



جامعة الشهيد الشيخ العربي التبسي - تبسة



كلية العلوم الاقتصادية، العلوم التجارية، وعلوم التسيير

قسم : المالية والمحاسبة

لرقم التسلسلي: / 2023

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي (ل م د)

فرع المالية والمحاسبة

التخصص: مالية المؤسسة

المذكرة موسومة ب :

أثر الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية على القوائم المالية

دراسة ميدانية بالبنك الوطني الجزائري BNA وكالة بئر العاتر وبنك BADR وكالة تبسة

إشراف الأستاذ:

د. محمد العيفة

من إعداد الطلبة:

- حسام بن دار

- علي سليمي

أعضاء لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الصفة
باهية الزعيم	أستاذ محاضر	(رئيسا)
محمد العيفة	أستاذ محاضر	(مشرفا)
مليكة مدفوني	أستاذ محاضر	(مناقشا)

السنة الجامعية : 2022 - 2023

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



شكر و عرفان

الحمد والشكر لله سبحانه وتعالى أولاً وآخراً الذي أعاننا على إتمام هذا
البحث

نتقدم بجزيل الثناء وأخلص عبارات الشكر والامتنان للأستاذ المشرف
الدكتور العيفة محمد الذي كان لنا خير عون وفضل مرشد حتى رأى عملنا
هذا النور وأخرجناه في صورته الأخيرة
كما لا ننسى في هذا المقام التقدم بالشكر الجزيل لأعضاء لجنة المناقشة
لتكرمهم وقبولهم مناقشة بحثنا المتواضع
كما نشكر كل أساتذة وطلبة قسم المالية والمحاسبة بصفة خاصة، وجامعة
العربي التبسي بصفة عامة وايضا كل من كان لنا عوناً من قريب أو بعيد
والله ولي التوفيق.

فهرس المحتويات

شكر و عرفان

فهرس المحتويات

فهرس الجداول

فهرس الأشكال

مقدمة ب

تمهيد: 2

الفصل الأول: الأدبيات النظرية للدراسة

المبحث الأول: محاسبة الموارد البشرية 3

المطلب الأول: مفهوم محاسبة الموارد البشرية وتطورها التاريخي 3

الفرع الأول: مفهوم محاسبة الموارد البشرية 3

أولاً: تعريف الموارد البشرية: 3

ثانياً: تعريف محاسبة الموارد البشرية: 4

المطلب الثاني: أهمية ومزايا محاسبة الموارد البشرية 8

الفرع الأول: أهمية محاسبة الموارد البشرية 8

الفرع الثاني: مزايا محاسبة الموارد البشرية 10

المطلب الثالث: أثر تطبيق محاسبة الموارد البشرية على الإدارة 11

المبحث الثاني: الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية 13

المطلب الأول: مفهوم الإفصاح المحاسبي 13

الفرع الأول: تعريف الإفصاح المحاسبي 13

أولاً: الإفصاح الوقائي 15

ثانياً: الإفصاح التتقيفي 15

ثالثاً: اتجاه التوسع في الإفصاح 15

المطلب الثاني: نظام المعلومات محاسبة الموارد البشرية 16

الفرع الأول: مفهوم نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية 16

الفرع الثاني: أهمية نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية 17

الفرع الثالث: مكونات نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية 19

أولاً: مدخلات النظام 19

ثانياً: العمليات التشغيلية 20

ثالثاً: مخرجات النظام 20

المطلب الثالث: مقومات وأثار ومحددات الإفصاح عن الموارد البشرية 22

الفرع الأول: مقومات الإفصاح عن الموارد البشرية 22

فهرس المحتويات

23	أولاً: تحديد المستخدم المستهدف للمعلومة المحاسبية
23	ثانياً: تحديد الأغراض التي تستخدم فيها المعلومة المحاسبية
23	ثالثاً: تحديد طبيعة ونوعية المعلومات المحاسبية
24	رابعاً: تحديد أساليب وطرق الإفصاح عن المعلومات المحاسبية
24	خامساً: توقيت الإفصاح عن المعلومات المحاسبية
24	الفرع الثاني: أثار الإفصاح عن الموارد البشرية
25	أولاً: الأثر على صورة المنظمة
26	ثانياً: الأثر على الحسابات الختامية
28	ثالثاً: الأثر على إدارة المنظمة واتخاذ القرارات
29	الفرع الثالث: محددات الإفصاح عن الموارد البشرية
31	المبحث الثالث: الدراسات السابقة والمشابهة
31	المطلب الأول: الدراسات باللغة العربية
34	المطلب الثاني: الدراسات باللغة الأجنبية

الفصل الثاني:

دراسة تطبيقية حول تأثير الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية على القوائم المالية بـ BNA و BADR

39	تمهيد:
40	المبحث الأول: التعريف بالوكالات البنكية محل الدراسة
41	المطلب الأول: التعريف بالبنك الوطني الجزائري وكالة بئر العاتر
41	الفرع الأول: نشأة وكالة بئر العاتر -486-
42	الفرع الثاني: أهم وظائف وكالة بئر العاتر -486-
42	الفرع الثالث: أهداف وكالة بئر العاتر -486-
43	الفرع الرابع: الهيكل التنظيمي للوكالة
47	الفرع الخامس: الخدمات البنكية المقدمة من طرف الوكالة
53	المطلب الثاني: التعريف ببنك الفلاحة والتنمية الريفية وكالة تبسة
53	الفرع الأول: تعريف وكالة بدر تبسة -488-
54	الفرع الثاني: مهام وكالة بدر تبسة -488-
54	الفرع الثالث: امتيازات وكالة بدر تبسة -488-
55	الفرع الرابع: الهيكل التنظيمي لوكالة بدر تبسة -488-
56	الفرع الخامس: الخدمات المقدمة في بنك بدر وكالة تبسة 488
58	المبحث الثاني: الإطار المنهجي للدراسة التطبيقية
58	المطلب الأول: منهج الدراسة وأدوات جمع البيانات
58	أولاً: منهج الدراسة المتبع

فهرس المحتويات

58	ثانيا: مجتمع الدراسة وإختيار العينة
59	ثالثا: أدوات جمع البيانات
59	المطلب الثاني: بناء وتطبيق أداة الدراسة وقياس صدقها وثباتها
59	أولا: بناء أداة الدراسة
60	ثانيا: تطبيق أداة الدراسة
61	ثالثا: قياس صدق وثبات أداة الدراسة
62	المطلب الثالث: الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة
65	المبحث الثالث: تحليل وتفسير نتائج الإستبيان واختبار الفرضيات
66	المطلب الأول: عرض وتحليل خصائص البيانات الشخصية للدراسة
70	المطلب الثاني: عرض وتحليل محاور الإستبيان
76	المطلب الثالث: نتائج اختبار الفرضيات
76	أولا- اختبار التوزيع الطبيعي
77	ثانيا: عرض وتحليل نتائج اختبار الفرضية الرئيسية
79	ثالثا: عرض وتحليل نتائج اختبار الفرضية الرئيسية للانحدار البسيط بين المتغير المستقل والمتغير التابع
84	قائمة المراجع
90	الملاحق

قائمة الجداول

الصفحة	عنوان الجدول
59	الجدول رقم (01): تداول الإستبيان على عينة الدراسة في المنظمة
60	الجدول رقم (02): طول خلايا مقياس ليكرت الخماسي
61	الجدول رقم (03): معامل الارتباط بيرسون بين كل محور وآخر
62	الجدول رقم (04): معامل ثبات أداة الدراسة ألفا كرونباخ للإستبيان التدريب ومهارات العاملين
66	الجدول رقم (05): توزيع عينة الدراسة وفقا لمتغير الجنس
67	الجدول رقم (06): توزيع عينة الدراسة وفقا لمتغير العمر
68	الجدول رقم (07): توزيع عينة الدراسة وفقا لمتغير المؤهل العلمي
69	الجدول رقم (08): توزيع عينة الدراسة وفقا لمتغير الخبرة المهنية
70	الجدول رقم (09): إستجابات أفراد العينة نحو محور الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية
73	الجدول رقم (10): إستجابات أفراد العينة نحو محور أثر الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية على القوائم المالية
76	الجدول رقم (11): نتائج إختبار التوزيع الطبيعي
77	الجدول رقم (12): نتائج الفرضية الرئيسية للدراسة
79	الجدول رقم (13): نتائج اختبار الفرضية الرئيسية

قائمة الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل
43	الشكل رقم (01): يوضح الهيكل التنظيمي للبنك الوطني الجزائري وكالة -بئر العاتر- 486
55	الشكل رقم (02): الهيكل التنظيمي لوكالة بدر تبسة-488 .
66	الشكل رقم (03): توزيع عينة الدراسة وفقا لمتغير الجنس
67	الشكل رقم (04): توزيع عينة الدراسة وفقا لمتغير العمر
68	الشكل رقم (05): توزيع عينة الدراسة وفقا لمتغير المؤهل العلمي
69	الشكل رقم (06): توزيع عينة الدراسة وفقا لمتغير الخبرة المهنية



مقدمة



مقدمة

يعد موضوع محاسبة الموارد البشرية من المواضيع الحديثة نسبيا في مجال المحاسبة وهذا لأن العنصر البشري يعتبر موردا هاما في أي منظمة اقتصادية، لذلك ظهرت مشكلة كيفية تقييم هذا العنصر وتصنيف التكاليف التي تخصه والتي تتحملها المنظمة من أجل الحصول عليه، وذلك من أجل توجيهها لمزيد من الاهتمام لهذا العنصر البشري الذي يعتبر من أهم الموارد الإنتاجية في المنظمة.

ونظرا لزيادة مهارات المورد البشري واعتباره كمورد من موارد المنظمة، لكونه يساهم في تحسين أدائها والرفع من قيمتها، كان من الضروري الاهتمام بالمعالجة المحاسبية لكافة البيانات المتعلقة، بما فيها عملية الإفصاح والتقرير عن المهارات والقدرات التي يمتلكها، تطويره والاستثمار فيه، حتى يمكن الاستفادة من خدماته في كافة الآليات التي تتطلب ضرورة وجوده، وذلك من أجل تحديد تأثيره على ربحية المنظمة، فعلى أساس المعلومات التي تم الحصول عليها، يمكن للمنظمة رسم إستراتيجية فعالة تساهم في تحقيق أهدافها حاضرا ومستقبلا. وخصوصا وأن موضوع المحاسبة عن الموارد البشرية، من المواضيع الحديثة ومن المشاكل المحاسبية المعاصرة، التي تتطلب البحث والنظر فيها، خصوصا فيما يتعلق بعملية الإفصاح المحاسبي عن كل المعلومات المتعلقة بالكفاءات البشرية المتميزة المتمثلة أساسا في الموارد البشرية، وتحديد مدى تأثير ذلك على ربحية المنظمة الاقتصادية، وعليه سيتم من خلال هذه الدراسة التركيز على إبراز الدور الكبير الذي يلعبه الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية في التأثير الايجابي على ربحية المنظمة الاقتصادية

على صعيد آخر، فقد تطورت المنظمات على اختلاف أنواعها عبر الزمن في مجال العلاقات الاقتصادية، مما جعلها تتفاعل مع عدة أطراف وهيئات لها مصالح مباشرة أو غير مباشرة في المنظمة، مما يؤدي إلى تبادل المعلومات بينها. وتعتبر المعلومة المحاسبية أداة حيوية لأي إدارة منظمة، وتمثل الرابط الوسيط بين المنظمة وفروعها والوحدات الاقتصادية التي تديرها، وتشكل وسيلة اتصال حاسمة لمستخدمي المعلومات عند اتخاذ القرارات. إذ يعتمد صدق وجودة القرارات المتخذة على جودة المعلومات المحاسبية التي يتم تقديمها من خلال القوائم المالية والتقارير، وتكون المعلومة المحاسبية ذات الجودة العالية هي التي توفر أقصى قدر من الفائدة والصلاحية في مجال تحسين القرارات. وتتمثل الأهمية الحيوية

للمحاسبة على المستوى الاقتصادي في توفيرها للمعلومات الحاسمة لمستخدمي التقارير المالية، وتأثيرها الكبير على قرارات التخطيط والاستثمار والتمويل.
أولاً- طرح الإشكالية:

تسعى هذه الدراسة إلى التعرف على أثر الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية على القوائم المالية بالمنظمات البنكية.

و من خلال ما سبق فإن الإشكالية تتمحور حول التساؤل الرئيسي التالي:

- هل يوجد أثر إيجابي للإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية على القوائم المالية بالبنك الوطني الجزائري BNA وكالة بئر العاتر وبينك BADR وكالة تبسة؟
ثانياً- فرضيات الدراسة:

الفرضية الصفرية H_0 : ليس هناك أثر إيجابي للإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية على القوائم المالية للمصارف المبحوثة بالوكالات البنكية محل الدراسة.

الفرضية البديلة H_1 : هناك أثر إيجابي للإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية على القوائم المالية للمصارف المبحوثة بالوكالات البنكية محل الدراسة.

ثالثاً: أهمية الدراسة

تحظى دراسة الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية بأهمية كبيرة في عالم الأعمال، حيث تعتبر الموارد البشرية هي المحرك الأساسي والمورد الأكثر قيمة لأي منظمة. ومن خلال الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية، يمكن للمستثمرين والمساهمين الحصول على معلومات مهمة عن القوى العاملة المتاحة للمنظمة، وكذلك عن الإستراتيجيات التي تتبعها المنظمة في تطوير مواردها البشرية.

وعلاوة على ذلك، يساعد الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية في تحسين الشفافية والشفافية المالية للمنظمة، وتتأثر القوائم المالية بهذا من جهتها، حيث يمكن للمستثمرين والمساهمين تقييم كفاءة وفعالية إدارة الموارد البشرية، والتي تؤثر بدورها على أداء المنظمة بشكل عام. كما يعتبر الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية أداة مهمة في التخطيط الاستراتيجي للمنظمة، حيث يمكن من خلاله تحديد الاحتياجات التدريبية والتطويرية للموارد البشرية وتحسين أدائهم.

وبشكل عام، فإن دراسة الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية تعد أساسية لتحقيق الشفافية المالية والإدارية في المنظمات، وتعزيز الثقة والمصداقية لدى المستثمرين والمساهمين.

رابعاً: أسباب اختيار الدراسة

اختيارنا لهذا الموضوع كان للأسباب التالية:

يمكن تقسيم أسباب اختيار موضوع الدراسة إلى أسباب ذاتية وأخرى موضوعية يمكن أن نجملها فيما يلي:

- الرغبة الشخصية في البحث في هذا الموضوع وكذا لعلاقته الوثيقة بالتخصص الجامعي؛
- توسيع المعارف والمكاسب السابقة في هذا الموضوع؛
- العلاقة الطيبة وحسن الاستقبال من قبل القائمين على الوكالتين البنكيتين ما يسهل علينا القيام بالدراسة الميدانية
- أهمية موضوع الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية وأثرها على القوائم المالية باعتباره موضوع حديث ومتجدد.

خامساً: أهداف الدراسة

هدفنا من خلال هاته الدراسة إلى:

- الإحاطة بالمفهوم النظري لموضوع الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية
- الإشارة إلى بعض الدراسات السابقة التي تناولت متغيرات الموضوع
- تسليط الضوء ميدانياً على أثر الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية على القوائم المالية للمصارف المبحوثة بالوكالات البنكية محل الدراسة.
- استنتاج العلاقة التي تربط بين متغيرات البحث وتقديم توصيات واقتراحات في ختامه.

يمثل منهج الدراسة الأسلوب الذي يعتمد عليه الباحث في دراسته لظاهرة ما بهدف الوصول إلى نتائج عامة، وقد اعتمدنا في دراستنا هاته على المنهج الوصفي التحليلي، باعتباره لا يقتصر على جمع المعلومات والحقائق، بل يتعداه لإيجاد حلول للمشكلة موضع البحث.



سادسا: منهج الدراسة

يمثل منهج الدراسة الأسلوب الذي يعتمد عليه الباحث في دراسته لظاهرة ما بهدف الوصول إلى نتائج عامة، وقد اعتمدنا في دراستنا هاته على المنهج الوصفي التحليلي، باعتباره لا يقتصر على جمع المعلومات والحقائق، بل يتعداه لإيجاد حلول للمشكلة موضع البحث.

سابعا: هيكل الدراسة

وحتى نعالج الموضوع ونحاول الإلمام بكافة حيثياته ارتأينا إلى تقسيم البحث إلى فصلين؛ الفصل الأول كان بعنوان: الأدبيات النظرية للدراسة، تطرقنا في المبحث الأول إلى محاسبة الموارد البشرية عبر ثلاث مطالب؛ الأول المفهوم والتطور التاريخي، أما الثاني يتعلق بالأهمية والمزايا وثالثا أثر تطبيق محاسبة الموارد البشرية على الإدارة بالنسبة للمبحث الثاني الإفصاح عن الموارد البشرية، يحتوي على ثلاث مطالب؛ الأول المفهوم، أما الثاني نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية، والثالث مقومات وأثار الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية وقد خصصنا المبحث الثالث لعرض بعض الدراسات السابقة التي تناولت مختلف متغيرات الموضوع.

بالنسبة للفصل الثاني، كان بعنوان الدراسة الميدانية بالبنك الوطني الجزائرية كالة بئر وبنك BADR وكالة تبسة، قسمناه إلى ثلاث مباحث، تناولنا في المبحث الأول التعريف بالوكالات التجارية، والمبحث الثاني تناولنا الاطار المنهجي للدراسة التطبيقية والثالث تحليل نتائج الاستبيان واختبار الفرضيات



الفصل الأول:
الأدبيات النظرية للدراسة

تمهيد:

تعتبر الموارد البشرية من أهم موارد المنظمة سواء كانت خاصة أو عامة ويمثل أكثر الأصول قيمة، ولكن على الرغم من ذلك لم تحظى المحاسبة عن الموارد البشرية بالاهتمام والبحث الكافي على الرغم من أن العنصر البشري يعتبر من أهم عوامل نجاح المنظمات لذا فإن تطوير الموارد البشرية يمثل الطريق إلى التنمية المستدامة. ويعتبر الاستثمار في الموارد البشرية من أهم وأكبر الاستثمارات التي تؤثر في أداء المنظمات فلا بد من توفير معينات لتطوير هذه الموارد وضرورة اعتبار الانفاق على تنمية الموارد البشرية استثمار يستلزم وضع إطار محاسبي له.

من جهة أخرى، فإن المنظمات ومنها البنوك تتصل معظمها مع مختلف الأطراف المهمة بنشاطها ونتائجها عن طريق التقارير والقوائم المالية التي يتم الإفصاح عنها؛ حيث يعتبر الإفصاح المحاسبي حلقة الوصل بين مصدري المعلومات المالية ومستخدميها؛ الأمر الذي جعله موضوع العديد من البحوث الاقتصادية، خاصة في ظل دعوات توسيعه بغرض تلبية الاحتياجات المختلفة والمتطورة لمتخذي القرارات.

سنحاول من خلال الفصل تحديد الإطار النظري للإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية من خلال مبحثين:

- المبحث الأول: محاسبة الموارد البشرية
- المبحث الثاني: الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية

المبحث الأول: محاسبة الموارد البشرية

تعد محاسبة الموارد البشرية أحد الجوانب الحيوية لنجاح أي منظمة. وتوفر هذه العملية معلومات قيمة ومفيدة لإدارة الموارد البشرية واتخاذ القرارات الاستراتيجية المهمة فيما يتعلق بتوظيف وتدريب وإدارة العاملين في المنظمة.

ومن خلال هذا المبحث سيتم الإشارة إلى مفهوم محاسبة الموارد البشرية وتطورها التاريخي (المطلب الأول) أهمية ومزايا محاسبة الموارد البشرية (المطلب الثاني) وأثر تطبيق محاسبة الموارد البشرية على الإدارة (المطلب الثالث)

المطلب الأول: مفهوم محاسبة الموارد البشرية وتطورها التاريخي

تعد محاسبة الموارد البشرية إحدى أدوات الإدارة التي تسهم في تحسين أداء الشركات والمنظمات الإنتاجية لما توفره من بيانات ومعلومات هامة تساعد على تحديد المركز المالي للمنظمة بشكل دقيق. وسنقوم في المبحث بتحديد مفهوم محاسبة الموارد البشرية، ومراحل نشأتها

الفرع الأول: مفهوم محاسبة الموارد البشرية

أولاً: تعريف الموارد البشرية:

تمثل الموارد البشرية في المنظمات مورد من أهم موارد المنظمة واصلاً من أهم الأصول التي تمتلكها المنظمة فلا يمكن تحقيق أهداف المنظمة بدون هذه الموارد البشرية.¹ هناك عدة اصطلاحات اطلقت على الموارد البشرية مثل العمال، القوى العاملة، الموظفون، الافراد واخيراً الموارد البشرية والتي يقصد بها جميعاً أولئك الافراد الذين يعملون مقابل اجر او دخل معين ولهذا المورد طاقتان جسمانية او عضلية واخرى ذهنية.²

¹ - رابوية حسن: إدارة الموارد البشرية رؤية مستقبلية، الدار الجامعية للنشر، مصر، 2004، ص01.

² - ابو بكر نبق: الميزة التنافسية للموارد البشرية ودورها الاستراتيجي في نقل وتوظيف التكنولوجيا، الملتقى الوطني حول تسيير المنظمات، المنظمة الاقتصادية الجزائرية والتسيير، جامعة قالم، 26-27 نوفمبر 2007. ص3.

ثانياً: تعريف محاسبة الموارد البشرية:

عرّفت محاسبة الموارد البشرية بعملية قياس التكاليف التي تتحملها المنظمة في سبيل الحصول على الموارد البشرية، وقياس قيمتها الاقتصادية. كما عرفت بتحديد وقياس بيانات الموارد البشرية وإتاحتها إلى الجهات المعنية. عرفت أيضاً بقياس تكلفة وقيمة الموارد البشرية وتحديد ذلك الجزء الذي يعتبر استثماراً رأسمالياً. كما عرفت بنموذج للقياس الكمي لتأثير الموارد البشرية على الاستراتيجيات الإدارية، والتكلفة والعائد من استخدام الأفراد باعتبارهم من أهم الموارد التنظيمية التي يتوقف عليها نجاح المنظمة واستمرارها، وتعتبر أيضاً مجالاً من مجالات المعرفة، وفرع من فروع المحاسبة الإدارية، يهتم بالأصول البشرية بالمنظمة، وتقدير قيمتها الحالية والمتوقعة، ورصد التغيرات التي تطرأ عليها خلال الزمن، وتقديم المعلومات اللازمة للإدارة لمساعدتها في اتخاذ القرارات الخاصة بتكاليف الموارد البشرية والاستخدام الأمثل لمجهوداتها¹.

كما أنها "عملية تحديد وقياس وتوصيل المعلومات الخاصة بالموارد البشرية إلى متخذي القرارات باعتبارها نظام هدفه الأساسي قياس القيمة الاقتصادية للمورد البشري في الوحدات عن طريق تقييم تكلفة هذا المورد وتقييم أدائه وتحديد أثر هذا التقييم على الأداء الكلي للوحدة"²

وعرفها محمد أيمن عبد الله بأنها "محاسبة الأجور التي تعنى بحساب مختلف مستحقات العمال من خلال تحديد مكونات أجرة أو راتب عمل"³.

¹ - هلال يوسف صالح وآخرون، المحاسبة عن الموارد البشرية ودورها في أداء وظائف إدارة الموارد البشرية، دراسة ميدانية على المصارف العاملة بالسودان، مجلة جامعة البحر الأحمر، ع7، سنة 2015، ص126.

² - نصار أحمد عبيد، تأثير المحاسبة على الموارد البشرية في تخفيض التكاليف، صادر عن جامعة بغداد، كلية الإدارة والاقتصاد، العراق، 2018، ص598.

³ - محمد أيمن عبد الله، نحو إطار مقترح لتطبيق نظام محاسبة الموارد البشرية بالجامعات السودانية، مجلة العلوم الاقتصادية، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، سنة 2015، ص36.

الفصل الأول: الأدبيات النظرية للدراسة

عرفت محاسبة الموارد البشرية بأنها: "مصطلح مستخدم ليصف مجموعة متنوعة من الافتراضات تسعى لتأكيد أهمية الموارد البشرية في عملية الكسب والأصول الكلية لمنظمة ما، وحسب هذا المفهوم تعتبر محاسبة الموارد البشرية امتداد منطقي وهام لمجال محاسبة المنظمة، فهي عملية قياس وتحديد الفعاليات الإنسانية لمنظمة ما، وتقديم معلومات حول أفراد ما وقياس التغيير في هذه الظروف خلال الوقت.¹

عرفت أيضا بأنها: "عبارة عن عملية التعرف على الموارد البشرية وقياسها وتوصيل المعلومات المتعلقة بها إلى المختصين بإصدار القرارات وهي أيضا تتضمن تحديد التكاليف التي تتحملها المنظمات مقابل جمع واختبار وتوظيف وتأجير وتدريب الأصول البشرية وقياس قيمتها للمنظمة".²

عرفت محاسبة الموارد البشرية بأنها: "أسلوب لتحديد وقياس وتوصيل المعلومات الخاصة بالموارد البشرية للأطراف المعنية داخل أو خارج المنظمة بهدف رفع كفاءة العاملين وإدارة المنظمة وتحسين نوعية القرارات الخاصة بالمنظمة".³

بشكل عام، يمكن القول أن محاسبة الموارد البشرية عبارة عن جمع البيانات الخاصة بالموارد البشرية وتصنيفها ومقابلة قيمة الموارد البشرية في المنظمة بتكاليف تلك الموارد ثم إيصال المعلومات السابقة لكل من يطلبها سواء في داخل المنظمة أو خارجها بكل دقة.

¹ - ليلي بوحديد وإلهام يحيوي، أهمية الحصيلة الاجتماعية في محاسبة الموارد البشرية بالمنظمة الصناعية الجزائرية دراسة حالة، المجلة الجزائرية للتنمية الاقتصادية، ع 3، سنة 2015، ص 75.

² - وليد الحياي، دراسات في المشاكل المحاسبية المعاصرة، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، 2004، ص 290.

³ - أريك فلامهولز، المحاسبة عن الموارد البشرية، ترجمة: محمد عصام الدين، حامد حجاج، دار المريخ، الرياض، 1992، ص 51.

الفرع الثاني: نشأة محاسبة الموارد البشرية

تعتبر المحاسبة عن الموارد البشرية من الموضوعات المعاصرة، حيث ظهرت بوادر الاهتمام به من قبل المحاسبين منذ أوائل السبعينات من القرن الماضي في سبيل التعرف على أهمية الموارد البشرية في الوحدات المالية، ومن ثم دراسة مجموعة من الأساليب العلمية التي يمكن أن تساهم وتساعد في تطوير الموارد بصورة مالية شأنها بذلك شأن أية موارد أخرى يتم استثمارها في الوحدات المالية¹

حيث مرت المحاسبة عن الموارد البشرية بالعديد من المراحل التطور المتميزة ومنها مايلي² :

- **المرحلة الأولى:** تمتد من بداية الستينيات حتى 1966، وتتميز بأنها فترة وضع المفاهيم الأساسية للمحاسبة عن الموارد البشرية باستخدام النظريات والمبادئ المتعلقة بهذا الموضوع في العلوم الاجتماعية الأخرى.

- **المرحلة الثانية:** وتمتد من 1966 حتى 1971 وتتميز بأنها فترة إيجاد وتقييم فاعلية نماذج قياس تكلفة وقيمة الموارد البشرية وفترة تحديد المجالات الحالية والمستقبلية لاستخدامات المحاسبة عن الموارد البشرية في بعض المنشآت، بتطبيق دراسته الهادفة لتقييم الموارد البشرية على الشركة والتي نشرت ولعدة سنوات قوائمها المالية الختامية متضمنة معلومات مالية عن الموارد البشرية.

- **المرحلة الثالثة :** وتمتد من 1971 حتى 1976، إذ نشرت خلالها العديد من الدراسات الأكاديمية في أمريكا وأستراليا واليابان، وقد تم تطبيق العديد من هذه مجال تقييم أثر المعلومات التي تقدمها المحاسبة عن الموارد البشرية في اتخاذ القرارات الإدارية، وكذلك في قرارات المستثمرين من الأسهم.

¹ - وليد الحياي، مرجع سبق ذكره، ص24.

² - رأفت خلف عبد الفتاح وهيثم الهادي آدم، المحاسبة عن الموارد البشرية وأثرها على القوائم المالية، دراسة حالة شركة الكهرباء الأردنية، رسالة دكتوراه في المحاسبة، جامعة أم درمان الإسلامية، السودان، 2017، ص37.

- **المرحلة الرابعة :** وتمتد من 1976 حتى 1980 حيث شهدت تراجعاً في الاهتمام بهذا الفرع سواء من جانب الأكاديميين أو من جانب المهنيين ويرجع سبب ذلك إلى أن الجزء الأكبر من البحوث الأولية في هذا الميدان التي تعد أقل صعوبة تمت في المراحل السابقة وأن الأجزاء الباقية كانت أكثر صعوبة وتتطلب عدداً غير قليل من المنظمات والشركات التي تقبل أن يتم تطبيق هذه البحوث داخلها، ونتيجة للعدد القليل من الباحثين القادرين على القيام بها، فإن عدد البحوث في هذه الفترة كان أيضاً قليلاً مما أدى إلى عدم إقبال الشركات على التطبيق إضافة إلى أن تكاليف تطبيق هذه النظم البحوث مرتفعة والعائد المتوقع منها غير مؤكد.¹

- **المرحلة الخامسة:** وهي مرحلة التطوير الحالية، فقد شهدت بداية بحث جديلاً لاهتمام بكل من النظرية والتطبيق للمحاسبة عن الموارد البشرية وذلك نتيجة لتزايد اهتمام دول العالم عامة والولايات المتحدة الأمريكية خاصة بموضوع زيادة الإنتاجية ورأس المال الفكرى ويتركز هذا الاهتمام على دور العنصر البشري في زيادة الإنتاجية، مما شد الاهتمام نحو المحاسبة عن الموارد البشرية إضافة إلى زيادة المنافسة بين الولايات المتحدة الأمريكية واليابان في مجال الصناعة واختلاف إدارة الشركات اليابانية للموارد البشرية عن مثيلاتها الأمريكية إلى الاهتمام بأساليب ونظم المحاسبة عن الموارد البشرية، وقد شهدت هذه المرحلة تطبيق المحاسبة عن الموارد البشرية على شركات ومنظمات ضخمة بعكس الحال في مراحل التطور الأولى حيث كان التطبيق يقتصر على شركات صغيرة ومتوسطة الحجم.²

¹ - نوال مسعود، **محاسبة الموارد البشرية**، الملتقى الدولي حول التنمية البشرية وفرض الاندماج في اقتصاد المعرفة والكفاءات البشرية، كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية، جامعة ورقلة ورقلة عمل الجزائر 9. 10 مارس 2004 ، ص 66.

² - **المرجع نفسه**، ص 67.

المطلب الثاني: أهمية ومزايا محاسبة الموارد البشرية

تكتسي محاسبة الموارد البشرية أهمية بالغة بالنسبة للمنظمات الاقتصادية وهذا من خلال ما تقدمه من تسهيلات للموظفين والمسيرين على حد سواء، إضافة إلى تمتعها بالعديد من الميزات.

الفرع الأول: أهمية محاسبة الموارد البشرية

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، وتتمثل هاته الأهمية فيما يلي¹:

1- إن نظام معلومات للمحاسبة عن الموارد البشرية في البنوك سوف يشمل القيام بالآتي:

- ✓ جمع البيانات الخاصة بالموارد البشرية، مثل بيانات الأفراد العاملين في الوحدة الاقتصادية ومؤهلاتهم ودرجاتهم المالية والمسؤوليات الملقاة على عاتقهم والأجور المدفوعة لهم وتكاليف عمليات التدريب والبعثات والاجازات الدراسية.
- ✓ تبويب البيانات المتعلقة بالموارد البشرية التي تعمل بالوحدة، مثل تبويب تكاليف القوى البشرية بالوحدة إلى أجور، تكاليف تدريب، تكاليف اختبار ... الخ.
- ✓ توصيل المعلومات المتعلقة بالموارد البشرية للجهات الداخلية والخارجية التي تهتمها هذه المعلومات في الوقت الملائم وبالذقة المطلوبة.

2- إن نظام معلومات المحاسبة عن الموارد البشرية سوف تزداد أهميته من خلال

مساهمته في تحقيق أهداف الوحدات الاقتصادية عن طريق الآتي:

- ✓ قياس قيمة الموارد البشرية وتحليلها بصورة مالية، يتم قياس قيمة الموارد البشرية عن طريق الاستخدام لكافة البيانات المتعلقة بتلك الموارد في سبيل تقييمها مالياً. ويتم

¹ - خالد محمد المدهون، تطبيق محاسبة الموارد البشرية في البنوك التجارية في فلسطين، دراسة ميدانية، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، مج 23، ع 2، سنة 2015، ص 123.

الفصل الأول: الأدبيات النظرية للدراسة

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 وخاصة فيما يتعلق بنتائج 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:

- إظهار التغيرات التي تطرأ على قيم الموارد البشرية (باعتبارها أصولاً بشرية) بصورة سنوية.
- إيجاد نسبة الموارد البشرية إلى غير البشري وتحديد درجة كثافة العمالة بصورة عملية.
- 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.
- إمكانية تحليل نسب العائد على الاستثمار بطريقة أفضل في حالة إثبات قيمة الأصول البشرية وخاصة في المشروعات التي يكون فيها العنصر البشري هو الغالب.¹

- المساعدة في تخطيط الموارد البشرية في الوحدة الاقتصادية.

3- 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:

¹ - خالد محمد المدهون، المرجع السابق، ص124.

الفصل الأول: الأدبيات النظرية للدراسة

✓ 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.

✓ 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.

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

✓ 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.¹

الفرع الثاني: مزايا محاسبة الموارد البشرية

تتمثل مزايا تطبيق المحاسبة عن الموارد البشرية بالآتي²:

- مساعده إدارة المنظمة في الرقابة على أصولها البشرية.
- مساعده الإدارة في ترشيد اتخاذ القرارات الخاصة بالموارد البشرية.
- المساعدة في تخطيط تكاليف الحصول على الموارد البشرية، وإظهار مواطن القوة والضعف في الموارد البشرية بالمنظمة، وبرامج التدريب ونظام المكافآت لكافة المستويات.
- إثبات وتسجيل تكلفة وقيمة الموارد البشرية بدفاتر المنظمة.
- زيادة فعالية الإدارة في تحقيق الاستخدام الأمثل للموارد البشرية.

¹ - خالد محمد المدهون، المرجع السابق، ص124.

² - هلال يوسف صالح وآخرون، المرجع السابق، ص130.

الفصل الأول: الأدبيات النظرية للدراسة

- التفرقة بين النفقات الإيرادية والرأسمالية المرتبطة بالموارد البشرية.
 - التنبؤ بالأرباح المتوقعة باستخدام معدل العائد على الاستثمار.
 - الحصول على بيانات عن الخسارة الناتجة من معدل الدوران السريع للموارد البشرية بالمنظمة.
 - المساعدة في حساب وتقييم معدل العائد على الاستثمار في الموارد البشرية.
 - المساعدة في الحكم السليم على كفاءة الإدارة في تحقيق الاستغلال الأمثل للموارد البشرية.
 - تعتبر الموارد البشرية أصلاً من الأصول بالمنظمة.
- المطلب الثالث: أثر تطبيق محاسبة الموارد البشرية على الإدارة**
يتجلى هذا الأثر فيما يلي:

- تستفيد الإدارة من محاسبة الموارد البشرية، إذ إن معلومات محاسبة الموارد البشرية تكون ملائمة وتقلل من حالة عدم التأكد لدى المدراء . ويمكن للإدارة ان تستفيد من تطبيق محاسبة الموارد البشرية في تحسين قرارات التوظيف وتحقيق الكفاءة في نتائج هذه القرارات وكذلك تتمكن الإدارة من تحديد مستوى رواتب الموظفين والعلاوات بما يتناسب مع الموظف من خدمة للشركة، أضف الى ذلك إدراك قيمة الموارد البشرية يجعل الإدارة تدرس بتأني انهاء خدمات الموظفين من خلال ادراكها بان الموارد البشري اصول لها قيمة مستقبلية¹.
- ان تطبيق محاسبة الموارد البشرية يساعد الإدارة في الاهتمام بانشغالات الموظف، وعدم حصول حالة الاجحاف بحق الموظفين الذين يعملون بشكل جيد وقد لا يجدون الفرصة في اكتشاف انجازاتهم من قبل الإدارة، كما ان تطبيق محاسبة الموارد البشرية يساعد الإدارة في تمييز الموظفين الذين يساهمون في تحقيق الربحية عن الذين لا يساهمون في

¹ - حسن إبراهيم بلوط، إدارة الموارد البشرية من منظور استراتيجي، دار النهضة، بيروت لبنان، الطبعة الأولى، سنة 2002، ص 65.

الفصل الأول: الأدبيات النظرية للدراسة

تحقيق الربحية للشركة، وبالتالي تحسين قرارات انهاء الخدمات، كما ان المعلومات التي تقدمها محاسبة الموارد البشرية تعزز من كفاءة القرارات الخاصة بتوزيع الموارد البشرية على المهام والوظائف المختلفة، من خلال تحديد تكلفة العنصر البشري ومقابلته بقيمة المهمة او الوظيفة التي يؤديها. وان تطبيق محاسبة الموارد البشرية يرفع اداء عملية ادارة الموارد البشرية، من خلال ت معلومات مالية حول الموارد البشرية.¹ وهناك ايضا جملة من الآثار التي تخلفها تطبيقات محاسبة الموارد البشرية على مستوى الادارة من خلال ما يلي²:

توفير الإطار الذي يساعد على اتخاذ القرارات الخاصة بالموارد البشرية.

- تقديم المعلومات عن الكلفة والقيمة الخاصة بالموارد البشرية.
- تطوير نماذج قياس الكلف المحاسبية في مجال الموارد البشرية.
- تحفيز الإدارة على الاهتمام بمفهوم الموارد البشرية عند اتخاذ القارات الخاصة بالموارد البشرية.
- تحديد اثر محاسبة الموارد البشرية على سلوكية العنصر البشري
- قياس عناصر الموارد البشرية وتحديد التكاليف الإرادية والرأسمالية لها.
- إدراج قيمة وتكاليف الموارد البشرية ضمن النظام المحاسبي في المنظمة.
- توفير المعلومات الدقيقة والملائمة عن الموارد البشرية لمتخذي القرارات للمساعدة في تخطيط احتياجات المنظمة من الموارد البشرية وتخصيصها عن الوظائف المتاحة فيها بما يكفل ضبط ورقابة نفقات الاستقطاب والتعيين والتدريب والتطوير ونفقات ترك الخدمة وتحفيز الإدارة على الاهتمام بالموارد البشرية

¹ - رأفت خلف عبد الفتاح وهيثم الهادي آدم، مرجع سبق ذكره، ص85

² - زرزار العياشي ومداحي محمد، طرق ومناهج قياس ومحاسبة الموارد البشرية، مداخلة مقدمة للملتقى الوطني الخامس حول تسيير الموارد البشرية - محاسبة الموارد البشرية-، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 24/23 فيفري 2016، ص9.

- يمكن النظر إلى محاسبة الموارد البشرية من وجهة نظر الاستخدام الداخلي، باعتبارها أداة إدارية تدعم الإدارة، في حين بالنسبة للاستخدام الخارجي يمكن النظر إليها على أنها أداة لتحسين مظهر المنظمة.

المبحث الثاني: الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية

يعتبر الإفصاح المحاسبي المرحلة التي يستطيع من خلالها المحاسبون التعبير عن جهودهم في توفير المعلومات المحاسبية، ويلعب الإفصاح دوراً رئيساً في مجال المحاسبة وله آثار واسعة تمتد لتشمل كل ما يتعلق بمحاسبة المنظمة، ومن خلال هذا المبحث، سنحاول تسليط الضوء على مفهوم الإفصاح المحاسبي (المطلب الأول)، نظام المعلومات محاسبة الموارد البشرية (المطلب الثاني)، أساليب وأثار ومحددات الإفصاح عن الموارد البشرية (المطلب الثالث)

المطلب الأول: مفهوم الإفصاح المحاسبي

في ظل وجود معوقات تحد من تحقيق المستوى المطلوب من الشفافية داخل المنظمات الاقتصادية، بات لزام على صناع القرار والقائمين عليها الاعتماد على ما يسمى بالإفصاح عن المعلومات المحاسبية وغير المحاسبية باعتباره ضرورة حتمية لضمان الشفافية، وسنحاول الإشارة إلى مفهوم الإفصاح المحاسبي في هذا المطلب

الفرع الأول: تعريف الإفصاح المحاسبي

يستخدم مصطلح الإفصاح في المحاسبة ليعبر عن عملية إظهار وتقديم المعلومات الضرورية عن الوحدات الاقتصادية للأطراف التي لها مصالح حالية أو مستقبلية بتلك الوحدات الاقتصادية، وهذا يعني أيضاً أن تُعرض المعلومات بالقوائم والتقارير المالية بلغة مفهومة للقارئ الواعي ودون لبس أو تضليل.¹

¹ - محمد المبروك أبو زيد، المحاسبة الدولية وانعكاساتها على الدول العربية، دار المريخ للنشر، الرياض، المملكة العربية السعودية، 2011، ص 479.

الفصل الأول: الأدبيات النظرية للدراسة

فالإفصاح المحاسبي هو توفير المعلومات الملائمة للفئات التي تستخدم البيانات المحاسبية في اتخاذ قرارات اقتصادية تتعلق بالمنظمة مصدره البيانات، كما تهىء لهؤلاء المستخدمين بعض المؤشرات المالية التي تمكنهم من التنبؤ ببعض المتغيرات الرئيسية لتلك المنظمة.¹

وقد كان الإفصاح المحاسبي وليد الانفصال بين الملكية والإدارة في المنظمات، هذا الانفصال الذي أوجد بعداً بين المساهمين الذين يمتلكون المشروع وبين مركزه المالي ونتائج أعماله خلال فترة معينة؛ لذا كان لابد من تصوير ميزانية المنظمة في البداية وطباعتها ونشرها لإتاحة الفرصة لهؤلاء المساهمين للإطلاع على المركز المالي ونتائج أعمال المنظمة من ربح أو خسارة؛ ومع تطور الحياة الاقتصادية وتعقدتها تطورت الحاجة إلى الإفصاح المحاسبي، فلم يعد وسيلة لإطلاع الملاك عن المركز المالي للمنظمة ومقدار الربحية أو الخسارة التي تحققت فحسب، بل أصبح هدفه تلبية احتياجات مختلف الأطراف ذات الصلة أو المهمة بنشاط المنظمة عموماً، من مساهمين ومستثمرين مرتقبين ومقرضين وغيرهم من مستخدمي المعلومات المالية.²

والإفصاح المحاسبي هو "ببساطة إعطاء القارئ صورة حقيقية لمحتوى القوائم والتقارير المالية من بيانات ومعلومات، فإن كان من وجهة نظر الباحثين يعد جوهر النظرية المحاسبية والقاعدة الأساسية التي يتعين مراعاتها عند تصوير القوائم والتقارير المالية للمنشآت، إلا أنه من وجهة نظر المستثمر يعتبر القاعدة المحورية في اتخاذ قرار الاستثمار".³

¹ - وليد ناجي الحياي، نظرية المحاسبة، منشورات الأكاديمية العربية المفتوحة في الدنمارك، 2007، ص 367.

² - أحمد رياحي بلفاوي، نظرية محاسبية، ج1، تعريب رياض العبد الله، طلال الججاوي، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2009، ص 403.

³ - محمد الشيخ، الإفصاح المحاسبي وتوسيع نطاق الملكية، مجلة المدير العربي، عدد 126، سنة 1994، ص 28.

الفرع الثاني: تقسيمات الإفصاح المحاسبي

هناك من الباحثين من يصنف الإفصاح المحاسبي إلى ثلاث أقسام:

أولاً: الإفصاح الوقائي

يستند الإفصاح الوقائي إلى رؤية مفادها أن التقارير المالية يجب أن يتم الإفصاح فيها عما يجعلها غير مضللة لأصحاب الشأن حيث تهدف المعلومات المقدمة في ظل هذا المفهوم إلى محاولة القضاء على أضرار قد تصيب المستثمر العادي من جراء بعض الإجراءات غير العادلة

ثانياً: الإفصاح التثقيفي

يعتبر من المفاهيم المعاصرة للإفصاح نتيجة لزيادة أهمية الملاءمة باعتبارها إحدى الخصائص الجوهرية للمعلومات المحاسبية، ويعتمد هذا المفهوم على الاعتبارات التالية¹:

- معلومات عن أثر تغيرات الأسعار.
- معلومات عن التنبؤات المالية.
- معلومات عن الإنفاق الرأسمالي الحالي والمتوقع ومصادر التمويل.
- سياسة الإدارة في تكوين الاحتياطات وتوزيع الأرباح.

مما لا شك فيه أن هذه المعلومات تهم المستثمرين الخارجيين إلى حد بعيد في اتخاذ القرارات الاستثمارية. كما يلاحظ أيضاً أن هذا المفهوم من المفاهيم المهمة التي تفيد المستثمرين المرتقبين في الحصول على المزيد من المعلومات عن المنشآت المختلفة وبالتالي إمكانية اتخاذ القرارات الاستثمارية السليمة.

ثالثاً: اتجاه التوسع في الإفصاح

يرجع ظهور هذا المفهوم إلى عدة أسباب منها²:

- ظهر هذا الاتجاه لحل مشكلة عدم إمكانية تحديد احتياجات مستخدمي التقارير المالية.

¹ - عبد الحميد أحمد محمود، نطاق الإفصاح المحاسبي لفئات المصالح "مدخل الوحدة" مجلة البحوث التجارية المعاصرة، جامعة أسيوط، كلية التجارة ع1، 1994م. ص445-447.

² - المرجع نفسه، 448

- ظهر هذا الاتجاه لتفادي مشكلة الاختيار من بين الطرق المحاسبية المختلفة.
 - ظهر كاستجابة للطلب المتزايد على المعلومات من جانب الفئات المستخدمة لها.
- يعتبر اتجاه التوسع في الإفصاح نتيجة موضوعية لفرض السوق الكفاء، حيث يتطلب ضرورة توافر المعلومات الكاملة من المنظمة، كما أن المعلومات الإضافية تساعد المستثمرين في توجيه استثماراتهم أيضاً في ظل هذا الاتجاه يتم الإفصاح عن معلومات ملائمة وإن كانت أقل قابلية للتحقيق.

وينبغي أن يتم التوسع في الإفصاح المحاسبي في ضوء ضوابط حتى لا تترتب عليه آثار قد تضر بمصالح المنظمة والمستثمرين الحاليين، وقد تناولت العديد من الدراسات الآثار المترتبة على ظهور الاتجاهات الحديثة في الإفصاح

المطلب الثاني: نظام المعلومات محاسبة الموارد البشرية

تمثل المحاسبة نظام لتوفير المعلومات التي تحتاجها الأطراف المختلفة وعلى وجه الخصوص المستثمرين والمعرضين والعاملين والمتعاملين مع الوحدة الاقتصادية، والموارد البشرية تمثل جميع العاملين في الوحدة الاقتصادية وعلى اختلاف مستوياتهم الإدارية، أما نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية فهو مزوجة بين نظامي معلومات كل من المحاسبة وإدارة الموارد البشرية

الفرع الأول: مفهوم نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية

نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية يعتبر نظام معلومات تم استحداثه للقيام بالمعالجات المحاسبية للموارد البشرية إن الحاجة إلى نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية في الوحدات الاقتصادية تزداد كلما كان هناك عددا كبيرا من العمليات الاقتصادية التي تتطلب مهارات عالية التدريب والكفاءة¹.

¹ - نور الهدى حداد، محاسبة الموارد البشرية من منظور القياس والإفصاح وتطبيقها في المنظمات الجزائرية، رسالة دكتوراه تخصص مالية، محاسبة وتدقيق، قسم العلوم التجارية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة سطيف، 2018، ص154.

ويعتبر نظام معلومات محاسبية الموارد البشرية أحد النظم الفرعية ضمن نظام المعلومات المحاسبية، حيث أنه يعمل على توفير كافة المعلومات التاريخية والحالية والمستقبلية، المالية وغير المالية، الخاصة بالموارد البشرية وتقديمها إلى كافة الجهات التي يهتما أمر تلك الموارد وبما يؤدي إلى تحقيق الهدف المطلوب منها.

ويهتم نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية بكافة البيانات الخاصة بالموارد البشرية، من خلال تجميعها من مصادرها المختلفة ومن ثم تشغيلها وفق أسس وقواعد محاسبية معينة طبقاً لمدى الحاجة إلى المعلومات التي يمكن إنتاجها، والتي يتم إيصالها إلى الجهات التي لها اهتمامات بهذه الموارد إن تصميم نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية يساهم في قياس قيمة الموارد البشرية وتحليلها بصورة مالية، إضافة إلى المساهمة في تخطيط إلى الموارد على مستوى الوحدة الاقتصادية وكذلك على المستوى القومي، من خلال المساهمة في رسم سياسات التوظيف والعمالة وما يرتبط بها من سياسات تنظيم الأجور والترقيات والحوافز بشكل علمي.

الفرع الثاني: أهمية نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية

تكمن أهمية نظام محاسبة الموارد البشرية من خلال أهمية الموارد البشرية في المنظمات الاقتصادية باعتبارها مورد هام من مواردها التي تستخدم في عملياتها الاقتصادية كأية موارد مهمة أخرى في تلك المنظمات بأماكنها المساهمة في تحقيق أهدافها، وعليه فإن تواجد نظام معلومات المحاسبة عن الموارد البشرية في أية منظمة فإن وظيفته ستشمل القيام بما يأتي جمع البيانات الخاصة بالموارد البشرية، مثل بيانات الأفراد العاملين في المنظمة ومؤهلاتهم¹

1- درجاتهم المالية والمسؤوليات الملقاة على عاتقهم والأجور المدفوعة لهم وتكاليف عمليات التدريب والبعثات الدراسية وتبويب البيانات المتعلقة بالموارد البشرية التي تعمل

¹ - جمال احمد الدوري، نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية، دراسة مقدمة لتصميم نظام محاسبة الموارد البشرية في المنظمة، كلية العلوم الإدارية والمالية، جامعة عمان الاهلية، دت، ص 330.

الفصل الأول: الأدبيات النظرية للدراسة

بالمنظمة مثل تبويب تكاليف القوى البشرية في المنظمة إلى: أجور، تكاليف تدريب، تكاليف اختبار ... الخ توصيل المعلومات المتعلقة بالموارد البشرية للجهات الداخلية والخارجية التي تهتمها هذه

2- المعلومات في الوقت المناسب وبالذقة المطلوبة وإذا ما تم ذلك فإن نظام معلومات المحاسبة في الموارد البشرية سوف تزداد أهميته في المنظمة من خلال مساهمته في تحقيق أهدافها من خلال ما يأتي¹:

3- قياس قيمة الموارد البشرية وتحليلها بصورة مالية: ويتم ذلك عن طريق استخدام كافة البيانات المتعلقة بتلك الموارد في سبيل تقييمها مالية ويقصد بذلك تحديد قيمة الخدمات التي ينتظر أن تقدمها الموارد البشرية في المستقبل ويتم ذلك من خلال استخدام احدى طرق التقييم التي تراها المنظمة مناسبة لها لكي يكون بالإمكان حصر قيمتها الأساسية والإنذرات التي تترتب عليها، الأمر الذي يجب اظهاره في القوائم المالية للوحدة الاقتصادية وبما يساعد على اعطاء صورة توضيحية أكبر وأدق عن نشاط الوحدة ومدى تحقيقها لأهدافها وخاصة ما يتعلق بنتائج النشاط ومدى مساهمة الموارد البشرية في تحقيقه، اضافة إلى ذلك فإن قياس قيمة الموارد البشرية واظهارها في القوائم المالية سوف يساعد في اجراء التحليلات المالية الخاصة بها من حيث:

- اظهار التغييرات التي تطرأ على قيم الموارد البشرية (باعتبارها اصول بشرية) بصورة سنوية
- ايجاد نسبة الموارد البشرية إلى غير البشري وتحديد درجة كثافة العمالة بصورة عملية وتقدير نسب الاستثمار في الموارد البشرية إلى اجمالي الأصول كمؤشر لاحتمالات تحقيق الأرباح مستقبلا وعلى الأقل في المشروعات التي تعتبر العنصر البشري فيها عاملا مهما من عوامل الانتاج

¹ - جمال احمد الدوري، مرجع سابق، ص 330.

- امكانية تحليل نسب العائدة على الاستثمار بطريقة أفضل في حالة اثبات قيمة الأصول¹.

الفرع الثالث: مكونات نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية

من المعروف بأن نظام المعلومات يتكون من عدة عناصر مرتبطة ببعضها البعض وذلك لتأدية وظيفة معينة أو عدة وظائف، وبغض النظر إن كان ذلك النظام محوسبا أم لا، فدوما تحكمه سياسات وإجراءات يتم اتباعها بشكل روتيني، كما تتم مراقبة تلك الإجراءات من قبل المسؤول عن النظام للتأكد من عدم وجود أي اختراقات للسياسات الموضوعية، وتمثل مكونات نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية كغيره من الأنظمة في المدخلات والعمليات التشغيلية والمخرجات والتي نلخصها فيما يلي²:

أولاً: مدخلات النظام .

تتمثل مدخلات نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية في الآتي:

- ✓ مخرجات نظام معلومات إدارة الموارد البشرية، والتي تشمل كلا من معلومات لتخطيط القوى العاملة، معلومات لتحليل وتوصيف الوظائف، معلومات التقويم الأداء، معلومات الترقية والنقل وانتهاء الخدمة
- ✓ مجموعة البيانات التي يتم الحصول عليها من المستندات المؤيدة للأحداث المالية المتعلقة بكافة ما ينفق على الموارد البشرية والتي يمكن أن تشمل كلا من . قوائم الرواتب المعدة
- ✓ قوائم الحوافز والمكافآت
- ✓ مستندات صرف نفقات الدورات التدريبية

¹ - جمال احمد الدوري، مرجع سابق، ص331.

² - بن عمر يسرى ومنال بوروية، نظم معلومات محاسبة الموارد البشرية، ورقة بحثية مقدمة تخصص الموارد البشرية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2017، ص13.

ويمكن الاستفادة من نظم الحاسوب المستخدمة في الوحدة الاقتصادية في تسهيل عملية الحصول على مدخلات نظام معلومات محاسبية الموارد البشرية من حيث التكامل الذي يمكن تحقيقه مع النظم الأخرى التي تعمل ببرامج الحاسوب ومنها: نظام الرواتب، نظام الإنتاج إضافة إلى كافة النظم الأخرى التي يمكن الاستفادة منها في عمل نظام معلومات الموارد البشرية.

ثانياً: العمليات التشغيلية

العمليات التشغيلية هي مجموعة العمليات التي تجري على مدخلات النظام بهدف تحويلها إلى مخرجات يستهدف الحصول عليها، وهي تشمل كافة عمليات التسجيل والتجميع والتبويب والتلخيص للبيانات التي يمكن تفرغها من المستندات التي تخص الأحداث المالية المتعلقة بالموارد البشرية ويمكن تلخيصها فيما يلي:¹

- يتم تسجيل كافة العمليات التي تتعلق بالموارد البشرية، وذلك بتحميل كافة النفقات في حساب خاص بالموارد البشرية يمكن أن يطلق عليه "حساب الموارد البشرية أو الأصول البشرية"، بحيث يضم كافة بنود الإنفاق على الموارد البشرية من لحظة الإعلان عن الوظائف حتى تسريح تلك الموارد من العمل؛ ويجب أن يحمل كل مورد بشري بحصته من تلك المصاريف؛ حيث يتم تحميل قيمة مصاريف الإعلان والتعيين على الموظفين الذين تم تعيينهم لأن هـ من الضروري تحديد قيمة كل مورد على حدة، وذلك بعد جمعها في حساب مصاريف التعيين، والأمر نفسه بالنسبة لمصاريف التدريب و الدورات

ثالثاً: مخرجات النظام

من واقع البيانات التي يمكن الحصول عليها وتجميعها عن الموارد البشرية يمكن القول إن مخرجات نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية يمكن توفيرها طبقاً لحاجة الجهات

¹ - جمال احمد الدوري، مرجع سبق ذكره، ص322-323.

الفصل الأول: الأدبيات النظرية للدراسة

التي يمكن أن تستفيد منها، فهي يمكن أن تأخذ أشكالاً متعددة اعتماداً على الهدف المراد تحقيقه منها إضافة إلى إمكانية إعدادها في فترات زمنية مختلفة سواء كانت بصورة دورية أو غير دورية؛ وعليه فإن مخرجات نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية (الإفصاح) يمكن أن تكون كلا أو بعضاً من المخرجات الآتية¹:

أ. الموازنة التخطيطية لتكاليف الحصول على الموارد البشرية؛

ب. مقارنات التكاليف الفعلية مع التكاليف المخططة للحصول على الموارد البشرية ودراسة أسباب الانحرافات التي يمكن أن تحدث؛

ج. الموازنة التخطيطية لتكاليف التدريب؛

د. مقارنة التكاليف الفعلية مع التكاليف المخططة للتدريب ودراسة أسباب الانحرافات التي يمكن أن تحدث؛

هـ. المساهمة المتوقعة والفعلية من كل فرد يعمل في المنظمة، من خلال ربط الأجر بالإنتاجية؛

و. حصر كافة النفقات المتعلقة بالرواتب المخططة والفعلية (بكافة تفصيلاتها ومفرداتها) ودراسة أسباب الانحرافات التي يمكن أن تحدث ومن ثم رسم سياسات بديلة للأجور في ضوء ذلك²؛

ز. بيان قيمة الموارد البشرية ضمن القوائم والتقارير المالية وفق الطرق الآتية:

- الإشارة إلى الموارد البشرية في التقارير المرفوعة لمجلس الإدارة فقط؛
- الإشارة إلى الموارد البشرية بقائمة الأصول غير الملموسة والتي تشمل الشهرة وبراءة الاختراع والموارد البشرية وغيرها؛

¹ - حمزة رملي فياض، نظم المعلومات المعاسبية المحوسبة، مدخل معاصر لأغراض ترشيد القرارات الإدارية، الأيادي للنشر والتوزيع، السودان، 2011، ص66.

² - بن عمر يسرى ومنال بوروية، المرجع السابق، ص16.

- الإشارة إلى الموارد البشرية بقوائم إضافية مرفقة مع القوائم المالية؛
- إدخال الموارد البشرية ضمن القوائم المالية المعروفة لدينا من حيث رسملة الموارد البشرية ثم إهلاكها على مدى الحياة المتوقعة لها

المطلب الثالث: مقومات وأثار ومحددات الإفصاح عن الموارد البشرية

يقوم الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية على جملة من المقومات أكسبتها دوراً فعالاً أهمية اقتصادية اقتصادية فريدة من نوعها في عصر اقتصاد المعرفة، نظراً لما يقدمه من معلومات تساهم بشكل كبير في تحسين جودة القرارات، الأمر الذي يجعل من الأهمية بمكان التطرق إلى هاته المقومات وأثار ومحددات الإفصاح.

الفرع الأول: مقومات الإفصاح عن الموارد البشرية

لقد انقسمت البحوث في مجال محاسبة الموارد البشرية إلى ثلاثة تيارات أساسية، أولها دراسات نماذج قياس الموارد البشرية؛ وثانياً، الدراسات حول فائدة محاسبة الموارد البشرية؛ وثالث تيار هو دراسات بخصوص الإفصاح عن الموارد البشرية، وهذا التيار يتعلق بالكيفية التي يتم بها الإفصاح طوعاً عن الموارد البشرية في التقارير السنوية؛ فليس هناك شك في أن الإفصاح عن الموارد البشرية هو قضية شائكة في وقتنا الراهن؛ ولإزالة هذه الصعوبة وللحصول على اهتمام المساهمين، فإن الكثير من المنظمات الآن تقدم إفصاحاً تحول مواردها البشرية، ومعظمها تكون غير مالية ضمن التقارير السنوية، والميزة الرئيسية لهذا النوع من الإفصاحات هي أن معظمها يتم عرضه بصورة نثرية بعيداً عن الأرقام الدالة عن القيمة، وترد في فقرة منفصلة تحت عنوان منفصل، كذلك يتم الإفصاح باستخدام الرسوم البيانية والمخططات، وهذه الأنواع من الإفصاح تتميز بإمكانية كونها مفيدة ومفهومة بالنسبة لأي مستخدم.¹

¹ - حسين القاضي، مأمون حمدان، نظرية المحاسبة، ط1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان الأردن، 2006، ص 152.

حيث يستند الإفصاح عن الموارد البشرية على المقومات الرئيسية التالية¹:

أولاً: تحديد المستخدم المستهدف للمعلومة المحاسبية

إن تعدد الفئات المستخدمة للمعلومات المحاسبية وتباين طرق استخدامها فمنهم من يستخدمها بصورة مباشرة ومنهم من يستخدمها بصورة غير مباشرة، ومن أبرز مستخدمي القوائم المالية الملاك الحاليون والمتوقعون الدائنون، المحللون الماليون الهيئات الحكومية وغيرها، هذه ما جعل ضرورة تحديد الأطراف المستخدمة للإفصاح من أجل تحديد الإطار المناسب للإفصاح للاستجابة لاحتياجاتها المختلفة، كما يساعد ذلك في تحديد الخصائص الواجب توفرها في تلك المعلومات، لأن شكل ونوعية الإفصاحات يجب أن تتلاءم مع تطلعات المستخدم.

ثانياً: تحديد الأغراض التي تستخدم فيها المعلومة المحاسبية

يجب ربط الغرض الذي تستخدم فيه المعلومات المحاسبية بعنصر أساسي هو ما يعرف بمعيار أو خاصية الملائمة، وتعد معلومة معينة ما ملائمة لمستخدم معين إذا كان من المتوقع أن يستفيد منها في غرض معين، وتعتبر الأهمية النسبية أهم معيار نوعي لتحديد المعلومات الواجب الإفصاح عنها.

ثالثاً: تحديد طبيعة ونوعية المعلومات المحاسبية

تتمثل المعلومات المالية التي يتم الإفصاح عنها حالياً في البيانات المالية المحتواة في القوائم المالية المتمثلة في الميزانية حساب النتائج تدفقات الخزينة، تغيرات الأموال الخاصة، بالإضافة إلى معلومات أساسية أخرى تعتبر ضرورية، ولكن نظراً لتعذر الإفصاح في صلب القوائم المالية تعرض في الملاحق المرفقة بالقوائم المالية والتي تعتبر جزء لا يتجزأ من تلك القوائم.

¹ - سعاد ضمزمة، أثر الإفصاح المحاسبي لمحاسبة الموارد البشرية على جودة المعلومات المحاسبية، دراسة عينة من المنظمات الاقتصادية بولاية أدرار، رسالة دكتوراه تخصص مالية وحاسبة، جامعة أحمد دراية أدرار، 2018/2019، ص 109-110.

رابعاً: تحديد أساليب وطرق الإفصاح عن المعلومات المحاسبية

من متطلبات الإفصاح المناسب أن يتم عرض المعلومات فيها بطرق يسهل فهمها، ويتطلب أيضاً ترتيب وتنظيم المعلومات فيها بصورة منطقية تركز على الأمور الجوهرية بحيث يمكن للمستخدم قراءتها وفهمها بسهولة؛ وهناك عدة طرق مختلفة ممكنة للإفصاح، وإن اختيار أفضل طريقة للإفصاح في كل حالة يعتمد على طبيعة المعلومات وأهميتها النسبية، ومن أهم الطرق شيوعاً للإفصاح نذكر¹:

الإفصاح في صلب القوائم المالية؛

استخدام المصطلحات والعرض المفصل؛

الإفصاح عن الملاحظات والهوامش؛

استخدام الجداول والملاحق الإضافية؛

استخدام الإيضاحات أمام عناصر القوائم المالية، المعلومات المعارضة أو بين قوسين؛ وأساليب مختلفة أخرى.

خامساً: توقيت الإفصاح عن المعلومات المحاسبية

حتى يكون الإفصاح عن المعلومات المحاسبية فعالاً لا بد من مراعاة توقيته، وقد شدد مجلس المبادئ المحاسبية في البيان رقم 4 على أهمية توقيت عنصر الإفصاح، حيث نص ذلك البيان على أنه يجب إيصال المعلومات المحاسبية لمتخذي القرار في وقت مبكر وذلك إذا ما كان أي تأخير في إيصالها له سيؤثر على قراره².

الفرع الثاني: آثار الإفصاح عن الموارد البشرية

بشكل عام، يمكن اعتبار الإفصاح عن الموارد البشرية ضروري لتحقيق هدفين أساسيين، أولهما تحقيق فائدة أكثر للمعلومات المحاسبية، وهو ما يعكس القدرة على الابتكار من قبل المنظمة والقدرة التنافسية؛ أما الثاني فهو تلبية متطلبات المسؤولية الاجتماعية

¹ - محمد الهادي ضيف الله، أثر تطبيق معايير المحاسبة والابلاغ المالي الدولية على الإفصاح وجودة التقارير المالية،

رسالة دكتوراه في العلوم التجارية، تخصص محاسبة وتدقيق، جامعة البليدة الجزائر 2014، ص 106-109

² - سعاد ضمضة، المرجع السابق، ص 110.

(المعلومات حول الموظفين، والمدرجة في التقارير الاجتماعية) التي من شأنها أن تُسير السلوك المستدام للمنظمة. هذا وقد أُجريت أبحاث كثيرة حول سياسات وممارسات الإفصاح عن الموارد البشرية سواء في الأسواق المالية المتقدمة أو الناشئة، وكلها أشارت إلى أن الإفصاح عن الموارد البشرية يعتبر ذو أهمية في الاقتصاديات الحديثة التي تعتمد على المعرفة؛ حيث وجد Skoog سنة 2003 علاقة طردية بين الأرباح في المدى الطويل وبين الإفصاح عن الموارد البشرية. كما أنه في استبيان أعده كل من Dewan et al حول طبيعة الإفصاح الطوعي عن الموارد البشرية في المنظمات البنغلادشية، وجدوا أن ما نسبته 100% من المستجوبين أجابوا أن المنظمات يجب أن تفصح عن معلومات بخصوص مواردها البشرية في تقاريرها السنوية، وما نسبته 73.316% يرون أن هذا النوع من الإفصاحات يساعد المستخدمين على اتخاذ القرارات الاستثمارية. حيث أن الإفصاح عن الموارد البشرية تنجر عنه مجموعة من الآثار نوجزها في الآتي¹.

أولاً: الأثر على صورة المنظمة

إن تقديم المنظمات لمعلومات طوعية بشأن الموارد البشرية يوحي بأنها تتوقع الاستفادة من هذا الإفصاح، وقد أظهرت عدة أبحاث أن المنظمات تستفيد من الإفصاح المحاسبي- الإفصاح العام-، من خلال وصول أسهل إلى السوق المالي، وزيادة في سيولة أسهمها أو انخفاض في تكلفة رأس المال؛ في حين وفيما يتعلق بالإفصاح عن الموارد البشرية، فقد تأكد تأثير بعض من هذه المعلومات على القيمة السوقية للمنظمة. وقد أشار العديد من الباحثين إلى إمكانية تحسين المنظمات لسمعتها من خلال الإفصاح عن معلومات خاصة بالعاملين؛ حيث أكدوا أن الإفصاح عن الموارد البشرية يلفت الانتباه إلى رفاة الموظف مما يجعل المنظمة في وضع تنافسي أفضل ويمكنها من تحسين جاذبيتها للعمال وخفض التكاليف

¹ - حسين عبد الجليل آل غزوي، المشاكل المحاسبية المعاصرة، بحث لمادة المشاكل المحاسبية المعاصرة، أشرف وليد ناجي الحياي، الأكاديمية العربية في الدنمارك، كلية الإدارة والاقتصاد، قسم المحاسبة، 2010، ص: 51.

الرأسمالية. وكل هذه النتائج التي توصل إليها الباحثون تبين الأثر الإيجابي لمتغير الإفصاح عن الموارد البشرية على سمعة المنظمة وبالتالي صورتها.

ثانياً: الأثر على الحسابات الختامية:

إن الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية، ينطوي على اعتبار الإنفاق على الاستثمار في الموارد البشرية (متوسط وطويل الأجل) مصروفاً رأسمالياً، وتحميل الحسابات الختامية بالمصروفات القصيرة الأجل الخاصة بالموارد البشرية مقسمة حسب نوع المصروف قصير الأجل كالأجور، قيمة الإجازات المدفوعة، العلاج الصحي، مصاريف أخرى؛ وحسب المراكز المستفيدة منها كمراكز الإنتاج، مراكز الخدمات التسويقية، مراكز الخدمات المالية. ويتم كذلك تحميل الحسابات الختامية بأقساط الاهتلاك السنوية الخاصة بالاستثمارات في الموارد البشرية طويلة الأجل ومتوسطة الأجل مقسمة حسب المراكز المستفيدة، وحسب نوع الاستثمار (استقطاب - اختيار - تعيين - تدريب رسمي - توجيه - تدريب أثناء العمل - وغير ذلك)؛ وبالتالي فإن رقم صافي الربح في هذه الحالة سوف يعطي صورة حقيقية عن نتائج أعمال المنظمة، نتيجة لاعتبار تكلفة الاستقطاب والتعيين والتأهيل وتنمية الموارد البشرية كنفقات رأسمالية وبالتالي رسملتها وإظهارها بالميزانية واهلاكها خلال العمر الإنتاجي للأصول البشرية.¹

وتنعكس آثار هذا النوع من الإفصاح على كل من قائمتي الدخل والمركز المالي، وذلك لأن رسملة الاستثمار في الموارد البشرية يؤدي إلى قياس أكثر موضوعية لكل من نتيجة الأعمال والمركز المالي، هذا على عكس الحالة التي يتم فيها اعتبار هذا الاستثمار كمصروفات جارية متعلقة بالدورة، إذ أن ذلك يحمل الفترات المالية عبء تكاليف الموارد البشرية حسب واقعة حدوثها بعيداً عن مفهوم الاستحقاق مما سيؤدي إلى خلل في عمليات مقابلة الإيرادات بالنفقات تنعكس آثاره على قيمة النفقات في قائمة الدخل وقيمة الأصول في قائمة المركز المالي.

¹ - حسين عبد الجليل آل غزوي، المرجع السابق، ص 51.

من جانب آخر توفر معالجة الموارد البشرية محاسبياً كأصل مؤشرات كمية أكثر موضوعية لأغراض تقييم الأداء في المنظمات ذات الأقسام الإنتاجية المتعددة، كقيمة معدل العائد على الاستثمار (ROI) الذي يعد من أكثر النسب استخداماً في هذا المجال، حيث أن قيمته تتأثر بالمعالجة المحاسبية للأموال المستثمرة في الموارد البشرية.

كذلك فإن الإفصاح عن قيمة الأصول البشرية ضمن قائمة المركز المالي يوفر للمحللين الماليين معلومات ذات أهمية بالغة عند اتخاذ القرارات الاستثمارية؛ فعند توفر هذه المعلومات يصبح بالإمكان اشتقاق مجموعة من النسب المالية التي لا توفرها القوائم المالية التقليدية ومن هذه النسب نذكر¹:

- نسبة الأصول البشرية إلى إجمالي الأصول؛ وتستخدم هذه النسبة كمؤشر لقياس درجة تركيز العمالة في المنظمة، ومن ثم لتقييم الآثار الاقتصادية المترتبة على ارتفاع معدلات دوران العمالة في الصناعات المختلفة؛
- نسبة الأصول البشرية إلى الأصول غير البشرية؛ وتعتبر عن مدى اعتماد المنظمة على مواردها البشرية مقارنة بالموارد غير البشرية؛
- نسبة الأصول المؤهلة؛ وتستخدم كمؤشر لمدى تركيز المهارات العلمية في المنظمة، ويستخدمها المحللون الماليون كمؤشر لقياس الإنتاجية في بعض الصناعات كالبتروكيماويات وصناعات الأدوية.

بالإضافة إلى ذلك فإن تضمين التقارير المالية الداخلية بمعلومات عن القيمة النقدية للأصول البشرية يخلق لدى الأفراد آثاراً سلوكية كبيرة، تؤثر على اتجاهاتهم وميولهم وحوافزهم، كما أن هذه الآثار تنعكس على القرارات الإدارية وجوانب تنفيذها؛ فمثلاً معدل دوران الأصول يمكن استخدامه كمؤشر لضبط حركة الأصول، كما يمكن استخدامه في الرقابة على النفقات الإضافية المترتبة على ارتفاع هذا المعدل، والمتمثلة في نفقات إحلال القوى العاملة، كنفقات التدريب أو الخسائر المحققة بسبب انخفاض معدلات الإنتاج؛ كذلك

¹ - حسين عبد الجليل آل غزوي، المرجع السابق، ص 52.

فإنها توفر المعلومات المناسبة لتقييم البدائل المتاحة في كثير من القرارات المتعلقة بالموارد البشرية مثل قرارات التوظيف وقرارات الاستئجار وقرارات الاستغناء عن الموظفين وفي رسم وتخطيط سياسات الأجور، كما توفر لها مثل هذه المعلومات البيانات المناسبة لإعداد الموازنات التخطيطية الرأسمالية.

ثالثاً: الأثر على إدارة المنظمة واتخاذ القرارات:

يساهم الإفصاح عن الاستثمار في الموارد البشرية في تحسين جودة القرارات المتخذة من قبل مختلف الأطراف الداخلية والخارجية ذات الصلة بنشاط المنظمة، إذ أن تجاهل الإفصاح عن معلومات الاستثمار في الموارد البشرية يترتب عليها اتخاذ قرارات قصيرة أو طويلة الأجل غير صحيحة بحق الكثير من القضايا، مثل الأثر على برامج تخفيض تكاليف الموارد البشرية، من خلال تقليص أعداد الموارد البشرية العاملة في المنظمة لتحقيق منافع آنية تتمثل في زيادة الأرباح الحالية على حساب الأرباح المستقبلية، والذي قد يخفي بين طياته خسائر جوهرية أكبر من التخفيض المتحقق؛ حيث أظهرت نتائج المسح الذي أُجري من قبل Likert and Pyle أن التكاليف الناشئة عن استبدال الموارد البشرية تتراوح بين ثلاثة إلى خمس مرات من الرواتب السنوية المدفوعة.¹

بالإضافة إلى ذلك فإن الإفصاحات حول الموارد البشرية تساعد عند إجراء عملية إعادة الهندسة لموارد المنظمة البشرية، حيث تجعل المختصين في المنظمة على دراية بالموارد البشرية ذات المهارة و الخبرة للاحتفاظ بها؛ كما تفيد في إجراء المقارنة المرجعية سواء على مستوى المنظمة ذاتها لفترات مختلفة أو بين المنظمة ومنظمات أخرى لنفس المدة. فالإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية يؤثر وبشكل كبير على إدارة المنظمة

¹ - تائر صبري الغبان، سناء أحمد ياسين، الإفصاح عن الاستثمار في الموارد البشرية في التقارير المالية للوحدات الاقتصادية العراقية، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، مجلد رقم 13، عدد 45، 2007، ص 191-227،

والقرارات المتخذة ويساعد في مجال تخطيط واستخدام ورقابة هذه الموارد، الأمر الذي يؤدي في النهاية إلى تحقيق أهداف إدارة الموارد البشرية بالفاعلية والكفاءة المطلوبين.¹

الفرع الثالث: محددات الإفصاح عن الموارد البشرية

يؤكد الباحث نور الهدى حداد على أنه وبالرغم من أهميته ومن تعالي النداءات المطالبة به؛ يعاني الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية في عدة مشاكل تحول دون تطبيقه بشكل تام ومجدي، فهناك نوع منعدم الموضوعية في قياس الموارد البشرية تجعل من المعلومات المقدمة غير موثوقة؛ فمقاييس محاسبة الموارد البشرية تتميز بعدم موضوعيتها، غير أنها ملائمة جداً للاحتياجات الحقيقية لمتخذي القرارات، الأمر الذي يشكل أهم الصعوبات أمام الإفصاح عن معلومات حول الموارد البشرية، نظراً للتضارب الواقع بين معلومات التقارير المالية الموثوقة والتي تم قياسها بموضوعية، وتلك التي تعتبر ملائمة لاتخاذ القرارات، والسبب الرئيس في هذا هو أن المبادئ المحاسبية المقبولة عموماً تشجع القياس الموضوعي والموثوق والقابل للتحقق، وذلك بهدف قابلية المقارنة بالنسبة للمنظمات؛ حيث أنه من الصعب المقارنة بين المنظمات إذا كانت المقاييس لا تتميز بالموضوعية وتوسع استعمال التقديرات والأحكام الشخصية، ومن جهة أخرى فإن التحفظ المطبق في المحاسبة التقليدية جعل من الصعب على المستثمرين مقارنة استثمارات الموارد البشرية في الشركات، والنتيجة هي النقص الكبير في كفاءة الأسواق المالية بسبب قلة المعلومات حول هذا الجانب.²

ومن جانب آخر نجد أن هناك عدداً قليلاً جداً من الدراسات التي بحثت على وجه التحديد في محددات إفصاح الشركات عن الموارد البشرية، كون هذه الإفصاحات تقدم معلومات عن أهمية الموارد البشرية في إستراتيجية المنظمة، مما يكون العديد من المخاوف لدى إدارة هذه الأخيرة. وفي هذا السياق فقد ذكر سنة 2003 عدة عقبات تحول دون

¹ - ثائر صبري الغبان، سناء أحمد ياسين، المرجع السابق، ص210.

² - نور الهدى حداد، محاسبة الموارد البشرية كمدخل لتوسيع مجال الإفصاح المحاسبي، مجلة رما للبحوث والدراسات، عدد19، 2016، ص450-451.

الإفصاح عن الموارد البشرية للمنظمة، حيث يذكر أن المعلومات القائمة على الموارد البشرية ليست شيئاً يمكن مشاركته خارجياً؛

إن أول هذه التفاصيل هو أن مثل هذه المعلومات قد تعطي فكرة هامة للمنافسين، مما يؤدي إلى نشوء مخاوف بشأن الإفصاح عن هذه المعلومات خارجياً؛ فبعض هذه المعلومات تعبر عن مصادر للميزة التنافسية، وبالتالي لن يكون مناسباً إدراجها في التقارير الخارجية؛ فالإفصاح تحول الموارد البشرية لأطراف خارجية تمثل تخلي عن مصادر للميزة التنافسية، والتي يعتبر الموارد البشرية عنصراً هاماً في تحقيقها.

ثانياً لتفاصيل بشأن المحددات التي تحول دون الإفصاح عن الموارد البشرية، هو أن مثل هذه الإفصاحات يحتمل أن تفسر بشكل سلبي من قبل أصحاب المصلحة الخارجيين مثلاً لنقابات والموظفين بشكل عام؛ وهذا يشير على احتمال أن توفير المعلومات فيما يتعلق بأهمية الموارد البشرية وموظفي المنظمة بطريقة ما، قد يؤدي إلى عواقب غير مرغوب فيها، حيث أن هذه المعلومات ربما تدعم النقابات والعاملين في المساومة من أجل أجور أفضل، لأن هذه المعلومات تجعل الموظفين أكثر وعياً بأهميتهم للمنظمات؛ على خلاف الحالة التي لا يتم الإفصاح عن مثل هذه المعلومات خارجياً، فإن النقابات والموظفين ربما يكونون على استعداد لقبول أجور أقل، لأنهم لا يزالون يجهلون أهميتها للمنظمة.

إن تفهم هذه المحددات والبحث فيها يساعد واضعي السياسات والهيئات التنظيمية للمحاسبة على صياغة معايير المحاسبة الدولية التي تأخذ في الاعتبار القوى التي تعيق حالياً الإفصاحات بشأن الموارد البشرية؛ مما يؤدي إلى تعزيز هذا النوع من الإفصاحات، والمساعدة في إصدار معايير محاسبية دولية فعالة، وهذا بدوره يؤدي إلى كفاءة تخصيص الموارد في الاقتصاد وتعزيز القوة الاقتصادية.¹

¹ - نور الهدى حداد، المرجع السابق، ص 452.

المبحث الثالث: الدراسات السابقة والمشابهة

تعتبر الدراسات السابقة أحد العناصر الأساسية في أي بحث أو دراسة، حيث توفر هذه الدراسات مصدرًا هامًا للمعلومات والبيانات والنتائج التي تم جمعها وتحليلها بالفعل في السابق حول الموضوع الذي يتم دراسته.

وتتيح الدراسات السابقة للباحث أو المهتم بالموضوع الحصول على فهم أفضل للموضوع وتحديد المجالات التي تحتاج إلى مزيد من البحث والتحليل. كما تساعد الدراسات السابقة على توجيه الاهتمام إلى الجوانب الأكثر أهمية للموضوع، وتقليل الجهد والوقت المستخدمين في إجراء الأبحاث التي تم إجراؤها بالفعل.

وعلاوة على ذلك، تساعد الدراسات السابقة على تقييم مدى التطور والتقدم في مجال الدراسة، وتساعد في تحديد نقاط القوة والضعف في الدراسات السابقة وتحسين العمل في المستقبل.

المطلب الأول: الدراسات باللغة العربية

1-دراسة (السهلي، 2010م)¹

استهدفت هذه الدراسة تطوير مؤشر لقياس جودة الإفصاح المحاسبي واستخدامه في قياس مستوى شفافية الإفصاح في التقارير المالية المنشورة من قبل الشركات المتداولة في السوق السعودي ومقارنته مع مستوى الشفافية في السوق الأمريكي، وقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج كان أهمها أن مستوى الشفافية في السوق السعودي يعتبر منخفض إلى حد كبير بالقياس للولايات المتحدة، وأن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين جودة الإفصاح المحاسبي في التقارير المالية لشركات العينة والمتغيرات المستقلة في الدراسة وهي:

الحجم، المراجع، نوع الصناعة، تمركز الملكية.

¹ - محمد السهلي، "مؤشر مقترح لقياس مستوى الشفافية والإفصاح في الشركات السعودية"، ورقة عمل، جامعة الملك سعود، الرياض، 2010م، ص 43.

2-دراسة (ياسين، 2010 م)¹

هدفت هذه الدراسة إلى قياس مستوى الحاكمية المؤسسية وأثره على جودة الإفصاح في القوائم المالية للبنوك التجارية الأردنية، وقد أجريت هذه الدراسة على البنوك التجارية الأردنية المدرجة في سوق عمان المالي للفترة ما بين عام 2004 وعام 2008، وقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج كان أهمها: أن هناك مستوى مرتفع من جودة الإفصاح لدى البنوك التجارية الأردنية خصوصاً في السنوات الأخيرة من عمر الدراسة، ويعود ذلك إلى أن تعليمات الإفصاح الصادرة عن هيئة الأوراق المالية واكبت التطور في التشريعات المحاسبية وخصوصاً ما جاءت به معايير التقارير المالية الدولية.

3-دراسة (المدهون 2015)²

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

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

يدخل الإفصاح عن الموارد البشرية ضمن إطار الإفصاح الطوعي (اختياري)، إذ لا يوجد حالياً معيار محاسبي شامل لمعالجة موضوع الموارد البشرية والفقرات المتعلقة به.

¹ - محمد محمود ياسين، "الحاكمة المؤسسية وجودة الإفصاح في البيانات المالية في البنوك التجارية الأردنية"، مجلة البحوث المالية والتجارية، كلية التجارة -جامعة بور سعيد، العدد الأول، الجزء الثاني، 2010.

² - خالد محمد المدهون تطبيق محاسبة الموارد في البنوك التجارية في فلسطين: دراسة ميدانية، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والادارية، مجلد 23، عدد02، 2015

4-دراسة (زويلف، محسن 2014)¹

حاول الباحث استكشاف تأثير العوامل المتعلقة ببعض خصائص البنك المتمثلة في الحجم والعمر، وطبيعة النشاط والربحية والجنسية على مستوى الإفصاح عن الموارد البشرية، وتأثيره في التقارير المالية السنوية للبنوك في الأردن. طُوِّر مؤشر لقياس مستوى الإفصاح عن هذه الموارد في التقارير المالية السنوية للبنوك الأردنية. وأظهرت نتائج دراسته أنّ المستوى العام للإفصاح عن الموارد البشرية في التقارير المالية السنوية للبنوك العاملة في الأردن كان متوسطاً ، وأنّ هناك تأثيراً معنوياً للخصائص المتمثلة في الحجم والعمر والربحية والجنسية على مستوى هذا الإفصاح.

5-دراسة (حداد 2016)²

بعنوان محاسبة الموارد البشرية كمدخل لتوسيع مجال الإفصاح المحاسبي هدفت الدراسة إلى تسليط الضوء على محاسبة الموارد البشرية وأساليبها الإفصاحية وآثار ومحددات هذا النوع من الإفصاح

توصلت الدراسة إلى أنّ الإفصاح عن الموارد البشرية أصبح ضرورة لا بد منها ظل اقتصاد المعرفة وأنه يمكن تخطي العقبات التي تحول دونه من خلال التحكم في أساليبه وتوسيع ثقافة الشفافية في المجتمعات المالية.

1- زويلف، إنعام محسن حسن، العوامل المؤثرة في مستوى الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية في التقارير المالية للبنوك الأردنية، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال المجلد 10، العدد 1 ، 2015.

2 - نور الهدى حداد، محاسبة الموارد البشرية كمدخل لتوسيع مجال الإفصاح المحاسبي، مركز البحث و تطوير الموارد البشرية رماح، عمان، الأردن، 2016

6-دراسة (ضمنزمة، 2018)¹

تهدف هذه الدراسة إلى تبيان أثر الإفصاح المحاسبي لمحاسبة الموارد البشرية على جودة المعلومات المحاسبية، وتم الاعتماد على نمذجة المعادلات البنائية باستخدام طريقة المربعات

الصغرى الجزئية، ولأجل ذلك تم اختيار عينة حصصية بلغت 105 مفردة، وتم إجراء التحليل عليها باستخدام برنامج SPSS والحزمة PLSPM.

توصلت الدراسة إلى أنه يوجد أثر للإفصاح المحاسبي على جودة المعلومات المحاسبية، ويوجد أثر للإفصاح المحاسبي على محاسبة الموارد البشرية، كما يوجد أثر لمحاسبة الموارد البشرية على جودة المعلومات، وهذا ما يوضح أن للإفصاح المحاسبي أثر على جودة المعلومات المحاسبية عن طريق محاسبة الموارد البشرية

المطلب الثاني: الدراسات باللغة الأجنبية

7-دراسة (Lee 2010)² بعنوان:

Evaluation of Annual Reports On Human Resource Disclosure Using Content Analysis

تهدف الدراسة لمعرفة وفحص مدى الممارسات الحالية للإفصاح عن الموارد البشرية وذلك من خلال الرجوع للتقرير السنوي للشركات المدرجة في بورصة ماليزيا.

أشارت نتائج الدراسة إلى أنّ معظم الشركات الماليزية تقوم بالكشف والافصاح عن كافة المعلومات المتعلقة بالموارد البشرية وأنه توجد علاقة ذات أهمية ولكن بارتباط منخفض بين متغيرات القيمة السوقية ونوع الصناعة من جهة مع الإفصاح عن معلومات الموارد البشرية للشركات الماليزية

¹ - سعاد ضمنزمة، أثر الإفصاح المحاسبي لمحاسبة الموارد البشرية على جودة المعلومات المحاسبية، دراسة عينة

من المنظمات الاقتصادية بولاية أدرار، رسالة دكتوراه تخصص مالية وحاسبة، جامعة أحمد دراية أدرار، 2018/2019

² - Miin huui lee, **evaluation of annual reports on human resource disclosure using content analysis**. Unitar e-journal, vol. 6 issue 1. 2010

8-دراسة (Latridis, 2011) ¹

استهدفت هذه الدراسة تناول أسباب ارتفاع أو انخفاض جودة المحاسبة عند إفصاح الشركات المدرجة في المملكة المتحدة عن تقاريرها المالية، وقد اعتمدت الدراسة على مجموعة من المؤشرات لقياس جودة الإفصاح المحاسبي كان من أهمها (نسب الحاكمية، ولوغاريتم إجمالي الأصول، نسبة القيمة السوقية إلى القيمة الدفترية، نسبة التدفقات النقدية من التشغيل إلى إجمالي الأصول). وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج كان أهمها أن الشركات التي تتمتع بالجودة في إفصاحها تحقق مستويات عالية من السيولة وارتفاع في القيمة السوقية لأسهمها لزيادة حجم التداول من قبل المستثمرين على أسهمها داخل السوق، هذا بالإضافة إلى انخفاض تكلفة رأس المال كنتيجة لحصولهم على شروط تمويل أفضل. وجميع ذلك يؤدي إلى تنشيط سوق الأوراق المالية.

9-دراسة (Saraswati, 2011 & Ghofar) ²، بعنوان:

Financial Reporting Problems: the Analysis of Quality of Disclosure and the Measurement System of the Traditional Accounting

هدفت هذه الدراسة إلى تناول مشاكل القوائم المالية من خلال تحليل جودة الإفصاح المحاسبي وأثره على المستثمرين والإدارة والشركات وقد توصلت الدراسة إلى نتيجة هامة مفادها أن الشركات التي لديها جودة إفصاح تتعرض إلى أقل الخسائر في السوق المالي عند حدوث الأزمات المالية العالمية مقارنة بالشركات الأخرى الأقل جودة.

10- دراسة (Mica et all 2012) ³ بعنوان:

Firms Financial Performance and Human Resource Accounting Disclosure In Nigeria

¹ - G. E. Latridis., "Accounting Disclosure, Accounting Quality and Unconditional Conservatism", International Review of Financial Analysis, Vol. 20, No. 250, 2011

² - A. Ghofar, E. Saraswati, "Financial Reporting Problems: the Analysis of Quality of Disclosure and the Measurement System of the Traditional Accounting", Working Paper, Brawijaya University, 2011, p. 19.

³ - Leyira Micah et all ; "Firms Financial Performance and Human Resource Accounting Disclosure in Nigeria", International Journal of Business and Management Vol. 7, No. 14 (2012)

الفصل الأول: الأدبيات النظرية للدراسة

تهدف الدراسة لمعرفة نوع العلاقة بين الأداء المالي والافصاح المحاسبي للموارد البشرية وذلك للشركات الموجودة في نيجيريا.

أظهرت نتائج الدراسة إلى أنه يوجد تأثير للأداء المالي على الإفصاح المحاسبي للموارد البشرية وتبين أنه يوجد علاقة ارتباط إيجابية بين معدل العائد على حقوق الملكية والافصاح المحاسبي للموارد البشرية وتم الاستنتاج أن الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية عامل مهم لاتخاذ القرارات من ناحية الوضع الاقتصادي.

11- دراسة **Passard et all (2012)**¹: بعنوان

accounting for human capital: is the balance sheet missing something

تهدف الدراسة لاستطلاع وجهات نظر المحاسبين حول الإفصاح عن الموارد البشرية. توصلت الدراسة إلى أن 87% من المنظمات لا يفصحون عن مواردهم البشرية ضمن القوائم المالية نتيجة صعوبة قياس هذه الموارد.

¹Passard C. Dean et all, **-accounting for human capital: is the balance sheet missing something**, International Journal of Business and Social Science Vol. 3 No. 12 [Special Issue – June 2012]

خلاصة الفصل الأول:

حاولنا من خلال هذا الفصل تحديد الأدبيات النظرية لموضوع البحث، حيث تطرقنا في المبحث الأول إلى محاسبة الموارد البشرية، والتي تعد عملية تطبيق مبادئ وتقنيات المحاسبة في إدارة وتحليل المعلومات المالية المتعلقة بالعنصر البشري في المنظمة. تهدف محاسبة الموارد البشرية إلى تقدير وتوثيق التكاليف والمخاطر والأداء المرتبطة بالعنصر البشري، وتوفير معلومات مالية دقيقة وموثوقة للإدارة لاتخاذ القرارات الاستراتيجية المناسبة. وفي المبحث الثاني تناولنا ماهية الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية، وهو عبارة عن عملية توفير المعلومات المالية والمحاسبية المهمة للمستخدمين الداخليين والخارجيين، بهدف تعزيز الشفافية والمصداقية في التقارير المالية للمؤسسات. كما تعتبر الإفصاحات المحاسبية جزءاً أساسياً من ممارسات المحاسبة النزيفة والمهنية، وفي المبحث الثالث تناولنا مجموعة من الدراسات السابقة التي عالجت متغيرات الموضوع



الفصل الثاني:

دراسة تطبيقية حول تأثير الافصاح المحاسبي

عن القوائم المالية بـBNA وBADR



تمهيد:

جاء هذا الفصل كتكملة للدراسة النظرية حول الموضوع وإسقاطها في الواقع العملي للمنظمة محل الدراسة، فبعد التطرق في الاول إلى الإطار النظري والدراسات السابقة المتعلقة بموضوع البحث، وجب تجسيد ما تم التطرق إليه ميدانيا لإثراء البحث العلمي، وإعطاء صورة صحيحة وواضحة عن الموضوع، لذا قمنا باختيار البنك الوطني الجزائري BNA وكالة بئر العاتر -بئر العاتر- وكذا وكالة بدر تبسة 488 لمعرفة مدى تطابق ما جاء في الجانب النظري بما يحدث فعلا في الواقع العملي للمنظمة، وهذا من خلال المباحث التالية:

- ❖ المبحث الأول: التعريف بالوكالة البنكية محل الدراسة.
- ❖ المبحث الثاني: الإطار المنهجي للدراسة التطبيقية.
- ❖ المبحث الثالث: تحليل وتفسير نتائج الاستبيان واختبار الفرضيات.

المبحث الأول: التعريف بالوكالات البنكية محل الدراسة

تعتبر البنوك في الجزائر أحد أهم ما يساهم في التنمية الاقتصادية للبلاد من خلال ترقية الخدمات البنكية لإشباع رغبات العملاء من جهة وتفعيل النشاط البنكي من جهة أخرى، حيث تعمل البنوك التجارية على تطبيق مفهوم جودة وتطور الخدمات البنكية، في نمط التسيير من خلال استخدامه لأحدث التكنولوجيات على مستوى كل وكالاته لتسهيل تقديم خدماته وتوفير الوقت والجهد في آن واحد معا، بالإضافة إلى إعادة رسكلة كل موظفيه لمسايرة التطورات الحاصلة على مستوى البنك، وقد ركز هذا المبحث على الوقوف على عرض بطاقة تعريفية للوكالات البنكية محل الدراسة، وكذلك الخدمات البنكية المقدمة، من خلال المطالب التالية:

- ❖ **المطلب الأول: التعريف بالبنك الوطني الجزائري وكالة -بئر العاتر-**.
- ❖ **المطلب الثاني: التعريف ببنك الفلاحة والتنمية الريفية وكالة تبسة**

المطلب الأول: التعريف بالبنك الوطني الجزائري وكالة بئر العاتر

يعتبر البنك الوطني الجزائري أول بنك تجاري وطني، أنشئ بتاريخ 13 جوان 1966 حيث مارس كافة النشاطات المرخصة للبنوك التجارية ذات الشبكة كما تخصص إلى جانب هذا في تمويل القطاع الزراعي. تمت إعادة هيكلته وهذا بإنشاء بنك جديد متخصص بنك الفلاحة والتنمية الريفية مهمته الأولى والأساسية هي التكفل بتمويل وتطوير القطاع الفلاحي. حيث ساهم القانون رقم 01-88 الصادر بتاريخ 12 جانفي 1988، المتضمن توجيه المنظمات الاقتصادية نحو التسيير الذاتي في تنظيم مهام البنك وكذلك في خروج الخزينة من التداولات المالية وعدم تمركز توزيع الموارد من قبلها، كما أخذ حريته في اتخاذ قرارات التمويل، وحريته في توطين المنظمات لديه.

وعلى غرار البنوك الأخرى، يعتبر البنك الوطني الجزائري كشخص معنوي يؤدي كمهنة إعتيادية كافة العمليات المتعلقة باستلام الأموال، عمليات القروض، وكذلك وضع وسائل الدفع وتسييرها تحت تصرف الزبائن. حيث رافق منذ إنشائه كل شخص طبيعي أو معنوي، حيث تم التعرض في هذا المطلب إلى نشأة البنك الوطني الجزائري، ووظائفه، أهدافه، مميزاته ونشاطه¹.

من جهتها، تعتبر الوكالة البنكية بئر العاتر إحدى الفروع لوكالة بئر العاتر، وعليه سيتم التعرف أكثر عليها في هذا المطلب من خلال عرض نشأة، أهداف ووظائف الوكالة وأخيرا الهيكل التنظيمي.

الفرع الأول: نشأة وكالة بئر العاتر -486-

من الوكالات التابعة للمديرية الجهوية بعناية ذات الرقم الاستدلالي 186، أنشأت وكالة بئر العاتر BNA 486 بمقتضى القرار الصادر في 13/14/1985 وهي الممثلة الأولى للبنك الوطني الجزائري على مستوى ولاية بئر العاتر وأضيف إليها مؤخرا فرع تابع لها في إطار توسيع النشاطات وتخفيف الاكتظاظ وتحتل موقعا استراتيجيا وسط المدينة بعد أن كان مقرها : طريق الكويف ثم غير سنة 1989 إلى نهج العميد الشريف، وتعرف نشاطا غير عادي طيلة أيام عملها نتيجة لتعدد الخدمات المقدمة لتحصيل الودائع، منح القروض

¹ - بلحردى خير الدين، تحليل الخطر المالي ودوره في ترشيد القرارات الائتمانية في البنوك دراسة حالة: البنك الوطني الجزائري وكالة -تبسة- 483، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل ماستر أكاديمي، فرع علوم تجارية، تخصص مالية وتجارة دولية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أم البواقي، 2013/2014، ص 77.

بمختلف أنواعها حيث يتم فرض معدلات فائدة على القرض، جزء ثابت يتم تحديده من طرف البنك المركزي وجزء متغير يحدده البنك الوطني الجزائري، إن تحديد معدل الفائدة مرتبط بتغير إعادة الخصم وهو عبارة عن سعر الفائدة الذي يتقاضاه البنك المركزي من البنوك التجارية.

يسهر على خدمة الزبائن 29 موظف منهم 11 إطار موزعين على جميع الأقسام والمصالح المتواجدة بها والتي سيتم توضيحها في مخطط الهيكل التنظيمي للوكالة والعمل بالوكالة يكون كل أيام الأسبوع عدا الجمعة والسبت وهي العطلة المخصصة لجميع البنوك، وتلعب الوكالة دورا هاما في إطار دعم تشغيل الشباب وذلك بمنحها قروض متوسطة الأجل وهي ما تعرف بقروض التجهيز تكملة لمساهمة الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب (ENSEJ).

الفرع الثاني: أهم وظائف وكالة بئر العاتر -486-

وظائف الوكالة هي التي يقوم بها البنك الوطني الجزائري الأم: وهي يقوم بمعالجة برامجها المسطرة في إطار قانوني ووفقا للتشريعات البنكية السائدة ومن أهم وظائفها:

- ✓ تحصيل الودائع بمختلف أنواعها؛
- ✓ فتح الحسابات للأشخاص المعنويين والطبيعيين (حسابات الشيك، الحسابات الجارية)؛
- ✓ تقديم القروض وكذا دراستها، خصم وتحصيل الأوراق النقدية، القيام بعمليات الصرف والتجارة الخارجية؛
- ✓ تحصيل الشيكات وعمليات التحويل، تأجير الصناديق الحديدية.¹

الفرع الثالث: أهداف وكالة بئر العاتر -486-

- من وراء وظائفها تسطر الوكالة أهدافا تتمثل في:
- ✓ جلب أكبر عدد ممكن من الزبائن وتقديم أرقى الخدمات لهم للمحافظة عليهم وكسب المزيد منهم؛
 - ✓ تحقيق الربحية لضمان الاستمرار؛
 - ✓ المساهمة في تنمية الاقتصاد الوطني؛

¹ معلومات مقدمة من طرف البنك الوطني الجزائري BNA وكالة بئر العاتر

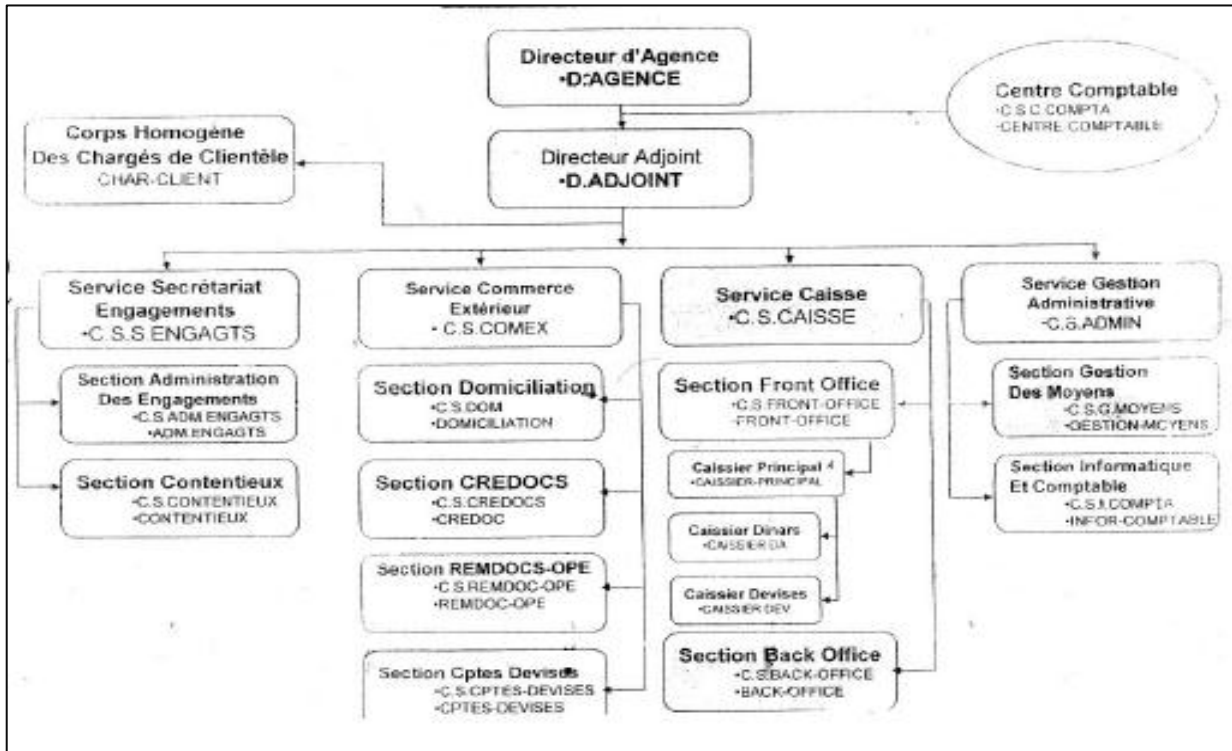
- ✓ المساهمة في خلق مناصب شغل بتمويل الاستثمارات؛
- ✓ العمل على تلبية كل حاجات الزبائن لخلق الثقة بينهم وبينها؛
- ✓ مواكبة الإصلاحات النقدية والبنكية الحاصلة؛
- ✓ جلب أكبر عدد ممكن من الودائع والتي تمثل أكبر مورد للوكالة.¹

الفرع الرابع: الهيكل التنظيمي للوكالة

تم التطرق لمختلف الأقسام والمصالح المكونة للوكالة من خلال مخطط يوضح الهيكل التنظيمي لها مع تبيان مختلف الوظائف التي تقوم بها بعض الأقسام، والشكل الموالي يوضح مخطط الهيكل التنظيمي للوكالة:

الشكل رقم (01): يوضح الهيكل التنظيمي للبنك الوطني الجزائري وكالة -بئر العاتر-

486



المصدر: معلومات مقدمة من طرف الوكالة (قسم الأمانة العامة)

- المدير: يعتبر بمثابة المسير الأول لهذا فهو المسؤول الرئيسي، ومن بين مهامه:
 - ✓ تأطير الإدارة؛
 - ✓ دراسة التقارير والأعمال اليومية إضافة إلى مراجعة وتوقيع كل من الوثائق التي تتطلب توقيع المدير؛

¹ - معلومات مقدمة من طرف البنك الوطني الجزائري BNA وكالة بئر العاتر

- ✓ السهر على تطبيق القواعد الداخلية للبنك وفق القانون الخاص؛
- ✓ دراسة مختلف الاجتماعات واللقاءات الرسمية والعادية؛
- ✓ السهر على جودة الخدمات التي يقدمها البنك مع الدقة في المواعيد واحترام آجال تطبيق العمليات البنكية؛
- ✓ توجيه نشاط المصالح المختلفة؛
- ✓ تحسين مكانة الوكالة البنكية في الولاية.
- **نائب المدير:** وهو المسؤول الثاني بعد المدير أو هو المدير المساعد، ومن بين مهامه:
 - ✓ تعويض المدير في حالة غيابه؛¹
 - ✓ النيابة عن المدير في بعض المهام؛
 - ✓ التنسيق بين مختلف مصالح الوكالة؛
 - ✓ التحضير والمساهمة في اجتماع لجنة منح القروض؛
 - ✓ تتبع شكاوى الزبائن ومحاولة إيجاد حلول لها؛
 - ✓ تأجير الصناديق الحديدية؛
 - ✓ القيام بعمليات الإحصاء والجرد.
- **الأمانة العامة:** تمثلها السكرتيرة، ومن بين مهامها:
 - ✓ تنظيم وإدارة المواعيد الرسمية للمدير؛
 - ✓ البريد الصادر والوارد وتوجيهه إلى المصالح المختلفة؛
 - ✓ كتابة التقارير؛
 - ✓ استقبال الفاكس وتأمين المكالمات الهاتفية للمدير وكذلك مختلف الاتصالات بين الأقسام من داخل البنك أو من خارجه.
- أ. **مصلحة عمليات الصندوق:** ويتفرع عنها:
 - ❖ **مصلحة الصندوق:** تتفرع عن هذه الأخيرة
- للشباك الدفع بالدينار: من بين مهامه استقبال الزبائن في أحسن الظروف للقيام بعمليات السحب والإيداع؛

¹ - معلومات مقدمة من طرف البنك الوطني الجزائري BNA وكالة بئر العاتر

لـ تسيير الحسابات؛

❖ فرع التحويلات: من بين مهامه تحويل أموال العملاء من حساب إلى آخر أو من

وكالة إلى أخرى وتسيير الخزينة.

❖ المصلحة الحافظة: يتفرع عنها:

لـ شباك الحافظة من مهامه؛

لـ استقبال مختلف الشيكات؛

لـ تحصيل الشيكات في نفس الوكالة أو في وكالة أخرى؛

لـ إرسال الشيكات إلى فرع المراقبة.¹

❖ فرع المقاصة: يتفرع عنها:

لـ تسوية المعاملات ما بين البنوك عن طريق البنك المركزي؛

لـ دراسة الأخطاء في حالة وجودها ومعالجتها؛

لـ الاهتمام بالعمليات الحسابية؛

لـ تحصيل الشيكات والكمبيالات ومختلف الأوراق التجارية.

❖ فرع المراقبة: يتفرع عنها:

لـ معالجة ومراقبة العمليات الحسابية اليومية المنجزة من طرف مختلف المصالح؛

لـ تسوية جميع النقائص.

ب. مصلحة القسم التجاري والقانوني: ينقسم إلى ثلاثة أقسام رئيسية تتفرع عن هذه

الأخيرة فروع أخرى تتمثل في:

❖ قسم تسيير ملف العملاء والحسابات: تختص هذه المصلحة بالعملاء وما يتعلق بهم

وتنقسم بدورها إلى:

لـ فرع العملاء والحسابات: من بين مهامه:

✓ فتح الحسابات بكل أنواعها؛

✓ تحويل حسابات العملاء؛

✓ غلق الحسابات؛

✓ تلقي الاعتراضات المقدمة من طرف الزبائن.

¹ - معلومات مقدمة من طرف البنك الوطني الجزائري BNA وكالة بئر العاتر

للـ فرع الاستعلامات التجارية: من بين مهامه:

✓ الاستعلام عن محتوى الملفات؛

✓ استقبال الزبائن وتوجيههم؛

✓ مساعدة وإقناع العملاء؛

✓ مساعدة الموظف وتوجيهه في حالة عدم معرفته.

ت. مصلحة تسيير الإيداع والمنتوج المالي: تختص هذه المصلحة بـ:

✓ فتح الحسابات المودعة بالدينار أو بالعملة الصعبة؛

✓ متابعة الوديعة وتسييرها، تلقي الودائع بمختلف أنواعها.¹

للـ وهذه المصلحة بدورها تنقسم إلى: قسم المنتج البنكي، قسم المنتج المالي.

ث. مصلحة المتابعة القانونية (التعهدات والمنازعات): في حالة عدم تسديد القروض

تقوم المصلحة بإعلام الزبون قبل المتابعة القانونية حيث تقوم بإشعار الزبون ثلاث

مرات وفي المرة الأخيرة يمكن أن يحول إلى المحضر القضائي.

✓ يأخذ البنك الضمانات كتسديد للقرض في حالة عدم التسديد؛

✓ يلجأ البنك للحجز في حالة عدم اقتناعه بالتسوية الودية عن طريق المزاد العلني؛

✓ يمكن لمصلحة الضرائب أن تعلق حساب العميل أو تحجز حسابه لدى البنك؛

✓ في حالة عدم التسديد (للعميل دين عند مصلحة الضرائب)؛

✓ يمكن للضمان الاجتماعي أن يحجز على حساب العميل في البنك في حالة عدم

تسديده الدين.

ج. مصلحة الإلتزامات والقروض: تنقسم هذه المصلحة إلى أربعة أقسام:

❖ قسم خلايا الدراسة والتسيير الإداري للقرض: تتمثل مهامه في:

✓ منح قروض للزبائن: خروج فعلي للأموال (قروض الصندوق) خروج عن طريق

الإمضاء؛

✓ دراسة ملفات القرض؛

✓ الدراسة الإستراتيجية للمشروع (الإطار المكاني)؛

✓ الدراسة المالية (التحليل المالي، النسب الهيكلية، النتائج).

¹ - معلومات مقدمة من طرف البنك الوطني الجزائري BNA وكالة بئر العاتر

❖ **قسم القروض بالإمضاء:** تتمثل مهامه في:

✓ حسن التنفيذ؛

✓ كفالة التعهد؛

✓ كفالة التسيقات.

❖ **قسم الإحصائيات:** يختص بـ:

✓ مقارنة الإحصائيات بالأعوام وبعدها يكون التعليق؛

✓ لكل مصلحة إحصائيات خاصة بها.¹

❖ **قسم الديون صعبة التحصيل:** يختص هذا القسم بمتابعة العملاء الذين لديهم ديون

صعبة التحصيل كأن يكون العميل له قرض وتوفي وفي هذه الحالة يتابع قضائيا من طرف البنك.

ح. **مصلحة العمليات مع الخارج (التجارة الخارجية):** تختص هذه المصلحة في مختلف

العمليات المتعلقة بالتجارة الخارجية من استيراد وتصدير وينقسم هذه المصلحة إلى ثلاث فروع:

❖ **فرع الاستيراد:**

✓ الاهتمام بالعمليات المتعلقة بالاستيراد؛

✓ تحصيل مستندات الاستيراد؛

✓ منح وسائل الدفع سواء كان هذا الاستيراد للقطاع العام أو الخاص؛

✓ فحص ومراقبة الوثائق المرسلة من الخارج؛

✓ تحصيل الاعتمادات المستندة للاستيراد.

❖ **فرع التصدير:**

✓ القيام بالعمليات الخاصة بالتصدير؛

✓ العمليات التي تتم مع القطاع العام أو الخاص؛

✓ فرع التحويلات للخارج: العمليات التي تتم مع الخارج كالتحويلات النقدية.

الفرع الخامس: الخدمات البنكية المقدمة من طرف الوكالة

تسهر الوكالة البنكية محل الدراسة على إرضاء العملاء من خلال تقديم الخدمات التالية:

¹ - معلومات مقدمة من طرف البنك الوطني الجزائري BNA وكالة بئر العاتر

1- الودائع

تتعدد أنواع الودائع التي تتلقاها الوكالة وفقا لما يلي:

أ- الحساب الجاري يفتح الحساب للأشخاص الطبيعيين والمعنويين (تجار، صناعيون، فلاحون، منظمات تجارية) الذين يمارسون نشاط تجاري، ولا تنتج عن الحساب الجاري أي فوائد، وحتى يستطيع العميل الحصول على هذا الحساب يكفي أن يتقدم للوكالات ويقدم الملف المطلوب لهذا النوع من الحساب وإيداع قيمة 10.000 دج.

ب- حساب الشيكات (الصكوك) هذا الحساب يفتح للأشخاص والأفراد المعنويين الذين لا يمارسون أي نشاط تجاري كالموظفين والجمعيات، وهو بدوره لا ينتج عنه أي فوائد، يستطيع صاحب الحساب سحب نقوده متى يشاء ويجب أن يكون هذا الحساب دائما دائما ولفتح هذا النوع من الحساب يجب التقدم للوكالات مع الملف المطلوب وإيداع قيمة 1.000 دج.¹

ج- الإيداع لأجل هذا النوع من الودائع لا يلتزم البنك بدفعه إلا في الآجال المحددة للوديعة ولا يمكن لصاحب الوديعة المطالبة بها قبل التاريخ المحدد، وحساب الودائع لأجل مفتوح لصالح الأفراد الطبيعيين أو المعنويين وقد يشترط ألا يقل مبلغ الوديعة عن 10 آلاف دينار جزائري لمدة أقلها 3 أشهر وأقصاها 10 سنوات، وفي نهاية مدة الإيداع المتفق عليها بين البنك والمودع يحق لهذا الأخير استرجاع الوديعة مضافا إليها قيمة الفوائد.

د- أدونات الخزينة

وهي عبارة عن إيداع لأجل، وتنقسم هذه السندات إلى قسمين .

- سندات تساهمية: تعمل وفقا لمبدأ الشريعة الإسلامية أي يضاف إليها ربح متغير؛

- سندات كلاسيكية: وهي عبارة عن سندات اسمية للسند مضاف إليها الفوائد المترتبة عنها.

¹ - معلومات مقدمة من طرف البنك الوطني الجزائري BNA وكالة بئر العاتر

هـ - دفتر التوفير

هو وسيلة ادخار سهلة، وأمنة تمنح للعملاء فرصة الاستثمار بأموالهم وفي نفس الوقت إمكانية التصرف بها بكل حرية وفي أي وقت، ويتم فيها السحب بدون أي قيود مع حرية الإيداع وتمنح نوعين من حساب دفتر التوفير هما:

- **دفتر التوفير الكلاسيكي:** ويتم من خلاله إيداع النقود والاستفادة من سعر فائدة كل ثلاثة أشهر.

- **دفتر التوفير التساهمي:** يتم فيه توزيع الأرباح التساهمية على المبالغ المودعة وفقا للشريعة الإسلامية كل نهاية سنة مالية للمصرف.

وللحصول على أحد هذين الحسابين يكفي التقرب من الوكالة وتقديم الملف الخاص بهذا النوع مع تقديم مبلغ كحد أدنى يقدر بـ ثلاثون ألف دينار جزائري.

و- حساب العملة الصعبة

يفتح هذا الحساب للأشخاص والأفراد المعنويين والغرض منه ليس استعماله في أي نشاط تجاري وهو لا ينتج عنه أي فوائد ويستطيع صاحب الحساب الإيداع والسحب متى شاء والهدف منه إما أن يكون مرفقا مع البطاقات العالمية أو لغرض إستيطان الراتب للعاملين في الخارج ويكون إما بعملة الأورو أو الدولار وافتح هذا الحساب لابد من تقديم الوثائق المطلوبة مع إيداع مبلغ كحد أدنى 100 أورو أو دولار.

ي- **حسابات التوفير من نوع سمارت "SMART" وستارت "START" وتتمثل في:**¹

- حساب توفير سمارت "SMART"

حساب توفير سمارت هو حساب بسيط وآمن يسمح بتنمية الأموال بفضل هامش ربح جد مفيد حيث يمكن كل شخص طبيعي يبلغ من العمر 23 سنة وما فوق من فتحه ويقوم هذا الحساب بتحويل مبلغ معين كحد أدنى ما يعادل 10.000 دج من الحساب الجاري أو الشيك إلى حساب التوفير وذلك يكون إما بتحويل شهري أو فصلي بصفة مستمرة حسب رغبة الزبون وله العديد من المزايا تتمثل في :

- تأمين الحماية الفردية؛

- قرض بيتي بأسعار تفضيلية؛

¹ - معلومات مقدمة من طرف البنك الوطني الجزائري BNA وكالة بئر العاتر

- الكثير من الهدايا للربح.

- حساب توفير ستارت " START"

إن مبدأ هذا الحساب هو تقديم بداية حسنة للأبناء بوضع أموالهم في حساب بسيط وآمن يمكنهم من استثمار أموالهم بفضل هامش ربح مفيد والتمتع بعدة مزايا ويستفيد من هذا الحساب كل شخص طبيعي بالغ أو قاصر تحت وصاية يبلغ من العمر بين شهر إلى 23 سنة، ويكون الحد الأدنى للتحويل الأول ما يقارب 10.000 دج وكحد أدنى للتحويل الشهري 5.000 دج والتحويل الفصلي 15.000 دج ومن مزايا هذا الحساب :

- تأمين الحماية الفردية، تخفيضات مع شركاء البنك، الكثير من الهدايا للربح .

2- القروض

تمنح الوكالة عدة أنواع من القروض يمكن ذكرها فيما يلي:

أ- القرض العقاري Bayti

القرض العقاري موجه لتمويل شراء سكن أو توسيع سكن ويمنح للعملاء الذين لديهم دخل شهري منتظم لا يقل عن 75.000 دج ويجب أن يكون العقار موثق أو بدفتر عقاري، وفي هذا النوع من القروض تقدم الوكالة نسبة 90 % من قيمته و 10% تكون كدفعة شخصية وتمتد مدة تمديد القرض من سنتين كحد أدنى إلى 30 سنة كحد أقصى وطالب القرض لا بد أن لا يقل عمره عن 20 سنة وأن لا يتجاوز 70 سنة عند نهاية تسديد القرض.

ب- قرض مهنة Proline

موجه هذا القرض لأصحاب المهن الحرة والتجار لتمويل مشاريعهم وهو حل متكامل لجميع احتياجاتهم البنكية ولهذا القرض عدة أنواع تتمثل في:

- تمويل حاجات الإستغلال (تمويل المخزون): وهو تمويل سنوي مجدد تصل قيمته إلى 5 ملايين دينار جزائري، حتى 70 % من بيان المخزون المقدم للمصرف وتكون إعادة التسديد فيه 90 يوما بعد صرف المبلغ وفي هذا التمويل تقدم الوكالة نوعين هما:¹

- تمويل المخزون الكلاسيكي؛

- تمويل المخزون "سلام" يعمل وفقا لمبدأ الشريعة الإسلامية.

¹ - معلومات مقدمة من طرف البنك الوطني الجزائري BNA وكالة بئر العاتر

- تمويل إقتناء معدات أو مركبات آلية: المبلغ الأقصى لهذا التمويل يصل إلى 2.000.000 دج وتقوم الوكالة بتمويل حتى 80 % من ثمن المعدات المراد تمويلها وتكون مدة القرض القصوى 5 سنوات والتسديد يكون شهري وفي هذا التمويل نوعان هما:
 - تمويل كلاسيكي؛
 - تمويل من نوع " مرابحة " يعمل وفقا لمبدأ الشريعة الإسلامية.
- تمويل إقتناء محل تجاري (مكتب): تكون قيمة القرض غير محدودة ويصل التمويل حتى 80 % من السعر المعلن للصفقة ولمدة قصوى 10 سنوات بأقساط شهرية.
- تمويل تجهيز أو تأهيل محل تجاري أو مكتب: وذلك سواء كان صاحب القرض مالكا للعقار أو مستأجر له مدته تصل إلى 5 سنوات بتسديد شهري ويتمويل 70 % من المقايسة التقديرية.

ج- قرض الإيجار المالي للمهنيين LEASING PRO

- هو إيجار من طرف الوكالة لمعدات ذات استخدام مهني، يرافقه وعد للبيع من الطرفين في نهاية العقد أي اختيار العميل معدات مهنية يقوم البنك بشراءها وتأجيرها له لاستغلالها بحرية ويكون موجه للتجار الأشخاص المعنويين، المهنيين الأحرار والحرفيين بشرط أن يكون العميل له خبرة لا تقل عن سنة من النشاط وتحدد مدة الإيجار من 24 شهرا إلى 60 شهرا حسب طبيعة المعدات بأقساط شهرية وتتمثل المعدات التي يمكن تمويلها في :
- قطاع النقل؛
 - قطاع الطب؛
 - قطاع الأشغال العمومية والهيدروليكية؛
- ومزايا الإيجار المالي تتمثل في:
- حرية اختيار المعدات والتجهيزات والممولين؛
 - تمويل يصل حتى 100 % ومدته جد ملائمة؛
 - إعادة شراء المعدات بواحد (1) دينار رمزي في نهاية العقد.
- للحصول على هذا النوع من القروض لابد من تقديم ملف خاص.

د-قروض الاستغلال Crédit Consommation

تمنح الوكالة نوعين من قروض الاستغلال وتتمثل في:¹

- القرض الاستهلاكي تسهيلات TASHILAT

هو عبارة عن قرض موجه للأشخاص الراغبين في اقتناء معدات منزلية مصنوعة أو مركبة في الجزائر وتتمثل شروط هذا القرض في :

- المبلغ : الحد الأقصى 2.000.000 دج والحد الأدنى 100.000 دج ؛
 - نسبة التمويل : الحد الأقصى 100 % حسب قدرة المقترض على التسديد ؛
 - المدة : من سنة إلى 5 سنوات، والتسديد شهري .
- أما شروط القبول لهذا القرض تتمثل في :

- كل شخص لديه رتبة موظف يتقاضى راتبا ويعمل في التراب الوطني؛
 - القدرة القانونية للتعاقد على القرض ؛
 - الحد الأدنى للسنة 21 سنة والحد الأقصى 65 سنة على أقصى تقدير؛
 - صافي الدخل الأدنى 45.000 دج للموظفين (أجره منتظم ومستمر)؛
 - الأقدمية في العمل والتي تقدر بسنتين ؛
 - تبرير القدرة الكافية للتسديد ؛
 - مسموح للشخص بفتح حساب بنكي في الوكالة.
- وللحصول على تمويل يجب على العميل تقديم الوثائق اللازمة.

- القرض الاستهلاكي سيارتي SAYARATI

هو عبارة عن قرض إستهلاك موجه للأشخاص الراغبين في إقتناء مركبات مصنوعة أو مركبة في الجزائر وتتمثل شروط هذا القرض في :

- المبلغ : الحد الأقصى 5.000.000 دج والحد الأدنى 100.000 دج؛
 - نسبة التمويل : 100% كحد أقصى حسب قدرة المقترض على التسديد؛
 - المدة : من سنة إلى خمسة سنوات بتسديد شهري.
- أما عن شروط هذا النوع من القروض فهي نفسها شروط قرض TASHILAT.

¹ - معلومات مقدمة من طرف البنك الوطني الجزائري BNA وكالة بئر العاتر

المطلب الثاني: التعريف ببنك الفلاحة والتنمية الريفية وكالة تبسة

بنك الفلاحة والتنمية الريفية ، منظمة تنتمي إلى القطاع العمومي ، أنشئ بتاريخ 13 مارس 1983 وفقا للمرسوم رقم 82-106 ، مهمته تطوير القطاع الفلاحي وترقية المحيط الريفي ، تكون في بداية مشواره من 140 وكالة متنازل عنها من طرف البنك الوطني الجزائري ، أصبح اليوم يتضمن 300 وكالة و 39 مديرية جهوية ، وفي ماي 1986 تحول إلى منظمة عمومية اقتصادية في شكل شركة ذات أسهم برأس مال يقدر بـ 200.000.000 دينار جزائري ، ومن جهة أخرى بموجب قانون 90-10 المؤرخ في 14 أبريل 1990 ، والذي أعطى استقلالية للبنك، بعد إلغاء نظام التخصيص سنة 1986 ، فبنك الفلاحة والتنمية الريفية وكغيره من البنوك، عمد إلى توسيع نشاطه في المجال المالي، ويقدر حاليا رأس ماله بحوالي 3.300.000.000 دينار جزائري ، ويبلغ مجموع تعاملاته الاقتصادية والبنكية 5.5 مليار دولار ويغطي 30 % من التجارة الخارجية ، ويشمل حوالي 7000 موظف.¹ ونظرا لكثافة شبكته و أهمية تشكيلته البشرية، صنف بنك بدر من طرف مجلس قاموس البنوك

الفرع الأول: تعريف وكالة بدر تبسة -488-

أنشأت وكالة بدر تبسة -488- بواسطة المرسوم الرئاسي الصادر بتاريخ 13 مارس 1982 المؤرخ في مارس 1982 ، وهي الممثلة لبنك الفلاحة والتنمية الريفية على مستوى ولاية تبسة ، كونها وكالة رئيسية للفرع الجهوي 012 أو ما يسمى بالمجموعة الجهوية للاستغلال لبنك الفلاحة والتنمية الريفية وهي تقع في حي " نهج العقيد محمد الشريف" وهو كمكان استراتيجي ، إذ يتوسط معظم المرافق العمومية في المدينة ووكالة بدر تبسة -488- منها 6 وكالات أخرى وهي :

- الوكالة الواقعة وسط المدينة رقم 494 .
- وكالة بئر العاتر رقم 490.
- وكالة العوينات رقم 491.
- وكالة الماء الأبيض رقم 492 .
- وكالة الشريعة 485 .

¹ - <http://www.badr-bank.dz/> .

الفرع الثاني: مهام وكالة بدر تبسة -488-

تتمثل مهام الوكالة في :

- القيام بالعمليات البنكية المطلوبة من طرف الزبائن .
- العمل على استقرار وتطوير العلاقات التجارية مع الزبائن .
- السهر على استمرار وإعلام وتكوين الموظفين .
- منح القروض والضمانات المطلوبة وضمان متابعة تحقيقها .
- السهر على رفع مردودية الخزينة .
- تنظيم جميع العمليات البنكية في إطارها القانوني
- العمل على مواكبة الإصلاحات البنكية والنقدية الحاصلة .
- تحصيل أكبر عدد ممكن من الودائع .

الفرع الثالث: امتيازات وكالة بدر تبسة -488-

من المعروف أن النوك التجارية تشترك جميعا في مجال واحد ، وهو العلاقات المحلية والبنكية وعليه تعرض الوكالة العديد من الامتيازات أبرزها :

- ❖ التقديم المنظم للبيانات تسليم منح القروض ، وهو ما يفرض سرعة دراستها وتحليلها .
- ❖ سرعة تنفيذ العمليات البنكية من سحب ، إيداع وتحويل .
- ❖ الاعتماد على الموزعات المالية للأوراق النقدية لتسهيل العمليات البنكية ، وكذا سرعة تنفيذها .
- ❖ تقليص زمن دراسة طلبات منح القروض .
- ❖ تحليل عمليات التجارة الخارجية في ظرف جد قصير .
- ❖ النجاح بعض الخدمات عبر شبكات الانترنت ، حيث يتاح للزبائن معرفة أرصدهم وكذا الاطلاع على معلومات تهمهم .
- ❖ ظهور وظيفة المكلف بالزبون الذي يسعى إلى تنفيذ ومعالجة كل عمليات الزبون .
- ❖ الجودة والسرعة في الأداء الخدمات البنكية على مستوى واجهة المكتب.

الفرع الخامس: الخدمات المقدمة في بنك بدر وكالة تبسة 488

بادر بنك "بدر" في تقديم الخدمات الالكترونية عبر الإنترنت واستخدم البطاقات البنكية عبر الصرافات الآلية ، وكان أول من قدم خدمة "البنك الإلكتروني" / هذا ما مكن المتعاملين من الاطلاع على أرصدهم وممارسة خدمات الدفع البنكي من تسديد للفواتير وطلب دفاتر الشيكات ، إل أنه لم يجدد التقارير المالية السنوية منذ 2005 .

تعرض الصفحة الرئيسية لبنك بدر مختلف الخدمات والمنتجات التقليدية والالكترونية عبر موقعه www.badr-bank.net مصرفك (votre banque)، المناقصات (APPELES D'OFFRES) في خدمتك (A VOTRE SEVICE)، الاقتصاد والمالية (ECONOMIE ET FINANCE) استعراض المعلومات (REVUE BADR (INFO)، فحص الحساب عبري الإنترنت (CONSULTEZ VOS SOLDE PAR INTERNE) وبالدخول إلى أي منها تفتح لنا صفحة رئيسية أخرى ، أي بمعنى يمكن من خلال هذه الصفحة الانتقال إلى كل عنصر من العناصر الأخرى دون الرجوع إلى الصفحة الرئيسية الواجهة .و الشكل التالي يوضح لنا موقع البنك عبر شبكة الإنترنت.

1. خدمة البنك الإلكتروني: هو خدمة تسمح للعملاء بفحص حساباتهم عبر الإنترنت

خلال 24/24 ساعة و 7/7 أيام ، ومن أجل الاستفادة من هذه الخدمة يجب أن يكون لدى الشخص حساب بنكي جاري لدى البنك ، ثم الذهاب إلى أقرب وكالة بنكية بدر من أجل طلب التسجيل في خدمة البنك الإلكتروني، حيث يتم ملئ نموذج يحتوي على كافة معلومات الزبون ، وبعدها بأربعة أيام يمكن للعميل الحصول على الرقم السري ، ثم يمكنه الدخول للبنك الإلكتروني من خلال التأشير على فحص الحساب على الصفحة الرئيسية لموقع البنك

يمكن لأي عميل مسجل في خدمة البنك الإلكتروني (BADRnet) أن :

- يفحص حسابه خلال 7/7 أيام و 24/24 ساعة ، سواء كانت أرصدة الحسابات الخاصة بك أو تفاصيل عن الصفقات خلال 30 يوم الماضية .
- القيام بعمليات نقل وتحويل الأموال من حساب للآخر .
- القيام بعمليات طلب الشيكات عبر مختلف الوكالات التي يعرضها الموقع .
- تخزين كافة عمليات التحويلات والكشوف التي يقوم بها الزبون في حاسوبه الشخصي أو عبر الهاتف على شكل ملف PDF أو EXCEL .

- يسمح بعرض كافة الوكالات المتواجدة عبر الوطن التابعة لبنك بدر
- يعرض مختلف أسعار العملات الدولية مقابل العملة المحلية
- كما تعرض خدمة (BADRnet) صندوق الرسائل التي يتم فيها إرسال الإشعارات الخاصة بعمليات و طلبات الزبون التي تمت لحسابه .
- تمكن العميل من الاتصال هاتفيا بالوكالة لعرض انشغالاته.

2. خدمة البريد الإلكتروني:

تمكن خدمة البريد الإلكتروني السماح للزبون بالاتصال بالبنك لوضع استفساراته المتعلقة بحسابه لدى البنك أو الحصول على أية معلومات أخرى يريدها كضياع كلمة السر أو اسم المستخدم مثلا .

المبحث الثاني: الإطار المنهجي للدراسة التطبيقية

يتضمن هذا المبحث وصفا لمنهج الدراسة المتبع، والمجتمع والعينة المختارة، والأداة المستخدمة لإجراء هذه الدراسة، والإجراءات التأكد من صدقها وثباتها وكذلك خطوات إجراء الدراسة والمعالجة الإحصائية التي أتبع في تحليل النتائج، وهذا ما سيتم عرضه في هذا المبحث من خلال المطالب التالية:

- ❖ **المطلب الأول: منهج الدراسة وأدوات جمع البيانات.**
- ❖ **المطلب الثاني: بناء وتطبيق أداة الدراسة، وقياس صدقها وثباتها.**
- ❖ **المطلب الثالث: الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة.**

المطلب الأول: منهج الدراسة وأدوات جمع البيانات

إن الوصول إلى حقيقة عملية ما يتطلب إتباع خطوات ومراحل معينة، وكذلك استعمال أدوات ووسائل بحث تساعد على تحقيق الهدف المرغوب من الدراسة.

أولاً: منهج الدراسة المتبع

يمثل منهج الدراسة الأسلوب الذي يعتمد عليه الباحث في دراسته لظاهرة ما بهدف الوصول إلى نتائج عامة، وقد اعتمدنا في دراستنا هاته على المنهج الوصفي التحليلي، على باعتباره لا يقتصر على جمع المعلومات والحقائق، بل يتعداه لإيجاد حلول للمشكلة موضع البحث.

ثانياً: مجتمع الدراسة واختيار العينة

لا بد من تحديد المجتمع الذي طبقت عليه الدراسة بهدف الوصول إلى نتائج يمكن تعميمها لاحقاً، إذ يتكون مجتمع الدراسة من الموظفين بمختلف مراتبهم بالوكالتين محل الدراسة والمقدر عددهم 39 موظف، وقد تم الاعتماد عليه كاملاً، وبالتالي تم توزيع 39 إستمارة (إستبيان) وذلك على جميع أفراد العينة المختارة، وتم استرجاعها جميعاً أي ما نسبته 100% من إجمالي الإستمارات الموزعة، ويمكن تلخيص ما سبق في الجدول التالي:

جدول رقم(01): تداول الإستبيان على عينة الدراسة في المنظمة

الإستمارات	العدد	النسبة
الموزعة	39	%100
الغير المسترجعة	0	%0
المستبعدة	0	%0
الصالحة للتحليل	39	%100

المصدر: من إعداد الطالبين

ثالثا: أدوات جمع البيانات

هناك مجموعة من الأدوات التي يتم الاعتماد عليها للحصول على البيانات، ونظرا لطبيعة الموضوع فقد تم الاعتماد على الاستبيان وهو إحدى الوسائل شائعة الاستعمال، للحصول على معلومات وحقائق تتعلق بآراء واتجاهات الجمهور حول موضوع ، وهي عبارة عن مجموعة من الأسئلة التي تتعلق بمشكلة البحث، يعدها الباحث وتكون موجهة للمبحوثين من أجل الإجابة عليها.

المطلب الثاني: بناء وتطبيق أداة الدراسة وقياس صدقها وثباتها

بغرض إتمام عملية البحث، تمت الاستعانة بمجموعة من الاساليب اللازمة للدراسة وتحليلها احصائيا، وذلك للمضي في الدراسة التطبيقية.

أولا: بناء أداة الدراسة

تم الاعتماد على "الاستبيان" انطلاقا من ما تم تحديده من فرضيات وبناءا على ذلك تم إعداد الاستبيان الذي تضمن متغيرات الدراسة، وبعد إعداد الاستبيان كان لابد من قياس صدقه الظاهري، وذلك عن طريق عرضه على الأستاذ المشرف وفي ضوء الملاحظات المقدمة من قبله، تم تعديل الاستبيان بحذف ما يجب حذفه وتعديل ما يجب تعديله، ليصبح في شكله النهائي، حيث تم الاعتماد عليه في صورته النهائية وذلك للوقوف على أثر الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية على القوائم المالية بالوكالات البنكية محل الدراسة، وفيما يلي توضيح لذلك:

حيث تألف من (21 عبارة) مقسمة على محورين أساسيين يمثلان متغيرات الدراسة،

ويمكن توضيح مكونات الاستبيان في ما يلي:

أ- الجزء الأول:

يضم مجموعة من البيانات الشخصية والوظيفية الخاصة بالعامل والمتمثلة في: (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، المنصب الوظيفي، الخبرة المهنية)، والهدف منها هو معرفة بعض المتغيرات الاجتماعية والوظيفية المتعلقة بأفراد العينة وذلك من أجل الاستعانة بها في التحليل.

ب- الجزء الثاني:

اشتمل على محورين أساسيين:

- المحور الأول: تضمن العبارات الخاصة بـ "أبعاد الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية" بالوكالتين محل الدراسة حيث يتكون من 11 عبارة
 - المحور الثاني: يتضمن العبارات الخاصة بـ "أثر الإفصاح المحاسبي للموارد البشرية على القوائم المالية" ضمن 10 عبارات
- وقد صيغ الاستبيان وفقا لسلم ليكارت للتدرج الخماسي والمكون من خمس درجات وتستخدم هذه الدرجات لمعرفة مدى قوة وتوفر الإجابة على عبارة أو محور والتي يوضحها الجدول التالي:

الجدول رقم (02): طول خلايا مقياس ليكارت الخماسي

الفئة الأولى	من 1 إلى أقل من 1.80	غير موافق بشدة	منخفض جدا
الفئة الثانية	من 1.80 إلى أقل من 2.60	غير موافق	منخفض
الفئة الثالثة	من 2.60 إلى أقل من 3.40	محايد	متوسط
الفئة الرابعة	من 3.40 إلى أقل من 4.20	موافق	مرتفع
الفئة الخامسة	من 4.20 إلى أقل من 5	موافق بشدة	مرتفع جدا

المصدر: من إعداد الطالبين

ثانيا: تطبيق أداة الدراسة

تمت تطبيق أداة الاستبيان بعد المرور بعدة خطوات مهمة، والتي يمكن توضيحها فيما

يلي:

الحصول على الوثيقة الادارية (اتفاقية التريص) من جامعة الشيخ الشهيد العربي التبسي -، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، وتكون مؤشرة من طرف رئيس القسم.

1- الحصول على الموافقة لإجراء الدراسة من قبل رئيس الموارد للبنك الوطني الجزائري وكالة بئر العاتر وكالة بدر 488 تبسة لتطبيق الدراسة الميدانية على أفراد العينة بالوكالتين محل الدراسة.

2- القيام بإعداد الاستبيان وعرضه على الأستاذ المشرف، لتقديم الملاحظات وإجراء التعديلات اللازمة من الناحية الشكلية والنهائية للأسئلة.

3- بمساعدة رئيس دائرة الموارد البشرية للوكالتين محل الدراسة تم توزيع الاستمارات على أفراد العينة الدراسة لأجل الإجابة على محاورها واسترجاعها بشكل كامل.

4- المباشرة في تحليل البيانات بالاعتماد على برنامج الحزم الإحصائية (SPSS) وباستخدام الاساليب الاحصائية التي سيتم التعرض لها في المطلب الموالي.

ثالثا: قياس صدق وثبات أداة الدراسة

قبل الشروع في عملية التحليل واستخلاص النتائج، يجب التأكد من مدى صدق وثبات العبارات التي تضمنها الاستبيان حتى تكون النتائج ذات مصداقية وأكثر واقعية.

1- صدق وثبات الاستبيان

أ- قياس صدق أداة الدراسة

والمتمثل في قياس صدق الاتساق الداخلي وذلك من أجل معرفة مدى اتساق عبارات الاستبيان وصدقها، حيث تم حساب معامل الارتباط بيرسون بين كل محاور الاستبيان.

الجدول رقم (03): معامل الارتباط بيرسون بين كل محور وآخر

محور 2	محور 1	المحاور
0.542	1	معامل إرتباط بيرسون المحور 1
1	0.542	معامل إرتباط بيرسون المحور 2

المصدر: تم إعداد الجدول بناء على مخرجات برنامج (SPSS)

يتضح من خلال الجدول أن قيم معامل الارتباط بيرسون بين كل محور ومحور آخر موجبة، مما يبين أن جميع عبارات المحاور تتمتع بدرجة صدق بين جميع عبارات المحور وبناء عليه فالنتائج المتحصل عليها من خلال الجدول السابق تبين صدق واتساق عبارات ومحاور أداة الدراسة وصلاحياتها للتحليل.

ب- قياس ثبات أداة الدراسة

لقياس ثبات الاستبيان تم الاعتماد على معامل ألفا كرونباخ، حيث جاءت نتائجه كما يوضحها الجدول التالي:

الجدول رقم (04): معامل ثبات أداة الدراسة ألفا كرونباخ للإستبيان التدريب ومهارات

العاملين

المحاور	عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ
المحور الاول	11	0.912
المحور الثاني	10	0.899
معامل الثبات الكلي للإستبيان	21	0.929

المصدر: تم إعداد الجدول بناء على مخرجات برنامج SPSS

يتبين من نتائج الجدول أعلاه أن معامل الثبات الكلي "ألفا كرونباخ" للاستبيان الكلي يساوي 0.927 أي ما نسبته 92.7%، وأن معامل الثبات للمحور الأول 0.912 أي ما نسبته 91.2%، أما بالنسبة للمحور الثاني فقيمته 0.909 أي ما نسبته 89.9%، وهذه القيم المذكورة أكبر من الحد الأدنى للمعدل المقبول والذي يساوي 0.600 أي ما نسبته 60% وعليه فإن الإستبيان المعد من أجل معالجة الموضوع يفي بأغراض الدراسة بشكل ممتاز وتصدق النتائج المرجوة لأنها تتمتع بمستوى ثبات ممتاز.

المطلب الثالث: الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة

يعتمد الباحث على الطرق الإحصائية حتى يمكن من وصف متغيرات الدراسة وتحديد نوعية لعلاقة الموجودة بينها وقد تم جمع البيانات الموزعة وترميزها ثم إدخال البيانات

بالحاسوب الآلي باستخدام برنامج الحزم الإحصائية (SPSS)، حيث تضمنت المعالجة الإحصائية ما يلي:

1- التكرارات والنسب المئوية

حيث استخدمت في وصف خصائص عينة الدراسة، ولتحديد الإستجابة إتجاه محاور أداة الدراسة، وتحسب بالقانون الموالي:

النسبة المئوية = (تكرار المجموعة × 100) / المجموع الكلي للتغيرات

2- معامل ثبات أداة الدراسة (الإستبيان) ألفا كرونباخ

تم إستخدامه لتحديد معامل ثبات أداة الدراسة ويعبر عنه بالمعادلة الآتية :

$$A = \frac{n}{n-1} \left(1 - \frac{\sum vi}{vt} \right)^a$$

حيث أن:

a: يمثل ألفا كرونباخ. N : يمثل عدد الاسئلة. Vt : يمثل التباين في مجموع المحاور للإستبيان.

Vi: يمثل التباين لأسئلة المحاور.

3- الوسط الحسابي (Mean): مؤشرا لترتيب البنود حسب أهميتها من وجهة نظر أفراد العينة المختارة.¹

4- الانحراف المعياري (Déviation Standard): لمعرفة مدى تشتت القيم عن وسطها الحسابي.²

تم حسابها لتحديد استجابات أفراد الدراسة نحو محاور وأسئلة أداة الدراسة، حيث أن الانحراف المعياري عبارة عن مؤشر إحصائي يقيس مدى التشتت في التغيرات ويعبر عنه بالعلاقة الموالية:

$$\delta = \frac{\sqrt{\sum (Xi - \bar{X})^2}}{N}$$

¹ عبد اللاه إبراهيم الفقي، الإحصاء التطبيقي باستخدام برنامج SPSS، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، 2014، ص ص : 95-142..

² إبراهيم مراد الدعمة ومازن حسن الباشا، أساسيات في علم الإحصاء مع تطبيقات SPSS، دار المناهج للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، 2013، ص: 121.

5- معامل ارتباط بيرسون

تم استخدامه لتحديد مدى ارتباط متغيرات الدراسة بعضها، وتم حسابها إنطلاقاً من برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الإجتماعية (SPSS).

الإنحدار البسيط (Linear Regression): يستخدم هذا الإختبار بشكل أساسي لدراسة العلاقة السببية بين متغيرين كميين أحدهما مستقل والآخر تابع ويستخدم كذلك للتنبؤ بقيم المتغير التابع نتيجة التغير الحاصل في المتغير المستقل، ولبناء نموذج رياضي يقوم على التنبؤ باستخدام الإنحدار الخطي البسيط فلا بد من رسم الإنحدار للوصول إلى معادلة الإنحدار ويعبر عنها بالمعادلة التالية: $(Y=aX+\beta)$

حيث أن β : تمثل إنحدار الخط المستقيم (ميله)، ونعني به معدل التغير في المتغير Y عندما تتغير قيمة المتغير المستقل X. α : تمثل معامل التقاطع (ثابت المعادلة).

6- اختبار التوزيع الطبيعي: (1-Sample Kolmogrov-Smirnov)

استخدم لمعرفة نوع البيانات هل تتبع التوزيع الطبيعي أم لا، لأن إجراء بعض الاختبارات الإحصائية يتطلب أن يكون توزيع البيانات يتبع التوزيع الطبيعي.

7- اختبار (One Sample t-test): يستخدم لاختبار فرضيات الدراسة، وقد تم

اعتماد مستوى معنوية (0,05) لقبول الفرضيات أو رفضها، وهو من المستويات المعنوية المتفق عليها في اختبار الفرضيات.¹

¹- تائر فيصل شاهر، اختبار الفرضيات الإحصائية، دار الحامد للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، 2013، ص: 71.

المبحث الثالث: تحليل وتفسير نتائج الإستبيان واختبار الفرضيات

سيتم التطرق من خلال في هذا المبحث إلى تحليل خصائص مجتمع الدراسة، بالاعتماد على التكرارات والنسب المئوية، وتحليل محاور الاستبيان باستخدام الأساليب الاحصائية المناسبة متمثلة في المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ودرجة القبول وفقا لسلم ليكرت الخماسي، ومن ثم اختبار الفرضيات، حيث سيتم تناولها فيما يلي من خلال:

❖ **المطلب الأول:** عرض وتحليل خصائص البيانات الشخصية لعينة الدراسة.

❖ **المطلب الثاني:** عرض وتحليل محاور الاستبيان.

❖ **المطلب الثالث:** نتائج اختبار فرضيات الدراسة.

المطلب الأول: عرض وتحليل خصائص البيانات الشخصية الدراسة

يتضمن هذا المطلب تحليل البيانات الشخصية لأفراد عينة الدراسة التي تم التوصل إليها من خلال ما يلي:

1- توزيع عينة الدراسة وفقا لمتغير الجنس

يمثل الجدول الموالي خصائص عينة الدراسة وفقا لمتغير الجنس

الجدول رقم (05): توزيع عينة الدراسة وفقا لمتغير الجنس

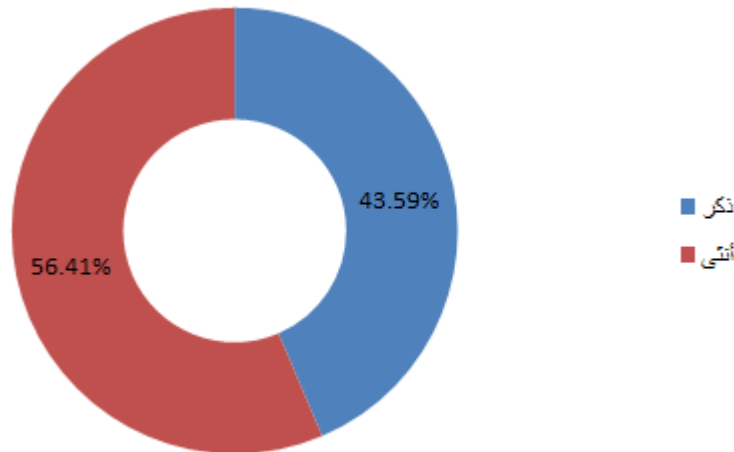
النسبة %	التكرار	الجنس
43.6	17	ذكر
56.4	22	أنثى
%100	39	المجموع

المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على نتائج (SPSS)

يبين الجدول أعلاه إرتفاع نسبة الاناث مقارنة بنسبة الذكور، إذ لم تتعدى نسبة الذكور 43.6% مقابل نسبة 56.4% للاناث.

والشكل الآتي يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة وفقا لمتغير الجنس.

الشكل رقم (03): توزيع عينة الدراسة وفقا لمتغير الجنس



المصدر: من إعداد الطالبين بالإعتماد على معطيات الجدول أعلاه

2- توزيع عينة الدراسة وفقا لمتغير العمر

يمثل الجدول الموالي خصائص عينة الدراسة وفقا لمتغير العمر

الجدول رقم (06): توزيع عينة الدراسة وفقا لمتغير العمر

العمر	التكرار	النسبة%
أقل من 30 سنة	7	17.9
من 30 إلى 40 سنة	15	38.6
من 41 إلى أقل من 50 سنة	17	43.6
أكثر من 50 سنة	0	0
المجموع	39	%100

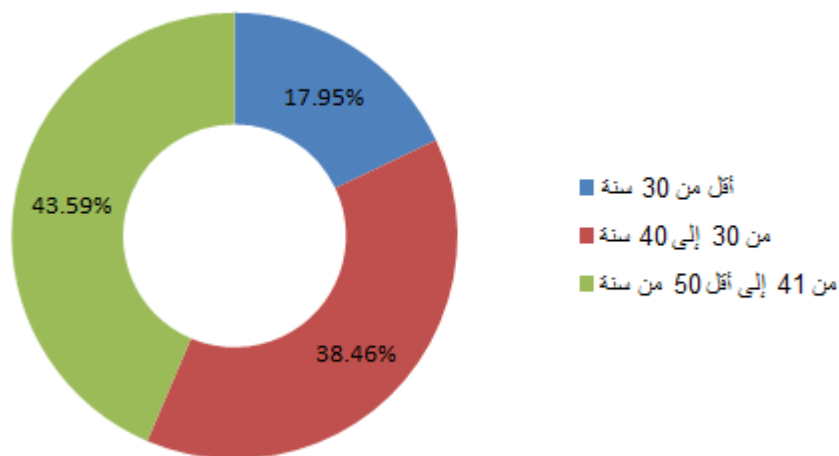
المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على نتائج (SPSS)

يبين الجدول أعلاه أن أغلب موظفو المنظمة تنحصر أعمارهم بين 41 إلى أقل من 50 سنة بنسبة %43.6 تليها نسبة %38.6 للفئة العمرية ما بين 30 إلى 40 سنة ، وأخيرا نسبة %17.9 من الموظفين أعمارهم أقل من 30 سنة.

ومنه أن فالفئة الغالية من المبحوثين من أعمارهم بين 30 و 50 سنة، مما يدل على امكانية الاعتماد عليهم لتحقيق مستوى أعلى من الأداء.

والشكل الآتي يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة وفقا لمتغير العمر.

الشكل رقم (04): توزيع عينة الدراسة وفقا لمتغير العمر



المصدر: من إعداد الطالبين بالإعتماد على معطيات الجدول أعلاه

3- توزيع عينة الدراسة وفقا لمتغير المؤهل العلمي

يمثل الجدول الموالي خصائص عينة الدراسة وفقا لمتغير المؤهل العلمي

الجدول رقم (07): توزيع عينة الدراسة وفقا لمتغير المؤهل العلمي

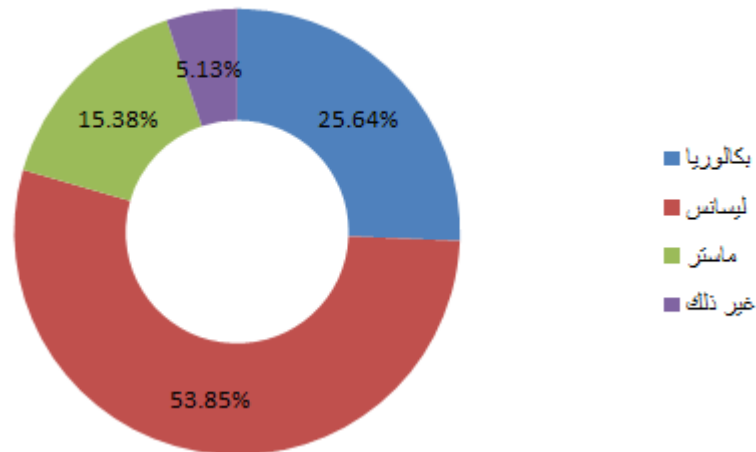
النسبة %	التكرار	المؤهل العلمي
26.6	10	بكالوريا
53.8	21	ليسانس
15.4	6	ماستر
5.1	2	غير ذلك
%100	39	المجموع

المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على نتائج (SPSS)

يتبين من خلال الجدول أعلاه أن أغلبية العينة المبحوثة كانت ذات المؤهل الجامعي ليسانس وعددهم 21 موظف بنسبة 53.8%، في حين بلغ عدد الأفراد ذوي المؤهل العلمي ماستر 6 أفراد، أما الأفراد الحاصلين على مؤهل علمي بكالوريا فعددهم 10 ، بينما فردين فقط من لهم شهادات أخرى غير كل ما سبق، ومما سبق نستنتج أن غالبية أفراد عينة الدراسة يحملون شهادة جامعية، وهذا مما يدل على استثمار المنظمة محل الدراسة للكفاءات الجامعية بهدف تحسين مستوى خدماتها ورفع مستوى الأداء لديها.

والشكل الآتي يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة وفقا لمتغير المؤهل العلمي:

الشكل رقم (05): توزيع عينة الدراسة وفقا لمتغير المؤهل العلمي



المصدر: من إعداد الطالبين بالإعتماد على معطيات الجدول أعلاه

4- توزيع عينة الدراسة وفقا لمتغير الخبرة المهنية

يمثل الجدول الموالي خصائص عينة الدراسة وفقا لمتغير الخبرة المهنية

الجدول رقم (08): توزيع عينة الدراسة وفقا لمتغير الخبرة المهنية

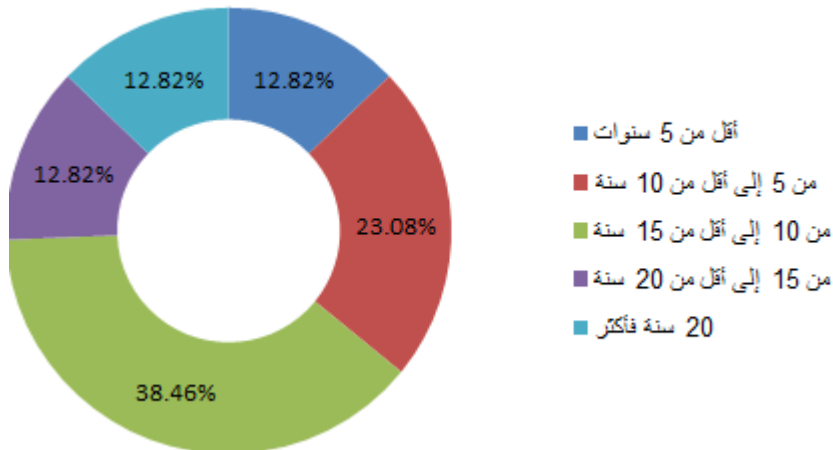
النسبة%	التكرار	الخبرة المهنية
12.8	5	أقل من 5 سنوات
23.1	9	من 5 إلى أقل من 10 سنة
38.5	15	من 10 إلى أقل من 15 سنة
12.8	5	من 15 إلى أقل من 20 سنة
12.8	5	20 سنة فأكثر
100%	39	المجموع

المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على نتائج (SPSS)

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن أغلبية أفراد العينة يتمتعون بخبرة متوسطة، حيث بلغت نسبة الذين تنحصر خبرتهم ما بين 5 إلى أقل من 15 سنة 61.6% موظفا وموظفة، تليها نسب باقية موزعة على خبرات مختلفة، ومما سبق يتضح أن معظم أفراد العينة ذوي خبرة متوسطة، مما يعزز القدرة العلمية والعملية نحو تحقيق أداء وظيفي أفضل خلال المسار المهني بالمنظمة.

والشكل الآتي يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة وفقا لمتغير الخبرة المهنية.

الشكل رقم (06): توزيع عينة الدراسة وفقا لمتغير الخبرة المهنية



المصدر: من إعداد الطالبين بالإعتماد على معطيات الجدول أعلاه

المطلب الثاني: عرض وتحليل محاور الإستبيان

في هذا المطلب سيتم عرض المحاور الأساسية والتي تمثل استجابات أفراد العينة نحو متغيرات الدراسة، وقد تمت الاستعانة في ذلك ببرنامج الحزم الإحصائية (SPSS)، وباستعمال الأساليب الإحصائية المذكورة سابقا.

أولاً: تحليل إستجابات أفراد العينة نحو محور الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية
الجدول رقم (09): إستجابات أفراد العينة نحو محور الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية

الرقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه
1	للمورد البشري دور مهم في ترشيد وإتخاذ القرارات الجيدة والملائمة بالبنك	4.15	1.22	موافق
2	يقوم البنك بمكافأة الأفراد وتعويضهم بصفتهم موارد ذات قيمة مستقبلية	3.46	1.21	موافق
3	تعتبر المحاسبة عن الموارد البشرية دورا هاما في ترشيد اتخاذ القرارات المالية الملائمة	4.15	0.81	موافق
4	ينظر البنك إلى الموظفين على أنهم جزء أساسي من الموارد الاقتصادية ذات الأهمية والقيمة الكبيرة	3.79	1.23	موافق
5	يهتم البنك بالبيانات الخاصة بالموظفين من نظام الرواتب و الأجر، و الترقيات بصفتهم موارد ذات قيمة مستقبلية	3.94	1.12	موافق
6	تعتبر قيمة المهارات والخبرات لدى الأفراد في البنك إحدى مؤشرات نموها	4.35	0.81	موافق بشدة
7	يشجع البنك موظفيه على تطوير وتنمية قدراتهم عبر تنظيم دورات وبرامج تأهيلية وتدريبية	4.10	0.82	موافق
8	يسعى البنك الى توظيف كفاءات ذات مستويات علمية مناسبة حسب احتياجاته الوظيفية	3.84	1.06	موافق
9	يقوم البنك باستغلال تكاليف إضافية لتحسين الأداء لدى الموظفين قصد تطويرهم	3.92	0.92	موافق
10	يعتبر البنك الموظفين كأصول بالغة الأهمية	3.79	0.97	موافق
11	الاهتمام بمحاسبة الموارد البشرية تزيد من مصداقية تحديد قيمتهم وتقييم أداءهم بالبنك	4.00	0.79	موافق
	إجمالي محور الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية	3.41	0.681	موافق

المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على نتائج (SPSS)

التحليل

1- جاء الوسط الحسابي للعبارة الأولى محصورا بين (3.4 - 4.2) بقيمة 4.15 مما يدل على أن العبارة حظيت بموافقة أفراد العينة، فيما كانت قيمة الانحراف المعياري 1.22 مما يعني موافقة أغلب أفراد العينة على أن للمورد البشري دور مهم في ترشيد واتخاذ القرارات الجيدة والملائمة بالبنك

2- جاء الوسط الحسابي للعبارة الثانية محصورا بين (3.4 - 4.2) بقيمة 3.46 مما يدل على أن العبارة حظيت بموافقة أفراد العينة، فيما كانت قيمة الانحراف المعياري 1.21 مما يعني موافقة أغلب أفراد العينة على أن يقوم البنك بمكافأة الافراد وتعويضهم بصفاتهم موارد ذات قيمة مستقبلية

3- جاء الوسط الحسابي للعبارة الثالثة محصورا بين (3.4 - 4.2) بقيمة 4.15 مما يدل على أن العبارة حظيت بموافقة أفراد العينة، فيما كانت قيمة الانحراف المعياري 0.81 مما يعني موافقة أغلب أفراد العينة على أن تعتبر المحاسبة عن الموارد البشرية دورا هاما في ترشيد اتخاذ القرارات المالية الملائمة

4- جاء الوسط الحسابي للعبارة الرابعة محصورا بين (3.4 - 4.2) بقيمة 3.79 مما يدل على أن العبارة حظيت بموافقة أفراد العينة، فيما كانت قيمة الانحراف المعياري 1.22 مما يعني موافقة أغلب أفراد العينة على أن ينظر البنك إلى الموظفين على أنهم جزء أساسي من الموارد الاقتصادية ذات الأهمية والقيمة الكبيرة

5- جاء الوسط الحسابي للعبارة الخامسة محصورا بين (3.4 - 4.2) بقيمة 3.94 مما يدل على أن العبارة حظيت بموافقة أفراد العينة، فيما كانت قيمة الانحراف المعياري 1.12 مما يعني موافقة أغلب أفراد العينة على أن يهتم البنك بالبيانات الخاصة بالموظفين من نظام الرواتب و الأجور، و الترقيات بصفاتهم موارد ذات قيمة مستقبلية

6- جاء الوسط الحسابي للعبارة السادسة محصورا بين (4.2 - 5) بقيمة 4.35 مما يدل على أن العبارة حظيت بموافقة بشدة من قبل أفراد العينة، فيما كانت قيمة الانحراف المعياري 0.81 مما يعني موافقة أغلب أفراد العينة على أن تعتبر قيمة المهارات والخبرات لدى الأفراد في البنك إحدى مؤشرات نموها

7- جاء الوسط الحسابي للعبارة السابعة محصورا بين (3.4 - 4.2) بقيمة 4.10 مما يدل على أن العبارة حظيت بموافقة أفراد العينة، فيما كانت قيمة الانحراف المعياري

0.82 مما يعني موافقة أغلب أفراد العينة على أن يشجع البنك موظفيه على تطوير وتنمية قدراتهم عبر تنظيم دورات وبرامج تأهيلية وتدريبية

8- جاء الوسط الحسابي للعبارة الثامنة محصورا بين (3.4 - 4.2) بقيمة 3.84 مما يدل على أن العبارة حظيت بموافقة أفراد العينة، فيما كانت قيمة الانحراف المعياري 1.06 مما يعني موافقة أغلب أفراد العينة على أن يسعى البنك الى توظيف كفاءات ذات مستويات علمية مناسبة حسب احتياجاته الوظيفية

9- جاء الوسط الحسابي للعبارة التاسعة محصورا بين (3.4 - 4.2) بقيمة 3.92 مما يدل على أن العبارة حظيت بموافقة أفراد العينة، فيما كانت قيمة الانحراف المعياري 0.92 مما يعني موافقة أغلب أفراد العينة على أن يقوم البنك باستغلال تكاليف إضافية لتحسين الأداء لدى الموظفين قصد تطويرهم

10- جاء الوسط الحسابي للعبارة العاشرة محصورا بين (3.4 - 4.2) بقيمة 3.79 مما يدل على أن العبارة حظيت بموافقة أفراد العينة، فيما كانت قيمة الانحراف المعياري 0.97 مما يعني موافقة أغلب أفراد العينة على أن يعتبر البنك الموظفين كأصول بالغة الأهمية

11- جاء الوسط الحسابي للعبارة الأولى محصورا بين (3.4 - 4.2) بقيمة 4.00 مما يدل على أن العبارة حظيت بموافقة أفراد العينة، فيما كانت قيمة الانحراف المعياري 0.79 مما يعني موافقة أغلب أفراد العينة على أن الاهتمام بمحاسبة الموارد البشرية تزيد من مصداقية تحديد قيمتهم وتقييم أداءهم بالبنك

ثانياً: تحليل إستجابات أفراد العينة نحو محور أثر الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية على القوائم المالية

الجدول رقم (10): إستجابات أفراد العينة نحو محور أثر الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية على القوائم المالية

الرقم	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه
1	يساهم الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية في توفير صورة حقيقية للقوائم المالية للبنك	3.82	0.94	موافق
2	يساعد الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية في تحسين دقة القوائم المالية	3.87	0.86	موافق
3	يساهم الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية في قياس الأداء المالي للبنك بشكل فعال.	3.92	0.66	موافق
4	يعكس الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية المزيد من الموضوعية والمصداقية للقوائم المالية	3.76	0.80	موافق
5	يساهم الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية في تحديد القيمة السوقية للبنك من خلال الإفصاح عن رأس المال البشري	3.6154	0.87	موافق
6	يساهم الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية في تحديد المراكز المالية للبنك	3.74	0.84	موافق بشدة
7	يساهم الإفصاح عن الموارد البشرية في تقدير القيمة المالية للبنك	3.71	0.85	موافق
8	يساهم الإفصاح المحاسبي في تحسين قدرات الموظفين أثناء اعداد القوائم المالية ليوازي البنوك العالمية	3.58	0.84	موافق
9	يمكن الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية إن يساهم في تلبية حاجيات الإدارة ومنها الموظفين	3.84	0.87	موافق
10	يساهم الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية في قياس رأس المال البشري وتحديد أثره على القوائم المالية	3.97	0.77	موافق
	إجمالي محور أثر الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية على القوائم المالية	3.78	0.60	موافق

المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على نتائج (SPSS)

التحليل

1- جاء الوسط الحسابي للعبارة الأولى محصورا بين (3.4 - 4.2) بقيمة 3.82 مما يدل على أن العبارة حظيت بموافقة أفراد العينة، فيما كانت قيمة الانحراف المعياري 0.94 مما يعني موافقة أغلب أفراد العينة على أن الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية يساهم في توفير صورة حقيقية للقوائم المالية للبنك

2- جاء الوسط الحسابي للعبارة الثانية محصورا بين (3.4 - 4.2) بقيمة 3.87 مما يدل على أن العبارة حظيت بموافقة أفراد العينة، فيما كانت قيمة الانحراف المعياري 0.86 مما يعني موافقة أغلب أفراد العينة على أن الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية يساعد في تحسين القوائم المالية

3- جاء الوسط الحسابي للعبارة الثالثة محصورا بين (3.4 - 4.2) بقيمة 3.92 مما يدل على أن العبارة حظيت بموافقة أفراد العينة، فيما كانت قيمة الانحراف المعياري 0.66 مما يعني موافقة أغلب أفراد العينة على أن الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية يساهم في قياس الأداء المالي للبنك بشكل فعال

4- جاء الوسط الحسابي للعبارة الرابعة محصورا بين (3.4 - 4.2) بقيمة 3.76 مما يدل على أن العبارة حظيت بموافقة أفراد العينة، فيما كانت قيمة الانحراف المعياري 0.80 مما يعني موافقة أغلب أفراد العينة على أن الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية يعكس المزيد من الموضوعية والمصداقية للقوائم المالية

5- جاء الوسط الحسابي للعبارة الخامسة محصورا بين (3.4 - 4.2) بقيمة 3.61 مما يدل على أن العبارة حظيت بموافقة أفراد العينة، فيما كانت قيمة الانحراف المعياري 0.87 مما يعني موافقة أغلب أفراد العينة على أن الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية يساهم في تحديد القيمة السوقية للبنك من خلال الإفصاح عن رأس المال البشري

6- جاء الوسط الحسابي للعبارة السادسة محصورا بين (3.4 - 4.2) بقيمة 3.74 مما يدل على أن العبارة حظيت بموافقة أفراد العينة، فيما كانت قيمة الانحراف المعياري 0.84 مما يعني موافقة أغلب أفراد العينة على أن الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية يساهم في تحديد المراكز المالية للبنك

7- جاء الوسط الحسابي للعبارة السابعة محصورا بين (3.4 - 4.2) بقيمة 3.71 مما يدل على أن العبارة حظيت بموافقة أفراد العينة، فيما كانت قيمة الانحراف المعياري 0.85 مما يعني موافقة أغلب أفراد العينة على أن الإفصاح عن الموارد البشرية يساهم في تقدير القيمة المالية للبنك

8- جاء الوسط الحسابي للعبارة الثامنة محصورا بين (3.4 - 4.2) بقيمة 3.58 مما يدل على أن العبارة حظيت بموافقة أفراد العينة، فيما كانت قيمة الانحراف المعياري 0.84 مما يعني موافقة أغلب أفراد العينة على أن الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية يساهم في تحسين قدرات الموظفين أثناء اعداد القوائم المالية ليوازي البنوك العالمية

9- جاء الوسط الحسابي للعبارة التاسعة محصورا بين (3.4 - 4.2) بقيمة 3.84 مما يدل على أن العبارة حظيت بموافقة أفراد العينة، فيما كانت قيمة الانحراف المعياري 0.87 مما يعني موافقة أغلب أفراد العينة على أن الإفصاح عن الموارد البشرية يمكن أن يساهم في تلبية حاجيات الإدارة ومنها الموظفين

10- جاء الوسط الحسابي للعبارة العاشرة محصورا بين (3.4 - 4.2) بقيمة 3.97 مما يدل على أن العبارة حظيت بموافقة أفراد العينة، فيما كانت قيمة الانحراف المعياري 0.77 مما يعني موافقة أغلب أفراد العينة على أن الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية يساهم في قياس رأس المال البشري وتحديد أثره على القوائم المالية

المطلب الثالث: نتائج اختبار الفرضيات

من خلال هذا المطلب سيتم اختبار الفرضية الرئيسية والفرضيات الفرعية، وبالتالي سيتم رفض أو قبول فرضيات الدراسة.

أولاً- اختبار التوزيع الطبيعي

قبل تطبيق تحليل الانحدار لاختبار الفرضية الرئيسية تم إجراء اختبار كلمجروف-سمرنوف (Kolmogorov-Simirnov) من أجل ضمان ملائمة البيانات لافتراضات تحليل الانحدار أو بعبارة أخرى للتحقق من مدى إتباع البيانات للتوزيع الطبيعي (Normal Distribution) كاختبار ضروري للفرضيات لأن معظم الاختبارات المعلمية تشترط أن يكون توزيع البيانات طبيعياً.

وقد تم إجراء الاختبار بعد توزيع كل الاستمارات وجمعها من قبل أفراد عينة الدراسة، وكانت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

الجدول رقم (11): نتائج اختبار التوزيع الطبيعي

مستوى الدلالة (sig)	قيمة Z	محاور الاستبيان
0.200	0.109	المحور الأول
0.200	0.078	المحور الثاني
0.200	0.080	الاستبيان ككل

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي spss.

يتضح من خلال نتائج الجدول أعلاه أن قيمة مستوى الدلالة لكل محور وكذا الإجمالي أكبر من (0.200)، أي أن مستوى الدلالة أكبر من 5%، وهذا يدل على أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي ويمكن استخدام الاختبارات المعلمية.

ثانياً: عرض وتحليل نتائج اختبار الفرضية الرئيسية

نصت الفرضية الرئيسية على ما يلي:

الفرضية الصفرية H_0 : ليس هناك أثر إيجابي للإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية على القوائم المالية للمصارف المبحوثة بالوكالات البنكية محل الدراسة

تقبل الفرضية البديلة H_1 : هناك أثر إيجابي للإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية على القوائم المالية للمصارف المبحوثة بالوكالات البنكية محل الدراسة

لاختبار الفرضية استخدمنا اختبار (T) للعينة الواحدة (One Sample T test)

ويبين الجدول الموالي آراء أفراد عينة الدراسة في فقرات المحور المتعلق بتأثير الإفصاح المحاسبي محاسبة الموارد البشرية على القوائم المالية.

الجدول رقم 12: نتائج الفرضية الرئيسية للدراسة

One-Sample Test

	Test Value = 3					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
يساعد الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية في توفير صورة حقيقية للقوائم المالية للبنك	25.319	39	.000	3.82051	3.5150	4.1260
يساعد الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية في تحسين دقة القوائم المالية	27.989	39	.000	3.87179	3.5918	4.1518
يساهم الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية في قياس الأداء المالي للبنك بشكل فعال.	36.880	39	.000	3.92308	3.7077	4.1384
يعكس الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية المزيد من الموضوعية والمصداقية للقوائم المالية	29.065	39	.000	3.76923	3.5067	4.0318
يساهم الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية في تحديد القيمة السوقية للبنك من خلال الإفصاح عن رأس المال البشري	25.743	39	.000	3.61538	3.3311	3.8997

يساهم الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية في تحديد المراكز المالية للمصرف	27.514	39	.000	3.74359	3.4681	4.0190
يساعد الإفصاح عن الموارد البشرية في تقدير القيمة المالية للبنك	27.099	39	.000	3.71795	3.4402	3.9957
يساهم الإفصاح المحاسبي في تحسين قدرات الموظفين أثناء اعداد القوائم المالية ليوازي البنوك العالمية	26.383	39	.000	3.58974	3.3143	3.8652
يمكن الإفصاح عن الموارد البشرية أ يساهم في تلبية حاجيات الادارة ومنها الموظفين	27.458	39	.000	3.84615	3.5626	4.1297
يساهم الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية في قياس رأس المال البشري وتحديد أثره على القوائم المالية	31.920	39	.000	3.97436	3.7223	4.2264

يتبين من الجدول الآتي أن المتوسط الحسابي لجميع الفقرات أكبر من القيمة المتوسطة المحايدة (3)، والقيم الاحتمالية لجميع البنود تساوي (0.000) وهي أقل من (0.05) ما يدل على أنه هناك تأثير إيجابي للإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية على القوائم المالية للمصارف المبحوثة عند مستوى دلالة (0.05) وبالتالي تقبل الفرضية البديلة، والتي تنص على أنه هناك أثر إيجابي للإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية على القوائم المالية للمصارف المبحوثة بالوكالات البنكية محل الدراسة

ثالثاً: عرض وتحليل نتائج اختبار الفرضية الرئيسية للانحدار البسيط بين المتغير المستقل والمتغير التابع

ويمكن تمثيل أهم نتائجها من خلال الجدول التالي:

الجدول رقم (13): نتائج اختبار الفرضية الرئيسية

المتغير المستقل	المتغير التابع	ثابت الانحدار (α)	معامل الارتباط (R)	معامل التحديد (R^2)	قيمة (t)	القيمة المحسوبة (F)	مستوى الدلالة (sig)
الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية	القوائم المالية	0.613	0.792	0.613	6.741	45.439	0.000

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي spss.

الفرضية الصفرية H_0 : ليس هناك أثر إيجابي للإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية على القوائم المالية للمصارف المبحوثة بالوكالات البنكية محل الدراسة

تقبل الفرضية البديلة H_1 : هناك أثر إيجابي للإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية على القوائم المالية للمصارف المبحوثة بالوكالات البنكية محل الدراسة

ويوضح الجدول رقم (13) نتائج تحليل الانحدار لخطي البسيط الذي أستخدم لمعرفة تأثير الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية على القوائم المالية، إذ بلغت قيمة معامل الانحدار (0.613) وبلغ معامل الارتباط بين المتغيرين (62.3%)، وهو ارتباط إيجابي ومرتفع، ومن خلال هذه المعاملات - معامل الانحدار والارتباط - يتضح أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$)، للإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية على القوائم المالية، وهذا ما بينه اختبار (T)، أما القابلية التفسيرية لنموذج الانحدار المتمثلة في معامل التحديد (R^2) فقد بلغت (0.613) مما يعني أن نسبة (61.3%) من التغيرات في القوائم المالية ترجع لمحور الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية، وقد أظهر اختبار (F) بأن نموذج الانحدار بشكل عام ذو دلالة إحصائية.

كما أن مستوى الدلالة بلغ (0.000) وهو أقل من مستوى المعنوية (0.05) وبهذه النتائج تقبل الفرضية البديلة الموالية:

هناك أثر إيجابي للإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية على القوائم المالية للمصارف المبحوثة بالوكالات البنكية محل الدراسة

خلاصة الفصل:

حاولنا من خلال هذا الفصل تسليط الضوء على التعريف بشكل عام بالوكالتين البنكيتين محل الدراسة، ويتعلق الأمر بالبنك الوطني الجزائري BNA وكالة بئر العاتر -بئر العاتر- وكذا وكالة بدر تبسة 488 ، وعرّجنا في المبحث الثاني على الاطار المنهجي للدراسة من خلال تحديد أداة الدراسة وطرق بناءها واعدادها والوسائل المعتمد في معالجة البيانات والمعطيات، وبعد جمع هات المعطيات توصلنا في الأخير إلى اثبات الفرضية البديلة بأن هناك أثر إيجابي للإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية على القوائم المالية للمصارف المبحوثة بالوكالات البنكية محل الدراسة،

خاتمة

خاتمة

في ختام هذا البحث، نستطيع الاستنتاج بأن الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية يلعب دورًا إيجابيًا في تأثيره على القوائم المالية للمؤسسات. من خلال توفير المعلومات المالية المهمة والشفافة، حيث يمكن للمستفيدين الحصول على صورة أكثر دقة وواضحة عن أداء المنظمة ووضعها المالي.

وقد تم التوصل إلى النتائج السالفة بعد طرح الفرضيات التالية:

الفرضية الصفرية H_0 : ليس هناك أثر إيجابي للإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية على القوائم المالية للمصارف المبحوثة بالوكالات البنكية محل الدراسة.

الفرضية البديلة H_1 : هناك أثر إيجابي للإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية على القوائم المالية للمصارف المبحوثة بالوكالات البنكية محل الدراسة.

وقد تم تأكيد الفرضية البديلة ونفي الفرضية الصفرية بعد جمع المعطيات ومعالجتها وتحليلها.

وبناءً على نتائج البحث، يمكن اقتراح بعض التوصيات كما يلي:

- يجب على المؤسسات تحسين جودة ووضوح التقارير المالية، وتبسيط اللغة المستخدمة لتسهيل فهمها من قبل المستفيدين المختلفين.
- ينبغي على المؤسسات تعزيز التواصل المستمر مع المستفيدين وتلبية احتياجاتهم المعلوماتية، سواء عبر تقديم تقارير مالية دورية أو تنظيم جلسات توضيحية للرد على استفساراتهم.
- التطوير التكنولوجي: ينبغي الاستفادة من التطورات التكنولوجية في تحسين عمليات الإفصاح المحاسبي، مثل استخدام أنظمة المحاسبة المتقدمة وتقنيات التقارير الإلكترونية.

أفاق الدراسة:

نتطلع في الأخير إلى أن تكون نتائج هاته الدراسة قد ساهمت في إظهار مدى أهمية تعزيز أهمية الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية على القوائم المالية، كما أنه من الضروري أن يكون الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية عملية مستدامة ومستمرة، تهدف إلى تعزيز الشفافية والمصداقية في القوائم المالية وتعزيز الثقة بين المنظمة والعميل.

قائمة المراجع

قائمة المراجع

أولاً- الكتب باللغة العربية:

1. إبراهيم مراد الدعمة ومازن حسن الباشا، أساسيات في علم الإحصاء مع تطبيقات SPSS، دار المناهج للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، 2013
2. أحمد رياحي بلقاوي، نظرية محاسبية، ج1، تعريب رياض العبد الله، طلال الجاوي، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2009
3. أريك فلامهولز، المحاسبة عن الموارد البشرية، تر: محمد عصام الدين، حامد حجاج، دار المريخ، الرياض، 1992
4. بن عمر يسرى ومنال بوروبة، نظم معلومات محاسبة الموارد البشرية، ورقة بحثية مقدمة تخصص الموارد البشرية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2017
5. ثائر فيصل شاهر، اختبار الفرضيات الإحصائية، دار الحامد للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، 2013
6. جمال احمد الدوري، نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية، دراسة مقدمة لتصميم نظام محاسبة الموارد البشرية في المنظمة، كلية العلوم الإدارية والمالية، جامعة عمان الاهلية، دت
7. حسن إبراهيم بلوط ، إدارة الموارد البشرية من منظور استراتيجي، دار النهضة، بيروت لبنان، الطبعة الأولى، سنة 2002
8. حسين عبد الجليل آل غزوي، المشاكل المحاسبية المعاصرة، بحث لمادة المشاكل المحاسبية المعاصرة، الأكاديمية العربية في الدنمارك، كلية الإدارة والاقتصاد، قسم المحاسبة، 2010
9. حمزة رملي فياض، نظم المعلومات المعاسبية المحوسبة، مدخل معاصر لأغراض ترشيد القرارات الإدارية، الأيادي للنشر والتوزيع، السودان، 2011
10. الحيايي وليد، دراسات في المشاكل المحاسبية المعاصرة، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، 2004
11. راوية حسن: إدارة الموارد البشرية رؤية مستقبلية، الدار الجامعية للنشر، مصر، 2004

قائمة المراجع

12. عبد اللاه إبراهيم الفقي، الإحصاء التطبيقي باستخدام برنامج SPSS، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، 2014
13. محمد السهلي، "مؤشر مقترح لقياس مستوى الشفافية والإفصاح في الشركات السعودية"، ورقة عمل، جامعة الملك سعود، الرياض، 2010م
14. محمد المبروك أبو زيد، المحاسبة الدولية وانعكاساتها على الدول العربية، دار المريخ للنشر، الرياض، المملكة العربية السعودية، 2011
15. نصار أحمد عبيد، تأثير المحاسبة على الموارد البشرية في تخفيض التكاليف، صادر عن جامعة بغداد، كلية الادارة والاقتصاد، العراق، 2018
16. نور الهدى حداد، محاسبة الموارد البشرية كمدخل لتوسيع مجال الإفصاح المحاسبي، مركز البحث و تطوير الموارد البشرية رماح، عمان، الأردن، 2016
17. وليد عبد الرحمن خالد الفراء، تحليل بيانات الاستبيان باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS، الندوة العالمية للشباب الإسلامي، إدارة البرامج والشؤون الخارجية
18. وليد ناجي الحياي، دراسات في المشاكل المحاسبية المعاصرة ، ط1، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان الاردن. 2009
19. وليد ناجي الحياي، نظرية المحاسبة، منشورات الأكاديمية العربية المفتوحة في الدنمارك، 2007
- ثانياً - الأطروحات والرسائل الجامعية:
1. رأفت خلف عبد الفتاح وهيثم الهادي آدم، المحاسبة عن الموارد البشرية وأثرها على القوائم المالية، دراسة حالة شركة الكهرباء الأردنية، رسالة دكتوراه في المحاسبة، جامعة أم درمان الاسلامية، السودان، 2017
2. سعاد ضمضة، أثر الإفصاح المحاسبي لمحاسبة الموارد البشرية على جودة المعلومات المحاسبية، دراسة عينة من المنظمات الاقتصادية بولاية أدرار، رسالة دكتوراه تخصص مالية وحاسبة، جامعة أحمد دراية أدرار، 2019/2018

قائمة المراجع

3. محمد الهادي ضيف الله، أثر تطبيق معايير المحاسبة والابلاغ المالي الدولية على الإفصاح وجودة التقارير المالية، رسالة دكتوراه في العلوم التجارية، تخصص محاسبة وتدقيق، جامعة البليدة الجزائر 2014
- ثالثا- المجالات و الجرائد:
 1. نائر صبري الغبان، سناء أحمد ياسين، الإفصاح عن الاستثمار في الموارد البشرية في التقارير المالية للوحدات الاقتصادية العراقية، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، مجلد رقم 13، عدد 45
 2. خالد محمد المدهون تطبيق محاسبة الموارد في البنوك التجارية في فلسطين: دراسة ميدانية، مجلة الجامعة الاسلامية للدراسات الاقتصادية والادارية، مجلد 23، عدد 02، 2015
 3. خالد محمد المدهون، تطبيق محاسبة الموارد البشرية في البنوك التجارية في فلسطين، دراسة ميدانية، مجلة الجامعة الاسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، مج 23، ع 2، سنة 2015
 4. زويلف إنعام محسن حسن، العوامل المؤثرة في مستوى الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية في التقارير المالية للبنوك الأردنية، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال المجلد 10، العدد 1، 2015.
 5. عبد الحميد أحمد محمود، نطاق الإفصاح المحاسبي لفئات المصالح "مدخل الوحدة" مجلة البحوث التجارية المعاصرة، جامعة أسيوط، كلية التجارة ع1، 1994م
 6. ليلي بوحديد وإلهام يحيوي، أهمية الحصيلة الاجتماعية في محاسبة الموارد البشرية بالمنظمة الصناعية الجزائرية دراسة حالة، المجلة الجزائرية للتنمية الاقتصادية، ع 3، سنة 2015
 7. محمد الشيخ، الإفصاح المحاسبي وتوسيع نطاق الملكية، مجلة المدير العربي، عدد 126، سنة 1994
 8. محمد أيمن عبد الله، نحو إطار مقترح لتطبيق نظام محاسبة الموارد البشرية بالجامعات السودانية، مجلة العلوم الاقتصادية، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، سنة 2015

قائمة المراجع

9. محمد محمود ياسين، "الحاكمة المؤسسية وجودة الإفصاح في البيانات المالية في البنوك التجارية الأردنية"، مجلة البحوث المالية والتجارية، كلية التجارة - جامعة بور سعيد، العدد الأول، الجزء الثاني، 2010.

10. نور الهدى حداد، محاسبة الموارد البشرية كمدخل لتوسيع مجال الإفصاح المحاسبي، مجلة رما للبحوث والدراسات، عدد19، 2016

11. هلال يوسف صالح وآخرون، المحاسبة عن الموارد البشرية ودورها في أداء وظائف إدارة الموارد البشرية، دراسة ميدانية على المصارف العاملة بالسودان، مجلة جامعة البحر الأحمر، ع7، سنة 2015

خامسا: الملتقيات

1. ابو بكر نبق: الميزة التنافسية للموارد البشرية ودورها الاستراتيجي في نقل وتوظيف التكنولوجيا، الملتقى الوطني حول تسيير المنظمات ، المنظمة الاقتصادية الجزائرية والتسيير، جامعة قالمة، 26-27 نوفمبر 2007.

2. نوال مسعود، محاسبة الموارد البشرية، الملتقى الدولي حول التنمية البشرية وفرض الاندماج في اقتصاد المعرفة والكفاءات البشرية، كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية، جامعة ورقلة ورقة عمل الجزائر 9. 10 مارس 2004

3. زرزار العياشي ومداحي محمد، طرق ومناهج قياس ومحاسبة الموارد البشرية، مداخلة مقدمة للملتقى الوطني الخامس حول تسيير الموارد البشرية - محاسبة الموارد البشرية-، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 23/24 فيفري 2016

سادسا: المواقع الالكترونية

1. www.guidespss.com
2. <http://www.badr-bank.dz/> .

سابعا: المراجع باللغة الأجنبية

1. Miin huui lee, evaluation of annual reports on human resource disclosure using content analysis. Unitar e-journal, vol. 6 issue 1. 2010
2. G. E. Latridis., "Accounting Disclosure, Accounting Quality and Unconditional Conservatism", International Review of Financial Analysis, Vol. 20, No. 250, 2011

3. Ghofar, E. Saraswati, "**Financial Reporting Problems: the Analysis of Quality of Disclosure and the Measurement System of the Traditional Accounting**, Working Paper, Brawijaya University, 2011, p. 19.
4. Leyira Micah et al; "**Firms Financial Performance and Human Resource Accounting Disclosure in Nigeria**, International Journal of Business and Management Vol. 7, No. 14 (2012)
5. Passard C. Dean et al, "**-accounting for human capital: is the balance sheet missing something**, International Journal of Business and Social Science Vol. 3 No. 12 [Special Issue – June 2012]



الملاحق



الملاحق

الملاحق

الملحق رقم 01: قائمة بأسماء الأساتذة المحكمين

اللقب والاسم	الرتبة العلمية	الجامعة
قتال عبد العزيز	أستاذ	جامعة الشهيد الشيخ العربي التبسي
عطية عز الدين	أستاذ محاضر أ	جامعة الشهيد الشيخ العربي التبسي
زرقي عمار	أستاذ محاضر أ	جامعة الشهيد الشيخ العربي التبسي
مسعي بلال	أستاذ محاضر أ	جامعة الشهيد الشيخ العربي التبسي

جامعة الشهيد الشيخ العربي التبسي_ تبسة - الجزائر -
كلية العلوم الاقتصادية، والتجارية وعلوم التسيير

استمارة استبيان

بعد التحية والسلام، نتقدم إلى سيادتكم بهذا الاستبيان راجين منكم إفادتنا ببعض المعلومات، وهذا من خلال الإجابة عن أسئلة الاستمارة المرفقة، مع العلم أن إجاباتكم ستندرج في إطار إعداد مذكرة ماستر تخصص مالية المؤسسة تحت عنوان:

أثر الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية على القوائم المالية

دراسة ميدانية بالبنك الوطني الجزائري BNA وكالة بئر العاتر وبنك BADR وكالة تبسة

كما نحيط سيادتكم علما أن هذه المعلومات تستخدم في إطار البحث العلمي لإتمام هذه الدراسة فقط. في الأخير تقبلوا منا فائق التقدير والاحترام والشكر الجزيل على حسن تعاونكم.

السنة الجامعية:

2023/2022

محور معلومات شخصية

يرجى الإجابة على الأسئلة التي تتضمن معلومات شخصية بوضع العلامة (x):

1. الجنس:

□ ذكر: □ أنثى:

2. العمر:

□ أقل من 30 سنة: □ من 30 إلى 40 سنة: □ من 40 إلى 50 سنة: □ أكثر من 50 سنة:

3. المؤهل العلمي:

□ بكالوريا □ ليسانس: □ ماستر: □ غير ذلك، أذكره: □

4. المنصب الوظيفي:

.....

...

5. الخبرة المهنية:

□ أقل من 5 سنوات: □ من 5 إلى 10 سنوات: □ من 10 إلى 15 سنة: □ من 15 إلى 20 سنة: □ من 20 سنة فأكثر:

الملاحق

المحور الأول: الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية
ضع علامة (x) أمام الإجابة المناسبة:

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	الأسئلة	الرقم
					للمورد البشري دور مهم في ترشيد وإتخاذ القرارات الجيدة والملائمة بالبنك	01
					يقوم البنك بمكافأة الافراد وتعويضهم بصفتهم موارد ذات قيمة مستقبلية	02
					تعتبر المحاسبة عن الموارد البشرية دورا هاما في ترشيد اتخاذ القرارات المالية الملائمة	03
					ينظر البنك إلى الموظفين على أنهم جزء أساسي من الموارد الاقتصادية ذات الأهمية والقيمة الكبيرة	04
					يهتم البنك بالبيانات الخاصة بالموظفين من نظام الرواتب و الأجور، و الترقيات بصفتهم موارد ذات قيمة مستقبلية	05
					تعتبر قيمة المهارات والخبرات لدى الأفراد في البنك إحدى مؤشرات نموها	06
					يشجع البنك موظفيه على تطوير وتنمية قدراتهم عبر تنظيم دورات وبرامج تأهيلية وتدريبية	07
					يسعى البنك الى توظيف كفاءات ذات مستويات علمية مناسبة حسب احتياجاته الوظيفية	08
					يقوم البنك باستغلال تكاليف إضافية لتحسين الأداء لدى الموظفين قصد تطويرهم	09
					يعتبر البنك الموظفين كأصول بالغة الأهمية	10
					الاهتمام بمحاسبة الموارد البشرية تزيد من مصداقية تحديد قيمتهم وتقييم أداءهم بالبنك	11

الملاحق

المحور الثاني: أثر الإفصاح المحاسبي للموارد البشرية على القوائم المالية
ضع علامة (x) أمام الإجابة المناسبة:

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	العبارة	الرقم
					يساهم الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية في توفير صورة حقيقية للقوائم المالية للبنك	01
					يساعد الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية في تحسين القوائم المالية	02
					يساهم الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية في قياس الأداء المالي للبنك بشكل فعال.	03
					يعكس الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية المزيد من الموضوعية والمصدقية للقوائم المالية	04
					يساهم الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية في تحديد القيمة السوقية للبنك من خلال الإفصاح عن رأس المال البشري	05
					يساهم الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية في تحديد المراكز المالية للبنك	06
					يساهم الإفصاح عن الموارد البشرية في تقدير القيمة المالية للبنك	07
					يساهم الإفصاح المحاسبي في تحسين قدرات الموظفين أثناء اعداد القوائم المالية ليواري البنوك العالمية	08
					يمكن الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية إن يساهم في تلبية حاجيات الإدارة ومنها الموظفين	09
					يساهم الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية في قياس رأس المال البشري وتحديد أثره على القوائم المالية	10

شكرا على حسن تعاونكم

الملاحق

الملحق 02: مخرجات برنامج spss

نتائج محور البيانات الشخصية:

الجنس

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ذكر	17	43.6	43.6	43.6
أنثى	22	56.4	56.4	100.0
Total	39	100.0	100.0	

العمر

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid أقل 30	7	17.9	17.9	17.9
30-40	15	38.5	38.5	56.4
41-50	17	43.6	43.6	100.0
Total	39	100.0	100.0	

المؤهل

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid بكالوريا	10	25.6	25.6	25.6
ليسانس	21	53.8	53.8	79.5
ماستر	6	15.4	15.4	94.9
غير ذلك	2	5.1	5.1	100.0
Total	39	100.0	100.0	

الخبرة

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 5-10	3	7.7	7.7	7.7
10-15	15	38.5	38.5	46.2
15-20	11	28.2	28.2	74.4
أكثر من 15	10	25.6	25.6	100.0
Total	39	100.0	100.0	

معامل الارتباط بيرسون:

Correlations

		المحور_الثاني	المحور_الثالث
المحور_الثاني	Pearson Correlation	1	.542**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	39	39
المحور_الثالث	Pearson Correlation	.542**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	39	39

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

الفا كرونباخ:

المحور الاول:

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.912	11

المحور الثاني:

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.899	10

المجموع:

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.929	21

الملاحق

الوسط الحسابي والانحراف المعياري:

المحور الاول:

Descriptive Statistics

	N	Range	Mean	Std. Deviation
1ع1م	39	4.00	4.1538	1.22557
2ع1م	39	4.00	3.4615	1.21061
3ع1م	39	4.00	4.1538	.81235
4ع1م	39	4.00	3.7949	1.23926
5ع1م	39	4.00	3.9487	1.12270
6ع1م	39	4.00	4.3590	.81069
7ع1م	39	4.00	4.1026	.82062
8ع1م	39	4.00	3.8462	1.06471
9ع1م	39	4.00	3.9231	.92863
10ع1م	39	4.00	3.7949	.97817
11ع1م	39	4.00	4.0000	.79472
Valid N (listwise)	39			

المحور الثاني:

Descriptive Statistics

	N	Range	Mean	Std. Deviation
1ع2م	39	4.00	3.8205	.94233
2ع2م	39	4.00	3.8718	.86388
3ع2م	39	4.00	3.9231	.66430
4ع2م	39	4.00	3.7692	.80986
5ع2م	39	4.00	3.6154	.87706
6ع2م	39	3.00	3.7436	.84970
7ع2م	39	3.00	3.7179	.85682
8ع2م	39	3.00	3.5897	.84970
9ع2م	39	3.00	3.8462	.87475
10ع2م	39	3.00	3.9744	.77755
Valid N (listwise)	39			

الملاحق

اختبار التوزيع الطبيعي:

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
normal	.109	39	.200*	.971	39	.406

a. Lilliefors Significance Correction

*. This is a lower bound of the true significance.

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
normal	.078	39	.200*	.971	39	.406

a. Lilliefors Significance Correction

*. This is a lower bound of the true significance.

اختبارات للعينة الواحدة

One-Sample Test

	Test Value = 3					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
1ع2م	25.319	38	.000	3.82051	3.5150	4.1260
2ع2م	27.989	38	.000	3.87179	3.5918	4.1518
3ع2م	36.880	38	.000	3.92308	3.7077	4.1384
4ع2م	29.065	38	.000	3.76923	3.5067	4.0318
5ع2م	25.743	38	.000	3.61538	3.3311	3.8997
6ع2م	27.514	38	.000	3.74359	3.4681	4.0190
7ع2م	27.099	38	.000	3.71795	3.4402	3.9957
8ع2م	26.383	38	.000	3.58974	3.3143	3.8652
9ع2م	27.458	38	.000	3.84615	3.5626	4.1297
10ع2م	31.920	38	.000	3.97436	3.7223	4.2264

الملاحق

اختبار الفرضية الرئيسية:

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.792 ^a	.627	.613	.26528

a. Predictors: (Constant), المتغير 1

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.198	1	3.198	45.439	.000 ^a
	Residual	1.900	27	.070		
	Total	5.098	28			

a. Predictors: (Constant), المتغير 1

b. Dependent Variable: متغير 2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.516	.346		4.382	.000
	المتغير 1	.623	.092	.792	6.741	.000

a. Dependent Variable: متغير 2

الملاحق



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الشهيد الشيخ العربي التبسي - تبسة-



كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير
نيابة عمادة الكلية مكلفة بالدراسات والمسائل المرتبطة بالطلبة
تعليم والتقييم

اذن بالطبع لمذكرة التخرج/تقرير الترخيص

أنا الممضي أسفله الاستاذ:
المشرف على مذكرة التخرج للسنة الجامعية: 2023/2024

ماستر للطلبة الاتية أسماؤهم:

1- 2- 3-

عنوان المذكرة:
تخصص:

الليسانس للطلبة الاتية أسماؤهم:

1- 2- 3-

4- 5-

عنوان التقرير:

تخصص:

اسم ولقب الاستاذ المشرف	تاريخ الامضاء	مصادقة الادارة
.....	2023/05/19	
.....



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة العربي التبسي - تبسة



كلية العلوم الاقتصادية و العلوم التجارية و علوم التسيير
قسم علوم المالية والمحاسبة

الرقم :ق.ع.م.ك/ع.ا.ع.ت.ع.ت/ج.ت/2022

اتفاقية التربص

المادة الأولى :

هذه الاتفاقية تضبط علاقات جامعة العربي التبسي - تبسة ممثلة من طرف رئيس قسم علوم المالية والمحاسبة مع مؤسسة : **بنك العاجحة والتنمية الريفية BADR وكالة تبسة** مقرها في :
ممثلة من طرف :
الرتبة :
هذه الاتفاقية الى تنظيم تربص تطبيقي للطلبة الآتية أسماؤهم :

- 1- **سليم علي**
- 2- **بن دارجمام**
- 3-
- 4-

و ذلك طبقا للمرسوم رقم : 88-90 المؤرخ في 03 ماي 1988 القرار الوزاري المؤرخ في ماي 1980

المادة الثانية :

يهدف هذا التربص الى ضمان تطبيق الدراسات المعطاة في القسم و المطابقة للبرامج و المخططات التعليمية في تخصص الطلبة المعنيين :

المادة الثالثة :

التربص التطبيقي يجرى في مصلحة : **المستجدمين**
الفترة من : **01.03.2023** الى : **30.03.2023**

المادة الرابعة :

برنامج التربص المعد من طرف القسم مراقب عند تنفيذ من طرف جامعة تبسة و المؤسسة المعنية .

المادة الخامسة :

و على غرار ذلك تتكفل المؤسسة بتعيين عون أو أكثر يكلف بمتابعة تنفيذ التربص التطبيقي هؤلاء الاشخاص مكلفون أيضا بالحصول على المسابقات الضرورية للتنفيذ الامثل للبرنامج و كل غياب للمتربص ينبغي ان يكون على استمارة السيرة الذاتية من طرف الكلية .

الملاحق

المادة السادسة:

خلال التربص التطبيقي و المحدد بثلاثين يوما يتبع المتربص مجموع الموظفين في وجباته المحددة في النظام الداخلي و عليه يحسب على المؤسسة ان توضح للطلبة عند وصولهم لاماكن تربصهم مجموع التدابير المتعلقة بالنظام الداخلي في مجال الامن و النظافة و تبين لم الخطاء الممكنة.

المادة السابعة :

في حالة الاخلاء بهذه القواعد فالمؤسسة لها الحق في إنهاء تربص الطالب بعد إعلان القسم رسالة مسجلة و مؤمنة الوصول.

المادة الثامنة :

تأخذ المؤسسة كل التدابير لحماية المتربص ضد مخاطر حوادث العمل و تسهر بالخصوص على تنفيذ كل تدابير النظافة و الأمن المتعلقة بمكان العمل المعين لتنفيذ التربص.

المادة التاسعة :

في حالة حادث ما على المتربصين بمكان التوجيه يجب على المؤسسة أن تلجأ إلى العلاج الضروري كما يجب أن ترسل تقريرا مفصلا مباشرة على القسم.

المادة العاشرة :

تتحمل المؤسسة التكاليف بالطلبة في حدود إمكانية و حسي مجمل الاتفاقية الموقعة بين الطرفين عند الوجوب و إلا فإن الطلبة يتكفلون بأنفسهم من ناحية النقل ، المسكن ، المطعم.

حرر بتبسة : 2022/11/30



ممثل المؤسسة

BOUBIR Messaoud
Sous Directeur d'Exploitation

الملاحق



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة العربي التبسي - تبسة

كلية العلوم الاقتصادية و العلوم التجارية و علوم التسيير
قسم علوم المالية و المحاسبة

الرقم : ق.ع.م.ك.ع.ا.ع.ت.ع.ت/ج.ت/2022

اتفاقية التبرص

المادة الأولى :

هذه الاتفاقية تضبط علاقات جامعة العربي التبسي - تبسة ممثلة من طرف رئيس قسم علوم المالية و المحاسبة :
مع مؤسسة : البنك الوطني الجزائري (BNA) و كإلية تبرص الجزائر
مقرها في : البنك الوطني الجزائري و لا تجر بتبسة
ممثلة من طرف : الإدارة لشؤون محاسبة التبرص
الرتبة : مديرة بالنيابة
هذه الاتفاقية الى تنظيم تبرص تطبيقي للطلبة الآتية أسماؤهم :

- 1- سليم علي
- 2- بن و. ا. حمام
- 3-
- 4-

و ذلك طبقا للمرسوم رقم : 88-90 المؤرخ في 03 ماي 1988 القرار الوزاري المؤرخ في ماي 1980

المادة الثانية :

يهدف هذا التبرص الى ضمان تطبيق الدراسات المعطاة في القسم و المطابقة للبرامج و المخططات التعليمية في
تخصص الطلبة المعنيين :

المادة الثالثة :

التبرص التطبيقي يجرى في مصلحة :
الفترة من : 2023/03/15 الى : 2023/04/15

المادة الرابعة :

برنامج التبرص المعد من طرف القسم مراقب عند تنفيذ من طرف جامعة تبسة و المؤسسة المعنية .

المادة الخامسة :

و على غرار ذلك تتكفل المؤسسة بتعيين عون أو اكثر يكلف بمتابعة تنفيذ التبرص التطبيقي هؤلاء الاشخاص
مكلفون أيضا بالحصول على المسابقات الضرورية للتنفيذ الامثل للبرنامج و كل غياب للمتبرص ينبغي ان يكون على
استمارة السيرة الذاتية من طرف الكلية .

الملاحق

المادة السادسة:

خلال التربص التطبيقي و المحدد بثلاثين يوما يتبع المتربص مجموع الموظفين في وجباته المحددة في النظام الداخلي و عليه يحسب على المؤسسة ان توضح للطلبة عند وصولهم لاماكن تربصهم مجموع التدابير المتعلقة بالنظام الداخلي في مجال الامن و النظافة و تبين لم الخطاء الممكنة .

المادة السابعة :

في حالة الاخلاء بهذه القواعد فالمؤسسة لها الحق في إنهاء تربص الطالب بعد إعلان القسم رسالة مسجلة و مؤمنة الوصول.

المادة الثامنة :

تأخذ المؤسسة كل التدابير لحماية المتربص ضد مخاطر حوادث العمل و تسهر بالخصوص على تنفيذ كل تدابير النظافة و الأمن المتعلقة بمكان العمل المعين لتنفيذ التربص .

المادة التاسعة :

في حالة حادث ما على المتربصين بمكان التوجيه يجب على المؤسسة أن تلجأ إلى العلاج الضروري كما يجب أن ترسل تقريرا مفصلا مباشرة على القسم .

المادة العاشرة :

تتحمل المؤسسة التكاليف بالطلبة في حدود إمكانية و حسي مجمل الاتفاقية الموقعة بين الطرفين عند الوجوب و إلا فإن الطلبة يتكفلون بأنفسهم من ناحية النقل ، المسكن ، المطعم .

حرر بتبسة : 2022 / 11 / 30

ممثل المؤسسة



ملخص:

عالجت هذه الدراسة موضوع أثر عن الموارد البشرية على الإفصاح المحاسبي على القوائم المالية دراسة ميدانية بالبنك الوطني الجزائري BNA وكالة بئر العاتر وكذا وكالة BADR تبسة، حيث هدفنا من خلالها إلى تحديد الإحاطة بالمفهوم النظري لموضوع الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية والاشارة إلى بعض الدراسات السابقة التي تناولت متغيرات الموضوع وكذا تسليط الضوء ميدانيا على أثر لإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية على القوائم المالية للمصارف المبحوثة بالوكالات البنكية محل الدراسة، وقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي في تحليل بيانات الاستبيان الذي تم اعتماده كوسيلة لجمع البيانات، وقد تم توزيعه على عينة مكونة من 39 مفردة، ومن خلال النتائج تم اعتماد الفرضية البديلة التي تنص على أنه هناك أثر إيجابي للإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية على القوائم المالية للمصارف المبحوثة بالوكالات البنكية محل الدراسة

الكلمات المفتاحية: افصاح المحاسبي، موارد بشرية، قوائم مالية

Abstract:

This study examined the impact of human resources on accounting disclosure in financial statements through a field study at the Algerian National Bank (BNA) Bir El Ater, and BADR Agency Tebessa. The aim was to determine the conceptual framework of accounting disclosure regarding human resources and to refer to previous studies that addressed the variables of the subject. Additionally, the study shed light on the practical impact of accounting disclosure of human resources on the financial statements of the researched banks within the studied banking agencies. The descriptive method was adopted to analyze the questionnaire data, which served as the data collection tool and was distributed to a sample of 39 individuals. Based on the results, the alternative hypothesis was accepted, indicating a positive impact of accounting disclosure of human resources on the financial statements of the researched banks within the studied banking agencies.

Keywords: Accounting disclosure, human resources, financial statements.