

الفصل الرابع

الدراسة التطبيقية

المقدمة :-

تلعب الشركات النفطية دوراً مهماً في الحياة الاقتصادية ، فهي أساس النظام الإقتصادي الحديث ، وتسعى الشركات النفطية دائماً إلى إحداث تغيير في سياساتها بما يضمن انتقالها من الوضع القائم إلى الوضع التي تسعى إليه مستقبلاً ، وتواجه الشركات النفطية بيئة سريعة التغير في المتطلبات والموارد مما يفرض على هذه الشركات النفطية الإستجابة السريعة والتوجه لتطوير تقنياتها وإستراتيجيتها لتكون قادرة على مواجهة تلك التغيرات بأبعادها المختلفة . ولتحقيق هذا التطور بكفاءة وفاعلية ظهرت أهمية قياس وتقييم أداء الشركات النفطية وذلك لتحديد الجوانب التي هي بحاجة ماسة للتغيير والتطوير والتحسين المستمر .

حيث يكتسي موضوع تقييم الأداء أهمية كبيرة بالنسبة لأي شركة اقتصادية كانت أو مالية ، خاصة في الفترة الحالية التي يشهد فيها العالم انهيار وإفلاس الكثير من الشركات الأمريكية والأوروبية والتي كان من أسباب انهيارها أو إفلاسها التناقض والاختلاف في البيانات المحاسبية الصادرة عن هذه الشركات وأدائها الحقيقي . يعتبر تقييم أداء الشركات النفطية عملية ضرورية وملحة لما يشهده القطاع النفطي من تحولات وإصلاحات ، وتقييم أثر هذه الإصلاحات على أداء ، كفاءة و مردودية الشركات ، ومدى تأهيلها لمنافسة الشركات النفطية الإقليمية والدولية .

المبحث الأول : خلفية عامة عن المؤسسة الوطنية للنفط .

المبحث الثاني : اسلوب الدراسة وخصائص العينة الدراسة الفعلية .

المبحث الثالث :النتائج والتوصيات.

المبحث الأول

خلفية عامة عن المؤسسة الوطنية للنفط

المقدمة :-

المؤسسة الوطنية للنفط هي مؤسسة وطنية للنفط تملكها الدولة الليبية ومقرها الرئيسي في طرابلس وفق قرار اتخذته الحكومة الليبية في مايو 2013 ، تأسست في العام 1970 بموجب القانون رقم 24 لعام 1970 لتحل محل المؤسسة الليبية العامة للبترول . وهي المؤسسة الوحيدة التي تدير شؤون إنتاج وتكرير وتصدير النفط في ليبيا ، إضافة مع عدد من الشركات المتفرعة عنها . والتي تمثل مجتمعة إدارة مايزيد عن نصف إنتاج النفط في البلاد . كما تتحكم في أسعار المنتجات النفطية داخل ليبيا وتتحكم في إجراء المفاوضات ومنح رخص التنقيب والإنتاج النفطي في ليبيا .

وتعتبر شركة الواحة للنفط ومقرها في طرابلس أكبر شركات المؤسسة وهي متخصصة في شؤون التنقيب والإنتاج .

تليها شركة الخليج العربي للنفط ومقرها بنغازي ، تليهما شركتي الزويتينة وسرت النفطيتين .

كما تعتبر شركة البريقة لتسويق النفط من كبريات الشركات النفطية التابعة للمؤسسة الوطنية للنفط ويتركز نشاط الشركة في بيع المنتجات النفطية بكامل المدن الليبية .

ويتكون هذا المبحث من الآتي :-

أولاً : نبذة عن المؤسسة الوطنية للنفط .

ثانياً : الهيكل التنظيمي للمؤسسة الوطنية للنفط .

أولاً : نبذة عن المؤسسة الوطنية للنفط :-

أنشئت المؤسسة الوطنية للنفط بموجب القانون رقم 24 لعام 1970 لتحل محل المؤسسة الليبية العامة للبترول والتي أنشئت بموجب القانون رقم 13 لسنة 1968 ، حيث أنيط بها مسؤولية إدارة قطاع النفط ، وقد أعيد تنظيمها فيما بعد بموجب قرار الأمانة العامة لمؤتمر الشعب العام (سابقاً) رقم 10 لسنة 1979 لتعمل على تحقيق أهداف خطة التحول في المجالات النفطية ، والقيام بدعم الاقتصاد القومي عن طريق تنمية وتطوير الاحتياطيات النفطية واستغلالها الاستغلال الأمثل وإدارتها واستثمارها لتحقيق أفضل العوائد ، ويجوز لها في ذلك أن تشترك مع الهيئات والمؤسسات والجهات الأخرى التي تزاوّل أعمالاً شبيهة بأعمالها .

وتمتلك المؤسسة الوطنية للنفط بعمليات الاستكشاف والإنتاج عن طريق الشركات المملوكة لها أو بالاشتراك مع الغير عن طريق المقاوله أو بأي نمط من أنماط عقود استثمار الثروة النفطية ، إلى جانب عمليات تسويق النفط والغاز داخل وخارج ليبيا .

وتمتلك المؤسسة الوطنية للنفط بالكامل شركات تقوم بالاستكشاف والتطوير والإنتاج للنفط والغاز ، إضافة إلى شركات التسويق الداخلي والخارجي ، كما ترتبط بعقود مشاركة مع شركات عالمية مختصة في تلك العقود إلى أن وصلت إلى اتفاقيات استكشاف وإنتاج وفق التطور العالمي لصناعة النفط الغاز .

كما تمتلك المؤسسة الوطنية للنفط مجموعة من الشركات لتكرير وتصنيع النفط والغاز الطبيعي التي تدير عدة مصافي أهمها مصفاة رأس لأنوف ومصفاة الزاوية ، ومجموعة من المصانع التي تنتج الامونيا واليوريا والميثانول بمجمع البريقة البتروكيماوي الذي يشمل ايضاً مصنعاً لتسييل الغاز الطبيعي ، بالإضافة إلى مصنع الايثيلين ومصنع البولي ايثيلين مرتفع ومنخفض الكثافة بمجمع رأس لأنوف .

كما تمتلك المؤسسة الوطنية للنفط شركات للخدمات تقوم بحفر وصيانة آبار النفط وتوفير جميع المواد والأدوات المستخدمة في عمليات الحفر ، ومدة تركيب وصيانة خزانات النفط والغاز وإجراء الدراسات الفنية والاقتصادية الخاصة بها ، وتزويد القطاع بخدمات التموين والإعاشة وخدمات الإقامة وتوفير خدمات المشتريات للمواد والمعدات والتدريب .

يتبع المؤسسة الوطنية للنفط معهد النفط الليبي الذي يتولى إجراء التحاليل والاختبارات الفنية لمراحل استكشاف وإنتاج النفط ومشتقاته ، وإجراء اختبارات مراقبة الجودة وإصدار شهادات خاصة بها ، وتقييم براءات الاختراعات وتراخيص الاستغلال والرسوم والنماذج المتعلقة بالنفط ومشتقاته ، كما ينشر

البحوث والدراسات التي يجريها من خلال مجلة المعهد التخصصية بالإضافة إلى وسائل النشر العلمية المحلية والعالمية .

وفي مجال تنمية وتطوير القوى العاملة تقوم المؤسسة الوطنية للنفط بدعم الصناعة النفطية بالعناصر الوطنية المؤهلة ومن خلال تدريب العناصر الوطنية وتكوين الأطراف الفنية التخصصية الوسطى لتشغيل وصيانة المرافق والوحدات الصناعية وذلك من خلال المعاهد والمراكز التابعة لها أهمها معهد النفط للتأهيل والتدريب والمركز النوعي للتدريب خارج ليبيا على المجالات والتخصصات الفنية النادرة التي لا تتوفر الإمكانيات لتنفيذها محلياً .

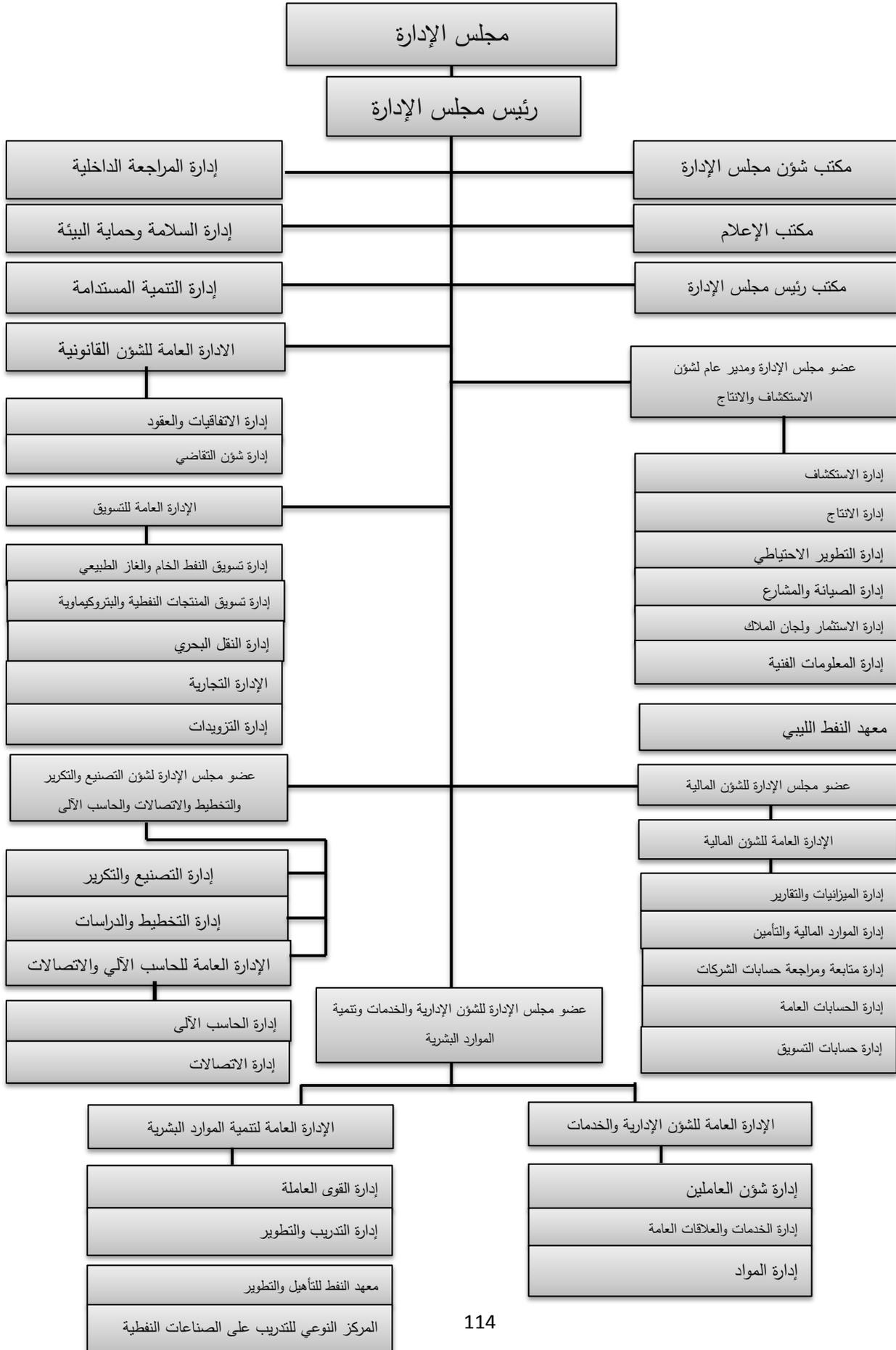
وأن للمؤسسة الوطنية للنفط لها عدة شركات تابعة وهي :-

1. شركة زلاف ليبيا لإنتاج واستكشاف النفط .
2. شركة مليثة لإنتاج وتصنيع النفط و الغاز .
3. شركة أكاكوس للعمليات النفطية .
4. شركة الخليج العربي للنفط .
5. شركة سرت للنفط .
6. شركة الواحة للنفط .
7. شركة الزويتينة للنفط .
8. شركة البريقة لتسويق النفط .
9. شركة الزاوية لتكرير النفط .
10. شركة رأس لأنوف لتصنيع النفط والغاز .
11. شركة الهروج للعمليات النفطية .

ثانياً : الهيكل التنظيمي للمؤسسة الوطنية للنفط :-

صمم الهيكل التنظيمي للمؤسسة ليراعي توزيع المهام والأنشطة بين الوحدات الادارية المختلفة والقيام بعمليات التنسيق والإشراف، بما يضمن تحقيق استراتيجيات وأهداف المؤسسة، وهو كما مبين في الشكل (1/1/4) الآتي :-

شكل (1/1/4) : الهيكل التنظيمي للمؤسسة



المبحث الثاني

اسلوب البحث وخصائص عينة البحث

المقدمة :-

يهدف هذا البحث إلى معرفة أساليب القياس من قبل المؤسسة الوطنية للنفط وتحديد نواحي الضعف والقوة فيها . ومحاولة تطوير وتطبيق واقتراح الأساليب العملية والعلمية المناسبة والتي تمكن من تطبيق محاسبة الموارد البشرية في القطاع النفطي ، ثم بيان المتطلبات اللازمة لتطبيق محاسبة الموارد البشرية في القطاع النفطي ، مع إبراز أهم مشاكل تقييم القطاع النفطي .

ويتكون هذا المبحث من الآتي :-

أولاً : اسلوب البحث .

ثانياً : مجتمع البحث .

ثالثاً : عينة البحث .

رابعاً : تحليل بيانات البحث .

خامساً : وصف مجتمع البحث .

سادساً : عرض وتحليل البيانات وإختبار الفرضيات .

أولاً : أسلوب البحث :-

إعتمدت في الجانب النظري على مجموعة من المراجع والكتب والبحوث المنشورة التي توفرت فيما يخص موضوع محاسبة الموارد البشرية ، أما الجانب التطبيقي فقد إعتمدت أسلوب الاستبيان الذي من خلاله تم جمع المعلومات المطلوبة لأغراض البحث ، وقد تم إستخدمت أسلوب الإحصائية الآتي في التحليل :-

برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الإجتماعية

(Statistical Package for Social science(SPSS)).

ثانياً : مجتمع البحث :-

يتكون مجتمع البحث من الإدارات التالية :- إدارة الحسابات العامة وإدارة الميزانيات والتقارير وإدارة الموارد البشرية وإدارة القوة العاملة ومن مدراء وبعض الموظفين العاملين في هذه الإدارات والبالغ عددهم 154 موظف حيث تم توزيع 36 نسخة إستبيان .

ثالثاً : عينة البحث :-

لقد تم إختيار عينة من الكوادر البشرية المتخصصة في المجال الاداري أو التدقيقي والتي بدورها لها دور هام في تطبيق النظام المحاسبي في الشركات النفطية والتي من دواعي هذه الدراسة التعرف على الإمكانيات المتوفرة لتطبيق محاسبة الموارد البشرية، ولقد أمكن توزيع (36) نسخة إستبيان وهي التي خضعت للتحليل.

رابعاً : تحليل بيانات البحث :-

ل للوصول إلى الهدف من هذا البحث والاجابة على أسئلتها قام الباحث بتصميم إستمارة إستبيان لجمع البيانات والمعلومات الخاصة بالبحث حيث قسمت هذه الاستمارة إلى قسمين رئيسيين. تمثل الجزء الأول تحليل البيانات الشخصية من أداة البحث في (الجنس، المؤهل العلمي، التخصص، عدد سنوات الخبرة غي مجال التخصص)، كما أنه خصص الجزء الثاني للبحث لاختبار فرضيات هذا البحث حيث تكونت أسئلة الاستبيان من (24) فقرة، وزعت على محورين أساسيين حيث تمثل المحور الأول في مدى صلاحية النظام المحاسبي الحالي لاعتماد المحاسبة البشرية، والمحور الثاني تمثل في تصميم نموذج نظام محاسبة الموارد البشرية. صممت إستمارة الاستبيان لجمع البيانات والمعلومات الخاصة بالبحث حيث إستخدم الباحث مقياس ليكرث الخماسي لتقييم إجابات أفراد العينة والتي تمثلت قيمتها في القيم (من 1 إلى 5)، كما بالجدول التالي :-

جدول رقم (1/2/4) الأوزان الرقمية لفقرات البحث وفق مقياس ليكرث الخماسي

أوافق بشدة	أوافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
5	4	3	2	1

خامساً : وصف مجتمع البحث :-

أ- صدق أداة البحث :-

تم استخدام معامل بيرسون للإرتباط لمعرفة صدق تكوين المقياس ولقد كانت قيمته (89.5%) وهي قيمة تدل على إتساق وترابط فقرات ومحاور هذا الاستبيان.

ب- ثبات الاستمارة :-

لقد تم استخدام معامل ألفا كرونباخ لقياس مدى ثبات المقياس ولقد كانت هذه النتيجة عالية جداً حيث بلغت قيمتها (94.4) وهذه القيمة تؤكد صلاحية هذه الاستمارة ومن تم الاعتماد عليها في باقي نتائج البحث، حيث أنه من المعروف أن أصغر قيمة تتراوح بين (0.7 إلى 0.8)، وكلما زادت كانت أفضل.

جدول رقم (2/2/4) معامل ألفا كرونباخ للثبات

المجال	معامل الثبات
حول صلاحية النظام المحاسبي الحالي لاعتماد المحاسبة البشرية	0.895
تقييم نموذج محاسبة الموارد البشرية	0.895
جميع مجالات الاستبانة	0.944

المصدر: نتائج التحليل الاحصائي لبرنامج spss

سادساً : عرض وتحليل البيانات وأختبار الفرضيات :-

بعد تفريغ الاستمارة في جداول توضيحية وتحليلها باستخدام الاحصاء الوصفي لاختبار فرضية البحث توصيف وتحليل البيانات العامة لأفراد عينة البحث :-

لقد تم تحليل البيانات والمعلومات الخاصة بأفراد عينة البحث تبعاً للجنس والمؤهل العلمي والتخصص وعدد سنوات الخبرة في مجال التخصص .

جدول رقم (3/2/4) خصائص مجتمع البحث

المتغير	العدد	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	35
	أنثي	1
	المجموع	36
المؤهل العلمي	دكتوراه	0
	ماجستير	7
	بكالوريوس	22
	دبلوم عالي	3
	دبلوم متوسط	4
	أخري	0
	المجموع	36
	التخصص	محاسبة
إدارة		7
تمويل		0
تسويق		0
أخرى		0
المجموع		36
%100		

سنوات الخدمة	العدد	النسبة المئوية
أقل من 5 سنوات	3	8
من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات	9	25
من 10 سنوات إلى أقل من 15 سنة	8	22
من 15 سنة إلى أقل من 20 سنة	16	45
المجموع	36	%100

المصدر: من إعداد الباحث من برنامج الاكسل

من خلال الجدول رقم (3/2/4) والخاص بخصائص عينة البحث نلاحظ الآتي :-

1. ارتفاع نسبة الذكور عن الإناث في الفئة المبحوثة حيث بلغت نسبة الذكور (97 %) مقارنة بنسبة الإناث (3%) والفرق كبير لربما يرجع إلى قلت الإناث في الفئة المبحوثة فيها .
2. التخصص نلاحظ ان اغلب التخصصات كانت لقسم المحاسبة حيث بلغت النسبة (81%) وهي نسبة عالية، يليها تخصص الادارة حيث سجل ما نسبته (19%)
3. المؤهل العلمي للفئة المبحوثة النسبة الأكبر كانت لحملة البكالوريوس اذ بلغت نسبة تواجدها (61%) من اجمالي الفئة المبحوثة ويلبها الماجستير بنسبة (19%) الأمر الذي يعكس تمتع اغلب الفئة المبحوثة بمستوى تعليم جيد ، وهذا يعطى مؤشر ايجابي للبحث ويدعم المعلومات المتحصل عليها من الاستبيان وسيضفي على النتائج نوع من الثقة والمصداقية .
4. مدة الخبرة في العمل تعكس مستوي عالي من الخبرة والاستقرار في العمل ، حيث بلغت نسبة الفئة (من 15 سنة إلى أقل من 20 سنة) (45%) ، بمعنى ما نسبته (60%) يتمتعون بخبرة في مجال عملهم، وهذا يوفر الخبرة الكافية للنظام المحاسبي .

جدول رقم (4/2/4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة البحث

لكل متغير من متغيرات البحث

الترتيب	الوزن النسبي %	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	عنوان المحور	المحور
1	76.6%	1.028	3.8333	مدى صلاحية النظام المحاسبي الحالي لاعتماد المحاسبة البشرية	الأول
2	70%	1.056	3.5000	تقييم نموذج نظام محاسبة الموارد البشرية	الثاني
73%		1.0481	3.6667	جميع المحاور مجتمعة	

المصدر: من إعداد الباحث من برنامج spss

جدول رقم (5/2/4) الإحصاءات الوصفية لآراء عينه البحث

حول صلاحية النظام المحاسبي الحالي لاعتماد المحاسبة البشرية

الترتيب	الوزن النسبي	مستوى الدلالة p-value	قيمة إختبار T	الانحراف المعياري S.D	المتوسط الحسابي \bar{x}	محتوى الفقرة	ت
7	73	0.000	4.641	0.86189	3.6667	تصميم نظام محاسبي ملائم لتطبيق محاسبة الموارد البشرية	1
8	70	0.012	2.646	1.1338	3.5000	تعتبر الموارد البشرية أصل من أصول المنشأة	2
6	78	0.000	5.868	0.9373	3.9167	يمكن قياس وتقدير كلفة الموارد البشرية	3
8	70	0.006	2.918	1.0281	3.5000	تصنيف تكاليف الموارد البشرية إلى نفقات جارية ونفقات رأسمالية	4
7	77	0.000	5.149	0.97101	3.8333	يجب الإفصاح عن قيمة الموارد البشرية في القوائم المالية	5
3	83	0.000	10.693	0.65465	4.1667	تساعد محاسبة الموارد البشرية في إعداد الموازنات	6

						التخطيطية الخاصة بالموارد البشرية وتنميتها	
4	81	0.000	10.054	0.62994	4.0556	المساعدة محاسبة الموارد البشرية في اتخاذ القرارات المتعلقة بالتخطيط والرقابة على الموارد	7
1	89	0.000	12.476	0.69465	4.4444	إعداد البرامج التدريبية لتطوير الموارد البشرية وتنميتها	8
5	79	0.000	6.010	0.97060	3.9722	تعد مصدر للمنافع المستقبلية	9
9	68	0.030	2.262	1.1052	3.4167	ملك للمنشأة من خلال التعاقد معه	10
2	87	0.000	12.774	0.63932	4.3611	عنصر مهم من عناصر الإنتاج	11
3	83	0.000	7.882	0.8669	4.1389	للمنشأة حق فرض رقابة على المورد البشري	12

المصدر: _ من إعداد الباحث من برنامج spss

يشير الجدول رقم السابق إلى أن المتوسطات الحسابية حول عبارات محور (صلاحية النظام المحاسبي الحالي لاعتماد المحاسبة البشرية) كانت كالتالي :-

درجة مرتفع بين (4.444, 3.4167) والذي يعني على صلاحية النظام المحاسبي الحالي لاعتماد المحاسبة البشرية بدرجة مرتفعة، أي إنها في اتجاه الموافقة الأمر الذي يدل على أن مفردات العينة كانوا

موافقين إلى حد ما وإن مستوى المعنوية لاختبار (t) كان أقل من (0.05) وبهذا يمكن تعميم النتائج التي تم التحصل عليها من العينة إلى مجتمع البحث.

جدول رقم (6/2/4) الإحصاءات الوصفية لآراء عينة البحث

حول تقييم نموذج محاسبة الموارد البشرية

ت	محتوى الفقرة	المتوسط الحسابي \bar{x}	الانحراف المعياري S.D	قيمة إختبار t	مستوى الدلالة p-value	الوزن النسبي	الترتيب
1	نص القوانين والتشريعات اللازمة	4.0833	0.7699	8.442	0.000	82	1
2	فصل التكاليف الخاصة بالموارد البشرية عن بقية التكاليف	4.000	0.7559	7.937	0.000	80	3
3	تبويب تكاليف الموارد البشرية تبويباً وظيفياً	3.9722	0.7362	7.923	0.000	79	4
4	إعداد الموازنات التخطيطية الخاصة بتكاليف الموارد البشرية	4.0556	0.7908	8.009	0.000	81	2
5	الرواتب والأجور وإقساط الإطفاء تمثل كلفاً جارية	3.5558	1.0540	3.162	0.000	71	7
6	كلف التعيين والاختبار والتدريب والصيانة تمثل كلفاً رأسمالية	3.2500	0.9964	1.505	0.003	65	8
7	التكلفة التاريخية تعادل التكلفة الصالية للموارد البشرية	2.9722	0.8778	0.190	0.141	59	10
8	طريقة التكلفة التاريخية من أهم طرق قياس تكلفة الموارد البشرية	3.2222	1.0450	1.276	0.851	64	9
9	الكلف الرأسمالية يتم إطفؤها على أساس	3.5278	0.9407	3.366	0.210	71	7

العمر الإنتاجي أو مدة العقد						
10	الكلف الجارية يتم الإفصاح عنها في قائمة الأرباح والخسائر	3.6389	0.8669	4.422	0.002	73
11	الكلف الرأسمالية يتم الإفصاح عنها في قائمة المركز المالي مطروح منها الاستهلاك	3.6111	0.8376	4.378	0.000	72
12	الإفصاح عن الاستثمارات في الموارد البشرية في القوائم الأساسية والإضافية	3.5278	1.0819	2.927	0.006	71

المصدر: _ من إعداد الباحث من برنامج spss

يتضح من الجدول أعلاه أن المتوسطات الحسابية لفقرات المحور الثاني عن مدى تتراوح بين (2.9722، 4.0833)، انحرافات معيارية أيضاً تتراوح بين (1.0819، 0.7362)، وأوزانها النسبية تتراوح بين (82%، 64%)، وكما نلاحظ أن هذه المتوسطات أغلبها كانت أكثر من (3)، بمعنى أنها تتجه جهة الموافقة، ويستثنى من ذلك الفقرة السابعة وهذا يؤول إلى عدم موافقة أفراد البحث على تعادل التكلفة التاريخية بالتكلفة الأصلية للموارد البشرية، وإذا ما ركزنا على مستوى الدلالة فإنه نجد أن أغلبها كانت أقل من مستوى المعنوية 0.05، وهنا يمكن الركون إلى النتائج المتحصل عليها من العينة.

1- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الرئيسية الأولى:-

وتنص الفرضية الأولى على أنه لا يوجد الوعي الكافي لدى الشركات النفطية بأهمية وضرورة تطبيقات محاسبة الموارد البشرية.

تم اختبار هذه الفرضية بالاعتماد على فقرات المحور الأول من الاستبانة التي تم صياغتها وذلك باستخدام اختبار (t) على المتوسط الحيادي (3) ويوضح الجدول التالي اختبار (t) لفرضية البحث الرئيسية الأولى.

جدول رقم (7/2/4) اختبار (t) لفرضية البحث الرئيسية الأولى حول الوعي الكافي

لدى الشركات النفطية بأهمية وضرورة تطبيقات محاسبة الموارد البشرية

المتوسط الحسابي	قيمة (t) المحسوبة	درجة الحرية	مستوى الدلالة
3.833	4.863	35	0.000

أظهرت بيانات الجدول السابق الى أن قيمة (t) كانت 4.863 وان مستوى الدلالة الاحصائية لها كانت (0.000) وهي أقل من مستوى المعنوية 0.05 وبالتالي نقبل فرضية البحث التي تنص على عدم وجود الوعي الكافي لدى الشركات النفطية وضرورة تطبيق محاسبة الموارد البشرية.

2- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الرئيسية الثانية :-

تنص الفرضية الثانية على لايلبي النظام المحاسبي المطبق في الشركات النفطية كل متطلبات تطبيق محاسبة الموارد البشرية.

لقد اختبار هذه الفرضية بالاعتماد على فقرات المحور الأول من الاستبانة التي تم صياغتها وذلك باستخدام اختبار (t) على المتوسط الحيادي (3) و الجدول التالي يوضح اختبار (t) لفرضية البحث الرئيسية الأولى.

جدول رقم (8/2/4) اختبار (t) لفرضية البحث الرئيسية الثانية

حول تلبية متطلبات تطبيق محاسبة الموارد البشرية

المتوسط الحسابي	قيمة (t) المحسوبة	درجة الحرية	مستوى الدلالة
3.5000	2.842	35	0.007

تشيلر بيانات الجدول السابق أن قيمة إختبار (t) كانت 2.842 وبلغت قيمة مستوى الدلالة الاجصائية (0.007) والي بدورها أقل من مستوى المعنوية (0.05) مما يدل على صحة فرضية هذا البحث على لايلبي النظام المحاسبي المطبق في الشركات النفطية كل متطلبات تطبيق محاسبة الموارد البشرية.

المبحث الثالث

النتائج والتوصيات

من خلال البحث توصلنا إلى الإجابة على الأسئلة المطروحة إضافة إلى الخروج ببعض النتائج والتوصيات بشأنها والتي سيتم تناوله في الفقرة التالية :-

أولاً : النتائج .

ثانياً : التوصيات .

أولاً : النتائج :-

هدف البحث إلى التعريف بمفهوم محاسبة الموارد البشرية، وبيان مدى أهمية تطبيقها ونماذج قياس تكاليفها ، ومدى إمكانية تطبيقها في الشركات النفطية الليبية، فمن خلال الإطار النظري تم البحث في الموضوع نظرياً وتطبيقياً لواقع التطبيق في المؤسسة ، ويتضمن هذا الإطار نتائج البحث لمدى إمكانية تطبيق محاسبة الموارد البشرية في الشركات النفطية، ومن ثم تقديم الحلول والتوصيات لبعض نقاط الضعف في تطبيق محاسبة الموارد البشرية في الشركات النفطية، ومعالجتها، وفيما يلي أهم نتائج البحث:-

1. عدم وجود الوعي الكافي لدى الشركات النفطية بضرورة تطبيق محاسبة الموارد البشرية.
2. لايلبي النظام المحاسبي المطبق في الشركات النفطية كل متطلبات تطبيق محاسبة الموارد البشرية.
3. أن المتوسطات الحسابية حول عبارات محور (صلاحية النظام المحاسبي الحالي لاعتماد محاسبة الموارد البشرية) كانت كالتالي :-

درجة مرتفع بين (3.4167، 4.444) والذي يدل على صلاحية النظام المحاسبي الحالي لاعتماد محاسبة الموارد البشرية بدرجة مرتفعة، وتبني التطبيق .

ثانياً : التوصيات :-

من خلال عرض النتائج التي قدمت سابقاً، تقدم الباحثة مجموعة من التوصيات بهدف الاستفادة من البحث في الجانب التطبيقي للشركات النفطية ، وذلك كما يلي:-

1. لأن الموارد البشرية ذات أهمية كبيرة في عصر يعتمد على إبداع العقل البشرى نوصي بضرورة تسليط الضوء على أهمية محاسبة الموارد في الشركات النفطية الليبية.
2. ضرورة توجيه الاهتمام نحو تطوير الموارد البشرية لأنها ذات أهمية نسبية عالية في الشركات الإنتاجية على وجه الخصوص .
3. أن الاهتمام المتزايد بالعنصر البشرى كونه الركيزة الأساس في قطاع الإنتاج يتطلب إيلاء موضوع تطبيق محاسبة الموارد البشرية في الشركات النفطية الأهمية المطلوبة، عليه نوصي بضرورة اهتمام الشركات الليبية بالعنصر البشري.

الخلاصة

تري الباحثة ضرورة حث القطاع النفطي الليبي على تبني فكرة تطبيق محاسبة الموارد البشرية كأهم وأنجح أسلوب لتقييم أداء القطاع ولما له من مميزات تجعل من القطاع الشركات قادرة على منافسة نظيرتها في المجتمع الدولي ، ونظراً لتوافر مقومات تطبيق الأسلوب ووجود البيئة الملائمة لذلك ، وتوافر البيانات اللازمة لعملية تطبيق محاسبة الموارد البشرية ، ووضوح رؤية وإستراتيجية الوحدات العاملة .

ووفق ما تقدم توصي الباحثة وتصر على تطبيق محاسبة الموارد البشرية ، وضرورة القيام بالتوعية اللازمة لموظفي القطاع بمفاهيم ومتطلبات وخطوات تطبيق محاسبة الموارد البشرية .