



معلومات البحث

أستلم: 01-05-2019  
المراجعة: 19-07-2019  
النشر: 1-8-2019

## الحوكمة و الإفصاح على رأس المال البشري Governance and disclosure of human capital

ط/د: مالطي سناء، كلية العلوم الاقتصادية، التجارية و علوم التسيير جيلالي ليايس،

سيدي بلعباس-الجزائر-، ml\_sanaa@outlook.fr

ط/د: مقرامنت عبدالقادر، كلية العلوم الاقتصادية، التجارية و علوم التسيير جيلالي

ليايس، سيدي بلعباس-الجزائر-، magra.aek@gmail.com

Printed ISSN: 2314-7113

Online ISSN: 5809-2289

### الملخص:

لقد حظيت الحوكمة في الآونة الأخيرة اهتمام العديد من الباحثين نتيجة الأزمات المالية التي شهدتها كبرى الشركات الأمريكية إذ تساهم هذه الأخيرة في الرفع من أداء الشركة من خلال آلياتها، كما يعد رأس المال البشري أصل من الأصول المعرفية المبدعة من خلال تقديمه لأفكار جديدة و أساليب تساهم في خلق قيمة مضافة للمؤسسة، فالإفصاح على هذا الأخير يرفع من ثقة أصحاب المصالح وكذا سمعة الشركة، و على هذا الأساس تهدف الدراسة إلى تحديد ما إذا كان التفاعل بين الحوكمة و الإفصاح على رأس المال البشري إيجابيا أم سلبيا على الشركة و أدائها.

الكلمات المفتاحية: الحوكمة، رأس المال البشري، الإفصاح.

### Abstract:

Recent corporate governance has attracted the attention of many researchers as a result of the financial crises experienced by major American companies. The latter contributes to the performance of the company through its mechanisms. Human capital is a source of creative knowledge by introducing new ideas and methods that contribute to Creating an added value to the institution. Disclosure of the latter increases the confidence of the stakeholders and the reputation of the company, and on this basis the study aims to determine whether the interaction between governance and disclosure of human capital is positive or negative for the company and its performance.

**Keywords:** Governance, Human Capital, Disclosure.

## المقدمة:

لقد ازداد الاهتمام في الآونة الأخيرة بعملية الإفصاح كون المستثمرين و جميع الأطراف ذات مصلحة بالمؤسسة تهتم بما تنشره المؤسسات من معلومات مالية و غير مالية، فشفافية هذه الأخيرة تساعد أصحاب المصالح على اتخاذ القرارات الصائبة في الاستثمار أو التمويل.

و مع انهيار كبرى الشركات العالمية كشركات انرون و وورلدكوم ظهر ما يسمى بالحوكمة و التي تسعى من خلال قواعدها و مبادئها على توفير الإفصاح و الشفافية لتحقيق الشفافية في المعلومات.

## أهمية الدراسة:

تتمثل في مساعدة المؤسسات لقياس تكلفة رأس المال الفكري والإفصاح عنه بالقوائم المالية، حيث أن معظم الدراسات لم تتوصل إلى معيار لقياس وتقييم رأس المال الفكري بالمؤسسات الاقتصادية وإظهار ذلك بالقوائم المالية لمعرفة المركز المالي الحقيقي، وستحاول هذه الدراسة إظهار اثر الحوكمة للمساهمة في الإفصاح عن تكلفة رأس المال الفكري بالقوائم المالية بدقة أكبر لفائدة المستخدمين.

## أهداف الدراسة: تسعى الدراسة إلى:

- صياغة تعريف لرأس المال الفكري ولعناصره الأساسية.
- التعرف على أثر قواعد الحوكمة على عملية الإفصاح على رأس المال البشري بالقوائم المالية و فائدتها للمستخدمين.

## الإشكالية: ومن هذا المنطلق يمكن طرح الإشكالية التالية:

هل يوجد أثر لقواعد الحوكمة على عملية الإفصاح على رأس المال البشري؟

ويتفرع السؤال الرأسي إلى أسئلة فرعية التالية:

- ما مفهوم الحوكمة وما هي آلياتها؟
- ما أهمية الإفصاح على رأس المال البشري؟

## الفرضيات:

للإجابة على الإشكالية المطروحة تم طرح الفرضيات التالية:

**الفرضية الأولى:** تقوم المؤسسات الاقتصادية بالإفصاح عن المعلومات المتعلقة بالموارد البشرية.

**الفرضية الثانية:** تؤثر قواعد الحوكمة على عملية الإفصاح على رأس المال البشري.

للإجابة على الإشكالية المطروحة و اختبار صحة الفرضيات تم تقسيم الورقة البحثية كمايلي:

المحور الأول: الحوكمة و آلياتها

المحور الثاني : الإفصاح على رأس المال البشري

المحور الثالث: تأثير الحوكمة والإفصاح على رأس المال البشري على أداء المؤسسة

المحور الرابع: دراسة ميدانية

المبحث: الحوكمة و آلياتها

المطلب الأول: مفهوم الحوكمة

مجموعة من العلاقات التعاقدية التي تربط بين إدارة الشركات والمساهمين وأصحاب المصالح فيها، وذلك عن طريق الإجراءات والأساليب التي تستخدم لإدارة شؤون الشركة وتوجيه أعمالها من أجل ضمان تطوير الأداء والإفصاح والشفافية والمساءلة بها، وتعظيم فائدة المساهمين على المدى الطويل ومراعاة مصالح الأطراف المختلفة.<sup>1</sup>

✓ تعرفها منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية OECD بأنها ذلك النظام الذي يتم خلاله توجيه وإدارة الشركات، ويحدد من خلاله الحقوق والمسؤوليات بين مختلف الأطراف مثل مجلس الإدارة والمديرين والمساهمين وغيرهم من أصحاب المصالح، كما أنه يحدد قواعد وإجراءات اتخاذ القرارات المتعلقة بشؤون الشركة وكذلك تحديد الهيكل الذي يتم من خلاله وضع أهداف الشركة ووسائل تحقيقها وآليات الرقابة على الأداء.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> أحمد إبراهيم، دور حوكمة الشركات في تحقيق جودة المعلومات المحاسبية وانعكاساتها علي سوق الأوراق المالية - دراسة نظرية تطبيقية-، مجلة الدراسات والبحوث لتجارية، جامعة الزقازيق - بنها - العدد الأول، 2005 ، ص 07.

2 OECD ,Principles of Corporate Governance ,1999 ,p 02.

✓ تعرفها مؤسسة التمويل الدولية IFC بأنها النظام الذي يتم من خلاله إدارة الشركات والتحكم في أعمالها.<sup>3</sup>

✓ نستنتج من خلال هذه التعاريف أن الحوكمة نظام حماية يسمح بحماية حقوق المساهمين و الحفاظ عليها من خلال

الإفصاح و الشفافية في المعلومات عامة و المالية خاصة مما يسمح بتحقيق نمو مالي .

### المطلب الثاني: خصائص الحوكمة

للحوكمة عدة خصائص نجد منها:<sup>4</sup>

1. الانضباط: إتباع السلوك الأخلاقي المناسب والصحيح؛
2. الشفافية: تقديم صورة حقيقية لكل ما يحدث؛
3. الاستقلالية: لا توجد تأثيرات غير لازمة نتيجة ضغوط؛
4. المساءلة: إمكان تقييم وتقدير أعمال مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية؛
5. المسؤولية: المسؤولية أمام جميع الأطراف ذوي المصلحة في المنشأة؛
6. العدالة: يجب احترام حقوق مختلف المجموعات أصحاب المصلحة في المنشأة؛
7. المسؤولية الاجتماعية: النظر إلى الشركة كمواطن جيد.

### المطلب الثالث: أهداف حوكمة الشركات

تسعى الحوكمة إلى تحقيق عدة أهداف تتمثل فيما يلي<sup>5</sup>

1. وضع القواعد والإجراءات المتعلقة بسير العمل داخل الشركة لتحقيق أهدافها؛
2. تحسين أداء الشركات؛
3. وضع أنظمة لإدارة الشركة وفقاً لهيكل يحدد توزيع كل الحقوق والمسؤوليات فيما بين مجلس الإدارة والمساهمين؛

3Alamgir ,(2007),Corporate Governance: A Risk Perspective, paper presented to: Cooperate Governance and Reform: Paving the Way to Financial Stability and Development, a conference organized by the Egyptian Banking Institute, Cairo, May 7 – 8.

<sup>4</sup>طارق عبد العال حماد، حوكمة الشركات المفاهيم – المبادئ – التجارب – تطبيقات الحوكمة في المصارف، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2005، ص 23.  
5OECD".Principles of Corporate Governance."Organization for Economic- Operation and Development publications Service.1999.p3

4. وضع أنظمة الرقابة على إدارة الشركات وأعضاء مجلس إدارتها؛

5. وضع الأنظمة الكفيلة بمعالجة الغش وتضارب المصالح والتصرفات غير المقبولة ماديا وأدائيا وأخلاقيا.

#### المطلب الرابع: آليات الحوكمة

تصنف آليات الحوكمة إلى آليات داخلية و آليات خارجية :

#### الفرع الأول: الآليات الداخلية:

#### ✓ مجلس الإدارة:<sup>6</sup>

يعد مجلس الإدارة أحسن أداة لمراقبة سلوك الإدارة كونه يحمي رأس المال المستثمر في الشركة من سوء الاستعمال من قبل الإدارة من خلال صلاحياته القانونية في تعيين و إعفاء و مكافأة الإدارة العليا كما يعمل على تحديد إستراتيجية المؤسسة و تقديم الحوافز للإدارة مراقبة سلوكها و تقويم أدائها و بالتالي تعظيم قيمة الشركة و حتى تكون هذه المجالس فعالة يجب أن تكون مؤهلة للعمل لمصلحة الشركة مع الأخذ بعين الاعتبار الأهداف الاجتماعية للشركة ، كما يجب أن تمتلك السلطة اللازمة لممارسة أحكامها الخاصة بعيدا عن الشؤون السياسية و البيروقراطية.

وللقيام بواجباته في مجال الرقابة يقوم بتكوين مجموعة من اللجان من بين أعضائه الغير تنفيذيين:

لجنة التدقيق: لقد أصبحت لجنة التدقيق مجال اهتمام الهيئات العلمية الدولية والمحلية المتخصصة والباحثين من خلال مكانتها في زيادة الثقة والشفافية في المعلومات المالية من خلال دورها في إعداد التقارير المالية وإشرافها على وظيفة التدقيق الداخلي و دعمها لوظيفة التدقيق الخارجي و استقلاليتها.

لجنة المكافآت: حسب منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية في مجال الشركات المملوكة للدولة يجب أن تكون المكافآت

مجلس الإدارة و الإدارة العليا معقولة بهدف المحافظة على مصالح الشركة على الأمد البعيد كما تتمثل وظيفة اللجنة في

تحديد الرواتب و المكافآت و المزايا الخاصة بالإدارة العليا.

6د. حساني رقية ، أ. مروة كرامة ، أ. حمزة فاطمة ، آليات حوكمة الشركات و دورها في الحد من الفساد الإداري و المالي ، ملتقى وطني حول حوكمة الشركات

كآلية للحد من الفساد الإداري و المالي ، جامعة محمد خيضر بسكرة ، يومي 6-7 ماي 2012 ، ص 18-19

لجنة التعيين: تعمل على تعيين أفضل المرشحين المؤهلين و تقويم مهارتهم باستمرار و توشي الموضوعية في مجال التوظيف و كذلك الإعلان عن الوظيفة.

### ✓ التدقيق الداخلي:

عرفه المعهد الفرنسي للتدقيق والمستشارين الداخليين IFACI بأنه نشاط مستقل وموضوعي يهدف إلى إعطاء ضمانات للمنظمة حول درجة تحكّمها في العمليات التي تقوم بها، مع تقديم نصائح للتحسين والمساهمة في خلق القيمة.<sup>7</sup> يلعب التدقيق الداخلي دورا حيويا في تحديد مدى بقاء ، نمو و استمرار المؤسسات ، اذ يقوم بفحص مقومات النظام المحاسبي للمؤسسات للوقوف على مدى قدرة هذه المقومات في تحقيق وظيفتي القياس و الإفصاح المحاسبي بجودة عالية كما يختص باختبار مدى دقة المعلومات المالية و التشغيلية فحص الجدوى الاقتصادية للعمليات و التأكد من كفاءتها و فعاليتها و اختبار مدى الالتزام بالقوانين و السياسات و النظم و الأوامر الإدارية الموضوعية.<sup>8</sup>

### الفرع الثاني: الآليات الخارجية للحوكمة<sup>9</sup>

#### ✓ منافسة سوق المنتجات (الخدمات) وسوق العمل الإداري:

تعد من بين الآليات المهمة للحوكمة الشركات بحيث أكد كل من (impavido and hess) على ذلك ، فعدم قيام الإدارة بعملها على أكمل وجه سيؤذي بها إلى الإفلاس الأمر الذي سيكون سلبي على المدير و أعضاء مجلس الإدارة و بالتالي نلاحظ أن منافسة سوق المنتجات أو الخدمات تهذب من سلوك الإدارة.

<sup>7</sup> عمر عي عبد الصمد، دور المراجعة الداخلية في تطبيق حوكمة الشركات، مذكرة ماجستير، تخصص مالية ومحاسبة، جامعة المدينة، 08/2009 ص 52.

<sup>8</sup> عشموي محمد، نموذج مقترح لتفعيل قواعد حوكمة الشركات في اطار المعايير الدولية للمراجعة الداخلية، المؤتمر العربي الأول حول التدقيق الداخلي في اطار حوكمة الشركات، مصر المنظمة العربية للتنمية الإدارية، 14-16 سبتمبر 2005 ، ص 28.

<sup>9</sup> د.بروش زين الدين، أ.دهيمي جابر، دور آليات الحوكمة في الحد من الفساد المالي و الإداري، ملتقى وطني حول حوكمة الشركات كآلية للحد من الفساد الإداري و المالي ، يومي 6 و7 ماي 2012 ، ص 15، 16.

## ✓ الاندماجات و الاستحواذات:

تعد الاندماجات الاستحواذات من بين الأدوات التقليدية لإعادة الهيكلة في قطاع الشركة في أنحاء العالم ، يشير كلا من جون و كيديا على وجود العديد من الأدبيات التي تؤكد على ضرورة آلية الاكتساب في الولايات المتحدة مثلا فبدونها لا يمكن التحكم في سلوك الإدارة بشكل فعال بحيث أنه في غالب الأحيان يتم التخلي عن خدمات الإدارات في حال الأداء المنخفض.

أما فيما يخص منظمة التعاون الاقتصادي و التنمية فتشير إلى أنه تم الاستفادة من هذه الآلية بعد منح الشركات المملوكة للدولة نوعا من الاستقلالية في اتخاذ القرارات منها قرار الاستحواذ الاندماج.

## ✓ التدقيق الخارجي:

يمثل التدقيق الخارجي حجر الزاوية لحوكمة جيدة للشركات المملوكة للدولة ، إذ يساعد المدقق الخارجي هذه الشركات تحقيق المساءلة و النزاهة و زرع الثقة في نفوس أصحاب المصالح. يؤكد معهد المدققين الداخليين في الولايات المتحدة الأمريكية (Auditors Internal of Institute) على إن دور التدقيق الخارجي يعزز مسؤوليات الحوكمة في الإشراف (Oversight) التبصر (Insight) والحكمة (Foresight) ينصب الإشراف على التحقق مما إذا كانت الشركات المملوكة للدولة تعمل ما هو مفروض أن تعمله ويفيد في اكتشاف ومنع الفساد الإداري والمالي أما التبصر فانه يساعد متخذي القرارات، وذلك بتزويدهم بتقويم مستقل للبرامج والسياسات، العمليات والنتائج. وأخيرا تحدد الحكمة الاتجاهات والتحديات التي تواجهها الشركة.

## ✓ التشريع و القوانين:

غالبا ما تشكل وتؤثر هذه الآليات على التفاعلات التي تجري بين الفاعلين الذين يشتركون بشكل مباشر في عملية الحوكمة. فمع إصدار قانون ساربن أوكسلي سنة 2002 أصبح القانون الفيدرالي الأكبر لحوكمة الشركات بحيث قام بإصدار متطلبات جديدة على شركات المساهمة العامة تمثل بزيادة عدد أعضاء مجلس الإدارة المستقلين، وتقوية إشراف لجنة التدقيق على عملية إعداد التقارير المالية، والطلب من المدير التنفيذي ومدير الشؤون المالية الشهادة على صحة التقارير المالية وعلى

نظام الرقابة الداخلية، ووضع خطوط اتصال فعالة بين المدقق الخارجي ولجنة التدقيق وتحديد قدرة المسؤولين في الشركة على المصادقة على المعاملات التي تخصهم في الشركة، والتي قد تكون مضرّة بمصالح المالكين وأصحاب المصالح الآخرين في الشركة كما أنطت مسؤولية تعيين وإعفاء المدقق الخارجي والمصادقة على الخدمات غير التدقيقية التي يمكن أن تقدمها شركات التدقيق لزيائنها بلجنة التدقيق.

### المطلب الخامس: مبادئ الحوكمة

هي مجموع القواعد والإجراءات التي تعمل على حماية حقوق المساهمين وكذا أصحاب المصالح، حيث قامت منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية بإصدار مجموعة من المبادئ سنة 1999 ليتم تعديلها سنة 2004 لتصبح في الأخير المبادئ التي تستند إليها الدول والمؤسسات عند تطبيقها لمفهوم الحوكمة، وتتمثل هذه المبادئ فيمايلي:<sup>10</sup>

**1. ضمان وجود أساس فعال لإطار حوكمة الشركات:** حيث تقوم الشركة بوضع هيكل تحدد فيه المسؤوليات لكل

سلطة سواء كانت إشرافية أو تنظيمية أو تنفيذية، وهذا لتعزيز شفائيتها في الأسواق وكفاءتها.

**2. حفظ حقوق جميع المساهمين:** حماية حقوق المساهمين كحقوقهم في الأرباح الموزعة في آخر السنة، بالإضافة إلى حقهم

في التصويت وكذا ابداء الرأي حول القرارات الهامة المطروحة من قبل الجمعية العامة، كما يجب تزويدهم بالمعلومة

المطلوبة في الوقت المناسب، ومنحهم الفرصة في انتخاب أعضاء مجلس الإدارة، وغيرها من الحقوق.

**3. المعاملة المتساوية بين جميع المساهمين:** المساواة بين جميع حملة الأسهم، بما في ذلك المساهمين بالأقلية وكذا الأجانب

ومعاملتهم نفس المعاملة، ومنحهم نفس الحقوق، كحقوقهم في الاطلاع على المعلومات، والمشاركة في اتخاذ القرارات

الهامة عند انعقاد الجمعية العامة.

**4. دور أصحاب المصالح:** حماية حقوق أصحاب المصالح التي أقرها لهم القانون، قصد خلق الثروة وزيادة فرص العمل،

والمحافظة على الوضع المالي للمؤسسة.

<sup>10</sup> جرادات، ناصر محمد مسعود وآخرون، إدارة المعرفة، اثرء للنشر و التوزيع، ط1، عمان الأردن، 2011، ص240.

5. الإفصاح والشفافية: يعد من بين أهم المبادئ التي تركز عليها حوكمة الشركات، حيث أكدت عليها المنظمات والهيئات الدولية لما له من دور في تحقيق مصالح الأطراف ذات العلاقة بالمؤسسة، كما أنه من بين المؤشرات الهامة التي يتم الاعتماد عليها للحكم على مدى تطبيق الحوكمة، فمثلا تقوم المؤسسة بنشر المعلومات المتعلقة بملكية الأسهم، المكافآت التي يتحصل عليها كلا من مجلس الإدارة و المدراء التنفيذيين، كما يجب الإفصاح عن المعلومة في الوقت و الشكل المناسب.

6. مسؤوليات مجلس الإدارة: يتم تحديد جميع المعلومات المتعلقة بمجلس الإدارة، من حقوق وواجبات، المهام المكلف بها وكذا دوره الإشرافي و الرقابي على أعمال الإدارة التنفيذية.

### المبحث الثاني: الإفصاح على رأس المال البشري

#### المطلب الأول: مفهوم رأس المال البشري

يعرف على أنه " القيمة المجمعة للمعرفة المتوافرة للمنظمة"<sup>11</sup>

كما يعرف على أنه المحرك للإبداع في المؤسسات في ظل اقتصاد المعرفة الذي يتطلب إدراكا عميقا لمستويات عالية من المهارات و الخبرات و القدرات الأساسية كونها متطلبات ضرورية يفرضها الأمن المستقبلي للأفراد والمؤسسات.<sup>12</sup> كما عرفته منظمة التعاون الأوروبية و رأس المال البشري بأنه مجموعة المهارات و القدرات وكذا المعرفة المتوفرة لدى الأفراد و المرتبطة بالنشاط الاقتصادي لهم.<sup>13</sup>

و يعرف أيضا على أنه المعرفة و المهارات التي يمتلكها العاملون و تكون إما على شكل فردي أو بشكل عام أي أن المعرفة و الخبرة و المهارة الإبداع التي لا يمكن امتلاكها من قبل المنظمة فهي موجودة في عقول الأفراد(ضمنية).<sup>14</sup>

11 رشيد صالح عبد الرضا، والزيادي، صباح حسين شناوة، دور رأس المال الفكري في تحقيق الأداء المتميز الجامعي، مجلة القادسية للعلوم الإدارية و الاقتصادية، جامعة القادسية، مج16، عدد3، 2012، ص6.

12 جرادات، ناصر محمد مسعود، وآخرون، مرجع سابق، ص240

13 محمد، غسان فيصل عبد، "أثر رأس المال الفكري في إمكانية تطبيق إدارة الجودة الشاملة، مجلة تكريت للعلوم الإدارية و الاقتصادية، مج5، ع10، ص09، 17.

14 رباحي صبرينة، إشكالية القياس و الإفصاح المحاسبي عن رأس المال البشري و تأثيره على أداء المؤسسات الاقتصادية، أطروحة دكتوراه، جامعة البليدة02، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير، 2018-2019، ص124-125.

## المطلب الثاني: أهمية الإفصاح على رأس المال البشري<sup>15</sup>

لعملية الإفصاح عن رأس المال البشري أهمية تتمثل فيمايلي:

- مطلب من المطالب التي يحث عليها السوق المالي، حيث تعد الموارد البشرية من بين المؤشرات التي تعبر عن أداء المؤسسة و شفافية المعلومات التي يتم التقرير عنها،
- يساهم الإفصاح عن الموارد البشرية على تحسين صورة المؤسسة،
- يعد من بين وسائل التطوير الذاتي الشخصي، من خلال تحديد الثغرات في الكفاءات و توفير الحلول لها،
- تقديم المعلومات الضرورية و اللازمة حول الموظفين بالمؤسسة كتاريخ التعيين ، الرتبة...إلخ،
- تحديد المعلومات الضرورية التي تساهم في التقديرات المستقبلية،
- مساعدة المؤسسة على تحديد الكفاءات التي تساعد على تحقيق أهدافها.

## المطلب الثالث: أهداف الإفصاح عن رأس المال البشري<sup>16</sup>

- توفير معلومات للإدارة عن التكاليف الفعلية لجلب الموارد و تنميتها، سواء بإضافة موارد جديدة أو تطوير الموارد الحالية،
- مساعدة الإدارة و الأطراف الخارجية في اتخاذ القرارات المتعلقة بالتخطيط ، واستخدام ورعاية الموارد البشرية،
- توفير معلومات تساعد الإدارة في توزيع الأفراد على الأطراف المختلفة ، بشكل يؤدي إلى أفضل تخصيص ممكن، وهذا يتطلب تحديد المعدل العائد من استخدام الموظف في ذلك المنصب.
- توفير معلومات تساعد على استخدام الموارد البشرية المتاحة بكفاءة وفعالية.

<sup>15</sup>انتصار أحمد عبيد، محاسبة الموارد البشرية و انعكاساتها على كلف النوعية، مجلة دراسات محاسبية و مالية، المجلد 07، العدد 21، كلية الإدارة و الاقتصاد، جامعة بغداد ، العراق، 2012، ص273-274.

<sup>16</sup>فضل كمال سالم، مدى أهمية القياس و الإفصاح المحاسبي عن تكلفة الموارد البشرية و أثره على اتخاذ القرارات المالية: دراسة تطبيقية على شركات المساهمة في قطاع غزة، مذكرة ماجيستر، تخصص محاسبة و تمويل، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، فلسطين 2008، ص84،85.

## المطلب الرابع: طرق الإفصاح على رأس المال البشري<sup>17</sup>

### الفرع الأول: الإفصاح في تقرير مجلس الإدارة

من خلال تحديد حجم الاستثمارات التي قامت بها المؤسسة من أجل تطوير إمكانيات و كفاءات الموظفين ، و تعد هذه الأخيرة من بين المعلومات التي تمه المستثمرين و المحللين الماليين لمعرفة مدى اهتمام المؤسسة بعنصرها البشري الذي يعد من بين العوامل التي تساعد المؤسسة على تحقيق أهدافها.

### الفرع الثاني: إعداد قائمة الاستثمارات الفعلية

إعداد قائمة حول الاستثمارات المعنوية ، يتم استخدام هذه الطريقة من طرف المؤسسات التي تنفق مبالغ ضخمة على شراء براءات الاختراع و شهرة المحل لمؤسسات قائمة ، تساهم هذه الطريقة في تزويد المستثمرين بمعلومات عن الاستثمار في المورد البشري، كما أنها تتجنب مشاكل استنفاد هذه الاستثمارات إذا اعتبرت أصولاً ثابتة.

### الفرع الثالث: قوائم مالية غير مدققة تلحق بالقوائم المالية الأساسية:

يتم الإفصاح عن الموارد البشرية في قوائم مالية منفصلة، لا تخضع لمراقبة المدقق الخارجي، يتم إلحاقها كملحق ضمن القوائم المالية الأساسية التي يتم تدقيقها من قبل المدقق الخارجي، تم تطبيق هذه الطريقة من قبل شركة أر-جي-باري.

### الفرع الرابع: الإدراج في القوائم المالية الأساسية المدققة:

يتم الإفصاح عن الاستثمار ضمن القوائم المالية الأساسية للمؤسسة، و تخضع لمعايير المحاسبة التقليدية و مراجعة المدقق الخارجي، حيث يتم رسملة الاستثمارات في الأصول البشرية، و إدراجها ضمن قائمة المركز المالي، وإفقال الاستنفاد السنوي في قائمة الدخل.

## المطلب الرابع: الإفصاح على رأس المال البشري و أثره على القوائم المالية<sup>18</sup>

<sup>17</sup> مجيد علاوي خضير، أثر تطبيق القياس و الإفصاح عن تكلفة الموارد البشرية على القوائم المالية، مجلة المثنى للعلوم الإدارية و الاقتصادية، المجلد 02، العدد 03، كلية العلوم الإدارية و الاقتصادية ، جامعة المثنى، العراق، 2012، ص 74

<sup>18</sup> أحمد مهدي هادي العنزي، تحليل أثر حوكمة الشركات على جودة الإفصاح المحاسبي دراسة تطبيقية في عينة من المصارف العراقية، مجلة القادسية للعلوم الإدارية و الاقتصادية، المجلد 16، العدد 4، 2014، ص 231.

لعملية الإفصاح على رأس المال البشري أثر على القوائم المالية و الذي يتمثل فيمايلي:

- تقديم صورة حقيقية عن نتيجة المؤسسة ، و هذا لاعتبار عملية التوظيف و التأهيل و التعيين من بين التكاليف الرأسمالية و بالتالي يتم رسملتها و إظهارها الميزانية ،
- تؤذي عملية الإفصاح على رأس المال البشري إلى قياس النتيجة و المركز المالي بكل موضوعية ، حيث أنه لو حملت الفترات المالية بعبء تكاليف رأس المال البشري ، سيؤذي إلى خلل في عملية مراقبة الإيرادات بالنفقات، وتنعكس أثاره على قائمة الدخل وقيمة الأصول في المركز المالي،
- توفر القوائم المالية على معلومات كمية حول الموارد البشرية حيث يحقق هذا الأخير هذه المؤسسة ، من خلال تعظيم قيمة المورد و استغلاله استغلال أمثل، و يكون معيار كفاءتها هو مقدار التغير الحادث في قيمة هذا المورد بين فترة مالية و أخرى،
- يوفر الإفصاح عن رأس المال البشري، معلومات مناسبة لتقييم البدائل المتاحة في كثير من القرارات المتعلقة بالموارد البشرية، مثل قرارا التوظيف و قرار الاستغناء عن الموظفين،
- يسمح الإفصاح عن رأس المال البشري بتقييم أداء المؤسسة، لان قيمة معدل العائد على الاستثمار من أكثر الأدوات استخداما في هذا المجال،
- تحليل القيمة الإجمالية للأصول البشرية إلى مجموعات جزئية، حسب طبيعة أو أعمار القوى العاملة في المؤسسة، أو حسب درجة تأهيلها العلمي، و ذلك قصد اشتقاق مؤشرات أخرى تفيد في تقييم هيكل القوى العاملة في المؤسسة.

المبحث الثالث :الحوكمة و الإفصاح على رأس المال البشري

المطلب الأول :تأثير قواعد الحوكمة على عملية الإفصاح على رأس المال البشري

تعرف المعلومات الغير المالية أنها كافة المعلومات التي يمكن صياغتها في صورة غير مالية كعدد العمال وإحصائيات التشغيل وتحظى هذه الأخيرة باهتمام المستثمرين و أصحاب المصالح.

كما تتميز المعلومات الغير مالية بأنها معلومات غير قابلة للتحريف وأنها أكثر سهولة وقابلية للفهم، إذ يعتمد عليها المدققين لتدعيم حكمهم، بل وأصبحت تلعب دورا مهما في جميع المجالات.<sup>19</sup>

فالهدف الرئيسي من وراء تطبيق حوكمة الشركات هو الحفاظ على مصالح المساهمين والأطراف الأخرى ذات المصلحة، فالمؤسسات ملزمة قانونيا بتقديم معلومات حول المؤسسة و أن تكون هذه الأخيرة تتميز بالمصداقية و الشفافية، فإخفاء هذه الأخيرة يعد إجهاضا لمتطلبات الحوكمة.

فتطبيق قواعد الحوكمة أصبح مطلبا ضروريا لضمان الثقة في معلومات المؤسسة المالية و الغير مالية و ذلك من خلال تبني مبادئ الحوكمة التي تسعى إلى تحقيق أفضل الممارسات المحاسبية لتعزيز مبدأ الشفافية و المساءلة لضمان حماية حقوق المساهمين.<sup>20</sup>

### المطلب الثاني : تأثير الإفصاح على رأس المال البشري على الحوكمة

يعد الإفصاح أحد أهم ركائز الحوكمة سواء كان الإفصاح على المعلومات المالية (الإفصاح المحاسبي) أو الإفصاح على المعلومات الغير مالية (الإفصاح على رأس المال البشري) باعتبار المعلومة أحد أهم الركائز التي يعتمد عليها أصحاب المصالح من أجل اتخاذ القرارات.<sup>21</sup>

إذ يمكن للشركة تحقيق عملية الربط الجيد بين قواعد الحوكمة و الإفصاح على رأس المال البشري بهدف جذب الاستثمار و الرفع من المنافسة في سوق العمل وذلك من خلال:

- التأكيد على الشفافية في المعلومات.

<sup>19</sup> ماجد إسماعيل أبو حماد ، أثر تطبيق قواعد الحوكمة على الإفصاح المحاسبي وجودة التقارير المالية دراسة ميدانية على الشركات المدرجة في سوق فلسطين للأوراق المالية ، شهادة ماجستير، الجامعة الإسلامية غزة، كلية التجارة، 2009، ص51.

<sup>20</sup> ماجد إسماعيل ابوحماد ، مرجع سابق، ص60.

<sup>21</sup> ماجد إسماعيل ابوحماد ، مرجع سابق، ص60.

- القيام بخطة إستراتيجية مبنية على أسس سليمة لتطوير كفاءة وقدرات الموظفين.

- الشفافية في التعامل مع الموظفين و المستثمرين.

تسعى الحوكمة إلى الحد من ظاهرة الغش و التضليل من خلال مبادئها وقواعدها و عليه نستنتج أن الحوكمة و الإفصاح يد واحدة يؤثر كلا منهما بالآخر و يتأثر به.

#### المبحث الرابع: دراسة ميدانية

يتمثل مجتمع الدراسة في مجموعة من المهنيين في المؤسسات الاقتصادية و كذا مجموعة من الأساتذة الباحثين، يتضمن الاستبيان محورين :

**المحور الأول:** خاص بالمتغيرات الديموغرافية لعينات الدراسة المتمثلة في السن ، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة ، العمل.

**المحور الثاني:** مجموعة أسئلة لاختبار صحة الفرضيات.

#### 1- مجالات المتوسط المحاسبي وفق مقياس ليكارت:

اعتمد الباحثين في الدراسة الميدانية على استمارة الاستبانة، موجهة الى فئتين، أعضاء هيئة التدريس المتخصصين في التدقيق المالي والمحاسبي، بالإضافة لمجموعة المهنيين في المؤسسات الاقتصادية على مستوى قسم المحاسبة و المالية، وتم تصميمها لتتمشى مع أهداف وفرضيات البحث وتضمنت أولا مقدمة تعريفية بينت طبيعة الدراسة وتعريف لبعض المصطلحات الواردة فيها، ثم الأسئلة التي غطت جوانب البحث الرئيسة وفرضياته وقسمت الأسئلة إلى مجموعتين المجموعة الأولى تضمنت الأسئلة العامة والمجموعة الثانية الأسئلة الخاصة باختبار فرضيات البحث، وكانت قيمة معامل ارتباط 0.86، وهي قيمة تسمح بالاعتماد على إجابات أفراد العينة والاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي، الجدول التالي يبين تفصيلات توزيع الاستبانة:

الجدول(1): تفصيلات توزيع الإستبانة

النسبة	العدد	
100%	40	الاستبيانات الموزعة
30%	12	الاستبيانات الضائعة

70%	28	الاستبيانات المسترجعة
8%	3	الاستبيانات المرفوضة
63%	25	الاستبيانات المقبولة

من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج الاستبيان

نظرا لعدم اهتمام ورفض الإجابة من طرف أفراد المجتمع، وللحصول على أكبر عينة ممكنة والتي تعبر عن مجتمع الدراسة قمنا بتوزيع 40 استبانة تم استرجاع 28 حيث بلغ عدد الاستبيانات الضائعة 12، كما تم رفض 3 استبيانات لعدم مطابقتها للشروط نظرا لعدم الاهتمام بالموضوع محل الدراسة، في الأخير حصلنا على 25 استبانة صالحة لدراسة أي بنسبة 63% من إجمالي الاستبيانات الموزعة، ولقد انتهجنا في تحليلنا الأسلوب الإحصائي الوصفي باستخدام برنامج الإكسيل و البرنامج الإحصائي (SPSS) وما يندرج تحته من تحليل عبر التكرارات والنسب المئوية، كما تم حساب المتوسطات الحسابية لمعرفة اتجاهات آراء أفراد العينة حول كل الأسئلة المطروحة وتكون الدراسة مقبولة إذا حازت على نسبة أعلى من 60%، وكذا الانحراف المعياري، وبغرض تعميم الدراسة على المجتمع استخدمنا اختبار (T – test)، كما قمنا بوضع فرضيتين وهما:

الفرضية الصفرية:  $H_0$ : تأكيد ما جاء في فرضية المقدمة، الفرضية البديلة:  $H_1$ : نفي فرضية المقدمة.

ولكي نستطيع الحكم، فإننا نقارن مستوى المعنوية (Sig2-tailed) بعتبة المعنوية هامش الخطأ والتي تساوي: 0.05 وهنا نكون أمام حالتين:

الحالة الأولى: إذا كان  $(\text{Sig}2 - \text{tailed}) < 0.05$  فإننا نقبل  $H_0$  ونرفض  $H_1$ .

الحالة الثانية: إذا كان  $(\text{Sig}2 - \text{tailed}) > 0.05$  فإننا نرفض  $H_0$  ونقبل  $H_1$ .

يتم قياس الإجابات وفق مقياس ليكارت الثلاثي ( موافق ، محايد ، غير موافق)، والجدول التالي يوضح هذا المقياس:

الجدول (2): مقياس ليكارت الثلاثي

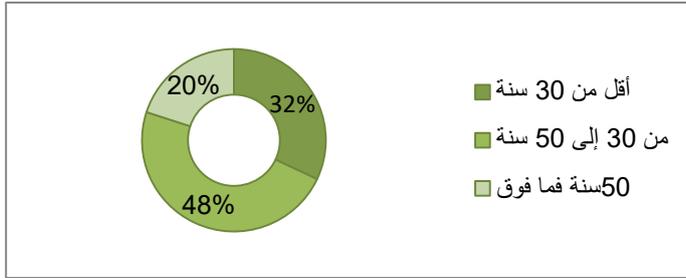
المستوى	المتوسط الحسابي
غير موافق	من 1,00 إلى 1,60
محايد	من 1,61 إلى 2,35
موافق	من 2,36 إلى 3,00

من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج الاستبيان

## 2- تحليل المتغيرات الديموغرافية

### 1-2 توزيع أفراد العينة حسب السن:

الشكل (1): توزيع العينة



من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات Excel

الجدول (3): توزيع العينة حسب السن

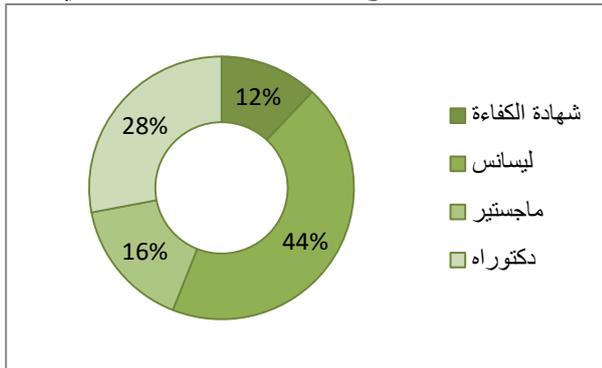
النسبة	التكرار	
32%	8	أقل من 30 سنة
48%	12	من 30 إلى 50 سنة
20%	5	50 سنة فما فوق
100%	25	المجموع

من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج الاستبيان

تضمنت عينة الدراسة إجمالي فئة شبانيه ب 80% ما بين الفئتين الأولى والثانية ب 20 تكرار، مما يعطي لعينة الدراسة أفاق مستقبلية، إذ تفرق النسب بين نسبة 48% عند الفئة العمرية 30-50 سنة بتعداد تكراري 12 تكرار في حين يبقى 8 تكرارات للفئة أقل من 30 سنة بنسبة 32%، أما فئة اكسر من 50 سنة فبلغ عدد تكرارها 5 تكرارات بنسبة 20%.

### 2-2 توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي :

الشكل (2): توزيع العينة حسب المؤهل العلمي



من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات Excel

الجدول (4): توزيع العينة حسب المؤهل العلمي

النسبة	التكرار	المؤهل العلمي
12%	3	شهادة الكفاءة المهنية
44%	11	ليسانس
16%	4	ماجستير
28%	7	دكتوراه
100%	25	المجموع

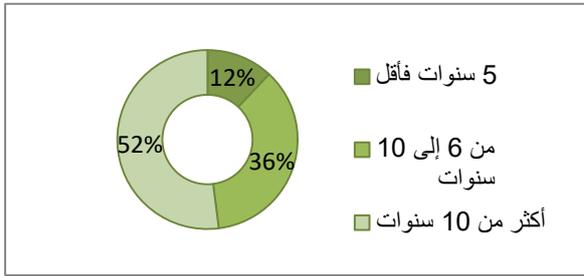
من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج الاستبيان

من خلال هذا الجدول يتضح جليا أن شهادة الليسانس في الحائزة على النسبة الأكبر ب 44% على صعيد الشهادات المحددة، وهذا راجع إلى اشتراط هذه الشهادة كحد أدنى لمزاولة مهنة المحاسبة، تليها شهادة الماجستير بنسبة 16% ما يدل

على أن العينة تسعى إلى تطوير مستواها العلمي الأكاديمي، وهو ما يعطي الدراسة بعد أكاديمي حديث يتماشى والتطورات الحديثة مع مجريات المهنة على المستويين العالمي والجزائري، إضافة إلى شهادة الدكتوراه التي احتلت المرتبة الثالثة في التصنيف ب 28%، ما يدل على الاهتمام الكبير من طرف الأكاديميين بالتطورات التي يعرفها الاقتصاد الوطني وسعيهم للجمع بين الجانبين الأكاديمي والمهني.

## 2-3 توزيع أفراد العينة حسب عدد سنوات الخبرة :

الشكل (3): توزيع العينة حسب سنوات الخبرة



الجدول (5): توزيع العينة حسب سنوات الخبرة

النسبة	التكرار	
12%	3	5 سنوات فأقل
36%	9	من 06 إلى 10 سنوات
52%	13	أكثر من 10 سنوات
100%	25	المجموع

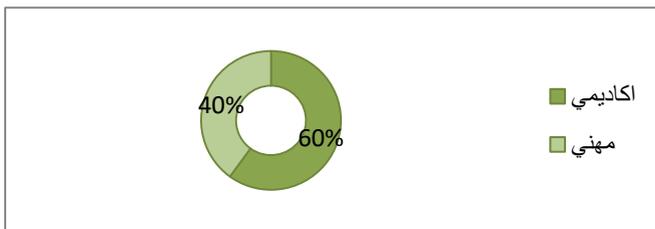
من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات Excel

من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج الاستبيان

نلاحظ من خلال الجدول أن أعلى نسبة تتمركز في فئة أكثر من 10 سنوات خبرة بنسبة 52% ل 13 تكرار، حيث نستطيع القول أن العينة تتصف بجدائة الفكر وبرؤى شبانيه تتبع أدق جزئيات المهنة، في وسط مهني أكاديمي بمستوى ليسانس فما فوق، وهذا ما يتأكد من خلال نسبة حضور فئة 6 سنوات إلى 10 سنوات ب 36% إي بمجموع بن الفئتين بلغ من 88%.

## 2-4 توزيع أفراد العينة حسب طبيعة العمل :

الشكل (4): توزيع العينة حسب المهنة



من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات Excel

الجدول (7): توزيع العينة حسب المهنة

النسبة	التكرار	المهنة
60%	15	أكاديمي
40%	10	مهني
100%	25	المجموع

من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج الاستبيان

يتضح من الجدول أن أفراد فئة الأساتذة جامعيون ما يمثل نسبة 60% بتعداد بلغ 15 تكرار، أما فئة رؤساء مصلحة المالية و المحاسبة باعتبارهم معدي المعلومات المالية وإلمامهم بالجانب المحاسبي مقارنة بالأكاديميين فتمثل نسبتهم في 40% بتعداد بلغ 10 تكرارات، وهذا راجع لتفاعلهم بسلبية مع الاستبانة، الا ان النسبتين متقاربتين ما يعطي الدراسة بعد اكايمي مهني.

### 3- اختبار صحة الفرضيات:

3-1 اختبار الفرضية الأولى: تقوم المؤسسات الاقتصادية بالإفصاح عن المعلومات المتعلقة بالموارد البشرية.

المؤشرات الإحصائية		الإجابات						عبارات	
		غير موافق		محايد		موافق			
		تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%		
اتجاه العينة	المتوسط الحسابي	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%		
		تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%		
موافق	2,632	2,68	13%	2	20%	3	67%	10	أكاديمي الإفصاح عن قبول الموارد البشرية كمصدر مهم للشركة.
		2,58	30%	3	0%	0	70%	7	
موافق	2,846	2,82	7%	1	13%	2	80%	12	أكاديمي الإفصاح عن علاقة الإدارة بالموظفين.
		2,87	0%	0	20%	2	80%	8	
موافق	2,666	2,67	20%	3	7%	1	73%	11	أكاديمي الإفصاح عن معايير تقييم أداء الموظفين.
		2,65	20%	2	10%	1	70%	7	
موافق	2,772	2,81	13%	2	0%	0	87%	13	أكاديمي الإفصاح عن مؤهلات الموظفين
		2,73	10%	1	20%	2	70%	7	
موافق	2,8	2,72	13%	2	13%	2	73%	11	أكاديمي الإفصاح عن سياسة التوظيف.
		2,87	0%	0	20%	2	80%	8	

موافق	2,621	2,49	27%	4	20%	3	53%	8	أكاديمي	الإفصاح عن مشاركة الموظفين في اتخاذ القرار.
		2,74	0%	0	40%	4	60%	6	مهني	
موافق	2,908	2,95	0%	0	7%	1	93%	14	أكاديمي	الإفصاح عن المكافآت المقدمة للموظفين.
		2,86	10%	1	0%	0	90%	9	مهني	

من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS

من خلال الجدول يظهر لنا إن اتجاه آراء عينة الدراسة إيجابي حول اتجاه أسئلة محور البحث وباتجاه واحد وهو الموافقة، ما يؤكد على رضا أغلبية أفراد عينة الدراسة، إذ نجد السؤال الأول بلغ متوسط حسابه 2,63266 وبنسبة متقاربة بين الأكاديميين والمهنيين ب 2,68 و 2,58 على التوالي وهذا ما يؤكد اتفاقهم على أن المؤسسة تقوم بالإفصاح عن الموارد البشرية كمصدر مهم للشركة ، أما بخصوص السؤال الثاني والخامس فبلغ متوسط حسابهما 2,84 و 2,8 على التوالي مع فرق يكاد يكون معدوم بين آراء المهنيين والأكاديميين، أي أن هناك موافقة من طرف أفراد عينة الدراسة على أن الإدارة تفصح عن سياساتها للتوظيف وعن علاقة الإدارة بالموظفين وهذا ما يتوافق وخصائص الحوكمة وهي تقديم صورة حقيقية لكل ما يحدث، في حين السؤال الثالث والرابع فبلغ متوسط حسابهما 2,66 و 2,77 على التوالي مع توافق كلي بالنسبة للسؤال الثالث بين الأكاديميين والمهنيين وفرق بسيط جدا بلغ 0,1 بالنسبة للسؤال الرابع هذا ما يدل على أن المؤسسة تستعمل مؤهلات الموظفين لتقييم والإفصاح عن رأس المال الفكري وهذا ما يتوافق مع مبادئ الحوكمة، بالنسبة للسؤال السادس فهناك اختلاف ملموس بين آراء فئتي الدراسة بقيمة بلغت 0.25 مع اصغر متوسط حسابي 2.62 وهذا ما يدل على أن الإفصاح في هذا المجال لا يتماشى ومبادئ الحوكمة والتي تهدف إلى الشفافية والعدل بين المستثمرين، بالمقابل تحصل آخر سؤال من المحور الأول على أكبر قيمة للمتوسط الحسابي 2.90 بالإضافة إلى تقارب بين آراء الفئتين ب 2.95 و 2.86 على التوالي بين أن آليات الحوكمة ساعدت على الإفصاح المناسب لهذا العنصر المهم لرأس المال البشري، في العموم بالنسبة للمحور بلغ متوسط حسابه قيمة تفوق 2,8 هذا يجعلنا نقول بان تطبيق آليات الحوكمة وإرساء مبادئها في

أي مؤسسة يساعد يفرض الإفصاح الشامل والكامل لكل عناصر رأس المال البشري وتتأكد من خلال التقارب الكبير في المتوسط الحسابي بين ففتي الدراسة الأكاديميين والمهنيين على التوالي.

### 3-2 اختبار الفرضية الثانية: تأثر قواعد الحوكمة على عملية الإفصاح على رأس المال البشري

المؤشرات الإحصائية		الإجابات						عبارات	
		غير موافق		محايد		موافق			
		%	√ <sub>3</sub>	%	√ <sub>3</sub>	%	√ <sub>3</sub>		
اتجاه العينة	المتوسط الحسابي								
موافق	2,83	2,86	7%	1	7%	1	87%	13	أكاديمي يتوفر لدى المؤسسات هيكل تنظيمي ووصف وظيفي يحدد الواجبات و الصلاحيات
		2,79	10%	1	10%	1	80%	8	
موافق	2,75	2,77	13%	2	7%	1	80%	12	أكاديمي يتوفر لدى المؤسسة إطار تنظيمي فعال يضبط كافة جوانب الحوكمة و يساعد في تطبيقها.
		2,73	10%	1	20%	2	70%	7	
موافق	2,87	2,95	0%	0	7%	1	93%	14	أكاديمي توفر قواعد الحوكمة متطلبات الإفصاح على رأس المال البشري المطلوبة في المؤسسات الاقتصادية.
		2,79	10%	1	10%	1	80%	8	
موافق	2,78	2,63	20%	3	13%	2	67%	10	أكاديمي تعمل المؤسسات على تطبيق قواعد الحوكمة للحفاظ مستوى عال من لجودة في المعلومات الغير مالية و الإفصاح عنها.
		2,93	0%	0	10%	1	90%	9	
موافق	2,56	2,54	27%	4	13%	2	60%	9	أكاديمي تتاح الفرصة لأصحاب المصالح للاطلاع على كافة المعلومات المتعلقة بالموارد البشرية.
		2,59	20%	2	20%	2	60%	6	

من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS

من خلال الجدول يظهر لنا إن اتجاه آراء عينة الدراسة إيجابي حول اتجاه أسئلة محور البحث واتجاه واحد وهو الموافقة، ما يؤكد على رضا أغلبية أفراد عينة الدراسة، إذ نجد السؤال الخامس بلغ متوسط حسابه 2,56 وهي اصغر قيمة ولكنها بنسبة متقاربة بين الأكاديميين والمهنيين ب 2,54 و 2,59 على التوالي وهذا ما يؤكد اتفاقهم على أن المؤسسة لا تمنح الفرصة لأصحاب المصالح للاطلاع على كافة المعلومات المتعلقة بالموارد البشرية بصورة متساوية ولكن بصفة نسبية وهذا يعارض مبدأ هام من مبادئ الحوكمة وهو المساواة كما لا يتماشى مع العنصر الثالث من رأس مال الفكري وهو رأس مال العلاقات، فعند عدم فسح المجال للأطراف المعنية بالاطلاع على المعلومات بشكل عادل، فهذا يدل على عدم تسييرها بشكل عقلاي لعنصر من عناصر الرأس مال فكري وهذا نقص في الإفصاح، أما بخصوص السؤال الثاني والرابع فبلغ متوسط

حسابهما 2,75 و 2,78 على التوالي ولكن مع اختلاف بين آراء فئتي الدراسة بخصوص السؤال الرابع بحيث يرى المهنيين بان المؤسسة تسعى إلى تطبيق قواعد المؤسسة من اجل الحفاظ على جودة معلوماتها الغير مالية إما الأكاديميين غير متفقين على ذلك ولكن بخصوص السؤال الثاني الفرق يكاد يكون معدوم بين آراء المهنيين والأكاديميين، أي أن هناك موافقة من طرف أفراد عينة الدراسة على أن إطار تنظيمي فعال يضبط كافة جوانب الحوكمة و يساعد في تطبيقها وهذا ما يتوافق مع قواعد الحوكمة والعنصر الثاني المكون للرأس المال الفكري وهو الرأس مال تنظيمي وهذا ما يؤكد نسبة السؤال الأول والتي بلغت 2,83 مع نسب متقاربة لآراء فئتي الدراسة، بالمقابل تحصل السؤال الثالث من المحور الثاني على أكبر قيمة للمتوسط الحسابي 2,87 ولكن باختلاف صغير بين آراء الفئتين ب 2.95 و 2.79 على التوالي اي بقيمة تبلغ 0,16 هذا ما يؤكد على اتفاق فئتي الدراسة على أن قواعد الحوكمة توفر متطلبات الإفصاح على رأس المال البشري المطلوبة في المؤسسات الاقتصادية، في العموم بالنسبة للمحور بلغ متوسط حسابه قيمة تفوق 2,8 هذا يجعلنا نقول بان تطبيق قواعد الحوكمة يؤثر على عملية الإفصاح على رأس المال البشري في أي مؤسسة بحيث يساعد على الإفصاح الشامل والكامل لكل عناصر الرأس المال البشري وتتأكد من خلال التقارب الكبير في المتوسط الحسابي بين فئتي الدراسة الأكاديميين والمهنيين على التوالي.

#### 4- تحليل الاختبار:

من خلال الجدول نستدل على صحة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإفصاح عن المعلومات المتعلقة بالموارد البشرية ومبادئ الحوكمة، حيث نجد أن قيمة  $T.sig = 0,287$  المحسوبة لمجموع تكرارات المحور الأول أكبر من القيمة الجدولية 0,05 بانحراف معياري قدر ب 0,52060، بالتالي نقبل الفرضية الصفرية  $H_0$  للفرضية الأولى تقوم المؤسسات الاقتصادية بالإفصاح عن المعلومات المتعلقة بالموارد البشرية، ما يدل على أن مبادئ الحوكمة تؤثر في الإفصاح على المعلومة المالية، كما لها القدرة على تحسن جودة المعلومة المالية من خلال تطبيق مبادئها، وهذا ما يؤكد نتائج الجدول الثاني بقيمة  $T.sig = 0,251$  المحسوبة لمجموع تكرارات المحور أكبر من القيمة الجدولية 0,05 بانحراف معياري قدر ب 0,511

بالتالي نقبل الفرضية الصفرية  $H_0$  للفرضية الثانية تأثر قواعد الحوكمة على عملية الإفصاح على رأس المال البشري ، تحليل ذلك آراء عينة الدراسة التي تؤكد هذا الأمر.

### الاستنتاجات والتوصيات:

لقد تزايد الاهتمام في الآونة الأخيرة بمفهوم الحوكمة نظرا للازمات و الانهيارات المالية، و هذا راجع لانتشار الفساد المالي و الإداري في الشركات و عدم إظهار البيانات و المعلومات الحقيقية للمؤسسة، مما أدى إلى فقدان الثقة فيها. و على هذا الأساس تمت دراستنا لغرض اختبار أثر قواعد الحوكمة على عملية الإفصاح على رأس المال البشري و توصلنا في الأخير إلى الاستنتاجات التالية:

✓ إفصاح المؤسسات عن مواردها البشرية يعطي صورة حقيقية عن المؤسسة وأوضاعها، وهذا ما يتوافق مع خصائص و مبادئ الحوكمة.

✓ تطبيق آليات الحوكمة وإرساء مبادئها في أي مؤسسة يساعد على الإفصاح الشامل والكامل لكل عناصر رأس المال البشري.

✓ توفر قواعد الحوكمة متطلبات الإفصاح على رأس المال البشري المطلوبة في المؤسسات الاقتصادية.

✓ بالاعتماد على ما تم التوصل إليه من نتائج، نقدم التوصيات الآتية:

✓ تشجيع عملية الإفصاح على رأس المال البشري، كون الموارد البشرية أحد أهم عوامل المعرفة التي تساعد المؤسسة على التقدم و التطور.

✓ إقامة ندوات ومؤتمرات حول أهمية العنصر البشري و كيفية الإفصاح عنه.

### المراجع:

### المراجع باللغة العربية:

(1) أحمد إبراهيم، دور حوكمة الشركات في تحقيق جودة المعلومات المحاسبية وانعكاساتها علي سوق الأوراق المالية -

دراسة نظرية تطبيقية-، مجلة الدراسات والبحوث لتجارية، جامعة الزقازيق - بنها - العدد الأول، 2005 ، ص 07

- (2) طارق عبد العال حماد، حوكمة الشركات ( المفاهيم -المبادئ- التجارب- تطبيقات الحوكمة في المصارف، الدارالجامعية، الإسكندرية، 2005، ص 23
- (3) د. حساني رقية، أ. مروة كرامة، أ. حمزة فاطمة، آليات حوكمة الشركات و دورها في الحد من الفساد الإداري و المالي، ملتقى وطني حول حوكمة الشركات كآلية للحد من الفساد الإداري و المالي، جامعة محمد خيضر بسكرة، يومي 6-7 ماي 2012، ص 18-19
- (4) عمر عي عبد الصمد، دور المراجعة الداخلية في تطبيق حوكمة الشركات، مذكرة ماجستير، تخصص مالية ومحاسبة، جامعة المدية، 2008/2009 ص 52.
- (5) عشاوي محمد، نموذج مقترح لتفعيل قواعد حوكمة الشركات في اطار المعايير الدولية للمراجعة الداخلية، المؤتمر العربي الأول حول التدقيق الداخلي في اطار حوكمة الشركات، مصر المنظمة العربية للتنمية الإدارية، 14-16 سبتمبر 2005، ص 28.
- (6) د.بروش زين الدين، أ.دهيمي جابر ، دور آليات الحوكمة في الحد من الفساد المالي و الإداري ، ملتقى وطني حول حوكمة الشركات كآلية للحد من الفساد الإداري و المالي ، يومي 6و7ماي 2012 ، ص 15،16
- (7) جرادات ، ناصر محمد مسعود و آخرون ، إدارة المعرفة، اثرها للنشر و التوزيع، ط1، عمان الأردن ، 2011، ص240.
- (8) رشيد صالح عبد الرضا، والزيادي، صباح حسين شناوة، دور رأس المال الفكري في تحقيق الأداء المتميز الجامعي، مجلة القادسية للعلوم الإدارية و الاقتصادية ، جامعة القادسية، مج16، عدد3 ، 2012، ص6.
- (9) محمد، غسان فيصل عبد، "أثر رأس المال الفكري في إمكانية تطبيق إدارة الجودة الشاملة، مجلة تكريت للعلوم الإدارية و الاقتصادية، مج5، ع10، 2009، ص17.

- (10) رباحي صبرينة، إشكالية القياس و الإفصاح المحاسبي عن رأس المال البشري و تأثيره على أداء المؤسسات الاقتصادية، أطروحة دكتوراه، جامعة البليدة02، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير ، 2018-2019، ص124-125.
- (11) انتصار أحمد عبيد، محاسبة الموارد البشرية و انعكاساتها على كلف النوعية، مجلة دراسات محاسبية و مالية، المجلد07، العدد 21، كلية الإدارة و الاقتصاد، جامعة بغداد ، العراق، 2012، ص273-274.
- (12) فضل كمال سالم، مدى أهمية القياس و الإفصاح المحاسبي عن تكلفة الموارد البشرية و أثره على اتخاذ القرارات المالية: دراسة تطبيقية على شركات المساهمة في قطاع غزة، مذكرة ماجيستر، تخصص محاسبة و تمويل، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، فلسطين 08، ص85، 84.
- (13) مجيد علاوي خضير، أثر تطبيق القياس و الإفصاح عن تكلفة الموارد البشرية على القوائم المالية، مجلة المثنى للعلوم الإدارية و الاقتصادية، المجلد02، العدد03، كلية العلوم الإدارية و الاقتصادية ، جامعة المثنى، العراق، 2012، ص74
- (14) أحمد مهدي هادي العنزي، تحليل أثر حوكمة الشركات على جودة الإفصاح المحاسبي دراسة تطبيقية في عينة من المصارف العراقية، مجلة القادسية للعلوم الإدارية و الاقتصادية، المجلد16، العدد4، 2014، ص231.
- (15) ماجد إسماعيل أبو حمام ، أثر تطبيق قواعد الحوكمة على الإفصاح المحاسبي وجودة التقارير المالية دراسة ميدانية على الشركات المدرجة في سوق فلسطين للأوراق المالية ، شهادة ماجيستر، الجامعة الإسلامية غزة، كلية التجارة، 2009، ص51.

المراجع باللغة الاجنبية:

- 1) OECD ,**Principles of Corporate Governance** ,1999 ,p 02.
- 2) Alamgir ,(2007), **Corporate Governance: A Risk Perspective**, paper presented to: Coorporate Governance and Reform: Paving the Way to Financial Stability

and Development, a conference organized by the Egyptian Banking Institute, Cairo, May 7 – 8.

- 3) OECD" **.Principles of Corporate Governance.**"Organization for Economic-  
Operation and Development publications Service.1999.p3