

دور المحاسبة عن الموارد البشرية في تعزيز الازدهار في العمل:

دراسة تطبيقية على

العاملين في البنوك التجارية المصرية بمحافظة دمياط

The Role of Human Resources accounting in promoting business prosperity: An application study on Egyptian commercial banks in Damyat governorate

د. مريم آدم عمر بيلي د. سناء داود ذكي داود د. ناهد عثمان علي بابكر

أ. مساعد المحاسبة والتمويل أ. مشارك إدارة الأعمال أ. مساعد إدارة الأعمال

قسم إدارة الأعمال - كلية العلوم والدراسات الإنسانية بحوطة سدير - جامعة المجمعة

ملخص:

استهدفت الدراسة معرفة دور المحاسبة عن الموارد البشرية في تعزيز الازدهار في العمل ، ولتحقيق الهدف ركزت الدراسة على معرفة مدى إدراك العاملين بالبنوك التجارية موضع التطبيق لمفهوم المحاسبة عن الموارد البشرية و مدى الاهتمام بها ودراسة مدى ممارسة أبعاد الازدهار في العمل مشتملة الحيوية و التعلم، ثم دراسة تأثير المحاسبة عن الموارد البشرية على ازدهار العاملين ببعديه الحيوية و التعلم ،اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي وعلى الاستبانة لجمع البيانات الميدانية من (323) مفردة من العاملين بالبنوك التجارية بمحافظة دمياط تم اختيارها عشوائياً ، توصلت الدراسة الى عدة نتائج أهمها أولاً: وجود اتفاق معنوي بين العاملين بالبنوك التجارية موضع التطبيق حول إدراك مفهوم المحاسبة عن الموارد البشرية، ثانياً: وجود اتفاق معنوي بين العاملين بالبنوك التجارية موضع التطبيق حول مدى الاهتمام بالمحاسبة عن الموارد البشرية ثالثاً: وجود اتفاق معنوي لممارسة أبعاد الازدهار في العمل، أخيراً: وجود تأثير معنوي موجب حول مدى إدراك العاملين لمفهوم المحاسبة عن الموارد البشرية والاهتمام بها على ازدهار العاملين ببعديه الحيوية و التعلم .

الكلمات المفتاحية: المحاسبة عن الموارد البشرية، الازدهار في العمل، الحيوية، والتعلم.

Abstract:

This study examined the Role of human resource accounting in Enhancing Thriving at Work, to achieve this, the researchers aimed to search realizing the concept of human resource accounting and the extent of interest in it, Moreover, they aimed to search the dimensions of Thriving at Work (Vitality, Learning), as well as the impact of the human resource accounting on Thriving at Work (Vitality, Learning) The researchers used the descriptive analytical method. A set of questions related to the research problem were designed. Data were collected through a questionnaire designed for this purpose. The researcher depended on many scientific literature and references related to research variables. The study was conducted to a sample of 323 single of Employees of the commercial banks under study and randomly selected, a theoretical model was proposed and tested using structural equation modeling (SEM). the study indicated these important results; **Firstly:** the agreement of the sample on search realizing the concept of human resource accounting and the extent of interest in it, **secondly:** the agreement of the sample on excluding the Thriving at Work (Vitality, Learning), **Finally:** significant effect of realizing the concept of human resource accounting and the extent of interest in it on the Thriving at Work (Vitality, Learning).

Keywords:

Human Resource Accounting, Thriving at Work, Vitality, Learning.

أولاً: المقدمة:

تعد المحاسبة عن الموارد البشرية من الموضوعات الحديثة نسبياً في مجال المحاسبة وتزايد الاهتمام بها نتيجة لتزايد الاهتمام برأس المال البشري مقارنة برأس المال المادي، وباعتبار أن العنصر البشري هو المورد الحقيقي لأي منظمة بما يملكه من مهارات وقدرات، كما تتفق المنظمات مبالغ طائلة في سبيل استقطاب واختيار وتدريب العاملين، بالتالي تسعى محاسبة الموارد البشرية إلى النظر إلى الموارد البشرية على أنها أصول تحقق منافع مستقبلية في بيئة العمل، وبالتالي وجدت حاجة ملحة للمحاسبة عن الموارد البشرية خاصة في المنظمات التي تعتمد على العقل البشري المتميز (Steen, Welch and McCormack, 2011) مما ينعكس على النتائج السلوكية التي تتعلق بالعاملين.

كما يتسم عالمنا بالتغيرات الاقتصادية السريعة التي تحتم على المنظمات التكيف مع هذه التغيرات لتحقيق القدرة التنافسية وتصبح منظمات مستدامة، مما يزيد من أهمية الحفاظ على قوة عاملة مزدهرة قادرة على تحقيق النمو والتطور (Spreitzer, Porath, and Gibson, 2012)، ويعتبر الازدهار في العمل مفهوماً حديثاً نسبياً خاصة في أدبيات إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي (Paterson, Luthans, and Jeung, 2014). وفي ضوء ما سبق تسعى الدراسة الحالية نحو محاولة بحث دور المحاسبة عن الموارد البشرية في تعزيز الازدهار في العمل.

ثانياً: مشكلة البحث:

في إطار ما توصلت اليه الدراسات عن أهمية المورد البشري في كافة المجالات الاقتصادية وأهمية قياسه وعرضه والافصاح عنه كباقي الموارد المادية الأخرى، المعايير الصادرة من هيئة معايير المحاسبة المالية (AAA) التي وضحت بنود الاعتراف بالموارد كبند من بنود القوائم المالية وإخضاعها للقياس والموثوقية والملاءمة وتطبق هذه المعايير على الموارد البشرية ، حيث يتم معالجة نفقاتها من ضمن المصروفات وهي قابلة للقياس مالياً وكمياً (أوبكر، 2015) ، فالموارد المادية الأخرى ليس لها أهمية كالموارد البشرية إضافة لذلك الدور الذي تلعبه الموارد البشرية في تحقيق الأرباح ولذا وجب الاعتراف بها كأصل من أصول المنظمات ، يتم التعامل مع نفقاتها كنفقات رأسمالية يتم اطفائها خلال مدة الاستفادة من المورد البشري ، مما يعزز ثقة الموارد البشرية بالتالي زيادة الإنتاجية مما ينعكس إيجاباً في ازدهار العاملين .

ومن خلال مراجعة أدبيات إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي التي تناولت الازدهار في العمل يتضح أنه بالرغم من وجود اهتمام متزايد من قبل الدراسات الأجنبية بالازدهار في العمل إلا أنه لا تزال هذه الأدبيات لديها ندرة في تناول أهم مسبباته (Prem, Ohly, Kubicek, and

(Kleine, Rudolph and Zacher, 2019 ; Korunka, 2017) ، أيضاً اتضح ندرة الدراسات الأجنبية التي تناولت أثر المحاسبة عن الموارد البشرية في الازدهار في العمل على حد علم فريق البحث - هذا؛ وبالرغم من اهتمام بعض الدراسات الأجنبية بدراسة المتغيرات التي تؤثر في الازدهار في العمل مثل رأس المال النفسي (li, 2018) ، المحددات الذاتية (Dimitrova, 2020) (الثقة التنظيمية (Walumbwa, Muchiri, Misati, and Meiliani, 2018) ، اليقظة الذهنية (Sahin, Ozcan and Babal, 2020) ، فلم يحظ بالاهتمام الكافي من الباحثين في البيئة العربية بصفة عامة والمصرية بصفة خاصة -على حد علم فريق البحث - عدا دراسة ابراهيم (2016) التي تناولت أهم العوامل المؤثرة في الازدهار في العمل بالتطبيق على أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية، ودراسة حامد، آخرون (2021) التي بحثت توسط الازدهار في العمل في العلاقة بين القيادة التمكينية وسلوك المواطنة التنظيمية الموجهة نحو التغيير بالتطبيق على شركات قطاع الأعمال العام للصناعات الكيماوية. وفي ضوء ما سبق يمكن إلقاء الضوء على المحاسبة عن الموارد البشرية والازدهار في العمل في البيئة المصرية، من خلال الكشف عن مدى إدراك مفهوم المحاسبة عن الموارد البشرية والاهتمام بها بالإضافة إلى دورها في تعزيز الازدهار في العمل في البنوك التجارية بمحافظه دمياط، ومن ثم فإن مشكلة الدراسة تتمثل في الإجابة على التساؤل الرئيسي: ما طبيعة العلاقة بين المحاسبة عن الموارد البشرية والازدهار في العمل في، وفي ضوء التساؤل الرئيسي يمكن صياغة مشكلة البحث من خلال مجموعة من التساؤلات الفرعية التالية:

- 1 هل يوجد اتفاق معنوي على مدى إدراك مفهوم المحاسبة عن الموارد البشرية طبقاً لآراء العاملين بالبنوك التجارية بمحافظه دمياط؟
- 2 -هل يوجد اتفاق معنوي على مدى الاهتمام بالمحاسبة عن الموارد البشرية طبقاً لآراء العاملين بالبنوك التجارية بمحافظه دمياط؟
- 3 ما مدى ممارسة أبعاد الازدهار في العمل لدى البنوك التجارية بمحافظه دمياط طبقاً لآراء مفردات العينة موضع التطبيق؟
- 4 ما طبيعة التأثير الذي تحدثه المحاسبة عن الموارد البشرية في أبعاد الازدهار في العمل (التعلم، الحيوية) في البنوك التجارية بمحافظه دمياط؟

ثالثاً: أهداف البحث: يهدف البحث إلى:

- 1 دراسة مدى إدراك مفهوم المحاسبة عن الموارد البشرية طبقاً لآراء العاملين بالبنوك التجارية بمحافظة دمياط.
- 2 -التعرف على مدى الاهتمام بالمحاسبة عن الموارد البشرية طبقاً لآراء العاملين بالبنوك التجارية بمحافظة دمياط.
- 3 بحث مدى ممارسة أبعاد الازدهار في العمل لدى البنوك التجارية بمحافظة دمياط طبقاً لآراء مفردات العينة موضع التطبيق.
- 4 دراسة طبيعة التأثير الذي تحدثه المحاسبة عن الموارد البشرية في أبعاد الازدهار في العمل (التعلم، الحيوية) في البنوك التجارية بمحافظة دمياط.

رابعاً: أهمية البحث: يستمد هذا البحث أهميته من اعتبارات علمية وتطبيقية أهمها

سد الفجوة البحثية فيما يتعلق بالمحاسبة عن الموارد البشرية والازدهار في العمل في البيئة العربية بصفة عامة والمصرية بصفة خاصة ولذا تعتبر الدراسة من أوائل الدراسات في مجال -على حد علم فريق البحث -الاهتمام بدور المحاسبة الموارد البشرية في تعزيز الازدهار في العمل، إضافة إلى تناول الازدهار في العمل كأحد النواتج السلوكية المترتبة على اهتمام البنوك التجارية موضع التطبيق بالمحاسبة عن الموارد البشرية. كما تستمد هذه الدراسة أهميتها التطبيقية من النتائج المتوقعة من الدراسة التي يمكن أن تساهم في معرفة الواقع العملي لأهم مسببات الازدهار في العمل بالتركيز على المحاسبة عن الموارد البشرية، ومن ثم فهم طبيعة العلاقات بين هذه المتغيرات لمساعدة البنوك التجارية بمحافظة دمياط في التعرف على ممارسات محاسبة الموارد البشرية التي تزيد من الازدهار في العمل في هذه البنوك، فعندما يدرك الموظف اهتمام المنظمة بقيمة العنصر البشري وتزايد الانفاق عليه بداية من الاستقطاب والاختيار والتدريب وعرض تلك التكاليف في القوائم المالية يجعله يشعر بأهميته لدى المنظمة مما يساهم في تعزيز الحيوية والتعلم لديه وبالتالي يكون أكثر ازدهاراً، ومما يزيد من الأهمية التطبيقية لهذا البحث هو مجال التطبيق لان البنوك التجارية تعد واحدة من أهم مؤسسات الوساطة المالية المؤثرة على اقتصاد الدول الأمر الذي يتطلب ضرورة اهتمام البنوك التجارية بالمحاسبة عن الموارد البشرية وازدهار العاملين، وحتى تظهر أهمية هذه الدراسة كان لابد من التطرق للإطار النظري وفروض البحث وهذا ما سيتم تناوله في الجزء التالي من البحث.

خامساً: الإطار النظري وفروض البحث:

يشمل الإطار النظري للبحث مفهوم المحاسبة عن الموارد البشرية، مفهوم وأبعاد الازدهار في العمل، ودور محاسبة الموارد البشرية في تعزيز الازدهار في العمل في البنوك التجارية بمحافظه دمياط ومن ثم صياغة فروض البحث في ضوء هذا الإطار النظري والتي من خلال اختبار مدى صحتها يمكن تحقيق أهداف البحث وذلك على النحو التالي:

مفهوم المحاسبة عن الموارد البشرية:

تطورات بيئة الأعمال جعلت الموارد البشرية من أهم الموارد التي تحتاجها منظمات الأعمال نسبة لمقدرتها على الإبداع والابتكار، فصياعه الأهداف و الاستراتيجيات ومهمه تنفيذها بكفاءة و الرقابة عليها لتحقيق الربحية تسند للمورد البشري، وهذا يتطلب النظر للموارد البشرية كبعد استراتيجي (Monday,2017) يتم تحديد تكلفته باستخدام نظام محاسبي واضح المفاهيم و المبادئ و الإجراءات (الحمداني وعلي،2016) وقد عرف الباحثون محاسبة الموارد البشرية بأنها عملية تحديد وقياس تكلفة الموارد البشرية لتوفير معلومات للإدارة (جمعية المحاسبة الأمريكية (AAA) أما(جمعة،2008) عرفها بأنها المحاسبة التي تهتم بتقدير المستحقات المالية للعاملين من أجور وراتب ومكافآت، وأشار (الصقر،2013) أنها تسعى لتحديد قيمة الخدمات أو المنافع الاقتصادية في المستقبل ومقدار تضحية حصول المنظمة على المورد البشري وتنميته وتطويره ، وعرفها (رابح و لويضة ،2017) بأنها تتمثل في تحديد تكلفة المورد البشري من اختيار و تعيين وتنمية وإدارة وقياس قيمة لتوصيلها للجهات المستفيدة، أما (خدومة،2018) فأشار لضرورة الإفصاح عن الموارد البشرية كأصل في القوائم المالية، وبذلك يمكن تعريف محاسبة الموارد البشرية بأنها فرع من فروع المحاسبة يسعى لتحديد تكلفة الموارد البشرية وقياسها ومقارنة التكلفة الفعلية مع المخطط لها والافصاح عنها في التقارير السنوية.

ففي إطار الاهتمام بمحاسبة الموارد البشرية أشار (جمعة،2008) للمشكلات الخاصة بقياس وعرض قيمة الخدمات المقدمة من الموارد البشرية للأغراض الإدارية و القرارات المتعلقة بالحكم على مدى كفاءة العمل بما يساهم في تقوية و تعزيز الميزة التنافسية للشركة ، أما(الصقر،2013) فاستهدفت دراسته أهمية المحاسبة عن الموارد البشرية و المنافع من تطبيقها ومدى معرفة الشركات بها ودراسة(المدهون،2015) التي ناقشت المبادئ و القواعد والدوافع من تطبيق محاسبة الموارد البشرية، ودراسة (أبوبكر،2015) تحدثت عن أن النظام المحاسبي الحكومي بمقوماته المستندية لا يقدم أي معلومات عن المنافع المستقبلية الخاصة بالموارد البشرية فيكتفي فقط بإظهار التكلفة الجارية كالأجور و الرواتب، وهدفت دراسة (ماصة،2015) لمعرفة مقومات محاسبة الموارد البشرية في القطاع الحكومي وقد توصلت إلى أن مقومات النظام المحاسبي الحكومي لا تلبى متطلبات تحديد تكلفة الموارد البشرية والأثر المالي المترتب عليها، أما دراسة (أبوبكر،2017) أكدت على اهتمام الإدارة العليا بالمحاسبة عن الموارد البشرية، كما أكدت دراسة

(Monday, 2017) على إمكانية وضع مقترح لقياس الموارد البشرية وإظهارها في قائمة المركز المالي كبقية الأصول، أما (رابح، لويضة، 2017) أشار لقصور المحاسبة التقليدية في توضيح المعلومات الخاصة بالأصول المعرفية عامة و البشرية خاصة، ولذا اقترح (الدوري و التكريتي) تصميم نظام محاسبي يمكن من معرفة قيمة الموارد البشرية في حسابات المنظمات لتتمكن الإدارة العليا من اتخاذ القرارات بشأن كفاءة العمل و تنمية وتطوير الموارد البشرية ، وبمراجعة الأدبيات السابقة نلاحظ ندرة الدراسات في الاهتمام بمحاسبة الموارد البشرية في البيئة المصرية بصفة عامة والبنوك التجارية بصفة خاصة وعليه تم صياغة الفرض الأول والثاني للدراسة الحالية : بأنه "يوجد اتفاق معنوي حول مدى إدراك مفهوم المحاسبة عن الموارد البشرية طبقاً لآراء مفردات العينة موضع التطبيق"، "يوجد اتفاق معنوي حول مدى الاهتمام بالمحاسبة عن الموارد البشرية طبقاً لآراء مفردات العينة بالبنوك التجارية موضع التطبيق"

مفهوم وأبعاد الازدهار في العمل:

لقد حظي بناء المنظمات المستدامة على اهتمام الأكاديميين والممارسين في مجال إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي من خلال الاهتمام بالبعد البيئي والبعد البشري، إلا أن التركيز على البعد البشري كان أقل لتحقيق هذه الاستدامة فكانت الآلية الهامة لفهم البعد البشري لتلك الاستدامة وتحقيق الاستدامة البشرية تتمثل في العمالة المزدهرة في العمل، فالبدء في تناول الازدهار في العمل يعود لدراسة (Spreitzer, Sutcliffe, Dutton, Sonenshein and Grant 2005) التي ركزت على مفهوم الازدهار بأنه تجربة الفرد في الحيوية والتعلم أما (Spreitzer, et al., 2014 ; Paterson et al., 2012) أشار إليه بأنه هدف مرغوب فيه للأفراد والمنظمات . (Sahin et al, 2020)، ولقد أوضحت (Speitzer, et al., 2005) مفهوم الازدهار في العمل بأنه حالة نفسية إيجابية للعاملين تتميز بشعور مشترك بالحيوية والتعلم مؤكدة على أنه مفهوم ثنائي له بعدان أساسيان، الأول الحيوية، والثاني التعلم، فتشير الحيوية Vitality إلى الشعور الإيجابي لدى الأفراد الطاقة والنشاط في العمل، فيشعرون بأنهم متحمسون لما يفعلونه و ينتجون بأنفسهم الطاقة بالإثارة لعملهم، فتتولد لديهم رغبة في تنمية وتطوير هذه الطاقة لديهم والآخرين، فينتقل الشعور الإيجابي إلى زملائهم في العمل، بينما يشير التعلم Learning إلى اكتساب وتطبيق الفرد للمعرفة والمهارات الجديدة التي تساعده في تطوير قدراته الفردية فيحقق أهدافه وأهداف المنظمة (Carver, 1998)، و يفضل الموظف التطوير والتعلم الوظيفي ولهذا السبب تعتبر فرص التعلم مهمة للعاملين (Carmeli and Spreitzer, 2009) أن التعلم الذاتي يدفع الموظفين المزدهرين لإنشاء موارد جديدة و يبحثون بنشاط عن فرص لتعلم أشياء جديدة وتطويرها، مثل المعرفة والمهارات والعلاقات الاجتماعية القوية، أثناء أداء عملهم (Spreitzer et al., 2012) وترى Spreitzer وفريقها أن الازدهار في العمل حالة متغيرة تعتمد على سياق

العمل والموارد المتاحة من خلال العوامل السائدة في بيئة العمل اضافته العوامل الداخلية لها تأثير على العاملين و تساهم في تعزيز الازدهار في العمل، وهذا ما أكدته (Lenton, Bruder, Slabu, Sedikides, 2013) بأن الازدهار في العمل مجموعة من الإدراكات، والعواطف، والأفعال في موقف معين أكثر من كونها ترتبط بشخصية الفرد.

فتفاعل عنصري التعلم والحيوية سمة رئيسية للازدهار في العمل لخلق شعور عام بالمستقبل المزدهر والتقدم في العمل الذي لا يتحقق بالحيوية بمفردها أو بالتعلم بمفرده، وأن هذين العنصرين أساسيان لتحقيق الازدهار في العمل، فإذا كان الأفراد يفتقرون إلى الحيوية ولكنهم يتعلمون فمن المحتمل أن يشعروا بالاحترق، وبالمقابل إذا كان الأفراد لديهم طاقة في العمل لكنهم يفتقرون إلى فرص التعلم والنمو فمن المحتمل أن يشعروا بالركود بدلاً من الازدهار في العمل، ومن خلال إحساس الفرد بالحيوية والتعلم معاً، وبذلك فإن عنصري الازدهار في العمل يصحان بمثابة نوع من التقييم للأفراد لاستشعار التقدم في أدائهم مما يساعدهم على فهم ماذا يفعلون وكيف يفعلون وما إذا كان ما يفعلونه يحقق زيادة في أدائهم الشخصي على المدى القصير و تحقيق اهداف المنظمة في الأجل الطويل . (Spreitzer et al., 2012; Paterson, et al., 2014) ، فينتج لديهم إحساس بالتقدم والتطور الذاتي، ولديهم آلية لتقييم وتحقيق الاستدامة في عملهم (Prem, Ohly, Kubicek, and Korunka, 2017) ونلاحظ مما سبق أنه على الرغم من أن كل بُعد من أبعاد الازدهار في العمل يمكن أن يشير إلى بعض التقدم نحو النمو والتطور الشخصي في العمل، إلا أنه هناك ضرورة ملحة للتناسق بينهما لكي يعززا بعضهما البعض لتشكيل تجربة الازدهار في العمل ومما سبق وطبقاً لضرورة دراسة درجة الازدهار في العمل في ثقافات مختلفة يمكن صياغة **الفرض الثالث** من فروض البحث: "يوجد اتفاق معنوي حول مدى ممارسة أبعاد الازدهار في العمل (الحيوية، التعلم) طبقاً لآراء العاملين في البنوك التجارية بمحافظه دمياط"

دور المحاسبة عن الموارد البشرية في تعزيز الازدهار في العمل:

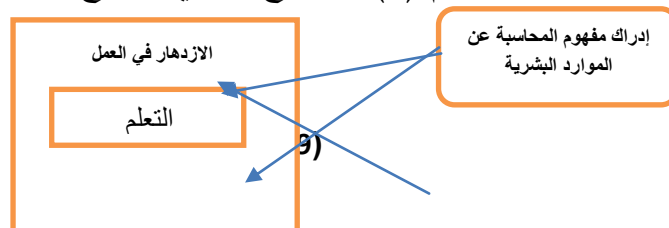
استكمالاً لنموذج الرسوخ الاجتماعي الذي أشارت إليه (Spreitzer et al. 2005) اهتم الباحثون في الآونة الأخيرة بدراسة بعض المتغيرات التي لها تأثير مباشر على الازدهار في العمل والتي تعتبر بمثابة مسببات للازدهار في العمل ، أشارت دراسة (Kleine et al., 2019) (الأدبيات التي تناولت إلى أن أهم مسبباته وتم تصنيفها إلى مجموعتين ، المجموعة الأولى في مسببات الازدهار في العمل تمثلت في الخصائص الفردية ، مثل: رأس المال النفسي ، والشخصية الاستباقية ، والتأثير الإيجابي، والمشاركة في العمل ،بينما المجموعة الثانية هي الخصائص العلائقية مثل سلوك زميل العمل الداعم ، وسلوك القيادة الداعم ، والدعم التنظيمي المدرك والتي اتضح تأثيرها الإيجابي على الازدهار في العمل، ومن الدراسات الأخرى التي

تناولت مسببات الازدهار في العمل اليقظة الذهنية (Sahin et al,2020) . الثقة والاتصال (Spreitzer ,2009) سلوكيات العمل (Duari ,2018) ، التأثير الإيجابي والسلبي، الشخصية الاستباقية (Porath, Spreitzer, Gibson,and Garnett. 2012) ،الروحانية في مكان العمل (Walt , 2018) ،الثقة التنظيمية في الإدارة (Koçak ,2016) ، جودة الحياة الوظيفية ،الإدارة القائمة على الكفاءة ،مشاركة العاملين كمسببات للازدهار في العمل (Sadaqat ,2018) ،الاستقلال الوظيفي ورأس المال النفسي (Li , 2018) .، ولقد أشار نموذج الرسوخ الاجتماعي للأهمية النسبية للجوانب السياقية لهيكل العمل و تأثر الأفراد ببيئة العمل في المنظمة وهذا ما قدمه (Spreitzer et al., 2005) .

كما تناولت بعض الدراسات السابقة أهمية الإفصاح عن الموارد البشرية للقوائم المالية للشركات، (بوعامة، 2018) وتوصلت لصعوبات منها تحديد العمر الإنتاجي للمورد البشري . ، أما (صلاح الدين، 2020) أشار لدور محاسبة الموارد البشرية في تحقيق الميزة التنافسية ، رغم إشارة البعض لعدم وجود تأثير (رحمة الله و محمد، 2020) لمحاسبة الموارد البشرية والإفصاح عنها على قيمه المنظمات، دراسة (مسالته وآخرون، 2021) التي تناولت صعوبات تسجيل الأصول المعنوية (الموارد البشرية) إضافة لوجود صعوبات في القياس و التحكم في المورد البشرية، ومما سبق ومن خلال مراجعة أدبيات المحاسبة عن الموارد البشرية والازدهار في العمل يتضح ندرة الدراسات التي اهتمت بتأثير المحاسبة عن الموارد البشرية على الازدهار في العمل، كما تتوقع الدراسة الحالية أنه عندما يدرك الموظف اهتمام المنظمة بقيمة العنصر البشري وتزايد الانفاق عليه بداية من الاستقطاب والاختيار والتدريب وعرض تلك التكاليف في القوائم المالية وتوضيح منافعه المستقبلية يجعل العامل يشعر بأهميته لدى المنظمة معتبراً نفسه عضواً فعالاً فيها مع شعوره بتقديم الدعم اللازم له مما يساهم في تعزيز الحيوية والتعلم لديه وبالتالي يكون أكثر ازدهاراً. بالتالي فان المحاسبة عن الموارد البشرية في البنوك التجارية من الممكن أن تساهم في تعزيز الازدهار في العمل، ومن ثم يمكن صياغة الفرض الرابع من فروض البحث: "يوجد تأثير معنوي إيجابي للمحاسبة عن الموارد البشرية في الازدهار في العمل طبقاً لآراء مفردات العينة موضع التطبيق".

سادساً: النموذج النظري المقترح: وفي ضوء ما سبق يمكن تقديم نموذج مقترح للبحث كما يلي:

شكل رقم (1): النموذج النظري المقترح



الحيوية

الاهتمام بالمحاسبة عن الموارد البشرية

المصدر: من إعداد فريق البحث في ضوء الدراسات السابقة.

سابعاً: منهج البحث:

تعتمد الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي الذي يتضمن استخدام الأسلوب الميداني في جمع البيانات بواسطة الاستبيان وتحليلها إحصائياً لاختبار صحة فروض الدراسة بالإضافة إلى المسح المكتبي وذلك للاستفادة من المراجع والمصادر المتاحة لبناء الخلفية النظرية والإطار الفكري لموضوع الدراسة، ويتضمن منهج البحث مجتمع وعينة البحث، التعريف الإجرائي لمتغيرات البحث وكيفية قياسها، أنواع البيانات ومصادرها، أساليب تحليل البيانات، واختبار فروض البحث وذلك على النحو التالي:

(أ) **مجتمع وعينة البحث:** يشمل مجتمع البحث العاملين في البنوك التجارية في محافظة دمياط وتتمثل وحدة المعاينة في جميع العاملين في جميع المستويات الإدارية باستثناء القائمين بالخدمات المعاونة وقد بلغ عددهم (2042) مفردة في 2020/12/30 ، وتم اختيار البنوك موضع الدراسة طبقاً لمعيار حجم الودائع ، ولتحديد حجم العينة استخدمت الدراسة معادلة ستيفين ثامبسون Cochran.(2007) وذلك بمعلومية توفر حجم المجتمع الأصلي

$$n = \frac{N \times p(1-p)}{\left[\left[N - 1 \times (d^2 \div z^2) \right] + p(1-p) \right]}$$

حيث أن: N= حجم المجتمع، Z الدرجة المعيارية المقابلة لمستوى الدلالة 0.95 = (1,96)، ونسبة الخطأ d = (0.05)، نسبة توافر الخاصية المحايدة p = (0,50)

وبحساب حجم العينة تبين وفقاً للمعادلة السابقة أنها تساوي (323) مفردة، ، هذا وقد تم توزيع عدد 365 استبانة وبلغ عدد الاستبانات الصحيحة التي تم استخدامها في التحليل الإحصائي 323 استبانة وهو الحد الأدنى المطلوب وقد وزعت العينة بشكل متناسب، وتم اختيار مفردات العينة بشكل عشوائي من البنوك موضع التطبيق وبلغ حجم العينة في كل بنك كما هو موضح في الجدول التالي رقم (1)

جدول (1) أعداد العاملين في البنوك التجارية بمحافظة دمياط، حجم العينة.

المصرف	الأهلي المصري	مصر	الإسكندرية	القاهرة	التجاري الدولي	كيوانبي الأهلي	الإجمالي
حجم المجتمع	712	625	113	429	98	65	2042
العينة	112	99	18	67	16	11	323

المصدر: سجلات شئون العاملين بالبنوك موضع التطبيق لعام 2020 .

(ب) التعريف الإجرائي لمتغيرات البحث وكيفية قياسها:

محاسبة الموارد البشرية يقصد بها مجموعة من المفاهيم والمبادئ والأساليب التي تستخدم في تحديد وقياس تكلفة الموارد البشرية (AAA) والتي بدورها تؤدي الى تمكين الإدارة من اتخاذ أكفاً القرارات الخاصة بالاستثمار في الموارد البشرية ، وإجراء يعبر عنها بالدرجة التي يحصل عليها المستجيب من خلال استجابته على الفقرات مقياس المحاسبة عن الموارد الذي تم إعداده على ضوء الدراسات السابقة والذي يشتمل على عنصرين: مدى إدراك مفهوم المحاسبة عن الموارد البشرية لأفراد العينة والتي تشتمل على (4) فقرات و مدى الاهتمام بالمحاسبة عن الموارد البشرية والذي اشتمل على (7) فقرات.

الازدهار في العمل: يقصد به حالة نفسية إيجابية للعاملين تتميز بشعور مشترك من الحيوية والتعلم، وإجراءً يعبر عنه بالدرجة التي يحصل عليها المستجيب من خلال استجابته على فقرات مقياس الازدهار في العمل الذي قدمه (Porath et al., 2012) والذي يتكون من عشر عبارات مشتملة خمس لبعد التعلم، وخمس لبعد الحيوية.

(ج) بيانات الدراسة الميدانية: تم جمع بيانات الدراسة الميدانية من خلال الاستبيان الذي أعد لتوضيح متغيرات البحث مشتملة على: إدراك مفهوم المحاسبة عن الموارد البشرية، الاهتمام بالمحاسبة عن الموارد البشرية، والازدهار في العمل وأخيراً بيانات عن مفردات العينة، النوع، العمر، وسنوات الخبرة، المستوى الإداري، وتم الحصول عليها من العاملين في البنوك التجارية موضع التطبيق عن طريق الاستبانة، كما تم تقييم القائمة بإجراء اختبارات الصدق والثبات بغرض التأكد من أنها تحقق الأغراض المرجوة منها

(د) صدق وثبات أداة جميع البيانات:

الصدق التمييزي لأداة الدراسة: ويشير إلى مدى تمايز الأبعاد وعدم تداخل بنودها، ويتحقق ذلك عندما يكون الجذر التربيعي لقيمة متوسط التباين المستخلص للمتغير أكبر من معاملات الارتباط بين هذا المتغير وباقي المتغيرات الأخرى (Ahmad, Zulkumain and Khairushalimi , 2016) ، كما بالجدول (2).

جدول (2) معاملات الارتباط بين المتغيرات والجذر التربيعي لمتوسط التباين المستخلص

المتغيرات	X1	X2	X3	X4
X1	0.792			
X2	.616**	0.795		
X3	.417**	.742**	0.781	
X4	.109*	.102*	.129*	0.773

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي. ** مستوى المعنوية > 0.01 . قيم الجذر التربيعي لمتوسط التباين المستخلص

حيث إن : X1 : مدى إدراك مفهوم المحاسبة عن الموارد البشرية، X2 : مدى الاهتمام بالمحاسبة عن الموارد البشرية، X3 : التعلم، X4 : الحيوية

ثبات أداة الدراسة: باستخدام أسلوب الارتباط (ألفا كرونباخ) لقياس درجة الاعتمادية للمقاييس المستخدمة لمتغيرات البحث على عينة الدراسة (323) مفردة، والتي اتضح منها أن قيم ألفا كرونباخ تراوحت بين 0,709، 0,869 وهي نسب ثبات مقبولة ومرتفعة Nunnally and Bernstein(1994)، وذلك كما يتضح بالجدول رقم (3).

جدول (3) نتائج اختبار درجة الاعتمادية للمقاييس

المتغيرات	عدد العبارات	معامل الارتباط ألفا كرونباخ
ادراك مفهوم المحاسبة عن الموارد البشرية	4	0.812
الاهتمام بالمحاسبة عن الموارد البشرية	7	0.765
الإجمالي	11	0.736
الحياة	5	0.792
التعلم	5	0.762
الازدهار في العمل	10	0.816
الاستبيان ككل	21	0.881

(هـ) أساليب تحليل البيانات واختبار فروض الدراسة:

- 1 - أساليب التحليل الوصفي: حيث اعتمدت الباحثة على الوسط الحسابي في وصف خصائص العينة وتحليل ووصف استجابات العاملين بالبنوك موضع التطبيق.
- 2 - أسلوب الارتباط ألفا كرونباخ لاختبار ثبات المقاييس.
- 3 - معامل الارتباط بيرسون لقياس الارتباط بين متغيرات البحث.
- 4 - اختبار T لعينة واحدة: لاختبار آراء العاملين حول ادراك مفهوم المحاسبة عن الموارد البشرية والاهتمام بها ، والتطبيق الفعلي لأبعاد الازدهار في العمل.
- 5 - أداة التحليل Amos 26 لاختبار العلاقات المباشرة وغير مباشرة للنموذج المقترح.

ثامناً: نتائج الدراسة:

خصائص عينة الدراسة: من خلال التحليل الإحصائي الوصفي لعينة الدراسة يتضح بلغ بنسبة الذكور، الإناث على التوالي 61.46، 38.54 ونسبة المستوى التعليمي: البكالوريوس، الماجستير، الدكتوراه على التوالي 69.01، 21.88، 9.11، ونسبة العاملين: بالإدارة العليا، الوسطى، التنفيذية على التوالي 14.86، 36.86، 48.29 ونسبة سنوات الخبرة: من 1 - أقل من 3 سنوات، من 3 - أقل من 5 سنوات، 5 سنوات فأكثر 49.22 على التوالي، 32، 81، 17.97 على الترتيب.

ويوضح جدول (4) المتوسطات والانحرافات المعيارية لمتغيرات البحث كما يلي:

جدول رقم (4) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمتغيرات الدراسة

المتغيرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
ادراك مفهوم المحاسبة عن الموارد البشرية	3.7859	.79929
الاهتمام بالمحاسبة عن الموارد البشرية	3.6240	0.73952
الإجمالي	3.7050	0.69171
الحيوية	3.4789	0.60827
التعلم	3.5671	0.81444
إجمالي ازدهار في العمل	3.5230	0.53880

ويمكن توضيح النتائج التي تم التوصل إليها في ضوء التحليل الإحصائي واختبار فروض البحث على النحو التالي:

مدى إدراك مفهوم المحاسبة عن الموارد البشرية:

للتعرف على مدى إدراك مفهوم المحاسبة عن الموارد البشرية وفقاً لآراء العاملين بالبنوك التجارية موضع التطبيق تم اختبار الفرض الأول الذي ينص على: "يوجد اتفاق معنوي حول مدى إدراك مفهوم المحاسبة عن الموارد البشرية طبقاً لآراء مفردات العينة بالبنوك التجارية موضع التطبيق"، تم استخدام اختبار (T) لعينة واحدة وذلك كما يتضح من الجدول التالي:

جدول (5) مدى وجود فروق معنوية حول إدراك مفهوم المحاسبة عن الموارد البشرية

المتغير	المتوسط العام	الانحراف المعياري	قيمة (T)	درجات الحرية	مستوى الدلالة
مدى إدراك العاملين بالبنوك التجارية لمفهوم المحاسبة عن الموارد البشرية	3.7859	.79929	19.243	322	**0.000

تشير نتائج جدول (5) أن قيمة (T) معنوية عند مستوى (0.01) ، ومن ثم يوجد اتفاق معنوي بين آراء العاملين في البنوك موضوع التطبيق حول مدى إدراك مفهوم المحاسبة عن الموارد البشرية، ويتضح من الجدول السابق أن تلك البنوك التجارية لديها إدراك لمفهوم المحاسبة عن الموارد البشرية حيث بلغ الوسط الحسابي 3.78، ومما سبق يتم قبول الفرض الأول من فرضيات البحث.

مدى الاهتمام بالمحاسبة عن الموارد البشرية:

للتعرف على مدى الاهتمام بالمحاسبة عن الموارد البشرية وفقاً لآراء العاملين بالبنوك التجارية موضع التطبيق تم اختبار الفرض الثاني الذي ينص على: "يوجد اتفاق معنوي حول مدى الاهتمام بالمحاسبة عن الموارد البشرية طبقاً لآراء مفردات العينة بالبنوك التجارية موضع التطبيق"، تم استخدام اختبار (T) لعينة واحدة وذلك كما يتضح من الجدول التالي:

جدول (6) مدى وجود فروق معنوية حول الاهتمام بالمحاسبة عن الموارد البشرية

المتغير	المتوسط العام	الانحراف المعياري	قيمة (T)	درجات الحرية	مستوى الدلالة
الاهتمام بالمحاسبة عن الموارد البشرية	3.6240	.73952	16.514	322	**0.000

تشير نتائج جدول (6) أن قيمة (T) معنوية عند مستوى (0.01)، ومن ثم يوجد اتفاق معنوي بين آراء العاملين في البنوك التجارية موضوع التطبيق حول الاهتمام بالمحاسبة عن الموارد البشرية، ويتضح من الجدول السابق أن تلك البنوك لديها اهتمام بالمحاسبة عن الموارد البشرية حيث بلغ الوسط الحسابي 3.62، ومما سبق يتم قبول الفرض الثاني من فروض البحث.

مدى ممارسة أبعاد الازدهار في العمل:

للتعرف على مدى وجود اتفاق معنوي حول مدى ممارسة أبعاد الازدهار في العمل طبقاً لآراء مفردات العينة موضع التطبيق تم اختبار الفرض الثالث الذي ينص على: "يوجد اتفاق معنوي حول مدى ممارسة أبعاد الازدهار في العمل (الحيوية، التعلم) طبقاً لآراء العاملين في البنوك التجارية بمحافظة دمياط"، تم استخدام اختبار (T) لعينة واحدة وكانت النتائج كما يتضح من الجدول التالي:

جدول (7) مدى وجود فروق معنوية بين متوسطات أبعاد الازدهار في العمل

المتغيرات	المتوسط العام	الانحراف المعياري	قيمة (T)	درجات الحرية	مستوى الدلالة
التعلم	3.5671	.81444	13.627	383	**0.000

الحيوية	3.4789	.60827	15.406	383	0.000**
---------	--------	--------	--------	-----	---------

تشير نتائج جدول (7) أن قيمة (T) معنوية عند مستوى (0.01)، ومن ثم يوجد اتفاق معنوي بين آراء العاملين في البنوك موضوع التطبيق حول أبعاد الازدهار في العمل ، وهذا يؤكد أن تلك البنوك تطبق أبعاد الازدهار في العمل: التعلم، الحيوية بمستويات متقاربة (3.56- 3.47) على الترتيب، وأن اهتمامها بالتعلم جاء بالدرجة الأكبر بمتوسط حسابي (3.56) يلي ذلك الاهتمام بالحيوية بمتوسط حسابي (3.47)، ومما سبق يتم قبول الفرض الثالث .

اختبار النموذج المقترح:

للتعرف على دو المحاسبة عن الموارد البشرية في تعزيز الازدهار في العمل تم اختبار الفرض الرابع الذي ينص على "يوجد تأثير معنوي إيجابي للمحاسبة عن الموارد البشرية في الازدهار في العمل طبقاً لآراء مفردات العينة موضع التطبيق". تم استخدام تحليل المسار وجاءت النتائج على نحو ما هو مبين في جدول (8).

جدول (8) نتائج اختبار النموذج المقترح لتأثير المحاسبة عن الموارد البشرية في الازدهار بالعمل

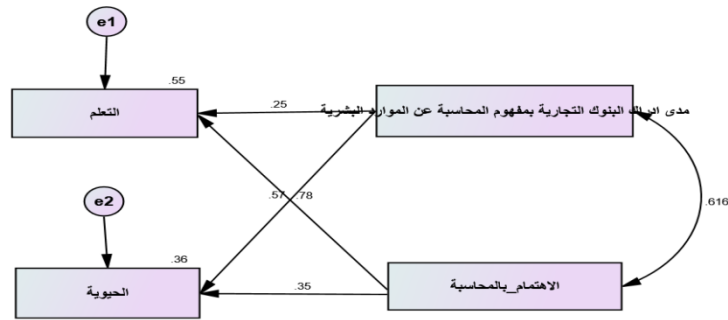
المسار المباشر					قيمة المسار	معامل	مستوى المعنوية	النتيجة
إدراك مفهوم المحاسبة عن الموارد البشرية					0.25	0.012*	معنوى	معنوى
الاهتمام بالمحاسبة عن الموارد البشرية					0.57	0.001*	معنوى	معنوى
إدراك مفهوم المحاسبة عن الموارد البشرية					.78	0.000*	معنوى	معنوى
الاهتمام بالمحاسبة عن الموارد البشرية					.35	0.013*	معنوى	معنوى
0.000= χ^2 (p. value)					1 = (GFI)			
(RMR) = صفر					1 = (CFI)			

** معنوية عند مستوى 0.01 * معنوية عند مستوى 0.05.

يتضح من الجدول (8) ثبوت معنوية النموذج حيث كانت قيم مؤشر مربع الخطأ التربيعي RMR أقل من (0.05) ، وكذلك مؤشر جودة المطابقة (GFI) مرتفع ويساوى الواحد الصحيح ، وايضا مؤشر المطابقة المقارن (CFI) مما يدل على تطابق النموذج مع بيانات العينة ، ووجود تأثير مباشر معنوي إيجابي مدى إدراك البنوك التجارية لمفهوم المحاسبة عن الموارد البشرية والاهتمام بالمحاسبة عن الموارد البشرية بعد التعلم عند مستوى معنوية (0.05)، (0.01) على التوالي، وبلغت قيمة معامل التحديد R^2 للنموذج 55% ،يعني ذلك أن مدى إدراك العاملين البنوك التجارية لمفهوم المحاسبة عن الموارد البشرية و الاهتمام بالمحاسبة عن الموارد البشرية تفسر 55% من

التغير في التعلم ، أما باقي النسبة وهي 46% المتبقية ترجع لمتغيرات أخرى لم تشملها الدراسة هذا يعني أن للمحاسبة عن الموارد البشرية دوراً كبيراً وهام أكثر من أي عوامل أخرى على زيادة تعلم العاملين واهتمامهم به، ووجود تأثير مباشر معنوي إيجابي مدى إدراك البنوك التجارية لمفهوم المحاسبة عن الموارد البشرية و الاهتمام بالمحاسبة عن الموارد البشرية على بعد الحيوية عند مستوى معنوية (0.05)، (0.01) على التوالي، وبلغت قيمة معامل التحديد R^2 للنموذج 36%، يعني ذلك أن إدراك العاملين في البنوك التجارية لمفهوم المحاسبة عن الموارد البشرية و الاهتمام بالمحاسبة عن الموارد البشرية يفسر 36% من التغير في الحيوية كأحد أبعاد الازدهار في العمل، أما باقي النسبة وهي 64% المتبقية ترجع لمتغيرات أخرى لم تشملها الدراسة وذلك كما يتضح من الشكل (2)، ومن ثم يثبت صحة الفرض الثالث من فروض البحث. بأنه "يوجد تأثير معنوي إيجابي للمحاسبة عن الموارد البشرية في الازدهار في العمل طبقاً لآراء مفردات العينة "

شكل (2) تأثير المحاسبة عن الموارد البشرية في الازدهار في العمل



المصدر: من إعداد فريق البحث في ضوء أداة التحليل أموس

تاسعاً: مناقشة نتائج البحث:

استهدف البحث تناول دور المحاسبة عن الموارد البشرية في تعزيز الازدهار في العمل، ولتحقيق أهداف البحث تم أولاً؛ دراسة مدى إدراك مفهوم المحاسبة عن الموارد البشرية، ثانياً؛ دراسة مدى الاهتمام بالمحاسبة عن الموارد البشرية، ثالثاً؛ دراسة أبعاد الازدهار في العمل، رابعاً؛ دراسة تأثير المحاسبة عن الموارد البشرية في الازدهار في العمل بالبنوك التجارية موضع التطبيق وتوصل البحث للنتائج الآتية:

أولاً: أوضحت نتائج اختبار الفرض الأول تزايد مستوى إدراك مفهوم المحاسبة عن الموارد البشرية بمتوسط حسابي عام 3.78. مما يعني إدراك العاملين بالبنوك موضع التطبيق لمفهوم المحاسبة عن الموارد البشرية، وتتفق نتيجة الدراسة الحالية مع دراسة الصقر (2013) التي استهدفت دراسة أهمية المحاسبة عن الموارد البشرية و المنافع المترتبة على تطبيقها مدى معرفة الشركات موضع التطبيق لمفهوم المحاسبة عن الموارد البشرية، ودراسة ديمة (2015) التي تناولت مدى وعي الإدارة العليا بأهمية الموارد البشرية، ويدعم نتيجة الدراسة الحالية نتائج الدوري و التكريري أن الاهتمام بالمحاسبة عن الموارد البشرية ساعد في تمكين الإدارة العليا من اتخاذ القرارات المتعلقة بمدى كفاءة و تنمية و تطوير قدرات الموارد البشرية و كما يدعمها ما توصلت اليه دراسة (Spreitzer et al., 2012) بأن الازدهار في العمل حالة متغيرة تعتمد على سياق العمل والموارد المتاحة من خلال العوامل السائدة في بيئة العمل . ويمكن تفسير نتيجة الدراسة الحالية أن العاملين لدى البنوك التجارية بمحافظه دمياط لديهم معرفة بالمحاسبة عن الموارد البشرية وآليات تطبيقها، ولديهم معرفة بكيفية تحديد تكلفة الاستثمار في الموارد البشرية، وبمتطلبات الاعتراف المحاسبي بالموارد البشرية كأصل.

ثانياً: أوضحت نتائج اختبار الفرض الثاني تزايد مستوى الاهتمام بالمحاسبة عن الموارد البشرية بمتوسط حسابي عام (3.62). مما يعني اهتمام العاملين بالبنوك موضع التطبيق بالمحاسبة عن الموارد البشرية وتزايد رغبة العاملين بتلك البنوك لتطبيق هذا الفرع الحيوي من فروع المحاسبة، وتتفق نتيجة الدراسة الحالية مع دراسة (أوبكر، 2017) التي توصلت إلى اهتمام الإدارة العليا بالموارد البشرية و المحاسبة عنها ودراسة (رابح ولويضة، 2017) أثبتت أهمية محاسبة الموارد البشرية للإدارة العليا و المستثمرين في اتخاذ القرارات ودراسة (ديمة، 2015) توصلت الى وعي الإدارة العليا في المؤسسات الحكومية بأهمية المحاسبة . ويمكن تفسير نتيجة الدراسة الحالية بأن البنوك التجارية بمحافظه دمياط لديهم اهتمام بالمحاسبة عن الموارد البشرية مثل: تقدير تكلفة تنمية وتدريب العاملين، تحديد تكلفة الاحتفاظ بالعنصر البشري وتكلفة جذب العنصر البشري الجديد، والإفصاح عن البيانات الخاصة بالاستثمار في الموارد البشرية.

ثالثاً: أوضحت نتائج اختبار الفرض الثالث تزايد مستوى ممارسة البنوك موضع التطبيق للازدهار في العمل بمتوسط حسابي عام (3.52)، وكان الاهتمام بممارسة أبعاد الازدهار في العمل بمستويات متقاربة فكان المتوسط الحسابي للتعلم ثم الحيوية، (3.56 – 3.47) على الترتيب، مما

يعني اهتمام العاملين بالبنوك موضع التطبيق بممارسة الازدهار في العمل بأبعاده الاثنين، مع تزايد اهتمام العاملين المزهريين بالتعلم والتطور المستمر، وتتفق النتيجة مع (Speitzer et al., 2005)، كما تتفق مع (Prem et al., 2017) التي توصلت الى الاهتمام بالحيوية التي تعبر عن البعد الوجداني للازدهار في العمل بالإضافة الى اهتمامهم بالتعلم الذي يعكس البعد المعرفي للازدهار في العمل، وتدعم نتيجة الدراسة الحالية دراسة كل من (Spreitzer et al., 2012; Paterson, et al., 2014) بتفاعل بعدي الحيوية و التعلم يترتب عليه خلق شعور عام بالازدهار في العمل وهذا يعني تزايد اهتمام العاملين بالبنوك موضع التطبيق بالتعلم و الحيوية مما يترتب عليها تزايد وجود قوة عمل مزدهرة.

رابعاً: أوضحت نتائج اختبار الفرض الرابع وجود تأثير مباشر معنوي إيجابي لإدراك البنوك التجارية لمفهوم المحاسبة عن الموارد البشرية والاهتمام بها على أبعاد الازدهار في العمل: التعلم والحيوية وتتفق نتيجة الدراسة الحالية مع دراسة (Steen et al., 2011) التي أشارت الى أهمية المحاسبة عن الموارد البشرية خاصة في المنظمات التي تعتمد على العقل البشري المتميز فالاهتمام بها ينعكس على النتائج السلوكية للعاملين فإدراك العاملين لمفهوم المحاسبة عن الموارد البشرية في البنوك التجارية بمحافظه دمياط ساهم إيجابياً في تعزيز الازدهار في العمل ببعديه الحيوية و التعلم، وهذا استنادا على نظرية الحفاظ على الموارد البشرية فيفسر ذلك تأثير المحاسبة عن الموارد البشرية في تعزيز الازدهار في العمل ببعديه الحيوية و التعلم واتفق مع ما أكدته دراسة (أوبكر، 2016) أن المحاسبة عن الموارد البشرية تزايد أهميتها من خلال تحديد تكلفة المورد البشري من اختيار و تعيين و تنمية و قياس قيمته ونشر معلومات كاملة عن هذا المورد الحيوي بالإفصاح عنه كأصل من أصول المنظمة في القوائم المالية.

عاشراً: توصيات البحث:

توصى الدراسة من واقع ما توصلت اليه من نتائج هامة جميع البنوك التجارية بجمهورية مصر بشكل خاص وبالذول العربية بشكل عام وذلك على النحو التالي:

1- نظراً لأن نتائج الدراسة الحالية قد أظهرت اتفاق مفردات العينة على إدراك مفهوم محاسبة الموارد البشرية فإن هذا يعني أنها تعتبر نقاط قوة للبنوك التجارية بمحافظه دمياط وضرورة استغلالها وتنميتها من خلال تزايد التركيز على بعض الممارسات التي تزيد من معرفة وإدراك العاملين للمحاسبة عن الموارد البشرية على سبيل المثال عقد ندوات ودورات تدريبية تستهدف تنمية معرفتهم بالمحاسبة عن الموارد البشرية، آليات تطبيقها، كيفية تحديد تكلفة الاستثمار في الموارد

البشرية، و معرفة متطلبات الاعتراف المحاسبي بالموارد البشرية كأصل حيوي بالبنوك التجارية بصفة خاصة والمنظمات الأخرى بصفة عامة.

2- أوضحت نتائج الدراسة الحالية اهتمام البنوك التجارية بمحافظه دمياط بالتالي ضرورة الاهتمام بتطبيق المحاسبة عن الموارد البشرية على سبيل المثال: الافصاح عن قيمة الأصول البشرية وجميع التكاليف الخاصة بالاستقطاب والتعيين والتدريب وغيرها من التكاليف المتعلقة بالموارد البشرى بالقوائم المالية مع ضرورة التأكيد على الاهتمام بإلمام جميع العاملين بها من خلال الافصاح عن تلك المعلومات، مع ضرورة قياس الانحراف في تكلفة الموارد البشرية.

3- كما أوضحت نتائج التحليل الاحصائي اتفاق العاملين بالبنوك التجارية بمحافظه دمياط حول ممارسة أبعاد الازدهار في العمل متمثلة في التعلم والحيوية، بالتالي ضرورة الاستفادة من ذلك وتوفير بعض الآليات التي تساهم في تعزيز ازدهار العاملين مثل: حث العاملين على الاهتمام بالتعلم الذاتي المستمر وتطوير المهارات المختلفة، بالإضافة إلى تهيئة بيئة عمل تدعم الشعور بالحيوية والنشاط والتطلع لكل ما هو جديد، مع دعم شعور العاملين بالروح الإيجابية، واليقظة وبشكل مستمر.

4- أخيرا أثبتت نتائج التحليل الإحصائي وجود علاقة تأثير إيجابي مباشر للمحاسبة عن الموارد البشرية على الازدهار في العمل ببعديه: التعلم والحيوية، بالتالي ضرورة تزايد الاهتمام بالمحاسبة عن الموارد البشرية والازدهار في العمل بالبنوك التجارية بمحافظه دمياط، وبالمنظمات المختلفة.

محددات ومقترحات لدراسات مستقبلية:

بعد استعراض العناصر المختلفة للبحث وفي ضوء محددات البحث يمكن الإشارة إلى الدراسات المستقبلية المقترحة على النحو التالي: -

1 اهتمت هذه الدراسة بدور المحاسبة عن الموارد البشرية في تعزيز الازدهار في العمل في البنوك التجارية المصرية، وبالتالي يمكن أن تتناول الأبحاث المستقبلية هذه الدراسة باستخدام مجالات أخرى للتطبيق ومقارنة النتائج مع الدراسة الحالية مما يشكل إضافة للأدبيات البحثية في هذا المجال.

2 اهتمت الدراسة الحالية بالازدهار في العمل كأحد نواتج المحاسبة عن الموارد البشرية ويمكن وجود متغيرات أخرى تمثل نواتج لهذا المتغير يمكن تناولها في الدراسات المستقبلية.

قائمة المراجع:

أولاً: المراجع العربية :

- إبراهيم، منى محمد سيد (2016)، سلوكيات العمل الفعالة كمتغير وسيط في العلاقة بين الازدهار في العمل والعوامل المؤثرة فيه (دراسة تطبيقية)، المجلة العلمية للبحوث والدراسات التجارية، المجلد الثلاثون، العدد الأول، الجزء الأول، كلية التجارة وإدارة الأعمال، جامعة حلوان.
- أمال بوعامة (2018)، أهمية الإفصاح الاختياري عن الموارد البشرية مع الإشارة المعيار المحاسبي الدولي الثامن و الثلاثين ، مجلة التنمية وإدارة الموارد البشرية.
- أيمن عبد الله أبوبكر، (2015) "نحو إطار مقترح لتطبيق محاسبة الموارد البشرية بالجامعات السودانية دراسة تطبيقية على جامعة دنقلا"، مجلة العلوم الاقتصادية، المجلد 16، العدد 2 .
- أيمن عبد الله أبوبكر (2017). "مدى الاهتمام بالمحاسبة عن تكلفة الموارد البشرية بالمصارف دراسة تطبيقية على عينة من المصارف العاملة بالخرطوم" Journal of Global Economic and Business Vol 3, No.1, 2017, pp.96-144
- الوردي خدومة (2018)، مطبوعة محاسبة الموارد البشرية جامعة باتنة 1 كلية العلوم الاقتصادية والتجارية علوم التيسير قسم التيسير غير منشورة 2018م.
- ثامر عادل الصقر، (2013)، "محاسبة الموارد البشرية: المفهوم والأهمية دراسة على عينة من الشركات العراقية في البصرة"، مجلة دراسات البصرة، العدد 16،: 160 - 206.
- جمال أحمد الدوري ، اسماعيل يحي التكريتي نظام معلومات المحاسبة عن الموارد البشرية دراسة مقدمة لتصميم نظام المحاسبة عن الموارد البشرية في المنظمة جامعة عمان كلية العلوم الإدارية و المالية
- حامد عادل امام ،خليل حسن محمود على ،عابد إيهاب لطفي عبد العال(2021) . "توسط الازدهار في العمل في العلاقة بين القيادة التمكينية وسلوك المواطنة التنظيمية الموجه للتغيير "، المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية ، كلية التجارة جامعة دمياط ، 2(1) ج3: 311-345.
- خالد محمد المدهون(2015)،تطبيق محاسبة الموارد البشرية في البنوك التجارية، مجلة الجامعة الاسلامية للدراسات الاقتصادية و الإدارية، العدد 2، المجلد 23.
- خوني راجح ، فرحاتي لويضة(2017) ، "محاسبة الموارد البشرية كأداة للقياس و الإفصاح المحاسبي عن تكاليف الاستثمار في راس المال البشري"، ابحاث اقتصادية وإدارية ، العدد 22 .
- ديمة رفيق محمد ماصة(2015) ، "مدى توفر مقومات محاسبة الموارد البشرية في المؤسسات الحكومية العاملة في قطاع غزة"، رسالة ماجستير غير منشورة ،الجامعة الاسلامية غزة ،كلية التجارة .
- رحمة الله ،عبد الله فرج الله ، الحسن، عمر السرمحمد (2020)، أثر تطبيق محاسبة الموارد البشرية في زيادة قيمة المصرف،مجلة العلوم الاقتصادية و الإدارية،العدد 21، المجلد 1.
- سفيان مسالته، حسناء مسري، زينب تمرابط (2021)،التسجيل المحاسبي للأصول المعنوية (الموارد البشرية) وفق النظام المحاسبي المالي، مجلة الاقتصاديات المالية البنكية و إدارة الأعمال، العدد 1، المجلد 10.

- سوالم صلاح الدين (2020)، أثر تطبيق محاسبة الموارد البشرية في تحقيق الميزة التنافسية بالمؤسسة الاقتصادية ، مجلة مجاميع المعرفة، العدد 6.

- ناهد اسماعيل عبد الحمداي ، علي أكرم سمية الأمين علي (2016) " المحاسبة على رأس المال الفكري دراسة تحليلية على رأس المال البشري " ، مجلة المحاسبة و الادارة و التأمين العدد 60، كلية التجارة جامعة القاهرة.

- كمال حسن جمعة (2008) " محاسبة الموارد البشرية منهج جديد لقياس خدمات قيمة المورد البشري ،

Journal of Baghdad College of Economic sciences University, 18,:97-122,.

- سجلات شئون العاملين بالبنوك التجارية في محافظة دمياط لعام 2020 .

ثانياً: المراجع الأجنبية :

- Abid, G., Sajjad, I., Elahi, N. S., Farooqi, S., & Nisar, A. (2018). "The influence of prosocial motivation and civility on work engagement :The mediating role of thriving at work," CogentBusinessandManagement,5(1) :1-19.
- Abid,G.,& Zahra,I.(2015)." Mediated Mechanism of Thriving at Work between Perceived Organization Support, Innovative Work Behavior and Turnover Intention", Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences, 9(3): 982-998.
- Abid, G., Zahra, I., & Ahmed, A. (2016a)." Promoting thriving at work and waning turnover intention: A relational perspective",Future Business Journal,2(2):127-137.
- Ahmad, s. Zulkumain, N.& Khairushalimi, F. (2016). "Assessing Validity and reliability of a measurement model in structural equation modeling (SEM)", British Journal of Mathematics &Computer Science,15(3):1-8.
- Carmeli, A. & Spreitzer. G. M. (2009)."Trust, connectivity, and thriving: Implications for innovative behaviors at work", Journal of Creative Behavior, 43(3): 169-191.
- Carver, C. S. (1998). "Resilience and thriving: Issues, models, and linkages", Journal of Social Issues, 54(2): 245-266.
- Chang,W.,&Busser,J.A.(2019)." Hospitality career retention: the Role of contextual factors and thriving at work", International Journal of Contemporary Hospitality Management, Emerald Publishing Limited, DOI 10.1108/IJCHM-10-2018-083.
- Dimitrova,M.(2020),"Of discovery and dread: The importance of work challenges for international business travelers' thriving and global role turnover intentions"First published:16 January 2020 ,<https://doi.org/10.1002/job.2430>.
- Kleine,A.K., Rudolph,C.W.,& Zacher,H.(2019)", Thriving at work: A meta- analysis", Journal of Organizational Behavior, 40:973-999.

- Koçak,O.E.,(2016),"How to Enable Thriving at Work through Organizational Trust", Journal of Research in Business and Social Science, 5(4): 40–52.
- Lenton, A., M. Bruder, L. Slabu, and C. Sedikides. (2013). "How Does 'Being Real' Feel? The Experience of State Authenticity", Journal of Personality, 81 (3): 276–289.
- Li, Z.(2018),"The Influence of Job Autonomy on Employee's Thriving at Work: An Innovative Theoretical Framework", Journals Business and Economics,11(6): 618–630.
- Nunnally, J.C. and Bernstein, I.H. (1994)." The Assessment of Reliability Psychometric Theory, 3:248–292.
- Osemeke Monday.(2017) "Human Resources Accounting: Issues, Benefits and Challenges. International Journal of Economics, Finance and Management Sciences," 5(3): 129-138.
- Paterson,T., Luthans,F.,& Jeung,W.(2014) "Thriving at work: Impact of psychological capital and supervisor support", Journal of Organizational Behavior,35(3):434–446.
- Porath,C., Spreitzer,G.,Gibson,C.,& Garnett,.F.(2012)."Thriving at work: Toward its measurement, construct validation, and theoretical refinement", Journal of Organizational Behavior, 33(2) : 250–275.
- Porath, C. L., & Gerbasi, A. (2015)." Does civility pay?", Oragznitional Dynamic, 44(4): 281–286.
- Prem, R., Ohly, S., Kubicek, B., & Korunka, C. (2017). "Thriving on challenge stressors? Exploring time pressure and learning demands as antecedents of thriving at work", Journal of Organizational Behavior, 38:108–123.
- Rui-gao,Z. (2018)," How Social Exchange affects Employees' Thriving at Work " , International Journal of Business and Social Science, 9 (1) : 99–106.
- Sadaqat,S.,(2018)." Does Organization's HR Practices Stimulates Employee's Thriving at Work?," Noble International Journal of Social Sciences Research , 3 (6): 37–45.
- Sahin,S., Ozcan,N.A.,& Babal,R.A. (2020), "The mediating role of thriving: Mindfulness and contextual performance among Turkish nurses", Journal of Nursing Management ,28(1) :175–184.

- Sia, S., & Duari, P. (2018). "Agentic work behavior and thriving at work: role of decision making authority", Benchmarking: An International Journal , 25 (8): 3225–3237.
- Spreitzer, G., Porath, C., & Gibson, C. (2013). "Thriving at work: Why it's important and how to enable more of it", Rotman Management, 16–21.
- Spreitzer, G., K. Sutcliffe, J. Dutton, S. Sonenshein, and A. Grant. (2005). "A Socially Embedded Model of Thriving at Work", Organization Science, 16 (5): 537–549.
- Spreitzer, G., Porath, C. L., & Gibson, C. B. (2012). "Toward human sustainability: How to enable more thriving at work", Organizational Dynamics, 41(2): 155–162.
- Steen, A. Welch, D., & McCormack, D. (2011). "Conflicting conceptualizations of human resource accounting", Journal of Human Resource Costing & Accounting, 15 (4): pp. 299–312.
- Walt, F. (2018), "Workplace spirituality, work engagement and thriving at work" Department of Business Management, Central University of Technology, South Africa.
- Walumbwa, F. O., Muchiri, M. K., Misati, E., Wu, C., & Meiliani, M. (2018). "Inspired to perform: A multilevel investigation of antecedents and consequences of thriving at work", Journal of organizational Behavior, 39(3): 249–261.

النوع أ- أنثى ب- ذكر

المستوى التعليمي: أ- دبلوم ب- بكالوريوس ج- ماجستير د- دكتوراه

المستوى الإداري: أ- إدارة تنفيذية ب- إدارة وسطى ج- إدارة عليا

سنوات الخبرة: أ- من 1- أقل من 3 ب- من 3- أقل من 5 ج- 5- فأكثر

الرجاء وضع علامة (صح) لتعبر عن مدى موافقتك عن كل عبارة من العبارات الآتية:

العبارة	موافق تماماً	موافق	بدون رأي	غير موافق	غير موافق علي الإطلاق
مدى المعرفة بالمحاسبة عن الموارد البشرية :					
لدي معرفة بالمحاسبة عن الموارد البشرية .					

					لدي معرفة بمعايير تطبيق المحاسبة عن الموارد البشرية .
					لدي معرفة بكيفية تحديد تكلفة الاستثمار في الموارد البشرية .
					لدي معرفة بمتطلبات الاعتراف المحاسبي بالموارد البشرية كأصل .
					يهتم المصرف بالمحاسبة عن الموارد البشرية لتمكين الإدارة من الإدراك جيد لمكونات المورد البشري.
					يهتم المصرف بالمحاسبة عن الموارد البشرية لتمكين الإدارة الاستقلال الأمثل للموارد البشرية.
					يهتم المصرف بالمحاسبة عن الموارد البشرية لتقدير تكلفة الاستثمار في الموارد البشرية وتحديد الانحراف .
					يهتم المصرف بالمحاسبة عن الموارد البشرية لتقليل قرارات تخفيض العاملين لمعرفةهم بحجم التكاليف استقطاب عاملين جدد .
					يهتم المصرف بالإفصاح عن البيانات الخاصة بالاستثمار في الموارد البشرية لتنمية الاساليب الفنية و المهارات لدى العاملين .
					يهتم المصرف بالإفصاح عن البيانات الخاصة بالاستثمار في الموارد البشرية يزيد من منافع المستقبلية يحصل عليها العاملين .
					يهتم المصرف بالإفصاح عن البيانات الخاصة بمعدل دوران العاملين مما يخلق الاستقرار و التجانس بين العاملين
					في العمل ، أجد نفسي أتعلم كثيراً
					في العمل ، أواصل تعلم المزيد مع مرور الوقت
					في العمل ، أرى نفسي أطور باستمرار
					في العمل ، أنا لا أتعلم
					في العمل ، أقوم بتطوير نفسي كثيراً
					في العمل ، أشعر بالحياة والحيوية
					في العمل ، لدي الطاقة والروح الايجابية
					في العمل ، لا أشعر بالحيوية
					في العمل ، أتطلع إلى كل ما هو جديد
					في العمل ، أشعر باليقظة

