

قرار لجنة المناقشة

نوقشت هذه الرسالة وأجيزت بتاريخ: 5 / 1 / 2005

التوقيع	الاسم
	أ. د. محمد مطر / رئيساً
	د. هادي التميمي / مشرفاً وعضواً
	د. محمد أبو نصار / عضواً

الإهداء

أهدي هذا العمل المتواضع إلى:
والديّ اللذين وسعاني بدعائهما
وإخوتي جميعاً

وزوجتي

وأولادي :

باسل

بشار

محمد

شكر وتقدير

بسم الله الرحمن الرحيم..... والصلاة والسلام على رسوله الكريم.

أما بعد،،،

فإنه يشرفني بعد أن أعانني الله سبحانه وتعالى على إتمام هذه الرسالة أن أتقدم بالشكر الجزيل وعظيم الامتنان والتقدير لأعضاء لجنة المناقشة وذلك لتفضلهم بقراءتها ومناقشتها .

وأشكر كل من ساعدني على إنجاز هذا العمل وأخص بالذكر كلاً من الأستاذ الدكتور نعيم دهمش الذي ساعدني كثيراً في جلاء فكرة البحث وبلورتها ولما قدمه لي من توجيهات، والدكتور هادي التميمي الذي تحمل عناء التدقيق والمراجعة والمساهمة الكبيرة في أفكار البحث وإرشاداته القيمة التي كان لها عظيم الأثر في إنجاز هذه الرسالة، والدكتور جهاد أبوالسندس لمساعدته لي في التحليل الإحصائي للدراسة.

وعظيم الشكر والعرفان والامتنان إلى جميع الزملاء في البنوك التجارية الأردنية الذين قاموا بتعبئة استبانة الدراسة بكل اهتمام وموضوعية وإلى أصدقائي على ما قدموه لي من عون ومساعدة على إتمام هذا العمل.

كما وأتقدم بشكر خاص لزملائي في البنك العربي فرع وادي موسى الذين أعانوني على اجتياز مراحل صعبة من مراحل إعداد هذه الرسالة، وأعتذر لكل من لم يذكر اسمه رغم مساهمته.

الباحث

فهرس المحتويات

رقم الصفحة	الموضوع
أ	قرار لجنة المناقشة
ب	الإهداء
ج	شكر وتقدير
د	فهرس المحتويات
و	فهرس الجدول
ز	فهرس الأشكال
ح	الملخص
	الفصل الأول (مدخل إلى الدراسة)
٢	١ - ١ تمهيد
٣	١ - ٢ أهداف الدراسة
4	١ - ٣ أهمية الدراسة
4	١ - ٤ مشكلة الدراسة
5	١ - ٥ فرضيات الدراسة
6	١ - ٦ الأدبيات السابقة
14	١ - ٧ نموذج الدراسة
15	١ - ٨ التعريفات الإجرائية
16	١ - ٩ منهجية الدراسة
22	١ - ١٠ محددات الدراسة
	الفصل الثاني (الإطار العام للدراسة)
24	٢ - ١ تمهيد
25	٢ - ٢ أهمية الموارد البشرية في المنشأة
26	٢ - ٣ ماهية الموجودات (الأصول) وخصائصها
28	٢ - ٤ معايير الاعتراف المحاسبي بالأصول ومدى انطباقها على الموارد البشرية
32	٢ - ٥ تعريف محاسبة الدراسة الموارد البشرية
33	٢ - ٦ نشأة وتطوير محاسبة الموارد البشرية
36	٢ - ٧ أهداف وافتراضات محاسبة الموارد البشرية
37	٢ - ٨ وجهات النظر المؤيدة والمعارضة لمحاسبة الموارد البشرية
38	٢ - ٩ طرق الإفصاح عن الاستثمار في الموارد البشرية.
39	٢ - ١٠ علاقة التخطيط قصير وطويل الأمد بمحاسبة الموارد البشرية
41	٢ - ١١ محاسبة الموارد البشرية في البنوك التجارية الأردنية.
45	٢ - ١٢ أهمية محاسبة الموارد البشرية في اتخاذ وترشيد القرارات.
48	٢ - ١٣ أهمية ومساهمة محاسبة الموارد البشرية في التحليل المالي.

رقم الصفحة	الموضوع
	الفصل الثالث (النموذج المقترح)
54	٣ - ١ تمهيد
54	٣ - 2 نماذج قياس قيمة الموارد البشرية
71	٣ - 3 المعالجة المحاسبية المقترحة لتكلفة الموارد البشرية في البنوك التجارية الأردنية
٧١	٣ - ٣ - ١ أهداف المعالجة المحاسبية المقترحة
٧٢	٣ - ٣ - ٢ وصف المعالجة المحاسبية المقترحة
٧٣	٣ - ٣ - ٣ الفروض التي تعتمد عليها المعالجة المحاسبية المقترحة
٧٤	٣ - ٣ - ٤ العناصر الأساسية المعالجة المحاسبية المقترحة
٧٨	٣ - ٣ - ٥ إجراءات تطبيق المعالجة المحاسبية المقترحة
٨٠	٣ - ٣ - ٦ القيود المحاسبية للموارد البشرية حسب المعالجة المقترحة
٨٤	٣ - ٣ - ٧ العوامل المؤثرة في المعالجة المحاسبية المقترحة
٨٤	٣ - ٣ - ٨ المشاكل المحاسبية المتعلقة بالمعالجة المحاسبية المقترحة
٨٩	٣ - ٣ - ٩ عيوب المعالجة المحاسبية المقترحة
	الفصل الرابع (الدراسة الميدانية)
٩١	٤ - ١ تحليل خصائص عينة الدراسة
٩٣	٤ - ٢ اختبار الفرضية الأولى
٩٥	٤ - ٣ اختبار الفرضية الثانية
٩٨	٤ - ٤ اختبار الفرضية الثالثة
١٠١	٤ - ٥ اختبار الفرضية الرابعة
	الفصل الخامس (نتائج الدراسة والتوصيات)
١٠٦	٥ - ١ نتائج الدراسة
107	٥ - ٢ التوصيات
108	مصادر الدراسة
118	ملاحق الدراسة
138	الملخص باللغة الإنجليزية

فهرس الجداول

رقم الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
١٨	البنوك التجارية الأردنية المرخصة في البنك المركزي.	١ - ١
١٩	توزيع عينة الدراسة حسب المجال الوظيفي.	٢ - ١
٢٠	تصنيف إجابات أسئلة الاستبانة ووزن الإجابة والوزن النسبي لها.	٣ - ١
٤٢	الموارد البشرية في البنوك التجارية الأردنية ونفقاتها لعام ٢٠٠٣.	١ - ٢
٤٣	قائمة الدخل الجزئية لبنك تجاري في ظل تطبيق المحاسبة التقليدية وفي ظل تطبيق محاسبة الموارد البشرية.	٢ - ٢
٤٤	الميزانية لبنك تجاري في ظل تطبيق المحاسبة التقليدية وفي ظل تطبيق محاسبة الموارد البشرية.	٣ - ٢
٤٧	مجالات الاستفادة من محاسبة الموارد البشرية في اتخاذ القرارات.	٤ - ٢
٩١	التوزيع النسبي لعينة الدراسة حسب المستوى التعليمي	١ - ٤
٩٢	التوزيع النسبي لعينة الدراسة حسب التخصص العلمي	٢ - ٤
٩٢	التوزيع النسبي لعينة الدراسة حسب الوظيفة	٣ - ٤
٩٣	التوزيع النسبي لعينة الدراسة حسب سنوات الخبرة	٤ - ٤
٩٤	التوزيع النسبي لإجابات أفراد عينة الدراسة على جميع فقرات السؤال الأول المتعلقة بالفرضية الأولى	٥ - ٤
٩٤	الوسط الحسابي والوزن النسبي لإجابات أفراد العينة على كل فقرة من فقرات السؤال الأول المتعلقة بالفرضية الأولى	٦ - ٤
٩٥	نتائج اختبار (t) ستيودنت للفرضية الأولى	٧ - ٤
٩٧	التوزيع النسبي لإجابات أفراد العينة على فقرات السؤال الثاني المتعلقة بالفرضية الثانية	٨ - ٤
٩٧	الوسط الحسابي والوزن النسبي لإجابات أفراد العينة على كل فقرة من فقرات السؤال الثاني المتعلقة بالفرضية الثانية	٩ - ٤
٩٨	نتائج اختبار (t) ستيودنت للفرضية الثانية	١٠ - ٤
٩٩	التوزيع النسبي لإجابات أفراد العينة على فقرات السؤال الثالث المتعلقة بالفرضية الثالثة	١١ - ٤
١٠٠	الوسط الحسابي والوزن النسبي لإجابات أفراد العينة على كل فقرة من فقرات السؤال الثالث المتعلقة بالفرضية الثالثة	١٢ - ٤
١٠١	نتائج اختبار (t) ستيودنت للفرضية الثالثة	١٣ - ٤
١٠٢	التوزيع النسبي لإجابات أفراد العينة على فقرات السؤال الرابع المتعلقة بالفرضية الرابعة	١٤ - ٤
١٠٣	الوسط الحسابي والوزن النسبي لإجابات أفراد العينة على كل فقرة من فقرات السؤال الرابع المتعلقة بالفرضية الرابعة	١٥ - ٤
١٠٤	نتائج اختبار (t) ستيودنت للفرضية الرابعة	١٦ - ٤
١٠٤	ملخص نتائج اختبار فرضيات الدراسة	١٧ - ٤

فهرس الأشكال

رقم الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
١٤	نموزج الدراسة.	١ - ١
٥٧	متغيرات أسلوب تكلفة الفرصة البديلة.	١ - ٣
٧٣	وصف المعالجة المحاسبية المقترحة لتكلفة الموارد البشرية في البنوك التجارية الأردنية.	٢ - ٣
٧٤	التكلفة التاريخية للموارد البشرية.	٣ - ٣
٧٥	تكلفة الحصول على الموارد البشرية.	٤ - ٣
77	تكاليف تعليم وتدريب وتنمية الموارد البشرية.	٥ - ٣
80	المعالجة المحاسبية لتكاليف الموارد البشرية.	٦ - ٣
81	المعالجة المحاسبية لتكلفة اقتناء الموارد البشرية.	٧ - ٣
٨٣	المعالجة المحاسبية لخسائر الموارد البشرية.	٨ - ٣

المخلص

اسم الباحث: ماجد حمود عيسى النوافلة.

المشرف: الدكتور هادي التميمي.

"محاسبة الموارد البشرية وأثرها على إتخاذ القرارات في البنوك التجارية الأردنية"

تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق الهدف الرئيس التالي: "بيان تأثير محاسبة الموارد البشرية على إتخاذ القرارات الخاصة بالموارد البشرية في البنوك التجارية الأردنية"، ولتحقيق هذا الهدف فقد تم تقسيمه إلى الأهداف الفرعية التالية:

١. بيان أهمية محاسبة الموارد البشرية في البنوك التجارية الأردنية.
٢. بيان كيفية القياس والتقيرير (الإفصاح) عن الموارد البشرية .
٣. تحديد القرارات المبنية على محاسبة الموارد البشرية.
٤. اقتراح معالجة محاسبية لتكلفة الموارد البشرية في البنوك التجارية الأردنية.
٥. عمل دراسة ميدانية لبيان تأثير محاسبة الموارد البشرية على إتخاذ القرارات في البنوك التجارية الأردنية.

ولتحقيق هذه الأهداف قام الباحث بإعداد استبانة لهذه الغاية، وقد تم توزيعها على عينة الدراسة التي تمثل متخذي القرارات في البنوك التجارية الأردنية، وقد شملت العينة (١٤) مديراً للموارد البشرية، و(١٤) مساعداً له، و(١٤) رئيساً لقسم الشؤون المالية والإدارية للموارد البشرية، ونتيجة لتحليل مفردات الاستبانة إحصائياً توصل الباحث إلى النتائج التالية:

١. توجد أهمية لمحاسبة الموارد البشرية لدى متخذي القرارات الخاصة بالموارد البشرية في البنوك التجارية الأردنية.
٢. يمكن تطبيق المعالجة المحاسبية المقترحة (التكلفة التاريخية) حيث أنها تحقق المعايير اللازمة للحصول على معالجة مفيدة تتلاءم وظروف البنوك التجارية الأردنية.
٣. إن تطبيق محاسبة الموارد البشرية في البنوك التجارية الأردنية حسب

المعالجة المحاسبية المقترحة سوف يسهم في تزويد متخذي القرارات بأدوات تحليل مالي جديدة ومفيدة يمكن الاستفادة منها في ترشيد القرارات الخاصة بالموارد البشرية من خلال استحداث نسب مالية جديدة لم تكن متاحة في المحاسبة التقليدية، وتحسين بعض النسب المالية التقليدية. وانطلاقاً من هذا كله فإن الباحث يأمل أن تكون نتائج هذه الدراسة قد حققت الأهداف المرجوة، سواء بالمساهمة في تحسين وتطوير مهنة المحاسبة في الأردن أو في تقديم الفائدة لمتخذي القرارات في البنوك التجارية الأردنية على وجه الخصوص، ولمستخدمي هذه البيانات المالية بمختلف فئاتهم على وجه العموم.