



معلومات البحث

أستلم: 01-06-2019
المراجعة: 19-05-2020
النشر: 01-08-2020

"الإفصاح عن رأس المال البشري وأثره على قيمة الأسهم للوحدات

الاقتصادية المدرجة في سوق العراق للأوراق المالية"

م.د سعاد عدنان نعمان الشمري

جامعة بغداد / كلية الإدارة والاقتصاد

قسم المحاسبة

Suaad.a@coadec.uobaghdad.edu.iq

suadadnan101@gmail.com

م.د احمد طاهر كاظم العنكي

كلية دجلة الجامعة

قسم العلوم المالية والمصرفية

Ahmed.tk82@yahoo.com

Printed ISSN: 2314-7113

Online ISSN: 5809-2289

الملخص

يهدف البحث الى تسليط الضوء على مفهوم رأس المال البشري ومناقشة مشاكل القياس والإفصاح عنه ، فضلاً عن مناقشة العوامل المؤثرة على قيمة الأسهم التي تمتلكها الوحدات الاقتصادية وبيان اثر الإفصاح عن رأس المال البشري على قيمة اسهم الوحدات الاقتصادية المدرجة في سوق العراق للأوراق المالية . ويستند البحث على فرضية رئيسية مفادها " ان الإفصاح عن رأس المال البشري من قبل الوحدات الاقتصادية المدرجة في سوق العراق للأوراق المالية يؤثر على قيمة الأسهم فضلاً عن خلق قيمة للوحدة الاقتصادية ولاثبات فرضية البحث تم استخدام البرنامج الاحصائي (spss) في الجانب التطبيقي لإستخراج النتائج. وقد توصل البحث الى مجموعة من الاستنتاجات والتوصيات تمثلت أهمها بوجود قصور في الإفصاح عن رأس المال البشري من قبل الوحدات الاقتصادية المدرجة في سوق العراق للأوراق المالية فضلاً عن وجود حاجة ملحة للإفصاح عن رأس المال البشري لتقديم المعلومات الى المستخدمين من جهة ومساعدتهم في عملية اتخاذ القرار من جهة أخرى . وبالاعتماد على الاستنتاجات قدم البحث مجموعة توصيات تمثلت أهمها بضرورة إعادة النظر بنصوص القواعد المحلية المطبقة على الوحدات الاقتصادية المدرجة في سوق العراق للأوراق

المالية والمتعلقة بالقياس والافصاح عن رأس المال البشري بما ينسجم مع الظروف البيئية المستجدة فضلاً عن ضرورة مواكبة التطورات العالمية والدولية .

الكلمات المفتاحية : رأس المال البشري ، الإفصاح ، القياس والافصاح عن رأس المال البشري .

Abstract:

The research aims to highlight the concept of human capital on the one hand and discuss measurement and disclosure problems on the other hand, In addition to discussing factors affecting the value of shares owned by the economic entity and the effect of disclosure of human capital on the value of local economic entities listed on the Iraq Stock Exchange. The search is based on its main hypothesis "The disclosure of human capital by the local economic entities listed in the Iraq Stock Exchange affects the value of shares on the one hand and creates a value for economic entities on the other hand. On the applied side, the statistical program (spss) used to extract the results. The research has reached a set of conclusions and recommendations, the most important of which is the lack of disclosure of human capital by the local economic entities listed in the Iraq Securities Exchange. There is also an urgent need to disclose human capital to provide information to users on the one hand and to assist them in the decision-making process on the other. In addition, the important recommendations that the most important of which was the need to review the texts of domestic rules applicable to companies listed in the Iraq market for measurement and human capital disclosure in line with emerging environmental conditions on the one hand, and keeping pace with international and international developments on the other.

Key words: Human capital, disclosure, measurement and disclosure of human capital.

المقدمة :

ان القفزة الهائلة في التطور التكنولوجي والاقتصادي التي شهدها العالم منذ العقدين الأخيرين من القرن الماضي وبدايات القرن الواحد والعشرين ومارافقها من تطور في مختلف ميادين العلوم ولاسيما في علم المحاسبة أدى الى ظهور بعض القضايا المحاسبية المثيرة للجدل في العديد من المجالات ذات الصلة ومنها المحاسبة عن رأس المال البشري ، والذي يعد من المواضيع المهمة والتي لم تحسم لحد الان ولاسيما فيما يتعلق بموضوع كيفية القياس الإفصاح عنه . ويهدف البحث الى تسليط الضوء على مفهوم الإفصاح عن رأس المال البشري ومناقشة المشاكل الناجمة عنه . فضلاً عن بيان اثر الإفصاح عن رأس المال البشري على قيمة اسهم الوحدات الاقتصادية المدرجة في سوق العراق للأوراق المالية . واخيراً تقديم مجموعة من الاستنتاجات والتوصيات التي توصل اليها البحث . ولتحقيق اهداف البحث فقد تم تقسيمه الى عدة محاور تمثلت بالاتي

المحور الأول منهجية البحث ، اما المحور الثاني الجانب النظري المتعلق بالافصاح عن رأس المال البشري ، اما المحور الثالث فتضمن الجانب التطبيقي . في حين ان المحور الرابع تضمن الاستنتاجات والتوصيات التي توصل اليها البحث .

المحور الأول – منهجية البحث

اولاً : مشكلة البحث :

يعد الإفصاح عن رأس المال البشري من الأمور التي تحتل أهمية متنامية في حقل المحاسبة ، إذ يمثل الاعتراف بالمعرفة والملكية الفكرية والتي تمثل اهم الأصول التي تمتلكها الوحدة الاقتصادية ، فضلاً عن اثر هذا الإفصاح على قيمة الأسهم ولاسيما مساهمته في زيادة القيمة السوقية للوحدة الاقتصادية . بالمقابل اكدت مجموعة من الدراسات ان هناك قصور في التشريعات القانونية المحلية المتعلقة بقياس وعرض رأس المال البشري في القوائم المالية للوحدات .

وبناء على ما تقدم يمكن صياغة مشكلة البحث من خلال التساؤلات الآتية :

- هل أن الإفصاح عن رأس المال البشري في القوائم المالية للوحدات الاقتصادية المدرجة في سوق العراق للأوراق المالية يؤثر على قيمة الأسهم الخاصة بالوحدة ؟

ثانياً : أهمية البحث :

تنبع أهمية البحث من أهمية رأس المال البشري والافصاح عنه في القوائم المالية من قبل الوحدات الاقتصادية المدرجة في سوق العراق للأوراق المالية بصفته احد الأصول المهمة التي تمتلكها هذه الوحدات من جهة ، وله دور في تحقيق الميزة التنافسية وخلق قيمة للوحدة وتأثير على قيمة الأسهم من جهه أخرى . بالمقابل فأن عدم الإفصاح عن رأس المال البشري سوف يؤدي الى حجب معلومات محاسبية مهمة ومفيدة في عملية اتخاذ القرار عن المستخدمين بشكل عام والمستثمرين بشكل خاص ، فضلاً عن تأثيره على قيمة الأسهم الخاصة بالوحدات الاقتصادية .

ثالثاً : فرضية البحث :

يستند البحث على فرضية رئيسية مفادها الاتي :

" ان الإفصاح عن رأس المال البشري من قبل الوحدات الاقتصادية المحلية المدرجة في سوق العراق للأوراق المالية

يؤثر على قيمة الأسهم من جهه وخلق قيمة للوحدة الاقتصادية من جهة أخرى "

رابعاً : هدف البحث :

يهدف البحث الى تحقيق مجموعة من الأهداف تتمثل بالاتي :

- 1- تسليط الضوء على مفهوم رأس المال البشري من جهة ومناقشة مشاكل القياس والإفصاح عنه من جهة أخرى .
- 2- مناقشة العوامل المؤثرة على قيمة الأسهم التي تمتلكها الوحدات الاقتصادية .
- 3- بيان اثر الإفصاح عن رأس المال البشري على قيمة اسهم الوحدات الاقتصادية المحلية المدرجة في سوق العراق للأوراق المالية.
- 4- تقديم مجموعة من الاستنتاجات والتوصيات التي توصل اليها البحث .

خامساً : هيكلية البحث :

تضمن البحث الحالي من مجموعة من المحاور تمثلت بالاتي :

المحور الأول : منهجية البحث .

المحور الثاني : الجانب النظري والمتضمن " رأس المال البشري والافصاح عنه وقيمة الأسهم.

المحور الثالث : الجانب التطبيقي .

المحور الرابع : الاستنتاجات والتوصيات

المحور الثاني

الجانب النظري

أولاً : رأس المال البشري والافصاح عنه

1: مفهوم رأس المال البشري :

يؤكد الباحثين بأن مصطلح رأس المال البشري يستخدم على مستويين ، الأول على مستوى المجتمع ككل ليعبر عن الادراك الاجتماعي لأهمية تطوير كافة القوى العاملة الحالية والمستقبلية لتحقيق الحد الأقصى من الاستغلال الأمثل لقدرات وإمكانيات جميع الافراد المشاركين في تركيبها ، والمستوى الثاني على مستوى الوحدة الاقتصادية ، إذ يمكن القول بأن رأس المال البشري هو اجمالي قيمة المعارف ، المهارات ، القدرات ، الكفاءات ، الخبرات والمؤهلات المتوفرة في الوحدة الاقتصادية ومدى مساهمتها في تكوين الكفاءات المحورية وتحقيق الميزة التنافسية ، مع العلم بأن عوامل التخصص والندرة في الموارد البشرية تزيد من درجة اسهامها النسبي في مواجهة المنافسين (زلماط ، 2017 : 42) . ويقصد به ايضاً بأنه القوة العقلية التي مصدرها المعرفة والمعلومات والذكاء والخبرة والتي تؤثر في زيادة القيمة السوقية والتشغيلية والتطويرية للوحدة الاقتصادية (malhorta ,2008:86) .

بينما بعض الباحثين والكتاب يرون ان رأس المال البشري يتزايد بالاستخدام وبالتالي تترداد وتتراكم المعرفة والخبرة والتعلم لديه مع مرور الوقت ، وأن اهم مؤشرات قياسه ابداع العاملين، واتجاهات العاملين (Edvinsson ،) 3: 1997 .

وعُرف رأس المال البشري ايضاً بأنه مجموعة من العوامل التي تمتلكها القوى العاملة في الوحدة الاقتصادية والعوامل تتمثل في المهارات والمعارف والقرارات التقنية والصفات الشخصية مثل الذكاء والطاقة والموقف والالتزام والموثوقية والقدرة على التعلم بما في ذلك الخيال والكفاءة والابداع والرغبة في تبادل المعلومات والمشاركة في الفريق والتركيز على اهداف الوحدة الاقتصادية (Abegesekera & Guthrie , 2005 : 153) . وعليه يعتبر رأس المال البشري المورد الأهم

في الوحدة الاقتصادية ، فنجاح أي وحدة مرتبط بمدى ابداعات وابتكارات مواردها البشرية ، وهذا لا يكون إلا من خلال إدارة فعالة لرأس المال البشري تهتم بتحقيق رضا وولاء العمال للوحدة الاقتصادية (Bradley , 2008 :1) . ويرى الباحثين بأن رأس المال البشري يمثل الابداعات والمعارف والخبرات التي يكتسبها ويمتلكها العاملين والتي تحقق ميزة تنافسية للوحدة الاقتصادية.

2 : التطور التاريخي لمفهوم رأس المال البشري :

تباينت الآراء لدى الكتاب والباحثين في موضوع ظهور مصطلح رأس المال البشري ، إذ يرى البعض بأن هذا المفهوم يعود الى العصور القديمة (عصر افلاطون، ارسطو، اكونيس)، فقد نادى افلاطون بتقسيم العمل في نظرية (الدولة المثلى) بناءً على اختلاف المواهب الطبيعية للبشر ، ومن الجدير بالذكر ان للحضارة الإسلامية دوراً مهماً وبارزاً في تطوير المعرفة الإنسانية فهناك ايات واحاديث نبوية شريفة تأمر وتحث على طلب العلم (المالكي ، 2005 : 96) .

وهناك من يرى الى ان اول من استخدم مصطلح رأس المال البشري جاكوب مينسر في مقال نشرت سنة 1958 ، وبعدها بيكر سنة 1964 (ابراهيمي ، 2013 : 3) . والبعض أشار الى بداية ظهور مصطلح رأس المال البشري كان في التسعينات من القرن الماضي مع بداية ما يعرف بأقتصاد المعرفة ، إذ شاع استخدامه نتيجة الأسس التي يقوم عليها الاقتصاد الجديد التي لم تعد قائمة على الأصول المتمثلة بالالات والتقنيات والأموال بل تتعدى الى الموارد غير المادة وغير الملموسة متمثلة بالافراد العاملين (الدهان ، 2013 : 30) .

3 : أهمية رأس المال البشري :

ان التطورات التكنولوجية السريعة وشدة المنافسة بين الوحدات الاقتصادية الزمها الاهتمام برأس المال البشري لدوره الفاعل في حياتها وتمكنها البقاء في سوق العمل ، إذ هناك العديد من الأهداف للوحدة الاقتصادية والتي لا تستطيع تحقيقها بدون مساعدة العنصر البشري ولاسيما بعد اعتمادها في الآونة الأخيرة على الخبرة والمعرفة البشرية متمثلة بالافراد

العاملين والذي بأماكنهم تحقيق العوائد المستقبلية في الأمد الطويل من خلال زيادة فعاليتهم وتطوير مهاراتهم والتي تنعكس على نمو الوحدة الاقتصادية وزيادة قيمتها السوقية وتطور ادائها (علاوي ، 2012 :5).

وفي السياق ذاته أشار (bolibok & bolibok :2004) الى اعتبار رأس المال البشري سبباً للدور الحاسم في تعزيز عمليات الابتكار وهو المفتاح المحدد لتحقيق الميزة التنافسية في الوحدات الاقتصادية ويساهم في دفع عجلة التنمية في اقتصاديات الدولة بل يعتبر الجزء الأهم الذي لاغنى عنه في رأس المال الفكري فضلاً عن انه العامل الضروري في وجود الوحدة واستمرار عملها (11 : 2004 , bolibok & bolibok) . بينما أشار (rosa:2008) الى الدور الحاسم لرأس المال البشري في الميزة التنافسية المستدامة التي يوفرها والتي تتكون من اربع صفات (نادرة ، قيمة ، صعوبة التقليد، غير قابل للاستبدال) (rosa ,2008 :147) . ويرى الباحثين بأن لرأس المال البشري أهمية كبيرة للوحدة الاقتصادية كونها العامل الرئيسي الذي يحقق الميزة التنافسية من جهة ويعمل على استمرارية الوحدة واكتساب حصة سوقية .

4 : خصائص ومميزات رأس المال البشري :

أن رأس المال البشري لاينفصل ابداً عن مالكه وهو ملازم له في كل مكان وزمان ولايمكن تكوينه إلا بالمشاركة الفعلية الشخصية للأفراد وهو يتميز بالخصوصية لانه مرهون بالقرار الذي سيتخذه الفرد فيما يخص قرار الاستثمار في التكوين ، وتحمله لمختلف التكاليف الناتجة عنه ، وتنازله عن جميع العوائد المالية التي كان سيحصل عليها في الحاضر مقابل إيرادات مالية أكبر في المستقبل (سعيد ، 2015 : 11). وفي السياق ذاته يرى (الزبيدي : 2011) الى أن اهم تلك الخصائص التي يتميز بها رأس المال البشري تتمثل بالاتي (الزبيدي ، 2011 : 121):

1- ان رأس المال البشري غير منظور وغير ملموس .

2- من الصعوبة قياسه بدقة .

3- ان رأس المال البشري يتزايد بالاستعمال .

4- يمكن الاستفادة منه في مراحل متعددة وعمليات مختلفة في وقت واحد .

5- سرعة زيادته وسرعة فقدانه تبعاً للشخص المتجسد فيه .

6- له اثار ايجابية كبيرة على الوحدات الاقتصادية .

7- سهولة انتقاله من مكان الى اخر .

وفي السياق ذاته يرى (دهان :2012) بأن رأس المال البشري يتعرض للتقادم ويحتاج للتجديد من جهة وأن

العطاء المتوقع منه يخضع بدرجة كبيرة للإنسان نفسه ولطلباته الشخصية ولقدرته ولمعارفه ومهاراته وصحته الجسديه

والنفسية (دهان ، 2012 : 25).

5: مكونات رأس المال البشري :

بعد اطلاع الباحثين على العديد من المصادر المتعلقة بهذا الصدد وجدا انه يمكن تقسيم مكونات رأس المال البشري

الى ثلاثة مستويات تتمثل بالاتي :

المستوى الأول : وهي مجموعة من الصفات الوجدانية التي يتميز بها الفرد عن اقرانه واغلب تلك الصفات هي فطرية

على سبيل المثال الموهبة ، الذكاء ، القدرة ، الاستعداد والقابلية .

المستوى الثاني : هي مجموعة من المهارات أو الخبرات الشخصية التي يتميز بها الفرد وهي في الغالب تكون مكتسبة من

خلال الممارسة العملية لمجال معين في العمل أو غيره .

المستوى الثالث : يتمثل بمجموعة من المعارف والمؤهلات والتدريبات التي يحصل عليها الفرد من خلال البيئة التي يعمل

فيها وتساعده بالابداع في عمله وتشجع روح التعاون والعمل كفريق مع بقية الافراد .

وفي السياق ذاته أن مكونات رأس المال البشري حسب اراء الباحثين يتكون من الاتي :

جدول (1) مكونات رأس المال البشري

الباحث	أهم المكونات او العناصر
T Stewart (1997)	متوسط سنوات الخدمة . مستوى التعليم ، النسبة المئوية للحاصلين على درجات علمية متقدمة . تكلفة التوظيف ، القيمة المضافة ، ساعات التدريب الامام بتكنولوجيا المعلومات رضا العاملين - دوران العامل . نجاح برامج اقتراح العاملين ، الابتكار .
K.E.Svieby (1997)	المعارف والقدرات الفردية والجماعية . لقدرات (خاصة قدرات حل المشاكل)
Goran Roos (2003)	القدرات المعرفية ، قدرات انشاء القيمة . القدرات السلوكية والوظيفية .
B.Morr et,al (2004)	الخبرات ، القدرات على حل المشاكل الابداع والمهارات الريادية والإدارية .
Edvinso et Malone	المهارات والخبرات . معارف العاملين .
Vander meer	المهارات والتدريب والتطوير .
H. olivie (2007)	الدراية . التعليم والتأهيل المهني . المعرفة والقدرات في العمل . التقييمات المهنية ، تقييمات القياس النفسي . القدرة على الابتكار القدرة على التغيير .
Hachler et al (2008)	التعليم والتدريب . الاستعداد للمشاريع .

المصدر : عبد الصمد ، سميرة " دور الاستثمار في رأس المال البشري وتطوير الكفاءات في تحقيق الأداء المتميز بالمنظمات
— دراسة ميدانية في شركة الاسمنت عين التوتة بباتنه " أطروحة دكتوراه ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ،
جامعة بسكرة ، 2016 .

6 : ابعاد رأس المال البشري :

اختلف الكتاب والباحثون في تحديد ابعاد رأس المال البشري، وكل باحث قد حدد الابعاد من وجهة نظره والتي تمثلت
من خلال الجدول الاتي:

جدول (2) ابعاد رأس المال البشري

الباحث	ابعاد رأس المال البشري
(laroche &merette , 2005 : 2)	مهارة الابداع ، مهارة التمييز ، مهارة التعلم
(lopez cabraies et al , 2010 : 22)	الأفكار ، الخبرات ، القدرات
(Wyman ,2010 :22)	الابتكار ، المهارة ، الخبرة
(Chang & chen , 2010 : 9)	القدرات ، المعرفة ، الابداع والمهارات .
(Benevne & cortine ,2010 :126)	المعرفة ، القدرة ، المهارة ، الخبرة .
(Chandhry &romi,2010 : 1)	

المصدر : من إعداد الباحثين

ثانيا : الإفصاح عن رأس المال البشري :

1 : مفهوم الإفصاح عن رأس المال البشري

اختلفت مفاهيم الإفصاح المحاسبي من فترة لآخرى بسبب المراحل التي مر بها الفكر المحاسبي ، إذ يتضمن كل مفهوم الكيفية التي يمكن للوحدات ان تتبعها لبناء افصاح محاسبي يتوافق مع متطلبات المعايير المحاسبية من جهة ويبي احتياجات الهيئات المشرفة على أسواق رأس المال ومستخدمي القوائم والتقارير المالية من جهة أخرى . بالمقابل فإن شكل ومحتوى القوائم والتقارير المالية التي تعد وفقاً لمفهوم الإفصاح الكافي من شأنها ان تختلف عن القوائم والتقارير المعدة وفقاً لمفهوم الإفصاح الشامل (belkaoui , 2009 : 343) .

ويمكن ان يتم التفريق بين أنواع الإفصاح من خلال التعاريف التالية ، فالإفصاح الكافي " هو الإفصاح الذي يتضمن على الحد الأدنى من المعلومات بحيث تكون القوائم المالية غير مظلمة " ، اما الإفصاح العادل فهو الإفصاح الذي ينطوي على قيد أخلاقي يستلزم فيه المعاملة المتوازنة بين مستخدمي المعلومات المحاسبية " ، اما الإفصاح الشامل فهو التعبير عن الاحداث الاقتصادية بدقة حتى يضمن عدم إخفاء معلومة جوهرية قد تؤثر على مصالح المستثمر " ، اما الإفصاح المناسب فهو الإفصاح الذي يوفر المعلومات الجوهرية بحيث تكون كافية وعادلة وشاملة (hendirksen , 2005 :) .

(240) .

اما الإفصاح عن رأس المال البشري فيعرف بأنه " بيان مقدار قيمة المورد البشري التي تمتلكه الوحدة الاقتصادية للأطراف المستخدمة له ، وبالاعتماد على النفقات الرأسمالية من قبل الوحدة الاقتصادية الى الافراد العاملين اثناء عملهم بتلك الوحدة خلال فترة معينة من الزمن (حمادة ، 2002 : 7) .

2 : أهمية الإفصاح عن رأس المال البشري :

تقدم القوائم المالية التقليدية معلومات دقيقة وكافية لتحديد القيمة الحقيقية للوحدة الاقتصادية يرجع ذلك الى تجاهل الإفصاح عن رأس المال البشري بما يتضمنه من أصول معنوية بالرغم من انه يمكن ان تصل هذه الأصول الى 80% من القيمة السوقية للوحدة الاقتصادية ، كما انها جوهرية لاستمرار الميزة التنافسية للوحدة (زلماط ، 2017 : 50) . إذ يؤدي الإفصاح عن رأس المال البشري يؤدي الى زيادة القيمة السوقية للوحدة الاقتصادية ودعم مركزها التنافسي وتخفيض تكلفة التمويل فضلاً عن اثره الإيجابي على نمو الوحدات الاقتصادية وتحسين سمعتها الخارجية وبيان مدى التزامها بتشريعات الجهات الرقابية والمحاسبية الخاصة لها (ghasem pour & yusef ,2014 : 63) .

3 : مداخل القياس والافصاح عن رأس المال البشري في القوائم المالية

بالرغم من تعدد مداخل القياس لرأس المال البشري ، الا انه يمكن ان تبوب في مجموعتين ، الأولى تعتمد على مدخل القيمة والذي يقوم على المنافع المستقبلية المتوقعة من قيمة الأصل (رأس المال البشري) ، بينما المجموعة الثانية تعتمد على التكلفة التاريخية ، يعني اجمالي التكاليف اللازمة للانفاق على الأصل (رأس المال البشري) من اجل الحصول عليه :

المجموعة الأولى : مداخل القياس المعتمدة على القيمة :

تنطوي ضمن هذه المجموعة العديد للنماذج وفيما يلي أهمها (حمادة ، 2002 : 150) :

أ- نموذج الشهرة غير المشتركة : وتقدر برسملة الإيرادات التي تزيد على الإيرادات التي تزيد على الإيرادات العادية للوحدة الاقتصادية .

ب- نموذج القيمة الحالية للإيرادات المستقبلية يعني تحديد قيمة رأس المال البشري باستخدام هذا النموذج ، إذ يساهم في تزويد مستخدمي البيانات المالية بمعلومات قابلة للتقويم حول التغيرات في القوى العاملة للوحدة الاقتصادية .

ت- نموذج تقديم المكافآت المستقلة : ينظر الى حركة الافراد من خلال ادوارهم المختلفة او مناصبهم في الوحدة الاقتصادية بأعتبار ذلك عملية مستقلة تعتمد على الوظائف السابقة او حالات الخدمة التي قام بها الفرد في الوحدة .

ث- نموذج likert : بين العلاقة بين السبب والنتيجة النهائية ، وتتعامل مع عملية او مجموعة عمليات بين الناس كعنصر هام في نجاح العديد من الوحدات الاقتصادية .

ج- نموذج الابعاد الخمسة : يقوم على تقدير القوة العاملة وتقدير تكاليف المدخلات المختلفة لتحسين كفاءة التنظيم الإنساني ويقترح ان تتضمن ابعاد الأصول البشرية المعرفة ، المهارات ، الصحة ، الوفرة ، الوضع الجسماني .

المجموعة الثانية : مدخل القياس المعتمد على التكلفة التاريخية :

يتم تحديد قيمة رأس المال البشري من خلال التكلفة اللازمة للحصول عليه ويعتمد التقييم باستخدام هذه الطريقة مثل الأسس المستخدمة في تقييم الأصول المادية وعليه يتم تقسيم تكلفة رأس المال البشري الى جزئيين ، الأول يتم التعامل معها بصفة المصرفية الجارية كالرواتب والأجور والثاني يتم التعامل معها كمصروفات رأسمالية يمكن من زيادة المنافع المستقبلية والاطفاء يكون على مدار العمر الإنتاجي لرأس المال البشري لتحديد نصيب كل فترة منها ، ويمثل الجزء المستنفذ منها بقسط الإطفاء السنوي اما الجزء المتبقي من الكلفة الاصلية والذي يظهر في قائمة المركز المالي مطروحاً منه الجزء المستنفذ فيمثل الجزء غير المستخدم ، اما في حالة الاستغناء عنه قبل نهاية العمر الإنتاجي فيتم التعامل مع الرصيد المتبقي كخسارة تغلق في حساب النتيجة السنوي (الغبان ، 2009 : 12) .

4 : طرق الإفصاح عن رأس المال البشري :

يرى (بن صالح واخرون : 2011) بأنه يمكن تقسيم طرق الإفصاح عن رأس المال البشري من خلال الاتي (بن

صالح واخرون ، 2011 : 12):

أ- - يتم الإفصاح عن رأس المال البشري ضمن القوائم المالية الأساسية ، ويتم من خلاله الإفصاح عن كافة المصاريف المنفقة

من قبل الوحدة الاقتصادية للاستثمار في رأس المال البشري فضلا عن تكاليف اقتناء رأس المال البشري .

- الإفصاح ضمن القوائم المالية الإضافية ويتم من خلالها الإفصاح عن رأس المال البشري الذي تمتلكه الوحدة الاقتصادية

وكافة المصاريف المنفقة عليه من لحظة الحصول عليه الى لحظة إعداد القوائم المالية .

5 : الاثار المترتبة على الإفصاح عن رأس المال البشري :

للافصاح عن رأس المال البشري اثار إيجابية عديدة يقدمها للوحدة الاقتصادية يمكن تلخيصها من خلال الاتي

(abeysekera , 2001 : 1-4) :

-يساهم الإفصاح عن رأس المال البشري في زيادة درجة الشفافية في القوائم المالية مما يجعلها ذات قيمة لمستخدميها فضلا

عن مساعدتهم في عملية اتخاذ القرارات.

- يساهم الإفصاح عن رأس المال البشري في تحقيق قيمة للوحدة الاقتصادية من خلال توفير معلومات حول استثماراتها

في رأس المال البشري ، فضلا عن المساهمة في تحسين الميزة التنافسية للوحدة وزيادة قدرتها في تحقيق الأرباح مستقبلاً .

أ- وأضاف (ghasempour & yusof :2014) اثر إيجابي اخر تمثل بأن الإفصاح عن رأس المال البشري

سوف يؤدي الى زيادة القيمة السوقية للوحدة الاقتصادية (ghasempour & yusof :2014, 50) .

ويرى (bahrami : 2012) نقلاً عن (الاعرج ، 2016 : 11) ان الإفصاح عن رأس المال البشري يقدم

مجموعة من الأهداف فهو يعمل على الاخذ بنظر الاعتبار الخدمات المتأتية من الأصول البشرية ، ورفع كفاءة الإدارة وتسهيل سياسة الإدارة في عملية تقييم الافراد وتدريبهم وتعليمهم. بالمقابل فأن هناك بعض الاثار السلبية التي قد تنتج

عن الإفصاح عن رأس المال البشري والتي تتمثل بالاتي (زلماط ، 2017 : 49) :

أ- زيادة المعلومات المفصح عنها والتي تخص رأس المال البشري قد تؤدي الى الحاق الضرر بالميزة التنافسية للوحدة الاقتصادية وهذا ما قد يعرضها الى ضعف قدرتها على مواجهة المنافسين .

-الخوف من المسؤولية الاجتماعية التي يمكن ان تتعرض لها الوحدة الاقتصادية نتيجة الإفصاح عن رأس المال البشري وإمكانية تعرضها لعقوبات النقابات والمؤسسات التشريعية الأخرى .

-تحمل الوحدة الاقتصادية تكاليف إضافية لتقييم رأس المال البشري والافصاح عنه في قوائم سواء كانت إضافية او ضمن القوائم المالية الاصلية .

ثالثاً : الإفصاح عن رأس المال البشري وقيمة الاسهم :

1 : أنواع الأسهم حسب قيمها:

يملك السهم أكثر من سعر ويسمى القيمة ولا بد من التفريق بين هذه القيم والتي تتمثل أهمها بالاتي (الجنابي

واخرون ، 2012 : 99) :

أ- القيمة الاسمية للسهم : وهي القيمة التي يتم اصدار الأسهم بها وغالباً ما تتحدد بدينار واحد ، كما هو الحال في الوحدات الاقتصادية المحلية ، مما يجعل تلك القيمة ذا صفة قانونية للمحافظة على رأس المال القانوني.

-القيمة السوقية للسهم : يتمثل هذا السعر بسعر تداول السهم في الأسواق المالية .

-القيمة الدفترية للسهم : هي قيمة السهم المحاسبية التي يمكن التوصل اليها من خلال قسمة صافي حق الملكية على عدد الأسهم التي يتكون منها رأس مال الوحدة الاقتصادية.

-قيمة التصفية للسهم : وهي القيمة المتوقع استلامها من قبل مالك السهم في حال تصفية الوحدة الاقتصادية (بيعها) وتسديد كافة الالتزامات المترتبة عليها .

2 : العوامل المؤثرة على سعر السهم

هناك العديد من العوامل التي تؤثر على سعر السهم وبالتالي على القيمة السوقية للوحدة الاقتصادية ، وتنعكس أهمية المعلومات المالية وغير المالية (رأس المال البشري) المفصح عنها على ثقة المستثمرين وتحدد هذه الثقة بنوعية وكمية المعلومة المتاحة للمستثمرين ، فضلاً عن ان هذه المعلومات يجب ان تعطي مؤشرات حقيقية عن واقع الوحدة الاقتصادية المصدرة لها ، إذ ان توفر المعلومات بالوقت المناسب وبشكل واضح ومفهوم يلعب دور مهم في تحديد القيمة السوقية ويجنب المساهمين التسعير الخاطئ للاسهم (جججوح ، 2104 : 34-35).

3 : العلاقة بين الإفصاح عن رأس المال البشري وقيمة الأسهم :

يعد راس المال البشري من الأصول ذات القيمة التي تمتلكها الوحدة الاقتصادية لغرض تعظيم قيمتها وذلك من خلال استثمار مواردها في تلك الأصول من اجل تحقيق العوائد ، الا ان عملية الاستثمار في الأصول البشرية لا تختلف عن عملية الاستثمار في الأصول المالية او الحقيقية من ناحية توافر احتمالية تعرض تلك العملية للعديد من حالات المخاطرة ، وارتفاع حجم حالات عدم التأكد المتعلقة بإمكانية تحقيق تلك الاستثمارات لعوائد توازي تحمل المخاطرة الناجمة من الاستثمار في الأصول البشرية ، لذا فأن الاستثمار في رأس المال البشري يمثل عملية مبادلة بين المخاطرة والعائد وهناك العديد من المخاطر المرتبطة بضعف الاستثمار في رأس المال البشري البعض منها داخلي والآخر خارجي ، ومن الأمثلة على المخاطر الداخلية مخاطر التعيين ، إذ ان تعيين موظف غير كفوء قد يعرض أصول الوحدة الاقتصادية المختلفة للضياع او الخسائر الكبيرة ، كما ان تعيين مدير للإنتاج غير مؤهل قد ينتج قراراً خاطئاً مؤداه توقف جزئي او كلي في الإنتاج او زيادة في كلفة المنتج او خطأ في مواصفات المنتج يؤثر على بيعه او ربما رفضه من المستهلك ومن

الأمثلة على المخاطر الخارجية للوحدة الاقتصادية متمثلة بطوق السوق التي تعمل الوحدة الاقتصادية في اطارها (عرفة ، 2009 : 36).

المبحث الثالث

الجانب العملي

اولا : تصميم استمارة الاستبيان :

اعتمد البحث على استخدام المنهج الوصفي التحليلي في جمع واستخراج البيانات اللازمة لمعرفة تأثير الإفصاح عن رأس المال البشري على قيمة الأسهم في الوحدات الاقتصادية المدرجة في سوق العراق للأوراق المالية فضلاً عن ذلك فقد تم تصميم استمارة استبيان وقد تم توزيعها على عينة البحث والتي تمثلت بالمدراء الماليين في الوحدات الاقتصادية المدرجة في سوق العراق للأوراق المالية فضلاً عن المستثمرين في الوحدات المذكورة . وتضمنت استمارة الاستبيان من فقرتين تتعلقان بالفقرة الأولى بالإفصاح عن رأس المال البشري في حين تتعلق الفقرة الثانية بتأثير الإفصاح عن رأس المال البشري على قيمة الأسهم للوحدات الاقتصادية المدرجة في سوق العراق للأوراق المالية.

وقد تم توزيع 70 استمارة استبيان للعينة المذكورة ، علماً ان الاستمارات الصالحة للتحليل 63 استمارة ، وقد تم إضافة فقرة إلى استمارة الاستبيان تتيح للمستجوبين التعديل عليها وإبداء الرأي حولها، ولم ترد أي ملاحظات جوهرية وهذا ما اكسب استمارة الاستبيان الصدق البنائي (الخارجي). وقد تم استخدام مقياس ليكرت (Likert) عند تصميم استمارة الاستبيان والذي يتيح مرونة أكبر للمستجوب في إبداء الرأي ويتكون المقياس من خمس مستويات تبدأ من اتفق بشدة إلى لا اتفق بشدة وقد أعطي وزن لكل إجابة تبدأ من (5) وتنتهي ب(1).

ثانيا: تحليل استمارة الاستبيان:

1 . البيانات الشخصية:

جدول (2) البيانات الشخصية لعينة البحث				
ت	المتغير	الخاصية	التكرار	النسبة
1	الجنس	ذكر	47	%75
		انثى	16	%25
المجموع			63	%100
2	العمر	34 – 25	6	%9
		44 – 35	27	%43
		54 – 45	20	%32
		55 فأكثر	10	%16
المجموع			63	%100
3	سنوات الخبرة في مجال تداول الأسهم	أكثر من 5 سنوات	17	%27
		أكثر من 10 سنوات	26	%41
		أكثر من 15 سنة	20	%32
المجموع			63	%100
المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على استمارة الاستبيان				

يتضح من الجدول (2) أن الذكور يشكلون النسبة الأكبر في مجال تداول الاسهم إذ بلغ نسبهم (75%)، وان الفئة

العمرية ما بين 35 إلى 44 عام بلغت نسبتهم (27%) من المستجوبين، أما سنوات الخبرة فقد كانت أكبر نسبة للذين

لديهم خبرة أكثر من 10 سنوات في مجال تداول الاسهم وكانت نسبتهم (26%).

2 : تحليل الإفصاح عن رأس المال البشري :

أ . تحليل اراء العينة :

جدول (3) اراء العينة في الإفصاح عن رأس المال البشري					
ت	الأسئلة	اتفق بشدة	اتفق	محايد	لا اتفق بشدة
1	يمثل رأس المال البشري ثروة كبيرة للوحدة الاقتصادية يساهم في زيادة قيمتها السوقية.	31	19	3	4
		%49	%30	%5	%6
2	يساهم رأس المال البشري في الوحدات الاقتصادية الى تحقيق الاستخدام الكفاء للاستثمارات .	28	22	6	3
		%44	%35	%10	%5
3	يعمل الإفصاح عن رأس المال البشري على جذب المستثمرين	21	26	7	3

					للاستثمار في الوحدات الاقتصادية المدرجة في الأسواق المالية.
4	2	6	27	26	يحقق الإفصاح عن رأس المال البشري ميزة تنافسية للوحدات الاقتصادية في ظل اقتصاد المعرفة .
	3	10	43	41	
5	2	7	19	33	يؤدي فقدان وضعف رأس المال البشري وعدم فاعليته الى فشل استراتيجيات الوحدة الاقتصادية.
	3	11	30	53	
المصدر : من إعداد الباحثين بالاعتماد على بيانات استمارة الاستبيان ومخرجات برنامج (Excel)					

يتضح من الجدول (3) أن إجابات المستجوبين عن هذه الفقرة أجهت وبصورة عامة نحو (اتفق بشدة واتفق) إذ بلغت نسبتها للسؤال الأول 79% (49%+30%) وللسؤال الثاني 79% (44%+35%) وللسؤال الثالث 74% (33%+41%) وكانت للسؤال الرابع 84% (43%+41%) وللسؤال الخامس 83% (30%+53%).

ب . الاحصائيات الوصفية :

جدول (4) الاحصائيات الوصفية للإفصاح عن رأس المال البشري					
ت	الأسئلة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	الأهمية النسبية
1	يمثل رأس المال البشري ثروة كبيرة للوحدة الاقتصادية يساهم في زيادة قيمتها السوقية.	1.93	1.22	1.51	5
2	يساهم رأس المال البشري في الوحدات الاقتصادية الى تحقيق الاستخدام الكفء للاستثمارات .	1.92	1.11	1.23	3
3	يعمل الإفصاح عن رأس المال البشري على جذب المستثمرين للاستثمار في الوحدات الاقتصادية المدرجة في الأسواق المالية.	2.11	1.12	1.26	4
4	يحقق الإفصاح عن رأس المال البشري ميزة تنافسية للوحدات الاقتصادية في ظل اقتصاد المعرفة .	1.84	0.95	0.91	1
5	يؤدي فقدان وضعف رأس المال البشري وعدم فاعليته الى فشل استراتيجيات الوحدة الاقتصادية.	1.74	0.99	0.99	2
المصدر : من إعداد الباحثين بالاعتماد مخرجات برنامج (spss)					

يتضح من الجدول (4) ان التساؤل رقم 3 والذي نصه ((يعمل الإفصاح عن رأس المال البشري على جذب المستثمرين للاستثمار في الوحدات الاقتصادية المدرجة في الأسواق المالية.)) حصل على اعلى وسط حسابي 2.11 ، وحصل على انحراف معياري والبالغ 1.12 وكذلك اقل معامل اختلاف والبالغ 1.26. وهذا ما يدل على أهمية الإفصاح عن رأس المال البشري في جذب المستثمرين للاستثمار في الوحدات الاقتصادية .

ت . قياس الصدق الداخلي :

جدول (5) معامل الارتباط لفقرة الإفصاح عن رأس المال البشري		
معامل الارتباط	الأسئلة	ت
0.94	يمثل رأس المال البشري ثروة كبيرة للوحدة الاقتصادية يساهم في زيادة قيمتها السوقية.	1
0.95	يساهم رأس المال البشري في الوحدات الاقتصادية الى تحقيق الاستخدام الكفاء للاستثمارات .	2
0.96	يعمل الإفصاح عن رأس المال البشري على جذب المستثمرين للاستثمار في الوحدات الاقتصادية المدرجة في الأسواق المالية.	3
0.94	يحقق الإفصاح عن رأس المال البشري ميزة تنافسية للوحدات الاقتصادية في ظل اقتصاد المعرفة .	4
0.93	يؤدي فقدان وضعف رأس المال البشري وعدم فاعليته الى فشل استراتيجيات الوحدة الاقتصادية.	5
المصدر : من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج (spss)		

يبين الجدول (5) إن جميع أسئلة فقرة الإفصاح عن رأس المال البشري وبالغلة 5 أسئلة مرتبطة مع الدرجة

الكلية للفقرة عند مستوى الدلالة 0.01 وهذا ما يدل على أن جميع أسئلة الفقرة قادرة على قياس ما وضعت اليه،

وجميعها تصب في موضوع البحث.

ث : قياس الثبات :

جدول (6) معامل الثبات لفقرة الإفصاح عن رأس المال البشري		
معامل الفا كورنباخ	الأسئلة	ت
0.980	يمثل رأس المال البشري ثروة كبيرة للوحدة الاقتصادية يساهم في زيادة قيمتها السوقية.	1
0.978	يساهم رأس المال البشري في الوحدات الاقتصادية الى تحقيق الاستخدام الكفاء للاستثمارات .	2
0.983	يعمل الإفصاح عن رأس المال البشري على جذب المستثمرين للاستثمار في الوحدات الاقتصادية المدرجة في الأسواق المالية.	3
0.982	يحقق الإفصاح عن رأس المال البشري ميزة تنافسية للوحدات الاقتصادية في ظل اقتصاد المعرفة .	4
0.981	يؤدي فقدان وضعف رأس المال البشري وعدم فاعليته الى فشل استراتيجيات الوحدة الاقتصادية.	5
0.985	الدرجة الكلية	
المصدر : من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج (spss)		

بلغ معامل الثبات (0.985) لفقرة الإفصاح عن رأس المال البشري والمبين في الجدول (6) وهو أكبر من معامل

الثبات المعياري والبالغ (0.60).

3- تحليل الإفصاح عن رأس المال البشري وقيمة الأسهم :

أ . تحليل اراء العينة :

جدول (7) اراء العينة في الإفصاح عن رأس المال البشري وقيمة الاسهم					
ت	الأسئلة	اتفق بشدة	اتفق	محايد	لا اتفق بشدة
1	يعزز الإفصاح عن رأس المال البشري جودة القوائم المالية بما يخدم مصلحة المستخدمين في عملية اتخاذ القرار .	23	20	10	4
		%37	%32	%16	%6
2	يؤدي الإفصاح عن رأس المال البشري للوحدات الاقتصادية زيادة الحصة السوقية من خلال الزيادة في قيمة الأسهم .	29	18	7	3
		%46	%29	%11	%5
3	يؤدي الإفصاح عن رأس المال البشري للوحدات الاقتصادية تعظيم ربحيتها من خلال الزيادة في قيمة الأسهم .	26	20	10	2
		%41	%32	%16	%3
4	ضرورة الإفصاح عن رأس المال البشري من قبل الوحدات الاقتصادية لجذب رؤوس الأموال من جهة ومساعدة المستثمرين على اتخاذ القرارات الاستثمارية الملائمة من جهة اخرى	30	18	12	1
		%48	%28	%19	%2

المصدر : من إعداد الباحثين بالاعتماد على بيانات استمارة الاستبيان ومخرجات برنامج (Excel)

يتضح من الجدول أعلاه أن إجابات المستجوبين عن هذه الفقرة اتجهت وبصورة عامة نحو (اتفق بشدة واتفق) إذ

بلغت نسبتها للسؤال الأول 69% (37%+32%) وللسؤال الثاني 75% (29%+46%) وللسؤال الثالث 73%

(41%+32%) وكانت للسؤال الرابع 76% (28%+48%).

ب . الاحصائيات الوصفية :

جدول (8) الاحصائيات الوصفية لدور الإفصاح عن رأس المال البشري وقيمة الأسهم				
ت	الأسئلة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف
1	يعزز الإفصاح عن رأس المال البشري جودة القوائم المالية بما يخدم مصلحة المستخدمين في	2.17	1.21	1.46
				4

عملية اتخاذ القرار.				
2	1.40	1.18	1.98	يؤدي الإفصاح عن رأس المال البشري للوحدات الاقتصادية زيادة الحصة السوقية من خلال الزيادة في قيمة الأسهم .
3	1.19	1.09	2.00	يؤدي الإفصاح عن رأس المال البشري للوحدات الاقتصادية تعظيم ربحيتها من خلال الزيادة في قيمة الأسهم .
4	0.92	0.95	1.82	ضرورة الإفصاح عن رأس المال البشري من قبل الوحدات الاقتصادية لجذب رؤوس الأموال من جهة ومساعدة المستثمرين على اتخاذ القرارات الاستثمارية الملائمة من جهة أخرى.
المصدر : من إعداد الباحثين بالاعتماد مخرجات برنامج (spss)				

يتضح من الجدول أعلاه ان التساؤل رقم 1 والذي نصه ((يعزز الإفصاح عن رأس المال البشري جودة القوائم

المالية بما يخدم مصلحة المستخدمين في عملية اتخاذ القرار.)) حصل على اعلى وسط حسابي والبالغ 2.17 وانحراف

معياري والبالغ 1.21 .

ت . قياس الصدق الداخلي :

جدول (9) معامل الارتباط للإفصاح عن رأس المال البشري وقيمة الأسهم		
ت	الأسئلة	معامل الارتباط
1	يعزز الإفصاح عن رأس المال البشري جودة القوائم المالية بما يخدم مصلحة المستخدمين في عملية اتخاذ القرار.	0.975
2	يؤدي الإفصاح عن رأس المال البشري للوحدات الاقتصادية زيادة الحصة السوقية من خلال الزيادة في قيمة الأسهم	0.988
3	يؤدي الإفصاح عن رأس المال البشري للوحدات الاقتصادية تعظيم ربحيتها من خلال الزيادة في قيمة الأسهم .	0.983
4	ضرورة الإفصاح عن رأس المال البشري من قبل الوحدات الاقتصادية لجذب رؤوس الأموال من جهة ومساعدة المستثمرين على اتخاذ القرارات الاستثمارية الملائمة من جهة أخرى.	0.972
المصدر : من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج (spss)		

يبين الجدول (9) إن جميع أسئلة فقرة دور الإفصاح عن رأس المال البشري وقيمة الاسهم والبالغة 4 أسئلة مرتبطة

مع الدرجة الكلية للفقرة عند مستوى الدلالة 0.01 وهذا ما يدل على أن جميع أسئلة الفقرة قادرة على قياس ما

وضعت اليه، وجميعها تصب في موضوع البحث.

ث . قياس الثبات :

جدول (10) معامل الثبات لدور الإفصاح عن رأس المال البشري وقيمة الأسهم		
ت	الأسئلة	معامل الفا كورنباخ
1	يعزز الإفصاح عن رأس المال البشري جودة القوائم المالية بما يخدم مصلحة المستخدمين في عملية اتخاذ القرار.	0.805
2	يؤدي الإفصاح عن رأس المال البشري للوحدات الاقتصادية زيادة الحصص السوقية من خلال الزيادة في قيمة الأسهم	0.805
3	يؤدي الإفصاح عن رأس المال البشري للوحدات الاقتصادية تعظيم ربحيتها من خلال الزيادة في قيمة الأسهم .	0.813
4	ضرورة الإفصاح عن رأس المال البشري من قبل الوحدات الاقتصادية لجذب رؤوس الأموال من جهة ومساعدة المستثمرين على اتخاذ القرارات الاستثمارية الملائمة من جهة أخرى.	0.826
معامل الثبات		0.855
المصدر : من إعداد الباحثين بالاعتماد مخرجات برنامج (spss)		

بلغ معامل الثبات (0.855) لفقرة دور الإفصاح عن رأس المال البشري وقيمة الاسهم اكبر من معامل الثبات المعياري والبالغ (0.60)، وأن التساؤل رقم 4 ساهم اكثر من غيره في ثبات أسئلة الفقرة وفي حال تم الغائه فسوف ينخفض معامل الثبات الى (0.805). وهذا ما يثبت فرضية البحث الرئيسية والتي نصت على " ان الإفصاح عن رأس المال البشري من قبل الوحدات الاقتصادية المدرجة في سوق العراق للأوراق المالية يؤثر على قيمة الأسهم من جهة وخلق قيمة للوحدة الاقتصادية من جهة أخرى "

المحور الرابع

الاستنتاجات والتوصيات

اولاً : الاستنتاجات :

توصل البحث الى مجموعة من الاستنتاجات والتي تمثلت بالاتي :

1- يعد علم المحاسبة نتاجاً لمتطلبات البيئة التي تعمل فيها ، وقد كان لزيادة أهمية وتوسع رأس المال البشري فضلاً

عن ازدياد المنافسة انعكاساتها على الممارسات المحاسبية ، إذ يشكل رأس المال البشري في بعض الوحدات

الاقتصادية 80% من أصولها عكس بقية الأصول التي بدأت تنخفض قيمتها ، وهذا ما أدى الى إعادة النظر في قياس رأس المال البشري والافصاح عنه حاجة ملحة .

2- تتمثل اهم المشاكل الناجمة في أثر الإفصاح عن رأس المال البشري بما يأتي :

- كيفية تحديد مدخل القياس المناسب لاثبات رأس المال البشري في السجلات المحاسبية .

- عدم وجود أسواق مناسبة لتحديد أسعار رأس المال البشري .

- تحديد الطريقة المستعملة في الإفصاح عن رأس المال البشري في القوائم المالية .

3- على الرغم من الظروف البيئية المستجدة وما يمكن ان يقبل عليه العراق من فرص وتحديات مستقبلية في العديد

من المجالات ومنها الاستثمارات في رأس المال البشري ، الا ان الوحدات الاقتصادية ما زالت تطبق تعليمات

النظام المحاسبي الموحد بالرغم من بعض أوجه القصور في هذا المجال مقارنة بالمعايير المحاسبية الدولية الصادرة في

هذا المجال على المستويين الدولي والعالمي .

4- وجود قصور في الإفصاح عن رأس المال البشري وهذا سببه عدم ملائمة النموذج الحالي للقوائم المالية المتبع في

الإفصاح عن معلومات رأس المال البشري ترتب عليه وجود مشكلة عدم تماثل المعلومات بين إدارة الوحدة

الاقتصادية والمستفيدين من الجهات الخارجية ، إذ يمكن معالجة ذلك من خلال القوائم الإضافية او الهوامش .

ثانياً : التوصيات :

ان الاستنتاجات أعلاه قد مهدت مجموعة من التوصيات تمثلت بالاتي :

1- توحيد السياسات المحاسبية المتبعة في الوحدات الاقتصادية العراقية لغرض قياس رأس المال البشري واثباته في

السجلات المحاسبية مما يقلل الاعتماد على الحكم الشخصي في عملية القياس فضلاً عن توحيد طرق الإفصاح

عنه في القوائم المالية وتطوير النظام المحاسبي الموحد وجعله يستوعب كل تفاصيل رأس المال البشري .

- 2- نظراً لوجود بعض القصور في القواعد المحاسبية المحلية الصادرة من مجلس المعايير والقواعد المحاسبية والرقابية في العراق مما يوصي الباحثان بضرورة إعادة النظر بنصوص القواعد بما ينسجم مع الظروف البيئية المستجدة من جهة ويواكب التطورات العالمية والدولية بشأن قياس رأس المال البشري والافصاح عنه من جهة أخرى فضلاً عن ضرورة اصدار قاعدة محاسبية محلية بهذا الشأن والالتزام بتطبيقها في الوحدات الاقتصادية العراقية .
- 3- تدريب الملاكات المحاسبية في الوحدات الاقتصادية العراقية في مجال قياس رأس المال البشري والافصاح عنه ، فضلاً عن أهمية إطلاع تلك الملاكات على اخر المستجدات في هذا المجال ومن بينها المعايير المحاسبية الصادرة عن الهيئات المحاسبية العالمية والدولية .
- 4- تطوير الدراسات والبحوث النظرية والتطبيقية المحلية في مجال قياس رأس المال البشري والافصاح عنه ، لما لذلك من أهمية في مواكبة التطورات البيئية المستجدة في مجال الاهتمام برأس المال البشري وكيفية استثماره في العراق والمساهمة في حل المشاكل الناجمة من التطبيق العملي في الكثير من الوحدات الاقتصادية العراقية .

المصادر :

اولاً : المصادر العربية :

- 1- ابراهيمي ، فادية " دور الجامعة في تنمية رأس المال البشري لتحقيق التنمية المستدامة " دراسة حالة جامعة المسلية " رسالة ماجستير كلية العلوم الاقتصادية ، جامعة فرحات عباس سطيف ، 2013 .
- الاعرج ، سعاد مُجَد " استخدام نموذج Ieval Schwartz لقياس رأس المال البشري ومساهمته في صافي الدخل " دراسة تطبيقية على بنك لبنان والمهجر " رسالة ماجستير في جامعة الشرق الأوسط ، 2016 .
- الجنابي ، عامر مُجَد سلمان ، المشهداني ، بشرى نجم عبد الله ، التميمي ، عباس حميد يحيى " المحاسبة المالية المتقدمة " مكتب الجزيرة للطباعة والنشر ، الطبعة الأولى ، 2012 .

-الغبان ، نائر صبري ، ياسين ، سناء احمد " الإفصاح عن الاستثمار في الموارد البشرية في التقارير المالية للوحدات الاقتصادية العراقية ، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية ، مجلد 13 ، عدد 45 ، 2007 .

-المالكي ، عبد الله " الاستثمار في رأس المال البشري في التعليم " مجلة الفيصل ، العدد 341 ، 2005 .

-بلقاوي " نظرية المحاسبة " تعريب رياض العبد الله وطلال ججاوي ، دار اليازوردي العلمية للنشر والتوزيع ، الأردن ، 2009 .

-بن صالح ، عبد الله " أساليب القياس والافصاح المحاسبي عن رأس المال الفكري من منظور معايير المحاسبة الدولية ، رسالة ماجستير ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، جامعة حسبية بن بوعلي ، الجزائر ، 2011 .

2- جحجوح ، مُجد ماجد محمود " اثر الإفصاح غير المالي على القيمة السوقية للشركات المدرجة في بورصة فلسطين " ابريل ، 2017 .

-حمادة ، رشا " القياس والافصاح المحاسبي عن الموارد البشرية واثره في القوائم المالية - دراسة تطبيقية على أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة دمشق " مجلة جامعة دمشق ، المجلد 18 ، العدد 1 سوريا ، 2002 .

-دهان ، مُجد " الاستثمار التعليمي في رأس المال البشري " مقارنة نظرية ودراسة تقييمية لحالة الجزائر " أطروحة دكتوراه ، جامعة قنوري ، الجزائر ، 2010 .

3- الزبيدي ، مُجد نعمة مُجد " بيئة الاستثمار في رأس المال البشري ونمو الصناعة " مجلة القادسية للعلوم الادارية والاقتصادية ، مجلد 13 ، عدد 2 ، 2011 .

4- زلماط ، مريم " دور رأس المال الفكري في استمرارية المؤسسة - دراسة حالة ببعض المؤسسات بولاية سيدي بلعباس " أطروحة دكتوراه ، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير ، جامعة أبو بكر بلقايا ، 2017 .

5- الساعدي ، مؤيد ، غالي ، حسين حريجة ، داوي ، امير غانم " تأثير رأس المال البشري في إدارة التغيير التنظيمي دراسة استطلاعية تحليلية لاراء عينة من أعضاء مجالس الكليات في جامعة كربلاء ، مجلد 10 ، عدد 2 ، 2013 .

6- سعيد ، لبنى بابا " دور الاستثمار في رأس المال البشري في النمو الاقتصادي بالجزائر خلال الفترة 2005-2013 "

رسالة ماجستير ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، جامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي 2015 .

7- عبد الصمد ، سميرة " دور الاستثمار في رأس المال البشري وتطوير الكفاءات في تحقيق الأداء المتميز بالمنظمات – دراسة

ميدانية في شركة الاسمنت عين التوتة بباتنه " أطروحة دكتوراه ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، جامعة

بسكرة ، 2016 .

8- عرفة ، سيد سالم " المخاطر الاستثمارية " دار اليازية للنشر والتوزيع ، عمان ، 2009 .

9- علاوي ، خضير " اثر تطبيق القياس والافصاح عن تكلفة الموارد البشرية على القوائم المالية دراسة تطبيقية في الشركة

العامة للموارد الانشائية ، مجلة المثنى للعلوم الاقتصادية والإدارية ، مجلد 2 ، عدد 3 ، العراق ، 2012 .

- كيسو ، دونالد ، ويجانت ، جيرى " المحاسبة المتوسطة " تعريب احد حامد حجاج ، الطبعة العربية الثانية ، دار المريخ

للنشر ، 2009 .

المصادر الأجنبية :

- 1- - E dvinsson ,l & Malone , m.s " intellectual capital " new York , 1997 .
- 2- - Abeysekera ,l, and guthria , j " an empirical investigation of annual reporting trends of intellectual capital in sir lanka critical perspective on accounting " VOL 16 .NO ,3 , 2005.
- 3- - Bradley w. hall "the new human capital strategy American management association, new York, 2008.
- 4- - Bollbok , a. and bolibok " the evaluation of human capital in transition economy : the case of Poland 6th European conference intellectual capital , April , 2014 .
- 5- - Rosa , chu-chen " avalidation of collective human capital strength measurement academy of business and economics , VOL 8 , NO 3 , 2008.
- 6- - Hendriksen , eldon s and breda , mchael F " accounting theory " mc , graw , hill , 2005.
- 7- - Chasenpour, abdolreza and yusof , mohdalef " quality of intellectual capital and human resources disclosure on the firm valuation " open journal of accounting , VOL 3 ,NO 2, 2014
- 8- - Abeysekera , indra " a framework to audit intellectual capital , journal of knowledge management practice , august , 2001 .
- 9- - Malhotra,y " measuring knowledge asses of a nation : knowledge systems for development " new York September , 2003 .