



## Requirements and Challenges of Implementing Human Resource Accounting System in the Libyan Insurance Sector: A Field Study on Libya Insurance Company

Mohamed Almbrok Enayed \*

Department of Accounting, Faculty of Commerce, Azzaytuna University, Tarhuna, Libya

متطلبات وتحديات تطبيق نظام المحاسبة عن الموارد البشرية في قطاع التأمين الليبي: دراسة ميدانية على شركة ليبيا للتأمين

محمد المبروك النايض \*

قسم المحاسبة، كلية التجارة، جامعة الزيتونة، ترهونة، ليبيا

\*Corresponding author: [m.ennayed@azu.edu.ly](mailto:m.ennayed@azu.edu.ly)

Received: May 16, 2026

Accepted: June 18, 2026

Published: June 20, 2026

### Abstract:

This study aims to investigate the requirements necessary for implementing a human resource accounting system at Libya Insurance Company and to diagnose the challenges across various dimensions: organizational, professional, technical, human, financial, and legal, which hinder the implementation of this system within the company. To achieve the research objectives, the study adopted a descriptive-analytical approach as its general framework. Regarding data collection, a well-structured questionnaire was developed and distributed to the target sample. Out of a total of (35) distributed questionnaires, (32) completed and valid forms were recovered for processing, reflecting a high response rate that supports inferential reliability. For the purpose of hypothesis testing, the primary data underwent a series of advanced statistical tests and methods, enabling an accurate and objective analysis of variables. Based on these tests, the following results were reached: The results showed acceptance of the first main hypothesis with a very high degree of agreement, indicating the existence of requirements for implementing a human resource accounting system at Libya Insurance Company. The results also showed acceptance of the second main hypothesis with a very high degree of agreement, indicating the existence of organizational, professional, technical, human, financial, and legal challenges that impede the implementation of this system. Based on the practical findings, several core recommendations were formulated, the most important being: the necessity for the general management of Libya Insurance Company to move towards the actual implementation of human resource accounting, due to the accurate information flow this system provides in monitoring the value of human capital. This ensures the provision of an integrated database that works to enhance the quality of financial reports and support the efficiency of administrative and financial decisions within the company. Furthermore, the general management of Libya Insurance Company should adopt flexible policies aimed at overcoming traditional organizational structures, recognizing human resources as strategic

investment assets, and overcoming administrative and professional obstacles that prevent accurate accounting measurement of human competencies.

**Keywords:** Human Resource Accounting System, Implementation Requirements and Challenges, Libya Insurance Company.

## المخلص

جاءت هذه الدراسة بهدف استقصاء المتطلبات اللازمة لتطبيق نظام المحاسبة عن الموارد البشرية في شركة ليبيا للتأمين، وتشخيص التحديات بمختلف أبعادها (التنظيمية، والمهنية، والتقنية، والبشرية، والمادية، والقانونية) التي تعيق تطبيق هذا النظام داخل الشركة، ولضمان تحقيق الغايات البحثية المستهدفة، جرى تبني المنهج الوصفي التحليلي كإطار عام للدراسة، وفيما يتعلق بأداة جمع البيانات، فقد تم تطوير استبانة محكمة جرى توزيعها على العينة المستهدفة، حيث بلغ الحجم الكلي للتوزيع (35)، استُرد منها (32) استمارة مستوفاة وصالحة للمعالجة، مما يعكس معدل استجابة مرتفع يدعم موثوقية الاستدلال. ولغرض اختبار الفرضيات، خضعت البيانات الأولية لسلسلة من الاختبارات والأساليب الإحصائية المتطورة، التي مكنت من تحليل المتغيرات بدقة وموضوعية. واستناداً للاختبارات الفرضية، تم التوصل للنتائج الآتية: فقد أظهرت النتائج قبول الفرضية الرئيسية الأولى بدرجة موافقة مرتفعة جداً، مما يشير إلى وجود متطلبات لتطبيق نظام المحاسبة عن الموارد البشرية في شركة ليبيا للتأمين، كما أظهرت النتائج قبول الفرضية الرئيسية الثانية بدرجة موافقة مرتفعة جداً، مما يشير إلى وجود تحديات (تنظيمية، ومهنية، وتقنية، وبشرية، ومادية، وقانونية) تعيق تطبيق هذا النظام في شركة ليبيا للتأمين. وبناءً على مخرجات الجانب التطبيقي، صيغت جملة من التوصيات المحورية، أهمها: ضرورة توجّه الإدارة العامة بشركة ليبيا للتأمين نحو التطبيق الفعلي لنظام المحاسبة عن الموارد البشرية، لما يوفره هذا النظام من تدفق معلوماتي دقيق يساهم في رصد قيمة رأس المال البشري، وبما يضمن توفير قاعدة بيانات متكاملة تعمل على رفع جودة التقارير المالية ودعم كفاءة القرارات الإدارية والمالية داخل الشركة، وضرورة تبني الإدارة العامة بشركة ليبيا للتأمين لسياسات مرنة تهدف إلى تجاوز الهياكل التنظيمية التقليدية، والاعتراف بالموارد البشرية كأصول استثمارية استراتيجية، وذلك للتخلص من العوائق الإدارية والمهنية التي تحول دون القياس المحاسبي الدقيق للكفاءات البشرية.

**الكلمات المفتاحية:** نظام المحاسبة عن الموارد البشرية، المتطلبات والتحديات، شركة ليبيا للتأمين.

## 1- مقدمة الدراسة:

تعد الموارد البشرية في العصر الراهن الركيزة الأساسية والعمود الفقري الذي تستند إليه المنظمات لتحقيق أهدافها الاستراتيجية وضمان استمراريتها في ظل بيئة أعمال تتسم بالتغير المتسارع والمنافسة الشديدة. ومع تحول الاقتصاد العالمي من اقتصاد يعتمد على الأصول المادية والملموسة إلى "اقتصاد المعرفة"، أصبح العنصر البشري يمثل الميزة التنافسية الحقيقية التي لا يمكن تقليدها بسهولة، خاصة في القطاعات الخدمية الحيوية كقطاع التأمين. وبرغم هذه الأهمية الاستراتيجية، إلا أن الممارسة المحاسبية التقليدية لا تزال تعاني من قصور واضح في كيفية التعامل مع هذا المورد، فهي لا تزال تنظر إلى تكاليف الحصول على الموارد البشرية وتطويرها وتدريبها على أنها مصاريف إيرادية يتم تحميلها بالكامل على حسابات الأرباح والخسائر للفترة التي حدثت فيها، مما يؤدي إلى تآكل الأرباح الظاهرية وعدم عكس القيمة الحقيقية للاستثمار البشري في الميزانية العمومية.

ومن هذا المنطلق، ظهر مفهوم "المحاسبة عن الموارد البشرية" كاستجابة ضرورية لتطوير النظم المحاسبية التقليدية، حيث يهدف هذا النظام إلى توفير إطار منهجي لتحديد وقياس البيانات المتعلقة بالموارد البشرية وتوصيلها إلى الأطراف المستفيدة، سواء كانت إدارة المنظمة أو المستثمرين الخارجيين. إن تطبيق هذا النظام لا يعد مجرد إجراء تقني، بل هو تحول جوهري يربط بين كفاءة إدارة الموارد البشرية وجوهر العملية المحاسبية، مما يسمح بتقييم العائد على الاستثمار في رأس المال البشري بدقة. وفي البيئة الليبية، وتحديدًا في شركة ليبيا للتأمين، تكتسب هذه الدراسة أهمية خاصة، فمهمة شركة التأمين هي منظمة خدمية

بامتياز، حيث تعتمد جودة خدماتها ومنتجاتها التأمينية بشكل مباشر على مهارات وخبرات موظفيها وخبرائهم في تقدير المخاطر وإدارة التعويضات. ومن هنا جاءت هذه الدراسة لتبحث بعمق في "تحديات ومتطلبات تطبيق نظام المحاسبة عن الموارد البشرية في شركة ليبيا للتأمين". حيث يسعى الباحث من خلال هذا التناول إلى تقديم رؤية تحليلية نقدية تساهم في تذليل العقبات وتبرز المنافع الجوهرية التي سيجنيها قطاع التأمين عند الاعتراف بالموارد البشري كأصل استثماري لا غنى عنه.

## 2- مشكلة الدراسة:

تتمحور مشكلة الدراسة حول التحدي الذي يواجه الفكر المحاسبي المعاصر في كيفية القياس والإفصاح عن أهم أصول المنظمات الحديثة وهو (المورد البشري)، فعلى الرغم من أن شركة ليبيا للتأمين تعتمد في تميزها ومركزها التنافسي على كفاءة رأسمالها البشري، إلا أن هناك فجوة واضحة تتمثل في قصور النظام المحاسبي التقليدي الذي لا يزال يعامل تكاليف الاستثمار في القوى العاملة كأعباء ومصاريف دورية بدلاً من اعتبارها أصولاً استثمارية طويلة الأجل. إن هذا القصور يؤدي إلى عدم إظهار المركز المالي للشركة بحقيقته العادلة، مما يؤثر سلباً على جودة المعلومات المالية المقدمة لمتخذي القرار. ومن هنا، يسعى الباحث إلى تسليط الضوء على إمكانية جسر هذه الفجوة من خلال دراسة المقومات الضرورية لتبني نظام المحاسبة عن الموارد البشرية في البيئة الليبية، مع التركيز على تشخيص المتطلبات المرجوة والتحديات الفعلية التي قد تعيق هذا التحول في شركة ليبيا للتأمين. وبناءً على ذلك، يمكن صياغة مشكلة الدراسة من خلال التساؤلات المحورية التالية:

**التساؤل الأول:** ما هي المتطلبات اللازمة لتطبيق نظام المحاسبة عن الموارد البشرية في شركة ليبيا للتأمين؟

**التساؤل الثاني:** ما هي التحديات (التنظيمية، والمهنية، والتقنية، والبشرية، والمادية، والقانونية) التي تحول دون تطبيق نظام المحاسبة عن الموارد البشرية في شركة ليبيا للتأمين؟

## 3- الدراسات السابقة:

سعى الباحث في هذا الجزء من الدراسة إلى استعراض مجموعة من الدراسات السابقة التي تناولت موضوع المحاسبة عن الموارد البشرية من زوايا بحثية متعددة، وفي بيئات جغرافية وقطاعية متنوعة، ومن أهم هذه الدراسات ما يلي:

**1- دراسة (المدهون، 2015م) بعنوان:** "تطبيق محاسبة الموارد البشرية في البنوك التجارية في فلسطين – دراسة ميدانية".

استهدفت هذه الدراسة تحليل واقع ومبادئ ومنطلقات تبني نظام محاسبة الموارد البشرية في المؤسسات المصرفية الفلسطينية، مع الوقوف على أبرز العراقيل التي تحول دون تفعيله، وخلصت النتائج إلى وجود رغبة حقيقية في التطبيق تهدف إلى بناء منظومة معلوماتية متكاملة تربط الجوانب الإدارية بالمحاسبية، مما يسهم في ضبط النفقات الكبيرة الموجهة لعمليات التوظيف والتدريب، إلا أن الدراسة كشفت عن معوقات جوهرية أبرزها غياب السند القانوني الذي يشرعن ملكية المؤسسة للمورد البشري كأصل مالي، وصعوبة قياس الكفاءات وتحويلها لقيمة نقدية دقيقة، بالإضافة إلى التمسك بالأنظمة التقليدية وتخوف الإدارة من الإفصاح عن بيانات الموظفين للحفاظ على سريتها. وبناءً عليه، أوصت الدراسة بضرورة حث السلطات التشريعية على سن قوانين تشرعن رسملة الأصول البشرية، والعمل على تصميم نماذج محاسبية متخصصة تتضمن معايير دقيقة للقياس والإفصاح، مع أهمية إقناع الإدارات العليا بجدوى التحول نحو الأنظمة الحديثة التي تبرز القيمة الحقيقية للاستثمار في رأس المال البشري.

**2- دراسة (هزري وأحمد، 2017م) بعنوان:** "معوقات تطبيق محاسبة الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية – دراسة من وجهة نظر عينة من محافظي الحسابات".

سعت هذه الدراسة إلى استقصاء وتحديد العراقيل التي تحول دون اعتماد نظام المحاسبة عن الموارد البشرية داخل الشركات الاقتصادية الجزائرية، وذلك من خلال استطلاع آراء عينة من محافظي الحسابات. وقد

خلصت النتائج الميدانية إلى أن التحديات المرتبطة بالجانب المفاهيمي هي الأكثر تأثيراً في إعاقة التطبيق، وهو ما يعكس ضعف مستوى الوعي والدراية الكافية بهذا المفهوم المحاسبي لدى الإدارات والكوادر الوظيفية في المؤسسات محل الدراسة. كما كشفت النتائج عن وجود حزمة من المعوقات القانونية والتشريعية المرتبطة بطبيعة البيئة المحلية، والتي تفقر إلى الأطر التنظيمية اللازمة لتنفيذ هذا النظام بشكل فعلي.

**3- دراسة (لربش وفرج، 2021م) بعنوان: "معوقات تطبيق نظام المحاسبة على الموارد البشرية بالبيئة الليبية – دراسة تطبيقية على المؤسسة الوطنية للنفط".**

هدفت هذه الدراسة إلى استكشاف التحديات التي تعرقل تفعيل محاسبة الموارد البشرية في الواقع المهني الليبي، حيث ركزت على المؤسسة الوطنية للنفط كحالة دراسية. وأظهرت النتائج أن توجهات الإدارة في المؤسسة لا تولي الاهتمام الكافي لهذا المنظور المحاسبي، كما كشفت عن وجود معوقات جوهرية أبرزها تعذر التقدير الدقيق للأعمار الإنتاجية للأفراد، وغياب المعايير الموضوعية لتقدير التكاليف البشرية، بالإضافة إلى الصعوبات الفنية المرتبطة برسمة تلك الأعباء. كما بينت الدراسة وجود موانع اجتماعية وثقافية تستند إلى رفض فكرة المعالجة المحاسبية لقيمة العنصر البشري واعتباره أصلاً مالياً. وبناءً على ذلك، أوصت الدراسة إلى ضرورة تحديث المنظومة المحاسبية القائمة بما يضمن توفير تدفقات معلوماتية دقيقة، ويسمح بالتمييز الواضح بين المصروفات التشغيلية والأصول الرأسمالية المتمثلة في الكفاءات البشرية.

**4- دراسة (شيتها وبومدين، 2023م) بعنوان: "دراسة مدى إمكانية تطبيق محاسبة الموارد البشرية في شركات الاتصالات الليبية – دراسة تطبيقية على شركة المدار الجديد".**

استهدفت هذه الدراسة التحقق من فرص ومعطيات تطبيق نظام المحاسبة عن الموارد البشرية داخل شركة المدار الجديد للاتصالات. وقد أظهرت النتائج إمكانية عملية لتطبيق هذا النظام، نظراً لمتنوع الإدارة بمستوى جيد من الوعي والإدراك لأهمية المحاسبة عن العنصر البشري ودوره في دعم اتخاذ القرارات السليمة. وبناءً على ذلك، أوصت الدراسة إلى ضرورة اهتمام الشركة بعقد الندوات العلمية وورش العمل التي تساهم في رفع مستوى الثقافة المحاسبية بهذا التخصص، مع العمل الجاد على تحديث المنظومة المحاسبية الحالية لتتواءم مع متطلبات البيئة الحديثة، واعتماد أساليب محاسبية دقيقة للتعامل مع التكاليف والاستثمارات الخاصة بالموارد البشرية.

**5- دراسة (الهادي، 2024م) بعنوان: "ما مدى أهمية تطبيق محاسبة الموارد البشرية في الشركات النفطية الليبية".**

بحثت هذه الدراسة في الأهمية الاستراتيجية لتبني نظم المحاسبة عن الموارد البشرية داخل قطاع النفط الليبي. وقد كشفت النتائج عن تحديات ملموسة تحول دون الاستفادة من هذا النظام، أبرزها تدني مستوى الإدراك والوعي الكافي لدى الشركات النفطية بضرورة تطبيق محاسبة الموارد البشرية، فضلاً عن عدم توافق النظم المحاسبية الحالية المعمول بها مع المتطلبات الفنية والتقنية التي يستلزمها هذا النوع من المحاسبة. وبناءً على ذلك، خلصت الدراسة إلى حزمة من التوصيات الجوهرية، يأتي في مقدمتها ضرورة تسليط الضوء على القيمة الاقتصادية للعقل البشري وإبداعاته كركيزة أساسية في عصر المعرفة، مع حث المؤسسات والشركات الليبية على توجيه اهتمام أكبر لعمليات تطوير الكوادر البشرية والاستثمار فيها، والعمل على ملاءمة الأنظمة المحاسبية لتستوعب قياس وتقييم العنصر البشري نظراً لأهميته النسبية العالية في قطاعات الإنتاج.

**6- دراسة (المشاي، 2024م) بعنوان: "مدى الإدراك بأهمية تطبيق محاسبة الموارد البشرية بشركات الاتصالات الليبية".**

بحثت هذه الدراسة في مستوى الوعي بضرورة تفعيل نظام المحاسبة عن الموارد البشرية داخل مؤسسات الاتصالات العاملة في ليبيا. وأظهرت النتائج الميدانية ضعفاً واضحاً في مستوى الإدراك بأهمية تطبيق هذا النظام، حيث كشفت عن غياب المعايير المحددة لقياس عناصر الموارد البشرية، فضلاً عن عدم وجود آليات واضحة لتحديد تكاليف الاستثمار في الكفاءات أو كيفية الاعتراف المحاسبي بها كأصول مالية. وبناءً على ذلك، أوصت الدراسة بضرورة تكثيف البرامج التدريبية للمحاسبين لتعزيز فهمهم لمحاسبة الموارد

البشرية، مع التأكيد على أهمية تبني معايير مهنية تدعم عمليات القياس والإفصاح والاعتراف بالعنصر البشري كأصل ضمن ميزانيات الشركات.

**7- دراسة (المقروس وحسين، 2024م) بعنوان: "مدى إدراك مراجعي ديوان المحاسبة الليبي بأهمية تطبيق محاسبة الموارد البشرية في المؤسسات الليبية - دراسة استطلاعية من وجهة نظر مراجعي ديوان المحاسبة الليبي".**

بحثت هذه الدراسة في مستوى استيعاب مراجعي ديوان المحاسبة الليبي لجدوى تفعيل نظام المحاسبة عن الموارد البشرية داخل مؤسسات الدولة. وقد كشفت النتائج عن وجود إدراك ملموس لدى مراجعي الديوان بمدى أهمية وضرورة تطبيق محاسبة الموارد البشرية في البيئة الليبية. وبناءً على ذلك، أوصت الدراسة إلى ضرورة الاهتمام بتنظيم الملتقيات العلمية وورش العمل المتخصصة التي تهدف إلى تعميق المعرفة المحاسبية بهذا النظام وتطوير آليات تطبيقه، بما يساهم في تعزيز الوعي المؤسسي الشامل بأهمية الاستثمار في المورد البشري داخل الهياكل الإدارية الليبية.

**8- دراسة (العجيلي، 2025م) بعنوان: "أهمية القياس المحاسبي للأصول البشرية والمعوقات التي تواجه تطبيقه - دراسة ميدانية على جامعة مصراتة".**

استهدفت هذه الدراسة تسليط الضوء على مستوى إدراك كوادر جامعة مصراتة لجدوى المحاسبة عن الأصول البشرية، مع تبيان أبرز التحديات التي تحول دون تفعيلها. وقد أظهرت النتائج وعياً ملموساً لدى جامعة مصراتة بالأهمية الجوهرية للمحاسبة عن المورد البشري كأصل مالي. وبناءً على ذلك، خلصت الدراسة إلى ضرورة العمل على رفع مستوى الثقافة المحاسبية بهذا الشأن، مع أهمية البدء في تبني نماذج متطورة للقياس المحاسبي للأصول البشرية، وتطوير النظام المحاسبي القائم وتحديث مقوماته الفنية ليكون مؤهلاً لاستيعاب متطلبات هذا التطبيق بشكل فعال.

**ما يميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة:**

تتباين الدراسات السابقة عن دراسة الباحث الحالية في عدة جوانب جوهرية، فمن حيث النطاق الموضوعي، ركزت جلّ الأدبيات السابقة على استقصاء واقع محاسبة الموارد البشرية ضمن قطاعات اقتصادية وخدمية متنوعة. أما هذه الدراسة، فتتفرد بالجمع بين بحث التحديات والمتطلبات معاً، مما يقدم قراءة متوازنة لا تكتفي برصد العقبات بل تستعرض المكاسب الاستراتيجية المتوقعة.

أما من حيث البيئة التطبيقية، فبينما اتجهت الدراسات السابقة نحو قطاعات ذات كثافة رأسمالية مادية كالنفط أو قطاعات رقابية وأكاديمية، تتفرد الدراسة الحالية بالتركيز على قطاع التأمين الليبي، وبالتحديد عبر دراسة ميدانية على "شركة ليبيا للتأمين". ويكمن وجه الاختلاف هنا في أن قطاع التأمين يعتمد في أصوله الجوهرية على الخبرات التخصصية في تقدير المخاطر وحساب التعويضات، وهي مهارات بشرية ذهنية تختلف طبيعتها عن القطاعات الأخرى، مما يجعل نتائج هذه الدراسة إضافة علمية نوعية ومرجعاً رئيسياً غير مسبوق لهذا القطاع تحديداً.

#### **4- أهداف الدراسة:**

ينصبُّ اهتمام هذه الدراسة في البحث على آفاق تطبيق نظام المحاسبة عن الموارد البشرية وتشخيص عوائقها في شركة ليبيا للتأمين، متمثلةً في تحقيق الأهداف الآتية:

- 1- التعرف على المتطلبات اللازمة لتطبيق نظام المحاسبة عن الموارد البشرية في شركة ليبيا للتأمين.
- 2- تشخيص التحديات بمختلف أبعادها (التنظيمية، والمهنية، والتقنية، والبشرية، والمادية، والقانونية) التي تعيق تطبيق هذا النظام في شركة ليبيا للتأمين.

#### **5- أهمية الدراسة:**

تنبثق أهمية هذه الدراسة من كونها محاولة جادة لإعادة صياغة الفكر المحاسبي داخل المؤسسات الليبية، من خلال التركيز على المحاور التالية:

- 1- **الأهمية العلمية (النظرية):** تكمن الأهمية في تقديم إطار نظري وتأسيلي لنظام المحاسبة عن الموارد البشرية، باعتباره الأداة العلمية القادرة على معالجة القصور الهيكلي في النظم المحاسبية التقليدية التي لا

تزال تصنف تكاليف المورد البشري كـ "أعباء مالية". وتسعى الدراسة إلى إثراء الفكر الأكاديمي المحلي بكيفية رسملة هذه التكاليف وتحويلها إلى "أصول استثمارية" تظهر القيمة الحقيقية للمنظمة.

**2- الأهمية العملية (التطبيقية):** تبرز من خلال استجلاء المكاسب الاستراتيجية التي ستتحقق لشركة ليبيا للتأمين عند تبني هذا النظام، حيث يساهم في تقديم تقارير مالية أكثر دقة وموثوقية تعكس "رأس المال المعرفي" للشركة، وهذا بدوره يعزز من جودة القرارات الإدارية ويمنع تآكل الأرباح الظاهرية الناتج عن التحميل المباشر لتكاليف الموارد البشرية على حسابات الأرباح والخسائر.

#### 6- فرضيات الدراسة:

سعيًا للإجابة عن تساؤلات الدراسة وتحقيق أهدافها المنشودة، تم صياغة فرضيتين رئيسيتين لتمثيل المحاور واختبارها ميدانياً كما يلي:

**الفرضية الرئيسية الأولى:** توجد متطلبات ذات دلالة إحصائية لتطبيق نظام المحاسبة عن الموارد البشرية في شركة ليبيا للتأمين.

**الفرضية الرئيسية الثانية:** توجد تحديات ذات دلالة إحصائية (تنظيمية، ومهنية، وتقنية، وبشرية، ومادية، وقانونية) تحول دون تطبيق نظام المحاسبة عن الموارد البشرية في شركة ليبيا للتأمين.

#### 7- منهجية الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة واختبار صحة فرضياتها المتعلقة بمتطلبات وتحديات تطبيق النظام المحاسبي للموارد البشرية، فقد اتبع الباحث الأسلوب الوصفي التحليلي كمنهجية رئيسة للدراسة، وذلك من خلال المسارين التاليين:

**1- الجانب النظري:** تم الاعتماد على أسلوب المسح المكتبي لجمع البيانات من المصادر الأولية والثانوية كالكتب والدوريات العلمية، لتأصيل المفاهيم المتعلقة بالمتغير المستقل (نظام المحاسبة عن الموارد البشرية).

**2- الجانب الميداني:** تم استخدام أسلوب الدراسة الميدانية لتشخيص واقع المتغيرات التابعة (التحديات والمتطلبات) في بيئة شركة ليبيا للتأمين. حيث اعتمد الباحث "الاستبيان" كأداة رئيسية لجمع البيانات من عينة الدراسة.

#### 8- حدود الدراسة:

تلتزم هذه الدراسة في مسارها البحثي والميداني بالحدود التالية:

**1- الحدود الموضوعية:** يقتصر نطاق الدراسة على بحث "تحديات ومتطلبات" تطبيق نظام المحاسبة عن الموارد البشرية، مع التركيز على دور هذا النظام في تحويل التكاليف البشرية إلى أصول استثمارية.

**2- الحدود المكانية:** تُجرى الدراسة الميدانية داخل المقر الرئيسي لشركة "ليبيا للتأمين" باعتبارها مجتمع الدراسة المستهدف.

**3- الحدود البشرية:** تستهدف الدراسة الكوادر المهنية والقيادية في شركة ليبيا للتأمين، وتشمل تحديداً (الموظفين المختصين والعاملين بالإدارة المالية والأقسام التابعة لها) المنوط بهم تنفيذ أو اتخاذ القرار بشأن النظم المحاسبية.

**4- الحدود الزمانية:** تقتصر الدراسة على الفترة الزمنية الممتدة بين (من بداية فبراير 2026 إلى نهاية أبريل 2026).

#### 9- الإطار النظري لنظام المحاسبة عن الموارد البشرية:

##### تمهيد:

شهدت العقود الأخيرة تحولاً جذرياً في فلسفة إدارة المؤسسات، مدفوعاً بالتطور التكنولوجي المتسارع الذي فرض حاجة ملحة لكفاءات بشرية تمتلك مستويات عليا من التأهيل العلمي والتدريب المتخصص. فلم يعد النجاح مرهوناً بامتلاك الآلات والمعدات فحسب، بل صار مرتبطاً بالقدرة على توظيف هذه التقنيات

عبر كوادر بشرية متخصصة قادرة على إدارة العمليات المعقدة بكفاءة واقتدار، مما أدى إلى بروز التخصص وتقسيم العمل كضرورة حتمية لتلبية متطلبات الإنتاج المعاصرة. وفي هذا السياق، لم يعد يُنظر إلى العنصر البشري كمجرد وسيلة تنفيذية، بل أضحت الركيزة الأساسية والمؤثر الأول في صياغة الميزة التنافسية للمنظمات. إن ما يُعرف بـ "رأس المال الفكري" أو "رأس المال البشري" هو المحرك الفعلي لاستدامة نجاح أي مؤسسة، فكما أن كفاءة الكوادر في قطاعات مثل التأمين هي الضامن الأساسي لاستمرارية النمو، وبالنظر إلى الكلفة العالية المرتبطة باستقطاب وتطوير هذه الكفاءات، بات من الضروري على المنظمات ليس فقط الاستثمار في تدريبها، بل والمحافظة عليها كأصول استراتيجية ذات قيمة مرتفعة (الصقر، 2013، ص 162). واستناداً إلى ما تقدم، يمكن استعراض الركائز النظرية التي يقوم عليها نظام المحاسبة عن الموارد البشرية، وذلك من خلال الآتي:

**أولاً: تعريف نظام المحاسبة عن الموارد البشرية:**

وفي الواقع، لا يوجد اتفاقٍ كُليّ بين الباحثين والمنظمات المهنية حول صياغة تعريفٍ موحد وشامل لنظام المحاسبة عن الموارد البشرية، ويرجع ذلك إلى تعدد الزوايا التي ينظر من خلالها المختصون لهذا المصطلح، لذا يمكن استعراض أبرز هذه الاتجاهات كما يلي:

يُعرف نظام المحاسبة عن الموارد البشرية بأنه: عملية قياس تكلفة وقيمة الأفراد كموارد تنظيمية، والإبلاغ عنها للأطراف المعنية، حيث يُنظر إلى الموظفين باعتبارهم أصولاً تفوق في أهميتها الأصول الملموسة الأخرى، وذلك لما يمتلكونه من معارف وقدرات فكرية (علاق ودينوري، 2024، ص 1140).

كما تُعرف جمعية المحاسبة الأمريكية هذا النظام بأنه: عملية تتضمن تحديد وقياس البيانات المتعلقة بالموارد البشرية، ومن ثم إيصال هذه المعلومات إلى الفئات المعنية سواء داخل المنظمة أو خارجها، بهدف تعزيز كفاءة عملية اتخاذ القرارات وتوجيهها بشكل رشيد (العتيبي، 2009، ص 21).

ويُعرف النظام أيضاً بأنه: عملية قياس القيمة الاقتصادية للأفراد، من خلال مختلف العمليات المحاسبية المتعلقة بتقييم تكلفة وأداء العنصر البشري، وبيان أثرهما على النتائج الإجمالية للمؤسسة في ظل بيئة الأعمال التي تنشط فيها (أوبكر، 2015، ص 36).

ومما سبق، يخلص الباحث إلى أن المحاسبة عن الموارد البشرية تُمثل نظاماً معلوماً متكاملاً يتجاوز الدور التقليدي للمحاسبة، فهي تهدف إلى تحويل القدرات البشرية من مجرد تكاليف جارية إلى أصول استثمارية استراتيجية تظهر قيمتها في المركز المالي للمنظمة، من خلال القياس المحاسبي الدقيق لتكاليف استقطاب وتطوير الكفاءات، يتم توفير بيانات جوهرية تدعم عملية اتخاذ القرارات الإدارية، وتكشف عن مدى مساهمة هذا الاستثمار البشري في تعزيز النتائج الإجمالية ورفع كفاءة الأداء الكلي للمؤسسة في محيطها التنافسي.

### ثانياً: أهمية نظام المحاسبة عن الموارد البشرية:

تنبثق أهمية المحاسبة عن الموارد البشرية من كونها تمثل التحول الجوهرية في الفكر الإداري والمالي، حيث لم يعد يُنظر للفرد كعيب مالي أو مصروف جاري، بل كأصل استثماري استراتيجي تتوفر عنه بيانات دقيقة تخدم كافة الأطراف، وتتجلى هذه الأهمية في قدرة النظام على معاونة الإدارة في رسم التصورات المستقبلية وتقدير الاحتياجات الفعلية من الكفاءات البشرية، مما يضمن تخصيص الموارد البشرية على الوظائف والمهام بشكل يحقق أقصى استفادة ممكنة من المهارات المتاحة، كما يلعب هذا النظام دوراً رقابياً حيوياً يحث القيادات الإدارية على الحفاظ على الأصول البشرية وتنميتها، ويمنع تصفيتها أو إهمالها، من خلال إيجاد وسائل علمية لتقييم مدى نجاح الإدارة في استثمار وتطوير رأس المال الفكري للمنظمة. علاوة على ذلك، تبرز الأهمية في الجانب التمويلي والاجتماعي، إذ إن الإفصاح عن قيمة الموارد البشرية في التقارير المالية يقدم صورة واقعية وشاملة عن المركز المالي للمؤسسة أمام المستثمرين والجهات الخارجية، مما يعزز من قدرتها على اتخاذ قرارات استثمارية رشيدة بناءً على "القيمة الحقيقية" للمنظمة وليس فقط أصولها المادية. وفي إطار الكفاءة التشغيلية، تساهم المحاسبة عن الموارد البشرية في قياس العائد من الإنفاق على برامج التدريب والتأهيل، مما يساعد في ترشيد السياسات المالية وتوجيه الاستثمارات نحو المجالات التي ترفع من القيمة الاقتصادية للأفراد، وتتعاكس إيجاباً على النتائج الإجمالية للمؤسسة في ظل بيئة الأعمال التنافسية التي تنشط فيها (شاهين، 2011، ص 260).

### ثالثاً: أهداف نظام المحاسبة عن الموارد البشرية:

يتمحور دور المحاسبة عن الموارد البشرية حول تحقيق مجموعة من الأهداف الاستراتيجية التي ترفع من كفاءة النظام المعلوماتي والمالي للمنظمة، ويمكن إيجاز هذه الأهداف فيما يلي (بوقفة وآخرون، 2020، ص 29):

- 1- **تطوير نظم قياس معتمدة:** تهدف إلى إيجاد آليات ومعايير دقيقة يمكن الركون إليها في تقدير التكاليف الحقيقية المرتبطة بالعنصر البشري داخل المنظمة.
  - 2- **تحسين جودة التقارير المالية:** تسعى لضمان أن تعكس التقارير الدورية صورة صادقة وواقعية عن حجم الأنشطة والعمليات التي تنفذها المنشأة.
  - 3- **دعم فاعلية القرار الإداري:** توفر البيانات اللازمة لمساعدة الإدارة والأطراف الخارجية ذات المصلحة في اتخاذ قرارات مالية واستثمارية سليمة.
  - 4- **تقييم كفاءة استغلال الأصول البشرية:** تهدف إلى تزويد الإدارة بمعلومات تحليلية حول مدى نجاحها في استثمار المورد البشري كأصل إنتاجي بدلاً من اعتباره مجرد مصروف.
  - 5- **تنسيق الاستخدام الأمثل للموارد:** تعمل على تنظيم وتكامل استخدام كافة موارد المنشأة، سواء كانت بشرية أو مادية أو مالية، لتحقيق أقصى تناغم إنتاجي.
  - 6- **تحديد التكاليف الواقعية:** تهدف إلى توفير بيانات تفصيلية حول الأعباء المالية المرتبطة بجذب الكفاءات الجديدة أو تطوير مهارات الكوادر الحالية.
  - 7- **المساهمة في التخطيط المالي (الموازنات):** تساعد في إعداد الموازنات التخطيطية المتعلقة بتكاليف الحصول على الموارد البشرية وسبل تنميتها مستقبلاً.
  - 8- **تحديد القيمة العادلة للأفراد:** تسعى لوضع مقاييس ومؤشرات موثوقة تحدد القيمة الاقتصادية للعاملين كجزء من أصول المنشأة.
  - 9- **تحليل العائد من الاستثمار البشري:** تهدف إلى قياس المردود المالي الناتج عن رأس المال البشري والمفاضلة بين البدائل المتاحة لضمان تحقيق أعلى منفعة مقابل التكلفة.
- بالإضافة إلى الأهداف السابقة، حددت جمعية المحاسبين الأمريكية ثلاثة أهداف أساسية تسعى محاسبة الموارد البشرية لتحقيقها (علون وآخرون، 2020، ص 214):
- أ- **معايير القياس:** تهدف إلى وضع منهجية علمية لتقدير الأعباء المالية والقيمة الاقتصادية لرأس المال البشري، وذلك عبر تبني نماذج قياس موضوعية وقابلة للتطبيق.
  - ب- **الملاءمة التطبيقية:** تسعى إلى تطوير وتصميم أنظمة محاسبية متخصصة تضمن الاستفادة القصوى من المؤشرات والمقاييس المستخرجة في العمليات التنظيمية.
  - ج- **رصد الأبعاد الاجتماعية:** تركز على استقصاء وتحليل الانعكاسات المترتبة على تطبيق هذا النظام المحاسبي على البيئة الاجتماعية للمنظمة، ودراسة تأثيره على السلوك الوظيفي وتوجهات العاملين.
- رابعاً: **متطلبات تطبيق نظام المحاسبة عن الموارد البشرية:**
- يستند تطبيق هذا النظام على جملة من المتطلبات التي تعكس أهميته الاستراتيجية. ويمكن حصر هذه المتطلبات في الآتي (مزياني، 2017، ص 450 – 451):
- 1- **دقة تقدير الاستثمارات البشرية:** يتطلب النظام القدرة على قياس حجم التمويل الذي تستثمره المنظمة لبناء وتطوير كفاءاتها، مما يضمن تقييماً واقعياً لرأس المال البشري.
  - 2- **حماية حسابات النتيجة من التضخم:** استلزام معالجة التكاليف المرتبطة بالموارد البشرية كاستثمارات رأسمالية لا تستهلك بالكامل خلال الفترة الحالية، مما يحمي الأرباح من الانخفاض الوهمي نتيجة تحميل كافة المصاريف دفعة واحدة.
  - 3- **تحديث هيكل الأصول المحاسبية:** ضرورة الاعتراف بأصول بشرية جديدة تضاف إلى القيمة السوقية للشركة، مما يعزز من ثقة المستثمرين والجهات الرقابية في المركز المالي لشركة ليبيا للتأمين.
  - 4- **تحسين مؤشرات التحليل المالي:** المساهمة في إظهار نتائج إيجابية دقيقة لكافة النسب المالية، حيث يتم الربط بين صافي الربح والقيمة الحقيقية للأصول البشرية المستغلة.

**5- تفعيل المسؤولية الاجتماعية:** يتطلب النظام الالتزام بواجبات الشركة تجاه تنمية وتطوير مواردها البشرية كجزء من أهدافها الاجتماعية والاقتصادية الشاملة.

**6- التحول الاستراتيجي في نظرة الإدارة:** ضرورة تغيير الفكر الإداري السائد الذي يعتبر الموظفين أعباء مالية، والبدء في معاملتهم كأصول استثمارية تتطلب التطوير المستمر لزيادة ربحية الشركة.

**خامساً: تحديات تطبيق نظام المحاسبة عن الموارد البشرية:**

تتلخص التحديات التي تواجه إرساء نظام محاسبي للموارد البشرية في النقاط التالية:

**1- التحديات التنظيمية والمهنية (الصقر، 2013، ص 182):**

• يواجه استحداث نظام محاسبي للموارد البشرية عقبات تتعلق بمدى موافقة مع الأنظمة المحاسبية التقليدية السائدة، والتي جرت العادة فيها على تبويب تكاليف العنصر البشري كأعباء إيرادية دورية، مما يولد مقاومة تنظيمية تجاه اعتباره أصلاً استثمارياً.

• تفقر المنهجيات الحالية لتقييم الموارد البشرية (سواء المعتمدة على التكلفة التاريخية أو القيمة الحالية) إلى معايير قياس موضوعية تحظى بقبول مهني عام، مما يجعل التقارير الناتجة عنها عرضة للانتقاد بسبب افتقارها للدقة والحيادية.

**2- التحديات التقنية، المادية، والقانونية (Rao, 2014, p. 88):**

• يظهر العائق التقني في حالة عدم التأكد من العمر الإنتاجي للموظفين، مما يصعب تقدير المنافع المستقبلية محاسبياً.

• يتمثل التحدي المادي في الحاجة لاستثمارات أولية ضخمة لاستقطاب الكفاءات وتطوير الأنظمة، وهو ما قد لا تتوفر ميزانياته دائماً.

• يبرز العائق القانوني في عدم اعتراف السلطات الضريبية بالأصول البشرية، وغياب حق الملكية القانونية للمنظمة على الموظفين.

**3- التحديات البشرية (Theeke, 2005, p. 40):**

• يواجه الجانب البشري مقاومة ثقافية واجتماعية ترفض فكرة قياس البشر كبند من بنود الأصول المالية للمنظمة.

• يؤدي نقص الوعي بأهمية هذا النظام لدى الكوادر المحاسبية إلى صعوبة في التطبيق العملي للقياس والإفصاح.

**10- الدراسة الميدانية:**

يستعرض هذا المبحث المنهجية التطبيقية والخطوات الإجرائية التي اعتمدها الدراسة في شقها الميداني، حيث يركز على عرض وتحليل البيانات المستقاة من الاستبانة الموزعة على مجتمع الدراسة. ويهدف ذلك إلى استقصاء متطلبات وتحديات تطبيق نظام المحاسبة عن الموارد البشرية في قطاع التأمين الليبي، بالتطبيق على شركة ليبيا للتأمين كدراسة حالة. وقد صُممت أداة الدراسة بما يضمن الحصول على البيانات اللازمة لاختبار الفرضيات والتحقق من التساؤلات البحثية، مع الاعتماد على الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) كأداة رئيسية لمعالجة وتحليل البيانات إحصائياً.

**أولاً: الإطار المنهجي العام للدراسة الميدانية:**

**1- بيئة ومجتمع الدراسة:**

**أ- بيئة الدراسة:** اقتصرت الدراسة الميدانية على شركة ليبيا للتأمين (الإدارة العامة) بمدينة طرابلس.

**ب- مجتمع الدراسة:** يتمثل مجتمع الدراسة من الموظفين المختصين والعاملين بالإدارة المالية والأقسام التابعة لها بمقر الإدارة العامة لشركة ليبيا للتأمين، ويستعرض الجدول رقم (1) تفاصيل استجابة عينة الدراسة، حيث يوضح بدقة عدد الاستبيانات التي جرى توزيعها، والمستردة، بالإضافة إلى الحالات المفقودة، مع تحديد النسبة المئوية للاستجابات المحققة.

**جدول رقم (1):** بيان مؤشرات الاستجابة الميدانية ومعدل التمثيل النسبي للاستثمارات بالشركة محل البحث

نسبة المسترجع %	الفاقد	المسترجع	الموزع	شركة ليبيا للتأمين
91.43 %	3	32	35	المجموع

تُبين المعطيات الواردة في الجدول رقم (1) أن إجمالي الاستبانات الموزعة استقر عند (35) استمارة، حيث تمكن الباحث من استرجاع (32) منها لتكون صالحة للمعالجة الإحصائية. ويلاحظ وجود فاقد إحصائي بسيط قوامه (3) استمارات بنسبة بلغت (8.57%)، وبناءً عليه، فإن وصول نسبة الاستجابة النهائية إلى (91.43%) يمثل معدلاً كافياً ومرضياً لمتطلبات البحث العلمي، مما يمنح الدراسة الموثوقية اللازمة لاستخلاص النتائج وصياغتها بشكل دقيق.

## 2- أداة جمع البيانات:

اعتمدت الدراسة في استقاء بياناتها الأولية على الاستبيان كأداة رئيسية للبحث، حيث صُممت بما يتوافق مع الأطر النظرية لفرضيات الدراسة وتساؤلاتها. وللتحقق من الخصائص القياسية للأداة، أُجريت اختبارات الصدق والثبات لضمان اتساق الاستجابات وقدرتها على القياس الدقيق، حيث استُخرجت معاملات الثبات باستخدام اختبار 'ألفا كرونباخ' (Cronbach's Alpha)، كما تم قياس معامل الصدق الذاتي من خلال استخراج الجذر التربيعي لمعامل الثبات، وذلك لتأكيد صلاحية الأداة للتطبيق الميداني واستخلاص النتائج، والجدول رقم (2) يوضح تلك المؤشرات.

**جدول رقم (2):** مؤشرات الاتساق الداخلي ومعاملات الثبات والصدق الذاتي لأداة الدراسة

ر.م	المحور	عدد العبارات	معامل ألفاء الثبات	معامل الصدق
1	متطلبات تطبيق نظام المحاسبة عن الموارد البشرية في شركة ليبيا للتأمين.	10	0.832	0.912
2	تحديات تطبيق نظام المحاسبة عن الموارد البشرية في شركة ليبيا للتأمين.	10	0.679	0.824
3	جميع المحاور	20	0.720	0.849

يُستدل من البيانات الرقمية الموضحة بالجدول رقم (2) أن قيم معامل "ألفا كرونباخ" ( $\alpha$ ) لقياس ثبات عبارات استمارة الاستبانة قد تراوحت بين (0.679 - 0.832). وبلغ هذا المعامل لجميع المحاور مجتمعة قيمة (0.720) يعد مؤشراً إحصائياً قوياً على تمتع أداة الدراسة بدرجة عالية من الثبات والاتساق الداخلي في استجابات المبحوثين، نظراً لتجاوزها الحد الأدنى المقبول إحصائياً والبالغ (0.60).

وفي السياق ذاته، أظهرت نتائج معامل الصدق لكل محور من محاور الاستبانة قيماً تراوحت ما بين (0.824 - 0.912)، حيث سجلت الأداة ككل معامل صدق مرتفع بلغ (0.849). وتعكس هذه القيم المرتفعة (التي تتخطى عتبة 0.60) توفر مستويات متميزة من الصدق الداخلي للبيانات؛ الأمر الذي يعزز من الموثوقية العلمية لنتائج الدراسة ويؤكد صلاحية الاستجابات للاعتماد عليها في تحقيق أهداف البحث وتحليل فرضياته.

## ثانياً: تحليل البيانات واختبار فرضيات الدراسة:

### 1- خصائص مفردات عينة الدراسة:

يوضح الجدول رقم (3) طبيعة التوزيع الإحصائي لمفردات الدراسة وتصنيفها تبعاً للمتغيرات الديموغرافية والوظيفية، حيث يمكن ملاحظة الآتي:

**أولاً: الفئة العمرية:** يتبين أن الفئة العمرية (من 45 سنة فأكثر) هي الأكثر تكراراً في عينة الدراسة، حيث بلغ عدد أفرادها 14 فرداً بنسبة مئوية قدرها 43.75%، تليها الفئة العمرية (من 30 إلى أقل من 45 سنة) بعدد 12 فرداً ونسبة 37.5%، بينما جاءت الفئة العمرية (أقل من 30 سنة) في المرتبة الأخيرة بعدد 6 أفراد ونسبة 18.75%.

**ثانياً: المؤهل العلمي:** تشير البيانات إلى أن أغلب أفراد العينة هم من حملة شهادة (البكالوريوس) بواقع 14 فرداً وبنسبة 43.75%، يليهم حملة (الدبلوم العالي) بعدد 12 فرداً ونسبة 37.5%، في حين توزعت بقية النسب على حملة الدبلوم المتوسط بنسبة 9.38%، والماجستير بنسبة 6.25%، وأخيراً حملة الدكتوراه بنسبة 3.12%.

**ثالثاً: التخصص العلمي:** يتضح أن تخصص (المحاسبة) هو المهيمن على عينة الدراسة، حيث بلغ عدد المتخصصين فيه 20 فرداً بنسبة كبيرة وصلت إلى 62.5%، يليه تخصص (إدارة الأعمال) بعدد 10 أفراد ونسبة 31.25%، ثم تخصص (الاقتصاد) بعدد فردين فقط ونسبة 6.25%.

**رابعاً: المسمى الوظيفي:** نلاحظ أن النسبة الأكبر من العينة هم من (الموظفين) بعدد 27 فرداً وبنسبة 84.38%، بينما توزعت بقية العينة على الوظائف القيادية (رئيس قسم، رئيس مكتب، مدير الإدارة المالية) بنسب متفاوتة وصغيرة.

**خامساً: سنوات الخبرة العملية:** أظهرت النتائج أن الفئة الأكثر خبرة (من 15 سنة فأكثر) هي الغالبة في العينة بعدد 17 فرداً ونسبة 53.12%، تليها فئة الخبرة (من 5 إلى أقل من 15 سنة) بنسبة 28.13%، وأخيراً الفئة (أقل من 5 سنوات) بنسبة 18.75%.

**جدول رقم (3):** طبيعة التوزيع الإحصائي لمفردات الدراسة وتصنيفها تبعاً للمتغيرات الديموغرافية والوظيفية

الخصائص	الفئات	العدد	النسبة المئوية (%)
الفئة العمرية	(أقل من 30 سنة)	6	18.75
	(من 30 إلى أقل من 45 سنة)	12	37.5
	(من 45 سنة فأكثر)	14	43.75
المؤهل العلمي	دبلوم متوسط	3	9.38
	دبلوم عالي	12	37.5
	بكالوريوس	14	43.75
	ماجستير	2	6.25
	دكتوراة	1	3.12
التخصص العلمي	محاسبة	20	62.5
	إدارة أعمال	10	31.25
	اقتصاد	2	6.25
المسمى الوظيفي	مدير الإدارة المالية	1	3.12
	رئيس مكتب	1	3.12
	رئيس قسم	3	9.38
	موظفين	27	84.38
الخبرة العملية	(أقل من 5 سنوات)	6	18.75
	(من 5 إلى أقل من 15 سنة)	9	28.13
	(من 15 سنة فأكثر)	17	53.12

## 2- اختبار فرضيات الدراسة:

**الفرضية الرئيسية الأولى:** توجد متطلبات ذات دلالة إحصائية لتطبيق نظام المحاسبة عن الموارد البشرية في شركة ليبيا للتأمين.

بهدف اختبار معنوية اتجاهات أفراد عينة البحث حول كل فقرة من فقرات الدراسة الميدانية، تم استخدام اختبار (ولكوسون) للمقارنة بين الأوساط الحسابية المرصودة وبين القيمة الافتراضية للمقياس البالغة (3). ويستعرض الجدول رقم (4) نتائج هذا التحليل، حيث تم المفاضلة بين فرضيتين: **الفرضية الصفرية:** تفترض أن المتوسط الحسابي لاستجابات المبحوثين حول العبارة لا يختلف جوهرياً عن القيمة المحايدة (3). **الفرضية البديلة:** تفترض أن المتوسط الحسابي لاستجابات المبحوثين حول العبارة يختلف جوهرياً عن القيمة المحايدة (3).

**جدول رقم (4):** مخرجات اختبار (ولكوسون) لمتوسطات استجابة أفراد عينة الدراسة للعبارات الخاصة بمتطلبات تطبيق نظام المحاسبة عن الموارد البشرية في شركة ليبيا للتأمين

ر.م	العبارة	المتوسط	الانحراف المعياري	إحصائي الاختبار	الدلالة المحسوبة
1	يساهم تطبيق هذا النظام إدراج الموارد البشرية كأصل في إظهار المركز المالي الحقيقي لشركة ليبيا للتأمين.	4.94	.246	-5.507	0.000
2	يساهم تطبيق هذا النظام إلى تحسين جودة التقارير المالية الصادرة عن شركة ليبيا للتأمين من خلال الإفصاح عن الاستثمار البشري.	4.84	.369	-5.336	0.000
3	يساهم تطبيق هذا النظام من جودة التقارير المالية من خلال الإفصاح عن قيمة رأس المال الفكري والمزايا التنافسية للشركة.	4.91	.296	-5.444	0.000
4	يساهم تطبيق هذا النظام إدارة شركة ليبيا للتأمين في اتخاذ قرارات دقيقة بشأن تكاليف التدريب والتطوير.	4.72	.457	-5.185	0.000
5	يساهم تطبيق هذا النظام من جودة المعلومات المحاسبية، مما يزيد من قدرتها التنبؤية بالأرباح المستقبلية الناتجة عن كفاءة الموظفين.	4.75	.440	-5.216	0.000
6	يساهم هذا النظام لشركة ليبيا للتأمين قياس العائد الاقتصادي من استقطاب الكفاءات العالية في سوق التأمين.	4.12	.336	-5.387	0.000
7	يساهم هذا النظام إدارة شركة ليبيا للتأمين في تحديد الاحتياجات الفعلية من الكوادر البشرية بدقة.	4.81	.397	-5.291	0.000
8	يساهم هذا النظام من شفافية القوائم المالية لشركة ليبيا للتأمين أمام الجهات الرقابية.	4.97	.177	-5.578	0.000
9	يساهم تطبيق هذا النظام في رسملة تكاليف استقطاب الكفاءات التأمينية، مما يعطي صورة أدق عن قيمة الاستثمارات البشرية طويلة الأجل بالشركة.	4.38	.492	-5.121	0.000

10	يساهم تطبيق هذا النظام إدارة شركة ليبيا للتأمين في معرفة العائد المالي الحقيقي من وراء المبالغ التي تُنفق على تدريب وتطوير الموظفين.	4.78	.420	-5.251	0.000
----	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------	------	--------	-------

من خلال المعطيات الإحصائية الواردة في الجدول رقم (4)، يتضح أن القيم الدلالية المحسوبة لكافة فقرات الدراسة جاءت أدنى من مستوى المعنوية المعتمد (0.05)، وبالتوازي مع ذلك، سجلت الأوساط الحسابية لاستجابات عينة الدراسة تفرقاً ملحوظاً على القيمة الحيادية للمقياس (3)، مما يعد مؤشراً قوياً على وجود توافق عام بين المبحوثين حيال أهمية المتطلبات المطروحة لنظام المحاسبة عن الموارد البشرية في شركة ليبيا للتأمين. وبناءً عليه، تقرر إحصائياً رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة، مما يؤكد وجود اتجاه إيجابي ذو دلالة معنوية نحو تأييد هذه العبارات.

وفي سياق متصل، ولاختبار الفرضية الرئيسية الأولى بشكل شامل، تم استخراج المتوسطات العامة لجميع الفقرات المرتبطة بها، مع تطبيق اختبار (Z) للمقارنة بمتوسط المقياس (3). وقد أفرزت التحليلات الواردة في الجدول رقم (5) النتائج الجوهرية التالية:

**الفرضية الصفرية:** تفترض أن المتوسط الحسابي العام لآراء العينة حول متطلبات تطبيق النظام لا يظهر تبايناً معنوياً عن نقطة الحياد (3).

**الفرضية البديلة:** تفترض أن المتوسط الحسابي العام لآراء العينة حول متطلبات تطبيق النظام يظهر تبايناً معنوياً عن نقطة الحياد (3).

**جدول رقم (5):** مخرجات اختبار (Z) للمتوسط العام لاستجابات أفراد عينة الدراسة للعبارات الخاصة بمتطلبات تطبيق نظام المحاسبة عن الموارد البشرية في شركة ليبيا للتأمين

البيان	المتوسط العام	الانحراف المعياري	إحصائي الاختبار	الدلالة المحسوبة
متطلبات تطبيق نظام المحاسبة عن الموارد البشرية في شركة ليبيا للتأمين.	4.7219	.23655	41.176	0.000

تُظهر البيانات الإحصائية المدرجة في الجدول رقم (5) تأييداً قوياً من قبل عينة الدراسة لتوفر متطلبات تطبيق نظام المحاسبة عن الموارد البشرية في شركة ليبيا للتأمين. حيث بلغ المتوسط الحسابي العام لاستجابات المبحوثين (4.7219)، وهي قيمة مرتفعة جداً تتجاوز المتوسط الفرضي (أداة القياس) بشكل جوهري، مما يعكس إدراكاً واسعاً بجاهزية البيئة التنظيمية لتبني هذا النظام.

وعند اختبار الدلالة الإحصائية، بلغت قيمة إحصائي الاختبار (41.176) بمستوى دلالة محتسب قدره (0.000). وبمقارنة هذه النتيجة بمستوى الدلالة المعياري (0.05)، يتضح أن القيمة المحتسبة أقل من القيمة الجدولية، مما يمنح أساساً إحصائياً قوياً لرفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة. ويؤكد ذلك وجود دلالة إحصائية كافية تشير إلى استيفاء المتطلبات اللازمة لتطبيق المحاسبة عن الموارد البشرية في الشركة محل الدراسة.

**الفرضية الرئيسية الثانية:** توجد تحديات ذات دلالة إحصائية (تنظيمية، مهنية، وتقنية، وبشرية، ومادية، وقانونية) تحول دون تطبيق نظام المحاسبة عن الموارد البشرية في شركة ليبيا للتأمين.

بهدف اختبار معنوية اتجاهات أفراد عينة البحث حول كل فقرة من فقرات الدراسة الميدانية، تم استخدام اختبار (ولكوكسون) للمقارنة بين الأوساط الحسابية المرصودة وبين القيمة الافتراضية للمقياس البالغة (3). ويستعرض الجدول رقم (6) نتائج هذا التحليل، حيث تم المفاضلة بين فرضيتين:

الفرضية الصفرية: تفترض أن المتوسط الحسابي لاستجابات المبحوثين حول العبارة لا يختلف جوهرياً عن القيمة المحايدة (3).  
الفرضية البديلة: تفترض أن المتوسط الحسابي لاستجابات المبحوثين حول العبارة يختلف جوهرياً عن القيمة المحايدة (3).

جدول رقم (6): مخرجات اختبار (ولكوكسون) لمتوسطات استجابة أفراد عينة الدراسة للعبارات الخاصة بتحديات تطبيق نظام المحاسبة عن الموارد البشرية في شركة ليبيا للتأمين

ر.م	العبارة	المتوسط	الانحراف المعياري	إحصائي الاختبار	الدلالة المحسوبة
1	يواجه تطبيق النظام عائقاً يتمثل في تمسك الإدارة العليا في شركة ليبيا للتأمين بالهيكل التنظيمية التقليدية.	4.59	.615	-5.007	0.000
2	غياب معايير مهنية ليبية واضحة تنظم عمليات القياس والإفصاح عن الموارد البشرية داخل شركة ليبيا للتأمين.	4.16	.369	-5.336	0.000
3	يحد عدم توفر البرمجيات المحاسبية المتخصصة من إمكانية تنفيذ هذا النظام تقنياً داخل شركة ليبيا للتأمين.	4.59	.798	-4.989	0.000
4	تعتبر التكاليف المادية العالية اللازمة لتصميم وتشغيل نظام محاسبي متطور عائقاً أمام شركة ليبيا للتأمين.	2.34	.827	-3.523	0.000
5	يُعيق ضعف الأنظمة التقنية الحالية في حصر وتصنيف تكاليف استقطاب الموارد البشرية لغرض معالجتها كأصول رأسمالية في شركة ليبيا للتأمين.	4.06	.759	-4.537	0.000
6	غياب البرامج التدريبية الموجهة لموظفي شركة ليبيا للتأمين حول كيفية تطبيق هذا النظام بمهنية.	4.16	.884	-4.426	0.000
7	نقص البنية التحتية التكنولوجية التي تضمن سرية البيانات المالية الشخصية للموظفين عند دمجها في النظام.	4.47	.761	-4.836	0.000
8	تمثل صعوبة الفصل بين التكاليف الإيرادية والرأسمالية عائقاً فنياً أمام تطبيق النظام في شركة ليبيا للتأمين.	2.31	1.120	-3.043	0.000
9	غياب التنسيق التنظيمي الفعال بين إدارة الموارد البشرية والإدارة المالية عند تبادل البيانات اللازمة للقياس.	2.16	1.167	-3.208	0.000
10	افتقار الشركة لأنظمة برمجية متطورة (ERP) قادرة على الربط الآلي بين بيانات الأداء والسجلات المالية.	4.34	.971	-4.388	0.000

بالاستناد إلى معطيات الجدول رقم (6)، يُستدل على ما يلي:

أ- جاءت مستويات الدلالة الإحصائية المحسوبة أدنى من القيمة المعيارية (0.05)، مع تسجيل متوسطات حسابية لاستجابات المبحوثين تتجاوز القيمة الفرضية للمقياس (3)، وذلك في العبارات الآتية:

1- يواجه تطبيق النظام عائفاً يتمثل في تمسك الإدارة العليا في شركة ليبيا للتأمين بالهيكل التنظيمية التقليدية.

2- غياب معايير مهنية ليبية واضحة تنظم عمليات القياس والإفصاح عن الموارد البشرية داخل شركة ليبيا للتأمين.

3- يحد عدم توفر البرمجيات المحاسبية المتخصصة من إمكانية تنفيذ هذا النظام تقنياً داخل شركة ليبيا للتأمين.

4- يُعيق ضعف الأنظمة التقنية الحالية في حصر وتصنيف تكاليف استقطاب الموارد البشرية لغرض معالجتها كأصول رأسمالية في شركة ليبيا للتأمين.

5- غياب البرامج التدريبية الموجهة لموظفي شركة ليبيا للتأمين حول كيفية تطبيق هذا النظام بمهنية.

6- نقص البنية التحتية التكنولوجية التي تضمن سرية البيانات المالية الشخصية للموظفين عند دمجها في النظام.

7- افتقار الشركة لأنظمة برمجية متطورة (ERP) قادرة على الربط الآلي بين بيانات الأداء والسجلات المالية.

وبناءً على ذلك، تم رفض الفرضيات الصفرية المتعلقة بهذه الفقرات واعتماد الفرضيات البديلة لها، لكون المتوسطات الحسابية لآراء المبحوثين سجلت قيماً تتجاوز القيمة المفترضة للمقياس (3)، ويُعد هذا الارتفاع المعنوي إلى توافق آراء العينة للفقرات المطروحة.

ب- جاءت مستويات الدلالة الإحصائية المحسوبة أدنى من القيمة المعيارية (0.05)، مع تسجيل متوسطات حسابية لاستجابات المبحوثين لا تتجاوز القيمة الفرضية للمقياس (3)، وذلك في العبارات الآتية:

1- تعتبر التكاليف المادية العالية اللازمة لتصميم وتشغيل نظام محاسبي متطور عائفاً أمام شركة ليبيا للتأمين.

2- تمثل صعوبة الفصل بين التكاليف الإبرادية والرأسمالية عائفاً فنياً أمام تطبيق النظام في شركة ليبيا للتأمين.

3- غياب التنسيق التنظيمي الفعال بين إدارة الموارد البشرية والإدارة المالية عند تبادل البيانات اللازمة للقياس.

وبناءً على ذلك، تم رفض الفرضيات الصفرية المتعلقة بهذه الفقرات واعتماد الفرضيات البديلة لها، لكون المتوسطات الحسابية لآراء المبحوثين سجلت قيماً لا تتجاوز القيمة المفترضة للمقياس (3)، ويُعد هذا الانخفاض المعنوي إلى عدم توافق آراء العينة للفقرات المطروحة.

وفي سياق متصل، ولاختبار الفرضية الرئيسية الثانية بشكل شامل، تم استخراج المتوسطات العامة لجميع الفقرات المرتبطة بها، مع تطبيق اختبار (Z) للمقارنة بمتوسط المقياس (3). وقد أفرزت التحليلات الواردة في الجدول رقم (7) النتائج الجوهرية التالية:

**الفرضية الصفرية:** تفترض أن المتوسط الحسابي العام لآراء العينة حول تحديات تطبيق النظام لا يظهر تبايناً معنوياً عن نقطة الحياد (3).

**الفرضية البديلة:** تفترض أن المتوسط الحسابي العام لآراء العينة حول تحديات تطبيق النظام يظهر تبايناً معنوياً عن نقطة الحياد (3).

جدول رقم (7): مخرجات اختبار (Z) للمتوسط العام لاستجابات أفراد عينة الدراسة للعبارات الخاصة بتحديات تطبيق نظام المحاسبة عن الموارد البشرية في شركة ليبيا للتأمين

البيان	المتوسط العام	الانحراف المعياري	إحصائي الاختبار	الدلالة المحسوبة
تحديات تطبيق نظام المحاسبة عن الموارد البشرية في شركة ليبيا للتأمين.	3.7188	.29560	13.755	0.000

بالاستناد إلى البيانات المستخلصة من الجدول رقم (7)، نستنتج أن مخرجات الاختبار الإحصائي قد سجلت (13.755) بدلالة معنوية قدرها (0.000)، وهي قيمة تقل عن مستوى المعنوية المعتمد (0.05). وبناءً على ذلك، يتم نفي الفرضية الصفرية وإثبات الفرضية البديلة، وحيث إن المتوسط العام لاستجابات أفراد العينة الدراسة قد سجل (3.7188)، وهو ما يتجاوز المتوسط الفرضي للمقياس (3)، فإن ذلك يؤكد وبدلالة إحصائية وجود تحديات لتطبيق نظام المحاسبة عن الموارد البشرية في شركة ليبيا للتأمين، وتتمثل هذه التحديات في الآتي:

- 1- يواجه تطبيق النظام عائقاً يتمثل في تمسك الإدارة العليا في شركة ليبيا للتأمين بالهيكل التنظيمية التقليدية.
- 2- غياب معايير مهنية ليبية واضحة تنظم عمليات القياس والإفصاح عن الموارد البشرية داخل شركة ليبيا للتأمين.
- 3- يحد عدم توفر البرمجيات المحاسبية المتخصصة من إمكانية تنفيذ هذا النظام تقنياً داخل شركة ليبيا للتأمين.
- 4- يُعيق ضعف الأنظمة التقنية الحالية في حصر وتصنيف تكاليف استقطاب الموارد البشرية لغرض معالجتها كأصول رأسمالية في شركة ليبيا للتأمين.
- 5- غياب البرامج التدريبية الموجهة لموظفي شركة ليبيا للتأمين حول كيفية تطبيق هذا النظام بمهنية.
- 6- نقص البنية التحتية التكنولوجية التي تضمن سرية البيانات المالية الشخصية للموظفين عند دمجها في النظام.
- 7- افتقار الشركة لأنظمة برمجية متطورة (ERP) قادرة على الربط الآلي بين بيانات الأداء والسجلات المالية.

## 11- النتائج والتوصيات:

### أولاً: النتائج:

بناءً على ما أسفرت عنه المعالجة الإحصائية لبيانات الدراسة، وبالاستناد إلى التوجهات العامة لآراء الباحثين، تم استخلاص مجموعة من النتائج المحورية التي تُشخص واقع الدراسة، وذلك وفقاً للآتي:

- 1- أظهرت النتائج قبول الفرضية الرئيسية الأولى بدرجة موافقة مرتفعة جداً، مما يشير إلى وجود متطلبات لتطبيق نظام المحاسبة عن الموارد البشرية في شركة ليبيا للتأمين، وتتمثل أبرز هذه المتطلبات في قدرة النظام على تحسين جودة وموثوقية التقارير المالية من خلال الإفصاح عن القيمة الاستثمارية الحقيقية للمورد البشري وإظهاره كأصل من أصول الشركة، مما يعزز من الشفافية والقدرة التنافسية للشركة في سوق التأمين الليبي.

- 2- أظهرت النتائج قبول الفرضية الرئيسية الثانية بدرجة موافقة مرتفعة جداً، مما يشير إلى وجود تحديات (تنظيمية، ومهنية، وتقنية، وبشرية، ومادية، وقانونية) تعيق تطبيق هذا النظام في شركة ليبيا للتأمين، وتتمثل أبرز هذه المتطلبات في تمسك الإدارة بالهيكل التنظيمية التقليدية التي لا تتماشى مع متطلبات الأنظمة الحديثة، يرافقها غياب المعايير المهنية الليبية المنظمة التي تُلزم بالإفصاح عن الموارد البشرية كأصول، كما يرافقها افتقار الشركة لأنظمة (ERP) المتطورة وضبط الربط الآلي بين بيانات الموارد البشرية والسجلات المالية، كما برزت عوائق تقنية تتمثل في عدم توفر برمجيات محاسبية متخصصة

وضعف الأنظمة التقنية الحالية في حصر وتصنيف وتكلفة استقطاب الموارد البشرية، بالإضافة إلى نقص البنية التحتية التكنولوجية اللازمة لضمان أمن وسرية البيانات المتعلقة بالعنصر البشري، ومن جانب آخر، برز غياب البرامج التدريبية الموجهة كعائق أمام تأهيل الكوادر المحاسبية للتعامل مع هذا النظام، مما يجعل الفجوة التقنية والإدارية حجر عثرة أمام التنفيذ الفعلي للنظام.

#### ثانياً: التوصيات:

استناداً للحقائق التي كشف عنها الجانب التطبيقي، وسعيًا لتطوير المنظومة المحاسبية في البيئة المحلية، ينتهي الباحث إلى صياغة التوصيات الآتية:

- 1- ضرورة توجّه الإدارة العامة بشركة ليبيا للتأمين نحو التطبيق الفعلي لنظام المحاسبة عن الموارد البشرية، لما يوفره هذا النظام من تدفق معلوماتي دقيق يساهم في رصد قيمة رأس المال البشري، وبما يضمن توفير قاعدة بيانات متكاملة تعمل على رفع جودة التقارير المالية ودعم كفاءة القرارات الإدارية والمالية داخل الشركة.
- 2- ضرورة تبني الإدارة العامة بشركة ليبيا للتأمين لسياسات مرنة تهدف إلى تجاوز الهياكل التنظيمية التقليدية، والاعتراف بالموارد البشرية كأصول استثمارية استراتيجية، وذلك للتخلص من العوائق الإدارية والمهنية التي تحول دون القياس المحاسبي الدقيق للكفاءات البشرية.
- 3- ضرورة سد الفجوة التقنية من خلال توفير بنية تحتية تكنولوجية متطورة وأنظمة برمجية متخصصة (ERP)، تضمن الربط الآلي بين السجلات المالية وبيانات العاملين، بما يكفل دقة حصر وتصنيف تكاليف الاستقطاب والتنمية ومعالجتها محاسبياً بشكل رأسمالي.
- 4- ضرورة العمل على صياغة معايير وأدلة مهنية واضحة وموحدة تنظم آليات قياس والإفصاح عن الاستثمارات البشرية، وذلك لضمان موثوقية المعلومات المحاسبية وحماية سرية وخصوصية البيانات الشخصية والمهنية للموظفين داخل النظام الجديد.
- 5- ضرورة تكثيف البرامج التدريبية التخصصية الموجهة للكوادر المحاسبية والإدارية بالشركة، لرفع قدراتهم الفنية في التعامل مع متطلبات محاسبة الموارد البشرية، وتطوير مهاراتهم في إعداد التقارير المالية الحديثة التي تعكس القيمة الحقيقية لرأس المال الفكري.

#### Compliance with ethical standards

##### Disclosure of conflict of interest

The authors declare that they have no conflict of interest.

#### قائمة المراجع:

##### أولاً: المراجع باللغة العربية:

- [1] أبوبكر، أ. ع. م. (2015). نحو إطار مقترح لتطبيق نظام محاسبة الموارد البشرية بالجامعات السودانية. مجلة العلوم الاقتصادية، 16(2).
- [2] الصقر، ث. ع. (2013). محاسبة الموارد البشرية: المفهوم والأهمية – دراسة على عينة من الشركات العراقية في البصرة. مجلة دراسات البصرة، 16.
- [3] العجيلي، إ. س. (2025). أهمية القياس المحاسبي للأصول البشرية والمعوقات التي تواجه تطبيقه – دراسة ميدانية على جامعة مصراتة. مجلة البحوث الأكاديمية (العلوم الإنسانية)، 1(29).
- [4] العتيبي، ث. ن. (2009). دور محاسبة الموارد البشرية في تحسين القدرة التنافسية للمشروعات الخدمية – دراسة تطبيقية على شركات الاتصالات المتنقلة العاملة في دولة الكويت [رسالة ماجستير غير منشورة]. كلية إدارة المال والأعمال، جامعة آل البيت، الأردن.
- [5] المدهون، خ. م. (2015). تطبيق محاسبة الموارد البشرية في البنوك التجارية في فلسطين – دراسة ميدانية. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، 23(1).
- [6] المشاي، خ. م. إ. (2024). مدى الإدراك بأهمية تطبيق محاسبة الموارد البشرية بشركات الاتصالات الليبية. مجلة دراسات في المال والأعمال، 17.

- [7] المقروس، ع. ع.، وحسين، ع. م. م. (2024). مدى إدراك مراجعي ديوان المحاسبة الليبي بأهمية تطبيق محاسبة الموارد البشرية في المؤسسات الليبية – دراسة استطلاعية من وجهة نظر مراجعي ديوان المحاسبة الليبي. مجلة دراسات محاسبية، 7.
- [8] الهادي، ه. إ. (2024). ما مدى أهمية تطبيق محاسبة الموارد البشرية في الشركات النفطية الليبية. مجلة غريان للتقنية، 10.
- [9] بوقفة، ع.، ودموم، ز.، ومرغني، و. (2020). أهمية تطبيق محاسبة الموارد البشرية في المؤسسات الجزائرية – دراسة عينة من المؤسسات بولاية الوادي. مجلة الدراسات الاقتصادية الكمية، 6(1).
- [10] شاهين، ع. ع. (2011). النظرية المحاسبية: إطار فكري تحليلي وتطبيقي (ط. 1). مكتبة آفاق للطباعة والنشر والتوزيع.
- [11] شيته، ع. ن.، وبومدين، ر. ع. (2023). دراسة مدى إمكانية تطبيق محاسبة الموارد البشرية في شركات الاتصالات الليبية – دراسة تطبيقية على شركة المدار الجديد. مجلة الأصالة، 2(7).
- [12] علاق، ف.، ودينوري، س. م. (2024). واقع وآفاق محاسبة الموارد البشرية. مجلة المنهل الاقتصادي، 7(2).
- [13] علون، م. ل.، وسعدي، ع. ح.، وصالحي، م. ل. (2020). محاسبة الموارد البشرية وفقاً لمعايير المحاسبة الدولية في المؤسسات الاقتصادية. مجلة الاقتصاد الدولي والعولمة، 3(2).
- [14] لربش، م. م.، وفرج، ر. م. (2021). معوقات تطبيق نظام المحاسبة على الموارد البشرية بالبيئة الليبية – دراسة تطبيقية على المؤسسة الوطنية للنفط. المجلة العلمية لكلية الاقتصاد والتجارة القره بوللي، 4.
- [15] مزياي، ن. (2017). أثر القياس والإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية وفق منهج التكلفة التاريخية على القوائم المالية للمؤسسة – دراسة حالة الشركة الجزائرية لأشغال الطرق. مجلة العلوم الإنسانية، 46.
- [16] هزرشي، ط.، وأحمد، د. (2017). معوقات تطبيق محاسبة الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية – دراسة من وجهة نظر عينة من محافظي الحسابات. مجلة أبحاث اقتصادية، 22.

#### ثانياً: المراجع باللغة الإنجليزية:

- [17] Rao, A. L. (2014). Human resource accounting: A framework for better financial accounting and reporting. *Journal of Business and Management*, 16(4), 88.
- [18] Theeke, H. A. (2005). A human resource accounting transmission: Shifting from failure to a future. *Journal of Human Resource Costing & Accounting*, 9(1), 40.

**Disclaimer/Publisher's Note:** The statements, opinions, and data contained in all publications are solely those of the individual author(s) and contributor(s) and not of CJHES and/or the editor(s). CJHES and/or the editor(s) disclaim responsibility for any injury to people or property resulting from any ideas, methods, instructions, or products referred to in the content.