأسمالها البشري والفكري وذلك بالاعتماد على كل الأنظمة المتواجدة في المؤسسة من نظام المعلومات الإداري ونظام المعلومات المحاسبي.⁴

6- تعرف أيضا على أنها " عملية تقييم حالة الموارد البشرية واعداد التقارير عنها في المؤسسة وقياس تغيراتها خلال فترة زمنية معينة."

ومن هنا نستخلص أن محاسبة الموارد البشرية هي عملية تحديد قيمة الموارد البشرية من خلال التحديد والقياس والتوصيل للمعلومات الخاصة بالموارد للأطراف المعنية ،وكذا قياسها قياسا كميا من خلال أساليب ونماذج القياس وتحديد تكاليف الاستقطاب والاختيار والاستخدام والتدريب والتطوير، وبذلك تحديد القيمة الاقتصادية للأفراد بالنسبة للمؤسسة من خلال تحديد قيمتهم الحقيقية كأصول وصولا إلى معرفة كيفية معالجة هذه الموارد.

ونحاول أن نلخص هذه التعاريف في الشكل التالي:

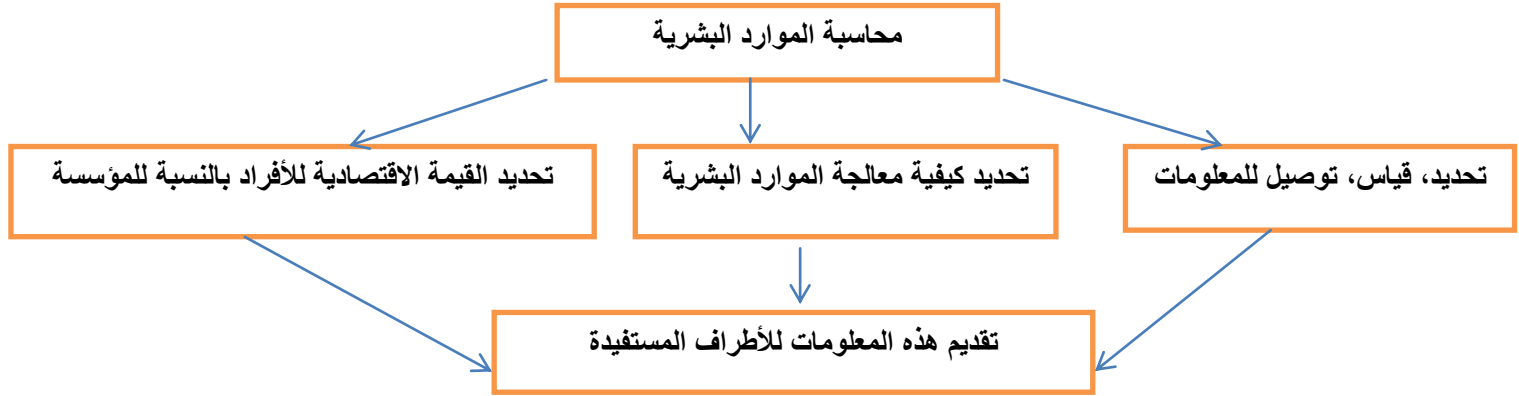
¹ Flamholtz, Eric, 1971, Should your Organization Attempt to Value its Human Resources, California Management Review, vol.14 No 2, PP. 40-45

² علي محمد عبد الوهاب، سعد يس عامر، محاسبة الموارد البشرية، دار المريخ للنشر، الرياض، المملكة العربية السعودية، 1984 ص 95 .

³ أبو بكر أمين عبد الله محمد، إطار مقترح لتطبيق نظام محاسبة الموارد البشرية، مجلة العلوم الاقتصادية، المجلد 02، العدد: 16، 2015.

⁴ حمد فهد ديسان المطيري، تطبيق نظم محاسبة الموارد البشرية في الشركات المساهمة العامة بدولة الكويت، المبررات والمبادئ والمعوقات، رسالة ماجستير، قسم المحاسبة، جامعة الشرق الأوسط، 2010، ص: 16.

الشكل رقم (1-1): تعريف محاسبة الموارد البشرية



المصدر : كريمة علي ، " دور محاسبة الموارد البشرية في تحسين تنافسية المؤسسة الاقتصادية " دراسة تطبيقية على المؤسسة الاقتصادية . الجزائر ، رسالة ماجستير ، الجزائر ، 2016

الفرع الثاني : خصائص محاسبة الموارد البشرية

محاسبة الموارد البشرية مجموعة من الخصائص نذكر منها:¹

- هي نوع من أنواع المحاسبة يعنى فقط بالجانب البشري داخل للمؤسسة أي أن من مميزاتها انها تهتم بكل ما يخص العمال داخل المؤسسة؛
 - لها طابع مادي وطابع غير مادي حيث أنه من المعروف أن المحاسبة مالية كانت أو تحليلية أو غيرها؛
 - تهتم بالجانب المادي فقط أما محاسبة الموارد البشرية تهتم بالجانب المادي للعمال وفي نفس الوقت؛
 - تهتم بالجانب المعنوي بحيث لا تفصل الجانب المادي للعامل عن الجانب المعنوي له؛
 - تسمح للإدارة من خلال ما توفره من معلومات ومعطيات بالتخطيط السليم لمواجهة الأعباء المتوقعة للعمال داخل المؤسسة؛
 - القدرة على التحديد الدقيق للاستثمارات البشرية التي تحتاج إليها المؤسسة لبناء تنظيمات إنسانية وبناء هيكل العمالة؛
 - تتميز أيضا بالقدرة على تحديد طرق وكيفية الاستفادة وتسيير العنصر البشري داخل المؤسسة؛
 - القدرة على تحديد التكلفة الحقيقية للعنصر البشري وبالتالي تسمح بالمفاضلة وقياس العائد ومقارنته بالتكلفة؛
- من خلال الخصائص السابقة نجد أن محاسبة الموارد البشرية، وعلى اعتبار أنها تعنى بنوع خاص من الأصول فإنها تهتم بالجانب المادي والجانب الغير مادي للعنصر البشري؛

¹ علي محمد عبد الوهاب، سعد ياسين عامر، مرجع سبق ذكره، ص:19.

الفرع الثالث:مراحل نشأة وتطور محاسبة المواد البشرية .¹

✓ **المرحلة الاولى من 1960م الى 1966م** : تتمثل هذه المرحلة في بداية وضع المفاهيم الاساسية

للمحاسبة عن الموارد البشرية باستخدام نظريات ومبادئ العلوم الاجتماعية الاخرى المتعلقة بهذا الموضوع؛

✓ **المرحلة الثانية من 1967م الى 1970م**: تتميز هذه المرحلة بأنها مرحلة وضع نماذج قياس تكلفة قيمة

الموارد البشرية في بعض المؤسسات . ولقد تميزت هذه المرحلة ب:

1* وضع نماذج قياس تكلفة وقيمة الموارد البشرية؛

2* تقييم فعالية هذه النماذج؛

بذلك تكون هذه المرحلة قد أضافت شيئا جديدا لمحاسبة الموارد البشرية تتمثل في وضع نماذج لقياسها مع

تقييم مدى صحة هذه النماذج.

✓ **المرحلة الثالثة من 1971م الى 1977م** : نشرت من خلال هذه المرحلة العديد من الدراسات الاكاديمية

في امريكا واستراليا واليابان .وقد طبقت العديد من البحوث عن أثر المعلومات التي تقدمها محاسبة الموارد

البشرية في اتخاذ القرارات الادارية وكذلك قرارات المستثمرين من جملة الاسهم؛

✓ **المرحلة الرابعة من 1978 الى 1980** : شهدت هذه المرحلة تراجعا في الاهتمام بهذا الفرع سواء من

جانب الأكاديميين او من جانب التطبيقي .ويرجع سبب ذلك ان الجزء الاكبر من البحوث الاولى في هذا

الميدان والتي تعد اقل صعوبة قد تمت في المراحل السابقة. وان الاجزاء الباقية أكثر صعوبة وتتطلب عدد قليل

من المؤسسات والشركات التي توافق على تطبيق هذه البحوث داخلها ونتيجة للعدد القليل من الباحثين

القادرين على القيام بذلك في ظل هذه الظروف فان عدد البحوث في هذه الفترة كان قليلا؛

✓ **المرحلة الخامسة: وهي مرحلة التطوير الحالية** . نتيجة لتزايد اهتمام الولايات المتحدة الامريكية بموضوع

زيادة الانتاجية وتركز على العنصر البشري في زيادة الإنتاجي وبسبب الاهتمام بمحاسبة الموارد البشرية

بالإضافة الى المنافسة بين اليابان والولايات المتحدة الامريكية في جانب الصناعة .وقد شهدت هذه المرحلة

تطبيق محاسبة الموارد البشرية على شركات ضخمة بعكس المراحل الاولى حيث كان التطبيق يقتصر على

شركات صغيرة ومتوسطة الحجم؛

¹ ثامر عادل الصقر، محاسبة الموارد البشرية: المفهوم والأهمية، دراسة على عينة من الشركات العراقية بالبصرة، كلية الإدارة والاقتصاد، قسم

المحاسبية، جامعة البصرة العراق، 2003، ص ص: 173-174.

تميزت هذه المرحلة عن المراحل السابقة في كونها شهدت نهوضا وتطورا كبيرين في محاسبة الموارد البشرية، حيث أصبحت المؤسسات الكبرى تسعى لتطبيقها وذلك نظرا لرغبتها في رفع إنتاجيتها، ورفع الإنتاجية يعتمد على العنصر البشري بدرجة أولى.

الفرع الرابع:فروض ومبادئ محاسبة الموارد البشرية.

تقوم محاسبة الموارد البشرية على أساس مجموعة من الفروض والمبادئ للتعامل مع المورد البشري وفيما يلي سوف نتطرق في هذا الفرع على اهم فروض ومبادئ محاسبة الموارد البشرية.

أولاً- فروض محاسبة الموارد البشرية: تستند محاسبة الموارد البشرية على الفرضيات التالية:¹

- 1- يعتبر العنصر البشري موردا هاما من موارد المؤسسة؛
- 2- تتأثر قيمة الموارد البشرية بالنمط القيادي للإدارة، حيث تتوقف إنتاجية العاملين على القدرات والمهارات من ناحية، والرغبات والميول من الناحية أخرج؛
- 3- تعد معلومات الخاصة بمحاسبة الموارد البشرية في جانب تكلفة وقيمة الموارد البشرية، ضرورة لفاعلية وكفاءة إدارة المنظمة؛ كما أن المعلومات التي تتضمنها محاسبة الموارد البشرية لها أهمية كبيرة في عمليات الرقابة والتقييم في الأجلين القصير والطويل، سواء لإدارة المنظمة أو للمتعاملين الخارجيين؛
- 4- إن توظيف الموارد البشرية يعتبر تكلفة اقتصادية تتحملها المؤسسة مقابل خدمات ومنافع تحصل عليها مستقبلا، لذا يمكن ترجمة هذه التكاليف والخدمات في صورة نقدية، وإظهارها في القوائم المالية؛
- 5- إن المفهوم التقليدي للأصول يقوم على أنها "حقوق وخدمات مملوكة قابلة للقياس بوحدات نقدية وهي تكتسب نتيجة للتعامل بين الوحدات الاقتصادية يتوقع الحصول منها مستقبلا على خدمات أو منافع اقتصادية.

ثانيا: مبادئ محاسبة الموارد البشرية.

تعتبر المبادئ المحاسبية القواعد التي يعتمد عليها في القياس المحاسبي للعمليات المالية.ويمكن عرض مبادئ محاسبة الموارد البشرية كالتالي:²

¹ نوال بن عمارة، مسعود صديقي، محاسبة الموارد البشرية. جامعة ورقلة، ورقلة. 2004 ص132.

² عادل محمد محمد حسن، القياس والافصاح ودورها في تكاليف الموارد البشرية في القطاع المصرفي، الدار الجزائرية والمنظمة العربية للتنمية الإدارية، الطبعة الأولى، مصر والجزائر، 2015، ص:132-133.

الفصل الأول : الأدبيات النظرية محاسبة الموارد البشرية والمسؤولية الاجتماعية

- * مبدأ التكلفة التاريخية : يعتمد على الاسلوب التقليدي للقياس المحاسبي المبني على اساس التكلفة الفعلية التي تحققت في تاريخ الحصول على الاصل وحيازته؛
- * مبدأ مقابلة تكاليف الفترات بإيراداتها : لتحديد نتيجة الاعمال من ربح أو خسارة خلال الفترة المالية لابد من مقابلة الايرادات التي تحققت مع النفقات التي ساهمت في تحقيقها؛
- * مبدأ الإفصاح : ضرورة الافصاح الكامل عن المعلومات في القوائم المالية الدورية للمستخدمين؛
- * مبدأ الموضوعية : عدم التحيز والابتعاد عن التقدير الشخصي والاستناد الى مصادر حقيقية بوجود الادلة الواضحة والمحددة للعمليات المراد قياسها وتسجيلها بالدفاتر .بالإضافة الى قابليتها للتحقيق؛
- * مبدأ الأهمية النسبية : اعطاء أهمية للعناصر ذات التأثير على القوائم المالية؛
- * مبدأ الشمول : يتطلب اشتمال القوائم المالية على البيانات الضرورية لتعبر بصدق عن نتيجة أعمال المؤسسة في نهاية كل فترة محاسبية.

الفرع الخامس :اهمية و أهداف محاسبة الموارد البشرية.

أولاً: أهمية محاسبة الموارد البشرية.¹

تأتي أهمية محاسبة الموارد البشرية من خلال أهمية المورد البشري في المؤسسات الاقتصادية، وما تشكله من مورد هام من بين مواردها التي تستخدم في عملياتها الاقتصادية، فضلاً عن قيمتها الاقتصادية التي يجب متابعتها ورصد التغيرات التي تطرأ عليها خلال فترة زمنية معينة، وبذلك تساهم محاسبة الموارد البشرية في تحقيق كفاءة استخدام القوى العاملة المتاحة عن طريق قياس قيمة الموارد البشرية العاملة بالمشروع باستخدام طرق علمية مناسبة قابلة للتطبيق العملي، وقياس تكلفة إعداد وتجهيز الموارد البشرية مثل تكاليف التعيين والتدريب... الخ، وهما أربعة:²

■ تخطيط الموارد البشرية في المؤسسة ورسم التصورات المستقبلية تتطلب توافر البيانات والمعلومات عن كافة موارد المؤسسة المتاحة لديها، وذلك لمساعدة الإدارة في اتخاذ القرارات المناسبة والمحاسبة عن الموارد البشرية تؤمن للإدارة ما تحتاجه من معلومات وبيانات عن الأصول البشرية، وهذا بدوره يساعد الإدارة على تخصيص الموارد البشرية على أفضل الوظائف والمهارات المتاحة بالمؤسسة، إضافة إلى ترشيد الإنفاق على الموارد البشرية وتحديد الحجم الأمثل من الاحتياجات البشرية؛

¹ علي عبد الله شاهين، النظرية المحاسبية إطار فكري تحليلي وتطبيقي، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين، 2011، ص 260 .

² صابر عباسي، إيمان زنودة، مشاكل محاسبية معاصرة، النشر الجامعي الجديد طباعة-نشر-توزيع، تلمسان، الجزائر، 2021، ص: 64.

الفصل الأول : الأدبيات النظرية محاسبة الموارد البشرية والمسؤولية الاجتماعية

■ تفعيل الدور الرقابي في المؤسسة من خلال مساهمة محاسبة الموارد البشرية في حث الإدارة على المحافظة على الأصول البشرية للمؤسسة، وعدم تصفية تلك الأصول من جهة، وإيجاد وسيلة لتقييم مدى قيام الإدارة بالمحافظة على الموارد البشرية وذلك لمعرفة مدى نجاح الإدارة في إدارة واستثمار والاستغلال الأمثل من الموارد البشرية المتاحة؛

■ تفعيل المسؤولية الاجتماعية حيث أن محاسبة الموارد البشرية تمكن القائمين على تقييم المؤسسة تجاه المجتمع من توفر المعلومات الخاصة بالموارد البشرية، كما يمكن أن تقدم محاسبة الموارد البشرية خدمة للأطراف الخارجية تساعد في عملية اتخاذ القرارات المتعلقة بهم، وذلك من خلال معرفة قيم الأصول البشرية التي تتواجد في المؤسسة ومدى تأثيرها على الوضع المالي فيه؛

■ قياس عائد الاستثمار في تدريب رأس المال البشري بالمؤسسة من خلال ما توفره من معلومات شاملة ودقيقة حول تكاليف الموارد البشرية

ثانيا: أهداف محاسبة الموارد البشرية.

تحقيق محاسبة الموارد البشرية للمؤسسة الأهداف التالية:¹

- توفير معلومات حول تكلفة اكتساب، تطوير، تخصيص واستمرارية الموارد البشرية؛
 - تمكين الإدارة من مراقبة استخدام الموارد البشرية؛
 - زيادة وعي الإدارة بقيمة مواردها البشرية؛
 - تحقيق التخطيط الأفضل للموارد البشرية؛
 - تحسين نظام المعلومات من أجل تحقيق أفضل القرارات ؛
 - مساعدة الإدارة في تحسين استعمال القوى العاملة.
- إضافة إلى تلك الأهداف نجد:²
- مساعدة الجهات الحكومية في قياس الأداء الاجتماعي للمؤسسة واتخاذ القرارات المتعلقة بتخطيط، وتنمية الموارد البشرية على المستوى القومي؛
 - تحديد وقياس تكلفة الموارد البشرية بطرق موضوعية، وتبيان أثرها في القوائم المالية.

¹ Haman Resource Accounting ,Meaning ,Definition ,Objectives and limitations smite .p.59

² رمضان محمد، على غنيم، المحاسبة المتقدمة، مجلة بحوث جامعة حلب، المملكة العربية السعودية ، العدد 17، 1992.

الفصل الأول : الأدبيات النظرية محاسبة الموارد البشرية والمسؤولية الاجتماعية

الفرع السادس: القياس المحاسبي والمعالجة المحاسبية للموارد البشرية

أولاً: القياس المحاسبي للموارد البشرية.

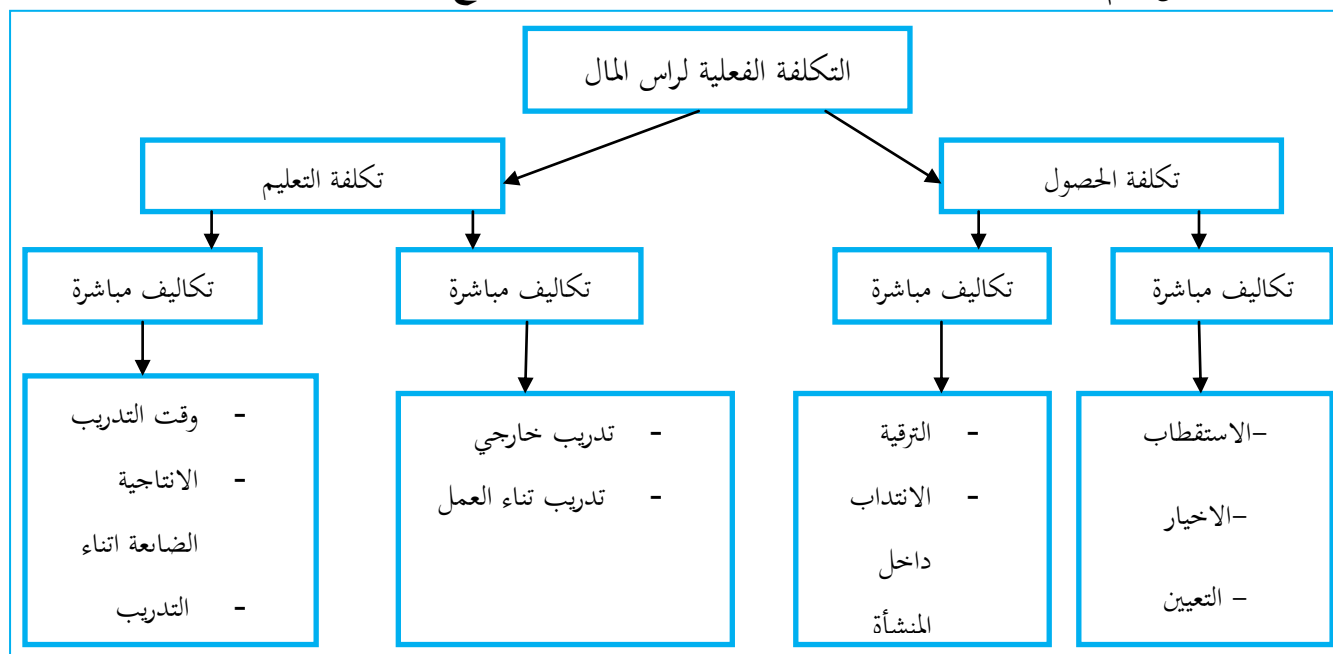
البشرية لقد تناول الباحثون طرق عديدة لتقييم الموارد البشرية وقياسها، وعموماً تقسم إلى نوعين رئيسيين، فنجد طرق قياس تعتمد على التكلفة وأخرى تعتمد على القيمة .

1- طرق نماذج قياس الموارد البشرية التي تعتمد على التكلفة.

ويركز هذا النوع من الطرق في قياس الموارد البشرية على تقدير تكاليفها، وهي التكاليف التي تتحملها المنشأة في سبيل الحصول على الموارد البشرية وتطويرها واستبدالها، ومن أهم هذه الطرق نجد:¹

. طريقة التكلفة التاريخية : وهي النفقات المضحى بها من قبل المنشأة في سبيل الحصول على البشر وتنمية مؤهلاتهم ومهاراتهم، وتقسم تكاليف الموارد البشرية إلى قسمين مصروفات جارية كالرواتب . والاجور ومصروفات راس مالية كنفقات لتدريب، ويتم تلخيص التكاليف الفعلية للمورد البشري في النموذج الذي قدمه Erik flamholtz في الشكل الموالي:

الشكل رقم (1-2) : التكاليف الفعلية للمورد البشري حسب نموذج فلامهولتز



المصدر : سميرة عبد الصمد، دور الاستثمار في الرأس المال البشري وتطوير الكفاءات في تحقيق الأداء المتميز بالمنظمات أطروحة الدكتوراه علوم التسيير، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، 2015-2016، ص. 33.

¹ مسعود خن، ابتسام جامع، مدى إمكانية تطبيق محاسبة الموارد البشرية في الجامعات، مذكرة مقدمة استكمالاً لمتطلبات نيل شهادة الماستر، تخصص محاسبة وجباية معقدة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد الصديق بن يحيى، جيجل، 2018، ص: 31-32.

الفصل الأول : الأدبيات النظرية محاسبة الموارد البشرية والمسؤولية الاجتماعية

وحسب هذه الطريقة فان التكاليف الرأسمالية السابقة يتم اطفائها على مدى العمر الانتاجي للموارد البشرية، وفي حالة الاستغناء عنها واستبعاده قبل انتهاء المدة المحددة له تعتبر القيمة المتبقية خسارة تحمل الى حساب الارباح والخسائر في السنة التي تم فيها التخلي عنه، ويأخذ على هذه الطريقة ما يلي:

✓ لا تتطابق التكلفة التاريخية بالضرورة مع القيمة الاقتصادية للأصل البشري؛

✓ التكلفة التاريخية للمورد البشري لا تعبر عن الطاقة الانتاجية الاساسية للفرد التي لا يمكن بدونها اعتباره اصلا بشريا؛

✓ قيمة الفرد تتغير خلال الزمن بالزيادة لاكتساب قدرات جديدة، او بالنقصان بسبب المرض او السن او غيرها، مما يؤدي الى وجود عائد غير سليم لقيمتها لاستثمارية.

طريقة تكلفة الاستبدال: وهي تقدير التكلفة التي ستتحملها المنشأة لأجل الموارد البشرية الجديدة بدلا من مواردها الحالية، وتميز بين نوعين¹.

● **الاستبدال الوظيفي:** هي التضحية بالموارد الاقتصادية التي ستتحملها الشركة في سبيل احلال شخص محل شخص اخر، بحيث يكون قادرا على القيام بنفس المهام اللازمة لهذه الوظيفة ولتكلفة الاحل الثلاثة عناصر هي تكلفة الحصول والتعلم وتكلفة ترك الخدمة؛

● **الاستبدال الشخصي:** بمعنى تقدير تكلفة الحصول فقط التي ستتحملها المنشأة في سبيل احلال شخص محل اخر، بحيث يكون الاخير قادرا على تقديم نفس الخدمات التي يقدمها الأول؛ ومن أبرز الانتقادات التي تقدم لهذه الطريقة نجد:

- عدم وجود سوق نشط متخصص بالموارد البشرية يحدد اسعار الاستبدال؛

- تعرض هذه القيمة الى الحكم الشخصي بعيدا عن الموضوعية؛

- صعوبة الحصول على مورد بشري مشابه تماما للمورد الحالي؛

طريقة تكلفة الفرصة البديلة:² تعرف بانها قيمة الاصل عندما يكون في استخدام بديل يختلف عن الاستخدام الحالي، وتسمى بالمزايدة التنافسية والتي تؤكد على ان مدير ومراكز الاستثمار في المنشأة يتنافسون فيما بينهم من

¹ الأعرج معاد محمد، استخدام نموذج Lev and Schwartz لقياس رأس المال البشري ومساهمته في صافي الدخل، مذكرة ماجستير في المحاسبة قسم المحاسبة ، كلية الأعمال، جامعة الشرق الأوسط، الأردن، 2016، ص 18-19 .

² الهيتي خالد عبد الرحمن، إدارة الموارد البشرية، الطبعة الثانية، دار وائل للنشر والتوزيع، الاردن، 2005، ص 321 .

الفصل الأول : الأدبيات النظرية محاسبة الموارد البشرية والمسؤولية الاجتماعية

اجلال حصول على الافراد ذوي المهارات النادرة، فالمدير الذي ينجح في الحصول على هذا المورد بإمكانه الحصول على زيادة في الارباح نظير الخدمات التي يقدمها الفرد، ومن أبرز الانتقادات المقدمة لهذه الطريقة ما يلي:¹

- تركز على الموظفين الناذرين ستؤدي الى فقد ان الموظفين الاخرين لمعنوياتهم وقد لا تحسب ابدأ؛

- قد يكون التقييم الكلي للموارد البشرية على سعر العطاء التنافسي مضللاً وغير دقيق، وقد يكون الشخص شخصاً قيماً للقسم الذي يعمل فيه، وقد يصبح له سعر اقل في العطاء عندما تنظر اليه ادارات أخرى.

2 طرق قياس الموارد البشرية التي تعتمد على القيمة:

تستند هذه الطرق على مفهوم القيمة الاقتصادية للموارد البشرية، والتي تعني القيمة الحالية للإيرادات المستقبلية المتوقعة من الموارد البشرية العاملة في المنشأة، ونجد اهم هذه النماذج ما يلي:

- نموذج التعويضات ليف وشوارتز² (Lev and Schwartz): يعتمد هذا النموذج على المفهوم الاقتصادي للمورد البشري بسبب صعوبة توقع الإيرادات المتأتية من المورد البشري، حسب هذا النموذج فان قيمة رأس المال البشري تتحدد عن طريق استخدام المرتبات والأجور المستقبلية كمدخل لقيمتها، وتبعاً لذلك، فإن قيمة رأس المال البشري لشخص بعمر (X) هو القيمة الحالية لعائداته المتبقية من خدمته، وهذه القيمة بالنسبة لتدفق دخلي مستمر يعبر عنه بالعلاقة التالية :

$$V_X = \frac{I(t)}{(1+r)^{(t-X)}}$$

- حيث V_X : القيمة المتوقعة لرأس المال البشري لشخص عمره (X) سنة؛

$I(t)$: دخل الشخص السنوي لباقي عمره حتى سن التقاعد؛

r : معدل خصم؛

$t-X$: العمر المتبقى للموظف حتى سن التقاعد؛

t : سن التقاعد.

يعاب على هذا النموذج أنه لا يأخذ بعين الاعتبار إمكانية واحتمال أن يترك الموظف المؤسسة لأسباب أخرى بخلاف الوفاة أو التقاعد المسبق، إلى جانب أن هذا النموذج يقوم على إفتراض بأن الأفراد لن يقوموا بتغييرات في

¹ Thomas Arkan, **Human Resources Accounting :Asuggested Model for Mesurement and Valuation**, Rynki Finansowe, Ubezpieczenia, I(79), 2016, p184.

² رضا موسى، مساهمة محاسبة الموارد البشرية في إرساء أبعاد المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات الصناعية، اطروحة دكتوراه، غير منشورة، جامعة غرداية.

مهامهم خلال حياتهم المهنية مع المؤسسة، فغالبًا ما يتم نقل الموظفين السابقين إلى أقسام أخرى داخل المؤسسة، وقد يتغير دورهم أيضًا عندما يتم نقلهم عن طريق الترقية، حيث أن الشرط الضمني هو أن الشخص سيبقى في منظمة حتى الوفاة أو التقاعد، وهذا الافتراض غير عملي، إلى جانب إهمال احتمالات التغيرات الحادة في المرتبات والأجور المستقبلية المخصصة المعدلة.

– طريقة المرتبات والأجور المستقبلية المخصصة المعدلة نموذج **Hermanson**.¹

يستخدم هذا النموذج المرتبات والأجور لقياس القيمة على أساس مجموع الأفراد، ويعتمد القيمة الحالية للمرتبات والأجور المستقبلية، ويعادل النتيجة بمعامل كفاءة لقياس الفاعلية لفترة معينة، ويحسب وفق الصيغة التالية:

$$ER = 5 \frac{RF_0}{RE_0} + 5 \frac{RF_1}{RE_1} + 5 \frac{RF_2}{RE_2} + 5 \frac{RF_3}{RE_3} + 5 \frac{RF_4}{RE_4}$$

ER : نسبة الكفاءة.

R(fi) : معدل الدخل المحاسبي للأصول المملوكة للمنشأة في السنة i.

R(Ei) : معدل الدخل المحاسبي للأصول المملوكة لجميع المنشآت في الاقتصاد في السنة I

I: السنوات (4,0) أي بيانات لخمس سنوات

انتقدت هذه الطريقة² باعتبارها غير موضوعية وغير دقيقة وتتطلب عملاً إحصائياً واسعاً وأنها تدخل عوامل مخاطرة لا ضرورة لها في احتساب معدل الكفاءة، وكذلك فإن مدة الخمس سنوات تحتاج لتبرير يسمى نموذج هرمانسون أيضاً بنموذج الشهرة غير المشتراة (الشهرة مكونة ذاتياً) بسبب المقارنة بين عائد استثمار المنشأة المعنية وعائد استثمار جميع المنشآت الأخرى.

ح- نموذج تقويم المكافآت المستقبلية النموذج التصادفي ل **Flamholtz**:³

يرى النموذج بأن الفرد في المنشأة يتحرك ضمن أدوار وظيفية تسمى مراحل الخدمة، وذلك خلال فترة زمنية معينة، وفي حركته يقدم خدمات مستقبلية، لذا فإن قيمته تتحدد بعدد ونوع مراحل الخدمة التي يشغلها وقيمة

¹ جمعة كمال حسن، منهج جديد لقياس خدمات الموارد البشرية، عن الموقع الإلكتروني / www.iasjzfunc=fulltext et ald=52794.

ص.14.

² حنان رضوان حلوة، مرجع سبق ذكره. ص: 225.

³ الهبيتي خالد عبد الرحمن، مرجع سبق ذكره، ص: 323.

الخدمات التي يقدمها، يستخدم النموذج نظرية الاحتمال لتحديد الفترة التي يبقى فيها الفرد في مرحلة خدمية معينة، فبعد تحديد الخدمات المتوقعة يتم ضربها بمعامل خصم للوصول إلى القيمة الحالية للخدمات المستقبلية المتوقعة.

خ - نموذج الأبعاد الخمسة نموذج **Meyers** : يقترح هذا النموذج إجراء تقدير للقوة العاملة المنشأة وتقدير

تكاليف المدخلات المختلفة لتحسين كفاءة التنظيم الإنساني، وتتضمن خمسة أبعاد هي¹ :

- كمية المعرفة المتوفرة لدى العامل؛

- مستوى الكفاءة؛

- حالته الصحية؛

- وفرة الخدمة التي يقدمها؛

- الوضع الجسماني؛

ولتقدير الأبعاد الأربعة الأولى يتم استخدام تقديرات اللوائح المدققة والتقييم الشخصي، واستخدام الملاحظات العامة لتقدير البعد الخامس.

- نموذج **Mors**² : يتميز هذا النموذج عن النماذج السابقة باعتماده على متغيرات أخرى للوصول إلى قيمة

رأس المال البشري، وتمثل هذه المتغيرات في:

- قياس القيمة الحالية للخدمات المستقبلية المتوقعة من هذه الموارد أو الإيرادات المستقبلية لها؛

- قياس إجمالي التكلفة المتوقعة إنفاقها على الموارد البشرية؛

كانت هذه الطريقة على التكلفة المتوقعة وكذلك العائد المتوقع، ويصعب استخدام الأسلوبين السابقين معا نظرا لكون الكلفة والقيمة يحتويان على مجموعة من المتغيرات التي يصعب قياسها ضمن قيمتها الحالية، أو يصعب توقيتها المستقبلية .

- طريقة القيمة الاقتصادية المضافة:³

تستخدم هذه الطريقة لمعرفة القيمة الاقتصادية المضافة لرأس المال البشري بدلا من الاعتماد على التقارير المالية،

¹ حمادة رشا، القياس والإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية وأثره على القوائم المالية دراسة تطبيقية على أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة دمشق، مجلة جامعة دمشق، المجلد 18، العدد 01، 2002، ص 153.

² الهيتي خالد عبد الرحمن. مرجع سبق ذكره. ص. 324-325.

³ عبد الصمد سميرة، دور الاستثمار في رأس المال البشري وتطوير الكفاءات في تحقيق الأداء المتميز بالمنظمات، أطروحة دكتوراه علوم التسيير، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر 2015-2016، ص 40.

الفصل الأول : الأدبيات النظرية محاسبة الموارد البشرية والمسؤولية الاجتماعية

وتشتق هذه الطريقة من المفهوم الاقتصادي للقيمة الذي يتمثل في مقدار الخدمات المتوقع الحصول عليها من مورد ما خلال حياته الإنتاجية في المنشأة في تاريخ القياس، ويعبر عن هذه القيمة كما يلي.

القيمة الحالية للايرادات المستقبلية — تكلفة رأس المال

اسهام رأس المال البشري

وعلى الرغم من سهولة هذه الطريقة وبساطتها الا انه من الصعب فصل الأرباح الناتجة عن رأس مال البشري عن تلك الناتجة عن رأس مال الإجمالي.

ثانيا : **المعالجة المحاسبية للموارد البشرية.**¹ إن المعالجة المحاسبية تتم بعد رسملة المصاريف اللازمة للحصول على الموارد البشرية، والمصاريف التي تعتبر جزء من تكلفة المورد البشري هي مصاريف الإعلان للحصول على العنصر البشري وتطوير كفاءته، مصاريف الحصول عليه، ومصاريف تتعلق بالخبراء للحصول على المورد البشري . لذلك فإن قيمة المورد البشري تمثل كافة المصاريف سالفة الذكر المرتبطة بالمدة الإنتاجية للعنصر البشري والتي يمثلها العقد المبرم للعنصر البشري مع المنشأة، وبالتالي فإن:

تكلفة الأصل البشرية

إطفاء المورد البشرية

وتتم المعالجة المحاسبية وفق القيود الآتية:

- تكلفة الحصول على المورد البشري: يتم معالجة المورد البشري كأصل، بحيث يزيد في الجانب المدين وينقص في الجانب الدائن، ويتم تسجيل القيد التالي:

¹ الحياي وليد ناجي، دراسات في المشاكل المحاسبية المعاصرة، الطبعة الأولى، دار حامد للنشر والتوزيع، الأردن، 2004. ص ص: 306-307.

الفصل الأول : الأدبيات النظرية محاسبة الموارد البشرية والمسؤولية الاجتماعية

البيان	مدين	دائن
- من ح / المورد البشري	XXXX	
- الى ح / النقديات		XXXX

- إطفاء المورد البشري ويتم تسجيله من خلال القيد التالي:

البيان	مدين	دائن
من ح/ قسط إطفاء المورد البشري	XXXX	
الى ح/ المورد البشري		XXXX

ونجد هنا أنه لم يتم عمل مخصص لعنصر البشري، وذلك لأنه يخلق ويفنى مرة واحدة، بمعنى أن المورد البشري تحدد فترته الإنتاجية بموجب عقد العمل.

- الاستغناء عن المورد البشري: قد يتم الاستغناء عن المورد البشري لقاء مقابل مالي، لذلك فإن:

مكاسب الاستغناء - مبلغ الانتقال أو البيع - القيمة الدفترية للأصل البشري القيمة الدفترية للأصل
- تكلفة الحصول على العنصر البشري - مجموع الإطفاء

والتسجيل المحاسبي في حالة الربح يكون كما يلي:

البيان	مدين	دائن
من ح/ النقديات	XXXX	
الى ح/ المورد البشري		XXXX
الى ح/ مكاسب الاستغناء عن المورد البشري		XXXX

أما في حالة الخسارة يسجل القيد التالي:

الفصل الأول : الأدبيات النظرية محاسبة الموارد البشرية والمسؤولية الاجتماعية

البيان	مدين	دائن
من ح/ النقديات	XXXX	
من ح/ مكاسب الاستغناء عن المورد البشري	XXXX	XXXX
الى ح/ المورد البشري		

الخسائر = تكلفة الحصول على المورد البشري - مجموع الاطفاءات

- وفاة المورد البشري: يتم تحديد قيمة خسارة الوفاة والمتمثلة بالقيمة الدفترية للأصل البشري كما يلي:
والتسجيل المحاسبي يكون كالتالي:

البيان	مدين	دائن
من ح/ خسائر المورد البشري	XXXX	
الى ح/ المورد البشري		XXXX

الفرع السابع: مزايا وصعوبات تطبيق محاسبة الموارد البشرية

● مزايا تطبيق محاسبة الموارد البشرية.

هناك عدة مزايا تظهر عند تطبيق محاسبة الموارد البشرية؛ كما يظهر في الجهة المعاكسة العديد من الصعوبات والمعوقات تواجه تطبيق محاسبة الموارد البشرية وفيما يلي سوف يتم عرض مزايا وصعوبات الموارد البشرية على التوالي:

مزايا تطبيق محاسبة الموارد البشرية:¹

¹ مسعود خن، ابتسام جامع، مرجع سبق ذكره، ص 36.

الفصل الأول : الأدبيات النظرية محاسبة الموارد البشرية والمسؤولية الاجتماعية

- تحميل الحسابات الختامية بكافة المصروفات المرتبطة بالموارد البشرية التي تستنفد خلال الفترة المالية يترتب عليه إظهار حقيقة الأرباح المتعلقة بالفترة المالية.
- إن استحداث أصول جديدة هي الأصول البشرية يترتب عليه تضخم المركز المالي للمنشأة، ويؤدي زيادة ثقلها في السوق.
- تشجيع منح القروض طويلة الأجل بضمان الأصول التي تضخمت بزيادة أصول الموارد البشرية.
- التأثير في سلوكيات الأفراد بما يدفع بالمستثمرين إلى استثمار أموالهم في مثل هذه المنشآت التي تعكس حساباتها الختامية موقفا متفائلا بالنسبة للفترة المالية الواحدة
- تساعد محاسبة الموارد البشرية المنظمة على القيام بمسؤولياتها الاجتماعية، وذلك عن طريق وضع أهداف التنمية الموارد البشرية إلى جانب الأهداف الإنتاجية.
- تساعد محاسبة الموارد البشرية الإدارة على حسن استخدام قواها العاملة، واتخاذ القرارات الملائمة بشأن توظيفهم

● صعوبة تطبيق محاسبة الموارد البشرية:¹

- رغم الأهمية والاهداف التي تسعى محاسبة الموارد البشرية لتحقيقها إلا ان هناك صعوبات تقف أمام تطبيقها في المؤسسة ونذكر منها :
- صعوبة استنفاد قيمة الموارد البشرية في نهاية العمر الإنتاجي وذلك لأن بعض الافراد تقل قدرتهم مع مرور الزمن في حين البعض تزداد قدرتهم وذلك نتيجة خبرتهم.
 - صعوبة تقييم القيمة الاقتصادية للمورد البشري وخاصة الافراد العاملين في المجال الإداري التي يصعب التمييز في مستوى مساهمته في تحقيق أرباح المؤسسة.
 - ان عملية قياس قيمة الافراد وفقا لمحاسبة الموارد البشرية يفترض بقاء الافراد في المؤسسة ووضع مسار محدد للتطور الوظيفي للأفراد مع مراعاة سياسات التقاعد واحتمالية مغادرة المؤسسة في أي وقت وهذا يصعب تطبيقه في الواقع.
 - لا يمكن امتلاك الافراد من قبل المؤسسة وانما استخدامهم والاستفادة من خدماتهم في مدة محددة، كما لا يمكن تحديد قيمة .

¹ ثامر عادل الصقر، مرجع سبق ذكره، ص: 182-183.

الفصل الأول : الأدبيات النظرية محاسبة الموارد البشرية والمسؤولية الاجتماعية

- أن تطبيق محاسبة الموارد البشرية قد يدفع الإدارة إلى المزيد من استغلال جهود الافراد نحو الأهداف الاقتصادية.
- كما ان تطبيق محاسبة الموارد البشرية يتطلب تسجيل قيمة مالية عن الافراد باعتبارهم أصول وهذا ما يدفع ردود سلبية من قبل الافراد ولهذا يجب على الإدارة توضيح الأهداف والاعراض الأساسية لتطبيقها المحاسبة الموارد البشرية كما يجب عليها لفت انتباه الافراد للإيجابيات التي قد يجتنيها كل فرد من تطبيقها.

المطلب الثاني: مفهوم المسؤولية الاجتماعية.

شهد تعريف المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة تغيرات جوهرية على مر الزمن ولا يزال يتطور مع تقدم المجتمع وتطور توقعاته، إذ لا يوجد تعريف يحظى بقبول عالمي، كما لا يوجد توافق في الآراء بشأن قائمة نهائية للقضايا التي يشملها.

الفرع الاول : تعريف المسؤولية الاجتماعية.

- يعرف Drucker المسؤولية الاجتماعية بأنها "التزام المؤسسة تجاه المجتمع الذي تعمل فيه" أي أنه حدد ما على المؤسسة القيام به من أجل حل ومعالجة المشاكل الاجتماعية.¹
- تعريف Caroll فإن المسؤولية الاجتماعية هي التزام المؤسسة خلال عملية صنع القرارات الآثار والنتائج المترتبة عن هذه القرارات على النظام الاجتماعي الخارجي بطريقة تضمن إيجاد توازن بين مختلف الأرباح الاقتصادية المطلوبة والفوائد الاجتماعية المترتبة عن هذه القرارات.²
- قدم جونسون (Johnson 1971) وجهة نظر ثانية لمفهوم المسؤولية الاجتماعية وهي ان المنظمات تنفذ برامج اجتماعية لإضافة أرباح للمنظمة، وهذا الرأي ينظر على أن المسؤولية الاجتماعية تعظيم للأرباح على المدى الطويل.³
- تعريف محسن منصور الغالي: فقد عرف المسؤولية الاجتماعية بأنها مبادرات والتزامات المؤسسة والتي لها تأثير إيجابي على المجتمع أو بعض فئاته، وذلك في إطار أربعة مستويات: اقتصادية، قانونية، أخلاقية، خيرية¹

¹ -أم كلثوم جماعي، الركائز الأساسية لنجاح المسؤولية الاجتماعية في منظمات الأعمال، مداخله ضمن فعاليات الملتقى الدولي الثالث بعنوان

منظمات الأعمال و المسؤولية الاجتماعية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة بشار، يومي 15/14 فيفري 2012. ص04

² ضيافي نوال، المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة والموارد البشرية، مجلة تنظيم والعمل، جامعة مجلة إلكترونية تصدر عن مخبر تحليل واستشراف وتطوير الوظائف والكفاءات، جامعة معسكر العدد 05، 2014، ص04.

³ ARCHIE B. CARROLL, Corporate Social Responsibility Evolution of a Definitional Construct, BUSINESS & SOCIETY, Vol. 38 No. 3, September 1999, P274.

الفصل الأول : الأدبيات النظرية محاسبة الموارد البشرية والمسؤولية الاجتماعية

- في حين يرى (مرزوق العتيبي) أن المسؤولية الاجتماعية بأنها توظيف المؤسسة لأنشطتها المختلفة بما يخدم مصالح المجتمع وعدم إلحاق الضرر به من خلال ممارسة تلك الأنشطة، وتعزيز قبول المجتمع ودعمه لأهدافها التي يجب أن لا تتعارض مع المصلحة العامة للمجتمع.
- في حين أن منظمة الأمم المتحدة: ². لا تضيف تعريفاً آخر إلى التعاريف العديدة القائمة للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات، غير أنها توسع المفهوم باستخدام عبارة "تحلي الشركات بروح المواطنة العالمية"، التي تغطي كلاً من حقوق ومسؤوليات الشركات عبر الوطنية في السياق الدولي. حيث يظهر تحلي المؤسسات غير الوطنية بسلوك المواطنة الصالحة من خلال التحلي بالعديد من القيم والمبادئ المتفق عليها عالمياً في ممارسات المؤسسات وفي دعم السياسات العامة الملائمة في مجالات حقوق الإنسان، وفي ظروف العمل وحماية البيئة.
- من خلال التعاريف السابقة للمسؤولية الاجتماعية لمؤسسات تلخص في النقاط التالية: ³
 - (1) إلزامية أو تطوعية .
 - (2) أداة القطاع الخاص للمساهمة في التنمية المستدامة.
 - (3) هي مسؤولية المؤسسة تجاه أصحاب المصالح الداخليين والخارجيين.
 - (4) نشاطات المسؤولية الاجتماعية تشمل الإنسان والبيئة.
 - (5) لها العديد من الأبعاد: أخلاقية، اجتماعية، اقتصادية.

الفرع الثاني : أسباب ظهور المسؤولية الاجتماعية.

ظهرت المسؤولية الاجتماعية كتفاعل لعدة عوامل منها: ⁴

- تصاعد ضغوط المجتمع وتناميها مع التوسع في حجم منظمات الأعمال وتعدد علاقاتها .
- إسهام أكبر لمنظمات الأعمال في تطوير نوعية الحياة والارتقاء بها.
- ضرورة إسهام المنظمات في تعزيز القيم الإنسانية والاجتماعية .
- أهمية رضا المجتمع وقبوله لأهداف المنظمات ووسائل عملها .

¹ ميسر ابراهيم الجبوري وأسيل زهير رشيد التكت، المسؤولية الاجتماعية والالتزام بالجودة وانعكاساتها على القيم المنظمة، المجلة العربية للإدارة، من إصدار المنظمة العربية للتنمية الإدارية- جامعة الدول العربية، 2014، ص15.

² مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية، كشف البيانات المتعلقة بتأثير الشركات على المجتمع الاتجاهات والقضايا الراهنة، منشورات الأمم المتحدة 2004، ص 28.

³ عابد عبدالله العصيمي، المسؤولية الاجتماعية للشركات نحو التنمية المستدامة، دار اليازوري للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2015، ص11.

⁴ بلقاسم بن روان ، وسائل الاعلام والمجتمع - دراسة الأبعاد الاجتماعية والمؤسسية، دار الخلدونية، الجزائر، الطبعة الأولى، 2007 ، ص76.

الفصل الأول : الأدبيات النظرية محاسبة الموارد البشرية والمسؤولية الاجتماعية

- الاهتمام العالي الذي تبديه الجامعات العالمية الكبرى ومراكز البحوث بتدريس مساقات تخص علاقة الأعمال بالمجتمع .
- تراكم البحوث العلمية والنظرية منها التطبيقية في هذا المجال .

الفرع الثالث : أهمية المسؤولية الاجتماعية.

يمكن إبراز أهمية المسؤولية الاجتماعية لقطاع الأعمال في ثلاثة أوجه، أولاً بالنسبة للمؤسسة، ثم بالنسبة للمجتمع، وأخيراً بالنسبة للدولة، وذلك في النقاط التالية:

❖ بالنسبة للمؤسسة :¹

- ✓ تحسين صورة المؤسسة في المجتمع وخاصة لدى العملاء والعمال وخاصة إذا اعتبرنا أن المسؤولية تمثل مبادرات طوعية للمؤسسة اتجاه أطراف مباشرة أو غير مباشرة من وجود المؤسسة.
- ✓ من شأن الالتزام بالمسؤولية الاجتماعية للمؤسسة تحسين مناخ العمل، كما تؤدي إلى بعث روح التعاون والترابط بين مختلف الأطراف.
- ✓ تمثل المسؤولية الاجتماعية تحابوا فعالا مع التغيرات الحاصلة في حاجات المجتمع؛ كما أن هناك فوائد أخرى تتمثل في المردود المادي والأداء المتطور من جراء تبني هذه المسؤولية.

❖ بالنسبة للمجتمع:²

- ✓ زيادة التكافل الاجتماعي بين مختلف شرائح المجتمع، مع توليد شعور عالي بالانتماء من قبل الأفراد خصوصا ذوي الاحتياجات الخاصة، والأقليات والمرأة والشباب وغيرهم.
- ✓ الاستقرار الاجتماعي نتيجة توفر نوع من أنواع العدالة الاجتماعية، وسيادة مبدأ التكافؤ في الفرص.
- ✓ تحسين نوعية الحياة في المجتمع، سواء من ناحية البنية التحتية أو الناحية الثقافية .
- ✓ زيادة الوعي بأهمية الاندماج التام بين المؤسسات وبين مختلف الفئات ذات المصلح .
- ✓ زيادة الوعي الاجتماعي على مستوى الأفراد والمؤسسات يساهم في تحقيق الاستقرار السياسي والشعور بالعدالة.

¹ عزاوي عمر وآخرون، دوافع تبني منظمات الأعمال أبعاد المسؤولية الاجتماعية والأخلاقية كمعيار لقياس الأداء الاجتماعي، مداخلنة ضمن فعاليات الملتقى الدولي الثالث بعنوان منظمات الأعمال و المسؤولية الاجتماعية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة بشار، يومي 15/14 فيفري 2012 ص.17.

² وائل محمد إدريس وطاهر محسن منصور الغالي، الإدارة الإستراتيجية - المفاهيم والعمليات، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، الطبعة 1، 2011، ص205

✓ زيادة الترابط الاجتماعي وازدهار المجتمع نتيجة ارتباط المسؤولية بالعديد من المفاهيم مثل الشفافية والصدق.

❖ بالنسبة للدولة:¹

✓ تخفيف الأعباء التي تتحملها الدولة في سبيل أداء مهامها وخدماتها الصحية والتعليمية والثقافية والاجتماعية الأخرى.

✓ يؤدي الالتزام بالمسؤولية البيئية إلى تعظيم عوائد الدولة بسبب وعي المؤسسات بأهمية المساهمة العادلة والصحيحة في تحمل التكاليف الاجتماعية .

✓ المساهمة في التطور التكنولوجي والقضاء على البطالة وغيرها من الآلات التي تجدد الدولة الحديثة نفسها غير قادرة على القيام بأعبائها جميعا بعيدا عن تحمل المؤسسات الاقتصادية الخاصة دورها في هذا الإطار

الفرع الرابع: مبادئ المسؤولية الاجتماعية.

تقوم المسؤولية اعلى عدد كبير من المبادئ وترتكز على تسعة رئيسية منها:²

- **المبدأ الأول:** حماية البيئة من الأخطار المحدقة بها، وبخاصة ما يتعلق منها بالتلوث .
- **المبدأ الثاني:** القيم والأخلاقيات واعتبارها صمام أمان للاستثمارين المادي والبشري وما بينهما من علاقة مباشرة من حيث طبيعة الأنشطة التي ينبغي أن تأخذ البعد القيمي بعين الاعتبار .
- **المبدأ الثالث:** المساءلة والمحاسبية ويتم ذلك من خلال إظهار المعلومات الصادقة والبيانات الدقيقة وفق ما يعرف بالشفافية حول الأنشطة التي نفذت وتلك التي لم تنفذ .
- **المبدأ الرابع:** تقوية وتعزيز السلطات ويتحقق ذلك من خلال الشراكة المتوازنة ما بين القطاع العام والخاص وجمهور المستفيدين لتحقيق المصالح المتبادلة، بما يضمن أمن المجتمع واستقراره.
- **المبدأ الخامس:** الأداء المالي والنتائج من خلال إيجاد أفضل مستويات الرفاهية الممكنة الناتجة عن رواتب وتقاعد وتوفيرات وامتيازات وترقيات وفرص مبنية على التنافس الشريف القائم على حسن الأداء، ويحفظ بالوقت نفسه أوجه التقدم والتطور اللازمة للمؤسسة، والسعي نحو التقدم والنمو الذاتي .

¹ عزاوي عمر وآخرون مرجع سبق ذكره ، ص 17.

² Carroll, Ariche B., (1991), The Pyramid of Corporate Social Responsibility Toward the Moral Management of Organizational Stakeholders, Business Horizons, Indiana University

الفصل الأول : الأدبيات النظرية محاسبة الموارد البشرية والمسؤولية الاجتماعية

- **المبدأ السادس:** مواصفات موقع العمل وربطها بإدارة الموارد البشرية وتطوير الكادر المدرب بحسب الاحتياجات المهنية العصرية الحديثة، وكذلك توفير البيئة المهنية السليمة التي يؤدي بها الموظفون أعمالهم على أكمل وجه، متضمنا ذلك عناصر الهدوء، والإضاءة، والتهوية، والجو السيكولوجي المفتوح.
 - **المبدأ السابع:** العلاقات التعاونية المبنية على العدالة والأمانة مع شركاء العمل والمهام والأنشطة والفئة المستهدفة من ثمرة الجهود المبذولة أيضا .
 - **المبدأ الثامن:** المنتجات ذات الجودة والخدمات عالية المستوى بحيث تستجيب لاحتياجات المجتمع المختلفة، مستثمرة بذلك كل عناصر الكفاءة التي يمكن توظيفها، بما يخلق لديها خصائص قادرة على التنافس بإيجابية مع مختلف الجهات المنتجة والموردة، سواء للجانب المعنوي أم المادي .
 - **المبدأ التاسع:** الارتباط المجتمعي من خلال تجسير التواصل الوثيق بين المجتمع ومؤسساته المختلفة، بحيث تتميز عمليتا التواصل والاتصال بالحساسية المسؤولة مجتمعيًا تجاه ثقافة واحتياجات هذا المجتمع، الذي يسعى إلى توفير الحد الأقصى من الامتيازات لمواطنيه
- الفرع الخامس : أبعاد مفهوم المسؤولية الاجتماعية.**

للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات أبعاد يمكن أن تدرس أو تقاس من خلالها، حيث يرى بعض الباحثين أن أبعاد المسؤولية الاجتماعية هي تقريبا نفس أبعاد التنمية المستدامة، في حين يرى آخرون أن أبعاد المسؤولية الاجتماعية هي الأبعاد الأربعة التي حددها الباحث كارول Carroll حسب المنهج الذي أسسه الباحث (Carroll) فالمسؤولية الاجتماعية يمكن أن تدرس في ظل أربعة أبعاد محددة وهي: ¹

البعد الاقتصادي Economic Dimension: ويستند إلى مبادئ المنافسة والتطور التكنولوجي حيث يشتمل على مجموعة من عناصر المسؤولية الاجتماعية يجب أن تأخذ في إطار احترام قواعد المنافسة العادلة والحرّة والاستفادة التامة من التطور التكنولوجي وبما لا يلحق ضررا في المجتمع والبيئة.

البعد القانوني Legal Dimension: ويقوم هذا البعد على أساس مبادئ حماية البيئة والسلامة المهنية والعدالة وقوانين حماية المستهلك ويحتوي مجموعة كبيرة من العناصر يفترض أن تحترم من قبل المنظمات وبالشكل

¹ طاهر محسن الغالي، صالح مهدي العامري، المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال. الأعمال والمجتمع، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر

والتوزيع، عمان، الأردن، 2005، ص ص: 52.53.

الفصل الأول : الأدبيات النظرية محاسبة الموارد البشرية والمسؤولية الاجتماعية

الذي يعزز ويساهم في الارتقاء بالعلاقة مع المستهلك والعاملين بمختلف أجناسهم وأعراقهم وأديانهم وكذلك منع الإضرار بالبيئة من خلال الاستخدام التعسفي للموارد أو التلوث الحاصل في الماء أو التربة

البعد الأخلاقي Ethical Dimension: يستند إلى مبادئ ومعايير أخلاقية وكذلك إلى أعراف وقيم اجتماعية وفي إطارها توجد مؤشرات عديدة تندرج في إطار تكافؤ الفرص والتوظيف والجوانب الأخلاقية في الاستهلاك ومراعاة مبادئ حقوق الإنسان واحترام العادات والتقاليد السائدة في المجتمع وغيرها.

البعد الخيري Philanthropic Dimension: ويرتبط بمبدأ تطوير نوعية الحياة بشكل عام وما يتفرع عن ذلك من عناصر ترتبط بالذوق العام ونوعية ما يتمتع به الفرد من غذاء وملابس ونقل وغيرها من جوانب أخرى الملاحظ أن Carroll وظف هذه الأبعاد بشكل هرمي متسلسل (Pyramid) والشكل أدناه يوضح هرم Carroll للمسؤولية الاجتماعية.

الشكل (2-1) هرم كارول للمسؤولية الاجتماعية



André Sobczak, Nicolas Minvielle responsabilité global manager le développement durable et la responsabilité sociale des entreprise, magnard Vuibert, paris, 2011, p 17.

الفرع السادس : مجالات المسؤولية الاجتماعية.

مما لاشك فيه أن هناك اختلافا كبيرا في تحديد مجالات المسؤولية الاجتماعية¹ ، وكذا ترتيبها من حيث درجة الأهمية، وهناك من يدعوهم بأطراف أو أصحاب المصلحة، وهم الذين تقع على عاتق المؤسسة الاقتصادية مسؤولية اجتماعية تجاههم، وإجمالا يمكن اعتماد العناصر التالية كمؤشرات لدرجة اعتماد وتطبيق المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة الاقتصادية .

أ- المالكون:

- تحقيق أكبر ربح ممكن؛
- تعظيم قيمة السهم والمنشأة ككل؛
- رسم صورة محترمة للمنشأة في بيئتها؛
- حماية أصول المنشأة؛

- زيادة حجم المبيعات؛

ب- العاملون

- رواتب وأجور مجزية؛
- فرص تقدم وترقية؛
- تدريب وتطوير مستمر؛
- عدالة وظيفية؛
- ظروف عمل مناسبة؛
- إجازات مدفوعة؛
- إسكان للعاملين ونقلهم.
- رعاية صحية؛

ت- الزبائن:

- منتجات بنوعية جيدة؛
- أسعار مناسبة جودة عالية وميسورية الحصول عليها؛
- الإعلانات الصادق؛
- منتجات آمنة عند الاستعمال؛
- إرشادات بشأن استخدام المنتج ثم التخلص منه أو من بقاياها بعد الاستعمال.

ث- المنافسون:

- منافسة عادلة ونزيهة؛
- عدم سحب العاملين من الآخر بوسائل غير نزيهة.

ج- المجهزون:

- الاستمرارية في التجهيز؛
- أسعار عادلة ومقبولة؛

¹ بن حيمه مريم وبن حيمه نصيرة، المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الإدارة، مداخلة ضمن الملتقى الدولي الثالث بعنوان منظمات الأعمال والمسؤولية الاجتماعية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة بشار، يومي 15/14 فيفري 2012، ص: 6، 7.

- تطوير استخدامات المواد المجهزة؛ - المشاركة في التعامل؛

- تسديد الالتزامات المالية والصدق في التعامل.

ح- المجتمع :

- المساهمة في دعم البنى التحتية؛ - توظيف المعاقين؛

- خلق فرص عمل جديدة؛ - دعم الأنشطة الاجتماعية؛

- المساهمة في حالة الطوارئ والكوارث؛ - احترام العادات والتقاليد السائدة؛

- الصدق في التعامل وتزويده بالمعلومات الصحيحة.

خ- البيئة:

- الحد من تلوث الماء والهواء والتربة؛ - تطوير الموارد وصيانتها؛

- الاستخدام الأمثل والعادل للموارد وخصوصا غير المتجددة منها؛

- - التشجير وزيادة المساحات الخضراء.

د- الحكومة:

- الالتزام بالتشريعات والقوانين والتوجهات الصادرة من الحكومة؛

- احترام تكافؤ الفرص بالتوظيف؛

- تسديد الالتزامات الضريبية والرسوم الأخرى وعدم التهرب منها؛

- المساهمة في الصرف على البحث والتطوير؛

- المساهمة في حل المشكلات الاجتماعية مثل القضاء على البطالة؛

- المساعدة في إعادة التأهيل والتدريب.

ذ- جماعات الضغط الاجتماعي:

- التعامل الجيد مع جمعيات حماية المستهلك؛

- احترام أنشطة جماعات حماية البيئة؛

- احترام دور النقابات العالية والتعامل الجيد معها؛

- التعامل الصادق مع الصحافة.

الفرع السابع : معايير قياس المسؤولية الاجتماعية.

هناك أربعة معايير أساسية يتم من خلالها تقييم المسؤولية الاجتماعية¹

01-مقياس الأداء الاجتماعي للعاملين بالمؤسسة : ويشمل جميع تكاليف الأداء بخلاف الأجر الأساسي الذي تقدمه المؤسسة للعاملين فيها بغض النظر عن مواقعهم التنظيمية أو نوع أو طبيعة أعمالهم وتقوم المؤسسة بالالتزام بتوفير كافة العوامل اللازمة لخلق وتعميق حالة الولاء وانتماء العاملين، كالاهتمام بمحلتهم الصحية وتدريبهم وتحسين وضعهم الثقافي والاهتمام بمستقبلهم عند انتهاء فترة خدماتهم.

02-مقياس الأداء الاجتماعي لحماية البيئة : يشمل كافة تكاليف الأداء الاجتماعي المضحي بها حياة أفراد المجتمع المحيط الذي تعمل المؤسسة داخل نطاقه الجغرافي ، حيث تحاول جاهدة رد الأضرار عن البيئة المحيطة والمتولدة من أنشطتها الصناعية، وهذه تشمل على تكاليف حماية تلوث الهواء والبيئة البحرية والمزروعات والأعشاب الطبيعية وتلوث المياه

03-مقياس الأداء الاجتماعي للمجتمع : يتضمن كافة تكاليف الأداء التي تهدف إلى إسهامات المؤسسة في خدمة المجتمع مشتملة بذلك على التبرعات والمساهمات للمؤسسات التعليمية والثقافية والرياضية والخيرية، ثم تكاليف الإسهامات في برامج التعليم والتدريب الاجتماعي ومشاريع التوعية الاجتماعية.

04-مقياس الأداء الاجتماعي لتطوير الإنتاج : يشمل كافة تكاليف الأداء التي تنصب في خدمة المستهلكين حيث يتضمن تكاليف الرقابة على جودة الإنتاج وتكاليف البحث والتطوير ثم تكاليف ضمانات المتابعة ما بعد البيع وتدريب وتطوير العاملين وغيرها من الخدمات التي تحقق حالة الرضا عن المنافع المتأتية من المنتجات والخدمات المقدمة إلى المستهلكين.

المطلب الثالث : علاقة بين محاسبة الموارد البشرية و المسؤولية الاجتماعية

تعمل محاسبة الموارد البشرية على تطوير أساليب محاسبية لتغطية الأداء الاجتماعي للمؤسسة بالإضافة إلى الأداء الإقتصادي وما يتطلبه من تطوير وسائل وأساليب القياس المعتمدة في المحاسبة التقليدية، من أجل إجراء التحليلات وتقديم حلول للظواهر والمشاكل الاجتماعية، نتيجة لذلك يصبح من الضروري وضع تدابير لإدارة الأشخاص بفعالية

¹ مقدم وهبة ، دور المسؤولية الاجتماعية لمنشآت الأعمال في دعم نظرية الإدارة البيئية لتحقيق التنمية المستدامة ، مقال منشور على الموقع،

iefpedia.com/arab/wp_content/uploads/ :

الفصل الأول : الأدبيات النظرية محاسبة الموارد البشرية والمسؤولية الاجتماعية

مع احتياجاتهم وتوقعاتهم لتعزيز الإنتاجية، لذلك فإن التقدير المناسب لمحاسبة الموارد البشرية سيمكن المديرين من اتخاذ القرارات المناسبة فيما يتعلق بالاستثمار في الموارد البشرية، كما ستوفر معلومات مقارنة بشأن التكاليف والفوائد المرتبطة بالاستثمارات في الأصول البشرية، هناك حاجة ماسة إلى محاسبة الموارد البشرية لتوفير إدارة فعالة وذات كفاءة داخل المؤسسة، كما تسمح بإدماج النشاطات الاجتماعية وتحليلها ماليا ومحاسبيا عبر سلسلة من الخطوات التخطيطية، التنفيذية والرقابية لهذه البرامج.

وتكمن علاقة محاسبة الموارد البشرية في تحقيق المسؤولية الاجتماعية من خلال:¹

- توفير المقاييس والمؤشرات التي تُمكن الإدارة من معرفة ظروف العاملين ومدى رضاهم، ومن ثم العمل على تحسين مستوى الحياة العملية وتوفير أكبر قدر ممكن من الرضا الوظيفي؛
- الحرص على رقابة وترشيد القرارات المتعلقة برأس المال البشري للاقتصاد القومي، من خلال القيام بالاستثمار اللازم لتنمية المهارات العامة، إلى جانب الاستثمار في التدريب المتخصص الذي يمكن أن يتقدم، وترغيب المحاسبين في الامتثال لأخلاقيات المهنة ودعمهم بالحوافز والمكافآت؛
- المساهمة في تكوين رأس المال البشري من خلال توظيف بعض الفئات والتكفل بهم تحقيقاً لأغراض اجتماعية على سبيل المثال فئة المعوقين؛
- تخصيص حساب خاص في قائمة الدخل يحدد التكاليف والمنافع الاجتماعية للعاملين بالمنظمة؛
- الإفصاح عن البرامج الاجتماعية المتعلقة برعاية الموظفين؛
- المساعدة على إيضاح ما تقدمه المنظمة في مجال مسؤولياتها الاجتماعية؛
- تقييم أداء الموظفين بطريقة سليمة وأكثر كفاءة من خلال كشف معدل المؤشرات الخاصة بأداء كل فرد يمكن أن تحسن من مستوى الإنتاجية وتقوية مكامن الضعف لديهم، وتمكن إدارة الموارد البشرية أن تمارس دورها الاجتماعي وأن تتبنى سلوكيات أخلاقية عبر استعمال معايير تقييم دقيقة ونزيهة، والمساواة في توزيع الدرجات بين الموظفين بالعدل والمساواة دون النظر إلى المناصب والأهم من ذلك أن يتم مراجعة التقييمات من قبل لجنة محايدة لا ترتبط بمدراء الموارد البشرية مباشرة وأن تستقبل الملاحظات من الموظفين في حال التظلم؛
- تساهم محاسبة الموارد البشرية من خلال المعلومات التي توفرها في اتخاذ القرارات عن طريق تزويد الإدارة بمعلومات اللازمة حول الموارد البشرية المتاحة والمتوقعة وهنا يتوجب على محاسبة الموارد البشرية تقديم معلومات من نوع خاص تكون متوافقة مع مداخل اتخاذ القرارات الإدارية وهي: (تحديد البدائل، تقديم البدائل الممكنة، تقديم صورة عن

¹ رضا موسى، مرجع سبق ذكره. ص. 81

الفصل الأول : الأدبيات النظرية محاسبة الموارد البشرية والمسؤولية الاجتماعية

إمكانية تطبيق البدائل المختلفة، تقديم معلومات حول مساهمة كل بديل من البدائل في تحقيق أهداف المنظمة.)
■ تقوم محاسبة الموارد البشرية بدور إستراتيجي إعلامي من خلال مختلف المؤشرات والأدوات التي تستخدمها مثل الميزانية الاجتماعية ومؤشرات مردودية المورد البشري التي تبين مدى تحقيق الأهداف، بالمقارنة مع ما كان مخططاً، أي مقارنة النتائج المخططة مع النتائج المحققة فعلاً ومقارنة القيم التقديرية مع القيم الحقيقية.

مما سبق يمكن ان تتوضح علاقة تطبيق محاسبة الموارد البشرية في تعزيز المسؤولية الاجتماعية من خلال مساعدة الموارد البشرية في منظمات الأعمال الحديثة التي تحتل مكانة رفيعة وتلعب دوراً فعالاً في عصر أصبح التغيير فيه أمراً حتمياً ومستمرًا، ونتيجة لانعكاس الفكر الإقتصادي على الفكر المحاسبي من حيث الإهتمام بالمسؤولية الاجتماعية، وأصبح من الممكن فحص بعض القضايا الخاصة بالمسؤولية الاجتماعية والأخلاقية في إطار أهم الوظائف الأساسية في المجال المحاسبي والمالي، حيث أن غالبية المستثمرين أصبحوا يهتمون أيضاً بمعرفة ما تمتلكه المؤسسة من موارد بشرية لديها الكفاءة والخبرة والقدرة على تحقيق نجاح المؤسسة، والمحاسبة عن الموارد البشرية تمكن القائمين على تقييم المشروع تجاه المجتمع من توفر المعلومات الخاصة بالعنصر البشري، حيث يحتاج المحاسبون إلى تطبيق قدراتهم المتخصصة للمساعدة في إيجاد حلول للمشاكل الاجتماعية، وتوفير المقاييس والمؤشرات التي تمكن الإدارة من معرفة ظروف العاملين ومدى رضاهم، ومن ثم العمل على تحسين مستوى الحياة العملية وتوفير أكبر قدر ممكن من الرضا الوظيفي؛ والمساعدة على إيضاح ما تقدمه المؤسسة في مجال مسؤولياتها الاجتماعية.

المبحث الثاني : الدراسات السابقة.

لقد حظي موضوع محاسبة الموارد البشرية بالعديد من الدراسات، ارتكزت في أغلبها على تناول دورها وأهمية الإفصاح عنها أو دراسة إشكالية قياسها، إلا أن هذه الأبحاث لم تركز على علاقتها بالمسؤولية الاجتماعية وإيجاد السبل الكفيلة بترقيتها، وهي الإضافة التي يمكن أن نقدمها من خلال هذه الدراسة، بإعتبار العنصر البشري عاملاً مهماً من عوامل الإنتاج، وبذلك يتزايد إهتمام المؤسسات الاقتصادية في إنفاق أموال كبيرة في هذا المجال، من أجل تطوير وتدريب وتأهيل العاملين، وبذلك تساعد محاسبة الموارد البشرية على مشاركة المؤسسة الاقتصادية في المسؤولية الاجتماعية، وذلك عن طريق وضع أهداف لتنمية الموارد البشرية إلى جانب الأهداف الإنتاجية، فضلاً عن مساعدة الجهات الحكومية في قياس الأداء الاجتماعي للمؤسسة واتخاذ القرارات المتعلقة بتخطيط وتنمية الموارد البشرية على المستوى الوطني، وهذه الرؤية تتطلب وجود نظام لمحاسبة الموارد البشرية يستطيع تحديد وقياس هذه الموارد والرقابة عليها وإنتاج معلومات تفصيلية عنها بغية اتخاذ قرارات إدارية سليمة والاستفادة منها في تطوير خدمات العاملين، وتحقيق أهداف المؤسسة، وفي نفس الوقت يتحقق أيضاً مردود اجتماعي للمجتمع بصورة عامة، ويتناول هذا المبحث ثلاثة مطالب:

المطلب الأول الدراسات المحلية و الدراسات باللغة العربية ؛

المطلب الثاني الدراسات باللغة الاجنبية ؛

المطلب الثالث علاقة الدراسة الحالية بالدراسات السابقة .

المطلب الأول: الدراسات المحلية و الدراسات باللغة العربية.

سنتناول في هذا المطلب بعض الدراسات العربية التي تناولت موضوع محاسبة الموارد البشرية والمسؤولية الاجتماعية على النحو التالي:

الدراسة الاولى : زباني خولة، أثر تطبيق المسؤولية الاجتماعية على إدارة الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية - دراسة حالة مؤسسة مناجم الفوسفات SOMIPHOSSE بولاية تبسة، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة، 2019-2020م من خلال هذه الدراسة تطرق لمستوى التزام مؤسسة مناجم الفوسفات SOMIPHOSSE بتطبيق مبادئ المسؤولية الاجتماعية، ومعرفة أثر تطبيق هذا المفهوم على ممارسات إدارة الموارد البشرية بهذه المؤسسة حيث تطرق الباحث في المبحث الأول الى وصف لمنهج الدراسة واجراءاتها بدءاً بمجتمع وعينة الدراسة إلى أدوات وطرق جمع

الفصل الأول : الأدبيات النظرية محاسبة الموارد البشرية والمسؤولية الاجتماعية

- البيانات، إضافة إلى الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحميل البيانات، وبغرض معرفة أثر تطبيق مبادئ المسؤولية الاجتماعية على ممارسات إدارة الموارد البشرية. وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:
- تعتبر المسؤولية الاجتماعية جزءاً لا يتجزأ من إستراتيجية المؤسسة، حيث تلعب دوراً هاماً في نجاح هذه الأخيرة وتساهم في الارتقاء بموقعها من خلال تحسين أدائها وتحقيقها لمزايا تنافسية، فهي مورد استراتيجي تربط بين المؤسسة وعمالها، وبينها وبين المجتمع والبيئة التي تنشط فيها، بل وترتبط بين العاملين داخل المؤسسة بمختلف مستوياتهم، وتسعى المؤسسات من خلال مسؤوليتها الاجتماعية إلى توطيد علاقاتها مع كل الأطراف؛
 - تعد إدارة الموارد البشرية في ظل البيئة الحالية من أهم محددات نجاح أو فشل المؤسسات الاقتصادية، حيث تعتمد كفاءتها على كفاءة المورد البشري، وتعنى باستقطاب العاملين الأكفاء والحفاظ عليهم من خلال وضع البرامج والأنظمة التي تنظم العلاقة بينهم، وتستهدف تحسين أدائهم؛
 - أكدت العديد من الدراسات على أن تطوير وتحسين أداء العاملين في المؤسسات الاقتصادية لا يكون إلا بتضمين مبادئ المسؤولية الاجتماعية في ممارسات إدارة الموارد البشرية لتحسين الالتزام التنظيمي وتلبية توقعات أصحاب المصالح وزيادة الإنتاجية، وهذا ما يثبت العلاقة التأثيرية للمسؤولية الاجتماعية على ممارسات إدارة الموارد البشرية.

الدراسة الثانية : دراسة نور الهدى حداد: محاسبة الموارد البشرية من منظور القياس والإفصاح وتطبيقها في المؤسسات الجزائرية- دراسة نظرية وتطبيقية -أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، قسم العلوم التجارية، تخصص مالية، جامعة سطيف 1، سطيف، الجزائر، 2014-2015.

هدفت الدراسة إلى تسليط الضوء على محاسبة الموارد البشرية التي تدور فكرتها الأساسية حول القيمة الاقتصادية للمورد البشري، وما يمكن أن تشكله تلك الموارد وما تحتله من قيمة ملموسة وغير ملموسة، يمكن أن تؤثر بشكل أو بآخر على استمرارية وتطور تلك الوحدات في أداء مهامها على أكمل وجه، نظراً للأهمية المتصاعدة للموارد غير ملموسة عامة والبشرية منها على وجه الخصوص، ولأن فاعليتها وكفاءتها تعد عاملاً أساسياً في تحقيق الاستخدام الكفء للاستثمارات المادية الضخمة في المؤسسات الحديثة، ذلك أن هذه الأخيرة تعتمد عليه في تحقيق أهدافها ونجاحها بصورة متزايدة، وذلك من خلال رسملة نفقات الموارد البشرية التي تحقق منافع مستقبلية بدلاً من اعتبارها أعباء تحمل لنتيجة الدورة، من خلال التطرق لمفهوم محاسبة الموارد البشرية، أهدافها وتطورها التاريخي وكذلك نماذج القياس والإفصاح المحاسبي مع دراسة إمكانية تطبيقها في المؤسسات الجزائرية، وقد خلصت الدراسة إلى أنه يمكن تطبيق محاسبة الموارد البشرية في ظل المعيار المحاسبي الدولي رقم 38 الخاص بالأصول غير ملموسة نظراً لكونه لا يوجد نموذج موحد متفق عليه لتحديد قيمة المورد البشري ويتعين على المؤسسة اختيار النموذج الأكثر مناسبة لنشاطها

الفصل الأول : الأدبيات النظرية محاسبة الموارد البشرية والمسؤولية الاجتماعية

وطبيعة مواردها البشرية مما يسهم في تقديم معلومات أكثر واقعية أما فيما يخص تطبيقاتها في المؤسسة الجزائرية فقد توصلت الدراسة إلى أن تطبيقها يحتاج إلى ترقية الفكر والوعي الاقتصاديين وضمان شفافية المعلومات المحاسبية المفصّل عنها كخطوة أساسية، إضافة إلى ضرورة اعتماد محاسبة الموارد البشرية من قبل المنظمات والجمعيات المهنية المحاسبية، وسن القوانين والتشريعات التي تنظم تطبيق المؤسسات لهذا النوع من المحاسبة، لذلك فإن إمكانية تطبيق محاسبة الموارد البشرية في المؤسسات الجزائرية تعطيها أهمية خاصة، لكون الموضوع في الدول النامية مثل الجزائر لا يزال في بداياته الأولى، والأبحاث في هذا المجال قليلة جدا إلى حد يتطلب المزيد من الدراسات .

الدراسة الثالثة : دراسة طارق عبد الحفيظ الشريف، "مدى إمكانية تطبيق نظام المحاسبة عن الموارد البشرية في الشركات الصناعية، دراسة ميدانية على الشركات الصناعية العامة في مدينة بنغازي" 2012.

تهدف الدراسة إلى تسليط الضوء على محاسبة الموارد البشرية كنظام للمعلومات في الوحدات الاقتصادية؛ بحيث يمكن أن يساعد في تنظيم بيانات الموارد البشرية ويشغلها لكي يتم إنتاجها في صورة معلومات يمكن أن تفيد في اتخاذ قرارات أكثر فاعلية بما يتعلق بالموارد البشرية خاصة إذا ما تحقق التكامل بينه وبين نظام معلومات إدارة الموارد البشرية في تلك الوحدات، و توصلت الدراسة إلى عدة نتائج تختلف النظرة للمحاسبة عن الموارد البشرية في المؤسسات والشركات بدرجات متفاوتة تبعا لمدى اعتماد المؤسسة على العنصر البشري، لذا يعتبر تطبيق محاسبة الموارد البشرية أمرا نسبيا متعلق بمدى أهمية العنصر البشري، وعلى الرغم من تمتع متخذي القرارات في الشركات الصناعية العاملة في ليبيا بقدر كافي واهتمام بمحاسبة الموارد البشرية إلا أنه لا يتم تطبيق نظام المحاسبة عن الموارد البشرية، وذلك بسبب صعوبات قياس وتقييم الأصول البشرية التي ترجع إلى طبيعة هذه الأصول وإلى النظرة التاريخية للمحاسبة التقليدية، وعدم توفرها لمؤشرات تهتم بالأصول البشرية ومعايير التفرقة بين النفقات الإدارية والنفقات الاستثمارية للموارد البشرية

المطلب الثاني : الدراسات الأجنبية

1- Bich Thi Ngoc Nguyen (2015), Association between : Corporate Social Responsibility Disclosures and Firm Value – Empirical Evidence from Vietnam

اقترح عدد من الدراسات في المسؤولية الاجتماعية للشركات (CSR) أن الشركات المسؤولة عن المسؤوليات الاجتماعية لديها أداء مالي أفضل، ومع ذلك ظلت هذه العلاقة غير مكتشفة في فيتنام كان الغرض من هذا البحث هو فحص العلاقة في إفصاحات المسؤولية الاجتماعية للشركات وقيمة الشركة في فيتنام تم التحقيق في عينة من 50 شركة مدرجة في بورصات الأوراق المالية في من عام 2010 إلى عام 2013 تم تحليل محتوى التقارير السنوية لقياس

الفصل الأول : الأدبيات النظرية محاسبة الموارد البشرية والمسؤولية الاجتماعية

المسؤوليات الاجتماعية للشركات، وأشارت اختبارات تحليل الانحدار إلى أن الإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية يرتبط بقيمة الشركة ، وكانت العلاقة بي توفير المعلومات البيئية وقيمة الشركة للسنة التالية إيجابية ، في حي كانت العلاقة بي إفصاحات الموظفين وقيمة الشركة سلبية، وتظهر النتائج علامة إيجابية للشركات الفيتنامية التي تتحمل مسؤوليات بيئية وتلخصت التوصيات كما يلي:

- زيادة الوعي بالمسؤولية الاجتماعية للشركات، لذلك فإن إجراءات الوكالات الحكومية وكذلك الباحثي لرفع الوعي العام حول المسؤولية الاجتماعية للشركات هي من الضروري؛

- إقامة المؤتمرات التي تجمع شركات دولية ومحلية كبيرة لتبادل الخبرات حول المسؤولية الاجتماعية للشركات؛

- يمكن للوكالات الحكومية تطوير وتنفيذ استراتيجيات الاتصال والتعليم لزيادة وعي المستهلك بالمسؤولية الاجتماعية للشركات؛

- ينبغي أن تؤخذ مفاهيم المسؤولية الاجتماعية للشركات والقضايا ذات الصلة في المناهج الدراسية والجامعات.

2- (RANI, Anjna) A literature review on human resource accounting, International Journal of Informative & Futuristic Research, vol.03, No.06, 2016.

هدفت الدراسة إلى استعراض الأدبيات المتوفرة على تصور محاسبة الموارد البشرية في قيمتها، والدراسة السابقة لها وناقشت مختلف الأحجام المتعلقة بتقييم الموارد البشرية، ومختلف النماذج التي تم تطويرها والتي تساعد في تحديد والإبلاغ عن الاستثمار في الموارد البشرية لمنظمة لا يتم حسابها حاليًا لممارسة المحاسبة التقليدية، وخلصت الدراسة إلى أن محاسبة الموارد البشرية لا تزال في مهدها وهناك حاجة ماسة لبعض التوحيد لعرض مختلف البيانات المتعلقة بالموارد البشرية التي لا زالت في مرحلة التطوير ولا يزال هناك الكثير من المفاهيم الأساسية لعمليات القياس المحاسبي، وهو ما يتعين القيام به لجعله قابلاً للاستخدام العملي، وهو الأمر الذي يسهم في تحقيق أهداف المؤسسة ورفع كفاءة وتقديمها ونجاحها.

المطلب الثالث : علاقة الدراسة الحالية بالدراسات السابقة

تناولت معظم الدراسات السابقة محاسبة الموارد البشرية من طرق وأساليب القياس المحاسبي للموارد البشرية وتقييم مدى ملائمة تلك الطرق لعملية القياس، بإضافة إلى إدراك أهمية الموارد البشرية مع التركيز على ضرورة معاملة تلك الموارد معاملة الأصول و معالجتها محاسبياً بنفس طريقة معالجة الأصول، وذلك لانطباق معايير الاعتراف بالأصل على العنصر البشري مع ضرورة العمل على إظهار قيمتها ضمن بنود القوائم المالية و أكدت مختلف الدراسات على الاهتمام المتزايد بعملية المحاسبة عن الموارد البشرية، حيث أشارت إلى أهمية محاسبة الموارد البشرية في تزويد المستخدمين لها بالمعلومات المالية و الكمية التي تساعد على استخدام الموارد البشرية بشكل أكثر كفاءة و فعالية، وقد قمنا في

الفصل الأول : الأدبيات النظرية محاسبة الموارد البشرية والمسؤولية الاجتماعية

هذه الدراسة بإضافة متغير مهم له علاقة بالموارد البشري ألا وهو المسؤولية الاجتماعية ذلك لأن تطبيق محاسبة الموارد البشرية لها دور في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في المؤسسة الاقتصادية محل الدراسة .

أولاً : مجالات الاستفادة من الدراسات السابقة:

ساهمت الدراسات السابقة في إعطاء خلفية نظرية وإطار مفاهيمي لمتغيرات الدراسة من خلال بعض المصادر البحثية النظرية والتطبيقية وما توصلت إليه من نتائج وتوصيات اعتمدت عليها هذه الدراسة ,وقد استفادت في العديد من الجوانب نذكر منها ما يلي:

✓ بناء الإطار النظري والعملي للدراسة من خلال ما أتاحتها العديد من الدراسات السابقة حول علاقة المسؤولية

الاجتماعية بتطبيق محاسبة الموارد البشرية والمفاهيم المختلفة المرتبطة بمهما وبلورة إشكالية الدراسة ومبررات إجرائها؛

✓ تحديد منهج الدراسة وتصميم أداة الدراسة (الاستبيان) من خلال الاطلاع على الأدوات المستخدمة في الدراسات السابقة واختبار فرضيات والاستفادة من مناقشة وتحليل نتائج أدوات القياس المناسبة وتحديد الأساليب الاحصائية المناسبة لتحليل البيانات .

ثانياً : ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة:

يعد موضوع محاسبة الموارد البشرية من المواضيع التي تندر الكتابة فيها، وفيما يتعلق بمسح الدراسات السابقة في هذا الموضوع، حيث كانت في مجملها عبارة عن محاولات متفرقة ومحدودة تنطلق من تصورات نظرية وتهدف أساساً إلى التعريف بمحاسبة الموارد البشرية وإظهار طابعها الخاص، وأكدت كذلك على الاهتمام المتزايد بالمحاسبة عن الموارد البشرية ضمن بنود القوائم المالية وعلى الرغم من اهتمام الباحثين بدور المحاسبة عن الموارد البشرية إلا أنها لا تفي بمتطلبات المبادئ المحاسبية المقبولة عامة، خاصة فيما يتعلق بالاعتراف والقياس والموثوقية والملائمة والإفصاح داخل القوائم المالية، وقد ركزت معظمها على ضرورة معاملة تلك الموارد كأصول ومعالجتها محاسبياً بنفس طريقة معالجة الأصول، دون التطرق لموضوع علاقتها بالمسؤولية الاجتماعية، بغية الوصول إلى نتائج يمكن تعميمها، وتختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في جانبين مهمين هما:

أ- تناولت هذه الدراسة العلاقة بين محاسبة الموارد البشرية وبين المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة؛

ب- أنها تختلف عن الدراسات السابقة في بيئة التطبيق، حيث طبقت على المؤسسة الاقتصادية ALFAPIPE ؛

ث- الندرة النسبية للدراسات التي تناولت دور محاسبة الموارد البشرية في تعزيز المسؤولية الاجتماعية ؛

خلاصة الفصل:

تم في هذا الفصل استعراض المفاهيم النظرية لمتغيري الدراسة، حيث تطرقنا في هذا الفصل إلى مختلف التعاريف التي حاول من خلالها الباحثين توضيح مفهوم محاسبة الموارد البشرية و المسؤولية الاجتماعية كمفهوم يكرس الجانب الاجتماعي في ممارسات المؤسسات، وفي أهدافها إلى جانب الأهداف الاقتصادية التي تسعى إلى تحقيقها، ويكون العمال جزء لا يتجزأ من تكوين وبناء المؤسسة، مما زاد في اتساع نطاق تبني وممارسة هذه المسؤولية، تغييرا للنظرة التقليدية اتجاه العنصر البشري والذي أصبح أهم عنصر في العملية الإنتاجية وأعلى أصول المؤسسة، هذه الأخيرة التي أصبحت تعد طرفا مهما داخلها، وتسعى لرعايته وتحقيق استقراره النفسي ورفاهيته الاجتماعية، وتوفير له الأمن والسلامة والرعاية الصحية وغيرها من المظاهر التي تجسد المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة اتجاهه؛

تعرفنا في هذا الفصل كيف تؤثر محاسبة الموارد البشرية في ممارسات تعزيز المسؤولية الاجتماعية من الناحية النظرية . حاولنا الاستفادة من هذه الدراسات السابقة لكل متغير على حدا للوصول إلى العلاقة بينهما وسنتطرق في الفصل الموالي استكمال الدراسة وذلك بالتطرق للإطار التطبيقي وفق منهجية تبسط الدراسة.

الفصل الثاني

تمهيد:

بدخول الجزائر إلى الاقتصاد المبنى على السوق و قوى الطلب و العرض كان لزاما على مؤسساتها مسايرة مع هذه المتغيرات، لأن اقتصاد السوق يفرض جملة من العوامل (التنافسية و الجودة و المرونة و الكفاءة) يجب على المؤسسات الوطنية امتلاكها، ومن هذا التوجه أخذت المؤسسات الوطنية باتباع استراتيجيات وخطط طويلة الأمد للتأقلم مع الوضع الجديد ولهذا سلطنا الضوء على واحد من المؤسسات الوطنية الجزائرية هي المؤسسة الوطنية للأنابيب الحلزونية ALFAPIPE غرداية وذلك لكون هذه المؤسسة تعد أكبر مؤسسة صناعية في منطقة محولين ابراز تطبيقات هذه الاستراتيجية .

ومن هذا المنطلق سوف نحاول في هذا الفصل دراسة

المبحث الاول: تقديم عام للمؤسسة الوطنية للأنابيب الحلزونية ALFAPIPE غرداية

المبحث الثاني : تحليل ومناقشة نتائج الدراسة بالمؤسسة الجزائرية لصناعة الأنابيب (ALFAPIPE)

المبحث الأول: التقديم العام لمؤسسة ALFAPIPE

تمثل صناعة الحديد والصلب الركيزة الأساسية لتطوير وتحديث الاقتصاد الوطني، لما توفره من منتجات مصنعة أو شبه مصنعة، تستعمل في مختلف القطاعات الاقتصادية كالزراعة، النقل، البناء، وفي الصناعات الأخرى كالصناعات الميكانيكية والبتروولية، زيادة على تثمين الثروات الطبيعية وتوفير فرص للعمل، ومن أهم مؤسسات هذه الصناعة نجد المؤسسة العمومية الاقتصادية "الجزائرية لصناعة الأنابيب" ALFAPIPE التي تحصلت على شهادة الجودة المتمثلة في ISO1900 وشهادة جودة المتوجات البترولية API-Q1 بالإضافة الى السعي للتسجيل في المواصفة إيزو 14001، وتسجيلها في المواصفات 18001، الخاصة بنظام الرعاية الصحية والسلامة، وتحصلها على إيزو 45001 سنة 2022 وستقدم في هذا المبحث إلى جوانب وحدة الأنابيب الحلزونية غارداية ALFAPIPE

المطلب الأول : تعريف المؤسسة وطبيعة نشاطها وهيكلها التنظيمي¹

تعتبر وحدة الأنابيب من المؤسسات العمومية الاقتصادية الجزائرية المساهمة في التنمية الاقتصادية الوطنية والمحلية لولاية غرداية، حيث أن نشاطها يتجلى في تغطية السوق الداخلية وتلبية حاجيات المؤسسات بأساليب تكنولوجية حديثة محددة، وتسعى أيضا إلى تصدير منتوجها للحصول على مكانة اقتصادية عالمية وجلب العملة الصعبة، سنتطرق في هذا المبحث إلى التعريف بالمؤسسة.

الفرع الأول: النشأة التاريخية لمؤسسة الجزائرية لصناعة الأنابيب ALFAPIPE

وتعود نشأة المؤسسة الجزائرية لصناعة الأنابيب إلى الشركة الوطنية للحديد والصلب SNS التي تعتبر أول شركة أسستها الجزائر في ميدان صناعة الحديد والصلب، ولقد بدأت هذه الشركة نشاطها بعد الاستقلال و أخذت في التوسع خاصة بعد تأميم الوحدتين "altimel" و "soluble" وتم التأميم بعد إمضاء عملية التعاون التقني لثلاث سنوات من عام 1968 إلى 1972 مع مؤسسة "vollvec" بغرض المساعدة في التسيير التقني كما تم إنشاء مركب الحجار الذي يعتبر الركيزة الأساسية في صناعة الحديد والصلب في الجزائر.

وفي إطار الإصلاحات الاقتصادية وعد إصدار قانون 01/88 تمت هيكلة الشركة حيث أصبحت تسمى بالمؤسسات العمومية الاقتصادية للأنابيب والتي استقلت بمجلس الإدارة الخاص بها ورأس مال تابع للدولة تفرعت منها وحدات عديدة :

¹ مصلحة المستخدمين لمؤسسة ALFAPIPE

- وحدة أنابيب الغاز - تبسة - .
- وحدة الصفائح المفتوحة الناقلة للماء - وهران - .
- وحدة الأنابيب الصغيرة - الرغاية - .
- وحدة الأنابيب وتجهيزات الري - برج بو عريج - .
- وحدة الأنابيب الحلزونية غرداية , والتي أصبحت تسمى المؤسسة العمومية الاقتصادية الجزائرية لأنابيب الناقلة

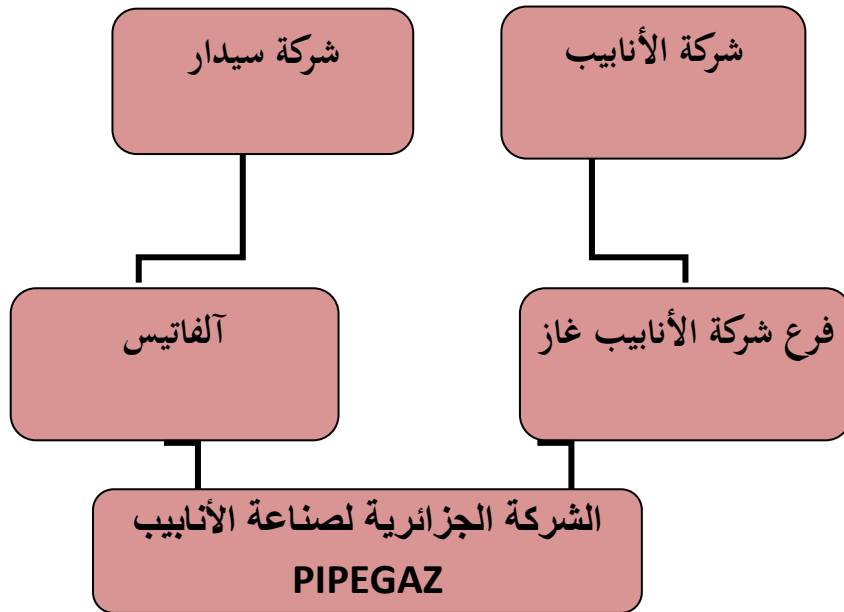
للغاز PIPE GAZ

هذا فيما يخص شركة الحديد والصلب بصفة عامة ومختلف فروعها و أهم مسارها الإنتاجي أما عن مؤسستنا محل الدراسة فقد تم إنشاؤها بغرداية عام 1974 برأس مال قدره 700000000 دج وقد تم إنجاز هذه الوحدة على يد الشركة الألمانية Huch بالمنطقة الصناعية بنورة والتي تبعد 10 كم عن وسط المدينة غرداية وتتربع علا مساحة 23000م² وتضم 969 عامل كمت قامت بتقديم مساعدة لها منذ 10 سنوات بعد تسليمها المشروع وقد مرت هذه الوحدة بعدة مراحل إلى أن أصبحت مؤسسة إقتصادية مستقلة والتي سنوضحها فيما يلي:

- ❖ في 1983/11/05: تم إعادة هيكلتها حسب الجريدة الرسمية رقم 46 بتاريخ 1983/11/13
- ❖ في سنة 1986 : تم إنشاء ورشة للتغليف بالزفت في إطار توسيع نشاطها
- ❖ في سنة 1992: إنقسمت وحدة غرداية إلى وحدتين هما :
- وحدة الأنابيب والخدمات القاعدية "isp" والتي تضم حوالي 390 عامل.
- وحدة الخدمات المختلفة "upd" والتي تضم 350 عامل.
- ❖ في سنة 1993: تم إنشاء وحدة تغليف الخارجي بمادة البوليثلان .
- ❖ في سنة 1994: تم ضم الوحدتين الجديدتين نظرا لفشل التسيير في وحدة الخدمات المختلفة وبعدها أعيدت الوحدة لحالتها السابقة والتي أصبحت تسمى وحدة الأنابيب الحلزونية والخدمات القاعدية.
- ❖ في أكتوبر 2000: وبعد الهيكلة للمجموعة أصبحت الوحدة عبارة عن مؤسسة عمومية اقتصادية تحمل اسم المؤسسة الأنابيب الناقلة للغاز "PIPE GAZ" مستقلة ماليا وتابعة إداريا لمجمع الأنابيب.
- ❖ في جانفي 2001: تحصلت مؤسسة الأنابيب على شهادة الجودة العالمية ISO9001 وعلى شهادة المعهد الأمريكي للبترول APIQ1 .

- ❖ في 15 أوت 2003 : تم تجديد هذه الشهادة من طرف الهيئة المختصة بعد إعطاء ملاحظات على ما يجب تغييره في المؤسسة للمحافظة على هذه الشهادة وإقامة مراقبة مدى دقة المؤسسة في الإلتزام بهذه الملاحظات بعد عامين من تجديد الشهادة في المرة الثانية .
- ❖ في سنة 2006 : فكرت المؤسسة "PIPE GAZ" في مشروع شراكة مع المؤسسة مع مؤسسة أنابيب غاز الرغاية "ALFATUS" لزيادة رأس المال .
- ❖ في 2007 : تم دمج المؤسستين وأصبحت تحمل إسم "ALFAPIPE".

الشكل رقم (2-1): اندماج شركة أنابيب الغاز مع alfa tus



المصدر : من إعداد الطالبين بناء على وثائق المؤسسة

الفرع الثاني: تعريف بالمؤسسة وطبيعة نشاطها

1- تعريف بالمؤسسة

تمثل صناعة الحديد والصلب الركيزة الأساسية لتطوير وتحديث الاقتصاد لما توفره من منتجات مصنعة أو شبه مصنعة تستعمل في مختلف القطاعات الاقتصادية كالزراعة، البناء والصناعات الأخرى كالصناعة الميكانيكية والبتروولية، زيادة على تأمين الثروات الطبيعية وتوفير فرص العمل، ومن أهم مؤسسات هذه الصناعة نجد المؤسسة الاقتصادية الجزائرية لصناعة الأنابيب "ALFA PIPE" والتي تحصلت على شهادة الجودة مؤخرا ISO9001 وشهادة جودة

المنتجات البترولية API Q1 بالإضافة إلى السعي لتسجيل في الموصفات ISO14001 والموصفات ISO 18001 الخاصة بنظام الرعاية الصحية والسلامة .

2- طبيعة النشاط

إن أهم نشاط للمؤسسة يتمثل في إنتاج الأنابيب المصنوعة من الحديد والصلب بغرض نقل البترول والغاز الطبيعي والماء وكل الموانع تحت الضغط العالي , بحيث تبلغ الطاقة الإنتاجية للمؤسسة في الحالات العادية 128500 طن سنويا , وتنتج المؤسسة أنابيب يتراوح قطرها ما بين 406 إلى 1825 ملم , وهذا القطر يميزها عن بقية المؤسسات الأخرى الأم تساهم ب : 70 % من إنتاج المجتمع , كما أنها تسعى دائما لتغطية السوق الداخلي وتلبية حاجيات أكبر القطاعات صناعة الأنابيب الخاصة بنقل البترول، الماء، تتمثل المواد الأولية التي تقوم المؤسسة باستعمالها على شكل لفافات حديدية والتي تقوم بشرائها من مصنع الحجار " SIDER " أو تستوردها من الخارج كألمانيا واليابان وفرنسا , ويصل وزن اللفافات الحديدية 30 طن , وتعمل المؤسسة بثلاث خطوات إنتاجية:

الورشة الأولى : خاصة بالتحويل المادة الأولية " LES BOBINES " إلى أنابيب حلزونية بالتلحيم

الإلكتروني الداخلي والخارجي .

الورشة الثانية: خاصة بالتغليف الخارجي

- أنابيب موجهة لنقل البترول يتم تغليفها من الخارج فقط .

الورشة الثالثة: خاصة بالتغليف الداخلي

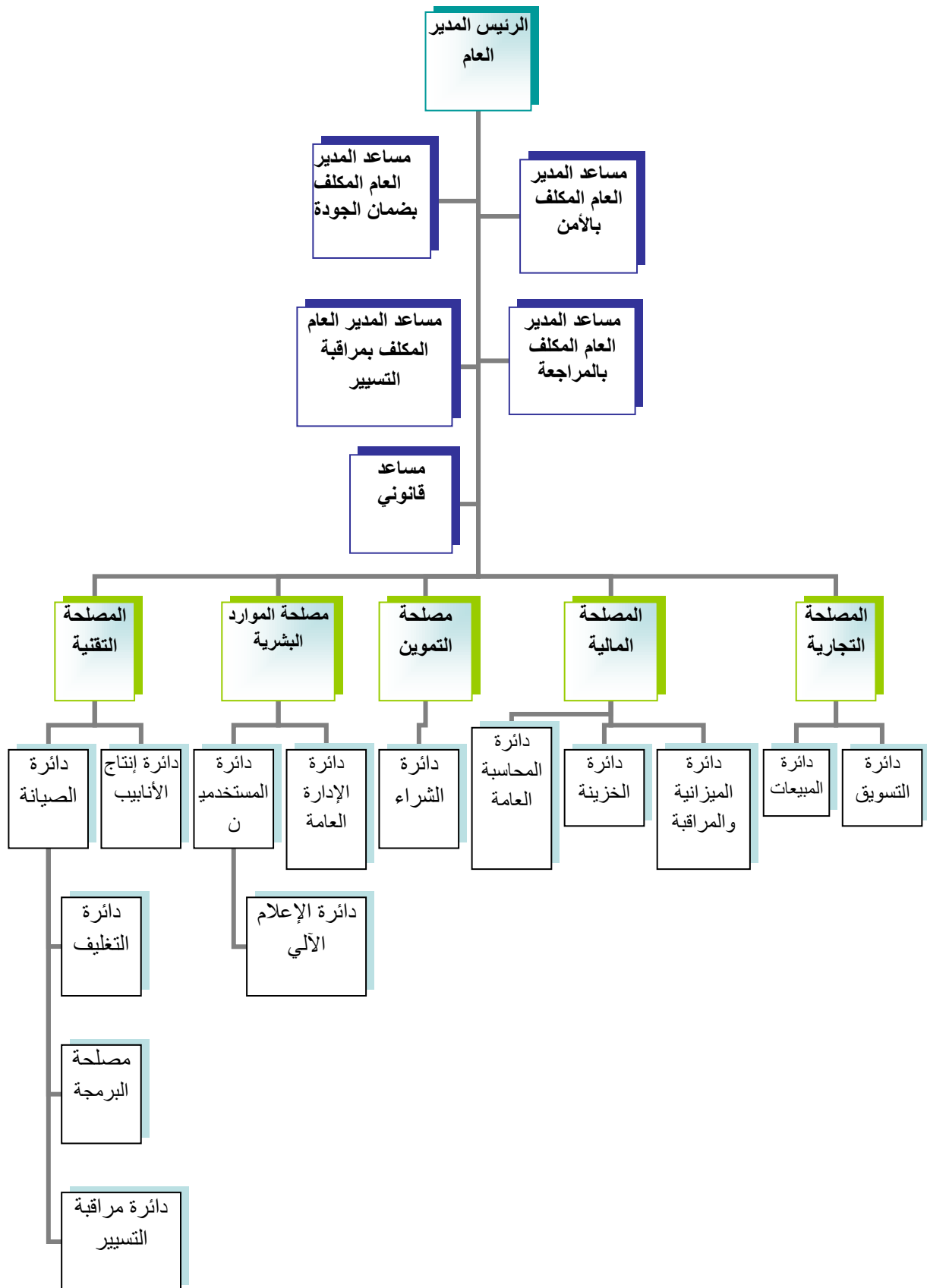
- أنابيب الغاز يتم تغليفها من الداخل و الخارج.

- أنابيب المياه تظلى من الداخل ضد الصدأ

الفرع الثالث :دراسة الهيكل التنظيمي للمؤسسة

المؤسسة هي وحدة متكاملة تتألف من مجموعة من الإدارات المتناسقة والمكملة لبعضها البعض ومن خلال دراسة الهيكل التنظيمي يمكننا تحليل الإدارات المكونة للمؤسسة الجزائرية لصناعة الأنابيب ALFAPIPE في الشكل التالي :

الشكل رقم (2-2): الهيكل التنظيمي لمؤسسة ALFAPIPE



المصدر: مصلحة المستخدمين

المطلب الثاني: أهمية وأهداف المؤسسة اقتصاديا

الفرع الأول : الأهمية الاقتصادية للمؤسسة

إن الأهمية الاقتصادية لهذه المؤسسة تتمثل في الدور الاقتصادي الذي تلعبه على مستوى المحلي أو الوطني أو حتى الدولي وذلك من خلال ما يلي :

❖ المساهمة في تدعيم عدد من القطاعات المهمة في الاقتصاد الوطني كقطاع الفلاحة و الري ، وقطاع المحروقات ، فهي تتعامل مع كل من سونا طراك و سونلغاز ومحاور الرش الخاصة بقطاع الري الخ، حيث تقوم بتغطية حوالي 60 % من احتياجات السوق الوطنية.

❖ على الصعيد الداخلي فهي تساهم في تشغيل حوالي 930 عامل ما يعني امتصاص جزء من البطالة الموجودة على مستوى المنطقة ، والتشغيل يشمل جميع المستويات كسائقين و رجال الأمن الداخلي للمؤسسة ، والمسيرين ، العمال داخل الورشات المهندسين الخ

❖ كما تساهم في فك العزلة عن مناطق الجنوب بصفة عامة ومنطقة غرداية بصفة خاصة ، ومما يزيد من فعالية دورها موقعها الاستراتيجي والقريب من أهم مناطق الحقول البترولية كحاسي الرمل و حاسي مسعود و عين أميناس.

❖ المساهمة في زيادة إيرادات الولاية من خلال الضرائب التي تقوم بدفعها الى مصلحة الضرائب التابعة للولاية

❖ أما على مستوى الصعيد الدولي لعبت وما زالت تلعب دورا فعالا في نشر السمعة الحسنة على مستوى الجودة منتجات المؤسسات الوطنية وخاصة بعد تحصلها على شهادتي *ISO 9001* و *APIQ1* وعملها على التسجيل في شهادة الإيزو 14001 والإيزو 45001 من خلال العمل على تحقيق متطلبات نظام الإدارة البيئية والمراجعة البيئية مع تنفيذها لنظام الرعاية الصحية والسلامة البيئية *HSE*.

الفرع الثاني : الأهداف الاقتصادية للمؤسسة

تعد الأهداف الاستراتيجية سببا لتمييز المؤسسة واستمرارها ودفعها نحو البقاء من هذه الأهداف التي تبنتها المؤسسة وتسعى إلى تحقيقها :

- المساهمة في تنمية الاستثمارات في المنطقة وذلك بفك العزلة عنها ؛
- الاحتكاك بالمؤسسات الأجنبية من أجل اكتساب الخبرة والتكنولوجيا الجديدة؛
- محاولة كسب مستثمرين أجانب من خلال التعريف بالمؤسسة؛
- تغطية مختلف الحاجات الوطنية للمؤسسات " سونا طراك , سونلغاز , البناء, الري " ؛

- إيجاد أسواق داخلية وخارجية لتصريف المنتجات للحصول على المادة الأولية ؛
- المشاركة في المشاريع الوطنية الكبرى ؛
- تلبية طلبات المستهلكين كما ونوعا في الوقت المناسب ؛
- توفير العملة الصعبة عن طريق بيع المنتجات لعملاء الأجانب ؛
- التخفيض من ديون المؤسسة ؛
- تسعى إلى التغير والتطوير في كافة المجالات في إطار عمال

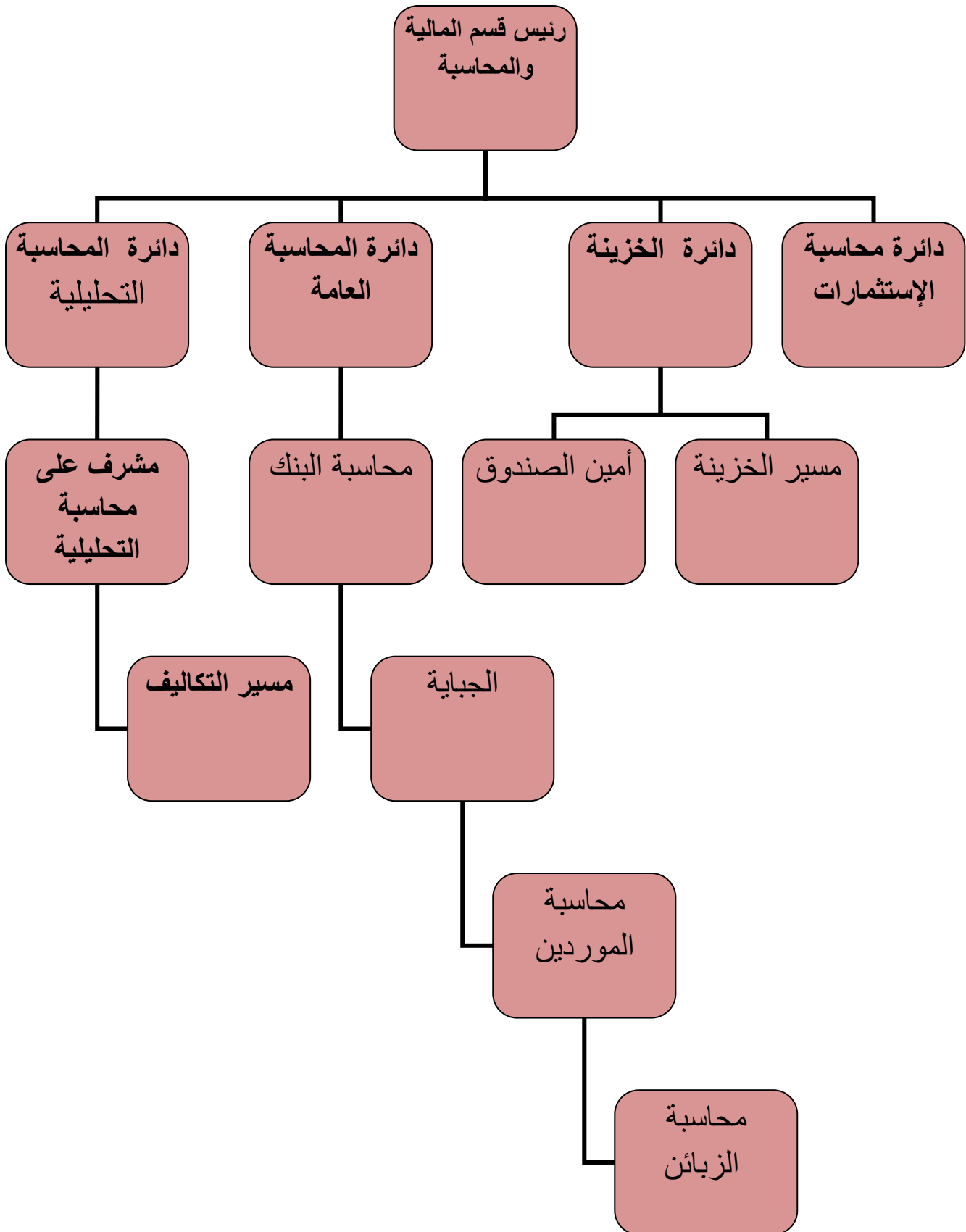
المطلب الثالث: تقديم مصلحة المحاسبة والمالية

الفرع الأول: تعريف المصلحة المالية والمحاسبة:¹

تقوم بالعمليات المالية والمحاسبية وتطبيق إجراءات وأنظمة المحاسبة بتحليل الحسابات ومراقبة مختلف التصريجات من رقم الأعمال وضرائب، كما تقوم بإعداد مختلف الدفاتر والسجلات المحاسبية، بالإضافة الى ذلك تقوم بمراقبة التسيير والشؤون المالية وفيما يلي تقديم الهيكل التنظيمي لدائرة المالية والمحاسبة.

¹ مصلحة المستخدمين لمؤسسة Alfapipe

الشكل رقم (2-3): الهيكل التنظيمي لدائرة المحاسبة والمالية



الفرع الثاني: تحليل و توصيف إدارة المحاسبة و المالية

تنقسم إدارة المحاسبة والمالية إلى ثلاثة مديريات أو دوائر:

❖ دائرة الخزينة و العلاقات البنكية: تهتم بكل ما يتعلق بالمعاملات مع البنوك و هي المسؤولة عن المال الموضوع

في المؤسسة نقدا و يتمثل ذلك في الصندوق، و تنفرع هذه الدوائر الى مصلحتين و هما:

➤ مصلحة الخزينة.

➤ مصلحة الصندوق.

❖ دائرة المحاسبة العامة: تلعب دورا محوريا و مهما فكل العمليات المحاسبية في المؤسسة تمر على مصالح هذه

الدائرة و من بينها:

➤ مصلحة محاسبة الاستثمارات.

➤ مصلحة محاسبة الجباية.

➤ مصلحة محاسبة الموردين.

➤ مصلحة محاسبة الزبائن.

➤ مصلحة محاسبة البنوك.

❖ مصلحة الميزانيات و المراقبة: تهتم هذه الدائرة بإعداد الميزانيات التقديرية و مراقبة التسيير في المؤسسة،

وتنقسم إلى ثلاثة مصالح:

➤ مراقبة التسيير.

➤ محاسبة المواد.

➤ مراقبة حسابات المستخدمين.

من خلال ما تطرقنا إليه في هذا المبحث حاولنا تقديم الإطار نظري للمؤسسة الجزائرية للأنايب ALFAPIPE، توصلنا الى أن المؤسسة تلعب دورا فعال في تنمية الاقتصاد الوطني وكذا التنمية للمنطقة بفضل دعمها الكبير لقطاع المحروقات والذي يمثل العمود الفقري للاقتصاد الجزائري، وتتميز بالسمعة الطيبة التي تحظى بها لدى المؤسسات الوطنية خاصة سونطراك باعتبارها الزبون الرئيسي للمؤسسة، وهذا بفضل الجودة العالية للمنتوج.

المبحث الثاني: الدراسة التطبيقية (الطريقة و الإجراءات)

سنتطرق في هذا المبحث إلى توضيح الجوانب الخاصة بمنهجية الدراسة وإجراءاتها المتبعة من أجل تحقيق أهداف الدراسة ، حيث سيتم وصف مجتمع الدراسة وعينتها والمراحل المختلفة لتصميم أداة الدراسة التي تم الاعتماد عليها لجمع البيانات والمعلومات حول الموضوع، كما يتم أيضاً عرض مجريات التحكيم وطرق التحقق من الصدق والثبات وكذا عرض مختلف المعالجات الإحصائية المستخدمة للإجابة على أسئلة الدراسة والتحقق من الفرضيات.

المطلب الأول: منهجية الدراسة وإجراءاتها التطبيقية

الفرع الأول: منهجية الدراسة

طبقت هذه الدراسة على المؤسسة الجزائرية لصناعة الأنابيب ALFA PIPE لولاية غرداية حول دور محاسبة الموارد البشرية في تعزيز المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة الاقتصادية، حيث اتبعنا المنهج الوصفي الذي يعتبر علم استنباط الحقائق بالأرقام وبطريقة عملية والمعلومات ذات العلاقة كيفاً وكماً لعرض الخلفية النظرية للموضوع إلى جانب المنهج التحليلي الذي من خلاله تتم الدراسة الميدانية وهذا بتصميم استبيان ، وقد تم توزيع الاستبيانات في شكلها النهائي بغرض جمع بيانات تفيد في حل إشكالية البحث ، وذلك وفق جدول البيانات وتمثيلها بيانياً بالإضافة إلى المقاييس الإحصائية المناسبة ومعالجتها واختبار الطبيعة لعينات الدراسة باستخدام برنامج الرزم الإحصائية النسخة رقم 22 (SPSS (Statistical Package for Social Science) كما إستعنا ببرنامج Excel وسنتبع في دراستنا هذه الأدوات حسب نوع الدراسة الميدانية التي لدينا نتائج وتوصيات تدعم موضوع الدراسة.

الفرع الثاني: مجتمع وعينة الدراسة :

يتكون مجتمع الدراسة من موظفين الإداريين في مؤسسة أنابيب ALFA PIPE بولاية غرداية، فقد تم الاعتماد على العينة العشوائية التي بلغ عددها 61 موظف ، كما تم اختيار تطبيق موضوع الدراسة لهذه المؤسسة الاقتصادية على اعتبار أنها تتميز بأساليب إدارية حديثة ،وقد تم توزيع حوالي 61 استبيان كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم (2_1) : الإحصائية الخاصة بالاستبيان

البيان		الاستبيان	
		النسبة	العدد
عدد الاستبيانات الموزعة و المعلن عنها		100%	61
عدد الاستبيانات المفقودة و المهملة		00%	00

عدد الاستبيانات الملغاة	00	%00
عدد الاستبيانات الصالحة	61	%100

المصدر: من إعداد الطالبين اعتماداً على نتائج الاستبيان

من الجدول أعلاه ومن خلال الزيارات الميدانية، أعيدت جميع الاستبيانات التي تم توزيعها على عينة الدراسة وهذا راجع لحرص الشديد للأفراد الذين تم الاعتماد عليهم لتوزيع الاستبيان وراجع لتعود واهتمام أفراد العينة على هذا النوع من الدراسات وبالتالي عدد الاستبيانات الصالحة هي 61 استبانة .

الفرع الثالث: أدوات الدراسة

بهدف تمكنا من تغطية الاطار النظري للبحث ودراسة الفرضيات من خلال بعض الأدوات التدعيمية التي تم الاعتماد عليها للحصول على البيانات و المعلومات اللازمة تمثلت فيما يلي:

1.المقابلة الشخصية: وذلك من خلال مقابلة شخصية لبعض المسؤولين لمؤسسة أنابيب وطرح بعض الأسئلة¹ لإعطاء توضيحات ومعلومات تساعدنا في دراستنا، و شرح وتوضيح مضمون الاستبيان للعينة. ومن خلال الزيارات الميدانية المستمرة للمؤسسات محل الدراسة، وسماح مسؤوليها لنا بالتنقل و الاستفسار عن المعلومات المساعدة في التعليق أو قياس النتائج المتحصل عليها من خلال الميزانيات والوثائق السنوية حيث ساعدنا مسؤول محاسبة الموارد البشرية للمؤسسة محل الدراسة بالإضافة إلى تحليل وظائف الهيكل التنظيمي وتجسيد هذه الوظائف في نموذج بورتر وأخذ حوصلة حول تصورات وآراء الإطارات والمسؤولين والاداريين خاصة حول متغيرات الدراسة فكانت إجاباتهم بأن محاسبة المورد البشرية مهمة لكنها مسؤولية يجب أن نختار الكفاءات المتميزة لتحقيق أهداف المؤسسة الاقتصادية ALFAPIPE.

2.الملاحظة: من خلال الزيارات المتعددة للمؤسسة محل الدراسة سمحت لنا الفرصة بأخذ ملاحظات مهمة، مما سيساعدنا لاحقاً في تفسير النتائج و التعليق عليها والتعرف على الموظفين وكيفية تأدية وظائفهم، وكذلك أخذ تصور عام عن آخر المستجدات ذات الصلة بموضوع البحث.

3.وثائق الدراسة: تم الاعتماد على وثائق خاصة بالمؤسسة وفرت لنا بعض المعطيات والبيانات الضرورية للبحث، حيث تمثلت في بيانات حول الهيكل التنظيمي للمؤسسة بمختلف مصالحها المقدمة، و بعض معلومات حول طبيعة نشاط المؤسسة و وظائفها بالإضافة إلى الميزانيات والوثائق المحاسبية .

¹ أنظر الملحق رقم (3) أسئلة المقابلة

4. الاستبيان : يعد من الأدوات الأكثر استخداماً لجمع البيانات, من حيث قدرة المستجوبين من عرض موافقتهم بموضوعية وحرية ,وقد تم الحصول عليها من خلال إعداد استبيان لمعرفة العلاقة بين متغيرات الدراسة، انطلاقاً من الاسئلة والفرضيات المطروحة في العديد من الدراسات السابقة التي تتمحور حول نفس متغيرات الدراسة والتي تم الاستئناس بها في عملية تصميمه, حيث مرّ تصميم الاستبيان قبل الشروع في عملية توزيعه بالمراحل التالية:

— إعداد استبيان أولى من أجل استخدامه في جمع البيانات والمعلومات: وهذا استناداً على مراجعة دراسات سابقة ذات صلة؛

— عرض الاستبيان على المشرف من أجل تقييم مدى ملائمته لجمع البيانات، وتعديله الأولى حسب توجيهاته؛

— عرض الاستبيان على مجموعة من المحكمين متخصصين في محاسبة الموارد البشرية وآخرين في المسؤولية الاجتماعية والذين قاموا بتقديم النصح والإرشاد من تعديل وحذف ما يلزم؛

— توزيع الاستبيان بشكله النهائي على جميع أفراد العينة لجمع البيانات اللازمة للدراسة، وذلك بعد أخذ الموافقة النهائية من المشرف.

واشتمل الاستبيان على رسالة وجهت إلى المبحوثين أو أفراد العينة لحثهم على الإجابة بكل دقة وموضوعية ولتشخيص علاقة التأثير و الارتباط بين ادراك أهمية محاسبة الموارد البشرية وتعزيز المسؤولية الاجتماعية في المؤسسة الاقتصادية أنابيب ALFAPIPE بولاية غرداية، ويهدف اختبار فرضيات الدراسة حيث قد تم تقسيمه إلى جزئين:¹

الجزء الأول: البيانات الشخصية والوظيفية (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخدمة، الوظيفة).

الجزء الثاني: يتضمن المحاور التالية:

جدول رقم (2_2): محاور الدراسة وعدد فقرات كل مجال

الرقم	المحور	عدد الفقرات
01	إدراك أهمية محاسبة الموارد البشرية	14
02	تعزيز المسؤولية الاجتماعية	13
مجموع		27

المصدر: من إعداد الطالبين اعتماداً على نتائج الاستبيان

¹ الاستبيان انظر الملحق رقم (03)

الفرع الرابع: متغيرات الدراسة

تم الاعتماد على متغيرين للدراسة وهما المتغير المستقل والمتغير التابع، وذلك موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (2_3) متغيرات الدراسة

المتغيرات	إسم المتغير
المتغير المستقل	محاسبة الموارد البشرية
المتغير التابع	المسؤولية الاجتماعية

المصدر: من إعداد الطالبين اعتماداً على نتائج الاستبيان

المطلب الثاني: الأدوات الإحصائية المستخدمة

بعد الحصول على وثيقة تسهيل المهمة من الكلية تم توزيع الاستبيان على المؤسسة أنابيب ALFAPIPE بولاية غرداية ولتحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات المجمعة وذلك باستخدام برنامج الرزم الإحصائية SPSS، إصدار 22، لتمييزها بالطرق الإحصائية المناسبة بالاعتماد على الأساليب الإحصائية.

الفرع الأول: الأساليب الإحصائية

- 1_ المتوسط الحسابي: للحصول على متوسط لإجابات أفراد عينة الدراسة على أسئلة الاستبيان، أي احتساب القيمة التي يعطيها أفراد مجتمع الدراسة لكل عبارة أو مجموعة من العبارات؛
- 2_ الانحراف المعياري: الذي يمكن من معرفة مدى التشتت المطلق بين أوساطها الحسابية؛
- 3_ التكرارات: لمعرفة تكرار اختيار كل بديل من بدائل أسئلة الاستبيان؛
- 4_ النسب المئوية: لمعرفة نسبة اختيار كل بديل من بدائل أسئلة الاستبيان؛
- 5_ معامل الثبات (Cronbach's Alpha): الذي يعكس استقرار المقياس وعدم تناقضه مع نفسه، أين يعطي نفس النتائج في حالة إعادة تطبيقه على نفس العينة؛
- 6- معامل الارتباط: لتأكيد الصدق البنائي وصدق الاتساق الداخلي وإثبات أن المقياس يقيس ما وضع من أجله حيث تم استخدام (Pearson Correlation Coefficient) معامل ارتباط بيرسون لقياسه العلاقة وقوة الارتباط بين متغيرات الدراسة؛
- 7_ اختبار التوزيع الطبيعي: تم استخدام اختبار كولموجروف - سميرونوف (Kolmejevov- Smirnov) لتأكيد أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي أو لا تتبع التوزيع الطبيعي؛

8_ اختبار T للعينة الواحدة: (T Test Sample One) لاختبار متوسط العبارات؛

9_ اختبار تحليل الانحدار المتعدد (Multiple Regression) : لاختبار أثر المتغيرات المستقلة المتعلقة بمتغيرات الدراسة؛

10_ اختبار تحليل التباين الأحادي F (Anova One Way) : لاختبار الفروق بين متوسطات ثلاث عينات فأكثر.

11_ الاعتماد في التحليل على برامج الجداول الالكترونية (EXCEL) إصدار 2007 : لمعالجة البيانات التي تكون في شكل جداول لترجمتها إلى رسومات بيانية في أعمدة و دوائر، لتسهيل عملية الملاحظة و التحليل بغية التحليل الجيد للبيانات التي تم جمعها.

و قد كانت إجابات كل فقرة وفق سلم ليكارت (LIKERT) الخماسي حيث يعتبر هذا المقياس من أكثر المقاييس شيوعاً بحيث يطلب فيه من المبحوث أن يحدد درجة موافقته أو عدم موافقته على واحد من الخيارات و لتحديد أهمية كل بند من بنود الاستبيان كما هو موضح في الجدول التالي :

الجدول رقم (2_4) : درجة أهمية بنود الاستبيان

الأوزان	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
النقاط	1	2	3	4	5
الدرجة	1,79-1	2,59- 1,80	3,39-2,60	4,19-3,40	5-4,20

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على المراجع الإحصائية

الجدول يوضح أنه تم تحديد مجال المتوسط الحسابي من خلال حساب المدى ، أي أنه تم وضع مقياس ترتيبي لهذه الأرقام لإعطاء الوسط الحسابي مدلولاً باستخدام المقياس الترتيبي ، وذلك للاستفادة منها بعد عند تحليل النتائج بنظرة إيجابية لتحديد درجة الأهمية من 1_5 على العبارات وفق سلم ليكارت الخماسي و اعتماد المقياس على أساس :

$$\text{طول الفئة} = (\text{الحد الأعلى} - \text{الحد الأدنى}) / \text{عدد المستويات} = 5 / (1 - 5) = 1,79$$

كما تم التبسيط الجدول السابق لإعطاء قيم المتوسط الحسابي مدلولاً باستخدام الترتيبي و ذلك للاستفادة منها فيما بعد في تحليل نتائج المتوسطات الحسابية لتفسير البيانات حسب مستوى الأهمية وذلك كما يلي:

الجدول رقم (2-5) مقياس تحديد الأهمية النسبية

الأهمية	منخفض	متوسط	مرتفع
الدرجة	1_2,33	2,34 - 3,66	3,67 فأكثر

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على المراجع الإحصائية

حيث تم اعتماد هذا المقياس على أساس :

$$\text{طول الفئة} = (\text{الحد الأعلى} - \text{الحد الأدنى}) / \text{عدد المستويات} = (5 - 1) / 3 = 1,33$$

وبناءً عليه فإذا كانت قيمة المتوسط الحسابي للفقرات من (1_2,33) فيكون مستوى منخفض (يعني موافقة منخفضة لأفراد العينة على العبارة) أما إذا كانت قيمة المتوسط الحسابي من (2,34_3,66) فيكون مستوى متوسط، وإذا كان المتوسط الحسابي من (3,67_5) فيكون مستوى مرتفع أي موافقة عالية لأفراد للعبارة.

الفرع الثاني : اختبار وتحليل بيانات أداة الدراسة الاستبانة

1 - صدق أداة الدراسة : يتم التأكد من مصداقية الاستبانة و صحة عباراتها نعتمد الصدق الظاهري للتأكد من أنها تخدم أهدافه تم عرضها على عدد من المحكمين أساتذة جامعة مختصين في مجال المحاسبة¹ بلغ عددهم (08) حيث أن 7 من المحكمين من جامعة غرداية جاء(1) رد متأخر ولهذا أخذنا برأي محكمين مختصين في المحاسبة والمنهجية، من حيث مدى مناسبة العبارات للمحتوى و من حيث عدد العبارات و شموليتها و تنوع محتواها وقد أفادونا بمجموعة من الملاحظات يرونها المحكمين فيها , تتعلق بالتعديل أو الإضافة أو الحذف وقد تم أخذها بعين الاعتبار في ضوء مقترحاتهم.

2 - ثبات أداة الدراسة: يعرف الثبات على انه الاتساق في نتائج الإستبانة، أي إمكانية الحصول على ذات النتائج عند إعادة توزيع الاستبيان مرة ثانية على نفس أفراد العينة في فترتين مختلفتين وفي الظروف نفسها فنحصل على نفس النتائج السابقة، وفي الظروف نفسها وللتحقق من الثبات تم استعمال ألفا كرونباخ وقد بلغت قيمته 0,934 بالتقريب وهي نسبة موجبة و جيدة تفي بأغراض الدراسة والجدول التالي يوضح الصدق والثبات.

¹ قائمة أسماء المحكمين أنظر الملحق رقم (2)

جدول رقم (2-6) اختبار الصدق و الثبات

عدد العبارات	ألفا كرونباخ
27	0,934

المصدر : من إعداد الطالبين بالاعتماد على نتائج برنامج (SPSS) انظر الملحق (4-1)

ولتأكيد الثبات لفقرات الاستبانة بين محاسبة الموارد البشرية والمسؤولية الاجتماعية والتأكد من صدقها من خلال أخذ الجذر التربيعي "ألفا كرونباخ"، وللتحقق من مدى مصداقيتها لأهداف الدراسة في الجدول التالي:

جدول رقم (2-7) ثبات وصدق فقرات الاستبانة

المحاور	عدد الفقرات	الثبات	الصدق = الجذر التربيعي للثبات
محاسبة الموارد البشرية	14	0,86	0,92
مسؤولية الاجتماعية	13	0,92	0,95
المجموع	27	0,93	0,96

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على برنامج (SPSS) انظر الملحق (4-1)

ومن خلال الجدول السابق نلاحظ بأن معامل الثبات العام للاستبيان موجب وقوي حيث بلغ (0,93) ومعامل الصدق (0,96) كما تراوحت معاملات الثبات لعناصر المحاور بين (0,86-0,92) ومعامل الصدق (0,92_0,95) حيث كانت أكبر من الحد الأدنى المقبول لمعامل الثبات 60% وهذا يدل أن الاستبيان ومحاوره التي يحتويها يتمتع بدرجة من الثبات يمكن الاعتماد عليها في التطبيق الميداني للدراسة، وقياس العلاقة الإحصائية بين المتغير التابع (المسؤولية الاجتماعية) والمتغير المستقل (محاسبة الموارد البشرية)

3_ قياس الصدق البنائي للمجالات : من أجل تحديد الاتساق الداخلي لفقرات الاستبانة يبين الجدول معاملات الارتباط بين معدل كل محور من محاور الدراسة مع المعدل الكلي لجميع فقرات المجال.

الجدول رقم (2-8) معاملات الارتباط بين معدل كل محور مع المعدل الكلي لجميع فقرات الاستبيان

عناصر المحور	عدد الفقرات	معامل الارتباط	احتمالية معامل الارتباط
محور محاسبة الموارد البشرية	14	0,89	0.00
محور مسؤولية الاجتماعية	13	0,93	0.00

**الارتباط دال إحصائياً عند مستوى الدلالة 5%

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على نتائج SPSS (4_2)

نلاحظ من الجدول اعلاه يتضح أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى المعنوية (0,05) ويبين أن معاملات الارتباط كانت مرتفعة بالنسبة لكل محور، إذ أن معامل الارتباط قوي بين محور محاسبة الموارد البشرية بالنسبة للمعدل الكلي الاستبيان حيث أن محور المسؤولية الاجتماعية يمثل معامل الارتباط قوي فيه ب(0,93) فهي أيضا قيمة معنوية ذات دلالة إحصائية عالية بالنسبة للمعدل الكلي للاستبيان، هذا يدل على تجانس عبارات الاستبيان وقد تأكد صدق وتباث استبانة الدراسة وصلاحياتها لتحليل النتائج والاجابة على أسئلة الدراسة واختبار فرضياتها.

4_توزيع البيانات: تم إجراء اختبار كولمنجروف_سمرنوف لمعرفة هل تتبع البيانات التوزيع الطبيعي أم لا ؟ وهو اختبار ضروري في حالة اختبار الفرضيات لأن معظم الاختبارات الاحصائية المعلمية تشترط أن يكون التوزيع الاحتمالي للبيانات المستخدمة هو التوزيع الطبيعي (Normal Distribution) حيث يعتبر من أهم التوزيعات في علم الاحصاء سنفترض ما يلي:

_الفرضية الصفرية H_0 : البيانات تتبع التوزيع الطبيعي.

_الفرضية البديلة H_1 : البيانات لا تتبع التوزيع الطبيعي.

والجدول التالي يوضح النتائج:

الجدول رقم (2_9) نتائج اختبار كولمنجروف_سمرنوف في توزيع البيانات

الرقم	المحور	عدد الفقرات	قيمة Z	قيمة مستوي الدلالة
01	عبارات محور ادراك أهمية محاسبة الموارد البشرية	14	0,12	0,13
02	عبارات محور تعزيز المسؤولية الاجتماعية	13	0,16	0,10

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على نتائج SPSS أنظر الملحق رقم(4_3)

من خلال الجدول اعلاه يتضح أن قيمة Z لمحور ادراك أهمية محاسبة الموارد البشرية تساوي (0,12) وأن مستوى الدلالة يساوي (0,13) أي أنها دالة إحصائية أكبر من (0,05)، وأن محور تعزيز المسؤولية الاجتماعية قيمة Z يساوي (0,16) وأن مستوى الدلالة (0,10) أكبر من (0,05) حيث أن مستوى الدلالة لجميع الفقرات أكبر من (0,05) أي (Sig<0,05) وهذا يدل على أن البيانات تخضع لتوزيع طبيعي، وبناءً عليه نقبل الفرضية الصفرية H_0 ونرفض الفرضية البديلة H_1 حيث يتجه التحليل نحو الطرق المعلمية.

المطلب الثالث : عرض وتحليل نتائج الدراسة ومناقشتها

سيتم عرض نتائج الدراسة المتحصل عليها من خلال معالجة البيانات ببرنامج SPSS، ثم تحليلها ومناقشتها¹

*كل ما سيتم عرضه من نتائج في الجداول والأشكال مأخوذ من نتائج المعالجة ب SPSS (أنظر الملاحق)

الفرع الأول: نتائج خصائص الدراسة حسب المتغيرات الديمغرافية

لقد تمت دراسة خصائص أفراد العينة حسب المتغيرات التالية: الجنس، العمر، الدرجة العلمية (التأهيل العلمي)، عدد سنوات الخدمة، الوظيفة حيث سيتم اعتماد التكرارات، النسب المئوية والدوائر النسبية في التعبير عن خصائص أفراد العينة وتحليلها.

1- خصائص عينة الدراسة من حيث الجنس:

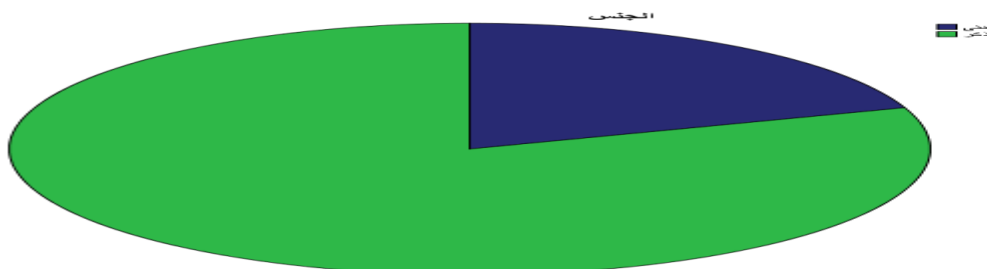
جدول رقم (2_10) توزيع أفراد العينة حسب الجنس أنظر الملحق رقم (4-5)

الجنس	العدد	النسبة %
ذكر	49	80,3%
أنثى	12	19,7%
المجموع	61	100%

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد مخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول السابق يتضح أن معظم المبحوثين كانوا ذكور بنسبة 80,3%، وهذا راجع لطبيعة النشاط في المؤسسة، وارتفاع حظوظهم في التوظيف بالإضافة إلى موقع الجغرافي الصعب للمؤسسة تتطلب عنصر ذكور لمثل هذا النوع من النشاط، أما نسب الإناث 19,7% وهذا يوحي بأن النسبة الأكبر من مديري الدوائر ومساعدتهم هم ذكور والمؤسسات تعتمد بشكل كبير عليهم في تولي المناصب وإدارة المؤسسات، وهذا ما يفقد حلقة تكافؤ الفرص بين الجنسين قوتها ويضعف نوعاً ما صفة المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات والرسم البياني الموالي يوضح نسبة الذكور والإناث في عينة الدراسة.

الشكل رقم (2_4): يوضح الدائرة النسبية لأفراد العينة حسب الجنس



المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد نتائج برنامج (SPSS)

2- العمر (السن) : يبين الجدول التوزيع لأفراد العينة حسب العمر

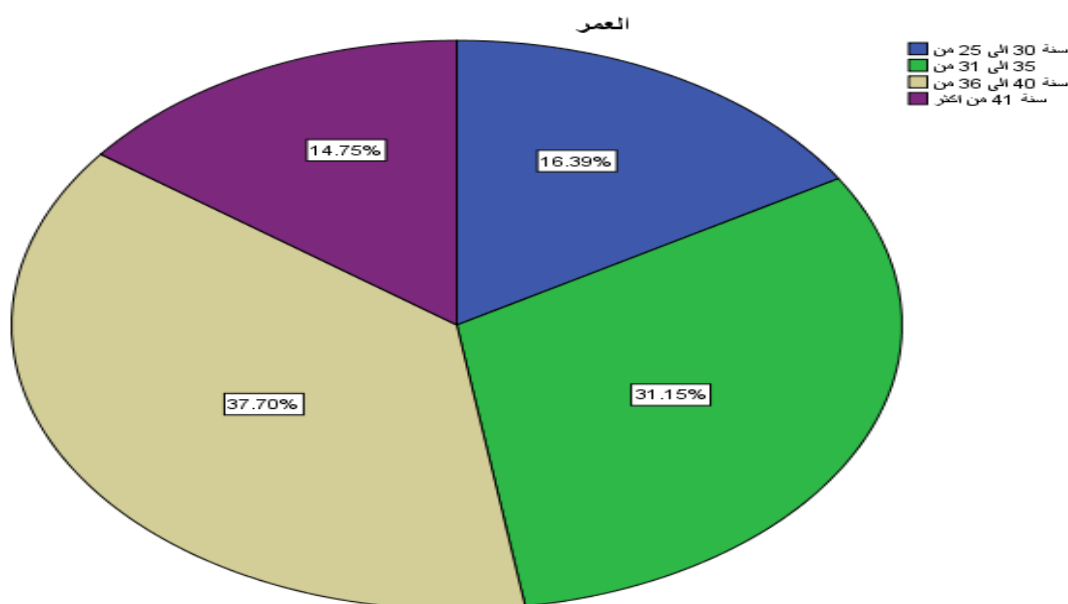
جدول رقم (2_11) : توزيع أفراد العينة حسب العمر أنظر الملحق رقم (4-5)

العمر	العدد	النسبة %
25 إلى 30 سنة	10	16,4%
31 سنة إلى 35 سنة	19	31,1%
36 سنة إلى 40 سنة	23	37,7%
أكثر من 40 سنة	9	14,8%
المجموع	61	100%

المصدر : من إعداد الطالبين بالاعتماد على نتائج برنامج SPSS

كما يمكن توضيح ذلك بالشكل الذي يبين نسبة أفراد العينة حسب العمر :

الشكل رقم (2_5) نسبة أفراد العينة حسب العمر



المصدر : من إعداد الطالبين بالاعتماد على نتائج برنامج SPSS

يتضح من الجدول ويلاحظ من الشكل أن أغلب أفراد العينة تكون أعمارهم من 36 إلى 40 سنة بنسبة 37,7% وهي الفئة العمرية التي تتصف بالنضوج والنشاط، وهي تقترب من الفئة الناضجة بنسبة 31,1% التي بدورها تقترب نسبة الأفراد الموظفين الذين تتراوح أعمارهم من 31 إلى 35 سنة و التي تمثل الفئة الشبابية بنسبة 16,4% أما

الفئة العمرية أكثر من 40 بنسبة 14,8% ، وهي الفئة العمرية التي تتصف بالخبرة الكافية لإنجاز العمل، وهذا ما يظهر أن أغلب أعمار عينة الدراسة هي من الفئة الشبابية و الكهول ، وكذا سياسة توظيف الادارية في المؤسسة تستقطب المتخرجين الجدد مما يطمئنا على جودة الاجابات للاستبانة الموزعة.

3- الدرجة العلمية:

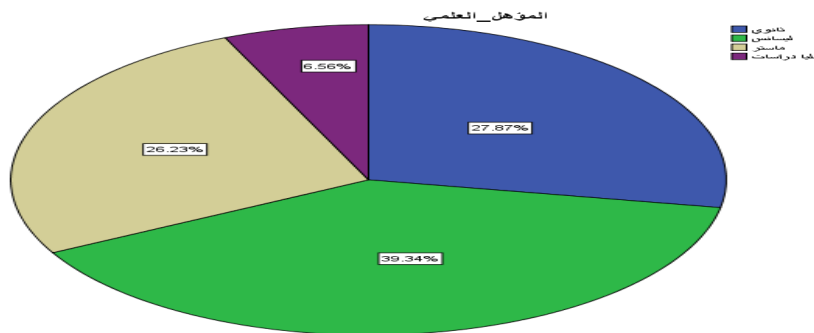
جدول رقم (2_12) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الدرجة العلمية أنظر الملحق رقم (4-5)

النسبة %	التكرار	البيان
27,9 %	17	ثانوي
39,3 %	24	ليسانس
26,2 %	16	ماستر
6,6 %	04	دراسات عليا (ماجستير, دكتوراه)
100 %	61	المجموع

المصدر : من إعداد الطالبين بالاعتماد على نتائج برنامج (SPSS)

ويمكن توضيح ذلك في الشكل التالي:

الشكل رقم (2_6) توضح الدائرة النسبية لأفراد العينة حسب الدرجة العلمية



المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على نتائج برنامج (SPSS)

يتضح من الجدول و الشكل أن أغلبية عينة الدراسة مستواهم العلمي ليسانس، فكان بنسبة 39,3 % وهي نسبة كبيرة مع ماستر بنسبة 26,2 % دليل على أن الموظفين هم خريجي جامعات لهم مستويات عالية، وبالتالي كم من المعارف والمعلومات التي يمكن أن يوظفوها في حياتهم العملية، مما يسمح لهم بالتعامل مع أسئلة الاستبيان بسهولة ووضوح ، أما المستوى ثانوي بنسبة 27,9 %، أما الدراسات العليا (ماجستير و الدكتوراه) بنسبة 6,6 %، وذلك يتناسب مع أعمار عينة الدراسة من المتخرجين الجدد، ونجد أن الاداريين في المؤسسة اغلبها جامعيين متخصصين في الإدارة و لديهم القدرة على تحمل المسؤوليات وحل مشاكل تعرقل مسارهم الوظيفي و لكن

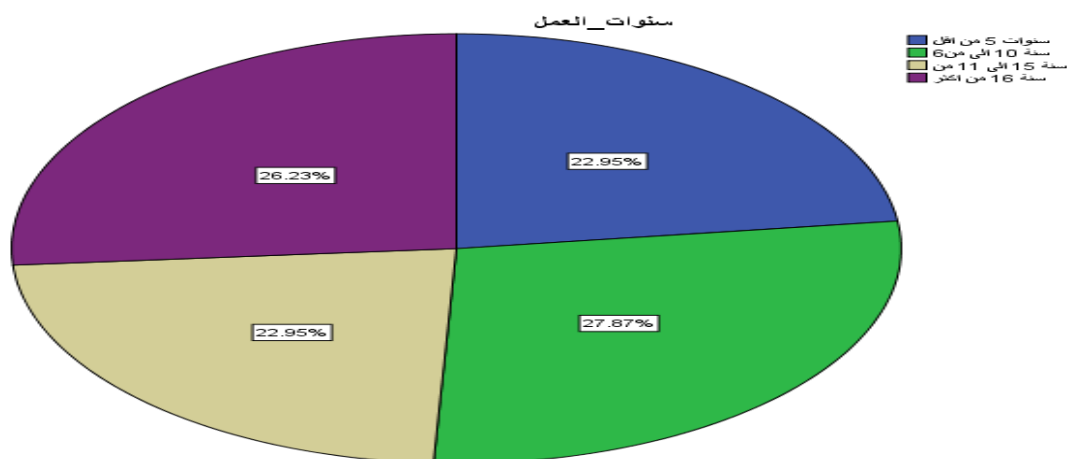
فيما يخص فئة الثانوي فهم يشتغلون في الفرق المساعدة الاخرى حيث ان هناك تخطيط جيد في التوظيف للإطارات والمتخصصين و الاداريين في المؤسسة وهذا مؤشر جيد على جودة اجابات عينة الدراسة.

جدول رقم (2_13): يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب عدد سنوات الخدمة انظر الملحق (4-5)

البيان	التكرار	النسبة %
أقل من 5 سنوات	14	23 %
من 6 إلى 10 سنوات	17	27,9 %
من 11 سنة إلى 15 سنة	14	23,0 %
أكثر من 15 سنة	16	26,2 %
المجموع	61	100 %

المصدر : من إعداد الطالبين بالاعتماد على نتائج برنامج (SPSS)

الشكل رقم (2_7) عدد سنوات الخدمة



المصدر : من إعداد الطالبين بالاعتماد على نتائج برنامج (SPSS)

يتضح من الجدول والشكل أن النسبة الكبيرة من أفراد العينة أن خبرتهم 06 إلى 10 سنوات بنسبة 27,9 % هذه النسبة جيدة بالنسبة للإداريين تؤكد أن الاغلبية لديهم خبرة كافية لتمكينهم من مسؤوليات تخص وظائفهم والمؤسسة تعتمد في التوظيف على نظام التعاقد مما يؤدي للتجديد باستمرار في توظيف العمال، وتليها فئة أكثر من 15 سنة بنسبة 26, 2 % أما فئة الذين تتراوح خبرتهم من 11 سنة إلى 15 سنة فقد تساوت مع نسبة أقل من 5 سنوات فهي تليها ب 23 % وهذا ما نلمسه في فئة الإداريين المسؤولين. وهذا ما يزيد من درجة وثوقنا بنتائج

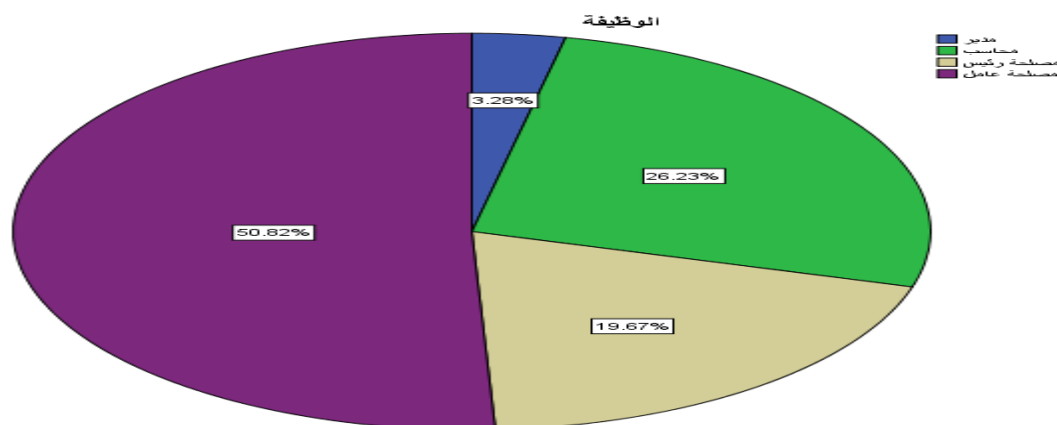
البحث خاصة وأن أفراد العينة عموماً قضوا فترة لا بأس بها وهذا ما يلي أهداف الدراسة الأمر الذي يعطي ميزة إضافية لهذه العينة كونها تحتوي على أفراد لهم خبرة ودراية واسعة بموضوع الدراسة.

5-الوظيفة: جدول رقم (2_14) توزيع لأفراد عينة الدراسة حسب الوظيفة أنظر الملحق رقم (4-5)

النسبة %	التكرار	البيان
3,3%	2	مدير
26,2%	16	محاسب
19,7%	12	رئيس مصلحة
50,8%	31	عامل مصلحة
100%	61	المجموع

المصدر : من إعداد الطالبين بالاعتماد على نتائج برنامج (SPSS)

الشكل رقم (2_8) الدائرة النسبية توزيع أفراد العينة حسب الوظيفة بالمؤسسة



المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على نتائج برنامج (SPSS)

يتضح من الجدول و الشكل أن أغلب موظفين الذين شملتهم العينة في المؤسسة هم عامل مصلحة بنسبة 50,8% و محاسب بنسبة 26,2% وهما أعلى نسبة من الذين شملتهم الدراسة وبحكم أنهم هم الوظائف الاغلبية أما نسبة رئيس مصلحة فكانت بنسبة 19,3% و 3,3% بالنسبة للمدير و هذا ما يمثل تسيير والتوزيع الوظيفي في المؤسسة عينة الدراسة.

من خلال ما سبق من نتائج تحليل الخصائص الشخصية والوظيفية لأفراد عينة الدراسة يتضح لنا وجود مؤشر إيجابي في أن عينة الدراسة متنوعة مما يساهم في الحصول على أجوبة مختلفة لأسئلة الدراسة.

الفرع الثاني: عرض وتحليل نتائج إجابات أفراد عينة الدراسة

تم استخدام الإحصاء الوصفي وعرض نتائج بعض الأدوات الإحصائية المتمثلة في المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، لتحليل آراء الأفراد حول ما جاء من عبارات في الاستبيان.

أولاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الأول للدراسة

1. ما مستوى اهتمام مؤسسة ALFA PIPE غرداية بتطبيق محاسبة الموارد البشرية؟

للإجابة على هذا السؤال تم الاستعانة بالمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبيان الأهمية النسبية للعبارات من وجهة أفراد عينة الدراسة حيث أن مستوى الدلالة أقل من (0.05) يدل على أن أفراد عينة الدراسة يوافقون على العبارات أو لا يوافقون كما هو مبين في الجدول التالي:

1_ المحور الأول: مدى إدراك أهمية محاسبة الموارد البشرية

جدول (2_15) فقرات إدراك أهمية محاسبة الموارد البشرية أنظر الملحق رقم (4_4)

عبارات المحور الأول	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T	مستوى المعنوية	درجة الأهمية
1 يُعد مفهوم محاسبة الموارد البشرية من المفاهيم الحديثة نسبياً لدى المؤسسة.	3.7869	.85858	7.158	0,000	مرتفع
2 لدى إدارة المؤسسة الرغبة في التعرف على دور محاسبة الموارد البشرية في تعزيز استدامتها.	3.7869	.70981	8.658	0,000	مرتفع
3 يتم إعداد برامج تدريبية من قبل الإدارة لتطوير الموارد البشرية وتنميتها بالمؤسسة.	3.6721	.78996	6.645	0,000	مرتفع
4 تساعد محاسبة الموارد البشرية في إعداد الموازنات التخطيطية الخاصة بالموارد البشرية وتنميتها	3.7541	.72240	8.153	0,000	مرتفع
5 تساهم محاسبة الموارد البشرية في اتخاذ القرارات المتعلقة بالتخطيط والرقابة على المورد البشري	3.7377	.85443	6.743	0,000	مرتفع
6 يتم تصميم نظام محاسبي ملائم لتطبيق محاسبة	3.6230	.81984	5.935	0,000	متوسط

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لدور محاسبة الموارد البشرية في تعزيز المسؤولية الاجتماعية

	الموارد البشرية				
7	تعتبر الموارد البشرية أصل من أصول المؤسسة	3.9344	.77177	9.456	0,000 مرتفع
8	تصنف تكاليف الموارد البشرية إلى نفقات جارية ونفقات رأسمالية	3.5246	.69777	5.872	0,000 متوسط
9	يتم الإفصاح عن قيمة الموارد البشرية في القوائم المالية	3.5902	.88274	5.222	0,000 متوسط
10	تفرض إدارة المؤسسة رقابة على محاسبة الموارد البشرية	3.6721	.83109	6.316	0,000 مرتفع
11	تساهم محاسبة الموارد البشرية في تقييم الأداء البشري.	3.6230	.77812	6.253	0,000 متوسط
12	معاملة الموارد البشرية كموارد فكرية يزيد من ولاء العاملين بالمؤسسة.	3.7541	.69895	8.427	0,000 مرتفع
13	شعور الفرد بأنه يمثل أحد الاستثمارات التي تمتلكها المؤسسة يؤدي إلى رفع الروح المعنوية والمبادرة لديه.	3.8033	.77071	8.140	0,000 مرتفع
14	انسجام نظام محاسبة الموارد البشرية مع نظام المعلومات المحاسبي المطبق حالياً في المؤسسة.	3.9016	.76822	9.167	0,000 مرتفع
	المتوسط الكلي	3.7260	.45870	12.361	0,000 مرتفع

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على نتائج برنامج (SPSS)

1_ النتائج المتعلقة باتجاه آراء أفراد العينة اتجاه عبارات المحور الأول:

تشير النتائج الموجودة في الجدول السابق المتعلقة بالمحور الأول من محاور الاستبيان إلى: أن أغلبية آراء أفراد العينة كانت إيجابية حول مدى إدراك أهمية محاسبة الموارد البشرية ودرجة الأهمية مرتفعة والعبارات التي لها أعلى نسبة ولها متوسط حسابي يتراوح ما بين (3,67 إلى 3,93) وانحراف معياري يتراوح ما بين (0,69 إلى 0,85) حيث تصدرت العبارة " تعتبر الموارد البشرية أصل من أصول المؤسسة " وتليها موافقة أفراد العينة على العبارة " انسجام نظام محاسبة الموارد البشرية مع نظام المعلومات المحاسبي المطبق حالياً في المؤسسة " وتليها العبارة " شعور الفرد بأنه يمثل أحد الاستثمارات التي تمتلكها المؤسسة يؤدي إلى رفع الروح المعنوية والمبادرة لديه " إذ جاءت هذه العبارات في المراتب الأولى مما يدل على أن درجة الاستجابة لهذه العبارات مرتفعة ويلاحظ أن نسب العبارات جاءت كلها مرتفعة مما يؤكد أن العبارات لقيت استجابة وأفراد العينة في المؤسسة يوافقون على أن المؤسسة تدرك

أهمية محاسبة مواردها البشرية ولها الرغبة في التعرف على دور محاسبة الموارد البشرية في تعزيز استدامتها وتحقيق أهدافها. كما جاءت العبارتين " يُعد مفهوم محاسبة الموارد البشرية من المفاهيم الحديثة نسبياً لدى المؤسسة" و "لدى إدارة المؤسسة الرغبة في التعرف على دور محاسبة الموارد البشرية في تعزيز استدامتها." (بمتوسط حسابي 3.7869) متساوي وانحراف معياري (0,85858) و (0,70981) على التوالي، أما العبارتين " يتم تصميم نظام محاسبي ملائم لتطبيق محاسبة الموارد البشرية " و " تساهم محاسبة الموارد البشرية في تقييم الأداء البشري " بمتوسط حسابي (3.6230) متساوي وانحراف معياري (81984,0) و (0,77812) على التوالي بدرجة استجابة متوسطة، والمرتبة الأخيرة للعبارتين: " تصنف تكاليف الموارد البشرية إلى نفقات جارية ونفقات رأسمالية"

"يتم الإفصاح عن قيمة الموارد البشرية في القوائم المالية " بمتوسط حسابي (3.5246) و (3.5902) وانحراف معياري (0,69777) و (0,88274) على التوالي مما يدل كذلك على أن درجة استجابة من طرف أفراد العينة كان لهذه العبارتين بدرجة متوسطة ، وهذا يدل أن جميع أفراد العينة لديهم وعي وإدراك بأهمية محاسبة الموارد البشرية ويستطيعون توظيفه من خلال الإفصاح عن قيمة الموارد البشرية في القوائم المالية، فمن خلال هذه الاجابات نجد أن الإدراك بأهمية محاسبة الموارد البشرية في المؤسسة مرتفع ومقبول مما يشير إلى تقارب آراء الباحثين.

2_المحور الثاني: تعزيز المسؤولية الاجتماعية

قصد التعرف على تعزيز المسؤولية الاجتماعية من خلال إجابات أفراد العينة بالمؤسسة المدروسة المتضمن لمجموعة من الفقرات وستتناولها فيما يلي ، حيث سيتم مقارنة المتوسط الحسابي للعبارات من خلال الجدول التالي :

جدول (2_16) فقرات المحور الثاني تعزيز مسؤولية الاجتماعية أنظر الملحق رقم (4_4)

الرقم	عبارات المحور الثاني	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T	مستوى المعنوية	درجة الأهمية
01	توجد رؤية واضحة لدى إدارة المؤسسة لتعزيز مفهوم المسؤولية الاجتماعية	3.6066	.95357	4.968	0,000	متوسط
02	يستلزم فهم المسؤولية الاجتماعية بشكل أفضل الانتباه إلى البيئة	3.5246	1.02643	3.992	0,000	متوسط
03	يتضمن مفهوم المسؤولية الاجتماعية	3.6557	.79342	6.455	0,000	متوسط

					الاهتمام بالعاملين	
04	تعد المسؤولية الاجتماعية إحدى أولويات المؤسسة	3.5738	.86524	5.179	0,000	متوسط
05	يعد الإيفاء بالالتزامات المتعلقة بالمسؤولية الاجتماعية أحد أهداف المؤسسة	3.6721	.65119	8.061	0,000	مرتفع
06	الأثر الاجتماعي للنشاطات الاقتصادية للمؤسسة يعزز من المسؤولية الاجتماعية لديها	3.7213	.75567	7.455	0,000	مرتفع
07	المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة تتجاوز مسؤوليتها كوحدة اقتصادية كونها تتفاعل مع مجتمعها المحلي عبر الأنشطة المختلفة	3.5082	.78789	5.038	0,000	متوسط
08	تلتزم المؤسسة بتنفيذ الاتفاقيات التي تبرمها مع عملائها وبالوقت المناسب	3.8525	.74913	8.887	0,000	مرتفع
09	يوجد قسم خاص في المؤسسة يهتم بالأمر المتعلقة بالمسؤولية الاجتماعية والمحاسبة عنها	3.4754	.99342	3.738	0,000	متوسط
10	تنظر المؤسسة للمسؤولية الاجتماعية على أنها واجب يؤدي إلى تحقيق رفاهية المجتمع	3.4426	.84705	4.081	0,000	متوسط
11	تستخدم المؤسسة تقنيات حديثة لتجنب مسببات تلوث التربة والماء والهواء	3.5738	.84575	5.299	0,000	متوسط
12	توجد في المؤسسة مصلحة خاصة تهتم بالقضايا الاجتماعية .	3.2623	.85443	2.398	0,000	متوسط
13	تأخذ إدارة المؤسسة بعين الاعتبار آراء ومقترحات عملائها بخصوص تطوير	3.4754	.97650	3.802	0,000	متوسط

					جودة الخدمات المقدمة
المتوسط الكلي	3.5649	.62047	36,487	0,000	متوسط

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد بناء على نتائج برنامج (SPSS)

2- نتائج تحليل وجهات نظر أفراد عينة الدراسة حول محور خلق القيمة

تشير النتائج الموجودة في الجدول السابق المتعلقة بالمحور الثاني إلى أن استجابة أفراد العينة للعبارات كانت درجة الموافقة عليها متوسطة وأن العبارات لها معنوية أكبر من (0,05) حيث أن العبارة : " تلتزم المؤسسة بتنفيذ الاتفاقيات التي تبرمها مع عملائها وبالوقت المناسب "المرتبة الأولى بمتوسط حسابي يساوي (3.8525)، وانحراف معياري (0,74913) (الدرجة مرتفعة) مما يدل على موافقة بشدة لعينة الدراسة على هذه العبارة، أي أن المؤسسة لها إلتزام ووعي بتنفيذ الاتفاقيات التي تبرمها مع عملائها وبالوقت المناسب لتحقيق التمييز والافضلية لها، وتليها بالمرتبة الثانية العبارة: " الأثر الاجتماعي للنشاطات الاقتصادية للمؤسسة يعزز من المسؤولية الاجتماعية لديها " ، بمتوسط حسابي (3.7213) وانحراف معياري (0,75567) ودرجة موافقة مرتفعة، وتليها في المرتبة الثالثة العبارة " يعد الإيفاء بالالتزامات المتعلقة بالمسؤولية الاجتماعية أحد أهداف المؤسسة " بمتوسط حسابي (3.6721) وانحراف معياري (0,65119) مما يدل على موافقة عينة الدراسة لهاتين العبارتين أي أن المؤسسة لها التزام يعزز المسؤولية الاجتماعية وهي من أحد أهدافها، وتشير العبارات الباقية إلى درجة متوسطة حيث العبارة " يتضمن مفهوم المسؤولية الاجتماعية الاهتمام بالعاملين " بمتوسط حسابي (3.6557) وانحراف معياري (0,79342)، وتليها العبارة " توجد رؤية واضحة لدى إدارة المؤسسة لتعزيز مفهوم المسؤولية الاجتماعية " بمتوسط حسابي (3.6066) وانحراف معياري (0,95357) بدرجة متوسطة مما يبين إلى شعور الأفراد بتشجيع وحرص إدارة المؤسسة بتعزيز مفهوم المسؤولية الاجتماعية، أما العبارتين " تعد المسؤولية الاجتماعية إحدى أولويات المؤسسة " و " تستخدم المؤسسة تقنيات حديثة لتجنب مسببات تلوث التربة والماء والهواء " بمتوسط حسابي متساوي (3.5738) وانحراف معياري (0,86524) و (0,84575) على التوالي بدرجة متوسطة، في حين كانت أغلبية الإجابات على العبارات المطروحة الأخرى بدرجة متوسطة نسبياً لأننا نلاحظ أن النتائج مقاربة جداً مما يؤكد على تناسق العبارات و مدى ادراك أفراد العينة وفهمهم للمشاكل الناتجة عن عدم إلتزام المؤسسة بالمسؤولية الاجتماعية وبالتالي من المؤكد أن المؤسسة ستقع في مشاكل عديدة في حال لم تعزز المسؤولية في نفوس العاملين

وتجعلهم أكثر مسؤولية اتجاه المجتمع الذي يعيشون فيه باحترامهم للقوانين وحمايتهم للبيئة ، بالإضافة إلى أن العبارة التي كانت في المرتبة الأخيرة في المحور الثاني " توجد في المؤسسة مصلحة خاصة تهتم بالقضايا الاجتماعية" كانت الاستجابة لها كان بدرجة متوسطة بمتوسط حسابي (3.2623) وانحراف معياري (0, 85443) وهذا يدل على إدراك أفراد العينة بأن المؤسسة لها مساهمة متوسطة تهتم بالقضايا الاجتماعية، مما ينمي قدرتهم على تطوير واقتراح أفكار و حلول مبتكرة التي تهدف لتطوير المؤسسة .

-تحليل و تفسير و مناقشة عينة الدراسة

جدول رقم (2_17) المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لمتغيري الدراسة أنظر الملحق (4_4)

المتغير	المتوسط الحسابي الكلي	الانحراف المعياري	الترتيب
المحور الأول : ادراك أهمية محاسبة الموارد البشرية	3.7260	.45870	1
المحور الثاني : تعزيز المسؤولية الاجتماعية	3.5649	.62047	2

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد بناء على نتائج برنامج (SPSS)

من الجدول أعلاه يتبين لنا أن درجة استجابة أفراد العينة لمحاور الدراسة كانت بصفة (متوسطة) بالتالي فأفراد العينة يؤكدون على الإدراك بأهمية محاسبة الموارد البشرية لدى المؤسسة و مساهمتها في تعزيز المسؤولية الاجتماعية، لكن بدرجة استجابة متوسطة نوعا ما، أي أن المؤسسة تحاول الاعتماد وتطبيق بعض الأساليب الإدارية الحديثة خلال هذه السنوات الأخيرة و تركز على المسؤولية الاجتماعية كأحد متطلبات تحقيق التطوير والتميز.

حيث أن المحور الأول المتضمن أدراك أهمية محاسبة الموارد البشرية بمتوسط حسابي (3.7260) و انحراف معياري (0, 45870) له النسبة الأعلى بنسبة للمحور الثاني : تعزيز المسؤولية الاجتماعية بمتوسط حسابي (3.5649) وانحراف معياري (0, 62047) وادراك نسبي للمؤسسة بمدى مساهمة محاسبة الموارد البشرية في تنمية وتطوير وتعزيز المسؤولية الاجتماعية لها. حيث عند قياسنا المسؤولية الاجتماعية في مؤسسة أنابيب من خلال المتوسط الحسابي لاستجابات عينة الدراسة حول هذا المجال كان بنسبة متوسطة مما يدل على مساهمة نسبية لأفراد عينة الدراسة في مسؤولية الاجتماعية للمؤسسة من خلال محاسبة الموارد البشرية.

الفرع الثالث: اختبار فرضيات الدراسة:

بعد استعراض نتائج إجابات أفراد عينة الدراسة حول المحورين (ادراك لأهمية محاسبة الموارد البشرية وتعزيز المسؤولية الاجتماعية) سيتم الآن اختبار فرضيات الدراسة التي تقيس مجموعة العلاقات التأثيرية بين متغيرات الدراسة

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لدور محاسبة الموارد البشرية في تعزيز المسؤولية الاجتماعية

المستقلة والتابعة وذلك من خلال إجابات أفراد العينة والنتائج المتحصل عليها، حيث سنقوم باستخدام معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) لاختبار الفرضية الثالثة للتأكد من وجود أو عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتغير المستقل (ادراك لأهمية محاسبة الموارد البشرية) والمتغير التابع (تعزيزالمسؤولية الاجتماعية). كما سنقوم باستخدام تحليل التباين الأحادي F (One Way Anova)، لاختبار فروق.

أولا اختبار الفرضية الثالثة :

"يوجد تأثير ذا دلالة إحصائية بين تطبيق محاسبة الموارد البشرية في تعزيز المسؤولية الاجتماعية لدى مؤسسة ALFA PIPE غرداية وذلك من وجهة نظر أفراد العينة."

قبل تحليل الانحدار المتعدد بين المتغيرين المستقل و التابع للتحقق من صحة الفرضية علينا التعرف على الارتباط

أ_ نتائج التحليل المتعلقة بمدى وجود علاقة إرتباط بين تطبيق محاسبة الموارد البشرية في تعزيزالمسؤولية الاجتماعية :للتحقق من وجود هذه العلاقة وقياسها تم إجراء اختبار ارتباط بيرسون بين محور ادراك لأهمية محاسبة الموارد البشرية و تعزيز المسؤولية الاجتماعية كما هو مبين في الجدول التالي:

جدول (2_18) نتائج تحليل علاقة الإرتباط بين محاسبة الموارد البشرية ومسؤولية الاجتماعية أنظر الملحق (4-2)

Correlations

	محاسبة_الموارد _البشرية	المسؤولية_ الاجتماعية
محاسبة_الموارد_البشرية	Pearson Correlation 1 Sig. (2-tailed) N 61	.704** .000 61
المسؤولية_ الاجتماعية	Pearson Correlation .704** Sig. (2-tailed) .000 N 61	1 61

**ذات دلالة إحصائية عند مستوى (5 0.0 ≤ α)

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد بناء على نتائج برنامج (SPSS)

نلاحظ من الجدول السابق أن معامل الارتباط (Corrélation de Pearson) بالنسبة لمحاو الاستبيان بقيمة (0, 704) و أن هناك علاقة دالة احصائيا عند مستوى الدلالة (0,000) فهي أقل من مستوى الدلالة

(0.05¹) مما يؤكد على وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية هامة موجبة و قوية بين تطبيق محاسبة الموارد

البشرية و تعزيز المسؤولية الاجتماعية وبالتالي فإن هذه النتائج تؤكد على وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بالمؤسسة محل الدراسة وذلك من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة.

ب_ نتائج التحليل المتعلقة بوجود تأثير بين تطبيق محاسبة الموارد البشرية و تعزيز المسؤولية الاجتماعية لدى المؤسسة .

للتحقق من أثر تطبيق محاسبة الموارد البشرية في تعزيز المسؤولية الاجتماعية تم إجراء اختبار تحليل التباين للانحدار ولاختبار ثبات صلاحية النموذج لاختبار الفرضية, من خلال الجدول التالي:

جدول رقم (2_19) يوضح تحليل التباين ومدى صلاحية النموذج لإختبار الفرضية انظر الملحق (4-6):

مستوى الدلالة	F المحسوبة	درجة الحرية	Beta	β	الانحراف	R^2 معامل التحديد	R معامل الارتباط	
0,000	57.928	59_1	0,704	0,884	0,116	0,495	0,704	تطبيق محاسبة المورد البشرية

** ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0,05$)

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد بناء على نتائج برنامج (SPSS)

نلاحظ من خلال جدول أعلاه أن محور تطبيق محاسبة الموارد البشرية يؤثر معنويا على تعزيز المسؤولية الاجتماعية حيث أظهر التحليل أثر ذو دلالة إحصائية بين المتغيرين, حيث استخدمت هذه الدراسة أسلوب تحليل الانحدار المتعدد بهدف اختبار فروض الدراسة وقد كشفت النتائج الإحصائية عن أن نموذج تحليل الانحدار والذي يتضمن المتغير المستقل، إذ بلغ معامل التفسير (R^2 التحديد) (0,495) وهي ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0,05$) أي أن محور تطبيق محاسبة الموارد البشرية يفسر ما نسبته 60% وذلك عند مستوى الثقة 95% وبمستوى دلالة إحصائية 0,000 من التباينات في المتغير التابع (تعزيز المسؤولية الاجتماعية) وبالتالي فإن محور تطبيق محاسبة الموارد البشرية له أهمية كبيرة نسبيا في التأثير في هذه العلاقة, كما كشفت نتائج التحليل الإحصائي عن قيمة β (0,884), وهذا يعني أن الزيادة بدرجة واحدة في تطبيق محاسبة الموارد البشرية يؤدي إلى زيادة بنسبة (0,884) في تعزيز المسؤولية الاجتماعية أي أن هناك علاقة طردية قوية بين المتغيرين ونظرا لأن قيم F المحسوبة بلغت (57,928) بمستوى دلالة 0,000 أي أنها دالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0,05$) , وهذا يثبت صلاحية

¹ لتأكيد صحة العلاقة تمت إعادة الحساب عند مستوي الدلالة (0,01) وجدنا نفس النتائج

النموذج فيمكن قبول الفرضية الثالثة للدراسة التي تنص على: (يوجد تأثير ذا دلالة إحصائية بين تطبيق محاسبة الموارد البشرية في تعزيز المسؤولية الاجتماعية لدى مؤسسة ALFA PIPE غرداية من وجهة نظر أفراد العينة) ورفض فرضية العدم، فتعطى من خلال العلاقة التي تفسر معادلة الانحدار التالية:¹

$$Y=0,22 +0,88 x$$

حيث: Y : تعزيز المسؤولية الاجتماعية

X: تطبيق محاسبة الموارد البشرية

من خلال المعادلة نلاحظ أنه توجد علاقة تأثير بتطبيق محاسبة الموارد البشرية إلى تعزيز المسؤولية الاجتماعية حيث تقدر قيمة الثابت $\beta_0 (0,22)$ لذا مؤسسة أنابيب من وجهة نظر أفراد العينة وتعتبر نسبة تأثير موجبة ومقبولة ، أي كلما زاد وعي وإدراك الإطارات لتطبيق محاسبة الموارد البشرية يزيد ذلك من تعزيز المسؤولية الاجتماعية.

فرضية الرابعة: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات عينة الدراسة تعزى لمتغير الوظيفة لدى الموظفين الإداريين في تطبيق محاسبة الموارد البشرية لتعزيز المسؤولية الاجتماعية في مؤسسة أنابيب لولاية غرداية".

تم استخدام اختبار التباين الأحادي One Way Anova الذي يستخدم في حالة متغير كمي يتبع التوزيع الطبيعي مع متغير كيفي ثلاثي البدائل و ذلك لاختبار الفروقات في آراء عينة الدراسة حول تطبيق محاسبة الموارد البشرية لتعزيز المسؤولية الاجتماعية تعزى إلى المتغيرات الشخصية و الوظيفية (الدرجة العلمية والوظيفة) . من خلال الجدول أدناه نلاحظ أن نسبة الدلالة المعنوية لمحور إدراك أهمية محاسبة الموارد البشرية تقدر ب: (0,678) ومحور تعزيز المسؤولية الاجتماعية تقدر ب: (0,004) حيث أن نسبة الدلالة المعنوية هي أقل من أو يساوي 0,05 مما يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمحور تعزيز المسؤولية الاجتماعية عند مستوى الدلالة 0,05 كما أن قيمة F لها (5.022) فهي قوية مقارنة مقارنة بالمحور الأول إدراك أهمية الموارد البشرية, حيث كانت قيمة F (0,508) مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0,05 في هذا المحور.

¹ انظر الملحق رقم (4-6)

جدول رقم (2_20): نتائج تحليل التباين الأحادي One Way Anova حول تطبيق محاسبة الموارد

البشرية في تعزيز المسؤولية الاجتماعية تعزى لمتغير الوظيفة في إجابات عينة الدراسة أنظر الملحق رقم (4-7)

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسطات المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
محور مسؤولية الاجتماعية	بين المجموعات	816.085	3	272.028	5.022	0, 004
	داخل المجموعات	3087.685	57	54.170		
	المجموع	3903.770	60	/		
محور ادراك أهمية محاسبة الموارد البشرية	بين المجموعات	64.461	3	21.487	0, 508	0, 678
	داخل المجموعات	2409.900	57	42.279		
	المجموع	2474.361	60	/		

دال عندما يكون مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0,05$)

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد بناء على نتائج برنامج (SPSS)

وبيين اختبار (Scheffé) أن الفروق تقتصر على فئتي رئيس مصلحة ومحاسب، والفروق الأكثر كانت لصالح الفئة الوظيفة محاسب حسب اراء أفراد العينة على حساب باقى الوظائف، كما تشير اراء المبحوثين إلى أنه هناك دوافع ومبررات لتطبيق محاسبة الموارد البشرية في المؤسسة بالإضافة إلى وجود صعوبات ومعوقات تحول دون ذلك، مما يثبت قبول الفرضية البديلة الرابعة ورفض فرضية العدم.

الفرضية الخامسة: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات عينة الدراسة تعزى لمتغير الدرجة العلمية لدى الموظفين الإداريين في تطبيق محاسبة الموارد البشرية لتعزيز المسؤولية الاجتماعية في مؤسسة أنابيب لولاية غرداية".

جدول رقم (2_21): نتائج تحليل التباين الأحادي One Way Anova حول تطبيق محاسبة الموارد البشرية لتعزيز المسؤولية الاجتماعية تعزى لمتغير المؤهل العلمي في إجابات عينة الدراسة أنظر الملحق رقم (4-7)

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسطات المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
محور تعزيز المسؤولية الاجتماعية	بين المجموعات	42.257		14.086	0,208	0,891
	داخل المجموعات	3861.513	58	67.746		
	المجموع	3903.770	60	/		
محور ادراك أهمية محاسبة الموارد البشرية	بين المجموعات	64.461	2	21.487	0,508	0,678
	داخل المجموعات	2409.900	58	42.279		
	المجموع	2474.361	60	/		

دال عندما يكون مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0,05$)

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد بناء على نتائج برنامج (SPSS)

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن نسبة الدلالة المعنوية لمحور ادراك أهمية محاسبة الموارد البشرية تقدر ب: (0,891) ومحور تعزيز المسؤولية الاجتماعية تقدر ب: (0,678) حيث أن نسبة الدلالة المعنوية أكبر من 0,05 ، كما أن قيم F (0,208) و (0,508) فكانت ضعيفة نسبياً أي أن هذا المحاور ليست دالة معنوياً مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية لادراك أهمية محاسبة الموارد البشرية بالإضافة إلى محور تعزيز المسؤولية الاجتماعية عند مستوى دلالة 0,05 في هذه المحاور تعزى لمتغير المؤهل العلمي أي قبول الفرضية الصفرية الخامسة ورفض البديلة ، ويشير ذلك إلى عدم وجود تجانس في إجابات العينة تعزى لمتغير المؤهل العلمي. ويبين اختبار (éScheff) أن لا توجد فروق في المؤهل العلمي حسب اراء أفراد العينة في مؤسسة أنابيب محل الدراسة والتوظيف يكون على أساس كفاءة الافراد وتميزهم وليس بحكم المؤهل العلمي من أجل تحقيق أهداف المؤسسة.

خلاصة الفصل:

حاولنا من خلال هذا الفصل الإجابة على إشكالية الدراسة المتمثلة في مدى مساهمة محاسبة الموارد البشرية في تعزيز المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة الاقتصادية، حيث حاولنا الإجابة عليها من خلال الاعتماد على الدراسة الميدانية ، إذ تناولنا في هذا الفصل مبحثين، المبحث الأول تعرضنا فيه إلى تقديم لمحة حول مؤسسة أنابيب ناقلة للغاز غرداية ، وتطرقنا في المبحث الثاني إلى منهجية وطرق وأدوات الدراسة، إذ تم إظهار مجتمع وعينة الدراسة، بالإضافة إلى إثبات صدق وثبات أداة الدراسة و المتمثلة في الاستبيان، الذي تم استخدامه كأداة لتحقيق أغراض الدراسة، وذلك باستخدام معامل الثبات ألفا كرومباخ وعرض نتائج الدراسة وتحليلها ومناقشتها. بالإضافة إلى معرفة آراء وتصورات المستجوبين وذلك من خلال حساب المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري لإجابات أفراد عينة الدراسة، كما توصلنا إلى إثبات بعض الفرضيات و نفي أخرى منها وهذا بالاعتماد على تحليل نتائج الدراسة الميدانية، وتحليل محاور الاستبيان الخاص بها، واختبار فرضياتها بالاعتماد على المعالجة الإحصائية وفق برنامج SPSS لإجابات وآراء أفراد عينة الدراسة حول عبارات الاستبيان، بغية الإجابة على تساؤلات الدراسة من خلال تأكيد فرضياتها أو نفيها فخلصت الدراسة بالوصول إلى نتائج و توصيات يمكن الاعتماد عليها في دراسات لاحقة وهذا ما سنتناوله في خاتمة هذه الدراسة.

الخاتمة

مع التطورات الأخيرة وظهور العولمة وتراجع دور الدولة وانتشار المؤسسات الخاصة الأمر الذي أدى إلى انتقال مفهوم المسؤولية الاجتماعية إلى أن يصبح هدفا استراتيجيا يتطلب منحه أهمية كبيرة في التخطيط الاستراتيجي بعيد الأمد حسب رؤية (daft) لمؤسسات القطاع الخاص مؤكدا على أن المسؤولية الاجتماعية هي واجب إدارة المؤسسة في اتخاذ القرارات والأفعال بطريقة تحقق رفاهية المجتمع، وعلى هذا الأساس فالمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات ليست مجرد نفقات وتكاليف تصرف على العاملين والبيئة والمجتمع، إنما هي نظام إداري يمكن من خلاله أن تحصل المؤسسة على ميزة تنافسية في الأجل المتوسط والطويل، تتعلق هذه الميزة التنافسية بتفضيل المستهلكين لمنتجات هذه المؤسسة المسؤولة اجتماعيا، فهي بذلك حسنت صورتها في المجتمع، وأصبحت من الأولويات في قطاع الأعمال، لأنها وجدت في تطبيقها فوائد عديدة فيما يتعلق بالسمعة الحسنة والتسهيلات وإنتاجية العاملين وهذه كلها فوائد تستفيد منها الشركات أولا ثم المجتمع للمساهمة في التنمية بكل أبعادها.

تعد الموارد البشرية من أهم الموارد التي تملكها المؤسسة ومفتاح النجاح الرئيسي لأي مؤسسة يتوقف على ما تملكه من موارد بشرية التي تعتبر حجر الزاوية للمؤسسة وثروتها الحقيقية، في ظل ما يشهده المحيط من تغيرات سريعة ومتعددة، لذا فإن الغاية الأساسية من استخدام محاسبة الموارد البشرية هو اعتبار الإنفاق على تنمية الموارد البشرية وتكوينها إنفاقا استثماريا، وباعتبار العنصر البشري عاملا مهما من عوامل الإنتاج ولذلك يتزايد اهتمام المؤسسات في إنفاق أموال كبيرة في هذا المجال من أجل تطوير وتدريب وتأهيل العاملين، لكونه نوع من الاستثمار والتعامل معه كأصل من أصول الوحدة، وهذه الرؤية تتطلب وجود نظام لمحاسبة الموارد البشرية كوحدة إدارية ضمن الوحدات المحاسبية في الوحدة الاقتصادية، يستطيع تحديد وقياس هذه الموارد والرقابة عليها، كما تساعد محاسبة الموارد البشرية المؤسسات على القيام بمسؤوليتها الاجتماعية، فلقد تم استعراض الجوانب النظرية لكل من موضوع محاسبة الموارد البشرية وموضوع المسؤولية الاجتماعية حيث انطلقا من مجموعة نظريات ومفاهيم إدارية متطورة التي تشكل في مجموعها أدبيات الدراسة وعليه جاءت الدراسة الميدانية كمحاولة لإسقاط المفاهيم النظرية لمحاسبة الموارد البشرية والمسؤولية الاجتماعية على الواقع العملي لمؤسسة أنابيب الناقلة للغاز غرداية التي تتمتع باحترافية كبيرة في مجال تخصصها.

- النتائج:

من خلال الدراسة الميدانية توصلنا في نهاية البحث إلى جملة من النتائج نوردتها أهمها فيما يلي:

- تبين لنا أن تطبيق محاسبة الموارد البشرية في المؤسسة محل الدراسة كان مقبول لأن عدم وجود بيانات مالية عن الموارد البشرية يعد نقص في الوظيفة الإدارية والمحاسبية ويؤثر ذلك على تقارير الأداء الخاصة بالمؤسسة ؛
- تبين أن مستوى تعزيز المسؤولية الاجتماعية بنسبة مقبولة، تواجه المؤسسة محل الدراسة مجموعة من المعوقات والتحديات التي تحد من قدرتها على التكيف مع متغيرات بيئتها وتشكل عوامل مقيدة لتعزيز مسؤوليتها الاجتماعية في ظل بيئة شديدة التغير والتعقيد ؛
- __ توجد علاقة ارتباط قوية ذات دلالة إحصائية بين تطبيق محاسبة الموارد البشرية وتعزيز المسؤولية الاجتماعية ؛
- تطبيق المحاسبة الموارد البشرية له تأثير في تعزيز المسؤولية الاجتماعية لمؤسسة أنابيب التي تهدف إلى بناء علاقات جيدة مع الموظفين في نفس المجال لكسبهم من جهة، ومن جهة أخرى تبادل الخبرات والمعارف فيما بينهم ، وهي تغطي السوق الداخلية بنسبة عالية ، حيث يرتبط نجاح المؤسسات الاقتصادية في مجال أعمالها بطبيعة برامج ومبادرات المسؤولية الاجتماعية وقدرتها على تنميتها وتطويرها وضمان استدامتها في الأجل الطويل من خلال المعلومات التي يمكن توفيرها من محاسبة الموارد البشرية؛
- لا توجد فروقات في عينة البحث ذات دلالة إحصائية حول تطبيق محاسبة الموارد البشرية و تعزيز المسؤولية الاجتماعية في المؤسسة الاقتصادية محل الدراسة تعزى لمتغير المسمى الوظيفي؛
- لا توجد فروقات في عينة البحث ذات دلالة إحصائية حول تطبيق محاسبة الموارد البشرية وتعزيز المسؤولية الاجتماعية في المؤسسة الاقتصادية محل الدراسة تعزى لمتغير الدرجة العلمية؛
- وفي مجمل هذه الدراسة يمكن لمؤسسة أنابيب أن تحقق أهدافها بكل نجاح من خلال تعزيز المسؤولية الاجتماعية بالاعتماد على تطبيق محاسبة الموارد البشرية.

-اقتراحات وأفاق الدراسة:

- اعتماداً على نتائج الدراسة ولتأمين البحث نتقدم ببعض الاقتراحات التي نضعها بين يدي صناع القرار في المؤسسة اعتقاداً منا أنها ستفيد في المجال الذي انصب بحثنا عليه ومن أهمها:

1. ضرورة الاهتمام أكثر بتطبيق محاسبة الموارد البشرية من خلال إعداد نظام محاسبي متكامل خاص بها ضمن إطار قانوني شامل لدعم الابتكار التكنولوجي وبشكل يتلاءم ومتطلبات المسؤولية الاجتماعية ويتمشى مع السياسات التي تهدف إلى تحقيق أهداف المؤسسة وزيادة تنافسيتها؛
2. توفير المعلومات المحاسبية الضرورية المرتبطة بجانب المسؤولية الاجتماعية مبوبة وفق الأنشطة الاجتماعية التي تقدمها المؤسسة لمختلف الفئات والنفقات التي ضحت بها ضمن هذا الإطار، وفي هذا الاتجاه فإن على إدارة المؤسسة تشخيص الأنشطة الاجتماعية التي تنوي الإنفاق عليها وبشكل واضح لتمكين الأجهزة المحاسبية من الإفصاح عنها وعن الأهداف المتوخاة منها بشكل دقيق يسهل مراقبتها وقياسها والتقييم بموجبها وفق معايير ومؤشرات معينة؛
3. استحداث مجموعة من الدفاتر والسجلات الخاصة بالموارد البشرية تحليلية وتفصيلية تشمل كل المفردات عن العاملين وأعدادهم واختصاصاتهم وخبراتهم كذلك الإفصاح عن تكاليف التأهيل والتدريب والتعليم في تبويات خاصة ملحقة بالقوائم المالية مما له أثر في تقييم الوحدة الاقتصادية؛
4. ترسيخ ممارسة الإدارة العليا في مؤسسة أنابيب لتطبيق محاسبة الموارد البشرية لتطوير مستوى إنتاجية الموارد البشرية لديها ومستوى أدائها العام والتعرف على معاملة الموارد البشرية والقيمة المناسبة لها؛
5. على المؤسسات الاقتصادية العمل على تنظيم العمل المحاسبي بشكل واضح بما يتفق مع الأسس العلمية للمحاسبة، والعمل على زيادة إدراك العاملين بمحاسبة الموارد البشرية وعلاقتها بالمسؤولية الاجتماعية من خلال عقد الدورات التعليمية، وتطوير برامج التدريب، لأن هذه المسؤولية بدأت في الوقت الحاضر تكتسب أهمية كبيرة نظرا لأهمية الواجبات الملقاة على عاتقها في توفير وتنمية الموارد البشرية؛
6. ضرورة الاستمرار بتقديم الحوافز المادية والمعنوية للأفراد المتميزين، والثناء على مجهوداتهم وتشجيعهم على بذل المزيد من الجهود وتقديم الإبداعات اللازمة، وإيجاد صيغة إلزامية لهذه المسؤولية مما ينعكس على تطور المؤسسة وتحقيق مستويات مقبولة لها؛
7. توصي الدراسة بأهمية دمج مختلف جوانب المسؤولية الاجتماعية لدى المؤسسات الاقتصادية، من خلال الاهتمام بالجوانب الاجتماعية والسلوكية وتشجيع العدالة والمساواة في جميع النواحي الوظيفية مع تشجيع العمل الجماعي والتعاون أو عند تحديد الأهداف الإستراتيجية للمؤسسة؛

8. الاهتمام أكثر بتطبيق محاسبة الموارد البشرية عامة ومحاسبة المسؤولية الاجتماعية خاصة بالمؤسسات الاقتصادية، ومحاولة تطبيق الطرق الحديثة في تحديد وقياس تكاليف الموارد البشرية عن طريق تطوير النظام المحاسبي المالي بشكل يتلائم والمستجدات الدولية في هذا المجال؛

ولأن موضوع بحثنا متعدد الجوانب ولا يمكن لهذه الدراسة أن توفيقها فإننا نعتقد أنها يمكن أن تساهم في حث الباحثين إلى تناول الموضوع من جوانب أخرى حتي تكتمل صورته وأهم المحاور التي نرى أنها يمكن أن تكون محاور بحوث مستقبلية نقترح منها:

- * آليات تفعيل محاسبة الموارد البشرية في إرساء مبادئ الحوكمة في المؤسسات الاقتصادية ؛
- * أثر تطبيق محاسبة المسؤولية الاجتماعية على توظيف الكفاءات والموارد وتقديم الحوافز ؛
- * أثر الالتزام بالمسؤولية الاجتماعية في بناء الثقافة التنظيمية المسؤولة اجتماعيا؛
- * واقع تطبيق مبادئ المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات الاقتصادية في ظل المواصفة القياسية الايزو 26000.

قائمة المراجع

❖ المراجع باللغة العربية :

أ- الكتب :

1. الهيبي خالد عبد الرحمن، إدارة الموارد البشرية، الطبعة الثانية، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن. 2005.
2. رضوان حلوة حنان، بدائل القياس المحاسبي المعاصر، دار وائل للنشر، الطبعة الأولى، الأردن ، 2003،
3. علي محمد عبد الوهاب، سعد يس عامر ،محاسبة الموارد البشرية، دار المريخ للنشر، الرياض، المملكة العربية السعودية، 1984،
4. عادل محمد محمد حسن، القياس والافصاح ودورها في تكاليف الموارد البشرية في القطاع المصرفي، الدر الجزائرية والمنظمة العربية للتنمية الإدارية، الطبعة الأولى، مصر والجزائر، 2015 .
5. علي عبد الله شاهين، النظرية المحاسبية إطار فكري تحليلي وتطبيقي، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين، 2011 .
6. صابر عباسي، إيمان زنودة، مشاكل محاسبية معاصرة، النشر الجامعي الجديد طباعة-نشر-توزيع، تلمسان، الجزائر، 2021 .
7. طاهر محسن منصور الغالي، إدارة وإستراتيجية منظمات الأعمال الصغيرة والمتوسطة، دار وائل للنشر والتوزيع، ط1، عمان، 2009
8. عابد عبد الله العصيمي، المسؤولية الاجتماعية للشركات نحو التنمية المستدامة، دار اليازوري للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2015
9. بلقاسم بن روان ، وسائل الاعلام والمجتمع - دراسة الأبعاد الاجتماعية والمؤسسية، دار الخلدونية، الجزائر، الطبعة الأولى، 2007 .
10. وائل محمد إدريس وطاهر محسن منصور الغالي، الإدارة الإستراتيجية -المفاهيم والعمليات، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، الطبعة 1، 2011 .

ب- البحوث العلمية :

11. مسعود خن، ابتسام جامع، مدى إمكانية تطبيق محاسبة الموارد البشرية في الجامعات، مذكرة مقدمة استكمالاً لمتطلبات نيل شهادة الماستر، تخصص محاسبة وجباية معقمة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد الصديق بن يحيى، جيجل، 2018.

12. ثامر عادل الصقر، محاسبة الموارد البشرية: المفهوم والأهمية، دراسة على عينة من الشركات العراقية بالبصرة، كلية الإدارة والاقتصاد، قسم المحاسبة، جامعة البصرة العراق. السنة 2003.

13. محمد فهد عسان المطيري، تطبيق نظام محاسبة الموارد البشرية في الشركات المساهمة العامة في دولة الكويت، رسالة ماجستير، كلية الأعمال، قسم المحاسبة، جامعة الشرق الأوسط، 2010.

ج- المجالات:

14. أحمد، رقية. دور المحاسبة عن الموارد البشرية في التنمية البشرية المستدامة: دراسة تطبيقية. مجلة ريادة الأعمال الإسلامية، السنة 2018. العدد 01. المجلد 03

15. العياشي رزان، غياذ كريمة، أهمية محاسبة الموارد البشرية كمنهج لقياس قيمة خدمات المورد البشري. المجلة العربية للدراسات الإدارية والاقتصادية، 2014.

16. ضيافي نوال، المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة والموارد البشرية، مجلة تنظيم والعمل، جامعة مجلة إلكترونية تصدر عن مخبر تحليل واستشراف وتطوير الوظائف والكفاءات، جامعة معسكر العدد 05 2014،

17. ميسر ابراهيم الجبوري وأسيل زهير رشيد التكت، المسؤولية الاجتماعية والالتزام بالجودة وانعكاساتها على القيم المنظمة، المجلة العربية للإدارة، من إصدار المنظمة العربية للتنمية الإدارية- جامعة الدول العربية، 2014.

18. رمضان محمد، على غنيم، المحاسبة المتقدمة، مجلة بحوث جامعة حلب، المملكة العربية السعودية ، العدد 17. 1992.

د- الملتقيات:

19. نوال بن عمارة، و مسعود صديقي. محاسبة الموارد البشرية. جامعة ورقلة، ورقلة. 2004.

20. أم كلثوم جماعي، الركائز الأساسية لنجاح المسؤولية الاجتماعية في منظمات الأعمال، مداخله ضمن فعاليات الملتقى الدولي الثالث بعنوان منظمات الأعمال و المسؤولية الاجتماعية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة بشار، يومي 15/14 فيفري 2012 .
21. عزاوي عمر وآخرون، دوافع تبني منظمات الأعمال أبعاد المسؤولية الاجتماعية والأخلاقية كمعيار لقياس الأداء الاجتماعي، مداخله ضمن فعاليات الملتقى الدولي الثالث بعنوان منظمات الأعمال و المسؤولية الاجتماعية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة بشار، يومي 15/14 فيفري 2012 .
22. بن جيمة مريم وبن جيمة نصيرة، المسؤولية الاجتماعية و أخلاقيات الإدارة، مداخله ضمن الملتقى الدولي الثالث بعنوان منظمات الأعمال و المسؤولية الاجتماعية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة بشار، يومي 15/14 فيفري 2012 .
- ب- المؤتمرات:
23. مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية، كشف البيانات المتعلقة بتأثير الشركات على المجتمع الاتجاهات والقضايا الراهنة، منشورات الأمم المتحدة 2004.
- ت- المقالات :
24. حمادة رشا، القياس والإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية وأثره على القوائم المالية دراسة تطبيقية على أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة دمشق، مجلة جامعة دمشق، المجلد 18، العدد 2002.01
25. أبو بكر أيمن عبد الله محمد، إطار مقترح لتطبيق نظام محاسبة الموارد البشرية، مجلة العلوم الاقتصادية، المجلد 02، العدد 2015.16.
- ث- المواقع الالكترونية :
26. جمعة كمال حسن، منهج جديد لقياس خدمات الموارد البشرية، عن الموقع الالكتروني <http://www.iasj.net/iasj> :..func=fulltaxtald=52794
- ج- الاطروحات :

27. الأعرج معاد محمد، استخدام نموذج **Lev and Schwartz** لقياس رأس المال البشري ومساهمته في صافي الدخل، مذكرة ماجستير في المحاسبة قسم المحاسبة ، كلية الأعمال، جامعة الشرق الأوسط، الأردن، 2016.

28. عبد الصمد سميرة، دور الاستثمار في رأس المال البشري وتطوير الكفاءات في تحقيق الأداء المتميز بالمنظمات، أطروحة دكتوراه علوم التسيير ، جامعة محمد خيضر ، بسكرة، الجزائر 2015-2016.

المراجع باللغة الاجنبية:

29. Thomas Arkan, Human Resources Accounting :Asuggested Model for Mesurement and Valuation, Rynki Finansowe, Ubezpieczenia, I(79), 2016 www.wneiz.pl/fifu.

30. Flamholtz, Eric, 1971, Should your Organization Attempt to Value its Human Resources, California Management Review, vol.14 No2,

31. **Haman Resource Accounting ‘Meaning ‘Definition Objectives ‘ and limitations smite.**

32. ARCHIE B. CARROLL, Corporate Social Responsibility Evolution of a Definitional Construct, BUSINESS & SOCIETY, Vol. 38 No. 3, September 1999,

33. Carroll, Ariche B., (1991), The Pyramid of Corporate Social Responsibility Toward the Moral Management of Organizational Stakeholders, Business Horizons, Indiana University

الملاحق

أسئلة المقابلة:

- هل تعمل المؤسسة على التحسين المستمر لعلاقتها مع عملائها؟ وكيف تستقبل المؤسسة مقترحات العملاء؟ وهل تستجيب لحاجاتهم؟
- كيف تتعامل المؤسسة مع الموردين والممولين؟ وهل تفي بمسئولياتهم وتحترم آجالها؟
- هل تقوم المؤسسة بإنتاج المنتجات ذات الجودة والمطابقة لمعايير الصحة والسلامة؟
- هل تقوم المؤسسة بتهيئة ظروف العمل المناسبة؟
- هل تساهم المؤسسة في حل المشكلات الاجتماعية؟
- هل تدعم المؤسسة الأنشطة الاجتماعية والجمعيات الخيرية؟
- هل تدعم المؤسسة على جمعيات حماية البيئة؟ وما هي مختلف الفعاليات التي شاركت فيها؟
- هل تستخدم المؤسسة الآلات المتطورة لخفض حجم الآثار البيئية الخطيرة؟
- هل توجد لدى المؤسسة خطط سنوية لتدريب مواردها البشرية؟ وكيف تعمل على تحديد الاحتياجات التدريبية لمعاملين قبل وضع الخطط؟
- ما هي مختلف العقوبات التي تمنح لمعامل جراء ارتكابه للأخطاء؟
- ما هي مختلف الخدمات الاجتماعية المقدمة من طرف المؤسسة؟

الأساتذة المحكمين لأداة الدراسة الإستبانة

الجامعة	اسماء المحكمين
جامعة غرداية	الدكتور : بن نوي مصطفى
جامعة غرداية	الدكتور : بيشي إسماعيل
جامعة غرداية	الدكتور : عجيلة محمد
جامعة غرداية	الدكتور : عبد الحميد الجديد
جامعة ورقلة	الدكتور : سايح بوزيد
جامعة غرداية	الدكتور : زواويد لزهاري
جامعة غرداية	الدكتور : رباحي لحسن

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

كلية العلوم الاقتصادية و العلوم التجارية وعلوم التسيير



تخصص : محاسبة

قسم : العلوم المالية والمحاسبة

الإستبيان

سيدي الفاضل ، سيدي الفاضلة تحية طيبة :

طلبة سنة ثانية ماستر محاسبة بصدد إعداد إستبيان حول :

" دور محاسبة الموارد البشرية في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات الاقتصادية " حيث سنقوم بدراسة ميدانية لعينة من الموظفين في المؤسسة و التي من خلالها نتعرف على آرائكم و مقترحاتكم حول الفقرات التي يتضمنها الاستبيان .

إن تفضلكم بالإجابة على أسئلة هذه الاستمارة سوف يساهم في الحصول على نتائج مهمة ودقيقة بما يعزز تحقيق أهداف البحث، علما أن كل إجابة ستستخدم لأغراض البحث العلمي فقط، وسوف تحاط بسرية تامة، نأمل من سيادتكم قراءة جميع العبارات، ثم البدء بوضع الإشارة "X" أمام الإجابة التي ترونها مناسبة.

نشكر لكم حسن تعاونكم

مصطلحات الاستبيان

المسؤولية الاجتماعية: هي الالتزام الأخلاقي والمسؤول للمؤسسات الاقتصادية بالمساهمة في تحقيق التنمية الاقتصادية والعمل على تحسين نوعية الظروف المعيشية للقوى العاملة وعائلاتهم والمجتمع المحلي والمجتمع ككل.

محاسبة الموارد البشرية : عملية تقييم حالة الموارد البشرية واعداد التقارير عنها في المؤسسة وقياس تغيراتها خلال فترة زمنية معينة.

الجزء الأول: البيانات الشخصية

يرجى وضع علامة (x) في المربع المناسب

1. الجنس :

ذكر	أنثى

2. العمر:

25 إلى 30 سنة	31 إلى 35 سنة	36 إلى 40 سنة	41 سنة فأكثر

3. المؤهل العلمي:

ثانوي	ليسانس	ماستر	دراسات عليا (ماجستير، دكتوراه)

4. عدد سنوات الخدمة بالمؤسسة:

أقل من 5 سنوات	6 إلى 10 سنوات	11 إلى 15 سنة	من 16 سنة فأكثر

5. الوظيفة :

مدير	محاسب	رئيس مصلحة	عامل مصلحة

الجزء الثاني:

المحور الاول : إدراك أهمية محاسبة الموارد البشرية

الرقم	العبارات	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
01	يُعد مفهوم محاسبة الموارد البشرية من المفاهيم الحديثة نسبيا لدى المؤسسة.					
02	لدى إدارة المؤسسة الرغبة في التعرف على دور محاسبة الموارد البشرية في تعزيز استدامتها.					
03	يتم إعداد برامج تدريبية من قبل الإدارة لتطوير الموارد البشرية وتنميتها بالمؤسسة.					
04	تساعد محاسبة الموارد البشرية في إعداد الموازنات التخطيطية الخاصة بالموارد البشرية وتنميتها					
05	تساهم محاسبة الموارد البشرية في اتخاذ القرارات المتعلقة بالتخطيط والرقابة على المورد البشري					
06	يتم تصميم نظام محاسبي ملائم لتطبيق محاسبة الموارد البشرية					
07	تعتبر الموارد البشرية أصل من أصول المؤسسة					
08	تصنف تكاليف الموارد البشرية إلى نفقات جارية ونفقات رأسمالية					
09	يتم الإفصاح عن قيمة الموارد البشرية في القوائم المالية					
10	تفرض إدارة المؤسسة رقابة على محاسبة الموارد البشرية					
11	تساهم محاسبة الموارد البشرية في تقييم الأداء البشري.					
12	معاملة الموارد البشرية كموارد فكرية يزيد من ولاء العاملين بالمؤسسة.					
13	شعور الفرد بأنه يمثل أحد الاستثمارات التي تمتلكها المؤسسة يؤدي إلى رفع الروح المعنوية والمبادرة لديه.					
14	انسجام نظام محاسبة الموارد البشرية مع نظام المعلومات المحاسبي المطبق حاليا في المؤسسة.					

المحور الثاني : تعزيز المسؤولية الاجتماعية في المؤسسة

الرقم	العبارات	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
01	توجد رؤية واضحة لدى إدارة المؤسسة لتعزيز مفهوم المسؤولية الاجتماعية					
02	يستلزم فهم المسؤولية الاجتماعية بشكل أفضل الانتباه إلى البيئة					
03	يتضمن مفهوم المسؤولية الاجتماعية الاهتمام بالعاملين					
04	تعد المسؤولية الاجتماعية إحدى أولويات المؤسسة					
05	يعد الإيفاء بالالتزامات المتعلقة بالمسؤولية الاجتماعية أحد أهداف المؤسسة					
06	الأثر الاجتماعي للنشاطات الاقتصادية للمؤسسة يعزز من المسؤولية الاجتماعية لديها					
07	المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة تتجاوز مسؤوليتها كوحدة اقتصادية كونها تتفاعل مع مجتمعها المحلي عبر الأنشطة المختلفة					
08	تلتزم المؤسسة بتنفيذ الاتفاقيات التي تبرمها مع عملائها وبالوقت المناسب					
09	يوجد قسم خاص في المؤسسة يهتم بالأمور المتعلقة بالمسؤولية الاجتماعية والمحاسبة عنها					
10	تنظر المؤسسة للمسؤولية الاجتماعية على أنها واجب يؤدي إلى تحقيق رفاهية المجتمع					
11	تستخدم المؤسسة تقنيات حديثة لتجنب مسببات تلوث التربة والماء والهواء					
12	توجد في المؤسسة مصلحة خاصة تهتم بالقضايا الاجتماعية .					
13	تأخذ إدارة المؤسسة بعين الاعتبار آراء ومقترحات عملائها بخصوص تطوير جودة الخدمات المقدمة					

الملحق رقم (04) نتائج المعالجة ببرنامج spss

4-1 اختبار الفاي كرومباخ

- الثبات الكلي للاستبيان

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	51.7
	Excluded ^a	28	48.3
	Total	58	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.934	27

- ثبات محور (مدى الإدراك بأهمية دور محاسبة الموارد البشرية)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	51.7
	Excluded ^a	28	48.3
	Total	58	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.861	14

- ثبات محور تعزيز المسؤولية الاجتماعية في المؤسسة

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	51.7
	Excluded ^a	28	48.3
	Total	58	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.924	13

- 4-2- العلاقة بين المحور الاول والثاني

Correlations

		محاسبة_الموارد _البشرية	المسؤولية_الاجتماعية
محاسبة_الموارد_البشرية	Pearson Correlation	1	.704**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	61	61
المسؤولية_الاجتماعية	Pearson Correlation	.704**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	61	61

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

4-3- اختبار كولمنجروف -سيمرنوف لمعرفة نوع التوزيع (طبيعي أو غير طبيعي)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	المسؤولية_الاجتماعية	محاسبة_الموارد _البشرية
N	61	61
Normal Parameters ^{a,b} Mean	52.1639	46.3443
Std. Deviation	6.42179	8.06615
Most Extreme Differences Absolute	.129	.161
Positive	.064	.076
Negative	-.129	-.161
Test Statistic	.129	.161
Asymp. Sig. (2-tailed)	^c .132.	^c .104.
Monte Carlo Sig. (2-tailed) Sig.	.239 ^d	.076 ^d
95% Confidence Interval Lower Bound	.230	.071
Upper Bound	.247	.081

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

4-4- الوسيط الحسابي والانحراف المعياري

- فقرات محاسبة الموارد البشرية

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
س1	61	3.7869	.85858
س2	61	3.7869	.70981
س3	61	3.6721	.78996
س4	61	3.7541	.72240
س5	61	3.7377	.85443
س6	61	3.6230	.81984
س7	61	3.9344	.77177
س8	61	3.5246	.69777
س9	61	3.5902	.88274
س10	61	3.6721	.83109
س11	61	3.6230	.77812
س12	61	3.7541	.69895
س13	61	3.8033	.77071
س14	61	3.9016	.76822
متوسط محاور محاسبة الموارد البشرية	61	3.7260	.45870
Valid N (listwise)	61		

One-Sample Test

	Test Value = 3					
	T	Df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
س1	7.158	60	.000	.78689	.5670	1.0068
س2	8.658	60	.000	.78689	.6051	.9687
س3	6.645	60	.000	.67213	.4698	.8745
س4	8.153	60	.000	.75410	.5691	.9391
س5	6.743	60	.000	.73770	.5189	.9565
س6	5.935	60	.000	.62295	.4130	.8329
س7	9.456	60	.000	.93443	.7368	1.1321
س8	5.872	60	.000	.52459	.3459	.7033
س9	5.222	60	.000	.59016	.3641	.8162
س10	6.316	60	.000	.67213	.4593	.8850
س11	6.253	60	.000	.62295	.4237	.8222
س12	8.427	60	.000	.75410	.5751	.9331
س13	8.140	60	.000	.80328	.6059	1.0007
س14	9.167	60	.000	.90164	.7049	1.0984

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
--	---	------	----------------	-----------------

One-Sample Test

	Test Value = 42					
	T	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
محاسبة_الموارد_البشرية	12.361	60	.000	10.16393	8.5192	11.8086
محاسبة_الموارد_البشرية	61		52.1639	6.42179	.82223	

فقرات محور المسؤولية الاجتماعية

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
15س	61	3.6066	.95357
16س	61	3.5246	1.02643
17س	61	3.6557	.79342
18س	61	3.5738	.86524
19س	61	3.6721	.65119
20س	61	3.7213	.75567
21س	61	3.5082	.78789
22س	61	3.8525	.74913
23س	61	3.4754	.99342

س24	61	3.4426	.84705
س25	61	3.5738	.84575
س26	61	3.2623	.85443
س27	61	3.4754	.97650
متوسط_محور_المسؤولية_الاجتماعية	61	3.5649	.62047
Valid N (listwise)	61		

One-Sample Test

	Test Value = 3					
	t	Df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
س15	4.968	60	.000	.60656	.3623	.8508
س16	3.992	60	.000	.52459	.2617	.7875
س17	6.455	60	.000	.65574	.4525	.8589
س18	5.179	60	.000	.57377	.3522	.7954
س19	8.061	60	.000	.67213	.5054	.8389
س20	7.455	60	.000	.72131	.5278	.9148
س21	5.038	60	.000	.50820	.3064	.7100
س22	8.887	60	.000	.85246	.6606	1.0443
س23	3.738	60	.000	.47541	.2210	.7298
س24	4.081	60	.000	.44262	.2257	.6596
س25	5.299	60	.000	.57377	.3572	.7904
س26	2.398	60	.020	.26230	.0435	.4811
س27	3.802	60	.000	.47541	.2253	.7255

T-Test

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
المسؤولية_الاجتماعية	61	46.3443	8.06615	1.03277

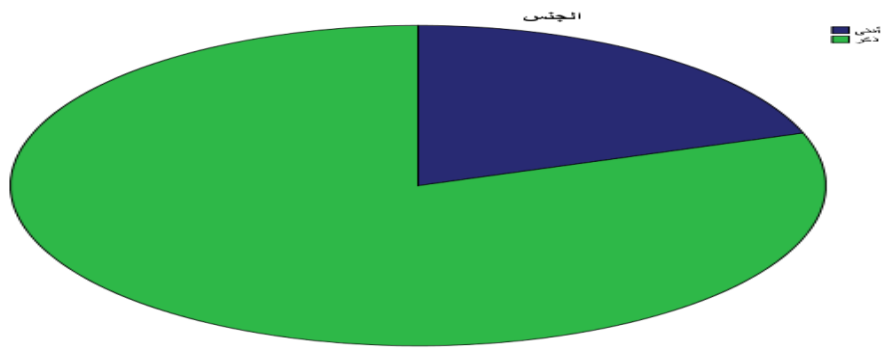
One-Sample Test

	Test Value = 39					
	T	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
المسؤولية_الاجتماعية	7.111	60	.000	7.34426	5.2784	9.4101

4-5- النسب المئوية والتكرارات المتعلقة بالبيانات الشخصية

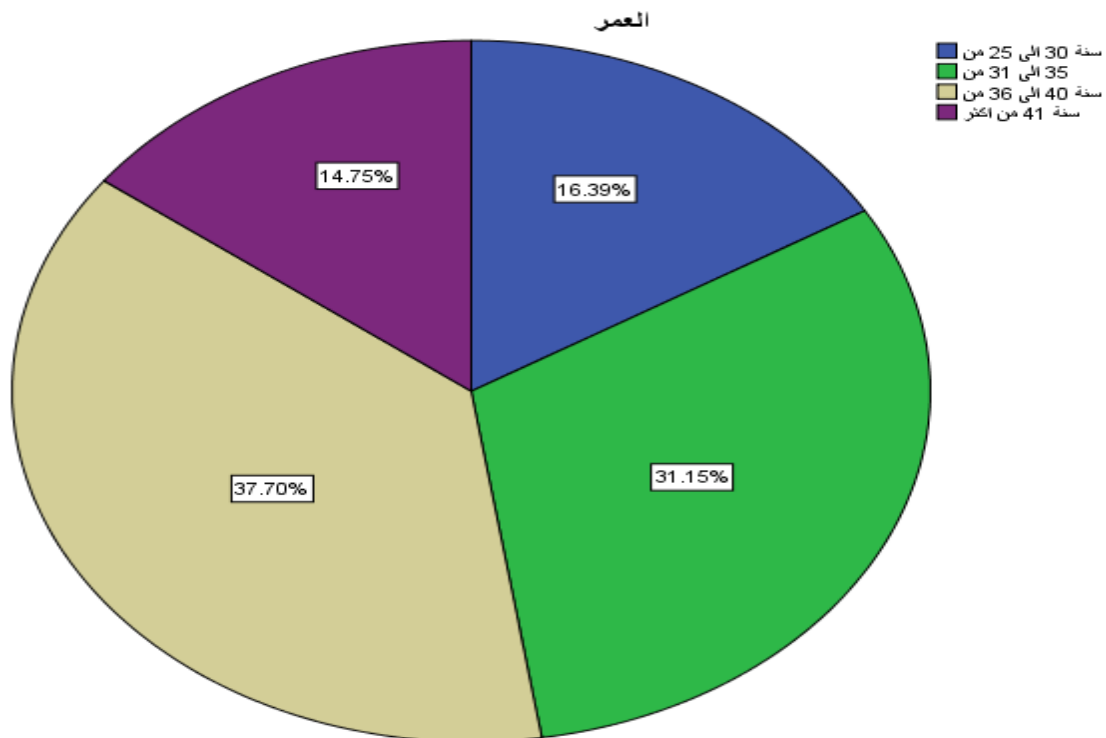
النوع

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ذكر	49	80.3	80.3	80.3
انثى	12	19.7	19.7	100.0
Total	61	100.0	100.0	



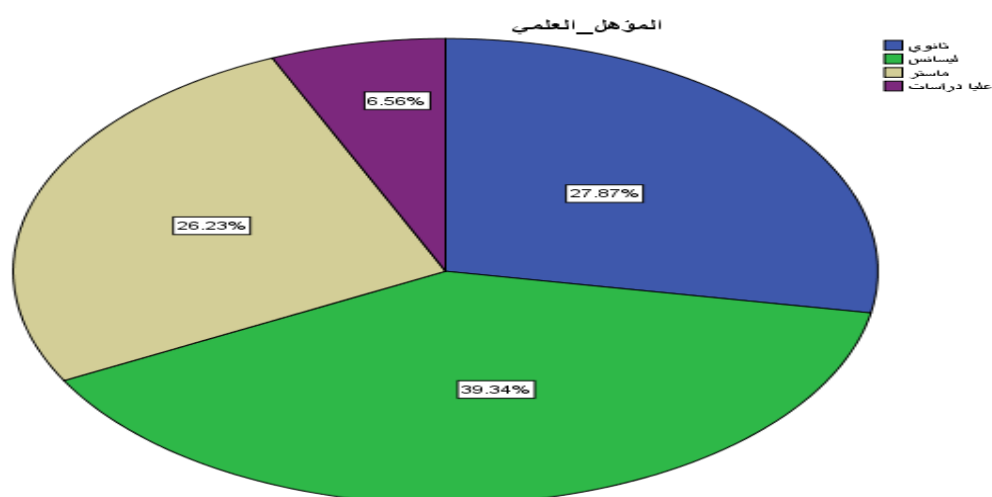
العمر

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid من 25 الى 30 سنة	10	16.4	16.4	16.4
من 31 الى 35	19	31.1	31.1	47.5
من 36 الى 40 سنة	23	37.7	37.7	85.2
اكثر من 41 سنة	9	14.8	14.8	100.0
Total	61	100.0	100.0	



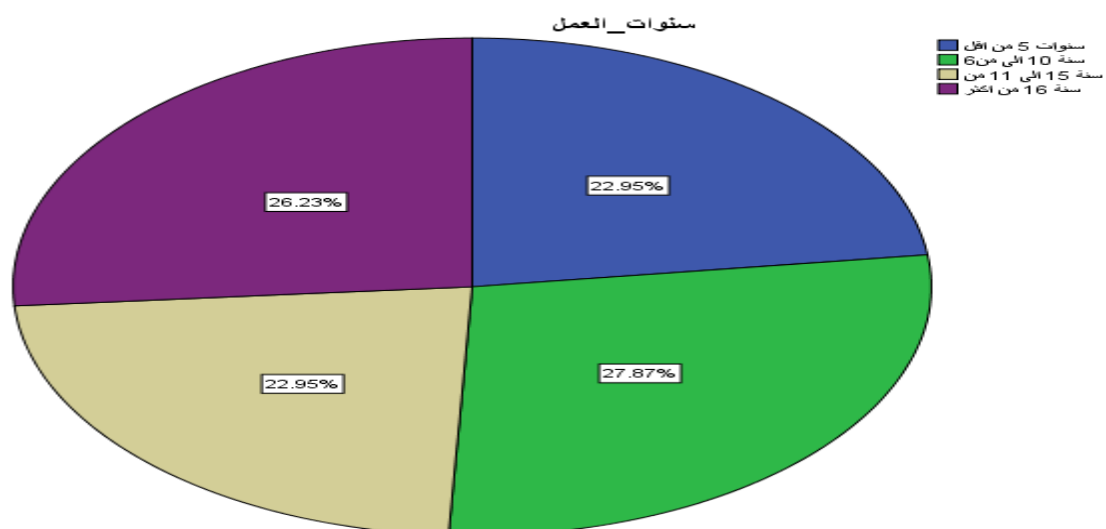
المؤهل_العلمي

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ثانوي	17	27.9	27.9	27.9
	ليسانس	24	39.3	39.3	67.2
	ماستر	16	26.2	26.2	93.4
	دراسات عليا	4	6.6	6.6	100.0
	Total	61	100.0	100.0	



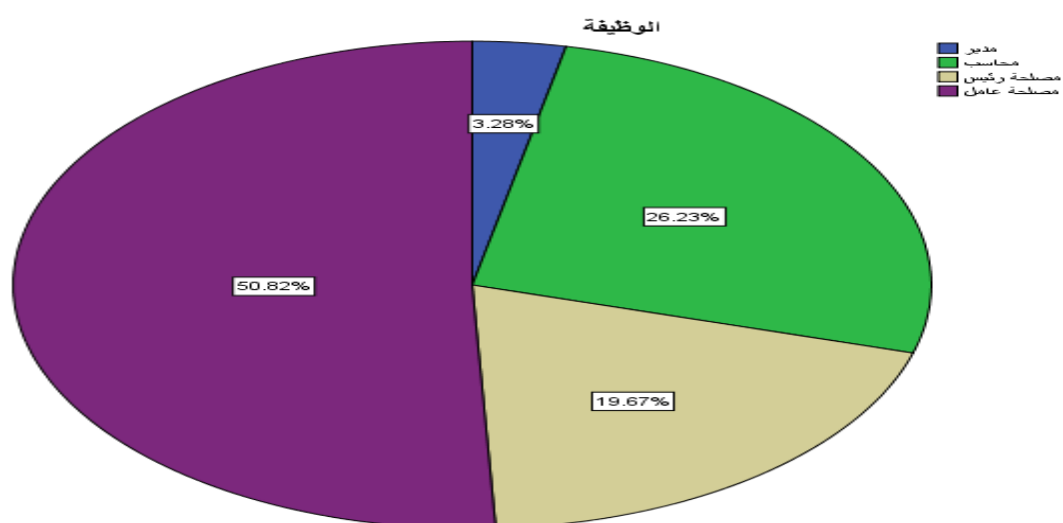
سنوات_الخدمة

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أقل من 5 سنوات	14	23.0	23.0	23.0
	من 6 إلى 10 سنة	17	27.9	27.9	50.8
	من 11 إلى 15 سنة	14	23.0	23.0	73.8
	أكثر من 16 سنة	16	26.2	26.2	100.0
	Total	61	100.0	100.0	



الوظيفة

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid مدير	2	3.3	3.3	3.3
محاسب	16	26.2	26.2	29.5
رئيس مصلحة	12	19.7	19.7	49.2
عامل مصلحة	31	50.8	50.8	100.0
Total	61	100.0	100.0	



4-6- معادلة خط الانحدار من مخرجات spss

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	محاسبة_الموارد_البشرية ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: المسؤولية_الاجتماعية

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.704 ^a	.495	.487	5.77806

a. Predictors: (Constant), محاسبة_الموارد_البشرية

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1933.997	1	1933.997	57.928	.000 ^b
	Residual	1969.773	59	33.386		
	Total	3903.770	60			

a. Dependent Variable: المسؤولية_الاجتماعية

b. Predictors: (Constant), محاسبة_الموارد_البشرية

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.227	6.104		.037	.971
محاسبة_الموارد_البشرية	.884	.116	.704	7.611	.000

a. Dependent Variable: المسؤولية_الاجتماعية

معادلة الانحدار : $Y=B_0+B_1x$

- 4-7- تحليل التباين الأحادي One Way Anova حول محاسبة الموارد البشرية تعزى لمتغير الوظيفة

Descriptives

محاسبة_الموارد_البشرية

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
مدير	2	49.5000	13.43503	9.50000	-71.2089	170.2089	40.00	59.00
محاسب	16	55.3125	2.65126	.66281	53.8997	56.7253	50.00	59.00
رئيس مصلحة	12	54.4167	3.98767	1.15114	51.8830	56.9503	50.00	64.00
عامل مصلحة	31	49.8387	7.33074	1.31664	47.1498	52.5276	36.00	63.00
Total	61	52.1639	6.42179	.82223	50.5192	53.8086	36.00	64.00

ANOVA

محاسبة_الموارد_البشرية

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	401.313	3	133.771	3.678	.017
Within Groups	2073.048	57	36.369		
Total	2474.361	60			

Multiple Comparisons

Dependent Variable: محاسبة_الموارد_البشرية

LSD

(I) الوظيفة	(J) الوظيفة	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
مدير	محاسب	-5.81250	4.52302	.204	-14.8697	3.2447
	رئيس مصلحة	-4.91667	4.60602	.290	-14.1401	4.3067
	عامل مصلحة	-.33871	4.39975	.939	-9.1491	8.4716
محاسب	مدير	5.81250	4.52302	.204	-3.2447	14.8697
	رئيس مصلحة	.89583	2.30301	.699	-3.7159	5.5075
	عامل مصلحة	5.47379 [*]	1.85642	.005	1.7564	9.1912
رئيس مصلحة	مدير	4.91667	4.60602	.290	-4.3067	14.1401
	محاسب	-.89583	2.30301	.699	-5.5075	3.7159
	عامل مصلحة	4.57796 [*]	2.05036	.030	.4722	8.6837
عامل مصلحة	مدير	.33871	4.39975	.939	-8.4716	9.1491
	محاسب	-5.47379 [*]	1.85642	.005	-9.1912	-1.7564
	رئيس مصلحة	-4.57796 [*]	2.05036	.030	-8.6837	-.4722

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

- 4-7- تحليل التباين الأحادي One Way Anova حول المسؤولية الاجتماعية تعزى لمتغير الوظيفة

Descriptives

المسؤولية_الاجتماعية

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
مدير	2	39.5000	10.60660	7.50000	-55.7965	134.7965	32.00	47.00
محاسب	16	50.2500	5.54377	1.38594	47.2959	53.2041	39.00	56.00
رئيس مصلحة	12	50.2500	4.69284	1.35471	47.2683	53.2317	43.00	57.00
عامل مصلحة	31	43.2581	8.70237	1.56299	40.0660	46.4501	29.00	58.00
Total	61	46.3443	8.06615	1.03277	44.2784	48.4101	29.00	58.00

ANOVA

المسؤولية_الاجتماعية

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	816.085	3	272.028	5.022	.004
Within Groups	3087.685	57	54.170		
Total	3903.770	60			

Multiple Comparisons

Dependent Variable: المسؤولية_الاجتماعية

LSD

(I) الوظيفة	(J) الوظيفة	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
مدير	محاسب	-10.75000	5.52002	.056	-21.8036	.3036
	رئيس مصلحة	-10.75000	5.62131	.061	-22.0065	.5065
	عامل مصلحة	-3.75806	5.36958	.487	-14.5105	6.9943
محاسب	مدير	10.75000	5.52002	.056	-.3036	21.8036
	رئيس مصلحة	.00000	2.81065	1.000	-5.6282	5.6282
	عامل مصلحة	6.99194 [*]	2.26562	.003	2.4551	11.5288
رئيس مصلحة	مدير	10.75000	5.62131	.061	-.5065	22.0065
	محاسب	.00000	2.81065	1.000	-5.6282	5.6282
	عامل مصلحة	6.99194 [*]	2.50231	.007	1.9811	12.0027
عامل مصلحة	مدير	3.75806	5.36958	.487	-6.9943	14.5105
	محاسب	-6.99194 [*]	2.26562	.003	-11.5288	-2.4551
	رئيس مصلحة	-6.99194 [*]	2.50231	.007	-12.0027	-1.9811

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

Multiple Comparisons

7-4- نتائج تحليل التباين الأحادي One Way Anova حول محاسبة الموارد البشرية تعزى
لمتغير المؤهل العلمي

Descriptives

محاسبة_الموارد_البشرية

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
ثانوي	17	52.0588	5.81454	1.41023	49.0693	55.0484	44.00	62.00
ليسانس	24	53.2917	6.25181	1.27615	50.6518	55.9316	36.00	63.00
ماستر	16	50.7500	6.72805	1.68201	47.1649	54.3351	37.00	59.00
دراسات عليا	4	51.5000	9.84886	4.92443	35.8283	67.1717	40.00	64.00
Total	61	52.1639	6.42179	.82223	50.5192	53.8086	36.00	64.00

ANOVA

محاسبة_الموارد_البشرية

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	64.461	3	21.487	.508	.678
Within Groups	2409.900	57	42.279		
Total	2474.361	60			

Dependent Variable: الموارد البشرية

LSD

		95% Confidence Interval				
(I)المؤهل_العلمي	(J)المؤهل_العلمي	Mean	Std. Error	Sig.		
		Difference (I-J)			Lower Bound	Upper Bound
ثانوي	ليسانس	-1.23284	2.06122	.552	-5.3604	2.8947
	ماستر	1.30882	2.26482	.566	-3.2264	5.8441
	دراسات عليا	.55882	3.61341	.878	-6.6769	7.7946
ليسانس	ثانوي	1.23284	2.06122	.552	-2.8947	5.3604
	ماستر	2.54167	2.09858	.231	-1.6607	6.7440
	دراسات عليا	1.79167	3.51160	.612	-5.2402	8.8235
ماستر	ثانوي	-1.30882	2.26482	.566	-5.8441	3.2264
	ليسانس	-2.54167	2.09858	.231	-6.7440	1.6607
	دراسات عليا	-.75000	3.63485	.837	-8.0287	6.5287
دراسات عليا	ثانوي	-.55882	3.61341	.878	-7.7946	6.6769
	ليسانس	-1.79167	3.51160	.612	-8.8235	5.2402
	ماستر	.75000	3.63485	.837	-6.5287	8.0287

4-7- نتائج تحليل التباين الأحادي One Way Anova حول المسؤولية الاجتماعية تعزى لمتغير المؤهل العلمي

Descriptives

المسؤولية_الاجتماعية

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
ثانوي	17	46.4118	8.39687	2.03654	42.0945	50.7290	31.00	58.00
ليسانس	24	47.2083	8.62241	1.76004	43.5674	50.8493	29.00	58.00
ماستر	16	45.3125	7.08725	1.77181	41.5360	49.0890	32.00	55.00
دراسات عليا	4	45.0000	9.48683	4.74342	29.9043	60.0957	32.00	53.00
Total	61	46.3443	8.06615	1.03277	44.2784	48.4101	29.00	58.00

ANOVA

المسؤولية_الاجتماعية

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	42.257	3	14.086	.208	.891
Within Groups	3861.513	57	67.746		
Total	3903.770	60			

Multiple Comparisons

Dependent Variable: المسؤولية_الاجتماعية

LSD

		Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
(I)المؤهل_العلمي	(J)المؤهل_العلمي				Lower Bound	Upper Bound
ثانوي	ليسانس	-.79657	2.60917	.761	-6.0214	4.4282
	ماستر	1.09926	2.86691	.703	-4.6416	6.8402
	دراسات عليا	1.41176	4.57400	.759	-7.7475	10.5710
ليسانس	ثانوي	.79657	2.60917	.761	-4.4282	6.0214
	ماستر	1.89583	2.65648	.478	-3.4237	7.2153
	دراسات عليا	2.20833	4.44513	.621	-6.6929	11.1096
ماستر	ثانوي	-1.09926	2.86691	.703	-6.8402	4.6416
	ليسانس	-1.89583	2.65648	.478	-7.2153	3.4237
	دراسات عليا	.31250	4.60115	.946	-8.9011	9.5261
دراسات عليا	ثانوي	-1.41176	4.57400	.759	-10.5710	7.7475
	ليسانس	-2.20833	4.44513	.621	-11.1096	6.6929
	ماستر	-.31250	4.60115	.946	-9.5261	8.9011

الفهرس

الصفحة	العنوان
III.	الإهداء
IV.	كلمة شكر
VI.	الملخص الدراسة
VII	فهرس المحتويات
XI	قائمة الأشكال
XII	قائمة الجداول
XIII.	قائمة الملاحق
ب - هـ	المقدمة
	الفصل الأول : الادبيات النظرية لمحاسبة الموارد البشرية والمسؤولية الاجتماعية
02	تمهيد .
03	المبحث الأول: مفاهيم عامة حول محاسبة الموارد البشرية و المسؤولية الاجتماعية
03	المطلب الاول : ماهية محاسبة الموارد البشرية.
03	الفرع الاول: مفهوم محاسبة المواد البشرية .
05	الفرع الثاني : خصائص محاسبة المواد البشرية .
06	الفرع الثالث:مراحل نشأة وتطور محاسبة المواد البشرية.
07	الفرع الرابع : فروض ومبادئ محاسبة الموارد البشرية .

07	أولاً : فروض محاسبة الموارد البشرية .
07	ثانيا : مبادئ محاسبة الموارد البشرية .
08	الفرع الخامس: أهمية و أهداف محاسبة الموارد البشرية.
08	أولاً: : أهمية محاسبة الموارد البشرية.
09	ثانيا: أهداف محاسبة الموارد البشرية.
10	الفرع السادس: القياس المحاسبي والمعالجة المحاسبية للموارد البشرية.
10	أولاً: القياس المحاسبية للموارد البشرية.
15	ثانيا : والمعالجة المحاسبية للموارد البشرية
17	الفرع السابع: مزايا و صعوبات تطبيق محاسبة الموارد البشرية.
19	المطلب الأول: ماهية المسؤولية الاجتماعية.
20	الفرع الاول : تعريف المسؤولية الاجتماعية
21	الفرع الثاني : أسباب ظهور المسؤولية الاجتماعية
22	الفرع الثالث :أهمية المسؤولية الاجتماعية
23	الفرع الرابع : مبادئ المسؤولية الاجتماعية
25	الفرع الخامس: أبعاد مفهوم المسؤولية الاجتماعية
27	الفرع السادس : مجالات المسؤولية الاجتماعية
29	الفرع السابع : معايير قياس المسؤولية الاجتماعية.
29	المطلب الثالث : علاقة بين محاسبة الموارد البشرية و المسؤولية الإجتماعية .

30	المبحث الثاني : الدراسات السابقة.
30	المطلب الأول: الدراسات المحلية و الدراسات باللغة العربية.
32	المطلب الثاني: الدراسات باللغة الأجنبية.
33	المطلب الثالث: علاقة الدراسة الحالية بالدراسات السابقة.
34	أولا : مجالات الاستفادة من الدراسات السابقة.
34	ثانيا : ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة.
35	خـلاصة الفصل الاول
36	الفصل الثاني الدراسة الميدانية لدور محاسبة الموارد البشرية في تعزيز المسؤولية الاجتماعية
37	تمهيد
38	المبحث الأول: التقديم العام للمؤسسة الجزائرية لصناعة الأنابيب ALFAPIPE
38	المطلب الأول: تعريف المؤسسة وطبيعة نشاطها وهيكلها التنظيمي
38	الفرع الأول: النشأة التاريخية للمؤسسة الجزائرية لصناعة الأنابيب ALFAPIPE..
40	الفرع الثاني: تعريف بالمؤسسة وطبيعة نشاطها.
41	الفرع الثالث :دراسة الهيكل التنظيمي للمؤسسة.
43	المطلب الثاني: أهمية وأهداف المؤسسة اقتصاديا.
43	الفرع الأول : الأهمية الاقتصادية للمؤسسة.
43	الفرع الثاني : الأهداف الاقتصادية للمؤسسة .
44	المطلب الثالث: تقديم عام لمصلحة المالية والمحاسبة والهيكل التنظيمي لها

44	الفرع الأول: تعريف المصلحة المالية والمحاسبة .
46	الفرع الثاني: تحليل و توصيف إدارة المحاسبة و المالية.
47	المبحث الثاني: الدراسة التطبيقية (الطريقة و الإجراءات)
47	المطلب الأول: منهجية الدراسة واجراءاتها التطبيقية.
47	الفرع الأول: منهجية الدراسة.
47	الفرع الثاني: مجتمع وعينة الدراسة .
48	الفرع الثالث: أدوات الدراسة.
50	الفرع الرابع: متغيرات الدراسة.
50	المطلب الثاني: الأدوات الإحصائية المستخدمة.
50	الفرع الأول: الأساليب الإحصائية..
52	الفرع الثاني : اختبار وتحليل بيانات أداة الدراسة الاستبانة.
54	المطلب الثالث : عرض وتحليل نتائج الدراسة ومناقشتها.
55	الفرع الأول :نتائج خصائص الدراسة حسب المتغيرات الديمغرافية.
60	الفرع الثاني: عرض وتحليل نتائج إجابات أفراد عينة الدراسة .
65	الفرع الثالث: اختبار فرضيات الدراسة.
71	خلاصة الفصل الثاني
72	الخاتمة.
77	قائمة المراجع.

82	الملاحق.
.	الفهرس.