

## مدى الادراك بأهمية تطبيق محاسبة الموارد البشرية بشركات الاتصالات الليبية

**The extent to which telecommunications companies operating in Libya are aware of the importance of applying human resources accounting**

د. خيرية محمد إبراهيم المشاي

استاد مشارك – عضو هيئة تدريس بقسم المحاسبة – كلية الاقتصاد والعلوم السياسية-جامعة طرابلس

[karia.alms@gmail.com](mailto:karia.alms@gmail.com)**المستخلص:-**

تناولت الدراسة موضوع مدى إدراك شركات الاتصالات العاملة في ليبيا بأهمية تطبيق محاسبة الموارد البشرية، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي حيث تم تصميم استمارة استبانة وتوزيعها على عينة الدراسة والتي كانت تم توزيع عدد (95) استبانة وكان عدد الاستبانات الصالحة للتحليل (85) استبانة، تم توزيعها على المراجعين الداخليين والمحاسبين بشركات الاتصالات العاملة في ليبيا. وتوصلت الدراسة إلي مجموعة من النتائج وأهمها أنه لا يوجد لا توجد ادراك لأهمية تطبيق المحاسبة عن الموارد البشرية عن الموارد البشرية ولا بتحديد وقياس عناصر الموارد البشرية بشركات الاتصالات العاملة في ليبيا وكذلك لا يوجد وأهمها أنه لا يوجد تطبيق المحاسبة عن الموارد البشرية بشركات الاتصالات العاملة في ليبيا. لا يوجد ادراك بكيفية تحديد تكلفة الاستثمار في الموارد البشرية ولا بمتطلبات الاعتراف المحاسبي بالموارد البشرية كأصل. وأوصت الدراسة بضرورة اقامة دورات تدريبية لموظفيها في المحاسبة عن الموارد البشرية كذلك الاهتمام بالمحاسبة عن الموارد البشرية وبتحديد وقياس عناصر الموارد البشرية وضرورة الادراك بأهمية معايير تطبيق المحاسبة عن الموارد البشرية وبكيفية تحديد تكلفة الاستثمار في الموارد البشرية ولا بمتطلبات الاعتراف المحاسبي بالموارد البشرية كأصل.

**Abstract:**

The study addressed the extent to which telecommunications companies operating in Libya are aware of the importance of applying human resources accounting. The study relied on the descriptive analytical approach, where a questionnaire was designed and distributed to the study sample, which was (95) questionnaires were distributed, and the number of valid questionnaires for analysis was (85) questionnaires, which were distributed to internal auditors and accountants in telecommunications companies operating in Libya. The study

reached a set of results, the most important of which is that there is no awareness of the importance of applying human resources accounting for human resources, nor of identifying and measuring human resources elements in telecommunications companies operating in Libya. There is also no, and most importantly, there is no application of human resources accounting in telecommunications companies operating in Libya. There is no awareness of how to determine the cost of investing in human resources, nor of the requirements for accounting recognition of human resources as an asset. The study recommended the necessity of holding training courses for its employees in human resources accounting, as well as paying attention to human resources accounting, identifying and measuring human resources elements, and the necessity of realizing the importance of the standards for applying human resources accounting, how to determine the cost of investment in human resources, and the requirements for accounting recognition of human resources as an asset.

#### المقدمة:-

أصبح العنصر البشري في المنظمات أحد المؤثرات الأساسية والمهمة والتي تعطي ميزة تنافسية لها حيث تعتبر إنتاجية رأس المال البشري هي العنصر الرئيسي 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، وبالرغم ما يميز محاسبة الموارد البشرية وأهميتها الكبيرة، إلا أنها تواجه العديد من الصعوبات والعراقيل ، ونظرا للاهتمام المتزايد بمحاسبة الموارد البشرية فالحاجة أصبحت ملحة وضرورية للبحث والدراسة في مدى ادراك شركات الاتصالات العاملة في ليبيا بأهمية تطبيق محاسبة الموارد البشرية كونها احد اهم الشركات العاملة في ليبيا.

الكلمات المفتاحية: المحاسبة على الموارد البشرية.

## الدراسات السابقة :

دراسة حلوة وحشاني (2022) بعنوان: مدى إمكانية تطبيق محاسبة الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية "حالة الصندوق الوطني للتقاعد وكالة ورقلة" CNR "

هدفت الدراسة للتعرف على دوافع تطبيق محاسبة الموارد البشرية في الصندوق الوطني للتقاعد ، والقواعد والمبادئ التي تسمح بتطبيق ذلك ، إلي جانب التعرف على الصعوبات والمعوقات التي تواجه تطبيق محاسبة الموارد البشرية .ولتحقيق اهداف الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي والتحليلي والتجريبي ، وتم اعتماده أداة الاستبيان جمع البيانات من أفراد عينة الدراسة ، والتي تعدادها 31 مفردة وتم استخدام البرنامج الإحصائي للعلوم الاجتماعية SPSS لتحليل بيانات الاستبيان ، اعتمادا على المتوسطات الحسابية وغيرها من الأساليب الإحصائية . وتوصلت الدراسة الى ان هناك دوافع وقواعد ومبادئ لتطبيق محاسبة الموارد البشرية في مؤسسة الصندوق الوطني للتقاعد وكانت اهم هذه الدوافع والمبادئ على التوالي "استحداث خدمات تواكب التطور تعتمد على الإطار؛ والتوسع الجغرافي في اعمال المؤسسة بإنشاء فروع جديدة، "الإفصاح عن تكلفة الموارد ضمن عناصر أصول الميزانية؛ رسملة مكافآت نهاية خدمة للموظفين" وان هناك معوقات تواجه تطبيق محاسبة الموارد البشرية في مؤسسة الصندوق الوطني للتقاعد وكانت أهمها "صعوبة تحديد الاهتلاك او العمر الإنتاجي لخصوصية طبيعة العنصر البشري؛ صعوبة الإفصاح عن معلومات الموارد البشرية"

دراسة لربش وفرج (2021) بعنوان معوقات تطبيق نظام المحاسبة على الموارد البشرية بالبيئة الليبية دراسة تطبيقية على المؤسسة الوطنية للنفط

تهدف الدراسة إلى التعرف على معوقات تطبيق محاسبة الموارد البشرية بالبيئة الليبية، حيث تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي بالدراسة، شأنه في ذلك شأن معظم الدراسات التي تناولت موضوع محاسبة الموارد البشرية، من خلال تكوين إطار نظري للدراسة ثم تحليل البيانات المتحصل عليها عن طريق استمارة الاستبيان الموزعة على مجتمع الدراسة والمتمثل في العاملين بالمؤسسة الوطنية للنفط في ليبيا من خلال استخدام الأساليب الإحصائية المناسبة. توصلت الدراسة إلى أن محاسبة الموارد البشرية لا تحظى باهتمام إدارة المؤسسة الوطنية للنفط، إضافة إلى وجود المعوقات التالية: صعوبة تقدير أعمار الأفراد الإنتاجية، صعوبة توفر عنصر الموضوعية في قياس تكلفة الموارد البشرية، صعوبة رسملة تكاليف الموارد البشرية، بالإضافة إلى العامل الاجتماعي والثقافي والذي يرفض فكرة قياس العنصر البشري. اقترحت الدراسة ضرورة تحديث النظام المحاسبي المطبق بالمؤسسة

حتى يضمن تدفق المعلومات المطلوبة للموارد البشرية ويوفر الموضوعية في قياس تكلفة الموارد البشرية ويحقق القدرة على التمييز بين المصروفات المتعلقة بالعنصر البشري.

**دراسة محمد (2021) بعنوان معوقات تطبيق محاسبة الموارد البشرية في المصارف التجارية الليبية** هدفت الدراسة إلى بيان معوقات تطبيق محاسبة الموارد البشرية في المصارف التجارية الليبية، حيث بلغ حجم مجتمع الدراسة (50) مفردة من العاملين بمصرف الواحة في ليبيا. تم استخدام برنامج التحليل الإحصائي (SPSS) لتحليل البيانات وأظهرت الدراسة عدة نتائج أهمها أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتطبيق محاسبة الموارد البشرية بأبعادها (رسمة الموارد البشرية، قياس تكلفة الموارد البشرية، استهلاك الموارد البشرية). وأوصت الدراسة بضرورة ربط مخرجات عملية تطبيق محاسبة الموارد البشرية في المصرف الواحة من ببعضها لتحقيق البناء التراكمي بصورة شمولية والذي ينعكس إيجابيا وأداء المصرف على كفاءة على المدى البعيد. وتبادل الخبرات وتتبع السياسات والتوجهات والسعي لتطوير علاقة المصرف الواحة مع المصارف الليبية الأخرى.

**دراسة بوزوينه ودراس (2020) بعنوان لقياس والإفصاح المحاسبي عن تكلفة الموارد البشرية وأثره على اتخاذ القرارات بالمؤسسات الجزائرية:** تناولت هذه الدراسة موضوع القياس والإفصاح المحاسبي عن تكلفة الموارد البشرية وأثره على اتخاذ القرارات بالمؤسسات الجزائرية حيث هدفت الدراسة إلى إبراز أهمية القياس والإفصاح المحاسبي عن تكلفة الموارد البشرية وأثر ذلك على اتخاذ القرارات بالمؤسسات الاقتصادية في الجزائر وتوصلت الدراسة إلى أن القياس والإفصاح المحاسبي عن تكلفة الموارد البشرية يساعد على تحسين القرارات الإدارية، وهذا يشير إلى حاجة إدارة المؤسسة إلى معلومات عن الموارد البشرية تساعد في اتخاذ القرارات كقرارات التوظيف والتدريب وتقييم الموظفين.

### مشكلة الدراسة: -

أن الفكرة الأساسية لمحاسبة الموارد البشرية تدور حول الأهمية الاقتصادية للموارد البشرية للمنظمة والتي يجب متابعتها وقياسها ورصد التغييرات التي تطرأ عليها خلال فترة زمنية من خلال تقديم المعلومات والبيانات اللازمة لمساعدة الإدارة في عمليات اتخاذ القرارات بشأن القوى العاملة كزيادة المهارة والإنتاجية بتطبيق برامج لتعليم العاملين، وحيث تواجه شركات الاتصالات وغيرها من المؤسسات الأخرى تحديات كبيرة في إدارة مواردها البشرية بشكل فعال. ورغم أهمية العنصر البشري في إدارة شركات الاتصال التي تعتمد اعتمادا كبيرا على الموارد البشرية في تقديم خدماتها لتواكب التطورات في مجال الاتصالات، وإن 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 الموظفين، مما يساعد في اتخاذ قرارات مستنيرة بشأن التوظيف، والتدريب، وتطوير الكفاءات ، وبذلك فإن تناول مثل هذه المواضيع يعطي نتائج من شأنها ان تساهم في تغيير نمط التعامل مع الموارد البشرية. وبناءً على ما تقدم فيمكن أن نلخص مشكلة الدراسة في السؤال التالي: ما مدى الادراك بأهمية تطبيق محاسبة الموارد البشرية بشركات الاتصالات الليبية؟

#### أهمية الدراسة: -

تكمن أهمية الدراسة في اسهمها في ابراز أهمية محاسبة الموارد البشرية بشركات الليبية العاملة في مجال الاتصالات وذلك للحاجة الملحة لتطوير نظم إدارة الموارد البشرية في الشركات الخدمية لضمان تحقيق أهدافها بفعالية وكفاءة عالية، ومن خلال تطبيق نظام محاسبة الموارد البشرية يمكن للشركات الليبية العاملة في مجال الاتصالات من تحسين أداء موظفيها وزيادة رضاهم وتعزيز مكانتهم، لتحسين جودة الخدمات.

#### أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة الى التعرف على مدى الادراك بأهمية تطبيق محاسبة الموارد البشرية بشركات الاتصالات الليبية

#### فرضيات الدراسة: -

تعتمد الدراسة على فرضية أساسية تم صياغتها من خلال تساؤلات الدراسة تتمثل فيما يأتي:

هناك الادراك بأهمية تطبيق محاسبة الموارد البشرية بشركات الاتصالات الليبية

#### منهجية الدراسة: -

استخدمت الدراسة المنهج الاستقرائي لسرد الدراسات السابقة وكذلك المنهج الاستقرائي كما استخدمت البرنامج الاحصائي Spss لتحليل البيانات.

#### حدود ونطاق الدراسة: -

أ-الحدود الموضوعية: -تناولت الدراسة موضوع مدى ادراك شركات الاتصالات العاملة في ليبيا بأهمية تطبيق

محاسبة الموارد البشرية.

**ب-حدود بشرية:** -اقتصرت الدراسة على المراجعين الداخليين والمحاسبين.

**ج-حدود مكانية:** -اقتصرت الدراسة على شركات الاتصالات العاملة (الشركة القابضة للاتصالات -شركة ليبيا- شركة المدار الجديد -شركة هاتف ليبيا-شركة بريد ليبيا-شركة الاتصالات الدولية الليبية-الجيل الجديد للتقنية-شركة ليبيا للاتصالات والتقنية LTT-شركة البنية للاستثمارات والخدمات) في مدينة طرابلس.

### الجانب النظري

تعرف محاسبة الموارد البشرية بأنها عملية قياس واعداد التقارير عن الديناميكيات البشرية في المنظمة، وهي عملية تقييم حالة الموارد البشرية في المنشأة وقياس التغير في هذه الحالة على مدار الزمن، كما أنها عملية توفير معلومات عن الأفراد والجماعات للمنشأة لمتخذي القرارات سواء داخل المنشأة او خارجها (الشيرازي، 1990، ص 150).

محاسبة الموارد البشرية هي: فرع من فروع المحاسبة حيث تعمل على قياس قيمة وتكلفة الموارد البشرية من خلال عدة أساليب، وتبيان كيفية معالجتها محاسبيا ومن ثم توصيل المعلومات الى الأطراف المعنية لمساعدة الإدارة العليا على اتخاذ القرارات الاستراتيجية المناسبة (Davidson and L. weil, 1978,p 26).

**أهداف محاسبة الموارد البشرية:** (عبد الوهاب وعامر، 1984، ص 19)

يعتبر الهدف العام للمحاسبة كأداة من أدوات الإدارة هو تقديم المعلومات الصحيحة والموقوتة عن الموقف المالى والتنافسى للمنظمة. وذلك مع مراعاة الإطار البيئى التنظيمى والتكنولوجى الذى تعمل فيه المنظمة ولا يخرج هدف محاسبة الموارد البشرية عن جوهر ذلك، اذ تهدف هذه الى توفير المعلومات الضرورية عن العنصر البشرى للمنظمة، مما يساعد الإدارة على اتخاذ القرارات السليمة فيما يتعلق بذلك العنصر. كما تهدف أيضاً الى جذب انتباه الإدارة إلى أهمية الموارد البشرية، ومساعدتها فى قياس هذه الموارد وتقييمها وتطويرها.

## اهمية المحاسبة الموارد البشرية:

تتبع اهمية المحاسبة الموارد البشرية الى عدة نقاط، يتمثل أولها في أن العنصر البشري يمثل أحد الموارد الهامة في عملية الانتاج، فالمنشأة لا تستطيع العمل أو الانتاج إذا توافر لها الآلات اللازمة ورأس المال الكافي بدون وجود الموارد البشرية. بينما تتعلق النقطة الثانية بأثر زيادة وتعدد الأساليب التكنولوجية على طول فترة التعلم والتدريب مما يؤدي الى زيادة نفقاتها لكي يصل الفرد لمستوى معين من المهارة، لذلك يعتبر الفرد رأس مال بشري في المنشأة ويجب المحاسبة عنه. كما تركز النقطة الثالثة على حاجة المنشآت الى معلومات الاستثمارات المطلوبة في اكتساب وتدريب الموارد البشرية والخاصة بإحلالها أيضاً وذلك للوصول الى قرارات سليمة بدرجة كبيرة. (سلامة، 1991، ص38)

## الجانب العملي

## بيئة ومجتمع عينة الدراسة:

بيئة الدراسة: تتمثل بيئة الدراسة في شركات الاتصالات العاملة في ليبيا.

مجتمع الدراسة: يتمثل مجتمع الدراسة المراجعين الداخليين والمحاسبين والإداريين

عينة الدراسة: تم توزيع عدد (95) استبانة وتم استرجاع عدد (88) استبانة، بفاقد قدر بعدد (7) استبانات، وكان عدد الاستبانات الصالحة للتحليل (85) استبانة، لتمثل الاستبانات الصالحة للتحليل إلى حجم المجتمع نسبة (89%).

الجدول رقم (1): توزيع الاستبانات على شركات الاتصالات العاملة في ليبيا

ت	الشركة	الموزع	المسترجع والصالح للتحليل
1	الشركة القابضة للاتصالات	10	7
2	شركة ليبيا	15	15
3	شركة المدار الجديد	15	15
4	شركة هاتف ليبيا	9	7
5	شركة بريد ليبيا	9	7

6	7	شركة الاتصالات الدولية الليبية	6
7	8	الجيل الجديد للتقنية	7
15	15	شركة ليبيا للاتصالات والتقنية LTT	8
6	7	شركة البنية للاستثمارات والخدمات	9
85	95	المجموع	

### أولاً-صدق الاتساق الداخلي لفقرات الاستبانة:

يُقصد بصدق الاتساق الداخلي مدى اتساق كل فقرة من فقرات الاستبانة مع المجال الذي تنتمي إليه هذه الفقرة، وقد تم حساب الاتساق الداخلي للاستبانة، وذلك من خلال حساب معاملات الارتباط (معامل ارتباط بيرسون Pearson Correlation) بين كل فقرة من فقرات مجالات الاستبانة والدرجة الكلية للمجال نفسه.

**المحور الأول: مدى إدراك شركات الاتصالات العاملة في ليبيا بأهمية تطبيق محاسبة الموارد البشرية؟**  
يُوضح الجدول رقم (2) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المحور الأول والدرجة الكلية للمحور، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة بالجدول دالة إحصائياً عند مستوى المعنوية (0.05)، وبذلك يعتبر المحور صادقاً لما وضع لقياسه.

### جدول رقم (2): معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المحور والدرجة الكلية للمحور

ت	الفقرة	معامل ارتباط بيرسون	الدالة الإحصائية P-Value
1	توجد معرفة بالمحاسبة عن الموارد البشرية.	0.902	0.000 *
2	توجد معرفة بمعايير تطبيق المحاسبة عن الموارد البشرية	0.980	0.000 *
3	توجد معرفة بكيفية تحديد تكلفة الاستثمار في الموارد البشرية.	0.968	0.000 *
4	توجد معرفة بمتطلبات الاعتراف المحاسبي بالموارد البشرية كأصل	0.968	0.000 *
5	تهتم الشركة بالمحاسبة عن الموارد البشرية لتمكين الإدارة من الإدراك جيد لمكونات المورد البشري.	0.944	0.000 *
6	تهتم الشركة بالمحاسبة عن الموارد البشرية لتمكين الإدارة الاستغلال الأمثل للموارد البشرية.	0.953	0.000 *
7	تهتم الشركة بالمحاسبة عن الموارد البشرية للتدبير لتكلفة الاستثمار في الموارد البشرية وتحديد الانحراف	0.938	0.000 *
8	تهتم الشركة بالمحاسبة عن الموارد البشرية لتلليل قرارات تخفيض العاملين لمعرفتهم بحجم التكاليف استناب عاملين جدد.	0.968	0.000 *

ت	الفقرة	معامل ارتباط بيرسون	الدالة الإحصائية P-Value
9	تهتم الشركة بالإفصاح عن البيانات الخاصة بالاستثمار في الموارد البشرية لتنمية الأساليب الفنية والمهارات لدى العاملين	0.957	0.000 *
10	تهتم الشركة بالإفصاح عن البيانات الخاصة بالاستثمار في الموارد البشرية يزيد من منافع المستقبلية يحصل عليها العاملين.	0.985	0.000 *
11	تهتم الشركة بالإفصاح عن البيانات الخاصة بمعدل دوران العاملين مما يخلق الاستقرار والتجانس بين العاملين	0.958	0.000 *
12	تهتم الشركة بتحديد عناصر الموارد البشرية	0.953	0.000 *
13	تهتم الشركة بقياس عناصر الموارد البشرية وتحديد التكاليف الإيرادية والرأسمالية	0.954	0.000 *
14	تهتم الشركة بإدراج قيمة وتكاليف الموارد البشرية ضمن النظام المحاسبي في الشركة	0.920	0.000 *
15	تهتم الشركة بتوفير المعلومات الدقيقة والملائمة عن الموارد البشرية لمتخذي القرارات	0.976	0.000 *
16	تهتم الشركة بتخطيط احتياجات الشركة من الموارد البشرية وتخصيصها على الوظائف المتاحة	0.976	0.000 *
17	تهتم الشركة بضبط نفقات التعيين والتدريب والتطوير والتقاعد وتحفيز الإدارة والاهتمام براس المال البشري	0.913	0.000 *

\* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى المعنوية (0.05)

### ثانياً-الصدق البنائي لمحاور الاستبانة:

ويُعرف كذلك بصدق الاتساق البنائي لمحاور الاستبانة، ومدى اتساق كل محور من محاور الاستبانة مع الدرجة الكلية للاستبانة، وقد تم حساب الاتساق البنائي للاستبانة، وذلك من خلال حساب معاملات ارتباط (معامل ارتباط بيرسون Pearson Correlation) كل محور من محاور الاستبانة مع الدرجة الكلية للاستبانة.

#### 1- الصدق البنائي لفرضيات دراسة الاستبانة مع الدرجة الكلية للاستبانة:

يُوضح الجدول رقم (3) معامل الارتباط بين محور الاستبانة مع الدرجة الكلية لها، ويتضح من خلال البيانات الواردة بالجدول المذكور أن معاملات الارتباط دالة إحصائياً عند مستوى المعنوية (0.05)، وبذلك تعتبر محاور الاستبانة صادقة لما وضعت لقياسه.

## جدول رقم (3): معامل الارتباط بين محور الاستبانة مع الدرجة الكلية للاستبان

ت	المتغير	الرمز	معامل ارتباط بيرسون	الدلالة الإحصائية P-Value
1	مدى إدراك شركات الاتصالات العاملة في ليبيا بأهمية تطبيق محاسبة الموارد البشرية	X01	0.987	0.000 *

\* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى المعنوية 0.05

## 2- اختبار ثبات الاستبانة:

اتّبعت الدراسة القياس الإحصائي لمعرفة ثبات أداة القياس (الاستبانة)، وذلك من خلال طريقتين هما: معامل ألفا كرونباخ، والتجزئة النصفية، وذلك كما يلي:

## أ. معامل كرونباخ ألفا (Cronbach's alpha Coefficient):

للتحقق من ثبات أداة القياس (الاستبانة)، اتّبعت الدراسة القياس الإحصائي بطريقة كرونباخ ألفا (Cronbach's alpha Coefficient)، وتكون الاستبانة ذات ثبات ضعيف إذا كانت قيمة معامل ألفا كرونباخ أقل من (60%)، ومقبولاً إذا كانت هذه القيمة ضمن الفترة (من 60% أو أقل من 70%)، وجيد إذا كانت قيمة معامل ألفا كرونباخ ضمن الفترة (من 70% أو أقل من 80%)، أما إذا كانت هذه القيمة أكبر من أو يساوي (80%) فيشير ذلك إلى أن الاستبانة تكون ذات ثبات ممتاز، وكلما اقترب المقياس من (100%) تعتبر النتائج الخاصة بالاختبار أفضل (Sekaran, 2006, P311).

أما فيما يتعلق بثبات أداة هذه الدراسة (الاستبانة)، فقد تم احتساب معامل كرونباخ ألفا لمتغيرات الدراسة، ويوضح الجدول التالي قيم معاملات ألفا كرونباخ لمحور الدراسة.

## جدول (4): قيم معامل الثبات لمحور الدراسة

ت	المتغير	الرمز	عدد الفقرات	معامل الثبات %
1	مدى إدراك شركات الاتصالات العاملة في ليبيا بأهمية تطبيق محاسبة الموارد البشرية	X01	17	99.4

يتضح من خلال النتائج الموضحة في الجدول السابق أن قيمة معامل ألفا كرونباخ كانت مرتفعة لمحور الدراسة. وهي قيمة ثبات عالية جداً ومقبولة إحصائياً، وتدلل على أن الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الثبات.

### ب. التجزئة النصفية (Split- Half Coefficient) (Sekaran, 2006, P320):

تعتمد طريقة التجزئة النصفية على تجزئة فقرات الاختبار إلى مجموعتين، ومن ثم إيجاد معامل ارتباط بيرسون Pearson Correlation coefficient بين المجموعتين، وبعد ذلك نقوم بتصحيح معامل الارتباط بأحد الطريقتين:

#### 1. معامل ثبات سبيرمان براون Spearman Brown coefficient:

يتطلب استخدام معامل ثبات سبيرمان براون لتصحيح معامل الارتباط أن يكون التباين فيها متساويا للمجموعتين ( $\sigma_1^2 = \sigma_2^2$ ) كما يتطلب أن يكون معامل ثبات الفا كرونباخ متساويا للمجموعتين ( $R_{11} = R_{22}$ ) ، والذي يعطي بالعلاقة التالي:

$$\text{Formula Spearman Brown} = \frac{2 \times r_{12}}{1 + r_{12}}$$

#### 2. معامل ثبات جثمان للتجزئة النصفية Guttman Split-Half Coefficient:

يشبه هذا المعامل معامل ثبات سبيرمان براون، لكنه يتطلب أن يكون التباين فيها غير متساوٍ للمجموعتين ( $\sigma_1^2 \neq \sigma_2^2$ ) أو أن يكون معامل ثبات الفا كرونباخ غير متساوٍ للمجموعتين ( $R_{11} \neq R_{22}$ ). ويتم حساب معامل ثبات جثمان لتصحيح معامل الارتباط بالصيغة:

$$\text{Formula Guttman} = 2 \left( 1 - \frac{\sigma_1^2 + \sigma_2^2}{\sigma^2} \right)$$

أما فيما يتعلق بطريقة ثبات التجزئة النصفية لهذه الدراسة، فيتضح من البيانات الواردة بالجدول رقم (5) أن قيمة التباين للمجموعة الأولى لا تساوي قيمة التباين للمجموعة الثانية، حيث سجلت قيمة المتوسط الحسابي للمجموعة الأولى (15.12) والتباين المناظر له (21.176)، بانحراف معياري (4.602)، والمتوسط الحسابي للمجموعة الثانية (13.36) وقيمة التباين المناظرة له (15.258) بانحراف معياري (3.906).

جدول رقم (5): يبين المتوسط الحسابي والتباين والانحراف المعياري لكل مجموعة

	Mean المتوسط	Variance التباين	Std. Deviation الانحراف المعياري	N of Items العدد
Part 1	15.12	21.176	4.602	9 <sup>a</sup>
Part 2	13.36	15.258	3.906	8 <sup>b</sup>
Both Parts	28.48	70.848	8.417	17

كما يتضح من البيانات الواردة بالجدول رقم (6) أن معامل ارتباط بيرسون بين المجموعتين (0.957) وأن قيمة معامل الفا كرونباخ للمجموعة الأولى (0.989) لعدد (9) فقرة ومعامل الفا كرونباخ للمجموعة الثانية (0.989) لعدد (8) فقرة.

جدول رقم (6): يبين معامل ثبات التجزئة النصفية

Cronbach's Alpha معامل الفا كرونباخ	Part 1	Value	0.989
		N of Items	9
	Part 2	Value	0.989
		N of Items	8
	Total N of Items		17
Correlation Between Forms معامل ارتباط بيرسون بين المجموعتين			0.957
Spearman-Brown Coefficient معامل سبيرمان براون	Equal Length		0.978
	Unequal Length		0.978
Guttman Split-Half Coefficient معامل ثبات جثمان			0.971

وبما أن قيمة التباين للمجموعة الأولى لا تساوي قيمة التباين للمجموعة الثانية، وكذلك قيمة الفا كرونباخ للمجموعتين غير متساوية فبالتالي نستخدم معامل ثبات جثمان لتصحيح معامل ارتباط بيرسون، من خلال البيانات الواردة بالجدول السابق، فنستنتج أن قيمة معامل ثبات جثمان للتجزئة النصفية يساوي (0.971) وتعتبر هذه القيمة عالية جداً ومقبولة في العرف الإحصائي.

وبالنظر إلى المعاملات السابقة، فيلاحظ أن جميع قيم الاختبار مرتفعة وهي تمثل مؤشرات جيدة ومطمئنة لأغراض الدراسة، ويمكن الوثوق بها وتدل على ثبات أداة القياس بشكل جيد.

وبذلك تكون الباحثة قد تأكدت من صدق وثبات استبانة الدراسة مما يجعلها على ثقة تامة بصحة الاستبانة وصلاحياتها لتحليل النتائج والإجابة على أسئلة الدراسة واختبار فرضياتها.

### وصف خصائص مفردات عينة الدراسة:

تمت الإشارة سابقاً إلى أن القسم الأول من قائمة الاستبيان خصص للأسئلة العامة، والتي تهدف إلى جمع بيانات يمكن من خلالها التعرف على خصائص عينة الدراسة، ولقد تم تحديد هذه الخصائص وبيانها كالتالي:

#### المؤهل العلمي:

يعكس الجدول رقم (7) توزيع المشاركين في الدراسة حسب المؤهل العلمي، وقد تم تقسيم مستويات المؤهل العلمي إلى أربع مستويات (بكالوريوس، ماجستير، دكتوراه)، ويلاحظ من البيانات الواردة بالجدول المذكور أن نسبة الذين يحملون مؤهل علمي (بكالوريوس) وصلت إلى (74.1%) تقريباً وهي أعلى نسبة كما يلاحظ أن ما نسبته (20.0%) من المشاركين في الدراسة متحصّلين على مؤهل علمي (ماجستير)، وهذه النسب تساعد في الحصول على إجابات منطقية، حول فهم فقرات الاستبيان من قبل المبحوثين.

#### جدول رقم (7): تصنيف المشاركين في الدراسة حسب المؤهل العلمي

النسبة (%)	العدد	المؤهل العلمي
74.1	63	بكالوريوس
20.0	17	ماجستير
5.9	5	دكتوراه
100.0	85	الإجمالي

#### الفئة العمرية:

يعكس الجدول رقم (8) توزيع المشاركين في الدراسة حسب الفئة العمرية، وقد تم تقسيم فئات سنوات الخبرة إلى أربع فئات (أقل من 25 سنة، من 25 إلى 35 سنة، من 36 إلى 45 سنة، أكبر من 45 سنة)، ويلاحظ من البيانات الواردة بالجدول المذكور، أن (45.9%) تقريباً من المشاركين في الدراسة ضمن الفترة (من 25 إلى 35 سنة)، وهي أعلى نسبة يلاحظ أن نسبة (30.6%) تقريباً من المشاركين في الدراسة فئتهم العمرية ضمن الفترة (من 36 إلى 45 سنة)، وهذا ما أعطى أهمية للدراسة، فاختلاف الفترات يعزز القدرة على الإجابة على أسئلة الاستبيان، وبالتالي تعزيز النتائج التي تم التوصل إليها.

## جدول رقم (8): تصنيف المشاركين في الدراسة حسب الفئة العمرية

النسبة (%)	العدد	سنوات الخبرة
3.5	3	أقل من 25 سنة
45.9	39	من 25 سنة إلى 35 سنة
30.6	26	من 36 سنة إلى 45 سنة
20.0	17	أكبر من 45 سنة
100.0	85	الإجمالي

## التخصص:

يوضح الجدول رقم (9) توزيع المشاركين في الدراسة حسب التخصص، وقد تم تقسيم التخصص ( ) مستويات (محاسبة، إدارة أعمال، اقتصاد، تمويل ومصارف)، يلاحظ من البيانات الواردة بالجدول المذكور، أن ما نسبته (4.7%) من المشاركين في الدراسة تخصصهم (إدارة أعمال) ويلاحظ أن (95.3%) من المشاركين في الدراسة تخصصهم (محاسبة) وهي أعلى نسبة.

## جدول رقم (9): تصنيف المشاركين في الدراسة حسب التخصص

النسبة (%)	العدد	التخصص
95.3	81	محاسبة
4.7	4	إدارة أعمال
0.0	0	اقتصاد
0.0	0	تمويل ومصارف
100.0	85	الإجمالي

## 4 الوظيفة الحالية:

يوضح الجدول رقم (10) توزيع المشاركين في الدراسة حسب الوظيفة الحالية، وقد تم تقسيم مستويات الوظيفة الحالية إلى ثلاث مستويات (مراجع داخلي، محاسب، إداري) يلاحظ من البيانات الواردة بالجدول المذكور، أن ما نسبته (75.3%) من المشاركين في الدراسة وظيفتهم (محاسب) وهي أعلى نسبة كما يلاحظ أن ما نسبته (12.9%) من المشاركين في الدراسة وظيفتهم (مراجع داخلي)، وأن ما نسبته (11.8%) من المشاركين في

الدراسة وظيفتهم (إداري) وهذا الاختلاف يساعد على فهم فقرات الاستبيان وتعزيز قدرة المبحوثين على الإجابة عليها.

#### جدول رقم (10): تصنيف المشاركين في الدراسة حسب الوظيفة

الوظيفة	العدد	النسبة (%)
مراجع داخلي	11	12.9
محاسب	64	75.3
إداري	10	11.8
الإجمالي	85	100.0

#### سنوات الخبرة:

يعكس الجدول رقم (11) توزيع المشاركين في الدراسة حسب سنوات الخبرة، وقد تم تقسيم فئات سنوات الخبرة الى (4) فئات (أقل من 5 سنوات، من 5 إلى أقل من 10 سنوات، من 10 سنوات إلى أقل من 15 سنة، أكثر من 15 سنة)، يلاحظ من البيانات الواردة بالجدول المذكور، أن ما نسبته (38.8%) تقريباً من المشاركين في الدراسة خبرتهم ضمن الفترة (من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات) كما يلاحظ أن ما نسبته (61.2%) من المشاركين في الدراسة خبرتهم ضمن الفترة (من 10 سنوات إلى أكثر من 15 سنة)، وهي أعلى نسبة مما يدل على وجود الخبرة لدى المشاركين وهذا يساعد في الحصول على إجابات جيدة للوصول إلى نتائج مقنعة للدراسة ويضيف المصدقية للنتائج.

#### جدول رقم (11): تصنيف المشاركين في الدراسة حسب سنوات الخبرة

سنوات الخبرة	العدد	النسبة (%)
أقل من 5 سنوات	17	20.0
من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات	16	18.8
من 10 سنوات إلى أقل من 15 سنة	23	27.1
أكثر من 15 سنة	29	34.1
الإجمالي	85	100.0

## التحليل الإحصائي لفقرات الدراسة:

## مقدمة:

واستخدمت الدراسة اختبار (T) للعينة الواحدة (One Sample T-Test)، لأسباب اختبار معنوية (دلالة) المتوسطات الحسابية وكذلك لاختبار فقرات كل مجال من مجالات الاستبانة، ومعرفة معنوية (دلالة) آراء المشاركين في الدراسة على محتوى كل فقرة، والجدول التالي يبين المتوسط الحسابي المرجح لكل فقرة من فقرات المحور والانحراف المعياري له، وكذلك نتائج اختبار (T) (قيمة الاختبار والدلالة الإحصائية)، وتكون الفقرة إيجابية بمعنى أن أفراد عينة الدراسة موافقين على محتواها إذا كانت قيمة الدلالة الإحصائية للفقرة (أصغر) من مستوى المعنوية (0.05) والمتوسط الحسابي المرجح للفقرة (أكبر) من (3)، وتكون الفقرة سلبية بمعنى أن أفراد عينة الدراسة غير موافقين على محتواها إذا كانت قيمة الدلالة الإحصائية للفقرة (أصغر) من مستوى المعنوية (0.05) والمتوسط الحسابي المرجح للفقرة (أصغر) من (3)، وتكون آراء أفراد عينة الدراسة محايدة إذا كانت قيمة الدلالة الإحصائية (أكبر) من مستوى المعنوية (0.05)، وهذا ينطبق على جميع الفقرات في استبانة الدراسة

**المحور الأول: مدى إدراك شركات الاتصالات العاملة في ليبيا بأهمية تطبيق محاسبة الموارد البشرية:**

قامت الدراسة بدراسة فقرات المحور الأول (مدى إدراك شركات الاتصالات العاملة في ليبيا بأهمية تطبيق محاسبة الموارد البشرية) كلاً على حدة، حيث يتبين من خلال البيانات الواردة بالجدول رقم (12) التوزيع التكراري لإجابات المشاركين في الدراسة حول كل فقرة من فقرات المحور كالتالي:

**جدول رقم (12): التوزيع التكراري لإجابات عينة الدراسة حول فقرات محور الدراسة**

X01	الفقرة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	الإجمالي
1	توجد معرفة بالمحاسبة عن الموارد البشرية.	28	53	4	0	0	85
		32.9	62.4	4.7	0.0	0.0	100.0
2	توجد معرفة بمعايير تطبيق المحاسبة عن الموارد البشرية	29	54	2	0	0	85
		35.3	63.5	2.4	0.0	0.0	100.0
3	توجد معرفة بكيفية تحديد تكلفة الاستثمار في الموارد البشرية.	34.1	53	2	0	0	85
		35.3	62.4	2.4	0.0	0.0	100.0
4	توجد معرفة بمتطلبات الاعتراف المحاسبي بالموارد البشرية كأصل	30	53	2	0	0	85
		35.3	62.4	2.4	0.0	0.0	100.0

X01	الفقرة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	الإجمالي
5	تهتم الشركة بالمحاسبة عن الموارد البشرية لتمكين الإدارة من الإدراك جيد لمكونات المورد البشري.	العدد	30	52	2	1	85
		النسبة %	35.3	61.2	2.4	1.2	100.0
6	تهتم الشركة بالمحاسبة عن الموارد البشرية لتمكين الإدارة الاستغلال الأمثل للموارد البشرية.	العدد	29	54	2	0	85
		النسبة %	34.1	63.5	2.4	0.0	100.0
7	تهتم الشركة بالمحاسبة عن الموارد البشرية للتدير تكلفة الاستثمار في الموارد البشرية وتحديد الانحراف	العدد	30	53	1	1	85
		النسبة %	35.3	62.4	1.2	1.2	100.0
8	تهتم الشركة بالمحاسبة عن الموارد البشرية لتليل قرارات تخفيض العاملين لمعرفة حجم التكاليف استطاب عاملين جدد.	العدد	30	54	1	0	85
		النسبة %	35.3	63.5	1.2	0.0	100.0
9	تهتم الشركة بالإفصاح عن البيانات الخاصة بالاستثمار في الموارد البشرية لتنمية الأساليب الفنية والمهارات لدى العاملين	العدد	31	52	2	0	85
		النسبة %	36.5	61.2	2.4	0.0	100.0
10	تهتم الشركة بالإفصاح عن البيانات الخاصة بالاستثمار في الموارد البشرية يزيد من منافع المستقبلية يحصل عليها العاملين.	العدد	29	55	1	0	85
		النسبة %	34.1	64.7	0.0	0.0	100.0
11	تهتم الشركة بالإفصاح عن البيانات الخاصة بمعدل دوران العاملين مما يخلق الاستقرار والتجانس بين العاملين	العدد	29	53	3	0	85
		النسبة %	34.1	62.4	3.5	0.0	100.0
12	تهتم الشركة بتحديد عناصر الموارد البشرية	العدد	29	54	2	0	85
		النسبة %	34.1	63.5	2.4	0.0	100.0
13	تهتم الشركة بقياس عناصر الموارد البشرية وتحديد التكاليف الإيرادية والرأسمالية	العدد	29	54	1	1	85
		النسبة %	34.1	63.5	1.2	1.2	100.0
14	تهتم الشركة بإدراج قيمة وتكاليف الموارد البشرية ضمن النظام المحاسبي في الشركة	العدد	30	54	1	0	85
		النسبة %	35.3	63.5	1.2	0.0	100.0
15	تهتم الشركة بتوفير المعلومات الدقيقة والملائمة عن الموارد البشرية لمتخذي القرارات	العدد	29	56		0	94
		النسبة %	34.1	65.9	0.0	0.0	100.0
16		العدد	29	56	0	0	85

X01	الفقرة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	الإجمالي
	تهتم الشركة بتخطيط احتياجات الشركة من الموارد البشرية وتخصيصها على الوظائف المتاحة	34.1	65.9	0.0	0.0	0.0	100.0
17	تهتم الشركة بضبط نفقات التعيين والتدريب والتطوير والتقاعد وتحفيز الإدارة والاهتمام براس المال البشري	30	55	0	0	0	85
		35.3	64.7	0.0	0.0	0.0	100.0

كما يتبين من خلال البيانات الواردة في الجدول رقم (13) التحليل الإحصائي لإجابات المشاركين في الدراسة حول نفس المحور كما يلي:

### جدول رقم (13): المتوسط المرجح والانحراف المعياري والاتجاه السائد لفقرات محور الدراسة

X01	الفقرة	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	إحصاء الاختبار	الدلالة الإحصائية	الاتجاه السائد
1	توجد معرفة بالمحاسبة عن الموارد البشرية.	1.72	0.548	-21.575	* 0.000	غير موافق
2	توجد معرفة بمعايير تطبيق المحاسبة عن الموارد البشرية	1.68	0.517	-23.512	* 0.000	غير موافق
3	توجد معرفة بكيفية تحديد تكلفة الاستثمار في الموارد البشرية.	1.67	0.521	-23.538	* 0.000	غير موافق
4	توجد معرفة بمتطلبات الاعتراف المحاسبي بالموارد البشرية كأصل	1.67	0.521	-23.538	* 0.000	غير موافق
5	تهتم الشركة بالمحاسبة عن الموارد البشرية لتمكين الإدارة من الإدراك جيد لمكونات المورد البشري.	1.69	0.578	-20.836	* 0.000	غير موافق
6	تهتم الشركة بالمحاسبة عن الموارد البشرية لتمكين الإدارة الاستغلال الأمثل للموارد البشرية.	1.68	0.517	-23.512	* 0.000	غير موافق
7	تهتم الشركة بالمحاسبة عن الموارد البشرية للتدبير تكلفة الاستثمار في الموارد البشرية وتحديد الانحراف.	1.68	0.561	-21.660	* 0.000	غير موافق
8	تهتم الشركة بالمحاسبة عن الموارد البشرية لتليل قرارات تخفيض العاملين لمعرفة حجم التكاليف استناب عاملين جدد.	1.66	0.501	-24.668	* 0.000	غير موافق
9	تهتم الشركة بالإفصاح عن البيانات الخاصة بالاستثمار في الموارد البشرية لتنمية الأساليب الفنية والمهارات لدى العاملين.	1.66	0.524	-23.576	* 0.000	غير موافق
10	تهتم الشركة بالإفصاح عن البيانات الخاصة بالاستثمار في الموارد البشرية يزيد من منافع المستقبلية يحصل عليها العاملين.	1.67	0.497	-24.645	* 0.000	غير موافق

X01	الفقرة	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	إحصاءة الاختبار	الدلالة الإحصائية	الاتجاه السائد
11	تهتم الشركة بالإفصاح عن البيانات الخاصة بمعدل دوران العاملين مما يخلق الاستقرار والتجانس بين العاملين	1.69	0.535	-22.502	* 0.000	غير موافق
12	تهتم الشركة بتحديد عناصر الموارد البشرية	1.68	0.517	-23.512	* 0.000	غير موافق
13	تهتم الشركة بقياس عناصر الموارد البشرية وتحديد التكاليف الإيرادية والرأسمالية	1.69	0.557	-21.621	* 0.000	غير موافق
14	تهتم الشركة بإدراج قيمة وتكاليف الموارد البشرية ضمن النظام المحاسبي في الشركة	1.66	0.501	-24.668	* 0.000	غير موافق
15	تهتم الشركة بتوفير المعلومات الدقيقة والملائمة عن الموارد البشرية لمتخذي القرارات	1.66	0.477	-25.927	* 0.000	غير موافق
16	تهتم الشركة بتخطيط احتياجات الشركة من الموارد البشرية وتخصيصها على الوظائف المتاحة	1.66	0.477	-25.927	* 0.000	غير موافق
17	تهتم الشركة بضبط نفقات التعيين والتدريب والتطوير والتقاعد وتحفيز الإدارة والاهتمام براس المال البشري	1.65	0.481	-25.947	* 0.000	غير موافق

\* دال إحصائيا عند مستوى المعنوية (0.05)

### ومن خلال الجدولين السابقين يتضح الآتي:

- توجد معرفة بالمحاسبة عن الموارد البشرية: فيما يتعلق بالإجابات على هذه الفقرة، سجلت أعلى نسبة (62.4%) وتناظر الإجابة "غير موافق"، وتليها النسبة (32.9%) والتي تناظر الإجابة "غير موافق بشدة"، ويتضح كذلك من بيانات الجدول المذكور أعلاه، أن قيمة المتوسط الحسابي المرجح لهذه الفقرة (1.72) بانحراف معياري (0.548)، فيما كانت إحصاءة الاختبار (-21.575) بدلالة إحصائية (0.000) وبما أن قيمة الدلالة الإحصائية للاختبار أصغر من مستوى المعنوية (0.05) وأن قيمة المتوسط المرجح أصغر من (3) مما يشير إلى أن الاتجاه السائد لهذه العبارة هو "غير موافق".
- توجد معرفة بمعايير تطبيق المحاسبة عن الموارد البشرية: فيما يتعلق بالإجابات على هذه الفقرة، سجلت أعلى نسبة (63.5%) وتناظر الإجابة "غير موافق"، وتليها النسبة (34.1%) والتي تناظر الإجابة "غير موافق بشدة"، ويتضح كذلك من بيانات الجدول المذكور أعلاه، أن قيمة المتوسط الحسابي المرجح لهذه الفقرة (1.68) بانحراف معياري (0.517)، فيما كانت إحصاءة الاختبار (-23.512) بدلالة إحصائية (0.000) وبما أن قيمة الدلالة الإحصائية للاختبار أصغر من مستوى المعنوية (0.05) وأن قيمة المتوسط المرجح أصغر من (3) مما يشير إلى أن الاتجاه السائد لهذه العبارة هو "غير موافق".

3. توجد معرفة بكيفية تحديد تكلفة الاستثمار في الموارد البشرية: فيما يتعلق بالإجابات على هذه الفقرة، سجلت أعلى نسبة (62.4%) وتناظر الإجابة "غير موافق"، وتليها النسبة (35.3%) والتي تناظر الإجابة "غير موافق بشدة"، ويتضح كذلك من بيانات الجدول المذكور أعلاه، أن قيمة المتوسط الحسابي المرجح لهذه الفقرة (1.67) بانحراف معياري (0.521)، فيما كانت إحصاءة الاختبار (-23.538) بدلالة إحصائية (0.000) وبما أن قيمة الدلالة الإحصائية للاختبار أصغر من مستوى المعنوية (0.05) وأن قيمة المتوسط المرجح أصغر من (3) مما يشير إلى أن الاتجاه السائد لهذه العبارة هو "غير موافق".

4. توجد معرفة بمتطلبات الاعتراف المحاسبي بالموارد البشرية كأصل: فيما يتعلق بالإجابات على هذه الفقرة، سجلت أعلى نسبة (62.4%) وتناظر الإجابة "غير موافق"، وتليها النسبة (35.3%) والتي تناظر الإجابة "غير موافق بشدة"، ويتضح كذلك من بيانات الجدول المذكور أعلاه، أن قيمة المتوسط الحسابي المرجح لهذه الفقرة (1.67) بانحراف معياري (0.521)، فيما كانت إحصاءة الاختبار (-23.538) بدلالة إحصائية (0.000) وبما أن قيمة الدلالة الإحصائية للاختبار أصغر من مستوى المعنوية (0.05) وأن قيمة المتوسط المرجح أصغر من (3) مما يشير إلى أن الاتجاه السائد لهذه العبارة هو "غير موافق".

5. تهتم الشركة بالمحاسبة عن الموارد البشرية لتمكين الإدارة من الإدراك جيد لمكونات المورد البشري: فيما يتعلق بالإجابات على هذه الفقرة، سجلت أعلى نسبة (61.2%) وتناظر الإجابة "غير موافق"، وتليها النسبة (35.3%) والتي تناظر الإجابة "غير موافق بشدة"، ويتضح كذلك من بيانات الجدول المذكور أعلاه، أن قيمة المتوسط الحسابي المرجح لهذه الفقرة (1.69) بانحراف معياري (0.578)، فيما كانت إحصاءة الاختبار (-20.836) بدلالة إحصائية (0.000) وبما أن قيمة الدلالة الإحصائية للاختبار أصغر من مستوى المعنوية (0.05) وأن قيمة المتوسط المرجح أصغر من (3) مما يشير إلى أن الاتجاه السائد لهذه العبارة هو "غير موافق".

6. تهتم الشركة بالمحاسبة عن الموارد البشرية لتمكين الإدارة الاستغلال الأمثل للموارد البشرية: فيما يتعلق بالإجابات على هذه الفقرة، سجلت أعلى نسبة (63.5%) وتناظر الإجابة "غير موافق"، وتليها النسبة (34.1%) والتي تناظر الإجابة "غير موافق بشدة"، ويتضح كذلك من بيانات الجدول المذكور أعلاه، أن قيمة المتوسط الحسابي المرجح لهذه الفقرة (1.68) بانحراف معياري (0.517)، فيما كانت إحصاءة الاختبار (-23.512) بدلالة إحصائية (0.000) وبما أن قيمة الدلالة الإحصائية للاختبار أصغر من مستوى المعنوية

(0.05) وأن قيمة المتوسط المرجح أصغر من (3) مما يشير إلى أن الاتجاه السائد لهذه العبارة هو "غير موافق".

**7. تهتم الشركة بالمحاسبة عن الموارد البشرية للتدبير تكلفة الاستثمار في الموارد البشرية وتحديد الانحراف:**

فيما يتعلق بالإجابات على هذه الفقرة، سجلت أعلى نسبة (62.4%) وتناظر الإجابة "غير موافق"، وتليها النسبة (35.3%) والتي تناظر الإجابة "غير موافق بشدة"، ويتضح كذلك من بيانات الجدول المذكور أعلاه، أن قيمة المتوسط الحسابي المرجح لهذه الفقرة (1.68) بانحراف معياري (0.561)، فيما كانت إحصاءة الاختبار (-21.660) بدلالة إحصائية (0.000) وبما أن قيمة الدلالة الإحصائية للاختبار أصغر من مستوى المعنوية (0.05) وأن قيمة المتوسط المرجح أصغر من (3) مما يشير إلى أن الاتجاه السائد لهذه العبارة هو "غير موافق".

**8. تهتم الشركة بالمحاسبة عن الموارد البشرية لتليل قرارات تخفيض العاملين لمعرفة حجم التكاليف**

استطاب عاملين جدد: فيما يتعلق بالإجابات على هذه الفقرة، سجلت أعلى نسبة (63.5%) وتناظر الإجابة "غير موافق"، وتليها النسبة (35.3%) والتي تناظر الإجابة "غير موافق بشدة"، ويتضح كذلك من بيانات الجدول المذكور أعلاه، أن قيمة المتوسط الحسابي المرجح لهذه الفقرة (1.66) بانحراف معياري (0.501)، فيما كانت إحصاءة الاختبار (-24.668) بدلالة إحصائية (0.000) وبما أن قيمة الدلالة الإحصائية للاختبار أصغر من مستوى المعنوية (0.05) وأن قيمة المتوسط المرجح أصغر من (3) مما يشير إلى أن الاتجاه السائد لهذه العبارة هو "غير موافق".

**9. تهتم الشركة بالإفصاح عن البيانات الخاصة بالاستثمار في الموارد البشرية لتنمية الأساليب الفنية**

والمهارات لدى العاملين: فيما يتعلق بالإجابات على هذه الفقرة، سجلت أعلى نسبة (61.2%) وتناظر الإجابة "غير موافق"، وتليها النسبة (36.5%) والتي تناظر الإجابة "غير موافق بشدة"، ويتضح كذلك من بيانات الجدول المذكور أعلاه، أن قيمة المتوسط الحسابي المرجح لهذه الفقرة (1.66) بانحراف معياري (0.524)، فيما كانت إحصاءة الاختبار (-23.576) بدلالة إحصائية (0.000) وبما أن قيمة الدلالة الإحصائية للاختبار أصغر من مستوى المعنوية (0.05) وأن قيمة المتوسط المرجح أصغر من (3) مما يشير إلى أن الاتجاه السائد لهذه العبارة هو "غير موافق".

**10. تهتم الشركة بالإفصاح عن البيانات الخاصة بالاستثمار في الموارد البشرية يزيد من منافع المستقبلية**

يحصل عليها العاملين: فيما يتعلق بالإجابات على هذه الفقرة، سجلت أعلى نسبة (64.7%) وتناظر الإجابة

"غير موافق"، وتليها النسبة (34.1%) والتي تناظر الإجابة "غير موافق بشدة"، ويتضح كذلك من بيانات الجدول المذكور أعلاه، أن قيمة المتوسط الحسابي المرجح لهذه الفقرة (1.67) بانحراف معياري (0.497)، فيما كانت إحصاءة الاختبار (-24.645) بدلالة إحصائية (0.000) وبما أن قيمة الدلالة الإحصائية للاختبار أصغر من مستوى المعنوية (0.05) وأن قيمة المتوسط المرجح أصغر من (3) مما يشير إلى أن الاتجاه السائد لهذه العبارة هو "غير موافق".

**11. تهتم الشركة بالإفصاح عن البيانات الخاصة بمعدل دوران العاملين مما يخلق الاستقرار والتجانس بين العاملين:** فيما يتعلق بالإجابات على هذه الفقرة، سجلت أعلى نسبة (62.4%) وتناظر الإجابة "غير موافق"، وتليها النسبة (34.1%) والتي تناظر الإجابة "غير موافق بشدة"، ويتضح كذلك من بيانات الجدول المذكور أعلاه، أن قيمة المتوسط الحسابي المرجح لهذه الفقرة (1.69) بانحراف معياري (0.535)، فيما كانت إحصاءة الاختبار (-22.502) بدلالة إحصائية (0.000) وبما أن قيمة الدلالة الإحصائية للاختبار أصغر من مستوى المعنوية (0.05) وأن قيمة المتوسط المرجح أصغر من (3) مما يشير إلى أن الاتجاه السائد لهذه العبارة هو "غير موافق".

**12. تهتم الشركة بتحديد عناصر الموارد البشرية:** فيما يتعلق بالإجابات على هذه الفقرة، سجلت أعلى نسبة (63.5%) وتناظر الإجابة "غير موافق"، وتليها النسبة (34.1%) والتي تناظر الإجابة "غير موافق بشدة"، ويتضح كذلك من بيانات الجدول المذكور أعلاه، أن قيمة المتوسط الحسابي المرجح لهذه الفقرة (1.68) بانحراف معياري (0.517)، فيما كانت إحصاءة الاختبار (-23.512) بدلالة إحصائية (0.000) وبما أن قيمة الدلالة الإحصائية للاختبار أصغر من مستوى المعنوية (0.05) وأن قيمة المتوسط المرجح أصغر من (3) مما يشير إلى أن الاتجاه السائد لهذه العبارة هو "غير موافق".

**13. تهتم الشركة بقياس عناصر الموارد البشرية وتحديد التكاليف الإيرادية والرأسمالية:** فيما يتعلق بالإجابات على هذه الفقرة، سجلت أعلى نسبة (63.5%) وتناظر الإجابة "غير موافق"، وتليها النسبة (34.1%) والتي تناظر الإجابة "غير موافق بشدة"، ويتضح كذلك من بيانات الجدول المذكور أعلاه، أن قيمة المتوسط الحسابي المرجح لهذه الفقرة (1.69) بانحراف معياري (0.557)، فيما كانت إحصاءة الاختبار (-21.621) بدلالة إحصائية (0.000) وبما أن قيمة الدلالة الإحصائية للاختبار أصغر من مستوى المعنوية (0.05) وأن قيمة المتوسط المرجح أصغر من (3) مما يشير إلى أن الاتجاه السائد لهذه العبارة هو "غير موافق".

14. تهتم الشركة بإدراج قيمة وتكاليف الموارد البشرية ضمن النظام المحاسبي في الشركة: فيما يتعلق بالإجابات على هذه الفقرة، سجلت أعلى نسبة (63.5%) وتناظر الإجابة "غير موافق"، وتليها النسبة (35.3%) والتي تناظر الإجابة "غير موافق بشدة"، ويتضح كذلك من بيانات الجدول المذكور أعلاه، أن قيمة المتوسط الحسابي المرجح لهذه الفقرة (1.66) بانحراف معياري (0.501)، فيما كانت إحصاءة الاختبار (-24.668) بدلالة إحصائية (0.000) وبما أن قيمة الدلالة الإحصائية للاختبار أصغر من مستوى المعنوية (0.05) وأن قيمة المتوسط المرجح أصغر من (3) مما يشير إلى أن الاتجاه السائد لهذه العبارة هو "غير موافق".

15. تهتم الشركة بتوفير المعلومات الدقيقة والملائمة عن الموارد البشرية لمتخذي القرارات: فيما يتعلق بالإجابات على هذه الفقرة، سجلت أعلى نسبة (65.9%) وتناظر الإجابة "غير موافق"، وتليها النسبة (34.1%) والتي تناظر الإجابة "غير موافق بشدة"، ويتضح كذلك من بيانات الجدول المذكور أعلاه، أن قيمة المتوسط الحسابي المرجح لهذه الفقرة (1.66) بانحراف معياري (0.477)، فيما كانت إحصاءة الاختبار (-25.927) بدلالة إحصائية (0.000) وبما أن قيمة الدلالة الإحصائية للاختبار أصغر من مستوى المعنوية (0.05) وأن قيمة المتوسط المرجح أصغر من (3) مما يشير إلى أن الاتجاه السائد لهذه العبارة هو "غير موافق".

16. تهتم الشركة بتخطيط احتياجات الشركة من الموارد البشرية وتخصيصها على الوظائف المتاحة: فيما يتعلق بالإجابات على هذه الفقرة، سجلت أعلى نسبة (65.9%) وتناظر الإجابة "غير موافق"، وتليها النسبة (34.1%) والتي تناظر الإجابة "غير موافق بشدة"، ويتضح كذلك من بيانات الجدول المذكور أعلاه، أن قيمة المتوسط الحسابي المرجح لهذه الفقرة (1.66) بانحراف معياري (0.477)، فيما كانت إحصاءة الاختبار (-25.927) بدلالة إحصائية (0.000) وبما أن قيمة الدلالة الإحصائية للاختبار أصغر من مستوى المعنوية (0.05) وأن قيمة المتوسط المرجح أصغر من (3) مما يشير إلى أن الاتجاه السائد لهذه العبارة هو "غير موافق".

17. تهتم الشركة بضبط نفقات التعيين والتدريب والتطوير والتقاعد وتحفيز الإدارة والاهتمام براس المال البشري: فيما يتعلق بالإجابات على هذه الفقرة، سجلت أعلى نسبة (64.7%) وتناظر الإجابة "غير موافق"، وتليها النسبة (35.3%) والتي تناظر الإجابة "غير موافق بشدة"، ويتضح كذلك من بيانات الجدول المذكور أعلاه، أن قيمة المتوسط الحسابي المرجح لهذه الفقرة (1.65) بانحراف معياري (0.481)، فيما كانت

إحصاء الاختبار (-25.945) بدلالة إحصائية (0.000) وبما أن قيمة الدلالة الإحصائية للاختبار أصغر من مستوى المعنوية (0.05) وأن قيمة المتوسط المرجح أصغر من (3) مما يشير إلى أن الاتجاه السائد لهذه العبارة هو "غير موافق".

### اختبار فرضيات الدراسة:

دراسة مدى إدراك شركات الاتصالات العاملة في ليبيا بأهمية تطبيق محاسبة الموارد البشرية:

لاختبار الفرضية الرئيسية للدراسة تم صياغتها كالتالي: -

$H_0$ : لا يوجد إدراك لدى شركات الاتصالات العاملة في ليبيا بأهمية تطبيق محاسبة الموارد البشرية.

$H_1$ : يوجد إدراك لدى شركات الاتصالات العاملة في ليبيا بأهمية تطبيق محاسبة الموارد البشرية.

استخدمت الدراسة لاختبار هذه الفرضية اختبار (T) للعينة الواحدة (One Sample T-Test)، وذلك للتحقق من صحتها، ومعرفة معنوية (دلالة) إجابة المشاركين في الدراسة على هذه الفرضية، والجدول التالي يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للمحور، وكذلك نتائج اختبار (T) (قيمة الاختبار والدلالة الإحصائية).

جدول رقم (14): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ونتائج اختبار T

النتيجة	الدلالة الإحصائية	إحصاءة اختبار T	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي
قبول $H_0$ ورفض $H_1$	0.000 *	-24.664	0.495	1.67

\* دالة إحصائية عند مستوى المعنوية (0.05)

نلاحظ من خلال البيانات الواردة سابقاً أن قيمة المتوسط الحسابي المرجح (1.67) بانحراف معياري مناظر له (0.495) وأن قيمة إحصاءة الاختبار (-24.664) بدلالة إحصائية (0.000) وبما أن هذه القيمة أصغر من مستوى المعنوية (0.05) وقيمة المتوسط الحسابي أصغر من (3)، وبالتالي يكون الفرض الصفري صحيحاً، وجاءت نتائج العينة تؤيد صحته، فإننا نقبله ويكون القرار سليماً، والحكم صائباً، مما يدل على رفض الفرض البديل  $H_1$  وقبول الفرض الصفري  $H_0$ ، والقائل أنه "لا يوجد إدراك لدى شركات الاتصالات العاملة في ليبيا بأهمية تطبيق محاسبة الموارد البشرية".

### الخلاصة:

لا يوجد إدراك لدى شركات الاتصالات العاملة في ليبيا بأهمية تطبيق محاسبة الموارد البشرية.

**النتائج :**

1. لا يوجد ادراك بالمحاسبة عن الموارد البشرية ولا بتحديد وقياس عناصر الموارد البشرية بشركات الاتصالات العاملة في ليبيا.
2. لا يوجد ادراك بمعايير تطبيق المحاسبة عن الموارد البشرية بشركات الاتصالات العاملة في ليبيا.
3. لا يوجد ادراك بكيفية تحديد تكلفة الاستثمار في الموارد البشرية ولا بمتطلبات الاعتراف المحاسبي بالموارد البشرية كأصل.
4. لا يوجد ادراك بالمحاسبة عن الموارد البشرية لتمكين الإدارة الاستغلال الأمثل للموارد البشرية.
5. لا يوجد ادراك بالإفصاح عن البيانات الخاصة بالاستثمار في الموارد البشرية لتنمية الأساليب الفنية والمهارات لدى العاملين.
6. لا يوجد ادراك بأهمية إدراج قيمة وتكاليف الموارد البشرية ضمن النظام المحاسبي في الشركة ولا بتوفير المعلومات الدقيقة والملائمة عن الموارد البشرية لمتخذي القرارات.

**التوصيات**

- 1- على الشركات الاتصالات العاملة في ليبيا اقامة دورات تدريبية لموظفيها في المحاسبة عن الموارد البشرية.
- 2- على الشركات الاتصالات العاملة في ليبيا الاهتمام بالمحاسبة عن الموارد البشرية وبتحديد وقياس عناصر الموارد البشرية.
- 3- على الشركات الاتصالات العاملة في الاهتمام بمعايير تطبيق لمحاسبة عن الموارد البشرية وبكيفية تحديد تكلفة الاستثمار في الموارد البشرية
- 4- على الشركات الاتصالات العاملة في الاهتمام بمتطلبات الاعتراف المحاسبي بالموارد البشرية كأصل.

**المراجع:**

- 1- الشيرازي، عباس مهدي ، 1990م ،نظرية المحاسبة (الكويت : دار السلاسل للنشر)
- 2-بوزوينه، هجيريه و دراوس، مسعود (2020) القياس والإفصاح المحاسبي عن تكلفة الموارد البشرية وأثره على اتخاذ القرارات بالمؤسسات الجزائرية، مجلة الأبحاث الاقتصادية، المجلد (12) ،العدد (1) .

3-بريزة حلوة ومصعب حشاني ، (2021) ، مدى إمكانية تطبيق محاسبة الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية "حالة الصندوق الوطني للتقاعد وكالة ورقلة" CNR ، رسالة ماجستير ، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة -الجزائر .

4-خامرة، الطاهر، (2020)، تطبيق محاسبة الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية (الدوافع وإشكالية القياس) -دراسة ميدانية بالشركة الوطنية للكهرباء والغاز بورقلة، مجلة العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، المجلد (20)، العدد (2).

5-سلامة، نبيل فهمي ، 1991م ، بحوث في المحاسبة والمراجعة الإجتماعية (بورسعيد : مكتبة الجلاء الحديثة للنشر .

6-عبد الوهاب، علي محمد و عامر، سعيد يس ، 1984م ، محاسبة الموارد البشرية الرياض : دار المريخ للنشر .

7-لریش، منصور وفرج، رجعة، (2021) ، معوقات تطبيق نظام المحاسبة على الموارد البشرية بالبيئة الليبية دراسة تطبيقية على المؤسسة الوطنية للنفط، المجلة العلمية لكلية الإقتصاد والتجارة القره بولي، العدد (04) ،أكتوبر .

8-محمد، عبد العزيز حوسين سعد (2021) بعنوان معوقات تطبيق محاسبة الموارد البشرية في المصارف التجارية الليبية، مجلة كلية التربية، العدد (1).

9-Sekaran, U. (2006) Research Methods for Business A Skill-Building Approach, 4th edition, John Wiley & Sons (Asia), Singapore.

10-Sidney Davidson and Roman L. weil , ” Handbook of Cost Accounting ” New York: Mc Graw – Hill Book Company, 1978.