



ما مدى إمكانية تطبيق محاسبة الموارد البشرية في المصارف التجارية الليبية
(دراسة ميدانية على المصارف التجارية بمدينة الزاوية)

عبد السلام سالم يوسف عيسى

جامعة الزاوية - كلية الاقتصاد العجيلات

Email: apse1985ly25.11@gmail.com

How feasible is human resource accounting in Libyan commercial banks

A field study on commercial banks in the city of Zawiya

Abdul Salam Salem Yousef Issa

University of Zawiya - Faculty of Economics, Ajilat

تاريخ الاستلام: 2026/01/12 - تاريخ المراجعة: 2026/02/07 - تاريخ القبول: 2026/02/19 - تاريخ النشر: 2026/03/20

ملخص الدراسة

هدفت هذه الدراسة إلى استقصاء مدى إمكانية تطبيق محاسبة الموارد البشرية في المصارف التجارية الليبية بمدينة الزاوية، من خلال قياس مستوى الإدراك والوعي، وتوفير المقومات اللازمة، ورصد المعوقات التي تحد من التطبيق. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم تحليل بيانات (86) استبانة باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS v.27). وأظهرت النتائج باستخدام اختبار (T) وحجم الأثر (Cohen's d) قبول الفرضية الرئيسية بمتوسط حسابي عام (3.95)، مما يؤكد وجود إمكانية فعلية للتطبيق. وأبرزت النتائج وجود وعي مرتفع جداً بأهمية النظام وجاهزية تقنية ومالية جيدة، بينما تمثلت أبرز المعوقات في غياب المعايير المهنية الموحدة. وأوصت الدراسة بضرورة قيام المصرف المركزي والجهات المنظمة للمهنة بإصدار دليل محاسبي موحد ينظم معايير القياس والإفصاح عن المورد البشري كأصل استراتيجي، والبدء برسمة نفقات التدريب والترقية ضمن القوائم المالية. الكلمات المفتاحية: محاسبة الموارد البشرية، المصارف التجارية الليبية، الأصول البشرية، القياس والإفصاح المحاسبي، البيئة المهنية الليبية.

Study Abstract

This study aimed to investigate the feasibility of implementing Human Resource Accounting (HRA) in Libyan commercial banks within the city of Zawiya. This was achieved by assessing the levels of awareness and perception, the availability of necessary requirements, and identifying the constraints hindering its application. The study adopted a descriptive-analytical approach, analyzing data from (86) questionnaires using the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS v.27).

The results, derived from the One-Sample T-Test and effect size (Cohen's d), led to the acceptance of the main hypothesis with a grand mean of (3.95), confirming a substantial practical feasibility for implementation. Key findings highlighted a very high level of awareness regarding the system's importance and a high degree of technical and financial readiness, while the absence of unified professional standards emerged as the most significant barrier. The study recommended that the Central Bank of Libya and professional regulatory bodies issue a unified accounting manual to standardize the measurement and disclosure of human resources as a strategic asset, and to initiate the capitalization of training and promotion expenditures within the financial statements.

Keywords: Human Resource Accounting (HRA), Libyan Commercial Banks, Human Assets, Accounting Measurement and Disclosure, Libyan Professional Environment.

أولاً- المقدمة:

حيث أصبح العنصر البشري في المنظمات أحد أهم المؤثرات الأساسية والمهمة والتي تعطي ميزة تنافسية لها، حيث تعتبر إنتاجية رأس المال البشري هي العنصر الأساسي والرئيسي في إطالة بقاء أي منظمة ناجحة، حيث أصبح تطبيق محاسبة الموارد البشرية يحظى باهتمام كبير من قبل المختصين والأكاديميين وإدارات المؤسسات بمختلف أنواعها وأهدافها بقياس تكاليف العنصر البشري وقيمه الاقتصادية (المشاي، 2024).

حيث اتجهت الطرق الحديثة لتقييم المنظمات من خلال الأخذ في الحسبان الأصول الغير ملموسة مع الأصول الملموسة، وأطلق على الأصول غير الملموسة مسمى رأس المال الفكري والذي انبثق منه مفهوم آخر وهو رأس المال البشري، ويعتبر رأس المال البشري من أهم عناصر رأس المال الفكري، ونتيجة لهذه الأهمية زاد النقاش حول الحاجة الي القياس والافصاح عن رأس المال البشري (بوقفة، 2020).

وبما أن هناك تحديات كبيرة تواجهها المؤسسات المالية وغيرها في إدارة مواردها البشرية بشكل فعال، لذا فإن تطبيق نظام محاسبة الموارد البشرية في هذه المؤسسات يمكن أن يساهم بشكل كبير في تحسين إدارة هذه الموارد، من خلال توفير بيانات دقيقة وشاملة حول تكاليف وعوائد الاستثمار في العنصر البشري (المقروس، حسين، 2024).

ثانياً- الدراسات السابقة

أولاً- الدراسات المحلية:

1- دراسة أمطير وآخرون سنة (2026) بعنوان "أثر تطبيق محاسبية الموارد البشرية على مؤشرات الربحية في

المصارف التجارية الليبية"

هدفت الدراسة الي قياس أثر تطبيق محاسبة الموارد البشرية على مؤشرات الربحية في المصارف التجارية الليبية، وذلك من خلال دراسة حالة مصرف التجاري الوطني خلال الفترة 2008-2023م، وقد أظهرت نتائج اختبار T للعينات المترابطة وجود فروق معنوية دالة إحصائياً بين القوائم الاصلية والمعدلة، حيث تحسنت جميع مؤشرات الربحية بعد تطبيق محاسبة الموارد البشرية، مما يشير الي وجود أثر عملي معتدل يعزز أهمية التطبيق، وقد أوصت الدراسة بالسعي لإدراج المعلومات المتعلقة بالموارد البشرية ضمن القوائم المالية بشكل منهجي، وتطوير البنية المعلوماتية المحاسبية وإصدار دليل محاسبي موحد لتطبيق محاسبة الموارد البشرية في البيئة الليبية إلى جانب الاهتمام بتدريب الكوادر البشرية وتعزيز الإطار الرقابي والتنظيمي.

2- دراسة المشاي (2024) بعنوان "مدى الإدراك بأهمية تطبيق محاسبة الموارد البشرية بشركات الاتصالات الليبية"

وقد هدفت هذه الدراسة الي معرفة مدى إدراك العاملين بقطاع الاتصالات في ليبيا بأهمية تطبيق محاسبة الموارد البشرية، وتوصلت الدراسة الي مجموعة من النتائج أهمها: أنه لا يوجد أدراك لأهمية تطبيق المحاسبة عن الموارد البشرية، ولا بتحديد وقياس عناصر الموارد البشرية بشركات الاتصالات العاملة في ليبيا، وكذلك لا يوجد أهمية لتطبيق المحاسبة عن الموارد البشرية بشركات الاتصالات العاملة في ليبيا، حيث لا يوجد إدراك بكيفية تحديد تكلفة الاستثمار في العنصر البشري ولا بمتطلبات الاعتراف المحاسبي بالمحاسبة عن الموارد البشرية كأصل من أصول المشروع، وأوصت الدراسة بضرورة إقامة دورات تدريبية لموظفيها في المحاسبة عن الموارد البشرية، وكذلك الاهتمام بالمحاسبة عن الموارد البشرية وكيفية تحديد تكلفة الاستثمار في العنصر البشري.

3- دراسة شيته وآخرون سنة (2023) بعنوان "دراسة مدى إمكانية تطبيق المحاسبة عن الموارد البشرية في شركات

الاتصالات الليبية"

وقد هدفت هذه الدراسة إلى التحقق من مدى إمكانية تطبيق نظام المحاسبة عن الموارد البشرية في شركة المدار الجديد في ليبيا، وقد توصلت الدراسة الي وجود وعي كافي لدى إدارة الشركة بأهمية تطبيق محاسبة الموارد البشرية بالشركة، حيث أن تبني نظام المحاسبة عن الموارد البشرية يساعد الشركة في اتخاذ قرارات سليمة، وأوصت الدراسة بضرورة قيام الشركة بعمل الندوات وورش العمل التي من شأنها أن تزيد من مستوى الوعي بأهمية المحاسبة عن الموارد البشرية والعمل على تحديث النظام الحالي بما يتلاءم مع احتياجات البيئة الحديثة وكذلك العمل على تبني طرق محاسبية سليمة للتعامل مع النفقات الخاصة بالموارد البشرية.

ثانياً- الدراسات العربية:

1- دراسة يعقوب سنة (2023) بعنوان "واقع تطبيق محاسبة الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية" حيث هدفت هذه الدراسة إلى دراسة واقع تطبيق محاسبة الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية في الجزائر وذلك بمعرفة كيفية تطبيقها داخل هذه المؤسسات وكيفية إجراء المعالجة المحاسبية في نظام المحاسبة عن الموارد البشرية، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: إن تطبيق محاسبة الموارد البشرية يؤدي إلى تطوير الفكر الاجتماعي للبشر الذي كان ينظر إلى العنصر البشري على إنه أحد عناصر الإنتاج فقط وليس لديه أي أهمية في المنشأة، وقد أوصت الدراسة بضرورة الاهتمام بالموارد البشرية داخل المؤسسات وذلك من خلال تدريب العاملين على كيفية قياس وتسجيل والافصاح عن العمليات الخاصة بالعنصر البشري.

2- دراسة داهم سنة (2022) بعنوان "إمكانية تطبيق نظام المحاسبة الموارد البشرية في المؤسسات الجزائرية" وقد هدفت هذه الدراسة إلي ابراز مدى أهمية المورد البشري وإمكانية اعتباره أصلاً من أصول المؤسسة ومورداً هاماً من مواردها الاقتصادية، وقد تم تطبيق محاسبة الموارد البشرية على مجمع صيدا، وذلك من خلا القياس المحاسبي وفق نموذجين مختلفين في المبدأ وبيان أثر ذلك على قيم عناصر القوائم المالية، النموذج الأول هو التكلفة التاريخية برسمة التكاليف الخاصة بالموارد البشرية بدل اعتبارها أعباء تحمل في نتيجة الدورة، وقد أدى ذلك إلى تغيير في قائمة المركز المالي والدخل بإدراج بند (الأصول البشرية) ضمن القوائم المالية، وإطفاء نفقات الحصول عليها على مدى مدة الاستقادة منها، وقد أوصت الدراسة بضرورة وضع معايير سواء كانت دولية أو إرشادات محلية لتطبيق محاسبة الموارد البشرية والتعامل معها كأصل من أصول المشروع وتوضيح كيفية معالجتها بالطريقة الصحيحة.

3- دراسة السعيد وآخرون سنة (2021) بعنوان "متطلبات تطبيق المحاسبة عن الموارد البشرية في البيئة الجزائرية" هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على متطلبات تطبيق المحاسبة عن الموارد البشرية في البيئة الجزائرية، وتحديد أهم المعوقات والصعوبات التي تواجه تطبيقها، ولتحقيق الهدف من الدراسة قام الباحثون باختبار عينة تشتمل على العاملين في أقسام المحاسبة وأقسام مصلحة الموارد البشرية بالإضافة الي المحاسبين العاملين بالمؤسسات الاقتصادية الجزائرية، المختارة كمجال للدراسة وعددها 48 شركة، وقد تم توزيع عدد 108 استبانة استرجع منها 88 استبانة، حيث توصل الباحثون الي أنه لا يوجد معيار محاسبي صادر من قبل مجلس المعايير المحاسبية الدولية يعتبر تحدي الأكبر لتطبيق المحاسبة عن الموارد البشرية.

ثالثاً- مشكلة الدراسة:

في ضوء ما توصلت اليه الدراسات السابقة عن أهمية العنصر البشري في كافة المجالات الاقتصادية وأهمية قياسه وعرضه والافصاح عنه كباقي الموارد المادية الأخرى، ووفقاً للمعايير الصادرة عن هيئة المعايير المحاسبية المالية (AAA) التي وضحت بنود الاعتراف بالموارد البشرية كبنود من بنود القوائم المالية (بيلي، 2021).

حيث تكمن مشكلة الدراسة في كون الموارد البشرية لها دور مهم في تطوير ونجاح المؤسسات والمصارف المالية وتساهم بشكل كبير في تحقيق أهدافها، وذلك للدور الذي تؤديه في المجالين الإنتاجي والتنظيمي، حيث تعتبر محاسبة الموارد البشرية أداة إدارية تهتم بالعاملين كمورد تنظيمي، من حيث قياس تكاليف اختيار وتعيين وتدريب وتطوير الأصول البشرية وتحديد قيمة اقتصادية لها، كما أن المؤسسات المالية تقعد جزءاً من نظام المعلومات الخاص بها إذا لم تكن لديها أية بيانات محاسبية عن الموارد البشرية (عبدالله، بوسهل، 2025).

ومن خلا الدراسات السابقة يتضح أن هناك محاولات عديدة لمحاولة تطبيق محاسبة الموارد البشرية في بيئات مختلفة، مثلاً جاءت دراسة رزق الله وبسهل لمعرفة المقومات التي تتوفر في الشركات النفطية في ليبيا لتطبيق المحاسبة عن الموارد البشرية، كما جاءت دراسة شيشة و بومدين بدراسة إمكانية تطبيق محاسبة الموارد البشرية في شركات الاتصالات، وستقوم هذه الدراسة بعرفة مدى إمكانية تطبيق محاسبة الموارد البشرية في المصارف التجارية العاملة في ليبيا، وتأسيساً على ما تقدم يمكن تلخيص مشكلة الدراسة في الإجابة على التساؤل الرئيسي التالي:

ما مدى إمكانية تطبيق المحاسبة عن الموارد البشرية في المصارف التجارية الليبية العاملة في مدينة الزاوية؟

ويتفرع من هذا التساؤل الرئيسي الأسئلة الفرعية التالية:

- ما مدى إدراك وإلمام العاملين بالمصارف التجارية الليبية العاملة بمدينة الزاوية بإمكانية تطبيق محاسبة الموارد البشرية؟
- ما مدى توفر المقومات اللازمة لتطبيق المحاسبة عن الموارد البشرية في المصارف التجارية الليبية العاملة بمدينة الزاوية؟
- هل توجد معوقات تحد من إمكانية تطبيق المحاسبة عن الموارد البشرية في المصارف التجارية الليبية العاملة بمدينة الزاوية؟

رابعاً- أهداف الدراسة:

- تهدف هذه الدراسة الي التعرف على مدى إمكانية تطبيق محاسبة الموارد البشرية في المصارف التجارية الليبية العاملة بمدينة الزاوية من وجهة نظر العاملين بها، ولتحقيق الهدف الرئيسي للدراسة تم صياغة الأهداف الفرعية التالية:
- التعرف على إدراك وإلمام العاملين لدى المصارف التجارية الليبية العاملة بمدينة الزاوية بإمكانية تطبيق محاسبة الموارد البشرية.
 - التعرف على مدى توفر المقومات اللازمة لتطبيق محاسبة الموارد البشرية في المصارف التجارية الليبية العاملة في مدينة الزاوية.
 - التعرف على المعوقات التي تحد من إمكانية تطبيق نظام محاسبة الموارد البشرية في المصارف التجارية الليبية العاملة بمدينة الزاوية.

خامساً- فرضيات الدراسة:

- تعتمد هذه الدراسة على مجموعة من الفرضيات الرئيسية والفرعية والتي تسعى لاختبارها إحصائياً وهذه الفرضيات هي:
- الفرضية الرئيسية:** توجد إمكانية لتطبيق المحاسبة عن الموارد البشرية في المصارف التجارية الليبية العاملة بمدينة الزاوية.
- الفرضيات الفرعية لمحاورة الدراسة (الفرضيات الوصفية):**
- الفرضية الفرعية الأولى:** يختلف متوسط استجابات العاملين حول مدى الإدراك والوعي بإمكانية تطبيق محاسبة الموارد البشرية بشكل ذي دلالة إحصائية عن القيمة المفترضة للقياس.

الفرضية الفرعية الثانية: يختلف متوسط استجابات العاملين حول مدى توفر المقومات اللازمة لتطبيق المحاسبة عن الموارد البشرية بشكل ذي دلالة إحصائية عن القيمة المفترضة للقياس.

الفرضية الفرعية الثالثة: يختلف متوسط استجابات العاملين حول وجود معوقات تواجه تطبيق محاسبة الموارد البشرية بشكل ذي دلالة إحصائية عن القيمة المفترضة للقياس.

سادساً- أهمية الدراسة:

تستمد الدراسة أهميتها من اعتبارات علمية وعملية أهمها، سد الفجوة البحثية فيما يتعلق بالمحاسبة عن الموارد البشرية، ولذا تعتبر الدراسة من أوائل الدراسات في البيئة المحلية التي تدرس ثلاثة جوانب مهمة وهي الإدراك ووعي العاملين بالمصارف التجارية الليبية بمعرفة المحاسبة عن الموارد البشرية بالإضافة الي الوقوف على أهم المقومات المتوفرة لدى قطاع المصارف في ليبيا التي تساعد في تطبيق المحاسبة عن الموارد البشرية، وتحديد المعوقات التي تقف عائق امام تطبيقها، كم تستمد هذه الدراسة أهميتها التطبيقية من النتائج المتوقعة من الدراسة الميدانية التي يمكن ان تساهم في معرفة الواقع العملي لإمكانية تطبيق المحاسبة عن الموارد البشرية في قطاع المصارف التجارية الليبية العاملة بمدينة الزاوية.

سابعاً- حدود الدراسة:

تحدد الدراسة الحالية بثلاثة أبعاد رئيسية لضمان تركيز الدراسة وتعميق نتائجه وهي كم يلي:

الحدود الموضوعية: اقتصرت الدراسة على تحليل وتقييم مدى إمكانية تطبيق المحاسبة عن الموارد البشرية، وذلك من خلال دراسة الإدراك والمقومات والمعوقات المرتبطة بتطبيق المحاسبة عن الموارد البشرية فقط.

الحدود المكانية: سيتم تطبيق الدراسة الميدانية وتحليل الظاهرة في المصارف التجارية الليبية العاملة بمدينة الزاوية.

الحدود البشرية: شملت العينة مديري الإدارات ورؤوسا الأقسام والعاملين في المصارف التجارية الليبية العاملة بمدينة الزاوية.

الحدود الزمنية: تم إجراء وتطبيق الدراسة الميدانية خلال الربع الأخير لعام 2025.

ثامناً- منهجية الدراسة:

لإثبات صحة فروض الدراسة تم الاعتماد على استخدام المنهج الوصفي التحليلي للتعرف على مختلف متغيرات

الدراسة وإجراء الدراسة الميدانية من خلال أداة الدراسة (الاستبانة) وتحليل النتائج التي تم التوصل اليها.

تاسعاً- الإطار النظري:

1- مفهوم محاسبة الموارد البشرية:

اهتم الكثير من الباحثين في الفكر المحاسبي بمجال الموارد البشرية في الكتابات المحاسبية منذ السبعينات وتوالت العديد من الدراسات البحثية في محاولة لوضع تعريف محدد لها.

ففي عام 1972 م قامت لجنة مشكلة من جمعية المحاسبة الامريكية Accounting Association American بوضع تعريف للمحاسبة عن الموارد البشرية ينص على أنها عملية تحديد وقياس البيانات المتعلقة بالموارد البشرية، ثم إيصال هذه المعلومات إلى الأطراف المستفيدة.

وعرفها (Likert) على أنها عملية التقدير الدقيق للقيمة الحالية والمستقبلية للأصول الإنسانية (المقروص، 2024).

أما (G . Flamholtz) فقد عرفها في كتابه المحاسبة عن الموارد البشرية بأنها وسيلة لقياس التكاليف التي تحدث في المشروع نتيجة لاختيار أو تأجير أو تدريب أو تنمية الأصول البشرية، ونلاحظ من التعاريف السابقة أنه لا يوجد تعريف متفق عليه للمحاسبة عن الموارد البشرية في الادب المحاسبي، ولكن تشير التعريفات عموماً الي انها عملية امتداد وتوسع منطقي ومهم لمدى المحاسبة التقليدية في المنشأة.

2- أهداف المحاسبة عن الموارد البشرية:

تأتي أهداف المحاسبة عن الموارد البشرية من خلال تحقق عدة مزايا منها (حشاني، وحلوة، 2022 ص 13):

- أ- التخطيط السليم للقوى العاملة لمواجهة الأعباء الحالية والمتوقعة.
- ب- تقدير الاستثمارات التي نوجهها المنظمة في بناء تنظيمها الإنساني.
- ت- تحديد أفضل المجالات الاستفادة من الأصول البشرية وذلك عن طريق قياس العائد من استخدام هذه الأصول.
- ث- تقدير التكاليف الحقيقية للأعمال مما يساعد على اتخاذ القرارات.

3- أهمية المحاسبة عن الموارد البشرية وأسباب تزايد الاهتمام بها: يرى مطر والسيوطي، 2008، بأن تزايد الاهتمام المحاسبين بمعالجة الموارد البشرية جاء لعدة أسباب، وهي:

- الأهمية المتصاعدة للموارد غير الملموسة عامة، والبشرية منها على وجه الخصوص في المشروعات الحديثة، بالإضافة الي النمو المضطرد في أنشطة مشروعات الخدمات، أن الموارد البشرية هي المورد الأهم في الشركات.
- الاتجاه المتزايد في المشروعات الحديثة نحو تكوين نظم معلومات تزود الأطراف ذات المصلحة بمعلومات مناسبة حول الموارد البشرية والافصاح عنها مما يحدث تغيير في قيمتها.
- تفاعل علمك المحاسبة مع العلوم السلوكية إذا اكتسبت العديد من المفاهيم التي ساهمت في تحسين وتطوير أساليب القياس المحاسبي.

4- المعالجة المحاسبية للموارد البشرية:

لابد أن يقوم النظام المحاسبي للموارد البشرية كأى نظام محاسبي آخر على مجموعة من الفروض والمبادئ التي وهي:

أ- أن تجاهل أهمية العنصر البشري وعدم قيام المنشأة بالمحاسبة عنه يؤدي في النهاية الي اتخاذ قرارات غير سليمة.

ب- إن الافراد ذوو قيمة كموارد بشرية للمنشأة باعتبارهم قادرين على تقديم خدمات للمنشأة سواء حالياً أو مستقبلياً وهذه الخدمات ذات قيمة اقتصادية للمنشأة.

ت- أن قيمة الموارد البشرية تتأثر بنمط الإدارة الموجودة في المنشأة، إذ أن قيمة الافراد كموارد بشرية تتأثر بالطريقة التي تتم فيها إدارة هؤلاء الافراد.

ث- ضرورة وجود معلومات عن قيمة الموارد البشرية من أجل إدارة الافراد بكفاءة وفاعلية.

ج- إن توظيف الموارد البشرية يعد تكلفة اقتصادية تتحملها المؤسسة مقابل خدمات ومنافع تحصل عليها مستقبلاً، لذا يمكن ترجمة تلك التكاليف والخدمات في صورة نقدية والافصاح عنها في القوائم المالية.

5- معايير محاسبة الموارد البشرية وطرق تقييمها:

أولاً- معايير محاسبة الموارد البشرية (لوبيري، وملاح 2018):

هنالك أربعة معايير يجب أن تتوفر في المنشأة أو الشركة حتى تكون الموارد البشرية أصلاً من أصول المشروع وهذه المعايير هي (معيار الملكية، ومعيار المقدرّة الإنتاجية، ومعيار الخدمات المستقبلية، ومعيار القابلية للتحديد والقياس).

ثانياً- طرق تقييم وقياس محاسبة الموارد البشرية:

لقد تناول الباحثون طرقاً عدة لتقييم الموارد البشرية سيتم تناول بعض هذه الطرق بشكل موجز وسيتم تقسيمها إلى

نوعين (حشاني وحلوة، 2022):

أولاً- طرق قياس الموارد البشرية التي تعتمد على التكلفة:

- طريقة التكلفة التاريخية: أن هذه الطريقة تحدد قيمة الأصول بتسجيل تكاليف اكتساب وتجهيز الأصول للاستخدام، وعند تطبيقها على الموارد البشرية تشمل تكاليف التوظيف والتدريب وتعتبر مصاريف رأسمالية.
- طريقة تكلفة الفرصة البديلة: تعتمد هذه الطريقة على تكلفة الفرصة البديلة حيث يتنافس المدراء للحصول على خدمات الافراد ذوي الكفاءات من خلال المزايدة التنافسية.
- طريقة تكلفة الموارد البشرية التي تساهم بها الدولة: وتعتمد هذه الطريقة على حساب تكاليف التعليم والقياسات النفسية لتحديد السمات الخاصة بكل فرد.

ثانياً- طرق قياس الموارد البشرية التي تعتمد على القيمة:

1- طريقة الشهرة على المشتركة(المستترة): تقوم هذه الطريقة عن طريق حساب الأرباح غير العادية التي تتجاوز المتوسط العادي للأرباح، ويتم رسملتها كقيمة تمثل الموارد البشرية في المنشأة لكنها تتجاهل كفاءة استخدام الأصول الأخرى.

2- طريقة العوائد المستقبلية: وفي هذه الطريقة يتم تقييم الموارد البشرية بناءً على القيم الحالية للرواتب والأجور المستقبلية حتى نهاية العمر الإنتاجي للعامل.

6- صعوبات تطبيق محاسبة الموارد البشرية:

- عوامل اجتماعية وثقافية، تركز على رفض القبول بفكرة قياس الموارد البشرية وعدم الاعتراف بكونها أحد بنود الأصول، على اعتبار أن الموارد البشرية لا يمكن امتلاكها.
- طبيعة العنصر البشري معقدة جداً، فالكفاءة تتباين من وقت لآخر وبالتالي يصعب قياسها وتحويلها الي قيمة نقدية.
- اعتماد النظام الحالي للمحاسبة على قواعد محاسبية ومقاييس مالية تعطي نظرة تاريخية وليست مستقبلية.
- عدم إمكانية قياس وتقدير العوائد الاقتصادية المستقبلية بأي درجة من التأكد.
- عدم توافر أسس قياس منفق عليها، أو معيار محاسبي يحظى بالقبول بشأن محاسبة الموارد البشرية، ويرى الباحثون أن مثل هذه الصعوبات تمثل تحديات أمام مهنة المحاسبة يجب التغلب عليها من خلال جهود الباحثين والمنظمات المهنية (شيثه وبومدين 2023).

عاشراً: الدراسة الميدانية والتحليل الإحصائي

تعد هذه المرحلة هي الجانب العملي للدراسة، والتي تهدف إلى اختبار الفرضيات والإجابة على التساؤلات المطروحة، وتتناول هذه الجزئية الإجراءات الميدانية التي انبعت لجمع البيانات ومعالجتها إحصائياً، وذلك على النحو التالي:

1. مجتمع وعينة الدراسة

تألف مجتمع الدراسة من الكوادر المهنية المتخصصة في المصارف التجارية العاملة بمدينة الزاوية، والذين لهم علاقة مباشرة بالعمليات المالية والإدارية (مديري إدارات، رؤساء أقسام، محاسبين). وقد تم توزيع (100) استبيان على عينة الدراسة، استرد الباحث منها (86) استبانة صالحة للتحليل الإحصائي، أي بنسبة استجابة بلغت (86%) ، وهي نسبة مرتفعة تمنح النتائج مصداقية عالية في التعبير عن واقع البيئة المصرفية الليبية.

2. أداة الدراسة (الاستبيان) والمعالجة الإحصائية:

تم تصميم استبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات، وقد انقسمت الأداة إلى قسمين رئيسيين:

• **القسم الأول :** اخص بالبيانات الأساسية والديموغرافية للمبحوثين (المؤهل العلمي، التخصص، الوظيفة، سنوات الخبرة).

• **القسم الثاني :** تضمن (18) عبارة موزعة على ثلاثة محاور رئيسية، وهي:

– **المحور الأول:** مدى إدراك ووعي العاملين بإمكانية تطبيق محاسبة الموارد البشرية.

– **المحور الثاني:** مدى توفر المقومات اللازمة لتطبيق نظام المحاسبة عن الموارد البشرية.

– **المحور الثالث:** المعوقات التي تحد من إمكانية تطبيق المحاسبة عن الموارد البشرية.

وللتحقق من صحة البيانات المستوفاة، تم تفرغ استجابات أفراد العينة وتحليلها إحصائياً باستخدام الحاسب الآلي عبر برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS v.27)، وذلك بالاعتماد على الأساليب الإحصائية التالية:

أ- **معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha)** لقياس مدى ثبات أداة الدراسة واتساق فقراتها.

ب- **الإحصاء الوصفي (Descriptive Statistics)** من خلال حساب المتوسطات الحسابية لتقدير درجة الموافقة، والانحرافات المعيارية لقياس تشتت الإجابات، والرتب لتحديد الأهمية النسبية.

ج- **اختبار (T) لعينة واحدة (One-Sample T-Test)** لاختبار فرضيات الدراسة ومقارنة المتوسطات بالقيمة الاختبارية (3).

د- **معامل حجم الأثر¹ (Cohen's d)** لقياس القوة العملية والميدانية للنتائج التي تم التوصل إليها.

3. ثبات وصدق أداة الدراسة

للتأكد من مدى اتساق فقرات الاستبيان وقدرتها على قياس المتغيرات المستهدفة، تم إجراء اختبار ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha). وقد أظهرت النتائج الأولية ثباتاً مرتفعاً للمحورين الأول والثاني، بينما واجه المحور الثالث (المعوقات) انخفاضاً في معامل الثبات.

ومن أجل رفع الكفاءة الإحصائية لأداة الدراسة، قام الباحث بحذف العبارات التي سببت تشتتاً في النتائج وفقاً لمقياس Alpha if Item Deleted، والعبارات التي تم استبعادها من المحور الثالث هي:

1. **العبارة الأولى:** لا يوجد للمصارف التجارية الليبية حق ملكية قانونية على الموارد البشرية تبرر معاملته كأصل من الأصول.

2. **العبارة الرابعة:** لا يمكن توفير عنصر الموضوعية في قياس تكلفة الموارد البشرية لان قياس هذه التكلفة يتم بموجب أساليب معقدة.

وبعد استبعاد هاتين العبارتين، ارتفع معامل ألفا كرونباخ للمحور الثالث ولأداة ككل إلى مستويات جيدة تعكس تماسكاً داخلياً قوياً. كما تم حساب معامل الصدق الذاتي (وهو الجذر التربيعي لمعامل ألفا كرونباخ) لقياس مدى دقة الأداة في تمثيل مجتمع الدراسة.

¹، حيث تشير القيمة (0.2) إلى أثر صغير، والقيمة (0.5) إلى أثر (Cohen, 1988) يعتمد الباحث في تفسير حجم الأثر على معايير كوهين¹ متوسط، أما القيمة (0.8) فأكثر فتشير إلى أثر كبير.

ويوضح الجدول التالي النتائج النهائية لمعاملات الثبات والصدق بعد إجراء المعالجات الإحصائية اللازمة:

جدول رقم (1): معاملات الثبات (ألفا كرونباخ) والصدق الذاتي لمحاو الاستبيان

المحور	عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ	معامل الصدق الذاتي
المحور الأول: مدى الإدراك والوعي	6	0.825	0.908
المحور الثاني: مدى توفر المقومات	6	0.810	0.900
المحور الثالث: المعوقات (بعد الحذف)	4	0.795	0.891
المعامل العام لأداة الدراسة	16	0.842	0.917

يلاحظ من الجدول السابق أن قيم معامل ألفا كرونباخ لجميع محاور الدراسة قد تراوحت ما بين (0.795 و 0.825)، وهي قيم تفوق الحد الأدنى المقبول إحصائياً في العلوم الإنسانية والإدارية والبالغ (0.70). كما بلغت القيمة الإجمالية للثبات (0.842) ، مما يشير إلى تمتع الاستبيان بدرجة عالية من الاستقرار والتماسك الداخلي.

أما فيما يخص معامل الصدق الذاتي، فقد بلغت قيمته العامة (0.917) ، وهو ما يؤكد صدق أداة الدراسة وقدرتها العالية على قياس ما وضعت من أجله. وبناءً على هذه النتائج، يطمئن الباحث إلى جودة البيانات التي تم جمعها وصلاحيتها التامة لإجراء الاختبارات الإحصائية اللازمة واستخلاص النتائج وتعميمها.

الحادي عشر: وصف خصائص عينة الدراسة (البيانات الديموغرافية)

يستعرض هذا الجزء الخصائص الشخصية والوظيفية لأفراد عينة الدراسة البالغ عددهم (86) مفردة من العاملين بالمصارف التجارية بمدينة الزاوية، وذلك لبيان مدى قدرة هذه العينة على تمثيل مجتمع الدراسة وتقديم إجابات موضوعية، ويوضح الجدول التالي تفاصيل هذه الخصائص:

جدول رقم (2): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الخصائص الديموغرافية والوظيفية

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية
المؤهل العلمي	دبلوم متوسط	11	12.8%
	دبلوم عالي	7	8.1%
	بكالوريوس	68	79.1%
التخصص	محاسبة	46	53.55%
	تمويل ومصارف	15	17.4%
	إدارة أعمال	25	29.1%
الوظيفة	مدير مالي	3	3.5%
	رئيس قسم الحسابات	17	19.8%
	محاسب	36	41.8%
	مراجع داخلي	10	11.6%
سنوات الخبرة	موظف	20	23.3%
	أقل من 5 سنوات	8	9.3%
	من 5 إلى أقل من 10 سنوات	19	22.1%
	من 10 إلى أقل من 15 سنة	20	23.3%
	من 15 إلى أقل من 20 سنة	4	4.6%
الإجمالي		86	100%

من خلال بيانات الجدول المدمج رقم (2)، يمكننا استخلاص المؤشرات التالية:

1. **المؤهل العلمي:** يلاحظ أن الغالبية العظمى من الباحثين هم من حملة درجة البكالوريوس بواقع (68) مفرداً وبنسبة (79.1%) ، مما يعكس مستوى أكاديمي عالٍ لعينة الدراسة يضمن استيعابهم للمفاهيم المحاسبية المعقدة محل البحث.
2. **التخصص الأكاديمي:** شكل تخصص المحاسبة النسبة الأكبر بـ (46) مفرداً وبنسبة (53.5%) ، تلاه تخصص إدارة الأعمال ثم التمويل والمصارف. وهذا التنوع التخصصي المرتبط بالعلوم الإدارية والمالية يمنح نتائج الدراسة عمقاً ومصداقية.
3. **الوظيفة:** أظهرت النتائج أن الفئة الأكثر مشاركة هي فئة المحاسبين بنسبة (41.8%) ، يليهم الموظفون ورؤساء أقسام الحسابات. وهذا يشير إلى أن الدراسة شملت مختلف المستويات الوظيفية ذات العلاقة المباشرة بالجانب المالي والرقابي.
4. **سنوات الخبرة:** تبين أن النسبة الأكبر من العينة (35 مفرداً) يمتلكون خبرة طويلة جداً تبلغ 20 سنة فأكثر بنسبة (40.7%)، وإذا أضفنا إليها الفئات الأخرى التي تتجاوز خبرتها 10 سنوات، نجد أننا أمام عينة ذات خبرة مهنية متراكمة، مما يجعل تقييمهم لإمكانية تطبيق محاسبة الموارد البشرية في المصارف التجارية بمدينة الزاوية مبنياً على رؤية واقعية وعملية رصينة.

الثاني عشر: عرض نتائج محاور الدراسة واختبار الفرضيات

سيتم في هذا الجزء عرض النتائج المتعلقة بكل محور من محاور الدراسة، من خلال إجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات الاستبيان، ومعالجتها إحصائياً لاستخلاص المؤشرات واختبار صحة الفرضيات.

1. **تحليل استجابات أفراد العينة حول المحور الأول: مدى إدراك ووعي العاملين بإمكانية تطبيق محاسبة الموارد البشرية.** يهدف هذا المحور إلى قياس مدى معرفة وإدراك الكوادر الوظيفية في المصارف التجارية بمدينة الزاوية لمفهوم وأهمية محاسبة الموارد البشرية. ويوضح الجدول التالي المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات هذا المحور:

جدول رقم (3): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات المحور الأول

ت	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الاتجاه
1	يدرك العاملون بالمصارف التجارية الليبية بمفهوم المحاسبة عن الموارد البشرية.	3.95	1.039	4	موافق
2	لدى العاملين بالمصارف التجارية الليبية معرفة بمعايير تطبيق المحاسبة عن الموارد البشرية.	3.98	0.994	3	موافق
3	لدى العاملين بالمصارف التجارية الليبية معرفة بكيفية تحديد تكلفة الاستثمار في المورد البشري.	3.92	0.800	5	موافق
4	لدى العاملين بالمصارف التجارية الليبية معرفة بمتطلبات الاعتراف المحاسبي بالموارد البشرية كأصل	3.81	0.790	6	موافق
5	إن محاسبة الموارد البشرية هي جزء مهم من الإدارة المالية.	4.30	0.555	2	موافق تماماً
6	إن تطبيق محاسبة الموارد البشرية يمكن أن يساهم في تحسين الأداء العام للمؤسسة المالية.	4.49	0.589	1	موافق تماماً
	المتوسط العام للمحور	4.0756	0.57659	1	موافق

يلاحظ من الجدول رقم (3) أن المتوسط العام للمحور الأول قد بلغ (4.0756)، وهو متوسط مرتفع يقع في نطاق درجة الموافقة (موافق). وقد جاءت العبارة رقم (6) في المرتبة الأولى بمتوسط (4.49)، مما يدل على قناعة راسخة لدى العينة بأن محاسبة الموارد البشرية هي أداة لتطوير الأداء العام للمؤسسات المالية. كما يشير الانحراف المعياري المنخفض العام للمحور إلى وجود تجانس كبير في آراء الباحثين حول توفر الوعي الكافي بمتطلبات هذا النظام المحاسبي. ورغم أن العبارة رقم (4) المتعلقة بالمعرفة بمتطلبات الاعتراف المحاسبي بالموارد البشرية كأصل جاءت في المرتبة الأخيرة بمتوسط (3.81)، إلا أنها لا تزال ضمن نطاق الموافقة، مما يشير إلى أن الوعي يشمل الجوانب الفنية الدقيقة للاعتراف والقياس وليس فقط الأهمية العامة.

اختبار الفرضية الفرعية الأولى:

نصت الفرضية الفرعية الأولى على: توجد إمكانية لتطبيق محاسبة الموارد البشرية في المصارف التجارية الليبية بمدينة الزاوية من حيث مدى إدراك ووعي العاملين.

وللتحقق من صحة هذه الفرضية، تم صياغتها إحصائياً واختبارها كما يلي:

الفرضية الصفرية: (H₀) لا توجد إمكانية لتطبيق محاسبة الموارد البشرية في المصارف التجارية بمدينة الزاوية من حيث مدى إدراك ووعي العاملين عند مستوى المعنوية 5%.

الفرضية البديلة: (H₁) توجد إمكانية لتطبيق محاسبة الموارد البشرية في المصارف التجارية بمدينة الزاوية من حيث مدى إدراك ووعي العاملين عند مستوى المعنوية 5%.

ولإثبات صحة هذه الفرضية من عدمها، قام الباحث بإجراء اختبار (T) لعينة واحدة لمقارنة المتوسط الحسابي العام لاستجابات العينة بالقيمة الاختبارية المحايدة (3)، كما تم حساب معامل (Cohen's d) لقياس قوة حجم الأثر الناتج، ويوضح الجدول التالي النتائج المستخلصة:

جدول رقم (4): نتائج اختبار (T) لعينة واحدة وحجم الأثر للمحور الأول

المحور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T المحسوبة	درجات الحرية df	مستوى الدلالة Sig	حجم الأثر Cohen's d	القرار الإحصائي
الإدراك والوعي	4.0756	0.57659	17.299	85	0.000	1.865	رفض H ₀

من خلال الجدول (4) نلاحظ ما يلي:

1. **الدلالة الإحصائية:** يلاحظ أن قيمة (T) المحسوبة بلغت (17.299)، وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى (0.05) فأقل، حيث بلغت قيمة (Sig) المستخرجة (0.000) وبما أن المتوسط الحسابي العام للمحور (4.0756) أكبر من القيمة الاختبارية (3)، فإننا نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة. مما يعني ثبوت صحة الفرضية الفرعية الأولى للدراسة.

2. **حجم الأثر: (Effect Size)** لتعزيز النتائج، تم حساب معامل (Cohen's d) والذي بلغت قيمته (1.865) وبالرجوع إلى معايير (Cohen, 1988) لتفسير قوة الأثر، نجد أن هذه القيمة تتجاوز الحد الأدنى للأثر الكبير (0.8)، مما يؤكد القوة الإحصائية والعملية للإدراك والوعي لدى عينة الدراسة، وهذا يؤكد أن الوعي لدى العاملين ليس مجرد صدفه إحصائية، بل هو توجه قوي وواضح لدى الكوادر المصرفية بمدينة الزاوية.

وبناءً على ما تقدم، يخلص الباحث إلى أن الوعي والإدراك بمفهوم وأهمية محاسبة الموارد البشرية لدى العاملين بالمصارف التجارية بمدينة الزاوية يتجاوز مجرد المعرفة النظرية؛ بل هو إدراك ناضج بقيمة هذا النظام في تحسين جودة التقارير المالية واتخاذ القرارات، وهو ما يمثل بيئة خصبة ومحفزاً أساسياً للانتقال من النظام المحاسبي التقليدي إلى نظام يأخذ في الاعتبار قيمة رأس المال البشري.

2. تحليل استجابات أفراد العينة حول المحور الثاني: مدى توفر المقومات اللازمة لتطبيق محاسبة الموارد البشرية. يهدف هذا المحور إلى قياس مدى توفر المتطلبات الأساسية التي تسمح بالتحول نحو نظام محاسبة الموارد البشرية في المصارف محل الدراسة. ويوضح الجدول التالي المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات هذا المحور:

جدول رقم (5): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات المحور الثاني

ت	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الاتجاه
1	الاتفاق على وسائل لقياس كمي موضوعي عن الموارد البشرية والإفصاح عنها.	3.78	0.846	5	موافق
2	توفير بيانات عن تكاليف الإعلان والتوظيف والتدريب للموارد البشرية.	3.77	0.929	6	موافق
3	تدريب المحاسبين والإداريين على قياس الموارد البشرية والإفصاح عنها.	4.17	0.923	2	موافق
4	توفير بيانات محاسبية عن تدريب العاملين وترقيتهم.	4.29	0.765	1	موافق تماماً
5	توفير بيانات للاستثمارات الموجهة للموارد البشرية والإفصاح عنها.	4.13	0.955	3	موافق
6	إصدار معايير محاسبية عن قياس الموارد البشرية والإفصاح عنها من جهة مهنية محددة.	3.97	1.068	4	موافق
	المتوسط العام للمحور	4.0174	0.73388	2	موافق

يلاحظ من الجدول رقم (5) أن المتوسط العام لهذا المحور بلغ (4.0174) ، مما يعني وجود موافقة عامة على توفر المقومات الإجرائية والبيانية. حيث احتلت العبارة رقم (4) المرتبة الأولى بمتوسط (4.29) ، وهي تشير إلى سهولة توفير البيانات المتعلقة بالتدريب والترقية، مما يعني أن النظام المحاسبي الحالي بالمصارف يمتلك بالفعل مدخلات البيانات الأساسية التي تحتاجها محاسبة الموارد البشرية. كما جاءت العبارة رقم (3) في المرتبة الثانية بمتوسط (4.17) ، مما يعكس وعياً بضرورة الجانب التأهيلي عبر تدريب المحاسبين والإداريين على طرق القياس والإفصاح الحديثة. أما العبارة رقم (2) فجاءت في المرتبة الأخيرة رغم كونها في نطاق الموافقة، مما يشير إلى أن حصر تكاليف الإعلان والتوظيف قد يحتاج إلى جهد تنظيمي أكبر مقارنة ببيانات التدريب والترقية.

يستنتج الباحث أن المقومات التشغيلية متوفرة بشكل جيد في المصارف محل الدراسة، حيث أن البيانات الأساسية (تدريب، ترقية، استثمارات) موجودة فعلياً في سجلات المصرف، والعائق الوحيد قد يكمن في الحاجة إلى معايير مهنية محددة (العبارة رقم 6) ووسائل قياس كمي متفق عليها (العبارة رقم 1) لتنظيم عملية الإفصاح بشكل رسمي.

اختبار الفرضية الفرعية الثانية:

نصت الفرضية الفرعية الثانية على: توجد إمكانية لتطبيق محاسبة الموارد البشرية في المصارف التجارية الليبية بمدينة الزاوية من حيث مدى توفر المقومات اللازمة.

وللتحقق من صحة هذه الفرضية، تم صياغتها إحصائياً واختبارها كما يلي:

الفرضية الصفرية: (H_0) لا توجد إمكانية لتطبيق محاسبة الموارد البشرية في المصارف التجارية بمدينة الزاوية من حيث مدى توفر المقومات اللازمة عند مستوى المعنوية 5%.

الفرضية البديلة: (H_1) توجد إمكانية لتطبيق محاسبة الموارد البشرية في المصارف التجارية بمدينة الزاوية من حيث مدى توفر المقومات اللازمة عند مستوى المعنوية 5%.

ولإثبات صحة هذه الفرضية من عدمها، قام الباحث بإجراء اختبار (T) لعينة و معامل Cohen's d ، ويوضح الجدول التالي النتائج المستخلصة:

جدول رقم (6): نتائج اختبار (T) لعينة واحدة وحجم الأثر للمحور الثاني

المحور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T المحسوبة	درجات الحرية df	مستوى الدلالة Sig	حجم الأثر Cohen's d	القرار الإحصائي
المقومات اللازمة	4.0174	0.73388	12.857	85	0.000	1.386	رفض H_0

من خلال الجدول (6) نلاحظ ما يلي:

1. الدلالة الإحصائية: يلاحظ أن قيمة (T) المحسوبة بلغت (12.857) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى (0.05)

فأقل (Sig = 0.000) وبما أن المتوسط الحسابي (4.0174) أكبر من القيمة الاختبارية، فإننا نرفض الفرضية

الصفرية ونقبل الفرضية البديلة، مما يعني ثبوت صحة الفرضية الفرعية الثانية للدراسة.

2. حجم الأثر: ($Effect Size$) بلغت قيمة (Cohen's d) لهذا المحور (1.386) ، وهي قيمة تتجاوز الحد الأدنى

للأثر الكبير (0.8)، مما يؤكد القوة الإحصائية لتوفر المقومات في الواقع الميداني للمصارف.

وبناءً على ما تقدم، يستنتج الباحث من هذه النتائج أن العائق أمام تطبيق محاسبة الموارد البشرية ليس عائقاً مادياً أو تقنياً،

حيث تمتلك المصارف التجارية بالزاوية الإمكانيات والرغبة اللازمة للتطوير. وهذا يعطي الضوء الأخضر لصناع القرار في

هذه المصارف للبدء في وضع الخطوات الإجرائية للتحويل نحو هذا النظام دون خوف من نقص الإمكانيات.

3. تحليل استجابات أفراد العينة حول المحور الثالث: المعوقات التي تحد من إمكانية تطبيق المحاسبة عن الموارد

البشرية في المصارف التجارية العاملة بمدينة الزاوية.

يهدف هذا المحور إلى التعرف على التحديات والمشكلات الفنية والاجتماعية التي قد تعيق تبني نظام محاسبة الموارد البشرية

في المصارف محل الدراسة. ويوضح الجدول التالي النتائج المستخلصة:

جدول رقم (7): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات المحور الثالث

ت	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الاتجاه
1	ارتفاع معدل دوران الموظفين في المصارف التجارية الليبية يجعل من الصعب تقدير أعمارهم الإنتاجية التي تلزم رسملة نفقاتهم.	3.43	0.965	4	موافق
2	لا يوجد سوق متخصص لتبادل القوى العاملة في قطاع المصارف وهو الشرط اللازم لتحديد القيمة العادلة للموارد البشرية.	4.05	0.718	1	موافق
3	إن الإفصاح عن القيم النقدية للموظفين في القوائم المالية يزيد من حمى الحسد والبغضاء فيما بينهم.	3.65	1.125	2	موافق
4	صعوبة رسملة تكاليف الموارد البشرية والإفصاح عنها.	3.63	0.959	3	موافق
المتوسط العام للمحور		3.6890	0.67294	3	موافق

يلاحظ من الجدول رقم (7) أن المتوسط العام لهذا المحور بلغ (3.6890)، وهو يقع ضمن نطاق درجة الموافقة، مما يشير إلى إقرار عينة الدراسة بوجود معوقات فعلية. حيث احتلت العبارة رقم (2) المرتبة الأولى بمتوسط (4.05)، مما يشير إلى أن غياب سوق عمل يحدد القيمة العادلة للموارد البشرية يعد المعوق الأبرز من وجهة نظر الباحثين. وجاءت العبارة رقم (3) في المرتبة الثانية بمتوسط (3.65)، مما يعكس وجود مخاوف من الآثار الاجتماعية وال نفسية (كالحسد والبغضاء) التي قد تنجم عن الإفصاح النقدي عن قيمة الموظفين. بينما جاءت العبارة رقم (1) في المرتبة الأخيرة بمتوسط (3.43)، مما يعني أن دوران الموظفين يمثل عائقاً ولكن بدرجة أقل حدة من المعوقات الفنية والسلوكية الأخرى.

اختبار الفرضية الفرعية الثالثة:

نصت الفرضية الفرعية الثالثة على: **توجد معوقات تحد من إمكانية تطبيق محاسبة الموارد البشرية في المصارف التجارية الليبية بمدينة الزاوية.**

وللتحقق من صحة هذه الفرضية، تم صياغتها إحصائياً واختبارها كما يلي:

الفرضية الصفرية: (H₀) لا توجد معوقات ذات دلالة إحصائية تحد من إمكانية تطبيق محاسبة الموارد البشرية في المصارف التجارية الليبية بمدينة الزاوية عند مستوى المعنوية 5%.

الفرضية البديلة: (H₁) توجد معوقات ذات دلالة إحصائية تحد من إمكانية تطبيق محاسبة الموارد البشرية في المصارف التجارية الليبية بمدينة الزاوية عند مستوى المعنوية 5%.

ولإثبات صحة هذه الفرضية من عدمها، قام الباحث بإجراء اختبار (T) لعينة و معامل Cohen's d، ويوضح الجدول التالي النتائج المستخلصة:

جدول رقم (8): نتائج اختبار (T) لعينة واحدة وحجم الأثر للمحور الثالث

المحور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T المحسوبة	درجات الحرية df	مستوى الدلالة Sig	حجم الأثر Cohen's d	القرار الإحصائي
المقومات اللازمة	3.6890	0.67294	9.494	85	0.000	1.024	رفض H_0

من خلال الجدول (8) نلاحظ ما يلي:

1. **الدلالة الإحصائية:** بلغت قيمة (T) المحسوبة (9.494) وهي دالة إحصائياً (Sig = 0.000) وبما أن المتوسط الحسابي (3.6890) أكبر من القيمة الاختبارية (3)، فإننا نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة، مما يعني ثبوت صحة الفرضية الفرعية الثالثة.

2. **حجم الأثر (Effect Size):** بلغت قيمة (Cohen's d) لهذا المحور (1.024) ، وهو أثر كبير، مما يؤكد قوة تأثير هذه المعوقات في البيئة المصرفية الليبية.

وبناءً على ما تقدم، يستنتج الباحث أن الطريق نحو تطبيق محاسبة الموارد البشرية ليس خالياً من التحديات؛ فالصعوبات الفنية المتعلقة بالقياس (القيمة العادلة والرسملة) جنباً إلى جنب مع الحساسيات الاجتماعية، تشكل حائط صد يحتاج إلى معالجة تشريعية ومهنية واضحة قبل البدء في التطبيق الفعلي.

خلاصة عامة لنتائج محاور الدراسة

من خلال الاستعراض التحليلي السابق للمحاور الثلاثة، يمكننا رسم صورة متكاملة لواقع إمكانية تطبيق محاسبة الموارد البشرية في المصارف محل الدراسة، فبالنظر إلى ترتيب الأهمية النسبية (الرتب) للمحاور، نلاحظ أن المحور الأول (الإدراك والوعي) قد تصدر المرتبة الأولى، مما يعكس نضجاً فكرياً ومعرفياً لدى الكوادر المصرفية بأهمية هذا التحول المحاسبي. وقد جاء المحور الثاني (المقومات اللازمة) في المرتبة الثانية، وهو ما يعزز النتيجة السابقة بوجود ركائز مادية وتقنية تدعم هذا الوعي وتقلبه لحيز التنفيذ. وفي المقابل، نجد أن المحور الثالث (المعوقات) قد حل في المرتبة الأخيرة، وهذا الترتيب يعتبر مؤشراً إيجابياً للغاية؛ إذ يعني أن قوة الدوافع (الوعي) وجاهزية الإمكانيات (المقومات) تتفوق في وزنها النسبي على التحديات والمشكلات الفنية والاجتماعية التي قد تواجه التطبيق، مما يجعل فرصة النجاح في تبني محاسبة الموارد البشرية كبيرة وممكنة.

اختبار الفرضية الرئيسية للدراسة

تنص الفرضية الرئيسية للدراسة على أنه: **توجد إمكانية لتطبيق محاسبة الموارد البشرية في المصارف التجارية العاملة بمدينة الزاوية.**

وللتحقق من صحة هذه الفرضية، تم صياغتها إحصائياً واختبارها باستخدام اختبار (T) لعينة واحدة (One-Sample T-Test) على المتوسط العام لجميع محاور الدراسة، كما يلي:

الفرضية الصفرية: (H_0) لا توجد إمكانية لتطبيق محاسبة الموارد البشرية في المصارف التجارية العاملة بمدينة الزاوية عند مستوى المعنوية 5%.

الفرضية البديلة: (H_1) توجد إمكانية لتطبيق محاسبة الموارد البشرية في المصارف التجارية العاملة بمدينة الزاوية عند مستوى المعنوية 5%.

والجدول التالي يوضح النتائج الإحصائية للفرضية الرئيسية:

جدول رقم (9): نتائج اختبار (T) وحجم الأثر للفرضية الرئيسية

المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T المحسوبة	درجات الحرية df	مستوى الدلالة Sig	حجم الأثر Cohen's d	القرار الإحصائي
إمكانية التطبيق (ككل)	3.9571	0.54875	16.175	85	0.000	1.744	رفض H_0

من خلال بيانات الجدول رقم (9) يتبين ما يلي:

1. **الدلالة الإحصائية:** بلغت قيمة (T) المحسوبة للفرضية ككل (16.175)، وهي قيمة مرتفعة ودالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.05) فأقل، حيث بلغت قيمة الدلالة المستخرجة (0.000) وبمقارنة المتوسط الحسابي العام البالغ (3.9571) بالقيمة الاختبارية (3)، نجد أن الفرق جوهري ولصالح درجة الموافقة، مما يعني رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة، وبذلك ثبتت صحة الفرضية الرئيسية للدراسة.

2. **حجم الأثر (Effect Size):** لتعزيز القرار الإحصائي، بلغت قيمة معامل (Cohen's d) للفرضية ككل (1.744). وبالرجوع إلى معايير (Cohen, 1988)، نجد أن هذا الأثر يصنف على أنه كبير جداً، مما يؤكد أن النتائج التي توصلت إليها الدراسة حول إمكانية التطبيق تتمتع بقوة إحصائية وعملية عالية في الواقع الميداني للمصارف بمدينة الزاوية.

بناء على ما تقدم، يمكن القول أن قبول الفرضية الرئيسية هو انعكاس طبيعي لتكامل المحاور الثلاثة؛ حيث تضافر الوعي المعرفي مع توفر المقومات المادية لتجاوز العقبات الفنية، مما يجعل من المصارف التجارية بمدينة الزاوية بيئة مؤهلة ونموذجاً قابلاً لاستيعاب وتطبيق نظم محاسبة الموارد البشرية بنجاح.

ثالثاً عشر: مناقشة النتائج العامة في ضوء الدراسات السابقة

من خلال استعراض النتائج التي توصلت إليها الدراسة الحالية، ومقارنتها بالدراسات المحلية والعربية السابقة، يمكن تحديد أوجه التشابه والاختلاف كما يلي:

1. أوجه التشابه:

- اتفقت نتائج الدراسة الحالية مع دراسة (شيته وآخرون، 2023) في وجود وعي كافٍ لدى الإدارة والعاملين بأهمية محاسبة الموارد البشرية وإمكانية تطبيقها.
- كما تشابهت القناعة لدى عينة الدراسة الحالية مع ما توصلت إليه دراسة (أمطير وآخرون، 2026)، ودراسة (يعقوب، 2023) من أن تطبيق هذا النظام يؤدي إلى تحسين مؤشرات الربحية وتطوير الفكر الاجتماعي والإداري للمؤسسة.
- أيضاً اتفقت الدراسة الحالية مع دراسة (السعيد وآخرون، 2021) ودراسة (داهم، 2022) في أن غياب المعايير المحاسبية الموحدة (المحلية والدولية) يظل العائق الأكبر والشرط الأساسي للتطبيق السليم.

2. أوجه الاختلاف:

- اختلفت نتائج الدراسة الحالية بشكل جوهري مع دراسة (المشاي، 2024)؛ حيث أظهرت دراسة المشاي عدم وجود إدراك لأهمية محاسبة الموارد البشرية في شركات الاتصالات، بينما أظهرت نتائج الدراسة الحالية في المصارف

التجارية بمدينة الزاوية وعياً وإدراكاً مرتفعاً جداً (بمتوسط 4.07). ويعزو الباحث هذا الاختلاف إلى اختلاف طبيعة النشاط (مصرفي مقابل اتصالات) أو لزيادة الاهتمام الأكاديمي والمهني بهذا الموضوع في السنوات الأخيرة.

- وبينما ركزت دراسة (أمطير وآخرون، 2026) على الأثر الرقمي للربحية، توسعت الدراسة الحالية في رصد المعوقات الاجتماعية (كالحسد والبغضاء) ودوران العمل كعوامل مؤثرة في قبول النظام، وهو جانب لم تتطرق إليه معظم الدراسات المحلية السابقة بشكل تفصيلي.

يخلص الباحث إلى أن دراسته الحالية جاءت لتعزز التوجه الإيجابي نحو تبني محاسبة الموارد البشرية في البيئة الليبية، مؤكدةً أن العقبة ليست في (الوعي) أو (المقومات)، بل في (الإطار التنظيمي والمعياري)، وهو ما يتفق مع التوصيات الجماعية للدراسات السابقة بضرورة إيجاد دليل محاسبي موحد.

رابعاً عشر: نتائج الدراسة والتوصيات والمقترحات

بناءً على المعالجة الإحصائية لبيانات الدراسة واختبار فرضياتها، خلص الباحث إلى مجموعة من النتائج والتوصيات والمقترحات على النحو الآتي:

1. نتائج الدراسة:

1. تم قبول الفرضية الرئيسية للدراسة: حيث أكد المتوسط العام للاستبيان ككل (3.95) وجود إمكانية فعلية وحقيقية لتطبيق محاسبة الموارد البشرية في المصارف التجارية بمدينة الزاوية.
2. تم قبول الفرضية الفرعية الأولى: حيث ثبت وجود وعي وإدراك مرتفع بمتوسط (4.07) لدى العاملين بالمصارف بأهمية محاسبة الموارد البشرية، مما حقق الهدف الأول للدراسة.
3. تم قبول الفرضية الفرعية الثانية: حيث أكدت النتائج بمتوسط (4.01) توفر المقومات الإجرائية والتقنية والبيانية اللازمة للتطبيق، مما حقق الهدف الثاني للدراسة.
4. تم قبول الفرضية الفرعية الثالثة: حيث أظهرت النتائج بمتوسط (3.68) وجود معوقات فنية واجتماعية تحد من سرعة التطبيق، مما أجاب على التساؤل الثالث للدراسة.
5. أظهرت النتائج أن أقوى محفز للتطبيق هو قناعة الموظفين بأن النظام يحسن الأداء (المرتبة الأولى)، بينما كان غياب سوق عمل لتحديد القيمة العادلة هو المعوق الأبرز.
6. كشفت النتائج عن قدرة الأنظمة المحاسبية الحالية بالمصارف على توفير بيانات التدريب والترقية بسهولة، مما يسهل عملية التحول نحو الرسمة.

2. توصيات الدراسة:

1. ضرورة قيام الجهات المهنية ومصرف ليبيا المركزي بإصدار دليل محاسبي ومعايير إرشادية تنظم عملية القياس والإفصاح عن الموارد البشرية كأصول ثابتة.
2. حث إدارات المصارف على البدء برسمة نفقات التدريب والاعتراف بها كأصول استثمارية بدلاً من اعتبارها مصروفات دورية، لبيان أثرها الحقيقي على المركز المالي.
3. تكثيف الدورات التدريبية للمحاسبين لرفع كفاءتهم في استخدام نماذج القياس الحديثة (مثل التكلفة التاريخية أو القيمة الحالية) للموارد البشرية.
4. نشر الثقافة التنظيمية التي توضح أن الإفصاح عن قيمة المورد البشري يهدف لتقييم كفاءة المؤسسة وليس للمقارنات الفردية بين الموظفين.

3. المقترحات المستقبلية:

1. إجراء دراسة تطبيقية لقياس أثر الإفصاح عن الموارد البشرية على جودة القوائم المالية في البيئة الليبية.
2. دراسة مقارنة حول جاهزية تطبيق محاسبة الموارد البشرية بين المصارف العامة والخاصة في ليبيا.
3. بحث العلاقة بين تطبيق محاسبة الموارد البشرية وتعزيز الميزة التنافسية للمؤسسات المالية الليبية.

المراجع:

- 1- أمطير وآخرون، "أثر تطبيق محاسبة الموارد البشرية على مؤشرات الربحية في المصارف التجارية الليبية، مجلة صدى الجامعة للعلوم المالية والإدارية، 2026.
- 2- المقروس، وآخرون، "مدى أدراك مراجعي دويان المحاسبة الليبي بأهمية تطبيق محاسبة الموارد البشرية، مجلة الدراسات المحاسبية، العدد السابع، ديسمبر 2024م.
- 3- خيرية المشاي، "مدى الإدراك بأهمية تطبيق محاسبة الموارد البشرية بشركات الاتصالات الليبية، مجلة دراسات في المال والاعمال، العدد 17، يونيو 2024.
- 4- شيته وآخرون، "دراسة مدى إمكانية تطبيق المحاسبة عن الموارد البشرية في شركات الاتصالات الليبية، مجلة الجمعية الليبية للعلوم التربوية العدد 7 الجزء الثاني، يونيو 2023م.
- 5- يعقوب، " واقع تطبيق محاسبة الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية، رسالة ماجستير جامعة محمد البشير الابراهيمي، سنة 2023م.
- 6- داهم، محمد، " إمكانية تطبيق نظام المحاسبة عن الموارد البشرية في المؤسسات الجزائرية، أطروحة دكتوراه، جامعة باتنة 1، كلية العلوم الاقتصادية، 2022.
- 7- السعيد، وآخرون "متطلبات تطبيق المحاسبة عن الموارد البشرية في البيئة الجزائرية، مجلة أبحاث اقتصادية محاصرة، العدد 2، المجلد 4 سنة 2021.
- 8- بوقفة، وآخرون، "أهمية تطبيق محاسبة الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية"، مجلة الدراسات الاقتصادية الكمية، العدد 5، المجلد الأول لسنة 2020م.

Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed.).

Lawrence Erlbaum Associates.