

تطبيق محاسبة الموارد البشرية في البنوك التجارية في فلسطين: دراسة ميدانية

د. خالد محمد المدهون^{1*}

القسم المحاسبة، كلية إدارة المال والاعمال، جامعة فلسطين، قطاع غزة، فلسطين

تاريخ الإرسال (2014/11/02)، تاريخ قبول النشر (2014/12/03)

المخلص

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على دوافع وقواعد ومبادئ تطبيق محاسبة الموارد البشرية في البنوك التجارية، والتعرف على الصعوبات والمعوقات التي تواجه تطبيقها. اعتمدت الدراسة على استبانة تم تجميعها من البنوك التجارية وذلك من عينة عددها (48) موظفاً من الذين يشغلون المراكز الوظيفية: مدير عام، مدير مالي، مراقب مالي، مدير موارد بشرية، ورئيس قسم محاسبة. وتم تحليل البيانات باستخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS). وقد توصلت الدراسة إلى وجود دوافع لتطبيق محاسبة الموارد البشرية في البنوك مثل مساهمته في تصميم نظام معلومات متكامل يجمع بين الجانب الإداري والمحاسبي، وكذلك النفقات الكبيرة المدفوعة لتعيين وتوظيف واستقطاب وتدريب الموظفين، مع التوسع في أعمال البنوك واستحداث خدمات تعتمد على الكادر البشري، وأنها لا تقوم باتباع القواعد والمبادئ لتطبيق هذا محاسبة الموارد البشرية، وتبين وجود العديد من الصعوبات والمعوقات التي تواجه تطبيق محاسبة الموارد البشرية كان من أهمها، عدم وجود حق ملكية قانوني للمورد البشري يكون مبرر لمعاملته كأصل، وصعوبة تقدير العوائد المستقبلية للموارد البشرية، وكذلك تمسك الإدارة بنظام المحاسبة التقليدي وعدم الرغبة التغيير، مع صعوبة قياس كفاءة الموظفين وتحولها إلى قيمة نظراً لتباينها من وقت لآخر.

الكلمات المفتاحية: محاسبة الموارد البشرية، البنوك التجارية، الصعوبات والمعوقات، فلسطين.

The Application of Human Resources Accounting by Commercial Banks in Palestine: A Field Study

Abstract

The study aims to examine the extent of the application of human resources accounting (HRA) in commercial banks in Palestine. Also to identify the challenges that face the process of the application. The study was based on a questionnaire that was prepared to achieve the objectives of this study. The sample of the study included 48 managers (financial manager, human resources manager, Head of accounting department, and financial controller). The collected data was analyzed by SPSS. The study found that there are several motivation for the application of human resources accounting in commercial banks such as the contribution of an integrated information system that includes managerial and accounting aspects, as well as the save of training and formation expenses. The main challenges that face the application of HRA is the absence of legislations related to human resources equity that can justify the evaluation of human resources as assets, and the difficult of the evaluation process of calculating the human resources revenue in current and future periods. Another challenge is the resistance to change demonstrated by the actual management boards.

Keywords: Human Resources Accounting, Commercial Banks, Motivations and Challenges.

* البريد الإلكتروني للباحث المرسل: Khaled64@hotmail.com

أولاً: المقدمة:

لقد أدى التحول الجوهري في الاقتصاد العالمي من الاقتصاد الذي يعتمد على الصناعة إلى الاقتصاد القائم على المعرفة إلى نشوء طلب على خدمات التقنية العالية يقدمها أفراد يتمتعون بقدرات علمية ومهنية عالية، لذا أصبح هناك تركيز متزايد على رأس المال البشري إلى جانب رأس المال المادي لتقديم الخدمات.

ومن أجل التهيئة للاقتصاد القائم على المعرفة، لا بد من تخصيص استثمارات كبيرة في مجال الموارد البشرية. وتشمل هذه الاستثمارات، على سبيل المثال، التوظيف والتدريب وهي استثمارات تتجاوز في بعض الحالات ما يتم تخصيصه في الموارد المادية. من هنا تبرز أهمية المحاسبة عن الموارد البشرية من خلال أهمية الموارد البشرية في الوحدات الاقتصادية وما تشكله من مورد هام من بين مواردها التي تستخدم في عملياتها الاقتصادية شأنها بذلك شأن أية موارد مهمة أخرى في تلك الوحدات بإمكانها المساهمة في تحقيق أهدافه (المطيري، 2010: 12).

ومن المعلوم أن الموارد البشرية هي الأصول الأكثر قيمة في المؤسسات الخدماتية حيث يتم انفاق مبالغ ضخمة في توظيف وتدريب وتأهيل الموظفين، وأن الأنشطة والخدمات التي تقدمها هذه المؤسسات تعتمد على العنصر البشري، حيث يعد عامل جوهري فيه.

ولأهمية العنصر البشري ونتيجة عوامل عديدة خاصة به، فإن تطبيق محاسبة الموارد البشرية أصبح يحظى بأهمية ومزايا وخصائص متعددة، وذلك بالنظر إلى اهتمامه بقياس تكاليف العنصر البشري وقياس القيمة الاقتصادية للأفراد (الفضل، 2002: 98)، ورغم ما يتميز به محاسبة الموارد البشرية من مزايا عديدة إلا أنه قد يواجه بعض الصعوبات والمعوقات التطبيقية.

هذا ولما كانت البنوك بشكل عام في حاجة ماسة إلى تطبيق نظام لمحاسبة الموارد البشرية بالنظر إلى وجود أعداد كبيرة من العاملين لديها واتساع نطاق عملها وحاجتها الماسة إلى خبرات متخصصة، فإن محاسبة الموارد البشرية أصبحت جزءاً مهماً من أدائها. وحيث أن البنوك العاملة في فلسطين تعمل في بيئة غير مستقرة وهي بحاجة إلى تنظيم أدائها الإداري فإن تطبيق محاسبة الموارد البشرية يصبح ضرورة ملحة لضبط أدائها المالي المرتبط بالعناصر البشرية العاملة فيها. وعليه فإن هذا البحث يسعى إلى التعرف على الامكانيات المتوفرة لدى البنوك العاملة في فلسطين لتطبيق محاسبة الموارد البشرية.

مشكلة الدراسة:

تكمن مشكلة الدراسة في كون الموارد البشرية لها دور مهم في تطور ونجاح المنشآت الاقتصادية بصفة عامة والبنوك بصفة خاصة وتساهم بشكل أساسي في تحقيق أهدافها الاقتصادية، وذلك لأهمية الدور الذي تؤديه في المجالين الإنتاجي والتنظيمي. حيث تعتبر المحاسبة عن الموارد البشرية أداة إدارية تهتم بالعاملين بالبنوك كمورد تنظيمي، من حيث قياس تكاليف اختيار وتعيين وتدريب وتطوير الأصول البشرية وتحديد قيمة اقتصادية لها، ومن خلال قيام المحاسبين بتطوير بعض النماذج لقياس القيمة الاقتصادية للموارد البشرية إدراكاً لأهمية هذا المورد وأثاره المترتبة على القوائم والتقارير المالية للمنشآت ومن ضمنها البنوك. كما أن المنشآت وخاصة البنوك تفقد جزءاً من نظام المعلومات الخاصة بها إذا لم تكن لديها أية بيانات محاسبية عن الموارد البشرية، تأتي هذه الدراسة محاولة

للتعرف على امكانية تطبيق محاسبة الموارد البشرية في البنوك العاملة في فلسطين وعلى دوافع تطبيق محاسبة الموارد البشرية والمبادئ التي تحكمها ومن ثم على معوقات تطبيقها، عليه فإن مشكلة الدراسة تتمثل في الاجابة عن السؤال الرئيسي التالي:

ما مدى امكانية تطبيق محاسبة الموارد البشرية في البنوك التجارية العاملة في فلسطين؟
ويتفرع من السؤال الرئيسي الأسئلة الفرعية التالية:

- ما مدى توفر دوافع لتطبيق محاسبة الموارد البشرية في البنوك التجارية العاملة في فلسطين؟
- ما مدى توفر قواعد ومبادئ لتطبيق محاسبة الموارد البشرية في البنوك التجارية العاملة في فلسطين؟
- ما مدى وجود صعوبات ومعوقات تواجه تطبيق محاسبة الموارد البشرية في البنوك التجارية العاملة في فلسطين؟

أهداف الدراسة:

تسعى الدراسة لتحقيق الأهداف التالية:

- بيان أهمية محاسبة الموارد البشرية بشكل عام وعلى البنوك بشكل خاص.
- التعرف على دوافع تطبيق محاسبة الموارد البشرية في البنوك التجارية العاملة في فلسطين.
- التعرف على القواعد والمبادئ اللازمة لتطبيق محاسبة الموارد البشرية في البنوك التجارية العاملة في فلسطين.
- استعراض أهم الصعوبات والمعوقات التي تواجه تطبيق محاسبة الموارد البشرية في البنوك التجارية العاملة في فلسطين.

أهمية الدراسة:

تتبع أهمية الدراسة من الآتي:

- الأهمية المتصاعدة للموارد البشرية حيث تعد المصدر الأهم في البنوك التجارية.
- زيادة ونمو عدد البنوك التجارية العاملة في فلسطين وزيادة عدد العاملين فيها.
- أهمية القياس والإفصاح المحاسبي عن تكلفة الموارد البشرية في البنوك التجارية.
- ضبط العمل الإداري والنفقات المتعلقة بالموارد البشرية وتحسين نوعية العاملين في البنوك التجارية.
- يتم تطبيق الدراسة على أحد القطاعات المهمة في الاقتصاد الفلسطيني والتي تعتمد بشكل أساسي في أنشطتها على العنصر البشري.
- الاستفادة من نتائج الدراسة في تحسين وتطوير الأنظمة المحاسبية المطبقة في البنوك والخاصة بمحاسبة الموارد البشرية (في البنك التي تطبق نظم محاسبة الموارد البشرية).
- الاستفادة من نتائج الدراسة في تحفيز البنوك لتطبيق الأنظمة المحاسبية الخاصة بمحاسبة الموارد البشرية (البنوك التي لا تطبق نظم محاسبة الموارد البشرية).
- قلة الدراسات المتعلقة بتطبيق محاسبة الموارد البشرية في البنوك التجارية.

خطة الدراسة:

سيتم تبويب الدراسة على النحو التالي:

- 1- الإطار النظري.
- 2- الدراسات السابقة.
- 3- أسلوب الدراسة.
- 4- الاستنتاجات والتوصيات.

فرضيات الدراسة:

اعتمدت الدراسة في الاجابة عن تساؤلات مشكلتها ولتحقيق أهدافها على الفرضيات التالية:

- 1- لا يوجد دوافع لتطبيق محاسبة الموارد البشرية في البنوك التجارية العاملة في فلسطين.
- 2- لا يوجد قواعد ومبادئ لتطبيق محاسبة الموارد البشرية في البنوك التجارية العاملة في فلسطين.
- 3- لا توجد صعوبات ومعوقات تواجه تطبيق محاسبة الموارد البشرية في البنوك التجارية العاملة في فلسطين.

متغيرات الدراسة:

المتغير التابع: تطبيق محاسبة الموارد البشرية.

المتغيرات المستقلة:

1. الدوافع لتطبيق محاسبة الموارد البشرية في البنوك التجارية العاملة في فلسطين.
2. القواعد والمبادئ لتطبيق محاسبة الموارد البشرية في البنوك التجارية العاملة في فلسطين.
3. الصعوبات والمعوقات التي تواجه تطبيق محاسبة الموارد البشرية في البنوك التجارية العاملة في فلسطين.

ثانياً: الإطار النظري:**ماهية محاسبة الموارد البشرية:****التعريف بمحاسبة الموارد البشرية:**

يوجد عدة تعريفات لمحاسبة الموارد البشرية فقد عرفت جمعية المحاسبة الأمريكية (A.A.A.) محاسبة الموارد البشرية بأنها "عملية تحديد وقياس البيانات عن الموارد البشرية وتوصيل تلك البيانات للجهات المعنية" (Porwal, 1993:343). وعرفت بأنها "محاولة لتحديد وتقرير الاستثمار في الموارد الخاصة بالمشروع والتي لا تتم المحاسبة عنها حالياً بالإجراءات المحاسبية التقليدية، وبصفة أساسية في نظام للمعلومات يبين للإدارة التغيرات التي تطرأ على الموارد البشرية للمشروع بمرور الزمن (جابر، 2007). كما عرفها (Flamholtz, 2005) بأنها المحاسبة عن الأفراد كمورد من موارد المنظمة، وتتضمن هذه العملية قياس التكاليف التي حدثت بواسطة المشروع والمنظمات الأخرى لاستجلاب واختيار واستئجار وتدريب وتنمية الأصول البشرية، إنها تشمل أيضاً قياس القيمة الاقتصادية للأفراد من وجهة نظر المنظمات. وتم تعريف محاسبة الموارد البشرية بأنها "مجموعة المبادئ والمفاهيم التي تحكم عملية تحديد وقياس البيانات بالموارد البشرية بإجراءاتها والأساليب المستخدمة في ذلك بغرض إيصالها إلى الاطراف

ذات العلاقة". (مطر والسويطي، 2008: 343)، وبين (Cadée & Kumar, 2002: 73) بأن محاسبة الموارد البشرية هي المحاسبة عن الأفراد كموارد تنظيمية، تتضمن التكاليف المتحققة من قبل المنظمة في استقطاب واختيار واستخدام وتدريب وتطوير الأصول البشرية وتشمل كذلك قياس القيمة الاقتصادية للأفراد بالنسبة إلى المنظمة.

أهمية محاسبة الموارد البشرية كنظام للمعلومات في البنوك التجارية:

تأتي أهمية المحاسبة عن الموارد البشرية من خلال أهمية الموارد البشرية في الوحدات الاقتصادية وما تشكله من مورد هام من بين مواردها التي تستخدم في عملياتها الاقتصادية شأنها بذلك شأن أية موارد مهمة أخرى بإمكانها المساهمة في تحقيق أهدافها تلك الوحدات.

إن نظام معلومات للمحاسبة عن الموارد البشرية في البنوك سوف يشمل القيام بالآتي (رشيد، 2007: 151):

1- جمع البيانات الخاصة بالموارد البشرية، مثل بيانات الأفراد العاملين في الوحدة الاقتصادية ومؤملاتهم ودرجاتهم المالية والمسؤوليات الملقاة على عاتقهم والأجور المدفوعة لهم وتكاليف عمليات التدريب والبعثات والإجازات الدراسية.

2- تبويب البيانات المتعلقة بالموارد البشرية التي تعمل بالوحدة، مثل تبويب تكاليف القوى البشرية بالوحدة إلى أجور، تكاليف تدريب، تكاليف اختبار ... الخ.

3- توصيل المعلومات المتعلقة بالموارد البشرية للجهات الداخلية والخارجية التي تهمها هذه المعلومات في الوقت الملائم وبالدفقة المطلوبة.

إن نظام معلومات المحاسبة عن الموارد البشرية سوف تزداد أهميته من خلال مساهمته في تحقيق أهداف الوحدات الاقتصادية عن طريق الآتي (حنان، 2003):

1- قياس قيمة الموارد البشرية وتحليلها بصورة مالية، يتم قياس قيمة الموارد البشرية عن طريق الاستخدام لكافة البيانات المتعلقة بتلك الموارد في سبيل تقييمها مالياً. ويقصد بتقييم الموارد البشرية مالياً "تحديد قيمة الخدمات التي ينتظر أن تقدمها الموارد البشرية في المستقبل (علي، 2003)، ويتم ذلك من خلال استخدام إحدى طرق التقييم التي تراها الوحدة الاقتصادية مناسبة لها، لكي يكون بالإمكان حصر قيمتها الأساسية والاندثارات التي تترتب عليها، الأمر الذي يجب إظهاره في القوائم المالية للوحدة الاقتصادية وبما يساعد على إعطاء صورة توضيحية أكبر وأدق عن نشاط الوحدة ومدى تحقيقها لأهدافها وخاصةً فيما يتعلق بناتج النشاط ومدى مساهمة الموارد البشرية في تحقيقه. إضافة إلى ذلك، فإن قياس قيمة الموارد البشرية وإظهارها في القوائم المالية سوف يساعد في إجراء التحليلات المالية الخاصة بها من حيث (الحيالي، 2004):

أ- إظهار التغيرات التي تطرأ على قيم الموارد البشرية (باعتبارها أصول بشرية) بصورة سنوية.

ب- إيجاد نسبة رأس المال البشري إلى غير البشري وتحديد درجة كثافة العمالة بصورة عملية.

ج- تقدير نسب الاستثمار في الموارد البشرية إلى إجمالي الأصول كمؤشر لاحتمالات تحقيق الأرباح مستقبلاً وخاصة في المشروعات التي يعتبر العنصر البشري فيها عاملاً مهماً من عوامل الإنتاج مثل البنوك.

د- إمكانية تحليل نسب العائد على الاستثمار بطريقة أفضل في حالة إثبات قيمة الأصول البشرية وخاصة في المشروعات التي يكون فيها العنصر البشري هو الغالب.

2- المساعدة في تخطيط الموارد البشرية في الوحدة الاقتصادية.

يمكن لنظام معلومات المحاسبة عن الموارد البشرية أن يساعد في تخطيط الموارد البشرية في الوحدة الاقتصادية من خلال البيانات والمعلومات التي يمكن أن يقدمها في المجالات الآتية (البوعلي، 2011: 55):

أ- توفير بيانات عن تكاليف طلب الموظفين واختيارهم وتعيينهم ، إضافة إلى توفير بيانات عن التكاليف المعيارية للعمليات التي يمكن استخدامها في إعداد الموازنة لتخطيط أنشطة القوى العاملة ولأغراض الرقابة وتقدير كلفة إحلال الأفراد في المواقع المختلفة.

ب- توفير بيانات يمكن من خلالها المفاضلة بين تكلفة تدريب العاملين بالوحدة الاقتصادية إلى المستوى المرغوب الوصول إليه وبين تكلفة تدريبهم على نفس المستوى من الخارج.

ج- المساعدة على الاستفادة المثلى من العاملين المستخدمين في أعمال لا تتناسب مع مهاراتهم وإمكانياتهم عن طريق إظهار قيمة الخسارة الناجمة عن ذلك.

د- توفير بيانات عن قيمة العاملين ومدى كفاءة استخدامهم والتغيرات التي تحدث على تلك القيمة بمرور الوقت، الأمر الذي يساعد على تحسين نوعية التخطيط واتخاذ القرارات بالوحدة الاقتصادية.

3. المساعدة في تخطيط الموارد البشرية على المستوى القومي.

أهداف محاسبة الموارد البشرية:

من أهداف محاسبة الموارد البشرية الآتي (سالم، 2008: 38):

- توفير معلومات عن كيفية تنظيم استخدام الأصول البشرية للمنشأة.
- المساعدة على إصدار قرارات سليمة للمنشأة مبنية على معلومات دقيقة عن الأصول البشرية.
- إيجاد طرق قياسية يعتمد عليها في معرفة تكلفة الموارد البشرية.
- مساعدة الإدارة في التخطيط والرقابة على استخدام الموارد البشرية.
- وضع التقارير المالية الصحيحة عن نشاط المنشأة، وتقييم الإدارة بطريقة سليمة وأكثر كفاءة.
- تنظيم وتنسيق استخدام كافة الموارد في المنشأة سواء اكانت طبيعية أو مالية أو بشرية.
- توفر للإدارة معلومات عن التكاليف الفعلية لاستقطاب الموارد البشرية، وتنميتها سواء بإضافة موارد بشرية جديدة أو تطوير الموارد الحالية.
- المساعدة في إعداد الموازنة التخطيطية لتكاليف الحصول على الموارد البشرية وتنميتها.
- مساعدة الإدارة في توزيع الأفراد على الوظائف المختلفة بشكل يؤدي إلى أفضل تخصيص ممكن.
- تحديد العائد الذي يحصل عليه المشروع من رأس المال البشري، وتقييم قرارات الاستثمار في القوى العاملة، وذلك بمقارنة التكلفة بالمنفعة لمختلف البدائل.

مزايا تطبيق محاسبة الموارد البشرية:

- من مزايا تطبيق محاسبة الموارد البشرية في المنشآت ما يلي (البوعلي، 2011: 67):
- تحميل الحسابات الختامية بكافة المصروفات المرتبطة بالموارد البشرية التي تستنفذ خلال الفترة المالية يترتب عليه إظهار حقيقة الأرباح المتعلقة بالفترة المالية.
- إن استحداث أصول جديدة وهي الأصول البشرية يترتب عليه تضخم المركز المالي للمنظمة ، ويؤدي بزيادة ثقلها في السوق.
- تشجيع منح القروض طويلة الأجل بضمان الأصول التي تضخمت بزيادة الأصول البشرية.
- إظهار إيجابيات في جميع نسب التحليل المالي الذي يمثل البسط فيها صافي الأرباح أو أصول المنشأة.
- التأثير في سلوكيات الأفراد بما يدفع بالمستثمرين إلى استثمار أموالهم في مثل المنظمات التي تعكس حساباتها الختامية موقفا متفائلا بالنسبة للفترة المالية الواحدة.
- تساعد محاسبة الموارد البشرية المنشآت على القيام بمسؤوليتها الاجتماعية ، وذلك عن طريق وضع أهداف لتنمية الموارد البشرية إلى جانب الأهداف الانتاجية.
- تساعد محاسبة الموارد البشرية الإدارة ، على حسن استخدام قواها العاملة ، واتخاذ القرارات الملائمة بشأن توظيفهم وتوجيه جهودهم.

العوامل التي ساهمت في استحداث محاسبة الموارد البشرية:

- هناك عوامل ساهمت في استحداث محاسبة الموارد البشرية التي تهتم بقياس التكاليف المتعلقة بالعنصر البشري، من تلك العوامل ما يلي: (الفضل وآخرون، 2002: 97)
- الأخذ في الاعتبار عنصر الموارد البشرية بوصفه أحد المكونات الأساسية لشهرة المحل في المنشآت.
 - الدور المتزايد للموارد البشرية في المنشآت الحديثة لا سيما الخدمة منها وأهمها البنوك.
 - الحاجة إلى رسملة بعض عناصر الانفاق على الموارد البشرية بسبب ضخامتها وعدم اتصافها بخاصية الدورية في الانفاق.
 - الاتجاه المتزايد نحو تكوين نظام معلومات محاسبية عن الموارد البشرية هدفه تزويد الإدارة بالمعلومات اللازمة لتخطيط القوى العاملة في المنشأة وترشيد القرارات الخاصة بها.
 - رغبة المستخدمين الخارجيين للكشوفات المالية في معرفة درجة الرضا ومعنويات العاملين.
 - التغيير الذي حدث في أنماط الإدارة والذي يهتم بضرورة الموائمة بين مصلحة الفرد والمنشأة.
 - النتائج الإيجابية من تطبيق محاسبة الموارد البشرية في منشآت عالمية.

فروض محاسبة الموارد البشرية:

تقوم محاسبة الموارد البشرية على مجموعة من الفروض الآتية: (الهيبي، 2003: 313)

- 1- أن الأفراد ذو قيمة كموارد بشرية للمنشأة بسبب خدماتهم الحالية والمستقبلية.
- 2- أن قيمة الموارد البشرية تتأثر بنمط الإدارة الموجودة في المنشأة. فيمكن زيادة قيمة الموارد البشرية في المنشأة أو المحافظة عليها نتيجة التصرفات الإدارية التي تتخذها تجاه الأفراد.

- 3- ضرورة وجود معلومات عن محاسبة الموارد البشرية. من أجل إدارة الأفراد بكفاءة وفاعلية.
- 4- إن توظيف الموارد البشرية يعتبر تكلفة اقتصادية تتحملها المنشأة مقابل خدمات ومنافع تحصل عليها مستقبلاً، لذا يمكن إظهار التكاليف في القوائم المالية.
- 5- المفهوم التقليدي للأصول يقوم على أنها حقوق وخدمات مملوكة قابلة للقياس بوحدات نقدية يتوقع الحصول منها مستقبلاً على خدمات ومنافع اقتصادية.

ثالثاً: الدراسات السابقة:

هناك العديد من الدراسات التي تناولت موضوع الدراسة الحالية، منها: دراسة (Flamholtz, et. al. 1988)، هدفت إلى قياس التكلفة الاستبدالية للوظائف التي يشغلها مدققو الحسابات الرئيسيين وكذلك قياس القيمة الاقتصادية لكل موظف في كل وظيفة في المؤسسة من خلال استخدام نموذج تقييم المكافآت ومن ثم استخدام النماذج المستخدمة في القياس لتصميم نظام الكتروني للتعامل مع تكاليف وتقييم الموارد البشرية. وتم تطبيق الدراسة على مؤسسة Touche & Ross Co وهي مؤسسة دولية تعمل في مجال تدقيق الحسابات. وتوصلت الدراسة إلى وضع نظام محاسبة للموارد البشرية في المؤسسة يعمل على تحليل امكانيات الموظفين وله القدرة على تحديد تكاليف الاستبدال للموظفين من ذوي الرتب العليا وحساب القيمة الاقتصادية لكل موظف يعمل في المؤسسة.

أما دراسة (فتوح، 1999)، فقد هدفت للتعرف على أهم العقبات التي تواجه قضية الاعتراف والقياس المحاسبي للموارد البشرية. وخلصت الدراسة إلى مجموعة نتائج كان أهمها، أن المحاسبة عن الموارد البشرية تساعد المتخصصين على إدارة واستخدام الموارد البشرية المتاحة بكفاءة وفاعلية، وأنها تمد المستخدمين لها بالمعلومات المهمة عن تكاليف التدريب والاستقطاب والاستخدام والتقييم والمحافظة على الموارد البشرية. وأوصت الدراسة بضرورة معالجة الموارد البشرية في قائمة المركز المالي للشركات بنفس طريقة معالجة الأصول الأخرى.

وهدف دراسة (حمادة، 2002)، إلى قياس رأس المال البشري وبيان أثره في القوائم المالية، وتوضيح كيفية الإنصاف عن قيمة وتكلفة الموارد البشرية وذلك بالتطبيق العملي لأساليب المحاسبة عن الموارد البشرية في جامعة دمشق. وأظهرت نتائج الدراسة أن المحاسبة عن الموارد البشرية تضمن الاستغلال الأفضل لتلك الموارد في حال معاملتها كأصول، وأن استبعادها من قائمة المركز المالي يعتبر قصوراً في الوظيفة المحاسبية والإدارية، كذلك ربطت الدراسة قيام المحاسبة عن الموارد البشرية بدورها المثالي بضرورة وجود نظام محاسبي شامل يتم من خلاله تزويد المعلومات عن الموارد البشرية للمنشأة ضمن قوائم مالية ذات موضوعية وثقة ومصداقية. وأوصت الدراسة بضرورة اتخاذ الإجراءات والسياسات الرسمية من أجل تطبيق محاسبة الموارد البشرية وإعداد سجلات تحليلية إحصائية ومحاسبية للتسجيل والتبويب والقياس لعناصر الإنفاق من استقطاب وتعيين وتدريب وترقية وأن يكون ذلك في إطار نظام محاسبي شامل.

وسعت دراسة (Nour, Agarwal and Skakir, 2002)، إلى تطبيق النماذج المتوفرة لقياس وتقييم الموارد البشرية على ثلاثة من الشركات المختارة بهدف بيان الصعوبات والمعوقات المرافقة لكل نموذج وذلك لتطوير نموذج

مقترح يكون صالحاً للتطبيق في البيئة المحلية، فقامت الدراسة باستعراض معظم الطرق التي تناولت قياس وتقييم الموارد البشرية، ومن ثم تناولت الدراسة عملية تطوير نموذج لقياس وتقييم الموارد البشرية بشكل يتلافى سلبيات النماذج السابقة بحيث يتم التركيز على العناصر الأكثر أهمية في عملية القياس والتقييم للموارد البشرية بدلاً من العناصر التي ليس لها تأثير أو يصعب متطلباتها ضمن الشركات والمؤسسات المحلية.

أما دراسة (Flamholtz, 2005)، فقد قامت بعرض عدة مفاهيم ذات صلة برأس المال البشري، حيث بينت أن رأس المال البشري يتكون من ثلاثة أنواع تتمثل في: القيمة الاقتصادية في الأفراد، القيمة الاقتصادية للجماعات والقيمة الاقتصادية لمجموع الموارد البشرية في المنظمة، كما بينت الدراسة أن رأس المال الفكري والبشري هو مكون رئيسي من مكونات الموارد البشرية التي ينبغي القيام بالمحاسبة عنها وقياسها وأن له دور كبير في نجاح المشروع وله تأثير مهم على الأداء المالي.

وهدف دراسة (الجعدي، 2007)، إلى دراسة وتحليل دور وأهمية القياس المحاسبي للموارد البشرية في الجامعات الفلسطينية. وتوصلت إلى مجموعة نتائج منها، عدم توفر نظام محاسبي يلبي متطلبات محاسبة الموارد البشرية، ولا يتم استخدام بيانات الموارد البشرية في دعم القرارات الإدارية. ومن توصيات الدراسة ضرورة اتخاذ الإجراءات والسياسات الإدارية من أجل تطبيق محاسبة الموارد البشرية.

وهدف دراسة (سالم، 2008)، إلى بيان كيفية قياس الموارد البشرية وأساليب تقييمها وطرق الإفصاح عنها في التقارير المالية في الشركات المساهمة في قطاع غزة، وكان من نتائج الدراسة أن رسملة الأصول البشرية والإفصاح عنها يوفر المزيد من الموضوعية والثقة للبيانات الواردة في التقارير المالية. وأوصت الدراسة بضرورة التفرقة بين النفقات التي تعتبر مصروفات جارية تحمل على نفس الفترة وتلك التي يجب أن ترسل وتظهر ضمن أصول المنشأة.

ودراسة (Al-Mamun, 2009)، هدفت إلى بيان طبيعة العلاقة بين خصائص الشركة ومستوى الإفصاح عن الموارد البشرية في (55) شركة في بنغلادش تم اختيارها بطريقة عشوائية. وقد توصلت الدراسة إلى أن الشركات المختارة تفصح بنسبة 25% من فقرات وبنود محاسبة الموارد البشرية. وأن هناك علاقة ارتباط دالة احصائياً بين حجم الشركة وربحياتها بالإضافة إلى أنه لا يؤثر الإفصاح عن محاسبة الموارد البشرية على عمر الشركة.

وهدف دراسة (البوعلي، 2011)، إلى بيان أهمية محاسبة الموارد البشرية واستعراض أهم المشاكل والمعوقات التي تواجه مصرف دجلة والفرات للتنمية والاستثمار والموارد البشرية لتحقيق أفضل أداء. وتمثلت مشكلة الدراسة بأن المورد البشري ليس ذات أهمية وليس ذا فاعلية وأن جميع عناصر عرض النتائج المحاسبية لا تعطي صورة عن إمكانية وهيكلية وأداء العاملين وبالتالي متخذ القرار لا يكون مستند على قاعدة معلومات تساعد في اتخاذ القرار الصحيح. من نتائج الدراسة أن الحاجة لاستغلال الموارد البشرية المؤهلة والمدربة تدريباً جيداً بكل كفاءة وفاعلية تتطلب إيجاد نظام محاسبي للموارد البشرية ليساعد في سد النقص الحاصل في المعلومات الكمية. وأوصت الدراسة بضرورة إظهار تكاليف الاستثمار في الموارد البشرية في نهاية كل سنة في القوائم الختامية ضمن الأصول مما يؤدي إلى ظهور أصول وخصوم المصرف على حقيقتها وزيادة قيمة المصرف وظهور نتائج أعماله بشكل صحيح.

ودراسة (الشلاحي، 2012)، فقد هدفت إلى التعرف على مستوى الإفصاح الاختياري عن العناصر المتعلقة برأس المال البشري في الشركات. تمثلت مشكلة الدراسة في عدم إفصاح الشركات عن العناصر المتعلقة بالموارد

البشرية ورأس المال البشري بنفس مستوى الإفصاح عن الأصول الأخرى. وكان من نتائج الدراسة، عدم قيام الشركات الصناعية المساهمة العامة في دولة الكويت بالإفصاح عن العناصر المتعلقة برأس المال البشري. وأوصت الدراسة بضرورة الاهتمام بنشر ثقافة الإفصاح الاختياري في الشركات، ضرورة ربط مفهوم الإفصاح بمفهوم المستوى الاجباري للمعلومات.

ودراسة (الشهري، 2013)، هدف إلى البحث في كيفية المحاسبة عن الموارد البشرية من حيث القياس والعرض والإفصاح، وبيان أثر ادراج العنصر البشري على القوائم المالية، إلى جانب التعرف على صعوبات تطبيق المحاسبة عن الموارد البشرية. وقد توصلت الدراسة إلى أن الأسلوب الملائم لقياس الموارد البشرية من وجهة نظر الأكاديميين هو أسلوب العوائد المستقبلية. أما من وجهة نظر المهنيين فإن أسلوب التكلفة الاقتصادية يعد الأسلوب الأنسب مقارنة بالأساليب الأخرى. كما توصلت إلى أهمية الإفصاح عن المعلومات المتعلقة بالموارد البشرية، وأن أفضل أسلوب للإفصاح عن هذه المعلومات من وجهة نظر الأكاديميين يكون قائمة خاصة بالموارد البشرية، في حين أن المهنيين يفضلون الإفصاح في تقرير مجلس الإدارة، ويرى المشاركون في الدراسة أن هذا الإفصاح يساعد على زيادة المحتوى المعلوماتي للقوائم المالية، وأن عدم وجود معيار يحدد آلية القياس والعرض والإفصاح يعد من أهم معوقات تطبيق المحاسبة عن الموارد البشرية. ومن توصيات الدراسة أن تقوم الهيئة السعودية للمحاسبين القانونيين بإصدار معيار يحدد المحاسبة عن الموارد البشرية من حيث القياس والعرض والإفصاح.

ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة:

تناولت معظم الدراسات السابقة طرق وأساليب القياس المحاسبي للموارد البشرية وتقييم مدى ملاءمة تلك الطرق لعملية القياس، وتناولت كذلك أهمية القياس والإفصاح المحاسبي عن تكلفة الموارد البشرية، وركزت في أغلبها على ضرورة معاملة تلك الموارد معاملة الأصول ومعالجتها محاسبياً بنفس طريقة معالجة الأصول وذلك لانطباق معايير الاعتراف بالأصل على العنصر البشري مع ضرورة العمل على إظهار قيمتها ضمن بنود القوائم المالية، وأكدت مختلف الدراسات على الاهتمام المتزايد بعملية المحاسبة عن الموارد البشرية حيث أشارت إلى أهمية المحاسبة عن الموارد البشرية في تزويد المستخدمين لها بالمعلومات المالية والكمية التي تساعد على استخدام الموارد البشرية بشكل أكثر كفاءة وفاعلية، ومن الملاحظ أن الدراسات السابقة لم تتفق على وضع أسلوب أو منهج محدد يمكن اعتباره موضوعياً وملائماً لتقييم وقياس الموارد البشرية وبالتالي فإن عدم الاتفاق أدى إلى اختلاف في تأثير القياس المحاسبي للموارد البشرية على قرارات المؤسسات حسب طريقة القياس المستخدمة.

إن الدراسات السابقة قد تم إجراؤها في عدد من الدول العربية والأجنبية، بالإضافة للدراسات التي أجريت في فلسطين تم تطبيقها على الشركات والجامعات، باستثناء دراسة (البوعلي، 2011) التي تم تطبيقها على مصرف دجلة والفرات، والتي تختلف عن الدراسة الحالية من حيث المشكلة والأهداف والفرضيات، وكذلك فإن بيئة الأعمال التي طبقت فيها الدراسات السابقة تختلف عن بيئة الأعمال في فلسطين لوضعها الاستثنائي. لذا فإن هذه الدراسة تعد من أوائل الدراسات التي سيتم إجراؤها على مستوى البنوك العاملة في فلسطين وذلك من أجل الوصول إلى مستوى الأهمية التي تحظى بها عملية تطبيق محاسبة الموارد البشرية في البنوك ومبادئه ومعوقاته.

رابعاً: أسلوب الدراسة:

مجتمع وعينة الدراسة:

تم تطبيق الدراسة على البنوك التجارية العاملة في فلسطين وتم استثناء البنوك الإسلامية والأجنبية، حيث بلغ عدد البنوك التجارية العاملة في فلسطين 14 بنكاً تجارياً منها 5 بنوك فلسطينية (بنك فلسطين، البنك التجاري الفلسطيني، بنك الاستثمار، بنك القدس والبنك الوطني)، بشبكة فروع عددها 96 فرعاً. وتسعة بنوك أردنية وافدة (القاهرة عمان، العربي، التجاري الأردني، الأهلي الأردني، الاسكان، الأردني الكويتي، الاتحاد)، يتبعها شبكة فروع ومكاتب بلغت 102 فرعاً، وبنك مصري واحد هو البنك العقاري المصري ويتبعه 6 فروع لنهاية العام 2012 (سلطة النقد الفلسطينية، 2013).

أما عينة الدراسة فتتكون من الموظفين في الإدارات العامة والاقليمية في البنوك التجارية العاملة في فلسطين، ويشغلون المراكز الوظيفية (مدير عام، مدير مالي، مراقب مالي، مدير موارد بشرية، رئيس قسم محاسبة) حيث بلغ عددهم 70 موظفاً، وقد تم اختيار عينة من (60) موظفاً تم توزيع الاستبانة عليهم وقد تم استرداد (53) استبانة، وتم استبعاد عدد (5) استبانات غير محققة لشروط قبولها، وتم قبول عدد (48) استبانة مكتملة ومحققة للشروط المطلوبة لقبولها أي بنسبة 80%، وهذه النسبة مناسبة لهذه الدراسة.

أداة الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة وبعد استعراض الدراسات السابقة والأدبيات المتعلقة بموضوع الدراسة، فقد تم اعداد استبانة والتي تم تقسيمها إلى أربعة أقسام وهي:

- 1- يتناول وصف عينة الدراسة وفق الخصائص الشخصية ويتكون من 4 فقرات.
- 2- يتناول دوافع تطبيق محاسبة الموارد البشرية في البنوك التجارية العاملة في فلسطين ويتكون من 8 فقرات.
- 3- يتناول قواعد ومبادئ تطبيق محاسبة الموارد البشرية في البنوك التجارية العاملة في فلسطين ويتكون من 8 فقرات.
- 4- يتناول الصعوبات والمعوقات التي تواجه تطبيق محاسبة الموارد البشرية في البنوك التجارية العاملة في فلسطين ويتكون من 11 فقرة.

باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS) فقد تم ترميز وإدخال البيانات إلى الحاسب الآلي، حسب مقياس ليكرت الخماسي (1 غير موافق بشدة، 2 غير موافق، 3 محايد، 4 موافق، 5 موافق بشدة)، ولتحديد طول فترة مقياس ليكرت الخماسي (الحدود الدنيا والعليا) المستخدم في محاور الدراسة، تم حساب المدى (5-1=4)، ثم تقسيمه على عدد فترات المقياس الخمسة للحصول على طول الفترة أي (4/5=0.08)، بعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس (وهي الواحد الصحيح) وذلك لتحديد الحد الأعلى للفترة.

وتم الاعتماد على الأساليب الإحصائية الآتية:

- 1- التكرارات، حيث استخدمت للمعلومات الشخصية لعينة الدراسة.
- 2- مقاييس النزعة المركزية ومقاييس التشتت من خلال حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية من أجل معرفة متوسط الحسابات الخاصة بكل سؤال على حدة ولجميع الأسئلة الخاصة بكل فرضية.

3- اختبار (T-test) لاختبار فرضيات الدراسة.

4- اختبار التوزيع الطبيعي (One Sample Kolmogorov – Smirnov Test) لاختبار مدى اتباع البيانات للتوزيع الطبيعي.

5- اختبار الثبات (Cronback Alpha) لقياس مدى ثبات أداة القياس.

اختبار ثبات مقياس الدراسة:

للتأكد من ثبات مقياس الدراسة لجأ الباحث إلى استخدام اختبار كرونباخ الفا، وقد بلغ معامل الفا كرونباخ (0.826) وهي قيمة مرتفعة من الناحية الاحصائية في مثل هذه الدراسات، حيث تعد القيمة المقبولة احصائياً لمعامل الفا كرونباخ (60%) فأكثر، مما جعل الباحث على ثقة تامة بصحة الاستبانة وصلاحيتها لتحليل النتائج والاجابة على اسئلة الدراسة واختبار فرضياتها. وهذا ما يوضحه الجدول التالي:

جدول 1 معاملات (اختبار الفا كرونباخ) لاستبانة الدراسة			
الرقم	المجالات	عدد الفقرات	معامل ثبات ألفا كرونباخ
1	دوافع تطبيق محاسبة الموارد البشرية في البنوك التجارية العاملة في فلسطين.	8	0.835
2	قواعد ومبادئ تطبيق محاسبة الموارد البشرية في البنوك التجارية العاملة في فلسطين.	8	0.821
3	الصعوبات والمعوقات التي تواجه تطبيق محاسبة الموارد البشرية في البنوك التجارية العاملة في فلسطين	11	0.733
	الاستبانة ككل	27	0.826

اختبار التوزيع الطبيعي:

تم استخدام اختبار (1-Sample Kolmogorov-Smirnov) للتحقق من مدى اتباع البيانات للتوزيع الطبيعي حيث بلغت قيمة sig للفرضية الأولى 0.673 والفرضية الثانية 0.267 والفرضية الثالثة 0.554 وهي أكبر من 0.05 لكل فرضية مما يدل على اتباع البيانات للتوزيع الطبيعي، وبالتالي يتم استخدام الاختبارات المعلمية.

خامساً: التحليل الاحصائي وعرض النتائج:

التحليل الوصفي لخصائص عينة الدراسة:

يبين الجدول (2) المتغيرات الوصفية لأفراد عينة الدراسة.

جدول 2 المتغيرات الوصفية لأفراد عينة الدراسة											
النسبة %	التكرار	الدرجة	النسبة %	التكرار	التخصص	النسبة %	التكرار	المؤهل العلمي	النسبة %	التكرار	المركز الوظيفي
6.25	3	أقل من 5 سنوات	39.58	19	محاسبة	52.08	25	بكالوريوس	10.42	5	مدير عام
29.16	14	من 5 إلى أقل من 10 سنوات	37.50	18	ادارة	18.75	9	دبلوم عالي	22.92	11	مدير الموارد البشرية
39.58	19	من 10 إلى أقل من 15 سنة	10.42	5	علوم مالية ومصرفية	22.92	11	ماجستير	27.08	13	مدير مالي
20.84	10	من 15 إلى أقل من 20 سنة	12.50	6	اخرى	2.08	1	دكتوراه	16.66	8	مراقب مالي
4.17	2	من 20 سنة فأكثر	0	0	0	4.17	2	اخرى	22.92	11	رئيس قسم المحاسبة
100	48	المجموع	100	48	المجموع	100	48	المجموع	100	48	المجموع

نلاحظ من الجدول (2) الآتي:

أ-المركز الوظيفي: أن أكبر نسبة من عينة الدراسة هم المدير المالي حيث بلغت نسبته 27.08% يليها كل من مدير دائرة الموارد البشرية ورئيس قسم المحاسبة بنسبة 22.92% ثم مراقب مالي بنسبة 16.66%، ويليه مدير عام بنسبة 10.42% مما يعني أن عينة الدراسة هم من ذوي العلاقة والمعنيين بمحاسبة الموارد البشرية، مما يعزز الثقة في المعلومات التي تم تجميعها بواسطة الاستبانة.

ب-المؤهل العلمي: ما نسبته 52.08% من أفراد عينة الدراسة هم من حملة درجة البكالوريوس وما نسبته 22.92% حاصلين على درجة الماجستير، وما نسبته 18.75% من حملة الدبلوم العالي، وهذا يعني أنهم يتمتعون بمؤهلات أكاديمية جيدة تجعل لهم القدرة على التعامل و تفهم أسئلة الاستبانة.

ج-التخصص العلمي: يتضح أن ما نسبته 39.58% من الأفراد المجيبين على أسئلة الاستبانة هم من ذوي تخصص المحاسبة وهم أكثر الأشخاص قدرة في التعامل مع محاسبة الموارد البشرية، وما نسبته 37.58% من تخصص

الإدارة أي لهم القدرة على التعامل مع القرارات الإدارية على مستوى البنك وهذا مؤشر على مدى القدرة التي يتمتع بها الأفراد المجيبين على الاستبانة في فهم أسئلة الاستبانة وفهم موضوع الدراسة والتعامل بموضوعية مع أسئلة الاستبانة.

د-عدد سنوات الخبرة: تبين أن أكثر من 93.75% من عينة الدراسة خبراتهم تتجاوز الخمس سنوات مما يعني أنه تتوفر الخبرة الكافية التي تتمتع بها عينة الدراسة، فلم القدرة على التعامل مع الاستبانة وتعبئتها بشكل موضوعي.

تحليل واختبار الفرضيات:

الفرضية الأولى: لا يوجد دوافع لتطبيق محاسبة الموارد البشرية في البنوك التجارية العاملة في فلسطين. تم استخراج الوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات أفراد العينة على الفقرات محل الدراسة، حيث يوضح الجدول (3) دوافع تطبيق محاسبة الموارد البشرية في البنوك التجارية العاملة في فلسطين.

جدول 3 دوافع تطبيق محاسبة الموارد البشرية في البنوك التجارية العاملة في فلسطين			
الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	العبارة	
0.75131	3.4285	1 النفقات الكبيرة المدفوعة لتعيين وتوظيف واستقطاب وتدريب الموظفين في البنوك.	
0.80023	3.6829	2 قبول وتفهم ادارات البنوك لأهمية محاسبة الموارد البشرية.	
0.68288	3.5547	3 التوسع الجغرافي في أعمال البنوك بإنشاء فروع جديدة مما أدى إلى زيادة الموظفين المعينين في البنوك.	
0.65003	3.6452	4 استحداث خدمات مصرفية تواكب التطور تعتمد على الكادر البشري.	
0.76762	3.3532	5 تطبيق محاسبة الموارد البشرية يوفر المعلومات المناسبة للإفصاح عن تكلفة الموارد البشرية.	
0.90992	3.7968	6 تطبيق محاسبة الموارد البشرية يوفر معايير وأسس عادلة لتقييم أداء العاملين في البنوك.	
0.67202	3.6893	7 تطبيق محاسبة الموارد البشرية يساهم في تصميم نظام معلومات متكامل يجمع بين الجانب الإداري والمحاسبي.	
0.83086	3.6324	8 تعاضد دور الحاكمية المؤسسية في إدارة وتقييم أداء البنوك.	
0.75131	3.6048	المجموع	

يتضح من الجدول السابق أن المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد العينة على جميع أسئلة الفرضية هي أكبر من متوسط أداة القياس 3، كذلك يتضح أن مجموع المتوسطات الحسابية للأسئلة مجتمعة بلغت 3.6048 وهي أكبر من متوسط أداة القياس، كما بلغ الانحراف المعياري 0.75131 وهذا يعني أن البنوك التجارية العاملة في فلسطين لديها الدوافع لتطبيق محاسبة الموارد البشرية.

ويوضح الجدول (4) نتائج اختبار T-test للفرضية الأولى فقد تبين من مطالعة نتائج الحاسوب أن قيمة T المحسوبة (= 9.6427) لجميع الفقرات هي أكبر من قيمتها الجدولية (1.9652)، ومستوى الدلالة (0.00) وهي أقل من (0.05)، ونظرًا لأن قاعدة القرار تنص على أنه تقبل الفرضية العدمية إذا كانت القيمة المحسوبة أقل من القيمة الجدولية وترفض الفرضية العدمية إذا كانت قيمة T المحسوبة أكبر من قيمة T الجدولية. بناءً على النتائج السابقة فإنه تم رفض الفرضية العدمية وقبول الفرضية البديلة التي تنص على وجود الدوافع لتطبيق محاسبة الموارد البشرية في البنوك التجارية العاملة في فلسطين.

جدول 4 نتائج اختبار T-test لفرضيات الدراسة					
الفرضية	T المحسوبة	T الجدولية عند درجة حرية 47	SIG t	نتيجة الفرضية	الوسط الحسابي
الأولى	9.6427	1.9652	0.00	رفض	3.6048
الثانية	- 1.8357	1.9652	0.089	قبول	2.8926
الثالثة	7.6375	1.9652	0.000	رفض	3.4126

الفرضية الثانية: لا يوجد قواعد ومبادئ لتطبيق محاسبة الموارد البشرية في البنوك التجارية العاملة في فلسطين. تم استخراج الوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات أفراد العينة نحو الفقرات محل الدراسة، حيث يوضح الجدول (5) قواعد ومبادئ تطبيق محاسبة الموارد البشرية في البنوك التجارية العاملة في فلسطين.

جدول 5 قواعد ومبادئ تطبيق محاسبة الموارد البشرية في البنوك التجارية العاملة في فلسطين		
الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	العبارة
0.75131	3.5161	1 تستخدم البنوك أسلوب التكلفة التاريخية في قياس تكلفة الموارد البشرية.
0.60023	2.5968	2 تستخدم البنوك أسلوب التكلفة الاستبدالية في قياس تكلفة الموارد البشرية.
0.68288	2.7097	3 تستخدم البنوك أسلوب الفرصة البديلة في قياس تكلفة الموارد البشرية.
0.65003	2.4452	4 يقوم البنك برسملة النفقات المدفوعة مقابل استقطاب الموظفين.
0.76762	3.4516	5 يقوم البنك برسملة النفقات المدفوعة مقابل تدريب الموظفين.
0.80992	2.5865	6 يقوم البنك برسملة المزايا العينية المقدمة للموظفين.
0.67202	2.5806	7 يقوم البنك برسملة مكافأة نهاية الخدمة للموظفين.
0.73086	2.4194	8 يتم الإفصاح عن تكلفة الموارد البشرية ضمن الأصول في الميزانية للبنك.
0.42436	2.8926	المجموع

يتضح من الجدول السابق أن المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد العينة على أسئلة الفرضية أقل من متوسط أداة القياس (3) نحو الأسئلة (2، 3، 4، 6، 7، 8) وأكبر من متوسط أداة القياس (3) لإجابة السؤالين (1، 5) حيث بلغ المتوسط الحسابي للسؤال الأول وهو تستخدم البنوك أسلوب التكلفة التاريخية في قياس تكلفة الموارد البشرية (3.5161) وهو أكبر من متوسط أداة القياس (3)، وبانحراف معياري (0.75131)، يليه السؤال الخامس وهو يقوم البنك برسملة النفقات المدفوعة مقابل تدريب الموظفين، حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.4516) وهو أكبر من متوسط أداة القياس (3)، بانحراف معياري (0.76762)، كذلك يتضح أن مجموع المتوسطات الحسابية للأسئلة مجتمعة بلغت (2.8926) وهي أقل من متوسط أداة القياس، كما بلغ الانحراف المعياري (0.42436) وهذا يعني أنه لا يوجد قواعد ومبادئ لتطبيق محاسبة الموارد البشرية في أغلب البنوك التجارية العاملة في فلسطين.

ويوضح الجدول رقم (4) نتائج اختبار T-test للفرضية الثانية، وتبين من مطالعة نتائج الحاسوب أن قيمة T المحسوبة (=1.8357) لجميع الفقرات هي أقل من قيمتها الجدولية (1.9652)، ومستوى الدلالة (0.89) وهي أكبر من (0.05)، ونظراً لأن قاعدة القرار هي أن تقبل الفرضية العدمية إذا كانت القيمة المحسوبة أقل من القيمة الجدولية وترفض الفرضية العدمية إذا كانت قيمة T المحسوبة أكبر من قيمة T الجدولية. بناء على النتائج السابقة فقد تم قبول الفرضية والتي تنص على أنه لا يوجد قواعد ومبادئ لتطبيق محاسبة الموارد البشرية في البنوك التجارية العاملة في فلسطين.

وهذه النتائج تتفق مع النتائج التي توصلت إليها دراسة (المطيري، 2010) والتي طبقت على الشركات المساهمة في الكويت والتي تم الإشارة إليها سابقاً في الدراسات السابقة.

الفرضية الثالثة: لا توجد صعوبات ومعوقات تواجه تطبيق محاسبة الموارد البشرية في البنوك التجارية العاملة في فلسطين.

تم استخراج الوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات أفراد العينة نحو الفقرات محل الدراسة، حيث يوضح الجدول (6) صعوبات ومعوقات تواجه تطبيق محاسبة الموارد البشرية في البنوك التجارية العاملة في فلسطين.

جدول 6 الصعوبات والمعوقات التي تواجه تطبيق محاسبة الموارد البشرية في البنوك التجارية العاملة في فلسطين			
الاحتراف المعياري	الوسط الحسابي	العبارة	
0.74135	3.2151	رفض فكرة قياس وتقييم العنصر البشري واطهاره ضمن الأصول في الميزانية مثل الآلات والمباني وغيره من الأصول.	1
0.87153	3.4768	عدم وجود معيار يحدد آلية القياس والعرض والإفصاح عن الموارد البشرية.	2
0.63578	3.7293	صعوبة تقدير العوائد المستقبلية للموارد البشرية.	3
0.75013	3.4421	صعوبة تحديد الاهلاك أو العمر الانتاجي وذلك لخصوصية طبيعة العنصر البشري.	4
0.76252	3.4914	عدم الرغبة في الإفصاح عن معلومات الموارد البشرية حفاظاً على سريتها.	5
0.97542	3.5831	تمسك الإدارة بنظام المحاسبة التقليدي ومقاومة التغيير لصعوبة قياس الموارد البشرية من خلال اطار المحاسبة التقليدي.	6
0.77202	3.8506	لا يوجد في البنوك حق ملكية قانوني للمورد البشري يكون مبرر لمعاملته كأصل.	7
0.83562	3.2294	لا يتوفر عنصر الموضوعية في قياس تكلفة الموارد البشرية التي تتم وفق أساليب معقدة لا تتوفر في البنوك.	8
0.75531	3.1168	تقييم الموارد البشرية واطهار قيم نقدية للموظفين يتم الإفصاح عنها تؤثر سلبياً على أداء الموظفين.	9
0.76528	3.5226	يصعب قياس كفاءة الموظفين وتحويلها إلى قيمة نظراً لتباينها من وقت لآخر	10
0.68471	3.1527	عدم قبول المدققين اعتماد تقارير معدة خارج النظام المحاسبي التقليدي.	11
0.47156	3.4126	المجموع	

يلاحظ من الجدول السابق أن هناك العديد من الصعوبات والمعوقات التي تواجه تطبيق محاسبة الموارد البشرية في البنوك التجارية العاملة في فلسطين، حيث تبين أن السؤال السابع الذي يوضح بأنه لا يوجد في البنوك حق ملكية قانوني للمورد البشري يكون مبرر لمعاملته كأصل، قد عكس أشد الصعوبات والمعوقات التي تواجه البنوك التجارية لتطبيق محاسبة الموارد البشرية حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.8506) بانحراف معياري (0.77202) ويتضح من الجدول السابق أن المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد العينة على أسئلة الفرضية جميعها أكبر من متوسط أداة القياس

(3)، حيث بلغت (3.4126) وهي أكبر من متوسط أداة القياس، كما بلغ الانحراف المعياري (0.47156) وهذا يعني أن هناك صعوبات ومعوقات تواجه تطبيق محاسبة الموارد البشرية في البنوك التجارية العاملة في فلسطين. ويوضح الجدول (4) نتائج اختبار T-test للفرضية الثالثة، وتبين من خلال مطالعة نتائج الحاسوب أن قيمة (T المحسوبة = 7.6375) لجميع الفقرات هي أكبر من قيمتها الجدولية (1.9652)، ومستوى الدلالة (0.00) وهي أقل من (0.05)، ونظراً لأن قاعدة القرار هي أن تقبل الفرضية العدمية إذا كانت القيمة المحسوبة أقل من القيمة الجدولية وترفض الفرضية العدمية إذا كانت قيمة T المحسوبة أكبر من قيمة T الجدولية. بناءً على النتائج السابقة يتم رفض الفرضية العدمية وقبول الفرضية البديلة التي تنص على أنه توجد صعوبات ومعوقات تواجه تطبيق محاسبة الموارد البشرية في البنوك التجارية العاملة في فلسطين.

وهذه النتائج تتفق أيضاً مع النتائج التي توصلت إليها دراسة (المطيري، 2010) بوجود صعوبات ومعوقات أمام تطبيق محاسبة الموارد البشرية في الشركات المساهمة في الكويت مع اختلاف طبيعة الصعوبات عنها في البنوك والتي تم قياسها.

سادساً: الاستنتاجات والتوصيات:

أولاً: الاستنتاجات:

- من خلال تحليل ومناقشة الدراسة الميدانية تم التوصل إلى الاستنتاجات التالية:
- 1- معظم أفراد عينة الدراسة مؤهلاتهم بكالوريوس فأعلى وتخصصهم محاسبة وإدارة أعمال وخبراتهم العملية أكثر من 5 سنوات فهم من ذوي العلاقة والمعنيين والمتفهمين لمحاسبة الموارد البشرية.
- 2- يوجد دوافع لتطبيق محاسبة الموارد البشرية في البنوك التجارية العاملة في فلسطين.
- 3- لا تقوم البنوك التجارية العاملة في فلسطين باستخدام القواعد والمبادئ لتطبيق محاسبة الموارد البشرية باستثناء قيامها برسلة النفقات المدفوعة مقابل تدريب الموظفين، واستخدامها أسلوب التكلفة التاريخية في قياس تكلفة الموارد البشري.
- 4- هناك العديد من الصعوبات والمعوقات التي تواجه تطبيق محاسبة الموارد البشرية في البنوك التجارية العاملة في فلسطين. من أهمها:

- أ- لا يوجد في البنوك حق ملكية قانوني للمورد البشري يكون مبرر لمعاملته كأصل.
- ب- صعوبة تقدير العوائد المستقبلية للموارد البشرية.
- ج- تمسك الإدارة بنظام المحاسبة التقليدي ومقاومة التغيير لصعوبة قياس الموارد البشرية من خلال إطار المحاسبة التقليدي.
- د- صعوبة قياس كفاءة الموظفين وتحويلها إلى قيمة نظراً لتباينها من وقت لآخر.
- هـ- عدم الرغبة في الإفصاح عن معلومات الموارد البشرية حفاظاً على سريتها.

ثانياً: التوصيات:

بناءً على نتائج الدراسة، توصي الدراسة بما يلي:

- 1- ضرورة قيام البنوك التجارية بتطبيق محاسبة الموارد البشرية لأهميتها في تحديد وقياس تكلفة الموارد البشرية وضبطها إدارياً ومالياً.
- 2- العمل على عقد دورات ومؤتمرات علمية تساهم في توضيح الرؤى حول آليات تطبيق محاسبة الموارد البشرية وإيضاح مزايا هذا النظام المحاسبي وانعكاساته الإيجابية على البنوك.
- 3- العمل على تعزيز الدوافع المتعددة لتطبيق محاسبة الموارد البشرية في البنوك التجارية العاملة في فلسطين وإظهار أهميتها.
- 4- ضرورة اعتماد البنوك التجارية معايير تتضمن القواعد والمبادئ التي تساعد على تطبيق محاسبة الموارد البشرية فيها.
- 5- العمل على إيجاد وتصميم نظم محاسبية متخصصة للمحاسبة عن الموارد البشرية تشمل أسس ومعايير تحد من الصعوبات والمعوقات التي تواجه البنوك التجارية عند تطبيق محاسبة الموارد البشرية.
- 6- ومن أجل التغلب على الصعوبات التي تعيق عملية تطبيق وتطوير نظام محاسبة الموارد البشرية فالباحث يقترح ما يلي:
- أ- ضرورة اقناع إدارات البنوك بعدم التمسك بنظم المحاسبة التقليدية وضرورة التغيير في عملية قياس الموارد البشرية من خلال نظام محاسبة الموارد البشرية.
- ب- ضرورة الإفصاح عن معلومات الموارد البشرية في القوائم المالية.
- ج- اعتماد معايير تحدد آلية القياس والعرض والإفصاح عن الموارد البشرية، وقياس اهلاك الموارد البشرية. وتقدير العوائد المستقبلية للموارد البشرية.
- د- العمل على اقناع السلطات التشريعية لسن قانون خاص بحق الملكية للمورد البشري ليكون مبرر لمعاملته كأصل.
- هـ- تحفيز المدققين لاعتماد التقارير الخاصة بنظام محاسبة الموارد البشرية علاوة على النظم التقليدية.

المراجع:**أولاً: المراجع العربية:**

- البوعلي، لعبي هاتو خلف (2011): إمكانية تطبيق محاسبة الموارد البشرية في المصارف التجارية العراقية، مصرف دجلة والفرات للتنمية والاستثمار نموذجاً، رسالة ماجستير، الأكاديمية العربية في الدنمارك، بغداد، العراق.
- الجعدي، سناء (2007): دور وأهمية القياس المحاسبي للموارد البشرية في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.

- الجندي، نهال أحمد(2005): قياس وتقييم رأس المال الفكري أحد المتطلبات الأساسية لتحديد قيمة المنشأة، مجلة المحاسبة والتأمين والإدارة، ، عدد 65، السنة 44، جامعة القاهرة، مصر.
- الحيالي، وليد ناجي (2004): دراسات في المشكلات المحاسبية المعاصرة، الطبعة الأولى، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- الشلحي، بندر مرزوق (2012): تحديد طبيعة الإفصاح الاختياري عن الموارد البشرية في التقارير المالية الصادرة عن الشركات الصناعية المساهمة في دولة الكويت، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط ، عمان، الأردن.
- الشهري، عائشة محمد (2013): المحاسبة عن الموارد البشرية - دراسة ميدانية في المملكة العربية السعودية، رسالة ماجستير، جامعة الملك عبد العزيز، جدة، المملكة السعودية.
- الفضل، مؤيد، وآخرون (2002): المشاكل المحاسبية المعاصرة، الطبعة الأولى، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الأردن.
- المطيري، حمد فهد ديسان (2010): تطبيق نظم محاسبة الموارد البشرية في الشركات المساهمة العامة بدولة الكويت -المبررات والمبادئ والمعوقات، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن.
- الهملان، نورة محمد (2006): دراسة وتحليل عناصر رأس المال الفكري في ضوء مستجدات بيئة العولمة - دراسة استكشافية، رسالة ماجستير، جامعة الملك عبد العزيز، جدة، المملكة السعودية.
- الهيتمي، خالد (2003): إدارة الموارد البشرية: مدخل استراتيجي، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر، عمان، الأردن.
- جابر، فاضل (2007): تصميم نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية في الوحدات الاقتصادية، مجلة الاكاديمية العربية المفتوحة، العدد 2، الدنمارك.
- جلال، حسام محمد (2009): مدخل مقترح للقياس والإفصاح المحاسبي لرأس المال الفكري في المنظمات الحديثة- دراسة تطبيقية على جامعة قناة السويس، مجلة البحوث المالية والتجارية، عدد 2، جامعة بورسعيد، مصر.
- جمعة، كمال حسن (2008): محاسبة الموارد البشرية- منهج جديد لقياس قيمة خدمات المورد البشري، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية، عدد 18، بغداد، العراق.
- حمادة، رشا (2002): القياس والإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية وأثره في القوائم المالية، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، مجلد 18، عدد 1، دمشق، سوريا.
- حنان، رضوان حلوة (2003): بدائل القياس المحاسبي المعاصر، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر، عمان، الأردن.
- رشيد، ناظم حسن (2007): إمكانية تصميم نظام معلومات للمحاسبة عن الموارد البشرية في الوحدات الاقتصادية، مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، مجلد 3، عدد 5، تكريت، العراق.
- سالم، فضل كمال (2008): مدى أهمية القياس والإفصاح المحاسبي عن تكلفة الموارد البشرية وأثره على اتخاذ القرارات المالية - دراسة تطبيقية على الشركات المساهمة في قطاع غزة، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.

سلطة النقد الفلسطينية (2013): التقرير السنوي لعام 2012، دائرة الأبحاث والسياسات النقدية، حزيران، رام الله، فلسطين.

علي، سمية امين (2003): المحاسبة عن رأس المال الفكري ، دراسة تحليلية مع التطبيق على رأس المال البشري، مجلة المحاسبة والإدارة والتأمين، العدد 60، جامعة القاهرة، مصر.

فتوح، ابراهيم (1999): مشكلات الاعتراف والقياس في المحاسبة عن الموارد البشرية اقتراح التطبيق في جامعة تشرين، مجلة اربد للبحوث والدراسات، مجلد2، عدد 2، جامعة اربد الأهلية، الأردن.

مطر، محمد والسويطي، موسى (2008): التأسيس النظري للممارسات المهنية المحاسبية في مجالات القياس العرض الافصاح، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

يوحنا عبد آل أدام (1988): محاسبة الموارد البشرية، مجلة الإدارة العامة، العدد 28، معهد الإدارة العامة، المملكة السعودية.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

Al Mamun, Syed Abdulla (2009): Human Resource Accounting (HRA) Disclosure of Bangladesh Companies and its Association with Corporate Characteristics, BRAC University Journal, Vol.VI, No. 1.

Cadee,D., Kumar, R. (2002): Sustaining the international competitive advantage of Asia firms: A conceptual framework and research propositions, Asia Pacific Journal of Management, Vol. 18, No. 4.

Flamholtz et. Al. (1988): Developing Human Resource Accounting as A human Resource Decision Support System, Accounting horizons, Vol.2, No. 3.

Flamholtz, Eric (2005): Conceptualizing and Measuring the Economic Value of Human Capital, Journal of Human Resource Costing and Accounting, Vol. 9, No. 2.

Porwal, L.S.(1993): Accounting Theory, Tata McGraw-Hill Publishing CO, New Delhi press.

Nour, Agarwal and Skakir (2002): Human Resource Accounting Practices, A suggested Model for Arithmetic Procedures, Al-Balga Journal, Vol.9, No.1.