

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

République Algérienne Démocratique et Populaire

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique

Université 20 Aout 1955-Skikda

جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة

Faculté des sciences économiques, sciences de gestion et des sciences commerciales  
كلية العلوم الإقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية

Département : sciences de gestion

قسم: العلوم المالية والمحاسبة

Laboratoire ECOFIMA

مخبر ايكوفيفا ECOFIMA



أطروحة مقدمة لإستكمال متطلبات نيل شهادة الدكتوراه الطور الثالث  
فرع علوم تجارية- تخصص مالية ومحاسبة

بعنوان:

أثر القياس والإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية على مؤشرات الأداء المالي  
(دراسة تطبيقية)

المشرف:

د. نور الدين مزباني

إعداد الطالبة:

عبير لخشين

لجنة المناقشة:

الصفة	الجامعة	الرتبة العلمية	الإسم واللقب
رئيسا	جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة	أستاذ محاضر قسم "أ"	د. عمار شلبي
مقررا	جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة	أستاذ محاضر قسم "أ"	د. نور الدين مزباني
مناقشا	جامعة محمد خيضر بسكرة	أستاذ	د. عمار بن عيشي
مناقشا	جامعة الحاج لخضر باتنة 1	أستاذ محاضر قسم "أ"	د. لخضر سي محمد
مناقشا	جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة	أستاذ محاضر قسم "أ"	د. بلال كيموش
مناقشا	جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة	أستاذ محاضر قسم "أ"	د. سوسن زيرق

السنة الجامعية: 2019-2020

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الإهداء

الإهداء

لي

ولوالدي

ولمن له حق علي

أهدي هذا العمل

شكر و عرفان

# شكر وعرافان

الحمد لله الذي هدانا لهذا وما كنا لنهتدي لولا أن هدانا الله

ربي أوزعني أن أشكر نعمتك التي أنعمت علي وعلى والدي وأن اعمل صالحا ترضاه  
نحمد الله رب العالمين حمدا كثيرا ونشكره شكرا جزيلا يليق بعظمته وجلال  
قدرته الذي وفقنا لإنجاز هذا العمل.

من لم يشكر الناس لم يشكر الله، لذا فشكري وامتناني وجزيل عرفاني للأستاذ  
المشرف "الدكتور مزياني نور الدين" الذي أشرف على رسالتي والذي لم يبخل علي  
بإرشاداته وتوجيهاته التي كانت عوناً لي في تحضير وتقديم هذا العمل.

كما يطيب لي أن أشكر أعضاء لجنة المناقشة أساتذتي الأفاضل على قبولهم مناقشة  
هذا العمل،

كما نخص بالشكر الدكتور "بلال كيموش" الذي لم يبخل علي بمعلوماته وإرشاداته  
طيلة هذه السنوات

نتقدم بالشكر الجزيل لكل من ساعدنا في إنجاز هذا العمل سواء من قريب أو من  
بعيد

دمتم ودمنا في خدمة العلم والمعرفة

# قائمة المحتويات

الملخص باللغة العربية



## المخلص

هدفت الدراسة الحالية إلى إختبار أثر القياس والإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية على مؤشرات الأداء المالي وفق أسلوبين وفي بيئتين مختلفتين، في البيئة الفرنسية تم إجراء دراسة قياسية في إطار بيانات زمنية مقطعية لإستكشاف محددات الإفصاح عن الموارد البشرية وأثره على مؤشرات الأداء المالي، من خلال تحليل المحتوى للتقارير السنوية لـ 60 مؤسسة مدرجة ببورصة باريس للفترة (2015-2018)، في البيئة الجزائرية تم تطبيق محاسبة الموارد البشرية وفق طريقة (R.G.Barry) بمجمع صيدال.

بين تحليل المحتوى مستوى مقبول للإفصاح عن الموارد البشرية في التقارير السنوية للمؤسسات الفرنسية، كما بينت نتائج الدراسة القياسية وجود علاقة دالة بين كل من حجم المؤسسة، قطاع النشاط وحجم مجلس الإدارة ومستوى الإفصاح عن الموارد البشرية، كما توصلت الدراسة إلى وجود أثر إيجابي لمستوى الإفصاح عن الموارد البشرية على كل من مؤشر العائد على الأصول وريح السهم والسعر السوقي للسهم، في حين توصلت الدراسة لعدم وجود أثر على مؤشر العائد على حقوق الملكية.

في حالة مجمع صيدال توصلت الدراسة إلى أن الإعتراف والقياس المحاسبي عن الموارد البشرية يحسن من مؤشرات الأداء المالي القائمة على أساس النتائج المحاسبية المتمثلة في الربحية والمديونية، وكذلك على المؤشرات القائمة على أساس مفهوم القيمة المتمثلة في القيمة المحاسبية والقيمة الإقتصادية المضافة.

**الكلمات المفتاحية:** القياس المحاسبي، الإفصاح المحاسبي، محاسبة الموارد البشرية، الأداء المالي، النسب المالية.

الملخص باللغة الأجنبية

**Abstarct :**

The aim of this study was to examine the effect of human resource measurement and disclosure accounting on financial performance ratios, According to two methods and in two different environments, in the French environment, we use a economic study to investigate the determinants of human resource disclosure and its effect on financial performance ratios by using content analysis to 60 listed companies on Paris stock exchange during (2015-2018), with standing the case of Saidal Group whene we applicate humans resource accounting thought (R.G.Barry) methods.

By using content analysis method the finding indicate acceptable level of human resource disclosure, The finding of this study indicate that, size, nature of activity and board size have a significant impact on human resource disclosure level in the annual financial reports in French, and there is a significant effect of human resource disclosure level on ROA, EPS, PS. in contrast, the human resource disclosure level have no significant effect on ROE.

In the case of Saidal Group, the study concluded that human resource measurement and recognition accounting improves financial performance ratios based on accounting results, as well as indicators based on the concept of value represented by the accounting value and economic value added.

**Key words :** human resource, accounting measurement, accounting disclosure, human resource accounting, financial performance, ratios.

الصفحة	الموضوع
	الإهداء الشكر والتقدير الملخص قائمة المحتويات قائمة الجداول قائمة الأشكال قائمة الإختصارات
أ -ص	مقدمة عامة .....
41-02	<b>الفصل الأول: رأس مال البشري من منظور محاسبي</b>
2	مقدمة الفصل الأول.....
20-03	المبحث الأول: النظرة المحاسبية للمورد البشري.....
03	المطلب الأول: المورد البشري من تكلفة إلى أصل غير ملموس .....
12	المطلب الثاني: أوجه القصور المحاسبي عن المورد البشري.....
16	المطلب الثالث: رأس مال البشري وفق معايير المحاسبة الدولية IAS/ IFRS ...
31-21	<b>المبحث الثاني: محاسبة الموارد البشرية كإلية لمعالجة القصور المحاسبي عن الموارد البشرية.....</b>
21	المطلب الأول: مفهوم محاسبة الموارد البشرية.....
26	المطلب الثاني: دوافع التفكير في محاسبة الموارد البشرية
29	المطلب الثالث: أهمية ومزايا تطبيق محاسبة الموارد البشرية.....
32	<b>المبحث الثالث: المفهوم المحاسبي للأصل ومدى انطباقه على الموارد البشرية.....</b>
34	المطلب الأول: معيار حق السيطرة.....
35	المطلب الثاني: معيار تحقق المنافع الاقتصادية.....
35	المطلب الثالث: معيار المقدرة الإنتاجية.....
39	المطلب الرابع: معيار القابلية للقياس والتحديد.....
41	<b>خلاصة الفصل الأول.....</b>
83-43	<b>الفصل الثاني: إشكالية القياس والإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية</b>
43	مقدمة الفصل الثاني .....
53-44	المبحث الأول: القياس المحاسبي عن الموارد البشرية.....

44	المطلب الأول: مفهوم القياس المحاسبي عن الموارد البشرية.....
47	المطلب الثاني: متطلبات وإجراءات قياس الموارد البشرية
51	المطلب الثالث: مشاكل القياس في محاسبة الموارد البشرية.....
70-54	<b>المبحث الثاني: مناهج قياس الموارد البشرية.....</b>
54	المطلب الأول: منهج التكلفة.....
59	المطلب الثاني: منهج القيمة.....
65	المطلب الثالث: المنهج السلوكي
82-71	<b>المبحث الثالث: الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية.....</b>
71	المطلب الأول: الإفصاح الاختياري لمعالجة القصور المحاسبي عن الموارد البشرية.....
73	المطلب الثاني: نفعية الإفصاح عن الرأس المال البشري.....
76	المطلب الثالث: محددات الإفصاح عن الرأس المال البشري.....
80	المطلب الرابع: طرق الإفصاح عن الرأس المال البشري.....
83	<b>خلاصة الفصل الثاني.....</b>
133-85	<b>الفصل الثالث: انعكاسات القياس والإفصاح عن الموارد البشرية على مؤشرات الأداء المالي</b>
85	مقدمة الفصل الثالث .....
111-86	<b>المبحث الأول: مدخل إلى الأداء المالي</b>
85	المطلب الأول: مفهوم الأداء بالمؤسسة.....
88	المطلب الثاني: مفهوم الأداء المالي.....
93	المطلب الثالث: العوامل المؤثرة بالأداء المالي.....
100	المطلب الرابع: طرق قياس وتقييم الأداء المالي.....
119-112	<b>المبحث الثاني: أثر القياس والإفصاح عن الموارد البشرية على مؤشرات الأداء المالي القائمة على أساس النتائج المحاسبية</b>
112	المطلب الأول: مفهوم ربحية المؤسسة .....
114	المطلب الثاني: أثر الاعتراف المحاسبي عن الموارد البشرية على ربحية المؤسسة
116	المطلب الثالث: أثر الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية على ربحية المؤسسة
133-120	<b>المبحث الثالث: أثر القياس والإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية على</b>

	<b>مؤشرات الأداء المالي القائمة على أساس مفهوم القيمة</b>
120	المطلب الأول: مفهوم خلق (إنشاء القيمة).....
122	المطلب الثاني: أثر الاعتراف المحاسبي على مؤشر القيمة الاقتصادية المضافة
126	المطلب الثالث: أثر الإفصاح عن الموارد البشرية على القيمة السوقية للمؤسسة
133	خلاصة الفصل الثالث.....
174-135	<b>الفصل الرابع: إختبار أثر القياس والإفصاح عن الموارد البشرية على مؤشرات الأداء المالي للمؤسسات الفرنسية</b>
135	مقدمة الفصل الرابع.....
154-136	<b>المبحث الأول: الإطار العام للدراسة التطبيقية.....</b>
136	المطلب الأول: تصميم نماذج الدراسة.....
139	المطلب الثاني: تقديم مجتمع وعينة الدراسة.....
142	المطلب الثالث: أدوات جمع البيانات الثانوية.....
153	المطلب الرابع: الأساليب الإحصائية المستخدمة في التحليل.....
173-155	<b>المبحث الثاني: تقدير النماذج وإختبار الفرضيات.....</b>
155	المطلب الأول: تقدير النموذج الأول.....
159	المطلب الثاني: تقدير النموذج الثاني.....
161	المطلب الثالث: إختبار الفرضيات ومناقشة النتائج.....
170	المطلب الرابع: مناقشة النتائج في ظل الفرضيات والدراسات السابقة.....
174	خلاصة الفصل الرابع.....
207-176	<b>الفصل الخامس: أثر القياس والاعتراف المحاسبي عن الموارد البشرية على مؤشرات الأداء المالي بمجمع صيدال</b>
185-176	مقدمة الفصل الخامس.....
177	<b>المبحث الأول: تقديم مجمع صيدال.....</b>
177	المطلب الأول: تعريف مجمع صيدال.....
179	المطلب الثاني: الهيكل التنظيمي لمجمع صيدال.....
183	المطلب الثالث: معالم اهتمام مجمع صيدال بالموارد البشرية.....
206-186	<b>المبحث الثاني: الاعتراف والقياس المحاسبي للموارد البشرية بمجمع صيدال....</b>
186	المطلب الأول: رسملة مصاريف الموارد البشرية.....

189	المطلب الثاني: استنفاد الأصول البشرية.....
191	المطلب الثالث: الإعراف المحاسبي للموارد البشرية بمجمع صيدال وأثره على القوائم المالية.....
206-196	المبحث الثاني: إختبار الفرضيات ومناقشة النتائج.....
196	المطلب الأول: إختبار أثر الاعتراف والقياس المحاسبي للموارد البشرية على مؤشرات الأداء المالي القائمة على أساس النتائج المحاسبية بمجمع صيدال....
200	المطلب الثاني: إختبار أثر الاعتراف والقياس المحاسبي للموارد البشرية على مؤشرات الأداء المالي القائمة على أساس مفهوم القيمة بمجمع صيدال.....
205	المطلب الثالث: مناقشة النتائج.....
207	خلاصة الفصل الخامس.....
214-209	خاتمة عامة.....
20-216	قائمة المصادر والمراجع.....
	قائمة الملاحق.....

# قائمة الجداول



## فهرس الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
10	تطور مفهوم الرأس المال البشري	1-1
23	التطور التاريخي لمحاسبة الموارد البشرية	2-1
108	الإختلافات بين نظم قياس الأداء التقليدية والحديثة	1-3
147	قائمة معلومات الموارد البشرية المفصح عنها	1-4
152	قياس متغيرات الدراسة	2-4
155	نتائج إختبار Kalmogrov-Smirnov و Shapiro-Wilk للتوزيع الطبيعي للبواقي	3-4
157	نتائج إختبار Collinearity Diagnostics	4-4
157	نتائج إختبار للارتباط الذاتي للبواقي	5-4
158	الإرتباط الثنائي للمتغيرات المستقلة والمتغير التابع	6-4
160	نتائج إختبار Kalmogrov-Smirnov و Shapiro-Wilk للتوزيع الطبيعي للبواقي للمعادلات	7-4
160	نتائج إختبار الإرتباط الذاتي للبواقي	8-4
161	توزع مستوى الإفصاح عن الموارد البشرية	9-4
162	البيانات الوصفية لمتغير الإفصاح عن الموارد البشرية	10-4
162	توزع مستويات الإفصاح على المؤسسات	11-4
163	ترتيب المحاور الفئات المفصح عنها خلال (2015-2018)	12-4
165	نتائج إختبار القدرة التفسيرية للنموذج الأول	13-4
166	نتائج إختبار معنوية المعالم	14-4
168	نتائج تحليل الانحدار البسيط لكل مؤشر	15-4
169	نتائج تحليل الانحدار البسيط للنموذج الخامس	16-4
183	تطور الموارد البشرية بمجمع صيدال	1-5
187	ميزانية التكوين لمجمع صيدال لسنة 2017	2-5
192	قائمة المركز المالي قبل وبعد تطبيق محاسبة الموارد البشرية	3-5
194	جدول حسابات النتائج قبل وبعد تطبيق محاسبة الموارد البشرية	4-5

197	مؤشرات التوازن المالي قبل وبعد تطبيق محاسبة الموارد البشرية بمجمع صيدال	5-5
198	أثر تطبيق محاسبة الموارد البشرية على مردودية مجمع صيدال	6-5
199	نسب المديونية قبل وبعد تطبيق محاسبة الموارد البشرية	7-5
200	تكلفة الأموال الخاصة قبل وبعد تطبيق محاسبة الموارد البشرية	8-5
202	التكلفة الوسطية المرجحة قبل وبعد تطبيق محاسبة الموارد البشرية	09-5
202	حساب رأس المال المستثمر	10-5
203	حساب العائد على رأس المال المستثمر	11-5
203	القيمة الاقتصادية المضافة قبل وبعد تطبيق محاسبة الموارد البشرية	12-5
204	القيمة المحاسبية لمجمع صيدال قبل وبعد تطبيق محاسبة الموارد البشرية	13-5

# قائمة الأشكال

## فهرس الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
5	الميزة لتنافسية المستدامة للموارد البشرية	1-1
7	مفهوم الاستثمار في رأس المال البشري	2-1
17	الأصول غير الملموسة حسب الجهات المهنية المنظمة لمهنة المحاسبة.	3-1
18	الأصول غير الملموسة جزء من الرأس المال غير الملموس	4-1
37	أثر الرأس المال الفكري على أداء المؤسسة	5-1
38	مصفاة " Vrisit "	6-1
55	مكونات التكلفة التاريخية للموارد البشرية	1-2
64	نموذج حساب المنافع المعادلة لظروف التأكد المحسومة	2-2
67	العلاقات بين أبعاد التنظيم البشري	3-2
19	مثلث الأداء	1-3
39	العوامل المؤثرة على الأداء	2-3
111	تطور مؤشرات تقييم الأداء	3-3
127	القيمة السوقية المضافة MVA	4-3
129	مكونات القيمة السوقية لمؤشر (cac 40) خلال الفترة (2006-2010)	5-3
130	مصادر خلق القيمة السوقية بالمؤسسة	6-3
138	محددات الإفصاح عن الموارد البشرية	1-4
139	إنعكاسات الإفصاح عن الموارد البشرية على مؤشرات الأداء المالي	2-4
141	توزع المؤسسات المدرجة ببورصة باريس وفقا لقطاع النشاط	3-4
156	التوزيع الطبيعي للبواقي كما يوضحه (Histogram)	4-4
164	ترتيب المحاور (الفئات) المفصح عنها من قبل المؤسسات الفرنسية خلال (2015-2018)	5-4
182	الهيكل التنظيمي لمجمع صيدال	1-5
184	تركيبية الموارد البشرية بمجمع صيدال خلال الفترة (2016-2018)	2-5

## فهرس الأشكال

184	تطور مصاريف التدريب والتكوين خلال الفترة (2016-2018)	3-5
186	المعالجة المحاسبية لتكاليف الموارد البشرية	4-5
188	نسبة الأفراد المكونين حسب تركيبة العمال	5-5
188	عدد أيام التكوين حسب تركيبة عمال مجمع صيدال خلال 2017	6-5
188	مصاريف التكوين حسب تركيبة العمال	7-5

# قائمة الاختصارات

قائمة الإختصارات

<b>Human Resource Accounting</b>	<b>HRA</b>
<b>Human Resource disclosure</b>	<b>HRD</b>
<b>American accounting Association</b>	<b>AAA</b>
<b>Return on Assets</b>	<b>ROA</b>
<b>Return on equity</b>	<b>ROE</b>
<b>Return on investement</b>	<b>ROI</b>
<b>Earning Per Share</b>	<b>EPS</b>
<b>Share Price</b>	<b>SP</b>

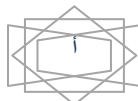
# مقدمة عامة



شهدت بيئة الأعمال في السنوات الأخيرة تغيرات سريعة وتحديات كبيرة كان سببها ظاهرة العولمة وانتشار الاندماجات والتحالفات الإستراتيجية بين المؤسسات العملاقة، والذي كان نتيجته زيادة حدة المنافسة الأمر الذي تطلب تكريس الإهتمام بالمعرفة وتميمتها، و إنتقل بذلك الإقتصاد إلى ما يسمى بإقتصاد المعرفة، والذي ميزه تخمة للمعلومات نتيجة التطور الهائل في العلم والتكنولوجيا، والذي حقق نوع من التراكم المعرفي خاصة في الدول المتقدمة، وأصبحت المعرفة تمثل موردا إستراتيجيا يتنامى بشكل تراكمي، ويؤثر بشكل كبير على المركز التنافسي للمؤسسة، وقد تم الإنتقال من العصر الصناعي إلى عصر المعلومات حيث أصبحت المعرفة المحرك الرئيسي لخلق الثروة ونجاح المنافسة، ومن ثم يجب أن تتم إدارة المعرفة بمهارة وحيوية بغية مسايرة الإعتماد على التكنولوجيا.

نتيجة للتحويل إلى إقتصاد المعرفة أصبحت المؤسسات الرائدة هي تلك التي تقوم بتحقيق رصيد جيد من المعرفة تكون به رأس مال فكري يميزها عن غيرها من المؤسسات، ويعد آلية وقائية في وجه إحتدام المنافسة على الموارد البشرية. وبما أن المعرفة ترتبط إرتباطا وثيقا بالموارد البشري فقد زاد الإهتمام بهذا الأخير بلإعتباره أساسا للمعرفة ومصدرا لها، وأصبح يمثل أهم موجودات المؤسسة على حساب مواردها المادية. فهي تمثل أساس نماء وإزدهار المؤسسات والمجتمعات، ونجاح أي إستراتيجية يقوم على إستقطاب الموارد البشرية والمحافظة عليها وتميمتها، وذلك لإمتلاكها للخبرة والمعرفة والقدرة الإبداعية مما يجعل تميمتها وإستثمارها أمرا مطلوباً في ظل التنافس الشديد على الكفاءات البشرية.

مما لا شك فيه أن أداء المحاسبة لوظائفها المتمثلة في قياس وتوصيل نتائج الوحدة الإقتصادية من أجل تقديم معلومات دقيقة ومفيدة لمستخدمي التقارير المالية تمكنهم من إتخاذ قرارات رشيدة، يتطلب تطوير المعالجات المحاسبية لتلائم مع كل الظروف وتستجيب للتغيرات التي تطرأ على بيئة الأعمال، وبما أن خاصية الإقتصاديات الحالية قائمة على الرأس المال الفكري، والرأس المال البشري بإعتباره الحامل للمعرفة، أصبح من الضروري أن تتفاعل المحاسبة مع هذا الواقع الجديد، فرغم الأهمية التي حظي بها المورد البشري من قبل الإقتصاديين حيث إهتموا به منذ القدم وأعتبروه العنصر الإنتاجي الأول وأهم أصول المؤسسة على الإطلاق، وأساس ثروتها أو بالأحرى ثروتها ذاتها، إلا أن المحاسبة اليوم تعتبر قاصرة أمام ذلك فهي لم تواكب تلك التغيرات حيث أبقت على وجهة النظر التقليدية في معالجتها لتكاليف الموارد البشرية متجاهلة بذلك القدرات والكفاءات البشرية، حيث نجد أن غالبية القوائم المالية تخلو من أي بيانات عنها، هذا ما يمثل أهم المشاكل المحاسبية المعاصرة التي تسببت في ظهور فجوة بين القيمة السوقية والقيمة الدفترية للمؤسسة؛



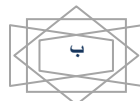
الأمر الذي أدى إلى عدم ملائمة المعلومات المحاسبية الواردة في التقارير المالية ما جعلها لا تعكس حقيقة المركز المالي للمؤسسة، فهي بذلك توهي بأن الموارد المتاحة للمؤسسة هي موارد مادية فقط ومن ثم فهي تلغي دور الموارد البشرية، وهذا ما يتناقض مع الهدف الأساسي للمحاسبة.

في بداية الستينات إزدهر الفكر المحاسبي حول الإعراف والقياس بتكاليف الموارد البشرية، وإعتراف الموارد البشرية أصلاً من أصول المحاسبية أطلق عليها بمحاسبة الموارد البشرية وتُعد هذه الأخيرة أداة إدارية تساعد في التزويد بالمعلومات عن قيمة الأصول البشرية التي تمتلكها المؤسسة، حيث أن وجود مثل هذه المعلومات يحقق مبدأ الإفصاح المحاسبي ويعطي صورة صادقة للقوائم المالية، كما قدمت محاسبة الموارد البشرية عدة نماذج لقياس قيمة وتكاليف تلك الموارد.

رغم الأهمية التي حظيت بها محاسبة الموارد البشرية ورغم الدراسات التي تطرقت إليها إلا أنها لقت العديد من الإنتقادات جعلتها تبقى في إطارها النظري وتبتعد كل البعد عن التطبيق العملي لها، فرغم الأهمية التي حظيت بها الموارد البشرية إلا أن المنظمات الدولية والمحلية المصدرة للمعايير المحاسبية لم تشمل معالجتها كأصل من أصول المؤسسة في أي معيار محاسبي، كما أن الإطار التصوري للمحاسبة لا يزال يعتمد المعالجة التقليدية لتكاليفها.

#### أولاً: طرح إشكالية الدراسة

في خضم القصور المحاسبي أصبحت التقارير المالية التي تركز على الإفصاح المحاسبي عن الأصول المادية ذات قيمة محدودة للمستثمرين في إتخاذ القرارات، وفي تحديد القيمة السوقية للمؤسسات، غير قادرة على إشباع حاجات المستثمرين من المعلومات، لذلك زاد التوجه نحو الإفصاح الإختياري (الطوعي) وبدأت المؤسسات تعمل على تطوير تقاريرها المالية من خلال الإفصاح عن مواردها غير الملموسة وفي مقدمتها الموارد البشرية، لزيادة الإفصاح المحاسبي بوجه عام، والإفصاح عن الموارد البشرية بوجه خاص، لتشمل القوائم المالية وكافة ملحقاتها كافة المعلومات التي تمكن مستخدمي القوائم من إتخاذ القرارات اللازمة، إيماناً منها بأن معلومات الموارد البشرية ستساهم في زيادة ثروتها وتحقيق ميزة تنافسية لها، الأمر الذي يخفف من مشكلة عدم تماثل المعلومات بين الأطراف المختلفة، ويقدم معلومات أكثر ملائمة لأصحاب المصالح حول القيمة الحقيقية والمستقبلية للمؤسسة، الأمر الذي يحسن من أدائها ويكسبها سبق تنافسي ينعكس على أسعار أسهمها.



من هذا المنطلق يمكن صياغة إشكالية الدراسة في السؤال المركزي التالي:

ما أثر القياس والإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية على مؤشرات الأداء المالي بالبيئة الفرنسية والبيئة الجزائرية؟

وينقسم التساؤل المركزي إلى جملة التساؤلات الفرعية التالية:

**السؤال الأول:** ما مستوى الإفصاح عن الموارد البشرية في التقارير المالية السنوية للمؤسسات للفرنسية؟

**السؤال الثاني:** ما هي محددات الإفصاح عن الموارد البشرية في التقارير المالية السنوية للمؤسسات الفرنسية؟

**السؤال الثالث:** ما أثر القياس والإفصاح عن الموارد البشرية على المؤشرات المالية القائمة على أساس النتائج المحاسبية بالبيئة الفرنسية والجزائرية؟

ويتجزأ السؤال الفرعي الثالث إلى السؤالين التاليين:

■ ما أثر القياس والإفصاح عن الموارد البشرية على المؤشرات المالية القائمة على أساس النتائج المحاسبية بالبيئة الفرنسية؟

■ ما أثر الإعراف والقياس عن الموارد البشرية على المؤشرات المالية القائمة على أساس النتائج المحاسبية بالبيئة الجزائرية؟

**السؤال الرابع:** ما أثر القياس والإفصاح عن الموارد البشرية على المؤشرات المالية القائمة على أساس مفهوم القيمة بالبيئة الفرنسية والجزائرية؟

ويقسم السؤال الفرعي الرابع إلى الأسئلة التالية:

■ ما أثر القياس والإفصاح عن الموارد البشرية على المؤشرات المالية القائمة على أساس مفهوم القيمة بالبيئة الفرنسية؟

■ ما أثر الإعراف والقياس عن الموارد البشرية على المؤشرات المالية القائمة على أساس مفهوم القيمة بالبيئة الجزائرية؟

## ثانياً: فرضيات الدراسة

من أجل الإجابة على أسئلة الدراسة تم صياغة الفرضيات التالية:

### 1. الفرضية الأولى

▪ يوجد مستوى مقبول للإفصاح عن الموارد البشرية في التقارير المالية السنوية للمؤسسات الفرنسية.

### 2. الفرضية الثانية

▪ تعد خصائص الشركة واليات الحوكمة من أهم محددات الإفصاح عن الموارد البشرية للمؤسسات الفرنسية.

### 3. الفرضية الثالثة:

▪ يساهم القياس والإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية في تحسين المؤشرات المالية القائمة على أساس النتائج المحاسبية بالبيئة الفرنسية والجزائرية.

من أجل إختبار الفرضية الثالثة تم تقسيمها إلى فرضيتين كالتالي:

ف1.3: يساهم القياس والإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية في تحسين المؤشرات المالية القائمة على أساس النتائج المحاسبية بالبيئة الفرنسية؛

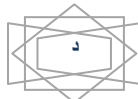
ف2.3: يساهم الإعتراف والقياس عن الموارد البشرية في تحسين المؤشرات المالية القائمة على أساس النتائج المحاسبية بالبيئة الجزائرية.

### 4. الفرضية الرابعة

▪ يساهم القياس والإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية في تحسين المؤشرات المالية القائمة على أساس مفهوم القيمة بالبيئة الفرنسية والجزائرية.

من أجل إختبار الفرضية الرابعة تم تقسيمها إلى فرضيتين كالتالي:

ف1.4: يساهم القياس والإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية في تحسين المؤشرات المالية القائمة على أساس مفهوم القيمة بالبيئة الفرنسية؛



ف2.4: يساهم القياس والإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية في تحسين المؤشرات المالية القائمة على أساس مفهوم القيمة بالبيئة الجزائرية.

### ثالثا: أسباب إختيار الموضوع

لقد جاء إختيارنا لهذا الموضوع لعدة اعتبارات منها:

#### 1. أسباب موضوعية

- التحولات الإقتصادية التي عرفها الإقتصاد وتبني مفهوم إقتصاد المعرفة والتي فرضت ضرورة تطوير المعالجات المحاسبية لتتماشى مع ذلك، بالإضافة إلى ضرورة تغيير الأساليب التسييرية للمؤسسات وتوسيع الإفصاح عن الموارد البشرية لضمان البقاء والاستمرار؛
- حداثة الموضوع في ميدان البحث العلمي في الجزائر خاصة في ظل توجهها إلى تبني معايير المحاسبة الدولية ومسايرة التطورات الحاصلة في المجال المحاسبي؛

#### 2. أسباب ذاتية

- الميول الشخصي لمعالجة مثل هذه المواضيع لتلائمها وتخصص الباحثة.

### رابعا: أهمية الدراسة

تستمد الدراسة أهميتها من أهمية الموضوع الذي نتناوله، ذلك في ظل إقتصاد المعرفة وإزدياد الإهتمام بالموارد البشرية أين أصبحت معلومات هذه الأخيرة محط إهتمام أصحاب المصالح، حيث أصبحت المؤسسة تركز على هذا المورد الإقتصادي بصورة متزايدة من أجل تحقيقها هدفها، و أن فعاليته وكفاءته تُعد عاملا أساسيا في الإستخدام الكفاء للإستثمارات المادية الضخمة في المؤسسات الحديثة، وتأتي أهمية هذه الدراسة في المكانة التي يشغلها الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية في توفير المعلومات التي يحتاجها مستخدمي التقارير السنوية.

كما تتبع أهمية الدراسة من أنها تتيح الفرصة لإختبار واقع الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية، وتحديد أثره على مؤشرات الأداء المالي ، وما يعطي هذه الدراسة أهمية خاصة هو تحقيق هدف الدراسة بطريقتين وفي بيئتين مختلفتين، أين سيتم إختبار العلاقة بين مستوى الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية



وبعض خصائص الشركة وآليات الحوكمة، ثم إختبار أثر الإفصاح عن الموارد البشرية على مؤشرات الأداء المالي وذلك في البيئة الفرنسية. بينما سيتم تطبيق محاسبة الموارد البشرية وتحديد أثرها على مؤشرات الأداء المالي بالبيئة الجزائرية.

تأمل الباحثة أن تكون هذه الدراسة لبنة مهمة في هذا المجال، ومساهمة في سد النقص في أدبيات هذا الموضوع خاصة في الجزائر حيث ما يزال الموضوع في بدايته والدراسات والأبحاث التي تناولته تعد قليلة حسب علم الباحثة.

#### رابعاً: أهداف الدراسة

تتمثل أهداف الدراسة في محاولة تحقيق الغايات التالية :

- الوقوف على مختلف المفاهيم المتعلقة بالقياس والإفصاح المحاسبي؛
- عرض المفاهيم المتعلقة بمحاسبة الموارد البشرية وإبراز فوائد تطبيقها؛
- عرض أهم المعايير الواجب توفرها في الموارد البشرية لاعتباره أصلاً، وكذلك تقديم اهم نماذج قياس وتقييم المورد البشري؛
- قياس مستوى الإفصاح عن الموارد البشرية في التقارير المالية السنوية للمؤسسات المكونة لعينة الدراسة، مع استكشاف أهم محدداته؛
- إختبار أثر القياس والإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية على مؤشرات الأداء المالي للمؤسسات المشكلة لعينة الدراسة؛
- تبيان أهم التغيرات التي تطرأ على القوائم المالية، ومؤشرات الأداء المالي بعد تطبيق محاسبة الموارد البشرية من خلال دراسة حالة المؤسسة؛
- محاولة إقناع المسيرين والباحثين والهيئات المهنية ذات العلاقة في الجزائر بإمكانية الإعتراف والقياس المحاسبي للأصول البشرية وفوائدها لإدارة المؤسسة ومختلف المستخدمين الخارجيين.

## خامسا: حدود الدراسة

من أجل بلوغ هدف الدراسة وإختبار فرضياتها شملت الدراسة على حدود مكانية وأخرى زمانية متمثلة فيما يلي:

### 1. الحدود المكانية

من أجل معالجة إشكالية الدراسة وإختبار فرضياتها تم إختيار بيئتين إقتصا ديتين مختلفتين هما البيئة الفرنسية والبيئة الجزائرية، على أثر ذلك تم إختيار مجموعة من المؤسسات الفرنسية المدرجة ببورصة باريس ويرجع السبب في ذلك إلى:

- تواجد سوق مالي نشط بالبيئة الفرنسية حيث تعتبر بوضة باريس أكبر بورصة في أوروبا؛
- وجود إفصاح شبه كامل عن معلومات الموارد البشرية في التقارير المالية السنوية للمؤسسات الفرنسية؛
- سهولة الحصول على التقارير المالية السنوية للمؤسسات الفرنسية وبصفة دورية؛
- تعد البيئة الجزائرية بيئة متأثرة بالفكر الفرانكفوني وبالتالي يوجد نوع من التقارب بين البيئتين فيما يخص القوانين والتشريعات المنظمة لمهنة المحاسبة بالإضافة إلى الممارسات المحاسبية.

أما بالنسبة للبيئة الجزائرية فقد قمنا بإختيار مجمع صيدال من أجل تطبيق محاسبة الموارد البشرية وإختبار أثر ذلك على مؤشرات أدائه المالي، ويرجع السبب في إختيار ه لكون القطاعات الصيدلانية من القطاعات الحساسة والتي تعتمد بشكل رئيسي على كفاءة الموارد البشرية ومجمع صيدال من المؤسسات الجزائرية الرائدة في ذلك، كما أنه يخصص ميزانية ضخمة وبصفة دورية للإستثمار في الموارد البشرية وتنميتها.

### 2. الحدود الزمانية

فيما يخص البيئة الفرنسية فقد تم إختيار الفترة ( 2015 - 2018 ) لدراسة التقارير السنوية للمؤسسات الفرنسية، وقد تم اعتماد هذه الفترة من أجل الحصول على عدد مشاهدات مناسب لتحقيق هدف الدراسة . بالنسبة للبيئة الجزائرية وبتطبيقنا لمحاسبة الموارد البشرية فستقتصر الدراسة على سنة 2017، وهذا

راجع إلى توفر البيانات الخاصة بدورة 2017 إضافة إلى تميز هذه الدورة بارتفاع عدد البرامج التدريبية والتكوينية التي إستفادت منها الموارد البشرية، وهذا ما يخدم هدف الدراسة.

### سادسا: منهج الدراسة

تم إعتداد المنهج الوصفي التحليلي للتوصل إلى نتائج منطقية، وذلك شكل من أشكال الوصف والتحليل بغية وصف الظاهرة، بواسطة جمع المعلومات النظرية والمعطيات الميدانية وتصنيفها وتحليلها وإخضاعها للدراسة من أجل التوصل إلى نتائج منطقية مفسرة لها.

فيما يخص إختبار أثر القياس والإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية على مؤشرات الأداء المالي بالبيئة الفرنسية فقد تم استخدام أسلوب المسح الإحصائي والذي يهدف إلى توفير بيانات إحصائية حول خصائص معينة لمجتمع إحصائي ويقوم على مبدأ شمول جميع وحدات المجتمع أو جزء منها، ومن خلال حصرنا لجزء من المجتمع المدروس في دراستنا القياسية فسيتم اعتماد أسلوب المسح الجزئي وذلك من خلال مسح التقارير السنوية لعينة من المؤسسات الفرنسية، وتحليل محتواها بما يتناسب وموضوع الدراسة.

بالنسبة لإختبار موضوع الدراسة بالبيئة الجزائرية فسيتم استخدام أسلوب دراسة الحالة أين سيتم تطبيق محاسبة الموارد البشرية بمجمع صيدال، ومن تم تحليل أثر ذلك على مؤشرات أداء المالي.

### سابعا: أدوات الدراسة

إعتمدنا في الجانب النظري من الدراسة على المصادر الثانوية المتمثلة في مراجع متنوعة ورقية كانت أم الكترونية بالإضافة الى مواقع الأنترنت، أما في الجانب التطبيقي فقد إعتمدنا عند إختبارنا لموضوع الدراسة بالبيئة الفرنسية على تحليل المحتوى للتقارير المالية السنوية للمؤسسات، في حين إعتمدنا بالبيئة الجزائرية على المقابلة والملاحظة، فيما يخص الأساليب الإحصائية المستخدمة فقد قمنا بمعالجة البيانات باستخدام برنامج EXCEL 2007، وبرنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) لمعالجة البيانات إحصائيا، وإجراء الاختبارات الإحصائية المناسبة للوصول إلى دلالات ومؤشرات تدعم موضوع الدراسة، كما تم إستخدام الأساليب الإحصائية التالية: التوزيعات التكرارية، والنسب المئوية.



## ثامنا: الدراسات السابقة

يزخر الفكر المحاسبي بالعديد من الدراسات التي تناولت القياس والإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية، كما تكشف مراجعة الأدبيات المحاسبية حول موضوع محاسبة الموارد البشرية عن الكم المعبر من الدراسات العربية والأجنبية التي أجريت حول هذا الموضوع في زمن بعيد وفي بيئات مختلفة والتي سيتم عرضها كالآتي:

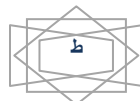
## 1. الدراسات التي تناولت الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية والأداء المالي

■ دراسة سالم<sup>1</sup> عام 2008: يعتبر الهدف الرئيسي لهذه الدراسة في توجيه المزيد من الاهتمام للمورد البشري باعتباره من أهم الموارد الإنتاجية في المؤسسات الحديثة، وقد جاءت هذه الدراسة لتحليل الأهمية التي يحظى بها القياس والإفصاح المحاسبي عن تكلفة الموارد البشرية ومدى التأثير الذي تحدثه على اتخاذ القرارات المالية، من أجل ذلك تم تصميم إستبانة وتوزيعها على 100 شركة مساهمة في قطاع غزة والتي شملت مختلف قطاعات الأعمال الخدمية والصناعية والتجارية والإنتاجية والتكنولوجية. توصلت الدراسة إلى وجود اهتمام مقبول بالبيانات الخاصة بالموارد البشرية إلا أن هناك إهمال فيما يخص الدفاتر والسجلات المنظمة للقياس المحاسبي للموارد البشرية، وإن رسملة الأصول البشرية والإفصاح عنها يوفر المزيد من الموضوعية والمصدقية والثقة في البيانات المحتواة في التقرير.

■ دراسة الشلاحي<sup>2</sup> عام 2012: تهدف هذه الدراسة إلى تحديد طبيعة الإفصاح الإختياري عن الموارد البشرية في التقارير المالية الصادرة عن الشركات الصناعية المساهمة العامة في دولة الكويت يتمثل الهدف الأساسي للدراسة في التعرف على مستوى الإفصاح الإختياري عن الموارد البشرية في الشركات الصناعية المساهمة في دولة الكويت. توصلت نتائج الدراسة إلى عدم قيام الشركات المساهمة الكويتية بالإفصاح عن الموارد البشرية إفصاحاً إختيارياً، كما أظهرت النتائج عدم وجود اختلاف بين الشركات الصناعية الكويتية في تطبيق عناصر الإفصاح عن الموارد البشرية يعزى لمتغير الربحية.

<sup>1</sup> كمال فضل سالم، مدى أهمية القياس والإفصاح المحاسبي عن تكلفة الموارد البشرية وأثره على اتخاذ القرارات المالية ، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين، 2008.

<sup>2</sup> الشلاحي بندر مرزوق، تحديد طبيعة الإفصاح الإختياري عن الموارد البشرية في التقارير المالية الصادرة عن الشركات الصناعية المساهمة العامة في دولة الكويت، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، الكويت، 2012.



- **دراسة (Fontana and Macagnan)<sup>1</sup> عام 2013:** هدفت هذه الدراسة إلى تحديد العوامل المؤثرة في مستوى الإفصاح الإختياري عن الموارد البشرية على المؤسسات البرازيلية المدرجة بالبورصة، وقد تم تحليل 149 تقرير سنوي لـ 29 مؤسسة خلال الفترة (2005-2009)، فيما يخص مستوى الإفصاح عن الموارد البشرية فقد تم استخدام أسلوب تحليل المحتوى لتلك التقارير فيما يخص المعلومات المتعلقة بالرأس المال البشري، وقد توصلت النتائج الإحصائية إلى أن العوامل التالية: الحجم، مستوى الديون، حجم المبيعات، تاريخ الإدراج بالبورصة تفسر مستوى الإفصاح الطوعي عن الموارد البشرية.
- **دراسة زويلف<sup>2</sup> عام 2014:** هدفت الدراسة إلى استكشاف أثر العوامل ذات العلاقة ببعض خصائص البنوك العاملة في الأردن في مستوى الإفصاح عن الموارد البشرية في التقارير المالية، فضلا عن بيان مستوى الإفصاح عن هذه الموارد في التقارير المذكورة. بينت النتائج أن مستوى الإفصاح عن الموارد البشرية في التقارير المالية للبنوك العاملة بالأردن جاء متوسطا، وان هناك أثرا معنويا لخصائص البنك المتمثلة في الحجم، العمر، الربحية والجنسية في مستوى هذا الإفصاح، فيما لم يكن هناك أثر دال إحصائيا لخاصية نشاط البنك.
- **دراسة (AL Mamun)<sup>3</sup> عام 2014:** تهدف هذه الدراسة إلى تحديد العلاقة بين خصائص المؤسسة والإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية لـ 55 مؤسسة مدرجة ببورصة بنغلادش، حيث قام الباحث بقياس مستوى الإفصاح عن الموارد البشرية بالاعتماد على عدد من البنود الواجب الإفصاح عنها في التقارير السنوية للمؤسسات. توصلت الدراسة إلى أن مستوى الإفصاح عن الموارد البشرية في المؤسسات محل الدراسة يمثل 25% من مجموع تلك البنود، كما تم التوصل إلى وجود علاقة ذات دلالة معنوية مع حجم المؤسسة، ومؤشر الربحية، في حين لم تتوصل الدراسة إلى أي علاقة مع عمر المؤسسة.

<sup>1</sup> F.B. Fontana, C. B. Macagnan, **factors explaining level of voluntary human capital disclosure in the Brazilian capital market**, Intangible Capital Review, vol 9, N<sup>o</sup>01, 2013.

<sup>2</sup> إنعام محسن زويلف، **العوامل المؤثرة في مستوى الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية في التقارير المالية للبنوك العاملة في الأردن**، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، الجامعة الأردنية، عمان- الأردن، المجلد 10، العدد 1، 2014.

<sup>3</sup>- S. A. Al muman, **Human resource Accounting disclosure (HRA) of Bangladesh companies and its association with corporate characteristics**, BRAC university journal, vol 5, N<sup>o</sup> 01, 2009.



- **دراسة (Kamath) عام 2015<sup>1</sup>**: تهدف هذه الدراسة إلى إختبار أثر الإفصاح عن الرأس المال الفكري على الأداء المالي والقيمة السوقية للمؤسسة، من خلال تحليل التقارير السنوية لـ 30 مؤسسة بالهند مدرجة بالسوق المالي خلال الفترة ( 2008-2009). توصلت نتائج تحليل الانحدار إلى أن الإفصاح عن الرأس المال الفكري بصفة إجمالية يؤثر على الأداء المالي، و يرتبط إيجابا بسعر السهم من خلال توفير الصورة العادلة عن القيمة الحقيقية للمؤسسة.
- **دراسة (Odum and Al) عام 2017<sup>2</sup>**: هدفت هذه الدراسة إلى استكشاف أثر الإفصاح عن معلومات رأس مال البشري على القيمة السوقية لمجموعة من المؤسسات المدرجة بسوق نيجيريا للأوراق المالية، وقد تمثلت معلومات رأس مال البشري المفصوح عنها في: ( التعويضات الإدارية، تكاليف الصحة والأمن، تكلفة دوران العمال، وفوائد التقاعد). توصلت الدراسة إلى أن الإفصاح عن المعلومات رأس مال البشري السابقة لها تأثير سلبي على مؤشر ربح السهم (EPS)، كما توصلت الدراسة إلى وجود ضرورة لقياس رأس مال البشري والإعتراف بها في القوائم المالية الرئيسية.
- **دراسة مليجي<sup>3</sup> عام 2018**: هدفت الدراسة إلى استكشاف المحددات المؤثرة على مستوى الإفصاح المحاسبي عن الرأس المال الفكري وتحليل أثر ذلك على الأداء المالي للشركات المصرية المدرجة بالبورصة، وقد اعتمد الباحث على أسلوب تحليل المحتوى لفحص التقارير السنوية لـ 137 مؤسسة خلال الفترة (2011-2013). أهم ما توصلت إليه الدراسة انخفاض مستوى الإفصاح المحاسبي عن الرأس المال الفكري في الشركات المصرية خلال فترة الدراسة، وان هناك علاقة ارتباط موجبة مع كل من حجم المؤسسة، ونوع النشاط، ونوع الصناعة، وعمر المؤسسة، وحجم مكتب المراجعة، وحجم مجلس الإدارة، كما أسفرت النتائج إلى وجود علاقة ارتباط معنوية بين الإفصاح عن الرأس المال الفكري والأداء المالي للمؤسسات.

<sup>1</sup> - B.Kamath, **Impact of intellectual capital on financial performance and market valuation of firm in India**, International Letters Of Social And Humanistic Sciences, vol 48, 2015.

<sup>2</sup> A. Nwekemezie Odum and others, **Effect of human capital accounting information on market value of quoted manufacturing firm's in Nigeria**, International Journal Of Management Research And Business Strategy, vol 6, N<sup>0</sup>4, 2017.

<sup>3</sup> مجدي مليجي، **محددات الإفصاح المحاسبي عن الرأس المال الفكري وأثره على الأداء المالي ( دراسة تطبيقية على الشركات المصرية المسجلة)**، متوفرة على الموقع [www.bu.edu.eg](http://www.bu.edu.eg).



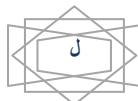
## 2. الدراسات التي تناولت تطبيق محاسبة الموارد البشرية

- **دراسة الحمادة<sup>1</sup> عام 2002:** هدفت هذه الدراسة إلى إثبات إعتبار الاستثمار في الموارد البشرية كمورد إقتصادي وبيان أثره في القوائم المالية وأهميته في تحقيق غايات إستراتيجية، وذلك في قطاع الخدمات سواء كان يعتمد على أساس الاستحقاق أو على الأساس النقدي، تناولت الباحثة نموذج مقترح لتطبيق محاسبة الموارد البشرية في جامعة دمشق وقد تمثلت عينة الدراسة في أعضاء الهيئة التدريسية أرجحت حسب الباحثة لعدة أسباب أهمها إمكانية معالجة الاستثمارات فيها أكثر من غيرها كأصل من الأصول، وإنطباق معايير الأصل عليها، بالإضافة إلى سهولة الحصول على البيانات الخاصة بتكلفة الموارد البشرية. توصلت الدراسة إلى أن إستفاد الموارد البشرية المقترحة في جامعة دمشق وإظهارها في القوائم المالية تؤثر بشكل إيجابي في صافي الربح الذي سيظهر في قائمة المركز المالي، وأن لذلك أثر في القرارات التخطيطية طويلة الأجل للإدارة.
- **دراسة الغبان و ياسين<sup>2</sup> عام 2007:** تناولت هذه الدراسة موضوع الإفصاح عن معلومات الإستثمار في الموارد البشرية في التقارير المالية للمؤسسات الإقتصادية العراقية، وذلك بعد التحول إلى النظرة المعاصرة للمورد البشري بحيث يعد أهم وأثمن الإستثمارات والمصدر الحقيقي لإستمرارها. خلصت الدراسة بوضع نموذج مقترح للقوائم التحليلية الملحقة داخل التقارير المالية للإفصاح عن معلومات الإستثمار في الموارد البشرية لحل مشكلة وجهة النظر التقليدية فيما يتعلق بمعالجة تكاليف الإستثمار في الموارد البشرية.
- **دراسة المطيري<sup>3</sup> عام 2010:** يتمثل هدف هذه الدراسة في تطبيق نظم محاسبة الموارد البشرية في الشركات المساهمة بدولة الكويت وتحديد المبررات والمبادئ ومعوقات التطبيق، وقد تم توزيع 143 إستبانة على عينة من الشركات المساهمة العامة الكويتية ومدقي الحسابات الخارجيين لتلك الشركات والوسطاء الماليين العاملين في سوق الكويت للأوراق المالية. توصلت الدراسة إلى وجود تأييد جيد لكل

<sup>1</sup> حمادة رشا، القياس والإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية وأثره في القوائم المالية "دراسة تطبيقية على أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة دمشق، مجلة جامعة دمشق، المجلد 18، العدد 01، 2002.

<sup>2</sup> ثار صبري الغبان، سناء أحمد ياسين، الإفصاح عن الاستثمار في الموارد البشري في التقارير المالية السنوية للوحدات الإقتصادية العراقية، مجلة العلوم الإقتصادية والإدارية، جامعة بغداد، بغداد- العراق، العدد45، 2007.

<sup>3</sup> ديسان المطيري، تطبيق نظم محاسبة الموارد البشرية في الشركات المساهمة العاملة بدولة الكويت، ومبررات ومبادئ ومعوقات التطبيق، رسالة ماجستير، جامعة ال البيت، الكويت، 2010.



من مبررات وقواعد ومبادئ تطبيق محاسبة الموارد البشرية في حين تم التوصل إلى إختلاف في وجهات نظر العينة حول طبيعة معوقات تطبيق محاسبة الموارد البشرية والتي أرجعها الباحث إلى واقع الممارسة المهنية للوسطاء الماليين حيث يكونون في الغالب اقل دراية ومعرفة بالمشاكل التي تنشأ من المعالجة المحاسبية للموارد البشرية سواء عند إعداد القوائم المالية أو عند تدقيقها.

▪ **دراسة (Sareni and Naghshbandi)<sup>1</sup> عام 2011**، حاول الباحثان دراسة العلاقة بين معلومات محاسبة الموارد البشرية وبين الإستثمار في رأسمال البشري حيث قاما بتوزيع إستبيان على مجموعة من الشركات الإيرانية كأداة لإختبار صحة فرضيات الدراسة التي تتمحور حول أثر المناهج المستخدمة في تقييم الموارد البشرية على محاسبة الموارد البشرية، وعلى العلاقة بين الإستثمار في المورد البشرية وبين حافزية العمال. وقد توصلت الدراسة إلى أن محاسبة الموارد البشرية لا تطبق في الشركات الإيرانية فهي لا تعتبر الموارد البشرية كأصول لديها ولا يتم إدراجهم في رأسمالها وأنه يتم تقييم المورد البشري من خلال الأجر الذي يتقاضاه.

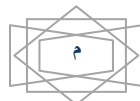
▪ **دراسة (Ifuruez and Al)<sup>2</sup> عام 2013**: قام الباحثون بدراسة أثر رأسمال البشري على شهرة المحل، بإختبار ذلك على 10 بنوك تجارية مدرجة ببورصة نيجيريا، حيث تم جمع البيانات من القوائم المالية للبنوك محل الدراسة ومن النتائج المتوصل إليها وجود علاقة موجبة بين الرأسمال البشري وشهرة المحل، وأن إدراج المورد البشرية والإفصاح عن الاستثمار فيه يساعد ويحسن في إتخاذ القرارات من قبل المساهمين.

▪ **دراسة (Okpako and Olufawoye)<sup>3</sup> عام 2014**: إستهدفت الدراسة تحديد العلاقة بين محاسبة الموارد البشرية، تم توزيع إستبيان على العاملين بقسم المحاسبة التدقيق والمراقبة في سبع مؤسسات مدرجة ببورصة نيجيريا، وقد تم إستخدام الأساليب الإحصائية لتكميم إجابات الاستبيان وإعطاء قيمة للموارد البشرية، كما تم إعتداد معدل العائد على الأصول خلال الفترة 2006-2010 كمؤشر لقياس أداء

<sup>1</sup> H. Sareni, N. Naghshbandi, **Impact of human resources accounting information on human resources investement in iranian enterprises**, Journal of Business Policy and Economics, vol 4, N<sup>0</sup>01, 2011.

<sup>2</sup> Ifuruez and others, **An assesement of human resource capital and good will** a study of selected commercial banks in Nigeria, Journal of Business and Management, vol 2, N<sup>0</sup> 02, 2013.

<sup>3</sup> Okpako and Olufawoye, **Human resources accounting and firm performance**, Journal Of Commerce And Management Perspective, vol 3, 2014.



المؤسسة. توصلت الدراسة إلى وجود علاقة موجبة وذات معنوية بين محاسبة الموارد البشرية وبين أداء المؤسسة.

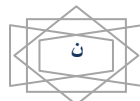
▪ **دراسة حداد<sup>1</sup> عام 2015:** جاءت هذه الدراسة لتسليط الضوء على محاسبة الموارد البشرية والتي تدور حول فكرة القيمة الاقتصادية للموارد البشرية، ويتمثل الهدف الأساسي في دراسة مدى إمكانية تطبيق محاسبة الموارد البشرية في المؤسسات الجزائرية في ظل النظام المحاسبي والمالي SCF من خلال إستقصاء عينة من ذوي الخبرة في المجال المحاسبي والمتمثلة في أساتذة المحاسبة الأكاديميين، والمهنيين المختصين في مجال المحاسبة سواء المحاسبين المعتمدين ومحافظي الحسابات والمحاسبين العموميين.

توصلت الدراسة إلى أن تطبيق محاسبة الموارد البشرية يحتاج إلى ترقية الفكر والوعي الإقتصاديين وضمان الشفافية المعلومات المحاسبية المفصح عنها كخطوة أساسية، في الأخير قامت الباحثة بوضع مقترح لتخطي معيقات تطبيق محاسبة الموارد البشرية سواء على المستوى الكلي من خلال تهيئة الإقتصاد الوطني من خلال تحسين مكانة الموارد البشرية فيه، على المستوى الجزئي إقترحت الباحثة تعزيز مكانة المورد البشري داخل المؤسسة بتحسين أشكال الإستثمار بالموارد البشرية من أجل تكوين رأس مال بشري كفؤ، كما إقترحت الباحثة طرق تخطي العقبات التي تحول دون تطبيق محاسبة الموارد البشرية والتي تدور في مجملها حول تنشيط السوق المالي.

▪ **دراسة (Edom et Al)<sup>2</sup> عام 2015:** هدفت هذه الدراسة إلى إختبار أثر محاسبة الموارد البشرية الممثلة بمصاريف التدريب ومصاريف التطوير، وعدد الكوادر على ربحية المؤسسة، وذلك على مجموعة من البنوك النيجيرية خلال الفترة ( 2012 - 2013). توصلت الدراسة إلى وجود علاقة بين كل من مصاريف التدريب والتطوير وربحية المؤسسة، في حين لم تتوصل الدراسة إلى أي علاقة بين عدد الكوادر وربحية البنك.

<sup>1</sup> نور الهدى حداد، محاسبة الموارد البشرية من منظور القياس والإفصاح وتطبيقها في المؤسسات الجزائرية (دراسة نظرية وتطبيقية)، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة سطيف1، الجزائر، 2015

<sup>2</sup>O.G. Edom and others, **the Impact of Human Resource Accounting on the Profitability of a firm (empirical evidence from access Banck of Nigeria PLC**, European Journal of Accounting Auditing and Financial Research, vol 3, N<sup>0</sup>7, 2015.



▪ **دراسة بودة<sup>1</sup> عام 2016:** تناولت هذه الدراسة مدى إمكانية اعتبار الموارد البشرية في المؤسسة كأصل قابل للقياس، بالإضافة إلى طرق قياس العائد على الإستثمار البشري في ظل تطبيق محاسبة الموارد البشرية مع إبراز أهمية تطبيق محاسبة الموارد البشرية والإفصاح المالي وذلك على عينة مكونة من 16 مؤسسة صناعية موزعة على 5 ولايات من خلال توزيع 93 إستبانة على مجموع من العاملين الذين لديهم علاقة بموضوع محاسبة الموارد البشرية في أقسام: الإدارة العليا، إدارة الموارد البشرية، مديريات المالية والمحاسبة. أهم ما توصلت إليه الدراسة وجود أثر ذو دلالة إحصائية بين أبعاد رأس المال البشري والأصول غير الملموسة في المؤسسات الصناعية الجزائرية وبين متطلبات تطبيق محاسبة الموارد البشرية بها.

### 3. موقع الدراسة الحالية من الدراسات السابقة

تمثل هذه الدراسة بطبيعتها إمتداداً للدراسات السابقة الذكر أعلاه، حيث تتشابه هذه الدراسة مع سابقتها في جملة النقاط التالية:

- تناولت الدراسة الحالية والدراسات السابقة المفاهيم المتعلقة بالإفصاح عن الموارد البشرية، كما قدمت إطاراً نظرياً لمحاسبة الموارد البشرية، بالإضافة إلى مناهج وطرق قياسها؛
  - إختبرت الدراسة الحالية والدراسات السابقة العلاقة بين الإفصاح عن رأس مال الفكري بما فيه رأس مال البشري والأداء المالي للمؤسسة؛
  - إختبرت الدراسة الحالية وبعض الدراسات السابقة محددات الإفصاح عن الموارد البشرية، والمتمثلة في كل من خصائص المؤسسة وآليات الحوكمة؛
  - إشتراكت الدراسة الحالية وبعض الدراسات السابقة في كيفية قياس مستوى الإفصاح عن الموارد البشرية أين إعتمدت على تحليل المحتوى للتقارير السنوية للمؤسسات المدروسة.
- بالرغم من نقاط التشابه المذكورة أعلاه إلا أن هناك نقاط إختلاف فيما بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة والتي تمثل القيمة المضافة لهذه الدراسة، ويمكن حصرها في ما يلي:

<sup>1</sup> يوسف بودة، تقييم تكلفة الرأس المال البشري والأصول غير الملموسة بتطبيق محاسبة الموارد البشرية، دراسة حالة عينة من المؤسسات الصناعية الجزائرية ، مجلة العلوم التجارية، العدد11، 2016.



- إتمدت جل الدراسات على أسلوب واحد لإختبار الفرضيات والإجابة على الإشكالية في حين إتمدت الدراسة الحالية في ذلك وفق أسلوبين مختلفين، فقد تم إجراء دراسة وفق أسلوب المسح الجزئي للتقارير السنوية، بالإضافة إلى أسلوب دراسة الحالة؛
- تم إجراء الدراسة الحالية في بيئتين مختلفتين، فقد أجريت الدراسة القياسية على مجموعة من المؤسسات الفرنسية المدرجة ببورصة باريس، في حين أجريت الدراسة التحليلية بمجمع صيدال للأدوية؛
- ركزت معظم الدراسات على قياس مستوى الإفصاح عن رأس المال الفكري وأثره على الأداء المالي، في حين ركزت الدراسة الحالية على مستوى الإفصاح عن الرأس المال البشري باعتباره أساس المعرفة؛
- إتمدت بعض الدراسات السابقة عملية الإستقصاء لتحقيق هدف الدراسة، في حين إستخدم البعض الآخر نموذج الإنحدار البسيط والمتعدد في ذلك، أما الدراسة الحالية فقد إستخدمت نموذج الإنحدار المتعدد والبسيط في ظل بيانات مقطعية للإجابة على فرضيات الدراسة بالبيئة الفرنسية، بالإضافة إلى دراسة تحليلية بالبيئة الجزائرية؛

هذا الاختلاف في الدراسة الحالية جعلها تعتبر من أولى الدراسات في فرنسا والجزائر من ناحية إختبارها للموضوع وذلك في حدود اطلاعنا.

#### تاسعا: تقسيمات الدراسة

في إطار موضوع الدراسة ومن أجل إختبار فرضياتها والإجابة على إشكالياتها، وعلى ضوء المنهج المستخدم والحدود المكانية والزمانية للدراسة تم تقسيم البحث إلى خمسة فصول زيادة على مقدمة عامة وخاتمة عامة، تشكل الفصول الثلاثة الأولى الجانب النظري لها أين سيتم تقديم متغيرات الموضوع واهم الدراسات التي عالجت، أما الفصلين الأخيرين فيمثلان الجانب التطبيقي، فقد خصص الفصل الرابع لإختبار موضوع الدراسة بالبيئة الفرنسية بينما شمل الفصل الخامس على إختباره بالبيئة الجزائرية. وقد جاء مضمون الفصول على النحو التالي:

تضمن **الفصل الأول** والموسوم بعنوان **رأس مال البشري من منظور محاسبي** ثلاثة مباحث، خصص المبحث الأول لتقديم أساسيات حول رأس مال البشري في حين تناول المبحث الثاني دراسة نظرية لمحاسبة



الموارد البشرية ودورها في معالجة للقصور المحاسبي عن الموارد البشرية، أما المبحث الثالث فقد تم التطرق من خلاله إلى معايير الإعراف بالموارد البشري كأصل محاسبي

### الفصل الثاني و الموسوم بعنوان إشكالية القياس والإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية وقد قسم

بدوره إلى ثلاث مباحث، خصص المبحث الأول لدراسة مفاهيم حول القياس المحاسبي عن الموارد البشرية في حين خصص المبحث الثاني لتقديم مختلف المناهج المقترحة لقياس الموارد البشرية، أما المبحث الثالث فقد تطرق إلى مفهوم الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية، محدداته وأهم أساليبه.

### أما الفصل الثالث والموسوم بعنوان أثر القياس والإفصاح عن الموارد البشرية على مؤشرات الأداء

المالي للمؤسسة فقد خصص لدراسة أثر المتغير المستقل على المتغير التابع نظريا، وقد قسم إلى ثلاث مباحث تناول المبحث الأول مدخل للأداء المالي، أما المبحث الثاني فقد تناول أثر القياس والإفصاح عن الموارد البشرية على مؤشرات الأداء المالي القائمة على أساس النتائج المحاسبية في حين إختبر المبحث الثالث أثر القياس والإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية على مؤشرات الأداء المالي القائمة على أساس مفهوم القيمة.

### الفصل الرابع الموسوم بعنوان أثر القياس والإفصاح عن الموارد البشرية على مؤشرات الأداء المالي

للمؤسسات الفرنسية فقد قسم إلى مبحثين، المبحث الأول خصص لتقديم الإجراءات المنهجية للدراسة القياسية المتمثلة في نماذج الدراسة، مجتمع وعينة الدراسة بالإضافة إلى أدوات جمع البيانات. أما المبحث الثاني فقد خصص لإختبار العلاقة بين المتغيرات من خلال تقدير النماذج وإختبار الفرضيات ومناقشة النتائج.

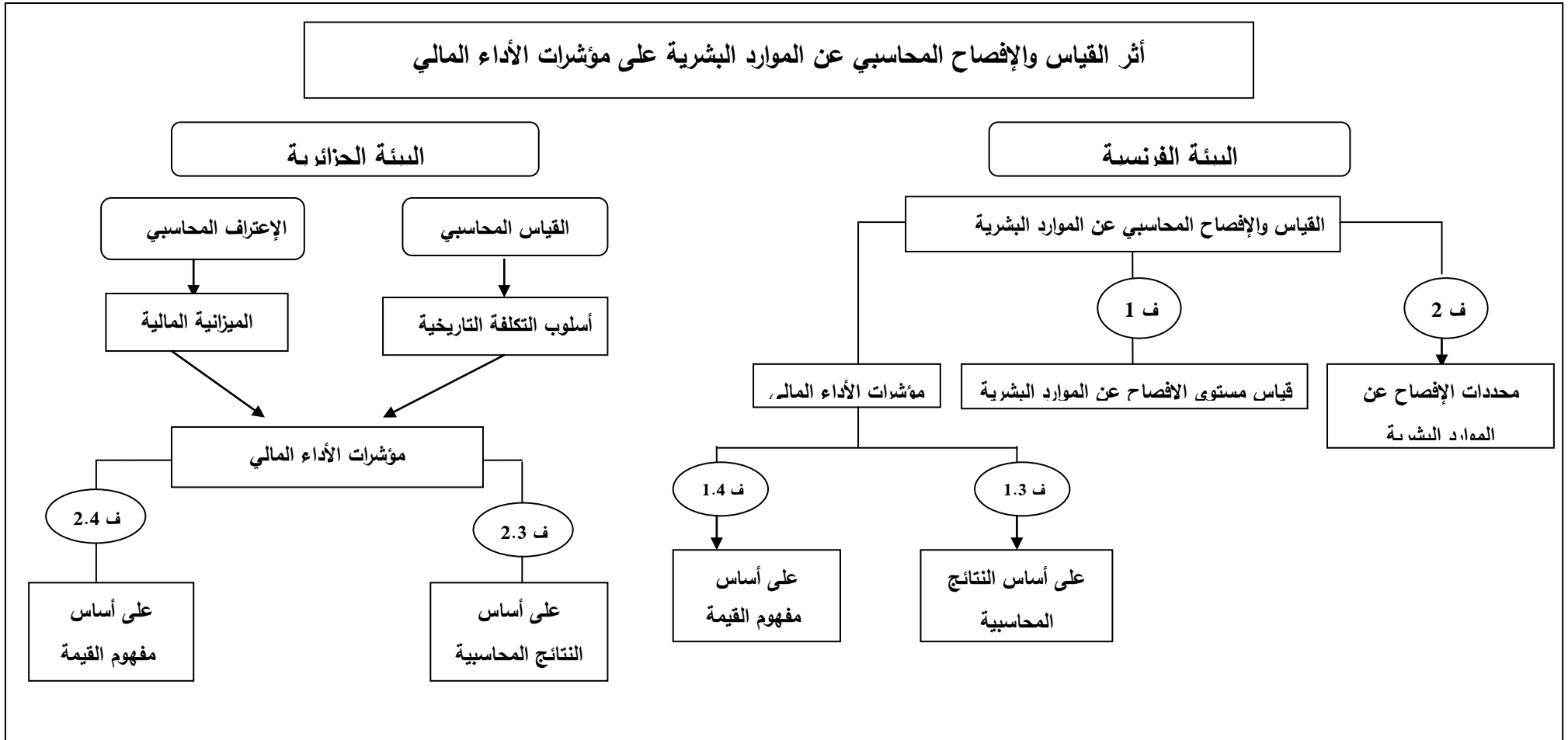
### وقمنا في الفصل الخامس الموسوم بعنوان أثر الإعراف والقياس عن الموارد البشرية على مؤشرات

الأداء المالي بمجمع صيدال بإختبار الفرضيات الخاصة بالبيئة الجزائرية، وقسم هذا الفصل إلى مبحثين، خصصنا المبحث الأول لتقديم مجمع صيدال وتطبيق محاسبة الموارد البشرية بالمجمع لننتقل في المبحث الثاني إلى إختبار الفرضيات ومناقشة النتائج بالبيئة الجزائرية.

### عاشرا: نموذج الدراسة



الشكل رقم (01): نموذج الدراسة



المصدر: من إعداد الباحثة

## الفصل الأول:

رأس المال البشري من  
منظور محاسبي

## مقدمة الفصل الأول

يلعب المورد البشري دوراً أساسياً في إحداث تغييرات في قيمة المؤسسة وتحقيق فجوة بين قيمتها السوقية وقيمتها الدفترية، إلا أنه ورغم الأهمية التي أصبحت تحظى بها هذه الموارد على المستوى الإقتصادي والإداري إلا أن قياسها والإعتراف بها من أهم المشاكل التي تواجه الفكر والممارسة المحاسبية لعدة عقود، وأصبح قياسها والإعتراف بها من أهم أوجه القصور المحاسبي، فقد أصبحت التقارير المالية التي تركز على الإفصاح المحاسبي عن الأصول المادية ذات قيمة محدودة للمستثمرين في إتخاذ القرارات ، وفي تحديد القيمة السوقية للمؤسسات، وعدم قدرتها على إشباع حاجات المستثمرين ؛ من هذا المنطلق ، ظهرت محاسبة الموارد البشرية كآلية لمعالجة نقاط ضعف النظام المحاسبي فيما يخص مسألة القياس والإفصاح عن الموارد البشرية بهدف إثراء القوائم المالية وزيادة ملائمتها لإتخاذ القرارات.

إنطلاقاً مما سبق ، يهدف هذا الفصل إلى تبيان أهم أوجه القصور المحاسبي عن الموارد البشرية المتمثلة في عدم مواكبة أهم المبادئ المحاسبية لهذا التطور، كما يهدف من جهة أخرى إلى توضيح دور محاسبة الموارد البشرية في معالجة هذا القصور، بالإضافة إلى تقديم أهم معايير الإعتراف بالأصل البشري ضمن القوائم المالية للمؤسسة وذلك من خلال تقسيم هذا الفصل إلى ثلاث مباحث كالتالي:

**المبحث الأول: النظرة المحاسبية للمورد البشري؛**

**المبحث الثاني: محاسبة الموارد البشرية كآلية لمعالجة القصور المحاسبي عن الموارد البشرية؛**

**المبحث الثالث: مدى تحقق المفهوم المحاسبي للأصل في الموارد البشرية.**

## المبحث الأول: النظرة المحاسبية للمورد البشري

أدت فجوة القياس بين القيمة الدفترية والقيمة السوقية للمؤسسة إلى البحث عن العوامل المسببة لذلك، وفي ظل الإقتصاد القائم على المعرفة والتكنولوجيا أُرجع ذلك إلى الإهتمام المتزايد بالعناصر غير الملموسة والتي من أهمها الموارد البشرية. رغم الجدل الذي أثير حول مسالة القياس والإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية من أجل إثراء القوائم المالية وزيادة ملائمتها لإتخاذ القرارات، نجد هذه القوائم المالية تخلوا من أي بيانات عنها هذا ما يوحي بأن الموارد المتاحة للمؤسسة هي موارد مادية فقط الأمر الذي يلغي وجود مواردها البشرية ودورها في تحقيق أهداف المؤسسة. وقد تم حصر أهم أسباب هذا القصور المحاسبي في المبادئ المحاسبية التي لم تتمكن من مواكبة التطورات والتغيرات الحاصلة في النشاط الإقتصادي.

### المطلب الأول: المورد البشري من تكلفة إلى أصل غير ملموس

إن التحول إلى إقتصاد المعرفة جعل المنافسة تنتقل من المستوى المحلي إلى نطاق دولي، وأصبحت المؤسسات الناجحة تلك التي إستطاعت رسم إستراتيجية واضحة المعالم أساسها الإستثمار في المورد البشري الذي يعد مصدر المعرفة، مولدها ومطبقتها.

#### 1. تزايد أهمية الموارد البشرية

يشهد العالم اليوم عددا لا يستهان به من التغيرات والتطورات الحاصلة في بيئة الأعمال والتي فرضتها قوى العولمة باعتبارها نظاما عالميا قائما على التحرير المتنامي للفضاءات الإقتصادية، والتبادلات التجارية المالية والخدماتية، والذي نتج عنها في الربع الأخير من القرن العشرين تحولات هامة في النشاط الإقتصادي، خصوصا فيما يتعلق بالعناصر المستخدمة كمدخلات لتحقيق ذلك النشاط وكثافة إستخدامها والمخرجات الناتجة عن ذلك، حيث أصبحت الموارد غير الملموسة تحتل مكانة هامة ضمن سلسلة توليد القيمة الإقتصادية<sup>1</sup>.

الأمر الذي شجّع على المزيد من الإهتمام نحو العقول البشرية المفكرة والمبدعة، بذلك تطور مفهوم المورد البشري من أحد عوامل الإنتاج في عصر الصناعة في الوقت الذي كان فيه رأس المال المادي

<sup>1</sup> بلال كيموش، أهمية العناصر غير الملموسة كمورد اقتصادي بالمؤسسة (المفاهيم، الأهمية وأساليب القياس) ، دار نور، ألمانيا، 2016، ص. 02.

يستأثر بالأهمية القصوى إلى أحد أهم موارد المؤسسة، وثروتها الحقيقية في عصر المعرفة، الأمر الذي جعل نجاح المؤسسات رهينة رصيدها البشري الكفاء والمؤهل.

تجدر الإشارة إلى أن أهمية الموارد البشرية برزت أكثر في تلك المؤسسات الخدمية منها والتي تعتمد في نشاطها على خبرة وكفاءة المورد البشري، وتلك المؤسسات التي يعتبر فيها مورداً أساسياً لتسيير الإلكترونيات والتقنيات الحديثة التي تستخدم في الصناعة، ويمكن ذكر أهم تلك المؤسسات فيما يلي:<sup>1</sup>

■ مؤسسات التدقيق وتقديم الإستشارات المالية مثل مكاتب التدقيق العالمية ومؤسسات المحاماة ومؤسسات الدراسات الهندسية، كلها مؤسسات يلعب فيها تكوين رأسمال البشري وتطوير المهارات والكفاءات البشرية دوراً مهماً في نجاحها؛

■ نوادي كرة القدم، أين يتم التعاقد مع اللاعبين المتميزين بعقود تتجاوز ملايين الدولارات، وقد تصل قيمة لاعب كرة القدم إلى مبالغ ضخمة؛

■ مؤسسات الأدوية ومؤسسات البرمجيات الجاهزة والإلكترونيات عموماً، حيث يلعب إطارات الأبحاث والتطوير فيها دوراً محورياً في محافظة المؤسسة على حصتها السوقية وحصولها على سبق تنافسي.

يرى (Hamman) أن الميزة التنافسية للمؤسسة يمكن أن تتحقق من خلال الأصول البشرية المميزة<sup>2</sup>، في نفس السياق قدم كل من (wright, Mc Mhan and Mc Willaimas) نموذج الميزة التنافسية المستدامة للموارد البشرية، ويمكن توضيح هذا النموذج من خلال الشكل رقم (1-1):

ويمكن تقديم أهم النقاط التي جاء بها النموذج والموضح في الشكل رقم (1-1) فيما يلي:

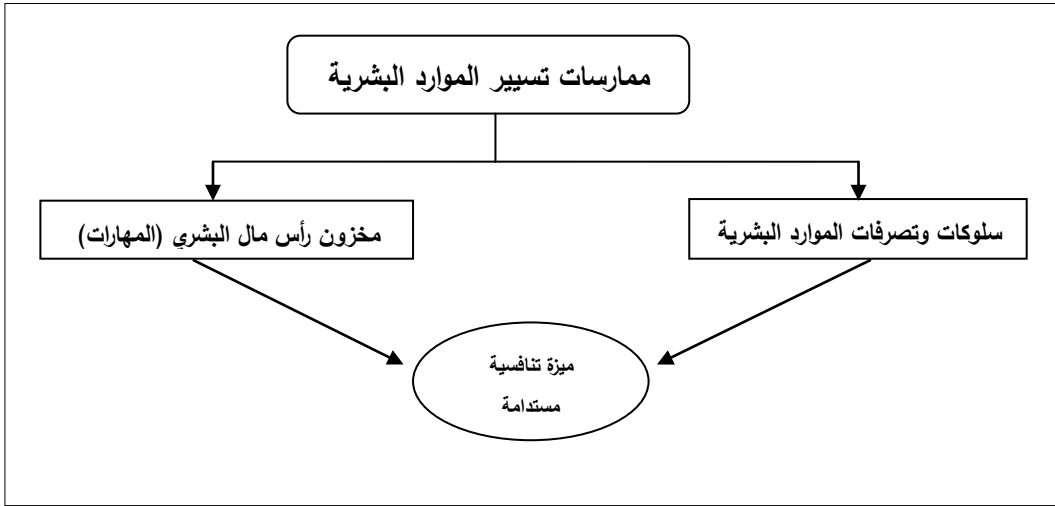
■ ركز الباحثان على المهارات (المعرفة، القدرات، والحماس) للأفراد الذين تتكون منهم المؤسسة، ويدركون أن الخصائص التي يتمتع بها الأفراد لا تخلق قيمة للمؤسسة إلا إذا تم إستخدامها من خلال سلوكيات واضحة المعالم، ويفترض هذا النموذج أن الموارد البشرية مصدر الميزة التنافسية المستدامة إذا كانت ممارسات التسيير فعالة؛

<sup>1</sup> حنان رضوان حلوة، بدائل القياس المحاسبي المعاصر، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان - الأردن، 2003، ص. ص. 109-110.

<sup>2</sup> عادل محمد زايد، إدارة الموارد البشرية (رؤية إستراتيجية)، دار الكتب العربية، القاهرة - مصر، 2003، ص. 107.

- ممارسات تسيير الموارد البشرية هي أنشطة تنظيمية، تسمح بتسيير فعال لمخزون الرأس المال البشري وتضمن أن هذا المخزون يوظف من أجل تحقيق أهداف المؤسسة واكتساب ميزة تنافسية مستدامة، ومن أهم هذه الممارسات من وجهة نظر الباحثين: الإختيار، التدريب، التقييم، التحفيز... إلخ، من جهته يؤكد كل من (schaler and Macmillan) أن التسيير الفعال لممارسات الموارد البشرية يعتبر مصدرًا حقيقيًا للميزة التنافسية المستدامة، ويقصد الباحثان بمثل هذه الممارسات تخطيط الموارد البشرية الإختيار، التوظيف، التقييم، التحفيز، التدريب والتكوين.

الشكل رقم (1-1): الميزة لتنافسية المستدامة للموارد البشرية



المصدر: عبد الحكيم جري، أثر الإستثمار في الموارد البشرية في تحقيق الميزة التنافسية للمؤسسة الإقتصادية، مجلة دراسات، جامعة الأغواط، العدد 29، 2017، ص. 284.

من خلال ما سبق يتضح أن تحقيق ميزة تنافسية مستدامة لم يعد يقوم على رأس المال المادي، والتكنولوجيات الحديثة فقط فهي تعد مصادر تقليدية، بل أصبحت تعتمد على الموارد البشرية الكفؤة والمؤهلة والتي تستند في كيفية الحصول والمحافظة عليها إلى الممارسات التسييرية للموارد البشرية، من خلال تفعيل سلوكيات هذا النوع من الموارد بما يخدم أهداف المؤسسة، حيث تجعل من مخزون الأفراد وسلوكياتهم ميزة تنافسية مستدامة.

## 2. الإستثمار في الموارد البشرية

تبنّت الإدارة في الكثير من المؤسسات اليوم مبدأ الإهتمام بالبشر كأحد المؤثرات القوية التي تعطي ميزة تنافسية خاصة مع دخول القرن الواحد والعشرين والذي يركز على إقتصاد المعرفة، ويعتبر أن إنتاجية رأس المال البشري أو رأس المال الفكري المحك الرئيسي في إطالة بقاء أي مؤسسة ناجحة، ونظرا لزيادة المنافسة ولصعوبة إحتكار المعلومات والتكنولوجيات المتقدمة نتيجة لعولمة الأسواق ركزت العديد من المؤسسات على الإستثمار في مواردها وفي مقدمتها الموارد البشرية من أجل تحقيق أهدافها.

عرّف المجلس الإقتصادي والإجتماعي للأمم المتحدة (ECSOCO) الإستثمار في الموارد البشرية بأنه عبارة عن: " عملية تنمية مهارات ومعارف وقدرات الأفراد الذين يساهمون فعلا في التنمية الإقتصادية والإجتماعية لبلد ما، أو يمكنهم أن يساهموا فيها، على ألا يقتصر هؤلاء الأفراد على السكان العاملين فقط، بل يمتد إلى الإشتراك الفعلي أو المنتظر الذي يمكن الحصول عليه من الأشخاص الآخرين في عملية التنمية الإقتصادية والإجتماعية".<sup>1</sup>

ويرى (Shultz) أن الإستثمار في الموارد البشرية هو كل إنفاق إستثماري على المجالات المختلفة كالخدمات الصحية والتدريب المهني والتعليم النظامي وتعليم الكبار، وقد وضع الإقتصاديون خمس مجموعات كبرى للاستثمار في الموارد البشرية:<sup>2</sup>

- المرافق والخدمات الصحية؛
- التدريب على العمل؛
- التعليم الرسمي المنظم في الابتدائي والثانوي والتعليم العالي؛
- البرامج التدريبية للكبار غير المنظمة من طرف المصانع؛
- هجرة الأفراد والعائلات.

<sup>1</sup> عبد المطلب بيبصار، دور الإستثمار في الرأس المال البشري في تحقيق الأداء المتميز للمؤسسات الإقتصادية بولاية المسيلة، مجلة العلوم الإقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، جامعة المسيلة، الجزائر، العدد 17، 2017، ص. 179.

<sup>2</sup> T.W. Shultz, **Investment in Human Capital**, The American Economic Review, vol 51, N<sup>o</sup>1, 1961, p .09.



يقوم الإستثمار في الموارد البشرية على أساس تنمية قدراتها وخبراتها من خلال البرامج التدريبية والتكوينية في المجالات المناسبة لكل مورد، بالإضافة إلى تحسين الظروف الصحية والاجتماعية لهذه الموارد لما لها من أثر على التطبيق الفعلي لمخزون هذه الموارد من الكفاءات والخبرات والمعرفة، بما يحقق رسالة المؤسسة وأهدافها.

ويطرح (العريمي) رؤية معاصرة حول مفهوم الإستثمار في رأس المال البشري، يمكن توضيحه من خلال الشكل أسفله:

الشكل رقم (1-2): مفهوم الإستثمار في رأس المال البشري



المصدر: محمد بن فايل العريمي، التحول نحو الإستثمار في رأس المال البشري، منشورات معهد الإدارة العامة،

سلطنة عمان، 2018. على الرابط: <http://alroya.om/p/209321>

يوضح الشكل رقم (1-2) أن الإستثمار في رأس المال البشري يقوم على عدة مرتكزات تشكل الدعائم التي تعتمد عليها المؤسسات في سبيل تنمية شاملة لرأسمالها البشري، والتي تحقق إستغلال أمثل له، حيث تم ترجمة هذا الإستغلال في صياغة إستراتيجيات لتنمية وتطوير وتعزيز رأس المال البشري، بدءاً بإعداد رأس المال البشري للإستخدام الأولي، مروراً بالتعلم والإستبدال الوظيفي مع التقييم المستمر للأداء، ليتم في الأخير العمل على تحفيز رأس المال البشري من أجل رفع روح الإلتزام وزيادة الإنتاجية.

وقد جاءت أهمية العناية بتنمية الموارد البشرية من منظور عدة أبعاد:<sup>1</sup>

➤ **البعد الثقافي:** حيث ينعكس تزايد نسبة المثقفين من الموارد البشرية في التنمية الحضارية للمجتمع وزيادة

معرفة الفرد وتمسكه بما يخص وطنه من العقائد الدينية والتراث الثقافي واللغة والآداب، وإزدياد درجة الوعي لديه بما يدور حوله؛

➤ **البعد الإقتصادي:** من خلال الموارد البشرية ذات المهارة والمدرية يتم تنفيذ برامج التنمية الإقتصادية بما

يحقق التقدم للدولة ويوفر إحتياجات سكانها من السلع والخدمات، إضافة إلى أن الفرد المؤهل تعليماً وتدريباً لديه فرصة أكبر للعمل كمواطن منتج يحقق قيمة مضافة تسهم في تنشيط الدورة الإقتصادية؛

➤ **البعد الاجتماعي:** من المعروف أن التعليم ينمي قدرات الفرد الذهنية والفكرية ويكسبه الأنماط والقيم

السلوكية المتوازنة، مما يجعله أكثر قدرة على تفهم المشكلات الإجتماعية، وترسيخ الروابط الأسرية، إضافة إلى تأثيره الملموس في شعور الإنسان بالذات؛

➤ **البعد العلمي:** حيث يوفر التعليم الكوادر العلمية القادرة على البحث والإبتكار والإختراع والتطوير بما

يسهم في إحداث النفقات الحضارية المختلفة وإحداث التقدم التقني في شتى مجالات الحياة والتحسين المستمر في وسائل المعيشة؛

➤ **البعد الأمني:** حيث تؤدي العناية بتعليم وتدريب الفرد إلى تخفيض نسبة البطالة، والتي تتناقص مع إرتفاع

المستوى التعليمي والتدريبي، مما يسهم في تحقيق الإستقرار الأمني للمجتمع، إضافة إلى قناعة الأفراد أنفسهم بضرورة وجود هذا الإستقرار.

### 3. مبررات الأخذ بمبدأ رأس المال البشري

يعود الفضل في وضع الأسس الأولى لمفهوم رأس المال البشري إلى الإقتصادي الأمريكي (schultz)

(theodore)، حيث يقول "على الرغم أنه كان من المعروف أن الأفراد يكتسبون مهارات ومعارف عديدة إلا

أنها لم تعتبر كرأس مال عكس المجتمعات الغربية والتي لوحظ فيها نمو متزايد لرأس مالها البشري والذي

<sup>1</sup> أماني خضر شلتوت، تنمية الموارد البشرية كمدخل إستراتيجي لتعظيم الإستثمار في العنصر البشري، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين، 2009، ص. ص. 24-25.

إنعكس بصورة إيجابية على النظام الإقتصادي في تلك الدول<sup>1</sup>. وقد أكد (Marshal) ذلك حين إعتبر أحسن ضروب الإستثمار ما يستثمر في البشر ، ويقوم هذا الأخير على أساس رصيد الفرد من المعارف والخبرات المكتسبة والخصائص التي ينفرد بها هذا والتي تكون موضع التطبيق لتحقيق أهداف المؤسسة. وحسب (Beker) يمثل رأس المال البشري مجموعة الأصول التي يجلبها الفرد معه إلى المنظمة مثل التعليم، والتدريب في الوظائف السابقة، والخبرة المهنية وغيرها<sup>2</sup> ، وهو المورد الأول المؤدي إلى خلق القيمة بالمؤسسة<sup>3</sup>، نتيجة مخزون ما يمتلكه الأفراد من مهارات وخبرات وقدرات<sup>4</sup>، بالإضافة إلى الخصائص الأخرى المتجسدة في الأفراد والتي تم إكتسابها من خلال حياتهم وأستخدمت في إنتاج المنتجات<sup>5</sup>.

من الملاحظ وجود إختلاف بين الكتاب والباحثين حول مفهوم رأس المال البشري فكل عرفه من وجهة نظره الخاصة، إلا أنها اشتركت جميعها في كونه عبارة عن معارف وخبرات يجلبها الفرد للمؤسسة والتي تؤدي إلى خلق القيمة بها.

تأسيسا لها تقدم، يمكن القول أن رأسمال البشري يمثل مكتسبات الفرد المتمثلة في القدرات والمهارات والكفاءات التي تميزه عن باقي العناصر البشرية، إلا أن جزء من تلك المعارف تكون ضمنية ، أي يستطيع الفرد إخفائها وعدم توظيفها في النشاط الإقتصادي للمؤسسة، وتبقى مسؤولية إظهارها والمحافظة عليها مسؤولية المؤسسة من خلال إتباع إستراتيجيات معينة، تجعلها تميز هذه الموارد البشرية عن غيرها من الأفراد، مع العمل على تطويرها وتنميتها للمحافظة عليها، وضمان بقائها بالمؤسسة ، بما يحقق قيمة مضافة لها. وقد أخذ تعريف رأس المال البشري عدة أشكال نظرا لوجهة نظر كل باحث. ويلخص الجدول أسفله التعاريف المختلفة المقدمة في الرأس المال البشري وفقا للدراسات التي تطرقت إليه:

<sup>1</sup> S. Souleh, **The impact oh human capital management on the innovativeness of research cantre: the case of scientific research canter in Algeria**, International Journal Of Business and Management, Vol 02, N<sup>0</sup>04, 2014, P.81.

<sup>2</sup> F. X. Krasniqi, **The importance of investment in Human Capital: Beker, Schultz and Heckman**, Journal of Knowledge Management, Economics and Information Technology, N<sup>0</sup> 06, 2016, p.05.

<sup>3</sup> M. Aram Jawhar, **Human Capital Disclosure: evidence from Kurdistan**, European Journal of Accounting Auditing and Financial research, vol3, N<sup>0</sup> 03, 2015, P.21.

<sup>4</sup> A. Amokrane, **Des fondements historique du capital humain au concept de comptabilité des ressources humaines**, Revue Des Sciences Economiques Et De Gestion, Université Mouloud Mammeri Tizi-Ouzou, N<sup>0</sup> 08, 2008, P. 22.

<sup>5</sup> ناظم جواد وندي إسماعيل، تحليل الرأس مال الفكري كأداة إستراتيجية ، مجلة الغري للعلوم الإقتصادية، بغداد، العراق، العدد 14، 2009، ص.132.

الجدول رقم (1.1): تطور مفهوم الرأس المال البشري

الباحث والسنة	مفهوم الرأس المال البشري
Becker, 1964	القيم الاقتصادية للتعليم
Nelson and Winter, 1982	المعرفة الضمنية التي يمتلكها الأفراد أو بواسطة أعضاء المؤسسة
Hudson, 1993	الجنس، التعليم، الخبرة والاتجاهات اتجاه الحياة والعمل
Saint_Onge, 1996	اتجاهات العاملين، بضمنها الافتراضات باتجاه التصفية، القيم والمعتقدات
Stewart, 1997	قابلية العاملين لحل مشكلات الزبائن، مصدر طاقة الإبداع في المنظمة: يتضمن اتجاهات العاملين، تثبيت في المؤسسة، معدل دوران العمل، الخبرة والتعليم.
Sveiby, 1997	قابلية العاملين لخلق الأصول الملموسة وغير الملموسة.
Molyneux, 1998	مجموعة المعرفة، المهارات، الأساليب المهنية، والشبكات الشخصية المتداخلة للعاملين.
Lynn, 1998	مخزون المعرفة، المهارات القابليات الوحيدة بواسطة الأفراد.
Bontis, 1999	المعرفة الضمنية للعاملين، وذكاء العاملين وفق العمل.
Van and Buren, 1999	المعرفة، المهارات القدرات المملوكة من قبل الأفراد في المؤسسة.
Sandberg, 2000	قدرات الموارد البشرية للعمل، ويشير إلى كل من المعرفة والمهارات.
Baptiste, 2001	معرفة العاملين والمهارات للإنتاج الإقتصادي وفق إمكانيات المؤسسات.
Davis and Noland, 2002	التحسينات/ تراكم قدرات العاملين من خلال التعليم.
Leliaert and others, 2003	المهارات، القدرات، السمعة، الشهرة، المكانة المرموقة والإمكانيات الفردية.
Leliaert and others, 2004	خبرة الفرد، مستوى التعليم، المهارات المهنية، الأفكار الإبداعية.
الطنبور، 2007	مجموعة الخبرات والمعارف والطاقت والحماس والإبداع والصفات التي يمتلكها العاملون، في المؤسسة ويستثمرونها في العمل.
Amokrane, 2008	الخصائص الأخرى المتجسدة في الأفراد والتي تم اكتسابها من خلال حياتهم واستخدمت في إنتاج المنتجات.
Aram Jawhar, 2015	مخزون ما يمتلكه الأفراد من مهارات وخبرات وقدرات
يوسف، 2015	مجموع المعارف والكفايات والمؤهلات والقدرات الجسمانية والخبرات والتجارب المكتسبة.
krasniqi, 2016	المورد الأول المؤدي إلى خلق القيمة بالمؤسسة

المصدر: من إعداد الباحثة بالإعتماد على: هندا مدفوني، الإستثمار في الرأس المال البشري كمدخل استراتيجي لتحسين جودة التعليم العالي في ظل اقتصاد المعرفة، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي - الجزائر، 2017، ص. ص. 16-17.

يتضح من خلال الجدول رقم ( 1.1 ) والخاص بوجهات النظر المختلفة المقدمة عن رأس المال البشري أن مفهوم هذا الأخير قد لاقى إزدهاراً بارزاً ومهما بتعدد الدراسات التي تناولته، و إختلاف وجهات نظر الباحثين الذين إهتموا بدراسته، ومن الملاحظ أن مصطلح رأس المال البشري كان يتمثل في مجموعة خبرات العاملين وكفاءتهم المكتسبة من خلال سنوات العمل، أو من خلال أعضاء المؤسسة (العمل الجماعي)، والتي تكون مدعمة بالمستوى التعليمي، والتي تساعد على حل وتجاوز المشكلات والأمور التي تواجه المؤسسة، كما كان يعد فيها رأس المال البشري مصدر الإبداع، والإبتكار في مختلف أوجه أنشطة المؤسسة خاصة خلال إشراكه في عملية إتخاذ القرارات.

عرف مفهوم رأس المال البشري تطوراً لاحقاً خاصة في ظل إقتصاد المعرفة، أين تعد فيه المعلومات المورد الإستراتيجي للإقتصاد، فمهارات الأفراد وما يمتلكونه من معارف هي المحرك الرئيسي والفاعل الذي يضمن تكيف المؤسسة مع التطورات التكنولوجية التي يشهدها عصر المعرفة، فأصبح مفهوم الرأس المال البشري يعبر عن مجموع المعارف التي يمتلكها المورد البشري الكفاء المميز عن غيره، والذي يمثل بحد ذاته ميزة تنافسية للمؤسسة، وأهم عوامل خلق القيمة بها، فهو يعكس مدى إستثمار المؤسسة في مواردها البشرية من خلال الدورات التدريبية والتكوينية التي تعمل على تنميتها، بالإضافة إلى إستراتيجيتها المتبعة في المحافظة على هذه الموارد.

وقد ميّز الإقتصادي (Grays Becker) بين نوعين من رأس المال البشري:<sup>1</sup>

- **رأس المال البشري العام:** وهو غير متخصص، وينشأ من إكتساب المعارف والكفاءات العامة مثل القراءة والكتابة والحساب وغيرها، ويمكن أن ينتقل من مؤسسة لأخرى، وهو يتميز بالمستوى الدراسي والخبرة المهنية ويقاس بالعمر في أغلب الحالات؛
- **رأس المال البشري المتخصص:** وهو الذي يتعلق بكفاءات خاصة بمهنة أو وظيفة معينة داخل المؤسسة، ويقاس بالعمر ومدة تواجده في المؤسسة.

يبين هذا التقسيم وجود إختلاف في مستوى الأهمية بين رأس المال البشري العام والمتخصص، حيث يتضح أن رأس المال البشري العام قابل للتقليد وهو متواجد في أي مؤسسة وبالتالي فهو لا يكون ميزة تنافسية

<sup>1</sup> نور الهدى حداد، مرجع سبق ذكره، ص. 10.

لها، على عكس رأس المال البشري المتخصص والذي يتمتع بكفاءات وخبرات منفردة ويصعب تقليدها والتي يمكن خلقها وتنميتها من خلال الإستثمار بها.

ويعود مبدأ إعتبار الموارد البشرية كرأس مال بالمؤسسة، إلى الإعتبارات التالية:<sup>1</sup>

■ المهارات والمعرفة تُعد نوعا من أنواع رأس المال، حيث أن الأفراد يكتسبون مهارات ومعارف مفيدة، والتي تعد شكلا من أشكال رأس المال بل جزءاً أساسيا من ناتج الإستثمار المتداول، و أن رأس المال هذا ينمو في المجتمعات الغربية أسرع بكثير من نمو رأس المال التقليدي (غير البشري)، بل إن نموه يصبح أكثر تمييزاً لمستقبل النظام الإقتصادي، حيث صاحب الزيادة في الرأس المال البشري إلى تحقيق زيادة في الناتج القومي رغم إنخفاض رأس المال المادي؛

■ الكثير من الإنفاقات على العنصر البشري والتي قد تبدو إستهلاكية هي في واقع الأمر إنفاقات إستثمارية من حيث دوافعها وتأثيرها على إنتاجية العمل، حيث أن كل هذه الأنواع من الإنفاق الضمني أو غير المباشر تؤدي إلى تحسين نوعية المجهود البشري وتعظيم إنتاجيته، تخرج من ذلك بنتيجة مؤداها أن مثل هذا الإستثمار في رأس المال البشري يعد هو السبب الرئيسي لمعظم الزيادات في المتحصلات الحقيقية لكل عامل.

الجدير بالذكر أن تكلفة الإحتفاظ بالموارد البشري تكون أقل من تكلفة الحصول عليه، فهي تغنيها عن كل من تكاليف الإستقطاب والإختيار والتعيين، ناهيك عن مدى قدرة المورد الجديد على تقديم خدمات تتساوى وخدمات المورد المستغنى عن خدماته.

### المطلب الثاني: أوجه القصور المحاسبي في معالجة الموارد البشرية

يلعب المورد البشري دورا أساسيا في إحداث تغييرات في قيمة المؤسسة وتحقيق فجوة بين قيمتها السوقية وقيمتها الدفترية، إلا أنه ورغم ذلك ورغم الجدل الذي أثير حول مسألة القياس والإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية من أجل إثراء القوائم المالية وزيادة ملائمتها لإتخاذ القرارات، نجد أن القوائم المالية تخلو من أي بيانات عنها، هذا ما يوحي بأن الموارد المتاحة للمؤسسة هي موارد مادية فقط ويلغي تماما وجود

<sup>1</sup> هندا مدفوني، مرجع سبق ذكره، ص. ص. 16-17.

مواردها البشرية، ويمكن إرجاع ذلك إلى قصور النظرة المحاسبية وعدم مواكبة مبادئها المحاسبية للتغيرات والتطورات في النشاط الإقتصادي.

وتتمثل أهم أوجه القصور المحاسبي عن الموارد البشرية وفقا لأهم مبادئه التقليدية فيما يلي:

**1. مبدأ الدورية:** حسب المادة 30 من القانون 11-07 المتضمن النظام المحاسبي المالي، ينص هذا المبدأ على أنه يجب تحميل كل حدث إلى الدورة التابعة له، أي الفصل بين كل سنة مالية عن الأخرى، وتختلف الدورات المحاسبية من مؤسسة إلى أخرى باختلاف حجمها ومعاملاتها وصفقاتها، فيمكن أن تمثل الدورة بثلاث أشهر، ستة أشهر أو سنة مالية كاملة أي 12 شهرا تغطي السنة المدنية كما هو معمول به في الجزائر.

**2. مقابلة المصروفات بالإيرادات:** وفق هذا المبدأ فإن النفقات التي تخص دورة معينة ولا ينتج عنها أي إيراد متوقع في المستقبل تعالج كنفقات دورية، أما تلك التي تخص فترات مالية متتالية فلا بد من معاملتها كأصول وإظهارها بقائمة المركز المالي. وفقا لذلك تعالج تكاليف الموارد البشرية كمصاريف دورة تخص فترة زمنية معينة رغم الخدمات المستقبلية المتوقعة الحصول عليها والتي تنتج عن تلك المصاريف، هذا ما يدل على وجود تعارض بين مبدأ مقابلة المصروفات بالإيرادات والمعالجة المحاسبية للموارد البشرية.

**3. مبدأ الإفصاح الوافي:** يقوم هذا المبدأ على أساس أن تتضمن القوائم المالية كافة الحقائق التي من شأنها أن تساعد على معرفة حقائق نشاط المؤسسة ووضعها المالي، وإضافة إلى الحقائق الوافية عن النشاط المتحقق للمؤسسة، بعض الجوانب المستقبلية المتوقعة أيضا والتي تشمل الالتزامات والخسائر المحتملة وكذلك عقود النشاط المستقبلية<sup>1</sup>.

يوفر الإفصاح التام في التقارير المالية للمؤسسة الصورة العادلة التي تعكس بوضوح المركز المالي لها بالإضافة إلى توجهاتها المستقبلية وأفاق نموها والتي يكون لها القدرة على التأثير على قرارات مستخدمي تلك التقارير المالية. وقد حظيت الفجوة بين القيمة السوقية للمؤسسات وقيمتها الدفترية باهتمام العديد من

<sup>1</sup> جلال عبده حسن، الأصول العلمية في القوائم المحاسبية والمالية، دار زهران، عمان، الأردن، 2006، ص.61.

الدراسات المحاسبية والمالية، باعتبارها مؤشرا على تراجع منفعة المعلومات المحاسبية ومحصلة القصور المحاسبي في مجال الأصول غير الملموسة لعدم قدرة الممارسات المحاسبية على حصر جميع مكوناتها<sup>1</sup>.

ويتضح ذلك جليا حين أدى استقالة بعض من كبار المدراء في إحدى المؤسسات الفرنسية والتحاقهم بالعمل لدى مؤسسة منافسة إلى إرتفاع القيمة السوقية لأسهم المؤسسة التي إلتحقوا بها خلال فترة وجيزة من إستقالتهم<sup>2</sup>، فالإفصاح عن معلومات تخص قيم الموارد البشرية بالمؤسسة تعد إشارة موجبة للمستثمرين في السوق المالي، تعكس أهم نقاط القوة بالمؤسسة ، والمتمثلة في مواردها البشرية ، الأمر الذي ينعكس بشكل إيجابي على سعر سهمها.

في نفس السياق أضاف (Olywola) من خلال دراسة أجراها على مجموعة من المؤسسات النيجيرية أن قياس قيمة رأس المال البشري والإفصاح عنها في التقارير المالية السنوية للمؤسسات يؤثر بصورة إيجابية ومعتبرة على القيمة السوقية لتلك المؤسسات<sup>3</sup>، وقد أشار (Gökhan and Ilhan) أن الإفصاح عن رأس المال البشري بالمؤسسة من أهم محددات الفجوة بين القيمة السوقية والقيمة الدفترية لها، والذي يبين ضعف المبادئ المحاسبية في إكتشاف أسباب تلك الفجوة<sup>4</sup>.

يمكن القول أن المحاسبة التقليدية لا تحقق قدر كاف من الإفصاح ، لأنها لا تأخذ بالحسبان رأس المال البشري ضمن قوائمها المالية، رغم أهمية هذا الأخير في تحديد قيمة المؤسسة، وبالتالي فالنموذج المحاسبي التقليدي لا يوفر معلومات دقيقة ولا يعكس الحقائق الجوهرية التي تؤثر على المؤسسة وقيمتها.

**4. مبدأ الموضوعية:** يقصد بالموضوعية عدم التحيز في القياس، و إستخدام الحكم الشخصي ، وقابلية البيانات المحاسبية للتحقق عن طريق أدلة إثبات مستقلة تتوصل من خلالها في الأخير إلى نفس النتائج في جميع الحالات. أما عن الموضوعية في قياس قيمة الموارد البشرية من وجهة النظر المحاسبية لا يمكن أن

<sup>1</sup> بلال كيموش، البدائل المحاسبية المتعلقة بالعناصر غير الملموسة وأثرها على قيمة المؤسسة (دراسة مجموعة من المؤسسات الجزائرية، الفرنسية، الانجليزية)، أطروحة دكتوراه، جامعة فرحات عباس، سطيف، الجزائر، 2015، ص. 59.

<sup>2</sup> وليد ناجي الحياي، دراسات في المشاكل المحاسبية المعاصرة، الطبعة الأولى، دار حامد، عمان، الأردن، 2004، ص. 295.

<sup>3</sup> J. A. Olywola, **Human capital accounting information and firm's value: an analysis of selected manufacturing companies in Nigeria (2007-2014)**, International Journal Of Economic, Commerce And Management, vol 5, N<sup>o</sup> 5, 2016, p. 24.

<sup>4</sup> G. Özer and I.çam, **The role of human capital in firm valuation : an application on bist**, 12th international strategic management conference, ISMC 28-30 October 2016, Antalya - turkey, p.176.



تصل إلى تقييم حقيقي للقدرات البشرية والإمكانات التي يتوقع الإستفادة منها<sup>1</sup>، رغم الطرق والأساليب والنماذج المطورة والتي هي على درجة عالية من الموضوعية، تمكن من تحديد قيمة الموارد البشرية بالمؤسسة.

**5. مبدأ الأهمية النسبية:** يدعو هذا المبدأ كل من المحاسبين والمدققين إعطاء إهتمامهم بشكل رئيسي نحو البنود والعناصر التي تتضمنها القوائم المالية والتي تشكل أهمية كبيرة مقارنة بغيرها من البنود<sup>2</sup>، ويعني بذلك العمليات أو الأحداث التي تتصف بأنها ذات أهمية مادية، والتي تؤثر على الحكم الشخصي لقارئ القوائم المالية<sup>3</sup>، والأهمية النسبية للأحداث والعناصر مقرونة بقدرة المعلومات المفصح عن هذه الأخيرة في التأثير على قرارات مستخدمي القوائم المالية.

بالنسبة للموارد البشرية فإن جل المؤسسات تنفق أموالاً طائلة سنوياً في سبيل الإستثمار بمواردها البشرية، كما أن معلومات الموارد البشرية أصبحت من أشد المعلومات قدرة على التأثير في قرارات المساهمين، وهو الأمر الذي يتطلب رسملة هذه المصاريف، فمعالجتها كنفقات دورية تتعارض ومبدأ الأهمية النسبية.

مما تقدم يتضح، أن المعالجة المحاسبية التقليدية للموارد البشرية كنفقات دورية القائمة على أساس الرواتب والأجور تتعارض والمبادئ المحاسبية، بل تُبين أن المعالجة المحاسبية للموارد البشرية كأصول لا تتعارض مع مبادئها، بل تتفق معها، وبالتالي يمكن القول أن القصور المحاسبي في المعالجة المحاسبية للموارد البشرية لا تكمن في مبادئها، بل في عدم مواكبة التطورات الحاصلة في الإقتصاد والبيئة.

<sup>1</sup> نوال حربي راضي، مدى إمكانية تطبيق محاسبة الموارد البشري بالجامعات (دراسة تطبيقية) ، مجلة القادسية للعلوم الإدارية، العدد الأول، المجلد 16، 2014، ص. 155.

<sup>2</sup> نضال محمود الرمحي وآخرون، مبادئ المحاسبة المالية (الجزء الأول)، الطبعة الأولى، دار المسيرة، عمان- الأردن، 2010، ص. 32.

<sup>3</sup> حيدر محمد علي بني عطا، مفاهيم أساسية في قياس الأصول الثابتة، الطبعة الأولى، دار الحامد للنشر، عمان- الأردن، 2007، ص. 19.

## المطلب الثالث: رأس المال البشري وفق المعايير المحاسبية الدولية IAS/IFRS

تهدف المعايير المحاسبية الدولية إلى الإستجابة لإحتياجات مختلف الأطراف ذات العلاقة بالمؤسسة سواء كانت داخلية، أو خارجية، وقد أولت هذه المعايير عناية كبيرة للأصول المعنوية فيما يخص قواعد القياس وكيفية عرضها بالقوائم المالية، بغرض تحسين جودة المعلومات المالية وتلبية حاجات مستخدمي تلك المعلومات، خاصة بعد تزايد الطلب والإهتمام بمعلومات هذا النوع من الأصول.

### 1. الأصل غير الملموس في ظل المعايير المحاسبية الدولية

يرى العديد من الكتاب أن الأهمية المتزايدة للعناصر غير الملموسة تعتبر من أهم العوامل التي أدت إلى إختلاف القيم المحاسبية للمؤسسات عن قيمتها السوقية، وقد إختلف المحاسبون بشأن وضع مفهوم محدد وواضح للأصول غير الملموسة لعدم وجودها المادي الملموس، بالإضافة إلى صعوبة قياسها وتحديد قيمتها، وقد عرفها المعيار المحاسبي الدولي رقم 38 الأصل غير الملموس على أنه أصل غير نقدي قابل للتحديد بدون جوهر مادي<sup>1</sup>.

ضمن النظام المحاسبي المالي الجزائري نجد تعريف الأصل المعنوي (التثبيت المعنوي) على أنه: "أصل قابل للتحديد غير نقدي وغير مادي، مراقب من طرف الكيان ومستعمل في إطار أنشطته العادية، والمقصود منه مثلا المحل التجاري المكتسب والعلامات وبرامج المعلوماتية أو رخص الاستغلال الأخرى والإعفاءات ومصاريف تنمية حقل منجمي موجه للإستغلال التجاري"<sup>2</sup>. كما عُرِفَت الأصول غير الملموسة على أنها الأصول التي ليس لها كيان مادي ملموس وتستفيد الوحدة الإقتصادية منها من خلال إستغلال حقوقها ومزاياها بصرف النظر عن طريقة حيازتها<sup>3</sup>، وتعرف على أنها أصول غير نقدية، ليس لها كيان مادي ملموس، وتستمد قيمتها من المنافع أو الخدمات أو الحقوق التي تقدمها للمؤسسة، وإفتقاد الكيان المادي شرط لازم لكنه غير كاف لتميز الأصول غير الملموسة عن بعض الأصول الأخرى كالأدوات المالية<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> IAS 38, Intangibles Assets, 2004, paragraph 08.

<sup>2</sup> القرار المؤرخ في 26 جوان 2008، قواعد التقييم والمحاسبة ومحتوى الكشوف المالية وعرضها ومدونة الحسابات وقواعد سيرها، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 19، 25 مارس 2009، ص.86.

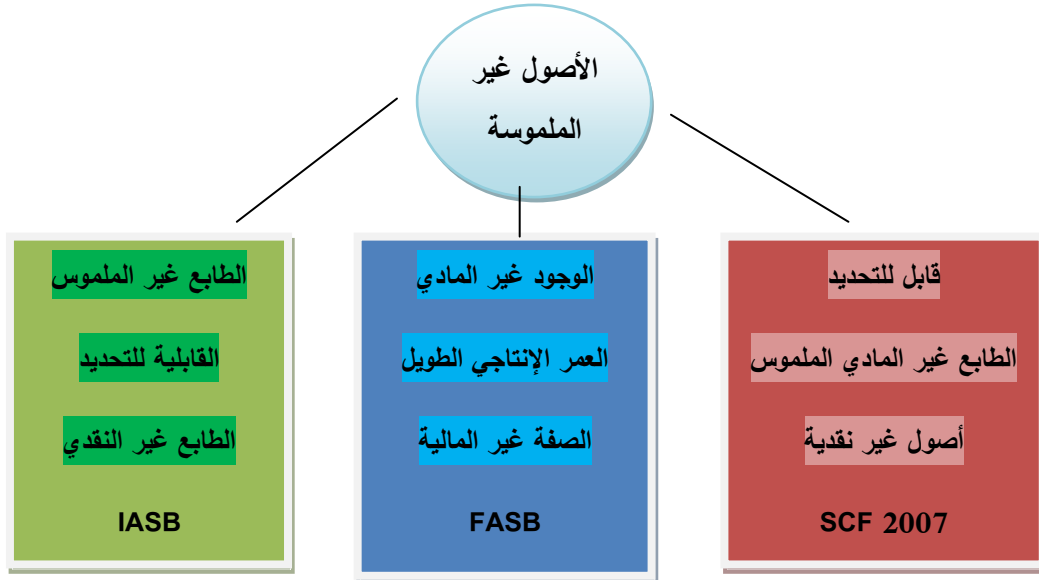
<sup>3</sup> وليد ناجي الحياي، المحاسبة المتوسطة، الأكاديمية العربية المفتوحة، الدانمارك، 2007، ص.289.

<sup>4</sup> عبد الناصر إبراهيم ونور إيهاب نظمي إبراهيم، المحاسبة المتوسطة، الطبعة الأولى، دار المسيرة، عمان-الأردن، 2011، ص.

والأصول المعنوية هي تلك الأصول غير النقدية وغير الملموسة والقابلة للتحديد بطريقة غير مؤكدة على أن تحقق منافع مستقبلية<sup>1</sup>.

يوضح الشكل رقم ( 1-3) التعاريف المقدمة في الأصول غير الملموسة حسب بعض المرجعيات المحاسبية:

الشكل رقم (1-3): الأصول غير الملموسة حسب بعض المرجعيات المحاسبية.



المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على:

y. remírez córcoles, **towards the convergence of accounting treatment for intangibles assets**, Intangible Capital Review , vol N<sup>0</sup> 06, 2010, p.187.

من خلال التعاريف المقدمة في الأصول المعنوية، والتي وضحتها الشكل رقم (1-3) نستنتج أن جميع التعاريف اشتركت في الهدف من اقتناء أو إنتاج الأصول المعنوية ، فقد أشارت إلى أن الأصول غير الملموسة تلك الموارد الاقتصادية غير النقدية (غير مالية)، تتميز بالطابع غير المادي الملموس، ذات عمر الإنتاجي الطويل، والمسيطر عليها من قبل الوحدة الاقتصادية، بحيث تستفيد هذه الأخيرة من خدماته، شريطة أن يكون قابل للقياس والتحديد، والفصل عن باقي الأصول الأخرى، كما أنها تتضمن منافع اقتصادية غير مؤكدة محصلة مستقبلا.

<sup>1</sup> B. Lev, **Intangibles: Management, Measurement and Reporting**, Washington; Institution press, 2001, p.05.

تستخدم الأدبيات مصطلح رأس المال غير الملموس للدلالة على الأصل غير الملموس إلا أن هناك فروق جوهرية فيما بينها، فحسب (Andrissen)، الأصول غير الملموسة جزء من الموارد غير الملموسة لأن مفهوم الأصل يتطلب السيطرة والملكية، في حين أن المورد مفهوم أوسع من ذلك<sup>1</sup>، كما هو موضح في الشكل رقم (1-4):

الشكل رقم (1-4): الأصول غير الملموسة جزء من الرأس المال غير الملموس



المصدر: بلال كيموش، أهمية العناصر غير الملموسة كمورد اقتصادي في المؤسسة (المفاهيم، الأهمية، وأساليب القياس)، دار نور للنشر، ألمانيا، 2016، ص.11.

يتضح من خلال الشكل رقم (1-4) أن الأصول غير الملموسة تمثل جزءاً من رأس المال غير الملموس، فالأصل غير الملموس يُبين مجموع العناصر التي تم الاعتراف بها وإدراجها في ميزانية المؤسسة وذلك لتوفر معايير الاعتراف بالأصل، أما رأس المال غير الملموس مفهوم أوسع من ذلك فهو يشمل جميع البنود سواء كانت مدرجة بميزانية المؤسسة أو تلك العناصر التي تشكل رأس مال ب ها من خلال مساهمتها في الأداء الكلي بالمؤسسة، بالإضافة إلى قدرتها على تحقيق ميزة تنافسية لها، وتوليد القيمة، وهي تلك العناصر والبنود التي لا يتم الاعتراف بها وإدراجها في قائمة الدخل، لأنها لا تستوفي شروط الاعتراف، فهي

<sup>1</sup> بلال كيموش، أهمية العناصر غير الملموسة كمورد اقتصادي في المؤسسة، مرجع سبق ذكره، 2016، ص. 10.

غير مملوكة ومسيطر من قبل المؤسسة ، بالإضافة لكونها غير قابلة للقياس والتحديد وفصلها عن باقي العناصر لطبيعتها المستعصية.

## 2. رأس المال البشري في ظل المعايير المحاسبية الدولية IFRS/IAS

نظرا لأهمية الأصول غير الملموسة فإن المعايير المحاسبية الدولية قد حققت تقدماً كبيراً في الإقرار ببعض الأصول غير الملموسة من خلال إظهارها في القوائم المالية للمؤسسة ، إلا أن هذه المرجعية المحاسبية الدولية قد إستثنت في معالجتها للأصول غير الملموسة رأس المال البشري رغم إعتباره المكون الأساسي لرأس المال غير المادي للمؤسسة، وأهم محقق للثروة والمنتج للقيمة المضافة بها.

كما سبق التطرق إليه، فإن المؤسسة تقوم بالإستثمار في الموارد البشرية من خلال تنميتها وتطويرها وبالتالي يمكن إعتبارها أصولاً غير ملموسة مطورة داخلياً، وهنا نجد الفقرة 51 من المعيار IAS 38 تنص على أنه يصعب في الكثير من الأحيان تحديد فيما كان هناك أصلاً غير ملموس مولد داخلياً يستوفي شروط الإقرار والقياس، لصعوبة تحديد فيما إذا كان هناك أصل غير ملموس قابل للتحديد سيولد منافع اقتصادية في المستقبل. بالنسبة للشهرة المولدة داخلياً والتي يعد المورد البشري المساهم الأول فيها فإن المعيار 38 IAS يمنع الإقرار بها كأصل، كما يمنع الإقرار بمصاريف بدأ التشغيل، مصاريف التدريب،... الخ، ويوجه ضرورة معالجتها كمصاريف جارية تدرج مباشرة في الدورة التي حدثت فيها.<sup>1</sup>

يمكن القول أن معايير المحاسبة الدولية بدورها لم تأت لتعالج القصور المحاسبي عن الموارد البشرية، وإدراجها في القوائم المالية كغيرها من الموارد الإقتصادية الأخرى بشكل صريح، إلا أن هناك بوادر للاعتراف بهذه الأصول مستقبلاً لظهور حاجة لذلك. حيث يرى كل من (Oseni and Igbinosa) أن المعيار (IAS38) والمعيار (IFRS3) يسمحان بالإقرار بالشهرة كأصل غير ملموس بالمؤسسة، وقد إعتبر ذلك كإشارة إلى الرغبة في السماح بتقييم الأصول التي ليست لها طابع ملموس مثل الموارد البشرية، وأن هناك إستعداد وحاجة إلى القياس والإقرار بالموارد البشرية بالقوائم المالية للمؤسسة.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> بلال كيموش، البدائل المحاسبية المتعلقة بالعناصر غير الملموسة وأثرها على قيمة المؤسسة، مرجع سبق ذكره، ص. 50 - 51.

<sup>2</sup> A. OSENI and P. Igbinosa, **Accounting for human capital : is the statement of financial position missing something?**, Journal For Educational Policy And Entrepreneurial, vol 2, N<sup>o</sup>5, 2015, p.111.

وقد برزت في الآونة الأخيرة عملية تأجير الموارد البشرية وظهرت مؤسسات خاصة بذلك، وهي عملية مشابهة لتأجير الموارد الملموسة والتي وضّح المعيار IAS 17 المعالجة المحاسبية لها بوضعها في قائمة المركز المالي كأصل مملوك للمؤسسة المؤجرة وفقا لقاعدة تغليب الجوهر الإقتصادي على الطابع القانوني، وبذلك فإن تحميل الدورة بمصاريف إستئجار الموارد البشرية يهمل المنافع المستقبلية المتأتية عن هذه الموارد، وبالتالي فإن القوائم المالية لا تعكس الوضعية الحقيقية للمؤسسة.

## المبحث الثاني: محاسبة الموارد البشرية كآلية لمعالجة القصور المحاسبي عن

### الموارد البشرية

في بداية الستينيات إنتشر إستخدام مدخل جديد لتقييم الأصول البشرية أطلق عليه محاسبة الموارد البشرية كمحاولة لإعطاء قيمة للعاملين كأصول في المؤسسة، بإعتبارها أداة تساعد في التزويد بالمعلومات عن قيمة الأصول البشرية التي تمتلكه، حيث أن وجود معلومات عن هذه الإستثمارات في الموارد البشرية يحقق الصورة الصادقة للقوائم المالية، الأمر الذي يحقق مبدأ الإفصاح المحاسبي ، خصوصا أن الإستثمار في الموارد البشرية يعد من أهم إستثمارات المؤسسة.

### المطلب الأول: مفهوم محاسبة الموارد البشرية:

يعتقد من الوهلة الأولى أن محاسبة الموارد البشرية مصطلح جديد، ومن المواضيع المستجدة في الآونة الأخيرة، لكن الحقيقة أن هذا المصطلح قديم، لكنه شهد تطورات عديدة نتيجة للدراسات والأبحاث التي أجريت في هذا الموضوع.

#### 1. نشأة وتطور محاسبة الموارد البشرية

يمكن ذكر أهم المراحل التي عرفتها محاسبة الموارد البشرية فيما يلي:<sup>1</sup>

- **المرحلة الأولى:** تمتد من 1960 إلى غاية 1966، وهي فترة وضع المفاهيم الأساسية للمحاسبة عن الموارد البشرية باستخدام النظريات والمبادئ المتعلقة بهذا الموضوع في العلوم الاجتماعية الأخرى.
- **المرحلة الثانية:** تمتد من سنة 1966 إلى سنة 1971، وهي فترة لإيجاد وتقييم فاعلية نماذج قياس تكلفة وقيمة الموارد البشرية، وكذا تحديد محالات الحالية والمستقبلية لإستخدام محاسبة الموارد البشرية، كما تم تطبيق ولأول مرة محاسبة الموارد البشرية في شركة (G.Barry) للألبسة الرياضية.

<sup>1</sup> حمد فهد دهبان المطيري، تطبيق نظم محاسبة الموارد البشرية في الشركات العامة بدولة الكويت ( المبررات والمبادئ والمعوقات)، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، الكويت، 2010، ص.13.

- **المرحلة الثالثة:** تمتد من سنة 1971 إلى سنة 1976، نشرت خلال هذه المرحلة العديد من الدراسات والأبحاث في مجال محاسبة الموارد البشرية ، وتم تطبيق العديد منها في مجال تقييم أثر المعلومات التي توفرها محاسبة الموارد البشرية في إتخاذ القرارات الإدارية والإستثمارية.
- **المرحلة الرابعة:** تمتد من سنة 1976 إلى سنة 1980، شهدت هذه المرحلة تراجعاً في الإهتمام بهذا الفرع من المحاسبة سواء من جانب الأكاديميين والمهنيين ، ويرجع ذلك إلى أن الجزء الأكبر من البحوث الأولية الأقل صعوبة قد أنجزت وبقيت الأجزاء الأكثر صعوبة، والتي تتطلب عدد كبير من المؤسسات لتطبيقها والباحثين المتخصصين للقيام بها ، بالإضافة إلى ارتفاع تكاليف تطبيق هذه البحوث، كل هذا كان سبباً في تراجع عدد البحوث في هذا المجال.
- **المرحلة الخامسة:** من 1981 إلى سنة 2000، في هذه المرحلة كان هناك إهتمام جديد لكل من النظرية والتطبيق لمحاسبة الموارد البشرية، حيث تم إجراء عدد متزايد من البحوث الجديدة التي تتعلق بتطوير وتطبيق محاسبة الموارد البشرية في عدد كبير من المؤسسات.
- **المرحلة السادسة: من سنة 2000 إلى يومنا هذا ،** عرفت بداية الألفية الثالثة توجهها عالمياً نحو إقتصاديات المعرفة وتكنولوجيا المعلومات، ومن ثم أصبح التركيز بشكل كبير على مهارات الموارد البشرية ليعتبارها محددات أساسية لخلق القيمة وتحقيق الأرباح وتحقيق ميزة تنافسية. وفي هذا الإطار خص الفكر المحاسبي بإهتمام خاص، مجال محاسبة الموارد البشرية من أجل إبراز أهمية هذه الأداة في تحديد المسار الإقتصادي والمالي للمنشآت. وفي هذه الفترة ترسخت قناعة لدى الباحثين والمهنيين أن الإنفاق على الموارد البشرية هو إنفاق رأسمالي سواء على المستوى الجزئي أو على المستوى الكلي. وقد لخص (Flamholtz Eric) مختلف مراحل تطور محاسبة الموارد البشرية في الجدول رقم (2.1).

يتضح من الجدول رقم ( 1-2) أن محاسبة الموارد البشرية قد مرت بـ ( 06) سنة مراحل، في بادئ الأمر كانت محاسبة الموارد البشرية عبارة عن محاولة طرح للمفاهيم والنظريات الخاصة بالموضوع، من خلال انجاز العديد من الأبحاث والدراسات حولها والتي أدت إلى زيادة الإهتمام بموضوع محاسبة الموارد البشرية؛ إلا أن هذه الدراسات قد تلاشت لكون محاسبة الموارد البشرية بقيت في إطارها النظري ، وبعيدة كل البعد عن التطبيق العملي لها، فهي بذلك لم تتعد عن كونها عبارة عن فلسفة . إلا أنه وبعد انتقال الإقتصاد من إقتصاد قائم على الصناعة وعلى رأس المال المادي إلى إقتصاد المعرفة إنتقل مفهوم المورد البشري من



تكلفة إلى أهم أصول المؤسسة، والأساس الذي من خلاله تتمكن المؤسسة من تحقيق أهدافها، والمساهمة في تطوير قيمتها السوقية لوحظ وجود إهتمام جديد بموضوع محاسبة الموارد البشرية، وبالتالي عرفت هذه الفترة مرحلة إنتعاش للموضوع، فقد إهتم الباحثون الأكاديميون، والمهنيون بتطوير فروضها ونظرياتها ومناهج قياس الموارد البشرية، بالإضافة إلى إقتراح طرق الإفصاح عنها لزيادة الإهتمام بهذا النوع من المعلومات من قبل مستخدمي التقارير المالية.

الجدول رقم: (1-2) التطور التاريخي لمحاسبة الموارد البشرية

المرحلة الأولى 1960-1966	وضع المفاهيم الأساسية لمحاسبة الموارد البشرية باستخدام النظريات والمبادئ المتعلقة بهذا الموضوع
المرحلة الثانية 1967-1970	وضع القاعدة الأولى لمختلف مناهج قياس قيمة الموارد البشرية
المرحلة الثالثة 1971-1977	إرتفاع مستوى الإهتمام بموضوع محاسبة الموارد البشرية من خلال انتشار العديد من الدراسات والأبحاث التي عالجت موضوع، كما تم تطبيق محاسبة الموارد البشرية في العديد من المؤسسات على غرار Barry G. و Laster Witte
المرحلة الرابعة 1978-1980	ترجع في الإهتمام بهذا الفرع سواء من جانب الأكاديميين والمهنيين، وهذا راجع إلى تركيز الإهتمام بالأصول المادية بالمؤسسة.
المرحلة الخامسة 1981-1990	إهتمام جديد لكل من النظرية والتطبيق لمحاسبة الموارد البشرية، حيث تم إجراء عدد متزايد من البحوث الجديدة التي تتعلق بتطوير وتطبيق محاسبة الموارد البشرية في عدد كبير من المؤسسات.
المرحلة السادسة 1990- إلى يومنا هذا	تطوير النظريات، المناهج، وطرق الإفصاح، معايير المحاسبة ومعالجتها من أجل توفير المعلومات الملائمة

Source : E. Flamholtz, **Human Resource Accounting**, 3<sup>rd</sup> Ed., Springer Science, New York, 1999, p.02.

## 2. تعريف محاسبة الموارد البشرية

تم تقديم عدة تعريفات عن محاسبة الموارد البشرية، فقد عرفت الجمعية الأمريكية المحاسبية (AAA) محاسبة الموارد البشرية بأنها: عملية تحديد وقياس الموارد البشرية وإيصال هذه المعلومات لأطراف ذات المصلحة<sup>1</sup>، في حين عرفها أستاذ المحاسبة (Flamholtz) أنها المحاسبة عن الأفراد كونهم موارد في

<sup>1</sup> S. Ifath and others, **A study on HR Accounting practices in selected companies**, journal of accounting, vol 2, N<sup>o</sup> 5, 2016, p.15.

المؤسسة، وتقوم على قياس تكلفة وقيمة الأفراد الموجودين بها<sup>1</sup>، ويرى بأنها وسيلة لقياس التكاليف التي تحدث بالمؤسسة أو المؤسسات الأخرى، وهذا نتيجة لاختيار الأصول البشرية أو تأجيرها، أو تدريبها أو تعيينها، أو تمميتها، كما تتضمن أيضا القياس الإقتصادي لقيمة الموارد البشرية بالنسبة للمؤسسة<sup>2</sup>.

أما (Likert) فقد نظر لمحاسبة الموارد البشرية على أنها عملية التقدير الدقيق للقيمة الحالية المستقبلية للأصول الإنسانية، وعرفت أيضا بأنها عملية القياس الكمي لمصاريف الموارد البشرية بالمنظمة مثل مصاريف التوظيف، التدريب، الخبرة، ومصاريف الالتزام<sup>3</sup>، كما تصف شركة (R.G.Barry) وهي أول من طبق محاسبة الموارد البشرية هذا الحقل الجديد بأنه الخطوة الأولى نحو القياس الدقيق والإجراءات المحاسبية التي تمكن من إظهار القيمة الحقيقية للأصول الإنسانية<sup>4</sup>.

من خلال ما سبق نستنتج بأن جميع التعاريف السابقة تتفق في كون محاسبة الموارد البشرية هي عبارة عن أداة معالجة لقصور المحاسبة التقليدية فيما يخص قياس الموارد البشرية، فهي تمثل مجموع الإجراءات والخطوات المتبعة لقياس وتحديد قيمة الموارد البشرية بالمؤسسة ومدى إستثمار المؤسسة بها، من خلال ما تنفقه عنها، وإيصال المعلومات إلى الأطراف المهتمة عن مدى إهتمام المؤسسة بتكوين رأس مال بشري، الذي يمثل تحديا صعبا للمؤسسات المنافسة من المتوقع أن يعود على قيمتها السوقية مستقبلا.

### 3. فروض محاسبة الموارد البشرية

ترتكز محاسبة الموارد البشرية مثلها مثل أي نوع من المحاسبة على مجموعة من الفروض تعتبر كأسس ومبادئ أساسية تعمل في ظلها لتسيير وترشيد العنصر البشري داخل أي مؤسسة، وتتمثل فروض محاسبة الموارد البشرية فيما يلي<sup>5</sup>:

<sup>1</sup> V. Kalpana, **Human resources accounting in Indian companies – importance and challenges**, Journal of Scientifics Engineering and research, Vol 4, 2016, p. 15.

<sup>2</sup> رشا حمادة، مرجع سبق ذكره، ص.147.

<sup>3</sup> Z. D. Eknath, **Human Resources Accounting – A tactical use of Lev and Schwartz model**, international Journal of Scientific Research and Management, vol 4, 2016, p 4049.

<sup>4</sup> وليد ناجي الحياي، المشاكل المحاسبية ونماذج مقترحة، الأكاديمية العربية المفتوحة، الدانمرك، 2007، ص.290.

<sup>5</sup> قورين حاج قويدر، التأصيل والقياس المحاسبي لرأس المال البشري في منظمات الأعمال الحديثة، مجلة الأبحاث الإقتصادية، جامعة البليدة 2، الجزائر، العدد15، 2014، ص. ص. 125 - 126.

- **الفرض الأول:** يعتبر المورد البشري داخل المؤسسة ذو أهمية بحيث أن له قيمة إقتصادية مباشرة تتمثل في كل الجهد والوقت المنفق في سبيل تأدية وإنجاز الأعمال المسندة لهذا العنصر البشري الذي يعمل داخل المؤسسة أو كل الخدمات المقدمة في حينها أو مستقبلا من طرف هذه العنصر البشري، أما القيمة الإقتصادية غير المباشرة فتتمثل في حسن تسيير هذا المورد والإستفادة من الموارد المادية والتكنولوجيات والتقنيات بلعبتباره أداة فعالة قادرة على المساهمة في تحقيق أهداف المنظمة؛
- **الفرض الثاني:** تتأثر قيمة الموارد البشرية بالنمط القيادي للمؤسسة، حيث تتوقف إنتاجية العاملين على المهارات والقدرات من ناحية والرغبات والميول من ناحية أخرى، كما تتطور معارف الموارد البشرية في المؤسسات التي تركز إدارتها على التدريب وتطوير العاملين وكذا الحوافز المادية والمعنوية التي تقدمها، كما أن الإدارة تساهم في توجيه العنصر البشري و إستخدام طاقاته للإستخدام الصحيح، مما يولد لديه دوافع إيجابية وإستعداد نفسي وذهني للمساهمة في تحقيق أهداف المؤسسة؛
- **الفرض الثالث:** تعتبر المعلومات التي توفرها محاسبة الموارد البشرية من حيث قياس تكلفة وقيمة المورد البشري جد ضرورية لإدارة المؤسسة، في مختلف العمليات الروتينية اليومية الخاصة بالعنصر البشري، وفي العمليات الأساسية والإستراتيجية كالتخطيط وإتخاذ القرارات والتوظيف والتكوين للمورد البشري. كما أن المعلومات التي تتضمنها محاسبة الموارد البشرية لها أهمية كبيرة في عمليات الرقابة والتقييم سواء للمتعاملين الداخليين والخارجيين للمؤسسة على حد سواء؛
- **الفرض الرابع:** إن توظيف الموارد البشرية يعتبر تكلفة إقتصادية تتحملها المؤسسة مقابل خدمات ومنافع تحصل عليها مستقبلا، لذا يمكن ترجمة هذه التكاليف في صور نقدية، وإظهارها في القوائم المالية مثل أجور العمال وتكاليف التدريب والتأهيل<sup>1</sup>؛
- **الفرض الخامس:** إن المفهوم التقليدي للأصول يقوم على أنها حقوق وخدمات مملوكة قابلة للقياس بوحدة نقدية وهي تكتسب نتيجة التعامل بين الوحدات الإقتصادية يتوقع الحصول منها على خدمات ومنافع في المستقبل.

<sup>1</sup> خضير مجيد علاوي، أثر تطبيق القياس والإفصاح عن تكلفة الموارد البشرية على القوائم المالية (دراسة تطبيقية في الشركة العامة لتجارة المواد الإنشائية)، مجلة المثنى للعلوم الإدارية والإقتصادية، جامعة المثنى، العراق، العدد 03، 2012، ص.67

## المطلب الثاني: دوافع التفكير في محاسبة الموارد البشرية

توجد العديد من الحاجات والدوافع والعوامل التي أدت إلى التفكير في محاسبة الموارد البشرية منها ما هو على مستوى المؤسسة ومنها ما هو على المستوى القومي:

**1. على مستوى المؤسسة:** تتمثل أهم العوامل أو الأسباب التي أدت إلى التفكير في تبني مفهوم محاسبة الموارد البشرية على مستوى المؤسسة فيما يلي:

- الموارد البشرية هي من الموارد الرئيسية للمؤسسة لذا على المحاسبة قياسها وإبرازها للمحللين الماليين والمستثمرين والإدارة؛
- الإهتمام بدراسة مشكلة شهرة المحل ومحاولات المحاسبين الوصول إلى اتفاق بشأنها من خلال الربط بينها وبين المهارات الخاصة التي يتمتع بها العاملون في المؤسسة؛
- إن تقييم كفاءة إدارة المؤسسة يتطلب التعرف على الموارد المتاحة للمؤسسة وأن تكون الإدارة على معرفة تامة بالموارد البشرية التي تمتلكها لتتمكن من توجيهها وإستخدامها أفضل إستخدام؛
- الدور المتزايد للموارد البشرية في المؤسسات الحديثة التي تعتمد أساسا على كفاءة وقدرة المورد البشري بما يترتب عليه اهتمام تلك المؤسسات لمعرفة قيمة مواردها البشرية؛
- الإتجاه المتزايد نحو تكوين نظام معلومات المحاسبة عن الموارد البشرية، هدفه تزويد الإدارة بالمعلومات اللازمة لتخطيط القوى العاملة في المؤسسة، وترشيد القرارات المتعلقة بها؛
- الحاجة إلى رسملة بعض عناصر الإنفاق على الموارد البشرية بسبب ضخامتها وعدم إتصافها بالدورية إلى جانب كون العائد المتوقع منها يمتد إلى دورات محاسبية مستقبلية؛
- الرغبة المتزايدة للمستخدمين الخارجيين للكشوف المالية في معرفة درجة رضا ومعنويات العاملين في المؤسسة<sup>1</sup>.

كخلاصة لما سبق فإن أهمية تبني محاسبة الموارد البشرية على مستوى المؤسسة في تحقيق هذه الأخيرة معلومات تستعملها الأطراف الداخلية والخارجية للمؤسسة، حيث تستعمل الإدارة مخرجات نظام

<sup>1</sup> فضل كمال سالم، مرجع سبق ذكره، ص. ص. 30-31.

محاسبة الموارد البشرية في عملية التخطيط الجيد للموارد البشرية، من خلال معرفة مواردها المتاحة والموارد التي لازالت بحاجة إليها، والتي يمكن الحصول عليها سواء من خلال التوظيف الجديد أو بإجراء الدورات التدريبية والتكوينية للموارد البشرية الحالية. إضافة إلى ما سبق فإن المستثمرين الحاليين أو المحتملين يعتمدون في عملية إتخاذ قراراتهم على معلومات الموارد البشرية، سواء تلك المتعلقة بقيمتها، أو بحجم الإنفاقات الإستثمارية عليها، وهو ما توفره محاسبة الموارد البشرية.

**2. على المستوى القومي:** على المستوى القومي يعود التفكير في محاسبة الموارد البشرية إلى العوامل التالية:

- تحديد الثروة الكلية التي تمتلكها الأمة والتي من ضمنها الثروة البشرية؛
- تحديد الأثر الإقتصادي (الجدوى الإقتصادية) للاستثمار في التعليم والصحة والأثر الإقتصادي للهجرة الداخلية والخارجية؛
- مساعدة الإدارة الحكومية في إتخاذ القرارات السليمة المتعلقة برسم سياسات التوظيف والعمالة وما يرتبط بها من سياسات الأجور والترقيات والحوافز وتحديد التعويض المناسب للأفراد في حالة العجز أو الوفاة بناء على أسس علمية سليمة.<sup>1</sup>

أهم ما يمكن أن تحققه محاسبة الموارد البشرية على المستوى القومي هو ترشيد القرارات المتعلقة بالقوى العاملة سواء قرارات التخطيط، برامج التدريب والتكوين، وسياسات التحفيز والتي ستكون قرارات مضللة في ظل غياب نظام محاسبة الموارد البشرية حيث من شأنها الحد من ظاهرة هجرة الأدمغة، ويمكن توضيح أهم ما توفره محاسبة الموارد البشرية والتي تؤثر في ظاهرة هجرة الأدمغة ما يلي:<sup>2</sup>

➤ **التعليم وهجرة الأدمغة:** يرى كل من (Pengelly and others) أن الإستثمار في التعليم يحد من ظاهرة هجرة الأدمغة، كون إرتفاع مستوى التعليم يشجع الأفراد ذوي المهارات العالية على العودة إلى أوطانهم، حيث قامت فرنسا بإنشاء 7000 منصب أستاذ باحث في الفترة الممتدة بين 1997 إلى 2002 بهدف تشجيع المواهب على العودة، ومن أجل توفير فرص البحث والتعليم العالي، كما طبقت

<sup>1</sup> المرجع السابق، نفس الصفحة.

<sup>2</sup> جوهرة اقطي، سفيان فلاح، هجرة الأدمغة في ظل غياب محاسبة الموارد البشرية ، مداخلة في الملتقى الوطني الخامس حول تسيير الموارد البشرية - محاسبة الموارد البشرية-، جامعة محمد خيضر، بسكرة- الجزائر، يومي 23، 24 فيفري 2016، ص. ص. 09- 11.

الصين مشروع تحويل 100 جامعة إلى عالم word-class institutions. ووضعت بريطانيا خطة لرفع دخل طلبة الدكتوراه وزيادة فرص توظيفهم كأعضاء هيئة التدريس، كما يؤكد أحد الباحثين أن رفع ميزانية الجامعات والتعليم العالي ووضع الأسس والمعايير المناسبة لتقييم مخرجات التعليم العالي المختلفة ومراجعة البرامج الأكاديمية وتشجيع القطاع الخاص على التعليم والتدريب، وتبني الطلبة المتميزين من خلال تقديم المنح الدراسية، وتوفير فرص العمل لهم بعد التخرج من شأنه تقليص ظاهرة الحد من هجرة الأدمغة.

#### ➤ فرص العمل والترقية وهجرة الأدمغة: أشار (Kaemph and Singh) إلى أن من أسباب نمو ظاهرة

هجرة الأدمغة هو أن الدول النامية لا تظهر حاجة إلى الأفراد ذوي المهارات العالية، وليس لديها مناصب تتوافق ومهاراتهم وتطلعاتهم؛ ما يدفعهم إلى البحث عنها خارج بلدهم، وأكد أحد الباحثين على ضرورة تخطيط القوة العاملة وفقا لاحتياجات سوق العمل وتصحيح هيكل القوى العاملة بما يحد من ظاهرة البطالة وتحسين ظروف بيئة العمل المادية، وتوجيه الجمعيات الخيرية إلى الإهتمام بالمشاريع الإنتاجية التي تسعى إلى خلق فرص عمل، وتعديل قوانين العمل والتعاقد، وربط أنظمة الترقيات والحوافز بالكفاءات من أجل تخفيف ظاهرة هجرة الأدمغة إلى الخارج.

#### ➤ الدخل وهجرة الأدمغة: يؤكد (Kaemph and Singh) أن أهم أسباب هجرة الأدمغة هو الدخل

المرتفع الذي يمكن أن يحصل عليه الأفراد ذوي المهارات الأعلى في الدول المتقدمة مقارنة بدولهم النامية، كما أكدت (فوجو) أن تحسين الدخل ليتناسب مع المستوى المعيشي من جهة ومع مهارات وقدرات العنصر البشري من جهة أخرى يساهم في الحفاظ على الكفاءات داخل البلد، ويشجع على عودة الأدمغة المهاجرة.

#### ➤ الابتكار والمقاولة وهجرة الأدمغة: أشارت (فوجو) أن تأسيس صناديق تمويلية متخصصة لأصحاب

المشاريع الصغيرة والأفكار الإبداعية، وتفعيل دور المصارف وتحفيزها لتسهيل القروض الإستثمارية يساهم مباشرة في تقليص عدد الكفاءات المهاجرة إلى الخارج، كما قد يشجع الأدمغة المهاجرة طوعا على العودة إلى الوطن. ويشير (Pengelly and others) أن معالجة قضية هجرة الأدمغة يحتاج إلى تدخل حكومي يبدأ بتحسين سياسة التعليم وتطوير التكنولوجيا، خلق ظروف الإبتكار والتوجه نحو المقاولة.

يتضح من خلال ما سبق أن أسباب هجرة الأدمغة هو البحث عن الرفاهية الإجتماعية والإقتصادية وهي العوامل التي لا تركز عليها الدول النامية، وهو ما يفسر إرتفاع نسبة هجرة الأدمغة بها، وبالتالي فإن العمل على كيفية الحد من هذه الظاهرة يكون أولاً من خلال تقييم رأس المال البشري العام والمتخصص في شتى المجالات لديها، ومن ثم صياغة الإستراتيجيات التي تحقق المحافظة على هذه الكفاءات والخبرات وتنميتها لحسن إستغلالها، والتي هي معلومات تمثل مخرجات محاسبة الموارد البشرية، وبالتالي يمكن القول أن من أهم دواعي التفكير في تبني محاسبة الموارد البشرية على المستوى القومي هو الحد من هجرة العقول لصالح الدول المتقدمة، لما تلعبه دور معلومات محاسبة الموارد في البشرية في إتخاذ قرارات رشيدة من صالحها الحد من إنتزاع الكفاءات ونهب المعرفة.

**3. على المستوى المحاسبي:** على المستوى المحاسبي فإن دوافع التفكير في محاسبة الموارد البشرية يعود إلى أثر هذه الأخيرة على الحسابات الختامية، حيث أن إظهار قيمة الاستثمارات في الموارد البشرية (طويلة ومتوسطة الأجل) يؤدي إلى التعبير الصحيح والعاقل عن المركز المالي عند معاملتها معاملة الأصل.

وتتبع آثار الإفصاح على كل من قائمتي الدخل والمركز المالي، لأن رسمة الاستثمار في الموارد البشرية يؤدي إلى قياس أكثر موضوعية لكل من نتيجة الأعمال والمركز المالي، هذا على عكس الحال عند تسهيل هذا الاستثمار، من جانب آخر توفر معالجة الموارد البشرية محاسبياً كأصل مؤشرات أكثر موضوعية لأغراض تقييم الأداء المالي في المؤسسات ذات الأقسام الإنتاجية المتعددة، كقيمة معدل العائد على الاستثمار<sup>1</sup>.ROI

### المطلب الثالث: أهمية ومزايا تطبيق محاسبة الموارد البشرية

تتجلى أهمية محاسبة الموارد البشرية في قدرة هذه الأخيرة على التأثير على القيمة السوقية للمؤسسات الصناعية والخدمية في سوق الأوراق المالية، من خلال ما توفره من معلومات عن الموارد البشرية التي تحوزها تلك المؤسسات، لما لتلك الموارد من تأثير مباشر أو غير مباشر على تحقيق أهداف تلك المؤسسات، بلعبتها المفكر والمنفذ لأعمال المؤسسة، وبالتالي المحرك الرئيسي لنجاحها. وقد إتفق العديد من الكتاب والباحثين على ذلك، فقد ذكر (Porwal) أن لمحاسبة الموارد البشرية أهمية على المستوى الداخلي والخارجي للمؤسسة؛ على المستوى الداخلي تساعد محاسبة الموارد البشرية على تسهيل إتخاذ

<sup>1</sup> نور الهدى حداد، مرجع سبق ذكره، ص.179.

القرارات الإدارية في مجالات الموارد البشرية، وتخفيض التكاليف والرقابة ب استخدام الموازنات التقديرية، أما بالنسبة للأغراض الخارجية، فإن الإفصاح عن قيمة الموارد البشرية تؤثر على قرارات المستثمرين ومستخدمي القوائم المالية في إتخاذ قراراتهم<sup>1</sup>.

يؤيد (Anjna) ذلك حين وضّح وجود علاقة ترابط وتأثير لمعلومات محاسبة الموارد البشرية المفصح عنها على عملية إتخاذ القرارات الإستثمارية<sup>2</sup>، فهي تحدد صياغة رأس مال بشري كفاء ومؤهل والذي يمثل أهم مصادر القوة بالمؤسسة . وقد أكد (Afolabi) هذا الطرح حين إعتبر أن محاسبة الموارد البشرية توفر معلومات موثوقة تساعد في عملية إتخاذ القرار ذات المدى الطويل، خاصة القرارات الإستثمارية<sup>3</sup>، من خلال إتصاف هذه القوائم بالشمول بلظهارها للأصول المادية والبشرية ما يجعلها أكثر ملائمة وموثوقية وتعكس بصدق الموارد الحقيقية للمؤسسة.

وقد أشار (Eric flamholtz) أن الإهتمام بموضوع محاسبة الموارد البشرية يرجع لعاملين أساسيين<sup>4</sup>:

- إهتمام الأدب المحاسبي بمفاهيم وطرق المحاسبة عن الموارد البشرية التي تمثل الأصول الأساسية لمعظم المؤسسات، وفي مقدمتها المؤسسات الخدمية؛
- مع زيادة التقدم الفني زادت حاجة الأفراد للتعليم والتدريب وإكتساب المهارات والخبرات التي تزيد من قيمة رأس المال البشري، بالإضافة إلى قيام بعض المؤسسات بالإنفاق على تشغيل وتنمية الأساليب الفنية والإدارية ومهارات العاملين، إيماناً منها بأن العائد من هذه الإستثمارات يتمثل في منافع مستقبلية يحصل عليها الأفراد.

تعد محاسبة الموارد البشرية إحدى صور الفكر المحاسبي المعاصر، حيث تساهم هذه الأخيرة في

إجراء تعديلات جوهرية على مستوى القوائم المالية وإثراء معلوماتها، من خلال الإفصاح عن الموارد البشرية

<sup>1</sup> كمال حسن جمعة، محاسبة الموارد البشرية منهج جديد لقياس قيمة خدمات الموارد البشرية ، مجلة كلية بغداد للعلوم الإقتصادية، العراق، العدد18، 2008، ص. 105.

<sup>2</sup> R. Anjna, **A literature review on human resources accounting**, International Journal of Informative and Futuristic Research, vol N<sup>0</sup>3, issue 6, 2016, p.1873.

<sup>3</sup> S. O. Afolabi, **Human Resource Accounting in financial statement : literature review**, Journal of Finance and Accounting, vol 5, N<sup>0</sup>22, 2014, p. 71.

<sup>4</sup> إريك فلامهولتز، المحاسبة عن الموارد البشرية ، تعريب محمد عصام الدين زايد، أحمد حامد حجاج، دار المريخ، المملكة العربية السعودية، 1992، ص. 04.



وإظهارها كأصل من أصول المؤسسة إلى جانب الأصول الأخرى. إلا أنه ورغم تحقيق مفهوم محاسبة الموارد البشرية نجاحاً وجدلاً واسعاً بكثرة الأبحاث والدراسات وتنوعها لاقت محاسبة الموارد البشرية إنتقاداً فيما يخص مدى توفر معايير الإعتراف المحاسبي للمورد البشري لكأصل من أصول المؤسسة.

## 2. مزايا تطبيق محاسبة الموارد البشرية

يحقق تطبيق محاسبة الموارد البشرية العديد من المزايا تتمثل فيما يلي:<sup>1</sup>

- عدم تحميل حسابات النتيجة بكافة المصروفات المرتبطة بالموارد البشرية التي تستنفذ خلال الفترة المالية مما يترتب عليه زيادة الأرباح؛
- إن إستحداث أصول جديدة هي "الأصول البشرية" يترتب عليه تضخم المركز المالي للمؤسسة، ويؤدي بزيادة ثقلها في السوق؛
- تشجيع عمليات القروض طويلة الأجل بضمان الأصول التي تضخمت بزيادة الأصول البشرية؛
- إظهار إيجابيات في جميع نسب التحليل المالي الذي يمثل البسط فيها صافي الأرباح أو أصول المؤسسة؛
- التأثير في سلوكيات الأفراد بما يدفع المستثمرين إلى إستثمار أموالهم في مثل هذه المؤسسات التي تعكس حساباتها الختامية موقفاً متفائلاً بالنسبة للفترة المالية الواحدة؛
- تساعد محاسبة الموارد البشرية المؤسسة على القيام بمسئوليتها الاجتماعية، وذلك عن طريق وضع أهداف لتنمية الموارد البشرية إلى جانب الأهداف الإنتاجية؛
- تساعد محاسبة الموارد البشرية الإدارة على حسن استخدام قواها العاملة، وإتخاذ القرارات الملائمة بشأن توظيفهم وتوجيه جهودهم؛
- تساهم محاسبة الموارد البشرية في تحويل النظرة إلى العاملين كونهم أعباء إلى أنهم أصول، ومن ثم فإنها تجعل الإدارة تزيد إهتمامها بتطوير الموارد البشرية وعدم إعتبار الأفراد العاملين كأدوات إنتاجية

<sup>1</sup> وليد الحياي، مشاكل محاسبية معاصرة، مرجع سبق ذكره، ص. 298.

فحسب، بل أنهم أعضاء مشاركين يساهمون في تحقيق أهداف المؤسسة إلى جانب أهدافهم الشخصية.

### المبحث الثالث: المفهوم المحاسبي للأصل ومدى إنطباقه على الموارد البشرية

ساهم التقدم العلمي في توجيه الفكر المحاسبي من خلال إعادة النظر في معالجة الموارد البشرية ، خاصة بعد تزايد الطلب حول هذا النوع من المعلومات من قبل المستخدمين، ويظهر ذلك جليا في حقبة الستينات والسبعينات، أين كثرت الدراسات والأبحاث حول محاسبة الموارد البشرية، إلا أن هذا الإهتمام لم يوجه النظر إلى إعتبار هذا العنصر ضمن أصول المؤسسة، فرغم تحقيق مفهوم محاسبة الموارد البشرية نجاحا وجدلا واسعا إلا أنه لاقى العديد من الإنتقادات والتي من أهمها مدى توفر معايير الأصل في المورد البشري. وحتى يتم الرد على هذه الإنتقادات، يجب تحديد المعايير الواجب توفرها في المورد حتى يعتبر أصلا، والتعرف على إمكانية توفرها في العنصر البشري.

#### المطلب الأول: معيار حق السيطرة

يعتبر المورد البشري ضمن أصول المؤسسة بتوفر العقد القائم بين الإدارة والعاملين، والذي يخول للفرد مباشرة قدراته ومهاراته والخبرة المكتسبة لديه بشكل كلي أو جزئي، كما أن المؤسسة قادرة على التصرف في مواردها البشرية من خلال عمليات التسريح أو الاستغناء<sup>1</sup>، وقد ورد في المعايير المحاسبية الدولية أن المؤسسة تفرض السيطرة على أصل إذا كانت تملك حق الحصول على المنافع الاقتصادية وتستطيع الحد من إمكانية وصول الآخرين لهذه المنافع. ويتحقق معيار السيطرة على الأصل البشري بتحقق الشروط التالية:

**1. حيازة الأصل:** يعتبر المورد البشري من ضمن أصول المؤسسة لفترة محددة، وذلك من خلال العقد القائم بين المورد البشرية وبين المؤسسة، والذي بموجبه يكون للمؤسسة الحق في إستخدام والانتفاع من هذا الأصل بناء على هذا التعاقد<sup>2</sup>. يقصد بلمستخدام المورد البشري إدراجه في العملية الإنتاجية ليعتباره المحرك الرئيسي والمؤثر لباقي الموارد المادية، والذي يعود على المؤسسة بمنافع اقتصادية مستقبلية.

<sup>1</sup> يوسف بودلة، مرجع سبق ذكره، ص.52.

<sup>2</sup> ثامر عادل الصقر، مرجع سبق ذكره، ص.177.

**2. الرقابة على الأصل:** إن من جوانب الملكية خضوع المورد للرقابة الكاملة، وهذه الرقابة تتبع أساسا من إمتلاك وحيازة الأصل، والحق في الرقابة يكون لصاحب الأصل أو المالك، أو لمن تنازل له المالك عن الأصل. بالنسبة للموارد البشرية فإن هذا الحق محقق بتوفر ما يسمى بالعقد المانع، والذي موجه تقرض المؤسسة حق الرقابة على المورد البشري. يقصد بالرقابة هنا حسب (Irving Fisher) أن تكون لدى الوحدة المحاسبية فرصة الحصول على كل أو بعض الخدمات المستقبلية للأصل<sup>1</sup>، من خلال امتلاكها لحق السيطرة عليه.

**3. القدرة على التصرف بالأصل:** يصب هذا الشرط في أن للمؤسسة الحق في التصرف في مواردها بما يحقق الهدف الذي استخدمت من أجله، وتأخذ صورة التصرف بالنسبة لمواردها في الحق فيها عن طريق البيع أو التخزين أو التأجير. بالنسبة للأصل البشري فليق حق التصرف لا يكمن في البيع أو التخزين... الخ، فالطبيعة البشرية لا تسمح بذلك، بل أن فكرة التصرف به تنصب في حق المؤسسة الإستغناء عن خدماته من خلال التسريح، التوقيف، أو حتى الإيجار لمؤسسة أخرى، وذلك يكون وفقا للعقد القائم بين المؤسسة والفرد فيما يخص التعويضات.

بلستعراض ما سبق من شروط واجب توفرها في الأصل البشري لتحقيق حق السيطرة عليه كأصل من أصول المؤسسة يتبين أن جميع الشروط قابلة للتحقق، فبموجب العقد القائم بين المؤسسة والمورد البشري تمتلك المؤسسة حق إستخدامه بإدراجه في العملية الإنتاجية، حيث يبين العقد المدة المحددة لذلك، وبذلك يتوفر شرط الرقابة عليه والحصول على مختلف الخدمات، كما أن حق الملكية على الأصل البشري يحقق للمؤسسة حق التصرف به، بما يناسب طبيعة العنصر البشري.

ساعد شرط حق الملكية الكثير من المعارضين في رفض فكرة تطبيق مفهوم الأصل على الموارد البشرية متذرعين بأن المجتمع ليس مجتمع عبيد، ولا يصح إعتبار الموارد البشرية العاملة في منظمة ما بمثابة ملك لها، ولا يمكن إجبارها على العمل داخل المنظمة ما لم يوجد إتفاق سابق بين الطرفين يتوجب العمل به، وبدون ذلك فيمكن ترك العمل في أي وقت، وبعد ذلك يتم التصرف بالعاملين سواء بالبيع أو التأجير أو التنازل لوحدات أخرى. ويتطلب الرد على هذه الحجة أن قيام المؤسسة بإستخدام الموارد البشرية ذات التخصصات والكفاءات المختلفة لمدة طويلة جعلتها تعتبرهم ملكا لها، لذا فإذا كان الحق القانوني هو

<sup>1</sup> فضل كمال سالم، مرجع سبق ذكره، ص. 65.

معيار المناسب لتمييز الأصول المادية، فإن المعيار المناسب لتمييز الأصول البشرية هو الحق الوظيفي الذي يعطي الحق للمنظمة في الحصول على خدمات وظيفية بكلفة إقتصادية معقولة<sup>1</sup>.

على أساس ما تقدم يتضح بأن معيار الحكم على الأصل ليس في ملكيته القانونية ولكن في حق المؤسسة باستخدامه للحصول على فائدة منه ، وذلك بموجب العقد والشروط المنفق عليه بين الطرفين، في مجال العمل لأن التملك لا ينصرف إلى الموارد البشرية ذاتها بل ينصرف، إلى خبراتها ومعارفها ومهارتها.

### المطلب الثاني: معيار تحقق المنافع الإقتصادية

إستنادا إلى تعريف مجلس معايير المحاسبة الدولية (IASB) للأصل على أنه مورد اقتصادي تسيطر عليه المؤسسة والنتائج عن حدث اقتصادي حصل في الماضي، يتوقع منه توليد منافع اقتصادية مستقبلية، حيث تعود بنتائج على المؤسسة التي تمتلك الحق الشرعي في تشغيل هذه الموارد، ويتمثل الحق الشرعي بالتعاقدات والالتزامات المحددة بين الفرد والمؤسسة، وتنطبق صفة الخدمات المستقبلية على الموارد البشرية إذا توفرت العناصر التالية:<sup>2</sup>

- أن يكون توقع لمنافع اقتصادية مستقبلية، والموارد البشرية تستطيع أن تحقق منافع اقتصادية ، وذلك من خلال قدرتها الإنتاجية، وقدرة التأثير على الموارد الأخرى؛
- إمكانية قياس هذه المنافع، حيث يمكن قياس المنافع المتأتية من عمل الموارد البشرية بطرق مختلفة؛
- أن يكون للمؤسسة الحق في استلام هذه المنافع، من خلال امتلاكها لحق السيطرة على هذا المورد ، وذلك بموجب التعاقد بين الطرفين.

<sup>1</sup> محمد مطر، التأصيل النظري للممارسات المهنية المحاسبية في مجالات: القياس، العرض، الإفصاح ، الطبعة الأولى، دار وائل، عمان- الأردن، 2004، ص. 433.

<sup>2</sup> إنتصار محمد جواد وإيمان سعيد عيدي، إمكانية تطبيق محاسبة الموارد البشرية في الشركات العراقية (بحث تطبيقي في شركة نفط ميسان)، مجلة أبحاث ميسان، جامعة ميسان، العراق، العدد 16، 2012، ص. ص. 568-569.

تتمثل المنافع الإقتصادية المتدفقة عن الموارد البشرية في إمكانية المساهمة بشكل مباشر أو غير مباشر في تحقيق تدفقات نقدية للمؤسسة، كما يمكن لتلك المنافع الإقتصادية أن تتدفق بطرق مختلفة كأن يستثمر الأصل البشري وحده أو مع أصول مادية لتقديم خدمات أو إنتاج سلع.<sup>1</sup>

من المنفق عليه محاسبيا أن النفقات التي تحقق أرباحا تفوق السنة المالية يجب اعتبارها نفقات استثمارية، ومعظم الإنفاق على الموارد البشرية بالمؤسسة هي إنفاقات في سبيل تطوير وتحسين كفاءاتها، وخبراتها أي تحسين إنتاجية الموارد البشرية، وقد تشمل هذه التكاليف تكاليف التوظيف والتدريب والتكليف الأخرى التي لها منافع مستقبلية للمؤسسة وبالتالي يجب اعتبارها كمصاريف استثمارية<sup>2</sup>، فهي تحقق منافع وإيرادات مستقبلية للمؤسسة.

أهم ما ينتقد على هذا الشرط أن المنافع المستقبلية تبقى غير أكيدة، ولا يوجد أي ضمان بامتداد خدمات المنافع المتدفقة عن الموارد البشرية لأكثر من دورة مالية معينة، حيث يمكن للموارد البشرية ترك العمل أو الإستقالة أو الإتجاه إلى عمل آخر في منظمة أخرى، ومنه يجب رفض صفة التأكد والإقتصار على التوقعات المستقبلية. إلا أنه يمكن القول أن المؤسسة هي المسؤولة عن سياساتها إتجاه مواردها البشرية في كيفية المحافظة عليها من خلال توفير جو ملائم للعمل مع إتباع سياسات تحفيزية، فالمؤسسة الذكية هي المؤسسة القادرة على الحصول على الموارد البشرية الكفأة والمؤهلة دون تسريحها، من خلال سياسات إستقطابها مع العمل على تطويرها، تدريبها والمحافظة عليها، مما يعود عليها بمنافع إقتصادية مستقبلية، وتحقيق أهدافها.

### المطلب الثالث: معيار المقدرة الإنتاجية

يعرف الأصل من وجهة نظر الإدارة على أنه عامل من عوامل الإنتاج، والإهتمام هنا ينصب على المقدرة الإنتاجية للأصل، وذلك إستناداً إلى فكرة الشخصية المعنوية. ويرجع ظهور هذا التعريف إلى ظهور المؤسسات الضخمة مثل شركات المساهمة، التي تتميز بمبدأ الإستمرار بغض النظر عن حياة مساهميها، وكذلك نتيجة تغيير إتجاهات المقرضين الذين أصبحوا يهتمون بالمقدرة الإنتاجية للمؤسسة كأساس للإقراض.

<sup>1</sup> رشا حمادة، مرجع سبق ذكره، ص. 149.

<sup>2</sup>A. Amokrane, **Des Fondements Historiques du Capital Humain au Concept de Comptabilité des Ressources Humains**, Revue des Sciences Economiques et de Gestion, université de mohamed Ben Ahmed, Oran, Algerie, N° 08, 2008, p. 35.

ويقصد بالمقدرة الإنتاجية للأصل قدرته على توليد الإيرادات والعوائد حتى يتم إعتبره من ضمن أصول المؤسسة<sup>1</sup>.

الغرض من الحياة أو السيطرة على أصل معين هو إدراجه في العم لية الإنتاجية، أو في نشاط معين بالمؤسسة ليساهم بشكل مباشر أو غير مباشر في تحقيق عوائد مستقبلية، إن الغرض من الحصول على الأصول المادية هو إستخدامها في العملية الإنتاجية، أو تقديم خدمة للمؤسسة ولاشك أن عنصر اليد العاملة يعد العنصر الأكثر أهمية في المؤسسة، فهو من جهة أحد مدخلات العملية الإنتاجية ومن جهة أخرى مقدرة العنصر البشري على التأثير في الموارد أو عناصر الإنتاج الأخرى<sup>2</sup>.

يعتبر عنصر العمل من أهم عوامل الإنتاج والذي يضمن فعالية العملية الإنتاجية ، كلما زاد نصيب هذا الأخير، وهو يعبر عن مقدار الجهد الجسمي أو الذهني الذي يبذله العامل لإنتاج السلع والخدمات مقابل عائد لذلك الجهد يتمثل في الأجر. تتضح أهمية العنصر البشري في العملية الإنتاجية عندما نتصور أن الإمكانيات المادية لأكبر الدول المتقدمة صناعيا وتكنولوجيا وضعت تحت تصرف أفراد لا خبرة لهم، لكيفية إدارتها وإستخدامها، والنتيجة المتوقعة هي بالطبع إنخفاض مستويات الإنتاج، ذلك أن عملية التجديد تتوقف على كفاءة العنصر البشري، والقصور في تنمية العنصر البشري سيترتب عليه إنخفاض وسوء إستخدام المتاح من الرأس المال المادي.

تسعى المؤسسات المعاصرة في ظل البيئة شديدة التنافسية إلى كسب ميزة تنافسية على غيرها من المنافسين ويتوقف ذلك على قدرتها على وضع إستراتيجية فعالة لخلق القيمة عن طريق إستغلال الطاقة الفكرية والعقلية للأفراد، من أجل ذلك تعمل المؤسسات على إدارة رأسمالها الفكري لتدعيم الإمكانيات والطاقات البشرية ومساعدتهم على إكتشاف وتدقيق إمكانياتهم المحتملة بغية تنسيق الموارد ووضعها حيز التنفيذ، ووضع إستراتيجية منشئة للقيمة وهو صميم دور رأسمالها البشري.

**1. الرأس المال الفكري ومسألة خلق القيمة :** يرى العديد من الباحثين أن رأس المال الفكري يعد دالة لخلق القيمة وأحد الأركان الرئيسية في نظم تقويم الأداء المعاصرة، والمؤسسات التي لا تهتم بتكوين رأس مال بشري من خلال الإستثمار بمواردها البشرية سيجعلها غير قادرة على تحقيق أهدافها الإستراتيجية إتجاه زبائننا، الأمر الذي يحرمها من تحقيق أهدافها المالية، ومن المنظور الإستراتيجي يوصف رأس المال الفكري

<sup>1</sup> فضل كمال سالم، مرجع سبق ذكره ، ص، ص. 69، 70.

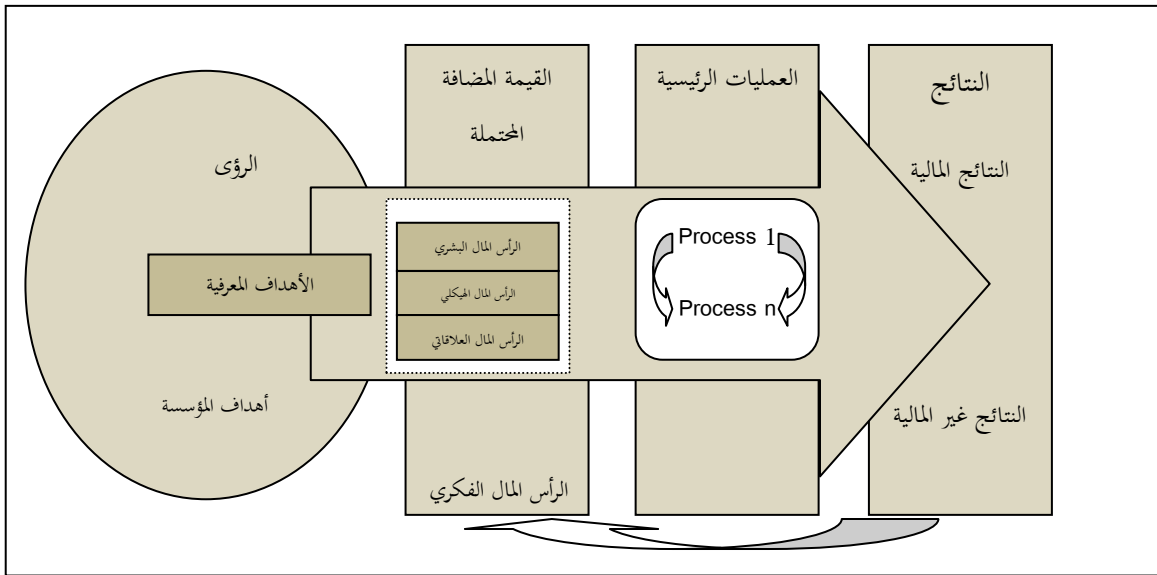
<sup>2</sup> عادل ثامر الصقر، مرجع سبق ذكره، ص178.

بأنه المورد الذي يستعمل لخلق وتطبيق المعرفة اللازمة لتعزيز قيمة المؤسسة<sup>1</sup>، فحسب (Holienka and Pilková) فإن جوهر رأس المال المعرفي هو خلق القيمة التي يمكن فهمها على أنها مجموع الممتلكات غير الملموسة، المعرفة، المهارات، العمليات والخبرة التطبيقية والتكنولوجيات المستخدمة في المؤسسات التي تحقق ميزة تنافسية في السوق.<sup>2</sup>

يعتبر (Gwan) أن القيمة الحقيقية للمؤسسة تكمن في رأسمالها الفكري وقدرة توظيفها للمعرفة الكامنة فيه وتحويله إلى تطبيقات تحقق الأداء العالي، وبالتالي تحسين القدرة التنافسية؛ ويرى (Miller) أن المعرفة والذكاء هم الموجودات الفكرية الأساسية لدى أي مؤسسة وهما اللذان يؤثران على الأداء الكلي لها، فالذكاء هو المادة الخام لما يتم إنتاجه وبيعه.

يمكن القول أن هناك تحول لموازين القوى فرضها إقتصاد المعرفة، جعل المؤسسات اليوم تعمل على تكوين رأس مال فكري يتناسب والموارد المادية التي تمتلكها ، يساعدها على خلق الإبداعات والتميز في مجالها، وهو ما يكسبها سبق تنافسي، من خلال ما يقدمه من قيمة مضافة لها. ويمكن توضيح ما تقدم من خلال الشكل رقم(1- 5):

الشكل رقم (1- 5): أثر الرأس المال الفكري على أداء المؤسسة



Source : Marina Holienka and Anna Pilková, Idem.

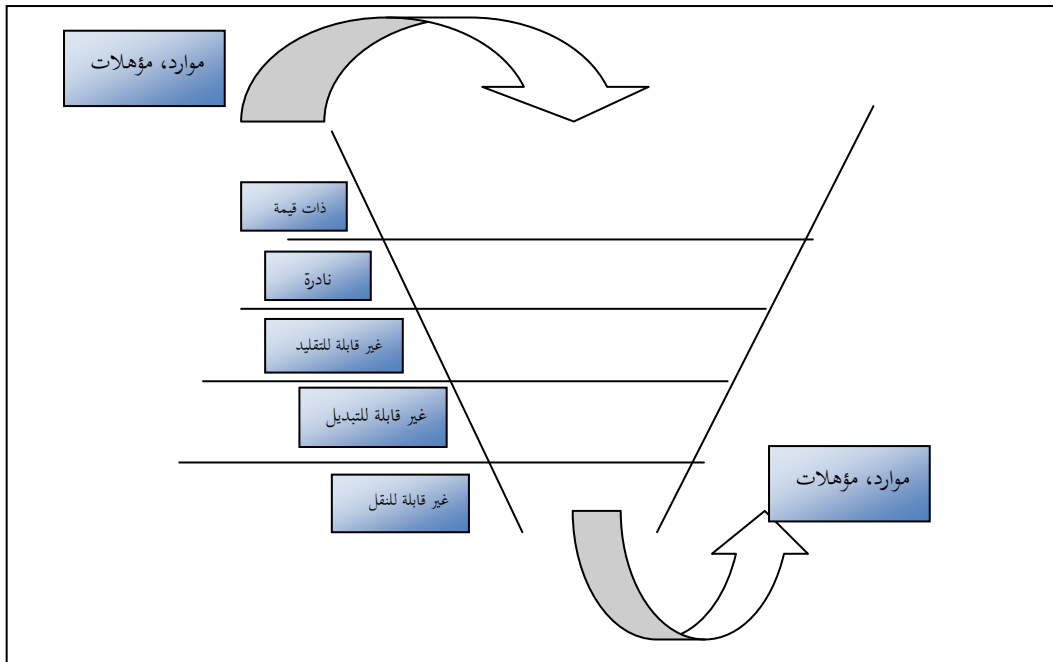
<sup>1</sup> M.J. ROUSE, U.S. Daellenbach, **More thinking on research methods for the resource-based prospective**, Journal of Strategic Management, vol23, N<sup>o</sup>10, 2002, P. 965.

<sup>2</sup> M. Holienka, A. Pilková, **Impact of intellectual capital and its components on firm performance before and after crisis**, The Electronic Journal Of Knowledge Management, vol 12, N<sup>o</sup>04, 2014, p.262.

يمكن القول أن عملية صياغة إستراتيجية جيدة تدعم الميزة التنافسية لم تعد تقتصر على تحديد الفرض والتهديدات، وإنما تقوم أساسا على وجود الموارد والكفاءات العالية، وبالتالي فإن المؤسسات الراغبة في النجاح هي التي تخلق ميزة تنافسية يصعب تقليدها ، والتي يكون مصدرها رصيدها من الرأس المال الفكري المتمثل في المعارف والخبرات والقدرات المتميزة والمنفردة للأفراد ، أي تلك التي لا يستطيع منافسوها تقليدها.

2. رأس المال البشري وخلق القيمة : إن رأس المال المادي ممثلا في الآلات، التجهيزات، يعتبر كأحد العوامل الجامدة إذا لم يتم تفعيله من خلال مساهمة رأس المال البشري في إطار الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية التي تعتبر خلق القيمة هدفها الأساسي، فالمؤسسات اليوم تعتمد بشكل كبير على كيفية خلق وإستغلال المعارف من أجل الوصول إلى مستويات عالية من الأداء والتنافسية من خلال العمل على إيجاد الرابط بين ممارسات الموارد البشرية وباقي أهداف المؤسسة ومنها هدف التنافسية.<sup>1</sup> ووضع (Grant and Barney) نموذجا يحدد فيه الموارد القادرة على خلق قيمة جوهرية بالمؤسسة في شكل التالي:<sup>2</sup>

الشكل رقم (1-6): مصفاة " Vrisit "



المصدر: محمد بوديسة ونصر الدين عشوري، مرجع سبق ذكره، ص. 99.

<sup>1</sup> محمد بوديسة ونصر الدين عشوري، رأس المال البشري وإشكالية خلق القيمة في المؤسسة (مقاربة فكرية)، مجلة البشائر الإقتصادية، جامعة طاهري محمد، بشار، الجزائر، العدد 1، 2018، ص. 98.

<sup>2</sup> المرجع نفسه، ص. 99.



وباعتبار رأس المال البشري هو المكون الرئيسي لرأس المال الفكري الذي يمنحها ميزة تنافسية فهي المسؤولة وبنسبة كبيرة عن خلق القيمة من خلال:<sup>1</sup>

**2.1. مساهمة الموارد البشرية والكفاءات في خلق القيمة :** إن الطبيعة المتباينة للموارد البشرية من خلال إختلاف مستوياتها وقدراتها تجعل مساهماتها في خلق القيمة متباينة، فمثلا بقدر ما تجد المستخدمين ذوي كفاءات بقدر ما يكون أدائهم جيدا ، بالتالي يزداد ما يضيفونه من قيمة للمنتج، كما أنه كلما كانت المؤسسة تملك مستخدمين ذوي قدرات ومهارات عالية بقدر ما يكون رصيدها من الرأس المال البشري والفكري جيد.

**2.2. ندرة الموارد البشرية :** حتى يكون المورد البشري مصدراً للميزة التنافسية يجب أن يكون نادراً، و أن يأخذ بعين الاعتبار التباين الطبيعي للقدرات الذهنية، أو القدرات الإدراكية في الموارد البشرية، هذه الأخيرة التي ما إذا إمتلك قدرات عالية ستكون نادرة، ومن ثم فالمشكل الأساسي التي تعاني منه المؤسسات الصناعية في ظل التنافسية الشديدة هو النقص الكبير في الكفاءات المتخصصة والمؤهلة.

**2.3. أن تكون الموارد البشرية غير قابلة للتقليد :** إن ما يصعب إمكانية تقليد الموارد البشرية طبيعة ثقافة المؤسسة، ومعايير أدائها التي لا يمكن تجسيدها في بيئة معيارية، إضافة إلى صعوبة تحديد وبدقة مدى مساهمة كل كفاءة أو فرد في القيمة التي تم خلقها في المؤسسة بسبب تداخل النشاطات المختلفة ، وصعوبة تكرار العلاقات الاجتماعية بخصائصها الجوهرية، التي كانت وراء عملية خلق القيم بسبب التعقيد الإجتماعي للعلاقات.

**2.4. عدم قابلية الموارد البشرية والكفاءات للتبديل :** يجب على المورد البشري حتى يكون مصدراً للميزة التنافسية المستدامة، ألا يكون قابلاً للتبديل بصور مماثلة على مستوى الإستراتيجية المنتهجة من قبل المؤسسة الصناعية.

#### المطلب الرابع: معيار القابلية للقياس والتحديد

<sup>1</sup> عزيز دحمانى، مساهمة الإنفاق على الرأس المال الفكري على أداء المؤسسة الصناعية (حالة مؤسسة سونطراك) ، أطروحة دكتوراه، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، 2015، ص. 70-71.

يعرف القياس بصفة عامة على أنه التحديد الرقمي الذي يمثل عناصر أو صفات لعناصر نظام معين، وهو التعبير عن الأشياء بالأرقام، وينطوي القياس المحاسبي على تحديد القيم المتعلقة بالعناصر الأساسية التي تشملها القوائم المالية<sup>1</sup>، ويعد التعبير النقدي (وحدات نقدية) أساس القياس المحاسبي.

إن المفهوم التقليدي للأصول يقوم على أساس أنها: "حقوق أو خدمات قابلة للقياس بوحدة نقدية وهي تكتسب نتيجة التعامل بين الوحدات الاقتصادية..."<sup>2</sup>، وبالتالي فإنه يتطلب تعريف المورد على أنه أصل وجوب أن يكون قابلاً للقياس والتحديد، وذلك لتمييزه وفصله عن باقي الموارد الأخرى، وهذا التحديد أو القياس يعبر عنه غالباً بوحدة نقدية، وتهدف عملية القياس إلى قياس الخدمات المستقبلية المتدفقة من المورد<sup>3</sup>، حيث أن كل مورد لا يمكن ترجمة قيمته بصورة مالية لا يمكن اعتباره كأصل من أصول المؤسسة، ولا يتم إدراجه في قائمة المركز المالي. وتعد عملية قياس قيمة المنافع الاقتصادية المتدفقة عن الموارد البشرية من أصعب العمليات التي تواجه العمل المحاسبي، إلا أنها لا تعد مستحيلة وذلك بوجود المقاييس المختلفة الإتجاه، والتي تم إفتراضها من أجل تطبيق محاسبة الموارد البشرية.

إن إختلاف طرق قياس قيمة الموارد البشرية من خلال منافعها الاقتصادية المتدفقة مستقبلاً تتيح للمحاسب إستخدام الحكم الشخصي سواء من خلال التنبؤ بقيمة تلك المنافع أو من خلال اختيار طريقة القياس المناسبة بما أنه لا توجد طريقة موحدة للقياس. كل هذا يلغي معيار الموضوعية والتي تعد من أهم مبادئ المحاسبة وأهم صفات معلوماتها المالية، الأمر الذي يُبقي طرق القياس في إطارها النظري ويجعلها تبتعد كل البعد عن التطبيق العملي.

وقد رد المؤيدون لفكرة إمكانية قياس المورد البشري ووجب إعتبره كأصل من أصول المؤسسة على أن التمسك بإعتبار معيار موضوعية القياس لتبرير عدم رسملة الإستثمار في الموارد البشرية هو حجة ضعيفة، فمن وجهة نظرهم أن الأصول البشرية تستوي والأصول المادية بالنسبة لهذا الإعتبار، سواء من حيث قياس منافعها أو من حيث تحديد أعمارها الإنتاجية لتحديد معدلات إطفائها، بل إعتبروا ذلك تناقضاً حين يوافقون على رسملة عقود الإيجار ويرفضون ذلك على الإستثمار في الموارد البشرية<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> عبد السميع الدسوقي، مرجع سبق ذكره، ص. 20.

<sup>2</sup> انتصار محمد جواد وإيمان سعيد عيدي، مرجع سبق ذكره، ص. 568.

<sup>3</sup> عبد الحليم سعدي ومريم عمارة، إمكانية رسملة وإستنفاد المورد البشري من خلال منهج مقترح لآليات الإعتراف به محاسبياً، مجلة الإقتصاديات المالية والبنكية وإدارة الأعمال، مجلة جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، العدد 06، 2018، ص. 58.

<sup>4</sup> محمد مطر، مرجع سبق ذكره، ص. 436.

تأسيساً لها تقدم بات من الضروري إعتبار المورد البشري أصل من أصول المؤسسة، فعند القيام بإسقاط مجموع الشروط الواجب توفرها للاعتراف المحاسبي بالأصل، يلاحظ أنها تتوفر في المورد البشري، إلا أن الطبيعة البشرية الخاصة تجعلها صعبة التطبيق خاصة في مجال القياس والتحديد ؛ لذلك ومن أجل تجاوز ذلك القصور تم تطوير مجموعة من الأساليب والطرق المناسبة لقياس قيمة وخدمات هذه الأصول . وقد إجتهد بعض الباحثين في هذا الموضوع من خلال وضع طرق وأساليب لقياس قيمة الموارد البشرية والتي صنفتم إلى ثلاثة أقسام: الأولى تعتمد على التكلفة، الثانية تعتمد على القيمة، أما الأخيرة فهي تعتمد على الجانب السلوكي.

### خلاصة الفصل الأول

حاولنا من خلال هذا الفصل حصر أهم جوانب قصور المحاسبة فيما يخص معالجة الموارد البشرية سواء تلك المتعلقة بمبادئها، أو بالمعايير المحاسبية الدولية والتي لم تأخذ في معالجتها للأصول غير الملموسة الموارد البشرية كأصل غير ملموس. بالإضافة إلى ما سبق حاولنا في هذا الفصل تقديم محاسبة الموارد البشرية لتألية معالجة للنظرة المحاسبية القاصرة عن الموارد البشرية، من خلال إعتبار المورد البشري من أهم أصول المؤسسة ينبغي إظهاره ضمن القوائم المالية للمؤسسة لما لذلك من أثر في إثراء القوائم المالية وتلبية إحتياجات مستخدميها لهذا النوع من المعلومات.

رغم دور محاسبة الموارد البشرية في تحقيق مبدأ الإفصاح التام إلا أنها لاقت العديد من الإنتقادات فيما يخص معايير مفهوم الأصل البشري ومدى توفره لمعايير الإعتراف بالأصل المحاسبي، والتي من أهمها عدم قابلية الموارد البشرية للقياس والتحديد. من أجل تدارك الإنتقاد الموجه لقابلية الموارد البشرية للقياس والتحديد، برز إهتمام الباحثين في ذلك من خلال تطوير عدة وطرق لقياس هذا النوع من الموارد من أجل التوصل إلى قياس موضوعي مقبول من الناحية المحاسبية.

## الفصل الثاني:

إشكالية القياس والإفصاح  
المحاسبي عن الموارد البشرية

## مقدمة الفصل الثاني

تُعد الموارد البشرية عنصراً حاسماً في النجاح الإقتصادي للمؤسسة، كما تُعد عملية الإستثمار بمجهوداته وتنمية مهاراته وتطويرها المحور الأساسي لهذا النجاح، وهو ما جعل عملية قياس الموارد البشرية ضرورة حتمية تُساعد في عملية إتخاذ القرارات سواء من قبل الإدارة أو من الأطراف ذات العلاقة بالمؤسسة.

نظراً لحتمية مواكبة الفكر المحاسبي التطورات الحاصلة في الإقتصاد، وبإهتمام المفكرين الإقتصاديين بإقتصاد المعرفة، لوحظ إزدياد التركيز على المورد البشري، وإزدهر معه المجال البحثي في أدبيات الفكر المحاسبي أين أبدى المحاسبون إهتماماً واضحاً من خلال دراساتهم لكيفية القياس والإفصاح عن هذا المورد، بغرض توفير معلومات عن وتخطي الصعوبات التي تتعلق بلطبيعة البشرية في ذلك، وقد تم تطوير عدة مناهج لقياس الموارد البشرية تبعاً للتطور الحاصل في النظرة المحاسبية لها كـ أسـ مال بشري، الأمر الذي إنعكس على تعدد طرق الإفصاح عن الموارد البشرية تبعاً لمنهج القياس المتبع ، وأعطيت للمؤسسة مرونة في الإختيار من بين تلك البدائل.

إنطلاقاً مما سبق ، يهدف هذا الفصل إلى الوقوف على أهم المفاهيم المتعلقة بالقياس والإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية، كما يهدف إلى إبراز أهم المناهج المستخدمة لقياس هذه الأخيرة، مع تبيان الطرق المختلفة للإفصاح عنها. من أجل ذلك تم تقسيم الفصل الثاني إلى ثلاث مباحث كالتالي:

**المبحث الأول: القياس المحاسبي للموارد البشرية؛**

**المبحث الثاني: مناهج القياس المحاسبي عن الموارد البشرية؛**

**المبحث الثالث: الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية.**

## المبحث الأول: القياس المحاسبي للموارد البشرية

إن إزدياد أهمية الموارد البشرية بالمؤسسة باعتبارها تمثل فارقاً أساسياً بين المؤسسة الناجحة وغير الناجحة واد الحاجة إلى ضرورة قياس هذا النوع من الموارد للحصول على معلومات دقيقة حولها، إلا أن صعوبة التعبير النقدي عن هذه الموارد جعل لإمكانية قياسها عدة شروط ومتطلبات، نتج عنه تطوير نماذج قياس مبنية على أسس معاصرة، تتناسب والتطور الحاصل في النظرة إلى هذه الموارد و أهم الجوانب التي يجب إدراجها عند القيام بعملية قياسها.

### المطلب الأول: مفهوم القياس المحاسبي للموارد البشرية

تعد عملية القياس من أهم عناصر البحث العملي و أهم الوظائف الأساسية في مختلف العلوم وفي شتى المجالات، وهو أهم وظائف المحاسبة حيث يُساهم في الوصف الدقيق للأحداث داخل المؤسسة وإيصالها في شكل معلومات لمتخذي القرارات.

#### 1. تعريف القياس المحاسبي عن الموارد البشرية

تعد وظيفة القياس الركيزة الأساسية التي يقوم عليها العمل المحاسبي، وقد عرف (Campbell) والذي نسب إليه أول تعريف علمي محدد لعملية القياس بأن: "القياس يتمثل بشكل عام في قرن الأعداد بالأشياء للتعبير عن خواصها، وذلك بناء على قواعد طبيعية يتم إكتشافها إما بطريقة مباشرة أو غير مباشرة"<sup>1</sup>. كما عرفت لجنة معايير المحاسبة الدولية القياس المحاسبي بأنه: "عملية تحديد القيمة النقدية للعناصر التي سيعترف بها في القوائم المالية"<sup>2</sup>، وحسب تعريف جمعية المحاسبة الأمريكية (AAA) فالقياس المحاسبي يتمثل في: " قرن الأعداد لأحداث المنشأة الماضية والجارية والمستقبلية، وذلك بناءً على ملاحظات ماضية أو جارية، بموجب قواعد محددة"<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> عبد الحي مرعي ومحمد سمير الصبان، مرجع سبق ذكره، ص. 130.

<sup>2</sup> سلطان علي السريحي وفتيحة غيلان أبو فارح، العوامل المؤثرة في تطبيق محاسبة الموارد البشرية في مؤسسات التعليم العالي (دراسة ميدانية في الجامعات الخاصة اليمنية)، مجلة الدراسات الاجتماعية، جامعة العلوم التكنولوجية اليمنية، اليمن، العدد 04، 2017، ص. 09.

<sup>3</sup> مطر محمد الحياي ووليد الراوي حكمت، نظرية المحاسبة وإقتصاد المعلومات، دار حنين، عمان، الأردن، 1996، ص. 100.

حسب المفهوم العلمي لعملية القياس فهي تُعد عملية مقابلة يتم من خلالها قرن خاصية معينة هي خاصية التعدد النقدي، بشيء معين هو حدث إقتصادي يتمثل فيها بعنصر معين في مجال معين هو المشروع الإقتصادي، بعنصر آخر محدد هو عدد حقيقي، في مجال آخر هو نظام الأعداد الحقيقية، وذلك باستخدام مقياس معين هو وحدة النقد، وبموجب قواعد إقتران معينة هي قواعد الإحتساب<sup>1</sup>.

يرتبط مفهوم القياس بشكل عام بالأعداد ومن الناحية المحاسبية فهو بذلك ترجمة عديدة بصورة نقدية عن الأحداث والعمليات التي قامت بها المؤسسة سواء كانت ماضية أو جارية أو مستقبلية، من أجل تزويد متخذي القرارات بالمعلومات المناسبة والملائمة بغية تلبية إحتياجاتهم عن تلك المعلومات حول نشاط المؤسسة لإتخاذ القرارات.

بلعتبر أنه قد تم بذل الكثير من الجهود وتقديم العديد من الدراسات التي إهتمت بضرورة إعتبار المورد البشري كأصل من أصول المؤسسة فإن ذلك يتطلب تحقيق عملية قياس قيمة هذه الموارد، وبالتالي فإن قياس قيمة الموارد البشرية يُعتبر أول متطلبات تطبيق محاسبة الموارد البشرية. وقد إختلفت المصطلحات المقدمة في عملية قياس قيم الموارد البشرية، فأطلق (Likert) على ذلك مصطلح محاسبة الأصول الإنسانية، وسماها (Shultz) محاسبة رأس المال البشري، في حين أطلق عليها (Flamholtz) مصطلح محاسبة إدارة رأس المال البشري.

ويقصد بعملية قياس رأس المال البشري بأنها عملية ديناميكية لجهد وخدمات ونشاط العنصر البشري، فالهدف ليس قياس قيمة الإنسان كإنسان، وإنما قياس مقدار وقيمة الخدمات التي يقدمها للمؤسسة<sup>2</sup>. وعرفها (Brummet) على أنها عملية قياس ديناميكية للعنصر البشري في المؤسسة، وبالتالي فإن إعداد التقارير وإستخدام هذه المحاسبة، يدل على مختلف العوامل التي تشير إلى أهمية رأس المال البشري وهي المعرفة، التدريب، التعيين الكامل والإستغناء عنه، كما تختص هذه العملية بإمداد متخذي القرارات بالمعلومات<sup>3</sup>. فلا يقصد بعملية قياس المورد البشري قياس المورد بحد ذاته أو تحديد قيمة له، بل القياس هنا ينصب حول قياس قيمة الخدمات التي يقدمها الفرد داخل المؤسسة، كما أن قياس قيمة هذه الخدمات تتيح معرفة أهم

<sup>1</sup> عبد الغاني بوشمال، دور رأس المال الفكري في تطوير الأداء الوظيفي، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة 20 أوت 1955، سكيكدة، الجزائر، 2018، ص. 59.

<sup>2</sup> المرجع السابق، ص. 60.

<sup>3</sup> عبد الحي مرعي ومحمد سمير الصبان، مرجع سبق ذكره، ص. 131.

العوامل أو تحديد أهم التغيرات التي طرأت على قيمة هذه الموارد و أهم العوامل المتسببة في ذلك ، سواء تلك المتعلقة بتكاليف الإستثمار بها أو من خلال تقدير الأرباح أو العوائد المستقبلية المتأتية من خدمات تلك الموارد.

## 2. أسباب ودواعي قياس قيمة الموارد البشرية

إن قياس رأس المال الفكري أصبح يمثل أهمية كبيرة للمؤسسة، الأمر الذي نتج عنه تطوير مقاييس لقياسه لإستخدامها في حساب قيمة المعرفة والتعبير عنها في صورة كمية، وأشار (Bahra) بلأن هناك ضغوط متزايدة على الشركات لقياس الأصول الفكرية في ظل الإقتصاد القائم على المعرفة، وأكد الساكني أن إستخدام المقياس المحاسبي الملائم للأصول التي تخلق الثروة في هذه البيئة أصبحت ضرورة حتمية.<sup>1</sup> ويُشكل رأس المال البشري أهم مكونات رأس المال الفكري ، وبالتالي فإن الأهمية المتزايدة للإستثمار في الموارد البشرية يتطلب ضرورة قياس قيمة هذه الأخيرة، وقياس العوائد المتأتية من هذا الإستثمار ، وقد نشأت أهمية قياس هذه الموارد لأسباب التالية:<sup>2</sup>

- يشكل رأس المال البشري عنصراً أساسياً من القيمة السوقية للمؤسسة، فقد تبين أن قيمة رأس المال البشري تمثل أكثر من 36% من إجمالي الإيرادات في إحدى المؤسسات؛
- يعمل الأفراد على توليد القيمة في المؤسسات، إذ يمكن تقييم هذه القيمة من خلال توفير أساس لتخطيط الموارد البشرية ورصد فعالية وتأثير سياسات وممارسات الموارد البشرية؛
- إنّ عملية تحديد القياسات وجمع وتحليل المعلومات المرتبطة ب الموارد البشرية سوف يجعل إهتمام المؤسسة ينصب على ما يجب القيام به من أجل إيجاد، إبقاء، تطوير وتحقيق أفضل إستخدام لرأس المال البشري؛
- القياسات يمكن إستخدامها لرصد التقدم المحرز في تحقيق الأهداف الإستراتيجية للموارد البشرية وعموماً لتقييم فعالية ممارسات الموارد البشرية؛

<sup>1</sup> سعد عبد الكريم الساكني، رأس المال الفكري والتحديات التي تواجه المحاسبين في قياسه ، مجلة كلية بغداد للعلوم الإقتصادية، العراق، المجلد 18، 2008، ص. 10.

<sup>2</sup> M. Armstrong, **Armstrong essential human resource management practice: a guide to people management**, kogan page, London, 2010, p.75.



▪ ما لا يمكن قياسه تصعب إدارته ، حيث يساهم الأفراد على بطريقتهم الخاصة على زيادة إنتاجية المؤسسة بالعمل الجِد ورفع مستوى معارفهم، كما تستثمر كل مؤسسة أموالها ومواردها لتدريب الأفراد لديها وحتى يتحقق ذلك يجب قياس رأسمالها البشري حتى تستطيع وضع إستراتيجية تنموية له للإرتقاء بمهاراته الحالية وإستخراج أفضل ما لديه.

### المطلب الثاني: متطلبات وإجراءات قياس الموارد البشرية

تُعد عملية القياس أفضل طريقة لفهم الشيء والحدث، ولهذا فإِن الإهتمام بموضوع القياس قد تزايد لدى متخذي القرارات والباحثين في مجال المحاسبة والإدارة، لأن قياس الأحداث الإقتصادية يعتبر أمراً ضرورياً ومهما في تحديد المعلومات الملائمة لمتخذي القرارات، كونه يمكنهم من إختيار البديل الأنسب من بين البدائل المتاحة وفي الوقت الملائم، وهذا ما نجده جلياً فيما يخص قياس الموارد البشرية ، الذي شد إهتمام العديد من الباحثين، ودفعهم إلى البحث عن أفضل طرق قياس رأس المال البشري.

**1. متطلبات قياس الموارد البشرية:** تم تحديد أربع متطلبات أساسية يجب توفرها لقياس الموارد البشرية

كالآتي:<sup>1</sup>

- **الدليل:** التأكد مما إذا كانت تأثيرات المورد البشري والدور الذي يلعبه كافياً فعلاً وجديراً بالقياس؛
- **التفسير:** تقديم مبررات منطقية لأسباب وطرق تأثير المورد البشري في المؤسسات؛
- **الغرض:** ينبغي أن تأخذ أهداف نظم القياس بعين الإعتبار تأثيرات المقاييس المستخدمة في أصحاب المصالح الأساسيين من داخل المؤسسة وخارجها؛
- **الطريقة:** وهي نموذج أو إطار لدعم تطوير مقاييس أفضل للمورد البشري.

إن الإهتمام المتزايد بالموارد البشرية سواء من قبل الباحثين والمفكرين، نتج عنه الإقرار بضرورة وجود معلومات عن هذه الموارد ، الأمر الذي جعلها تُعد من أهم المعلومات التي يعتمد عليها متخذي القرارات،

<sup>1</sup> العنوي سعد علي حمود والعايدي رزاق جباد، **كلفة المورد البشري من منظور سلوكي** ، مجلة العلوم الإقتصادية والإدارية، جامعة بغداد،

وبإسقاط المتطلبات الأربع لقياس هذه الموارد يتضح أنها تتوفر فيها فهو مورد يلعب دورًا كبيرًا على نجاح المؤسسات كما يؤثر على أدائها.

2. إجراءات قياس قيمة الموارد البشرية: تتطلب عملية قياس قيمة الموارد البشرية بطريقة تجنبها التعرض نوعًا ما إلى المشاكل المصاحبة لهذه العملية اتخاذ مجموعة من الإجراءات والمرونة بعدة مراحل وخطوات من أجل الوصول إلى تحديد صحيح وموضوعي لقيمة الموارد البشرية بالمؤسسة. وتنقل هذه الإجراءات فيما يلي:

1.2 دراسة طبيعة نشاط الوحدة والتعرف على طبيعة الإنفاق فيها: خلال هذا الإجراء يتم حصر جميع النفقات المرتبطة بالموارد البشرية للمؤسسة، وفصلها عن النفقات الأخرى للمؤسسة حتى يتم تمييزها عن غيرها، ثم يتم تقسيم هذه النفقات (نفقات الموارد البشرية) على الأنشطة التالية:<sup>1</sup>

- نفقات الأنشطة التعليمية الرئيسية: وتتضمن رواتب ومخصصات المعننين بها من الموارد البشرية في المؤسسة بجانب النفقات التعليمية المكملة لها؛
- نفقات الأنشطة التعليمية المساعدة: وتتضمن كلا من نفقات الأبحاث والدراسات ومستلزماتها من اللوازم المخبرية المستخدمة في إجراء البحوث والكتب والمجلات العلمية وطبعتها؛
- نفقات التنقيبات والاستكشاف: وهي كل الإكتشافات التي يمكن أن تقوم بها الموارد البشرية؛
- نفقات الخدمات الاجتماعية: مثل المعالجات الطبية والنقل والسفريات العلمية والتخصصات الأخرى ذات الصلة بها؛
- نفقات الأعمال الإنشائية: من إنشاء مرافق ومباني مخصصة للموارد البشرية المتعلمة والمدرية، بجانب نفقات تعميرها وتحديثها، فضلا عن نفقات التأسيسات المائية والكهربائية والخدمات الأخرى المخصصة للموارد البشرية؛

<sup>1</sup> نائر صبري الغبان ومحمود كاظم الغبان، المناهج العلمية لقياس رأس المال البشري في ظل محاسبة رأس المال الفكري والإجراءات المقترحة للتطبيق في الوحدات المعرفية، مجلة دراسات مالية ومحاسبية، جامعة بغداد، العراق، المجلد 2، العدد 8، 2009، ص. ص.

▪ **نفقات الأعمال الإدارية:** أية نفقات إدارية أخرى ذات الصلة بالموارد البشرية.

**2.2 تقسيم النفقات المرتبطة بالموارد البشرية إلى نفقات إيرادية ونفقات رأسمالية:** بعد حصر مجموعة

النفقات المتعلقة بالموارد البشرية يتم العمل على تخصيصها إلى احد المجموعات الآتية:<sup>1</sup>

▪ **المجموعة الأولى:** تتولى حصر نفقات التوظيف؛

▪ **المجموعة الثانية:** تتولى حصر نفقات الإختبار والإختيار؛

▪ **المجموعة الثالثة:** تتولى حصر نفقات الاستئجار؛

▪ **المجموعة الرابعة:** تتولى حصر نفقات التدريب؛

▪ **المجموعة الخامسة:** تتولى حصر نفقات التكيف مع جو العمل الوظيفي؛

▪ **المجموعة السادسة:** تتولى حصر نفقات تطوير وتنمية قدرات الموارد البشرية المكونة لرأس المال

البشري للمؤسسة.

بعد القيام بعملية تخصيص نفقات قيم الموارد البشرية إلى مجموعات حسب طبيعة كل مصروف تأتي

الآن مرحلة تصنيفها إلى نفقات إيرادية تعود على المؤسسة بمنافع مستقبلية تستفيد منها لأكثر من سنة

مالية ليتم رسملتها، أو نفقات دورية.

**3.2 تحديد مصروفات إطفاء الاستثمار في الموارد البشرية:** في نهاية الدورة يتم إهلاك الاستثمارات في

الموارد البشرية إما على أساس المدة القصوى أي السن العادي للتقاعد، أو على أساس المدة الاحتمالية

المتوقعة أي احتمالية الاحتفاظ بالإطار إلى غاية ت قاعده، وتظهر الصعوبة الأساسية عند مواجهة مسألة

تحديد الأساس العلمي والموضوعي لمعدلات الإطفاء الذي يتطلب التمييز بين عمريين ، العمر الفني الذي

يرتبط بالعمر الإقتصادي، الأمر الذي يستلزم بذل المزيد من الرعاية في تحديد المعدلات للإطفاء وبالشكل

الذي يجعل من العمر الإقتصادي للا رفاق على الموارد البشرية ضمن رأس المال البشري أقل من العمر

الفني.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> المرجع السابق والصفحة نفسها.

<sup>2</sup> ثائر صابر الغبان، مرجع سبق ذكره، ص. ص. 35- 36.

تعتبر مرحلة تحديد قسط إهلاك مصاريف الاستثمار في الموارد البشرية وتحديد معدل الإطفاء إجراء يتناسب والموارد المادية الأخرى، إلا أن الصعوبة تكمن في تحديد العمر الإنتاجي والذي يمكن إرجاعه إلى عدة متغيرات من أمثلتها: الرضا الوظيفي، الصحة، السن، المستوى التعليمي، الدافعية، التدريب والتكوين، الأقدمية، الكفاءة، الخبرة، الإبداع، مهارات البحث والتطوير، مهارات تجسيد المعرفة.

وتتبع عملية تحديد مصروفات إطفاء الاستثمار في الموارد البشرية الخطوتين التاليتين:<sup>1</sup>

**4.2. الملاحظة الدورية للموارد البشرية :** من أجل تحديد مقدار الإطفاء السنوي لنفقات الإستثمار في الموارد البشرية يجب ملاحظة الموارد البشرية بصورة دورية ومستمرة لمعرفة حالتها إلى جانب التعرف على حالات الإنهاء المتعددة، كحالة إنتهاء حياة الأصل البشري داخل المؤسسة أو تركه لها أين يتم شطب جميع النفقات المتعلقة به، ويتم الشطب لتحويل جميع النفقات الإيرادية المؤجلة من الإستثمار إلى حساب إطفاء الإستثمار في الموارد البشرية، وتفاديا لحالة الشطب المفاجئة لها لما تتضمنها من تكاليف باهظة يتم اللجوء إلى وضع مخصص لمواجهة الحالات المذكورة سابقا ، أخذا بعين الإعتبار منطلقين عند إعداد القوائم الختامية وهما مبدأ الحيطة والحذر، والمراجعة الدورية للموارد البشرية من أجل تحديد المخصص المناسب وتعديله عندما يتطلب ذلك.

**5.2. إضافة مصروفات إطفاء والشطب إلى المصروفات الجارية:** يتم العمل على إضافة مصروفات الإطفاء والشطب المتعلقة بالموارد البشرية إلى المصروفات الجارية الأخرى المرتبطة بالموارد البشرية وعرضها في قائمة الدخل، مع وجود رأي بإضافتها جنبا إلى جنب مع المصاريف الإدارية العامة المعروضة في هذه القائمة.

<sup>1</sup> المرجع السابق، ص. ص. 37-38.

### المطلب الثالث: مشاكل القياس المحاسبي للموارد البشرية

تهدف محاسبة الموارد البشرية إلى توفير معلومات عن قيم الأصول البشرية بالمؤسسة وإيصالها لمستخدمي هذه المعلومات من أجل مساعدتهم في عملية اتخاذ القرارات في عصر يُعد فيه المورد البشري أهم موارد المؤسسة. إلا أن تطبيق محاسبة الموارد البشرية كغيرها من فروع المحاسبة تتطلب قياس قيمة هذه الموارد، وتحديد أهم التكاليف التي تتكبدها المؤسسة من تاريخ إختيار مواردها البشرية وتوظيفها وتنميتها وتطويرها إلى غاية تسريحها أو تقاعدها، غير أن قياس قيمة الخدمات والمنافع المتأتية عنها يواجه عدة صعوبات ومشاكل، والتي يمكن إرجاعها لطبيعة هذه الموارد. وفيما يلي أهم محددات القياس المحاسبي للموارد البشرية إستناداً للفكر والتطبيق المحاسبي:<sup>1</sup>

- صعوبة إيجاد المقاييس والأسس التي بموجبها يمكن قياس تكلفة الموارد البشرية ورسملتها، رغم الجهود ومحاولات التأصيل العلمي المبذولة من طرف مختلف الباحثين بشأنها. فبعدما تم التأكيد على توفر معايير الإعتراف بالموارد البشرية كأصل من أصول المؤسسة برزت الصعوبة الكبيرة والمتمثلة في كيفية قياس وتقدير قيمة الموارد البشرية؛
- إن الإعتراف بالموارد البشرية كأصول بالمؤسسة يستدعي توزيع تكلفة هذا الأصل على سنوات الإستفادة من خدماته، وذلك وفقاً لمبدأ مقابلة الإيرادات بالنفقات، والذي يقوم على أساس تحميل كل دورة بنفقاتها وإيراداتها بما إستفادته من خدمات الأصل البشري وهنا تكمن الصعوبة في كيفية تحديد العمر الإنتاجي لهذه الأصول بسبب تبليي وإختلاف الفترة الزمنية لبقاء كل مورد بشري في المؤسسة، وذلك لإرتباط هذه الفترة بفترة بقاء الوظيفة التي يشغلها، أو التكنولوجيا التي يستخدمها داخل المؤسسة؛
- إعتناء تحديد العمر الإنتاجي لرأس المال البشري بناءً على إحتمال بقاء الفرد على قيد الحياة خلال عمله في المؤسسة، وذلك بوضع معدل معين للعمر البشري، وتقدير المدة المحتملة لبقاء الفرد في خدمة المؤسسة، بالإضافة إلى إحتمال بقاء الخبرة التي يتميز بها الفرد والتي تعد أساس إختيار وتعيينه، وهو الأمر الذي يزيد من صعوبة وتعقيد عملية القياس المحاسبي للموارد البشرية؛

<sup>1</sup> نور الهدى حداد، مرجع سبق ذكره، ص. ص. 135-137.

- التغيير المستمر في أعداد الموارد البشرية كأصل من الأصول ونوعيتها ومعدل دورانها ، مما قد يؤثر بشكل مباشر عند إظهارها في القوائم المالية، حيث سيتغير رصيدها من فترة لأخرى وبشكل غير منتظم، وهذا سيؤثر على إجراء المقارنات والدراسات المختلفة للموارد البشرية، وهنا يتم مواجهة مشكلة تحقيق الموازنة بين الموثوقية والملائمة، وهذا ما جعل المحاسبين يعارضون بشدة تضمين هذا النوع من البيانات في القوائم المالية التقليدية؛
  - ظهور بند الأصول البشرية بقيم رمزية وبالتالي لا تُعبر عن حقيقتها بسبب المغالاة في حساب قسط الإطفاء الناتج عن التقديرات غير الصحيحة للعمر الإنتاجي، أو معدل الإطفاء المعتمد ، والذي يتنافى ومبدأ الموضوعية ومصداقية وموثوقية القيم المعروضة بالقوائم المالية؛
  - مشكلة التضخم، من خلال اعتماد مبدأ التكلفة التاريخية في القياس وثبات وحدة النقد في معالجة بنود وعناصر الميزانية سواء في القياس أو في حساب التغييرات التي تطرأ على هذه البنود، إلا أن التغيير المستمر في قيمة وحدة النقد جلبت الكثير من الانتقادات لهذا الأسلوب من المعالجة ، رغم أنه يعتبر من أهم مبادئ القياس في المحاسبة المالية، الأمر ذاته ينطبق على الأصول البشرية، حيث يتم إظهارها وفقا لتكلفتها التاريخية والذي ينتج عنه بمرور الزمن التعبير غير الموضوعي لقيمة هذه الأصول.
  - عدم القناعة بفكرة شراء وتملك الموارد البشرية لفترة طويلة قانونيا، وذلك لأسباب تتعلق بالمثل العليا والأخلاق، وأن المبالغ المدفوعة لها تعادل خدماتها ومصاريف تنمية قدراتها وليس تملكها.
- يمكن القول أن عملية قياس قيمة الموارد البشرية تشوبها العديد من المشاكل والصعوبات الناتجة عن الطبيعة البشرية لهذه الموارد، فرغم إمكانية توفر شروط إعتبار هذه الموارد البشرية كأصل من أصول المؤسسة إلا أن قياسها يجعل من معالجتها لأصول تبقى في جانبها النظري، وتبتعد كل البعد عن التطبيق العملي لها، ويُعد العمر الإنتاجي وكيفية تحديد المدة المحتملة لبقائه في المؤسسة من أهم مشاكل القياس، حيث تُعد من أهم حجج المعارضين لتطبيق عملية قياس الموارد البشرية، وذلك لصعوبة قياس كل التغييرات التي تطرأ على العامل وبالذات المتغيرات الإنسانية ( السلوك، الدوافع، الرضا)،<sup>1</sup> حيث يعتمد عليها في تحديد القسط السنوي للإهلاك.

<sup>1</sup> قورين حاج قويدر، التأصيل والقياس المحاسبي للرأس المال البشري في منظمات الأعمال الحديثة ، مجلة أبحاث إقتصادية وإدارية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، العدد 15، 2014، ص. 127.

كما يرى (الصقر) أن إهلاك الموارد البشرية يواجه بدوره صعوبة بإختلاف نسب الإهلاك حيث أن بعض الأفراد تقل قدراتهم مع مرور الزمن ، في حين أن البعض الآخر تزداد قدراتهم والذي ينعكس على إرتفاع قيمتهم من خلال اكتسابهم للخبرة<sup>1</sup>، والتقدير الخاطئة لها والتغير المستمر في أعداد تلك الموارد يجعل القوائم المالية غير قابلة للمقارنة عبر فترات زمنية متتالية، وهو ما ينعكس سلبا على جودة المعلومات المالية.

إضافة إلى ذلك فإن قياس قيمة الموارد البشرية يقوم على أساس الحكم الشخصي والتقدير هو ما يتيح القدرة على التلاعب، حيث يمكن إتخاذ محاسبة الموارد البشرية كذريعة للتلاعب في المكاسب والتأثير على الرقم الصافي للدخل ، فهناك من المحاسبين من يعتقد بضرورة تحويل الأصول المعنوية مثل الموارد البشرية إلى مصروف في فترة حدوثها بغض النظر عن المنافع المستقبلية المتوقعة منه وذلك لزيادة حالات عدم التأكد حول إمكانية تحقق هذه المنافع ، وبهذا فإن رسملتها ما هو إلا نوع من أنواع التلاعب في الأرباح<sup>2</sup>. وهذا الرأي له قدر من الصحة كما له قدر من الخطأ وذلك حسب الهدف من هذا الإجراء من قبل المحاسب.

يمكن القول أن بروز الصعوبات السالفة الذكر في عملية تحديد قيمة الموارد البشرية يتطلب وجود نظام فعال وجدّ دقيق يحقق أعلى درجات الموضوعية والمصدقية لتقييم هذه الموارد، وهو الأمر الذي جعل الباحثين يكرّسون إهتماما واضحا في كيفية قياسها ، وهذا ما يتجلى من خلال تعدد الطرق والنماذج المقترحة لقياس هذه الأصول البشرية.

<sup>1</sup> عادل الصقر، مرجع سبق ذكره، ص: 182.

<sup>2</sup> بوحنانة عبلة وغريبي ياسين سي لاخضر، مشاكل القياس في محاسبة الموارد البشرية وسبل التغلب عليها وفق المعايير المحاسبية الدولية، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، جامعة زيان عاشور، الجلفة، الجزائر، المجلد الثاني، العدد 25، ص.509.

## المبحث الثاني: مناهج القياس المحاسبي للموارد البشرية

إن الجدل حول محاسبة الموارد البشرية يركز على كيفية تحديد قيمة الموارد البشرية بشكل نقدي تشمل جميع الأبعاد المتعلقة بها، من مصاريف الموارد البشرية وتكاليف الإستثمار بها، إضافة إلى قيم هذه الموارد؛ ويعد (William Potty) أول من أكد على ضرورة قياس هذا النوع من الموارد ، حيث يرى أن المورد البشري بالمؤسسة أساس القيمة، بقوله أنه "The father of wealth" ويجب أخذه بعين الاعتبار<sup>1</sup>، وقد ظهرت عدة دراسات وبحوث علمية تستهدف قياس قيمة الأصول البشرية ونميز بين ثلاثة مناهج للقياس وهي:

- منهج التكلفة؛
- منهج القيمة؛
- المنهج السلوكي.

### المطلب الأول: منهج التكلفة

يتضمن هذا المنهج الطرق القائمة على التكلفة التي تحدث والمتعلقة بالأفراد داخل المؤسسة، والتكلفة هي مقدار التضحية التي تتحملها المؤسسة بهدف الحصول على منفعة أو خدمة ما<sup>2</sup>. فيما يخص الموارد البشرية فإن المؤسسة تتحمل مجموعة من التكاليف من تاريخ تعيين المورد إلى غاية تقاعده أو خروجه من المؤسسة متمثلة في مصاريف الإستقطاب، الإختيار، التعيين، التنمية، الترقية، التقاعد.. الخ، ويطبق بموجب منهج التكلفة ثلاث أساليب: التكلفة التاريخية، التكلفة الاستبدالية وتكلفة الفرصة البديلة.

1. أسلوب التكلفة التاريخية : عرف (Flamholtz) التكلفة التاريخية للموارد البشرية في أنها: "تكاليف الحصول على الموارد البشرية وتنميتهم"<sup>3</sup>، وقد تم تطوير هذا الأسلوب من قبل (William Pyle)، وأول من

<sup>1</sup> E. D. Lotto, **application of human resource accounting at Haydom Lutheran Hospital**, Texila International Journal of Management, vol2, N<sup>0</sup>02, 2016, p.02.

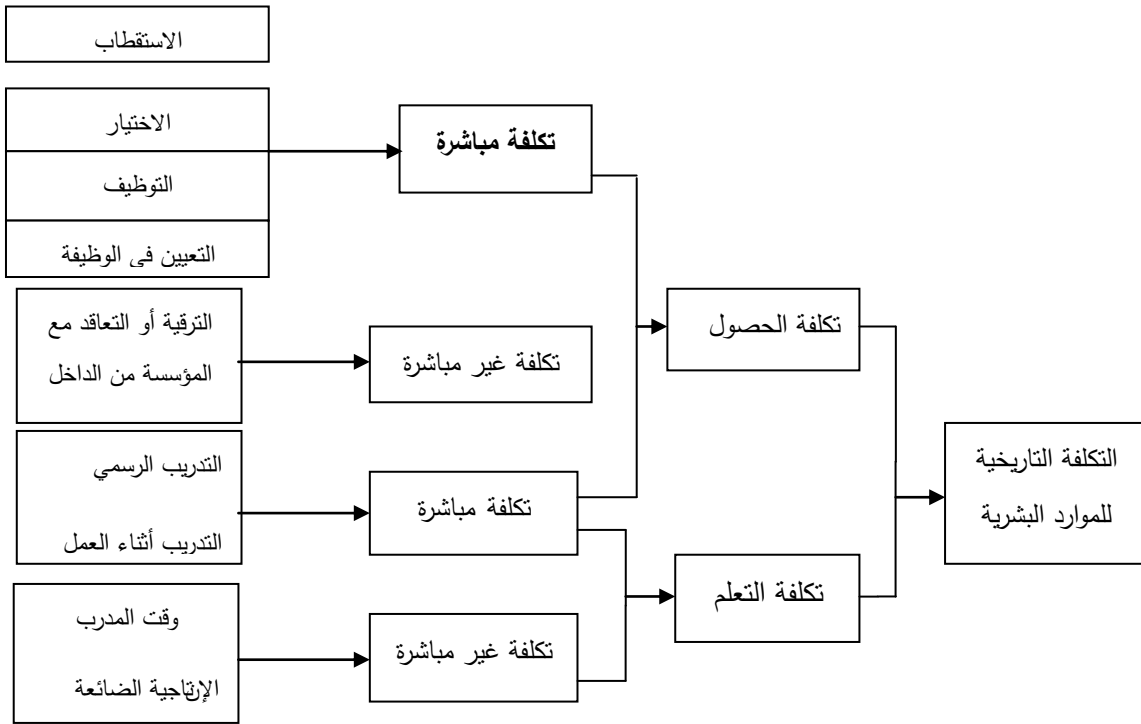
<sup>2</sup> S. Sharma and R.K. Shukla, **Application of human resource accounting in Heavy industries**, Samariddhi Revue, Vol 01, N<sup>0</sup>02, 2010, p.132.

<sup>3</sup> E. Flamholtz, **Human Resource Accounting (advances in concept, methods and application)**, Springer Science Edition, 3<sup>rd</sup> Ed, New York- America, 1999, p.61.



تبنى هذا الأسلوب هي شركة (R.G Barry) سنة 1969<sup>1</sup>، يعتمد هذا المنهج على التكاليف الخاصة بالموظفين، التي تتحملها المؤسسة المتمثلة في تكاليف الحصول على الأفراد وتكاليف تدريبها وتطويرها، وتتضمن تكاليف الحصول على الموارد البشرية المصاريف المباشرة للإختيار والتوظيف، التعيين والإستخدام والتكاليف غير المباشرة مثل الترقية، أو تكاليف الإستخدام، تكاليف التعلم أو المتضمنة للمصاريف المباشرة للبعثات التدريبية والتكوين أثناء الخدمة. حسب نموذج التكلفة التاريخية يتم رسملة هذه المصاريف فهي تعمل على توليد قيمة إقتصادية مستقبلية بعدما كانت تعالج كمصاريف دورية<sup>2</sup>. وقد قام (Flamholtz) بتلخيص مجموع التكاليف في الشكل رقم (1-2)

الشكل رقم (1-2): مكونات التكلفة التاريخية للموارد البشرية



Source: Eric Flamholtz, **Human Resource Accounting (advances in concept, methods and application)**, Springer Science Edition, 3<sup>rd</sup> Ed, 1999, p.59.

<sup>1</sup>A. ouali , **The role of human resource accounting HRA in the development of human resource in Algerian enterprises- case study: air Algérie**, a mhamed bouggera university, boumerdess- Algeria, vol 06, N<sup>o</sup>1, p, 273.

<sup>2</sup>M. I. bullan, K. Eyler, **Human resources accounting and international developments: implication for measurement of human capital**, journal of international business and cultural studies, vol 03, 2010.p: 05.

نلاحظ من الشكل رقم ( 1-2 ) أن التكلفة التاريخية للموارد البشرية تتكون من ثلاث مستويات بدءاً بتكلفة الحصول على الفرد وهي تشمل مجموعة من التكاليف المباشرة كتكاليف الإستقطاب، الإختيار، التعيين والتوظيف، وكذا مجموعة من التكاليف غير المباشرة كتكاليف الترقية والترفيعات، ثم تكلفة التعلم وهي تكلفة تفاضلية تتحملها المنشأة بغية تنمية وتطوير مهارات وخبرات الأفراد لديها، وذلك لتحقيق مستوى الإنتاجية المطلوبة وتشمل تكاليف مباشرة متمثلة في تكاليف برامج التدريب الرسمي والتوجيه وتكاليف التدريب أثناء العمل، وأخرى غير مباشرة تتمثل في وقت المدرب والإنتاجية الضائعة.

يرى (Arkan) أن لأسلوب التكلفة التاريخية أسلوب بسيط للفهم وسهل التطبيق، يتناسب ومفهوم المحاسبة المالية التي تقوم على أساس مقابلة الإيرادات بالمصروفات؛ كما يمكن أن توفر هذه الطريقة أساساً يُعتمد عليه لتقدير العائد المتوقع من استثمار المؤسسة في الموارد البشرية.<sup>1</sup> إلا أنه لإستعمال مقياس التكلفة التاريخية حدوداً تتمثل في:<sup>2</sup>

- لا تتطابق التكلفة التاريخية بالضرورة مع القيمة الإقتصادية للأصل البشري.
- إن أي زيادة في قيمة الأصل أو إطفاء له قد يكون ذاتياً، ولا يظهر أي علاقة ارتباط بزيادة أو إنخفاض الإنتاجية للأصول البشرية.
- لا تؤدي طريقة التكلفة التاريخية إلى قيم قابلة للمقارنة بسبب أن تكلفة الحصول على البشر وتكلفة التعلم تختلف من فرد لآخر داخل المؤسسة الواحدة.

إن إستخدام أسلوب التكلفة التاريخية لقياس قيمة الموارد البشرية يثير عدة إنتقادات، فهذا الأسلوب في القياس يستبعد البعد الآخر لقياس الموارد البشرية المتمثل في القيمة الإقتصادية لها، كما أنه يلغي التغير في قيمة النقد (التضخم) وهو ما يجعل الأرقام المحاسبية المعبرة عن قيمة الموارد البشرية بعيدة كل البعد عن التعبير عن القيم الجارية لهذه العناصر، وبالتالي عاجزة عن تصوير الحقائق الإقتصادية.

<sup>1</sup> T. Arkan, Human Resource Accounting : A Suggested model for measurement and valuation, Finanse, Rynki Finansowe, Ubezpieczenia, N<sup>o</sup>01, 2016, p. 173.

<sup>2</sup> نوال حربي، مدى إمكانية تطبيق محاسبة الموارد البشرية في الجامعات (دراسة تطبيقية) ، مجلة القادسية للعلوم الإدارية، كلية الإدارة والإقتصاد، جامعة القادسية، العراق، العدد 01، 2014، ص12.

رغم مجموع الإنتقادات الموجهة لأسلوب التكلفة التاريخية إلا أنه يمكن القول أن التكلفة التاريخية هي التكلفة الأقرب إلى العمل المحاسبي، فهي تقيم الموارد البشرية بأسلوب موضوعي وبعيد عن الحكم الشخصي من خلال إمكانية التحقق من البيانات، كما أن هذا الأسلوب يتناسب والإطار الفكري للمحاسبة المالية الذي يعتمد على التكلفة التاريخية كأسلوب للقياس.

**2. أسلوب التكلفة الاستبدالية :** ويسمى أيضا أسلوب تكلفة إحلال الموارد البشرية، ويعرف (Likert and Flamholtz) تكلفة الإحلال للموارد البشرية بأنها: التضحية التي ستتحملها المنشأة اليوم لإحلال موارد بشرية بدلا من الموجود الآن<sup>1</sup>، بحيث يتمتع البديل بمواهب وخبرات مماثلة، وقادراً على تقديم نفس الخدمات التي يقوم بها الفرد الذي يشغل هذه الوظيفة.

على عكس أسلوب التكلفة التاريخية التي تأخذ في الاعتبار التكلفة الحقيقية المتكبدة على الموظفين، فإن تكلفة الاستبدال تأخذ في الاعتبار التكلفة النظرية التي قد تكون مطلوبة لاكتساب موظف جديد وإحلاله محل الموظف الحالي. تكلفة الاستبدال عادة أعلى بكثير من التكلفة التاريخية. وقد توقع (Fridman) أن تكون تكلفة استبدال المسؤول التنفيذي في مستوى الإدارة الوسطى حوالي 1.5 إلى 2 أضعاف الراتب الحالي المدفوع في هذا المنصب.<sup>2</sup> وتنقسم التكلفة الاستبدالية إلى قسمين:<sup>3</sup>

**1.2. تكلفة الإحلال الوظيفي :** يقصد بتكلفة الإحلال الوظيفي بأنها: "التضحية التي تتحملها المؤسسة في الوقت الحالي في سبيل إحلال شخص محل شخص آخر يشغل وظيفة معينة في التنظيم، بحيث يكون البديل قادرا على القيام بنفس الأعباء، وتقديم نفس الخدمات التي ترتبط بهذه الوظيفة، وتتكون تكلفة الإحلال الوظيفي من تكلفة الحصول على الأفراد، تكلفة التعلم، تكلفة ترك العمل.

**2.2. تكلفة الإحلال الشخصي :** تتمثل في التضحية التي تتحملها المؤسسة لإحلال شخص مستخدم حالياً بشخص بديل له يتمتع بالقدرة على تقديم مجموعة من الخدمات التي قدمها هذا المستخدم في جميع المراكز التي كان يعمل بها. وتتمثل التكاليف التي تتحملها المؤسسة في سبيل إحلال شخص محل شخص ثان في

<sup>1</sup> E. Flamholtz, **Human Resource Accounting (advances in concept, methods and application)**, op.cit, p.59.

<sup>2</sup> Edita Dauti Lotto, **op. cit**, p .03.

<sup>3</sup> البتول جمعة و حمزة العرابي، نماذج قياس الموارد البشرية التي تعتمد على التكلفة وطرق إمتلاكها (دراسة نظرية)، مجلة الإدارة والتنمية للبحوث والدراسات، جامعة البليدة 2، الجزائر، المجلد 06، العدد الثاني، 2017، ص.17.

مصاريف الإستقطاب، الإختيار، التعيين، التكوين والتدريب إلى مصاريف التقاعد أو التعويض في حالة التسريح.

رغم الإيجابيات التي تتمتع بها طريقة القياس بإتباع التكلفة الإستبدالية ومعالجة بعض القصور في طريقة التكلفة التاريخية إلا أن لها بعض السلبيات ، فهذه الطريقة تتطلب الدقة في تقدير مصاريف الإحلال وهذا ما يتنافى وطبيعة الموارد البشرية التي يستحيل إعطاء أرقام دقيقة أو صحيحة لتكلفة إحلالها، كما أن عملية إستبدال شخص محل شخص آخر يُقدم نفس خدماته عملية مستحيلة وهذا راجع لكون لكل مورد بشري قدراته ومؤهلاته التي ينفرد بها.

**3. أسلوب الفرصة البديلة :** يرى بعض المؤلفين أن تكاليف الفرصة البديلة ليست البديل للتكاليف التاريخية ولا تكاليف الاستبدال، تعتبر تكاليف الفرصة البديلة بمثابة "قيمة الأصول" عندما يتم تقديرها دون خطأ<sup>1</sup>، وتتمثل بقيمة الموارد البشرية المفقودة نتيجة إبقائها في النشاط الحالي وعدم إستخدامها في نشاط آخر أكثر ملائمة، وقد سُميت بالمزايدة التنافسية والتي يقوم بمقتضاها مدراء الأقسام بإجراء مزايدة على خدمات الأفراد الذين يعملون معهم ذو الكفاءات الخاصة ، ويمكنهم العمل في كل قسم بديل كأساس لحساب قيمة هذا الفرد للعمل بالقسم الذي يحصل فيه على أعلى سعر وتُضاف فيه أو سعر هذا الفرد إلى مجموع الإستثمارات المخصصة لهذا القسم.<sup>2</sup>

يُساعد الأسلوبان الأخيران الإدارة على التخطيط الجيد للموارد البشرية ، من خلال توفير معلومات عن الموارد البشرية التي تحقق إنتاجية مماثلة أو تفوق إنتاجية الموارد البشرية الحالية، وهذا ما يعزز من وظيفة إدارة الموارد البشرية، إلا أن السؤال المطروح هل يمكن الإعتماد على تقديرات وأرقام غير دقيقة تستعمل في إنتاج قوائم مالية يفترض أن توفر معلومات مالية تعكس وبدقة الوضع المالي للمؤسسة ؟، وإهمال المنافع الإقتصادية المرتقبة للموارد البشرية.

<sup>1</sup>M. S. Hossain, **Valuation and disclosure of human resource accounting (HRA)**, International Scholar Journal of Accounting and Finance, vol1, N<sup>0</sup>1, 2015, p.57.

<sup>2</sup> نوال حربي، مرجع سبق ذكره، ص. 13.

## المطلب الثاني: منهج القيمة

يُقصد بمنهج القيمة تلك الأساليب التي تستند في قياسها للموارد البشرية على المنافع الإقتصادية المستقبلية المتوقعة، حسب (Fisher)، فإن مشتري أي أصل رأسمالي يقوم بتقويم هذا الأصل على أساس الخدمات التي سيتحصل عليها منه و أنه سيدفع السعر الذي يمثل الحد الأدنى الذي يتعادل مع خدماته المتوقعة، أو بمعنى آخر القيمة الحالية لهذا الأصل. ومن أهم الطرق والنماذج التي تعتمد على القيمة ما يلي:

1. طريقة الشهرة غير المشتراة (المستترة) لـ **Hermansan**: حسب (Hermansan) فإن قيمة الموارد البشرية لمؤسسة ما يمكن أن تُقدر برسمة الإيرادات التي تزيد على الإيرادات العادية للصناعة أو مجموعة من الشركات التي تشكل الوحدة جزءاً منها،<sup>1</sup> وتقوم هذه الطريقة على أساس إتخاذ الأرباح التي تزيد عن المتوسط العادي للأرباح (الأرباح غير العادية) أساساً للتقييم، و إعتبارها ممثلة للموارد البشرية في المنشأة، تعتبر هذه الطريقة الموارد البشرية أهم موارد المنشأة وأساس العملية الإنتاجية التي تعمل على المحافظة على حصتها السوقية، كما تساعد على الحصول على سبق تنافسي وبالتالي زيادة أرباحها.<sup>2</sup> وتُحسب قيمة الموارد البشرية وفق ها النموذج كالاتي:<sup>3</sup>

$$MV_S - MV_A = I = HR$$

حيث:

$MV_S$ : القيمة السوقية لأسهم الشركة؛

$MV_A$ : القيمة السوقية للأصول الملموسة للشركة؛

$I$ : قيمة الأصول غير الملموسة؛

$H_R$ : قيمة الموارد البشرية.

<sup>1</sup> رشا حمادة، مرجع سبق ذكره، ص. 151.

<sup>2</sup> طارق عبد الحفيظ الشريف، مدى إمكانية تطبيق محاسبة الموارد البشرية، في الشركات الصناعية (دراسة ميدانية على الشركات الصناعية العامة في مدينة بنغازي)، مجلة المختار للعلوم الإقتصادية، جامعة عمر المختار، ليبيا، العدد 03، 2013، ص. 31.

<sup>3</sup> نور الهدى حداد، مرجع سبق ذكره، ص. ص. 122 - 123.

ما يعاب على هذا النموذج إتخاذ الأرباح غير العادية أساساً يُعتمد عليه لقياس قيمة الموارد البشرية بالمؤسسة، وهو الأمر الذي يلغي دور الموارد الأخرى بالمؤسسة ، والتي يتوقع أن يكون لها أثر كبير في تحقيقها، كما يستبعد هذا النموذج دور الموارد البشرية في تحقيق الأرباح العادية رغم دورها ذلك.

إضافة إلى ما سبق فإين هذا النموذج يعتمد على الأرباح المحققة خلال السنة الأخيرة كأساس للقياس، في حين لا يأخذ بعين الإعتبار الأرباح المستقبلية مما يجعله عاجزاً في عملية إتخاذ القرارات المستقبلية.

قام (Hermansan) بتطوير نموذج يعتمد طريقة المرتبات والأجور المستقبلية المخصومة المعدلة، وهذا نموذج آخر يستخدم المرتبات والأجور كمدخل لقياس القيمة على أساس مجموع الأفراد، ويعتمد القيمة الحالية للمرتبات والأجور المستقبلية كما في نموذج (Lev and Shewartz)، إلا أنه يعدل النتيجة بمعامل كفاءة لقياس الفاعلية النسبية لرأس المال البشري، وهو معدل العائد على الاستثمار للمنشأة نسبة إلى كل المنشآت في الإقتصاد لفترة معينة، حيث تقيس هذه النسبة فاعلية الموارد البشرية العاملة في المؤسسة لخمس سنوات، ويحسب وفق الصيغة التالية:<sup>1</sup>

## 2. نموذج المكافآت لـ Lev and Schewartz

يستخدم (Lev and (Schewartz) المفهوم الإقتصادي لرأس المال الإنساني في البيانات المالية الذي يستند على نظرية رأس المال لـ (Irving Fisher)، حيث يعرف بأنه مصدر لتدفق وتولد الدخل، وقيمه هي القيمة الحالية للدخول المستقبلية المحسومة بمعدل خصم معين للمالك لهذا المورد، ويتم قياس قيمة رأس المال البشري وفقاً للنموذج أو المعادلة التالية:<sup>2</sup>

<sup>1</sup> كمال حسن جمعة، محاسبة الموارد البشرية منهج جديد لقياس قيمة خدمات المورد البشري ، مجلة كلية بغداد للعلوم الإقتصادية، جامعة بغداد، بغداد، العراق، العدد18، 2008، ص. 109.

<sup>2</sup> H. Shamim, and others, op cit, p. 98.

حيث:

$E(v_y^x)$ : القيمة المتوقعة لرأس المال البشري لشخص عمره  $y$  سنة.

$t$ : سن التقاعد

$P_y(t+1)$ : إحتمال موت الشخص ويلاحظ أنه لكي يكون هذا المفهوم مفيدا لشركة معينة ف إن مصطلح "موت" يجب أن يتضمن إمكانية أن الشخص سيترك الشركة لأي سبب مثل الإستقالة أو التقاعد.

$I$ : الإيرادات المتوقعة للشخص في فترة  $i$ .

$Y$ : معدل خصم معين للشخص.

إن الأساس الذي يعتمد عليه هذا النموذج لقياس قيمة الموارد البشرية أساس مهم ومقبول إلى حد ما، فهو يعتبر الرأس المال البشري المصدر الرئيسي للدخل بالمؤسسة يساعد هذا النموذج على تقديم إحصائيات عديدة من خلال تقسيم الأفراد في المؤسسة إلى مجموعات حسب الوظائف، المؤهلات، لتسهيل تحديد أعمار الأفراد المتشابهة حسب تلك الصفات ، إلا أن ذلك يتطلب عمل جد دقيق. ما يعيب على هذا النموذج أنه يستبعد إنتهاء عمر الفرد لسبب غير التقاعد أو الموت كالتسريح أو ترك العمل.

**3. نموذج المكافآت المستقلة :** تم تطوير هذا النموذج من قبل (Flamholtz) حيث يعتمد هذا النموذج على بعض المتغيرات الرئيسية والتي تُساعد في تحديد قيمة الفرد بالمؤسسة إستنادًا إلى حركة الأفراد من خلال أدوارهم المختلفة أو مناصبهم في المؤسسة. وقد تم إقتراح عدة أساليب ومقاربات لقياس الموارد البشرية بالمؤسسة ويعطى النموذج وفق العلاقة التالية:<sup>1</sup>

حيث:

<sup>1</sup> Ganesha. K.S , **Study of human resource accounting practices**, Journal of Business and Management, vol 17, N<sup>0</sup>1, 2015, p.23.

$R_i$ : هي قيمة  $R$  تشتق من المؤسسة لكل حالة خدمة ممكنة  $a$ ، و  $P(R_i)$  هو احتمال أن شخصا سيشغل حالة  $a$ ؛

$T$ : الوقت أو مرة؛

$N$ : حالة ترك العمل؛

$R$ : معدل خصم ملائم.

يأخذ هذا النموذج في الحسبان لقياس قيمة المورد البشري تحركات الفرد في المؤسسة والمناصب التي شغلها، فهو يبتعد كل البعد عن قياس الموارد البشرية من خلال تكلفتها، كما يقدم هذا النموذج الإحتمالات الضرورية لفترة بقاء الفرد بالمؤسسة بالإضافة إلى الترقيات اللازمة، وهو ما يُمثل العمر الذي سيقضيه الفرد بالمؤسسة. وما يعيب عليه أنه قائم أساسا على التقديرات والحكم الشخصي والذي سيقدم إختلافا في الإجابات المقدمة إذا قام عدة أشخاص بقياس قيمة الموارد البشرية وفق هذه الطريقة.

#### 4. نموذج الأبعاد الخمسة لـ Meyers and Flowers:

يقترح الباحثان (Meyers & Flowers) إجراء تقدير للقوة العاملة لمؤسسة ما وتقدير تكاليف المدخلات المختلفة لتحسين كفاءة التنظيم الإنساني، ويقترحا ن أن تتضمن أبعاد الأصول الإنسانية المعرفة والمهارات والصحة والوفرة والوضع الجسماني، ويقترحان أيضا لتقدير الأبعاد الأربعة الأولى إستخدام تقديرات اللوائح المدققة والتقييم الشخصي و أن تستخدم تقارير الملاحظة العامة لتقدير الوضع الجسماني. تعتبر الأبعاد الخمسة عملية أكثر منها نظرية إذ يؤكد الباحثان بأنه عندما يقصر مورد بشري ما يصبح الآخرون غير فعالين تباعا، وقبل تحسين أي بعد يجب أن يعطى الإعتبار لمستوى الأبعاد الأخرى، إذ ربما لن تكون تكلفة تحسين معرفة مورد بشري ما فعالة إذ كانت بنيته الجسدية ضعيفة، ويجب أن تعتمد القرارات على فعالية التكلفة لكل من الأبعاد الخمسة.<sup>1</sup> ويمكن توضيح النموذج السابق كالتالي:

▪ الوضع الجسماني القياسي = علامة الوضع الجسماني الموزونة/ الوزن الجسماني.

▪ الوضع الجسماني = الوضع الجسماني القياسي  $\times$  المدفوعات السنوية.

<sup>1</sup> رشا حمادة، مرجع سبق ذكره، ص. 153.



▪ الربح = الوضع الجسماني - المدفوعات السنوية.

▪ ربح الشخص الواحد = الربح / عدد الأشخاص.

وتحدد علامات البنية الجسدية عن طريق نقطة تعادل بين ترك العمل والدخول إليه وتوزيعهما إعتماً على أوضاع المورد البشري لتحديد بنيته الجسدية، والذي يُحدد بضرب الرواتب السنوية بعلامات البنية الجسدية للمورد البشري الواحد وبالوضع القياسي للمجموعة، هذا ويقترح الباحثان إيجاد علاقة بين علامات البنية الجسدية والعوائد المالية على الإستثمارات في جداول الرواتب معبراً عنها بمصطلحات الربح، الخسارة، ونقطة التعادل، ويُعد هذا المدخل إضافة هامة من حقل إدارة الموارد البشرية إلى أدبيات محاسبة رأس المال البشري.<sup>1</sup>

يعد هذا النموذج أداة جد مفيدة لإدارة الموارد البشرية إلا أن اقتراح وجود أثر للمتغيرات الفيزيائية والسلوكية للمورد البشري على العوائد المالية يُشكل علاقة غير واضحة ويجب إجراء العديد من الدراسات التي تقدم براهين كافية لذلك، كما يُعاب على هذا النموذج أن إستخدامه في المحاسبة أمر مستعصي وذلك لتعقيده وتطلبه للجهد والتكلفة.

**5. نموذج المنافع الصافية المعادلة لظروف التأكد والمحسومة لـ Ogan:** اقترح (Ogan) نموذجاً يتضمن وبشكل صريح مراعاة لوجهي التكلفة والمنفعة لقيمة الموارد البشرية في مؤسسة ما ويعبر عن النموذج بالرمز التالي:<sup>2</sup>

**حيث:**

**L:** انتهاء فترة الحياة المقدر للمورد البشري بالمؤسسة؛

**I:** سلسلة وجود الأصل البشري العامل في العمل رقم 1، 2، 3؛

<sup>1</sup> المرجع السابق والصفحة.

<sup>2</sup> Tomas Arkan, op cit, p. 188.

**Vai**: المنافع الصافية التي تتولد من قبل الموارد البشرية العاملة؛

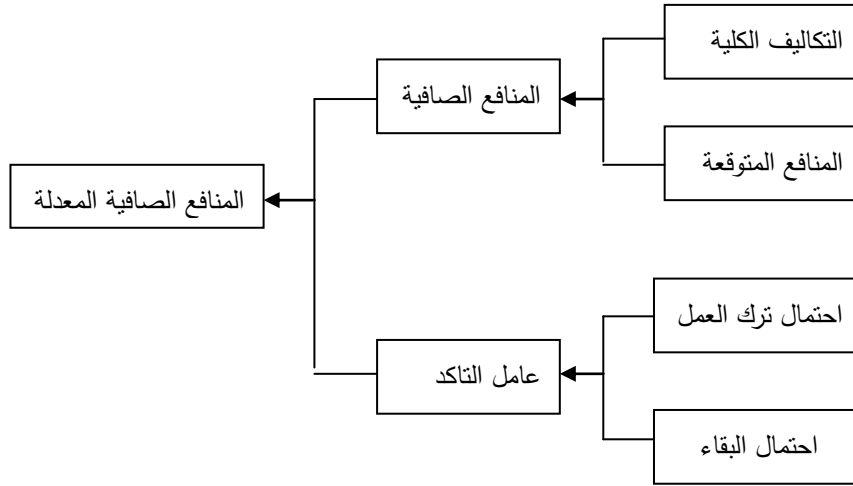
**R**: معدل الخصم الخارجي للمؤسسة؛

**K**: الفترات الزمنية المستقبلية، ويفترض أن الإيرادات والتكاليف تحدث في نهاية هذه الفترات؛

**T**: الفترة الزمنية من  $t$  إلى  $L$ .

ويمكن تمثيل نموذج حساب المنافع المعادلة لظروف التأكد المحسومة في الشكل التالي:

الشكل رقم (2-2): نموذج حساب المنافع المعادلة لظروف التأكد المحسومة



المصدر: كمال فضل سالم، مرجع سبق ذكره، ص. 119.

يعتمد نموذج (Ogan) في قياس قيمة المورد البشري على كل من تكلفة الفرد المتمثلة في التكاليف التي تتحملها المؤسسة في سبيل الاحتفاظ به وقيمه المتمثلة في المنافع المستقبلية المتأتية عن خدماته، إلا أن ما يعاب عليه أنه يتجاهل التفاعل بين الفرد والمجموعة وقدرة تأثير ذلك التفاعل على الإنتاجية وبالتالي على أداء المؤسسة.

**6. نموذج Jaggi and Lau**: تم إقتراح تقييم الموارد البشرية على أساس مجموعات عمل وليس كأفراد ، وذلك بهدف معالجة مشكلة تقدير مدة الخدمة المتوقعة، أو فرص الترقية للمستخدمين على أساس فردي ، ويفترض بمجموعة العمل أن تكون متجانسة وليس من الضروري أن تشمل على عاملين يعملون في نفس

القسم<sup>1</sup>. يفترض هذا النموذج صعوبة تقدير مدة الخدمة المتوقعة للفرد المستخدم في موقع وظيفي معين، وأنه يكون أسهل أن يتم تحديد نسبة الأفراد الذين يُحتمل إما أن يتركوا المؤسسة أو أن يتم ترقيتهم خلال فترة زمنية معينة، ويختلف هذا النموذج عن سابقه بإعتماده على المجموعة بدل الفرد حيث يتم استخدام سلاسل ماركوف لتحديد تحركات العاملين في المؤسسة وإحتمالية تركهم إياها قبل سن التقاعد أو الوفاة<sup>2</sup>.

إهتم هذا النموذج بالأفراد كمجموعات حيث يُقدم أثر أداء الأفراد كمجموعة على الأداء الكلي للمؤسسة وهو ما أغفله نموذج (Ogan)، حيث يعتبر هذا النموذج أن طريقة تقييم الفرد أو تحديد الفترة المتوقعة له بالمؤسسة ستكون أسهل لو تمت على أساس مجموعات، إلا أن ما يعاب على هذا النموذج أنه يتجاهل القدرات الفردية للفرد، كما أنه نموذج قابل للتطبيق على مجموعة صغيرة من الأفراد، فهو يتطلب الجهد والتكلفة لذلك.

### المطلب الثالث: المنهج السلوكي

أبرز التطور الكبير الذي حدث في أواخر النصف الأول من القرن العشرين في نظرية التنظيمات، ظهور مفهوم جديد متمثل في الفروض السلوكية لنظرية المحاسبة الإدارية الأمر الذي دعا كثير من الباحثين إلى إقحام مجال القياس المحاسبي للموارد البشرية من زاوية المقاييس السلوكية غير الكمية<sup>3</sup>.

**1. أسس المنهج السلوكي في قياس قيمة الموارد البشرية:** يُقصد باستخدام المقاييس السلوكية في مجال القياس المحاسبي للموارد البشرية استخدام أساليب غير نقدية لتقييم القيمة الاقتصادية للموارد البشرية، وذلك لإختلاف طبيعته عن باقي الموارد الاقتصادية فهو مُكون من مجموعة السلوكيات والدوافع التي تحركه والتي تؤثر على قيمته الاقتصادية. وقد أشارت إلى ذلك اللجنة المشكلة من جمعية المحاسبة الأمريكية الخاصة بإعداد قائمة عن أساسيات النظرية المحاسبية عام 1970 إلى أنه: "لا يوجد سبب يوجب استخدام القياس النقدي فقط كمقياس للقيمة و أنه على المحاسبين أن يتعاملوا مع مختلف المقاييس، لأن مجال المحاسبة سيتضمن مستقبلاً المقاييس غير النقدية"<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> كمال حسن جمعة، مرجع سبق ذكره، ص. 110.

<sup>2</sup> العنزي سعد علي حمود والعايدي علي رزاق جواد، مرجع سبق ذكره، ص. 08.

<sup>3</sup> فضل كمال سالم، مرجع سبق ذكره، ص. 121.

<sup>4</sup> المرجع السابق، والصفحة.

وتشير الأساليب غير النقدية إلى وجود مخزون بسيط من مهارات وقدرات الأفراد داخل المؤسسة أو إلى تطبيق بعض تقنيات القياس السلوكية لتقييم الفوائد المكتسبة من الموارد البشرية للمؤسسة ومن أساليبها:<sup>1</sup>

- **المهارات أو مخزون القدرة:** هو سرد بسيط من التعليم والمعرفة والخبرة والمهارات للموارد البشرية للمؤسسة؛
- **التصنيفات والترتيبات:** حيث تشمل مقاييس تقييم الأداء المستخدمة في محاسبة الموارد البشرية تصنيفات وترتيبات مختلفة، فالتصنيف يعكس أداء الشخص فيما يتعلق بمجموعة من السلالم وهي الأرقام التي تم تخصيصها لخصائص يمتلكها الفرد، كالحكم والمعرفة والمهارات الشخصية والذكاء وغيرها. أما الترتيب فهو شكل ترتيبي يصنف فيه الرؤساء رتبة رؤوسهم حسب بعد واحد أو أكثر من الأبعاد المذكورة سابقا؛
- **تقييم المحددات الكامنة لقدرة الشخص للتعزير والتطوير:** عادة ما يستخدم هذا الأسلوب الصفات الأساسية للموقف، ثم يتم تقييم مدى امتلاك الشخص لهذه الصفات؛
- **قياس السلوك لتقييم اتجاهات العاملين اتجاه عملهم:** كالدوافع وظروف العمل وغيرها، وذلك من أجل تحديد الرضا الوظيفي وعدم الرضا.

## 2. نموذج ليكرت Likert للعلاقة بين السبب والتدخل والنتيجة

يعتمد هذا النموذج على علاقات مقسمة بين ثلاثة مجموعات من المتغيرات التي يرجعها إلى سببية وتدخلية ونتائج نهائية ويمكن تعريفها كالتالي:<sup>2</sup>

أ. **المتغيرات السببية:** تمثل متغيرات مستقلة يمكن لها أن تتغير مباشرة بواسطة المؤسسة أو إدارتها، والتي بدورها تحدد مجالات التقدم بالمؤسسة والنتائج المحققة بمعرفتها، وتشمل العلاقات السببية على الهيكل التنظيمي للإدارة، والسلوك الإداري وسلوك المرؤوسين.

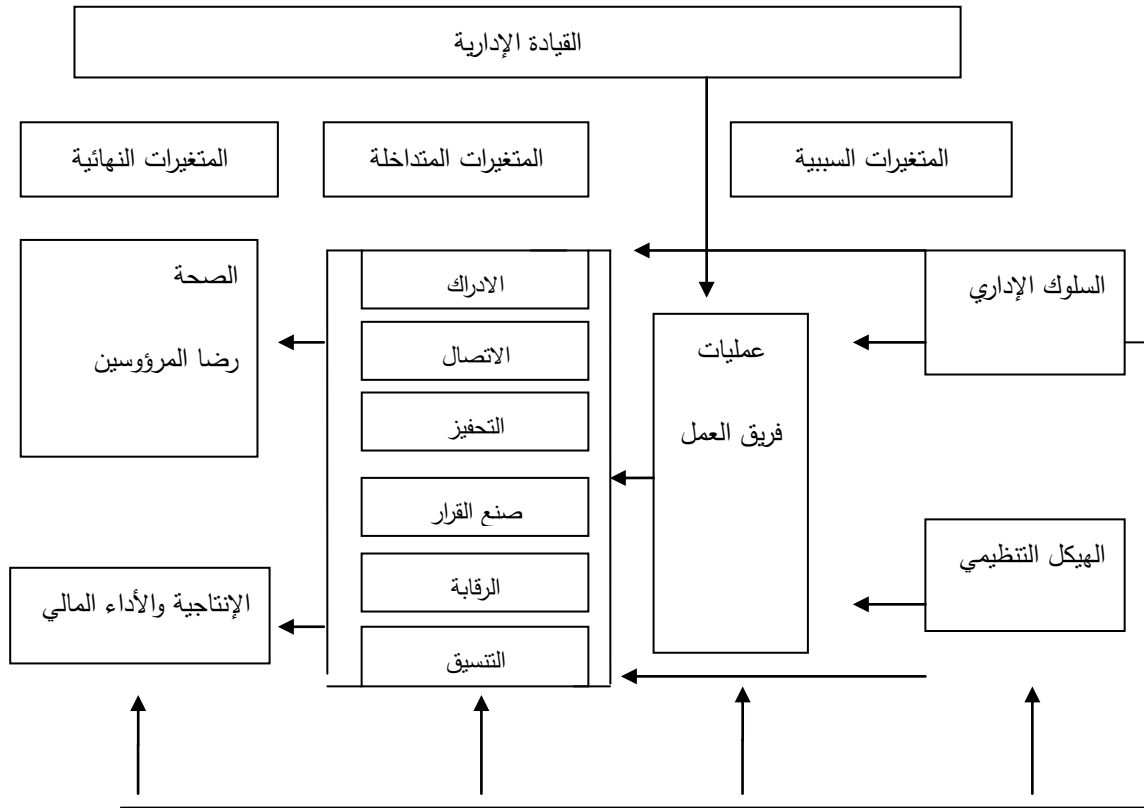
<sup>1</sup> نور الهدى حداد، مرجع سبق ذكره، ص. 131.

<sup>2</sup> كمال فضل سالم، مرجع سبق ذكره، ص. ص. 122 - 123.

ب. المتغيرات المتداخلة : تعكس هذه المتغيرات الحالة الداخلية للمؤسسة وأعضائها، وتشمل درجة الولاء للمؤسسة والمواقف والدوافع والأداء والأهداف والإدراك لكل الأعضاء وقدرتهم الجماعية في التنفيذ الجيد وكذلك وسائل الإتصال وإتخاذ القرارات.

ج. المتغيرات النهائية : هي متغيرات تابعة وليست مستقلة، وتعكس النتائج المحققة بواسطة المؤسسة كالإنتاجية والتكاليف ودرجة النمو وسعر السهم في السوق والأرباح. وقد وضع Likert العلاقة بين هذه المتغيرات في الشكل التالي:

الشكل رقم (2-3): العلاقات بين أبعاد التنظيم البشري



Source :E. Flamholtz, **Human resource accounting : a review of theory and research**, Journal of Management Studies, vol11, N<sup>o</sup>01, 1974, p.47.

حسب (Likert) الشكل رقم (2-3) فإن كل من السلوك الإداري والهيكل التنظيمي هي متغيرات سببية تؤثر في كل من (الإدراك، الإتصال، التحفيز ، صنع القرار، الرقابة، التنسيق)، والتي إعتبرها (Likert) متغيرات متداخلة تؤثر هي الأخرى في المتغيرات النهائية (رضا المرؤوسين، الإنتاجية والأداء المالي) ،

وبالتالي فلن أي تغيير في المتغيرات السببية سيولد تغيير في كل من المتغيرات المتداخلة والمتغيرات النهائية في نفس الإتجاه.

تتوقف الصورة الرياضية لهذا النموذج على نوع العلاقة السائدة بين متغيراته، فإذا كانت العلاقة خطية فلن النموذج يتخذ صورة معادلة الإنحدار والإرتباط المتعدد المستقيم بالشكل التالي:<sup>1</sup>

$$Y = B_1 X_1 + B_2 X_2 + B_3 X_3 + \dots + E$$

أما إذا كانت العلاقة غير خطية فتتخذ صورة المعادلة التالية للإرتباط والانحدار المتعدد غير المستقيم:

$$Y = B + B_1 X_1 + X_1 B_1 X_3 + X_1 X_2 B_4 + \dots + E$$

حيث:

$X_1$ : محصلة المتغيرات السببية؛

$X_2$ : محصلة المتغيرات الوسطية؛

$Y$ : محصلة متغيرات النتيجة النهائية ممثلة لقيمة الخدمات المتوقعة للعنصر البشري؛

$B$ : الحد الثابت؛

$E$ : المتغير العشوائي.

3. نموذج محددات قيمة الفرد لـ **Flamholtz**: وفقا لـ (Flamholtz) فلن قيمة الفرد تُمثل القيمة الحالية للخدمات التي من المتوقع أن يقدمها للمؤسسة مستقبلا، ومن المفترض أنه عندما ينتقل الفرد من موضع إلى آخر في نفس المستوى أو بين المستويات المختلفة فإن طبيعة الخدمات التي يُقدمها من المرجح أن تتغير كذلك، والقيمة التراكمية الحالية لجميع الخدمات الممكنة التي يمكن أن تُؤدى من خلال هذا الفرد هي قيمته. ويمكن عرض النموذج في شكل معادلة جبرية كالاتي:<sup>2</sup>

<sup>1</sup> فضل كمال سالم ، مرجع سابق، ص. 125.

<sup>2</sup> المرجع السابق، ص. 130.

$$ERV = EVC \times P(R)$$

القيمة المتوقعة تحقيقها = القيمة المشروطة المتوقعة X احتمال بقاء الفرد

$$P(R) = 1 - P(T)$$

احتمال بقاء الفرد منتسبا = احتمال دوران العمل

$$OCT = EVT - ERV$$

تكلفة الفرصة لدوران العمل = القيمة المتوقعة تحقيقها X احتمال بقاء الفرد

EVR: القيمة المتوقعة تحقيقها.

ECV: القيمة المشروطة المتوقعة.

P(R): احتمال بقاء العضو منتسبا في المنظمة.

P(T): احتمال دوران العمل.

OCT: تكلفة الفرصة لدوران العمل.

تُسرعياً لما تقدم، يمكن القول أنه قد تعددت أساليب قياس الموارد البشرية استناداً إلى المنهج المتبع في ذلك، فعلى سبيل المثال فإن تسجيل الموارد البشرية وفق التكلفة التاريخية، التكلفة الاستبدالية، أو الفرصة البديلة جميعها تحمل نفس الهدف المتمثل في تسجيل الموارد البشرية بالتكلفة اللازمة، كما أن اعتماد طرق القياس وفق منهج القيمة يُعالج القصور فيما يخص قياس الموارد البشرية المقتصر على التكلفة.

ونتيجة لظهور العلاقات الإنسانية برزت العوامل السلوكية المؤثرة في المورد البشري بات من الضروري فهم الدوافع والحاجات للأفراد العاملين بالمؤسسة وقياسه من خلال هذا الجانب ، وذلك لكون الاقتنصار على الأساليب النقدية أصبح غير كافٍ لذلك، ووجب إدراج الجانب السلوكي في عملية القياس لما له من أثر على قيمة الأفراد بالمؤسسة.

## المبحث الثالث: الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية

تُعتبر التقارير المالية المنشورة مصدرًا هامًا للمعلومات الملائمة لإتخاذ القرارات المناسبة من قبل الأطراف ذات العلاقة، ولأجل ذلك الهدف يشترط توفر هذه التقارير على أكبر قدر ممكن من الوضوح فيها، والذي يتحقق بوجود قدر كافي من الإفصاح. وبإعتبار الموارد البشرية عاملاً حاسماً في تقرير نجاح المؤسسة وتحقيق أهدافها الإقتصادية إتضحت الآثار المترتبة عن تلك التقارير المالية بسبب إفتقارها لأي معلومة عن هذه الموارد ، بسبب غياب مبدأ محاسبي ينص على ذلك، الأمر الذي أوكل الإهتمام إلى الإفصاح الاختياري لتجاوز هذا القصور.

### المطلب الأول: الإفصاح الاختياري عن الموارد البشرية

يرتبط تزايد أهمية الإفصاح عن المعلومات في التقارير المالية بالتحول التاريخي الذي حدث لوظيفة المحاسبة عندما تحولت من مدخل الملكية إلى ما يعرف بمدخل المستخدمين، كنظام للمعلومات غايته الأساسية توفير المعلومات المناسبة لصنع القرارات<sup>1</sup>، ويُعد الإفصاح المحاسبي من مبادئ المحاسبة، وأهم مبادئ حوكمة الشركات فهو يضمن إثراء قيمة ومنفعة البيانات والمعلومات المحاسبية التي تظهر في القوائم المالية والتي تُؤثر في موقف متخذ القرار المتعلق بالوحدة الإقتصادية.

### 1. مفهوم الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية

يُحقق الإفصاح المحاسبي وظيفة الإتصال المالي والتي تعتبر أهم وظائف المحاسبة والهدف الرئيسي لها من خلال تقديم معلومات عن الوحدة الإقتصادية والتي تساعد مستخدميها في عملية إتخاذ القرارات، ويعرف الإفصاح المحاسبي على أنه عملية نشر التقارير المالية وجميع المعلومات الإقتصادية ذات العلاقة بحسابات المؤسسة، والتي لها قدرة كافية على التأثير على قرارات مستخدميها<sup>2</sup>، وهو يعنى بشكل عام بتقديم البيانات والمعلومات إلى المستخدمين بشكل ضمنى وصريح وملائم لمساعدتهم في إتخاذ القرار<sup>3</sup>، وقد لخص

<sup>1</sup> محمد مطر، التأسيس النظري للممارسات المهنية المحاسبية في مجالات: القياس، العرض، الإفصاح ، الطبعة الأولى، دار وائل، عمان، الأردن، 2004، ص. 332.

<sup>2</sup>A. Abadi and M. Janani, **The role of disclosure quality in financial reporting**, Journal of Natural and Social Sciences, vol 2, N<sup>o</sup>3, 2013, p.440.

<sup>3</sup> ساعد عبد الله حلس ويوسف محمود جريوع، المحاسبة الدولية، الطبعة الأولى، دار الوراق، عمان، الأردن، 2002، ص. 96.



(Moonitz) مفهوم الإفصاح المحاسبي بقوله أنه يجب على التقارير المحاسبية أن تُفصح عن جميع المعلومات الضرورية الكفيلة بجعلها غير مضلّة<sup>1</sup>، فهو يضمن حماية المالكين والمستثمرين والأطراف ذات العلاقة من أي تظليل أو تحريف ممارس من قبل الإدارة من أجل التأثير على نتائج المؤسسة بما يخدم المصلحة الخاصة لها.

يمكن القول أن الإفصاح المحاسبي عبارة عن عملية نشر المعلومات الكمية والوصفية ذات العلاقة بنشاط المؤسسة، والتي تعكس وبصورة عادلة مركزها المالي للمؤسسة والتغير في حالتها المالية، بالإضافة إلى توضيح نقاط قوتها التي تسمح بالتنبؤ بمستقبلها وآفاق نموها، من أجل إيصالها لمستخدمي تلك المعلومات لمساعدتهم في عملية اتخاذ القرارات الرشيدة المتعلقة بعلاقتهم بالمؤسسة، والتي لا تتحقق إلا بالإمتثال لمتطلبات الإفصاح المحاسبي.

ويسبب الأهمية المتزايدة للموارد البشرية بالمؤسسة، أصبحت المعلومات عن هذه الموارد من أهم المعلومات التي تحقق فرقا جوهريا في قرارات مستعملها، وهو ما تسعى محاسبة الموارد البشرية إلى توفيره، لذلك يمكن تعريف الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية بأنه عملية تداول وتجهيز المؤسسة بالبيانات المتعلقة بالأفراد العاملين، وتزويد المستفيدين بالبيانات والمعلومات المتعلقة بقيم الموارد البشرية بالمؤسسة والتغير في تلك القيم، والتي تكون موجودة في الكشوفات والتقارير المالية السنوية.

## 2. الإفصاح الاختياري لمعالجة القصور المحاسبي عن الموارد البشرية

إعتبر (Fustec) قيمة المؤسسة تتكون من ثلاث أجزاء، الجزء الصلب (الأصول غير الجارية باستثناء العناصر غير الملموسة)، الجزء السائل (الأصول الجارية)، والجزء الغازي (الأصول غير الملموسة)<sup>2</sup>، إلا أن القوائم المالية نجدها قد ركزت على توفير بيانات ومعلومات تخص جانبيين فقط الصلب والسائل وجزء من الغازي، وأهملت أهم مولد للقيمة بالمؤسسة والمتمثل في الموارد البشرية، حيث أكد كل من (Arthur Boedker and al، Ulrich, Ruchala)، على أن رأس المال البشري يُعد من أهم مكونات رأس المال الفكري والذي يجب الإفصاح عنه في التقارير السنوية وذلك للدور الذي يُساهم به في نجاح المؤسسة وكفاءة

<sup>1</sup> M. Moontiz, *the basic postulates of accounting*, ACPA, Accounting Research Study, 1961, p.52.

<sup>2</sup> بلال كيموش، البدائل المحاسبية المتعلقة بالعناصر غير الملموسة وأثرها على قيمة المؤسسة، مرجع سبق ذكره، ص. 62.

العمال وخلق القيمة<sup>1</sup>، في نفس السياق أضاف (Abash and Phalguni) أن سياسات إدارة الموارد البشرية، خاصة تلك المتعلقة بالتدريب والتكوين والتنمية للموارد البشرية من أهم مصادر خلق القيمة بالمؤسسة.<sup>2</sup>

لذلك يُعد الإفصاح عن المعلومات المتعلقة بالأصول غير الملموسة بالمؤسسة وخاصة الموارد البشرية من أهم المعلومات التي يحتاجها مستخدمي التقارير المالية، للحكم على أداء المؤسسة، ومركزها المالي و التنبؤ بأفاق نموها، فالتقارير والقوائم المالية خالية من أي معلومة عنها، وبالتالي فهي قاصرة عن الوصف الدقيق للأحداث الاقتصادية بالمؤسسة والتعبير الصادق عن أدائها الكلي، رغم الدور الكبير الذي يلعبه المورد البشري في المساهمة في الرفع من أدائها مما يخفض من ملائمة المعلومات المحاسبية الواردة فيها، وهذا ما هو إلا محصلة القصور المحاسبي فرغم أهمية الإفصاح عن هذه الموارد إلا أن المبادئ المحاسبية لم تأخذها بعين الاعتبار، كما أن معايير المحاسبة الدولية بدورها لم تعالج هذا النوع من القصور، وإدراجها في القوائم المالية كغيرها من الموارد الاقتصادية الأخرى ، لذلك تم إسناد ذلك إلى الإفصاح الإختياري.

وقد تناول مجلس معايير المحاسبة المالية الأمريكي جزءا من قضية الإفصاح عن الموارد البشرية من خلال تشجيع منظمات الأعمال على الإفصاح عن المعلومات المتعلقة بهذه الموارد، في حين لم تنطرق معايير المحاسبة والإبلاغ المالي الدولي لهذا النوع من الموارد بإصدار معيار خاص بها وبالمعالجة المحاسبية لها، إلا انه تجدر الإشارة إلى أن كل من المعيار IAS 19 المتعلق بـمنافع الموظفين، والمعيار IAS 26 المتعلقة بالمحاسبة والإبلاغ عن خطط المنافع المحددة (منافع التعاقد) قد تطرقا إلى جزئيات تتعلق بالموارد البشرية.

### المطلب الثاني: منفعة الإفصاح عن رأس المال البشري

تم تبني أسلوب جديد في الإعتماد على الإفصاح عن المعلومات غير المالية كبديل آخر للمعلومات عن المؤسسة للمحليلين الماليين، حيث يعتبرونها أكثر فائدة وقيمة بالنسبة لهم، وهي تُنوي توقعاتهم وتساعدهم

<sup>1</sup> M. Jawhar, **Human capital disclosures : evidence from Kurdistan**, European Journal of Accounting Auditing and Finance Research, vol 3, N<sup>o</sup>3, 2015, p.22.

<sup>2</sup> A. Kumar and P. Mukherjee, **Value Added and Profitability : role of human resource**, Gerat Lakes Herald, vol 7, N<sup>o</sup>2, 2013, p.p.73-74.

في التنبؤ، حيث أعتبرت هذه المعلومات بعد آخر للمعلومات المحاسبية، فقد إفتقدت المحاسبة التقليدية قدرتها كأداة الحقوق الإفصاح عن المعلومات الخاصة بالمؤسسات، وقد إمتد طلب تلك المؤسسات والأطراف ذات الصلة بها إلى أبعد من ذلك، فظهر إهتمام زائد بالمعلومات الخاصة بالمسؤولية الاجتماعية.<sup>1</sup> الجدير بالذكر أن مصطلح المسؤولية الاجتماعية قد ورد سنة 1923 حين أشار المفكر (Sheldon) إلى أن مسؤولية أي مؤسسة هي بالدرجة الأولى مسؤولية إجتماعية، وأن بقاء أي مؤسسة وإستمراريتها يحتم عليها أن تلتزم وتستوفي مسؤولياتها الإجتماعية عند أداء وظائفها المختلفة.<sup>2</sup>

ويُعد البعد الاجتماعي أهم أبعاد المسؤولية الاجتماعية بالمؤسسة ، حيث تعمل هذه الأخيرة على تحسين ورعاية مواردها البشرية من خلال الأنشطة المتعلقة بإدارة هذه الموارد من تنمية ، تكوين ، وترقية، والتي تنعكس إيجابا على إنتاجيتهم وتنمية قدراتهم وتحسين وضعهم الثقافي والإهتمام بمستقبلهم ، خاصة بعد الإدراك المتنامي لأهمية الموارد البشرية لتركيزه أساسية في العمل والعامل المحدد للنجاح، وأن الإنفاق عليها هو أعلى درجات الإستثمار ، وهو الوجه الذي يؤكد تجسيد المؤسسة لإلتزاماتها الأخلاقية والإجتماعية، وبالتالي فإين المعلومات التي تنتشرها المؤسسة وتوفرها للأطراف ذات الصلة عن مواردها البشرية وعن سياساتها الإستثمارية إتجاهها تتقدم كل المقاييس للحكم على أداء المؤسسة والتنبؤ بتطورها وبقائها في السوق والمجتمع مستقبلا. وقد ذكر المعهد القانوني للمحاسبين الإداريين (CIMA) أهم النقاط التي تبرز من خلال الإفصاح عن الرأس المال الفكري والذي يُعد فيه الرأس المال البشري أهم مكوناته كآلاتي:<sup>3</sup>

- يعتبر الإفصاح أداة لإدارة المعرفة الداخلية في المؤسسة، كما أنه أداة لإدارة الكفاءات التي تحتاجها لإدارة المعرفة؛
- يحسن العلاقات مع أصحاب المصالح، فهو يزيد الشفافية التي تسمح بتعزيز مكانة وسمعة المؤسسة؛
- تطوير المؤسسة من خلال تطوير كفاءاتها بالتدريب والتعليم المستمر؛

<sup>1</sup> حنان هارون فريد، أثر الإفصاح المحاسبي عن المعلومات غير المالية للمسؤولية الاجتماعية والاستدامة على دقة تنبؤات المحللين الماليين، مجلة الريادة لإقتصاديات الأعمال، جامعة حسيبة بن بوعلي، الشلف، الجزائر، العدد02، 2016، ص. ص. 17- 18.

<sup>2</sup> R.C. Hoffman, **Corporate social responsibility in the 1920s : An Institutional Perspective**, Journal of Management History, vol13, N01, 2007,p. 59.

<sup>3</sup> عبد الغاني بوشمال، مرجع سبق ذكره، ص. 84.

▪ يؤدي إلى تحسين بناء التقارير المالية، إضافة إلى قياس الأصول غير الملموسة والتقارير عنها.

مما سبق يمكن القول أن الإفصاح عن الرأس المال الفكري يحقق أعلى درجات المصداقية والشفافية للتقارير المالية من خلال تحسين جودة المعلومات المالية، الأمر الذي يساعد في ترشيد قرارات مستخدميها، فالإفصاح عن هذا النوع من الرأس المال إلى جانب رأس المال المادي يعكس الموجودات الحقيقية للمؤسسة والذي يثري هذه التقارير بالمعلومات التي تعتبر ذات أهمية قصوى لاتخاذ القرارات، مما يقلل من مسألة عدم تماثلها، ويخدم مصلحة الأطراف ذات الصلة. ونتيجة للثورة التكنولوجية والتطورات التقنية التي أحدثت تغيرات جذرية على المستوى العالمي، أصبح المورد البشري بالمؤسسة أهم مواردها، وأصبح الإفصاح عن المعلومات المتعلقة برأسمالها البشري ضرورة من ضروريات العصر، خاصة في ظل افتقار مخرجات المحاسبة التقليدية لهذا النوع من المعلومات.

يساهم الإفصاح عن الإستثمار في الموارد البشرية في تحسين جودة القرارات المتخذة من قبل الأطراف الداخلية والخارجية ذات الصلة بنشاط المؤسسة، إذ أن تجاهل الإفصاح عن معلومات الإستثمار بالموارد البشرية يترتب عليه اتخاذ قرارات قصيرة أو طويلة الأجل غير صحيحة بحق الكثير من القضايا.<sup>1</sup> وأشار كل من (Canibano and Al) إلى الاختلاف الكبير بين القيمة السوقية والقيمة الدفترية للوحدات الإقتصادية، ففي عام 1973 كانت نسبة القيمة السوقية إلى القيمة الدفترية لإحدى المؤسسات الأمريكية تقدر بـ 0.81، في حين أصبحت تقدر بـ 1.69 حيث يُعزى ذلك إلى نشوء ما يعرف بالإقتصاد الموجه بالمعرفة، والذي يُعد فيه الإستثمار في الموارد البشرية أحد مكوناته.<sup>2</sup>

إن الإفصاح عن رأس المال البشري أصبح مطلبًا ملحقًا للأسواق المالية التي تبحث عن معلومات يُمكن الإعتماد عليها وتكون ملائمة لعملية صنع القرار، حيث تُعد معلومات الموارد البشرية ملائمة بهذا الصدد، لإعطائها مؤشرات حول أداء المؤسسة وربحياتها المستقبلية وشفافية المعلومات التي يتم التقرير عنها<sup>3</sup>، وتُعد المعلومات الخاصة بالموارد البشرية التي تمتلكها المؤسسة، أو المعلومات عن تكاليف الإستثمار فيها ذات أهمية أكبر للمؤسسات المدرجة بالسوق المالي، لما لها من أثر إيجابي على قرارات المستثمرين، والذي ينعكس على قيمتها السوقية.

<sup>1</sup> ثار صبري الغبان وسناء أحمد ياسين، مرجع سبق ذكره، ص. 209.

<sup>2</sup> محمد مطر، التأصيل النظري للممارسات المهنية المحاسبية في مجالات: القياس، العرض، الإفصاح مرجع سبق ذكره، ص. 332.

<sup>3</sup> إنعام محسن زويلف، مرجع سبق ذكره، ص. 48.

يوضح (Marsita) من خلال دراسة على 100 مؤسسة ماليزية مدرجة بالسوق المالي تم فيها إختبار العلاقة بين الإفصاح عن الرأس المال البشري والعائد على سهم المؤسسة في أن الإفصاح عن هذه الموارد لا يؤثر على قيمة السهم على المدى القصير، بل له تأثير على قرارات المستثمرين على المدى البعيد من خلال تأثيرها على سمعة المؤسسة بامتلاكها لأهم مصادر تحقيق الميزة التنافسية<sup>1</sup>، والذي سينعكس تدريجيا على سعر السهم.

### المطلب الثالث: محددات الإفصاح المحاسبي عن رأس المال البشري

إن تحول النظرة إتجاه المورد البشري في ظل إقتصاد المعرفة يستوجب الإستثمار فيها لإعدادها وتطوير أفراد مؤهلة وكفأة وعلى مستوى عال من المهارات التقنية، والفكرية، لمجابهة التغير في المتطلبات المهنية لأداء معظم الوظائف الذي أحدثتها قوى العولمة . في خضم هذا التحول أصبحت التقارير المالية التي تُركز على الإفصاح المحاسبي عن الأصول المادية ذات قيمة محدودة للمستثمرين في إتخاذ القرارات وفي تحديد القيمة السوقية للمؤسسات، وعدم قدرتها على إشباع حاجات المستثمرين.

لذلك بدأت المؤسسات تعمل على تطوير تقاريرها المالية من خلال الإفصاح عن مواردها غير الملموسة وفي مقدمتها الموارد البشرية إيماناً منها بأنها ستساهم في زيادة ثروتها وتحقيق ميزة تنافسية لها، الأمر الذي يخفض من مشكلة عدم تماثل المعلومات بين الأطراف المختلفة، وتقديم معلومات أفضل لأصحاب المصالح حول القيمة الحقيقية والمستقبلية للمؤسسة ، الأمر الذي يحسن من أدائها ويكسبها سبق تنافسي ينعكس على أسعار أسهمها.

نتيجة لعدم وجود نص محاسبي يوضح ويُقر بكيفية الإفصاح عن الموارد البشرية في التقارير المالية للمؤسسة إختلفت مستويات الإفصاح عنها، وقد تطرقت دراسة (Hafij and Tanvirul) إلى قياس مستوى الإفصاح الإختياري عن رأس المال البشري على مجموعة من البنوك الهندية، وقد تبين أن هناك فرق جوهري في مستوى الإفصاح الإختياري عن رأس مال البشري، كما تم التوصل إلى أن مستوى هذا الإفصاح ضعيف فقد تراوح بين (12% - 18%) من مجموع البنود التي يجب الإفصاح عنها.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> M. Marsita and Al, **Human capital disclosure and share price**, prosiding perkem, N<sup>o</sup>10, 2015, P.P. 367-368.

<sup>2</sup> Md. Hafij Ullah and Md.k. Tanvirul, **Human Resource disclosure in annual report of listed companies in Bangladesh**, Global Journal of Quantitative Science, Vol 2, N<sup>o</sup>01, 2015, p.07.

هذا ما دفع الباحثين إلى البحث عن محددات الإفصاح عن هذا النوع من الموارد، وقد تعددت وإختلفت الدراسات بالنسبة لهذا الطرح، حيث تُشير بعض الدراسات إلى أن ثلثي أكبر 250 مؤسسة في العالم تقوم بإصدار تقرير مرفق بتقاريرها المالية يتضمن معلومات حول مواردها البشرية من أجل بيان القيمة الفعلية للمؤسسة<sup>1</sup>. هناك العديد من الدراسات التي تطرقت إلى الإفصاح الإختياري عن الموارد البشرية، وأغلبية تلك الدراسات ربطت بين كل من خصائص المؤسسة وآليات الحوكمة كأهم محددات للإفصاح عن الموارد البشرية.

### 1. محددات الإفصاح الحاسبي المتعلقة بخصائص المؤسسة

تعرضت دراسة (Cooke) إلى إختبار العلاقة بين الإفصاح الإختياري عن الموارد البشرية في التقارير المالية السنوية للشركات السويدية وخصائص الشركة، وقد أشارت النتائج إلى أن كل من حجم الشركة، ونوع الصناعة، والإدراج في السوق المالي من أهم محددات الإفصاح عن رأس المال البشري في حين لم تُعد المؤسسة الأم كذلك.<sup>2</sup>

في نفس السياق أسفرت دراسة (Klaus and Al) والتي أجريت على 130 مؤسسة إيرانية مدرجة بالبورصة إلى أن خصائص المؤسسة المتمثلة في كل من حجم المؤسسة، ونوع النشاط بالإضافة إلى تركيبة المساهمين من أهم العوامل المؤثرة على مستوى الإفصاح الإختياري عن الموارد البشرية<sup>3</sup>، كما توصلت دراسة (Mutalibe and Al)، والتي بدورها إختبرت العلاقة بين بعض خصائص الشركة والإفصاح عن رأس المال البشري والتي أجريت على الشركات النيجيرية المدرجة بالسوق المالي خلال الفترة (2012-2014) إلى أن كل من عمر المؤسسة، وحجمها وقطاع النشاط، بالإضافة إلى نوع التدقيق تؤثر إيجابيا على مستوى الإفصاح عن رأس المال البشري، على عكس الربحية والخطر المالي، والتدقيق التي لها تأثير سلبي عليه.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> إنعام محسن زويلف، مرجع سبق ذكره، ص. 47.

<sup>2</sup> T.E. Cooke, **voluntary corporate disclosure by swedish companies**, Journal of International Financial Management and Accounting, N<sup>o</sup>01, 1989.

<sup>3</sup> M. Klaus and Al, **determinants and effects of human capital reporting and controlling**, Journal of Management and Control, vol 22, 2011.

<sup>4</sup> A. Mtalib and Al, **determinants of human capital disclosure in the post IFRS regime : an examination of listed firms in NIGERIA**, Malaysian accounting review, v16, 2017.

دراسة (الشلاحي) هدفت إلى التعرف على مستوى الإفصاح الإختياري عن الموارد البشرية في الشركات الصناعية المساهمة في دولة الكويت إلى عدم قيام الشركات المساهمة الكويتية بالإفصاح عن الموارد البشرية إفصاحاً إختيارياً، كما أظهرت النتائج عدم وجود إختلاف بين الشركات الصناعية الكويتية في تطبيق عناصر الإفصاح عن الموارد البشرية يُعزى لمتغير الربحية.<sup>1</sup>

في البيئة الأردنية هدفت دراسة (زويلف) إلى إستكشاف اثر العوامل ذات العلاقة ببعض خصائص البنوك العاملة في الأردن في مستوى الإفصاح عن الموارد البشرية في التقارير المالية، فضلاً عن بيان مستوى الإفصاح عن هذه الموارد في التقارير المذكورة. وقد بينت النتائج أن مستوى الإفصاح عن الموارد البشرية في التقارير المالية للبنوك العاملة بالأردن جاء متوسطاً، و أن هناك أثراً معنوياً لخصائص البنك المتمثلة في الحجم، العمر، الربحية والجنسية في مستوى هذا الإفصاح، فيما لم يكن هناك أثر دال إحصائياً لخاصية نشاط البنك.<sup>2</sup> كما أظهرت دراسة (الرازم) أجريت على مجموعة من الشركات الأردنية المدرجة بالسوق المالي أن مستوى الإفصاح عن الموارد البشرية للشركات المدروسة ضعيفا وان درجة الإفصاح تتأثر بشكل ايجابي مع خصائص الشركة المتمثلة في الحجم، درجة السيولة، الربحية، في حين أظهرت الدراسة وجود أثر سلبي لكل من درجة الرفع المالي وعمر الشركة.<sup>3</sup>

## 2. محددات الإفصاح المحاسبي المتعلقة بآليات الحوكمة

حسب (Alrahman) فإن مجلس الإدارة هو أعلى هيئة بالمؤسسة يعمل على صياغة الإستراتيجية ويضمن الشفافية من خلال المراقبة والتحكم الفعال، وبالتالي يُع تبر حجم مجلس الإدارة متغير مهم من أجل الأداء الفعال للمجلس، من خلال إختلاف وجهات النظر وتنوع المهارات وهو الأمر الذي يجعل المجلس أكثر فعالية وكفاءة في صنع القرار<sup>4</sup>، وهناك العديد من الدراسات التي إختبرت العلاقة بين حجم مجلس الإدارة والإفصاح عن رأس المال الفكري، فقد توصلت دراسة كل من (Abdifatah and Nazli)<sup>5</sup> إلى

<sup>1</sup> الشلاحي بندر مرزوق، مرجع سبق ذكره.

<sup>2</sup> إنعام محسن زويلف، مرجع سبق ذكره.

<sup>3</sup> أنظر: آلاء زهدي محمد الرازم، الخصائص المحددة لدرجة الإفصاح عن الموارد البشرية في التقارير المالية للشركات الصناعية المساهمة العامة الأردنية، رسالة ماجستير، جامعة الزرقاء، الأردن، 2016.

<sup>4</sup> مجدي مليجي عبد الحكيم مليجي، مرجع سبق ذكره، ص. 31.

<sup>5</sup> Abdi fateh and Nazli, A Longitudinal examination of intellectual capital disclosure and corporate governance attribute in Malaysia, Asian review of accounting, 2013, Vol 21, N<sup>0</sup>1,

وجود علاقة بين المتغيرين، وهي نفس النتيجة التي توصلت إليها دراسة (Musfiqur)<sup>1</sup>، كما توصلت دراسة (Abayskera)<sup>2</sup> إلى وجود علاقة طردية بين حجم مجلس الإدارة والإفصاح عن رأس المال البشري.

كما ينظر لإستقلالية مجلس الإدارة على أنها ضمانة يتأكد من خلالها على قدرة المجلس على القياس بدور الرقابة والمتابعة التنفيذية للإدارة، والمساهمة في رسم الخطط الإستراتيجية للمؤسسة، ويتم الحكم على إستقلالية مجلس الإدارة من خلال نسبة الأعضاء المستقلين عن مجلس الإدارة الذين لا تربطهم أي علاقات تعاقدية أو غير تعاقدية مع المؤسسة، حسب نظرية أصحاب المصالح ف إن المديرين المستقلين لديهم وعي أكثر باحتياجات وتوقعات كافة الأطراف المرتبطة بالشركة، ومن ثم الحفاظ على حقوقهم.<sup>3</sup>

ونظرا لأهمية مجلس الإدارة ودوره في تعزيز الإفصاح الاختياري نجد الأدب المحاسبي يزخر بالعديد من الدراسات التي إختبرت العلاقة بين إستقلالية مجلس الإدارة والإفصاح الاختياري عن رأس المال الفكري أو رأس المال البشري من أمثلتها دراسة (Abdifatah and Nazli) التي أكدت علاقة موجبة بينهما، في حين توصلت دراسة (Abdul Rashid and Al) إلى وجود علاقة سلبية بين المتغيرين.

يُشير مفهوم تركيز الملكية إلى حيازة عدد كبير من الأسهم بيد عدد قليل من المستثمرين، حيث يمتلكون نسبة من الأسهم تمنحهم حق المشاركة في القرارات الإدارية والرقابة على تصرفاتها بشكل أكبر، وفي بعض البلدان تنص التشريعات على أنه يعد من كبار المستثمرين من يمتلك نسبة لا تقل عن 5% من أسهم الشركة، وقد تباينت الدراسات حول دور تركيز الملكية في تخفيض مشاكل الوكالة و إختلاف المصالح، وأثرها على نوع وكمية المعلومات المفصح عنها.<sup>4</sup> وقد توصلت دراسة (Jing and Al)<sup>5</sup> إلى وجود علاقة

<sup>1</sup> R. Musfiqur , R. Sobhan, MD Shafiqul Islam, **Intellectual capital disclosure and it's determinants : empirical evidence from listed pharmaceutical and chemical industry of Bangladesh**, Journal of Business Economics and Environmental Studies, Vol 9, N<sup>0</sup>2, 2019, p.37.

<sup>2</sup> L. Abeysekera, J. Guthrie, **The influence of board size on intellectual capital disclosure by Kenyan listed firms**, Journal of Intellectual Capital, Vol 11, N<sup>0</sup>4, 2010.

<sup>3</sup> مجدي ملبجي، مرجع سبق ذكره، ص. 31.

<sup>4</sup> سليم عبد الزهرة كرار، قياس مستوى جودة الأرباح المحاسبية ومدّة تأثيرها بمحددات هيكل الملكية (دراسة تطبيقية في عينة من المصارف التجارية العراقية الخاصة المدرجة في سوق العراق للأوراق المالية) ، مجلة المثلى للعلوم الإدارية والإقتصادية، العراق، العدد 03، 2016، ص. 155.

<sup>5</sup> Li Jing and Al, **intellectual capital disclosure and corporate governance structure in UK firms**, journal of accounting and business research, Vol 38, N<sup>0</sup>2, 2019, p. 137.



موجبة بين تركيز الملكية والإفصاح عن الرأس المال الفكري، وعلى العكس من ذلك توصلت دراسة (Ferreira)<sup>1</sup> إلى عدم وجود علاقة بين المتغيرين.

الملاحظ من خلال إستعراضنا لمختلف الدراسات السابقة سواء كانت دراسات أجريت على البيئة الأجنبية أو العربية أنها إشتكت في إختبار العلاقة ما بين خصائص الشركة وآليات الحوكمة والإفصاح عن الموارد البشرية في التقارير المالية السنوية، وإعتبارها من أهم محددات الإفصاح عن الموارد البشرية في التقارير السنوية للمؤسسات، وقد إختلفت نتائج الدراسات في تحديد العوامل ذات الأثر الإيجابي على مستوى الإفصاح والتي لها أثر سلبي عليه، وهذا راجع إلى تباين المتغيرات التي تم إدراجها في نموذج كل دراسة، أو إختلاف البيئة التي أجريت فيها تلك الدراسات، بالإضافة إلى إختلاف الفترة الزمنية المدروسة.

#### المطلب الرابع: طرق الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية

إن إفتقاد المحاسبة التقليدية قدرتها كأداة الحقوق الإفصاح عن المعلومات الخاصة بالموارد البشرية إمتدت الحاجة وظه ر إزدیاد ملحوظ بأهمية الإفصاح الإختياري عن هذه المعلومات، وقد تناولت أدبيات الفكر المحاسبي العديد من الطرق والأساليب للإفصاح عن الموارد البشرية ضمن التقارير المالية السنوية للمؤسسة كالأتي:

**1. الإفصاح وفق مدخل القوائم الإضافية :** يتم إعداد القوائم المالية التقليدية، كما يتم إعداد قوائم إضافية تتضمن معلومات مالية وغير مالية مع الإشارة إلى عناصر رأس المال الفكري والتي لم يتم رسملتها بسبب عدم التأكد من المنافع المستقبلية المرتبطة بهذه العناصر<sup>2</sup>، تعتبر هذه الأخيرة جد مهمة بالنسبة للأطراف المهمة فهي تبين مدى إهتمام المؤسسة بتطبيق مسؤوليتها الاجتماعية، ومن أهم تلك القوائم الإضافية الميزانية الاجتماعية.

**2. الإفصاح في تقرير مجلس الإدارة :** بموجب هذه الطريقة يتم الإفصاح عن البيانات المالية المتعلقة بالإستثمار في الموارد البشرية في تقرير مجلس الإدارة وهذه الإفصاحات طوعية (إختيارية)، وتكون بشكل رئيسي في تقرير الإدارة وهو قسم من التقرير السنوي، بحيث يتم توضيح حجم الإستثمارات التي قامت بها

<sup>1</sup> A.L.F erreira, **Factors influencing intellectual capital disclosure by Portuguese companies**, International Journal of Accounting and Financial Reporting, Vol 2, N<sup>0</sup>02, 2012, p. 278.

<sup>2</sup> عبد الغاني بوشمال، مرجع سبق ذكره، ص. 81.

المؤسسة بتخصيصها لتطوير الإمكانيات العلمية والفنية لدى العاملين فيها، وهذه المعلومات يستفيد منها المستثمرون والمحللون الماليون في تحديد مدى إهتمام الإدارة بتمتية الموارد البشرية، باعتبارها عاملا مهما من عوامل تحقيق الربحية في الأجل الطويل، ويمكن لهذه الطريقة أيضا خدمة المؤسسة بجذب أنظار مستخدمي وقراء البيانات المالية والإدارية في التقارير السنوية.<sup>1</sup>

**3. إعداد قائمة الاستثمارات المعنوية :** وفق هذه الطريقة يتم إعداد قائمة الاستثمارات المعنوية للإفصاح عن الاستثمارات في الموارد البشرية، حيث تناسب هذه الطريقة المؤسسات التي تتفق مبالغ ضخمة على شراء براءات الاختراع وشهرة المحل لمؤسسات أخرى، بالإضافة إلى الاستثمارات في الأصول البشرية في المؤسسات التي تستخدم أساليب التكنولوجيا المتقدمة ومؤسسات الخدمات، ويكون لهذه القائمة تبويب منفصل من قائمة الدخل وتتضمن بيانات مالية مقارنة بمثلتها في العام السابق.<sup>2</sup> يوفر هذا الأسلوب من الإفصاح عن الموارد البشرية وبطريقة بسيطة وسهلة معلومات مفصلة عن حجم المبالغ المستثمرة على الأصول المعنوية، والتي من بينها الموارد البشرية وما هي إلا إشارة تؤكد نوعية الموارد البشرية بالمؤسسة ومدى إهتمامها، وحرصها الدائم على التطوير المستمر لها.

**4. الإدراج في القوائم المالية الأساسية المدققة :** وفق هذه الطريقة يتم الإفصاح عن الاستثمارات في الموارد البشرية ضمن القوائم المالية الأساسية للمؤسسة وتخضع لمعايير المحاسبة التقليدية ولمراجعة مدقق الحسابات، حيث يتم رسملة الاستثمار في الموارد البشرية وإدراجها ضمن قائمة المركز المالي، وإفقال الإستنفاد السنوي الخاص بها في قائمة الدخل على مدى عدة سنوات مالية، يُعالج وفق هذه الطريقة الإستثمار في الموارد البشرية كأصل معنوي ضمن أصول المؤسسة أين يتم رسملة تلك المصاريف.<sup>3</sup>

يُمكن القول أن هذه الطريقة تحقق مبدأ الإفصاح المحاسبي القائم على ضرورة توفر القوائم المالية جميع المعلومات المحاسبية الضرورية، إلا أنها تصطدم والإطار التصوري للمحاسبة التقليدية الذي لم يرد فيها إعتبار المورد البشري كأصل من أصول المؤسسة.

<sup>1</sup> محمود جمام وأميرة دباش، إشكالية القياس والإفصاح عن الرأس المال البشري في القوائم المالية (دراسة حالة المؤسسة الوطنية لعتاد الأشغال العمومية بقسنطينة)، مجلة ميلاف للبحوث والدراسات، المركز الجامعي عبد الحفيظ بوصوف، ميلة، الجزائر، العدد 03، 2016، ص. 191.

<sup>2</sup> المرجع السابق، ص. 192.

<sup>3</sup> المرجع السابق، نفس الصفحة.

من الملاحظ أن توفر عدة بدائل للإفصاح عن الإستثمار في الموارد البشرية للمؤسسة يُعطي حرية إختيار الطريقة التي تجدها مناسبة، سواء من خلال عرض معلوماتها ضمن قوائم ملحقة للقوائم الأساسية أو ضمن تقاريرها السنوية، أو من خلال الملاحظات الهامشية وتجدر الإشارة ، أن تعدد طرق الإفصاح عن الموارد البشرية ناتجة عن تعدد مناهج قياسها ، والتي تم التطرق إليها سابقا وهذا ما يؤكد وجود علاقة تأثير وتأثر بين كل من الإفصاح والقياس عن الموارد البشرية، فإلى المنهج المعتمد للقياس يتعلق بطريقة الإفصاح، كما أن نوع الإفصاح يتعلق بطريقة القياس والذي ينتج عنه معلومات عن الموارد البشرية بإمكانها التأثير على الأداء المالي للمؤسسة وعلى قيمتها السوقية وبالتالي التأثير على إستمرارية المؤسسة في النشاط.

## خلاصة الفصل الثاني

من خلال هذا الفصل حاولنا الوقوف على أهم المفاهيم المتعلقة بالقياس المحاسبي للموارد البشرية وتوضيح دواعي الإهتمام بقياسها، والتطرق إلى أهم المناهج المطورة لقياسها في الفكر المحاسبي والصعوبات التي تواجه عملية القياس، كما حاولنا في هذا الفصل حصر أهم جوانب الإفصاح عن الموارد البشرية، منفعة وأهم محدداته، بالإضافة إلى الطرق المتعددة للإفصاح عن المعلومات المتعلقة بالموارد البشرية.

بناءً على ما تم عرضه في هذا الفصل ، إتضح وجود علاقة بين كل من المنهج المستخدم في عملية قياس الموارد البشرية وطريقة الإفصاح المتبعة في ذلك والتي تُبرز المرونة الممنوحة للمؤسسة في الإختيار من بين البدائل المتاحة في ذلك ، بطريقة تسمح بتوفير معلومات تساعد في تحسين قدرة متخذي القرارات في التنبؤ بالآفاق المستقبلية للمؤسسة ، ليعتبار المؤسسة محور نجاحها من خلال تأكيد توقعاتهم حول إنعكاس ذلك على كل من القيمة السوقية للمؤسسة، وأدائها المالي.

## الفصل الثالث:

إنعكاسات القياس والإفصاح عن  
الموارد البشرية على مؤشرات الأداء  
المالي للمؤسسة

## مقدمة الفصل الثالث

يُعد التفكير والإبداع الإنساني المصدر الأساسي لتمييز المؤسسات وقدرتها على تحقيق الإنجازات وخلق القدرة التنافسية، والتي يكون ركيزتها الموارد البشرية الفعالة، لما لها من أثر حاسم في النجاح والتميز المؤسسي، حيث تساعد في تحقيق أهدافها والمساهمة في إنمائها وإزدهارها.

وقد تغيرت النظرة الإقتصادية للموارد البشرية وأصبح الإهتمام قائم على كيفية تكوين رأس مال بشري، وهو الأمر الذي دعا المؤسسات إلى ضرورة الإستثمار في مواردها البشرية، وابتعد مفهوم الإنفاق عليها في سبيل تكوينها وتطويرها من مجرد مصاريف وتكاليف لأداء الأعمال إلى أهم إستثماراتها، وذلك من خلال ما يمكن أن تُشكله تلك الموارد من قيم ملموسة أو غير ملموسة يمكن أن تؤثر بشكل إيجابي في زيادة الربح والإنتاجية. على إثر ذلك ظهر طلب متزايد على معلومات الموارد البشرية من قبل المستثمرين من أجل تقرير الموقع التنافسي للمؤسسة في بيئة الأعمال، مما ينعكس على الأداء المالي للمؤسسة، ويقسم الفصل إلى المباحث التالية:

### المبحث الأول: مدخل إلى الأداء المالي؛

**المبحث الثاني:** إنعكاسات القياس والإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية على المقاييس الدفترية للأداء المالي؛

**المبحث الثالث:** إنعكاسات القياس والإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية على المقاييس السوقية للأداء المالي.

## المبحث الأول: مدخل إلى الأداء المالي

في ظل البيئة المتقلبة والتنافسية التي تنشط بها تجد المؤسسة نفسها مجبرة على معرفة مقدرتها على تحقيق أهدافها ، وهي بذلك بحاجة إلى قياس وتقييم نتائجها أو بالأحرى تقييم أدائها ولعل أهم أهداف المؤسسة هي أهدافها المالية ، حيث تقوم بإنتقاء مجموعة من المعايير والمؤشرات المالية التي تعكس أدائها المالي والذي يعكس بشكل كبير الأداء الكلي للمؤسسة والعوامل المؤثرة به.

### المطلب الأول: مفهوم أداء المؤسسة

يُعتبر الأداء المرآة التي تعكس مدى قدرة المؤسسة على تحقيق أهدافها، من خلال إستغلالها الأمثل لمواردها المتاحة بالإضافة إلى حسن توظيفها لنقاط قوتها بما يتجنب نقاط ضعفها.

تم إعتبار الأداء من أهم المؤشرات التي يُعتمد عليها في إتخاذ القرارات فهو الذي يقرر مدى صحة المسار الذي تتخذه المؤسسة إما سلبا أو إيجابا، فالمؤسسة الإقتصادية تواجه تحديات جديدة تفرض عليها مقارنة الأداء وما تحققه من إنجازات بما يصل إليها غيرها من المؤسسات الإقتصادية إلى حسن تنظيمها والأفضل والأنجح في السوق.<sup>1</sup>

يُعبّر الأداء لمفهوم واسع عن أسلوب الشركة في إستثمار مواردها المتاحة وفقا لمعايير و إعتبارات متعلقة بأهدافها في ظل مجموعة من المتغيرات الداخلية والخارجية التي تتفاعل مع الوحدة الإقتصادية<sup>2</sup>، ويعرفه بأنه العملية التسييرية التي تهدف إلى بلوغ أهداف المؤسسة بالإستخدام الأمثل للموارد المتاحة<sup>3</sup>، كما تم تعريفه على أنه صورة حية تعكس نتيجة ومستوى قدرة المؤسسة على إستغلال مواردها وقابليتها في تحقيق

<sup>1</sup> عبد الرحمن العايب، التحكم في الأداء الشامل للمؤسسة الإقتصادية في الجزائر في ظل تحديات التنمية المستدامة ، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة فرحات عباس، سطيف، الجزائر، 2011، ص. 142.

<sup>2</sup> مشعل جهز المطيري، تحليل وتقييم الأداء المالي لمؤسسة البترول الكويتية ، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، الكويت، 2011، ص. 10.

<sup>3</sup> عادل عشي، الأداء المالي للمؤسسة الإقتصادية - قياس وتقييم- (دراسة حالة مؤسسة صناعة الكوابل ببسكرة 2000-2002)، رسالة ماجستير، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2002، ص. 16.

أهدافها الموضوعية من خلال أنشطتها المختلفة، وذلك وفقاً لمعايير ثلاث المؤسسة وطبيعة عملها، فالأداء هو الهدف المركزي لعملية التحول والذي يوضح مدى تحقيق الأهداف ومستوى تنفيذ الخطط.<sup>1</sup>

الملاحظ على التعاريف السابقة إختلاف وجهات النظر المقدمة لمفهوم الأداء ، وقد أرجع بعض الباحثين ذلك إلى إختلاف المعايير والمقاييس المستخدمة في دراسة الأداء وقياسه ، مع القول أن هذا الإختلاف إنما يعود لتنوع أهداف و إتجاهات الباحثين في دراساتهم. ومن خلال التعاريف السابقة نرى أن الأداء هو مدى قدرة المؤسسة على تحقيق أهدافها الموضوعية مقارنة بما تم التخطيط له، بطريقة تتلائم والمتغيرات المحيطة بها سواء كانت داخلية أو خارجية، مع حسن إستغلال مواردها المتاحة ؛ بعبارة أخرى يمثل الأداء النتيجة التي توصلت إليها المؤسسة وحققتها من خلال تفاعل مجموع أنشطتها في فترة زمنية معينة.

ويتم الوصول إلى الأداء الجيد بتوفر مجموعة من المقومات التي تعبر عن تلك الخصائص والمتطلبات التي يجب توفرها للحكم على مدى كفاءة وفعالية أداء المؤسسة، ويمكن عرضها فيما يلي:<sup>2</sup>

- **الإدارة الإستراتيجية:** هي ذلك الأسلوب الذي من خلاله تقوم الإدارة العليا ببناء استراتيجيات المؤسسة بتحديد التوجهات طويلة الأجل، وتحقيق الأداء من خلال التصميم الدقيق لكيفية التنفيذ المناسب، والتقييم المستمر للاستراتيجيات الموضوعية.
- **الشفافية:** هي الحق في الوصول إلى المعلومات، ومعرفة آليات اتخاذ القرار المؤسسي، وحق الشفافية مطلب ضروري لوضع معايير أخلاقية وميثاق عمل مؤسسي لما تؤدي إليه من الثقة، والمساعدة في اكتشاف الأخطاء.
- **إقرار مبدأ المساءلة الفعالة:** وممارسته فعلياً من الإدارات العليا كمبدأ مكمل لتقييم الأداء، فالموظف الذي يعطي مسؤوليات وصلاحيات أداء وظيفة محددة يكون مسؤولاً عن أداء مهام تلك الوظيفة طبقاً

<sup>1</sup> وائل محمد إدريس و طاهر محسن منصور الغالبي، الإدارة الإستراتيجية (منظور منهجي متكامل) ، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان ، الأردن، 2007، ص. 478.

<sup>2</sup> شعبان محمد عقيل شعبان لولو، قدرة مؤشر القيمة الاقتصادية المضافة مقابل مؤشرات الأداء التقليدية على تفسير التغير في القيمة السوقية للسهم (دراسة تطبيقية على الشركات المدرجة في بورصة فلسطين )، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة ، فلسطين، 2015، ص. ص. 20-21 .



لما هو محدد سلفاً، فعند استخدام المساءلة كآلية لتقييم الأداء يكون التركيز على كل من مستوى الأداء الذي تم تحقيقه، ومدى فعالية نظام المساءلة الذي تم إتباعه في ظل توفر عناصر تطبيق المساءلة الفعالة.

▪ **تطوير النظم المحاسبية (SIC):** إن وجود نظام محاسبي سليم ومتطور يُمكن من الحصول على البيانات المالية والمحاسبية السليمة التي تعتبر إحدى مرتكزات رقابة الأداء، كما أنه يساهم في تبيان مدى التقيد بالقواعد المطبقة، ويُسهل عمليات التدقيق والرقابة التي تمارسها الجهات المختصة، إلى جانب استخدام هذه النظم في إعداد الموازنات الخاصة بالمنظمات لتزويد متخذي القرار بالبيانات والمعلومات اللازمة للحكم على كفاءة استخدام الموارد المادية والبشرية المتاحة لتحقيق الأهداف.

إنطلاقاً مما سبق يتضح أن الوصول إلى مستوى أداء جيد يقوم أولاً على تحديد ما يجب فعله من خلال صياغة إستراتيجيات تتوافق والأهداف المراد تحقيقها، مع التخطيط الجيد للمهام والوظائف والرقابة المستمرة للتنفيذ مع التحسين المستمر لها، إضافة إلى تعزيز الثقة من خلال توفر عامل الشفافية الذي يساعد على إكتشاف الأخطاء لتصحيحها ومدى فعالية نظام المسائلة، ليكون في الأخير دور النظام المحاسبي الذي يضمن مصداقية وملائمة المعلومات المالية والمحاسبية والتي تُسهل من عمليات التدقيق والرقابة لتقييم الكفاءة وتُبسّط عملية تحديد الإنحرافات ومعالجتها.

### المطلب الثاني: مفهوم الأداء المالي للمؤسسة

يُعد الأداء المالي واحداً من أهم المؤشرات المستخدمة لقياس نجاح المؤسسات، فهو يعتمد من قبل المستثمرين كمعيار لتقييم حالة الإستثمار، كما يُعد الأداة المستخدمة من قبل الأطراف ذات المصالح لإتخاذ قراراتهم المتعلقة بالمؤسسة فهو يُقدم الوضعية المالية للمؤسسة من خلال مؤشرات ونسبة مالية.

#### 1. طبيعة الأداء المالي

يرى بعض الباحثين أن مفهوم الأداء إنحصر منذ زمن طويل في بعده المالي، هذا الأداء يسعى إلى تحقيق المردود المرجو من طرف المساهمين بأرقام مبيعات وحصّة من المشتريات وفقاً لإستراتيجية المؤسسة<sup>1</sup>، ويُعبر الأداء المالي عن الأداء الكلي للمؤسسات، ويُسهل في إتاحة الموارد المالية وتزويد

<sup>1</sup> عبد الرحمن العايب، مرجع سبق ذكره، ص. 142.

المؤسسات بفرص استثمارية في ميادين الأداء المختلفة والتي تساعد على تلبية إحتياجات أصحاب المصالح وتحقيق أهدافهم<sup>1</sup>

يُعرف (Fatihudin and Mochklas) الأداء المالي أنه " قدرة المؤسسة على إدارة مواردها والتحكم فيها، وهو يعكس الوضعية المالية لها من خلال جمع و إستخدام الأموال والذي يقاس بعدة مؤشرات أهمها: كفاية رأس المال والسيولة والرافعة المالية والملاءة والربحية "<sup>2</sup>؛ وحسب (Miller and Bromily) فإن الأداء المالي هو "إنعكاس لكيفية إستخدام المؤسسة للموارد المالية والبشرية وإستغلالها بكفاءة وفعالية تجعلها قادرة على تحقيق أهدافها"<sup>3</sup>، ويُعرف أيضا بأنه أداة للتعرف على الوضع المالي القائم في المؤسسة في لحظة معينة ككل أو لجانب معين من أداء المؤسسة أو لأداء أسهمها في السوق في فترة معينة.<sup>4</sup> ويُعرف أيضا بمدى تحقيق القدرة الإيرادية والقدرة الكسبية في المؤسسة، حيث أن الأولى تعني قدرة المؤسسة على توليد إيرادات سواء من أنشطتها الجارية أو الرأسمالية أو الإستثنائية، بينما تعني الثانية قدرة المؤسسة على تحقيق فائض من أنشطتها من أجل مكافئة عوامل الإنتاج.<sup>5</sup>

على أساس التعريفات المذكورة أعلاه يمكن القول أن الأداء المالي هو قدرة المؤسسة على تحقيق عوائد من أنشطتها من خلال الإستغلال الأمثل لمواردها المالية والذي يُحقق الأهداف المنشودة ويُبعدها عن دائرة العسر المالي أو الإفلاس.

## 2. أهمية الأداء المالي

تتمثل أهمية الأداء المالي في المجالات التالية:<sup>6</sup>

<sup>1</sup> محمد محمود الخطيب، الأداء المالي وأثره على عوائد أسهم الشركات المساهمة ، الطبعة الأولى، دار الحامد للنشر، عمان، الأردن، 2010، ص. ص. 45-46.

<sup>2</sup> D. Fatihudin and M. Mochklas, **How measuring financial performance**, International Journal Of Civil Engineering and Technology, Vol 9, Issue6, 2018, P.554.

<sup>3</sup> حسين عداوي وحسين فلاح، الإدارة الإستراتيجية، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر ، عمان-الأردن، 2000، ص. 231.

<sup>4</sup> إلياس بن ساسي، التسيير المالي (الإدارة المالية) دروس وتطبيقات، دار وائل للنشر و التوزيع، عمان، الأردن، 2006، ص. 40.

<sup>5</sup> فائزة عبد الكريم محمد، تقويم الأداء المالي في شركة التأمين العرفية ، مجلة دراسات مالية ومحاسبية، جامعة العربي بن مهدي، أم البواقي، الجزائر، المجلد الثامن، العدد 22، 2013، ص. 296

<sup>6</sup> خالد محمد بني حمدان ووائل محمد صبحي إدريس، الإستراتيجية والتخطيط الإستراتيجي: منهج معاصر ، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2007، ص. 386.

■ ضمن منظور إستراتيجي: فلبن مؤشرات الأداء المالي يمكن إستخدامها كمؤشرات أساسية تستخدم في عملية التحليل الداخلي للمؤسسة، فالأداء المالي يعتبر إستراتيجية مهمة أهمية الأداء المالي فيما يتعلق بالعوامل البيئية الخارجية إذ أن المؤسسة ذات الأداء العالي تكون أكثر قدرة على الاستجابة في تعاملها مع الفرص والتهديدات البيئية الجديدة، كما أنها تتعرض لضغط أقل من أصحاب المصالح والحقوق مقارنة بغيرها من المؤسسات التي تعاني من الأداء المالي المتردي.

■ الأداء المالي يتيح للمؤسسة الموارد المالية لإقتناص فرص الإستثمار المختلفة، ويساعد على تلبية إحتياجات أصحاب المصالح والحقوق وتحقيق أهدافهم ويتأثر الأداء المالي بعوامل وترجع أسباب الإستخدام الواسع للمقاييس والمؤشرات المالية للأداء إلى أمرين مهمين:

➤ إن المقاييس والمؤشرات المالية للأداء كالربح مثلا ترتبط إرتباطا مباشرا بالأهداف بعيدة المدى للمؤسسة، والتي تكون دائما أهدافا مالية؛

➤ إن الاختيار الدقيق جدا للمقاييس الم الية يوفر صورة إجمالية عن أداء المؤسسة، هذا و إن المقياس المالي الكلي، مثل أرباح المؤسسة أو الوحدة يُعد خلاصة لمقياس نجاح إستراتيجيات المؤسسة وتكتيكاتها التشغيلية، إذ أن نتائج الأرباح التي تكون دون التوقعات توفر إشارة إلى أن إستراتيجيات المؤسسة وتكتيكاته لا تحقق نتائجها المرجوة ولا ربما تكون غير ملائمة.

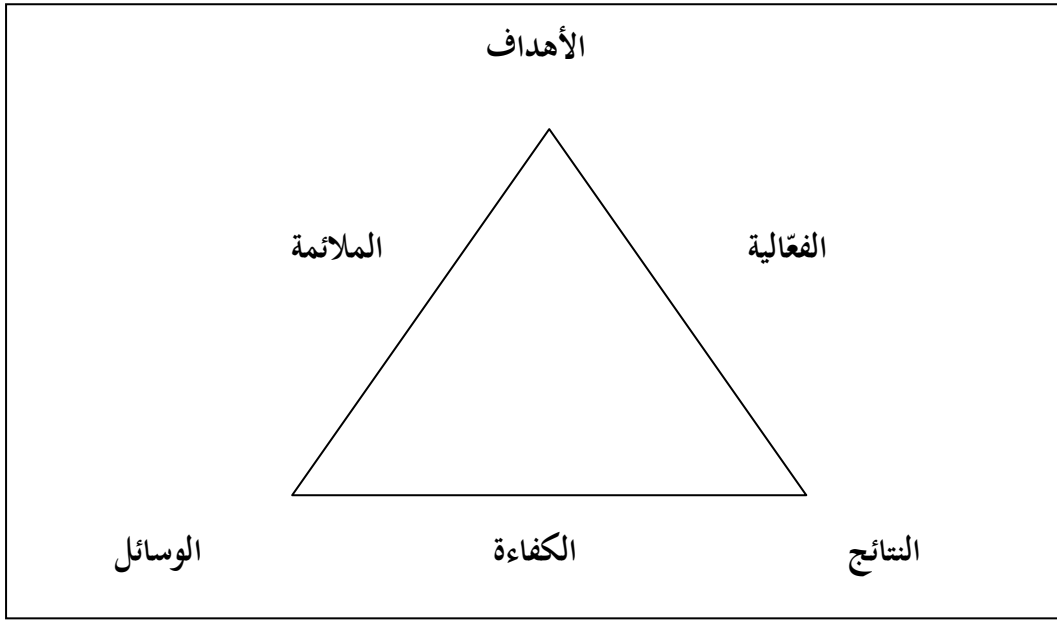
تعكس المؤشرات المالية الوضعية المالية للمؤسسة والتي تسمح لها بتقييم مسارها، والحكم على أداء أنشطتها من أجل رسم سياساتها المستقبلية سواء من خلال المحافظة على أدائها الحالي ومحاولة تعزيز نقاط قوتها إذا كانت مؤشرات الأداء المالي في الغالب جيدة، أو بتغيير إستراتيجياتها السابقة إذا لم تحقق نتائجها المالية المرغوبة، والتي بينتها مؤشرات الأداء المالي والتي تمثل أهم أهداف المؤسسة.

### 3. مستويات (أبعاد) الأداء

لا يمكننا أن نتحدث عن الأداء المتميز في المؤسسة كما يقول (Lorino) إلا إذا تمكنا من تحسين الثنائية: قيمة - تكلفة، بمعنى تحسين خلق الثروة، ولا يعني هذا بأن نعمل على رفع القيمة أو تخفيض التكاليف بمعزل عن بعضها، هذه الثنائية يمكن التعبير عنها بمصطلح القيمة المضافة، والتي تمثل الزيادة

في القيمة التي تضيفها المؤسسة إلى السلع والخدمات التي تتحصل عليها من الغير.<sup>1</sup> بينما يرى Bartoli بأن مفهوم الأداء يرتبط بثلاثة أبعاد أساسية هي: الفعالية (Efficacité)؛ الفاعلية (Efficience)؛ الملائمة (Pertinence)، تجمع هذه الأبعاد الثلاثة بين ثلاثة عناصر، وهي: الوسائل، الأهداف والنتائج، كما يبرزها الشكل رقم (1-3):

الشكل رقم (1-3): مثلث الأداء



Source : A. Bartoli, *Le management dans L'organisation publique*, Ed.Dunod , Paris, 1997, P.78.

إنطلاقاً من الشكل رقم (1-3)، يمكن توضيح المفاهيم الثلاثة السابقة كما يلي:<sup>2</sup>

- **الفعالية:** يربط هذا المفهوم بين الأهداف المسطرة والنتائج المحصل عليها، وعليه فإن فعالية المؤسسة أو أي جزء منها تظهر عندما تتمكن (تقترب) من تحقيق الأهداف المسطرة لها. فعلى سبيل المثال، إذا كان حجم المبيعات السنوية الفعلية للمؤسسة "س" في العام "ن" لا يمثل سوى 70% من الحجم المستهدف، فإن هذه المؤسسة لا تتمتع بفعالية تسويقية عالية. فالفعالية مصطلح يستخدم عندما يتعلق الأمر بمخرجات المؤسسة ومقارنتها مع الأهداف.

<sup>1</sup> A.Khemkhem, *La dynamique du contrôle de gestion*, Ed. Dunod, Paris, 1992, p331.

<sup>2</sup> نور الدين مزباني، تقييم فعالية وظيفة التدقيق الداخلي في المؤسسة الاقتصادية - دراسة ميدانية على عينة من المؤسسات الاقتصادية العمومية، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة باجي مختار، عنابة، الجزائر، 2013، ص.33.

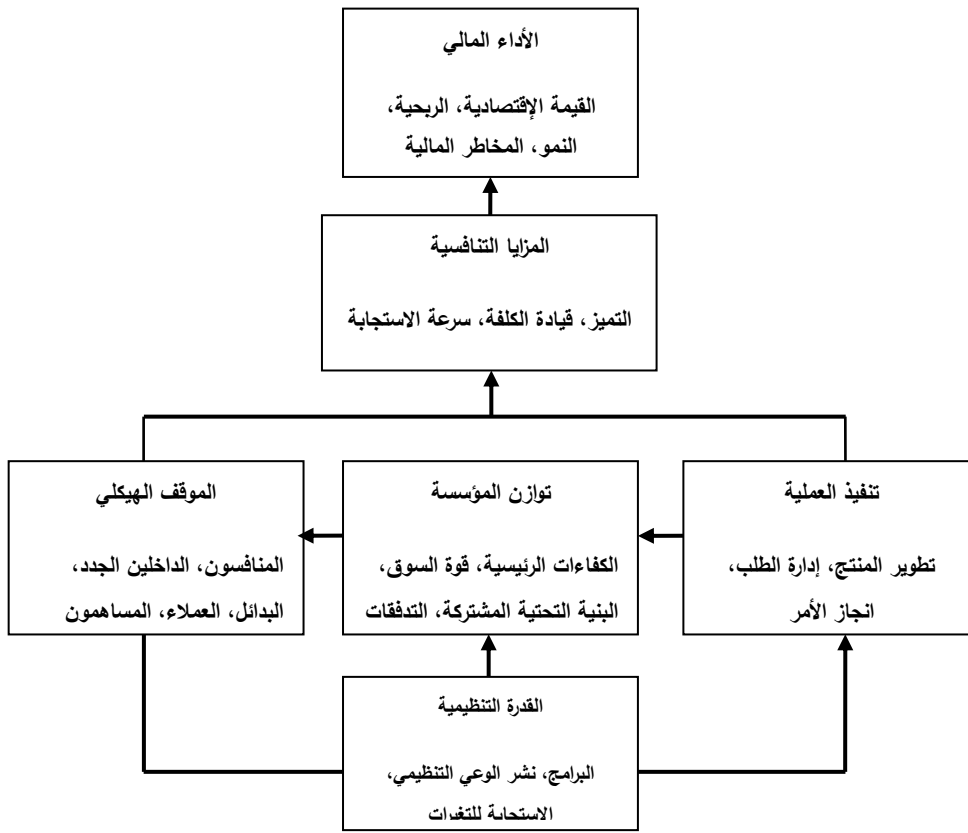
- **الفاعلية (الكفاءة):** تقاس الفاعلية بالربط بين النتائج المحصل عليها من جهة، والوسائل المستخدمة في تحقيقها من جهة أخرى، فهي تعبر عن الإستغلال الأمثل للموارد المتاحة. فإذا كان حجم الإنتاج لم يتغير بالمقارنة مع السنة الماضية رغم زيادة الطاقة الإنتاجية بإقتناء إستثمارات جديدة، فهذا يدل على سوء إستخدام الإستثمارات التي تحوز عليها المؤسسة، ومن ثم نقول عن هذه الأخيرة أنها لا تتمتع بفاعلية. يشير (Cohen) إلى أن "تقييم الفاعلية يقودنا إلى مفهوم الإنتاجية الذي يعبر عن العلاقة بين الموارد المستهلكة و الإنتاج المحقق، بصفة عامة، فالفاعلية تتعلق بتقييم تحكم المنشأة في عملياتها التقنو إقتصادية (Technico-économiques)، مما يساهم في الوصول إلى الفعالية المطلوبة بتحقيق الأهداف المسطرة". وهكذا، يتبين أن وصول المؤسسة إلى مستوى عال من فاعلية أنشطتها وعملياتها شرط لتحقيق الأهداف المسطرة (الفعالية)، فإذا كانت المنشأة تهدف -مثلا- إلى رفع رقم الأعمال فقد يكون المدخل لذلك تدنية الإستهلاكات الوسيطة لتخفيض تكلفة الإنتاج، بما يسمح للمؤسسة بتحسين تنافسيتها في السوق عن طريق السعر؛ غير أن البحث عن الفعالية من خلال الوصول إلى الفاعلية قد يصطدم بمحدودية الموارد المتاحة، يقتضي الإستعمال الأمثل لها عدم تحقيق مستوى الفعالية المطلوب، وهذا يقودنا إلى الأخذ بعين الإعتبار عامل آخر عند تقييم الأداء، ألا وهو الوسائل المتاحة والمستخدمه لتحقيق الأهداف المسطرة، وهو ما يُركّز عليه البعد الثالث من أبعاد تقييم الأداء: الملائمة
- **الملائمة:** تعبر الملائمة عن حالة التوافق بين الوسائل المتاحة والمستخدمه من طرف جهة مسؤولة، من جهة، والأهداف المحددة لها والمطلوب منها تحقيقها، من جهة أخرى. فقد تضع المؤسسة (وحدة تنظيمية منها) أهدافا معينة لا تتفق مع واقع الوسائل المتاحة لديها، والتي يمكن أن تستعملها وتتحكم فيها بطريقة جيدة. وكمثال على ذلك، يمكن أن يكون هدف وظيفة التموين تأمين إستهلاك المواد الأولية الضرورية في الإنتاج وذلك للسداسي الأول من السنة "ن"، غير أن طاقة التخزين التي تتوفر عليها المؤسسة لا تتمكن من إستعاب الكمية المراد شراءها. للإشارة، فإن توفير الوسائل الضرورية لتحقيق الأهداف المسطرة ينبغي أن يراعي "مبدأ الإقتصاد" (Economie) الذي ينص على إنجاز الأهداف بإستخدام أقل قدر ممكن من الوسائل".

في ضوء ما سبق يمكن القول أن قدرة المؤسسة في تحقيق الأداء الجيد يتحقق من خلال قوتها في الجمع بين العناصر الثلاث، والتفاعل فيما بينها فكل مؤسسة قادرة على تحقيق أداء جيد هي تلك المؤسسة التي حققت الأهداف المرجوة بالاستغلال الأمثل للموارد المتاحة بأقل التكاليف الممكنة.

### المطلب الثالث: العوامل المؤثرة على الأداء

يُعد الأداء الداعم الأساسي للأعمال المختلفة التي تمارسها المؤسسة حيث يساهم في إتاحة الموارد المالية لها كما يزود المؤسسة بفرص الإستثمار في مختلف الميادين والتي تلبي إحتياجات أصحاب المصالح، إلا أن الأداء يتأثر بجملة من العوامل البيئية منها والتنظيمية وحتى الإدارية كما هي موضحة في الشكل رقم (2-3).

الشكل رقم (2-3): العوامل المؤثرة على الأداء



المصدر: سرى كريم وريشان الحديثي، دور الرقابة على تكاليف جودة التصنيع في تحسين الأداء المالي لشركات الأدوية الأردنية، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا، عمان، الأردن، 2010، ص. 33.

يتضح من خلال الشكل رقم ( 2-3 ) أن الأداء المالي يتأثر أساساً بالميزة التنافسية التي تحققها المؤسسة من خلال قدرتها على التميز عن غيرها من المنافسين سواء في تقديم الخدمات أو جودة منتجاتها، بالإضافة إلى سرعة الإستجابة لطلبات العملاء وتقليص التكاليف، والتي لا تتحقق إلا بتحقيق توازن المؤسسة الذي يتطلب توفر الكفاءات الرئيسية، قوة السوق، والبنية التحتية المشتركة، والتدفقات النقدية، كما أن هذا

التوازن يتعزز من خلال القدرة على تنفيذ عملياتها بالإضافة إلى تركيبها وإستراتيجيتها التنظيمية. نستنتج أن الأداء يتأثر بمجموعة من العوامل التي تقسم إلى عوامل داخلية وأخرى خارجية يمكن تلخيصها على النحو التالي:

**1. العوامل الخارجية المؤثرة على الأداء :** والتي تشمل مجموعة المتغيرات والقيود التي تخرج عن سيطرة المؤسسة، والتي يمكن أن يكون لها تأثير مباشر أو غير مباشر في أنشطتها وقراراتها، وهي:

**1.1 الظروف الإقتصادية والسياسية:** تتمثل في مجموع العوامل كالنظام الإقتصادي الذي تتواجد فيه المؤسسة، الظروف الإقتصادية كالأزمات الإقتصادية وتدهور الأسعار، إرتفاع الطلب الخارجي...، فالظرف الإقتصادي قد يتيح عناصر إيجابية للمؤسسة كحالة تلك التي يركز نشاطها على التصدير وتستفيد من إرتفاع الطلب الخارجي كذلك الأسواق والمنافسين.<sup>1</sup> وتتمثل الظروف السياسية في الإستقرار السياسي و أمن الدولة، نظام الحكم، العلاقات الخارجية، القوانين، القرارات.

**2.1 الظروف الاجتماعية :** تتمثل في العناصر الخارجية المرتبطة بتغيرات المستهلكين بالعلاقات بين مختلف مجموعات المجتمع وبالتأثير الذي تمارسه تلك العناصر على المؤسسات، من أمثلتها النمو الديموغرافي، فئات العمر، الأقسام الاجتماعية، تفسر الظروف الاجتماعية التغير في مستوى الأداء المالي خاصة بالنسبة للمؤسسات لتي لا تقوم بدراسة وتتبع العوامل الاجتماعية باعتبارها متغيرة بصفة مستمرة سواء من أجل تطوير المنتج أو تغييره بهدف المحافظة على حصتها في السوق.

**2. العوامل الداخلية المؤثرة على الأداء :** تتمثل العوامل الداخلية في مختلف العوامل التي تكون ذات طبيعة داخلية أي أنها ناتجة عن تفاعلات داخلية تؤثر على أداء المؤسسة ويمكن التحكم فيها وإجراء تغييرات تسمح بتعديلها بما يتماشى وأهداف المؤسسة سواء بزيادة أثارها الإيجابية أو التقليل منها، ومن أهمها:

**1.2 الهيكل التنظيمي:** هو الوعاء أو الإطار الذي تتفاعل فيه جميع المتغيرات المتعلقة بالمؤسسات وأعمالها، ففيه تتحد أساليب الإتصالات والصلاحيات والمسؤوليات وأساليب تبادل الأنشطة والمعلومات<sup>2</sup>، ويتضمن الهيكل التنظيمي الكثافة الإدارية في المؤسسات، ويتضمن التمايز الرأسي وهو عدد المستويات

<sup>1</sup> عادل عشي، مرجع سبق ذكره، ص. 25.

<sup>2</sup> مؤيد السالم ونازم ملكاوي، أثر خصائص الهيكل التنظيمي في نوعية المعلومات: دراسة ميدانية في الشركات الصناعية الأردنية، مجلة دراسات العلوم الإدارية، الجامعة الأردنية، الأردن، العدد 01، 2004، ص. 23.

الإدارية في المؤسسة والتمايز الأفقي هو عدد المهام التي نتجت عن تقييم العمل والإستثمار الجغرافي من عدد الفروع والموظفين، ويؤثر الهيكل التنظيمي على أداء المؤسسات من خلال المساعدة في تنفيذ الخطط بنجاح عن طريق تحديد الأعمال والنشاطات التي ينبغي القيام بها ومن تم تخصيص الموارد لها بالإضافة إلى تسهيل تحديد الأدوار للأفراد في المؤسسة والمساعدة في اتخاذ القرارات ضمن المواصفات التي تسهل للإدارة المؤسسة اتخاذ القرارات بأكثر فعالية وكفاءة.<sup>1</sup>

**2.2 الحجم:** يقصد بالحجم تصنيف المؤسسات إلى صغيرة أو كبيرة أو متوسطة، ويعتبر الحجم من أهم العوامل المؤثرة على الأداء المالي للمؤسسات سلبا فقد يشكل هذا الأخير عائقا أمامها، حيث أنه بزيادة الحجم تصبح عملية إدارة المؤسسة أكثر تعقيدا ومنه يصبح أدائها أقل فاعلية، وإيجابا من حيث أنه كلما زاد حجم المؤسسة يزداد عدد المحللين الحاليين المهتمين بها وان سعر المعلومة الواردة في التقارير المالية يقل بزيادة حجم المؤسسات.<sup>2</sup>

وقد أجريت العديد من الدراسات التي إختبرت العلاقة بين حجم المؤسسة بأدائها المالي، على سبيل المثال توصلت دراسة (القضاة) أجراها على عدد من المؤسسات الأردنية إلى وجود علاقة إيجابية بين حجم المؤسسة وأدائها المالي<sup>3</sup>، في حين توصلت دراسة (Matar and Eneizan) إلى عكس ذلك فكان لحجم المؤسسة أثر سلبي على أدائها المالي.<sup>4</sup>

يمكن القول أن حجم المؤسسة هو سلاح ذو حدين يمكن أن يكون تأثيره إيجابيا أو سلبيا على المؤسسة، فحجم المؤسسة يبين قدرة هذه الأخيرة على الإستثمار من خلال توفر الموارد الضرورية والكافية لإستغلالها في مشاريع أخرى تعود بالنفع عليها وعلى أدائها المالي، كما تتصف المؤسسات الكبيرة الحجم بتعدد وتعقد العمليات بها، بالتالي فإن حجم المؤسسة سيكون نقمة عليها إذا ما اتصف نظام التسيير بها بالفعالية والقدرة.

<sup>1</sup> محمد محمود الخطيب، مرجع سبق ذكره، ص. 48.

<sup>2</sup> المرجع السابق، ص. 51.

<sup>3</sup> مصطفى عبد الله أحمد القضاة، العوامل المؤثرة على الأداء المالي في الشركات المساهمة العامة الصناعية الأردنية مقاسا بالعائد على الأصول والعائد على حقوق الملكية للفترة 2005-2011، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الإقتصادية والإدارية، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين، العدد 01، 2015، ص. 278.

<sup>4</sup> A.Matar and B. Neizan, **Determinants of financial performance in the industrial firms : evidence from Jordan**, Asian Journal of Agricultural Extension, Economic and Sociology, Vol 22, N<sup>0</sup>01, 2018, p .07.



### 3.2 التكنولوجيا: تُمثل التكنولوجيا مجموع الأساليب والمهارات والطرق المعتمدة في المؤسسة لتحقيق

الأهداف المنشودة والتي تعمل على ربط المصادر بالإحتياجات، وعلى المؤسسة تحديد نوع التكنولوجيا المنافسة لطبيعة أعمالها والمنسجمة مع أهدافها ، وذلك بسبب أن التكنولوجيا من أبرز التحديات التي تواجه المؤسسات حيث تُجبرها على التكيف معها وإستيعابها وتعديل أدائها وتطويره بهدف الملائمة بين التقنية والأداء، وتعمل التكنولوجيا على شمولية الأداء لأنها تغطي جوانب متعددة من القدرة التنافسية وتقليل المخاطر إضافة إلى زيادة الأرباح.<sup>1</sup>

إن التطورات والتغيرات الحاصلة في العالم والتي أحدثتها الثورة التكنولوجية قلبت موازين القوى بالنسبة لقطاع الأعمال، وأصبحت التكنولوجيا المستخدمة بالمؤسسات من أهم التحديات التي تواجه تواجدها في السوق بسبب ما تكسبه لها من ميزة تنافسية .تتبعكس على أدائها من خلال زيادة ربحيتها، إلا أنه يمكن تصنيف الظروف التكنولوجية إلى عوامل داخلية أو عوامل خارجية، فعند إكتساب المؤسسة لأحدث التكنولوجيات وإدماجها في أنشطتها المختلفة تعد هنا التكنولوجيا من العوامل الداخلية والتي تؤثر إيجابا على أدائها المالي، في حين يكون إكتساب منافسيها لهذه التكنولوجيا تكون من العوامل الخارجية والتي ستؤثر سلبا على أدائها المالي من خلال التأثير على ميزتها التنافسية. وهذا ما يفرض على المؤسسة اليقظة لانتهاج أسلوب التجديد، فحسب (Rotzocki and Weistroffer) فليق تكنولوجيا المعلومات لا تؤثر بشكل مباشر على الأداء المالي للمؤسسة، إلا أنها تؤثر من خلال تفاعلها مع عدة متغيرات أخرى أهمها حجم المؤسسة، قطاع النشاط، محل المؤسسة.

يمكن القول أن العوامل الداخلية المؤثرة في الأداء للمؤسسة هي عوامل تستطيع المؤسسة التحكم فيها نسبيا إن لم يكن كليا ، وذلك من خلال التنسيق بين هذه العوامل للتفاعل فيما بينها، فالمؤسسة تعمل على تعزيز ايجابياتها والتقليل من سلبياتها، إلا أن بعض الباحثين قد قدم تصنيفا آخرًا للعوامل الداخلية المؤثرة على الأداء المالي للمؤسسة حيث يرى الب احث (Raymond Alain Thietart) أن كل من التحفيز، المهارات والتكوين عوامل أساسية تؤثر في الأداء<sup>2</sup>، وهي عوامل تتعلق مباشرة بالموارد البشرية داخل المؤسسة من خلال التأثير على إنتاجيتها وأدائها باعتبارها العنصر الحاسم في العملية الإنتاجية وهو الأمر الذي ينعكس على أداء المؤسسة ككل، ويمكن تقديم هذه العوامل كالآتي:

<sup>1</sup> عبد الباقي بوضياف وآخرون، مرجع سبق ذكره، ص. 552.

<sup>2</sup> عادل عشي، مرجع سبق ذكره، ص: 23.

➤ **التحفيز:** تسعى إدارة الموارد البشرية إلى صياغة وتصميم نظام جيد وفعال للحوافز حتى تضمن تحسين أداء الأفراد ورفع ولائهم مما يؤدي إلى تحسين أدائها الكلي وبالتالي بلوغ أهدافها . وتبنى أنظمة الحوافز على أربع إفتراضات هي:<sup>1</sup>

- يعتمد الأداء الإجمالي للمؤسسة على أداء الأفراد والمجموعات في المؤسسة وان مساهماتهم في الأداء الإجمالي تختلف من فرد لآخر؛
- يؤدي نظام الدفع وفق الأداء (تحفيز) إلى جلب الكفاءات العليا والإبقاء على العاملين من ذوي الأداء العالي ليكونوا نموذجا لجميع العاملين في المؤسسة؛
- إمكانية قياس الأداء بشكل موضوعي وفق معايير صادقة وثابتة؛
- إمكانية السيطرة على التغييرات والعوامل المؤثرة في الأداء من نوعية الموارد المستخدمة، ظروف العمل، مقدار الدعم والاستناد من قبل الإدارة وغيرها من العوامل المؤثرة في الأداء.

أساسا لما تقدم نستنتج أن الهدف من أنظمة الحوافز بالمؤسسة هو تحسين أو رفع أدائها الكلي الذي يحقق الرضا الوظيفي للأفراد ويضمن ولائهم مما يحسن أدائهم ومردوبيتهم، ونظرا لكون العامل ذو أهمية بالغة في فكر الأبحاث الحديثة ظهرت العديد من الدراسات التي إختبرت العلاقة ما بين التحفيز والأداء المؤسسي، وقد توصلت دراسة (Abioro) إلى أن تحفيز العاملين يؤثر بشكل إيجابي على أداء المؤسسة، كما يرى أنه على المؤسسة تكريس الإهتمام بخصوص نظام الحوافز بها من أجل زيادة كفاءة العمل وبالتالي تحسين أدائها<sup>2</sup>، في نفس السياق يرى (Osabia) أن هناك إختلافا من حيث حس الإنتماء، التقدير، والمؤهلات ما بين الأفراد التي تتلقى تحفيزا وبين التي لا تتلقى ذلك، كما يرى أن التحفيز يشبع قوى العاملين ما يجعلهم يؤدون مهامهم بطريقة جيدة وهو الأمر الذي يوضح العلاقة الإيجابية بين التحفيز وأداء المؤسسة.<sup>3</sup>

➤ **المهارات:** يمكن تنظيم المهارات في ثلاث مستويات:<sup>4</sup>

<sup>1</sup> سهيلة محمد عباس، إدارة الموارد البشرية (مدخل استراتيجي)، الطبعة الثانية، دار وائل للنشر، عمان، الأردن، 2006، ص. 241.  
<sup>2</sup> M. Abioro, **Effect of employee motivation on organizational performance**, Acta de Gerencia Ciencia, 2013, vol 01, N<sup>o</sup>3, p. 26.  
<sup>3</sup> B. Osabia, **The effect of employees motivation on organizational performance**, Journal of Public Administration and Policy Research, vol 07, N<sup>o</sup>04, 2015, p. 74.

<sup>4</sup> عادل عشي، مرجع سبق ذكره، ص. 24.

- مهارة التقليد وتكمن من إنجاز أو القيام بالنشاطات المتكررة حسب إجراءات محددة مسبقاً؛
  - مهارة الإسقاط تسمح، إنطلاقاً من وضعية معطاة بمواجهة وضعيات أخرى شبيهة إلى حد معين الوضعية الأولى؛
  - مهارة الإبداع وتمكن هذه المهارة من مواجهة مشكل جديد فالفرد مجبر أن يعود إلى رصيده المعرفي ويستعمله في إيجاد الحلول، فحسب هذه الحالة يجب على الفرد أن يكون مبدع في التصرف والتعامل مع حالات جديدة لم يسبق له مواجهتها.
- تجدر الإشارة إلى أن أهم مستوى من مستويات المهارات هي مهارة الإبداع فهي التي تسمح بالتماشي مع متطلبات العصر بلعتبر أن المؤسسة تنشط بعصر يتسم بكونه عصر المعارف والمهارات فإين من يمتلك المهارة هو من يستحق المنافسة، خاصة تلك المجالات التي تحدث بها تطورات بشكل دائم والتي تقوم على التقنيات الجديدة والحديثة والتي تتطلب المهارات المتجددة.

➤ **التكوين:** تعبر عملية تنمية الموارد البشرية عن تلك الجهود المبذولة من قبل المؤسسة من أجل الرفع من قدرات ومهارات الأفراد لديها وتحسين سلوكهم وأدائهم الوظيفي وتحويلهم إلى موارد بشرية، وتعرف تنمية الموارد البشرية على أنها تحسين وتطوير أنماط سلوك الأفراد والعمل على تعديل إتجاهاتهم ومعتقداتهم وذلك للتكيف مع الظروف المتغيرة في البيئة الخارجية وجعل الأفراد أكثر قدرة على التعامل مع الظروف، وذلك بإحداث التوازن بين طبيعة هؤلاء الأفراد من حيث أهدافهم ودوافعهم وقدراتهم وبين أعمال ووظائف وأهداف المؤسسة<sup>1</sup>، وهي بذلك الجهد المنظم والمخطط له لتزويد الموارد البشرية في الجهاز الإداري بمعارف معينة وتحسين وتطوير مهاراتهم وقدراتهم وتغيير سلوكها وإتجاهاتها بشكل إيجابي بناءً<sup>2</sup>.

يُعتبر نشاط التكوين من أهم أنشطة وظيفة تنمية الموارد البشرية التي تعمل على تحسين مهارات وقدرات الأفراد وهو عبارة عن نشاط رئيسي يتكون من أنشطة فرعية متكاملة مترابطة، يشكل مجموعها سلسلة

<sup>1</sup> محمد سمير أحمد، التسيير الاستراتيجي وتنمية الموارد البشرية، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2009، ص. 78.

<sup>2</sup> إبراهيم درة عبد الباري وزهير نعيم الصباغ، إدارة الموارد البشرية في القرن الحادي والعشرين منحنى نظمي، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2008، ص. 302.

من الأعمال تقوم من خلالها إدارة الموارد البشرية بتوفير إحتياجات المؤسسة من الموارد البشرية على إختلاف أنواعها وتشمل هذه النشاطات الفرعية على ما يلي:<sup>1</sup>

- **تصميم وتحليل العمل:** يتم تحديد واجبات ومسؤوليات وظائف المؤسسة، والمواصفات والشروط الواجب توفرها فيمن سيشغلها أو يعين فيها؛
- **تخطيط الموارد البشرية:** يتم تقدير حاجة المؤسسة من الموارد البشرية في المستقبل، من حيث أعدادها ونوعيتها، ويجري ذلك في ضوء نتائج تصميم وتحليل العمل؛
- **إستقطاب الموارد البشرية:** في ضوء النشاطين السابقين يقوم هذا النشاط بعملية ترغيب وجذب للموارد البشرية من سوق العمل، للتقدم وطلب التوظيف في المؤسسة؛
- **إختيار وتعيين الموارد البشرية:** يقوم هذا النشاط بانتقاء أفضل المتقدمين طالبي التوظيف ممن جرى إستقطابهم، وذلك بإستخدام معايير إختيار وضعها تصميم وتحليل العمل، وتعيينهم في الوظائف الشاغرة المتوافقة مع مواصفاتهم؛
- **التأهيل:** يعمل هذا النشاط على تدريب الموارد البشرية الجديدة التي تم إختيارها وتعيينها تدريبا أوليا من أجل تمكينها من مباشرة أعمالها بشكل جيد منذ البداية.

من الملاحظ أن نشاط التكوين يقوم على أساس أنشطة فرعية متناسقة ومتكاملة فيما بينها، تعمل على الحصول على الموارد البشرية التي تتلائم وأهداف المؤسسة بدءًا بعملية التخطيط الجيد لها واستقطابها لإنتقاء أهم الأفراد وأنسبها ومن ثم تعيينها وصولا إلى تأهيلها، من أجل تحضيرها جيدا لمباشرة أعمالها بشكل جيد، وبالتالي فنشاط التكوين يعبر عن الجهد المبذول ومجموع التكاليف التي تتكبدها المؤسسة في سبيل الحصول على موارد بشرية ، تساعد على تجسيد الخطط والبرامج والقيام بالأعمال للوصول إلى الأهداف، وهذا ما يفسر إقدام العديد من المؤسسات الكبيرة الوطنية والدولية على إنفاق ما بين 6% إلى 12% من كتلة أجورها على التكوين بصورة واضحة<sup>2</sup>، وبالتالي فنشاط التكوين ما هو إلا نشاط استثماري في الموارد البشرية.

<sup>1</sup> مازرة أمينة، تنمية الموارد البشرية في ظل الاقتصاد المبني على المعرفة ، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر3، الجزائر، 2014، ص. 51-52.

<sup>2</sup> عبد الله إبراهيمي وحيدة المختار، دور التكوين في تثمين وتنمية الموارد البشرية ، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة أم البواقي، الجزائر، العدد 07، 2005، ص.35.

يمكن القول أن نشاط التدريب يُعتبر من أهم أنشطة التكوين فالمؤسسات الناجحة هي تلك التي تقوم بإجراء دورات تدريبية دورية للأفراد العاملين بها حتى يتم سد الفجوات والتقليل من الأخطاء، وذلك لتحسين كفاءة الفرد ومردودية المؤسسة، ويرى (wendell) أن نشاط التدريب يستمد أهميته من إرتباطه بعنصر الموارد البشرية الذي يعتبر الحاسم في العملية الإنتاجية ، والذي يلعب دورا هاما في تحقيق الأهداف الإستراتيجية للمؤسسة، ومن جهته فإلى أهداف التدريب ما هي إلا جزء من الأهداف الكلية للمؤسسة.<sup>1</sup>

مما سبق تستنتج أن (Thierart) قد ربط فعالية الأداء بثلاث عوامل (التحفيز، المهارات، والتكوين) ومما تم طرحه سابقا فهي عوامل ترتبط ارتباطا مباشرا بالموارد البشري بالمؤسسة، وهي ترفع من كفاءة ومؤهلات الموارد البشرية الأمر الذي يحسن من أدائهم وإنتاجيتهم وهو ما ينعكس ايجابيا على أداء المؤسسة.

### المطلب الرابع: طرق قياس وتقييم الأداء المالي

تواجه المؤسسة تحديات كثيرة تجعلها رهينة لعملية خلق التوازن بين تلك الضغوط من خلال تحسين قدرتها على تعظيم الأداء الذي لا يتحقق إلا من خلال عملية قياس وتقييم هذا الأخير، والذي تلعب مؤشرات دورا مهما في إعطاء صورة واضحة وحقيقية عن ما يجري بالمؤسسة حتى يتسنى لها التصحيح والتصويب، وذلك بدراسة قراراتها وترشيدها إلى أبعد الحدود، لتضمن الحصول على نتائج جيدة تخدم المؤسسة حاضرا، ومستقبلا وتضمن استمرارها وازدهارها.

#### 1. مفهوم عملية تقييم الأداء المالي

إن عملية تقييم أداء المؤسسات هي انعكاس لكيفية استخدام المؤسسة لمواردها المادية والبشرية، وإستغلالها بالصورة التي تجعلها قادرة على تحقيق أهدافها وهي تلعب دورا مهما في إدارة المؤسسة، من خلال تزويد الجهات المختلفة بمعلومات مالية حول أداء المؤسسة تساعدهم في إتخاذ القرارات الإقتصادية، فيحكم المساهمون على أداء المؤسسة وفق مؤشرات الزيادة أو النقص في قيمة الأسهم التي يمتلكونها وتوزيعات الأرباح التي تتحقق في السنة المالية، فيما يحكم العملاء على أدائها من خلال المنفعة التي يحصلون عليها مقابل الأموال التي يدفعونها نتيجة إستخدام منتجات المؤسسة.<sup>2</sup> وبالتالي فإلى لكل طرف

<sup>1</sup> عادل محمد زايد، إدارة الموارد البشرية رؤية إستراتيجية، دار الكتب العربية، القاهرة، مصر، 2003، ص. 284.

<sup>2</sup> شعبان محمد لولو، مرجع سبق ذكره، ص. 20.

متعامل مع المؤسسة مؤشرات ومقاييس معينة يعتمد عليها للحكم على أداء المؤسسة بما يخدم مصلحته الخاصة.

عُرفت عملية تقييم الأداء بأنها تلك العملية التي من خلالها تستطيع المؤسسة تقديم معلومات عن أداء الأنشطة داخلها والتي من خلالها يمكن الحكم على الأداء بواسطة مجموعة من المعايير<sup>1</sup>، كما عُرفت عملية تقييم الأداء على أنها تقديم حكم ذو قيمة على إدارة مختلف موارد المؤسسة، وبتعبير آخر يتمثل تقييم الأداء في قياس نتائج المؤسسة في ضوء معايير محددة سلفاً.

نستنتج أن عملية تقييم الأداء هي تلك العملية التي تهتم ب استخدام مجموعة من المقاييس، المعايير والمؤشرات، والتي تقدم مجموعة من المعلومات تلخص نتيجة المؤسسة وبالتالي الحكم على أداء الأنشطة داخلها ومدى كفاءة إدارتها. ومن الملاحظ أن عملية تقييم الأداء تقوم أساساً في عملية القياس والتي تقدم هذه الأخيرة جملة من المؤشرات والمعايير التي يمكن من خلالها مقارنة الأداء المخطط مع الفعلي، أو مقارنة أداء المؤسسة مع دورات سابقة أو مع نتائج منافسيها.

ويمكن توضيح أهمية قياس وتقييم الأداء في النقاط التالية:<sup>2</sup>

- تركز عملية القياس الإهتمام على ما يجب إنجازه وبحث المؤسسات على توفير الوقت والموارد والطاقات اللازمة لتحقيق الأهداف، كما أن القياس يوفر التغذية العكسية حول مجريات سير التقدم نحو الهدف وإذا ما كانت النتائج تختلف عن الأهداف، ليكون بمقدور المؤسسات أن تعمل على تحليل الفجوات الموجودة في الأداء وإجراء التعديلات؛
- إن قياس الأداء يؤدي إلى تحسين إدارة المنتجات والخدمات وعملية إيصالها إلى العملاء؛
- إن قياس الأداء يحسن واقع الإتصالات الداخلية ما بين العاملين فضلاً عن الإتصالات الخارجية ما بين المؤسسة وعملائها ومعاملتها، فالتأكيد على قياس وتحسين الأداء يؤدي إلى خلق مناخ جديد من شأنه

<sup>1</sup> عبد الكريم زرفاوي، تقييم أداء المؤسسة باستخدام أساليب المحاسبة الإدارية مدخل بطاقة الأداء المتوازن دراسة حالة مؤسسة صيدال وروبية، مجلة الاقتصاد الصناعي، جامعة الحاج لخضر، باتنة، الجزائر، العدد 11، 2016، ص. 112.

<sup>2</sup> محاد عريوة، دور بطاقة الأداء المتوازن في قياس وتقييم الأداء المستدام بالمؤسسات المتوسطة للصناعات الغذائية دراسة مقارنة بين ملبنة الحضنة بالمسيلة وملبنة التل بسطيف، أطروحة دكتوراه، جامعة فرحات عباس، سطيف، الجزائر، 2011، ص. ص. 6-7.

التأثير على جميع عملاء المؤسسة ومعاملتها، وتعتمد عملية جمع ومعالجة المعلومات الدقيقة على فعالية إيصال الأنشطة الرسالية وفق إستراتيجية المؤسسة؛

- إن قياس الأداء يساعد في إعطاء توضيحات حول التنفيذ للبرامج وتكاليف هذه البرامج؛
- يمكن لقياس الأداء أن يبين بان المؤسسة تعالج توضيحات حول التنفيذ للبرامج وتكاليف هذه البرامج؛
- يمكن لقياس الأداء أن يبين بان المؤسسة تعالج احتياجات المجتمع من خلال إحراز التحقق نحو تحقيق غايات اجتماعية؛
- أن قياس الأداء يوفر بيانات حقيقية ملموسة يمكن الاستناد عليها في اتخاذ قرارات سليمة حول عمليات المؤسسة؛
- القياس يزيد من تأثير المؤسسة، حيث يتم التعرف من خلاله على المحاور التي تحتاج إلى الإهتمام والتركيز ولعلا من الممكن تحقيق التأثير الايجابي في تلك المحاور؛
- لا يمكن أن يكون هنالك تحسين من دون قياس، فإذا ما كانت المؤسسة لا تعلم أين هي الآن من حيث واقع عملياتها، لا يمكن أن نعرف ما هو مستقبلها، وبالتأكيد لا يمكن الوصول إلى حيث تريد؛
- التأكد من درجة كفاءة الأداء: حيث يتطلب التأكد من درجة كفاءة المؤسسة في تحقيق أهدافها، أن يتم تحديد الموارد التي استنفذتها المؤسسة في تحقيق كل هدف، حيث أنه ليس من ضرورة الاستخدام الأمتل للموارد في ظل مشكلة نظرتها أن تكون الموارد المستخدمة لانجاز الهدف تمثل تكلفة أكبر من العائد المتوقع الحصول عليه من وراء تحقيق هذا الهدف؛
- بيان مدى مساهمة المؤسسة في التنمية الإقتصادية والإجتماعية وذلك عن طريق تحقيق أكبر قدر من الإنتاج بأقل التكاليف والتخلص من عوامل التبذير والضياع في الموارد الإقتصادية؛
- إيجاد نوع من المنافسة بين الأقسام والإدارات المماثلة ونظام عادل للمكافئات والحوافز بما يدفعها لتحسين أدائها، ورفع إنتاجية العاملين لتحقيق الأهداف المرجوة؛

▪ توفير الظروف المناسبة لفرض مسائل أكثر ملائمة وتطبيق نظام الإدارة الذي يتكامل مع نظم تقييم الأداء للعاملين، ولمراكز المسؤولية ومن ثم تقييم الأداء ككل.

تمثل عملية تقييم الأداء الخطوة الأولى لعملية صياغة إستراتيجية المؤسسة ، فمن خلالها يتم معرفة المسار الحقيقي لأنشطة المؤسسة فهو يوفر وبدقة البيانات الملموسة التي توضح مواطن الخلل بين ما هو مخطط وبين ما أنجز فعلا مع إبراز نقاط القوة التي تتميز بها المؤسسة.

## 2. منهجية تقييم الأداء

لم تحظى منهجية قياس وتقييم الأداء ب إ اتفاق جميع الباحثين، فإختلفت آرائهم حول أهم المراحل والخطوات التي تحدد هذه العملية، وقد إعتمدت الباحثة المراحل التي تراها ضرورية ومتسلسلة لقياس وتقييم الأداء، والتي تتمثل في جملة الخطوات التالية:

### 1.2. تحديد أهداف المؤسسة الإقتصادية: وتكون بمثابة معايير كمية لأداء المؤسسة الإقتصادية، حيث

تزودنا هذه المعايير بأساس المقارنة ومن النادر جداً ومن غير المرغوب في أن نعتمد على معيار واحد لقياس وتقييم الأداء، لأنه من الصعب أن يعكس هذا المعيار جميع العوامل التي يمكن إعتبرها ذات أهمية ومحل تقييم، ولاسيما إن كان التقييم ينصب على المؤسسة ككل.

### 2.2. وضع الخطة الإستراتيجية: بعد إستكمال تحديد أهداف المؤسسة لابد من وضع خطو متكاملة لإنجاز

تلك الأهداف حيث توضح فيها الموارد المالية والبشرية المتاحة للوحدة، وتحديد مصادرها وكيفية الحصول عليها، والأساليب الفنية والإدارية والتنظيمية التي تتبعها في إدارة وإستخدام هذه الموارد وطبيعة الإنتاج، كيفية التسويق، ونوع الفنيات المستخدمة وأساليب إعداد القوة العاملة وتدريبهم وقد يتطلب ذلك وضع خطط مساندة للخطة العامة، كما ينبغي أن تكون خطة العمل سواء على مستوى المؤسسة أو هياكلها المختلفة منسجمة مع الهيكل التنظيمي ومع الأهداف المرسومة.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> محاد عريوة، مرجع سبق ذكره، ص: 09.



**3.2. تحديد معايير الأداء:** تتطلب عملية تقييم الأداء وضع معايير لهذا الغرض، وهي مجموعة من المقاييس والنسب والأسس التي تقاس بها الانجازات التي حققتها المؤسسة، والتي تتطلب عند إختياره مراعاة النقاط التالية:<sup>1</sup>

- إختيار المعايير الأكثر تناسبا مع طبيعة النشاط والأكثر إنسجاما مع الأهداف لمطلوبة؛
- إختيار المعايير الأكثر وضوحا وفهما للعاملين، بحيث يكون في مقدورهم تطبيق هذه المعايير ببساطة والخروج بنتائج واقعية ومعبرة عن طبيعة الإنحرافات وسبل معالجتها؛
- ترتيب النسب المختارة وفق أهميتها وهذا نابع من كون أهداف كل مؤسسة تختلف عن الأخرى تبعاً لطبيعة نشاطها والظروف الإقتصادية والاجتماعية المحيطة بها وهذا يتطلب إنتقاء الأوزان الحقيقية لكل هدف من الأهداف بما يتلائم مع دوره وموقعه بين الأهداف الأخرى للمؤسسة.

**4.2. جمع المعلومات الضرورية:** تُعد المعلومات مورداً من الموارد الأساسية في عملية التسيير بمختلف مستوياته، فلا يمكن أن يوجد تخطيط دوت معلومات، ولا يمكن أن يكون إتخاذ القرار دون توفر معلومات ولا يمكن أن تكون رقابة دون معلومات وبالتالي يجب على المؤسسة أن تتحصل عليها بالجودة العالية وفي الأوقات المناسبة فالمعلومات فضلا عن أهميته في تقييم الأداء ، فهي تعد بمختلف أنواعها من الوسائل التي تلجأ إليها المؤسسة لتحسين أدائها الإقتصادي والحصول على مزايا تنافسية وتحقيق التنافسية المستدامة للمؤسسة.

**5.2. قياس الأداء الفعلي:** في هذه المرحلة تتمكن المؤسسة من قياس كفاءتها وفعاليتها، ويتمثل قياس الأداء في العملية التي تزود مسؤولي المؤسسة بقيم رقمية فيما يخص أدائها بناء على معايير الفعالية والكفاءة<sup>2</sup>، ويعتمد قياس الأداء على جملة المعايير، النسب، والمؤشرات التي تم تحديدها مسبقا من قبل المؤسسة وذلك للحكم على مستوى الإنجاز الذي حققته ومقارنته مع السنوات السابقة.

**6.2. مقارنة الأداء الفعلي بمستويات الأداء المرغوب:** بعد مرحلة قياس الأداء الفعلي تشرع المؤسسة في المرحلة الموالية والمتمثلة في مقارنة أدائها المحقق بالأداء المرغوب والعقبة التي تواجه المؤسسة في هذه

<sup>1</sup> المرجع السابق والصفحة نفسها.

<sup>2</sup> عادل عشي، مرجع سبق ذكره، ص. ص. 28-29.

المرحلة هي المرجع الذي تستند إليه في عملية المقارنة وبصفة عامة تحدد المؤسسة العناصر التالية كمراجع لمقارنة الأداء وهي:<sup>1</sup>

- **الزمن:** حسب هذا المرجع فإن المسؤولين يقومون بمقارنة قيم المؤشرات الحالية بقيم نفس المؤشرات في فترات سابقة، وتدعى هذه المقارنة بالمقارنة الأفقية، وتمكن هذه المقارنة بدراسة التغيرات الحاصلة ومتابعة تطورات المؤشر.
  - **أداء الوحدات الأخرى:** يمكن اعتبار أداء الوحدات الأخرى مرجعاً مهماً في عملية المقارنة، وحسب هذا المرجع تقوم المؤسسة بمقارنة قيم مؤشراتنا بنظيراتها في المؤسسات الأخرى بشروط تقارب أو تجانس النشاط، أو مقاربتها بقيم ومؤشرات القطاع، هذا النوع من المقارنة يسمح للمؤسسة بمعرفة مكانتها بالنسبة للمنافسين.
  - **الأهداف:** في بعض الحالات تقوم المؤسسة بمقارنة أدائها الفعلي بالأهداف المخططة لتحديد نسبة إنجاز أهدافها
  - **المعايير:** المعايير هي وحدات تُستخدم كمراجع للمقارنة، كالتكلفة المعيارية للمادة الأولية واليد العاملة التي تقارن بالإستهلاكات الفعلية ومن ثم تحديد الانحرافات ودراساتها.
- تساعد هذه المرحلة على معرفة درجة نجاح المؤسسة في الوصول إلى أهدافها من عدمه، سواء كان ذلك من خلال مقارنة النتائج الحالية مع نتائجها لفترات ماضية بغية رسم مسار نموها، أو مع منافسيها بغية إدراك حصتها في السوق، وتعتبر هذه المرحلة لب عملية التقييم المتمثل في استخراج مواطن الضعف أو الخلل إذا كانت النتائج سلبية ومعالجتها، أو مواطن القوة وتعزيزها لمواكبة التطورات الحاصلة في بيئتها.
- 7.2. تفسير الانحرافات:** بعد مقارنة النتائج الفعلية بمعايير الأداء و إكتشاف الانحرافات تأتي مرحلة تفسير هذه الانحرافات وهي تمثل خطوة أساسية وهامة من خطوات قياس وتقييم الأداء، حيث أن مجرد التعرف على الانحراف في حد ذاته لا يمكن اعتبارها ذا فائدة إذا توقفت عملية التقييم عند هذا الحد، بل أن عملية تفسير الانحرافات تعتبر ركناً أساسياً من أركان التقييم ففي ضوء هذا التفسير يتم بحث البدائل المتاحة لتدعيم

<sup>1</sup> المرجع السابق، ص. 31.

الإنحرافات الموجبة والإحتفاظ بها أطول فترة ممكنة في المستقبل ، وكل ذلك قائم على معرفة وتتبع العلاقات السببية لهذه الانحرافات حتى مواطنها الفعلية.

**9.2. تحديد مراكز المسؤولية :** أي التي تسبب مراكزها أو نشاطاتها في حدوث إنحرافات في النتائج الفعلية عن ما هو مرسوم لها، وقد تكون المسؤولية عن إنحرافات داخلية بمعنى أن يكون إنحراف نتائج التنفيذ بالنسبة لأحد المراكز أو للمؤسسة ككل ناشئا عن القرارات التي إتخذها المركز أو المؤسسة، ويتم إجراء محاسبة المسؤولية بناءً على منشأ الإنحراف وما إذا كان ناتجا عن بنود يمكن التحكم فيها أو عن بنود غير خاضعة للتحكم<sup>1</sup>، بعبارة أخرى البحث عن مواطن الخلل من أجل تصنيفها إلى عوامل داخلية يمكن التحكم فيها وبالتالي يسهل معالجتها، أو عوامل خارجية خارجة عن سيطرتها وهنا يتم البحث عن البديل الذي يعمل على تحسين الأداء في ظل هذه العوامل.

**10.2. تجديد نظام القياس:** النقد الرئيسي الموجه لأنظمة قياس الأداء، هو أنها يمكن أن تبقى ساكنة لا تأخذ في الاعتبار إحتياجات المستقبل، وبالمثل في الإدارة الإستراتيجية ف إن فكرة الإختصاصات الرئيسية زادت في شعبيتها لكن إحدى نقاط الضعف في هذا المنهج هو أن الإختصاصات الرئيسية ساكنة.

عند تنفيذ أي نظام أداء فان المشكلة العامة تكمن في بعض القياسات المختارة التي لا يمكن أن تطبق بسبب أن جمع البيانات للقياس المرغوب فيه ليست سهلة عندما تكون هذه الحالة فكثيرا ما تستخدم التدابير البديلة، وإذا لم تكن دقيقين ستظل هذه الإجراءات في النظام لمدة طويلة قبل أن تكون طريقة جمع البيانات للإجراءات المطلوبة قد أصبحت متوفرة، والرسالة الأساسية هي أن القياس لا يجب أن يظل ساكنا ويجب أن يكون قيد المراجعة المستمر لضمان أن القطار لن يخطأ المحطة.<sup>2</sup>

أساسا لما تقدم يمكن القول أن لعملية قياس وتقييم الأداء أهمية بالغة في صياغة الإستراتيجية ورسم الخطط والسياسات وذلك في ظل البيئة المتغيرة التي تنشط بها المؤسسة والتي تسيرها جملة من العوامل، حيث يساعد تقييم الأداء على مواكبة التطورات الحاصلة في البيئة، وتعزيز نقاط القوة ومعالجة نقاط الضعف مع إستخراج مواطنها في كل قسم أو مصلحة.

<sup>1</sup> محاد عريوة، مرجع سبق ذكره، ص.09.

<sup>2</sup> المرجع السابق، ص. 10.

يرى (Peter Rose) أن تقييم الأداء يعتبر الأداة التي تستخدم لقياس النتائج المحققة ومقارنتها بالنتائج المحددة سابقا بهدف الوقوف على الانحرافات وتحديد مسبباتها<sup>1</sup>، وتبرز ضرورة تقييم الأداء من خلال تبيان قدرة المؤسسة على الإستخدام الأمثل للسيولة لتحقيق فوائض إيجابية من الأرباح في سبيل تشكيل الثروة ومن ثم تعظيم القيمة السوقية، والتي بدورها تعمل على تعظيم عائد حملة الأسهم إن كانت المؤسسة مدرجة في البورصة بطبيعة الحال، ولا يتأتى ذلك إلا من خلال تحقيق أقصى الإيرادات مقابل أقل مخاطر ممكنة وسعيا وراء ذلك، تعتمد المؤسسة إلى إحداث نوع من التوازن الأمثل بين الربحية والسيولة في تسيير الأصول والخصوم طالما أنه يعتبر كل من التمويل والربحية متغيران متناقضان من حيث الهدف ومرتبطين من حيث التأثير<sup>2</sup>، وهي مؤشرات متعلقة بتقييم الأداء المالي للمؤسسة.

**3. اتجاهات تقييم الأداء:** أدى ظهور المتغيرات البيئية الحديثة وأثرها على أداء المؤسسات إلى إعادة النظر في المقاييس المستخدمة في قياس الأداء، حيث أصبحت المقاييس التقليدية ساكنة، ولا تأخذ في الإعتبار إحتياجات المستقبل؛ وهو ما دعا إلى ضرورة إستحداث نظام جديد لتقييم الأداء، وبذلك إنقسمت المقاييس إلى تقليدية وأخرى حديثة، ويمكن حصر أهم أوجه الإختلاف بينها في الجدول رقم (3-1).

يتضح من خلال الجدول رقم ( 3-1) أن مؤشرات قياس الأداء التقليدية تعكس أحداثا ماضية ولا ترتبط بالأحداث الحالية، كما أنها ذات توجه قصير الأجل وبالتالي لا يتوقع أن تؤثر على الأداء في المستقبل، عكس الإتجاه الحديث لقياس الأداء الذي أدخل مقاييس تقوم على القيمة وخلق الثروة.

<sup>1</sup> حمزة عقبي، انعكاسات تطبيق النظام المحاسبي المالي على الأداء المالي للشركات المدرجة بالسوق المالي ، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2017، ص. 111.

<sup>2</sup> عبد الغاني دادن، قياس وتقييم الأداء المالي في المؤسسات الإقتصادية نحو إرساء نموذج للإنذار المبكر باستعمال المحاكاة المالية ( حالة بورصتي الجزائر وباريس)، أطروحة دكتوراه، جامعة الجزائر، الجزائر، 2007، ص. 41.

جدول رقم (3-1): الإختلافات بين نظم قياس الأداء التقليدية والحديثة

نظم قياس الأداء الحديثة	نظم قياس الأداء التقليدية
تتكون على أساس القيمة	تعتمد على التكلفة/ الكفاءة
تقوم على توافق الأداء	تقوم على التبادل بين الأداء
موجهة نحو العميل	موجهة نحو الربحية
ذات توجهات طويلة الأجل	ذات توجهات قصيرة الأجل
شائعة في مقاييس الفريق	شائعة في المقاييس الفردية
شائعة في المقاييس العرضية	شائعة في المقاييس الوظيفية
تقوم على متابعة التطور	يتم مقارنتها بالمعايير
تهدف إلى التقييم والاحتواء/ التغلغل	تهدف إلى التقييم

Source : Toni Tonchia, Performance measurement systems : models, characteristics and measures, International Journal of Operations Management, 2001, vol 21, P.46.

### 1.3. الإتجاه التقليدي (المحاسبي) لقياس الأداء

حسب (Sinkey) فإن النموذج المحاسبي يتمتع بمزايا عدة منها أنه يتوافق مع المبادئ المحاسبية وسهل الاستخدام، وهذا النوع من التحليل يُستخدم في القوائم المالية التي يتم اعتمادها على مدار الزمن أو بمقارنتها مع المنافسين، وذلك من أجل بناء النسب وتحليلها إستناداً إلى المعلومات الواردة في هذه القوائم<sup>1</sup>، من أهم هذه النسب نجد معدل العائد على الأصول (ROA)، معدل العائد على حقوق الملكية (ROE)، معدل العائد على المبيعات (ROS)، معدل العائد على الإستثمار (ROI)، وهي مؤشرات تصف كفاءة المؤسسة في تنفيذ أعمالها وقدرتها على تحقيق الأرباح ومواجهة الالتزامات.

في حين يرى عدد من الباحثين أمثال (Mattel) و (Leemput and Kearney و Detrich)، أنه من الصعب الإعتماد على هذا النموذج في حالة تقييم أداء المؤسسة من وجهة نظر هدف تعظيم ثروة المالكين، وذلك بسبب عدم وجود علاقة مؤكدة بين هذه المقاييس وبين تقييم الأداء في السوق المالية، كما

<sup>1</sup>Joseph Sinkey, Commercial Bank financial management, 5<sup>th</sup>, Newjersy, 1998, P.153.

أن مقاييس الأداء المحاسبية لا ترتبط مع أسعار الأسهم في السوق المالية، إضافة إلى وجود إختلاف بين الأرقام المحاسبية والقيم السوقية للنسب المالية، المتمثلة في:<sup>1</sup>

▪ تُمثل الأرقام المحاسبية نظرة خلفية، فيما تمثل القيم السوقية نظرة أمامية؛

▪ القيم المحاسبية لا تعكس بشكل كامل القيم السوقية، كما أنها لا تأخذ بعين الاعتبار العلاقة بين المخاطرة والعائد، فالأرقام المحاسبية التي تأتي من القوائم المالية تعكس الطرق المحاسبية المبنية على أساس الاستحقاق وليس على الأساس النقدي.

يمكن القول أن النموذج المحاسبي لا يعبر بشكل كاف عن أداء المؤسسة، وما يعيب عليه أن مقاييسه تخص مدة ماضية، كما أنها لا تعكس العوامل التي تحكم نجاح المؤسسة، ولا تعبر عن مستوى العاملين وكفاءة العمليات التشغيلية، وبالتالي فإن الاعتماد على النموذج المحاسبي لقياس الأداء من شأنه أن يحد من عملية إتخاذ القرارات. هنا ظهرت الحاجة لتطوير مؤشرات تقيس الأداء بمفهوم تعظيم ثروة المساهمين وخلق القيمة لهم.

### 2.3. الإتجاه الحديث لقياس الأداء

عند الحديث عن الإتجاه الحديث لقياس الأداء فإن ذلك يخص المؤشرات المتعلقة بالقيمة، ومن أهمها\*: MVA، EVA<sup>2</sup>، وقد ظهرت الحاجة إلى إستخدام مقاييس أداء جديدة لتقدم معلومات مباشرة حول كيفية قيام المؤسسة بالمساهمة في تعظيم ثروة المالكين وخلق القيمة لهم، حيث يبنى المدخل الإقتصادي على فرضية أساسية للنظرية المالية، مفادها أن المستثمر الرشيد يقوم بتقييم سهم المؤسسة التي يريد الإستثمار فيها بناءً على قيمة التدفقات النقدية المستقبلية التي يمكن أن يحصل عليها من هذا السهم<sup>3</sup>، هنا

<sup>1</sup> مشعل جهم المطيري، تحليل وتقييم الأداء لمؤسسة البترول الكويتية، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، الكويت، 2011، ص. 21.

<sup>2</sup> Jan Moussavou, les déterminants organisationnelles de la performance des grenats de portefeuilles boursiers, La Revue Financière, N°150, 2005, P.31.

\* هناك مؤشرات أخرى متعلقة بالقيمة مثل: TSR (العائد الاجمالي للمساهمين)، CFROI (عائد التدفق النقدي على الإستثمار)، WACC (كلفة رأس المال الموزون)، إلا أننا إعتدنا على EVA، MVA، لأنهما نالا شهرة كبيرة في أوساط الأكاديميين ولقيا رواجاً كبيراً وإستعمالاً واسعاً.

<sup>3</sup> مشعل جهم المطيري، مرجع سبق ذكره، ص. 21.

برزت نوعية جديدة من المنافسة بين المؤسسات معتمدة على أساس تخفيض تكلفة رأس المال، الأمر الذي أدى إلى زيادة الإهتمام بالقيمة الإقتصادية المضافة.

ويشير ( Shaked and Al ) إلى أن الفكرة الأساسية التي تقوم عليها القيمة الإقتصادية المضافة هي أن ما يسمى اليوم ربحا هو في الواقع ليس ربحا حقيقيا، فطالما أن المؤسسة لم تحقق ربحا يفوق تكلفة رأس المال المستخدم فإنها ستحقق خسارة<sup>1</sup>. ويعد معيار القيمة السوقية المضافة من المعايير الحديثة إلى جانب القيمة الإقتصادية المضافة، وهي تلعب دورا فعالا في وصف الظرف الحالي والسوقي للمؤسسة على الصعيد الخارجي(البورصة)، وتشير القيمة السوقية المضافة إلى الفارق بين الأموال الخاصة والمديونية الصافية والقيمة المحاسبية للأصل الإقتصادي<sup>2</sup>.

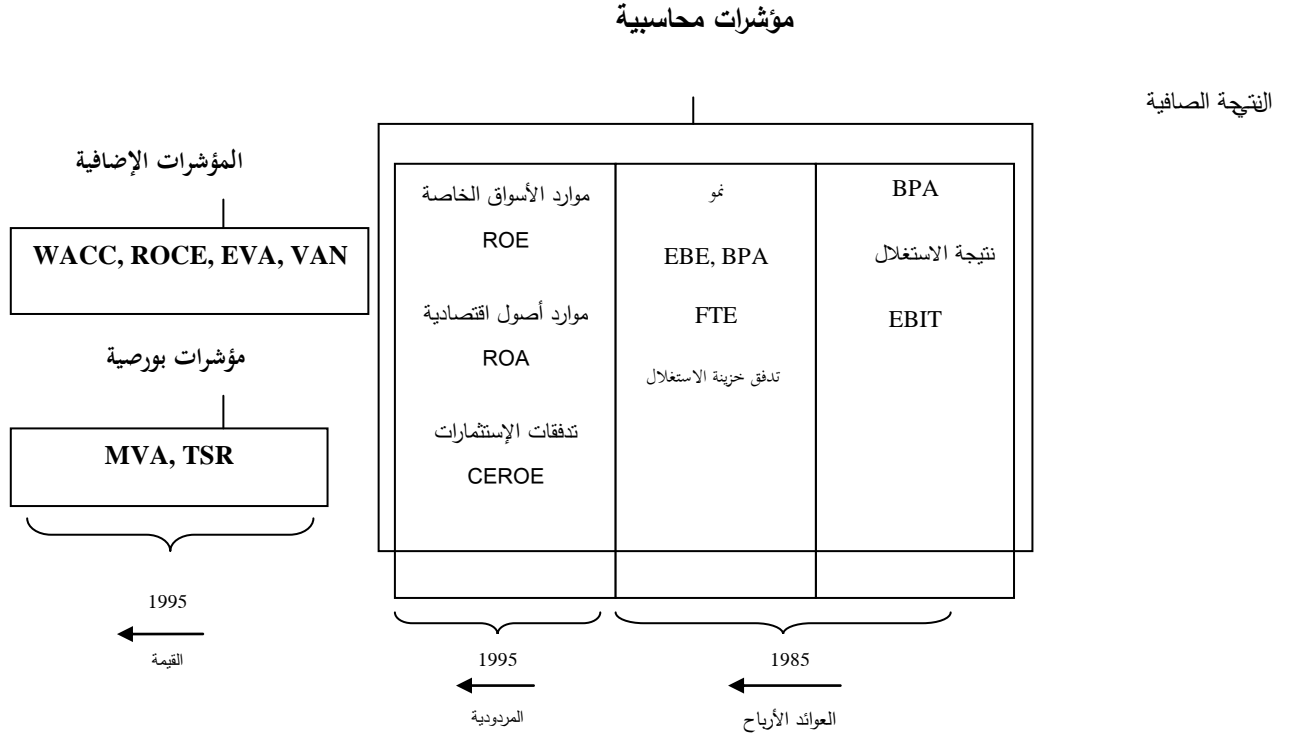
تمثل المقاييس الحديثة لتقييم الأداء وسيلة إتصال أخرى للمساهمين، تعكس الأداء الحالي والمستقبلي للمؤسسات والتي على أساسها يتخذون قراراتهم الإستثمارية، وبذلك أصبح مفهوم القيمة وكيفية إنشائها محل اهتمام مسيري المؤسسات، على ضوء ذلك أصبح المسكرون أمام محل إختيار أسلوب التمويل وطريقة الإستثمار المناسبين لتحقيق أعظم قيمة للمساهمين. أساسا لما تقدم يمكن القول أن مؤشرات قياس الأداء قد عرفت تطورا تبعا لتطور الحاجة إلى معلومات أكثر دقة وتعطي نظرة مستقبلية، وتأخذ في الإعتبار مفهوم خلق الثروة وهي بذلك ثلاثية الأبعاد، بعد محاسبي، بعد إقتصادي، وبعد سوقي. ويمكن توضيح تطور مؤشرات تقييم الأداء في الشكل رقم (3-3).

يتضح من خلال الشكل رقم (3-3) أنه خلال الفترة (1985- 1995) كان الإعتماد على مقاييس النموذج المحاسبي التي تقوم على تحديد العوائد والأرباح، ليضاف سنة 1995 مفهوم خلق القيمة وتعظيم ثروة المساهمين عند تقييم الأداء، وبهذا طورت مؤشرات لمراقبة الأداء الاقتصادي، وأخرى بورصية تقيس القيمة المستقبلية للمؤسسة بالاعتماد على سعر السهم وعائده.

<sup>1</sup>Shaked Israel and Allen Michel and Pirre Leroy, **Creating value trough EVA : Mytohr Reality ?**, **Strategy Management review**, N<sup>0</sup>9, 1997, p. 19.

<sup>2</sup> pierre vernimmen, **Finance d'entreprise**, 5<sup>eme</sup> ED, dalloz, Paris, 2002, p. 639.

الشكل رقم (3-3): تطور مؤشرات تقييم الأداء



Source : Pierre vernimmen, **Finance d'entreprise**, 5<sup>eme</sup> Ed, dalloz, Paris, 2002, p. 639.



## المبحث الثاني: إنعكاسات القياس والإفصاح عن الموارد البشرية على المقاييس

### الدفترية للأداء المالي

تُعد الموارد البشرية بأي مؤسسة أهم أصولها لكون جميع أنشطة المؤسسة التي تحدد مستوى الأداء بها تعتمد على جهد العاملين، وتُعد مسألة صعوبة قياس البيانات المتعلقة بالموارد البشرية والإفصاح عنها واحدة من المشاكل التي تعيق عملية تحديد أثرها، أو تعكس أثر الإفصاح عنها على أداء المؤسسة رغم الأدبيات التي بينت وجود أثر لذلك على نتائج المؤسسة وخاصة ربحيتها حسب نتائج الكثير من الدراسات الميدانية.

### المطلب الأول: مفهوم ربحية المؤسسة

يرى رواد الإدارة المالية أن الأداء المالي يرتبط بالتحليل المالي لتشخيص الوضعية المالية للمؤسسة، ويعد التحليل المالي الخطوة الأولية التي تسبق عملية التخطيط المالي، فهو يبين الوضعية المالية للمؤسسة ومركزها المالي وهو الأمر الذي يساعد على وضع الخطط المستقبلية، ويعني التحليل المالي لمؤسسة ما القيام بتحليل بنود كل الميزانية وجدول حسابات النتائج<sup>1</sup>، ويعرف على أنه عملية معالجة منظمة للبيانات المتاحة بهدف الحصول على معلومات تستعمل في عملية اتخاذ القرارات وفي تقييم أداء المؤسسات في الماضي والحاضر وتوقع ما ستكون عليه في المستقبل<sup>2</sup>.

يعتمد التحليل المالي على البيانات المتوفرة في القوائم المالية (المركز المالي، جدول حسابات النتائج)، وتعتبر النسب المالية التقنية الأساسية المستعملة في التحليل المالي والأسلوب الأكثر شيوعاً فهو يقدم مجموعة من المؤشرات التي تعمل على الحكم على نتائج أنشطة المؤسسة وتحديد مركزها المالي واكتشاف الانحرافات من خلال مقارنتها بنسب مالية وضعتها المؤسسة كمرجع للحكم على الأداء أو مقارنتها مع متوسط نسب منافسيها بنفس القطاع. وتتمثل أهم النسب المالية في الربحية والتي تعبر عن مقدرة المؤسسة على تحقيق الأرباح، وفي المجلد فإن الربحية هي مفهوم إقتصادي أكثر منه مفهوماً مالياً على عكس المردودية، كما أن مفهوم المردودية أوسع من الربحية لكونها عنصراً مكوناً للمردودية لأننا لا نصل إلى الربح

<sup>1</sup> محمد يونس خان وهشام صالح غرايبة، الإدارة المالية، مركز الكتب الأردني للنشر، عمان، الأردن، 1995، ص. 52.

<sup>2</sup> خليل الشماع وخالد أمين عبد الله، التحليل المالي للمصارف، إتحاد المصارف العربية للنشر والتوزيع، 1990، ص. 10.

إلا في المرحلة الأخيرة من حسابات النتيجة بينما المردودية تظهر من خلال عمليات أخرى للمؤسسة<sup>1</sup>، بالتالي فإن الربحية هي العائد من رقم الأعمال بينما المردودية العائد من رأس المال المستثمر.

**1. تعريف الربحية (Profitability):** تعد ربحية المؤسسة من بين أهم المؤشرات التي تعبر عن قدرة المؤسسة على توليد الأرباح من المبيعات أو من الأموال المستثمرة ، لأن الأرباح التي تحققها المؤسسة من أهم العوامل التي تؤثر على ثروة المساهمين، والتي تمثل معيارا على أساسها يتخذ المقرضون قراراتهم الخاصة بمنح القروض لها.

وهي مفهوم يطبق على كل عمل إقتصادي تستعمل فيه الإمكانيات المادية والبشرية والمالية، ويعبر عنها بالعلاقة بين النتيجة والإمكانيات المستعملة، وتعتبر الربحية القياس النقدي للفعالية لكونها تعبر عن قدرة المؤسسة على استخدام مواردها بما يحقق لها عوائد تفوق التكاليف المتكبدة.

**2. مؤشرات قياس الربحية:** يتم تقييم الوضعية المالية والإقتصادية للمؤسسة استنادا إلى الربحية من خلال المؤشرات التالية:<sup>2</sup>

**1.2. العائد على رقم الأعمال:** يقيس هذا المؤشر قدرة المؤسسة على تحقيق الأرباح من خلال المبيعات، ويعكس هذا المؤشر مستوى الأداء، فكلما كان هذا المؤشر مرتفعا مقارنة بسنوات سابقة أو مع مؤسسات تنتمي لنفس القطاع يتم الحكم بالأداء الجيد للمؤسسة، ويكون الأداء سيئا في حالة العكس والذي يبين وجود تكاليف مرتفعة مقارنة بأسعار البيع.

$$\text{العائد على رقم الأعمال} = \frac{\text{النتيجة/ صافي المبيعات}}{\text{رقم الأعمال}}$$

**2.2. العائد على إجمالي الأصول:** هي العلاقة بين النتيجة الإقتصادية التي تحققها المؤسسة ومجموع الأموال التي استعملتها. قد يعبر عن النتيجة الإقتصادية بالفائض الإجمالي للإستغلال أو بنتيجة الإستغلال، أما الأموال المستخدمة في تحقيق هذه النتيجة فيعبر عنها عادة بأصول المؤسسة، إلا أن البعض يستخدم الأصول الثابتة مضافا إليها إحتياج رأس المال العامل للتعبير عن الأموال المستعملة لتحقيق النتيجة

<sup>1</sup> حمزة عقبي، مرجع سبق ذكره، ص.129.

<sup>2</sup> أسامة عبد الخالق الأنصاري، الإدارة المالية، كتب عربية، القاهرة - مصر، دون سنة نشر، ص.181.

الإقتصادية بقياس المردودة الإقتصادية. يسمح قياس مؤشر العائد على أصول المؤسسة بمعرفة قدرتها على تحقيق الأرباح بعيدا عن تأثير التمويل. وتحسب وفق العلاقات التالية:

$$\text{العائد على الأصول} = \text{نتيجة الاستغلال} / \text{مجموع الأصول}$$

**3.2. العائد على حقوق الملكية:** وتسمى أيضا بعائد الأموال الخاصة، وهي العلاقة بين النتيجة التي حققتها المؤسسة والأموال الخاصة، فهي تقيس العائد المالي المتحقق من استثمار أموال أصحاب المؤسسة وتحسب كالتالي:

$$\text{العائد على حقوق الملكية} = \text{النتيجة} / \text{حقوق الملكية}$$

**4.2. العائد على الإستثمار:** يُعرف على أنه سعر الفائدة الذي يساوي بين القيمة الحالية للتدفقات النقدية التي تدرها المؤسسة، وبين التكاليف التي يطلبها المشروع المقترح، وهو يقيس قدرة المشروع على تحقيق العائد لمعرفة الربح ويلقى اهتماما من قبل القائمين على إدارة المشروع لمعرفة مدى نجاح وكفاءة الانجاز على ضوء المنافسة الحادة للمشاريع الأخرى. ويجرى قياس معدل العائد على الإستثمار وفق المعادلة التالية:<sup>1</sup>

$$\text{معدل العائد على الإستثمار} = \text{صافي الربح بعد الضريبة} / \text{الإستثمارات}$$

### المطلب الثاني: أثر الإعتراف المحاسبي بالموارد البشرية على ربحية المؤسسة

يتمثل الإعتراف المحاسبي بالموارد البشرية بإدراج هذه الأخيرة ضمن القوائم المالية، وينعكس الإعتراف عن الموارد البشرية على كل من قائمتي الدخل والمركز المالي. ويتمثل الإعتراف هنا برسمة المصاريف الإستثمارية المتمثلة في [الاستقطاب والإختيار، التعيين، التكوين والتدريب والتعلم.. الخ]، وذلك بعد إقتطاعها من المصاريف الإجمالية للموارد البشرية والمتمثل في حساب المستخدمين، والتي تحقق عوائد مستقبلية بإظهارها بقائمة المركز المالي من خلال إدراجها ضمن الأصول المعنوية في حساب خاص بها وتتمثل

<sup>1</sup> عبد اللطيف مصطفى وعبد القادر مراد، أثر إستراتيجية البحث والتطوير على ربحية المؤسسة الإقتصادية ، مجلة أداء المؤسسات الجزائرية، جامعة ورقلة، العدد 04، 2013، ص. 35.

المصاريف الإستثمارية ويكون الإعتراف على مستوى قائمة الدخل (حسابات النتائج) من خلال تحميل الحسابات الختامية بأقساط الاهتلاك السنوية الخاصة بالموارد البشرية، بالإضافة إلى انخفاض حساب المستخدمين بقيمة المصاريف الإستثمارية وذلك بعد استبعادها.

يحقق الإعتراف المحاسبي بالموارد البشرية إرتفاعا لحجم أصول المؤسسة وإعطاء صورة صادقة وموضوعية عن الإستثمارات الحقيقية لها، كما أنه يحقق مبدأ إستقلالية الدورات المحاسبية، وهو الأمر الذي يخفض من التكاليف السنوية، حيث أن تسييل المصاريف الإستثمارية يحمل الدورة بأعباء الموارد البشرية والتي لا تخص دورة واحدة.

توفر المعالجة المحاسبية للموارد البشرية كإحدى أصول المؤسسة مؤشرات كمية أكثر موضوعية لأغراض تقييم الأداء في المؤسسات ذات الأقسام الإنتاجية المتعددة، كقيمة العائد على الإستثمار (ROI) وهو أكثر الأدوات استخداما في هذا المجال، وتتأثر بالمعالجة المحاسبية للأموال المستثمرة في الموارد البشرية.<sup>1</sup> كما تسمح المعالجة لمحاسبية للموارد البشرية كأصول بالمؤسسة بتحسين معدل العائد على أصولها (ROA) وهذا نتاجا لإرتفاع إجمالي الأصول بعد إدراج الأصول البشرية، والذي يعكس وبدقة المساهمة الفعلية لأصول المؤسسة في نتائجها، حيث أن المعالجة التقليدية للموارد البشرية تستبعد مساهمتها في ذلك. كما أن الإفصاح عن الموارد البشرية ضمن قائمة المركز المالي يوفر للمحللين الماليين معلومات عن جانب كبير من الأهمية لصالح القرارات الإستثمارية، إذ بتوفر هذه المعلومات يصبح بالإمكان إشتقاق مجموعة من النسب المالية التي لا توفرها القوائم المحاسبية التقليدية ومنها<sup>2</sup>:

$$\text{نسبة الأصول البشرية بالنسبة لإجمالي الأصول} = \frac{\text{قيمة الأصول البشرية}}{\text{القيمة الاجمالية}}$$

تستخدم هذه النسبة كمؤشر لقياس درجة تركيز العمالة في المؤسسة، ومن ثم لتقييم الآثار الإقتصادية المترتبة على ارتفاع معدلات دوران العمالة في الصناعات المختلفة؛ ويمكن كذلك تحليل القيمة الإجمالية للأصول البشرية إلى مجموعات جزئية حسب طبيعة أو أعمار القوى العاملة في المؤسسة أو حسب درجة التأهيل العلمي.

<sup>1</sup> نور الهدى حداد، مرجع سبق ذكره، ص. 180.

<sup>2</sup> حسين عبد الجليل الغزوي، المشاكل المحاسبية المعاصرة، رسالة ماجستير، الجامعة العربية في الدانمارك، 2010، ص 51.

$$\text{نسبة الأصول البشرية بالنسبة للأصول غير البشرية} = \frac{\text{قيمة البتروكيماويات البشرية}}{\text{قيمة الأصول غير البشرية}}$$

يقيس هذا المؤشر مدى اعتماد المؤسسة على مواردها البشرية مقارنة بالموارد غير البشرية.

$$\text{نسبة الأصول المؤهلة} = \frac{\text{قيمة البتروكيماويات البشرية المؤهلة تاهيلا عاليا}}{\text{القيمة الاجمالية للأصول}}$$

تستخدم نسبة الأصول المؤهلة مدى تركيز المهارات العلمية في المؤسسة، ويستخدم المحللون الماليون هذه النسبة كمؤشر لقياس الإنتاجية في بعض الصناعات كالبتروكيماويات وصناعات الأدوية.

رغم الإنتشار الواسع لاستخدام النسب المالية من أجل تحليل الوضعية المالية للمؤسسة، إلا أن هذه الأخيرة لم تعد تلبى وحدها إحتياجات المستثمرين فظهر مفهوم آخر حظي بإهتمام المفكرين والباحثين هو مفهوم خلق الثروة وإنشاء القيمة والذي أصبح منهجا جديدا للحكم على الأداء المالي للمؤسسة ، كما يجب تسليط الضوء على تلك العوامل الداخلية والتي يمكن الإفصاح عنها في قوائم ملحقة ، والتي من شأنها التأثير على سمعة الشركة من خلال ما تلعبه من رصيد قوي بإمكانه التأثير على إستمرارية الشركة مستقبلا، تمثل الموارد البشرية إحدى أهم تلك العوامل.

### المطلب الثالث: أثر الإفصاح عن الموارد البشرية على مؤشرات الربحية

تتعرض المؤسسات في ظل التغيرات المستمرة في البيئة الإقتصادية إلى العديد من التحديات والتي يمكن أن تحد من ربحيتها، باعتبار أن الربحية تعتبر هدفا للمؤسسة ومقياسا للحكم على كفاءتها على مستوى الوحدة الكلية أو الوحدات الجزئية، كما أنها تبين العلاقة بين الأرباح التي تحققها المؤسسة والإستثمارات التي ساهمت في تحقيق هذه الأرباح.<sup>1</sup>

يرى (حسين) أن الربحية قادرة على التأثير على مستوى الإفصاح عن معلومات المؤسسة، وحسب (Owusu-Ansah) إن الشركات غير المربحة تميل أيضا إلى نشر المزيد من المعلومات للدفاع عن أدائها

<sup>1</sup> منذر مرهج وآخرون، تحديد العوامل المؤثرة على ربحية المصارف التجارية باستخدام التحليل المتعدد المتغيرات- دراسة ميدانية في المصرف التجاري السوري لمحافظة اللاذقية ، مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية- سلسلة العلوم الإقتصادية والقانونية، اللاذقية، سورية المجلد 36، العدد 20، 2014، ص. 332.

السيئ، وأخذت العديد من الدراسات ربحية المؤسسة كمتغير مستقل يؤثر في مستوى الإفصاح عن الموارد البشرية إلا أن نتائج هذه الدراسات قد اختلفت، فعلى سبيل المثال توصلت دراسة (البشتاوي وبني طه)<sup>1</sup> إلى أن الإفصاح المحاسبي له أثر ايجابي على ربحية المؤسسة ، في حين توصلت دراسة (Fontana and Macagnan)<sup>2</sup> إلى عكس ذلك.

ولعل أهم استثمارات المؤسسة في ظل اقتصاد المعرفة هو الإستثمار بالمعرفة حيث يشير (Wig) إلى أن المؤسسات تبحث عن أفضل النظريات والمداخل التي تؤدي إلى تحسين الأداء، حيث يقدم المديرون التنفيذيون (Chef Executive Officers) في الشركات الأمريكية العملاقة إقتراحا يقولون فيه أن أداء الشركات في الإقتصاد الجديد يعتمد على عاملين ، الأول: نوعية الأصول المعرفية، والثاني: مدى قدرة الشركة على استعمال المعرفة لتوليد الثروة والقيمة.<sup>3</sup> وتنص نظرية الموارد على أن أي مؤسسة عبارة عن مجموعة من الموارد الملموسة وغير الملموسة والتي تؤثر على أدائها وقيمتها<sup>4</sup>. و ما أكدته نظرية الموارد أن الإفصاح عن رأس المال الفكري يمكن أصحاب المصالح من فهم عملية تكوين الثروة.

في نفس السياق يرى (Nuryaman) أن رأس المال الفكري يؤثر على أداء المالي للشركات، و أن الشركة التي لديها رأس المال البشري يتمتع بالمهارات والقدرات العالية، سوف تزيد من الإنتاجية والكفاءة سواء بشكل فردي أو جماعي وهذا ما يعزز قدرة الشركة على تحقيق الأرباح، كما يضيف (Nuryaman) أن لرأس المال الهيكل يعكس قدرات الهيكل التنظيمي، الإستراتيجية، وثقافة الشركة في تلبية طلب السوق وتحقيق أهداف المنظمة، وأن الشركة التي تتوفر على رأس مال هيكل جيد من المؤكد أن ذلك سيعمل على تسهيل تحقيق هدف الشركة، بما في ذلك ربحيتها.<sup>5</sup>

<sup>1</sup> سليمان حسين البشتاوي وإسماعيل أحمد حسين بني طه، أثر رأس المال الفكري على ربحية شركات الصناعات الدوائية الأردنية ، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، المجلد10، العدد 2، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن، 2014، ص. 229.

<sup>2</sup> F. B. Fontana, C. B. Macagnan, **Factors explaining the level of voluntary human capital disclosure in the Brazilian capital market**, Journal of Intangible Capital, Vol 09 , N<sup>o</sup>1, 2013, P.305.

<sup>3</sup> سليمان حسين البشتاوي وإسماعيل أحمد حسين بني طه، مرجع سبق ذكره، ص.234.

<sup>4</sup> محمد السيد منصور، أثر الإفصاح الإختياري عن معلومات الرأس المال البشري على قرار الإستثمار في أسهم الشركات المقيدة بالبورصة المصرية -دراسة تطبيقية، مجلة المحاسبة والمراجعة -AUJAA، ص. 257.

<sup>5</sup> Nuryaman, **The influence of intellectual capital on the firm's value with the financial performance as intervening variable**, procedia social and behavioral sciences, Vol 211, 2015, p. 294.

وهذا ما يولد الحاجة إلى الإفصاح عن الرأس المال الفكري، وبإعتبار أن رأس المال البشري يمثل العنصر الحامل للمعرفة والذي تعتمد عليه المؤسسات في توليد القيمة وتضمن به الاستمرار والبقاء في السوق فإن الإفصاح عن المعلومات الرأس المال البشري تعتبر ضرورة ومطلبا ملحا من قبل أصحاب المصالح وذلك لمقابلة احتياجاتهم منها.

يوضح (Tinoco) أن النموذج الجديد للتنافسية و إستمرارية الكيانات التي تسعى لقيادة العالم يعتمد على الأفراد، وان المهارات والكفاءات تولد نتائج أفضل، مما يخلق قيمة للمؤسسة وعائدات للمساهمين. وبالتالي، فلن المؤسسة التي تستثمر في الموارد البشرية لديها جاذبية تفضلية للمستثمرين، لذلك أصبح الإفصاح عن الإستثمار في الموارد البشرية إستراتيجية تسويقية من أجل جذب رؤوس الأموال الأجنبية.<sup>1</sup>

وقد كشفت دراسة أجراها (Fitzenz and Bontis) أن نتائج إدارة رأس المال البشري أنشأت العلاقة بين إدارة رأس المال البشري والنتائج الإقتصادية والتجارية، حيث تم إختيار 25 شركة في شركات الخدمات المالية وقد استخدمت الدراسة لقياس الرأس المال البشري أربعة مقاييس: عامل الدخل، عامل حساب، عامل الدخل ورأس المال البشري عند العائد على الإستثمار. وقد توصلت الدراسة إلى أن الإستثمار في الرأس المال البشري لها تأثير مباشر على العائد على الإستثمار الشركات.<sup>2</sup>

حسب (Abdul and Al) فلفه يمكن أن يكون رأس المال الفكري وخاصة رأس المال البشري أحد الأسباب وراء كون الشركة واحدة من الشركات المربحة<sup>3</sup>. في سياق ذلك اختبرت العديد من الدراسات الفرق بين الشركات فيما يتعلق بمستوى الإفصاح عن رأس المال البشري عن طريق الربحية، من أمثلتها دراسة (Leventis)، (El-Gazzar and Fornaro)، (Meek and al)، (Marston and Shrivess)، (Weetman).

<sup>1</sup> G.H. Costa Souza, L.A. Felix Junior, U.C. Teixeira Lagioa, J.Gabriel, **financial performance and information on disclosure on human resource: an analysis of companies in the IBrX- 100**, journal of education and research in accounting, vol 10, N01, 2016, p.90.

<sup>2</sup> F. Izedonme and Al, **Human resource accounting and its impact on organisational performance**, Journal of Economics and Sustainable Development, vol 04, N<sup>o</sup>15, 2013, p. 52.

<sup>3</sup>D. Abdul Hay and Al, **the determinants of human capital voluntary disclosure in the Lebanese commercial Banks**, Academy of Accounting and Financial Studies Journal, vol 22, N<sup>o</sup> 06, 2018, p. 06.

في حين توصلت دراسات أخرى مثل : (Brammer and Pvelin)، (Anifowose and Al)، حسين وهمامي، إلى وجود علاقة سلبية بين مستوى الإفصاح الإختياري عن رأس المال البشري ومستوى الربحية بالمؤسسة.

اختلفت نتائج الدراسات التي إختبرت العلاقة بين الإفصاح عن الموارد البشرية وربحية المؤسسة فمنهم من توصل إلى وجود علاقة إيجابية بين المتغيرين، ومنهم من توصل إلى وجود علاقة سلبية بينهما، ويمكن إرجاع ذلك لكون الإفصاح عن الموارد البشرية لا يكون له أثر مباشر في تخفيض التكاليف وزيادة الأرباح وإنما معلومات الإستثمار في الموارد البشرية تعد إشارة موجبة لأصحاب المصالح عن وجود عامل من عوامل خلق القيمة بالمؤسسة، باعتبار أن أنشطة توليد القيمة تتمثل في التدريب، التعليم، المعرفة، والإبداع والهياكل التنظيمية وتطوير العملاء والعلاقات الفردية والتنظيمية وإدارة القيم والثقافة.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> حسين البشتاوي وإسماعيل أحمد حسين بني طه، مرجع سبق ذكره، ص. 237.



## المبحث الثالث: إنعكاسات القياس والإفصاح عن الموارد البشرية على المقاييس

### السوقية للأداء المالي

يحتل موضوع خلق القيمة مكانة هامة في مراكز القيادة والتسيير، وما يبرر ذلك هو أن إستراتيجية المؤسسة مقرون بقدرتها على تحقيق تراكم الثروة، الذي يقاس بمدى خلق القيمة، و يعتبر خلق القيمة والمحافظة عليها هدف إستراتيجي للمؤسسة من خلال منحها أفضلية تنافسية تمكنها من بلوغ هذا الهدف، وفي ظل التحديات الجديدة التي تواجه بيئة الأعمال، أصبح الإستثمار في الموارد البشرية الدرع الواقي لها فهو يمثل أساس عملية توليف الأبعاد المختلفة لخلق القيمة.

### المطلب الأول: مفهوم خلق (إنشاء) القيمة

حسب المدرسة الكلاسيكية فإن المفهوم البارز هو مفهوم تعظيم الثروة للمالكين من خلال تعظيم الربح، إلا أن في ظل التطورات التي صاحبت بيئة المؤسسة لم يعد هذا المفهوم يتماشى مع هذه التغيرات ولم يعد كاف لأن واقع الاقتصاد يبين أن الهدف الأساسي للمؤسسة أخذ منحى آخر يندرج تحت مظلة خلق القيمة.<sup>1</sup> أصبح نجاح المؤسسات يرتبط وبشكل كبير بمسألة خلق القيمة للمساهمين والمستثمرين، بدلا من التركيز على تحقيق الربح نظرا لاهتمامهم بالتغيرات الحاصلة في قيمة المؤسسة وليس فقط بربحيتها، وهذا ما جعل العديد من الباحثين والمحللين يبحثون عن الطرق الحديثة لقياس خلق القيمة لمعالجة ال قصور في الطرق التقليدية.

**1. تعريف القيمة:** تعرف القيمة بأنها السعر الذي يرغب المستثمر دفعه مقابل الحصول على موجود أو سهم معين في وحدة إقتصادية ما، أي أن القيمة التي يهتم بها المحاسبون تتمثل بقيمة المؤسسة هي القيمة السوقية لأسهمها، ووفقا لذلك فإن المحاسبين لا يمتلكون رؤية واضحة لوضع تعريف عام للقيمة، فقد تم تقديم المفاهيم الآتية التي توضح التعريف المحاسبي لها:<sup>2</sup>

<sup>1</sup> حمزة عقبي، مرجع سبق ذكره، ص. 144 .

<sup>2</sup> جعفر فالح ناصر الغانمي، القياس والإفصاح المحاسبي عن رأس المال الفكري وأثرهما في قيمة الوحدة الإقتصادية ، رسالة ماجستير، جامعة القادسية، العراق، 2017، ص: 73.

▪ **قيمة السوق (Market Value):** تتمثل بالمبلغ الذي يدفع مقابل الحصول على السلع والخدمات من السوق في وقت معين؛

▪ **قيمة الإستمرار (Continuity Value):** تتمثل بقيمة أصل منفرد أو صافي أصول مؤسسة ما مستمرة في نشاطها على أساس أن لها فوائد ومنافع مستقبلية؛

▪ **القيمة الجارية (Current Value):** تتمثل بالتكلفة التي احتسبت على أساس أسعار الزمن الجاري وظروفه، وتحتسب باستخدام الأسعار القياسية أو إحلال أسعار حالية بدل الأسعار التاريخية؛

▪ **القيمة الإستبدالية (Exchange Value):** يقصد بقيمة التبادل أو سعر التبادل السائد في أي عملية تبادل أي أن قيمة التبادل تتمثل بالكلفة أو القيمة الجديدة أو أي مقياس آخر تستند إليه عملية التبادل الحاصلة بين طرفين راغبين ومطلعين؛

▪ **القيمة البيعية (Sales Value):** يقصد بها أيضا بقيمة التصفية، وهي تلك القيمة التي يحصل عليها من عملية بيع أصول الوحدة مطروحا منها كافة المصاريف اللازمة لإتمام عملية البيع وسداد الالتزامات.

2. **إنشاء القيمة:** ظهر مفهوم إنشاء القيمة في الولايات المتحدة الأمريكية وتعتبر كمييار لأداء المسيرين، ويقصد بإنشاء القيمة عموما إنشاء القيمة للمساهمين وأصحاب المؤسسة، فالعمل بهذا المعيار يعني وضع أصحاب الأموال والمساهمين في مراكز عمليات اتخاذ القرار أي أن جميع القرارات تتخذ من اجل تعظيم ثروة الملاك، وهو الأمر الذي يطرح إشكال سبب تقديم أو تفضيل المساهمين أو الملاك على بقية الأطراف التي لها علاقة مع المؤسسة من دائنين، مستخدمين، وعملاء وموردين... الخ، والإجابة على هذا الإشكال تتمثل في أن الأطراف الأخرى تتمتع بقدرة المفاوضة، كذلك فإذا تمكنت المؤسسة من إنشاء القيمة لمساهميها فإن الأطراف الأخرى ستستفيد من ذلك<sup>1</sup>، خاصة المسيرين الذين سيحصلون على مكافآت نتيجة لقدرتهم على إنشاء القيمة والتي تمثل تحفيزا لهم مستقبلا.

من أهم المؤشرات التي تعكس إنشاء (خلق) القيمة نجد: القيمة الإقتصادية المضافة (EVA)؛ القيمة السوقية المضافة (MVA)، وهو ما سنتناوله في المطلبين الثاني والثالث الآتيين من هذا المبحث.

<sup>1</sup> عادل عشي، مرجع سبق ذكره، ص. 91.

## المطلب الثاني: أثر الإفصاح عن الموارد البشرية على القيمة الاقتصادية المضافة

تسعى المؤسسات المعاصرة في ظل البيئة شديدة التنافسية إلى كسب ميزة تنافسية على غيرها من المنافسين ويتوقف ذلك على قدرتها على وضع إستراتيجية فعالة لخلق القيمة عن طريق استغلال الطاقة الفكرية والعقلية للأفراد ؛ من أجل ذلك تعمل المؤسسات على إدارة رأسمالها الفكري لتدعيم الإمكانيات والطاقات البشرية ومساعدتهم على اكتشاف وتدقيق إمكانياتهم المحتملة لتنسيق الموارد ووضعها حيز التنفيذ بغرض وضع إستراتيجية منشئة للقيمة.

### 1. مفهوم القيمة الاقتصادية المضافة:

تعد القيمة المضافة (Economic Value Added) EVA أهم مؤشرات قياس الأداء المالي، حيث تعرف على أنها عبارة عن تلك النتيجة الاقتصادية التي حققتها المؤسسة بعد دفع مجموعة الأعباء على الأموال المستثمرة، وهي تعطي تقديرا مقبولا لقياس القدرة على إدارة الأصول وكذا القدرة على إدارة الموارد المالية المستخدمة في تمويل تلك الأصول.<sup>1</sup>

تعتبر القيمة الاقتصادية المضافة الشكل المطور لمفهوم "الربح المتبقي"، وفي نظر البعض ما هي إلا إعادة بعث وإحياء لهذا المفهوم، وعليه فهي لا تحمل أي جديد أو إبداع على المستوى النظري. وتعد القيمة المضافة مؤشرا لقياس الأداء وفي نفس الوقت طريقة للتسيير، كما أنها طريقة للتحفيز، بحيث تسمح بقياس أداء مسيري المؤسسات أمام المساهمين، وتصبح بذلك وسيلة تدفع المسيرين لبذل جهود نحو تحسين أداء مؤسساتهم<sup>2</sup>، وقد عرفها (Stewart and Stern) على أنها مقياس للإنجاز المالي من خلال تقدير الربح الحقيقي الذي يرتبط بتعظيم ثروة المساهمين، وهي الفرق بين صافي الربح التشغيلي المعدل بعد الضرائب وتكلفة رأس المال<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> عبد الرحمن العايب، مرجع سبق ذكره، ص: 148.

<sup>2</sup> المرجع السابق والصفحة.

<sup>3</sup> حسنية صيفي، نوال بن عمارة، قياس الأداء المالي باستخدام مؤشر القيمة الاقتصادية المضافة: دراسة حالة المؤسسات المدرجة في مؤشر cac40 خلال الفترة 2008-2013، مجلة الباحث، العدد 15، 2015، ص. 181.

وعرفت أيضا على أنها : مقياس محاسبي لأداء التشغيل الجاري وهو الدخل المتبقي بعد حصول المستثمرين على الحد الأدنى من العائد المطلوب الذي يعرضهم عن المخاطر التي يواجهونها نتيجة استثمار أموالهم في الوحدة<sup>1</sup>. يمكن القول أن مؤشر القيمة المضافة يمثل مقياسا للحكم على الأداء لكن من وجهة تعظيم الثروة وخلق القيمة، وهي تمثل تأكيدا لتحقيق القيمة لحملة الأسهم شريطة أن تكون الأرباح المستقبلية أكبر من تكلفة رأس المال.

ويعتقد المتحمسون للقيمة الإقتصادية المضافة أنها المقياس الحقيقي لخلق القيمة في المؤسسة خلافا للمقاييس التقليدية مثل ربحية السهم الواحد (EPS) الذي لا يدمج تكلفة الأموال ويعتبر أداة للتقييم على المدى القصير، أو العائد على حقوق الملكية (ROE) الذي لا يأخذ بالتغيرات التي يمكن أن تطرأ على الهيكل المالي للمؤسسة.<sup>2</sup>

إن الهدف الرئيسي من استعمال هذا المؤشر هو تحفيز كل الفاعلين بالمؤسسة لإتخاذ قرارات من شأنها أن تؤثر على وجهة نظر تقييم السوق المالي للمؤسسة، وذلك بتوجيه الحكم على الأداء الداخلي للمؤسسة من خلال تأثيره على القيمة البورصية للمؤسسة<sup>3</sup>، من خلال إحداث الفرق بين القيمة السوقية للمؤسسة وقيمتها الدفترية.

ويمكن حساب القيمة المضافة وفق العلاقة التالية:<sup>4</sup>

$$\text{القيمة الإقتصادية المضافة} = \text{معدل العائد على رأس المال المستثمر} - \text{معدل تكلفة رأس المال} \times \text{رأس المال المستثمر.}$$

تعكس القيمة الإقتصادية في الأساس نجاح المؤسسة من خلال حسن تسييرها ورشادة قراراتها المتخذة، ويمكن استعماله كمعيار لتقييم الاستراتيجيات المنتهجة ووضع الأهداف المستقبلية، ولهذا المؤشر القدرة على

<sup>1</sup> مقبل علي أحمد علي، دراسة نموذج القيمة الإقتصادية المضافة كأداة مكملة لأدوات تقويم أداء الشركات الصناعية والتعديلات المقترحة لاحتسابها (دراسة تطبيقية)، مجلة دراسات محاسبية ومالية، جامعة بغداد، العراق، المجلد 05، العدد 11، 2010، ص. 04.

<sup>2</sup> عبد الرحمن العايب، مرجع سبق ذكره، ص: 148.

<sup>3</sup> المرجع السابق، ص: 62.

<sup>4</sup> هالة عبد الله الخولي، دراسة تحليلية إنتقادية لمقياس القيمة المضافة كأحد الإتجاهات الحديثة في مجال قياس وتقييم الأداء في

منشآت الأعمال، مجلة المحاسبة والإدارة والتأمين، العدد 56، 2000، القاهرة، مصر، ص: 101.

التأثير على قرارات المساهمين والمستثمرين وبالتالي التأثير على القيمة السوقية للمؤسسة المدرجة في السوق المالي. وتتمثل مصادر القوة الأساسية التي تتمتع بها القيمة الاقتصادية المضافة فيما يلي:<sup>1</sup>

- تقيس العوائد الاقتصادية الحقيقية لإجمالي رأس المال المستثمر؛
- تعترف بصورة صريحة بتكلفة رأس المال سواء المملوك أو المقترض؛
- تربط بشكل وثيق بالقيمة وبثروة الأسهم، وتوجه نظر إدارة المؤسسة إلى الأداء الذي يؤدي إلى زيادة العائد لحملة الأسهم؛
- تعمل على تخفيض مشاكل الوكالة من خلال تحفيز المسيرين وتشجيعهم على التصرف كأنهم ملاك المؤسسة؛
- تؤدي إلى تطابق أهداف المسيرين مع أهداف حملة الأسهم والمؤسسة ككل، حيث أن أي اقتراح استثماري يحقق قيمة اقتصادية مضافة موجبة فهو يحقق مصلحة القسم والمؤسسة أيضا، بينما الاقتراحات الإستثمارية ذات القيمة الاقتصادية المضافة السالبة فهي غير مرغوب سواء على مستوى القسم أو المؤسسة ككل وذلك على العكس من بعض المقاييس المالية الأخرى كالعائد على الإستثمارات (ROA)، والذي قد يؤدي إلى خلق نوع من التعارض بين مصلحة القسم والمؤسسة ككل.

من خلال ما سبق يتضح أن القيمة الاقتصادية المضافة لا تقيس فقط حسن إدارة وتمويل إستثمارات المؤسسة، بل هي أيضا مقياس لتقدير المكافئات على مستوى الأقسام التي تحقق قيمة اقتصادية مضافة، وهي بذلك نظام تحفيزي ورقابي يسمح بتحسين الأداء وبالتالي تعظيم أرباح حملة الأسهم.

وقد نتج عن التحولات التي مست النشاط الاقتصادي تغيرات جوهرية في عمليات توليد القيمة وأصبح خلق القيمة يعزى للعناصر غير الملموسة، وتعد الموارد البشرية أساس خلق القيمة بالمؤسسة وهذا راجع إلى رصيد رأس المال البشري والذي يتأثر بمجموعة من العوامل الفاعلة بالمؤسسة مثل سياسات التوظيف التي

<sup>1</sup> المرجع السابق، والصفحة نفسها.

تعمل على جذب مواهب جديدة، بالإضافة إلى أساليبها في تطوير مهارات الأفراد وقدراتهم، وسلوكياتهم والتي تتوافق والأهداف الإستراتيجية، مما يحفز موظفيها ويرفع الأداء إلى أعلى المستويات.

يرى العديد من الباحثين أن الرأس المال الفكري يعد دالة لخلق القيمة وأحد الأركان الرئيسية في نظم تقويم الأداء المعاصرة، فللمؤسسات التي لا تهتم بتكوين رأس مال بشري من خلال الإستثمار بمواردها البشرية سيجعلها غير قادرة على تحقيق أهدافها الإستراتيجية اتجاه زبائنها والذي يحرمها من تحقيق أهدافها المالية. ومن المنظور الإستراتيجي يوصف رأس المال الفكري بأنه المورد الذي يستعمل لخلق وتطبيق المعرفة اللازمة لتعزيز قيمة المؤسسة<sup>1</sup>، فحسب (Holienka and Pilková) فإن جوهر رأس المال المعرفي هو خلق القيمة التي يمكن فهمها على أنها مجموع الممتلكات غير الملموسة، المعرفة، المهارات، العمليات والخبرة التطبيقية، والتكنولوجيات المستخدمة في المؤسسات التي تحقق ميزة تنافسية في السوق.<sup>2</sup> وتوصل (Kumar and Basu)<sup>3</sup> إلى وجود علاقة موجبة بين الموارد لبشرية بالمؤسسة والقيمة الإقتصادية المضافة

تجدر الإشارة أن عملية خلق القيمة بالمؤسسة تقتصر على دور الكفاءات والطاقات الفكرية للإفراد، وان إفصاح المؤسسة على الموارد البشرية لا يؤثر وبشكل مباشر على مؤشر القيمة الإقتصادية المضافة، إلا أن ما يمكن قوله هو أن تلك المعلومات تؤثر في قرارات المستثمرين فهي تعكس مدى إمتلاك المؤسسة لموارد بشرية خلاقة للقيمة خاصة في ظل اقتصاد المعرفة. في حين ترى الباحثة أن الإعتراف بالموارد البشرية كأصول في المؤسسة يؤثر في القيمة المحاسبية لها، حيث أن إدراج الأصول البشرية يؤدي إلى إرتفاع مجموع أصولها بقيمة الموارد البشرية وبالتالي إرتفاع صافي الأصول والذي سينعكس على قيمة الخصوم وفقاً لمبدأ توازن الميزانية بين الأصول والخصوم أين ستظهر قيمة الزيادة في قيمة حقوق الملكية (الأموال الخاصة) والتي تمثل القيمة المحاسبية (الدفترية) حيث:

$$\text{القيمة المحاسبية (الدفترية)} = \text{مجموع الأصول} - \text{مجموع الديون.}$$

<sup>1</sup> M.J. ROUSE, U.S. Daellenbach, **More thinking on research methods for the resource-based prospective**, Journal of Strategic Management, vol 23, N<sup>o</sup>10, 2002, P. 85

<sup>2</sup> M. Holienka, A. Pilková, **Impact of intellectual capital and its components on firm performance before and after crisis**, the Electronic Journal of Knowledge Management, vol12, issue4, 2014, P. 262.

<sup>3</sup> A.kumar, basu, **Value added and profitability: role of human resource**, Journal of Great Lakes Herald, vol 07, N<sup>o</sup>02, 2013, P. 64.

### المطلب الثالث: أثر الإفصاح عن الموارد البشرية على القيمة السوقية للمؤسسة

تتمثل قيمة المؤسسة في مجموع التدفقات النقدية التي من المتوقع أن يحصل عليها المستثمرون، وتخلق وتنمو قيمة هذه الأخيرة من خلال تكامل وتفاعل عدة موارد والمتمثلة في الموارد المادية، البشرية، والتنظيمية إلا أنه في ظل إقتصاد المعرفة أصبح المورد البشري الحامل للمعرفة أهم محددات القيمة السوقية، فمثلا تقدر القيمة السوقية لشركة Microsoft بحوالي 115 بليون دولار أمريكي يشكل الرأس المال المادي فيه نسبة 15% فقط وما تبقى هو رأس مال فكري أو عناصر غير ملموسة<sup>1</sup>، المتمثلة في المعارف والخبرات والكفاءات التي يمتلكها المورد البشري، ويبرز دور هذا الأخير من خلال ما يحققه من فجوة بين القيمة السوقية والقيمة الدفترية للمؤسسة والتي تسمى بالقيمة السوقية المضافة،

#### 1. مفهوم القيمة السوقية المضافة MVA:

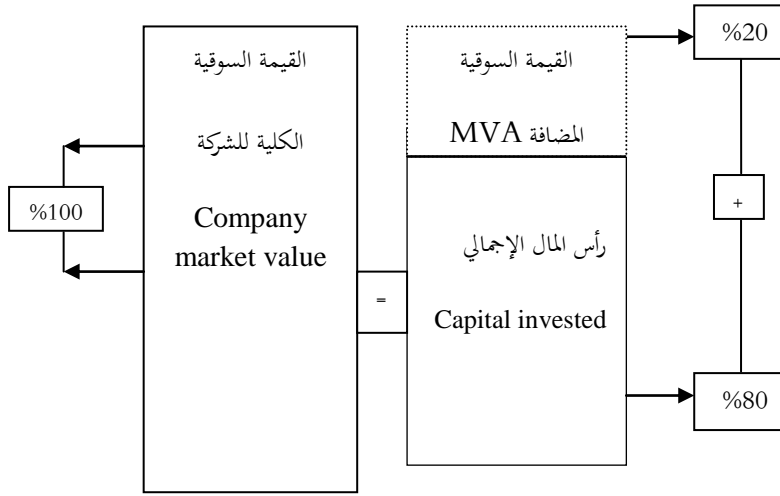
تعتبر القيمة السوقية المضافة بالنسبة للمؤسسة إحدى الأدوات المهمة في خلق القيمة لثروة المساهمين، ولذلك فلين هذا المعيار مقياس للمؤسسات الناجحة التي تحقق قيمة سوقية مضافة موجبة، كونها مقياسا جوهريا يلخص الأداء الإداري والتشغيلي للمؤسسة وقدرتها على إدارة مواردها بهدف تعظيم ثروة المساهمين<sup>2</sup>، وتتمثل هذه القيمة في الفرق بين القيمة الإقتصادية للشركة والقيمة الإجمالية للأموال المستثمرة، من خلال الربط بين قيمة الشركة في البورصة والقيمة المحاسبية لها، حيث تحسب لمجموعة من السنوات، وهي تمثل السلسلة التاريخية لمجموع القيم الحالية للقيمة الإقتصادية المضافة<sup>3</sup>. من خلال ما سبق نستنتج أن هناك علاقة وثيقة بين القيمة الإقتصادية المضافة والقيمة السوقية المضافة فهذه الأخيرة هي مقياس تراكمي حقيقي للقيمة الإقتصادية المضافة. والشكل التالي يوضح كيفية حساب القيمة السوقية المضافة.

<sup>1</sup> سالم محمد سعيد بافقير، قياس اثر رأس المال الفكري والإفصاح عنه على أداء منشآت الأعمال (دراسة تطبيقية على منشآت الأعمال بالجمهورية اليمنية)، مجلة الأندلس للعلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة حضرموت، اليمن، المجلد 6، العدد 1، 2014، ص. 119.

<sup>2</sup> عدنان تابه النعيمي، أرشد فؤاد التميمي، التحليل والتخطيط المالي (اتجاهات معاصرة)، دار اليازوري العلمية للنشر، عمان، الأردن، 2008، ص. 145.

<sup>3</sup> فصل عبد الكريم محمد برهوم، استخدام مدخل القيمة الإقتصادية المضافة في تقييم الأداء المالي للشركات المدرجة في بورصة فلسطين، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين، 2016، ص. 33.

### الشكل رقم (3-4): القيمة السوقية المضافة MVA



المصدر: فضل عبد الكريم محمد برهوم، مرجع سبق ذكره، ص: 33.

يمثل الشكل أعلاه كيفية حساب القيمة السوقية المضافة في حالة رأس المال الإجمالي يمثل 80% من القيمة السوقية الكلية للشركة، وهي القيمة السوقية لكل من الديون والأموال الخاصة، أما الرأس المال الإجمالي فهو يمثل إجمالي قيمة أصول المؤسسة. ويتم حساب القيمة السوقية المضافة كالاتي:<sup>1</sup>

$$\text{القيمة السوقية المضافة} = \text{القيمة السوقية لأسهم المؤسسة} - \text{القيمة الدفترية لحقوق المالكين}$$

وتسمى طريقة صافي حقوق المالكين ويتم حساب القيمة السوقية المضافة افتراض ثبات القيمة السوقية للديون طويلة الأجل وتكون مساوية لقيمتها الدفترية، وعليه تكون مساوية للفرق بين القيمة السوقية لأسهم المؤسسة والقيمة الدفترية لحقوق المالكين.

ويتم حساب القيمة السوقية المضافة بافتراض ثبات القيمة السوقية للديون طويلة الأجل وتكون مساوية لقيمتها الدفترية، وعليه تكون مساوية للفرق بين القيمة السوقية لأسهم المؤسسة والقيمة الدفترية لحقوق المالكين، ولهذا تعتبر هذه الطريقة بطريقة صافي حقوق المالكين.

<sup>1</sup> جعفر فالح ناصر الغانمي، مرجع سبق ذكره، ص. 81.



## 2. أثر الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية على القيمة السوقية للمؤسسة

تعتبر الأصول غير الملموسة من أهم بنود القوائم المالية، لذا فإن المعلومات المتعلقة بها تحتل مكانة هامة ضمن سياسة الإتصال الخارجي للمؤسسة ، وخصوصا إذا تعلق الأمر بالسوق المالي ، وهذا ما جعلها من بين المحددات الرئيسية للقيمة . وإنطلاقا من أهمية العناصر غير الملموسة في الإقتصاديات الحديثة حاولت عدة دراسات تحليل دور المعلومات المحاسبية المتعلقة بها في تفسير قيمة المؤسسة، على اعتبار أنها تشكل إشارات للسوق المالي يمكن أن تلفت إنتباه المستثمرين لآفاقها المستقبلية ، ما يسمح بالتأثير في قراراتهم ومن ثم التأثير في الأسعار السوقية<sup>1</sup>، وهو ما يفسر وجود الفجوة بين القيمة السوقية والقيمة الدفترية للمؤسسات، فحسب (Ely and Waymire) فإن المعلومات المحاسبية حول الأصول غير الملموسة يمكن أن تلعب دورين رئيسيين فيما يخص القيمة السوقية للمؤسسة:<sup>2</sup>

- **الدور الأول:** دور مباشر، أين تؤثر المعلومات المحاسبية المتعلقة بالأصول غير الملموسة بشكل ايجابي في أسعار الأسهم، وذلك إذا اقتنع المستثمرون بموثوقية قيم الأصول غير الملموسة في القوائم المالية.
  - **الدور الثاني:** وهو دور تفاعلي، فالإعتراف بالعناصر غير الملموسة المتعلقة بالأصول غير الملموسة كأصول سوف يؤثر على مبلغ الربح، وإذا اقتنع المستثمرون ب أن الأصول غير الملموسة ما هي إلا تكاليف مؤجلة يجب الإعتراف بها كمصاريف جارية، فلأنه يتوقع أن تكون العلاقة سلبية بين الأصول غير الملموسة والأسعار السوقية.
- ويمكن توضيح الفجوة بين القيمة السوقية والقيمة الدفترية والتي تؤكد وجود أثر لعناصر غير معترف بها من خلال الشكل رقم (3-4).

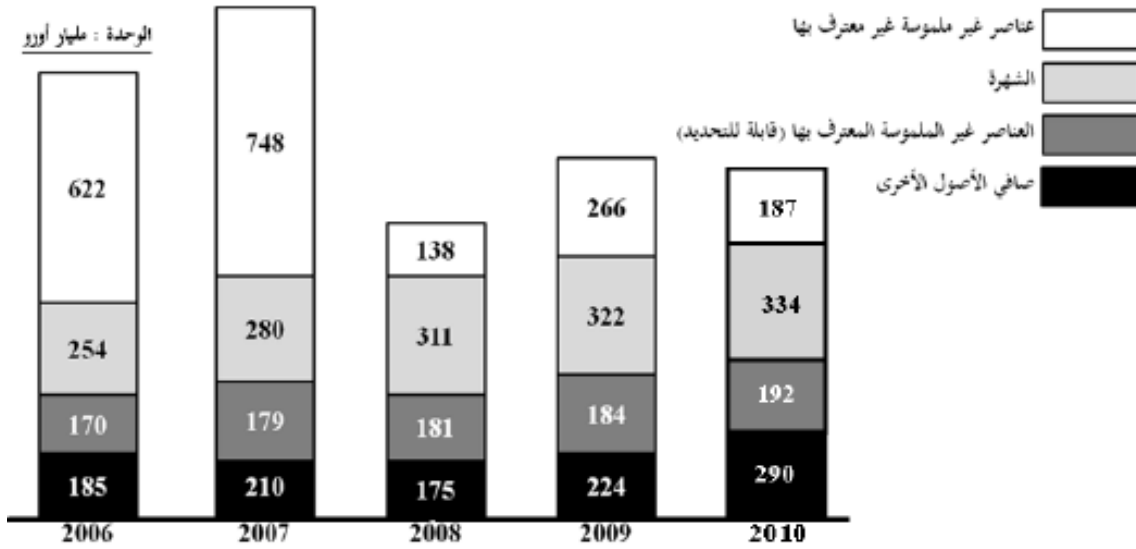
لقد درس العديد من الباحثين الفجوة بين القيمة الدفترية والقيمة السوقية للشركات ونسبها إلى الأصول غير الملموسة، وكما هو موضح في الشكل أعلاه فإن قيم العناصر غير الملموسة وغير المعترف بها تعد قيم معتبرة وتمثل نسبة كبيرة من الفجوة بين القيمة السوقية والقيمة الدفترية، وقد لوحظ هذا أكثر على وجه التحديد في شركات التكنولوجيا والمعرفة المكثفة وخاصة تكنولوجيا المعلومات، صناعة الأدوية

<sup>1</sup> بلال كيموش، البدائل المحاسبية المتعلقة بالعناصر غير الملموسة وأثرها على قيمة المؤسسة، مرجع سبق ذكره، ص. 92.

<sup>2</sup> K. Ely, G. Waymire, **Intangible Assets and stock prices in the pre-sec Era**, Journal of Accounting Research, vol 37, 1999, p.18.

والقطاعات المصرفية والمالية، وهي القطاعات التي تعد بها المعرفة مصدر للإبداع والتميز والعامل الأساسي للنجاح، حيث تشير نظرية الموارد إلى أن الإفصاح عن رأس المال الفكري يمكن أصحاب المصالح من فهم مصدر خلق الثروة ويقلل من سوء تقييم أسهم المنشأة ويزيد من قيمتها السوقية، ولهذا فإلى عملية خلق القيمة لم تعد تعتمد على رأس المال المالي والمادي وإنما يجب إشراكهما مع الرأس المال الفكري الذي يعد المحرك لهما بما يخدم مصلحة المؤسسة. وهذا ما يبيّنه الشكل رقم (3-5) ..

الشكل رقم (3-5): مكونات القيمة السوقية لمؤشر (cac 40) خلال الفترة (2006-2010)



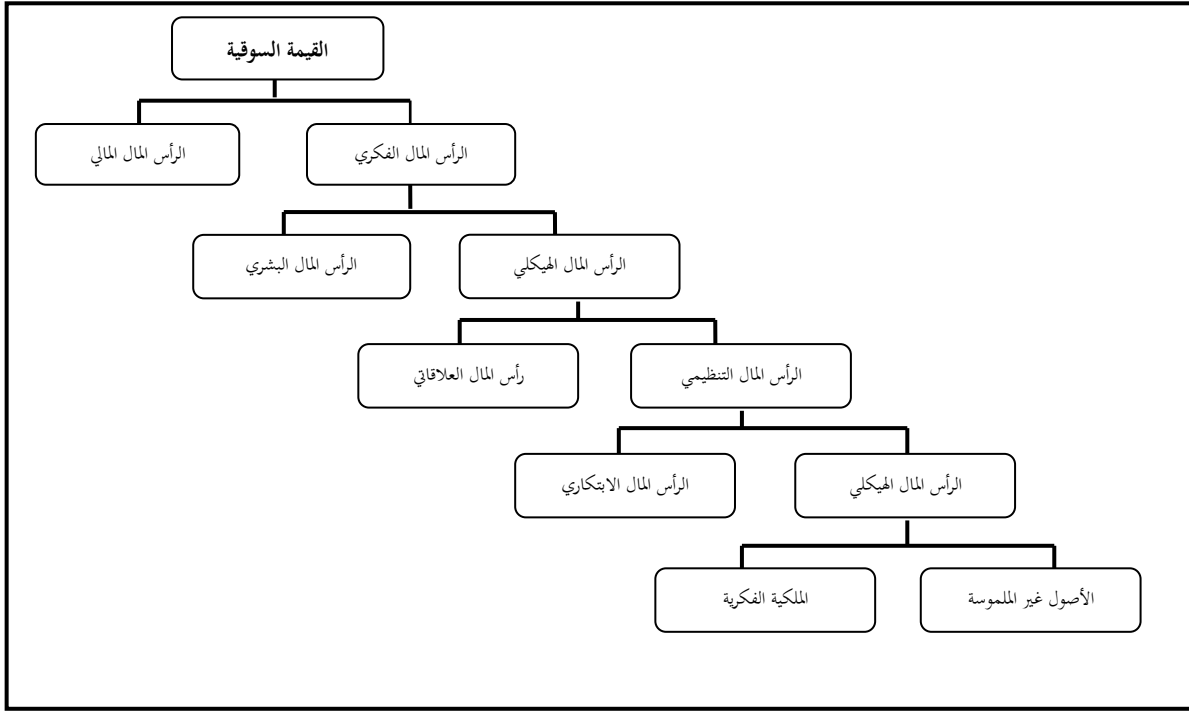
المصدر: بلال كيموش، البدائل المحاسبية المتعلقة بالعناصر غير الملموسة وأثرها على قيمة المؤسسة، مرجع سبق ذكره، ص: 57.

من خلال الشكل رقم (3-5) يمكن القول أن قيمة الشركة لا تتمثل في أصولها المادية والمالية فقط، ولكنها تنشأ أيضاً من الأصول الفكرية أو استثمارها في المعرفة، والتي تشمل إنفاقها على البحث والتطوير، رأسمالها البشري ومهاراته، وهيكلها التنظيمي والسياسات وعلاقة المؤسسة مع عملائها ومورديها.

وقد فسرت الأدبيات المحاسبية هذه العلاقة (رأس المال الفكري والقيمة السوقية) في العديد من الدراسات فقد توصلت دراسة (Plowman and Hancock) إلى أن هناك علاقة بين رأس المال الفكري والأداء المالي للشركة عندما تم فحص علاقة مكونات الرأس المال الفكري مع كل من الإنتاجية والربحية

والقيمة السوقية، حيث بينت الدراسة أن رأس المال الفكري ساهم بشكل كبير في زيادة القيمة السوقية للمؤسسات.

الشكل رقم (3-6): مصادر خلق القيمة السوقية بالمؤسسة



Source: S. Sumedrea, **Intellectual capital and firm performance : A dynamic relationship in crisis time**, Procedia Economic and Finance, Vol 06, 2013, p. 139.

أما دراسة (Maditinos and al) فقد بحثت تأثير مكونات الرأس المال الفكري على الأداء المالي والقيمة السوقية لـ 96 شركة مدرجة في بورصة أثينا المتكونة من أربعة قطاعات إقتصادية مختلفة، وذكرت أن رأس المال البشري فقط عنصر له تأثير كبير على القيمة السوقية<sup>1</sup>، وهي نفس النتيجة التي توصلت لها دراسة (Bozbura)<sup>2</sup> التي اختبرت العلاقة على مجموعة من المؤسسات التركية وبينت أن رأس المال البشري ورأس المال العلاقي له علاقة إيجابية مع القيمة السوقية للمؤسسة.

<sup>1</sup> G. Baharathi Kamath, Op.Cit., P.110.

<sup>2</sup> look : F.Bozbura, **Measurement and application of intellectual capital in turkey**, The Learning Organization, vol 11, N04-5 , 2004, p. 357.

من جهته توصل (Sedeaq)<sup>1</sup> في دراسة اختبر فيها أثر مكونات الرأس المال الفكري (رأس المال البشري، رأس المال الهيكلي، ورأس المال العلائقي) على الإنتاجية والأداء المالي للشركات العقارية المدرجة ببورصة اسطنبول قبل وبعد الأزمة، وذلك باستخدام البيانات الواردة في 27 تقرير سنوي للمؤسسات، وأهم ما توصلت إليه الدراسة هو أن رأس المال البشري هو العامل الأكثر فعالية لخلق لقيمة السوقية بالمؤسسة.

في ظل نتائج الدراسات السابقة ترى الباحثة أن الرأس المال الفكري أصبح يمثل المورد الأساسي لخلق القيمة بالمؤسسة وذلك في ظل الإقتصاد القائم على المعرفة، وباعتبار أن هذه الأخيرة ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالموارد البشرية فإن رأس المال البشري من أهم مكونات رأس المال الفكري الذي يمثل الميزة التنافسية والتي تحقق الفجوة بين القيمة السوقية والقيمة الدفترية للمؤسسات، وقد أشار (Gharoie) إلى أن رأس المال البشري يمثل العنصر الأكثر فعالية من كل من رأس المال الهيكلي والعلائقي من حيث كفاءة خلق القيمة، وبالتالي فإذن معلومات الرأس المال البشري تلعب دوراً أساسياً في الرفع من القيمة السوقية للمؤسسة؛ إفصاح المؤسسة عن المعلومات المتعلقة بإنفاقاتها عن الصحة والأمن، التكوين والتدريب، مستحقات التعاقد.. الخ كلها تعكس الموقف الجدي للمؤسسة لاستثمارها بمواردها البشرية وتبين رغبتها في تكوين رأس مال بشري، وبالتالي يمكن القول أن مواردها البشرية يجب أن تكون نقطة البداية في صياغة أي إستراتيجية ناجحة.

في هذا الصدد يرى (Olayiwola and Akinlo) أن أنماط الإستثمار في رأس المال البشري قد تتضمن تكاليف الإختيار والتوظيف، تكلفة التدريب والتطوير، التعويض الطبي، وتكلفة استحقاقات التقاعد والرواتب والأجور والتكلفة المرتبطة بتسليم العمالة (مثل تكلفة الاستبدال، التكلفة الوقائية) وما إلى ذلك، وأن كل هذه التكاليف تؤثر بشكل مباشر أو غير مباشر على أنشطة الموارد البشرية، وأداء المؤسسة من خلال التأثير على الإنتاجية وتعمل على خلق القيمة<sup>2</sup>، ومن جهتهما يرى (Flamholtz and Lucey) أن جميع تلك التكاليف قد صنعت عمداً لجلب ومراقبة والاحتفاظ بالرأس المال البشري وهي تشكل التزام المؤسسة اتجاه

<sup>1</sup> S. Nassar, **The impact of intellectual capital on firm performance of the Turkish real estate companies before and after crisis**, European scientific journal, Vol 14, N<sup>0</sup>01, 2018, p. 40.

<sup>2</sup> J. A. Olaywola, O. O. Akinlo, **Extent of human capital disclosure in the annual reports and value sharholdres in Quoted manufacturing companies in Nigeria**, Journal of Demography and Social Statistics, vol 02, N<sup>0</sup>2, 2015, p. 127.

إستثمارها في رأس المال البشري مع توقع عائدات في المستقبل ، ويمكن أن تأتي هذه العوائد في شكل تعزيز القيمة السوقية للمؤسسة.<sup>1</sup>

وفي دراسته للعلاقة بين الإفصاح عن تكلفة الموارد البشرية في التقارير السنوية وعملية صنع القرار، فقد توصل (schewan) إلى أن إدراج بيانات حساب الموارد البشرية في البيانات المالية المنشورة نتج عن اختلاف شديد في درجات توكي اليقظة لدى الإدارات لمواجهة التحديات المستقبلية والفرص، كما أنها تقدم تنبؤات مختلفة إحصائيا عن صافي دخل الشركات.<sup>2</sup>

من خلال ما تم طرحه سابقا يمكن القول أن دور رأس المال البشري في إنشاء قيمة المؤسسة أمر واضح ولا يمكن تجاهله، وذلك لأهمية معلومات هذا النوع من رأس المال في عملية إتخاذ القرار من قبل المستثمرين، حيث تعد كإشارة في السوق المالي عن جودة الأفراد بالمؤسسة، والتي سيكون لها تأثير على العوائد المستقبلية بما يضمن نجاحها وإستمراريتها.

<sup>1</sup> A. Nwekemezie Odum, j. Chike Aroh, C. Gloria, **Effect of human capital accounting information on market value of quoted manufacturing firm's in Nigeria**, International Journal of Management Rresearch and Business Strategy, vol 06, N<sup>00</sup>4, 2017, p. 42.

<sup>2</sup> J. A. Olaywola, **op.cit**, p. 18-19.

### خلاصة الفصل الثالث:

حاولنا في هذا الفصل حصر مختلف المفاهيم المتعلقة بالأداء وأهم العوامل المؤثرة بهذا المتغير، كما تطرقنا إلى الإطار النظري للأداء المالي ومختلف مداخل تقييمه، كما قمنا في الأخير بعرض العلاقة بين كل من الإعراف المحاسبي والإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية ومؤشرات الأداء المالي القائمة على أساس النتائج المحاسبية، وتلك القائمة على أساس مفهوم القيمة، من خلال استعراضنا لأهم الدراسات التي اختبرت العلاقة بينهما.

ووفقا لما تم عرضه من الدراسات توصلنا إلى وجود أثر الإعراف والإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية على مختلف المؤشرات القائمة على أساس النتائج، وكذا المؤشرات القائمة على أساس مفهوم القيمة، وذلك لأن المؤسسة التي تفصح عن استثمارها بالموارد البشرية لديها جاذبية تفضلية للمستثمرين، وأصبح يمثل إستراتيجية تسويقية من أجل جذب رؤوس الأموال الأجنبية، أما علاقة الإفصاح عن معلومات الموارد البشرية والقيمة السوقية فيبرز ذلك وفق نظرية الإشارة أين يبرز دور معلومات الموارد البشرية المفصح عنها في التنبؤ بالآفاق المستقبلية للمؤسسة باعتباره من أهم عوامل نجاحها.

في حين أثبتت الدراسات أن الإعراف المحاسبي بالموارد البشرية يحسن من ربحية المؤسسة الناتج عن تحسين نتيجة الدورة بعد إستبعاد المصاريف الإستثمارية وهو نفس السبب لتحسن مؤشر القيمة الإقتصادية المضافة.

## الفصل الرابع:

إختبار محددات الإفصاح عن  
الموارد البشرية وأثره على مؤشرات  
الأداء المالي للمؤسسات المدرجة  
ببورصة باريس

## مقدمة الفصل الرابع:

أثبتت الأدبيات المحاسبية والتي تم التطرق إليها في الفصول النظرية ، إلى تزايد الإهتمام بمعلومات الموارد البشرية نتيجة لهور هذه الأخيرة في خلق القيمة بالمؤسسة وضمان إستمراريتها ونموها في السوق، إضافة إلى ذلك فلن الفجوة بين القيمة السوقية والقيمة الدفترية للمؤسسة قد فسرت تبعًا للدراسات السابقة إلى وجود عناصر غير ملموسة وغير مفصح عنها، والتي من أهمها معلومات الموارد البشرية، الأمر الذي يؤكد منفعة المعلومات المحاسبية عن الموارد البشرية في الحكم على أداء المؤسسة والمساعدة على إتخاذ القرارات وتلبية إحتياجات المستخدمين، خاصة في ظل بيئة مناسبة تتسم بوجود قياس وإفصاح فعلي للموارد البشرية إضافة إلى وجود سوق مالي كفاء وفعال تتعكس فيه المعلومات المحاسبية المتاحة حول المؤسسة على مؤشرات أدائها المالي.

من هذا المنطلق يهدف هذا الفصل إلى إكتشاف محددات الإفصاح عن الموارد البشرية، وإختبار أثر هذا الأخير على مؤشرات الأداء المالي بالبيئة الفرنسية والتي أعتمدت كبيئة مشابهة للبيئة الجزائرية من حيث القوانين والممارسات المحاسبية.

سنعمل في هذا الفصل على تصميم البحث من خلال تحديد العديد من الإجراءات بدء بتقديم نماذج الدراسة مع تحديد كيفية قياس متغيراتها، كما سيتم التطرق إلى المؤسسات الممثلة لعينة الدراسة وأدوات جمع البيانات، ليتم في الأخير تقديم أهم الأساليب الإحصائية التي تهدف إلى إختبار الفرضيات والإجابة على الإشكالية المطروحة. من أجل ذلك سيتم تقسيم هذا الفصل إلى:

**المبحث الأول: الإطار العام للدراسة القياسية؛**

**المبحث الثاني: إختبار الفرضيات ومناقشة النتائج.**



## المبحث الأول: الإطار العام للدراسة القياسية

بعد عرضنا للإطار المفاهيمي لمتغيرات الدراسة، وتقديم مختلف الأدبيات والدراسات ذات العلاقة بمشكلتها والتي شملت متغيراتها، سنعمل في هذا المبحث على توضيح مختلف الخطوات المنهجية والإجراءات العملية التي سيتم إتباعها، التي تتضمن تقديم نماذج الدراسة، وتحديد الإطار المكاني والزمني لها من خلال تقديم المؤسسات الممثلة لعينة الدراسة والفترة الزمنية التي سيتم إتمادها لإختبار الفرضيات في إطارها، بالإضافة إلى أدوات جمع البيانات والأساليب الإحصائية المناسبة لتحليلها من أجل إختبار فرضيات الدراسة بالبيئة الفرنسية، والإجابة على إشكالياتها.

### المطلب الأول: تصميم نماذج الدراسة

من أجل إختبار فرضيات الدراسة القياسية تم إعتقاد أسلوب المسح الجزئي بإستخدام تحليل المحتوى للتقارير السنوية للمؤسسات المكونة لعينة الدراسة، وذلك لبناء نموذج تأخذ شكل معادلة إندثار، يهدف النموذج الأول لإستكشاف محددات الإفصاح عن الموارد البشرية أما النماذج الأخرى فهي تهدف لإختبار إنعكاسات مستوى الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية على مؤشرات الأداء المالي.

#### 1. تصميم النموذج الأول (محددات الإفصاح عن الموارد البشرية)

تم إفتراض خصائص الشركة وآليات الحوكمة بها كأهم محددات الإفصاح عن الموارد البشرية وذلك بعد إستقراء الدراسات السابقة التي تعرضت للموضوع، ومن بين الدراسات التي إختبرت العلاقة بين الإفصاح عن الموارد البشرية وخصائص الشركة نجد دراسة: زويلف، الشلاحي، الرازم، مليجي، (mÖller)، (cooke)، (Gheisari and Amozesh)، (Kamath)، (Jindal and Kumar)، (kateb)، (Musfiqur)، (Abdifatah and Nazli)، (Mutalib and Hafiz).

وهو ما يتطلب منا تطوير نموذج يتضمن كل مجموعة من المتغيرات التفسيرية التي تعكس العلاقة بين كل من خصائص الشركة، وآليات الحوكمة كمتغيرات مستقلة وبين مستوى الإفصاح المحاسبي كمتغير تابع، ويمكن تحديد الشكل العام الذي يبين العلاقة بين كل من خصائص الشركة و آليات الحوكمة ومستوى الإفصاح عن الموارد البشرية وفق المعادلة التالية:

$$HRD = b + a_1 \text{ Age} + a_2 \text{ Sec} + a_3 \text{ Size} + a_4 \text{ BSize} + a_5 \text{ BInd} + a_6 \text{ Cawn} + E \dots (1)$$

حيث:

HRD: مستوى الإفصاح عن الموارد البشرية؛

Age: العمر؛

Sec: نوع قطاع النشاط؛

Size: الحجم؛

B Size: حجم مجلس الإدارة؛

BInd: إستقلالية مجلس الإدارة؛

Cown: تركيز الملكية؛

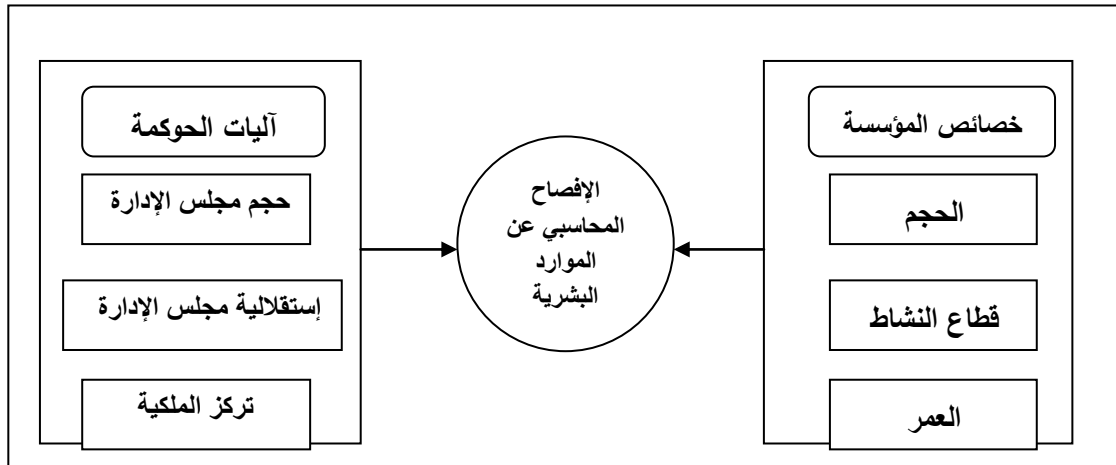
A: الثوابت

$a_1, a_2, a_3, a_4, a_5, a_6$ : معادلات الانحدار؛

E: الخطأ العشوائي.

ويمكن تمثيل متغيرات نموذج محددات الإفصاح عن الموارد البشرية في الشكل التالي:

الشكل رقم (4-1): محددات الإفصاح عن الموارد البشرية



المصدر: من إعداد الباحثة.

## 2. تصميم النماذج (إنعكاسات الإفصاح عن الموارد البشرية على مؤشرات الأداء المالي)

من أجل إختبار العلاقة بين الإفصاح عن الموارد البشرية ومؤشرات الأداء المالي تم تطوير أربعة نماذج في شكل معادلة انحدار بسيط تعد فيها مؤشرات الأداء المالي متغيرات تابعة، في حين يتمثل المتغير المستقل في مستوى الإفصاح عن الموارد البشرية، ومن الدراسات التي إختبرت هذه العلاقة نجد: البشتاوي وبنبي طه)، (Al Mamun)، (Kammath)، (Edom)، (Odum and Al)، (مليجي).

ويمكن تحديد الشكل العام الذي يبين العلاقة بين مستوى الإفصاح عن الموارد البشرية ومؤشرات الأداء المالي في التالي:

$$ROA = c + a_2 HRD + E \dots (2)$$

$$ROE = d + a_3 HRD + E \dots (3)$$

$$EPS = e + a_4 HRD + E \dots (4)$$

$$PS = f + a_5 HRD + E \dots (5)$$

حيث:

ROA: الربحية؛

ROE: القيمة الاقتصادية المضافة؛

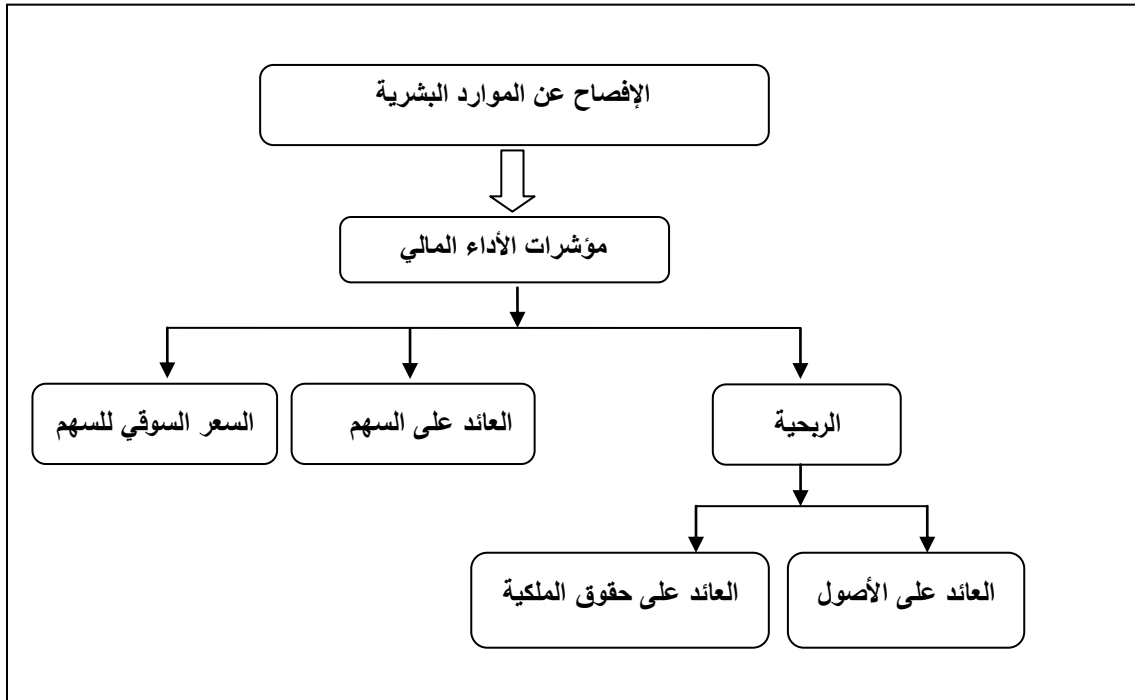
EPS: العائد على السهم؛

PS: السعر السوقي للسهم.

يمكن توضيح نماذج إنعكاسات الإفصاح عن الموارد البشرية على مؤشرات الأداء المالي في الشكل

التالي:

الشكل رقم (4-2): إنعكاسات الإفصاح عن الموارد البشرية على مؤشرات الأداء المالي



المصدر: من إعداد الباحثة.

#### المطلب الثاني: تقديم مجتمع وعينة الدراسة

رغم إختلاف طبيعة الدراسات إلا أنها تشترك في ضرورة تحديد مجتمع الدراسة ومن ثم العينة الممثلة له والتي تسمح بتعميم النتائج على المجتمع الأصلي، وتعتبر مرحلة تشكيل عينة الدراسة من أهم المراحل التي تواجه الباحث وكذلك من أصعبها، فهي تستوجب توفر عدة شروط حتى يتحقق الحجم الصحيح للعينة الممثلة له.

يتمثل مجتمع الدراسة الذي تم الإنطلاق منه لإختيار مجموعة من المؤسسات وإجراء الدراسة الميدانية بالبيئة الفرنسية ببورصة باريس ، بلعتبرها أكبر سوق مالي في أوروبا، وقد عرفت هذه البورصة بإسم Bourse de Paris، هناك العديد من الأدوات المالية المتداولة بنشاط في سوق يورونكست باريس، بما في ذلك المؤشرات، والأسهم، والسلع، والسندات، والمشتقات. تعد بورصة باريس واحدة من بين العديد من البورصات المدمجة المدرجة في السوق الأوروبية تحت راية Euronext، وهي تسعى دائما إلى عرض أحدث منصات وخدمات التداول المتطورة للمتداولين والمستثمرين، وهي جزء من بورصة أوروبية تعمل

بوصفها بوابة للشركات الدولية للوصول إلى المجتمعات الإستثمارية الأوروبية إضافة إلى كونها قاعدة دعم للإقتصاد الأوروبي ككل، وتقاس حيوية سوق باريس عادة بحالة الأداء الخاصة بمؤشر الأسهم CAC 40<sup>1</sup>.

مؤشر CAC 40 هو أهم مؤشر يتم من خلاله قياس أداء أسهم المؤسسات الفرنسية وأهم المؤشرات الأوروبية المتداولة في بورصة باريس (Euronext Paris)، وقد تم إطلاق المؤشر أول مرة في 31 ديسمبر 1987 عن طريق شركة وكالات الصرف إبتداءً من مستوى 1000 نقطة، يقيس مؤشر CAC 40 أداء أكبر 40 مؤسسة في سوق الأسهم الفرنسي والمتداولة في بورصة Euronext Paris، تقوم لجنة خاصة بمراجعة المؤسسات التي تشكل المؤشر كل 3 أشهر، بحيث تكون هذه المؤسسات ممثلة للإقتصاد الفرنسي بشكل مثالي، ويتم ترجيح المؤشر حسب القيمة السوقية للمؤسسات المدرجة فيه.<sup>2</sup>

من أجل تشكيل عينة من المؤسسات تم إختيار وبشكل عمدي 60 مؤسسة مدرجة ببورصة باريس من بين 914 مؤسسة<sup>3</sup>، شريطة أن تكون مقيدة بالبورصة خلال الفترة ( 2015 - 2018)، مع إستبعاد المؤسسات المالية (البنوك، شركات التأمين) وذلك لخضوعها لقوانين خاصة بها، بالإضافة إلى خصوصية نظامها المحاسبي ويمكن توضيح المؤسسات المشكلة لعينة الدراسة في الملحق رقم (01).

أما مبررات إختيار هذه المؤسسات فترجع للأسباب التالية:

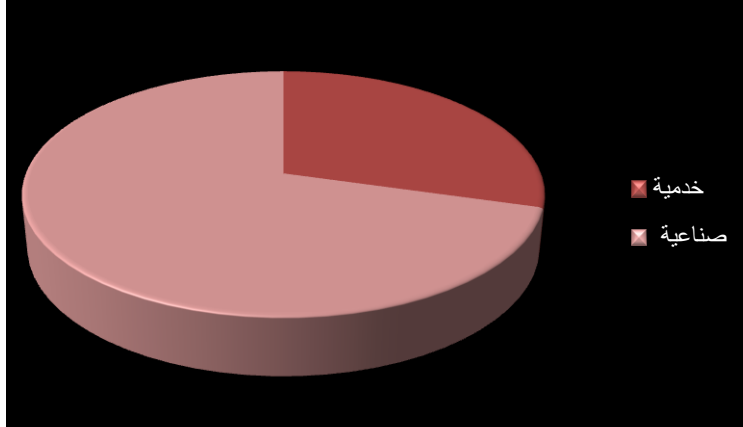
- سهولة الحصول على بيانات هذه المؤسسات ومن ثم توفير الجهد والتكلفة؛
  - المكانة الجيدة لأغلبية المؤسسات، المكونة لعينة الدراسة شملت مؤسسات صنفت كأكبر المؤسسات من ناحية القيمة السوقية ضمن مؤشر (CAC 40)؛
  - قيام هذه المؤسسات المكونة لعينة الدراسة بالإفصاح عن الموارد البشرية في تقاريرها السنوية.
- أما من حيث تصنيف المؤسسات وفقاً لقطاع نشاطها ؛ فإن ما نسبة 73% من المؤسسات المشكلة لعينة الدراسة هي مؤسسات صناعية أي 44 مؤسسة، في حين بلغ عدد المؤسسات الخدمية 16 مؤسسة أي بنسبة 26%، وهو ما يوضحه الشكل أسفله

<sup>1</sup> - www.toptradforexbrokers.com

<sup>2</sup> -www.netrotrade.ae

<sup>3</sup> - www.boursedeparis.fr

الشكل رقم (4-3): توزيع المؤسسات المدرجة ببورصة باريس وفقا لقطاع النشاط



المصدر: من إعداد الباحثة

يمكن ملاحظته من الشكل رقم (4-3) الخاص بتصنيف المؤسسات وفقا لقطاع نشاطها ؛ أن القطاع الصناعي قد مثل النسبة الأكبر من مجموع المؤسسات الممثلة لعينة الدراسة، وحسب رأي الباحثة وتبعا للدراسات السابقة فإين دور الرأس المال البشري يبرز أكثر في المؤسسات الصناعية أكثر منه في المؤسسات الخدمية، بإعتبار أن القطاع الصناعي يعتمد وبشكل كبير على حداثة وسائل الإنتاج بالإضافة إلى التكنولوجيا العالية والتي تتطلب موارد بشرية عالية الكفاءة لتسييرها، وهو الأمر الذي جعلنا نركز أكثر في إختيارنا لعينة الدراسة على المؤسسات الصناعية.

تشكل عينة الدراسة ما نسبته 6.5% من الحجم الأصلي للمجتمع، وبما أن قاعدة البيانات مبنية على أساس بعدين: المفردات (i) والذي يمثل المؤسسات، والزمن (t) فإن قاعدة البيانات المقطعية نقودنا للحصول على 240 مشاهدة، وبما أن الدراسة الحالية للمؤسسات الفرنسية تستخدم تحليل الإنحدار المتعدد والبسيط في تقدير العلاقة بين المتغيرات فإينه من الضروري أن يكون عدد المشاهدات كافيا لذلك. وقد تباينت الآراء حول ذلك فمنهم من يرى أن العدد المثالي للمفردات يمكن حسابه وفق العلاقة التالية:<sup>1</sup>

$$N > 20m$$

<sup>1</sup> - بلال كيموش، البدائل المحاسبية المتعلقة بالعناصر غير الملموسة وأثرها على قيمة المؤسسة، مرجع سبق ذكره، ص. 118.

في حين يرى Stevens أنه إذا تعلق الأمر بأبحاث العلوم الإجتماعية فلن العدد المطلوب للمفردات من أجل ضمان موثوقية النموذج يجب أن لا يقل عن خمسة عشرة حالة لكل متغير مستقل أي:  $N > 15m$ ، وحسب (Fidell and Tabachnick) فلن العدد المطلوب للمفردات يكون وفق العلاقة التالية:<sup>1</sup>

$$N = 8m + 50$$

بأخذنا لنموذج الإنحدار المتعدد المستخدم في الدراسة الحالية نجد أن عدد المتغيرات المستقلة فيه هو 8 ، وكما ذكرنا سابقا فلن عدد المشاهدات المتحصل عليها من خلال العينة المختارة هو 240 مشاهدة ومنه يمكن القول أن عدد المفردات هو أعلى من المفردات المطلوبة حسب الآراء الثلاثة\* السابقة الذكر وبالتالي فإن حجم العينة المعتمد مناسب.

### المطلب الثالث خطوات جمع البيانات الثانوية

إن تعدد نماذج الدراسة نتج عنها تشكل مجموعة من المتغيرات التابعة والمستقلة بحسب كل نموذج بحيث هذه المتغيرات تكون قابلة للقياس الكمي، وهو الأمر الذي يتطلب التعريف بأدوات جمع البيانات وكيفية قياس المتغيرات.

#### 1. أدوات جمع البيانات:

يُعد تحليل المحتوى الأداة التي يمكن من تحويل البيانات إلى قيم كمية تسمح بإختبار العلاقة بين المتغيرات والتي تفيد في النهاية للوصول إلى قراءات تُمكن من الإستدلال على طبيعة هذه العلاقة، وقد تعددت التعاريف المقدمة لأسلوب تحليل المحتوى فقد تم إعتنوه أسلوب أو أداة للبحث العلمي يمكن أن يستخدمه الباحثون في مجالات بحثية متنوعة لوصف المحتوى الظاهر والصريح للمادة المراد تحليلها من حيث الشكل والمضمون.<sup>2</sup> وقد ذهب (Krippendorff) إلى إعتبار أسلوب تحليل المحتوى أحد أدوات البحث

<sup>1</sup> - المرجع السابق والصفحة نفسها.

\* حسب العلاقة الأولى فإنها تتطلب 160 مفردة، حسب (Stevens) يتطلب 120 مفردة، وحسب (Fidell & Tabachnick) يتطلب 114 مفردة.

<sup>2</sup> - محمد البشير بن طبة، تحليل المحتوى في بحوث الاتصال (مقاربة في الإشكاليات والصعوبات) ، مجلة الدراسات والبحوث الإجتماعية، جامعة الوادي، العدد 13، 2015، ص. 319.

العلمي التي تهدف إلى الوصف الموضوعي والمنظم والكمي لمضمون الظاهرة، تعمل على تقديم رؤى جديدة وتوفير المعارف من خلال الاستنتاجات المستخلصة من البيانات.<sup>1</sup>

حسب (طعيمة) فإين تحليل المحتوى يحقق الفروض العلمية، وكون أن له إجراءات بحثية خاصة سواء من حيث تحديد المشكلة أو صياغة الفروض أو إختبار العينة أو غير ذلك يجعل منه منهجا قائما بذاته أمر مردود عليه، ويعلل (طعيمة) ذلك بلأن تحليل المحتوى فيما يخص تحقيق الفروض العلمية شأنه في ذلك شأن بقية أدوات البحث التي تستطيع من خلال النتائج التي تتوصل إليها والمعالجات الإحصائية التي تستخدمها، أن تساعد الباحث في الحكم بقبول أو رفض الفرض.

من خلال ما تقدم من تعاريف حول أسلوب تحليل المحتوى نلاحظ أنها إتفقت في كونه أحد أدوات وأساليب البحث العلمي التي تساعد في الوصول إلى نتائج موضوعية ومنطقية شأنه بذلك شأن باقي الأدوات والأساليب التي تستخدم في قبول أو رفض الفرضيات المصاغة والإجابة على الإشكالية المطروحة، وإستنادًا لذلك سيتم إعتقاد أسلوب تحليل المحتوى في هذه الدراسة من أجل تحليل المعلومات الخاصة بالموارد البشرية وقياس مستوى الإفصاح عنها في التقارير السنوية للمؤسسات الفرنسية محل الدراسة.

كما أن توفر الموضوعية، الإنتظام، والكمية يصف وبدقة الظاهرة المدروسة يجعل إستخدام أسلوب تحليل المحتوى فعالا ويحقق الهدف من البحث من أجل الحصول على نتائج منطقية، دقيقة، وموضوعية، كغيره من الأدوات وعليه سنعمل في هذه الدراسة على إتباع الإجراءات المناسبة التي تسمح بتحقيق غايات البحث والقدرة على إختبار الفرضيات والإجابة على إشكالية الدراسة.

## 2. قياس متغيرات الدراسة

تضم نماذج الدراسة متغيرات تابعة وأخرى مستقلة حسب الظاهرة المراد دراستها، وذلك من أجل إختبار فرضيات الدراسة.

**1.2 متغير الإفصاح عن الموارد البشرية :** وفقا لما تم ذكره سابقا من خلال تقديمنا لنماذج الدراسة نلاحظ أن متغير الإفصاح عن الموارد البشرية هو متغير مشترك بين النماذج التي تم تطويرها، حيث يكون مرة متغير تابعا ضمن نموذج محددات الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية ، ويكون متغيرًا مستقلا ضمن

<sup>1</sup> Satu Elo & Helvi Kynges, **The qualitative content analysis process**, Journal of Advanced Nursing, vol 62, N<sup>o</sup>1, 2007, p.108.



نماذج إنعكاسات الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية على مؤشرات الأداء المالي في حين تبقى طريقة قياسه ثابتة.

يتم قياس هذا المتغير من خلال قسمة عدد العناصر التي قامت المؤسسة بالإفصاح عنها في التقارير السنوية على ما يفترض أن تفصح عنها، والذي يمثل عدد جميع البنود التي يتضمنها مؤشر الإفصاح ، وقد تم الإعتماد على دراسة (شرشافة)<sup>1</sup> لقياس مستوى الإفصاح عن الموارد البشرية، المعبر عنها وفق المعادلة التالية:

$$HRDIS = \sum_{t=1}^n DI/M$$

حيث:

HRDIS: مستوى الإفصاح عن الموارد البشرية؛

DI: عدد الفقرات المفصح عنها؛

M: عدد الفقرات التي يجب الإفصاح عنها.

تجدر الإشارة إلى أن مؤشر الإفصاح عن الموارد البشرية لا يقيس جودة الإفصاح عن الموارد البشرية بل يقيس مستوى الإفصاح عنها، ومن أجل تطوير مؤشر الإفصاح عن الموارد البشرية تم إعداد قائمة مرجعية تبين مجموع البنود/ الفقرات التي يجب أن تفصح عنها المؤسسات المشكلة لعينة الدراسة والتي تخص الموارد البشرية وذلك باستخدام أسلوب تحليل المحتوى لتحديد الفقرات/ البنود التي قامت المؤسسات بالإفصاح عنها فعلا.

إن اعتماد أسلوب تحليل المحتوى يتطلب إتباع خطوات منهجية تجعل منه أداة يمكن الإعتماد عليها لإختبار الفرضيات، تتميز نتائجها بالصدق والثبات، وبالتالي فإن استخدام أسلوب تحليل المحتوى في هذه الدراسة يقتضي تحديد ما يجب تحليله، وأين وكيف سيتم التحليل؟<sup>2</sup>

<sup>1</sup> إلياس شرشافة، أثر ممارسة الحوكمة على الإفصاح البيئي للشركات (دراسة مجموعة من المؤسسات الفرنسية والجزائرية) ، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة فرحات عباس، سطيف - الجزائر، 2018.

<sup>2</sup> المرجع السابق، ص.ص. 150-151.

إلا أنه ومن أجل ضمان الإتساق والتكامل في البيانات بما يخدم أهداف الدراسة، فقد تم اللجوء إلى وسائل الإتصال الأخرى المتوفرة من أجل الحصول على المعلومات التي لا تتوفر في التقارير السنوية أو تلك التي وجدت غير مكتملة، أو ما صعب فهمه ، إذ تم الإعتماد على المواقع الإلكترونية للمؤسسات أو المواقع الإلكترونية الأخرى. أما فيما يخص معلومات الموارد البشرية موضع التحليل ، فقد تم الإعتماد على المعلومات المتوفرة في التقارير السنوية وذلك لصعوبة تصفح كل وسائل الإتصال الأخرى التي توفرها المؤسسات لما يكلفه ذلك من وقت وجهد.

#### أ. تحليل التقارير السنوية للمؤسسات

من المتعارف عليه أن تواصل المؤسسات مع الجهات المهمة بأعمالها ومختلف أصحاب المصالح بها يتم من خلال تقاريرها السنوية حيث ينظر لها كأداة توثق من خلالها المؤسسات مسؤوليتها المالية كما يتعدى هدفها إلى كونها وسيلة لعرض الأهداف التنظيمية ومسؤوليتها الإجتماعية والآثار المترتبة عنها.

تتميز التقارير السنوية بالمرونة التي تسمح لها بعرض أكبر عدد ممكن من المعلومات والحقائق والبيانات، كما تمثل الأداة الأكثر موضوعية وتتميز بالموثوقية فهي تعكس بدرجة عالية أداء المؤسسة ومركزها المالي ومختلف أنشطتها والتي يمكن من خلالها إستخلاص توجه المؤسسة وأفاقها المستقبلية، وهو ما يجعل التقارير السنوية الوسيلة الأولى التي يعتمد عليها في هذه الدراسة كما يجعلنا نعتمد بشكل أساسي على النتائج المتحصل عليها منها.

وقد إعتدنا على التقارير السنوية كمصدر للمعلومات عن المسؤولية الإجتماعية للأسباب التالية:

- يتمتع التقرير السنوي بصفة الرسمية فهو مطلوب وفقا للمتطلبات القانونية؛
- سيرورة إصدار التقرير السنوي يتميز بالثبات والانتظام؛
- يتم إصداره طبقا لمجموعة من الأسس والمبادئ المتعارف عليها؛
- الأكثر استخداما من قبل أصحاب المصالح في المؤسسة؛
- إرتفاع مستوى موثوقية المعلومات؛
- إمكانية المقارنة حيث تكون هناك إمكانية لإجراء المقارنات بين الفترات المحاسبية.

## ب. كيفية التحليل

إن إعتقاد أسلوب تحليل المحتوى يتطلب القيام بتحديد وبدقة الظاهرة المدروسة بمختلف جوانبها وأبعادها، وهو ما يتحقق من خلال تقسيم المحتوى محل التحليل إلى عدة فئات أو أجزاء بطريقة تبسط وتسهل عملية التحليل من خلال جمع الوحدات والأجزاء التي تتميز بخصائص وسمات مشتركة وجعلها تندرج تحت عناوين جامعة.

فيما يخص الإفصاح عن رأس المال الفكري بصفة عامة والإفصاح عن الموارد البشرية (الرأس المال البشري) بصفة خاصة ضمن التقارير السنوية، فقد إعتمدت العديد من الدراسات والتي انتهجت أسلوب تحليل المحتوى عدة طرق وأساليب عند تقسيم المحتوى محل التحليل منها من إعتمدت تقسيم القائمة إلى عدة محاور رئيسية تضم الفقرات ذات العلاقة أو ذات السمات المشتركة.

وقد إختلفت مقاربات الباحثين في كيفية قياس مستوى الإفصاح الطوعي (الاختياري) عن الموارد البشرية في التقارير المالية السنوية، فقد إعتمد (Zeghal and Ahmed) سنة 1990 عدد الكلمات لقياس مستوى الإفصاح عن الموارد البشرية. في حين أخذ (Guthrie and Parker) عدد الصفحات المخصصة للإفصاح عن الموارد البشرية كمؤشر لذلك، بينما اختار (Hackston and Milne) عدد الفقرات كمؤشر لقياس مستوى ذلك الإفصاح<sup>1</sup>، وقد شكل (Beldi and Al) قائمة مقسمة إلى 5 محاور تضم 57 بنداً للوصول إلى مستوى مقبول أو جيد من الإفصاح عن الرأس المال البشري<sup>2</sup>. ومن الباحثين من إنتهج أسلوب القائمة بدون عناوين جامعة و إكتفى بتقييم الفقرات فقط، حيث إعتد كل من (Huang and Al) قائمة تتشكل من 20 بنداً للإفصاح عن الموارد البشرية، في حين إعتد (Al Mamun) 16 فقرة في قائمته، أما (Fontana and Macagnan)<sup>3</sup> و (Gummar)<sup>4</sup> فقد قدموا لائحة تضم 25 عنصراً للإفصاح عن الموارد البشرية.

<sup>1</sup> -C. Huang, Zubaidah Zainal Abidin, Kamaruzaman Jusoff, **external reporting of human capital in Malaysia**, Asian social science, vol3, N<sup>0</sup>8, 2008, p :05.

<sup>2</sup> - voir : A. beldi and others, op cit, P.121.

<sup>3</sup> - M. Andrew lipunga., **Human resource disclosure practices by commercials banks : a case from Malawi**, International Journal of Applied Research in Bbusiness Administration and Economics, 2013, vol13, N<sup>0</sup>2, P.07.

<sup>4</sup> -R. Gunnar, **Human resource disclosure : a comparative study of annual reporting practice about information, providers and users in two corporation**, doctoral thesis, Göteborgs university, Sweden, 2003, P.59

إستنادًا للدراسات التي تناولت الإفصاح عن الموارد البشرية ب إستخدام أسلوب تحليل المحتوى فقد تم تطوير لائحة تضم مجموعة من البنود التي اعتبرت من أهم المعلومات التي يجب الإفصاح عنها من قبل المؤسسات المدرجة ببورصة باريس ضمن تقاريرها السنوية، ومن أجل تطوير لائحة تعكس وبدقة أهم تلك البنود، بالإضافة إلى قدرة هذه الأخيرة على توافقها والبيئة الفرنسية تم الاطلاع على أغلبية القوائم التي تم عرضها في أغلب الدراسات السابقة، وتم تشكيل لائحة وجدت شاملة لأهم المعلومات التي يجب الإفصاح عنها من قبل المؤسسات، أين تم تقسيمها إلى 09 محاور كل محور يضم مجموعة من المعلومات إعتياديًا على دراسات مذكورة سابقًا: (Al Mamun)، (Fontana and Macagnan)، (Gummar)، والجدول التالي يوضح هذه القائمة:

الجدول رقم (4-1): قائمة معلومات الموارد البشرية المفصّح عنها

المحاور	الرقم	الفقرات
النشاطات الإجتماعية للمؤسسة	01	المبادرات الثقافية
	02	اللقاءات الإجتماعية
	03	الرحلات المنظمة
	04	المنظمات الرياضية
	05	مراكز التسلية
	06	حملات المعلومات الإجتماعية
	07	المنشورات
	08	المنح التعليمية
	09	العطل الصيفية
	10	عناصر الأمن
التوظيف	11	عدد العمال الإجمالي
	12	تطور عدد العمال خلال السنة
	13	التوظيف الجديد
	14	توزيع العمال حسب المؤهلات وحسب الجنس
	15	توزيع العمال حسب الأقسام

توزيع العمال حسب العمر	16	
توزيع العمال حسب المنطقة	17	
الدوران الداخلي للعمال	18	
الدوران الخارجي للعمال	19	
عدد الغيابات	20	
عدد المتقاعدين	21	
وصف الأنشطة التدريبية	22	التكوين والتدريب
عدد المترشحين	23	
عدد الساعات المخصصة للتكوين	24	
مدة التكوين بالأيام	25	
التكلفة الإجمالية للتكوين	26	
تكلفة المشارك الواحد في الساعة	27	
عدد الدورات التدريبية حسب الموضوع	28	
عدد العمال المشاركين في أنشطة التكوين حسب المؤهلات	29	
نسبة العطل المرضية	30	العطلات
نسبة حوادث العمل	31	
الإضرابات	32	
الأسباب الطبية	33	
العطل المرضية حسب المؤهلات وحسب الجنس	34	
عدد الغيابات الناتجة عن نزاعات العمل	35	
عدد الاستقالات	36	الأقدمية والخبرة
عدد سنوات العمل مقارنة بعمر المؤسسة	37	
عدد التحويلات	38	
متوسط عدد سنوات العمل بالمؤسسة حسب العمر	39	
متوسط عدد أيام العمل بالمؤسسة	40	

عدد الوفيات	41	
عدد حوادث العمل في الساعة	42	أمن العمل
عدد حوادث العمل في السنة	43	
مؤثرات حوادث العمل	44	
عدد الأيام الضائعة الناتجة عن حوادث العمل	45	
متوسط فترة حوادث العمل بالأيام	46	
الفحص الدوري للمختبر	47	
الفواتير الطبية	48	
مؤثرات الأمراض	49	
نسبة المدخنين	50	
نسبة العمال المشاركين في برامج الوقاية والعلاج	51	
الاتجاه المرضي للقوى العاملة	52	
توزيع العمال حسب المؤهلات	53	الترقّيات
تطور مؤهلات العمال	54	
قيمة العمال	55	
الأصول البشرية	56	قياس الموارد البشرية
الأصول البشرية	56	
القيمة المضافة من الموارد البشرية	57	

المصدر: من إعداد الباحثة.

تري الباحثة أن المحاور التسعة السابقة تمثل أهم المحاور التي يستحسن الإفصاح عنها من قبل المؤسسات، فهي تعكس مدى إهتمامها بالموارد لبشرية، خاصة حجم الإستثمار والعناية بها سواء من خلال الدورات التدريبية والتكوينية، أو من خلال سياسات الأمن والصحة بها من أجل توفير جو عمل مريح، كما أن البرامج الإجتماعية التي تهتم بها المؤسسة تشكل حلقة جوهريّة من أجل تحفيز العمال والذي يعتبر من أهم عوامل نجاحها.

## 2.2 المتغيرات المرتبطة بنموذج محددات الإفصاح عن الموارد البشرية

تتمثل المتغيرات المستقلة المعتمدة في إختبار العلاقة بين خصائص الشركة وآليات الحوكمة، ومستوى الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية في الآتي:

- **الحجم:** يتم قياس حجم المؤسسة من خلال لوغاريتم الطبيعي لإجمالي أصول المؤسسة، وقد تم التعامل مع متغير حجم المؤسسة على انه متغير اسمي يأخذ القيمة (1) إذا فاق مجموع أصول المؤسسة متوسط أصول مؤسسات الدراسة حيث تعتبر المؤسسة في هذه الحالة مؤسسة كبيرة، ويأخذ القيمة (0) في الحالة العكسية ويشار إلى المؤسسة هنا أنها صغيرة الحجم.
- **العمر:** لا يقصد بالعمر هنا عمر المؤسسة وإنما هو فترة الإدراج في السوق المالي أو البورصة، يتم قياس عمر المؤسسة بعدد السنوات التي تمثل الفترة منذ إدراجها في السوق المالي ، وقد تم الحصول على هذه المعلومة من التقارير السنوية للمؤسسات أو من مواقعها الإلكترونية.
- **نوع قطاع النشاط :** يصنف هذا المتغير المؤسسات بين صناعية وخدمية، ويتم قياسه من خلال ال متغير الوهمي ففي حالة المؤسسة الصناعية يأخذ القيمة (1)، في حين تأخذ المؤسسة الخدمية القيمة (0).
- **حجم مجلس الإدارة:** تم إدخال هذا المتغير لأن مجلس الإدارة يعتبر إحدى الآليات الداخلية للحوكمة، يعمل على مراقبة الأداء والإشراف الدقيق، تم قياس هذا المتغير بحساب عدد أعضاء مجلس الإدارة لكل مؤسسة كل سنة خلال فترة الدراسة.
- **إستقلالية مجلس الإدارة :** يتم الحكم على إستقلالية مجلس الإدارة بناءً على عدد الأعضاء الخارجيين المستقلين، ويتم قياس إستقلالية مجلس الإدارة بنسبة الأعضاء المستقلين ، أي عدد الأعضاء المستقلين إلى إجمالي عدد أعضاء مجلس الإدارة
- **تركز الملكية :** يقصد بها توزيع الملكية أو تشتتها على عدد من المساهمين وتقاس ملكية المساهمين ل 50% أو أكثر من أسهم المؤسسة، وسيتم إعتبار هذا المتغير متغير إسمي يأخذ القيمة (1) إذا فاقت نسبة ملكية المساهمين 50%، ويأخذ القيمة (0) في حالة العكس.

### 3.2 المتغيرات المرتبطة بمؤشرات الأداء المالي

▪ **الربحية:** تعد ربحية المؤسسة من بين أهم المؤشرات التي تعبر عن قدرة هذه الأخيرة على توليد الأرباح من المبيعات أو من الأموال المستثمرة، لأن الأرباح التي تحققها المؤسسة من أهم العوامل التي تؤثر على ثروة المساهمين، والتي تمثل معياراً على أساسها يتخذ المقرضون قراراتهم الخاصة بمنح القروض للمؤسسة.

يتم حساب ربحية المؤسسة من خلال العائد على الأصول أو العائد على حقوق الملكية كما يلي:

$$\text{العائد على الأصول} = \text{نتيجة الدورة} / \text{مجموع الأصول}$$

و

$$\text{العائد على حقوق الملكية} = \text{نتيجة الدورة} / \text{حقوق الملكية}$$

سيتم اعتماد كلا المؤشرين لقياس ربحية المؤسسة في هذه الدراسة.

▪ **العائد على السهم (EPS):** يمثل العائد على السهم الواحد نصيب السهم من الأرباح المحققة خلال الفترة المالية، وهو مقياس عام للكفاءة ويعتبر أحد العوامل التي تهم المقرضين وخاصة في الأجل الطويل، لأن قدرة المؤسسة على تحقيق الأرباح يشكل مصدر الأمان لهم لضمان تسديد الديون في الأجل الطويل مع الفوائد المترتبة عليها. ويحسب العائد على السهم الواحد كالتالي:<sup>1</sup>

$$\text{ربحية السهم الواحد} = \text{صافي الربح بعد الضريبة} / \text{عدد الأسهم المكتتب بها}$$

▪ **السعر السوقي للسهم:** يتم قياس التغير في السعر السوقي (PSHARE)، من خلال الفرق بين المتوسط الحسابي لأعلى سعر وصل إليه السهم  $H_i$  وأدنى سعر وصل إليه في الفترة  $t$ ، المتوسط الحسابي لأعلى سعر وصل إليه السهم  $H_{i-1}$  وأدنى سعر وصل إليه في الفترة  $t-1$ . ويمكن توضيح ذلك وفق العلاقة التالية:

<sup>1</sup> - عمر عيسى فلاح المناصير، أثر تطبيق قواعد حوكمة الشركات على أداء شركات الخدمات المساهمة العامة الأردنية ، رسالة ماجستير، الجامعة الهاشمية، الزرقاء-الأردن، 2013، ص.41.



$$\Delta \text{PSHARE} = H_{it} + L_{it} / 2 - (H_{it-1} + L_{it-1}) / 2$$

ويمكن تلخيص كيفية قياس المتغيرات الخاصة بنماذج الدراسة المطبقة في البيئة الفرنسية كالتالي:

الجدول رقم (4-2): قياس متغيرات الدراسة

المتغيرات المستقلة			المتغير التابع	المتغيرات
العمر	قطاع النشاط	الحجم	مستوى الإفصاح عن الموارد البشرية	النماذج
فترة الإدراج في السوق المالي	1: صناعية 0: خدمية	لوغاريتم مجموع الأصول		النموذج الأول
تركز الملكية	إستقلالية مجلس الإدارة	حجم مجلس الإدارة		
1: إذا فاقت نسبة المساهمين 5% 0 إذا كانت نسبة المساهمين اقل من 5% .	عدد الأعضاء خارج الإدارة	عدد أعضاء مجلس الإدارة		
المتغيرات التابعة (مؤشرات الأداء المالي)			المتغير المستقل	
الربحية (العائد على الأصول) = نتيجة الدورة / مجموع الأصول				النموذج الثاني
الربحية (العائد على حقوق الملكية) = نتيجة الدورة / حقوق الملكية				النموذج الثالث
العائد على السهم = النتيجة الصافية / عدد الأسهم				النموذج الرابع
PSHARE = $H_{it} + L_{it} / 2 - (H_{it-1} + L_{it-1}) / 2$				النموذج الخامس

المصدر: من إعداد الباحثة.

## المطلب الرابع: الأساليب الإحصائية المستخدمة لتحليل البيانات

إن العمل على إختبار فرضيات الدراسة بالاعتماد على الإنحدار المتعدد بالبيئة الفرنسية، يستند إلى أساليب إحصائية تتماشى والأسلوب المعتمد، وقد راعينا في إختيار الأساليب تلك الملائمة في التحليل والتي تتوافق ونوعية البيانات المراد تحليلها.

يعتبر البرنامج الإحصائي (SPSS) من أشهر الأساليب الإحصائية المستخدمة في العلوم الإجتماعية عامة والعلوم المحاسبية خاصة، لذلك سيتم إعتداد هذا الأخير من أجل إختبار العلاقات المفترضة بين المتغيرات بالاعتماد على الإنحدار الخطي بدءاً بدراسة معنوية النموذج وصلاحيته للدراسة وصولاً إلى إختبار الفرضيات من خلال دراسة علاقة الارتباط بين كل من المتغيرات المستقلة والمتغير التابع.

**1. المعنوية الكلية للنموذج :** يتم دراسة درجة المعنوية الكلية للنموذج بالاعتماد على قيمة الاحتمال Sig فإذا كانت قيمة الاحتمال اقل أو تساوي 0.05 فهذا دليل على معنوية النموذج، ونقول أنه غير معنوي إذا كانت قيمة الاحتمال أكبر من 0.05

**2. المعنوية الجزئية:** يتم فحص المعنوية الجزئية لمعادلات الإنحدار إنطلاقاً من إختبار معنوية إنحدار معادلاتها، ويتم الحكم على المعنوية الجزئية من خلال مستوى المعنوية للإختبار، إذ يكفي أن يكون أقل من 5%، حتى يكون معامل الإنحدار معنوياً والعكس صحيح.

**3. إعتدالية التوزيع الإحتمالي للبواقي:** تعتبر خاصية الطبيعية من الشروط الواجب توفرها والتي يتم إختبارها من خلال إختبار Kolmogrov-Smirnov وإختبار Shapiro-wilk للتأكد من أن البواقي تتبع التوزيع الطبيعي.

**4. إختبار تجانس البواقي (ثبات التباين):** لفحص مدى تجانس البواقي يتم استخدام كل من إختبار Breusch-Pagan وإختبار Koenker للتأكد من خلو النموذج من مشكلة عدم ثبات التباين.

**5. إختبار التداخل الخطي:** إن قوة النموذج الخطي العام تعتمد على فرضية إستقلال كل متغير من المتغيرات المستقلة، وإذا لم يتحقق هذا الشرط فإن النموذج الخطي العام عندئذ لا يصلح للتطبيق، ولا يمكن إعتباره جيداً لتقدير المعاملات، ولتحقيق ذلك يتم استخدام "Collinearity Diagnostics" وذلك بحساب

معامل Tolerance لكل متغير ومن ثم إيجاد معامل " Variance Inflation Factor (VIF) " حيث أن:

$$\text{VIF} = 1 / \text{Tolerance}$$

ويعد هذه الاختيار طريقة ثانية لقياس الارتباط بين المتغيرات المستقلة وحسب هذا الإختبار ف إن الحصول على قيمة  $\text{VIF} > 5$  يشير إلى وجود مشكلة التعدد الخطي وبالتالي إرتباط وتداخل المتغيرات المستقلة .

**6. الاستقلال الذاتي للبواقي:** يتم الحكم على وجود استقلال البواقي، بالاعتماد على إختبار Durban-Watson ، وتتراوح قيمة هذه الإحصائية بين 0 و 4، إذ تشير القيمة القريبة من 0 إلى وجود إرتباط موجب قوي بين البواقي المتعاقبة، أما النتيجة التي تقترب من 4 فتشير إلى وجود إرتباط سالب، أما النتيجة المثالية والتي تشير إلى عدم وجود إرتباط ذاتي بين القيم هي التي تتراوح بين 1.5 و 2.5.

**7. الإرتباط:** يقصد بالإرتباط معرفة العلاقة بين المتغيرات أي معرفة إذا كان لتغير متغير أو مجموعة من المتغيرات مرتبط بتغير الأخرى، ويتم ذلك من خلال إختبار Pearson ، وتكون علاقة الإرتباط قوية إذا كانت إختبار Pearson أكبر من 0.65 وعلاقة ضعيفة إذا كان أقل من 0.3 وتكون علاقة متوسطة إذا كان محصورة بينهما أي بين [0.3 - 0.65].

**8. القدرة التفسيرية النسبية:** يقصد بالقدرة التفسيرية قدرة المتغيرات المستقلة على تفسير التغيرات الحاصلة في المتغير التابع، والتي تقاس بمعامل التحديد  $R^2$  فإذا كان يختلف عن الصفر فان ذلك يعني أن المتغيرات المستقلة تفسر التغيرات الحاصلة في المتغير التابع، وكلما زادت قيمة  $R^2$  ذل ذلك على زيادة القدرة التفسيرية للمتغيرات المستقلة.

حاولنا في هذا المبحث عرض الإجراءات المنهجية للدراسة القياسية، حيث قمنا أولاً بعرض الإطار

المنهجي للدراسة من خلال تبيان نموذج الدراسة بالاعتماد على الإنحدار المتعدد استناداً للدراسات السابقة وكيفية قياس متغيراتها.

أما الجزء الثاني خصص لتقديم المؤسسات المدرجة ببورصة بتريس الممثلة لعينة الدراسة بالإضافة إلى أدوات جمع البيانات، ليتم في الأخير تحديد الأدوات المستخدمة للحكم على صلاحية النموذج و الأساليب الإحصائية المستخدمة لإختبار الفرضيات.

## المبحث الثاني: إختبار الفرضيات ومناقشة النتائج

من أجل إختبار محددات الإفصاح عن الموارد البشرية وأثر هذا الأخير على مؤشرات الأداء المالي، تم الاعتماد على التقارير السنوية للفترة (2015-2018) للمؤسسات الفرنسية المشكلة لعينة الدراسة والتي بلغ عددها 60 مؤسسة مقيدة ببورصة باريس، من خلال تحليل الإنحدار المتعدد والبسيط، بلستعمال الإختبارات المناسبة لذلك.

### المطلب الأول: دراسة العلاقة الخطية للنموذج الأول

يهدف النموذج القياسي الأول إلى اكتشاف محددات الإفصاح عن الموارد البشرية والذي يمثل المتغير التابع وكل من خصائص الشركة واليات الحوكمة كمتغيرات مستقلة، وقد تمت عملية تقدير النموذج باستخدام طريقة المربعات الصغرى، والتي تتطلب توفر مجموعة من الشروط.

#### 1. إختبار التوزيع الطبيعي للبواقي

من أجل التأكد من أن التوزيع الاحتمالي للبواقي الناتجة عن التقدير يتبع التوزيع الطبيعي سيتم استخدام أسلوب الطريقة الرياضية من خلال إختبار Kalmogrov-Smirnov و Shapiro-Wilk، وتأكيدها من خلال الرسوم البيانية، ونتائج إختبار التوزيع الطبيعي للبواقي موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (3-4): نتائج إختبار Kalmogrov-Smirnov و Shapiro-Wilk للتوزيع الطبيعي للبواقي

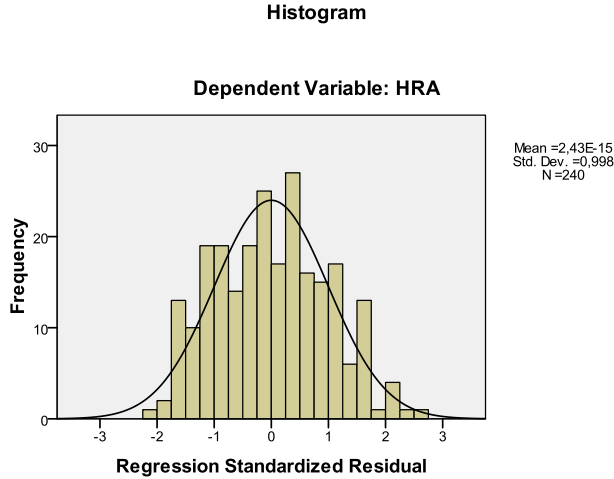
الإختبار	القيمة الإحصائية	مستوى المعنوية
Kalmogrov-Smirnov	0.056	0.061
Shapiro-Wilk	0.982	0.005

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

يتم التأكد من أن التوزيع الاحتمالي للبواقي يتبع التوزيع الطبيعي إذا كان مستوى المعنوية لأحد الإختبارين أكبر من 5%، وحسب الجدول رقم (4-5) يتضح أن مستوى المعنوية لإختبار Kalmogrov-Smirnov أكبر من 5% وبالتالي يتم الحكم على طبيعية التوزيع الاحتمالي للبواقي. وكما تم الإشارة إليه

سابقا فلن إعتدالية التوزيع الطبيعي للبواقي يمكن التحقق منها من خلال الرس م البياني (Histogram) الموضح كالتالي:

الشكل رقم (4-4): التوزيع الطبيعي للبواقي كما يوضحه (Histogram)



المصدر: مخرجات برنامج SPSS.

من خلال الرسم البياني السابق نستنتج أن البواقي تأخذ شكل التوزيع الطبيعي فهناك تطابق كبير بين المنحنى التكراري والمنحنى التوزيع الطبيعي وهو ما يؤكد نتيجة الطريقة الرياضية وبالتالي ف إن البواقي تتبع التوزيع الطبيعي.

## 2. تجانس البواقي

يتم التأكد فيما إذا كان تباين البواقي يتغير مع تغير المتغير التفسيري، حيث إن وجود هذا الإشكال يجعل المعلومات المقدره غير كفاءة وتتميز بالتحيز إذا كان مستوى المعنوية لكل من إختبار Breusch-Pagan وإختبار Koenker أكبر من 5 %، ونتائج إختبار تجانس البواقي موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (4-4): إختبار Breusch-Pagan وإختبار Koenker

مستوى المعنوية	القيمة الإحصائية	الإختبار
0.325	11.325	Breusch-Pagan
0.095	10.564	Koenker

المصدر: من إعداد الباحثة بالإعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

وحسب الجدول رقم ( 4-4 ) يتضح أن مستوى المعنوية لإختبار Breusch- Pagan وإختبار Koenker أكبر من 5% وبالتالي يتم الحكم على عدم وجود مشكلة عدم ثبات التباين.

### 3. الإزدواج الخطي للبواقي

إن قوة النموذج الخطي العام تعتمد على فرضية إستقلال كل متغير من المتغيرات المستقلة، وإذا لم يتحقق هذا الشرط فإن النموذج الخطي العام عندئذ لا يصلح للتطبيق، ولا يمكن إعتبره جيداً لتقدير المعاملات. ويُعد هذا الإختلو طريقة ثانية لقياس الإرتباط بين المتغيرات المستقلة وحسب هذا الإختبار فإن الحصول على قيمة  $VIF > 5$  يشير إلى وجود مشكلة التعدد الخطي وبالتالي إرتباط وتداخل المتغيرات المستقلة.

وفيما يتعلق بمعامل Tolerance فإن مشكلة التداخل الخطي تتوفر إذا كان إختبار Tolerance أقل من 0.10، وقد جاءت نتائج إختبار Collinearity Diagnostics موضحة في الجدول رقم (4-5).

الجدول رقم (4-5): نتائج إختبار Collinearity Diagnostics

VIF	Tolerance	المتغيرات المستقلة
1.097	0.912	حجم المؤسسة
1.111	0.900	قطاع النشاط
1.073	0.932	العمر
1.119	0.894	حجم مجلس الإدارة
1.059	0.944	إستقلالية مجلس الإدارة
1.046	0.956	تركز الملكية

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

من الجدول رقم ( 4-5 ) الخاص بإختبار التداخل الخطي بين المتغيرات نجد أن جميع معاملات تضخم التباين (VIF) أقل من 5، كما أن معاملات Tolerance كانت كلها أكبر من 0.10 وهذا دليل على عدم وجود إزدواج خطي بين المتغيرات المستقلة ، وبالتالي إعتدالية التوزيع الإحتمالي للبواقي متوفر، ويمكن تأكيد ذلك من خلال مصفوفة الإرتباط.

### 3. الاستقلال الذاتي للبواقي

يتم الحكم على وجود إستقلال البواقي، بالإعتماد على إختبار Durban-Watson ، وتتراوح قيمة هذه الإحصائية بين 0 و 4، إذ تشير القيمة القريبة من 0 إلى وجود إرتباط موجب قوي بين البواقي المتعاقبة، أما النتيجة التي تقترب من 4 فتشير إلى وجود إرتباط سالب أما النتيجة المثالية والتي تشير إلى عدم وجود إرتباط ذاتي بين القيم هي التي تراوح بين 1.5 و 2.5.

الجدول رقم (4-6): نتائج إختبار الاستقلال الذاتي للبواقي

الملاحظة	قيمة Durbin- Watsan
1.5 < 1.761 < 2.5	1.761

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

تشير قيمة Durbin- Watsan المحسوبة إلى عدم وجود إرتباط ذاتي بين البواقي حيث بلغ إختبار Durbin- Watsan قيمة 1.461 وهي تتراوح بين 1.5 و 2.5، وبالتالي خلو النموذج من مشكلة الإرتباط الذاتي.

### 4. تحليل الإرتباط

من أجل فحص قوة العلاقة بين المتغير التابع والمتغيرات المستقلة، بالإضافة إلى قوة العلاقة فيما بين المتغيرات المستقلة سيتم إستخدام معامل إرتباط بيرسون الذي يمثل أهم الإختبارات التي تقيس قوة الإرتباط بين المتغيرات والجدول رقم (4-6) يلخص معاملات الإرتباط بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع.

الجدول رقم (4-7): الإرتباط الثنائي للمتغيرات المستقلة والمتغير التابع

	HRD
Pearson Correlation	SIZE - 0.159
	SEC 0.462
	AGE - 0.032
	BSIZE - 0.287



BIND	- 0.044
COWN	- 0.096

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

يوضح الجدول رقم ( 4-7) الارتباط بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع في النموذج الأول، وقد أظهرت النتائج وجود إرتباطات متوسطة وسالبة بين كل من المتغير التابع مستوى الإفصاح عن الموارد البشرية وبين كل من المتغيرات المستقلة المتمثلة في الحجم، حجم مجلس الإدارة، وقد كانت هذه الارتباطات ذات دلالة عند مستوى معنوية 5%.

في حين كانت العلاقة بين مستوى الإفصاح عن الموارد البشرية و قطاع النشاط المؤسسة ذو إرتباط موجب عند مستوى معنوية 5%، حيث بلغ 0.462 إلا أن معامل بيرسون لمتغير العمر، إستقلالية مجلس الإدارة، وتركز الملكية فقد كان سالب وغير معنوي حيث كان مستوى المعنوية أكبر من 0.05 وهذا ما يشير إلى عدم وجود علاقة بين كل من مستوى الإفصاح عن الموارد البشرية ومتغير العمر، إستقلالية مجلس الإدارة وتركز الملكية.

رغم تقارب القيم في معاملات الارتباط بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع إلا أن الارتباط بين مستوى الإفصاح عن الموارد البشرية وقطاع النشاط كان الأقوى من بينها بنسبة 46%، ليليه حجم مجلس الإدارة بنسبة 28%.

من خلال دراسة الارتباط يتضح وجود علاقة بين كل من مستوى الإفصاح عن الموارد البشرية وكل من خصائص الشركة المتمثلة في حجم المؤسسة وقطاع النشاط، في حين بينت دراسة الارتباط وجود علاقة سالبة بين مستوى الإفصاح عن الموارد البشرية وحجم مجلس الإدارة، وقد كانت غالبية الارتباطات سالبة ومعنوية ماعدا متغير قطاع النشاط الذي اثبتت مصفوفة الارتباط (الملحق رقم 05) وجود علاقة موجبة بينه وبين مستوى الإفصاح عن الموارد البشرية. يمكن القول أن النتائج السابقة تثبت نوعاً م الفرضيات الموضوعية إلا أنه لا يمكن الحكم على ذلك، ولا بد من دراسة معاملات الإنحدار لإصدار حكم نهائي على تلك العلاقات.

## المطلب الثاني: دراسة العلاقة الخطية لنماذج الإنحدار البسيط

من أجل إختبار العلاقة بين مستوى الإفصاح عن الموارد البشرية ومؤشرات الأداء المالي تم تطبيق نماذج إنحدار بسيط، حيث تمثل كل معادلة من النموذج والتي تم عرضها في المبحث الأول أثر مستوى الإفصاح عن الموارد البشرية على مؤشر من مؤشرات الأداء المالي والتي تم إعتقادها لقياس هذا الأخير، وسيتم دراسة العلاقة الخطية للمعادلات فيما يلي:

### 1. إختبار التوزيع الطبيعي للبواقي للمعادلات

فيما يخص شرط الطبيعية للمعادلات الخاصة بالنموذج الثاني، وكما يتضح من الجدول رقم ( 4-8) الذي يلخص نتائج إختبار Kalmogrov-Smirnov و Shapiro-Wilk لمدى التوزيع الطبيعي لبواقي المعادلات، فقد كان مستوى المعنوية للإختبارين الإحصائيين أكبر من 5% لجميع المعادلات خلال فترة الدراسة، وإنطلاقاً من هذه النتائج فإنه يمكن القول أن التوزيع الإحتمالي للبواقي الناتجة عن تقدير المعادلات تتبع التوزيع الطبيعي لأن مستوى المعنوية لأحد الإختبارين على الأقل كان أكبر من 5%.

الجدول رقم (4-8): نتائج إختبار Kalmogrov-Smirnov و Shapiro-Wilk للتوزيع الطبيعي للبواقي للمعادلات

المعادلة	معنوية إختبار Kalmogrov-Smirnov	معنوية إختبار Shapiro-Wilk
النموذج الثاني	0.200	0.132
النموذج الثالث	0.091	0.009
النموذج الرابع	0.063	0.059
النموذج الخامس	0.132	0.200

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

يمكن التحقق من شرط الطبيعية أيضاً من خلال الرسوم البيانية Histogram، والتي بينت أن بواقي المعادلات المقدره تتبع التوزيع الطبيعي (انظر الملحق رقم 10).

### 2. تجانس البواقي

فيما يخص شرط تجانس البواقي للمعادلات الخاصة بنماذج الانحدار البسيط، وكما يتضح من الجدول رقم (4-9) الذي يلخص نتائج إختبار Breusch-Pagan و Koenker، فقد كان مستوى

المعنوية للإختبارين الإحصائيين أكبر من 5% لجميع المعادلات خلال فترة الدراسة، وإنطلاقاً من هذه النتائج فإنه يمكن القول أن مشكلة عدم ثبات التباين غير موجودة.

الجدول رقم (4-9): إختبار Breusch- Pagan وإختبار Koenker لتجانس البواقي

معنوية إختبار Koenker	معنوية إختبار Breusch- Pagan	المعادلة
0.285	0.030	النموذج الثاني
0.019	0.011	النموذج الثالث
0.048	0.041	النموذج الرابع
0.022	0.013	النموذج الخامس

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

### 3. الإرتباط الذاتي للبواقي

بالنسبة للاستقلال الذاتي للبواقي الناتجة عن المعادلات بعد تقدير معاملاتهما والتي تم تلخيصها في الجدول رقم (4-9)، نجد أن قيمة إختبار Durbin- Watsan للمعادلات كانت محصورة في منطقة القبول للفرض الصفري والذي ينص على وجود إستقلال ذاتي للبواقي للمعادلات المقدر.

الجدول رقم (4-10): نتائج إختبار الإرتباط الذاتي للبواقي

الملاحظة	إختبار Durbin- Watsan	المعادلة
1.5<1.718<2.5	1.718	النموذج الثاني
1.5<2.157<2.5	2.157	النموذج الثالث
1.5<1.99<2.5	1.995	النموذج الرابع
1.5<1.63<2.5	1.632	النموذج الخامس

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

### المطلب الثالث: إختبار الفرضيات

من أجل إختبار محددات الإفصاح عن الموارد البشرية وأثر هذا الأخير على مؤشرات الأداء المالي، تم الاعتماد على التقارير السنوية للفترة (2015-2018) للمؤسسات الفرنسية المشكلة لعينة الدراسة والتي بلغ عددها 60 مؤسسة مقيدة ببورصة باريس، من خلال تحليل الإنحدار المتعدد ، والبسيط، بإستعمال الإختبارات المناسبة لذلك.

#### 1. إختبار الفرضية الأولى

بالاعتماد على التقارير المالية السنوية للمؤسسات المشكلة لعينة الدراسة والتي بلغ عددها 60 مؤسسة مقيدة ببورصة باريس، تم قياس مستوى إفصاح هذه المؤسسات عن مواردها البشرية في تقاريرها السنوية خلال الفترة (2015-2018)، ومن أجل قياس مستوى الإفصاح عن الموارد البشرية والتأكد من صحة الفرضية الأولى والتي تنص على أنه: "يوجد مستوى إفصاح مقبول عن الموارد البشرية في التقارير المالية السنوية للمؤسسات المدرجة ببورصة باريس"، تم تقسيم مستوى الإفصاح وفق الجدول التالي:

الجدول رقم (4-11): توزيع مستوى الإفصاح عن الموارد البشرية

الملاحظة	مستوى الإفصاح عن الموارد البشرية
مستوى ضعيف	$HRD > 10\%$
متوسط	$39 > HRD < 10$
مقبول	$79 > HRD < 40$
جيد	$100 > HRD < 80$

المصدر: من إعداد الباحثة.

وفقا لهذا التقسيم الموضح أعلاه سيتم تحديد مستوى الإفصاح عن الموارد البشرية في التقارير المالية السنوية وإختبار الفرضية الأولى.

الجدول رقم (4-12): البيانات الوصفية لمتغير الإفصاح عن الموارد البشرية

2018	2017	2016	2015	
0.50	0.50	0.46	0.46	متوسط مستوى الإفصاح عن الموارد البشرية
0.30	0.30	0.28	0.28	الحد الأدنى
0.75	0.75	0.65	0.65	الحد الأعلى
0.11279	0.11279	0.9370	0.9370	الإنحراف المعياري

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

تظهر النتائج أن إفصاح المؤسسات عن مواردها البشرية تراوح بين 28% كحد أدنى و 65% كحد أقصى لسنتي 2015 و 2016، بمتوسط بلغ 46%، في حين تراوح بين 30% و 75% لسنتي (2017-2018) وقد بلغ متوسط الإفصاح للسنتين 50%، وهذا المستوى من الإفصاح يعد مقبولا إذا قورن بما هو مطلوب.

كما تظهر النتائج أن مستوى الإفصاح عن الموارد البشرية كان ثابتا خلال سنتي ( 2015 و 2016 ) وخلال (2017-2018) أي أن معظم المؤسسات حافظت على نفس المعلومات المفصح عنها خلال السنتين، إلا انه ومن الملاحظ أن مستوى الإفصاح عن الموارد البشرية عرف تطورا نسبيا من الفترة (2015-2016) والفترة ( 2017-2018)، كما تبين نتائج الإنحراف المعياري وجود تباين في مستوى الإفصاح وهو الأمر الذي سيوضحه أكثر الجدول الخاص بتوزيع مستويات الإفصاح على مؤسسات الدراسة.

الجدول رقم (4-13): توزيع مستويات الإفصاح على المؤسسات

2018-2015		مستوى الإفصاح
النسبة	عدد المؤسسات	
0	0	HRD > 10%
21.7%	13	10 < HRD < 39
78.3%	47	40 < HRD < 79
0	0	80 < HRD < 100

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

يوضح الجدول رقم (4-12) أن جميع المؤسسات المشكلة لعينة الدراسة يتعدى إفصاحها عن الموارد البشرية نسبة 10%، فيما انحصر 21.7% منها بين 10% و 39%، و 47% منها بين 40% و 79%، فيما لم تتعدى إي مؤسسة عتبة 80% من مستوى الإفصاح الكلي.

تؤكد النتائج السابقة أن مستوى الإفصاح عن الموارد البشرية لم يصل على العموم إلى المستوى المطلوب كما لوحظ وجود تباين في مستوى الإفصاح بين المؤسسات، إلا أنه ومن أجل التوصل إلى قياس دقيق لمستوى الإفصاح عن الموارد البشرية سيتم تحليل مستوى الإفصاح عن محاور قائمة معلومات الموارد البشرية (الجدول رقم 4-1 في المبحث الأول من الفصل).

الجدول رقم (4-14): ترتيب المحاور الفئات المفصح عنها خلال (2015-2018)

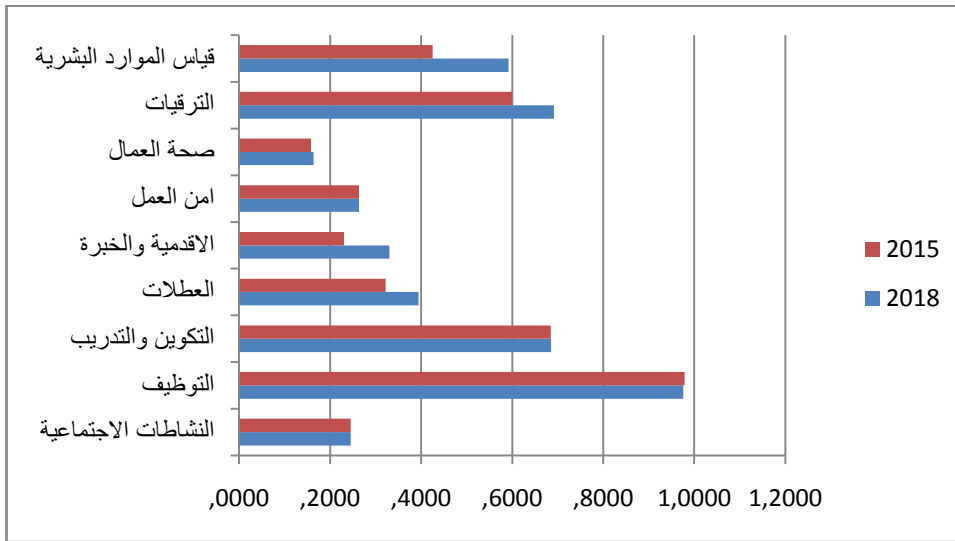
المحاور	2015	2018
النشاطات الإجتماعية للمؤسسة	%24.52	%24.50
التوظيف	%97.58	%97.58
التكوين والتدريب	%68.45	%68.54
العطلات	%32.22	%39.44
الأقدمية والخبرة	%23.06	%33.06
امن العمل	%26.33	%26.33
صحة العمال	%15.83	%16.39
الترقيات	%60.00	%69.17
قياس الموارد البشرية	%42.50	%59.17

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

بالانتقال إلى مستوى المحاور (الفئات) لسنة 2015 تظهر النتائج أن المعلومات الخاصة بالموارد البشرية تأتي في المرتبة الأولى حيث تحوز على أكبر متوسط إفصاح (97.58%)، تليها المعلومات التي تفيد في توضيح برامج التدريب والتكوين (68.45%)، ثم المعلومات التي تتعلق بالترقيات (60%)، ثم معلومات قياس الموارد البشرية (42.50%)، ثم المعلومات المتعلقة بالعطلات (32.22%)، لتليها معلومات الأقدمية والخبرة (23.06%)، ثم معلومات أمن العمل (26.33%)، تليها معلومات النشاطات الإجتماعية بمتوسط (24.5%)، ويأتي الإفصاح عن صحة العمل في الأخير وذلك بأقل متوسط (15.83%).

فيما يخص ترتيب مستوى المحاور (الفئات) لسنة 2018 تظهر النتائج أن المؤسسات عينة الدراسة قد غيرت من إستراتيجية الإفصاح عن الموارد البشرية، حيث نجد أنها غيرت من أولوية معلوماتها كما رفعت من مستوى الإفصاح عن محاورها، فقد بينت النتائج أن الارتفاع قد خص كل من محور الترقيات حيث ارتفع متوسط الإفصاح عن معلوماته إلى ( 69.17%)، واحتل بذلك المرتبة الثانية بعد محور التوظيف والذي حافظ على مرتبته الأولى بمتوسط ( 97%)، يليه المحور الخاص بمعلومات التكوين والتدريب بمتوسط (68.5%)، ويليه محور قياس الموارد البشرية الذي ارتفع متوسط الإفصاح عنه إلى ( 59.17%)، لتليه معلومات العطلات الذي ارتفع متوسط الإفصاح عنه إلى ( 39.44%)، ثم المعلومات المتعلقة بالاقدمية والخبرة بمتوسط ( 33.06%)، ثم معلومات أمن العمل والتي حافظت على نفس مستوى الإفصاح عنها بمتوسط 26.33%، تليها معلومات النشاطات الإجتماعية بمتوسط (24.50%)، ليأتي الإفصاح عن صحة العمل في الأخير والذي ارتفع متوسط الإفصاح عنه إلى ( 16.39%). ويمكن توضيح كل ما سبق في الشكل رقم (4-5).

الشكل رقم (4-5): ترتيب المحاور (الفئات) المفصوح عنها من قبل المؤسسات الفرنسية خلال (2015-2018)



المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

تظهر النتائج الموضحة في الشكل رقم (4-5) أسفله تصورا عن الإستراتيجية المعتمدة للمؤسسات الفرنسية لتوصيل معلومات مواردها البشرية، حيث تظهر النتائج أن المؤسسات تعتمد بالدرجة الأولى على معلومات التوظيف، وتلك التي تتعلق بدورات التدريب والتكوين والتي تفيد في توضيح الجهد المالي التي تنفقه المؤسسة في سبيل تنمية مواردها البشرية، كما تهتم المؤسسات في توضيح برامج الترقية، وبدرجة

متوسطة معلومات العطلات والاقدمية والخبرة، وبدرجة أقل معلومات عن أمن العمل والنشاطات الإجتماعية للمؤسسة، مقابل الضعف المسجل في مستوى الإفصاح عن معلومات صحة العمال.

وبالرجوع إلى الجدول رقم (4-11) نجد متوسط الإفصاح تراوح بين 46% و 50% خلال فترة الدراسة وبالتالي يتم الحكم بصحة الفرضية الأولى والتي مفادها يوجد مستوى إفصاح مقبول عن الموارد البشرية في التقارير المالية السنوية للمؤسسات المقيدة ببورصة باريس.

## 2. إختبار الفرضية الثانية

لإستكشاف محددات الإفصاح عن الموارد البشرية تم تطبيق نموذج انحدار متعدد في إطار البيانات المقطعية، أي دراسة ذات بعدين، البعد الأول "زمني" حيث تمتد الدراسة على فترة زمنية تقدر ب 4 سنوات، أما البعد الثاني "الوحدات" ويمثل المؤسسات، وكما تم ذكره سابقا فإن العينة قد شملت 60 مؤسسة فرنسية. وقد توصلت نتائج تحليل الإنحدار إلى ما يلي:

**1.2. إختبار المعنوية الكلية للنموذج الأول:** يتم إختبار معنوية النموذج بالاعتماد على القيمة الاحتمالية لإحصائية (Fisher)، ويقوم مبدأ هذا الإختبار على مقارنة قيمة الدلالة Sig حيث يتم قبول الفرضية إذا كانت قيمة الدلالة أصغر من مستوى المعنوية المعتمد في الدراسة وهو 5%.

الجدول رقم (4-15): نتائج إختبار القدرة التفسيرية للنموذج الأول

Modele	R square	Adjusted R square	Std. Error of the Estimate	Sig
1	0.428	0.367	0.10870	0.002

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

تشير نتائج الجدول رقم (4-15) إلى أن معامل التحديد يساوي 0.367 وهذا يدل على أن المتغيرات المفسرة التي أخذ بها النموذج تفسر ما نسبته 36.7% من التغيرات التي تحدث في مستوى الإفصاح عن الموارد البشرية وهي نسبة متوسطة تدل على متوسطة القوة التفسيرية للنموذج، في حين ما نسبته 63.3% من التغيرات ترجع لمتغيرات لم يتم أخذها في الدراسة أو ترجع إلى الخطأ العشوائي.



كما تظهر نتائج الجدول رقم (4-12) إلى أن القيمة الاحتمالية لإحصائية فيشر المرفقة (F) تشير إلى القيمة 0.002 وبالتالي للنموذج القياسي المقدر معنوية كلية وأن المعالم المقدرة تختلف تماما عن الصفر، ما يعني قبول الفرضية والتي مفادها: "تعد خصائص الشركة واليات الحوكمة بها من محددات الإفصاح عن الموارد البشرية في التقارير السنوية للمؤسسات المقيدة ببورصة باريس".

2.2. إختبار معنوية المعالم: يهدف إختبار معنوية المعالم لدراسة الدلالة الإحصائية لكل المتغيرات بشكل فردي، من أجل تحديد أثر كل متغير على مستوى الإفصاح عن الموارد البشرية.

الجدول رقم (4-16): نتائج إختبار معنوية المعالم

المتغيرات	معادلات الإنحدار	الخطأ المعياري	قيمة t	مستوى المعنوية
الحجم	-0.006	0.003	-1.839	0.050
القطاع	0.49	0.017	2.916	0.004
العمر	0.00	0.00	-0.381	0.704
حجم مجلس الإدارة	-0.005	0.02	-2.521	0.012
إستقلالية مجلس الإدارة	-0.025	0.037	-0.670	0.504
تركز الملكية	-0.057	0.034	-1.670	0.096

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

من خلال الجدول رقم (4-16) تشير نتائج إختبار معنوية المعالم إلى:

▪ وجود علاقة سالبة وذات دلالة إحصائية بين حجم المؤسسة ومستوى الإفصاح عن الموارد البشرية، حيث بلغت قيمة معامل الإنحدار -0.006 ومستوى المعنوية 5% هو مساوي لمستوى المعنوية المعتمد في الدراسة 5%، وبالتالي تأثير سلبي لحجم المؤسسة على مستوى الإفصاح عن الموارد البشرية؛

▪ وجود علاقة بين قطاع النشاط ومستوى الإفصاح عن الموارد البشرية، حيث بلغت قيمة معامل الإنحدار 0.49 ، كما كانت نسبة المعنوية 0.57 وهي أكبر من مستوى المعنوية 5%، وهذا ما يؤكد عدم وجود العلاقة بين المتغيرين؛

- بلغ معامل الإنحدار الخاص بعمر المؤسسة 0.00 وقد بلغت نسبة المعنوية 0.704 وهي أكبر من مستوى الدلالة المعتمد في هذه الدراسة 5%، وهذا ما يؤكد عدم وجود علاقة بين عمر المؤسسة ومستوى الإفصاح عن الموارد البشرية؛
- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين حجم مجلس الإدارة ومستوى الإفصاح عن الموارد البشرية للمؤسسات محل الدراسة، حيث بلغت قيمة معامل الإنحدار -0.005 بمستوى معنوية 0.012 وهي أقل من 5%، وبالتالي وجود علاقة سالبة بين المتغيرين؛
- بلغ معامل الإنحدار المتعلق بإستقلالية مجلس الإدارة -0.025 كما بلغ مستوى المعنوية 0.504 وهو أكبر من مستوى المعنوية 5%، ويمكن تفسير ذلك بعدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين إستقلالية مجلس الإدارة ومستوى الإفصاح عن الموارد البشرية؛
- بلغ معامل الإنحدار الخاص بمتغير طبيعة الملكية -0.057 بينما بلغ مستوى المعنوية 0.096 وهو أكبر من مستوى المعنوية المعتمد في الدراسة وهذا دليل على عدم وجود علاقة بين تركيز الملكية ومستوى الإفصاح عن الموارد البشرية.

حسب معاملات الإنحدار فإن المتغيرات التي تفسر التغيرات الحاصلة في مستوى الإفصاح عن الموارد البشرية هي كل من حجم المؤسسة، قطاع النشاط وحجم مجلس الإدارة، كما بينت نتائج الإنحدار المتعدد أن العلاقة بين قطاع النشاط ومستوى الإفصاح عن الموارد البشرية كانت الأقوى ، في حين أثبتت النتائج عدم وجود علاقة بين كل من المتغيرات المستقلة تركيز الملكية، وعمر المؤسسة، وإستقلالية مجلس الإدارة، وبين مستوى الإفصاح عن الموارد البشرية.

### 3. إختبار الفرضية (3.1)

تختبر هذه الفرضية أثر القياس والإفصاح المحاسبي عن الموارد على البشرية على مؤشرات الأداء المالي القائمة على أساس النتائج المحاسبية، والتي تم قياسها من خلال: العائد على الأصول، العائد على حقوق الملكية، وربحية السهم وقد كانت نتائج تحليل الإنحدار البسيط لكل مؤشر موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (4-17): نتائج تحليل الإنحدار البسيط لكل مؤشر

النموذج	معامل الإنحدار	معامل التحديد R <sup>2</sup>	Sig
النموذج الثاني	0.001	0.688	0.028
النموذج الثالث	0.041	0.215	0.107
النموذج الرابع	0.38	0.518	0.054

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

يتضح من الجدول رقم (4-17) أن:

- بلغت قيمة معامل التحديد R<sup>2</sup> للنموذج الثاني (والتي توضح المقدرة التفسيرية للنموذج، والى أي مدى تفسر التغيرات في المتغير المستقل للتغيرات في المتغير التابع) 0.688، وهي قيمة معتبرة وهي تعكس جودة المقدرة التفسيرية لمستوى الإفصاح عن الموارد البشرية على الأداء المالي من خلال مؤشر العائد على الأصول، كما يتضح إنخفاض القيمة الاحتمالية (Sig) للنموذج حيث بلغت 0.028 عند مستوى المعنوية 5%، وهذا ما يشير إلى أن النموذج معنوي ويمكنه إختبار العلاقة محل الدراسة. وبالتالي يتم قبول الفرضية القائلة يساهم القياس والإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية في تحسين مؤشرات الأداء المالي القائمة على أساس النتائج المحاسبية والتي تعزى لمتغير العائد على الأصول.
- بلغت قيمة معامل التحديد (R<sup>2</sup>) الخاص بالنموذج الثالث 0.25، وهي قيمة ضعيفة ولا تعكس المقدرة التفسيرية لمستوى الإفصاح عن الموارد البشرية للأداء المالي من خلال مؤشر العائد على حقوق الملكية، كما يتضح أن القيمة الاحتمالية (Sig) للنموذج قد بلغت 0.107 وهي أكبر من مستوى المعنوية المعتمد في الدراسة 5%، وهذا ما يشير إلى أن النموذج غير معنوي ولا يمكنه إختبار العلاقة محل الدراسة. وبالتالي يتم رفض الفرضية التي مفادها يساهم القياس والإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية في تحسين مؤشرات الأداء المالي القائمة على أساس النتائج المحاسبية والتي تعزى لمتغير العائد على حقوق الملكية.
- بلغت قيمة معامل التحديد (R<sup>2</sup>) الخاص بالنموذج الرابع 0.342 وهي قيمة متوسطة، تعكس المقدرة التفسيرية لمستوى الإفصاح عن الموارد البشرية للأداء المالي من خلال مؤشر ربحية السهم، كما

يتضح أن القيمة الاحتمالية (Sig) للنموذج قد بلغت 0.054 وهي أقل من مستوى المعنوية المعتمد في الدراسة 5%، وهذا ما يشير إلى أن النموذج معنوي ويمكنه إختبار العلاقة محل الدراسة. على أساس النتائج المتوصل إليها يتم قبول الفرضية القائلة يساهم القياس والإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية في تحسين مؤشرات الأداء المالي القائمة على أساس النتائج المحاسبية تعزى لمتغير ربحية السهم.

### 3. إختبار الفرضية (1.4)

تختبر الفرضية (1.4) أثر القياس والإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية على مؤشرات الأداء المالي القائمة على أساس مفهوم القيمة والتي تم قياسها من خلال مؤشر القيمة السوقية للسهم وقد كانت نتائج تحليل الإنحدار البسيط موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (4-18): نتائج تحليل الإنحدار البسيط للنموذج الخامس

النموذج	معامل الإنحدار	معامل التحديد R <sup>2</sup>	Sig
النموذج الخامس	0.041	0.347	0.018

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

من خلال الجدول رقم (4-18) تبين أن قيمة معامل التحديد (R<sup>2</sup>) الخاص بالنموذج الخامس بلغت 0.347 وهي قيمة محدودة ولا تعكس المقدرة التفسيرية لمستوى الإفصاح عن الموارد البشرية للأداء المالي من خلال مؤشر السعر السوقي للسهم، كما يتضح أن القيمة الإحتمالية (Sig) للنموذج قد بلغت 0.018 وهي أقل من مستوى المعنوية المعتمد في الدراسة 5%، وهذا ما يشير إلى أن النموذج معنوي ويمكنه إختبار العلاقة محل الدراسة. على أساس النتائج المتوصل إليها يتم قبول الفرضية التي مفادها يساهم القياس والإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية في تحسين مؤشرات الأداء المالي القائمة على أساس مفهوم القيمة يعزى لمتغير السعر السوقي للسهم.

أظهرت نتائج تحليل الإنحدار وجود علاقة ذات دلالة إحصائية، تجعل من التغير في مستوى الإفصاح عن الموارد البشرية مرتبطين بالإيجاب، بإنخفاض حجم مجلس الإدارة، وإنخفاض حجم المؤسسة، وقطاع النشاط أما ما تعلق بعمر المؤسسة، وكل من إستقلالية مجلس الإدارة وتركز الملكية فلم تظهر نتائج تحليل الإنحدار وجود أدلة كافية تدعم العلاقة بين تلك الآليات ومستوى الإفصاح عن الموارد البشرية.

أكد النتائج أن التغيير في مستوى الإفصاح عن الموارد البشرية يحسن من الأداء المالي للمؤسسة، حيث أظهرت نتائج الإنحدار وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين كل مستوى الإفصاح عن الموارد البشرية والعائد على الأصول، ومؤشر ربحية السهم، والسعر السوقي للسهم، في حين لم تتوصل النتائج إلى وجود علاقة بين مستوى الإفصاح عن الموارد البشرية ومؤشر العائد على حقوق الملكية. وسيتم مناقشة النتائج بشيء من التفصيل في المطلب الرابع.

#### المطلب الرابع: مناقشة النتائج في ظل الفرضيات والدراسات السابقة

ضمن هذا المطلب سيتم تحليل نتائج إختبار محددات الإفصاح عن الموارد البشرية، وأثره على مؤشرات الأداء المالي للمؤسسات المقيدة ببورصة باريس.

أظهرت نتائج التحليل الوصفي، أن متوسط الإفصاح العام عن الموارد البشرية للمؤسسات المكونة لعينة الدراسة للفترة (2015-2018) قد تراوح بين 46% و 50%، وهو يعبر عن مستوى إفصاح مقبول حيث وصلت معظم المؤسسات إلى ما هو مطلوب باشتغالها على كل أغلبية بنود بعض المحاور، والنسبة المحصل عليها تشير إلى أن ما يقارب 50% من المعلومات غير مفصح عنها وهذا بدوره مؤشر على وجود فجوة في المعلومات بين المؤسسات وأصحاب المصالح، ويمكن إرجاع ذلك لكون الإفصاح عن معلومات الموارد البشرية لا يزال إفصاحاً إختيارياً، ولا يتضمن قوانين تؤطره. تتعارض هذه النتيجة مع كل من دراسة (الشلاحي، 2012)، (Fontana and Macagnan, 2013)، (زويلف، 2014)، (Al Mamun, 2014).

أظهرت النتائج أن المعلومات التي تفيد في توضيح التوظيف تأتي في المرتبة الأولى خلال الفترة (2015-2018)، حيث حازت على أكبر متوسط إفصاح بلغ 97%، وجاءت معلومات التكوين والتدريب في المرتبة الثانية بمتوسط إفصاح 68.5%، ثم المعلومات التي تتعلق بالترقيات بمتوسط بلغ 60%، وهذا ما يشير أن المؤسسات المكونة لعينة الدراسة تستخدم وترتكز على المعلومات المتعلقة بالموارد البشرية ذات الطابع الوصفي، والمعلومات ذات الطابع المالي لمخاطبة أصحاب المصالح من أجل وصف تشكيلة الموارد البشرية، إضافة إلى تقديم معلومات عن مدى إلتزامها بمسئوليتها المالية في سبيل تنمية مواردها البشرية، كما تصف معلومات الترقيات مستوى رأس المال البشري المكون لديها.

أكدت النتائج وجود علاقة سالبة ذات دلالة إحصائية بين حجم المؤسسة ومستوى الإفصاح عن الموارد البشرية، وقد جاءت هذه العلاقة سالبة بما يشير إلى وجود تأثير سلبي لحجم المؤسسة على مستوى الإفصاح عن الموارد البشرية، تتعارض هذه النتيجة مع كل من: ( زويلف، 2014)، ( Klaus and AL,2011)، (Mutalibe and Al ,2017).

أكدت النتائج وجود علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين قطاع النشاط ومستوى الإفصاح عن الموارد البشرية، وقد جاءت هذه العلاقة موجبة بما يشير إلى وجود تأثير سلبي لحجم المؤسسة على مستوى الإفصاح عن الموارد البشرية، تتفق هذه النتيجة مع كل من: (cooke,1989)، (زويلف، 2014)، ( Klaus and AL,2011)، (Mutalibe and Al ,2017). النتائج التي تم التوصل إليها تشير إلى أن لقطاع الصناعة تأثير ايجابي على مستوى الإفصاح عن الموارد البشرية، وتتفق هذه النتيجة مع توقعات الدراسة.

أكدت النتائج عدم وجود علاقة بين عمر المؤسسة ومستوى الإفصاح عن الموارد البشرية، والتفسير المحتمل لعدم الدلالة قد يكمن في كون المؤسسات قديمة التسجيل بالسوق المالي تتمتع بخبرة عالية في مجال الاتصال المالي مع الموردين والعملاء وأصحاب المصالح لذلك فهي تعمل على التوسع دائما على تحسين مستوى إفصاحها، إلا أن المؤسسات حديثة النشأة بالسوق المالي هي الأخرى تعمل على الإفصاح عن مواردها البشرية لإظهار مقدرتها المالية، تتفق هذه النتيجة مع دراسة ( Al Mamun, 2014)، في حين تتعارض مع دراسة: ( زويلف، 2014)، ( Klaus and AL,2011)، (Mutalibe and Al ,2017)، (Fontana and Macagnan, 2013).

أكدت النتائج وجود علاقة سالبة ذات دلالة إحصائية بين حجم مجلس الإدارة ومستوى الإفصاح عن الموارد البشرية، هذه النتيجة تشير إلى وجود تأثير سلبي لحجم مجلس الإدارة على مستوى الإفصاح عن الموارد البشرية، أي كل ما زاد عدد أعضاء مجلس الإدارة انعكس ذلك سلبا على مستوى الإفصاح، ويمكن إرجاع ذلك إلى تضارب آراء الأعضاء في حالة زيادة عددهم، وقد جاءت هذه النتيجة متعارضة مع كل من: (Abaysekra, 2010)، (Musfiqur,2019)، (Abdifatah and Nasli, 2013).

أكدت النتائج عدم وجود علاقة بين إستقلالية مجلس الإدارة ومستوى الإفصاح عن الموارد البشرية، تتعارض هذه النتيجة مع كل من دراسة: (Abdifatah and Nasli, 2013)، (Abdul and Al,2012)، (المليجي، 2018)، وقد جاءت هذه النتيجة مفاجئة لنا فقد أكدت العديد من الدراسات دور إستقلالية مجلس الإدارة في دعم الإفصاح الاختياري، ويمكن تفسير عدم الدلالة إلى أن الأعضاء المستقلين لمجلس الإدارة لا

يرون أن معلومات الموارد البشرية من مطالب أصحاب المصالح، بالتالي لا يحث على التوسع في الإفصاح عنها، أو بسبب ضعف خبرة وكفاءة هؤلاء الأعضاء في مجال الإفصاح الاختياري، ومن ثم الإخفاق في تحقيق أهداف المؤسسة.

أكدت النتائج عدم وجود علاقة بين تركيز الملكية ومستوى الإفصاح عن الموارد البشرية، ويمكن إرجاع ذلك إلى أنه رغم دور تركيز الملكية في تخفيض مشاكل الوكالة من خلال مراقبة تصرفات الإدارة إلا أنها قد تدفع كبار المساهمين إلى البحث عن تحقيق مصالحهم الذاتية على حساب صغار الملاك والضغط على الإدارة لإخفاء بعض المعلومات، إلا أنه وحسب النتيجة المتوصل إليها فإن معلومات الموارد البشرية لا تعد مطلباً ضرورياً لكبار المساهمين. تتفق هذه النتيجة مع دراسة: (Ferreira, 2012)، في حين تتعارض مع دراسة: (Jink and Al, 2019).

أكدت النتائج وجود علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين كل من الإفصاح عن الموارد البشرية ومؤشر العائد على الأصول (ROA)، وربحية السهم (EPS)، في حين أظهرت النتائج عدم وجود علاقة بين الإفصاح عن الموارد البشرية ومؤشر العائد على حقوق الملكية (ROE)، وذلك طبقاً لنظرية الموارد التي تنص على أن الإفصاح عن رأس المال البشري يجعل أصحاب المصالح يدركون عملية خلق الثروة بالمؤسسة، وبالتالي التأثير على التدفقات النقدية المستقبلية وتحسين أدائها المالي، تتفق هذه النتيجة مع كل من دراسة: (البشتاوي وبنبي طه، 2014)، (Al Mamun, 2014)، (Kammath, 2015)، (Edom,2015)، (Odum and Al, 2017)، (مليجي، 2018).

أكدت النتائج وجود علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين الإفصاح عن الموارد البشرية ومؤشر السعر السوقي للسهم، وذلك حسب ما تنص عليه نظرية الإشارة، حيث أن معلومات الموارد البشرية تمثل إشارة موجبة في السوق المالي حول الأداء المالي المستقبلي للمؤسسة من خلال وصفها لأهم محددات النجاح في ظل اقتصاد المعرفة، فهي تساعد على الوصول إلى تنبؤات عالية الدقة حول أفاق نوها وهو ما ينعكس إيجاباً على قيمتها السوقية، كما أن الإفصاح عن الاستثمار المورد البشرية يحسن من عملية اتخاذ القرارات من قبل المساهمين، تتفق هذه النتيجة مع دراسة: (Bozbura, 2004)، (سالم، 2008)، (Ifuryez, 2013)، (Okpako and Al, 2014)، (Sedeaq, 2018). وتتعارض مع دراسة: (Fontana and Macagnan, 2013).

## خاتمة الفصل الرابع

قمنا في هذا الفصل بإختبار محددات الإفصاح عن الموارد البشرية في التقارير المالية السنوية للمؤسسات المقيدة ببورصة باريس، ومن ثم إختبار أثره على مؤشرات الأداء المالي، حيث تم قياس مستوى الإفصاح عن الموارد البشرية ليتم استكشاف محددات الإفصاح حيث قمنا بإختبار العلاقة بين خصائص الشركة وآليات الحوكمة ومستوى الإفصاح عن الموارد البشرية من خلال تحليل الارتباط والإنحدار المتعدد، وفي الأخير قمنا بإختبار أثر الإفصاح عن الموارد البشرية على مؤشرات الأداء المالي من أجل إختبار الفرضيات.

وقد خلصنا في النهاية لوجود مستوى إفصاح مقبول عن الموارد البشرية في التقارير السنوية للمؤسسات المشكلة لعينة الدراسة وفقا للبنود التي تم إعتماؤها في الدراسة، كما تم التوصل لوجود أثر ايجابي لقطاع النشاط على مستوى الإفصاح عن الموارد البشرية، ووجود أثر سلبي لكل من حجم المؤسسة وحجم مجلس الإدارة على مستوى الإفصاح.

فيما يتعلق بمؤشرات الأداء المالي فقد تم التوصل إلى أن الإفصاح عن الموارد البشرية له أثر ايجابي على كل من مؤشر العائد على الأصول ومؤشر العائد على السهم بالإضافة إلى السعر السوقي للسهم، في حين لم تتوصل النتائج إلى وجود أثر للإفصاح عن الموارد البشرية على مؤشر العائد على حقوق الملكية.



## الفصل الخامس:

إختبار أثر القياس والاعتراف  
المحاسبي عن الموارد البشرية على  
مؤشرات الأداء المالي بمجمع  
صيدال

## مقدمة الفصل الخامس:

إن القيام بموضوع الدراسة المتمثل في إختبار أثر القياس والإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية على مؤشرات الأداء المالي بالبيئة الجزائرية ، يطرح مشكلة جوهرية تتمثل في قلة المؤسسات المقيدة بالبورصة الناتج عن السوق المالي غير النشط بها، والذي يتمثل في 6 مؤسسات فقط، بالإضافة إلى أن هذه المؤسسات لا تقوم بنشر تقاريرها المالية بصفة دورية ، وهو الأمر الذي سيضعف حجم البيانات والمعطيات التي يمكن توظيفها في الدراسة ، كل هذا دفعنا إلى إختبار موضوع الدراسة وفق منهج مغاير من خلال تطبيق محاسبة الموارد البشرية على مؤسسة جزائرية والمتمثلة في مجمع صيدال، وذلك وفق لنموذج التكلفة التاريخية الذي طبقته مؤسسة ( R.G.Barry )، أين سيتم القياس المحاسبي قيمة للموارد البشرية بالمجمع، ومن ثم الإعتراف بها ضمن قائمة المركز المالي، ليتم في الأخير تحديد أثر تطبيق محاسبة الموارد البشرية على مؤشرات الأداء المالي الناتج عن الإجراءات السابقة.

**المبحث الأول: تقديم مجمع صيدال؛**

**المبحث الثاني: الإعتراف والقياس المحاسبي للموارد البشرية بمجمع صيدال؛**

**المبحث الثالث: إختبار الفرضيات ومناقشة النتائج.**

## المبحث الأول: تقديم مجمع صيدال

تُعد صناعة الأدوية من الصناعات التي تعتمد وبشكل كبير على المعرفة لحساسية القطاع، وبما أن المعرفة مصدرها الأساسي المورد البشري فإن هذا النوع من القطاعات يعمل وفق إستراتيجية بناء وتطوير رأس المال بشري، وفي الجزائر يحتكر مجمع صيدال القطاع الصيدلاني، ومن أجل ذلك يسعى مجمع صيدال وبشكل مستمر إلى تكوين رأس مال بشري متميز من خلال إستقطاب الموارد البشرية المفكرة والمبدعة، مع العمل على المحافظة عليها وتطويرها، من خلال القيام بدورات تدريبية في جميع المجالات وعلى جميع المستويات بغية تحسين أدائها وتحقيق عوائد مستقبلية من تلك الموارد.

من أجل ذلك سيتم في هذا المبحث تطبيق محاسبة الموارد البشرية في مجمع صيدال وذلك لسنة 2017، ومن ثم سيتم إختيار أثر ذلك على مؤشرات الأداء المالي.

### المطلب الأول: تعريف مجمع صيدال

#### 1. لمحة تاريخية عن مجمع صيدال

يُعتبر مجمع صيدال من الناحية القانونية شركة مساهمة برأس مال قدره مليار دينار جزائري ويشغل حوالي 3400 عامل، بعد إعادة هيكلة الصيدلية المركزية الجزائرية (P.C.A) والتي أنشأت بموجب المرسوم التنفيذي رقم 77-06 المؤرخ في 23 جانفي 1977 تكونت المؤسسة الوطنية للإنتاج الصيدلاني (ENPP) بموجب القانون 82-16 المؤرخ في 24 أفريل 1982، ثم ادمج إلى هذه الأخيرة مركب المدينة لإنتاج المضادات الحيوية الذي كان تابعا للشركة الوطنية للصناعات الكيماوية (SNIC) في أفريل 1987، وفي إطار استقلالية المؤسسات الاقتصادية التي اعتمدها الجزائر في الثمانينات أنشئ مجمع صيدال في شهر فيفري 1989، وكان المجمع يقوم في ظل الإحتكار بلإنتاج وتوزيع الأدوية في الجزائر، وفي سنة 1993 أدخلت تغييرات على القانون الأساسي للشركة، وتمكنت الشركة من المشاركة في كل العمليات الصناعية والتجارية التي لها علاقة بموضعها الإجماعي، كما أنشأت فروع أخرى تابعة لها، وكان رأس مال الشركة مملوك بالكامل للشركة العمومية القابضة Holding "كمياء الصيدلة". وفي سنة 1997 تبنت الشركة صيدال مخطط إعادة الهيكلة الذي نتج عنه المجمع الصناعي "صيدال" وذلك في 02 أفريل 1998، والمتكون من ثلاث فروع وهي: (فرمال، المضادات الحيوية، البيوتيك)، وعلى أثرها تمكن المجمع من تحقيق نمو في حجم الإنتاج بلغ 16% وكذا نمو في حجم المبيعات بلغ نسبة 23% وذلك نهاية 1997 مقارنة

بنسبة 1996، وفي عام 2009 زادت حصة صيدال في رأس مال SOMEDIALE ما وصل إلى 59%، وفي عام 2010 إشترت 20% من رأس مال IBERAL، وفي عام 2011 زادت حصة صيدال في رأس مال IBERAL لتصل إلى 60%، و IBERAL هي شركة مساهمة ناتجة عن الشراكة (عام/ خاص).<sup>1</sup>

## 2. تعريف مجمع صيدال، مهامه وأهدافه

يُعتبر مجمع صيدال مؤسسة ذات أسهم يقدر رأسمالها بـ 2.5 مليار دينار جزائري، ويقع المقر الإجتماعي لمجمع صيدال بالدار البيضاء بولاية الجزائر، يتكون من عدة مديريات مركزية وثلاث فروع إنتاجية وهي فارمال، بيوتيك، انتيبوتكل، إضافة إلى مركز البحث والتطوير، ووحدات تجارية، وتكمن مهمته الرئيسية في تطوير وإنتاج وتسويق المنتجات الصيدلانية الموجهة للطب البشري والطب البيطري.

يقوم مجمع صيدال بعدة مهام يمكن تلخيصها في التالي:

- إنتاج الأدوية ذات الاستعمال البشري، إضافة إلى المواد الأولية المستخدمة في الإنتاج الصيدلاني؛
- الإستيراد والتصدير لكل ما يتعلق بالمواد الصيدلانية والكيميائية، سواء على شكل مواد أولية أو منتجات نصف مصنعة أو تامة الصنع؛
- القيام بالبحث والتطوير في المجال الطبي وصناعة المستحضرات الدوائية؛
- تسويق المنتجات الصيدلانية خاصة التي ينتجها المجمع عن طريق مختلف الوحدات التجارية؛
- العمل على تلبية احتياجات السوق الوطنية للأدوية، سواء بإنتاج الأدوية الجنيصة أو بالإستيراد من الخارج.

أما أهم الأهداف التي يسعى المجمع الصناعي صيدال لتحقيقها فتتمثل في:

- تنويع وتوسيع وتحديث قائمة المنتجات الصيدلانية، حيث وُضعت إستراتيجية بحث وتطوير جديدة للأدوية الجنيصة على أشكال جالونيسية لأجيال جديدة وتكنولوجيا متطورة؛

<sup>1</sup> www.saidalgroup.dz

- تطوير إتفاقيات الشراكة مع المؤسسات والمخابر الأجنبية سواء من خلال إتفاقيات المشاريع المشتركة أو من خلال عقود التصنيع أو إتفاقيات الترخيص؛
- غزو الأسواق الأجنبية والحصول على مكانة تنافسية في السوق الدولية؛
- الحفاظ والرفع من الحصة السوقية، والبحث عن تحقيق نمو متواصل في الأداء الاقتصادي والمالي؛
- رفع المستوى العلمي والتكنولوجي للصناعة الصيدلانية الجزائرية، من خلال الاستفادة من عمليات التحويل التكنولوجي من الدول الأجنبية؛
- التقليل من حجم استيراد الأدوية والمنتجات الصيدلانية؛
- تحقيق رضا الزبون من خلال توفير منتجات (الأدوية) ذات جودة عالية وبأسعار تنافسية؛
- العمل على إحترام معايير الجودة والنوعية من خلال الحصول على شهادة ( ISO ) لضمان مطابقة منتجاته لمواصفات الجودة العالمية.

### المطلب الثاني: الهيكل التنظيمي لمجمع صيدال

من أجل تحقيق المجمع لأهدافه المتمثلة في تعزيز مكانته كمنتج أول في السوق المحلي وتطوير وتوسيع إنتاجه إلى أقسام علاجية أخرى كأمرض السرطان وأمراض العيون، المناعة والمنتجات المصنعة وفق التكنولوجيا الحيوية قام بإنشاء عشرة مصانع للإنتاج بمتوسط يصل إلى 140 مليون وحدة بيع سنويا وهو منظم من فروعين إنتاجيين ممثلة في:<sup>1</sup>

#### 1. فروع مجمع صيدال

1.1 فرع صوميدال (SOMEDIAL): هو نتاج شراكة بين مجموعة صيدال 59%، والمجموعة الدوائية الأوروبية (GPE) 36.45%، و 4.55% FINALEP و SOMEDIAL لديه ثلاثة إدارات:

- إدارة مخصصة لإنتاج المنتجات الهرمونية؛

<sup>1</sup> - وثائق مقدمة من مجمع صيدال.

▪ إدارة متخصصة في صناعة السوائل (أشربة ومحاليل للشرب)؛

▪ إدارة متخصصة لإنتاج أشكال الجرعات الصلبة (كبسولات وأقراص).

**2.1 فرع إيبيرال (IBIRAL):** يمثل فرع IBIRAL مؤسسة ذات أسهم وهي نتاج شراكة مختلطة (عمومية وخاصة):

▪ مجمع صيدال بنسبة 60%؛

▪ مؤسسة FLASH ALGERIE المختصة في الصناعات الغذائية.

تتمثل مهام فرع IBIRAL فيما يلي:

▪ صناعة الأدوية العامة (الجافة والقابلة للحقن)؛

▪ تغليف الأدوية ذات الطابع الصلب؛

▪ خدمات التعبئة، التغليف ومراقبة الجودة بناء على طلب المنتجين.

**2. مراكز الإنتاج:** يحتوي مجمع صيدال على ستة مراكز للإنتاج، تتمثل في:<sup>1</sup>

▪ **مصنع الدار البيضاء:** يقع في المنطقة الصناعية بالجزائر العاصمة، وينتج هذا المصنع تشكيلة واسعة من الأدوية في مختلف الأشكال (شراب، محلول، مرهم، وأقراص).

▪ **مصنع الحراش:** ينتج الأشربة، المحاليل، الأقراص، الملبسات والمرهم، تبلغ طاقة إنتاجه 20 مليون وحدة سنويا ويتوفر على مخبر لوقاية الجودة مكلف بالتحليل الفيزيوكيميائي والتسيير التقني والوثائقي.

▪ **مصنع جسر قسنطينة:** يضم قسمين منفصلين: واحد لصناعة الأدوية على مختلف الأشكال

(التحاميل، أمبولات وأقراص) والآخر مزود بتكنولوجيا جد حديثة، متخصصة في إنتاج المحاليل

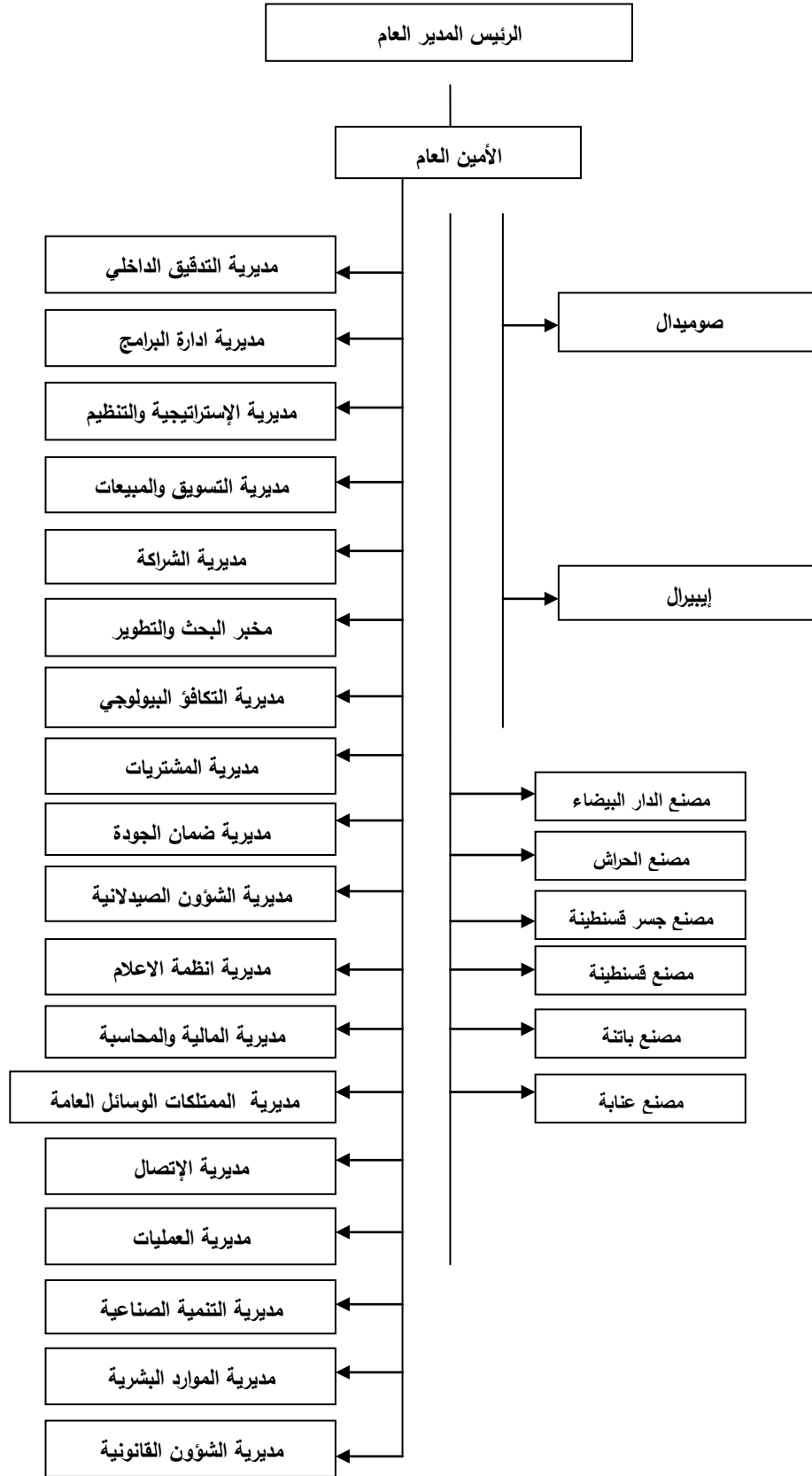
المكثفة (أكياس وزجاجات) ويتوفر المصنع على مخبر لمراقبة الجودة مكلف بالتحليل الفيزيوكيميائية

والميكروبيولوجية وخصائص السموم إلى جانب التسيير التقني والوثائقي.

<sup>1</sup> www.saidalgroup.dz

- **مصنع المدينة:** ينتج الأ أشربة، الأقراص، الكبسولات، الأكياس والمحاليل المكثفة له، مخبر لمراقبة الجودة مكف بالتحاليل الفيزيوكيميائية والميكروبيولوجية وخصائص السموم.
  - **مصنع قسنطينة:** متخصص في إنتاج الأنسولين البشرية من ثلاثة أنواع (السرير، القاعدي، والمركب 25، على شكل قارورات).
  - **مصنع عنابة:** متخصص في تصنيع الأشكال الصلبة.
3. **مراكز التوزيع:** بتوفرها على الوسائل اللوجستية القوية والامكانات البشرية الشابة، الحيوية والمتخصصة، فان هذه المراكز تضمن توزيع منتجا صيدال عبر كافة انحاء التراب الوطني
- مركز التوزيع وسط:** تأسس عام 1996، كان أول مركز توزيع للمجمع، كان يهدف إلى تسويق وتوزيع كافة منتجات المجمع انطلاقا من نقطة بيع واحدة. مكنت النتائج المشجعة المتوصل إليها من إنشاء مركزين للتوزيع احدهما بباتنة والآخر بوهران؛
- مركز توزيع شرق:** تأسس عام 1999 بباتنة، يضمن هذا المركز تسويق منتجات صيدال في المنطقة الشرقية؛
- مركز التوزيع غرب:** تأسس عام 2000 من أجل ضمان توزيع أفضل للمنتجات في المنطقة الغربية.
- والشكل رقم ( 5-1) أسفله يوضح الهيكل التنظيمي لمجمع صيدال:

الشكل رقم (5-1): الهيكل التنظيمي لمجمع صيدال



المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على المعلومات المتوفرة بـ: [www.saidalgrupe.dz](http://www.saidalgrupe.dz)



### المطلب الثالث: معالم إهتمام مجمع صيدال بالموارد البشرية:

كما تم التطرق إليه في الفصول النظرية فإن أساس خلق ميزة تنافسية مستدامة يرتكز على المورد البشري، لصعوبة تقليده إلا أن القدرات الفردية تتطلب تحسينها وتمييزها بصفة دورية، ومجمع صيدال من المؤسسات التي تُسخر جميع الإمكانيات المادية المتاحة بغية إستقطاب موارد بشرية مؤهلة وتطويرها من خلال إعتناء برامج تكوينية دورية في مجالات متعددة، وعلى جميع المستويات (أنظر الملحق رقم 11). ويمكن وصف معالم إهتمام مجمع صيدال بالموارد البشرية في الآتي:

#### الجدول رقم (5-1): تطور الموارد البشرية بمجمع صيدال

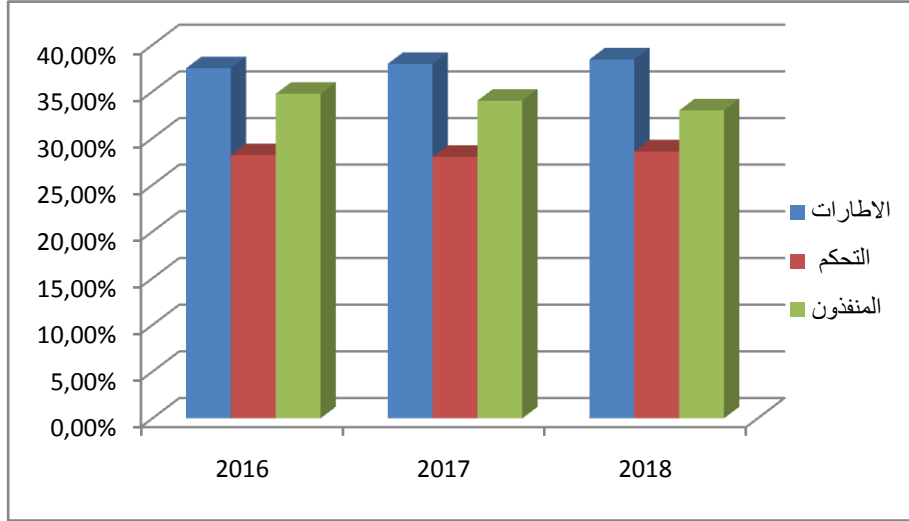
الفرع	عدد العمال في نهاية الدورة			التطور 2016-2017		التطور 2017-2018	
	2016	2017	2018	العدد	النسبة	العدد	النسبة
صيدال	2923	2963	3075	40	%0.014	112	%3.78
صومديال	114	108	111	-4	%0.04	03	%2.78
ايبيرال	24	24	24	00	%0	00	%0
المجموع	2923	3095	3210	72	%0.024	115	%3.72

المصدر: من إعداد الباحثة بالإعتماد على التقارير السنوية لمجمع صيدال.

نلاحظ من خلال الجدول رقم (5-1) أن عدد العمال بمجمع صيدال قد إرتفع من 2923 عامل سنة 2016 إلى 3210 سنة 2018، وكما هو موضح في الجدول فإن فرع صيدال قد حقق أكبر نسبة في الزيادة ليليه فرع صوميدال، في حين لم يشهد فرع ايبيرال أي تغيير في عدد عماله خلال الفترة.

كما تجدر الإشارة أن مجمع صيدال يعمل وبصفة دورية على الإفصاح عن المعلومات الخاصة بالتطور في عدد الموارد البشرية في تقاريره السنوية، وهذا يُعد كإشارة منه في السوق المالي لإبراز مقوماته ومجهوداته فيما يخص العنصر البشري. والشكل رقم (5-2) يوضح تركيبة الموارد البشرية بمجمع صيدال خلال الفترة (2016-2018):

الشكل رقم (5-2): تركيبة الموارد البشرية بمجمع صيدال خلال الفترة (2016-2018)

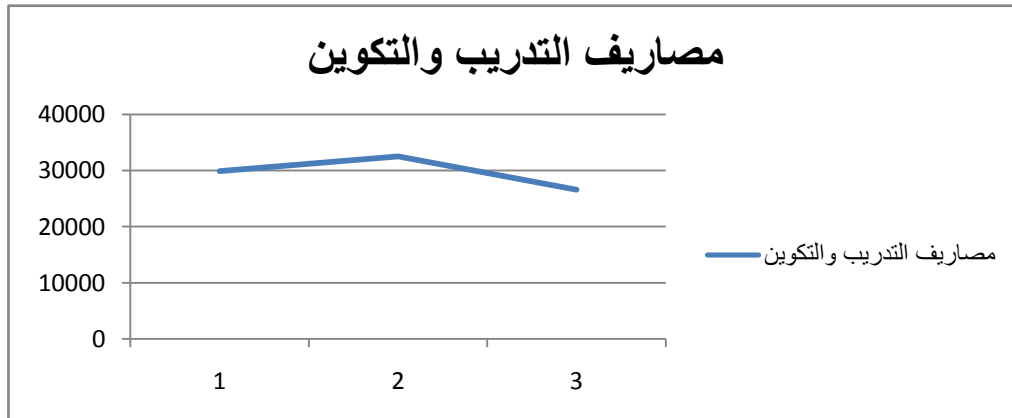


المصدر: من إعداد الباحثة بالإعتماد على التقارير السنوية لمجمع صيدال للفترة 2016-2018.

يبين الشكل رقم (5-2) أن الإطارات البشرية تحتل النصيب الأكبر من تركيبة الموارد البشرية لمجمع صيدال وذلك بنسبة تفوق 35%، كما أن هذه النسبة قد عرفت ثباتاً خلال الفترة 2016-2018، في حين يحتل عمال التحكم المرتبة الثانية وذلك بنسبة 28% وهي الأخرى عرفت ثباتاً في قيمتها، في حين عرفت نسبة المنفذين إنخفاضاً بنسبة 1.04% من سنة 2017 إلى سنة 2018.

فيما يخص مصاريف التكوين والتدريب فقد عرفت هي الأخرى تدبباً خلال الفترة (2016-2018)، و التي يمكن توضيحها من خلال الشكل رقم (5-3).

الشكل رقم (5-3): تطور مصاريف التدريب والتكوين خلال الفترة (2016-2018)



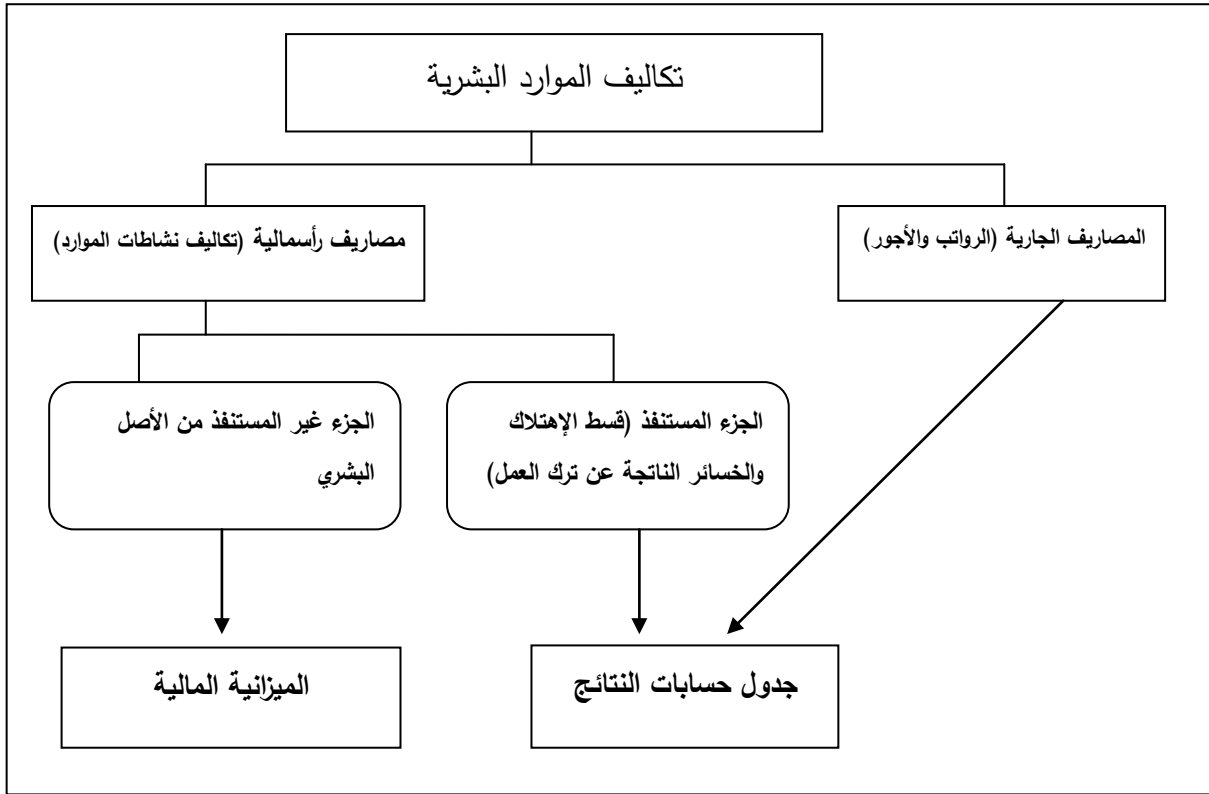
**المصدر:** من إعداد الباحثة بالإعتماد على: التقارير السنوية لسنتي 2016، 2018، و ميزانية التكوين لسنة 2017.

ما يمكن ملاحظته من خلال مصاريف التدريب والتكوين التي أنفقتها مجمع صيدال خلال السنوات الثلاث أنها عرفت نموًا ملحوظًا سنة 2017 مقارنة بسنة 2016، حيث بلغت نسبة النمو 8%، وهذا ما يبين الموقف الجدي للمجمع إتجاه تكوين وتنمية الموارد البشرية، اقتناعا منه بأنه أساس النمو والبقاء، في حين تراجعت مصاريف التكوين والتدريب سنة 2018 بقيمة 5946 دج أي بنسبة 18%، والذي تم إرجاعه حسب مجمع صيدال إلى سببين رئيسيين الأول يتمثل في تغير الإستراتيجيات ، فقد عرف المجمع نوعا من عدم الإستقرار في الإدارة العليا حيث حدث تغيير متتالي للطاقت الإداري في حين أرجع السبب الثاني إلى عوامل خارجية مرتبطة بمدارس التكوين والتي عرفت نوعا من التماطل في إجراء الدورات التدريبية .

## المبحث الثاني: الإعتراف والقياس المحاسبي للموارد البشرية بمجمع صيدال

تم تطوير عدة نماذج لقياس وتقييم الموارد البشرية ، إلا أنه ومن أجل تطبيق محاسبة الموارد البشرية في دراستنا سيتم إعتماد أسلوب التكلفة التاريخية من أجل تحديد قيمة الموارد البشرية بمجمع صيدال، وذلك لإمكانية تطبيقها في إطار المحاسبة التقليدية، وبالتالي فهو الأسلوب الأكثر ملائمة والأقرب للمحاسبة المالية، بالإضافة إلى المزايا التي تحققها التكلفة التاريخية، فهي تبتعد كل البعد عن الحكم الشخصي وذلك لبعتمادها على الوثائق الثبوتية لتلك التكاليف، وقد اعتمدت العديد من الدراسات هذا الأسلوب لقياس قيمة الموارد البشرية من أمثلتها: دراسة حمادة، الغبان، الصقر، و Sharma، يمكن توضيح المعالجة المحاسبية لتكاليف الموارد البشرية والتي سيتم إعتمادها في دراستنا في الشكل التالي:

الشكل رقم (5- 4): المعالجة المحاسبية لتكاليف الموارد البشرية



المصدر: خالد الهيتي، إدارة الموارد البشرية (مدخل إستراتيجي)، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر، عمان، الأردن، 2003، ص.322.

فيما يخص المصاريف المكونة لتكلفة الموارد البشرية والتي تؤخذ وفق منهج التكلفة التاريخية في مصاريف الحصول على المورد البشري إلى غاية تقاعده، وتتمثل عملية قياس الموارد البشرية في مرحلتين

أولها رسملة المصاريف الإستثمارية السابقة الذكر، ومن ثم المرحلة الثانية المتمثلة في تحديد قسط إستنفاد الموارد البشرية بإعتبارها أصولاً معنوية ويمكن توضيح ذلك فيما يلي:

#### المطلب الأول: رسملة مصاريف الموارد البشرية

سيتم إعتبار مصاريف التدريب والتكوين كمصاريف وحيدة للإستثمار في الموارد البشرية، وذلك لضخامة قيمته، كما أنها تعتبر أهم إنفاقات مجمع صيدال في مجال الإستثمار بمواردها البشرية وتتميتها، إضافة إلى كونها تتم بصفة دورية.

فيما يخص الفئة من الموارد البشرية التي سيتم إدراج تكاليفها كتكاليف رأسمالية فسيتم إعتداد فئة الكوادر (الإطارات)، والتي بلغ عددها سنة 2017: 1442 إطاراً. وقد تم إعتداد هذه الفئة لأهمية مبالغ مصاريف التكوين والتدريب التي إستفادت منها، والتي بلغت قيمة 22231000 دج، أي بنسبة 68% من القيمة الإجمالية لمصاريف التدريب والتكوين، وتجدر الإشارة إلى صعوبة أخذ جميع العمال المستفيدين من التكوين بسبب صعوبة المعالجة المحاسبية لكل عامل على حدا من أجل تحديد العمر الإنتاجي، بالإضافة إلى عدد ساعات التكوين والتي كان لفئة الإطارات أكبر نصيب منها والتي بلغت 10651 ساعة وهي تمثل نسبة 58% من مجموع عدد الساعات. ويمكن توضيح ما سبق من خلال الجدول رقم (5-2):

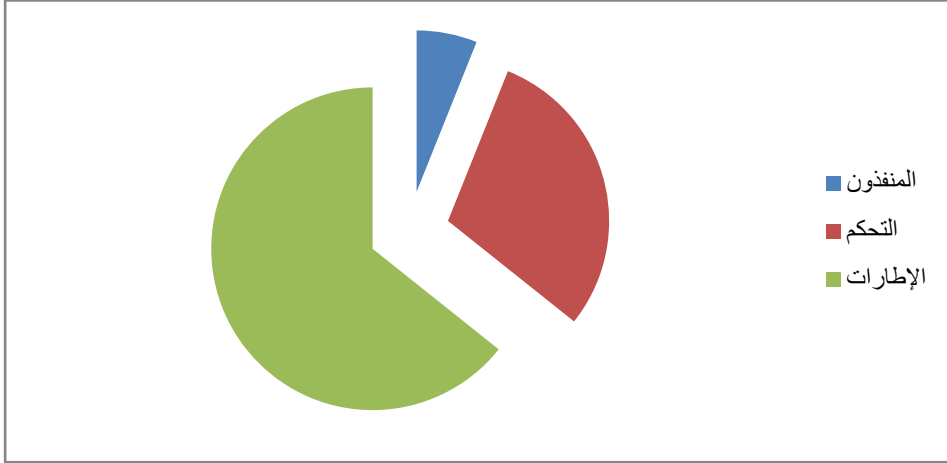
الجدول رقم (5-2): ميزانية التكوين لمجمع صيدال لسنة 2017

المجموع	المنفذون	التحكم	الإطارات	عدد الأفراد المكونين
2243	136	665	1442	عدد الأفراد المكونين
18509	1609	6249	10651	عدد أيام التكوين
32525	2824	7470	22231	مصاريف التكوين (الوحدة KDA)

المصدر: ميزانية التكوين لمجمع صيدال لسنة 2017، وثيقة مقدمة من مصلحة التكوين التابعة لقسم الموارد البشرية

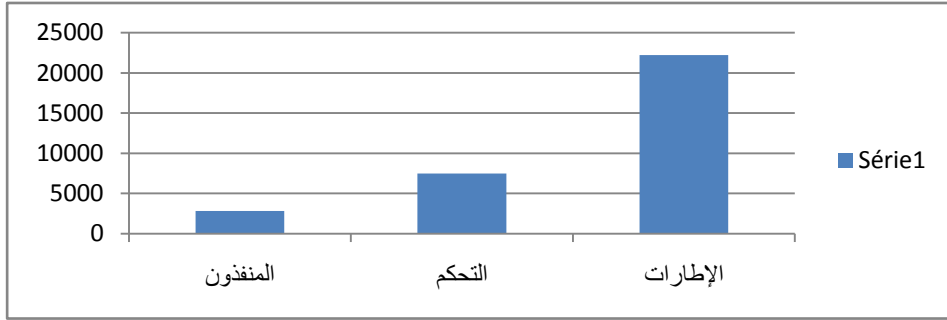
ويمكن عرض ما سبق من خلال الأشكال البيانية التالية:

الشكل رقم (5-5): نسبة الأفراد المكونين حسب تركيبة العمال



المصدر: من إعداد الباحثة بالإعتماد على معطيات الجدول رقم (5-3).

الشكل رقم (5-6): عدد أيام التكوين حسب تركيبة عمال مجمع صيدال خلال 2017



المصدر: من إعداد الباحثة بالإعتماد على معطيات الجدول رقم (5-3).

الشكل رقم (5-7): مصاريف التكوين حسب تركيبة العمال



المصدر: من إعداد الباحثة من إعداد الباحثة بالإعتماد على معطيات الجدول رقم (5-3).

تقدر قيمة كل إطار لسنة 2017 بـ: 15.5 ألف دج وذلك بقسمة مصاريف التكوين والتدريب لسنة 2017 والخاصة بفئة الإطارات، والتي بلغت قيمة 22321000 دج على عدد الكوادر المكونة والتي بلغ عددها 1441 كادر، وبذلك تكون قيمة كل إطار ما يقارب 15.5 ألف دج.

يتمثل الإعراف المحاسبي الخطوة التي تسبق عملية القياس ويتم، الإعراف بالموارد البشرية من خلال رسمة المصاريف الإستثمارية الخاصة بها والمتمثلة في هذه الدراسة بمصاريف التدريب والتكوين، وذلك بفتح حساب جديد خاص بالأصول البشرية، وبما أن المهارات الكفاءات والمؤهلات تصنف ضمن الأصول المعنوية يتم إدراجها في قائمة المركز المالي للمؤسسة ضمن الصنف 2، وقد تم اقتراح (د/ 201) تحت إسم الأصول البشرية، وذلك بقيمة مصاريف التدريب والتكوين التي يتم إقتطاعها من حساب أجور المستخدمين.

بعد تحديد مصاريف التدريب والتكوين في كل سنة يتم رسمة هذه المصاريف بفتح حساب جديد خاص بالأصول البشرية (د/ 201)، وذلك بقسمة المبلغ الإجمالي لتكاليف التدريب على العدد الإجمالي لإطارات مجمع صيدال في سنة 2017. ويكون التسجيل المحاسبي كآتي:

	22321000	الأصول البشرية	ح/ 201
22321000		خدمات خارجية رسمة مصاريف التكوين لدورة (2017)	ح/ 62

#### المطلب الثاني: إستنفاد الأصول البشرية

من أجل حساب أفساط إهلاك الموارد البشرية يجب أولاً تحديد العمر الإنتاجي لها، ويتم حساب العمر الإنتاجي للموارد البشرية على أساس المدة المتوقعة للإحتفاظ بالموارد البشري إلى غاية سن التعاقد، والذي يحدد بالأخذ بعين الإعتبار مجموعة من الظروف والعوامل المحيطة بالموارد البشري والتي تؤثر في عمره الإنتاجي منها: الظروف الصحية، الإجتماعية، والرضا الوظيفي... الخ .

إلا أنه ولخصوصية هذه المعلومات وإمتمتع الموارد البشرية من التصريح بها، بالإضافة لصعوبة الحصول على هذه المعلومات، سيتم إعتداد مدة الإحتفاظ بالموارد بالبشري من تاريخ توظيفه إلى غاية سن

بقاعده للتعبير عن عمره الإنتاجي، وذلك وبموجب القانون رقم 15/16 المؤرخ في 31 ديسمبر 2016 الذي ينص على أن السن القانوني للتقاعد يتمثل في 55 سنة بالنسبة للمرأة و 60 سنة للرجل.

من أجل حساب العمر الإنتاجي أو المدة المتوقعة التي سيقضيها المورد البشري بالمؤسسة وفق للقانون أعلاه، يجب معرفة تاريخ ميلاد المورد، تاريخ توظيفه، وجنسه، وسيتم حساب العمر الإنتاجي حسب العلاقة التالية:

▪ الرجل: العمر الإنتاجي = [60 - (سنة التوظيف - سنة الميلاد)].

▪ المرأة: العمر الإنتاجي = [55 - (سنة التوظيف - سنة الميلاد)].

ويكون العمر الإنتاجي للمورد البشري إلى غاية سنة 2017 كما يلي:

▪ الرجل: 60 - سنة التوظيف - العمر الإنتاجي إلى غاية سن التقاعد + خدمة الموظف بالسنوات حتى سنة 2017؛

▪ المرأة: 55 - سنة التوظيف - العمر الإنتاجي إلى غاية سن التقاعد + خدمة الموظف بالسنوات حتى سنة 2017.

بعد حساب العمر الإنتاجي للكوادر إلى غاية سنة 2017 نجد:

▪ العمر الإنتاجي للإطار الأول (رجل): [60 - (2014 - 1974) = 17 سنة.

▪ العمر الإنتاجي للإطار الثاني (امرأة): [55 - (2012 - 1971) = 14 سنة.

وهكذا لبقية الإطارات بالمجمع لسنة 2017 (أنظر الملحق رقم 12).

وفق هذه الطريقة فلن العمر الإنتاجي يمثل المدة القانونية التي سيشغرها المورد البشري، إلا أنها لا تأخذ بعين الاعتبار عدة عوامل بإمكانها التأثير على العمر الإنتاجي مثل: التسريح، الاستقالة، والموت. وباعتبار أن الموارد البشرية تعتبر كأصول بالمؤسسة فسيتم التعامل مع هذه الحالات وفق المعالجة المحاسبية للأصول الأخرى، كالتأجير، أو البيع.



بالنسبة لقسط الإهلاك المخصص لكل مورد بشري فهو يمثل قيمة المورد على العمر الإنتاجي له، ومن خلال ما سبق فقد تم تحديد قيمة الموارد البشرية المعبرة بمصاريف التدريب والتكوين كأساس للإهلاك. وبعد تحديد العمر الإنتاجي لكل إطار من إطارات مجمع صيدال للسنة المالية 2017، يتم قسمة قيمة المورد البشري على عمره الإنتاجي للحصول على قسط الإهلاك المورد البشري الخاص بالدورة، كنتيجة للإجراءات المحاسبية السابقة حصلنا على القسط الإجمالي لاستنفاد الموارد البشرية للدورة 2017 المقدر بـ 8823490,06 د.ج.

ويكون التسجيل المحاسبي لاستنفاد الموارد البشرية كآتي:

	8823490,06	الأصول البشرية	د/ 68201
8823490,06		إهلاك موارد بشرية	د/ 28201
		إهلاك الموارد البشرية لدورة 2017	

### المطلب الثالث: الاعتراف المحاسبي للموارد البشرية بمجمع صيدال وأثره على القوائم المالية

ينتج عن الاعتراف المحاسبي عن الموارد البشرية في القوائم المالية عدة تغييرات سواء بالنسبة لقائمة المركز المالي، أو جدول حسابات النتائج، بإعتبار أن الاعتراف بهذه الموارد يتم على مستوى القائمتين السابقتين، ويمكن توضيح كيفية الاعتراف بالموارد البشرية في كل قائمة ومن ثم أثر ذلك على القائمتين في التالي:

#### 1. على مستوى الميزانية المالية:

يتضح من الجدول رقم ( 5-3) أسفله ظهور بند جديد في قائمة المركز المالي ضمن الأصول المعنوية والمتمثل في حساب الأصول البشرية بقيمة 13407509.94 د.ج، الذي يمثل الفرق بين الإستثمارات في الموارد البشرية والإهلاكات المجمعة لها، وهو الأمر الذي أدى إلى إرتفاع مجموع الأصول لسنة 2017 إلى 46286964995.91 د.ج.

فيما يخص جانب الخصوم فيتضح أنه يتأثر هو الآخر بعد الإعتراف المحاسبي بالموارد البشرية، حيث زادت حقوق الملكية بإضافة حساب الإحتياطات المتعلقة بالأصول البشرية بقيمة 10860083.05 دج المحمل إلى الأرباح غير الموزعة، والمعبر عن الفائض من نتيجة الدورة بعد اقتطاع الضرائب المؤجلة. كما ينجر عن عملية الإعتراف والقياس المحاسبي للموارد البشرية تسجيل ضرائب مؤجلة خصوم المتعلقة بالموارد البشرية بقيمة 2547426.89 دج الناتجة عن إرتفاع نتيجة الدورة . وتجدر الإشارة أن الفائض من الأرباح المحقق يوزع بنسبة 81% لحساب الاحتياطات المتعلقة بالموارد البشرية، باعتبار أن معدل الضريبة على أرباح الشركات هو 19% لسنة 2017، ينتج عن إدراج الحسابين السابقين إرتفاع في مجموع الخصوم إلى 46286964995.91 دج وهو الذي يحقق مبدأ توازن الميزانية بين كل من الخصوم والأصول.

الجدول رقم (5-3): قائمة المركز المالي قبل وبعد تطبيق محاسبة الموارد البشرية

الأصول	المبلغ الصافي قبل إدراج محاسبة الموارد البشرية	المبلغ الصافي بعد إدراج محاسبة الموارد البشرية	الفوارق
الأصول غير جارية	32275752176.25	32289159686.19	+13407509.94
شهرة المحل Good Will	115414200.00	115414200.00	-
التثبيبات المعنوية ماعدا الأصول البشرية	12120176.05	12120176.05	-
صافي الإستثمارات في الأصول البشرية	-	+13407509.94	+13407509.94
التثبيبات المادية	9657977161.87	9657977161.87	-
التثبيبات المالي	23955.00	23955.00	-
الأصول الجارية	13997805309.72	13997805309.72	-
مخزونات و منتجات قيد التنفيذ	4364975309.76	4364975309.76	-
المدينون الآخرون	4915333444.48	4915333444.48	-
الخزينة	3055891693	3055891693	-
المجموع العام للأصول	46273555485.97	46286964995.91	+13407509.94
الخصوم	المبلغ الصافي قبل إدراج محاسبة الموارد البشرية	المبلغ الصافي بعد إدراج محاسبة الموارد البشرية	الفوارق
الأموال الخاصة	26869289236.84	26880149319.89	+10860083.05

-	2500000000	2500000000	رأس المال
-	8721856429.20	8721856492.20	رؤوس الأموال الأخرى
-	12792833494.93	12792833494.93	الاحتياطات
<b>+10860083.05</b>	<b>10860083.05</b>	-	إحتياطات متعلقة بالأصول البشرية
-	1578555753.30	-	فارق إعادة التقييم
-	1433341329.05	1578555753.30	نتيجة صافية
-	-157297769.64	1433341329.05	الإسهامات الأخرى
		-157297769.64	
<b>+2547426.89</b>	<b>12873199998.73</b>	<b>12870652571.84</b>	خصوم غير جارية
-	4387361992.85	4387361992.85	الديون المالية
-	1059992788.80	1059992788.80	خصوم أخرى غير جارية
<b>+2547426.89</b>	<b>+2547426.89</b>	-	ضرائب مؤجلة خصوم
-	1321044280.68	1321044280.68	مؤونات و منتجات مثبتة مسبقاً
-	<b>6533614241.29</b>	<b>6533614241.29</b>	الخصوم الجارية
-	1324510088.67	1324510088.67	موردون و حسابات ملحقه
-	709248220.05	709248220.05	ضرائب
-	4054421969.79	4054421969.79	ديون أخرى
-	445433962.78	445433962.78	خزينة الخصوم
<b>+13407509.94</b>	<b>46286964995.91</b>	<b>46273555485.97</b>	المجموع العام للخصوم

المصدر: من إعداد الباحثة اعتماداً على الميزانية المالية لمجمع صيدال لدورة 2017.

## 2. على مستوى جدول حسابات النتائج:

يتضح من الجدول رقم ( 5-4) أن التغييرات التي تطرأ على جدول حسابات النتائج بعد الإعراف للموارد البشرية، تتمثل في تحقيق فائض في الربح الصافي بعد الضريبة بقيمة 13407509.94 دج، بعد الإعراف بجزء من مصاريف الخدمات الخرجية، كما تم إستفاد الأصول البشرية بالقسط السنوي والذي يبلغ قيمة 8823490,06 دج، هذا ما أدى إلى إنخفاض التكاليف المحملة لدورة 2017، والتي قد تم تحميلها بتكاليف لا تخص دورة واحدة، وفقاً لمبدأ استقلالية الدورات. وقد حقق فائض الإجمالي للاستغلال (EBE) إرتفاعاً بقيمة 22231000 دج مصاريف التكوين والتدريب المرسلة والمقتطعة من حساب الخدمات الخارجية، كما سجلت النتيجة العملياتية، النتيجة العادية إرتفاعاً بقيمة 13407509.94 دج.

من خلال ما سبق يمكن القول أن القياس المحاسبي للموارد البشرية وفق أسلوب التكلفة التاريخية يجعل من المعلومات المتعلقة بقيمة الموارد البشرية موضوعية وذلك لإعتمادها على أرقام حقيقية مستندة إلى وثائق ثبوتية، كما أن عملية الإعتراف المحاسبي بالموارد البشرية ضمن قائمة المركز المالي والتي تمت برسمة مصاريف تدريب وتكوين الموارد البشرية، تؤدي إلى زيادة قيمة أصول المؤسسة بقيمة تلك المصاريف، مع إستبعادها من الخدمات الخارجية المحملة لدورة مالية واحدة، وهو ما أدى إلى تحميل الدورة بمصاريفها، وإرتفاع قيمة النتيجة الصافية للدورة أي إرتفاع الأرباح، بالتالي التوصل إلى نتيجة حقيقية وموضوعية.

الجدول رقم (4-5): جدول حسابات النتائج قبل وبعد تطبيق محاسبة الموارد البشرية

البيان	المبلغ الصافي قبل إدراج محاسبة الموارد البشرية	المبلغ الصافي بعد إدراج محاسبة الموارد البشرية	الفارق
رقم الأعمال	9165259314.98	9165259314.98	-
استهلاكات الدورة	-4334453889.09	-4334453889.09	-
خدمات خارجية	-952170610.90	-974401610.9	+22231000
<b>القيمة المضافة للاستغلال</b>	4830805425.89	4853036425.89	-
أعباء المستخدمين	-2709238895.90	-2709238895.90	-
الضرائب و الرسوم	-158926511.12	-158926511.12	-
<b>إجمالي فائض الاستغلال</b>	1962640018.87	1962640018.87	-
المنتجات العملياتية الأخرى	114704843.76	114704843.76	-
الأعباء العملياتية الأخرى	-51702530.63	-51702530.63	-
م. الإهتلاطات و المؤونات	-735099379.24	-743922869.3	+8823490.06
استرجاع خ القيمة والمؤونات	362742047.22	362742047.22	-
<b>النتيجة العملياتية</b>	1653284999.98	1666692509.92	+13407509.94
النواتج المالية	162892992.61	162892992.61	-
الأعباء المالية	-101670170.27	-101670170.27	-
النتيجة المالية	61222822.34	61222822.34	-
النتيجة العادية قبل الضرائب	1714507822.32	1727915332.26	+13407509.94
الضرائب الواجب دفعها	-277572318	-277572318	-
الضرائب المؤجلة	3594175.27	3594175.27	-
منتجات الأنشطة العادية	9805599198.57	9805599198.57	-
أعباء الأنشطة العادية	-8327063747.35	-8327063747.35	-
ن. الصافية للأنشطة العادية	1433341329.05	1446748838.99	+13407509.94
<b>ن. الصافية للدورة</b>	1433341329.05	1446748838.99	+13407509.94

المصدر: من إعداد الباحثة بالإعتماد على التقرير السنوي لمجمع صيدال لسنة 2017.

إن التغييرات التي مست الميزانية المالية وجدول حسابات النتائج بعد تطبيق محاسبة الموارد البشرية ستعكس وبدقة الأداء الفعلي للمؤسسة، والتي سيتم قياسه من خلال بعض مؤشرات الأداء المالي المختارة وهذا ضمن المبحث الموالي.

## المبحث الثاني: إختبار الفرضيات ومناقشة النتائج

تتمحور الدراسة الميدانية بالبيئة الجزائرية والتي تمت بمجمع صيدال بشكل أساسي على إختبار أثر تطبيق محاسبة الموارد البشرية وفق منهج ( R.G.BARRY ) على مؤشرات الأداء المالي حيث سيتم في هذا المبحث إختبار فرضيات الدراسة وفق المنهج التحليلي ومناقشة النتائج في ظل الفرضيات والدراسات السابقة.

### المطلب الأول: إختبار أثر الإعراف والقياس المحاسبي للموارد البشرية على مؤشرات الأداء المالي القائمة على أساس النتائج المحاسبية بمجمع صيدال

بغرض تحديد أثر القياس والإعراف عن الموارد البشرية على مؤشرات الأداء المالي القائمة على أساس النتائج المحاسبية بمجمع صيدال، سيتم قياس المؤشرات التي يعتمد في قياسها على القيم المحاسبية في كل من قائمة المركز المالي وجدول حسابات النتائج كالتالي:

**1. مؤشرات التوازن المالي:** عند التحدث عن التوازن المالي يجب التكلم عن قاعدته الدنيا (الأدنى) والتي يقصد بها قدرة المؤسسة على تمويل أصولها الثابتة بأموالها المتداولة، أو تمويل الأصول المتداولة بالأموال قصيرة الأجل، وأهم مؤشر يقيس التوازن المالي هو مؤشر "رأس المال العامل" (FR) الذي يمثل فائض الأموال الدائمة التي مولت الأصول الثابتة.

إلى جانب مؤشر رأس المال العامل يوجد مؤشران آخران يرتبطان به يتمثلان في كل من الاحتياج من رأس المال العامل BFR والخزينة الصافية TN، حيث يعبر مؤشر الاحتياج من رأس المال العامل عن ذلك الجزء من الأصول المتداولة (باستثناء النقدية) غير الممول من الأموال قصيرة الأجل، كما تمثل الخزينة الصافية الفرق بين خزينة الأصول وخزينة الخصوم، ويتم حساب الخزينة الصافية أيضا من خلال العلاقة التالية:

$$\text{الخزينة الصافية} = \text{رأس المال العامل} - \text{الاحتياج من رأس المال العامل}$$

من أجل إختبار العلاقة بين تطبيق محاسبة الموارد البشرية ومؤشرات التوازن المالي بالمجمع، سيتم حساب المؤشرات السابقة الذكر قبل وبعد تطبيق محاسبة الموارد البشرية لتحليل الأثر، كما هو موضح في الجدول رقم (5-5).

الدول رقم (5-5): مؤشرات التوازن المالي قبل وبعد تطبيق محاسبة الموارد البشرية بمجمع صيدال

مؤشر التوازن المالي	قبل تطبيق محاسبة الموارد البشرية	بعد تطبيق محاسبة الموارد البشرية	الفارق	الفارق %
(1) رأس المال العامل	12677592384.32 دج	12677592384.32	0	0
(2) الاحتياج من رأس المال العامل	6088180278.51 دج	6088180278.51 دج	0	0
(3) الخزينة الصافية (1)-(2)	6589412105.81	6589412105.81	0	0

المصدر: من إعداد الباحثة.

يتضح من الجدول رقم ( 5-5) أن تطبيق محاسبة الموارد البشرية لا يؤثر على مؤشرات التوازن

المالي، حيث لم تتغير قيمة رأس المال العامل قبل وعد تطبيق محاسبة الموارد البشرية، وهذا راجع إلى ارتفاع قيمة الأصول بعد إدراج قيمة صافي الإستثمار في الأصول البشرية ضمن الأصول الثابتة، وارتفاع قيمة الديون طويلة الأجل بعد إضافة قيمة إحتياطات الموارد البشرية والضرائب المؤجلة التي تدخل ضمن تشكيلة الأموال الدائمة بنفس القيمة، هذا ما حافظ على توازن الميزانية بين الأصول والخصوم وبالتالي ثبات قيمة مؤشر رأس المال العامل.

فيما يخص مؤشر الإحتياجات من رأس المال العامل فهو لم يتأثر بإدراج الموارد البشرية ضمن قائمة المركز المالي؛ ويرجع ذلك بسبب إدراج قيمة الموارد البشرية كما سبق الإشارة إلى ذلك يرفع من قيمة الأصول الثابتة ولا يغير في حجم الأصول المتداولة. بالتالي فإن الإعراف المحاسبي بالموارد البشرية، لا يؤثر في قيمة مؤشر الخزينة الصافية خلال الدورة 2017 بعد تطبيق محاسبة الموارد البشرية في المجمع.

بصفة عامة يمكن القول أن تطبيق محاسبة الموارد البشرية من خلال إدراج قيمتها ضمن قائمة المركز المالي لا يؤثر في قيمة رأسمالها العامل وهو الأمر الذي لا يؤثر في مؤشر الخزينة الصافية، ما يجعلنا ننفي صحة الفرضية (3-2) وبالتالي: لا يساهم الاعتراف والقياس المحاسبي عن الموارد البشرية في تحسين مؤشرات الأداء المالي القائمة على أساس النتائج المحاسبية بمجمع صيدال والتي تعزى لمؤشرات التوازن المالي.

2. مؤشر الربحية: من أهم المؤشرات التي يُعتمد في حسابها على النتائج المحاسبية هي مؤشرات الربحية والتي تقيس عوائد المؤسسة من خلال وسائلها المستخدمة، ويمكن تحديد أثر الإعراف والقياس المحاسبي عن الموارد البشرية على نسب الربحية لمجمع صيدال فيما يلي:

الجدول رقم (5-6): أثر تطبيق محاسبة الموارد البشرية على مردودية مجمع صيدال

الربحية	طريقة الحساب	قبل تطبيق محاسبة الموارد البشرية	بعد تطبيق محاسبة الموارد البشرية	الفارق %
معدل العائد على المبيعات	ن الصافية/ رقم الأعمال	%15.6	%15.78	+0.18
معدل العائد على الأصول	EBE/ مجموع الأصول	%4.24	%4.28	%0.04
معدل العائد على حقوق الملكية	ن الصافية / حقوق الملكية	%5.33	%5.5	+0.2

المصدر: من إعداد الباحثة.

يتبين من الجدول رقم ( 5-6) أن الإعتراف والقياس المحاسبي عن الموارد البشرية ضمن القوائم الرئيسية لمجمع صيدال يؤثر بصفة إيجابية على مؤشرات الأداء المالي، حيث نلاحظ إرتفاع معدل العائد على المبيعات إلى %15.7 بعدما كان يمثل %15.6 قبل التطبيق، وهذا تحسن طفيف في مؤشر العائد على المبيعات والتي يمكن إرجاعه إلى إرتفاع في النتيجة الصافية للمجمع بعد استبعاد المصاريف الإستثمارية من حساب المستخدمين (انظر الجدول رقم 5-4).

فيما يخص معدل العائد على الأصول فقد تبين أنه يتأثر إيجابيا أيضا بتطبيق محاسبة الموارد البشرية فقد إرتفع معدل العائد على الأصول بنسبة %0.04، رغم وجود تحسن في مؤشر العائد على الأصول إلا أن الأثر هنا ضعيف جدًا وهذا راجع إلى إرتفاع الفائض الإجمالي للإستغلال بعد إستبعاد المصاريف الإستثمارية من حساب المستخدمين من جهة، وإلى إرتفاع حجم الأصول بعد إدراج صافي المصاريف الإستثمارية للموارد البشرية ضمن الأصول المعنوية.

بالنسبة لمعدل العائد على حقوق الملكية فهو الآخر قد إرتفع من %5.3 إلى %5.5 وهذا ما يُوضّح الأثر الإيجابي للإعتراف المحاسبي عن الموارد البشرية ضمن قائمة المركز المالي على مؤشر العائد على حقوق الملكية، الراجع أيضا إلى إرتفاع النتيجة الصافية وإلى إرتفاع قيمة حقوق الملكية بعد إدراج إحتياطات الأصول البشرية.

بصفة عامة يمكن القول أنه رغم الأثر الضعيف لتطبيق محاسبة الموارد البشرية على مؤشر الربحية، إلا أنه يساهم في تحسينها، وبالتالي يمكن الحكم بصحة الفرضية ( 3-2) التي تنص على أنه: يساهم الإعتراف والقياس المحاسبي عن الموارد البشرية في تحسين مؤشرات الأداء المالي القائمة على أساس النتائج المحاسبية بمجمع صيدال والتي تعزى لمؤشر الربحية.



#### 4. مؤشر المديونية

تقيس نسب المديونية قدرة المؤسسة على الوفاء بالتزاماتها طويلة الأجل من خلال مواردها المالية المتاحة، ومن أجل إختبار أثر الإعتراف المحاسبي عن الموارد البشرية سيتم قياس نسب المديونية المختلفة وتحديد مدى تأثيرها بذلك، والتي يمكن توضيحها من خلال الجدول أسفله:

الجدول رقم (5-7): نسب المديونية قبل وبعد تطبيق محاسبة الموارد البشرية

نسب المديونية	طريقة الحساب	قبل تطبيق محاسبة الموارد البشرية	بعد تطبيق محاسبة الموارد البشرية	الفارق %
نسبة الديون إلى حقوق الملكية	خصوم غير جارية/ حقوق الملكية	0.479	0.478	-0.1
نسبة الديون ط. الأجل إلى الأصول الثابتة	ديون طويلة الأجل/ الأصول الثابتة	0.1687	0.1688	-0.01
الاستدانة المالية	الاستدانة المالية/ التمويل الخاص	0.1946	0.4452	+0.2506

المصدر: من إعداد الباحثة.

يوضح الجدول رقم ( 5-7) أن نسب المديونية تتأثر بشكل طفيف بعد الإعتراف المحاسبي للموارد البشرية، وهذا راجع إلى النسب الثلاث والتي تحسب بالنسبة إلى الأصول الثابتة أو حقوق الملكية، التي ترتفع بإدراج مصاريف الإستثمار في الموارد البشرية ضمن الأصول والتي ينتج عنها زيادة في قيمة الإحتياطات بإدراج حساب إحتياطات الأصول البشرية بالمصاريف الإستثمارية، إلا أن الأثر هنا يبقى محدودًا فلم يتجاوز الفارق قبل وبعد تطبيق محاسبة الموارد البشرية 1%.

يمكن القول أن الإعتراف والقياس المحاسبي عن الموارد البشرية يؤثر بصفة إيجابية في مؤشرات الأداء المالي القائمة على أساس النتائج المحاسبية والتي تعزى لمتغير المديونية وهو ما يثبت صحة الفرضية (2-3).

من خلال ما سبق يمكن القول أن الفرضية ( 3-2) والتي مفادها القياس والإعتراف المحاسبي عن الموارد البشرية يؤثر إيجابيا على مؤشرات الأداء المالي القائمة على أساس النتائج المحاسبية مثبتة في حالة متغير الربحية والمديونية.

## المطلب الثاني: إختبار أثر الإعراف والقياس المحاسبي للموارد البشرية على مؤشرات الأداء المالي القائمة على أساس مفهوم القيمة بمجمع صيدال

بغرض تحديد أثر الإعراف والقياس المحاسبي عن الموارد البشرية على مؤشرات الأداء المالي القائمة على أساس مفهوم القيمة بمجمع صيدال، سيتم تحديد المتغيرات المرتبطة بالقيمة والمتمثلة في كل من القيمة الإقتصادية المضافة (EVA)، والقيمة المحاسبية ليتم قياسها وذلك قبل وبعد تطبيق محاسبة الموارد البشرية بهدف تحديد أثر ذلك عليها.

### 1. القيمة الإقتصادية المضافة

من أجل تحديد أثر الإعراف والقياس المحاسبي عن الموارد البشرية على مؤشر القيمة الإقتصادية المضافة (EVA)، يجب قياس قيمتها قبل وبعد تطبيق محاسبة الموارد البشرية وتحسب هذه الأخيرة وفق المعادلة التالية:

$$\text{القيمة الإقتصادية المضافة (EVA)} = (\text{معدل العائد على رأس المال المستثمر} - \text{معدل تكلفة رأس المال}) \times \text{رأس المال المستثمر.}$$

من خلال ما سبق يتضح أن قياس القيمة الإقتصادية يمر بعدة مراحل كالتالي:

#### 1.1 حساب تكلفة الأموال الخاصة: تحسب تكلفة رأس المال وفق العلاقة التالية

$$\text{تكلفة الأموال الخاصة} = \text{النتيجة الصافية} / \text{الأموال الخاصة}$$

ويمكن توضيح كيفية حساب تكلفة الأموال الخاصة قبل وبعد تطبيق محاسبة الموارد البشرية في الجدول التالي:

الجدول رقم (5-8): تكلفة الأموال الخاصة قبل وبعد تطبيق محاسبة الموارد البشرية

بيان	قبل تطبيق محاسبة الموارد البشرية	بعد تطبيق محاسبة الموارد البشرية
النتيجة الصافية	143341329.05	1446748838.99
الأموال الخاصة	26869289236.84	26880149319.89
تكلفة الأموال الخاصة	0.0533	0.0538

المصدر: من إعداد الباحثة.

**2.1. تكلفة الاستدانة:** تمثل تكلفة الإستهانة معدل الفائدة على كلفة القروض التي إستهانة منها مجمع صيدال خلال سنة 2017، والتي قدرت بنسبة 3.2%<sup>1</sup>، بعد خضوعها للنظام الضريبي وتحسب وفق العلاقة التالية:

$$KD= I (1-T)$$

حيث:

$$Kd = \text{تكلفة الاستدانة؛}$$

$$I = \text{تكلفة الديون؛}$$

$$T = \text{معدل الضريبة على الدخل.}$$

**3.1. حساب التكلفة الوسطية المرجحة لرأس المال المستثمر:** تحسب التكلفة الوسطية المرجحة لرأس المال وفق العلاقة التالية:

$$K_0 = \frac{KCP \times CP}{DN + CP + KD \times (1-IS) \times \frac{DN}{DN + CP}}$$

حيث:

$$K_0 = \text{التكلفة الوسطية المرجحة لرأس المال؛}$$

$$KCP = \text{تكلفة الأموال الخاصة؛}$$

$$CP = \text{الأموال الخاصة؛}$$

$$DN = \text{الديون المالية؛}$$

$$KD = \text{تكلفة الإستهانة؛}$$

$$IS = \text{معدل الضريبة.}$$

والجدول أسفله يوضح التكلفة الوسطية المرجحة لرأس المال

<sup>1</sup> تقرير بنك الجزائر لسنة 2017، 2018، ص. 84.

الجدول رقم (5-09): التكلفة الوسطية المرجحة لرأس المال قبل وبعد تطبيق محاسبة الموارد البشرية

البيان	قبل تطبيق محاسبة الموارد البشرية	بعد تطبيق محاسبة الموارد البشرية
KCP	0.0533	0.0538
CP	26869289236.84	26880149319.89
DN	4387361992.85	4387361992.85
DN +CP	31256651229.69	31266706862.14
CP/ DN +CP	0.8596	0.8597
KCP X CP/ DN +CP	0.0485	0.0462
KD	0.032	0.032
1- IS	0.81	0.81
KD X (1-IS)	0.026	0.026
DN/ DN+ CP	0.14	0.14
K <sub>0</sub>	0.0521	0.0498

المصدر: من إعداد الباحثة.

4.1. حساب رأس المال المستثمر: يحسب رأس المال المستثمر وفق العلاقة التالية:

$$\text{رأس المال المستثمر} = \text{الإستثمارات} + \text{الاحتياج من رأس المال العامل}$$

الجدول رقم (5 - 10): حساب رأس المال المستثمر

البيان	قبل تطبيق محاسبة الموارد البشرية	بعد تطبيق محاسبة الموارد البشرية
الإستثمارات	32275752176.25	32289159686.19
الاحتياج من رأس المال العامل	6088180278.51	6088180278.51
رأس المال المستثمر	38363932454.76	38377339964.7

المصدر: من إعداد الباحثة.

5.1. حساب العائد على رأس المال المستثمر: يحسب العائد على رأس المال المستثمر وفق العلاقة

التالية:

$$\text{العائد على رأس المال المستثمر} = \text{النتيجة التشغيلية/ رأس المال المستثمر}$$

ويمكن توضيح طريقة حسابه من خلال الجدول أسفله:

الجدول رقم (5-11): حساب العائد على رأس المال المستثمر

البيان	قبل تطبيق محاسبة الموارد البشرية	بعد تطبيق محاسبة الموارد البشرية
النتيجة التشغيلية	1653284999.98	1666692509.92
رأس المال المستثمر	38363932454.76	38377339964.7
العائد على رأس المال المستثمر	<b>0.043094774</b>	<b>0.0434290785</b>

المصدر: من إعداد الباحثة.

من خلال الخطوات السابقة نتوصل إلى حساب القيمة الاقتصادية المضافة قبل وبعد تطبيق محاسبة الموارد البشرية في الجدول أسفله:

الجدول رقم (5-12): القيمة الاقتصادية المضافة قبل وبعد تطبيق محاسبة الموارد البشرية

البيان	قبل تطبيق محاسبة الموارد البشرية	بعد تطبيق محاسبة الموارد البشرية	الفارق %
العائد على رأس المال المستثمر	0.043094774	0.0434290785	0.033
التكلفة الوسطية المرجحة لرأس المال	0.0521	0.0498	0.23
رأس المال المستثمر	38363932454.76	38377339964.7	-
القيمة الاقتصادية المضافة (EVA)	<b>-1263707935.05</b>	<b>-1289708886.85</b>	<b>+26000951.8</b>

المصدر: من إعداد الباحثة.

يتضح من الجدول رقم (5-12) أن النتيجة المحصل عليها حول مؤشر القيمة الاقتصادية المضافة أن قيمة (EVA) جاءت سالبة ما يعبر عن تحطيم للقيمة قبل تطبيق محاسبة الموارد البشرية لأن قيمة التكلفة الوسطية المرجحة كانت أكبر من العائد على رأس المال المستثمر، في حين تم تسجيل قيمة سالبة لمؤشر القيمة الاقتصادية المضافة بعد الاعتراف المحاسبي بالموارد البشرية إلا أنها أكبر من مؤشر (EVA) قبل تطبيق محاسبة الموارد البشرية، وهذا دليل واضح على إنشاء للقيمة نتيجة الاعتراف المحاسبي عن الموارد البشرية، وبالتالي يمكن القول أن مؤشر (EVA) يتأثر بصفة إيجابية بعملية الإعراف المحاسبي للموارد البشرية في القوائم المالية، حيث يبين الجدول أعلاه ارتفاع قيمتها بـ: 26000951.8 دج، بنسبة 2.05% بعد تطبيق محاسبة الموارد البشرية، ويمكن إرجاع سبب هذا التأثير من خلال الخطوات السابقة التي تم إتباعها لقياس القيمة الاقتصادية المضافة والتي إعتمدت على كل من الأموال الخاصة عند حساب تكلفة

الأموال الخاصة بالإضافة إلى إعراف هذا المؤشر عند حسابه على النتيجة، واللذان تأثرا بصفة إيجابية بعد الإعراف المحاسبي بالموارد البشرية في قائمة الميزانية المالية.

وبالتالي يمكن الحكم بصحة الفرضية ( 4-2 ) التي تنص على أنه: يساهم الإعراف والقياس المحاسبي عن الموارد البشرية في تحسين مؤشرات الأداء المالي القائمة على أساس مفهوم القيمة بمجمع صيدال والتي تعزى لمؤشر القيمة الاقتصادية المضافة.

## 2. القيمة المحاسبية

سيتم إعراف طريقة القيمة المحاسبية (الأصول الصافية) لإستخراج قيمة مجمع صيدال من خلال معادلة صافي حقوق الملكية والتي تمثل حاصل طرح إجمالي الأصول من إجمالي الديون كالآتي:

$$\text{القيمة المحاسبية (حقوق الملكية)} = \text{مجموع الأصول} - \text{مجموع الديون}$$

ويمكن توضيح القيمة المحاسبية لمجمع صيدال قبل وبعد تطبيق محاسبة الموارد البشرية في الجدول التالي:

الجدول الرقم (5-13): القيمة المحاسبية لمجمع صيدال قبل وبعد تطبيق محاسبة الموارد البشرية

البيان	قبل تطبيق محاسبة الموارد البشرية	بعد تطبيق محاسبة الموارد البشرية	الفارق (دج)	الفارق %
مجموع الأصول	46273555485.97	46286964995.91	+13407509.94	0.29%
مجموع الديون	19404266813.13	19417674323.07	+13407509.94	0.069%
القيمة المحاسبية	26869289236.84	26880149319.89	+10055632.455	0.037%

المصدر: من إعداد الباحثة.

يتضح من خلال الجدول رقم ( 5-13 ) أن القيمة المحاسبية لمجمع صيدال قد إرتفعت بنسبة 0.037%، نتيجة الإعراف المحاسبي بالموارد البشرية والذي إنعكس على زيادة صافي أصول المجمع ومجموع الديون، وبذلك يتحقق إثبات الفرضية ( 4.2 ) التي مفادها أن الإعراف والقياس المحاسبي عن الموارد البشرية يساهم في تحسين مؤشرات الأداء المالي القائمة على أساس مفهوم القيمة والتي تعزى لمتغير القيمة المحاسبية.

من خلال ما سبق يتضح أن القياس والإعراف المحاسبي عن الموارد البشرية في القوائم المالية للمؤسسة يحسن مؤشر القيمة الاقتصادية المضافة، كما يحسن من القيمة الدفترية للمؤسسة وبالتالي يمكن الحكم بصحة الفرضية (4-2) والتي تنص: يساهم الإعراف والقياس المحاسبي عن الموارد البشرية في تحسين مؤشرات الأداء المالي القائمة على أساس مفهوم القيمة.

### المطلب الثالث: مناقشة النتائج

أسفرت الدراسة التطبيقية بالبيئة الجزائرية بعد إختبار أثر القياس والإعراف عن الموارد البشرية على مؤشرات الأداء المالي بمجمع صيدال إلى مجموعة من النتائج يمكن توضيحها في التالي:

■ رغم الصعوبات التي طرحتها مسألة قياس الموارد البشرية إلا أن هناك إمكانية للقياس المحاسبي لهذه الموارد من خلال اعتماد منهج التكلفة التاريخية والذي يهدف إلى سلامة وموضوعية القياس المحاسبي، والبعد عن التحيز الشخصي والعدالة في العرض والإفصاح؛

■ بعد رسلة مصاريف التدريب والتكوين لمجمع صيدال ظهرت قيمة رأس المال البشري بمجمع صيدال بقيمة 13407509.94 دج لسنة 2017، والتي تم عرضها في قائمة المركز المالي كأصل معنوي ضمن أصول المؤسسة، وهو الأمر الذي نتج عنه زيادة قيمة أصول المؤسسة صافي المصاريف الإستثمارية، ما أدى إلى تقديم أفضل صورة لقيمة الأصول الحقيقية بالمؤسسة وهي نفس النتيجة التي وصلت إليها دراسة: (سالم، 2007)، (علاوي، 2012).

■ يساهم الإعراف المحاسبي عن الموارد البشرية بتحقيق مبدأ استقلالية الدورات، حيث حُملت دورة 2017 بمجمع صيدال بمصاريف الفترة الخاصة بالموارد البشرية (الرواتب والأجور) ذلك بعد إستبعاد المصاريف الإستثمارية والتي تخص عدة دورات لاحقة والتي ينتج عنها منافع مستقبلية للمؤسسة، إذ إنخفضت التكاليف المحملة لدورة 2017، وارتفعت الأرباح بـ: 13407509.94 دج نتيجة إعتبار الموارد البشرية مصروفًا رأسماليًا بدلا من إعتباره مصروفًا إيراديًا وهي نفس النتيجة التي توصل إليها كل من (جايد وفالح، 2017).

■ ذكر الحياي في كتابه مشاكل محاسبية معاصرة أن الإعراف المحاسبي عن الموارد البشرية يرفع من قيمة أصول المؤسسة ويحسن من أرباحها السنوية وهي نفس النتيجة التي توصلنا إليها، وهو الأمر الذي

- إنعكس على مؤشرات الأداء المالي، حيث توصلنا أن الإعتراف المحاسبي عن الموارد البشرية يحافظ على التوازن المالي لمجمع صيدال، بعد إرتفاع رأس المال العامل والنتيجة الصافية؛
- نتج عن تطبيق محاسبة الموارد البشرية تحسن في نسب الربحية وهي ما توصلت إليها دراسة: (البشتاوي، 2014)، (الشكرجي، 2010) كما توصلنا إلى أن إدراج الأصول البشرية يخفض من نسب المديونية بمجمع صيدال لسنة 2017، حيث إنخفضت نسب المديونية بمتوسط 0.2%، بصفة عامة يمكن القول أن الإعتراف والقياس المحاسبي عن الموارد البشرية يحسن من أداء المؤسسة وهي نفس النتيجة التي توصل إليها (الخفاجي، 2015)، (Kamath, 2015)، (Mohamed and Ismail, 2009)؛
  - يحسن الإعتراف المحاسبي بالموارد البشرية من مؤشرات الأداء المالي القائمة على أساس النتائج المحاسبية، الناتج عن زيادة أصول المؤسسة وزيادة أرباح المؤسسة بعد الإعتراف برأس المال البشري وتحميل الدورة المالية بمصاريفها؛
  - يساهم الإعتراف والقياس المحاسبي للموارد البشرية دورا في زيادة القيمة (الدفترية) المحاسبية لمجمع صيدال، حيث ارتفعت هذه الأخيرة بمقدار صافي المصاريف الإستثمارية للموارد البشرية أي 13407509.94 دج وبنسبة 0.86 % سنة 2017، وهو ما يساعد المستثمرين في اتخاذ قرارات استثمارية رشيدة بعد إرتفاع رأس المال العام للمجمع وهي نفس النتيجة التي توصل إليها الباحثون: (جايد وفالح، 2017)، (حسن، 2012).
  - بعد تطبيق محاسبة الموارد البشرية بمجمع صيدال لسنة 2017، تم التوصل إلى وجود أثر ايجابي لعملية الإعتراف والقياس المحاسبي للموارد البشرية على مؤشر القيمة الاقتصادية المضافة حيث حققت زيادة بقيمة 26000951.8 دج وذلك بنسبة 2%. الناتج عن إرتفاع نتيجة الدورة بعد استبعاد المصاريف الإستثمارية من التكاليف الإجمالية للدورة المالية؛
  - يساهم القياس والإعتراف المحاسبي عن الموارد البشرية في تحسين مؤشرات الأداء المالي القائمة على أساس مفهوم القيمة والمتمثلة في كل من القيمة المحاسبية والقيمة الاقتصادية المضافة.



## خلاصة الفصل الخامس

حاولنا في هذا الفصل إختيار أثر القياس والإعتراف المحاسبي عن الموارد البشرية على مؤشرات الأداء المالي لمجمع صيدال، من أجل ذلك تم تطبيق محاسبة الموارد البشرية وتحليل أثر ذلك على كل من المؤشرات المالية القائمة على أساس النتائج المحاسبية وتلك القائمة على أساس مفهوم القيمة.

بهدف قياس الموارد البشرية تم اعتماد أسلوب التكلفة التاريخية واعتمدنا مصاريف التدريب والتكوين بالمجمع كمصاريف استثمارية، ليتم رسملة هذه الأخيرة وإدراجها في حساب خاص بالأصول البشرية ضمن قائمة المركز المالي، والتي نتج عنها تغيرات جوهرية في كل من قائمة المركز المالي وقائمة الدخل والتي انعكست بدورها على مؤشرات الأداء المالي، فقد تبين أن المؤشرات القائمة على أساس النتائج المحاسبية والتي اعتمدت في هذه الدراسة قد تحسنت بعد تطبيق محاسبة الموارد البشرية باستثناء مؤشرات التوازن المالي، كما أن المؤشرات المالية القائمة على أساس مفهوم القيمة قد تأثرت هي الأخرى بصفة إيجابية.

يحقق الإعتراف المحاسبي عن الموارد البشرية مبدأ الإفصاح العام حيث يوفر هذا الأخير الصورة العادلة للقوائم المالية، وبالتالي وضوح الرؤيا بخصوص أداء المؤسسة والتي تمكننا من التنبؤ بمستقبلها.

خاتمة عامة

## 1. خلاصة الدراسة

هدفت الدراسة الحالية إلى إختبار أثر القياس والإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية على مؤشرات الأداء المالي، وقد أجريت الدراسة على مرحلتين: مرحلة أولى تناولنا فيها الجوانب النظرية لمتغيرات الدراسة حيث تم التطرق إلى النظرة المحاسبية للمورد البشري ومبررات الأخذ بمفهوم رأس المال البشري، وقد خلصنا إلى وجود قصور في النظرة المحاسبية إتجاه هذه الموارد حيث لا تزال تعالجها كتكلفة بالمؤسسة، مما انعكس سلبا على جودة القوائم المالية؛ حيث أصبحت هذه الأخيرة ذات قيمة محدودة للمستثمرين للحكم على أداء المؤسسة والتنبؤ بمستقبلها، وبهذا قمنا بتقديم محاسبة الموارد البشرية كآلية معالجة لهذا القصور المحاسبي فهي تسمح بإظهار المعلومات عن قيمة الموارد البشرية ضمن القوائم المالية للمؤسسة.

تطرقنا أيضا إلى كل من القياس والإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية من خلال تقديم مختلف المناهج المقترحة لقياس هذه الأخيرة بالإضافة إلى طرق الإفصاح عنها، كما قمنا بحصر أهم العوامل المؤثرة على الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية والمتمثلة في كل من خصائص المؤسسة وآليات الحوكمة والتي لم تأت من فراغ، بل إستعنا في ذلك على كل الأدبيات والدراسات التي تناولت الموضوع، وقد خلصنا إلى أن كل من القياس والإفصاح المحاسبي يحقق مبدأ الإفصاح العام ويفعّل وظيفة الإتصال المالي، وتوصلنا إلى وجود علاقة بين كل من المنهج المستخدم في عملية قياس الموارد البشرية وطريقة الإفصاح المتبعة في ذلك والتي تبرز المرونة الممنوحة للمؤسسة في الإختيار من بين البدائل المتاحة في ذلك، بطريقة تسمح بتوفير معلومات تساعد في تحسين قدرة متخذي القرارات في التنبؤ بالآفاق المستقبلية للمؤسسة.

كما تطرقنا إلى العلاقة بين القياس والإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية ومؤشرات الأداء المالي، وذلك من جانبين، الأول عالج أثر الإعتراف المحاسبي بالموارد البشرية على مؤشرات الأداء المالي والتي بدورها قسمت وفقا لفرضيات الدراسة إلى مؤشرات مالية قائمة على أساس النتائج المحاسبية وأخرى قائمة على أساس مفهوم القيمة، أما الجانب الثاني فقد عالج الإفصاح عن الموارد البشرية وأثره على المؤشرات السابقة. وقد خلصنا إلى إن كل من الإعتراف والإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية يحسنان من ربحية المؤسسة، في حين تم التوصل إلى أن الإعتراف المحاسبي بالموارد البشرية يحسن من مؤشر القيمة الاقتصادية المضافة، أما الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية فينعكس إيجابا على القيمة السوقية للمؤسسة من خلال إرتفاع سعر السهم، وذلك وفقا للدراسات التي اختبرت ذلك.

المرحلة الثانية من الدراسة: خصصت لإسقاط الجانب النظري عمليا، من خلال دراسة تطبيقية شملت بيئتين وفق أسلوبين، حيث قمنا بإجراء دراسة قياسية بالبيئة الفرنسية تم فيها تقديم الإجراءات المنهجية للدراسة من حيث تقديم نماذج الدراسة، وأسلوب الدراسة المتمثل في أسلوب المسح الجزئي، كما تم إبراز تركيبة مجتمع وعينة الدراسة والتي تمثلت في 60 مؤسسة مدرجة ببورصة باريس، وأيضا تم تبيان أدوات جمع البيانات الثانوية والمتمثلة في تحليل المحتوى والذي سمح لنا بتحليل محتوى التقارير السنوية للمؤسسات الفرنسية بغية قياس مستوى الإفصاح عن الموارد البشرية بالإضافة إلى إختبار الفرضيات، بالإضافة إلى تقديم الأساليب الإحصائية التي تم إستخدامها في تحليل البيانات.

وقد قمنا أولا بإستكشاف محددات الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية من خلال قياس أثر كل من خصائص المؤسسة وآليات الحوكمة على مستوى الإفصاح عن الموارد البشرية، ومن ثم إختبار أثر الإفصاح عن الموارد البشرية على مؤشرات الأداء المالي من خلال تحليل البيانات المقطعية وإستناداً إلى نتائج تحليل الإنحدار المتعدد والبسيط.

كما قمنا بدراسة تحليلية بالبيئة الجزائرية بإستخدام أسلوب دراسة الحالة حيث قمنا بتحليل أثر القياس والإعتراف المحاسبي بالموارد البشرية على مؤشرات الأداء المالي لمجمع صيدال، حيث قمنا بتطبيق محاسبة الموارد البشرية وفق طريقة (R.G.Barry)، من خلال قياس الموارد البشرية وفق منهج التكلفة التاريخية ومن ثم رسملة هذه المصاريف وإدراجها ضمن أصول المجمع، وتحليل أثر ذلك على مؤشرات الأداء المالي. ليتم في الأخير وبالإستناد إلى الجانب النظري، والإختبارات الإحصائية والتحليلية، وضع النتائج المتوصل إليها موضع نقاش معمق لإختبار فروض الدراسة والتأكد من صحتها.

## 2. نتائج الدراسة

إن إختبار الفرضيات والتي شكلت إجابات مبدئية لإشكاليتنا قد فسرت لنا العلاقة بين القياس والإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية ومؤشرات الأداء المالي وذلك في ظل البيئة التي طبقت بها، بالإضافة إلى الفترة الزمنية والأسلوب المستخدم. ويمكن عرض نتائج الدراسة كما يلي:

### 1.2. نتائج الدراسة القياسية على المؤسسات الفرنسية

- مستوى الإفصاح عن الموارد البشرية في التقارير السنوية للمؤسسات المكونة لعينة الدراسة مقبول، فهو لم يشمل كل بنود الإفصاح إلا أنه وفي ظل الإفصاح الطوعي عن الموارد البشرية فهو يعتبر جيدا،

- إلا أنه على العموم يوجد نوع من الإتفاق بين المؤسسات حول الإفصاح عن بعض البنود كالبنود المالية حيث نجد كل المؤسسات تفصح على المصاريف التكوينية والتدريبية وحجمها الساعي بالإضافة إلى عدد الأفراد الخاضعة لبرامج التكوين والتدريب، كما نجد إتفاق عام حول الإفصاح عن تركيبة الموارد بالمؤسسة وخاصة ذات المستوى التعليمي العالي.
- وجود علاقة سالبة دالة إحصائياً بين حجم المؤسسة ومستوى الإفصاح عن الموارد البشرية ، وهذا دليل على أن المؤسسات الأقل حجماً تعمل على جذب المستثمرين من خلال التوسع في إفصاحها عن الموارد البشرية إشارة منها على إمتلاكها قدرات للبقاء والنمو مستقبلاً.
  - وجود علاقة موجبة بين قطاع النشاط ومستوى الإفصاح عن الموارد البشرية ، وهذا دليل على أن نوع النشاط يؤثر في مستوى الإفصاح وهذا يتفق مع الفكرة القائلة أن المؤسسات الصناعية أكثر إفصاحاً عن الموارد البشرية من غيرها من المؤسسات بسبب التكنولوجيات المستخدمة في الصناعة.
  - عدم وجود علاقة بين عمر المؤسسة ومستوى الإفصاح عن الموارد البشرية ، وهذا دليل على أن تاريخ الإدراج في البورصة لا يؤثر في مستوى إفصاحها، فغالبا المؤسسات قديمة التسجيل بالسوق المالي تتمتع بخبرة عالية في مجال الإتصال المالي مع الموردين والعملاء وأصحاب المصالح لذلك فهي تعمل على التوسع دائما على تحسين مستوى إفصاحها، إلا أن المؤسسات حديثة النشأة بالسوق المالي هي الأخرى تعمل على الإفصاح عن مواردها البشرية لإظهار قدراتها المالية والمادية والبشرية.
  - وجود علاقة سالبة ذات دلالة إحصائية بين حجم مجلس الإدارة ومستوى الإفصاح عن الموارد البشرية، ما يؤكد وجود تأثير سلبي لحجم مجلس الإدارة على مستوى الإفصاح عن الموارد البشرية ، أي أن زيادة عدد أعضاء مجلس الإدارة يؤدي إلى إختلاف الآراء وتعارضها حول مسألة الإفصاح؛
  - عدم وجود علاقة دالة إحصائياً بين إستقلالية مجلس الإدارة ومستوى الإفصاح عن الموارد البشرية، وهو ما يؤكد أنه عدد الأعضاء المستقلين لا يؤثر في مستوى الإفصاح عن الموارد البشرية، وذلك يدل على أن معلومات الموارد البشرية لا تعتبر مطلبا ملحا يتدخل فيه الأعضاء المستقلين لمنع الإدارة التنفيذية من الإنفراد بالسلطة والقرارات؛
  - عدم وجود علاقة دالة إحصائية بين تركيز الملكية ومستوى الإفصاح عن الموارد البشرية، وهذا دليل على عدم وجود مطالب على الإدارة في زيادة أو تخفيض مستوى الإفصاح عن الموارد البشرية،

ومهما كان عدد الملاك أو المساهمين فإن موضوع الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية يبقى في صلب إهتمامهم.

- يساهم القياس والإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية في تحسين مؤشرات الأداء المالي القائمة على أساس النتائج المحاسبية المتمثلة في معدل العائد على أصول المؤسسة (ROA)، وربحية السهم (EPS)، وهذا لا يعكس الأثر المباشر للإفصاح عن الموارد البشرية في تخفيض التكاليف وزيادة الأرباح وإنما معلومات الإستثمار في الموارد البشرية، والتي تعد إشارة موجبة لأصحاب المصالح عن وجود عامل من عوامل خلق القيمة بالمؤسسة، والذي ينعكس على ربحيتها؛
- يساهم القياس والإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية في تحسين مؤشرات الأداء المالي القائمة على أساس مفهوم القيمة، المتمثل في السعر السوقي للسهم، وهذا دليل على أن معلومات الموارد البشرية تُعبر عن المقدرات الجوهرية للمؤسسة. وباعتبارها موارد صعبة التقليد فهي تحقق التحيز في الإستثمار، خاصة بعد الإهتمام بمفهوم خلق القيمة والقيمة المالية طويلة الأمد التي مصدرها رأس المال البشري.

## 2.2 نتائج دراسة حالة مجمع صيدال

- يُنفق مجمع صيدال مبالغ ضخمة في سبيل الإستثمار في الموارد البشرية خاصة تلك المتعلقة بدورات التدريب والتكوين؛
- إمكانية التعبير النقدي عن الرأس المال البشري من خلال إستخدام منهج التكلفة التاريخية والتي تعتبر أكثر المناهج موضوعية بإعتمادها على الوثائق الثبوتية؛
- يُحدث القياس والإعتراف المحاسبي عن الموارد البشرية تغييرات جوهرية في القوائم المالية للمؤسسة تتعكس وبشكل إيجابي على مؤشرات الأداء المالي؛
- يؤدي الإعتراف المحاسبي بالموارد لبشرية في قائمة المركز المالي لمجمع صيدال إلى زيادة حجم أصول المجمع، كما أدى عملية رسملة مصاريف التدريب والتكوين إلى تخفيض التكاليف المحملة لدورة 2017 وهو الأمر الذي أدى إلى إرتفاع النتيجة النهائية وزيادة الأرباح؛

- ينتج عن الإرتفاع في حجم الأصول، وإرتفاع الأرباح بعد الإعتراف المحاسبي بالموارد البشرية إلى الحفاظ على التوازن المالي، ومؤشرات المردودية لمجمع صيدال؛ بالإضافة إلى تخفيض مؤشرات المديونية باعتبارها مؤشرات تتأثر بحجم الأصول والنتيجة النهائية؛
- أدى الإعتراف المحاسبي بالموارد البشرية بمجمع صيدال إلى التأثير إيجابيا على مؤشرات الأداء المالي القائمة على أساس مفهوم القيمة، حيث إرتفع مؤشر القيمة الإقتصادية المضافة من خلال زيادة النتيجة العملية، كما نتج عن ذلك إرتفاع القيمة الدفترية للمؤسسة الناتج عن إرتفاع حجم الأصول.
- تُعد مسألة قياس المورد البشري من أهم العراقيل التي تحول دون تطبيق محاسبة الموارد البشرية وذلك لغياب معيار يحدد آلية القياس، بالإضافة إلى اختلاف مناهج التقييم مما يؤثر على مصداقية القوائم المالية، وبالتالي بقاء محاسبة الموارد البشرية في إطارها النظري فقط؛
- تُوفر محاسبة الموارد البشرية معلومات عن حقيقة الإستثمار البشري في المؤسسات، وبالتالي فهي تحقق مبدأ الإفصاح المحاسبي القائم على ضرورة توفر القوائم المالية للمحاسبة على جميع المعلومات الضرورية والتي يحتاجها مستخدمي القوائم المالية؛
- رغم أهمية تطبيق محاسبة الموارد البشرية إلا أنها تصطدم بالإطار التصوري للمحاسبة المالية التقليدية الذي لا يعترف بالمورد البشري أصلا من أصول المؤسسة.

### 3. التوصيات

- على ضوء نتائج الدراسة سنقدم بمجموعة من لتوصيات والاقتراحات والتي يمكن الاستفادة منها مستقبلا في تطوير وترسيخ مفهوم القياس والإعتراف عن الموارد البشرية:
- تركيز الإهتمام بنشر ثقافة الإفصاح الإختياري عن رأس المال البشري في التقارير المالية السنوية للمؤسسات، من خلال إصدار الجهات والمنظمات المهنية لمعايير إرشادية، أو من خلال تنظيم دورات تكوينية وبرامج تدريبية توضح أهمية ذلك ودوره في تحقيق المزايا التنافسية للشركات في ظل إقتصاد المعرفة؛
- ضرورة تكريس الإهتمام على الإستثمار في الموارد البشرية المبدعة والمفكرة، وتنظيم دورات تدريبية لتنميتها، تطويرها، والمحافظة عليها لأنها أساس النجاح في عصر يعتمد بشكل أساسي على العقول البشرية المفكرة والمبدعة؛

- هناك حاجة ماسة لوضع معيار محاسبي يعالج الأصول البشرية خاصة مسألة قياس هذا النوع من الأصول والتي انعكس على تعدد مناهج القياس وكيفية الإعراف بها في القوائم المالية؛
- ضرورة إهتمام المحاسبين برأس المال البشري ووضع منهج متفق عليه لقياس هذا الأخير بما يمكن عرضه بصورة عادلة في القوائم المالية؛
- يتوجب على المؤسسات الجزائرية زيادة الإهتمام بالإفصاح المحاسبي بشكل عام والإفصاح عن رأسمالها البشري بشكل خاص من خلال نشر تقاريرها المالية والسنوية؛

#### 4. آفاق البحث

على ضوء ما إنتهى إليه البحث من نتائج وتوصيات، نرى ضرورة إجراء المزيد من الدراسات والتي تكون إمتداداً لموضوع دراستنا، لعل من أهم ما يمكن تناوله نجد:

- التحديات التي تواجه المحاسبين في عملية قياس الموارد البشرية؛
- محاسبة تكاليف الموارد البشرية كمحدد لقاعدة الحد الأدنى للأجور؛
- أثر محاسبة الموارد البشرية على ملائمة التقارير المالية؛
- محاسبة الموارد البشرية: نقطة التحول من الفشل إلى المستقبل (دراسة تحليلية).



## المصادر والمراجع

## أولاً: باللغة العربية

## 1. الكتب

1. إبراهيم درة عبد الباري، زهير نعيم الصباغ، إدارة الموارد البشرية في القرن الحادي والعشرين منحنى نظمي ، دار وائل للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان- الأردن، 2008.
2. اريك فلامهولتز تعريب محمد عصام الدين زايد، احمد حامد حجاج ، المحاسبة عن الموارد البشرية ، دار المريخ، المملكة العربية السعودية، 1992.
3. أسامة عبد الخالق الأنصاري، الإدارة المالية، كتب عربية، القاهرة - مصر، دون سنة نشر.
4. إلياس بن ساسي، التسيير المالي (الإدارة المالية) دروس وتطبيقات ، دار وائل للنشر والتوزيع ، عمان- الأردن، 2006.
5. بلال كيموش، أهمية العناصر غير الملموسة كمورد اقتصادي بالمؤسسة ( المفاهيم، الأهمية وأساليب القياس) ، دار نور، ألمانيا، 2016.
6. جلال عبده حسن، الأصول العلمية في القوائم المحاسبية والمالية، دار زهران، عمان- الأردن.
7. حسين عدادي، حسين فلاح، الإدارة الإستراتيجية، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر ، عمان-الأردن، 2000.
8. حنان رضوان حلوة، بدائل القياس المحاسبي المعاصر، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر والتوزيع ، عمان- الأردن، 2003.
9. حيدر محمد على بني عطا، مفاهيم أساسية في قياس الأصول الثابتة ، الطبعة الأولى، دار الحامد للنشر، عمان- الأردن، 2007.
10. خالد محمد بني حمدان، وائل محمد صبحي إدريس ، الإستراتيجية والتخطيط الاستراتيجي: منهج معاصر ، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان-الأردن، 2007.
11. خليل الشماع، خالد أمين عبد الله، التحليل المالي للمصارف، اتحاد المصارف العربية للنشر والتوزيع، 1990.
12. مساعد عبد الله حلس، يوسف محمود جربوع، المحاسبة الدولية ، دار الوراق، الطبعة الأولى، عمان- الأردن، 2002.
13. عادل محمد زايد، إدارة الموارد البشرية - رؤية إستراتيجية-، دار الكتب العربية، القاهرة، مصر، 2003.
14. عادل محمد زايد، إدارة الموارد البشرية (رؤية إستراتيجية)، دار الكتب العربية، القاهرة- مصر، 2003.
15. عبد الناصر إبراهيم، نور إيهاب نظمي إبراهيم، المحاسبة المتوسطة، الطبعة الأولى، دار المسيرة، عمان- الأردن، 2011.
16. عدنان تايه النعيمي، أرشد فؤاد التميمي، التحليل والتخطيط المالي (اتجاهات معاصرة) ، دار اليازوري العلمية للنشر، عمان- الأردن، 2008.
17. محمد بن فايل العريمي، التحول نحو الإستثمار في رأس المال البشري ، منشورات معهد الإدارة العامة، سلطنة عمان، 2018. على الرابط: <http://alroya.om/p/209321>

18. محمد سمير أحمد، التسيير الاستراتيجي وتنمية الموارد البشرية ، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان ، الأردن، 2009.
19. محمد محمود الخطيب، الأداء المالي وأثره على عوائد أسهم الشركات المساهمة ، الطبعة الأولى، دار الحامد للنشر، عمان، الأردن، 2010.
20. محمد مطر، التأصيل النظري للممارسات المهنية المحاسبية في مجالات: القياس، العرض، الإفصاح ، الطبعة الأولى، دار وائل، عمان، الأردن، 2004.
21. محمد يونس خان، هشام صالح غرابية، الإدارة المالية، مركز الكتب الأردني للنشر، 1995.
22. مطر محمد الحيايي ووليد الراوي حكمت، نظرية المحاسبة واقتصاد المعلومات، دار حنين، عمان، الأردن، 1996.
23. نضال محمود الرمحي، زياد عبد الحليم الذبيبة، نضال محمود الرمحي، مبادئ المحاسبة المالية (الجزء الأول) ، الطبعة الأولى، دار المسيرة، عمان- الأردن، 2010.
24. وائل محمد إدريس، طاهر محسن منصور الغالبي، الإدارة الإستراتيجية ( منظور منهجي متكامل)، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان- الأردن، 2007.
25. وليد الحيايي، دراسات في المشاكل المحاسبية المعاصرة، الطبعة الأولى، دار حامد، عمان- الأردن، 2004.
26. وليد ناجي الحيايي، المحاسبة المتوسطة، الأكاديمية العربية المفتوحة، الدانمارك، 2007.
27. وليد ناجي الحيايي، المشاكل المحاسبية ونماذج مقترحة ، الأكاديمية العربية المفتوحة في الدانمارك، الدانمارك، 2007.

## 2. الرسائل والاطروحات

28. آلاء زهدي محمد الرازم، الخصائص المحددة لدرجة الإفصاح عن الموارد البشرية في التقارير المالية للشركات الصناعية المساهمة العامة الأردنية، رسالة ماجستير، جامعة الزرقاء، الأردن، 2016.
29. أماني خضر شلتوت، تنمية الموارد البشرية كمدخل إستراتيجي لتعظيم الإستثمار في العنصر البشري، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين، 2009، ص. ص. 24- 25.
30. أمينة مزارزة، تنمية الموارد البشرية في ظل الاقتصاد المبني على المعرفة ، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر 3، الجزائر، 2014.
31. بلال كيموش، البدائل المحاسبية المتعلقة بالعناصر غير الملموسة وأثرها على قيمة المؤسسة (دراسة مجموعة من المؤسسات الجزائرية، الفرنسية، الانجليزية) ، أطروحة دكتوراه، جامعة فرحات عباس، سطيف- الجزائر، 2015.
32. بندر مرزوق الشلاحي، تحديد طبيعة الإفصاح الاختياري عن الموارد البشرية في التقارير المالية الصادرة عن الشركات الصناعية المساهمة العامة في دولة الكويت، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، 2012.
33. جعفر فالح ناصر الغانمي، القياس والإفصاح المحاسبي عن رأس المال الفكري وأثرهما في قيمة الوحدة الاقتصادية، رسالة ماجستير، جامعة القادسية، العراق، 2017.

34. حماد عريوة، دور بطاقة الأداء المتوازن في قياس وتقييم الأداء المستدام بالمؤسسات المتوسطة للصناعات الغذائية دراسة مقارنة بين ملبنة الحضنة بالمسيلة وملبنة التل بسطيف ، أطروحة دكتوراه، جامعة فرحات عباس، سطيف- الجزائر، 2011.
35. حمد فهد دهسان المطيري، تطبيق نظم محتسبة الموارد البشرية في الشركات العامة بدولة الكويت ( المبررات والمبادئ والمعوقات)، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، الكويت، 2010.
36. حمزة عقبي، إنعكاسات تطبيق النظام المحاسبي المالي على الأداء المالي للشركات المدرجة بالسوق المالي ، أطروحة دكتوراه، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2017.
37. دعسان المطيري، تطبيق نظم محاسبة الموارد البشرية في الشركات المساهمة العاملة بدولة الكويت، ومبررات ومبادئ ومعوقات التطبيق، رسالة ماجستير، جامعة آل البيت، الكويت، 2010.
38. شعبان محمد عقيل شعبان لولو، قدرة مؤشر القيمة الاقتصادية المضافة مقابل مؤشرات الأداء التقليدية على تفسير التغير في القيمة السوقية للسهم (دراسة تطبيقية على الشركات المدرجة في بورصة فلسطين )، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين، 2015.
39. عادل عشي، الأداء المالي للمؤسسة الاقتصادية -قياس وتقييم- (دراسة حالة مؤسسة صناعة الكوابل ببسكرة 2000-2002)، رسالة ماجستير، جامعة محمد خيضر، بسكرة- الجزائر، 2002.
40. عبد الرحمن العايب، التحكم في الأداء الشامل للمؤسسة الاقتصادية في الجزائر في ظل تحديات التنمية المستدامة، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة فرحات عباس، سطيف- الجزائر، 2011.
41. عبد الغاني بوشمال، دور رأس المال الفكري في تطوير الأداء الوظيفي ، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة 20 أوت 1955، سكيكدة- الجزائر، 2018.
42. عبد الغاني دادن، قياس وتقييم الأداء المالي في المؤسسات الاقتصادية نحو إرساء نموذج للإنذار المبكر باستعمال المحاكاة المالية ( حالة بورصتي الجزائر وباريس)، أطروحة دكتوراه، جامعة الجزائر، الجزائر، 2007.
43. عزيز دحماني، مساهمة الإنفاق على الرأس المال الفكري على أداء المؤسسة الصناعية -حالة مؤسسة سونطراك-، أطروحة دكتوراه، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان- الجزائر، 2015.
44. فضل عبد الكريم محمد برهوم، استخدام مدخل القيمة الاقتصادية المضافة في تقييم الأداء المالي للشركات المدرجة في بورصة فلسطين، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة- فلسطين، 2016.
45. فضل كمال سالم، مدى أهمية القياس والإفصاح المحاسبي عن تكلفة الموارد البشرية وأثره على اتخاذ القرارات المالية، رسالة ماجستير، غزة- فلسطين، 2008.
46. ليندة دحمان، التسويق الصيدلاني حالة مجمع صيدال، أطروحة دكتوراه، جامعة دالي إبراهيم، الجزائر، 2010.
47. مشعل جهز المطيري، تحليل وتقييم الأداء المالي لمؤسسة البترول الكويتية ، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، الكويت، 2011.
48. نصيرة علاوة، دور اليقظة الإستراتيجية في تحسين تنافسية المؤسسة - دراسة حالة مجمع صيدال-، رسالة ماجستير، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان- الجزائر، 2015.

49. نور الدين مزياني، تقييم فعالية وظيفة التدقيق الداخلي في المؤسسة الاقتصادية - دراسة ميدانية على عينة من المؤسسات الاقتصادية العمومية، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة باجي مختار، عنابة، الجزائر، 2013.
50. نور الهدى حداد، محاسبة الموارد البشرية من منظور القياس والإفصاح وتطبيقها في المؤسسات الجزائرية - دراسة نظرية وتطبيقية، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة سطيف 1، الجزائر، 2015.
51. هندا مدفوني، الاستثمار في الرأس المال البشري كمدخل استراتيجي لتحسين جودة التعليم العالي في ظل اقتصاد المعرفة - دراسة حالة بعض الجامعات الجزائرية -، أطروحة دكتوراه، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي، 2017.

### 3. المجالات والأبحاث العلمية

52. إنتصار محمد جواد وإيمان سعيد عيدي، إمكانية تطبيق محاسبة الموارد البشرية في الشركات العراقية (بحث تطبيقي في شركة نفط ميسان)، مجلة أبحاث ميسان، جامعة ميسان، العراق، العدد 16، 2012.
53. إنعام محسن زويلف، العوامل المؤثرة في مستوى الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية في التقارير المالية للبنوك العاملة في الأردن، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، الجامعة الأردنية، عمان - الاردن، المجلد 10، العدد 1، 2014.
54. البتول جمعة، حمزة العرابي، نماذج قياس الموارد البشرية التي تعتمد على التكلفة وطرق امتلاكها (دراسة نظرية)، مجلة الإدارة والتنمية للبحوث والدراسات، المجلد 06، العدد الثاني، 2017.
55. ثامر عادل الصقر، محاسبة الموارد البشرية: المفهوم والأهمية - دراسة على عينة من الشركات العراقية في البصرة، مجلة دراسات الصرة، العدد 16، 2013.
56. ثائر صبري الغبان، سناء أحمد ياسين، الإفصاح عن الاستثمار في الموارد البشرية في التقارير المالية السنوية للوحدات الاقتصادية العراقية، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، جامعة بغداد، بغداد - العراق، العدد 45، 2007.
57. ثائر صبري الغبان، محمود كاظم الغبان، المناهج العلمية لقياس رأس المال البشري في ظل محاسبة رأس المال الفكري والإجراءات المقترحة للتطبيق في الوحدات المعرفية، مجلة دراسات مالية ومحاسبية، جامعة بغداد، العراق، المجلد 2، العدد 8، 2009.
58. حاج قويدر قورين، التأصيل والقياس المحاسبي للرأس المال البشري في منظمات الأعمال الحديثة، مجلة أبحاث اقتصادية وإدارية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، العدد 15، 2014.
59. حسنية صيفي، نوال بن عمارة، قياس الأداء المالي باستخدام مؤشر القيمة الاقتصادية المضافة: دراسة حالة المؤسسات المدرجة في مؤشر cac40 خلال الفترة 2008-2013، مجلة الباحث، العدد 15، 2015.
60. حسين البشتاوي، إسماعيل احمد حسين بني طه، اثر رأس المال الفكري على ربحية شركات الصناعات الدوائية الأردنية، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، المجلد 10، العدد 2، 2014.

61. حنان هارون فريد ، اثر الإفصاح المحاسبي عن المعلومات غير المالية للمسؤولية الاجتماعية والاستدامة على دقة تنبؤات المحللين الماليين ، مجلة الريادة لاقتصاديات الأعمال ، جامعة حسيبة بن بوعلي، الشلف- الجزائر، العدد02، 2016.
62. خضير مجيد علاوي، أثر تطبيق القياس والإفصاح عن تكلفة الموارد البشرية على القوائم المالية (دراسة تطبيقية في الشركة العامة لتجارة المواد الإنشائية)، مجلة المثنى للعلوم الإدارية والإقتصادية، جامعة المثنى، العراق، العدد 03، 2012.
63. رشا حمادة، القياس والإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية وأثره في القوائم المالية "دراسة تطبيقية على أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة دمشق، مجلة جامعة دمشق، المجلد 18، العدد 01، 2002.
64. زاهية لعراف، فرحات عباس، تقييم الأداء المالي للبنوك التجارية الجزائرية في ظل قيد السيولة، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، العدد الاقتصادي، المجلد 34، العدد الأول.
65. سالم محمد سعيد بافقير، قياس أثر رأس المال الفكري والإفصاح عنه على أداء منشآت الأعمال (دراسة تطبيقية على منشآت الأعمال بالجمهورية اليمنية)، مجلة الأندلس للعلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة حضرموت، اليمن، المجلد 6، العدد 1، 2014.
66. سعد علي حمود العنوي ، العابدي رزاق جواد ، كلفة المورد البشري من منظور سلوكي ، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، جامعة بغداد- العراق، العدد62، 2011.
67. سلطان علي السريحي، فتيحة غيلان أبو فارح، العوامل المؤثرة في تطبيق محاسبة الموارد البشرية في مؤسسات التعليم العالي -دراسة ميدانية في الجامعات الخاصة اليمنية ، مجلة الدراسات الاجتماعية، جامعة العلوم التكنولوجية اليمنية، العدد04، 2017.
68. سليم عبد الزهرة كرار، قياس مستوى جودة الأرباح المحاسبية ومدى تأثيرها بمحددات هيكل الملكية (دراسة تطبيقية في عينة من المصارف التجارية العراقية الخاصة المدرجة في سوق العراق للأوراق المالية)، مجلة المثنى للعلوم الإدارية والاقتصادية، العدد الثالث، 2016.
69. طارق عبد الحفيظ الشريف، مدى إمكانية تطبيق محاسبة الموارد البشرية، في الشركات الصناعية (دراسة ميدانية على الشركات الصناعية العامة في مدينة بنغازي)، مجلة المختار للعلوم الاقتصادية، جامعة عمر المختار، ليبيا، العدد الثالث، 2013.
70. عبابسة هاشمي، الدور المحوري لتسيير الموارد البشرية في خلق القيمة لجميع الأطراف الآخذة ، مجلة أبحاث اقتصادية، العدد 03، 2008.
71. عبد الباقي بوضياف، بوكر شماخي، عائشة بخالد، تحليل العوامل المؤثرة على الأداء المالي للبنوك التجارية (دراسة قياسية على البنوك التجارية الجزائرية)، مجلة الباحث، العدد الأول، 2018.
72. عبد الحكيم جري، أثر الإستثمار في الموارد البشرية في تحقيق الميزة التنافسية للمؤسسة الاقتصادية ، مجلة دراسات، جامعة الأغواط، العدد 29، 2017.

73. عبد الحليم سعدي، مريم عمارة، إمكانية رسملة واستنفاذ المورد البشري من خلال منهج مقترح لآليات الاعتراف به محاسبيا، مجلة الاقتصاديات المالية والبنكية وإدارة الأعمال، العدد 6، 2018.
74. عبد الكريم زرفاوي، تقييم أداء المؤسسة باستخدام أساليب المحاسبة الإدارية مدخل بطاقة الأداء المتوازن دراسة حالة مؤسستي صيدال وروبية، مجلة الاقتصاد الصناعي، العدد 11، 2016.
75. عبد اللطيف مصطفى، عبد القادر مراد، اثر إستراتيجية البحث والتطوير على ربحية المؤسسة الاقتصادية ، مجلة أداء المؤسسات الجزائرية، العدد 04، 2013.
76. عبد الله إبراهيمي، حميدة المختار، دور التكوين في تامين وتنمية الموارد البشرية ، مجلة العلوم الإنسانية، العدد السابع، 2005.
77. عبد المالك مزهوده، الأداء بين الكفاءة والفعالية- مفهوم وتقييم-، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 01، 2001.
78. عبد المطلب بيبصار، دور الإستثمار في الرأس المال البشري في تحقيق الأداء المتميز للمؤسسات الاقتصادية بولاية المسيلة، مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، جامعة المسيلة، العدد 17، 2017.
79. عبلة بوحنانة، ياسين سي لاخضر غربي، مشاكل القياس في محاسبة الموارد البشرية وسبل التغلب عليها وفق المعايير المحاسبية الدولية ، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية ، جامعة زيان عاشور، الجلفة ، الجزائر، المجلد 02، العدد 25، 2016.
80. فائزة عبد الكريم محمد، تقويم الأداء المالي في شركة التامين العراقية ، مجلة دراسات مالية ومحاسبية، المجلد الثامن، العدد 22، 2013.
81. كمال حسن جمعة، محاسبة الموارد البشرية منهج جديد لقياس قيمة خدمات الموارد البشرية ، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية، العراق، العدد 18، 2008.
82. محمد السيد منصور، أثر الإفصاح الاختياري عن معلومات الرأس المال البشري على قرار الاستثمار في أسهم الشركات المقيدة بالبورصة المصرية (دراسة تطبيقية)، مجلة المحاسبة والمراجعة AUJAA.
83. محمد بوديسة، نصر الدين عشوري، رأس المال البشري وإشكالية خلق القيمة في المؤسسة - مقارنة فكرية - ، مجلة البشائر الاقتصادية، العدد 1، 2018.
84. محمود حجام، أميرة دباش، إشكالية القياس والإفصاح عن الرأس المال البشري في القوائم المالية (دراسة حالة المؤسسة الوطنية لعتاد الأشغال العمومية بقسنطينة) ، مجلة ميلاف للبحوث والدراسات، المركز الجامعي عبد الحفيظ بو الصوف، ميلة-الجزائر، العدد 3، 2016.
85. مصطفى عبد الله احمد القضاة، العوامل المؤثرة على الأداء المالي في الشركات المساهمة العامة الصناعية الأردنية مقاسا بالعائد على الأصول والعائد على حقوق الملكية للفترة 2005-2011، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، العدد الأول، 2015.
86. نوال حربي، مدى إمكانية تطبيق محاسبة الموارد البشرية في الجامعات (دراسة تطبيقية) ، مجلة القادسية للعلوم الإدارية، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة القادسية، سورية، العدد 01، 2014.

87. منذر مرهج، عبد الواحد حمودة، رامي أكرم مزيق، تحديد العوامل المؤثرة على ربحية المصارف التجارية باستخدام التحليل المتعدد المتغيرات- دراسة ميدانية في المصرف التجاري السوري لمحافظة اللاذقية ، مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية- سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد36، العدد 2، 2014.
88. مؤيد السالم، نازم ملكاوي، اثر خصائص الهيكل التنظيمي في نوعية المعلومات: دراسة ميدانية في الشركات الصناعيةالأردنية، مجلة دراسات العلوم الإدارية، العدد 01، 2004.
89. ناظم جواد، ندى إسماعيل، تحليل الرأس مال الفكري كأداة إستراتيجية ، مجلة الغري للعلوم الاقتصادية، بغداد، العراق، العدد 14، 2009.
90. هالة عبد الله الخولي، دراسة تحليلية انتقادية لمقياس القيمة المضافة كأحد الاتجاهات الحديثة في مجال قياس وتقييم الأداء في منشآت الأعمال، مجلة المحاسبة والإدارة والتأمين، القاهرة، مصر، العدد56، 2000.
91. يوسف بودلة، تقييم تكلفة الرأس المال البشري والأصول غير الملموسة بتطبيق محاسبة الموارد البشرية ، دراسة حالة عينة من المؤسسات الصناعية الجزائرية، مجلة العلوم التجارية، العدد11، 2016.

#### 4- المناشير والمواثيق

92. تقرير البنك المركزي الجزائري لسنة 2017، 2018.
93. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، القرار المؤرخ في 26 جوان 2008، قواعد التقييم والمحاسبة ومحتوى الكشوف المالية وعرضها ومدونة الحسابات وقواعد سيرها، العدد 19، 25 مارس 2009.

#### 5-المواقع الالكترونية

94. حسين عبد الجليل ال غزوي، المشاكل المحاسبية المعاصرة، بحث مقدم حول مشاكل محاسبية معاصرة، الجامعة العربية في الدانمارك، 2010، متوفر على الموقع: [fr.slideshare.net](http://fr.slideshare.net) تاريخ الاطلاع عليه 2020/1/15، على الساعة 45: 19.
95. سعد عبد الكريم الساكني، راس المال الفكري والتحديات التي تواجه المحاسبين في قياسه متوفرة على الموقع: <https://www.iasj.net/iasj?func=fulltext&ald=52819> تاريخ الاطلاع عليها: 2019/03/21 على الساعة: 37: 21.
96. عادل محمد زايد، إدارة الموارد البشرية رؤية إستراتيجية ، جامعة القاهرة، 2003، متوفر على الموقع: [www.kotobarabia.com](http://www.kotobarabia.com)
97. مجدي مليجي عبد الحكيم مليجي، محددات الإفصاح المحاسبي عن الرأس المال الفكري وأثره على الأداء المالي (دراسة تطبيقية على الشركات المصرية المسجلة) ، متوفرة على الموقع [www.bu.edu.eg](http://www.bu.edu.eg) تاريخ الاطلاع عليه: 2018/10/15 على الساعة 23:25.



**6- الملتقيات**

98. جوهرة اقطي، سفيان فلاح، هجرة الأدمغة في ظل غياب محاسبة الموارد البشرية ، مداخلة في الملتقى الوطني الخامس حول تسيير الموارد البشرية - محاسبة الموارد البشرية-، جامعة محمد خيضر، بسكرة- الجزائر، يومي 23، 24 فيفري 2016.

ثانيا: باللغة الأجنبية

**1- الكتب:**

99. Abdellatif Khemakhem, **La dynamique du contrôle de gestion**, Ed.Dunod, Paris, 1992.
100. Annie Bartoli, **Le management dans L'organisation publique**, Ed.Dunod, Paris, 1997.
101. Eric Flamholtz, **Human Resource Accounting (advances in concept, methods and application)**, springer science edition, third edition, New York, America, 1999.
102. Joseph Sinkey, **Commercial Bank financial management**, 5<sup>th</sup>, Newjersey, 1998.
103. pierre vernimmen, **Finance d'entreprise**, 5<sup>eme</sup> ED, dalloz, Paris, 2002.

**2- الرسائل والاطروحات**

104. Rimmel Gunnar, **Human resource disclosure: a comparative study of annual reporting practice about information, providers and users in two corporation**, doctoral thesis, Göteborgs university, Sweden, 2003.

**3- الملتقيات**

105. Gökhan Özer, Ilhan çam, **the role of human capital in firm valuation : an application onbist**, 12th international strategic management conference, ISMC 28-30 October 2016, Antalya - turkey.

**4- المجلات والأبحاث**

106. Bharathi.Kamath, **Impact of intellectual capital on financial performance and market valuation of firm in India**, International Letters Of Social And Humanistic Sciences, vol 48, 2015.

107. Fernando Batista Fontana, Clea Beatriz Macagnan, **factors explaining level of voluntary human capital disclosure in the Brazilian capital market**, Intangible Capital Review, vol 9, N<sup>0</sup>01, 2013.
108. Hamid Sareni, Nader Naghsh bandi, **Impact of human resources accounting information on human resources investement in Iranian enterprises**, Journal of Business Policy and Economics, vol 4, N<sup>0</sup>01, 2011.
109. Mechack Ifurueze, Binglar Paymaster, Lyndon Etyale, **An assesement of human resource capital and good will a study of selected commercial banks in Nigeria**, Journal of Business and Management, vol 2, N<sup>0</sup> 02, 2013.
110. Okpako & Olufawoye, **Human resources accounting and firm performance**, Journal Of Commerce And Management Perspective, vol 3, N<sup>0</sup> ,2014.
111. Syed Abdulla Al muman, **Human resource Accounting disclosure (HRA) of Bangladesh companies and its association with corporate characteristics**, BRAC university journal, vol 5, N<sup>0</sup> 01, 2009.
112. Abhash kumar, basu, **value added and profitability: role of human resource**, journal of great lakes herald, vol 7, N<sup>0</sup>2, 2013.
113. Abdellaziz Amokrane, **Des Fondements Historiques du Capital Humain au Concept de Comptabilité des Ressources Humains**, Revue des Sciences Economiques et de Gestion, N<sup>0</sup> 08, 2008.
114. Abdellaziz Amokrane, **Des Fondements Historiques du Capital Humain au Concept de Comptabilité des Ressources Humains**, Revue des Sciences Economiques et de Gestion, université de mohamed Ben Ahmed, Oran, Algerie, N<sup>0</sup> 08, 2008, p. 35.
115. Abdifateh, Nazli, **a longitudinal examination of intellectual capital disclosure and corporate governance attribute in Malaysia**, Asian review of accounting, 2013, vol21, N01.
116. Abhash Kumar, Phalguni Mukherjee, **Value Added and Profitability : role of human resource**, Gerat Lakes Herald, vol 7, N<sup>0</sup>2, 2013.
117. Afolabi Samiat Oluwatoyin, **Human Resource Accounting in financial statement : literature review**, Journal of Finance and Accounting, vol N<sup>0</sup>5, N<sup>0</sup>22, 2014.
118. Ali Matar, Bilal E neizan, **determinants of financial performance in the industrial firms : evidence from Jordan**, Asian Journal of Agricultural Extension, economic and sociology, vol22, N<sup>0</sup>1, 2018.
119. Abdellaziz Amokrane, **Des fondements historique du capital humain au concept de comptabilité des ressources humaines**, revue des sciences économiques et de gestion, vol N<sup>0</sup> 8, 2008.

120. Ana Lucia Ferreira, **factors influencing intellectual capital disclosure by Portuguese companies**, international journal of accounting and financial reporting, vol 2, N<sup>0</sup>2, 2012.
121. Anjna Rani, **A literature review on human resources accounting**, International Journal of Informative and Futuristic Research, vol N<sup>0</sup>3, issue 6, 2016.
122. Jawhar Mohamed Aram, **Human Capital Disclosure: evidence from Kurdistan**, European journal of accounting auditing and financial research, vol3, N0 3, 2015.
123. Ouali Arkoub, **the role of human resource accounting HRA in the development of human resource** in Algerian enterprises- case study: air Algérie, a mhamed bougera university, boumerdes-Algeria, vol 06, N<sup>0</sup>1.
124. Arsalan Chamangard Khoram Abadi, Mohamed Hassan Janani, **the role of disclosure quality in financial reporting**, Journal of Natural and Social Sciences, vol 2, N<sup>0</sup>3, 2013.
125. Babatunde Osabia, **the effect of employees motivation on organizational performance**, Journal of Public Administration and Policy Research, vol 7, N<sup>0</sup>4, 2015.
126. Didin Fatih udin, Mohamed Mochklas, **How measuring financial performance**, international journal of civil engineering and technology, vol 9, issue6, 2018.
127. Dima Abdul Hay, Nashma Shaker Raghav, Wagdy Hegazy, **the determinants of human capital voluntary disclosure in the Lebanese commercial Banks**, academy of accounting and financial studies journal, vol22, issue 6, 2018.
128. Edita Dauti Lotto, **Application of human resource accounting at Haydom Lutheran Hospital**, Texila International Journal of Management, vol2, N<sup>0</sup>2, 2016.
129. Edom godwin onyam, Inath Egu Usang, & Adnam Eyisi, **the Impact of Human Resource Accounting on the Profitability of a firm (empirical evidence from access Bank of Nigeria PLC)**, European Journal of Accounting Auditing and Financial Research, vol 3, N<sup>0</sup>7, 2015.
130. F. Izedonme, Lucchy, G. Odeyile, K. Kuegbe, **Human resource accounting and its impact on organisational performance**, journal of economics and sustainable development, vol 4, N<sup>0</sup>15, 2013.
131. Fernando Batista Fontana, Clea Beartiz Macagnan, **Factors explaining the level of voluntary human capital disclosure in the Brazilian capital market**, Journal of Intangible Capital, vol9, N01, 2013.
132. Florentina Xhelili Krasniqi, **the importance of investment in Human Capital: Beker, Schultz and Heckman**, journal of knowledge Management, economics and information technology, vol 6, 2016.

133. Bharathi Kamath, **impact of intellectual capital on financial performance and market valuation of firm in India**, international letters of social and humanistic sciences, vol 48, 2015.
134. G.H. Costa Souza, L.A. Felix Junior, U.C. Teixeira Lagioa, J. Gabriel, **financial performance and information on disclosure on human resource: an analysis of companies in the IBrX- 100**, journal of education and research in accounting, vol 10, N01, 2016.
135. Ganesha. K.S ,**study of human resource accounting practices**, journal of business and management, vol 17, N<sup>0</sup>1, 2015.
136. Ifath Shaheen, Amathun Noor, Asra Sultana, **A study on HR Accounting practices in selected companies**, journal of accounting, vol 2, N<sup>0</sup> 5, 2016.
137. J. A. Olaywola, **Human resource accounting information and firm's value: an analyses of selected Quoted manufacturing companies in Nigeria ( 2007-2014)**, International Journal of Economic, commerce and management, vol 5, N<sup>o</sup>2, 2016.
138. J. A. Olaywola, O. O. Akinlo, **Extent of human capital disclosure in the annual reports and value sharholdresin Quoted manufacturing companies in Nigeria**, Journal of Demography and Social Statistics, vol 2, N<sup>0</sup>2, 2015.
139. Jan Moussavou, **les déterminants organisationnelles de la performance des grenats de portefeuilles boursiers**, La Revue Financière , N<sup>0</sup>150, 2005.
140. John A. Olywola, **Human capital accounting information and firm's value: an analysis of selected manufacturing companies in Nigeria(2007-2014)**, international Journal of Economic, Commerce and Management, vol N<sup>0</sup> 5 issue 5, 2016.
141. Klaus mÖller, Ramin Gamerschlag, Finn Guenther, **determinants and effects of human capital reporting and controlling**, Journal of Management and Control, vol 22, 2011.
142. Kristen Ely, Gregory Waymire, **Intangible Assets and stock prices in the pre-sec Era**, Journal of Accounting Research, vol 37, 1999.
143. L. Abeysekera, J. Guthrie, **the influence of board size on intellectual capital disclosure by Kenyan listed firms**, journal of intellectual capital, vol11, N<sup>0</sup>4, 2010.
144. Li Jing, Pike Richard H, Haniffa Roszaini M, **intellectual capital disclosure and corporate governance structure in UK firms**, Journal of Accounting and Business Research, vol 38, N<sup>0</sup>2, 2019.
145. F.Bozbura, **measurement and application of intellectual capital in turkey**, the Learning Organization, vol 11, N04-5 , 2004.

- 146.M.J. ROUSE, U.S. Daellen bach, **more thinking on research methods for the resource-based prospective**, Journal of Strategic and Management, vol23, N<sup>0</sup>10, 2002.
- 147.Maria I. bullan, Kel-Ann Eyler, **Human resources accounting and international developments: implication for measurement of human capital**, journal of international business and cultural studies, vol 03, 2010.
- 148.Marian Holienka, Anna Pilkovà, **impact of intellectual capital and its components on firm performance before and after crisis**, the electronic journal of knowledge management, vol12, issue4, 2014.
- 149.Matew Abioro, **Effect of employee motivation on organizational, performance** acta de Gerenciencia, vol 1, N03,2013.
- 150.MD. Hafij Ullah, Md. Tanvirul Karim, **Human Resource disclosure in annual report of listed companies in Bangladesh**, global journal of quantitative science, vol2, N01, 2015.
- 151.Mohamed Aram Jawhar, **Human capital disclosures : evidence from Kurdistan**, European Journal of Accounting Auditing and Finance Research, vol 3, N<sup>0</sup>3, 2015.
- 152.Mohamed Sharif Hossain, **valuation and disclosure of human resource accounting (HRA)**, international scholar journal of accounting and finance, vol11, N<sup>0</sup>1, 2015.
- 153.Mutalib Anifowose, Hafiz Majdi AbRashid, Hairul Azlan Bin annuar, **determinants of human capital disclosure in the post IFRS regime : an examination of listed firms in NIGERIA**, Malaysian accounting review, v16.2017.
- 154.Mustafa Marsita, Mohamat Sabri Hassan, Che Abdul Rahman, **Human capital disclosure and share price**, prosiding Perkem, N<sup>0</sup>10, 2015.
- 155.Nuryaman, **the influence of intellectual capital on the firm's value with the financial performance as intervening variable**, procedia social and behavioral sciences, vol 211, 2015.
- 156.Nwekemezie Odum, j. Chike Aroh, C. Gloria, **Effect of human capital accounting information on market value of quoted manufacturing firm's in Nigeria**, International Journal Of Management Research And Business Strategy, vol 6, N<sup>0</sup>4, 2017.
- 157.OSENI Abubakar Idris, Aigbinosa Peter.E, **Accounting for human capital : is the statement offinancial position missing something?**, Journal For Educational Policy And Entrepreneurial, vol 2, N<sup>0</sup>5, 2015, p.111.
- 158.R. Musfiqur , R. Sobhan, MD Shafiqul Islam, **intellectual capital disclosure and it's determinants :empirical evidence from listed pharmaceutical and chemical industry of Bangladesh**, journal of business economics and environmental studies, vol9, N02, 2019.

159. Raman Deep Singh, Karam Pal Narwal, **the examination of the relationship between intellectual capitalefficiency and financial performance**, south Asian journal of management, vol 23, N<sup>0</sup>3.
160. Richard C. Hoffman, **corporate social responsibility in the 1920s : An Institutional Perspective**, Journal of Management History, vol13, N01, 2007.
161. Sedeqa Nassar, **the impact of intellectual capital on firm performance of the Turkish real estate companies before and after crisis**, European scientific journal, vol 14, N01, 2018.
162. Shaked Israel Allen Michel, Pirre Leroy, **Creating value trough EVA : Mytohr Reality ?**, Strategy Management review, N<sup>0</sup>9, 1997.
163. Shalini Sharma, R.K. Shukla, **application of human resource accounting in Heavy industries**, samariddhi revue, vol 01, issue 2, 2010.
164. Souleh Sameh, **the impact oh human capital management on the innovativeness of research cantre: the case of scientific research canter in Algeria**, revue des sciences economiques, commercials et sciences de gestion, N<sup>0</sup>1, 2016.
165. T.E. Cooke, **voluntary corporate disclosure by swedish companies**, journal of international financial management and accounting, N<sup>0</sup>1, 1989.
166. T.W Shultz, **Investment in Human Capital**, The American Economic Review, vol 51, N<sup>0</sup>1, 1961, p. 09.
167. Toni Tonchia, **Performance measurement systems : models, characteristics andmeasures**, International Journal of Operations Management, 2001, vol 21.
168. V.Kalpna, **Human resources accounting in Indian companies – importance and challenges**, journal of Scientifics Engineering and research, vol 4, 2016.
169. Zine Dyandev Eknath, **Human Resources Accounting – A tactical use of Lev and Schwartz model**, international Journal of Scientific Research and Management, vol 4, 2016.

5- المواقع الإلكترونية

170. [www.boursedeparis.fr](http://www.boursedeparis.fr)
171. [www.netrotrade.ae](http://www.netrotrade.ae)
172. [www.saidalgroup.dz](http://www.saidalgroup.dz).
173. [www.toptradforexbrokers.com](http://www.toptradforexbrokers.com)

الملاحق

## الملحق رقم (01): المؤسسات الفرنسية المشكلة لعينة الدراسة

N <sup>0</sup>	Entreprise	Activité	site web
1	Accor	Hôtellerie	<a href="http://www.accorhotels.com">www.accorhotels.com</a>
2	Actia group	fabrication de composants électroniques	<a href="http://www.actiagroup.com">www.actiagroup.com</a>
3	ADP	transport aérien	<a href="http://www.parisaeroport.com">www.parisaeroport.com</a>
4	air France	aéroport de paris	<a href="http://www.airfrance.fr">www.airfrance.fr</a>
5	Air liquide	production de gaz industriel, usage médical, matériel médical, chimie fine, services	<a href="http://www.airliquide.com/fr">www.airliquide.com/fr</a>
6	Airbus	aéronautique	<a href="http://www.airbus.com">www.airbus.com</a>
7	Albioma	production d'énergies renouvelable indépendant	<a href="http://www.albioma.com">www.albioma.com</a>
8	Alten	développement service provider	<a href="http://www.alten.fr">www.alten.fr</a>
9	Areva	production d'énergies renouvelable indépendant	<a href="http://www.areva.com">www.areva.com</a>
10	Arkema	groupe chimique	<a href="http://www.arkema.com">www.arkema.com</a>
11	Atos	service du numérique (ESN)	<a href="http://www.atos.net">www.atos.net</a>
12	Aventis	industrie pharmaceutique, biotechnologie	<a href="http://www.sanofiindia.com">www.sanofiindia.com</a>
13	belloré	transport et logistics	<a href="http://www.belloré.com">www.belloré.com</a>
14	Biocorp	centrales d'achat alimentaires	<a href="http://www.biocorp.fr">www.biocorp.fr</a>
15	Capeli	construction de logements d'habitation et l'aménagement du foncier	<a href="http://www.capeli.com">www.capeli.com</a>
16	Carrefour	distribution, pionnier du concept d'hypermarché	<a href="http://www.carrefour.com">www.carrefour.com</a>
17	Casino	grande distribution	<a href="http://www.casino.fr">www.casino.fr</a>
18	Colas	travaux publics	<a href="http://www.colas.com/fr">www.colas.com/fr</a>
19	Companies des alpes	gestion de domaines skiables et de parcs de loisirs	<a href="http://www.compagniedesalpes.com">www.compagniedesalpes.com</a>
20	danone	agroalimentaire	<a href="http://www.danone.com">www.danone.com</a>
21	EKINOPOS	Conception, développement et la commercialisation de solutions de télécommunications	<a href="http://www.ekinopos.net">www.ekinopos.net</a>
22	elior group	restauration collective et services	<a href="http://www.eliorgroup.com/fr">www.eliorgroup.com/fr</a>
23	Engie	fourniture d'énergie et services	<a href="http://www.engie.com">www.engie.com</a>
24	essilor intl	conception, fabrication et commercialisation de verres correcteurs	<a href="http://www.essilor.com">www.essilor.com</a>
25	eurazio	société d'investissement	<a href="http://www.eurazio.com">www.eurazio.com</a>



26	excel industries	matériel agricole	<a href="http://www.excel-industries.com">www.excel-industries.com</a>
27	Group PSA	constructeur automobile	<a href="http://www.groupe-psa.com/fr">www.groupe-psa.com/fr</a>
28	groupe bel	industrie agroalimentaire	<a href="http://www.groupe-bel.com/fr">www.groupe-bel.com/fr</a>
29	Harvest	édition de logiciels applicatifs	<a href="http://www.harvest.com">www.harvest.com</a>
30	havas	activités des agences de publicité	<a href="http://www.havas.com">www.havas.com</a>
31	Hipay	service de paiement en ligne et paiement en point de vente	<a href="http://www.hipay.com">www.hipay.com</a>
32	Iceram	Conception, fabrication et la commercialisation d'implant orthopédiques	<a href="http://www.iceram.fr">www.iceram.fr</a>
33	interparfuns	parfumerie	<a href="http://www.interparfuns.fr">www.interparfuns.fr</a>
34	legrand	bâtiments résidentiel, tertiaire et industriel (produit électrique)	<a href="http://www.legrand.com">www.legrand.com</a>
35	l'oréal	production du produits cosmétiques	<a href="http://www.l'oréal.fr">www.l'oréal.fr</a>
36	Nexan	câbles et systèmes de câblage	<a href="http://www.nexan.com">www.nexan.com</a>
37	publicis groupe	groupe de communication	<a href="http://www.publicisgroupe.com">www.publicisgroupe.com</a>
38	renault	automobiles	<a href="http://www.group,renault.com">www.group,renault.com</a>
39	Safran	conception et production de moteurs d'avions, d'hélicoptères et de fusées	<a href="http://www.safran-group.com">www.safran-group.com</a>
40	sanofi	industrie pharmaceutique, biotechnologie	<a href="http://www.sanofi.com">www.sanofi.com</a>
41	Savencia	industrie agroalimentaire	<a href="http://www.savencia-fromagedairy.com">www.savencia-fromagedairy.com</a>
42	SEB	petit électroménager	<a href="http://www.groupseb.com">www.groupseb.com</a>
43	sodexo	service au entreprise administration, collectivité	<a href="http://www.sodexo.com">www.sodexo.com</a>
44	Solvay	chimie	<a href="http://www.solvay.com">www.solvay.com</a>
45	spie	collectivités, énergie, infrastructures, tertiaire, industrie	<a href="http://www.spie.com/fr">www.spie.com/fr</a>
46	technicolor	technologies vidéo numériques	<a href="http://www.technicolor.com">www.technicolor.com</a>
47	Technip	ingénierie pétrolière et gazière	<a href="http://www.technip.com">www.technip.com</a>
48	Total	Energie, Pétrochimie, exploitation manières	<a href="http://www.total.com">www.total.com</a>
49	Trakett	fabrication et commercialisation des revêtement de sols	<a href="http://www.trakett.com">www.trakett.com</a>
50	Trigano	conception et fabrication et la commercialisation des véhicules et d'équipement de loisirs	<a href="http://www.trigano.fr">www.trigano.fr</a>
51	Ucar	location de véhicules	<a href="http://www.rentucar.fr">www.rentucar.fr</a>
52	Valneva	développement et commerciale des vaccins	<a href="http://www.valneva.com">www.valneva.com</a>
53	Veolea	eau, propreté et service énergétiques	<a href="http://www.veolea.com">www.veolea.com</a>

54	Vicat	ciment et matériaux de construction	<a href="http://www.vicat.fr">www.vicat.fr</a>
55	Vinci	industrie, tertiaire, infrastructures, télécommunications	<a href="http://www.vinci.com">www.vinci.com</a>
56	Vibrac	industrie pharmaceutique vétérinaire	<a href="http://www.vibrac.com">www.vibrac.com</a>
57	vivendi	communication, télécommunication et divertissement	<a href="http://www.vivendi.com">www.vivendi.com</a>
58	Vogo	programmation informatique	<a href="http://www.vogo-group.com">www.vogo-group.com</a>
59	Witebe	édition de logiciels système et de réseau	<a href="http://www.witebe.net">www.witebe.net</a>
60	zodiac aerospace	aéronautique	<a href="http://www.zodiacaerospace.com">www.zodiacaerospace.com</a>

## الملحق رقم (2): مخرجات SPSS (نتائج اختبار صلاحية النموذج الأول)

## Test of normality

Model	Change Statistics				Durbin-Watson
	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	3,517	6	233	,002	1,761

a. Predictors: (Constant), BC, Sec, age, BI, BS, size

b. Dependent Variable: HRD

## الملحق رقم (3): مخرجات برنامج SPSS

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,428 <sup>a</sup>	,367	,348	,10870

a. Predictors: (Constant), BC, Sec, age, BI, BS, size

b. Dependent Variable: HRD

## الملحق رقم (4): مخرجات برنامج SPSS (معاملات الانحدار للنموذج الاول)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,659	,059		11,200	,000		
	size	-,006	,003	-,124	-1,893	,050	,912	1,097
	Sec	,049	,017	,193	2,916	,004	,900	1,111
	age	,000	,000	-,025	-,381	,704	,932	1,073
	BS	-,005	,002	-,167	-2,520	,012	,894	1,119
	BI	-,025	,037	-,043	-,670	,504	,944	1,059
	BC	-,057	,034	-,107	-1,670	,096	,956	1,046

## الملحق رقم (5): مخرجات برنامج SPSS ( مصفوفة الارتباط وفقا لمعامل Pearson )

## Correlations

		HRD	size	Sec	age	BS	BI	BC
Pearson Correlation	HRD	1,000	-,159	,462	-,032	-,187	-,004	-,096
	size	-,159	1,000	,232	-,105	-,203	,024	-,047
	Sec	,462	,232	1,000	,020	-,175	,130	,046
	age	-,032	-,105	,020	1,000	,221	-,066	,091
	BS	-,187	-,203	-,175	,221	1,000	,020	,049
	BI	-,004	,024	,130	-,066	,020	1,000	-,171
	BC	-,096	-,047	,046	,091	,049	-,171	1,000
Sig. (1-tailed)	HRD		,273	,002	,212	,002	,473	,070
	size	,023		,000	,052	,001	,355	,236
	Sec	,002	,000		,381	,003	,022	,240
	age	,212	,052	,381		,000	,153	,079
	BS	,002	,001	,003	,000		,380	,226
	BI	,473	,355	,022	,153	,380		,004
	BC	,070	,236	,240	,079	,226	,004	

## الملحق رقم (06): نتائج إختبار صلاحية النموذج الثاني

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,248	1	,248	4,908	,028 <sup>a</sup>
	Residual	12,019	238	,050		
	Total	12,267	239			

a. Predictors: (Constant), HRD

b. Dependent Variable: ROA

## الملحق رقم (07): مخرجات برنامج spss (نتائج اختبار صلاحية النموذج الثالث)

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,698	1	,698	2,613	,107 <sup>a</sup>
	Residual	63,588	238	,267		
	Total	64,286	239			

a. Predictors: (Constant), HRA

b. Dependent Variable: ROE

## الملحق رقم (08): نتائج اختبار صلاحية النموذج الرابع

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9,656	1	9,656	3,747	,054 <sup>a</sup>
	Residual	613,241	238	2,577		
	Total	622,897	239			

a. Predictors: (Constant), HRD

b. Dependent Variable: EPS

## الملحق رقم (09): نتائج اختبار صلاحية النموذج الخامس

ANOVA<sup>b</sup>

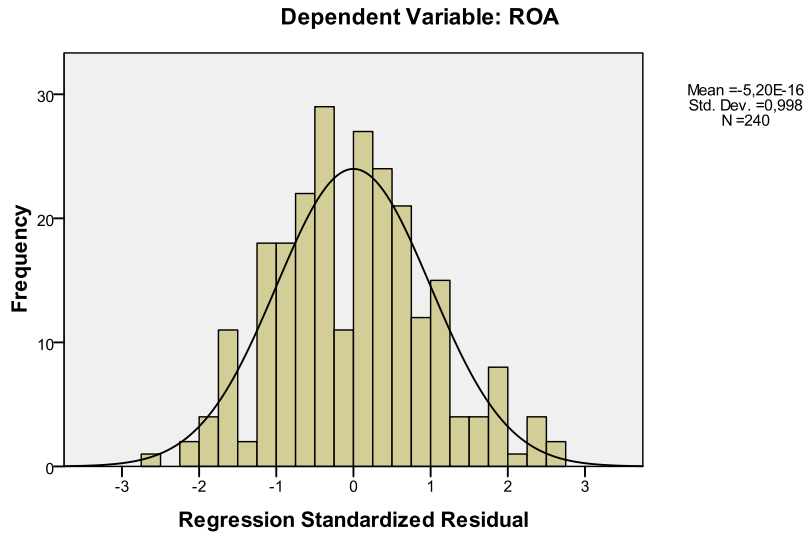
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,34186	1	,081	1,608	,018 <sup>a</sup>
	Residual	20,21903	238	,014		
	Total	20,56089	239			

a. Predictors: (Constant), HRD

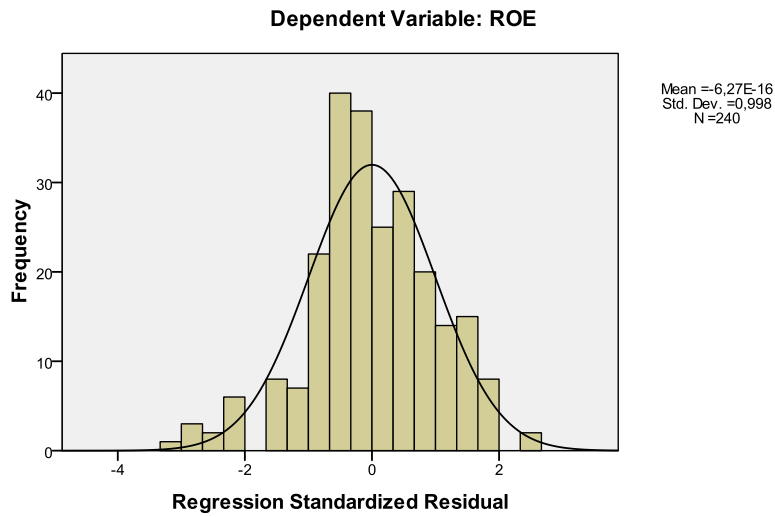
b. Dependent Variable: PS

الملحق رقم (10): مخرجات برنامج SPSS (التوزيع الطبيعي لنماذج الإنحدار البسيط)

Histogram

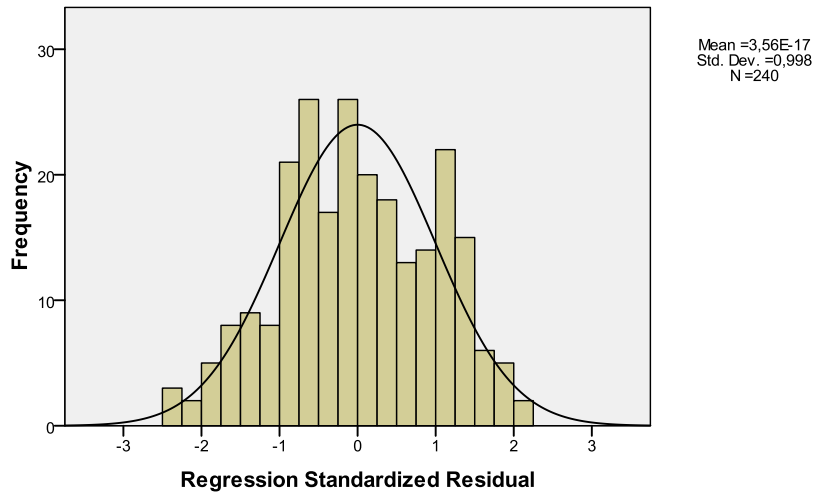


Histogram



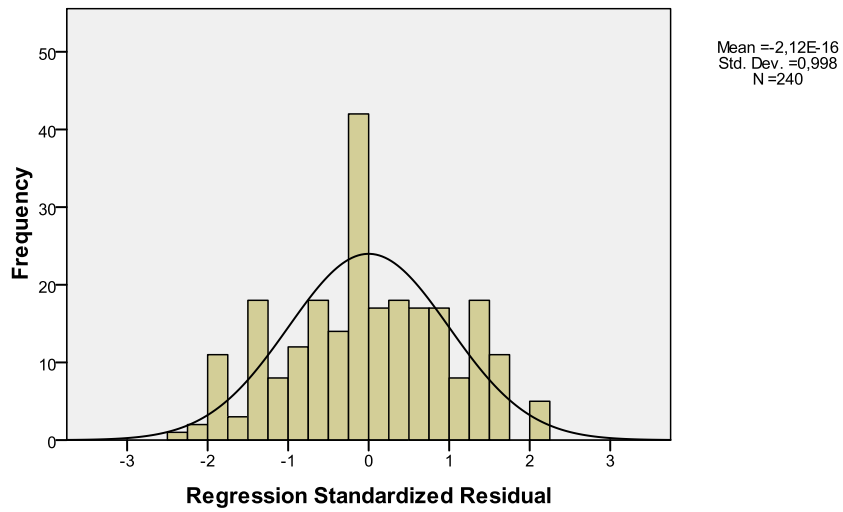
### Histogram

Dependent Variable: EPS



### Histogram

Dependent Variable: PS



## الملحق رقم (11): مخرجات برنامج SPSS القوة التفسيرية لنماذج الانحدار البسيط

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,829 <sup>a</sup>	,688	,577	,003275

a. Predictors: (Constant), HRA

b. Dependent Variable: ROA

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,50 <sup>a</sup>	,250	,005	,2754

a. Predictors: (Constant), HRA

b. Dependent Variable: ROE

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,71 <sup>a</sup>	,518	,342	,0093

a. Predictors: (Constant), HRA

b. Dependent Variable: EPS

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,590 <sup>a</sup>	,347	,348	,0085

a. Predictors: (Constant), HRA

b. Dependent Variable: PS



## الملحق رقم (12): ميزانية التكوين لمجمع صيدال لسنة 2017

Groupe SAIDAL  
Direction de la Formation

## Bilan des Formations en cours de réalisation Année 2017

Thèmes	CADRE				MAITRISE				EXECUTION				TOTAUX			
	Eff.	Nbr jours Fro.	Coût Direct (KDA)	Coût Indirect (KDA)	Eff.	Nbr jours Fro.	Coût Direct (KDA)	Coût Indirect (KDA)	Eff.	Nbr jours Fro.	Coût Direct (KDA)	Coût Indirect (KDA)	Eff.	Nbr jours Fro.	Coût Direct (KDA)	Coût Indirect (KDA)
Master Professionnel Métrologie	3	30	585	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	30	585	-
ADMINISTRATION Bases de données Microsoft SQL server 2008	3	30	452	11	-	-	-	-	-	-	-	-	3	30	452	11
Master en Sureté Interne des Etablissements	1	10	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Formation Intra-entreprise	299	8 640	4 992	-	67	5 360	3 126	-	18	1 440	839	-	384	15 440	8 957	-
Total	306	8 710	6 029	11	67	5 360	3 126	-	18	1 440	839	-	391	15 510	9 994	11



### Représentation des Taux de Réalisation de Formation 2ème semestre 2017

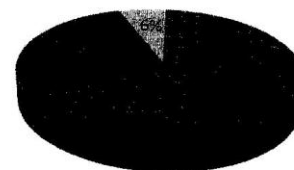
#### 1-Agents formés par GSP

GSP	Cadre	Maitrise	Exécution	Total
Nbr Agent formés	1442	665	136	2243
%	64	30	6	100

Pour l'année 2017, le Groupe SAIDAL à dispenser un taux de 64% de formation pour la population cadre, 30% pour la Maitrise et 6% pour l'exécution

#### Nbr Agent formés

■ Cadre ■ Maitrise ■ Exécution



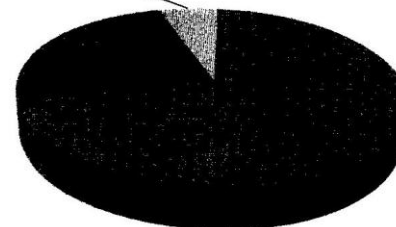
#### 2- Les réalisations en nombre de jours de formation par GSP :

GSP	Cadre	Maitrise	Exécution	Total
Nbr jours de formation	10651	6249	1609	18509
%	58	34	9	100

sur les 2243 Agent formés durant l'année 2017, 18509 jours de formation à été dispenser soit une moyenne de 08 jours de formation par agent formé.

#### Nbr jours de formation

Exécution 9%

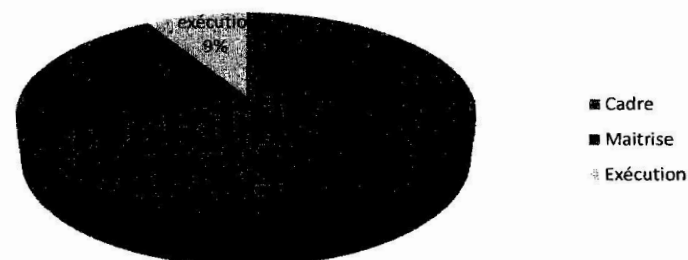


## 3- Coût de la formation par GSP:

Unité KDA

GSP	Cadre	Maitrise	Exécution	Total
Coût de formation	22 231	7 470	2 824	32 525
%	68	23	9	100

## Coût de formation par GSP



## 4- Coût de la formation par rapport a la Masse salariale :

Unité KDA

Budget de formation prévisionnel 2017	Budget de formation réalisé durant l'année 2017	Taux de réalisation
201 253	32 525	16,16

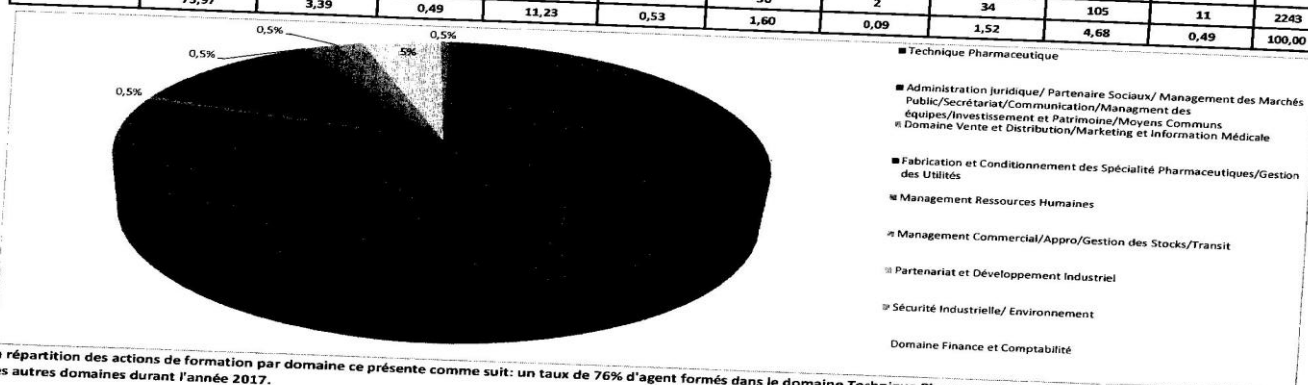
Unité KDA

Masse Salariale année 2017	Budget de formation réalisé durant l'année 2017	Taux de réalisation %
3 587 635	32 525	0,91



5- Représentation des Taux de Réalisation des agents Formés par Domaine :

Domaine	Technique Pharmaceutique	Administration Juridique/ Partenaire Sociaux/ Management des Marchés Public/Secrétari	Domaine Vente et Distribution/ Marketing et Information Médicale	Fabrication et Conditionnement des Spécialité Pharmaceutiques/Gestion des Utilités	Management Ressources Humaines	Management Commercial/Appro/Gestion des Stocks/Transit	Partenariat et Développement Industriel	Sécurité Industrielle/ Environnement	Domaine Finance et Comptabilité	Technologie de l'Information et de la Communication	Total
Agent formé	1704	76	11	252	12	36	2	34	105	11	2243
%	75,97	3,39	0,49	11,23	0,53	1,60	0,09	1,52	4,68	0,49	100,00



la répartition des actions de formation par domaine ce présente comme suit: un taux de 76% d'agent formés dans le domaine Technique Pharmaceutique par rapport au total des agents formés dans les autres domaines durant l'année 2017.

