

دور محاسبة الموارد البشرية في تعزيز الازدهار في المصارف المركزية دراسة تطبيقية في مصرف ليبيا المركزي

د. عبدالسلام مولود علي

أستاذ المحاسبة المساعد، كلية الاقتصاد والمحاسبة مرزق، جامعة فزان، ليبيا

اسماعيل محمد علي

ماجستير، أكاديمية الدراسات العليا فرع المنطقة الجنوبية، سبها، ليبيا

<https://doi.org/10.65723/RMSP1927>

المخلص

هدفت هذه الدراسة إلى واقع تطبيق محاسبة الموارد البشرية ودورها في تعزيز الازدهار المؤسسي داخل مصرف ليبيا المركزي، وذلك من خلال إبراز المفاهيم والأهمية التي تنطوي عليها محاسبة الموارد البشرية، وفوائدها ونماذج القياس الخاصة بها، وطرق تقييمها والتعرف على مدى توافرها في مصرف ليبيا المركزي، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي في دراسة الجوانب النظرية، وتم الحصول على البيانات المدعومة لذلك من خلال الاطلاع على الكتب والأبحاث والدراسات السابقة، ولأغراض استكمال أهداف الدراسة تم تصميم استبانة خاصة لاستطلاع آراء عينة مُمثلة لآراء مجتمع الدراسة البالغ عدد أفرادها (1200) موظفاً داخل مصرف ليبيا المركزي وفروعه، وتم اختيار عينة عشوائية بلغت 352 موظفاً لضمان دقة النتائج وقابليتها للتعميم، وتضمنت (5) محاور رئيسية وهي (الوعي بمحاسبة الموارد البشرية، النظام المحاسبي، البناء التنظيمي، قياس المورد البشري، الازدهار المؤسسي) وتم استخدام البرنامج الاحصائي (SPSS) لتحليل البيانات الأولية باستخدام برامج وأساليب متقدمة مثل :-

- التحليلي الوصفي (المتوسطات و الانحرافات المعيارية).
 - معامل الارتباط بيرسون لقياس قوة العلاقة بين المتغيرات .
 - تحليل الانحدار الخطي البسيط والمتعدد لتحديد أثر المتغيرات المستقلة على المتغير التابع.
 - اختبار الدلالة الإحصائية (F-Test، t-test) للتحقق من صحة الفرضيات .
- و كانت أهم النتائج :-
- وجود علاقة قوية موجبة بين تطبيق محاسبة الموارد البشرية وتعزيز الازدهار في المصرف ($r=0.90$ وقيمة التفسير $R^2 = 0.818$).
 - كان الوعي لأهمية محاسبة الموارد البشرية العامل الأكثر تأثيراً في تعزيز الازدهار ($R^2=0.85, B=1.07$).
 - اعتماد تقنيات حديثة في قياس تكلفة المورد البشري وإعادة تصميم الهياكل التنظيمية بما يتناسب مع متطلبات التطوير المؤسسي في مصرف ليبيا المركزي .
- الكلمات الافتتاحية :** محاسبة الموارد البشرية ، راس المال البشري ، الازدهار المصرفي، القياس المحاسبي.

Abstract:

This study examines the extent to which Human Resource Accounting (HRA) is applied and its role in enhancing institutional prosperity at the Central Bank of Libya. It explores the key concepts, significance, and benefits of HRA, as well as its measurement and evaluation approaches, and assesses the level of HRA implementation within the Bank. A descriptive–analytical research design was employed. Data were collected through a comprehensive review of relevant literature and previous studies, in addition to a structured questionnaire administered to employees of the Central Bank of Libya and its branches. The study population comprised 1,200 employees, from which a random sample of 352 respondents was selected to ensure the reliability and generalizability of the findings.

The questionnaire covered five main dimensions: awareness of Human Resource Accounting, the accounting system, organizational structure, measurement of human resources, and institutional prosperity. Data analysis was conducted using SPSS, applying descriptive statistics, Pearson correlation analysis, simple and multiple linear regression, and statistical significance tests (t-test and F-test).

The results reveal a strong positive relationship between the application of Human Resource Accounting and institutional prosperity at the Central Bank of Libya ($r = 0.90$, $R^2 = 0.818$). Furthermore, awareness of the importance of Human Resource Accounting emerged as the most influential factor in promoting institutional prosperity ($R^2 = 0.85$, $B = 1.07$).

Based on these findings, the study recommends enhancing employees' awareness of Human Resource Accounting through specialized training programs, integrating human resource data with modern accounting systems to improve informational integration, and adopting advanced techniques for measuring human resource costs. Additionally, it emphasizes the need to redesign organizational structures in line with institutional development requirements at the Central Bank of Libya.

Keywords: Human Resource Accounting, Human Capital, Institutional Prosperity.

في ظل التحولات الاقتصادية والمالية المتسارعة التي يشهدها العالم، برزت الأصول غير الملموسة، وفي مقدمتها رأس المال البشري، كمحدد رئيسي للميزة التنافسية والاستدامة المؤسسية لم يعد تقييم أداء المؤسسات، ولا سيما في قطاع المصارف المركزية، قاصراً على مؤشرات السيولة والاحتياطيات فحسب، بل تعداه إلى كفاءة الكوادر البشرية القادرة على إدارة السياسات النقدية، وتحليل المخاطر، وصياغة استراتيجيات اقتصادية كلية مرنة، ومن هنا جاءت أهمية محاسبة الموارد البشرية (HRA) كأداة حديثة لإعادة تعريف قيمة العنصر البشري، عبر قياس تكاليفه واستثماراته ومساهماته ضمن الميزانيات والدوريات المالية، مما يحول المورد البشري من بند تكلفة إلى أصل استثماري حقيقي.

تواجه المصارف المركزية، بوصفها منظمات سيادية حساسة، تحديات مزدوجة: أولاً، ضرورة الحفاظ على استقرار النظام المالي والمحافظة على الثقة العامة؛ وثانياً، التكيف مع متطلبات الاقتصاد الرقمي والحوكمة الحديثة، وفي هذا السياق، يصبح تعزيز الازدهار المؤسسي – الذي يتجاوز مفهوم الربح إلى الرفاه الاقتصادي والتنمية المستدامة والابتكار – رهناً بقدره هذه المصارف على إدارة رأس مالها البشري بفعالية إلا أن الممارسات المحاسبية التقليدية في معظم المصارف المركزية العربية، ومنها مصرف ليبيا المركزي، لا تزال تتجاهل ترشيد قرارات الاستثمار في الموارد البشرية، والكشف عن القيمة الحقيقية للخبرات والمهارات القيادية، مما يجعل فجوة بين النظرية الاقتصادية والتطبيق المحاسبي، ولقد حظي موضوع الازدهار في العمل باهتمام متزايد في مجالي السلوك التنظيمي وعلم النفس على مدى السنوات القليلة الماضية، ويركز هذا المفهوم على قدرة الموظفين ليس فقط على التعامل مع متطلبات الوظيفة، بل أيضاً على الازدهار وتحقيق أداء متميز في بيئة العمل، وفي هذا السياق، قدمت Spreitzer وزملاؤها (2005) إطاراً اجتماعياً لفهم الازدهار في العمل، حيث عرفوه بأنه "تجربة النشاط والتعلم في العمل، المصحوبة بشعور بالرضا والأداء الإيجابي المرتبط بالأنشطة الوظيفية" (حسن، 2024).

تأتي هذه الدراسة لتسد فجوة بحثية نوعية، حيث تركز على دراسة تطبيقية في مصرف ليبيا المركزي، وهو مؤسسة محورية تمر بمرحلة إعادة هيكلة وتحديث اقتصادي غير مسبوق في ليبيا. تهدف الدراسة إلى استكشاف دور محاسبة الموارد البشرية في تعزيز الازدهار، وذلك من خلال: قياس وعي العاملين بأهمية محاسبة الموارد البشرية، وجود أنظمة محاسبية ملائمة، وجود بناء تنظيمي سليم، وتحديد تكلفة الموارد البشرية، كما تسعى الدراسة إلى اقتراح نموذج محاسبي مقترح يتلاءم مع خصوصية عمل المصارف المركزية، ويحول بيانات الموارد البشرية من مجرد معلومات مساعدة إلى مدخلات جوهرية في تقييم الأداء الاستراتيجي.

تعتمد الدراسة منهجاً مختلطاً يجمع بين التحليل النظري للإطار المفاهيمي لمحاسبة الموارد البشرية، والدراسة الميدانية باستخدام استبانة موجهة لصناع القرار والمحاسبين والباحثين الاقتصاديين في مصرف ليبيا المركزي، إضافة إلى تحليل التقارير المالية والبشرية المتاحة، يُتوقع أن تخلص الدراسة إلى أن تطبيق مبادئ محاسبة الموارد البشرية يساهم في رفع شفافية الأداء، وتحسين تخصيص الموارد للأنشطة التدريبية والاستقطاب، مما ينعكس إيجاباً على الازدهار الداخلي (رضا العاملين وتنمية قدراتهم) والخارجي (فعالية السياسات النقدية ومصدقية المصرف).

تكمن الأهمية النظرية للدراسة في إثراء الأدبيات المحاسبية المتخصصة في مجال المصارف المركزية، بينما تتمثل أهميتها التطبيقية في تقديم دليل عملي لمصرف ليبيا المركزي، وللمصارف المركزية العربية بشكل عام، حول كيفية دمج البعد البشري في تقارير الازدهار والحوكمة، خاصة في سياقات ما بعد الصراع والتحول الاقتصادي. إن الإجابة عن السؤال الجوهرية: "كيف يمكن تحويل إدارة الموارد البشرية من مركز تكلفة إلى مركز استثمار يعزز الازدهار في المصرف المركزي؟" هو ما تسعى هذه الورقة إلى كشف النقاب عنه، مقدمة رؤية مستقبلية لمحاسبة استباقية تليق بدور المصارف المركزية في التنمية الوطنية.

دراسة آدم، آدم عبد الله الدوم (2020) بعنوان: دور محاسبة الموارد البشرية في القياس والافصاح على القوائم المالية .

هدفت الدراسة الى بيان أثر محاسبة الموارد البشرية على القياس والافصاح المحاسبي ، وتمثلت مشكلة الدراسة في القصور الناتج عن عدم الإفصاح وقياس تكاليف وبيانات الموارد البشرية في القوائم المالية المنشورة؛ لتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث أسلوب تحليل الانحدار، وتوصل إلى عدد من النتائج من أبرزها أن المحاسبة عن الموارد البشرية تُؤثر بشكل جوهري على القياس المحاسبي، وأن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين المحاسبة عن الموارد البشرية والمعلومات المالية المفصح عنها، كما تبين أن المصارف تستخدم المحاسبة عن الموارد البشرية كأداة أساسية للقياس ووسيلة لمساعدة متخذي القرار.

دراسة سلطاني (2021) بعنوان: دور محاسبة الموارد البشرية في تقييم رأس المال البشري .

هدفت الدراسة إلى إبراز مساهمة محاسبة الموارد البشرية في تقييم رأس المال البشري من خلال عرض أهم النماذج التي اقترحت لهذا الغرض، وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي المبني على دراسة حالة في إحدى الشركات الجزائرية الخاصة، والمتمثلة في شركة كوندور الكترولنيكس، وقد توصلت الدراسة إلى أن محاسبة الموارد البشرية نجحت في تقديم العديد من النماذج التي تُلبي حاجة المؤسسات في تقييم رأس مالها البشري، إلا أن أياً من هذه الطرق لم يحظ بقبول عام يسمح باعتماده لعرض قيمة رأس المال البشري في القوائم المالية، وذلك لوجود عدّة انتقادات، غير أن هذا لا يمنع استفادة المؤسسات من هذه النماذج لتقييم رأس مالها البشري واستخدام المعلومات الناتجة عنها في عملية الإدارة، وهو ما أبرزته نتائج دراسة الحالة.

دراسة لربش (2021) بعنوان: معوقات تطبيق نظام المحاسبة على الموارد البشرية بالبيئة الليبية

هدفت الدراسة إلى التعرف على معوقات تطبيق محاسبة الموارد البشرية في البيئة الليبية، حيث استخدمت المنهج الوصفي التحليلي من خلال مراجعة الدراسات السابقة، ثم تحليل البيانات المتحصل عليها عن طريق الاستبيان الموزع على مجتمع الدراسة المتمثل في العاملين بالمؤسسة الوطنية للنفط في ليبيا، وذلك باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة، والمقياس الاحصائي هو α -(cronbach) وتوصلت الدراسة إلى أن محاسبة الموارد البشرية لا تحظى باهتمام إدارة المؤسسة الوطنية للنفط، كما أظهرت وجود مجموعة من المعوقات أبرزها صعوبة تقدير أعمار الأفراد، وصعوبة توفر عنصر الموضوعية في قياس تكلفة الموارد البشرية، إضافة إلى صعوبة رسملة تكاليف الموارد البشرية، فضلاً عن تأثير العامل الاجتماعي والثقافي الذي يرفض فكرة قياس العنصر البشري.

دراسة الطاهر (2021) بعنوان: تطبيق محاسبة الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية

هدفت الدراسة إلى تناول موضوع محاسبة الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية، مع التركيز على الطرق المحاسبية المفضلة في هذا المجال، وقد اختارت الدراسة ميدان البحث في المؤسسة الاقتصادية سونلغاز الجزائرية، من خلال الاعتماد على أداة الاستبيان والتي وُزعت على جميع أفراد العينة، بهدف التعرف على واقع تطبيق محاسبة الموارد البشرية في المؤسسة، ومدى إمكانية قياس تكلفة المورد البشري، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن الشركة تواجه عدّة صعوبات في تطبيق محاسبة الموارد البشرية، حيث لا تُوجد طريقة واحدة لقياس المورد البشري تلقى قبولاً عاماً، إلا أن طريقة التكلفة التاريخية تُعد الأقرب للتطبيق العملي، كما بينت النتائج وجود اتفاق نسبي على أهمية تطبيق محاسبة الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية، لما لها من دور في تحسين أنظمة المحاسبة المالية وتوفير معلومات أكثر شمولاً ودقة حول العنصر البشري.

دراسة عبد العزيز حوسين محمد (2021) بعنوان: معوقات تطبيق المحاسبة عن الموارد البشرية في المصارف التجارية الليبية .

هدفت الدراسة عن البحث عن المعوقات التي تواجه تطبيق محاسبة الموارد البشرية في المصارف التجارية الليبية، ناقشت الدراسة المعوقات والصعوبات في تطبيق محاسبة الموارد البشرية، التي تناولت فيه المعرفة والمهارة لدى العاملين بذاتهم، والاستثمارات التي تُنفق لتطويرهم، بالإضافة إلى دراسة المشاكل المحاسبية للأصول البشرية التي تتمثل في رسملة تكلفة الموارد البشرية، واستنفاد الموارد البشرية، وتسوية حسابات الأصول البشرية، وأخيراً عرض بيانات الموارد البشرية في القوائم المالية، واعتمدت الدراسة على العمل الميداني بإجراء حصر شامل لمجتمع الدراسة الذي يتكون من المديرين الماليين والمدققين الداخليين والمحاسبين الرئيسيين لمصرف الواحة، والبالغ عددها 10 فروع، حيث بلغ حجم مجتمع الدراسة 50 مفردة، وتم حصرها بالكامل، وذلك بتوزيع 50 استبانة، وتم استرداد 48 استبانة، واستخدمت الأساليب الإحصائية لاختبار الفرضيات الإحصائية، وتوصلت إلى النتائج التالية: بينت الدراسة وجود أثر ذي دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لرسملة الموارد البشرية في مصرف الواحة الليبي، ووجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) قياس تكلفة الموارد البشرية في مصرف الواحة الليبي، كذلك وجود أثر ذي دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) استهلاك الموارد البشرية في مصرف الواحة الليبي.

دراسة الحلبي (2022) بعنوان: تطبيق المحاسبة عن الموارد البشرية في المصارف المدرجة في بورصة فلسطين. هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع ومعوقات تطبيق محاسبة الموارد البشرية في المصارف المدرجة في بورصة فلسطين، ولتحقيق هذا الهدف استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، كما اعتمد على الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات من المصارف المدرجة، حيث تم توزيع (357) استبانة واسترداد (318) منها بنسبة استجابة بلغت (89%)، وأظهرت نتائج الدراسة وجود اهتمام كبير من قبل أصحاب المصالح بالموارد البشرية وأداء الموظفين في المصارف، حيث يساهم العاملون بشكل واضح في تحقيق قيمة اقتصادية مضافة للمصارف، كما تبين أن المصارف تعتمد أسلوب التكلفة التاريخية في قياس تكاليف الموارد البشرية، وتسعى إلى استقطاب الكفاءات بحسب الحاجة مع استعدادها لتحمل تكاليف إضافية ورواتب مجزية وحوافز لجذب تلك الكفاءات، كذلك تقوم المصارف بتقييم الموظفين الجدد في نهاية كل سنة مالية، وتخصّص موازنات خاصة للتدريب والتأهيل، وتعدّ خططاً تدريبية سنوية لجميع المستويات الإدارية، كما أشارت النتائج إلى وجود نظام واضح للعقوبات المتعلقة بالأداء السيئ أو المخالفات، واعتماد نظام للحوافز السنوية وفقاً لتقييم الأداء، إضافة إلى ذلك، يتوافر لدى الموظفين صناديق ادخار خاصة تُدير مدّخراتهم، وتتبنّى المصارف نظاماً محدداً لإنهاء خدمات الموظفين، غير أن الدراسة كشفت عن عدة معوقات، من أبرزها غياب معايير محاسبية واضحة للقياس والعرض والإفصاح عن الموارد البشرية، وعدم تقبل فكرة إدراجها كأصل ضمن الأصول في التقارير المالية مثل الآلات والمباني، فضلاً عن صعوبة تقدير العائد الاستثماري للمستقبلي للموارد البشرية، وعدم وجود حق ملكية قانوني للمورد البشري يُمكن أن يُبرر معاملته كأصل (الحلبي، 2022).

2- دراسات أجنبية

بعنوان : أثر محاسبة الموارد البشرية على قيمة الشركات .Anil S, Sudharani R, (2020)دراسة) دراسة حول تأثير محاسبة الموارد البشرية على قيمة المؤسسة فيما يتعلق بالمؤسسة المدرجة في البورصة الوطنية، لهدفت الدراسة إلى معرفة تأثير تكلفة استحقاقات التوظيف على ربحية المؤسسة، وقد افترضت أن هناك علاقة بين تكاليف استحقاقات توظيف الموارد البشرية (متغير مستقل) وإجمالي الأصول، والعائد على الملكية، وعائد الأصول (متغير تابع)، وتم تحليل بيانات جمعت لـ مؤسسة ضمن سوق الأوراق المالية الوطنية على مدار 20 سنة، وقد خلّصت هذه الدراسة إلى أنه باعتبار الإفصاح المحاسبي عن تكلفة توظيف الموارد البشرية اختياري، فتميل المؤسسات الكبيرة

إلى الإفصاح في تقاريرها السنوية بشكل أكبر من المؤسسات متوسطة الحجم، وكشفت النتائج الميدانية إلى وجود تأثير تكلفة توظيف الموارد البشرية على ربحية المؤسسات، حيث توجد علاقة بين تكلفة التوظيف وإجمالي الأصول، والعائد على الأصول، والعائد على حقوق الملكية، كما قدمت الدراسة توصيات مفادها أنه يجب على المؤسسة إرفاق معلومات حول قيمة الموارد البشرية ونتيجة أدائها خلال السنة المحاسبية في التقارير والجدول السنوية.

بغوان : تعليم نموذج محاسبة الموارد البشرية. (2020). Ghazanfar Baghdad, دراسة

تعليم نموذج محاسبة الموارد البشرية في فروع مصرف مسكن في شيراز، تناولت الدراسة تعليم نموذج محاسبة الموارد البشرية في فروع مصرف مسكن شيراز، وتضمن المجتمع 30 خبيراً، مع الاستعانة بأراء 200 فرداً من أعضاء الفروع، وأجري البحث باستخدام منهج المسح، وكان الاستبيان كأداة جمع البيانات لقياس التقييم، ثم تحليل البيانات بواسطة برنامج SPSS24، وأظهرت النتائج أن مكونات التقييم النقدي تضمنت: (تكلفة التوريد، تكلفة الرعاية الاجتماعية، تكلفة عقد الدورات التدريبية، الرواتب والأجور، تكلفة الاختيار والتعيين)، أما مكونات التقييم غير النقدي كالالتزام والولاء، اتخاذ القرارات، الإبداع، المهارات القيادية...إلخ، ويُمكن من خلال هذا النموذج تحقيق الازدهار جنباً إلى جنب مع إنجازات المصرف.

IFRS9 بعنوان: إشكالية الاعتراف والقياس للأدوات المالية وفق (2020) Shamim H,et,al., دراسة

الاعتراف والقياس والمعالجة المحاسبية لمحاسبة الموارد البشرية، هدفت الدراسة إلى ما يلي: تسليط الضوء على الخصائص الرئيسية لتقييم الموارد البشرية والصعوبات العملية في تطبيق هذا المنهج، ومراجعة نماذج تقييم الموارد البشرية المتاحة والتركيز على مدى ملاءمتها، وفهم احتياجات وأهمية تقييم الموارد البشرية في سياق قياس أداء الأعمال، وقد توصلت إلى النتائج التالية: تقييم الموارد البشرية وتسجيلها في الحسابات، والإفصاح العادل عن هذه المعلومات في البيانات المالية مطلب أساسي لأصحاب المصلحة في سبيل تحسين الأداء الإداري، كذلك هناك حاجة ماسة لمحاسبة الموارد البشرية لأنها تُوفر معلومات موثوقة وكاملة تُستخدم في إدارة الموارد البشرية وتقييمها، مع ضرورة اعتماد نماذج محددة لتقييم الموارد البشرية والإفصاح عن تفاصيل الاستثمار في الأصول البشرية على شكل نفقات التدريب والتطوير...إلخ من خلال التقارير السنوية .

دراسة (2016) Jalaja,Bhargavi, بعنوان : استكشاف نطاق محاسبة الموارد البشرية كأداة لإدارة الموارد البشرية بشكل فعال داخل المؤسسات .

محاسبة الموارد البشرية: أداة محاسبية لإدارة فعالة للموارد التنظيمية، وهدفت الدراسة إلى معرفة نطاق تطبيق محاسبة الموارد البشرية، وإيجاد آلية لاستخدامها كأداة لإدارة فعالة في المؤسسة، وقد توصلت إلى نتيجة مفادها أن محاسبة الموارد البشرية من الأدوات الحديثة التي يُمكنها المساعدة في قياس الكفاءات على أساس قيمة رأس المال البشري، غير أن مفهوم محاسبة الموارد البشرية لم يجد مكاناً راسخاً في المؤسسات الهندية، ولذلك يجب إيجاد السبل المناسبة لممارسة هذا النهج.

دراسة (2011) Neerja Kashive, بعنوان أهمية ممارسات محاسبة الموارد البشرية وأثار قياس قيمة رأس المال البشري .

تناولت الدراسة أهمية ممارسات محاسبة الموارد البشرية وتداعيات قياس قيمة رأس المال البشري: دراسة حالة الشركات العامة الناجحة في الهند، وقد هدفت إلى معرفة مدى تطبيق الشركات للإفصاح المحاسبي عن أصولها غير الملموسة وخاصة رأس المال البشري، وأهمية ذلك في تحقيق الأرباح وتعزيز القيمة السوقية للعلامة التجارية، واعتمدت في ذلك على دراسة لعدد من الشركات التابعة للقطاع العام في الهند، مستندة على التقارير والإحصاءات المقدمة خلال السنوات المالية 2009-2011، وتوصلت إلى النتائج التالية: تتخلف الشركات الهندية عن نظيراتها في

القارتين الأوروبية والأمريكية من حيث تبني منهج قياس رأس المال البشري والإفصاح عنه، وتستخدم الشركات أدوات إدارة وقياس محددة لتقييم رأسمالها البشري وإظهاره في ميزانياتها العمومية.

3 - دراسات تناولت العلاقة بين محاسبة الموارد البشرية وازدهار المصارف

دراسة بيلي، مريم (2021) بعنوان: دور المحاسبة عن الموارد البشرية في تعزيز الازدهار في العمل.

استهدفت هذه الدراسة التعرف على دور المحاسبة عن الموارد البشرية في تعزيز الازدهار في العمل، حيث ركزت على مدى إدراك العاملين في المصارف التجارية بمحافظتهم بدمياط بمصر لمفهوم المحاسبة عن الموارد البشرية ومدى الاهتمام بتطبيقها، إلى جانب التعرف على مستوى ممارسة أبعاد الازدهار في العمل والمتمثلة في الحيوية والتعلم، واختبار أثر المحاسبة عن الموارد البشرية على ازدهار العاملين ببعديه الحيوية والتعلم، وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات من عينة مكونة من (323) فرداً من العاملين في المصارف التجارية تم اختيارهم بطريقة عشوائية، وتوصلت النتائج إلى وجود اتفاق معنوي بين العاملين حول إدراك مفهوم المحاسبة عن الموارد البشرية ومدى الاهتمام به، كما أظهرت النتائج اتفاقاً معنوياً على ممارسة أبعاد الازدهار في العمل، فضلاً عن وجود تأثير معنوي موجب لإدراك العاملين لمفهوم المحاسبة عن الموارد البشرية ومدى الاهتمام به على ازدهارهم في العمل ببعديه الحيوية والتعلم.

التعليق على الدراسات السابقة

تناولت الدراسات السابقة أساسيات وركائز محاسبة الموارد البشرية ودورها في الأداء الوظيفي في المؤسسات، وركزت على أنّ الموارد البشرية هي موارد ذات قيمة يجب أن تحظى بالاهتمام، وأن تُعامل معاملة الأصول، وتُضمّن ضمن القوائم المالية، واستثمارها، واهتمت بطرق وأساليب القياس المحاسبي للموارد البشرية، وأكدت على توفير المعلومات المالية والكمية للعاملين والإداريين والمحاسبين ومتخذي القرارات المالية، وأوضحت فوائد محاسبة الموارد البشرية لإدارة المؤسسات، وهذه المعلومات تشابهت فيها الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة؛ حيث حاولت الدراسة الحالية جمع معظم المعلومات المتعلقة بموضوع محاسبة الموارد البشرية وتناولها ضمن هيكل الدراسة، في حين اختلفت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في أنها حاولت التركيز على جانب آخر له علاقة مع محاسبة الموارد البشرية، وهو دورها كأساس في تحقيق الازدهار المصرفي واعتبار الاستدامة المصرفية كمدخل لذلك؛ ولهذا تمّ التطرق إلى الاستدامة المصرفية وبيان ركائزها ومقوماتها، كما ركزت هذه الدراسة على نوع واحد من مؤسسات الدولة وهي المصارف، وعلى أهم جانب منها وهو مصرف ليبيا المركزي، كما تميّزت هذه الدراسة على عدم التوسّع وتطرقت إلى العاملين الذين لهم علاقة بموضوع الدراسة في مصرف ليبيا المركزي، وتميّزت أيضاً بالقبول الكبير من ممثلي إدارة المصرف بموضوع الدراسة لأنه يمس جانب جوهرى مهم للإدارة العليا ويساعدها في اتخاذ القرارات السليمة.

مشكلة الدراسة، بناءً على ما سبق تكمن مشكلة الدراسة في الربط بين محاسبة الموارد البشرية والازدهار في البيئة الليبية، ومن خلال الكشف عن مدى ادراك مفهوم محاسبة الموارد البشرية والاهتمام بها ، بالإضافة الى دورها من خلال وجود أنظمة محاسبية ملائمة وهيكل تنظيمي سليم وكيفية تحديد وقياس الموارد البشرية، مما يدعو الى البحث عن دور محاسبة الموارد البشرية في تعزيز الازدهار والاستدامة في المصارف المركزية بغرض تشخيص المشكلة والعمل على زيادة قيمة هذه المؤسسة العريقة وهي مصرف ليبيا المركزي وتطوير اداء العاملين فيها ، ومن هنا ينبع السؤال الرئيسي لمشكلة الدراسة وهو:

- ما مدى مساهمة محاسبة الموارد البشرية في تعزيز الازدهار في المصارف المركزية؟
والذي ينبثق عنه عدد من الأسئلة الفرعية التالية:

- 1- هل تؤدي معرفة الموظفين بأهمية محاسبة الموارد البشرية الى دفع عجلة النمو والازدهار داخل المصارف المركزية؟
 - 2- هل يسهم وجود هيكل تنظيمي فعال ومتكامل في تعزيز الاداء المؤسسي وتحقيق الازدهار في المصارف المركزية؟
 - 3- ما مدى اسهام تبني انظمة محاسبية ملائمة في تعزيز الكفاءة المؤسسية وتحقيق الازدهار في المصارف المركزية؟
 - 4- هل تُعد الانظمة التقنية المتطورة عاملاً محفزاً لتحقيق الازدهار في اداء المصارف المركزية؟
- أهداف الدراسة:** تهدف الدراسة للتعرف على دور محاسبة الموارد البشرية في تعزيز الازدهار في المصارف المركزية، وذلك من خلال:
- 1- التعرف على واقع العلاقة بين محاسبة الموارد البشرية وتعزيز الازدهار في المصارف المركزية.
 - 2- الكشف عن مدى إسهم وعي العاملين بأهمية محاسبة الموارد البشرية في تعزيز الازدهار في المصارف المركزية.
 - 3- تحليل دور الأنظمة المحاسبية الملائمة في دعم وتعزيز الازدهار في المصارف المركزية.
 - 4- توضيح أثر البناء التنظيمي السليم في تحقيق الازدهار في المصارف المركزية.
 - 5- بيان دور تحديد تكلفة الموارد البشرية في تعزيز الازدهار في المصارف المركزية.
 - 6- التحقق من الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول تعزيز النزاهة في المصارف المركزية وفقاً لمتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، الوظيفة، والخبرة).
- أهمية الدراسة:** تتضح أهمية الدراسة من خلال بيان الأهمية العلمية والعملية كما يلي:
- الأهمية العلمية:**
- 1- تُساهم الدراسة في إثراء المعرفة المحاسبية من خلال تسليط الضوء على محاسبة الموارد البشرية باعتبارها اتجاهاً معاصراً يعزز من جودة القياس والإفصاح المحاسبي.
 - 2- تقدم إطاراً علمياً يوضح العلاقة بين محاسبة الموارد البشرية وتعزيز الازدهار في المصارف المركزية، وهو مجال لا يزال بحاجة إلى المزيد من البحث والتقصي.
 - 3- تساعد في سد فجوة معرفية تتعلق بمدى توظيف محاسبة الموارد البشرية كأداة لزيادة الشفافية وتعزيز ثقة مستخدمي القوائم المالية.
 - 4- توفر نتائج يُمكن البناء عليها في دراسات مستقبلية تتناول قضايا محاسبية وإدارية مرتبطة برأس المال البشري وأثره في التنمية الاقتصادية.
- الأهمية العملية:**
- 1- تعزز من وعي العاملين في المصارف المركزية وصنّاع القرار بأهمية الإفصاح عن قيمة الموارد البشرية كأصل استراتيجي ينعكس على الازدهار المؤسسي.
 - 2- تُساعد المصارف المركزية على تحسين أنظمتها المحاسبية والتنظيمية بما يرفع من كفاءة الأداء وجودة اتخاذ القرارات.
 - 3- تُمكن الإدارات العليا من الاستفادة من نتائج الدراسة في تدريب وتأهيل الكوادر المحاسبية على تطبيق محاسبة الموارد البشرية بفاعلية.
 - 4- تُقدم توصيات عملية يمكن أن تُسهم في تحسين جودة القوائم المالية، وتعزيز الشفافية والنزاهة، بما يرفع مستوى الثقة لدى المتعاملين مع المصارف.

5- تدعم جهود التنمية الاقتصادية والمالية من خلال إبراز الدور الاستراتيجي لرأس المال البشري كعامل أساسي في تعزيز الازدهار.

فروض الدراسة: فى ضوء أسئلة الدراسة تتحدّد الفرضيات التالية:

الفرضية الأساسية للدراسة:

لا توجد علاقة معنوية ذات دلالة احصائية بين محاسبة الموارد البشرية وتعزيز الازدهار في المصارف المركزية .
يتفرع منها الفرضيات الآتية :

الفرضيات الفرعية:

1- لا توجد علاقة معنوية ذات دلالة احصائية بين وعي العاملين بأهمية محاسبة الموارد البشرية وتعزيز الازدهار في المصارف المركزية .

2- لا توجد علاقة معنوية ذات دلالة احصائية بين وجود انظمة محاسبية ملائمة وتعزيز الازدهار في المصارف المركزية .

3- لا توجد علاقة معنوية ذات دلالة احصائية بين وجود بناء تنظيمي سليم وتعزيز الازدهار في المصارف المركزية .

4- لا توجد علاقة معنوية ذات دلالة احصائية بين تحديد تكلفة الموارد البشرية وتعزيز الازدهار في المصارف المركزية .

5- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول تعزيز النزاهة في المصارف المركزية تعزى (الجنس والمؤهل العلمي والوظيفة والخبرة)

منهجية الدراسة: وتتضمن كل البيانات المطلوبة للدراسة ومصادرها، ومجتمع الدراسة والعينة وأساليب جمع البيانات، وأساليب تحليل البيانات، ومتغيرات الدراسة وأساليب قياسها وأداة جمع البيانات وذلك على النحو التالي:

1- البيانات المطلوبة ومصادرها: تم الاعتماد في هذه الدراسة على نوعين من البيانات هما:

1- بيانات ثانوية: وتم الحصول عليها عن طريق مراجعة الكتب والدراسات والبحوث العلمية العربية والأجنبية التي تناولت متغيرات الدراسة ، وبما يُمكن من تأصيل المفاهيم واعداد الإطار النظري للدراسة.

2- بيانات أولية: وتم جمعها من العاملين في المؤسسات محل التطبيق وتحليلها ، بما يُمكن من اختبار صحة الفروض أو خطأها والتوصل الى النتائج.

أدوات جمع البيانات: تم الاعتماد على قائمة استبيان، أعدت خصيصا لهذا الغرض في ضوء نتائج البحوث والدراسات السابقة، تضمنت هذه القائمة مجموعة من الأسئلة بهدف قياس متغيرات الدراسة.

مجتمع وعينة الدراسة: يتمثل مجتمع الدراسة في موظفي مصرف ليبيا المركزي، والذين يبلغ عددهم (1200) موظف، وتم الاعتماد في اختيار العينة على الطريقة العشوائية.

حدود الدراسة: تتحدّد الدراسة الحالية بعدد من الحدود هي : **الحدود الزمنية:** العام 2025 م ، **الحدود المكانية:** مصرف ليبيا المركزي، **الحدود البشرية:** كافة الموظفين بالأقسام والإدارات التي لها علاقة بموضوع الدراسة بمصرف ليبيا المركزي.

الإطار النظري للدراسة

المبحث الأول: الإطار المفاهيمي لمحاسبة الموارد البشرية

تشير محاسبة الموارد البشرية (HRA) تحديداً إلى عملية القياس الكمي/القياس للموارد البشرية، وتركز محاسبة الموارد البشرية على تقييم رأس المال البشري المتاح للمنظمات وتسجيله والإبلاغ عنه لاحقاً في البيانات المالية للمؤسسة، ويُعد رأس المال البشري العامل الرئيسي لتحقيق أهداف المؤسسة المتمثلة في تعظيم ثروة المالك، ويذكر

الخبير الاقتصادي ميلتون فريدمان، من وجهة نظر عامة وواسعة، أن تشمل الثروة الإجمالية جميع مصادر الدخل والخدمات الاستهلاكية، ولا يمكن المبالغة في أهمية الموارد البشرية في أي مؤسسة، وبالتالي يُعد الإفصاح السليم عن معلومات الموارد البشرية أمراً بالغ الأهمية لأداء تلك المؤسسة أو المنظمة (Okoh, J. I., et.al., 2023).

وتتمثل الفرضيات الأساسية التي تقوم عليها نظرية محاسبة الموارد البشرية في:

- 1- الأفراد موارد قيمة للمؤسسة.
- 2- تتحدد فائدة القوى العاملة كمورد تنظيمي من خلال طريقة إدارتها .
- 3- تُعد المعلومات المتعلقة بالاستثمار وقيمة الموارد البشرية مفيدة لاتخاذ القرارات في المؤسسة (Jariwala, P. T., 2012).

أولاً: مفهوم الموارد البشرية

1- تعريف الموارد البشرية

يشكل مفهوم رأس المال البشري أساس محاسبة الموارد البشرية ، ولا يعتبر هذا المفهوم، على مستوى المؤسسات، حديثاً، فقد تناول آدم سميث الاستثمار في رأس المال البشري، وسعى العديد من الاقتصاديين و علماء الاجتماع الآخرين إلى فهم طبيعة النمو الصناعي وجوانبه العرضية، وقد أثار مساهمة العامل البشري في هذا النمو اهتماماً كبيراً بين الباحثين، ولفت ليكرت (1967) الانتباه إلى محاسبة الموارد البشرية، والتي تسمى أيضاً محاسبة الأصول البشرية، لا سيما من قبل خبراء شؤون الموظفين والسلوك، وتحديد الموارد البشرية، وعُرفت محاسبة الموارد البشرية بأنها "عملية تحديد وقياس البيانات المتعلقة بالموارد البشرية، وتوصيل هذه المعلومات إلى الأطراف المعنية" وتشمل المكونات الرئيسية الثلاثة لهذا التعريف:

1. تحديد الموارد البشرية كأصول.
2. قياس بيانات الأصول المتعلقة بالموارد البشرية.
3. توصيل هذه المعلومات إلى الأطراف المعنية، وقد شكّلت مسألة ما إذا كان موظفو الكيان يشكلون أصولاً، والسمات المحتملة للأفراد الذين سيتم تقييمهم، محور نقاش محاسبة الموارد البشرية. تاريخياً نظر المحاسبون إلى الأصول من وجهات نظر متنوعة، منها: الأشياء ذات القيمة المملوكة، والتكاليف المؤجلة، ومزيج من الاثنين، والنظرة الاقتصادية (Asika, E. R., teal., 2017)

مفهوم محاسبة الموارد البشرية

تتمثل الفلسفة الأساسية لمفهوم محاسبة الموارد البشرية في أن الأفراد العاملين في المؤسسة ربما يكونون أئمن الأصول، وأن مسؤولية استقطاب الموارد البشرية للمؤسسة والحفاظ عليها وتطويرها تقع على عاتق الإدارة، وتسجل أصغر العناصر، مثل الأدوات والمعدات، في دفاتر الحسابات، ولكن المبالغ الضخمة التي تنفق على استقطاب الموارد البشرية وتطويرها لا تحتسب، ولا يكشف عنها في الميزانية العمومية، وفي الممارسات المحاسبية التقليدية، يُعامل المبلغ الضخم المتكبد في توظيف واختيار وتعيين وتدريب وتطوير الموظفين عموماً كنفقات إيرادية، وبالتالي يخصم من حساب الأرباح والخسائر للفترة التي تم تكبد هذا المبلغ خلالها، في الواقع سنُتاح فوائد خدمات الموظفين في المستقبل لسنوات عديدة، وبالتالي فإن اعتبار هذه النفقات كنفقات إيرادية يتعارض مع المبادئ المحاسبية، ويجب معاملتها كنفقات رأسمالية، ويجب إظهارها في الميزانية العمومية (Jariwala, P. T., 2012).

تعريف محاسبة الموارد البشرية: اختلفت التعاريف الواردة عن محاسبة الموارد البشرية وفيما يلي بعض منها: تعرف محاسبة الموارد البشرية وفقاً لمايكاه وأفوروم وإيهيندينيهو (2012)، بأنها قياس تكلفة وقيمة القوى العاملة في المنظمة، وتشمل هذه المحاسبة قياس التكاليف التي تتكبدها المنظمة لتوظيف واختيار وتوظيف وتدريب وتطوير الموظفين، بالإضافة إلى تقييم قيمتهم الاقتصادية للمنظمة، علاوة على ذلك تعرف محاسبة الموارد البشرية بأنها عملية

تحديد وقياس البيانات المتعلقة بالموارد البشرية، وتوصيل هذه المعلومات إلى الأطراف المعنية (Abraham, E. O., 2022). (ET, AL., 2022).

عرفت لجنة محاسبة الموارد البشرية التابعة للجمعية الأمريكية للمحاسبة (1973) محاسبة الموارد البشرية بأنها "عملية تحديد وقياس البيانات المتعلقة بالموارد البشرية في المؤسسة لتحسين تقديم الخدمات"، وتشمل محاسبة الموارد البشرية (HRA) محاسبة إدارة الشركة وموظفيها ك رأس مال بشري يوفر منافع مستقبلية، وتُعرف محاسبة الموارد البشرية بأنها التسجيل المنهجي للمعاملات المتعلقة بقيمة الموارد البشرية، وتحديث المعلومات الشخصية، وقد حظي تقييم محاسبة الموارد البشرية بتقدير واسع النطاق، ومع مرور الوقت طُورت العديد من نماذج المحاسبة لتقييم الموارد البشرية في المؤسسة والإبلاغ عنها، ومن هنا فإن الأبعاد المتعلقة بالأشخاص في علاقاتهم الوظيفية، والديناميكيات التي تتبع منها، تهدف جميعها إلى المساعدة في ضمان النجاح المؤسسي المستمر من خلال علاقات عمل "ملائمة" في ظل ظروف بيئية مضطربة ومتغيرة باستمرار (Mbunda, R., 2014)، كما ترى جاسرونيا (2004) في تعريفها، أن محاسبة الموارد البشرية هي قياس وإعداد تقارير عن تكلفة وقيمة الأفراد كموارد تنظيمية، ويكمن تميز هذا التعريف في جانب إعداد التقارير في محاسبة الموارد البشرية، ويستند هذا التعريف إلى فرضية أن المعرفة والقدرات الفكرية للموظفين تتزايد أهميتها في اتخاذ قرارات الاستثمار المؤسسي. يعود ذلك إلى تفوق الصناعات الخدمية على الصناعات التحويلية، وفي قطاع تقديم الخدمات تعد معارف الموظفين وكفاءاتهم الفكرية أهم من أي أصل ملموس آخر (Asika, E. R., et.al., 2017).

من خلال التعاريف السابقة يمكن استخلاص ما يلي:

- محاسبة الموارد البشرية نظام بيانات ضمن إدارة الموارد البشرية وليست فرعاً مستقلاً عنها.
 - تعترف محاسبة الموارد البشرية بأساليب القياس التي يمكن تطبيقها عملياً حتى تكون النتائج دقيقة وواقعية.
 - قياس تكاليف وقيمة الموارد البشرية ليس هدفاً في حد ذاته، بل المعلومات والبيانات المتحصل عليها تستغل في اتخاذ القرارات الإدارية.
 - الهدف الأساسي من محاسبة الموارد البشرية هو توفير المعلومات الدقيقة والكافية بأسلوب منظم ومرتب في تقرير حتى يمكن للجهات المسؤولة الوصول إليها بطريقة سليمة وفي الوقت المحدد.
- نطاق محاسبة الموارد البشرية:** يتم تنفيذ محاسبة الموارد البشرية من خلال النقاط التالية (Desma, 2016):

1- محاسبة تكاليف الموارد البشرية

- وتنقسم التكاليف المرتبطة بمحاسبة الموارد البشرية إلى نوعين:
- محاسبة التكاليف الصريحة: وتشمل التكاليف المباشرة المرتبطة بموظفي عمليات التوظيف، والبحث عن الموارد البشرية، وتنميتها.
- محاسبة الأصول البشرية: وتشمل التكاليف المرتبطة بالأنشطة المختلفة الخاصة بالبحث والتطوير على مستوى الموظفين المدرجين ضمن قائمة الموارد البشرية للمؤسسة.

2- محاسبة قيمة الموارد البشرية

تركز على قياس القيمة المحاسبية للموارد البشرية مقابل الفوائد المالية المتوقعة الحصول عليها من استثمار هذه الموارد.

الفوائد والأهداف المتعلقة بمحاسبة الموارد البشرية:

يتمثل الهدف الرئيس من محاسبة الموارد البشرية في وصف القدرة المحتملة للموارد البشرية المتاحة، ومقارنتها بقدرات المؤسسة، إضافةً إلى تحقيق أهداف أخرى، مثل:

- 1- تحسين كفاءة إدارة الموارد البشرية.

- 2- توفير بيانات دقيقة لعمليات التخطيط والتطوير.
 - 3- مساعدة المؤسسة على تحقيق ميزة تنافسية مستدامة من خلال استثمار رأس المال البشري.
- وتسعى محاسبة الموارد البشرية إلى تحقيق مجموعة من الأهداف الرئيسية التي تعزز من دورها في دعم المؤسسة ورفع كفاءتها، ومن أبرزها ما يلي :
- 1- توفير قيم اقتصادية دقيقة للموارد البشرية بما يساعد على معالجة أوجه القصور في المحاسبة التقليدية.
 - 2- قياس مستوى استثمار المنظمة في الموارد البشرية وتحسين أداء إدارة الموارد البشرية.
 - 3- المقارنة بين القيم المستنتجة للموارد البشرية وبين الموارد المادية والمالية الأخرى لتحديد مكانتها الحقيقية داخل المؤسسة.
 - 4- الكشف عن المزايا القابلة للتطبيق والفعالية الاستثمارية للموارد البشرية بما يبرز دورها في تحقيق عوائد ملموسة.
 - 5- تقييم الموارد البشرية للمؤسسة باعتبارها نقطة قوة استراتيجية وتوسيع دورها في الرؤية المستقبلية للمؤسسة.
 - 6- الإشارة إلى تأثير الموارد البشرية على أداء الشركات وإبراز دورها في تحقيق التفوق التنافسي.
 - 7- مساعدة المديرين على تقييم الاستراتيجيات المختلفة للشركة من خلال ما توفره المحاسبة من بيانات دقيقة عن رأس المال البشري.
 - 8- تمكين المديرين الأكفاء من الاستخدام الأمثل للموارد البشرية النادرة بما يضمن تحقيق أفضل النتائج (علاق، 2024).

أهمية محاسبة الموارد البشرية

لا تقتصر فائدة محاسبة الموارد البشرية على الإدارة في تحقيق أهدافها الاقتصادية فحسب، بل قد تكون أيضا مصدرا لمعلومات مهمة لأغراض اتخاذ قرارات الاستثمار، (Asika, E. R., et.al., 2017)، وفقا لجوبتا (2021)، تكمن أهمية تقييم الموارد البشرية في التالي:

- 1- يوفر تقييم الموارد البشرية أساساً علمياً وواقعياً مثالياً لتخطيط وتطوير الموارد البشرية.
 - 2- يمكن أن تكون قرارات الاستثمار من خلال تقييم الموارد البشرية أكثر واقعية وفعالية.
 - 3- المعلومات التي يقدمها تقييم الموارد البشرية مهمة أيضا للأطراف الخارجية، مثل المصارف والمؤسسات المالية.
 - 4- يساعد تقييم الموارد البشرية الشركة على تحديد حجم الاستثمار المخصص لموظفيها.
 - 5- يتيح مجالا لتطوير الموظفين من خلال التدريب والتطوير الفعالين (Bello, A. O., et.al., 2023).
- وقد جاء الاهتمام بمحاسبة الموارد البشرية نتيجة لعدد من العوامل التي ساعدت على إبراز أهميتها، ومن أبرزها:
1. أهمية العنصر البشري.
 2. القيمة السوقية للعنصر البشري.
 3. انعكاس محاسبة الموارد البشرية على النسب المحاسبية.
 4. التطورات التكنولوجية.
 5. المؤثرات البيئية الخارجية، وتشمل: المؤثرات القانونية، النقابات العمالية، سوق العمل. (الحلبي، 2022).
- ومن بين الأسباب التي أدت إلى الاهتمام بها ما يلي: (عبد العالي، مسعودي، 2017)
- 1- العنصر البشري له قيمة سوقية.
 - 2- محاسبة الموارد البشرية أداة يمكن من خلالها الحصول على دلالات هامة لبعض النسب المحاسبية.
 - 3- انعكاسات وأثار التطورات والمتغيرات التقنية على المؤسسات.
 - 4- ضغوط متغيرات البيئة الخارجية، والتي تشمل: المتغيرات القانونية، تأثير سوق العمل.

تتبع أهمية محاسبة الموارد البشرية من ضرورة قياس الموارد البشرية المتاحة والمستخدمه في المؤسسة، وذلك لأنه يمكن من خلالها العمل على: (يحيوي، 2015)

1. حساب عائد الاستثمار (ROI) في تدريب رأس المال البشري.

2. قياس العائد على رأس المال.

3. تخطيط الموارد البشرية.

4. تفعيل الرقابة.

5. تفعيل المسؤولية الاجتماعية.

مبادئ وفروض قيام محاسبة الموارد البشرية :

مبادئ محاسبة الموارد البشرية

وتتمثل مبادئ محاسبة الموارد البشرية فيما يلي: (زناقي، ناصري، 2017، ص: 110) (أبو بكر، 2015، ص: 36)

المبدأ الأول: مبدأ الاستمرارية والدورية.

المبدأ الثاني: مبدأ الموضوعية.

المبدأ الثالث: مبدأ مقابلة الإيرادات بالتكاليف.

المبدأ الرابع: مبدأ الإفصاح والعلانية.

المبدأ الخامس: مبدأ الأهمية النسبية.

الفروض التي تقوم عليها محاسبة الموارد البشرية:

وتقوم محاسبة الموارد البشرية على خمسة فروض أساسية على النحو التالي:

1. الفرض الأول: المورد البشري أصل ذو قيمة اقتصادية.

2. الفرض الثاني: دور الإدارة الرشيدة في تحديد قيمة المورد البشري.

3. الفرض الثالث: ضرورة وجود معلومات كافية عن محاسبة الموارد البشرية.

4. الفرض الرابع: المورد البشري أصل قابل للرسملة والإهلاك.

5. الفرض الخامس: استغلال الموارد البشرية يرتبط بالتكاليف والمنافع المستقبلية، (الحلبى، 2022).

مزايا تطبيق محاسبة الموارد البشرية والصعوبات التي تواجهها

رغم الصعوبات التي تواجهها المنظمات أثناء تطبيق محاسبة الموارد البشرية؛ إلا أنها تستفيد منها في اتخاذ قراراتها المتعلقة بمواردها البشرية.

1- مزايا تطبيق محاسبة الموارد البشرية

يمكن إيجاز مزايا وفوائد تطبيق محاسبة الموارد البشرية فيما يلي: (عبد العالي، مسعودي، 2017، ص: 147)

1. تهدف محاسبة الموارد البشرية إلى مساعدة الإدارة بمستوياتها المختلفة والأطراف الخارجية في اتخاذ القرارات

المتعلقة بتخطيط واستخدام ورقابة الموارد البشرية، الأمر الذي يؤدي إلى تحقيق أهداف المؤسسة.

2. توفر الإطار الموضوعي والعلمي الذي يساعد في اتخاذ القرارات الخاصة بالموارد البشرية.

3. ومن جهة أخرى فإن المستثمرين الحاليين والمستقبليين يحتاجون إلى أن تكون القوائم المالية مشتملة على

المعلومات الكافية والمناسبة للموارد البشرية، لما لتلك المعلومات عن الرأسمال البشري تأثيراً على المركز المالي

للمؤسسة.

ومن خلال ما سبق يمكن الإشارة إلى أن محاسبة الموارد البشرية يمكن أن تحقق مزايا عدة للإدارة منها:

1. التخطيط السليم للقوى العاملة لمواجهة الأعباء الحالية والمتوقعة.

2. تقدير الاستثمارات التي توجهها المؤسسة في بناء تنظيمها الإنساني.

3. عدم تحميل حسابات النتيجة بكافة المصروفات المرتبطة بالموارد البشرية التي لا تستنفذ خلال الفترة المالية مما يترتب عليها زيادة الأرباح.
4. إن استحداث أصول جديدة هي الأصول البشرية يترتب عليه تضخم المركز المالي للمؤسسة وهذا يوحي بزيادة مركزها التنافسي في السوق.
5. تشجيع عمليات القروض طويلة الأجل بضمان الأصول التي تضخمت بزيادة أصول الإنسان.
6. إظهار إيجابيات في جميع نسب التحليل المالي الذي يمثل فيها البسط صافي الأرباح أو أصول المؤسسة.
7. التأثير في سلوكيات الأفراد بما يدفع بالمستثمرين إلى استثمار أموالهم في مثل المؤسسات التي تعكس حساباتها الختامية موقفا متقائلا بالنسبة للفترة المالية الواحدة.
8. تساعد محاسبة الموارد البشرية المؤسسة على القيام بمسؤولياتها الاجتماعية وذلك عن طريق وضع أهداف لتنمية الموارد البشرية إلى جانب الأهداف الإنتاجية.
9. تساعد محاسبة الموارد البشرية في تحويل النظرة إلى العاملين من كونهم أعباء إلى أنهم أصول، لهم دور بارز في تحقيق أهداف المنظمة.
10. تحديد أفضل مجالات الاستفادة من الأصول البشرية وذلك عن طريق:
 - قياس العائد من استخدام هذه الأصول.
 - تقدير الاستثمارات التي توجهها المؤسسة في بناء تنظيمها الإنساني.
 - عدم تحميل حسابات النتيجة بكافة المصروفات المرتبطة بالموارد البشرية التي تستنفذ خلال الفترة المالية مما يترتب عليها زيادة الأرباح.

2- صعوبات وتحديات تطبيق محاسبة الموارد البشرية

- توجد مجموعة من الصعوبات والتحديات التي تحول دون تبني نهج محاسبة الموارد البشرية وتطبيقه في المؤسسة الاقتصادية نذكر منها: (الشهري، 2013، ص: 25)
1. عدم اعتراف بعض الباحثين بكون الموارد البشرية أحد بنود الأصول لعدم إمكانية امتلاكها، ولكن محاسبة الموارد البشرية لا تتعلق بالعاملين بذاتهم؛ بل المعرفة والمهارات التي يمتلكونها والاستثمارات التي تنفق لتطويرهم.
 2. طبيعة العنصر البشري المعقدة تحول دون قياسها وتحويلها إلى قيمة فالكفاءة تتباين من وقت لآخر، لكن يمكن وضع معايير ومؤشرات تساعد على تجاوز بعض الصعوبات التي تصيب عملية القياس: سمعة موظفي المؤسسة، سنوات الخبرة، الرضا الوظيفي وغيرها.
 3. يعتمد نظام المحاسبة على قواعد محاسبية ومقاييس تعطي نظرة تاريخية وليست مستقبلية، كما أن هذه القواعد صممت من أجل معالجة الأصول المادية مثل: الأراضي والبناءات، والهياكل والمنشآت.
 4. عدم إمكانية قياس وتقدير العوائد المستقبلية بأي درجة من التأكد، كما أن العوائد الاقتصادية المستقبلية غير مؤكدة سواء بالنسبة للموارد البشرية أو المادية.
 5. عدم وجود أنظمة ذات أسس محددة للقياس مع ملاحظة العيوب التي تتضمنها الأنظمة المعتمدة.

نماذج القياس في محاسبة الموارد البشرية

تحتاج المنظمة إلى اختيار المقاييس والنماذج التي يمكن استخدامها أثناء تصميم نظام محاسبة الموارد البشرية الخاص بها؛ فمحاسبة الموارد البشرية تستهدف توفير المعلومات الكمية التي تساعد المنظمة في الوقوف على تكلفة ومنافع مواردها البشرية مما يساعد في اتخاذ القرارات الخاصة بها من حيث النفقات التي يجب تخصيصها للمحافظة على قوة عمل مستقرة، وبالتالي يظهر هدف تطوير نماذج لقياس هذه التكلفة والمنفعة المتوقعة منها لصياغة إطار مناسب لمحاسبة الموارد البشرية.

1- مفهوم الأصول

تعرف الأصول بأنها: قيمة الحقوق والمنافع الاقتصادية التي يمكن الحصول عليها نتيجة القيام بعمليات يتضمنها مشروع قائم، ويمكن استخلاص الشروط والمعايير التي يجب توفرها للاعتراف بالأصل، وهي كما يلي: (شاهين، 2011، ص:262)

تقديم خدمات مستقبلية، قياس الخدمات المستقبلية ماليا، الحق في ملكية الأصل.

2- نماذج قياس الموارد البشرية التي تعتمد على التكلفة

يقصد بتكلفة الموارد البشرية التكلفة المباشرة وغير المباشرة التي تتحملها المنظمة في سبيل الحصول على الفرد البشري أو استبداله، ويمكن أن تكون تكلفة مدفوعة أو تكلفة الفرصة.

ويمكن التمييز بين ثلاثة مداخل أساسية لقياس الموارد البشرية على أساس التكلفة وهي:

- مدخل التكلفة التاريخية.

- مدخل تكلفة الإحلال.

- مدخل تكلفة الفرصة البديلة.

3- نماذج قياس الموارد البشرية التي تعتمد على القيمة

تقوم هذه النماذج على مفهوم القيمة الاقتصادية للموارد البشرية، وهي أكثر واقعية من أساليب التكلفة لأنها تأخذ في الاعتبار الخدمات المتوقعة من الأصول البشرية كعامل أساسي لتقييم هذه الأصول وهذا ما تهمله أساليب التكلفة، وقد تختلف قيمة رأس المال البشري في نوعين من الشركات من حيث كيفية خلقها للقيمة؛ فهناك الشركات المتخصصة التي تستخدم رأس المال البشري كمورد أساسي، وهناك الشركات التي تستخدم رأس المال البشري كمورد غير مباشر مثل: شركات الكمبيوتر، وشركات البرمجيات...إلخ.

تعرف قيمة الموارد البشرية بأنها: القيمة الحالية لمجموعة الخدمات المستقبلية التي يقدمها الفرد في المنظمة خلال فترة بقائه فيها وقيامه بأنشطتها وأعمالها. (فلامهولتز، 1992، ص: 244).

(1) نموذج الشهرة غير المشتراة لهيرمانسون. Hermanson's Unpurchased Goodwill Model (Hermanson,1964, P712)

(2) نموذج القيمة الحالية للإيرادات المستقبلية (لف وشوارتز)، Lev and Schwartz's Present Value of future Earnings Model (Kashive,2011,122)

(3) نموذج تقييم المكافآت المستقلة لفلامهولتز Flamholtz's Stochastic Rewards Valuation Model (Flamholtz,1971, p254) .

(4) نموذج الأبعاد الخمسة (مايرز وفلورز) Myers & Flower's Five Dimensions Model

4- النماذج غير النقدية لقياس الموارد البشرية

تعتمد النماذج غير النقدية لقياس الموارد البشرية على مؤشرات مختلفة من التقييمات والتصنيفات التي يمكن استخدامها كبديل للطرق النقدية نذكر منها: (بلقاوي، 2009، ص 433)

(1) نموذج محددات قيمة المجموعة Likert and Bowers

(2) نموذج محددات قيمة الفرد Flamholtz

نطاق تطبيق محاسبة الموارد البشرية في المؤسسة:

يمكن رصد أثر تطبيق محاسبة الموارد البشرية من خلال الدور المناط بها ويمكن توضيح ذلك على المستويات التالية: (خنشور، 2016، ص ص: 8-9)

(1) دور محاسبة الموارد البشرية في اتخاذ القرارات في المؤسسة.

(2) محاسبة الموارد البشرية كأداة رقابة

(3) العلاقة بين محاسبة الموارد البشرية وإدارة الموارد البشرية

يمكن أن يتجلى استخدام محاسبة الموارد البشرية على النطاق الإداري المتعلق بوظائف إدارة العنصر البشري وفيما يلي أهم استخداماتها: وظيفة التخطيط، وظيفة الاكتساب، وظيفة تنمية الموارد البشرية، توزيع الموارد البشرية، نظم التقييم وتحديد المكافآت والحوافز، الاحتفاظ بالموارد البشرية. (حسن، 2015، ص: 137).

أثر تطبيق محاسبة الموارد البشرية على قرارات المستثمرين لدى المؤسسة

يؤدي تطبيق محاسبة الموارد البشرية إلى التأثير على قرارات المستثمرين الخارجيين لدى المؤسسة، وذلك كما يلي: (الصقر، 2013، ص: 185).

- تشير الزيادة في القيمة السوقية للمؤسسة عن قيمتها الدفترية إلى عدم تقديم القيمة الحقيقية للمؤسسة في القوائم المالية، أما اعتماد تبني أحد أساليب التسجيل المحاسبي لأصول الشركة يرفع من قيمة المؤسسة في نظر المستثمرين.
- إن المصروفات الرأسمالية تجعل المؤسسة تحقق عائداً أكبر، ففي حالة المؤسسة التي تستثمر في الحصول على الموارد البشرية، وتحمل تكاليف تكوينهم وتدريبهم وتأهيلهم ورفع كفاءتهم تحقق مزايا محتملة كجذب موارد قيمة إذا تم الإبلاغ عنها.

- عدم قدرة المستثمرين للتمييز بين المصروفات والاستثمارات يؤدي إلى تقليل قيمة التقديرات الخاصة بالمكاسب والإيرادات التي تستحقها المؤسسة، كما أن الإفصاح المحاسبي عن رأس المال البشري يوفر الشفافية التي يبحث عنها أصحاب المصلحة والراغبين في الاستثمار.

المبحث الثاني: ازدهار المصارف المركزية

عدّ الرخاء أحد المؤشرات الاقتصادية الرئيسية لأي دولة، ولكنه مفهوم يصعب قياسه أيضاً. يُمكن النظر إليه على أنه نجاح الأفراد اقتصادياً، أي فكرة أن الأفراد الذين تُتاح لهم الفرصة سيحققون إمكاناتهم. كما يُمكن النظر إليه على أنه نجاح الدول من حيث الثروة الاقتصادية والرفاهية الاجتماعية. وانطلاقاً من ذلك، يستخدم معهد ليجاتوم، وهو منظمة تعليمية دولية تُعدّ مؤشر الرخاء العالمي سنوياً، مزيجاً من تسعة معايير رئيسية تُعرّف الثروة الاقتصادية والرفاهية الاجتماعية. يُنشئ المعهد إطاراً يتكون من تسعة ركائز تُقيّم الدول بناءً على النجاح الاقتصادي لمواطنيها. يُحسب متوسط درجات هذه الركائز للحصول على درجة الرخاء الإجمالية، والتي تُحدد ترتيب كل دولة (Amin, G. R., & Siddiq, F. K., 2019)

مفهوم الازدهار

مفهوم وأبعاد الازدهار في العمل: يرجع الاهتمام الأكاديمي بمفهوم الازدهار في العمل إلى دراسة Spreitzer, (2005) (Sutcliffe, Dutton, Sonenshein & Grant) التي تناولت الازدهار باعتباره تجربة فردية تقوم على الحيوية والتعلم، كما أكدت دراسات لاحقة (Paterson et al., 2014; Spreitzer et al., 2012) أن الازدهار هدف مرغوب فيه على مستوى الأفراد والمنظمات معاً، بينما أشار (Sahin et al., 2020) إلى أهميته كأحد مرتكزات الأداء الإيجابي، وقد عرفت (Spreitzer et al., 2005) الازدهار في العمل بوصفه حالة نفسية إيجابية يتمتع بها العاملون، تتجسد في شعور متكامل بالحيوية والتعلم، ويمكن تعريف الازدهار (Prosperity) على أنه: "قدرة المنظمة على تلبية حاجات ورغبات الزبائن من خلال الموارد والإمكانات المعرفية والتعليمية التي تمتلكها المنظمة وتحويلها إلى منتجات وخدمات ذات جودة عالية وكفاءة". (الطار، 2020، ص: 140)، ويعرف الازدهار بأنه: "الغاية التي تسعى المنظمة الوصول إليها من خلال امتلاكها قدرات تنظيمية مميزة وفريدة من نوعها وقيادة داعمة تعزز الشعور بالالتزام لدى الموظفين، بما يسهم في الوصول إلى مستويات عالية من الأداء الأمثل وتحقيق التوجهات والرؤى المستقبلية". (منصور وجاسم، 2022، ص: 300)، ويأخذ الازدهار تعريفاً آخر يتمثل في أنه: "أداة فعالة

تسهم في تعزيز أداء المنظمة من خلال استغلال قدراتها المعرفية والفكرية، مما يسهم في إيجاد قيمة استراتيجية إضافية وتحقيق أداء متميز وتحقيق الأهداف المستقبلية". (فارس، 2024، ص: 172)

ثانياً: أبعاد الازدهار في المؤسسة

للازدهار ثلاثة أبعاد رئيسية تتمثل فيما يلي: (الطار، 2020، ص:142) (إسماعيل، 2023، ص: 852) الابتكار، رأس المال الفكري، الميزة التنافسية المستدامة.

دور المحاسبة عن الموارد البشرية في تعزيز الازدهار في العمل

استناداً إلى النموذج الرسو-الاجتماعي الذي طرحه Spreitzer وزملاؤه (2005)، اتجهت العديد من الدراسات في السنوات الأخيرة إلى بحث المتغيرات المؤثرة في الازدهار في العمل، حيث أشارت الأدبيات إلى أن مسببات الازدهار يمكن أن تعود إلى خصائص فردية تتعلق بالعامل نفسه مثل رأس المال النفسي والشخصية الاستباقية والتأثير الإيجابي والمشاركة في العمل، أو إلى خصائص علائقية تتمثل في سلوك الزملاء الداعم وسلوك القيادة الداعم والدعم التنظيمي المدرك، وهي جميعها عوامل أثبتت الدراسات أثرها المباشر في تعزيز شعور العاملين بالازدهار. كما أظهرت أبحاث أخرى أن متغيرات إضافية مثل اليقظة الذهنية والثقة والاتصال التنظيمي وسلوكيات العمل والروحانية في بيئة العمل وجودة الحياة الوظيفية والثقة التنظيمية ومشاركة العاملين والاستقلال الوظيفي تمثل بدورها محددات مهمة لازدهار العاملين داخل المؤسسات، ويؤكد نموذج Spreitzer وزملاؤه على الأهمية النسبية للجوانب السياقية المرتبطة ببيئة العمل وهيكلها التنظيمي في دعم مستويات الازدهار، وفي السياق العربي تناولت بعض الدراسات أهمية الإفصاح عن الموارد البشرية في القوائم المالية للشركات، حيث بينت بعض الأبحاث صعوبة تحديد العمر الإنتاجي للموارد البشرية، في حين أشارت دراسات أخرى إلى دور المحاسبة عن الموارد البشرية في تحقيق الميزة التنافسية، كما أظهرت بعض النتائج غياب تأثير واضح للمحاسبة عن الموارد البشرية والإفصاح عنها على قيمة المنظمات، في الوقت الذي كشفت فيه دراسات إضافية عن وجود تحديات تتعلق بتسجيل الموارد البشرية كأصول معنوية وصعوبات ترتبط بالقياس والسيطرة على هذا المورد الحيوي (بيلي، 2021).

الإطار الميداني للدراسة

أولاً: نبذة حول مصرف ليبيا المركزي

التعريف بمصرف ليبيا المركزي

سعت ليبيا خلال السنوات إلى تبنى أنظمة رقابية فعالة على المجال المصرفي لتحقيق التوازن النقدي ولذلك أوجدت كغيرها من دول العالم المصرف المركزي، ومع مرور الوقت حاولت زيادة تفعيل دور المصرف المركزي كأداة للتحكم والرقابة على أعمال المصارف التجارية، كما أولت اهتماماً متزايداً بإيجاد الأساليب والآليات الناجحة لتطوير مختلف مكونات النظام المصرفي حتى تستطيع تحقيق التنمية الاقتصادية، وبغرض التعريف بمصرف ليبيا المركزي

يمكن الرجوع إلى الموقع الرسمي للمصرف على شبكة المعلومات الدولية: <https://cbl.gov.ly>

الفرع الثاني: الهيكل التنظيمي لمصرف ليبيا المركزي.

يتألف الهيكل التنظيمي لمصرف ليبيا المركزي من مجلس الإدارة، ولجنة الاستثمار ولجنة السياسة النقدية، بالإضافة إلى المحافظ ونائب المحافظ، يتبعهما: اللجان: لجنة الميزانية، لجنة السويقت، لجنة المخاطر، والمستشارين: المستشار القانوني، والمستشار الاقتصادي.

أما الإدارات فتتمثل في : إدارة الموارد البشرية، إدارة المراجعة، إدارة المحاسبة، إدارة الإصدار، إدارة العمليات المصرفية، إدارة الرقابة على المصارف والنقد، إدارة البحوث والإحصاء، إدارة الشؤون الإدارية، المركز الليبي للمعلومات الائتمانية، إدارة المخاطر، إدارة تقنية المعلومات، إدارة غسيل الاموال، إدارة أمن المعلومات، مركز مزود

خدمة التطبيقات، إدارة المدفوعات والتسويات، الإدارة القانونية، إدارة الأسواق المالية، وأما الفروع فهي: فرع بنغازي، فرع سبها، فرع سرت.

الفرع الثالث: وظائف مصرف ليبيا المركزي

بعد التطورات الملموسة في عمل المصارف المركزية أصبح مصرف ليبيا المركزي يُعنى بجملة من الوظائف يسعى من خلالها إلى تحقيق التنمية المستدامة، وفيما يلي أهم هذه الوظائف: تنظيم العملة، إدارة الاسواق المالية ومراقبة الصرف الأجنبي، الوكيل المالي للدولة، مراقبة وتنظيم نشاط المصارف التجارية، العمل على تحقيق التنمية الاقتصادية

ثانيا: فرضيات الدراسة

الفرضية الأساسية للدراسة:

لا توجد علاقة معنوية ذات دلالة احصائية بين محاسبة الموارد البشرية وتعزيز الازدهار في المصارف المركزية .
يتفرع منها الفرضيات الآتية :

الفرضيات الفرعية:

- 1- لا توجد علاقة معنوية ذات دلالة احصائية بين وعي العاملين بأهمية محاسبة الموارد البشرية وتعزيز الازدهار في المصارف المركزية .
- 2- لا توجد علاقة معنوية ذات دلالة احصائية بين وجود انظمة محاسبية ملائمة وتعزيز الازدهار في المصارف المركزية .
- 3- لا توجد علاقة معنوية ذات دلالة احصائية بين وجود بناء تنظيمي سليم وتعزيز الازدهار في المصارف المركزية .
- 4- لا توجد علاقة معنوية ذات دلالة احصائية بين تحديد تكلفة الموارد البشرية وتعزيز الازدهار في المصارف المركزية .
- 5- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول تعزيز النزاهة في المصارف المركزية تعزى (الجنس والمؤهل العلمي والخبرة)

ثالثا: أهداف الدراسة الميدانية

تمثلت اهداف الدراسة الميدانية فيما يأتي:

- 1- التحقق من صدق وثبات أداة الدراسة.
- 2- الوقوف على واقع تطبيق محاسبة الموارد البشرية والازدهار المؤسسي بمصرف ليبيا المركزي.
- 3- الكشف عما اذا كانت هناك علاقة ارتباطية دالة بين واقع تطبيق محاسبة الموارد البشرية والازدهار المؤسسي بمصرف ليبيا المركزي.

رابعاً: مجتمع الدراسة وعينتها

يتمثل مجتمع الدراسة الحالية من كافة الموظفين بالأقسام والإدارات التي لها علاقة بموضوع الدراسة بمصرف ليبيا المركزي، والبالغ عددهم (352)، تمثّلت عينة الدراسة من جميع افراد المجتمع الاصلي، وذلك باستخدام اسلوب الحصر الشامل حيث تم توزيع استبانة الكترونية على الموظفين بالأقسام والإدارات التي لها علاقة بموضوع الدراسة بمصرف ليبيا المركزي، وتمت استعادت جميع الاستبيانات بعد تفحصها، ولم يتم استبعاد اي منها وبذلك تكون جميع الاستبيانات صالحه للتطبيق والتحليل الاحصائي، وتمثّلت المتغيرات التي صُنفت على اساسها العينة في (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة) كما موضحة في جدول (1):

جدول (1) توزيع افراد عينة الدراسة وفقاً للخصائص الشخصية والديموغرافية

م	المتغير	الفئات	التكرار	النسبة المئوية(%)
1	الجنس	ذكر	256	72.7%
		انثى	96	27.3%
2	المؤهل العلمي	دبلوم متوسط	64	18.2%
		بكالوريوس	144	40.9%
		دبلوم عالٍ	48	13.6%
		ماجستير	80	22.7%
		دكتوراة	16	4.5%
3	الخبرة	أقل من 5 سنوات	56	15.9%
		من 5 لأقل من 10 سنوات	96	27.2%
		من 10 سنوات لأقل من 20 سنة	96	27.2%
		من 20 سنة فأكثر	104	29.5%
	المجموع		352	100%

تُبين النتائج ان نسبة الذكور من العينة (72.7%) ، وأن نسبة الإناث تصل إلى (27.3%) ، ويعود السبب في ذلك لأن المجتمع الليبي مجتمع ذكوري بطبعه، كما ان نسبة الدرجة العلمية الاكبر لصالح درجة البكالوريوس حيث بلغت (40.9%) في مصرف ليبيا المركزي، في حين شكّل الحاصلين على الدبلوم العالي نسبة (13.6%)، والدبلوم المتوسط (18.2%)، في حين بلغت نسبة الحاصلين على الماجستير (22.7%)، والحاصلين على الدكتوراه (4.5%) وهي أقل نسبة تمثّلت في العينة.

كما أن نسبة الخبرة لأفراد العينة تشكلت بحيث كانت أكبر نسبة هي أكثر من (20) سنوات بنسبة بلغت (29.5%) من إجمالي العينة، كما بلغت نسبة الخبرة أكثر من (5) إلى أقل من (10) سنوات (27.2%)، ونسبة ذوى الخبرة من (10) سنوات الى أقل من (20) سنة هي (27.2%)، ونسبة العينة ذوى الخبرة أقل من (5) سنوات (15.9%).

خامساً: أساليب المعالجة الإحصائية للدراسة

لتحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات التي تمّ جمعها، فقد تمّ استخدام العديد من الأساليب الإحصائية المناسبة باستخدام الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، وفيما يلي مجموعة من الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات:

1- تمّ ترميز وادخال البيانات إلى الحاسب الآلي حسب مقياس ليكرت الخماسي (الحدود الدنيا والعليا) المستخدم في محاور الدراسة، تمّ حساب المدى (5-1) ثم تقسيمه على عدد فترات المقياس الخمسة للحصول على طول الفقرة أي: (0.8)، بعد ذلك تمّت اضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس وهي (الواحد الصحيح)، وذلك لتحديد الحد الأعلى للفترة الأولى، وهكذا وجدول (2) يوضح أطوال الفترات كما يأتي:

جدول (2) مقياس ليكرت الخماسي

الفترة	(1.8-1)	(2.6-1.8)	(3.4-2.6)	(4.2-3.4)	(5-4.2)
التقدير	صغيرة جدا	صغيرة	متوسطة	كبيرة	كبيرة جدا
الدرجة	1	2	3	4	5

2- تمّ حساب التكرارات والنسب المئوية: للتعرف على الصفات الشخصية لمفردات الدراسة، وتحديد استجابات أفرادها تجاه عبارات المحاور الرئيسية التي تتضمنها أداة الدراسة (الاستبانة).

- 3- المتوسط الحسابي (Mean): وذلك لمعرفة مدى ارتفاع او انخفاض استجابات افراد الدراسة عن كل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة الأساسية، مع العلم بأنه يفيد في ترتيب العبارات حسب أعلى متوسط حسابي.
- 4- تم استخدام الانحراف المعياري (Standard Deviation): للتعرف على مدى انحراف استجابات أفراد الدراسة لكل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة، ويلاحظ أن الانحراف المعياري يوضح التشتت في استجابات أفراد الدراسة لكل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة إلى جانب المحاور الرئيسية، فكلما اقتربت قيمته من الصفر كلما تركزت الاستجابات وانخفض تشتتها بين المقياس (إذا كان الانحراف المعياري واحداً صحيحاً فأعلى فيعني عدم تركيز الاستجابات وتشتتها).
- 5- اختبار الفا كرونباخ لمعرفة ثبات فقرات الاستبانة.
- 6- معامل ارتباط بيرسون لقياس صدق العبارات والعلاقات بين أبعاد الدراسة.
- 7- معامل الانحدار.

سادساً: أداة الدراسة (الاستبانة)

اعتمدنا في هذه الدراسة على الاستبانة كأداة لجمع البيانات في مسعى لتحقيق أهدافها الميدانية المتمثلة في التعرف على واقع تطبيق محاسبة الموارد البشرية والازدهار المؤسسي بمصرف ليبيا المركزي، وتم تصميم الاستبانة من خلال الاطلاع على الدراسات السابقة والإطار النظري للدراسة، واشتملت الاستبانة في صورتها النهائية على البيانات الشخصية الأتية: (الجنس، المؤهل ، سنوات الخبرة)، كما اشتملت على محورين بإجمالي (34) عبارة هي كالاتي:

المحور الاول: واقع محاسبة الموارد البشرية وتكون من (26) عبارة مقسمة إلى أربعة أبعاد كما يأتي:

- 1- البُعد الاول: الاهتمام بمحاسبة الموارد البشرية في مصرف ليبيا المركزي ، وتكون من (7) عبارات.
- 2- البُعد الثاني: النظام المحاسبي في مصرف ليبيا المركزي، وتكون من (6) عبارات.
- 3- البُعد الثالث: البناء التنظيمي والمالي في مصرف ليبيا المركزي، وتكون من (7) عبارات.
- 4- البُعد الرابع: تكلفة المورد البشري في مصرف ليبيا المركزي ودورها في اتخاذ القرارات، وتكون من (6) عبارات.

المحور الثاني : تعزيز وازدهار المصارف المركزية

وتكون من (8) عبارة، ولقد تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي للاستجابة على المحورين.

سابعاً: اجراءات تقنين الاستبانة

اعتمدنا للتحقق من صدق أداة الدراسة على ما يلي:

1) صدق الاتساق الداخلي لأداة الدراسة: تم حساب الاتساق الداخلي لفقرات أداة الدراسة على عينة الدراسة البالغ حجمها (352) من مصرف ليبيا المركزي، وذلك بحساب معاملات الارتباط بين كل عبارة والدرجة الكلية للمحور التابعة له كما يأتي:

المحور الأول: واقع محاسبة الموارد البشرية: تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين كل عبارة من عبارات المحور والأبعاد الفرعية التي تنتمي إليها كما يلي:

يبين جدول (3) معاملات الارتباط بين كل عبارة والبُعد التابعة له حيث تراوحت معاملات الارتباط للبُعد الاول بين (0.312) و(0.764)، وللْبُعد الثاني بين (0.563) و(0.879)، وللْبُعد الثالث (0.620) و(0.900)، وللْبُعد الرابع بين (0.856) و(0.915)، حيث تبين ان معاملات الارتباط دالة عند مستوى (0.01)، وبذلك تُعد عبارات المحور الاول من أداة الدراسة صادقة لما وضعت لقياسه.

جدول (3) معامل ارتباط بيرسون بين درجات كل عبارة من عبارات المحور الأول ودرجة البعد الذي تنتمي إليه العبارة

البعد الأول (الاهتمام بمحااسبة الموارد البشرية)		البعد الثاني (النظام المحاسبي)		البعد الثالث (البناء التنظيمي والمالي)		البعد الرابع (تكلفة المورد البشري)	
الرقم	معامل الارتباط	الرقم	معامل الارتباط	الرقم	معامل الارتباط	الرقم	معامل الارتباط
1	0.567	1	0.820	1	0.812	1	0.899
2	0.532	2	0.825	2	0.864	2	0.892
3	0.416	3	0.778	3	0.866	3	0.891
4	0.621	4	0.563	4	0.900	4	0.915
5	0.764	5	0.806	5	0.871	5	0.867
6	0.312	6	0.879	6	0.620	6	0.856
7	0.393			7	0.625		

معامل الارتباط دال عند (0.01)

المحور الثاني: تعزيز وازدهار المصرف المركزي

تمّ حساب معامل ارتباط بيرسون بين كل عبارة من عبارات المحور والدرجة الكلية للمحور كما يلي:
يبين جدول (4) معاملات الارتباط بين كل عبارة والبعد التابعة له حيث تراوحت معاملات الارتباط لبعد تعزيز وازدهار مصرف ليبيا المركزي بين (0.753) و(0.930)، وبذلك تُعد فقرات المحور الثاني من أداة الدراسة صادقة لما وضعت لقياسه.

جدول (4) معامل ارتباط بيرسون بين درجات كل عبارة من عبارات المحور الثاني ودرجة تعزيز وازدهار مصرف ليبيا المركزي

المحور الثاني (تعزيز وازدهار مصرف ليبيا المركزي)	
الرقم	معامل الارتباط
1	0.842
2	0.930
3	0.915
4	0.753
5	0.905
6	0.883
7	0.833
8	0.901

معامل الارتباط دال عند (0.01)

1. الصدق البنائي للاستبانة: تم حساب الصدق البنائي لمحاور الدراسة، وذلك بحساب معاملات الارتباط بين كل بُعد مع معدل جميع أبعاد المحور التابعة له (الدرجة الكلية).

ويبين جدول (5) أن معاملات الارتباط دالة عند مستوى دلالة (0.01)، حيث تراوحت معاملات الارتباط لأبعاد المحور الأول بين (0.879) و(0.946)، وكذلك تراوحت معاملات الارتباط للمحور الثاني (0.95)، وهي دالة احصائية عند مستوى (0.01)، وبذلك تُعد أبعاد المحور الأول والثاني للاستبانة تقيس ما وضعت لقياسه.

جدول (5) معامل الارتباط بين درجة كل بُعد والدرجة الإجمالية للاستبانة

م	المحور	البُعد	عدد العبارات	معامل الارتباط
1	واقع محاسبة الموارد البشرية	الاهتمام بمحاسبة الموارد البشرية	7	0.879
		النظام المحاسبي	6	0.932
		البناء التنظيمي والمالي	7	0.947
		تكلفة المورد البشري	6	0.946
2	تعزير وازدهار مصرف ليبيا المركزي		8	0.955

معامل الارتباط دال عند (0.01)

خامساً- ثبات الاستبانة

تم استخدام طريقة الفا كرونباخ لقياس ثبات الاستبانة، كما يوضح الجدول الآتي:

جدول (6) معاملات ثبات الفا كرونباخ لواقع محاسبة الموارد البشرية وازدهار مصرف ليبيا المركزي

	المحور	البُعد	عدد العبارات	معامل الفا كرونباخ
1	واقع محاسبة الموارد البشرية	الاهتمام بمحاسبة الموارد البشرية	7	0.86
		النظام المحاسبي	6	0.84
		البناء التنظيمي والمالي	7	0.84
		تكلفة المورد البشري	6	0.82
		اجمالي المحور	26	0.87
	تعزير وازدهار مصرف ليبيا المركزي		8	0.89

من خلال جدول (6) يتضح أن قيمة معامل الثبات لأبعاد المحور الأول بلغت (0.86) و(0.82)، ولأبعاد المحور الثاني بلغت (0.89)، مما يدل على صلاحية الاستبانة للتطبيق وامكانية الاعتماد على نتائجها والوثوق بها. اختبار فرضيات الدراسة:

يمكن اختبار الفرضية الرئيسية والفرضيات الفرعية كما يلي:

أولاً: معامل الارتباط

لفحص العلاقة الارتباطية بين محاسبة الموارد البشرية و تعزيز ازدهار المصرف المركزي استخدم معامل ارتباط بيرسون، ويوضح الجدول التالي (7) معامل ارتباط بيرسون بين محاسبة الموارد البشرية و تعزيز ازدهار المصرف المركزي، كما يلي :

جدول رقم (7) معامل ارتباط بيرسون بين محاسبة الموارد البشرية و تعزيز ازدهار المصرف المركزي

الأبعاد	تعزيز ازدهار المصرف المركزي
الاهتمام بمحاسبة الموارد البشرية	0.845
النظام المحاسبي	0.842
البناء التنظيمي والمالي	0.869
تكلفة المورد البشري	0.839
الدرجة الكلية	0.90

يتضح من الجدول (7) محاسبة الموارد البشرية بأبعاده (الاهتمام بمحاسبة الموارد البشرية، النظام المحاسبي، البناء التنظيمي والمالي ، تكلفة المورد البشري) قد ارتبطت بتعزيز ازدهار المصرف المركزي بمعاملات ارتباط بلغت $(r=0.845)$ و $(r=0.842)$ و $(r=0.869)$ و $(r=0.839)$ على الترتيب، وارتبطت الدرجة الكلية لمحاسبة الموارد البشرية بالدرجة الكلية لتعزيز ازدهار المصرف المركزي بمقدار $(r=0.90)$.

ثانياً: اختبار الفرضية الأساسية للدراسة

نصت الفرضية الرئيسية على أنه "لا توجد علاقة معنوية ذات دلالة احصائية بين محاسبة الموارد البشرية و تعزيز الازدهار في المصارف المركزية" .

لفحص علاقة الانحدار بين محاسبة الموارد البشرية و ازدهار المصرف المركزي استخدم معامل الانحدار الخطي، ويوضح الجدول التالي (8) معامل الانحدار الخطي بين محاسبة الموارد البشرية و ازدهار المصرف المركزي، كما يلي:

جدول رقم (8) معامل الانحدار الخطي بين محاسبة الموارد البشرية و ازدهار المصرف المركزي

المتغير التابع	المتغير المستقل	B معامل الانحدار	قيمة (t)	مستوى الدلالة	نسبة التباين
ازدهار المصرف المركزي	محاسبة الموارد البشرية	0.416	13.2	0.000	0.818 (%81.8)

اظهرت نتائج نموذج الانحدار أن نموذج الانحدار معنوي وذلك من خلال قيمة (B) البالغة (0.416) بدلالة (0.00) وهي أصغر من مستوى المعنوية (0.01)، وتوضح قيمة (B) العلاقة بين محاسبة الموارد البشرية و ازدهار المصرف المركزي بقيمة ذات دلالة احصائية لدلالة قيمة (t) المرتبطة بها، والتي تبلغ (13.2) ، وهذا يعني انه كلما تحسنت محاسبة الموارد البشرية بمقدار وحدة كلما تحسن مستوى محاسبة الموارد البشرية بمقدار (0.416) وحدة .

ثالثاً: اختبار الفرضيات الفرعية

1. لا توجد علاقة معنوية ذات دلالة احصائية بين وعى العاملين بأهمية محاسبة الموارد البشرية وتعزيز الازدهار في المصارف المركزية .

لفحص علاقة الانحدار بين محاسبة الموارد البشرية و وعى العاملين بأهمية محاسبة الموارد البشرية استخدم معامل الانحدار الخطى، ويوضح الجدول التالي رقم (9) معامل الانحدار الخطى بين محاسبة الموارد البشرية و وعى العاملين بأهمية محاسبة الموارد البشرية، كما يلي :

جدول رقم (9) معامل الانحدار الخطى بين محاسبة الموارد البشرية و وعى العاملين بأهمية محاسبة الموارد البشرية

المتغير التابع	المتغير المستقل	Bمعامل الانحدار	قيمة (ت)	مستوى الدلالة	نسبة التباين
ازدهار المصرف المركزى	وعى العاملين بأهمية محاسبة الموارد البشرية	1.07	15.5	0.000	0.85 (85%)

اظهرت نتائج نموذج الانحدار أن نموذج الانحدار معنوى وذلك من خلال قيمة (B) البالغة (1.07) بدلالة (0.00) وهى أصغر من مستوى المعنوية (0.01)، وتوضح قيمة (B) العلاقة بين محاسبة الموارد البشرية و وعى العاملين بأهمية محاسبة الموارد البشرية بقيمة ذات دلالة احصائية لدلالة قيمة (t) المرتبطة بها، ، والتي تبلغ (15.5) ، وهذا يعنى انه كلما تحسنت محاسبة الموارد البشرية بمقدار وحدة كلما تحسن مستوى محاسبة الموارد البشرية بمقدار (1.07) وحدة .

2. لا توجد علاقة معنوية ذات دلالة احصائية بين وجود أنظمة محاسبية ملائمة وتعزيز الازدهار في المصارف المركزية .

لفحص علاقة الانحدار بين محاسبة الموارد البشرية و أنظمة محاسبية ملائمة استخدم معامل الانحدار الخطى، ويوضح الجدول التالي (10) معامل الانحدار الخطى بين محاسبة الموارد البشرية وأنظمة محاسبية ملائمة، كما يلي:

جدول رقم (10) معامل الانحدار الخطى بين محاسبة الموارد البشرية وأنظمة محاسبية ملائمة

المتغير التابع	المتغير المستقل	Bمعامل الانحدار	قيمة (t)	مستوى الدلالة	نسبة التباين
ازدهار المصرف المركزى	انظمة محاسبية ملائمة	1.09	9.5	0.000	0.71 (71%)

اظهرت نتائج نموذج الانحدار أن نموذج الانحدار معنوي وذلك من خلال قيمة (B) البالغة (1.09) بدلالة (0.00) وهى أصغر من مستوى المعنوية (0.01)، وتوضح قيمة (B) العلاقة بين محاسبة الموارد البشرية و أنظمة محاسبية ملائمة بقيمة ذات دلالة احصائية لدلالة قيمة (t) المرتبطة بها، والتي تبلغ (9.5) ، وهذا يعنى أنه كلما تحسنت محاسبة الموارد البشرية بمقدار وحدة كلما تحسن مستوى محاسبة الموارد البشرية بمقدار (1.09) وحدة .

3. لا توجد علاقة معنوية ذات دلالة احصائية بين وجود بناء تنظيمي سليم وتعزيز الازدهار في المصارف المركزية.

لفحص علاقة الانحدار بين محاسبة الموارد البشرية و وجود بناء تنظيمي سليم استخدم معامل الانحدار الخطي، ويوضح الجدول التالي (11) معامل الانحدار الخطي بين محاسبة الموارد البشرية و وجود بناء تنظيمي سليم ، كما يلي :

جدول رقم (11) معامل الانحدار الخطي بين محاسبة الموارد البشرية و وجود بناء تنظيمي سليم

المتغير التابع	المتغير المستقل	معامل B الانحدار	قيمة (t)	مستوى الدلالة	نسبة التباين
ازدهار المصرف المركزي	وجود بناء تنظيمي سليم	0.96	11.3	0.000	76.0 (76%)

اظهرت نتائج نموذج الانحدار أن نموذج الانحدار معنوي وذلك من خلال قيمة (B) البالغة (0.96) بدلالة (0.00) وهي اصغر من مستوى المعنوية (0.01)، وتوضح قيمة (B) العلاقة بين محاسبة الموارد البشرية و وجود بناء تنظيمي سليم بقيمة ذات دلالة احصائية لدلالة قيمة (t) المرتبطة بها، والتي تبلغ (11.3) ، وهذا يعني انه كلما تحسنت محاسبة الموارد البشرية بمقدار وحدة كلما تحسن مستوى محاسبة الموارد البشرية بمقدار (0.96) وحدة .

4. لا توجد علاقة معنوية ذات دلالة احصائية بين تحديد تكلفة الموارد البشرية وتعزيز الازدهار في المصارف المركزية .

لفحص علاقة الانحدار بين محاسبة الموارد البشرية و تحديد تكلفة الموارد البشرية استخدم معامل الانحدار الخطي، ويوضح الجدول التالي (12) معامل الانحدار الخطي بين محاسبة الموارد البشرية و تحديد تكلفة الموارد البشرية، كما يلي :

جدول رقم (12) معامل الانحدار الخطي بين محاسبة الموارد البشرية و تحديد تكلفة الموارد البشرية

المتغير التابع	المتغير المستقل	معامل B الانحدار	قيمة (t)	مستوى الدلالة	نسبة التباين
ازدهار المصرف المركزي	تحديد تكلفة الموارد البشرية	1.05	9.6	0.000	71.0 (71%)

اظهرت نتائج نموذج الانحدار أن نموذج الانحدار معنوي وذلك من خلال قيمة (B) البالغة (1.05) بدلالة (0.00) وهي أصغر من مستوى المعنوية (0.01)، وتوضح قيمة (B) العلاقة بين محاسبة الموارد البشرية و تحديد تكلفة الموارد البشرية بقيمة ذات دلالة احصائية لدلالة قيمة (t) المرتبطة بها، والتي تبلغ (9.6) ، وهذا يعني انه كلما تحسنت محاسبة الموارد البشرية بمقدار وحدة كلما تحسن مستوى محاسبة الموارد البشرية بمقدار (1.05) وحدة .

جدول (13) مقارنة التساؤلات والأهداف والفروض والنتائج

م	الأسئلة	الأهداف	الفرضيات	النتائج
1	هل تؤدي معرفة الموظفين بأهمية محاسبة الموارد البشرية إلى دفع عجلة النمو والازدهار داخل المصارف المركزية؟	تحديد مدى إسهام وعي العاملين بأهمية محاسبة الموارد البشرية في تعزيز الازدهار في المصارف المركزية.	لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين وعي العاملين بأهمية محاسبة الموارد البشرية وتعزيز الازدهار في المصارف المركزية.	تبين وجود علاقة موجبة وقوية ذات دلالة إحصائية بين وعي العاملين بأهمية محاسبة الموارد البشرية وازدهار مصرف ليبيا المركزي
2	هل يُسهم وجود هيكل تنظيمي فعال ومتكامل في تعزيز الأداء المؤسسي وتحقيق الازدهار في المصارف المركزية؟	توضيح أثر البناء التنظيمي السليم في تحقيق الازدهار في المصارف المركزية.	لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين وجود بناء تنظيمي سليم وتعزيز الازدهار في المصارف المركزية	أظهرت النتائج أن البناء التنظيمي السليم يُسهم إيجابياً في رفع مستوى ازدهار مصرف ليبيا المركزي وبدرجة كبيرة جداً
3	ما مدى إسهام تبني أنظمة محاسبية ملائمة في تعزيز الكفاءة المؤسسية وتحقيق الازدهار في المصارف المركزية؟	تحليل دور الأنظمة المحاسبية الملائمة في دعم وتعزيز الازدهار في المصارف المركزية.	لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين وجود أنظمة محاسبية ملائمة وتعزيز الازدهار في المصارف المركزية.	تبين أن بُعد النظام المحاسبي جاء في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي وبدرجة كبيرة جداً، وأسهم في تفسير نحو 71% من التباين في ازدهار مصرف ليبيا المركزي
4	ما دور تحديد تكلفة الموارد البشرية في تعزيز الازدهار في المصارف المركزية؟	بيان دور تحديد تكلفة الموارد البشرية في تعزيز الازدهار في المصارف المركزية.	لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تحديد تكلفة الموارد البشرية وتعزيز الازدهار في المصارف المركزية.	أظهرت النتائج أن بُعد تكلفة المورد البشري حصل على متوسط وبدرجة كبيرة، وأسهم بنسبة تباين تقارب في تعزيز الازدهار

النتائج والتوصيات:

يمكن توضيح أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة كما يلي :

أولاً: النتائج

- 1- جاء مستوى محاسبة الموارد البشرية مرتفعاً، وكذلك ازدهار مصرف ليبيا المركزي جاء بمستوى مرتفعاً، كما جاءت الأبعاد الفرعية بمستوى مرتفعاً، كما يلي:
 - (1) (بُعد الاهتمام بمحاسبة الموارد البشرية) بمتوسط حسابي (4.41) وبانحراف معياري (0.705) وحصل على الترتيب الأول وبدرجة كبيرة جداً.
 - (2) (بُعد النظام المحاسبي) بمتوسط حسابي (4.29) وبانحراف معياري (0.777) وحصل على الترتيب الثاني وبدرجة كبيرة جداً.
 - (3) (بُعد البناء التنظيمي والمالي) بمتوسط حسابي (4.28) وبانحراف معياري (0.873) وحصل على الترتيب الثالث وبدرجة كبيرة جداً.
 - (4) (بُعد تكلفة المورد البشري) بمتوسط حسابي (4.20) وبانحراف معياري (0.909)، وحصل على الترتيب الرابع وبدرجة كبيرة.
- 2- ارتبطت الدرجة الكلية لمحاسبة الموارد البشرية بالدرجة الكلية لتعزيز ازدهار مصرف ليبيا المركزي بمقدار $(r=0.90)$.
- 3- أظهرت نتائج تحليل الانحدار الخطي أن قيمة معامل الانحدار $(B = 0.416)$ دالة إحصائياً عند $(Sig = 0.000)$ وبلغت قيمة $(t = 13.2)$ وهي دالة إحصائياً، بلغت نسبة التباين المفسر $(R^2 = 0.818)$ أي أن محاسبة الموارد البشرية تفسر 81.8% من التباين في ازدهار مصرف ليبيا المركزي، أي توجد علاقة معنوية قوية وموجبة بين محاسبة الموارد البشرية وازدهار مصرف ليبيا المركزي.
- 4- جميع معاملات الانحدار موجبة ودالة إحصائياً، مما يعني أن كل بُعد من أبعاد محاسبة الموارد البشرية يسهم في رفع مستوى ازدهار مصرف ليبيا المركزي.
- 5- أعلى تأثير كان لبُعد وعي العاملين بأهمية محاسبة الموارد البشرية $(B = 1.07, R^2 = 0.85)$ ، يليه البناء التنظيمي السليم $(B = 0.96, R^2 = 0.76)$ ، ثم الأنظمة المحاسبية وتحديد التكلفة بنسبة تباين متقاربة (71%).
- 6- العلاقة الكلية بين محاسبة الموارد البشرية والازدهار بلغت $r = 0.90$ ، وهي علاقة قوية جداً وموجبة ودالة.

ثانياً: التوصيات:

أ – التوصيات للممارسين

1. على المصارف المركزية تنظيم ورش عمل وبرامج تدريبية لرفع وعي العاملين والمديرين بأهمية تطبيق محاسبة الموارد البشرية كأداة استراتيجية في التخطيط والتقييم المؤسسي.
2. ينصح بربط بيانات الموارد البشرية بأنظمة المحاسبة العامة لتصبح جزءاً من القوائم المالية والتقارير الرسمية، مما يعزز من شفافية المعلومات المالية والإدارية.
3. العمل على تبني أنظمة محاسبية ذكية تدعم تتبع وتقييم كفاءة العاملين وتكلفتهم وإنتاجيتهم، باستخدام أدوات تحليل البيانات والذكاء الاصطناعي.
4. إعادة تصميم الهياكل التنظيمية للمصارف المركزية بحيث تتضمن وحدات مختصة بإدارة ومتابعة محاسبة الموارد البشرية، مع تحديد واضح للمسؤوليات والصلاحيات.
5. تطبيق منهجيات محاسبية حديثة لتقدير تكلفة الموارد البشرية بشكل دوري، بحيث تشمل التدريب، والاستقطاب، وتكلفة الإحلال، والمنافع المستقبلية.

6. تطبيق نماذج الانحدار والتحليل الكمي بانتظام لقياس أثر محاسبة الموارد البشرية على أداء المصرف وازدهاره على المدى البعيد.
7. إدراج مؤشرات الأداء البشري ضمن التقارير السنوية، مثل متوسط إنتاجية الموظفين، ونسبة الاستثمار في التدريب، ومعدل العائد على الموارد البشرية.
8. الاطلاع على النماذج العالمية الناجحة في تطبيق محاسبة الموارد البشرية في المصارف المركزية والمؤسسات المالية الكبرى، والاستفادة من أفضل الممارسات.

ب - توصيات لبحوث مستقبلية:

- 1- أثر استراتيجيات محاسبة الموارد البشرية على أداء العاملين في المصارف.
- 2- أثر تطبيق التحول الرقمي لمحاسبة الموارد البشرية في تحقيق التميز المؤسسي.
- 3- مدى إمكانية استخدام نماذج القياس الدولية لقياس رأس المال البشري في مصرف ليبيا المركزي.

المراجع:

أولاً: الكتب

- 1- أسامة كامل، عبد الغني حامد، النقود والبنوك. مصر: دار الوفاء، 2006م.
 - 2- دريد آل شبيب، إدارة البنوك المعاصرة، الأردن: دار المسيرة، الطبعة الأولى، 2011م.
 - 3- زكريا الدوري، يسرى السامرائي، البنوك المركزية والسياسة النقدية. الطبعة العربية، الأردن: دار اليازوري العلمية، 2006م.
 - 4- ماهر ظاهر بطرس، النقود والبنوك. مصر: مركز جامعة القاهرة للتعليم المفتوح، 2006م.
 - 5- محمد أحمد دزار، محاضرات في النقود والبنوك، مصر: مكتبة القاهرة الحديثة، 1974م.
 - 6- محمود شهاب مجدي، اقتصاديات النقود والمال. مصر: دار الجامعة الجديدة، 2002م.
 - 7- محمد الفاتح محمود بشير المغربي، النقود والبنوك. مصر: الأكاديمية الحديثة للكتاب الجامعي، الطبعة الأولى، 2018م.
 - 8- محمد عبد الرزاق، اقتصاديات النقود والبنوك والأسواق المالية. مصر: الدار الجامعية، 2013م.
 - 9- مصطفى رشدي شيحة، الاقتصاد النقدي والمصرفي. بيروت: الدار الجامعية للطباعة والنشر، 1981م.
 - 10- منهل مطر نيب شوشر، رضوان وليد العمار، النقود والبنوك. الأردن: مؤسسة آلاء للطباعة، 1995م.
 - 11- محمود حسن صنوان، محمود حسن، أساسيات العمل المصرفي الإسلامي. الأردن: دار وائل للنشر، 2001م.
 - 12- نوري موسى شقيري، وآخرون، المؤسسات المالية المحلية والدولية. عمان، الأردن: دار المسيرة، 2011م.
 - 13- رمضان زياد، ومحفوظ جودة، الاتجاهات المعاصرة في إدارة البنوك. عمان: دار وائل للطباعة والنشر، الطبعة الأولى، 2000م.
 - 14- عبد النعيم مبارك، وأحمد الناقبة، الصيرفة والنظرية النقدية. الاسكندرية: الدار الجامعية، 1997م.
 - 15- عبد الحميد عبد المطلب، اقتصاديات النقود والبنوك (الأساسيات والمستحدثات). مصر: الدار الجامعية، 2010م.
 - 16- عجلان طاقة محمد حسين، أساسيات علم الاقتصاد الكلي والجزئي. دار ثراء للنشر والتوزيع، 2009م - 17- ضياء مجيد، الاقتصاد النقدي. مصر: مؤسسة شباب الجامعة، 2001م.
 - 18- ضياء مجيد الموسوي، اقتصاديات النقود والبنوك. مصر: مؤسسة شباب الجامعة، 2008م.
 - 19- صالح صالح، المنهج التنموي البديل في الاقتصاد الإسلامي. مصر: دار الفجر للنشر، الطبعة الأولى، 2006م.
 - 20- رضوان العمار، النقود والمصارف. سوريا: إصدار جامعة تشرين، 1995م.
 - 21- خالد واصف الوزني، أحمد حسين الرفاعي، مبادئ الاقتصاد الكلي بين النظرية والتطبيق. الأردن: دار وائل للنشر، الطبعة السادسة، 2003م.
 - 22- خالد واصف الوزني، أحمد حسين الرفاعي، مبادئ الاقتصاد الكلي. الطبعة الثانية، الأردن: دار وائل للنشر، 2007م.
 - 23- فيليب، مولينو، مقدمة في الصيرفة. (ترجمة: مظهر مصطفى الحلاوي)، عمان: مكتب الكتب الأردني، 1994م.
- ثانياً: الرسائل والأطروحات الجامعية
- 1- الحلبي، محمد عطا (2022). تطبيق المحاسبة عن الموارد البشرية في المصارف المدرجة في بورصة فلسطين: الواقع والمعوقات، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة.
 - 2- بن بلحان، الأبعاد الجديدة لاستقلالية البنوك في ظل العولمة (دراسة حالة بنك الجزائر). أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية، الجزائر، 2011-2012م.

3- نوفل سمايلي، دور البنوك المركزية في مواجهة الأزمات المصرفية (دراسة حالة بنك الجزائر). أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية، الجزائر، 2015-2016م.

ثالثاً: المقالات

- 1 - أبو حطب، رزان عودة محمد (2022). أثر تطبيق محاسبة الموارد البشرية في تعزيز عمل البلديات: دراسة حالة بلدية الفحيص، المجلة العربية للنشر العلمي، (45)، 244-261.
- 2 - آدم، آدم عبد الله الدوم (2020). دور محاسبة الموارد البشرية في القياس والإفصاح على القوائم المالية: دراسة حالة المصارف العاملة بولاية جنوب دارفور، مجلة كلية التجارة العلمية، ع (9)، 150-167.
- 3 - آدم حديدي، آدم، وسهام لباذ، وعلاء الدين حفصي، الاستدامة المصرفية ودورها في تحسين أداء المنظومة المصرفية الجزائرية. مجلة دفاتر اقتصادية، 12(2)، الجزائر، 2021م.
- 4 - أحمد سامي القاضي، وإبراهيم عدلي، المسؤولية الاجتماعية للمصارف العاملة في مصر كشركات مساهمة. مصر، 2010م.
- 5 - الدهشان، أيمن عبد الخالق محمد محمد (2024). أثر الازدهار في العمل على رأس المال الفكري: دراسة ميدانية على المصارف المقيدة بالبورصة المصرية، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، 2، 1221-1266.
- 6 - الطاهر، خامرة (2021). تطبيق محاسبة الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية: الدافع وإشكالية القياس: دراسة ميدانية بالشركة الوطنية للكهرباء والغاز بورقلة، مجلة العلوم الإدارية والمالية، مج (5)، ع (2)، 124-143.
- 7 - بيلي، مريم آدم (2021). دور المحاسبة عن الموارد البشرية في تعزيز الازدهار في العمل: دراسة تطبيقية على العاملين في المصارف التجارية المصرية بمحافظة دمياط، أمارابك، 12 (4) ، 1-24.
- 8 - حسن، أحمد علي محمد (2024). رأس المال النفسي كمتغير وسيط في العلاقة بين تجربة الموظف والازدهار في مكان العمل: دراسة ميدانية على المصارف الإسلامية بجمهورية مصر العربية، المجلة العلمية لقطاع كليات التجارة، 31، 145-191.
- 9 - سلطاني، عادل (2021). دور محاسبة الموارد البشرية في تقييم رأس المال البشري، مجلة البحوث في العلوم المالية والمحاسبية، 6(1)، 584-600.
- 10 - علاق، فاطمة (2024). واقع وآفاق محاسبة الموارد البشرية. *مجلة المنهل الاقتصادي، 7، 1139-1152.
- 11 - هادي خليل إسماعيل، دور القيادة الأصيلة في تحقيق الازدهار التنظيمي-دراسة تحليلية لأراء المديرين في منظمات قطاع الإسكان-كوردستان العراق، مجلة بولينكنيك للعلوم الإنسانية والاجتماعية، 4(1)، 2023م.
- 12 - محمد شرقية، دراسة قياسية لمحددات مؤشر الازدهار بالوطن العربي. مجلة الاقتصاد والبيئة، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم- الجزائر، 5(2)، 2022م.
- 13 - منى جعفر، وطارق قدوري، الخدمات المصرفية الشاملة والمستدامة: دراسة حالة الجهاز المصرفي لعينة من الدول العربية، مجلة المنهل الاقتصادي، 7(1)، الجزائر، 2024م.
- 14 - منصور كريم ناظم، محمد علياء جاسم، جودة حياة العمل وتأثيرها في الازدهار التنظيمي (بحث تحليلي في دائرة صحة الأنبار)، مجلة دراسات محاسبية ومالية، 17(61)، 2022م.
- 15 - فارس يونس شمس الدين، أثر أبعاد البنية التحتية لإدارة المعرفة في الازدهار التنظيمي في التعليم الجامعي (دراسة استطلاعية لأراء عينة من الكوادر التدريسية والوظيفية في كليات جامعة سوزان). مجلة الإدارة والاقتصاد، 49(145)، 2024م.

- 16 - فؤاد حمودي العطار، القيادة الذكية ودورها في تحقيق الازدهار التنظيمي (دراسة تحليلية في دائرة صحة واسط)، مجلة واسط، جامعة كربلاء، العراق، 16(1)، 2020.
- 17 - شكري رجب العشماوي، العلاقة التبادلية بين المصارف المركزية والحكومات. دائرة المالية، حكومة دبي.
- 18 - لربش، منصور محمد (2021). معوقات تطبيق نظام المحاسبة على الموارد البشرية بالبيئة الليبية: دراسة تطبيقية على المؤسسة الوطنية للنفط، المجلة العلمية لكلية الاقتصاد والتجارة القره بوللي، 4، 65-90.

رابعاً: المواقع الإلكترونية

1 - الموقع الرسمي لمصرف ليبيا المركزي (24 مايو 2025 م. [https:// www. cbl.gov.ly](https://www.cbl.gov.ly))
خامساً: القرارات والوائح والمناشير

1 - قرار مجلس ادارة مصرف ليبيا المركزي رقم (23 ، 2024).

2- منشور مصرف ليبيا المركزي رقم (251، 2023).

سادساً : المؤتمرات العلمية:

1- الطراونة، الصرايرة، واقع الهدم الخلاق في المنظمات العربية الرؤية للقياس والتطوير الاستكشافي كمدخل عملياتي، المؤتمر العلمي الدولي – عولمة الادارة في عصر المعرفة، (15- 17، 2012) جامعة الجنان، طرابلس لبنان

سابعاً: المراجع الأجنبية:

- 1- alao, m., oyegoke, k. s., olalere, m., & ogundajo, g. o. (2023). Human resource accounting and organizational performance of deposit money banks listed in Nigeria. International Journal of Management Studies and Social Science Research, 5(1), 204-216.
- 2-Abraham, E. O., Odobi, O. D., & Enwuchola, R. O. (2022). Effect of Human Resources Accounting on Performance of Listed Deposit Money Bank in Nigeria. Journal of Accounting and financial management, 8(4), 80-132.
- 3-Okoh, J. I., Mac-Ozigbo, A. A., Amahi, F. U., & Agbadua, O. B. (2023). Human Resources Accounting and Financial Performance selected Banks in Nigeria. African Banking and Finance Review Journal, 3(3), 250-266.
- 4-Strickland-Jackson, T. (2022). Human resource accounting and firm performance: The effect of goodwill on firm performance (Order No. 29398418). Available from ProQuest Dissertations & Theses Global. (2731216909). Retrieved from [https://www.proquest.com/dissertations-theses/human-resource-accounting-firm-performance-effect/docview/2731216909/se-2\(18oct2025\)](https://www.proquest.com/dissertations-theses/human-resource-accounting-firm-performance-effect/docview/2731216909/se-2(18oct2025))
- 5-Mbunda, R. (2014). The impact of human resource accounting and auditing in public service delivery in tanzania: A case of muheza district (Order No. 32020933). 6-Available from ProQuest Dissertations & Theses Global. (3224574030). Retrieved from [https://www.proquest.com/dissertations-theses/impact-human-resource-accounting-auditing-public/docview/3224574030/se-2\(16aug2025\)](https://www.proquest.com/dissertations-theses/impact-human-resource-accounting-auditing-public/docview/3224574030/se-2(16aug2025))

- 7-Jariwala, P. T. (2012). Human resource accounting: Application and analytical study of HRA with special reference to power generating companies of gujarat (Order No. 3735643). Available from ProQuest Dissertations & Theses Global. (1735775623). Retrieved from [https://www.proquest.com/dissertations-theses/human-resource-accounting-application-analytical/docview/1735775623/se-2\(10june2025\)](https://www.proquest.com/dissertations-theses/human-resource-accounting-application-analytical/docview/1735775623/se-2(10june2025))
- 8-Baghadam, G., Sayadi, S., Tavakoli, H. M., Salajegheh, S., & Sheykhi, A. (2020). Educating a Human Resources Accounting Model in the Maskan Bank Branches of Shiraz. *Revista Tempos e Espaços em Educação*, 13(32), 1-21.
- 9 -Kusumastuti, S. (2021). Company characteristics, performance, and disclosure of human resource accounting: empirical study of banking companies in Indonesia. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 5(1), 461-471.
- 10-Okoh, J. I., Mac-Ozigbo, A. A., Amahi, F. U., & Agbadua, O. B. (2023). Human Resources Accounting and Financial Performance selected Banks in Nigeria. *African Banking and Finance Review Journal*, 3(3), 250-266.
- 11-Asika, E. R., Chitom, J. A. R., & Chelichi, I. F. (2017). Appraisal of human resource accounting on profitability of corporate organization. *Economics*, 6(1), 1-10.
- 12-Adegbayibi, A. T., Oyedokun, O. I., & Adedokun, R. A. (2024). Human Resources Accounting and Financial Performance of Listed Deposit Money Banks in Nigeria. *Human Resources*, 15(3).
- 13-Festus, B. G., Idera, A. T., & Taiwo, O. O. (2024). Human resource accounting and banks profitability: Evidence from deposit money banks listed on the Nigerian Exchange Group. *Journal of Public Administration, Finance and Law*, 3, 46-63.
- 14-Poorkamali, M., Amiri, H., Parsa Moein, K., & Bikzadeh Abbasi, F. (2022). Developing a Pattern for Employee Valuation in the Banking System Based on Human Resource Accounting Approach. *Iranian journal of educational sociology*, 5(3), 67-82.
- 15-Bello, A. O., Ajiboye, W. G., Raheed, L. O., & Ishola, J. O. (2023). Effects of Human Resource Cost Accounting Information on Corporate Sustainability Goals of Deposit Money Banks (DMBS) in Nigeria. *Journal of Accounting and Financial Management*, 9, 90-119.
- 16-Adejuwon, A. M., Olurankinse, F., & Jinadu, O. (2020). Corporate determinants and human resource accounting disclosure of listed banks in Nigeria. *International Journal of Human Resource Studies*, 10(4), 303-317.
- 17-Festus, B. G., Idera, A. T., & Taiwo, O. O. (2024). Human resource accounting and banks profitability: Evidence from deposit money banks listed on the Nigerian Exchange Group. *Journal of Public Administration, Finance and Law*, 3, 46-63.

18-Dhanabhakym, M., & Muflaha, S. (2016). Impact of human resource accounting system on the decisions making areas of human resource management practices. International Journal of Applied Research, 2(5), 505-508.

19-Islam, M. A., Kamruzzaman, M., & Redwanuzzaman, M. (2013). Human resource accounting: Recognition and disclosure of accounting methods & techniques. Global Journal of management and business research accounting and auditing, 13(3), 1-10.

20-Amin, G. R., & Siddiq, F. K. (2019). Measuring global prosperity using data envelopment analysis and OWA operator. International Journal of Intelligent Systems, 34(10), 2713-2738.