

أثر الإفصاح الاختياري عن معلومات رأس المال البشري على قرار الاستثمار في أسهم الشركات المقيدة بالبورصة المصرية - دراسة تطبيقية

د. محمد السيد منصور^١

ملخص البحث

يهدف البحث إلى دراسة الإفصاح الاختياري عن معلومات رأس المال البشري باعتباره من أهم مقومات نجاح الشركات في ظل الاقتصاد القائم على المعرفة وأثره على قرار المستثمرين بالاستثمار في أسهم الشركات المقيدة بالبورصة المصرية، وذلك من خلال تحليل الفكر المحاسبي للنظريات التي تفسر الإفصاح الاختياري عن هذه المعلومات، ودافع طلب المستثمرين عليها وتطوير مؤشر للإفصاح عن معلومات رأس المال البشري في التقارير السنوية للشركات. وتم إجراء دراسة تطبيقية لاختبار فروض البحث على عينة من المستثمرين في أسهم الشركات المقيدة بالبورصة من خلال دراسة ميدانية وتجريبية، حيث قام الباحث بدراسة ميدانية من خلال استخدام قوائم الاستقصاء لقياس مدى حاجة المستثمرين لمعلومات عن رأس المال البشري واختبار مدى قبولهم لبنود المؤشر المقترح، وأجرى دراسة تجريبية لاختبار أثر الإفصاح الاختياري عن بنود المؤشر المقترح على قرار الاستثمار، ومدى تأثير هذا القرار بنوعية (شكل) المعلومات المفصح عنها.

أظهرت نتائج الدراسة حاجة المستثمرين لمعلومات رأس المال البشري عند اتخاذ قرار الاستثمار في أسهم الشركات المقيدة بالبورصة وقبولهم لبنود المؤشر المقترح، وتمثلت البنود الأكثر أهمية من وجهة نظرهم في خبرات، تدريب، تعليم ورضاء العاملين، و يعكس ذلك ادراكهم لأهمية هذه العناصر في خلق القيمة للشركات ونجاحها واستمرارها في الأجل الطويل. كما توصلت الدراسة إلى وجود تأثير إيجابي معنوي للإفصاح عن معلومات رأس المال البشري على قرار الاستثمار، وأن هذا التأثير لا يختلف باختلاف نوعية المعلومات المفصح عنها، حيث لا توجد فروق معنوية في قرار الاستثمار في حالة الإفصاح الكمي عن معلومات رأس المال البشري مقارنة بالإفصاح الوصفي.

الكلمات المفتاحية: الإفصاح الاختياري - رأس المال البشري - مؤشر للإفصاح - قرار الاستثمار

^١ مدرس بقسم المحاسبة والمراجعة - كلية التجارة - جامعة الاسكندرية.

البريد الإلكتروني: mmansour577@yahoo.com

The impact of voluntary disclosure of human capital information upon investment decision in the listed companies shares in Egyptian stock market - An empirical study

Abstract

The paper aims to study the voluntary disclosure of human capital information as one of the most important successful elements in the knowledge-based economy and its impact on investors' decision to invest in shares of listed companies in Egyptian stock exchange. It analyzes the accounting literature involving theories explaining the voluntary disclosure of this information, the investors' need to this information and accordingly develops a disclosure index for human capital information in the annual reports of listed companies. An empirical study has been used to test the hypotheses through a field study and an experimental study on a sample of investors in listed companies. Where the researcher used a field approach by using a questionnaire to measure investors' need for information about human capital and to test the acceptance of the proposed index. In addition, the author conducted an experimental study to test the impact of the disclosure of the proposed index items on investment decision, and to test to what extent this decision is influenced by the type of the information disclosed.

Results indicated investors' need for information about human capital when making decisions related to investment in shares of listed companies. Results also supported investors' acceptance of the proposed index. Items that were most important from their point of view were expertise, training, education and satisfaction of employees. This reflects their awareness of the importance of these elements in creating values for companies and to their success and continuity in the long term. The study also found a significant positive impact of the disclosure of human capital information on the investment decision regardless of the type (form) of information disclosed, where there are no significant differences in the investment decision in the case of quantitative disclosure of human capital information compared to the narrative disclosure.

Keywords: Voluntary disclosure - Human capital – Disclosure index - Investment decision

١ - مقدمة

أدت التغيرات التي شهدتها بيئة الأعمال في السنوات الأخيرة والتي من أهمها التحول من الاقتصاد الصناعي إلى الاقتصاد القائم على المعرفة إلى زيادة دور رأس المال البشري في خلق القيمة وتحقيق الميزة التنافسية للشركات (Depablos, 2003; OECD, 2006; Nielsen et al., 2006; Jing et al., 2008; Dumay and Lu, 2010; Beattie and Smith, 2010; Dewi et al., 2014). ففي ظل هذا التحول أصبحت الشركات تعتمد بصورة كبيرة في خلق القيمة على الأصول الفكرية مثل المعرفة والخبرات وهي الأصول التي تتجسد بصورة عامة في الأفراد (Abeysekera and Guthrie, 2004, P.4)، ولم يعد يُنظر إلى العاملين على أنهم تكلفة يجب تدنيها بل أصبح يُنظر إليهم كمصدر أساسي لنجاح الشركات يجب زيادة الاستثمار فيهم (Abhayawansa and Abeysekera, 2008, P.58). فعلى الشركات التي تسعى لتحسين أدائها بصورة مستمرة ان تقوم بالإدارة الفعالة لرأسمالها البشري والتقارير عنه (Lin et al., 2012, P.1791). وقد تناولت الدراسات الأكاديمية رأس المال البشري بأسماء مختلفة مثل الأصول البشرية (Tollington and El-Tawy, 2010; Akindehinde et al., 2015)، الموارد البشرية (Branco and Rodrigues, 2009; Steen and Welch, 2011)، وثروة العاملين (Roslender, 1997) ويمكن تعريف رأس المال البشري بأنه مهارات، خبرات، تعليم وتدريب العاملين بالشركة (Ahmed et al. 2014, P.284).

وأدت الأهمية المتزايدة لرأس المال البشري ودوره في نجاح الشركات إلى حاجة المستثمرين وغيرهم من أصحاب المصالح لمعلومات عن رأس المال البشري لتقييم أداء الشركات، مما ترتب عليه وجود العديد من التحديات فيما يتعلق بالتقرير المالي، حيث ان الإفصاح في القوائم المالية لم يعد كافياً لاعطائهم صورة شاملة عن الشركة، وبالتالي أصبحوا يواجهون مشاكل في عملية تقييم الشركات واتخاذ قراراتهم الاستثمارية (OECD, 2006, P. 5). وفي مصر اهتمت العديد من الجهات مثل مركز المديرين المصري التابع لوزارة الاستثمار والبورصة المصرية بالإفصاح عن معلومات رأس المال البشري في السنوات الأخيرة، ففي مارس ٢٠١٠ تم اعداد المؤشر المصري لمسئولية الشركات ومن ضمن المجالات التي يتم الإفصاح عنها وفقاً لهذا المؤشر حجم المعلومات التي تتيحها الشركات بشكل اختياري عن ممارساتها فيما يخص رأس المال البشري. كما ان معايير حوكمة الشركات في مصر تتطلب قيام الشركات بالإفصاح عن بعض المعلومات المتعلقة برأس المال البشري مثل التغير في حجم العمالة وتدريبها (مركز المديرين المصري، ٢٠١١).

٢ - مشكلة البحث

انفقت العديد من الدراسات على ان التقارير المالية لم تعد توفر معلومات كافية تساعد المستثمرين في تقييم أداء الشركة بصورة دقيقة واتخاذ قرارات الاستثمار المناسبة، وأرجعت ذلك إلى عدم قدرة هذه التقارير على توفير معلومات عن رأس المال البشري (Brennan and Connell, 2000; OECD, 2006; Burgman and Roos, 2007; Boedker et al., 2008; Brügggen et al., 2009; Alwert et al., 2009; Bhasin et al., 2014). ففي ظل المشاكل المتعلقة بالاعتراف بالأصول غير الملموسة من ناحية وزيادة دورها في خلق القيمة من ناحية أخرى، فقدت القوائم المالية لجزء من ملائمتها للمستثمرين (OECD, 2006, P. 7). فقد أدت

المتطلبات الصارمة والخاصة بالاعتراف بالأصول غير الملموسة في ضوء معيار المحاسبة الدولي رقم ٣٨ والصادر عن مجلس معايير المحاسبة الدولية (IAS. 38) ومعيار المحاسبة المصري رقم ٢٣ والتي تتطلب للاعتراف بالأصل غير الملموس انه يمكن قياس تكلفته بدرجة يمكن الاعتماد عليها، إلى عدم الاعتراف بالموارد البشرية كأصل في الميزانية العمومية نظراً لصعوبة القياس الدقيق لقيمة هذه الموارد (Abeysekera and Guthrie, 2004, P.9). مما ترتب عليه فشل القوائم المالية في ان تعكس دور هذه الموارد في خلق القيمة، وظهور العديد من المشاكل مثل عدم تماثل المعلومات بين الإدارة والمستثمرين وعدم كفاءة تخصيص الموارد في أسواق رأس المال (OECD, 2006). الأمر الذي تطلب ضرورة تطوير الإفصاح عن معلومات رأس المال البشري لظهور دوره في عملية خلق القيمة ومقابلة احتياجات المستثمرين في ظل بيئة الأعمال الجديدة، وذلك من خلال الإفصاح الاختياري عن هذه المعلومات في التقارير السنوية للشركات (Meer-Kooistra and Zijlstra, 2001; Abeysekera and Guthrie, 2004; Whiting and Miller, 2008; Brügggen et al., 2009; Dominguez, 2011; Gamerschlag, 2013).

وبناء على ذلك، فإنه يمكن صياغة مشكلة البحث في شكل مجموعة من التساؤلات على النحو التالي:

- ماهي أسباب ومبررات الإفصاح الاختياري عن معلومات رأس المال البشري؟
- هل يحتاج المستثمرون لمعلومات عن رأس المال البشري عند اتخاذ قرار الاستثمار، وماهي بنود المعلومات التي يحتاجون اليها لاتخاذ هذا القرار؟
- هل سيؤثر الإفصاح عن معلومات رأس المال البشري على قرار الاستثمار؟
- هل سيختلف قرار الاستثمار باختلاف نوعية (شكل) معلومات رأس المال البشري المفصح عنها؟

٣- هدف البحث

- يهدف البحث إلى دراسة واختبار أثر الإفصاح الاختياري عن معلومات رأس المال البشري على قرار الاستثمار في أسهم الشركات المقيدة بالبورصة المصرية، ويتم تحقيق هذا الهدف من خلال:
- دراسة وتحليل مفهوم رأس المال البشري وأهميته.
 - دراسة وتحليل النظريات التي تفسر الإفصاح الاختياري عن معلومات رأس المال البشري، ودوافع طب المستثمرين على هذه المعلومات.
 - تطوير مؤشر للإفصاح الاختياري عن معلومات رأس المال البشري في التقارير السنوية للشركات.
 - دراسة أثر الإفصاح عن معلومات المؤشر المقترح على قرار الاستثمار في أسهم الشركات المقيدة بالبورصة المصرية من خلال إجراء دراسة تطبيقية.

٤- أهمية ودوافع البحث

تبرز الأهمية العلمية للبحث في تزايد الاهتمام بالإفصاح عن معلومات رأس المال البشري في السنوات الأخيرة، نتيجة وجود طلب متزايد من جانب المستثمرين على هذه المعلومات، والتي تؤثر في تقييمهم لأداء الشركات واتخاذ قرارات الاستثمار فيها، بالإضافة إلى تطوير مؤشر للإفصاح الاختياري عن هذه المعلومات يساعد الشركات في تعزيز الإفصاح عنها. اما من الناحية العملية فأن البحث يتوافق مع توجهات هيئات الإشراف والرقابة على الأسواق

المالية والمنظمات المهنية بالاهتمام بالإفصاح عن معلومات رأس المال البشري، ويقدم البحث دراسة يمكن ان تساعد هذه الجهات في تطوير إطار لعرض والتقرير عن هذه المعلومات في التقارير السنوية. كما أنه يساهم في توجيه انتباه الشركات المقيدة بالبورصة نحو الاهتمام برأسمالها البشري باعتباره مسبباً أساسياً لتحقيق الميزة التنافسية للشركات وبقائها في الأجل الطويل.

ورغم كثرة دوافع البحث الا أن أهمها يتمثل في المساهمة في توضيق فجوة البحث المحاسبي في هذا المجال، وندرة البحوث المحاسبية في مصر والتي تناولت مشكلة الإفصاح عن معلومات رأس المال البشري، بالإضافة الى اختبار العلاقة محل الدراسة من خلال استخدام منهجية متكاملة تسير اتجاهات البحوث الأجنبية في هذا المجال الهام.

٥- منهجية البحث

إنطلاقاً من هدف البحث، فأن منهجية البحث تقوم على ما يلي:

- عرض وتحليل الدراسات السابقة ذات الصلة بالإفصاح الاختياري عن معلومات رأس المال البشري بغرض وضع إطار نظري للبحث، وذلك استناداً إلى المدخل الاستقرائي.
- تم استخدام المدخل الاستنباطي لاستخلاص مؤشر مقترح للإفصاح عن معلومات رأس المال البشري في التقارير السنوية واشتقاق فروض البحث.
- إجراء دراسة تطبيقية لاختبار فروض البحث على عينة من المستثمرين في أسهم الشركات المقيدة بالبورصة المصرية من خلال دراسة ميدانية وتجريبية، حيث قام الباحث بدراسة ميدانية من خلال استخدام قوائم الاستقصاء لاختبار الفرضين الأول والثاني، واستخدم المنهج التجريبي لاختبار الفرضين الثالث والرابع.

٦- فروض البحث

سوف يتم لاحقاً اشتقاق أربعة فروض للبحث نظرياً، تظهر هذه الفروض على النحو التالي:

الفرض الأول: يحتاج المستثمرون في أسهم الشركات المقيدة بالبورصة إلى معلومات عن رأس المال البشري لمساعدتهم في اتخاذ قرار الاستثمار.

الفرض الثاني: يقبل المستثمرون في أسهم الشركات المقيدة بالبورصة المؤشر المقترح للإفصاح عن معلومات رأس المال البشري.

الفرض الثالث: يؤثر الإفصاح عن معلومات رأس المال البشري إيجاباً على قرار المستثمرين بالاستثمار في أسهم الشركات المقيدة بالبورصة.

الفرض الرابع: يختلف التأثير الإيجابي للإفصاح عن معلومات رأس المال البشري على قرار المستثمرين بالاستثمار في أسهم الشركات المقيدة بالبورصة باختلاف شكل (نوعية) المعلومات المفصح عنها.

٧- حدود البحث

- يقتصر هذا البحث على الإفصاح عن معلومات رأس المال البشري، ويخرج عن نطاق البحث مشاكل الاعتراف والقياس به.

- لن يتعرض الباحث إلى مشكلة الإفصاح عن رأس المال الفكرى بمكوناته الثلاث، الا بمقدار ما يلزم لتحقيق هدف البحث.
- يتناول البحث الأثر على قرار الاستثمار فى أسهم الشركات المقيدة بالبورصة ويخرج عن نطاق البحث الأثر على قرارات الانتماء وغيرها من القرارات.
- قابلية نتائج البحث للتعميم ستكون مشروطة بضوابط اختيار عينة الدراسة.

٨- خطة البحث

في ضوء مشكلة البحث وتحقيقاً لهدفه، سوف يستكمل البحث كالتالى:

- مفهوم رأس المال البشرى.
- الإفصاح الاختيارى عن معلومات رأس المال البشرى.
- بناء مؤشر للإفصاح الاختيارى عن معلومات رأس المال البشرى.
- أثر الإفصاح الاختيارى عن معلومات رأس المال البشرى على قرار الاستثمار.
- الدراسة التطبيقية.
- النتائج والتوصيات ومجالات البحث المقترحة.

٨-١: مفهوم رأس المال البشرى

أصبح رأس المال الفكرى عنصر هام لبقاء واستمرار الشركات فى ظل الاقتصاد القائم على المعرفة (Dumay and Lu, 2010, P.70). وغالباً ما يتم النظر اليه على أنه الأصول غير الملموسة أو موارد المعرفة التى يمكن ان تخلق قيمة للشركة وتحافظ على قدرتها التنافسية (Yi and Davey, 2010, P.329). واتفقت العديد من الدراسات على ثلاث مكونات أساسية لرأس المال الفكرى وهى رأس المال التنظيمى أو الهيكلى، رأس مال العلاقات أو الخارجى ورأس المال البشرى (Sciulli, 2002; OECD, 2006 ; Yaping and Jingfang, 2007; Mouritsen, 1998; Samudhram et al., 2010; Al-Hamadeen and Suwaidan, 2014) حيث تطور نطاق رأس المال الفكرى فى السنوات الأخيرة من التركيز الضيق على البحوث والتطوير، براءات الاختراع والعلامات التجارية إلى مفهوم أوسع يتضمن هذه المكونات الثلاث (OECD, 2006, P.9).

ويقصد برأس المال التنظيمى أو الهيكلى، المعرفة التى تحتفظ بها الشركة بعد مغادرة العاملين لها مثل النظم، الإجراءات وقواعد البيانات (OECD, 2006, P.10)، فهو يمثل الأصول غير الملموسة الداخلية بالشركة (Samudhram et al., 2010). ويقصد برأس مال العلاقات أو رأس المال الخارجى، القيم الناتجة عن علاقات الشركة الخارجية مع العملاء والموردين مثل رضا ولاء العملاء (OECD, 2006, P.10). اما بالنسبة لرأس المال البشرى فقد قُدم له العديد من التعريفات، حيث عرفه (Micah et al., 2012, P.67) بأنه مهارات، خبرات ومعرفة الافراد والتى تستخدم فى إنتاج السلع أو تقديم الخدمات، وفى نفس السياق عرفه (Moghaddam et al., 2013, P.152) بأنه معرفة وقدرات قوة العمل بالشركة، بالإضافة إلى حوافزها للاستفادة من هذه القدرات. ووفقاً لدراسة (OECD, 2006, P.8) فإن رأس المال البشرى هو المعرفة والمهارات التى يأخذها العاملين معهم عند ترك الشركة وتتضمن القدرة على الابتكار، الخبرات السابقة، التدريب والتعليم. ويرى (عبد العال، ٢٠٠٩، ص ٢٦٢) أن

رأس المال البشرى يشمل القدرات والخبرات المتمثلة في الافكار والمهارات التى يمتلكها الأفراد والقادرة على تحقيق الابتكار والتميز للشركة.

ويعتبر رأس المال البشرى أهم مكونات رأس المال الفكرى، حيث أن كل من رأس المال التنظيمى ورأس مال العلاقات يعتمدان على رأس المال البشرى، فالبشر هم الأساس لكل أنواع رأس المال (Yaping and Jingfang, 2007, P.29)، فهو يعتبر نقطة البداية والأساس لرأس المال الفكرى (Giuliani, 2012, P.2). ورأس المال البشرى فى إطار رأس المال الفكرى له أهمية كبيرة فى خلق القيمة التنظيمية وله تأثير كبير كمصدر للابتكار، حيث ان العمالة الماهرة ذات الخبرة هى التى تقود عمليات الابتكار، تحقيق المنافع وبناء العلاقات مع العملاء والموردين (Ahmed et al., 2014, P.284)، كما أن بعض الدراسات لم تفرق بينهما واعتبرتهما نفس الشئ (Cormier et al., 2009).

٨-٢: الإفصاح الاختيارى عن معلومات رأس المال البشرى

لا تعتبر مشكلة القياس والإفصاح عن معلومات رأس المال البشرى قضية حديثة فى بيئة الأعمال، حيث أصدرت جمعية المحاسبة الأمريكية (AAA) فى السبعينات تقريران متتاليان عن المحاسبة عن الموارد البشرية (AAA, 1973; 1974). وعرفت المحاسبة عن الموارد البشرية بأنها "عملية تحديد وقياس بيانات الموارد البشرية وتوصيل هذه المعلومات لأصحاب المصالح" (AAA, 1973, P. 169). ولكن مع تزايد الاهتمام بهذه الموارد فى السنوات الأخيرة فى ظل الاقتصاد القائم على المعرفة والذى تحولت فيه عملية خلق القيمة من الأصول الملموسة إلى الأصول غير الملموسة (Lee and Guthrie, 2010, P.4)، زاد الطلب من جانب أصحاب المصالح على معلومات رأس المال البشرى (Dominguez, 2011, P.279). وفى ظل عدم قدرة التقارير المالية على توفير معلومات عن رأس المال البشرى بسبب عدم وجود معايير وإرشادات محددة متعلقة بالقياس والإفصاح عنه، ظهرت فجوة بين القيمة السوقية والقيمة الدفترية للشركات (Lee and Guthrie, 2010, P.4; Wijana et al., 2013, P.38; Kateb, 2014, P.630; Alvarez, 2015, P.308). فإفصاح عن هذه المعلومات لم يحظى بالاهتمام الكافي من قبل المنظمات المهنية الدولية والمحلية، حيث لا يوجد حتى الآن معيار محاسبى شامل لمعالجة قضية الإفصاح عن معلومات رأس المال البشرى سواء فى معايير المحاسبة الدولية أو غيرها من المعايير، كالمعايير الصادرة عن مجلس معايير المحاسبة المالية الأمريكى، فالجهود المبذولة فى هذا المجال هى مجرد محاولات لتطوير الإطار المحاسبى ليستوعب الإفصاح عن هذه المعلومات وهو ما انعكس على تباين مستوى الإفصاح عنها (مليجي، ٢٠١٣، ص ٧). ولا شك ان هذه الفجوة ستؤثر على عملية تقييم الشركات من جانب المستثمرين وبالتالي فى عملية اتخاذ قراراتهم الاستثمارية (OECD, 2006, P. 5; Boedker et al., 2008, P.17).

ولمواجهة هذه الفجوة سعى الباحثون والأكاديميون إلى ايجاد طرق للإفصاح عن معلومات رأس المال البشرى لإظهار دوره فى خلق القيمة، وقد اتفقت العديد من الدراسات على ان الإفصاح الاختيارى فى التقارير السنوية هو المدخل الملائم للشركات للإفصاح عن هذه المعلومات (Meer-Kooistra and Zijlstra, 2001; Abeysekera, 2008; Bruëggen et al., 2009; Whiting and Miller, 2008; Dominguez, 2011; Gamerschlag, 2013; Kateb, 2014; Alvarez, 2015).

ويقصد بالإفصاح عن رأس المال البشري، الإفصاح عن المعلومات المتعلقة بمعرفة وقدرات قوة العمل بالشركة، هذه المعلومات تساعد أصحاب المصالح في فهم أفضل لرأس المال البشري مما يساهم في تقييم وضع الشركة وقدرتها على خلق القيمة بصورة أكثر دقة، فهو يعتبر بمثابة العملية التي من خلالها يتم تحديد وقياس التميز في قوة العمل بالشركة وتوصيلها لأصحاب المصالح (Moghaddam, 2013, P.152). وقد قامت العديد من الشركات في الدول المختلفة بتطوير الإفصاح عن معلومات رأس المال البشري من خلال الإفصاح الاختياري عنها.

وفي مصر بدأت الجهات المعنية بادراك أهمية الإفصاح عن معلومات رأس المال البشري في السنوات الأخيرة حيث قام مركز المديرين المصري التابع لوزارة الاستثمار، المركز المصري لمسئولية الشركات، ومؤسسة "ستاندارد أند بورز" وكريسييل، وبالتعاون مع البورصة المصرية بإعداد مؤشر أطلق عليه المؤشر المصري لمسئولية الشركات في مارس ٢٠١٠. ومن ضمن المجالات التي يتم الإفصاح عنها وفقاً لهذا المؤشر حجم المعلومات التي تتيحها الشركات بشكل اختياري عن ممارساتها فيما يخص رأس المال البشري (تتضمن معلومات عن برامج التطوير الوظيفي، معلومات عن السياسات المتعلقة بالرعاية الصحية وعدد العاملين). ويتم تقييم الشركات المقيدة في مؤشر EGX 100 بشكل سنوي حتى يتسنى اختيار أفضل ثلاثين شركة لتحظى بالترتيب الذي تستحقه في المؤشر، مما شجع العديد من الشركات المقيدة على الإفصاح عن هذه المعلومات. من جانب آخر فإن دليل قواعد ومعايير حوكمة الشركات في جمهورية مصر العربية والصادر من مركز المديرين المصري اهتم بالإفصاح عن هذه المعلومات، فوفقاً لهذه المعايير يجب على الشركات ان تصدر تقارير سنوية تضم القوائم المالية بالإضافة إلى كل المعلومات الأخرى التي قد تفيد المستثمرين وغيرهم من أصحاب المصالح، كما اهتمت هذا المعايير بالإفصاح عن عناصر تتعلق برأس المال البشري مثل الإفصاح عن سياسات الشركة الاجتماعية والمتعلقة بالصحة والسلامة المهنية للعاملين والإفصاح عن تطوير أو تغيير حجم العمالة أو تدريبها وبرامجها للرعاية الاجتماعية (مركز المديرين المصري، ٢٠١١، ص ٢٣).

٨-٢-١: النظريات التي تفسر الإفصاح الاختياري عن معلومات رأس المال البشري

توجد العديد من النظريات التي تفسر الإفصاح الاختياري عن معلومات رأس المال البشري، تتضمن نظرية الوكالة، نظرية أصحاب المصالح، نظرية الشرعية Legitimacy theory، نظرية الإشارة Signaling theory، ونظرية الاعتماد على الموارد Resource-based theory.

٨-٢-١-١: نظرية الوكالة

تقوم هذه النظرية على وجود علاقة بين أصيل ووكيل، والعلاقة الأكثر شيوعاً هي العلاقة بين المساهمين كأصيل وإدارة الشركة كوكيل. وتوجد مشكلتان أساسيتان في هذه العلاقة وهما تعارض المصالح وعدم تماثل المعلومات. ففيما يتعلق بتعارض المصالح فإنه يفترض في علاقات الوكالة ان كل طرف له مصالحه والتي يسعى إلى تعظيمها، هذه المشكلة لا يمكن التخلص منها الا في حالة وجود نفس المصالح لطرفي الوكالة. اما بالنسبة لمشكلة عدم تماثل المعلومات، فهي تنشأ نتيجة ان أحد طرفي الوكالة يكون لديه معلومات أكثر من الطرف الآخر، حيث

ان المدير (الوكيل) يمتلك معلومات أكثر من المساهمين (الأصيل) نتيجة مشاركته بصورة مباشرة في عمليات الشركة (An et al., 2011, P. 573).

وفيما يتعلق بدور نظرية الوكالة في تفسير الإفصاح الاختياري عن معلومات رأس المال البشري، فإن الإفصاح الاختياري عن هذه المعلومات سوف يؤدي إلى تقليل عدم تماثل المعلومات والناجم عن زيادة طلب المستثمرين على معلومات رأس المال البشري من ناحية، وعدم الإفصاح عن معظمها بصورة اجبارية وفقاً للمعايير المحاسبية من ناحية أخرى. (An et al., 2011, P.573; Whiting and Miller, 2011, P.108). فهذه النظرية تُرجع الحاجة إلى الإفصاح الاختياري عن معلومات رأس المال البشري إلى عدم تماثل المعلومات بين الإدارة والمساهمين، والذي يترتب عليه عدم توفير معلومات كافية للمستثمرين عند تقييم الشركات (Huang et al., 2013, P.182).

٨-٢-١-٢: نظرية أصحاب المصالح

تفترض هذه النظرية ان كل أصحاب المصالح لهم الحق في الحصول على معلومات عن أنشطة الشركة التي تؤثر عليهم (Guthrie et al., 2004, P.283; Soebyakto, 2015, P.82)، حيث تهتم بالعلاقات بين الشركة وأصحاب المصالح من خلال توسيع نظرية حملة الأسهم التقليدية (نظرية الوكالة) والتي تركز على المساهمين لتشمل كل أصحاب المصالح. فوفقاً لهذه النظرية فإن الشركة يجب ان تقابل أهداف مدى واسع من أصحاب المصالح في الشركة وليس حملة الأسهم فقط. وعادة ما ترتبط نظرية أصحاب المصالح بمصطلح المساءلة، فالشركة يجب ان تكون مسؤولة ليس فقط أمام حملة الأسهم ولكن تجاه كل أصحاب المصالح فيها (Guthrie et al., 2006, P.257; An et al., 2011, P.574). و يوجد منظوران لهذه النظرية فيما يتعلق بكيفية تحقيق المساءلة تجاه أصحاب المصالح، يتمثل المنظور الأول في المنظور الاخلاقي والذي يعتبر كل أصحاب المصالح لهم الحق في التعامل بصورة عادلة من قبل الشركة، حيث يجب على الإدارة ان تدير الشركة بما يحقق مصالحهم (Guthrie et al., 2004, P. 284). ويفترض هذا المنظور ان كل أصحاب المصالح لهم حقوق جوهرية في الشركة يجب حمايتها من جانب الشركة، ويجب على الإدارة ان توفر لهم المعلومات المتعلقة بكيفية تأثير أنشطتها عليهم (An et al., 2011, P.575). ووفقاً لهذا المنظور فإن أصحاب المصالح الاقل قوة في حاجة إلى تعويضهم عن المعلومات التي يحصل عليها أصحاب المصالح الأكثر قوة (Whiting and Miller, 2008, P.34). اما بالنسبة للمنظور الثاني وهو المنظور الإداري فهو يركز على أصحاب المصالح الذين لهم تأثير قوى على بقاء الشركة (Guthrie et al., 2006, P.257)، حيث يتم النظر إلى توفير المعلومات كأداة للحصول على دعم أصحاب المصالح أو تقليل معارضتهم (Whiting and Miller, 2008, P.34) من خلال تحديد مجموعة من أصحاب المصالح والذين لهم تأثير كبير وجوهري على بقاء ونجاح الشركة، والتركيز عليهم (An et al., 2011, P.575).

وتتمثل المفاهيم الأساسية لهذه النظرية في ان الشركة تكون تحت ضغط من جانب أصحاب المصالح للإفصاح عن مسؤولياتها تجاههم، حيث ان الشركات مسؤولة عن تصرفاتها تجاه أصحاب المصالح وبدون الإفصاح عن هذه التصرفات فإن أثرها سيظل مجهول، مما يؤدي إلى عدم القدرة على تقييم ما اذا كانت أنشطتها تتماشى مع أهدافهم ام لا (Boolaky, 2011, P.4)، ويعتبر الإفصاح عن المعلومات وسيلة هامة للوفاء بالمساءلة تجاه هذه الأطراف

(An et al., 2011, P.57). وباعتبار رأس المال البشرى مورد رئيسى لنجاح الشركات ولا يظهر فى القوائم المالية وفقاً للإفصاح الاجبارى، فإن هذه النظرية ترى ضرورة الإفصاح عن المعلومات المرتبطة به لمقابلة احتياجات أصحاب المصالح من المعلومات، ويمكن الوفاء بذلك من خلال الإفصاح الاختيارى عن هذه المعلومات (Guthrie et al., 2004, P.283; Whiting and Woodcock, 2011, P.107; Soebyakto, 2015, P.82) فالإفصاح الاختيارى عن معلومات رأس المال البشرى يعتبر وسيلة للاستجابة للضغوط المختلفة من جانب أصحاب المصالح (Kateb, 2014, P.630).

٨-٢-١-٣: نظرية الشرعية

ترتبط هذه النظرية ارتباطاً وثيقاً بنظرية أصحاب المصالح، ففى حين تركز نظرية أصحاب المصالح على المجموعات المختلفة من أصحاب المصالح، فإن نظرية الشرعية تركز على المجتمع ككل. وتفترض هذه النظرية انه يجب على الشركات ان تؤكد بصورة مستمرة على أنها تعمل داخل حدود ومعايير المجتمع حتى يكون لها شرعية (Guthrie et al., 2004, P.284)، وهى تعتمد على فكرة وجود عقد اجتماعى بين الشركة والمجتمع التى تعمل فيه، وفقاً لهذا العقد فإن الشركة عليها القيام بعملياتها داخل توقعات ومعايير المجتمع وليس فقط معايير وتوقعات المستثمرين، فإذا التزمت الشركة بتوقعات ومعايير المجتمع فإنه سوف يُسمح لها بالاستمرار فى عملياتها (An et al., 2011, P.576). وعادة ما توجد فجوة بين توقعات ومعايير المجتمع وتصرفات الشركة مما يؤدي إلى ما يطلق عليه فجوة الشرعية، والتى تهدد شرعية الشركة فى المجتمع ويمكن تقليل هذه الفجوة من خلال الإفصاح الاختيارى (Whiting and Woodcock, 2011, P.108; An et al., 2011, P.576). هذا الإفصاح الاختيارى يجنب الشركات التكاليف الناتجة عن عدم الشرعية (Beattie and Thomson, 2010, P.12).

وترتبط نظرية الشرعية بالإفصاح عن رأس المال الفكرى والذى يعتبر رأس المال البشرى من أهم مكوناته، فبسبب ان الشركات لا تستطيع أضعاف الشرعية على وضعها من خلال الإفصاح عن أصولها الملموسة فقط فى تقاريرها المالية، فإنه يجب ان تقوم بالإفصاح الاختيارى عن معلومات رأس المال البشرى وذلك لمقابلة التزاماتها تجاه المجتمع التى تعمل فيه وأضعاف الشرعية على أنشطتها (Guthrie et al., 2006, P.257; Whiting and Woodcock, 2011, P.108; Haji and Mubaraq, 2012, P.93; An et al., 2011, P.577; Kateb, 2014, P.630).

٨-٢-١-٤: نظرية الإشارة

تقوم هذه النظرية على افتراض انه يوجد محتوى معلوماتى للإفصاح عن أى معلومة، والتى تعتبر مؤشر للمستثمرين عند اتخاذ قراراتهم. فلو الإفصاح عن المعلومة له تأثير إيجابى فى شكل زيادة اسعار الأسهم فإن هذا الإفصاح يعطى مؤشر إيجابى، والعكس صحيح فلو ان الإفصاح له تأثير سلبى فإن الإفصاح سيكون مؤشر سلبى (Dewi at al., 2014, P.24). فوفقاً لنظرية الإشارة، الشركات ذات الجودة العالية يجب ان تفصح عن مزاياها للمستثمرين وغيرهم من أصحاب المصالح، ويتوافر لديها العديد من الوسائل لإرسال أشارات عن ذلك من بينها الإفصاح الاختيارى. وبصورة خاصة فإن الإفصاح الاختيارى عن معلومات رأس المال البشرى قد يكون وسيلة فعالة جداً للشركات للإشارة إلى جودتها العالية نظراً للدور الهام الذى يلعبه فى خلق القيمة لها، فمن خلال

الإفصاح عن هذه المعلومات ستعطى الشركة إشارات إيجابية تميزها عن الشركات منخفضة الجودة، هذا الإفصاح يحقق العديد من المنافع للشركات مثل تخفيض تكلفة رأس المال، جذب المستثمرين و تحسين صورة الشركة في السوق (An et al., 2011, P.576).

٨-٢-١: نظرية الاعتماد على الموارد

وفقاً لهذه النظرية فإن أى شركة عبارة عن مجموعة من الموارد الملموسة وغير الملموسة والتي تؤثر على أدائها وقيمتها، وبالتالي توجد حاجة إلى الإفصاح عن هذه الموارد (Riahi-Belkaoui, 2003; Abhayawansa and Lajili, 2012; Abeysekera, 2008). وفي ظل اعتبار رأس المال البشري من أهم هذه الموارد والذي تعتمد عليه الشركات في خلق القيمة والبقاء في السوق من ناحية، وعدم الزام الشركات بالإفصاح عن هذه المعلومات وفقاً للمعايير المحاسبية من ناحية أخرى، فإنه يجب الإفصاح الاختياري عن معلومات رأس المال البشري (Huang et al., 2013; Soebyakto, 2015).

٨-٢-٢: دوافع طلب المستثمرين على معلومات رأس المال البشري

ركزت معظم الدراسات المحاسبية التي تناولت قضية الإفصاح عن معلومات رأس المال البشري على جانب عرض المعلومات، حيث اعتمدت أغلبها على أسلوب تحليل المحتوى لدراسة مستوى إفصاح الشركات عن هذه المعلومات، ولم يلقى جانب الطلب على هذه المعلومات الاهتمام الكافي في هذه الدراسات، والذي يتمثل في مدى حاجة المستثمرين وغيرهم من أصحاب المصالح لهذه المعلومات (فودة، ٢٠٠٨، ص ١٧٢). وتوجد عدة دوافع لطلب أصحاب المصالح بصفه عامة والمستثمرين بصفة خاصة على معلومات رأس المال البشري، فقد اتفق كل من (Meer-Kooistra and Zijlstra, 2001; Bruˆggen et al., 2009; Micah et al., 2012) على ان الإفصاح عن هذه المعلومات يؤدي إلى بناء الثقة مع أصحاب المصالح وعنصر هام في اتخاذ القرارات في ظل الاقتصاد القائم على المعرفة. بينما رأى (Beattie and Dumay and Lu, 2010; Gamerschlag, 2013; Alvarez, 2013; Thomson, 2010; Dominguez, 2011) ان الإفصاح عن هذه المعلومات يؤدي إلى تعزيز وتحسين سمعة الشركة لدى المستثمرين والمجتمع. وأوضح (Abeysekera and Guthrie, 2004) عدة عوامل تجعل الشركات تفصح عن معلومات رأس المال البشري في تقاريرها السنوية تتمثل في اعتباره عنصر أساسي يُمكن الشركة من خلق صورة عن قيمتها غير الظاهرة، يُمكن الشركة من توصيل معلومات عن العلاقة بين رأس المال البشري وأداء الشركة للمستثمرين، بالإضافة إلى أنه يؤدي الى زيادة فهم المستثمرين وغيرهم من أصحاب المصالح لبيئة عمل الشركة، ويجعل المديرين أكثر خضوعاً للمساءلة ويزيد الشفافية تجاه أصحاب المصالح.

من ناحية أخرى رأى (Ahmed et al., 2014) ان الإفصاح عن معلومات رأس المال البشري يساعد في تخصيص وتطوير الموارد البشرية للشركة، يوفر معلومات للمستثمرين عن أداء الموارد البشرية ويؤثر على قرارات المستثمرين، حيث ان جودة القوى العاملة لها تأثير أكبر على الارباح المستقبلية مقارنة بالأصول الملموسة، وتساعد في اتخاذ قرارات أكثر عقلانية. وأشارت دراسة (Bruˆggen et al., 2009) إلى ان المستثمرين قد يجدون صعوبة في التقييم الدقيق لقيمة الشركات في ظل عدم الإفصاح عن رأس المال الفكري وخاصه رأس المال

البشرى، وكذلك المديرين قد يجدون صعوبة في تحديد الاستثمارات الملائمة في الأصول غير الملموسة والتي تحتاجها عمليات الشركة، مما يشير إلى حاجة أصحاب المصالح المختلفين خاصة المستثمرين لمعلومات رأس المال البشرى. وفي اتجاه آخر رأى (Cormier et al., 2009; An et al., 2011; Motokawa, 2015) ان الإفصاح عن هذه المعلومات يؤدي إلى تقليل عدم تماثل المعلومات بين الإدارة وأصحاب المصالح، الوفاء بالمسؤولية الاجتماعية تجاه أصحاب المصالح وتحقيق التميز للشركة في المجتمع. وفي نفس السياق اتفق (Bru"ggen et al., 2009; AbdulHalim and Baxter, 2010) على ان الإفصاح الاختياري عن معلومات رأس المال البشرى يؤدي إلى تخفيض عدم تماثل المعلومات.

ووفقاً لدراسة (Micah et al., 2012) فإن الإفصاح عن هذه المعلومات يساعد المستثمرين في فهم الشركة بصورة كاملة وتحديد مدى كفاءة المديرين فيها، لذلك فان التقارير السنوية يجب ان تعكس بصورة كافية كل الموارد المستخدمة في الشركة، فعدم الإفصاح عن هذه المعلومات قد يترتب عليه خطر يتمثل في عدم حصول معلومات رأس المال البشرى على اهتمام كافى من قبل الإدارة. وفي سياق آخر أشارت دراسة (Khan and Khan, 2010) إلى ان الإدارة الناجحة لرأس المال البشرى تعتبر استراتيجية هامة في الشركات، لذلك فإنه من المتوقع ان تسعى الشركات بصورة متزايدة نحو الإفصاح الاختياري في التقارير السنوية عن المعلومات المرتبطة به لأصحاب المصالح. وأكد (Li et al., 2008) على أهمية معلومات رأس المال البشرى للمستثمرين عند اتخاذ قراراتهم، لذلك يجب الإفصاح عنها لتقليل عدم التأكد الذي يواجهونه، ومساعدتهم في تقييم وضع الشركة بصورة أكثر دقة. ومن خلال تحليل الدراسات التي تناولت الإفصاح عن معلومات رأس المال البشرى، أشارت دراسة (Huang et al., 2013) إلى ان الإفصاح الكافي عن تلك المعلومات يعتبر هام لأنه يؤثر على قدرة الشركة على توظيف والحفاظ على العاملين المتميزين، ويعكس قدرة الشركة على خلق القيمة وقدرتها على جذب الاستثمارات. ويخلص الباحث مما سبق إلى اتفاق العديد من الدراسات على أهمية الإفصاح عن معلومات رأس المال البشرى لأصحاب المصالح بصفة عامة وللمستثمرين بصفة خاصة ، لذلك فإنه من المتوقع وجود طلب من جانب المستثمرين على هذه المعلومات، ولذلك يمكن اشتقاق **فرض البحث الأول** كما يلي:

يحتاج المستثمرون في أسهم الشركات المقيدة بالبورصة إلى معلومات عن رأس المال البشرى لمساعدتهم في اتخاذ قرار الاستثمار

٨-٣: بناء مؤشر للإفصاح الاختياري عن معلومات رأس المال البشرى

يعتبر بناء مؤشر للإفصاح الاختياري من أهم مداخل تنظيم عملية الإفصاح الاختياري، والذي يلعب دور هام في تلبية احتياجات المستثمرين وخاصة صغار المستثمرين من المعلومات كمدخل للتغلب على عدم تماثل المعلومات المتاحة لديهم مقارنة بالمعلومات المتاحة لكبار المستثمرين، كما أنه سيساهم في تدعيم المبادئ الأساسية لحوكمة الشركات الخاصة بحماية حقوق المساهمين والمعاملة المتساوية لهم، الإفصاح والشفافية وتحديد المسؤوليات (الارضى، ٢٠١٣، ص ٢٩٧).

واهتمت العديد من الدراسات المحاسبية بدراسة الإفصاح عن معلومات رأس المال البشري، وسوف يستعرض الباحث فيما يلي لأهم هذه الدراسات والتي ركزت على وضع مؤشر للإفصاح عن معلومات رأس المال البشري وذلك للاستعانة بها في بناء المؤشر المقترح.

فقد ركزت بعض الدراسات على تطوير مؤشر للإفصاح الاختياري عن المسؤولية الاجتماعية للشركات وعن راسمالها الفكري تضمن معلومات راس المال البشري، حيث قامت دراسة (IFAC, 2001) بوضع مؤشر للإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية والبيئية للمستثمرين في الشركات، تضمن الإفصاح عن المعلومات التالية والمتعلقة برأس المال البشري :

- معلومات خاصة بالصحة والسلامة المهنية وتضمنت عدد الحوادث المرتبطة بالعمل والوقت الضائع نتيجة هذه الحوادث.

- معلومات خاصة بتطوير رأس المال البشري وتضمنت عدد ساعات التدريب وتكاليف التدريب.

- معلومات خاصة بإدارة الموارد البشرية وتضمنت معدل دوران العاملين، تصنيف العاملين، المساواة بين الرجال والنساء والعلاقات مع الاتحادات النقابية.

اما دراسة (Branco et al., 2010) فهدفت إلى تحليل التقارير المالية ل ٢٤ شركة برتغالية مقيدة بالبورصة خلال اعوام ٢٠٠٤، ٢٠٠٦ و ٢٠٠٨، لاختبار الإفصاح عن رأس المال الفكري باستخدام أسلوب تحليل المحتوى في ضوء مؤشر للإفصاح تضمن بنود تتعلق برأس المال البشري تمثلت في الموارد البشرية، ولاء ورضاء العاملين، فرق العمل ، خبرات العاملين، معرفة العاملين وروح المبادرة. وفي نفس السياق هدفت دراسة (Dammak et al., 2010) إلى تطوير إطار للإفصاح عن رأس المال الفكري تضمن أربع تصنيفات وهي رأس المال البشري، رأس مال العلاقات، رأس المال التنظيمي ورأس المال التنافسي. وتمثلت المعلومات المرتبطة برأس المال البشري في كفاءات الموارد البشرية (تضمنت الخبرات والمؤهلات المهنية)، قدرة الشركة على الاحتفاظ وجذب العمالة الماهرة (تضمنت سياسات التوظيف ومعايير التعيين) وتدريب الموارد البشرية (تضمنت البرامج التدريبية ووجود مركز للتدريب). اما دراسة (Chander and Mehra, 2010) فقد ركزت على اختبار ممارسات الإفصاح الاختياري عن الأصول غير الملموسة ل ٥٠ شركة هندية تعمل في مجال صناعة الأدوية من خلال استخدام التقارير السنوية لهذه الشركات خلال عامي ٢٠٠٧ و ٢٠٠٨. ففي هذه الدراسة تم وضع إطار للإفصاح عن الأصول غير الملموسة تضمن معلومات عن العاملين (من حيث عددهم، اعمارهم، تعليمهم و خبراتهم)، معلومات عن تدريب العاملين وروح المبادرة لديهم. وركزت دراسة (Cohen et al., 2011) على وضع إطار للإفصاح عن المعلومات غير المالية في الولايات المتحدة الامريكية شمل معلومات عن المسؤولية الاجتماعية للشركات، حوكمة الشركات ومؤشرات الأداء الاقتصادي. تضمن هذا الإطار معلومات عن راس المال البشري تمثلت في رضاء العاملين، معدل دورانهم، تدريبهم، تنوع قوة العمل، الصحة والسلامة المهنية والاحتفاظ بالعاملين.

وقامت دراسة (Husin and Olesen, 2012) بتحليل الإفصاح عن معلومات رأس المال الفكري في التقارير السنوية للشركات الماليزية من خلال بناء مؤشر للإفصاح عن هذه المعلومات، وتم استخدام هذا المؤشر في تحديد مستوى الإفصاح لعينة من ٣٠ شركة مقيدة في عام ٢٠٠٨ وذلك من خلال تحليل المحتوى للتقارير السنوية لها. تضمن هذا المؤشر المعلومات التالية والخاصة برأس المال البشري:

- معلومات عن العاملين وتضمنت عدد العاملين، سنوات الخبرة، متوسط الاعمار، المؤهلات المهنية و المسئوليات.
 - معلومات مرتبطة بالمديرين وتضمنت مؤهلات وخبرات المديرين.
 - معلومات مرتبطة بالتعليم والتدريب وتضمنت التعليم المستمر للعاملين، التطوير الوظيفي والتنمية المهنية.
 - معلومات مرتبطة بقضايا المساواة وتضمنت عدد العاملين من الرجال والنساء وعدد العاملين من ذوى الاحتياجات الخاصة.
 - معلومات مرتبطة بعلاقات العاملين وتضمنت مشاركة العاملين فى الأنشطة النقابية والأنشطة الاجتماعية.
 - معلومات مرتبطة برعاية العاملين وتضمنت المنافع طويلة وقصيرة الأجل للعاملين وبيئة العمل.
 - معلومات مرتبطة بسلامة وأمان العاملين وتضمنت إجراءات السلامة المهنية.
- اما دراسة (DeSilva et al., 2014) فهدفت إلى اختبار الإفصاح عن معلومات رأس المال الفكرى من خلال تحليل المحتوى للتقرير عن هذه المعلومات فى ٥ شركات نيوزيلاندية كثيفة الاستخدام للمعرفة مقيدة فى البورصة خلال عامى ٢٠٠٤ و ٢٠٠٥. حيث تم بناء مؤشر للإفصاح عن معلومات رأس المال الفكرى لاستخدامه فى قياس مستوى الإفصاح، شمل معلومات عن :
- التطوير والتدريب وتضمنت معلومات عن برامج التدريب والتعليم.
 - مهارات ومعرفة وامكانيات العاملين.
 - قضايا المساواة وتضمنت معلومات عن عدد العاملين من الرجال والنساء وعدد العاملين من ذوى الاحتياجات الخاصة.
 - سلامة العاملين وتضمنت معلومات عن مقاييس الأمان والسلامة التى تم تنفيذها.
 - علاقات العاملين وتضمنت معلومات عن مشاركة العاملين فى المجتمع والنقابات المهنية.
 - منافع العاملين وخطط الحوافز.
 - مقاييس مرتبطة بالعاملين وتضمنت معلومات عن عدد العاملين، خبراتهم المهنية ومستوى التعليم.
- وهدف دراسة (An et al., 2014) إلى اختبار مدى أهمية الإفصاح عن رأس المال الفكرى للمستثمرين فى الشركات الصينية من خلال مرحلتين، فى المرحلة الأولى تم وضع مؤشر للإفصاح عن رأس المال الفكرى فى ضوء الدراسات السابقة، وفى الثانية تم اعداد قائمة استقصاء لجمع ارائهم حول أهمية الإفصاح عن بنود المؤشر المقترح. تضمن المؤشر المقترح معلومات عن رأس المال البشرى تمثلت فى عدد العاملين، مؤهلاتهم، تعليمهم، تدريبهم ومعرفةهم.
- وركزت بعض الدراسات على بناء مؤشر للإفصاح عن معلومات رأس المال البشرى فى التقارير السنوية باعتباره المكون الأساسى لرأس المال الفكرى ، حيث ناقشت دراسة (Khan and Khan, 2010) مدى إفصاح الشركات فى بنجلادش عن معلومات رأس المال البشرى، من خلال بناء مؤشر للإفصاح عنها تضمن معلومات عن عدد العاملين ومعدل دورانهم وتعليمهم، عدد العاملين المشاركين فى برامج التدريب، مشاركة العاملين فى الأنشطة الاجتماعية، خطة تعويض العاملين، وجود معهد خاص للتدريب، برنامج حوافز العاملين، سلامة العاملين، تناوب الوظائف بين العاملين، مهارات وكفاءات العاملين، رحية العامل، التطوير الوظيفي والفرص التى توفرها

الشركة للعاملين، المهارات الفكرية للعاملين، سياسات التوظيف والقيادة. ومن خلال استخدام أسلوب تحليل المحتوى للتقارير المالية لـ ٣٢ شركة في القطاع الصناعي والخدمي مقيدة في البورصة لمدة ٣ سنوات، توصلت الدراسة إلى أن العناصر الأكثر إفصاحاً عنها هي معلومات عن تدريب العاملين، عدد العاملين، التطور الوظيفي والفرص التي توفرها الشركة وسياسات التوظيف. وهدفت دراسة (Jindal and Kumar, 2012) إلى بناء مؤشر للإفصاح عن معلومات رأس المال البشري لتحديد مستوى الإفصاح عنها في التقارير السنوية لعينة من ٩٧ شركة هندية مقيدة في البورصة. تضمن هذا المؤشر ١٢ بند تم تحديدها من خلال تحليل الدراسات السابقة، تمثلت هذه البنود في: وجود تقرير عن قيمة الموارد البشرية، عدد العاملين، معدل دوران العاملين، التدريب والتطوير، متوسط القيمة الاقتصادية المضافة للعامل، صندوق التقاعد، التدريب والتطوير، سياسات الاحتجاج، خطة الخلافة للإدارة، رضا العاملين، الريادة في الأعمال وسياسة الصحة والسلامة المهنية. وقامت دراسة (Micah et al., 2012) ببناء مؤشر للإفصاح عن معلومات الموارد البشرية وذلك لقياس مستوى الإفصاح عنها، وذلك على عينة من ٥٢ شركة نيجيرية مقيدة بالبورصة تنتمي إلى قطاعات مختلفة. تضمن هذا المؤشر معلومات عن عدد العاملين، سياسات الموارد البشرية، التدريب والتطوير، خطة خلافة الإدارة، قوائم مستقلة للموارد البشرية، تقرير عن التوظيف، صندوق تنمية الموارد البشرية، فئات العاملين، صندوق التقاعد واستحقاقات التقاعد. وفي نفس السياق هدفت دراسة Athanasios (et al., 2013) إلى بناء مؤشر للإفصاح عن معلومات رأس المال البشري والذي في ضوئه تم اختبار مستوى الإفصاح عنها في التقارير السنوية لعينة من الشركات اليونانية تكونت من ٣٨ شركة. وتمثلت بنود هذا المؤشر في معلومات عن عدد العاملين، معدل دوران العاملين، المزايا المقدمة للعاملين، نسبة التوظيف من خلال الاتفاقيات الجماعية، معدل الإصابة والوفاة، برامج المساعدة العلاجية للعاملين وأسرهم، الصحة والسلامة المهنية، متوسط ساعات التدريب في السنة لكل عامل، برامج التدريب، تصنيف العاملين من حيث الفئة العمرية، أجر العاملين الرجال مقارنة بالنساء وتقييم أداء العاملين. وإيضاً هدفت دراسة (Fontana and Macagnan, 2015) إلى بناء مؤشر للإفصاح عن معلومات رأس المال البشري والذي في ضوئه تم اختبار مستوى الإفصاح عن هذه المعلومات في التقارير السنوية لعينة من الشركات البرازيلية تكونت من ٢٩ شركة خلال الفترة من ٢٠٠٥ حتى ٢٠٠٩. وتمثلت بنود هذا المؤشر في معلومات عن عدد العاملين، معدل دوران العاملين، الزيادة في عدد العاملين وعدد تاركى الخدمة، معدل غياب العاملين، تصنيف العاملين (من حيث الاقدمية، العمر، التوصيف الوظيفي، التعليم والمنطقة)، وصف الأنشطة التدريبية (من حيث عدد ساعات التدريب وعدد العاملين الذين استفادوا من التدريب)، سياسة التوظيف، برامج الحوافز والبرامج الاجتماعية، السلامة والصحة المهنية، مقاييس رضا العاملين، خبرات المديرين التنفيذيين في شركات أخرى، المستوى التعليمي للمديرين التنفيذيين وعدد المديرين التنفيذيين الجدد. وفي نفس السياق هدفت دراسة (Peters et al., 2015) إلى بناء مؤشر للإفصاح عن معلومات رأس المال البشري والذي في ضوئه تم اختبار مستوى الإفصاح عنها في عينة تكونت من ٤٢ تقرير سنوي للشركات التشيكية. وتمثلت بنود هذا المؤشر في معلومات عن عدد العاملين (من حيث العمر، التعليم، الإدارة التابع لها ونوع العمل)، تدريب العاملين، السلامة والأمان، الجوائز التي حصلت عليها الشركة والمربطة بالموارد البشرية، دليل لآداب المهنة والسلوك الاخلاقي، التعاون مع وكالات التوظيف، المساواة وعدم التمييز، مشاركة العاملين في عمليات الابتكار ووجود مسئول عن التظلمات.

وفيما يتعلق بالدراسات المصرية في هذا المجال، توجد ندرة في الدراسات التي تناولت بناء مؤشر للإفصاح عن معلومات رأس المال البشري. فهدفت دراسة (الارضى، ٢٠١٣) إلى بناء مؤشر للإفصاح الاختياري في التقارير المالية للشركات المقيدة في البورصة المصرية واستخدامه في قياس مستوى الإفصاح في ٣٠ شركة مقيدة خلال الفترة من ٢٠٠٩ إلى ٢٠١٢. تضمن هذا المؤشر معلومات خاصة برأس المال البشري تمثلت في معلومات عن تنقلات الموظفين، متوسط سنوات الخدمة في الشركة، مدى الرضاء الوظيفي ومدى مراعاة أى تطوير لرغبات الموظفين. اما دراسة (مليجي، ٢٠١٣) فركزت على دراسة مستوى الإفصاح عن رأس المال الفكرى في الشركات المصرية المقيدة بالبورصة من خلال بناء مؤشر للإفصاح، واختبار مستوى الإفصاح عنه في ضوء هذا المؤشر، وذلك من خلال تحليل المحتوى ل ١٣٧ تقرير سنوى خلال الفترة من ٢٠١١ حتى ٢٠١٣. وتضمن هذا المؤشر ثلاث مجموعات (رأس المال البشري، رأس المال الخارجى ورأس المال الداخلى)، وتمثلت بنود رأس المال البشري فى:

- الكفاءة وتضمنت معرفة العاملين، تعليمهم، التأهيل المهني، العمل المرتبط بالمعرفة والمرتبط بالريادة، المشاركة في المعرفة، تحفيز العاملين، الخبرة، التخصص، التدريب والتنوع الثقافى.
- الموارد البشرية وتضمنت عدد العاملين، رضاء العاملين، الانتاجية، معدل دوران العاملين والصحة والسلامة المهنية.

ومن خلال تقييم هذه الدراسات، يرى الباحث ان هناك اختلاف في بنود الإفصاح عن معلومات رأس المال البشرى من دراسة لأخرى، ويرجع ذلك إلى اختلاف ممارسات الإفصاح والمتطلبات القانونية المرتبطة به بين الدول المختلفة، فبعض هذه البنود قد يتم الإفصاح عنها وفقاً لمتطلبات الإفصاح أو المتطلبات القانونية لدولة معينة ولا يتم الإفصاح عنها في التقارير الخاصة بالشركات في دولة أخرى. حيث انه لا يوجد في الوقت الحاضر معيار محاسبى شامل يعالج قضية الإفصاح عن هذه المعلومات سواء في المعايير الدولية لإعداد التقارير المالية أو غيرها من المعايير المحاسبية. كما أنه قد يرجع إلى اختلاف طبيعة الدراسات، حيث ركز بعضها على بناء مؤشر للإفصاح عن معلومات رأس المال البشرى وبعضها ركز على بناء مؤشر للإفصاح عن رأس المال الفكرى بمكوناته الثلاث.

وفى ضوء تحليل هذه الدراسات توصل الباحث إلى اتفاق هذه الدراسات على بعض البنود التي تم الإفصاح عنها، وقد قام الباحث ببلورة هذه البنود ووضع قائمة تحتوى على بنود المؤشر المقترح للإفصاح عن معلومات رأس المال البشرى، تتطوى هذه القائمة على عشرة بنود والتي يعتقد الباحث انها ستؤثر على قرار الاستثمار من قبل المستثمرين. وتتضمن قائمة المؤشر المقترح البنود التالية:

- الإفصاح عن عدد العاملين.
- الإفصاح عن معدل دوران العاملين.
- الإفصاح عن معلومات متعلقة بتدريب العاملين (مثل عدد البرامج التدريبية، متوسط ساعات التدريب للعامل، عدد العاملين الذين حصلوا على تدريب).
- الإفصاح عن معلومات متعلقة بقضايا المساواة (مثل نسبة العاملين النساء إلى الرجال).

- الإفصاح عن معلومات متعلقة بتعليم العاملين (مثل عدد العاملين الحاصلين على شهادات دراسات عليا وشهادات مهنية متخصصة).
- الإفصاح عن معلومات متعلقة بخبرات العاملين (مثل عدد العاملين الذين تزيد خبرتهم عن ١٠ سنوات وعدد العاملين الذين لديهم خبرات في شركات أخرى).
- الإفصاح عن معلومات متعلقة بسياسات التوظيف (مثل معايير التعيين).
- الإفصاح عن معلومات متعلقة بتحليل القوى العاملة (مثل متوسط عمر العاملين ونسبة العمالة الفنية).
- الإفصاح عن معلومات خاصة برضاء العاملين (مثل عدد شكاوى العاملين، عدد العاملين الحاصلين على جوائز وعدد المتقدمين للوظائف الشاغرة بالشركة).
- الإفصاح عن معلومات خاصة بالصحة والسلامة المهنية (مثل عدد الحوادث التي تعرض لها العاملين اثناء العمل وعدد العاملين الذين تعرضوا لأمراض مهنية نتيجة العمل).

وفي ضوء اتفاق غالبية الدراسات التي تناولت الإفصاح عن معلومات رأس المال البشري على أهمية هذه المعلومات للمستثمرين، حيث أنها توفر لهم معلومات عن أداء الموارد البشرية بما يمكنهم من ادراك وفهم بيئة عمل الشركة، تجعل المديرين أكثر خضوعاً للمساءلة وأكثر شفافية تجاههم، بالإضافة إلى ان الإفصاح عن هذه المعلومات يقلل عدم التأكد الذي يواجه المستثمرين ويساعدهم في تقييم وضع الشركات بصورة أكثر دقة، يتوقع الباحث قبول المستثمرين للمؤشر المقترح. ولذلك يمكن اشتقاق **الفرض الثاني** كما يلي:

يقبل المستثمرون في أسهم الشركات المقيدة بالبورصة المؤشر المقترح للإفصاح عن معلومات رأس المال البشري

٨-٤: أثر الإفصاح الاختياري عن معلومات رأس المال البشري على قرار الاستثمار

يمكن تقسيم الدراسات التي تناولت الإفصاح الاختياري وأثره على قرار الاستثمار إلى ثلاث مجموعات، تتضمن المجموعة الأولى الدراسات التي تناولت أثر الإفصاح الاختياري بصفة عامة على قرار الاستثمار، وتتضمن المجموعة الثانية الدراسات التي ركزت على أثر الإفصاح الاختياري عن معلومات رأس المال الفكري على هذا القرار. اما المجموعة الثالثة فتتضمن الدراسات التي تناولت أثر الإفصاح الاختياري عن معلومات رأس المال البشري على قرار الاستثمار.

بالنسبة للمجموعة الأولى من الدراسات، فقد اهتمت دراسة (Elliott and Jacobson, 1994) بتحليل التكاليف والمنافع الناتجة عن زيادة مستوى الإفصاح عن المعلومات من خلال إجراء دراسة لهذه التكاليف والمنافع على مستوى الشركات، المستثمرين والمستوى القومي. وتوصلت الدراسة إلى ان زيادة مستوى الإفصاح عن المعلومات يؤدي إلى تخفيض درجة عدم تماثل المعلومات وانخفاض درجة عدم التأكد مما يؤدي إلى تخفيض المخاطر المرتبطة بالشركة، الامر الذي يساعد المستثمرين في اتخاذ قرارات أفضل، كما انه يؤدي إلى تخفيض تكاليف التقاضي الناتجة عن عدم كفاية الإفصاح. وهدفت دراسة (Botosan, 1997) إلى اختبار أثر الإفصاح الاختياري عن المعلومات على تكلفة رأس المال، من خلال دراسة الإفصاح الاختياري في التقارير السنوية ل ١٢٢ شركة امريكية تنتمي إلى قطاعات صناعية مختلفة في عام ١٩٩٠. وتوصلت الدراسة إلى ان زيادة مستوى الإفصاح الاختياري عن المعلومات يؤدي إلى تخفيض تكلفة رأس المال مما ينعكس بصورة إيجابية على قرار الاستثمار في الشركات. اما دراسة (Dhaliwal et al., 2011) فهدفت إلى اختبار المنافع الناتجة عن الإفصاح

الاختياري عن المعلومات المتعلقة بالمسؤولية الاجتماعية وذلك على عينة تكونت من ٢١٣ شركة امريكية. وتوصلت الدراسة إلى ان الإفصاح الاختياري عن هذه المعلومات سوف يؤدي إلى تقليل تكلفة رأس المال وسوف يجذب المستثمرين للاستثمار في هذه الشركات. كما هدفت دراسة (Cheynel, 2013) إلى توفير نظرية تربط بين الإفصاح الاختياري، تكلفة رأس المال والكفاءة الاقتصادية من خلال دراسة العلاقة بين الإفصاح الاختياري وتكلفة رأس المال، وتوصلت إلى ان الإفصاح الاختياري يؤدي إلى تخفيض تكلفة رأس المال وزيادة الاستثمار في الشركات.

اما بالنسبة للمجموعة الثانية من الدراسات فقد هدفت دراسة (Abdolmohammadi, 2005) إلى اختبار أثر مستوى الإفصاح عن رأس المال الفكري (تضمن معلومات رأس المال البشري) في التقارير السنوية للشركات الامريكية على قيمتها السوقية، وذلك على عينة من ٥٨ شركة خلال الفترة من ١٩٩٣ حتى ١٩٩٧. وتوصلت الدراسة إلى ان الإفصاح عن هذه المعلومات له تأثير معنوي جوهري على القيمة السوقية للشركات. وفي نفس السياق هدفت دراسة (Orens et al., 2009) إلى اختبار أثر الإفصاح عن معلومات رأس المال الفكري عبر شبكة الانترنت على قيمة الشركة، وذلك من خلال تحليل المحتوى للمواقع الالكترونية ل ٢٦٧ شركة في ٤ دول اوروبية وهي بلجيكا، فرنسا، ألمانيا وهولندا. وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية بين الإفصاح عن رأس المال الفكري وقيمة الشركة مما ينعكس على قرارات المستثمرين. وركزت دراسة (Razafindrambinina and Santoso, 2013) على اختبار ما اذا كان مقدمي نصيحة الاستثمار في أسهم الشركات وسماسرة الأوراق المالية يأخذون في الاعتبار معلومات راس المال الفكري عند اتخاذ قرار الاستثمار، وذلك على عينة من الشركات المقيدة ببورصة جاكرتا للأوراق المالية. وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة جوهريّة بين الإفصاح عن هذه المعلومات وقرار الاستثمار. أيضاً هدفت دراسة (Jihene and Robert, 2013) إلى اختبار أثر الإفصاح عن معلومات رأس المال الفكري في الأسواق المالية التونسية على قيمة الشركات. فمن خلال تحليل المحتوى للتقارير السنوية ل ٥٠ شركة تونسية مقيدة بالبورصة خلال الفترة من ٢٠٠٦ وحتى ٢٠٠٩، تم تطوير مؤشر للإفصاح في ضوء احتياجات وتوقعات المستخدمين لتقدير العلاقة بين الإفصاح عن هذه المعلومات وقيمة الشركات. وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط إيجابية ومعنوية بين الإفصاح عن معلومات رأس المال الفكري وقيمة الشركات، حيث ان الإفصاح عن هذه المعلومات يقلل عدم التأكد المرتبط بالشركات، وبالتالي يحسن ويزيد قيمة الشركة مما يكون له تأثير إيجابي على قرار الاستثمار فيها.

وبالنسبة للمجموعة الثالثة من الدراسات فقد هدفت دراسة (Dominguez, 2011) إلى اختبار أثر الإفصاح عن معلومات رأس المال البشري على سمعة الشركات في السوق، وذلك من خلال تحليل المحتوى للتقارير السنوية ل ١٠٥ شركة اسبانية مقيدة بالبورصة لقياس مستوى الإفصاح عن هذه المعلومات، وتم استخدام تحليل الانحدار لدراسة أثر هذه المعلومات على سمعة الشركات. وتوصلت الدراسة إلى ان الإفصاح عن معلومات رأس المال البشري له تأثير إيجابي على سمعة الشركات مما يؤثر بصورة إيجابية على قرارات الاستثمار فيها. وركزت دراسة (Avazzadehfath and Raiashekar, 2011) على اختبار أثر الإفصاح عن معلومات راس المال البشري على قرارات الاستثمار في أسهم الشركات المقيدة ببورصة طهران من خلال توزيع قوائم استقصاء على عينة من المديرين الماليين، المحللين الماليين و خبراء الاستثمار في اسهم الشركات. وتوصلت الدراسة إلى ان الافصاح عن

هذه المعلومات يوفر معلومات ملائمة تؤثر على قرار الاستثمار. اما دراسة (Lin et al., 2012) فهدفت إلى دراسة العلاقة بين الإفصاح عن معلومات رأس المال البشري وأداء الشركات من خلال تحليل المحتوى للتقارير المالية لـ ٦٦٠ شركة تايبانية خلال عام ٢٠٠٦، لتحديد مستوى الإفصاح عن هذه المعلومات ودراسة علاقته بأداء الشركة، والذي تم قياسه من خلال معدل العائد على الأصول ومعدل القيمة الدفترية إلى القيمة السوقية. وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية بين الإفصاح عن معلومات رأس المال البشري وأداء الشركات. وفي نفس السياق هدفت دراسة (Micah et al., 2012) إلى اختبار العلاقة بين الإفصاح عن معلومات رأس المال البشري والأداء المالي للشركات في نيجيريا من خلال تحليل بيانات ٥٢ شركة مقيدة في البورصة خلال الفترة من ٢٠٠٥ وحتى ٢٠٠٩. ومن خلال استخدام تحليل الانحدار والارتباط توصلت الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية بين معدل العائد على حقوق الملكية والإفصاح عن معلومات رأس المال البشري مما يشجع الشركات للإفصاح عن هذه المعلومات لبناء الثقة مع المستثمرين وغيرهم من أصحاب المصالح. وايضاً هدفت دراسة (Gamerschlag, 2013) إلى اختبار ما اذا كان الإفصاح الاختياري عن معلومات رأس المال البشري بواسطة الشركات الالمانية له تأثير على قيمة هذه الشركات. ومن خلال تحليل التقارير السنوية لعينة تكونت من ١٣٠ شركة، توصلت الدراسة إلى ان الإفصاح عن معلومات رأس المال البشري خاصة كفاءات ومهارات العاملين له تأثير إيجابي على قيمة الشركات. وفي نفس الاتجاه هدفت دراسة (Moghaddam et al., 2013) إلى اختبار أثر التقرير عن هذه المعلومات على قيمة الشركات المقيدة في بورصة الأوراق المالية بطهران وذلك على عينة تكونت من ١١٢ شركة. وتشير النتائج إلى ان الإفصاح عن معلومات رأس المال البشري له تأثير معنوي إيجابي على اسعار الأسهم وبالتالي على قرار الاستثمار في هذه الأسهم. كما هدفت دراسة (Khadijeh, 2015) إلى اختبار نفس الأثر ولكن على عينة من ١٠ شركات هندية مقيدة بالبورصة، ومن خلال دراسة التقارير السنوية لهذه الشركات خلال الفترة من ٢٠٠٥ وحتى ٢٠١٢، وباستخدام الارتباط وتحليل الانحدار البسيط توصلت الدراسة ايضاً إلى ان قيمة الشركات تتأثر بصورة إيجابية بالإفصاح عن معلومات رأس المال البشري. اما دراسة (Ahmed at al., 2014) فهدفت إلى دراسة أثر الإفصاح عن معلومات رأس المال البشري بواسطة الشركات في بنجلادش على قرارات المستثمرين، وذلك على عينة تكونت من ١١٠ مستثمر وزعت عليهم قوائم استقصاء. وتشير النتائج إلى ان الإفصاح عن هذه المعلومات له تأثير هام في اتخاذ قرار الاستثمار بواسطة المستثمرين. وركزت دراسة (Vyas and Tater, 2015) على العلاقة بين الإفصاح عن معلومات راس المال البشري وصنع القرار، وذلك من خلال دراسة منفعة هذه المعلومات لإدارة الشركة من ناحية ومنفعتيها للمستثمرين عند اتخاذ قرار الاستثمار من ناحية أخرى، حيث تم توزيع ٢٧٠ قائمة استقصاء على المديرين و ٢٨٨ قائمة على المستثمرين في الشركات الهندية. وتوصلت الدراسة إلى ان معلومات راس المال البشري تؤثر على سياسات الإدارة المتعلقة بالموارد البشرية، وتعتبر عنصر هام جداً يؤثر بصورة كبيرة على المستثمرين عند اتخاذ قرار الاستثمار.

وفي ضوء تحليل تلك الدراسات يتضح ان الإفصاح عن معلومات رأس المال البشري يؤدي إلى تخفيض درجة عدم تماثل المعلومات، تخفيض المخاطر المرتبطة بالشركة، تحسين سمعة الشركة في السوق وتخفيض تكلفة رأس المال بالإضافة إلى تأثيره الإيجابي على قيمة الشركة مما ينعكس بصورة إيجابية على قرارات الاستثمار في الشركات. ولذلك يمكن اشتقاق **الفرض الثالث** كما يلي :

يؤثر الإفصاح عن معلومات رأس المال البشري إيجاباً على قرار المستثمرين بالاستثمار في أسهم الشركات المقيدة بالبورصة.

من ناحية أخرى شهدت السنوات الأخيرة اهتمام العديد من الدراسات بتحليل جودة الإفصاح عن رأس المال الفكري (Schneider and Samkin, 2008; Shareef and Davey, 2005; Yi and Davey, 2010; Husin and Olesen, 2012; Haji and Ghazali, 2013). ووفقاً لهذه الدراسات فإن الإفصاح الكمي عن معلومات رأس المال الفكري له جودة إفصاح أعلى من الإفصاح الوصفي، وبالتالي فمن المتوقع أن يختلف التأثير الإيجابي للإفصاح عن معلومات رأس المال البشري باعتباره المكون الأساسي لرأس المال الفكري باختلاف نوعية (شكل) المعلومات المفصح عنها (كمية أم وصفية). ولذلك يمكن اشتقاق **الفرض الرابع** كما يلي:

يختلف التأثير الإيجابي للإفصاح عن معلومات رأس المال البشري على قرار المستثمرين بالاستثمار في أسهم الشركات المقيدة بالبورصة باختلاف نوعية (شكل) المعلومات المفصح عنها.

٨-٥: الدراسة التطبيقية

تهدف الدراسة التطبيقية إلى اختبار مدى حاجة المستثمرين في أسهم الشركات المقيدة بالبورصة المصرية لمعلومات عن رأس المال البشري، وإيجاد دليل عملي على قبول بنود المؤشر المقترح للإفصاح عن هذه المعلومات. بالإضافة إلى اختبار أثر الإفصاح عن هذه المعلومات على قرار الاستثمار، ومدى تأثر هذا القرار بنوعية (شكل) المعلومات المفصح عنها.

٨-٥-١: مراحل وادوات وإجراءات الدراسة التطبيقية

لاختبار فروض البحث قام الباحث بدراسة تطبيقية على عينة من المستثمرين في أسهم الشركات المقيدة بالبورصة المصرية من خلال دراسة ميدانية وتجريبية، حيث قام بدراسة ميدانية من خلال استخدام قوائم الاستقصاء لاختبار الفرضين الأول والثاني، واستخدم المنهج التجريبي لاختبار الفرضين الثالث والرابع. وبالتالي تم إجراء الدراسة التطبيقية على مرحلتين كما يلي:

المرحلة الأولى: الدراسة الميدانية

تهدف الدراسة الميدانية إلى قياس مدى حاجة المستثمرين في أسهم الشركات المقيدة بالبورصة لمعلومات عن رأس المال البشري، واختبار مدى قبولهم لبنود المؤشر المقترح للإفصاح عن هذه المعلومات، ومن ثم اختبار الفرضين الأول والثاني للدراسة.

أ- مجتمع وعينة الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة الميدانية من المستثمرين في بورصة الأوراق المالية، ونظراً لصعوبة الوصول إلى المستثمرين الأفراد، بالإضافة إلى أنه في الغالب لا تتوفر لديهم الخبرة الكافية لاتخاذ قرار الاستثمار، تم التعبير عن هذا المجتمع بأمناء الاستثمار في البنوك التجارية، وسماسرة الأوراق المالية في شركات تداول الأوراق المالية والذين يقومون بتقديم أعمال الوساطة المالية وتقديم الاستشارات المالية والاستثمارية لعملائهم من المستثمرين قياساً على (Avazzadehfath and Raiashekar, 2011; Razafindrambinina and Santoso, 2013). وتم اختيار عينة عشوائية في مرحلة الدراسة الميدانية مكونة من ٦٠ مشارك.

ب- أدوات وإجراءات الدراسة

استخدم الباحث في مرحلة الدراسة الميدانية أسلوب الاستقصاء وذلك من خلال توزيع قائمة استقصاء على المشاركين في الدراسة (ملحق رقم ١) حيث تم توزيع ٦٠ قائمة، تم استلام 49 قائمة وتم استبعاد 4 قوائم منها لعدم اكتمالها.

ج- توصيف وقياس متغيرات الدراسة

بالرجوع إلى الفرضين الأول والثاني، يمكن توصيف متغيرات الدراسة في مدى حاجة المستثمرين لمعلومات عن رأس المال البشري لأغراض اتخاذ قرار الاستثمار، ويقاس من خلال ردود مفردات العينة على السؤال الأول، ومدى قبولهم لبنود المؤشر المقترح للإفصاح والذي يقاس من خلال الإجابة على السؤال الثاني والخاص بتحديد درجة الأهمية النسبية لبنود المؤشر المقترح من وجهة نظر كل مفردة قياساً على (Cohen et al., 2011; An et al., 2014).

المرحلة الثانية: الدراسة التجريبية

تهدف الدراسة التجريبية إلى اختبار أثر الإفصاح عن معلومات رأس المال البشري على قرار الاستثمار ومدى تأثير هذا القرار بنوعية (شكل) المعلومات المفصح عنها، ومن ثم اختبار الفرضين الثالث والرابع للدراسة.

أ- مجتمع وعينة الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة التجريبية من أمناء الاستثمار في البنوك التجارية وسماسرة الأوراق المالية في شركات تداول الأوراق المالية قياساً على (Avazzadehfath and Raiashekar, 2011; Razafindrambinina and Santoso, 2013). وتم اختيار عينة عشوائية مكونة من ٦٠ مشارك. وسيقوم المشاركون بأداء دور مستثمرين في أسهم الشركات من خلال اتخاذ قرارات استثمارية تتعلق بشراء أو بيع أسهم في الشركة محل التجربة.

ب- أدوات وإجراءات الدراسة

اعتمد الباحث على منهجية الدراسة التجريبية لاختبار الفرضين الثالث والرابع، وذلك من خلال قيام الباحث بتجربة على عينة الدراسة والتي تضمنت ثلاث حالات قياساً على (Avazzadehfath and Raiashekar, 2011):

- **الحالة الأولى:** تضمنت القوائم المالية المختصرة لحدى الشركات المقيدة بالبورصة، وفي نهاية الحالة يطلب من مفردات العينة الإجابة على سؤال يقيس قرار الاستثمار في هذه الحالة.
- **الحالة الثانية:** تضمنت إفصاح اضافي كمي عن معلومات رأس المال البشري بالشركة وفقاً للبنود التي تم الموافقة عليها من قبل المشاركين في الدراسة الميدانية، بجانب نفس القوائم المالية للشركة الموجودة في الحالة الأولى، وفي نهاية الحالة يطلب من مفردات العينة الإجابة على نفس سؤال الحالة الأولى.
- **الحالة الثالثة:** تضمنت إفصاح اضافي وصفي عن معلومات رأس المال البشري بالشركة وفقاً للبنود التي تم الموافقة عليها من قبل المشاركين في الدراسة الميدانية، بجانب نفس القوائم المالية للشركة الموجودة في الحالة الأولى، وفي نهاية الحالة يطلب من مفردات العينة الإجابة على نفس سؤال الحالة الأولى.

وتم توزيع قائمة تتضمن هذه الحالات على عينة الدراسة (ملحق رقم ٢) حيث تم توزيع ٦٠ قائمة، تم استلام ٤٦ قائمة وتم استبعاد ٣ قوائم منها لعدم اكتمالها.

ج- توصيف وقياس متغيرات الدراسة

بالرجوع إلى الفرضين الثالث والرابع يمكن توصيف متغيرات الدراسة كما يلي:
المتغيرات المستقلة

تتمثل المتغيرات المستقلة في:

- الإفصاح عن معلومات رأس المال البشري: ويتم قياسه من خلال حالات الدراسة، حيث تعرض الحالة الأولى قوائم مالية بدون إفصاح عن معلومات رأس المال البشري، وتتضمن الحالة الثانية والثالثة إفصاح اضافي عن معلومات رأس المال البشري قياساً على (Avazzadehfath and Raiashekar, 2011; Jihene and Robert, 2013).

- نوعية (شكل) معلومات رأس المال البشري المفصح عنها: ويتم قياسه من خلال الحالة الثانية والتي تتضمن إفصاح اضافي كمي عن معلومات رأس المال البشري، والحالة الثالثة والتي تتضمن إفصاح اضافي وصفي عن هذه المعلومات.

المتغير التابع

يتمثل في قرار الاستثمار في أسهم الشركات المقيدة والذي يتخذه المستثمرون بناءً على المعلومات المتاحة لهم، ويتم قياسه من خلال السؤال عن قرار الاستثمار في كل حالة (Avazzadehfath and Raiashekar, 2011; Vyas and Tater, 2015).

٨-٥-٢: الاختبارات الإحصائية المستخدمة

٨-٥-٢-١: الاختبارات الإحصائية المستخدمة لتحليل نتائج الدراسة الميدانية

نظراً لطبيعة البيانات التي تم الحصول عليها في الدراسة الميدانية والتي كانت في شكل بيانات ترتيبية، حيث اشتملت قائمة الاستقصاء على أسئلة إجابتها كانت في صورة مرتبة (على سبيل المثال موافق تماماً، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق على الإطلاق)، فإن الباحث اعتمد على الاختبارات اللامعلمية (Non Parametric Tests)، حيث أنه عندما تكون المشاهدات في صورة رتب وليست في صورة مقاييس كمية فإنه من المناسب استخدام الاختبارات اللامعلمية والتي لا تتطلب ان يتبع توزيع مجتمع الدراسة توزيعاً طبيعياً. وقد قام الباحث باستخدام اختبار ويلكوكسون للرتب ذات الإشارة (Wilcoxon Signed Rank Test)، والذي يستخدم لمعرفة الوسيط المتوقع وقيمة P (P.value) لكل سؤال من الأسئلة ذات الإجابات الترتيبية، وذلك لاختبار درجة شدة موافقة المستقصى منهم على كل سؤال من أسئلة القائمة، حيث تتراوح درجة الموافقة لإجابات الأسئلة من ١ إلى ٥. وقد قام الباحث بتحليل كل سؤال من خلال اختبار وسيط درجة الموافقة على السؤال، حيث يعتمد هذا الاختبار على ما اذا كان وسيط درجة الموافقة (Median) يتجاوز ٣ أم لا، وتتمثل فروض هذا الاختبار في:

فرض العدم (H0): $M \geq 3$ يعني هذا الفرض عدم موافقة مفردات العينة على السؤال

الفرض البديل (H1): $M < 3$ يعني هذا الفرض موافقة مفردات العينة على السؤال

ويتم اتخاذ القرار بناءً على قيمة P (P.value) عند مستوى ثقة ٩٥% (مستوى معنوية ٥%) بحيث إذا كانت قيمة P (P.value) المحسوبة أقل من مستوى المعنوية المفترض (٠,٠٥) فأنا نرفض فرض العدم ونقبل الفرض البديل.

كما تم حساب بعض المقاييس الوصفية مثل الوسط والوسيط والانحراف المعياري.

٨-٥-٢: الاختبارات الإحصائية المستخدمة لتحليل نتائج الدراسة التجريبية

تم استخدام اختبار الفرق بين نسبتي اختبار أثر الإفصاح عن معلومات رأس المال البشري على قرار الاستثمار، واختبار أثر الاختلاف في نوعية معلومات رأس المال البشري المفصح عنها على قرار الاستثمار. وتتمثل فروض هذا الاختبار في:

فرض العدم (H_0): $\theta_1 = \theta_2$ يعني هذا الفرض عدم وجود فروق معنوية بين نسبتي

الفرض البديل (H_1): $\theta_1 \neq \theta_2$ يعني هذا الفرض وجود فروق معنوية بين نسبتي

ويتم اتخاذ القرار بناءً على قيمة P (P.value) عند مستوى ثقة ٩٥% (مستوى معنوية ٥%) بحيث إذا كانت قيمة P (P.value) المحسوبة أقل من مستوى المعنوية المفترض (٠,٠٥) فأنا نرفض فرض العدم ونقبل الفرض البديل.

٨-٥-٣: تحليل النتائج واختبار الفروض

٨-٥-٣-١: تحليل نتائج الدراسة الميدانية واختبار الفرضين الأول والثاني

أ- نتيجة اختبار الفرض الأول

تظهر نتائج اختبار ويلكوكسون لاختبار درجة شدة موافقة مفردات العينة على السؤال الأول (ملحق رقم ٣) أن قيمة الوسيط بلغت (٤)، كما كان مستوى الدلالة المشاهد لإحصائية ويلكوكسون P.value أقل من مستوى المعنوية المفترض (٠,٠٥) حيث بلغت (٠,٠٠)، مما يعني أن مفردات العينة يدركون أهمية معلومات رأس المال البشري وإنهم في حاجة لهذه المعلومات عند اتخاذ قرار الاستثمار، أو بمعنى آخر نرفض فرض العدم ونقبل الفرض البديل بأن الوسيط < ٣ ، وبناءً على هذا التحليل يتم قبول الفرض الأول.

ب- نتيجة اختبار الفرض الثاني

تظهر نتائج اختبار ويلكوكسون والخاصة بالفرض الثاني أن قيمة P بلغت (٠,٠٢٧) على مستوى المؤشر ككل (أقل من ٠,٠٥) وبالتالي يتم قبول الفرض البديل. وبالرغم من قبول العينة للمؤشر ككل إلا أن هناك بعض البنود لم يتم الموافقة عليها وهي البنود المتعلقة بمعلومات عن معدل دوران العاملين، قضايا المساواة، سياسات التعيين وتحليل القوى العاملة، حيث كانت قيمة P لهذه البنود أكبر من (٠,٠٥) كما يظهر في جدول (١). ويرى الباحث أن عدم موافقة المستثمرين على هذه البنود لا يعني عدم أهميتها بالنسبة لهم، وإنما قد يرجع ذلك إلى عدم معرفتهم بمضمون هذه البنود وأهميتها لقرار الاستثمار. ويخلص الباحث من نتائج هذا الاختبار إلى قبول المستثمرين للمؤشر المقترح وبالتالي قبول الفرض الثاني للدراسة.

جدول (١): نتائج التحليل الإحصائي لمدى قبول المستثمرين للمؤشر المقترح للإفصاح عن معلومات رأس المال البشري عند اتخاذ قرار الاستثمار في أسهم الشركات المقيدة بالبورصة

بنود المؤشر المقترح	الوسيط	قيمة P
١-٢: الإفصاح عن عدد العاملين	٤	٠,٠١١
٢-٢: الإفصاح عن معدل دوران العاملين	٣	٠,٤٦٨
٣-٢: الإفصاح عن معلومات متعلقة بتدريب العاملين	٤	٠,٠٠٤
٤-٢: الإفصاح عن معلومات متعلقة بقضايا المساواة	٣	٠,٨٠٠
٥-٢: الإفصاح عن معلومات متعلقة بتعليم العاملين	٤	٠,٠١٢
٦-٢: الإفصاح عن معلومات متعلقة بخبرات العاملين	٤	٠,٠٠٠
٧-٢: الإفصاح عن معلومات متعلقة بسياسات التوظيف	٣	٠,٥٦٢
٨-٢: الإفصاح عن معلومات متعلقة بتحليل القوى العاملة	٣	٠,٠٥١
٩-٢: الإفصاح عن معلومات خاصة برضاء العاملين	٤	٠,٠١٠
١٠-٢: الإفصاح عن معلومات خاصة بالصحة والسلامة المهنية	٤	٠,٠١٤
للمؤشر ككل	٤	٠,٠٢٧

وللوقوف على مدى أهمية كل بند من بنود المؤشر المقترح، تم تحليل إجابات مفردات العينة حول ترتيبهم لبنود المؤشر المقترح وفقاً لأهميتها النسبية من خلال استخدام الوسط الحسابي للإجابات. ويوضح جدول (٢) نتائج التحليل الإحصائي لترتيب هذه البنود.

جدول (٢): نتائج التحليل الإحصائي لترتيب بنود المؤشر المقترح وفقاً لأهميتها النسبية من قبل المستثمرين

بنود المؤشر المقترح	الوسط الحسابي	ترتيب الأهمية النسبية
١-٢: الإفصاح عن عدد العاملين	٣,٢٩	٦
٢-٢: الإفصاح عن معدل دوران العاملين	٣,٠٢	٨
٣-٢: الإفصاح عن معلومات متعلقة بتدريب العاملين	٣,٥٨	٢
٤-٢: الإفصاح عن معلومات متعلقة بقضايا المساواة	٢,٨٤	١٠
٥-٢: الإفصاح عن معلومات متعلقة بتعليم العاملين	٣,٥١	٣
٦-٢: الإفصاح عن معلومات متعلقة بخبرات العاملين	٣,٦٩	١
٧-٢: الإفصاح عن معلومات متعلقة بسياسات التوظيف	٣	٩
٨-٢: الإفصاح عن معلومات متعلقة بتحليل القوى العاملة	٣,٠٩	٧
٩-٢: الإفصاح عن معلومات خاصة برضاء العاملين	٣,٣٦	٤
١٠-٢: الإفصاح عن معلومات خاصة بالصحة والسلامة المهنية	٣,٣١	٥

ويتضح من الجدول السابق ان بند خبرات العاملين، ثم بند تدريب العاملين، ثم بند تعليم العاملين ثم بند رضا العاملين هي البنود الأكثر أهمية من وجهة نظر المستثمرين، مما يعكس ادراكهم لأهمية خبرات وكفاءات العاملين، التدريب المستمر للعاملين، مستوى تعليمهم ومدى رضائهم عن العمل في خلق القيمة للشركات وقدرتها على البقاء في الأجل الطويل.

٨-٥-٣-٢: تحليل نتائج الدراسة التجريبية واختبار الفرضين الثالث والرابع

لاختبار الفرضين الثالث والرابع للدراسة تم تحديد إجابات المشاركين وذلك عن السؤال المتعلق بقرار الاستثمار في كل حالة من حالات الدراسة الثلاث. ويوضح الجدول رقم (٣) إجابات المشاركين في كل حالة .

جدول رقم (٣): إجابات المشاركين المتعلقة بقرار الاستثمار في كل حالة

قرار الاستثمار		الحالة الأولى (إفصاح بدون معلومات رأس المال البشرى)		الحالة الثانية (إفصاح اضافى كمي عن معلومات رأس المال البشرى)		الحالة الثالثة (إفصاح اضافى وصفى عن معلومات رأس المال البشرى)	
عدد المشاهدات	النسبة المئوية	عدد المشاهدات	النسبة المئوية	عدد المشاهدات	النسبة المئوية	عدد المشاهدات	النسبة المئوية
٥	١١,٦	٢٦	٦٠,٥	١٨	٤١,٩		
١٠	٢٣,٣	٩	٢٠,٩	١٢	٢٧,٩		
٣	٧	١	٢,٣	٣	٧		
٢٥	٥٨,١	٧	١٦,٣	١٠	٢٣,٣		
٤٣	١٠٠	٤٣	١٠٠	٤٣	١٠٠		

أ- نتيجة اختبار الفرض الثالث

يتضح من إجابات المشاركين في حالة منحهم قوائم مالية بدون أى معلومات عن رأس المال البشرى (الحالة الأولى) وإجاباتهم في حالة منحهم إفصاح اضافى كمي عن هذه المعلومات (الحالة الثانية)، انه في الحالة الأولى قد اختارت النسبة الأكبر من المشاركين الإجابة رقم (د) الا وهى حاجتهم إلى معلومات اضافية (٢٥ مشاركاً بنسبة ٥٨,١%)، بينما اختارت النسبة الأكبر من المشاركين الإجابة رقم (أ) الا وهى شراء أسهم جديدة في الشركة في الحالة الثانية (٢٦ مشاركاً بنسبة ٦٠,٥%)، كما هو موضح بالجدول رقم (٣).

كما يتضح من إجابات المشاركين في الحالة الأولى وإجاباتهم في حالة منحهم إفصاح اضافى وصفى عن معلومات رأس المال البشرى (الحالة الثالثة)، انه في الحالة الأولى قد اختارت النسبة الأكبر من المشاركين الإجابة رقم (د) الا وهى حاجتهم إلى معلومات اضافية (٢٥ مشاركاً بنسبة ٥٨,١%)، بينما اختارت النسبة الأكبر من المشاركين الإجابة رقم (أ) الا وهى شراء أسهم جديدة في الشركة في الحالة الثالثة (١٨ مشاركاً بنسبة ٤١,٩%)، كما هو موضح بالجدول رقم (٣).

وترجع هذه النتائج إلى ان توفير معلومات اضافية عن رأس المال البشرى سواء كانت فى شكل كمى أو وصفى يؤدي إلى تقليل عدم تماثل المعلومات بين المستثمرين وإدارة الشركة، كما يقلل عدم التأكد الذى يواجههم عند اتخاذ قرار الاستثمار، مما يؤدي إلى شرائهم أسهم جديدة فى الشركة. بينما تعتبر المعلومات التى توفرها القوائم المالية فقط غير كافية لاتخاذ قرار الاستثمار وبالتالي فهم فى حاجة إلى معلومات اضافية.

وتم إجراء اختبار الفرق بين نسبتيين وذلك لنسبة الإجابة الخاصة بشراء أسهم جديدة فى الحالة الأولى والثانية، واتضح ان الفرق بين النسبتين بلغ (٤٨,٩%) وقيمة P (P.value) بلغت (٠,٠٠) وهى اقل من مستوى المعنوية المفترض (٠,٠٥) كما هو موضح فى جدول رقم (٤)، مما يعنى انه توجد فروق معنوية فى قرار الاستثمار نتيجة الإفصاح عن معلومات رأس المال البشرى.

جدول رقم (٤): نتائج اختبار الفرق بين نسبتيين للحالتين الأولى والثانية

قرار الاستثمار	النسبة المئوية فى الحالة الأولى	النسبة المئوية فى الحالة الثانية	الفرق بين النسبتين	قيمة P
شراء أسهم جديدة فى هذه الشركة	١١,٦%	٦٠,٥%	٤٨,٩%	٠,٠٠
عدم شراء أو بيع أسهم هذه الشركة	٢٣,٣%	٢٠,٩%	٢,٤%	٠,٧٩٥
بيع الأسهم التى تمتلكها فى هذه الشركة	٧%	٢,٣%	٩,٣%	٠,٣٠٣
الحاجة إلى معلومات اضافية	٥٨,١%	١٦,٣%	٤١,٨%	٠,٠٠

وتم إجراء نفس الاختبار وذلك لنسبة الإجابة الخاصة بشراء أسهم جديدة فى الحالة الأولى والثالثة ، واتضح ان الفرق بين النسبتين بلغ (٣٠,٣%) وقيمة P (P.value) بلغت (٠,٠٠١) كما هو موضح فى جدول رقم (٥) ، مما يعنى انه توجد فروق معنوية فى الحالتين نتيجة الإفصاح عن معلومات رأس المال البشرى.

جدول رقم (٥): نتائج اختبار الفرق بين نسبتيين للحالتين الأولى والثالثة

قرار الاستثمار	النسبة المئوية فى الحالة الأولى	النسبة المئوية فى الحالة الثالثة	الفرق بين النسبتين	قيمة P
شراء أسهم جديدة فى هذه الشركة	١١,٦%	٤١,٩%	٣٠,٣%	٠,٠٠١
عدم شراء أو بيع أسهم هذه الشركة	٢٣,٣%	٢٧,٩%	٤,٩%	٠,٦٢١
بيع الاسهم التى تمتلكها فى هذه الشركة	٧%	٧%	٠%	١
الحاجة إلى معلومات اضافية	٥٨,١%	٢٣,٣%	٣٤,٨%	٠,٠٠

يتضح من هذه النتائج ان الإفصاح عن معلومات رأس المال البشرى كان له تأثير إيجابى معنوى على قرار الاستثمار سواء كانت المعلومات المفصّل عنها فى شكل كمى أو وصفى، وبالتالي يتم قبول الفرض الثالث للدراسة.

ب- نتيجة اختبار الفرض الرابع

لاختبار الفرض الرابع والقائل بأنه يختلف التأثير الإيجابى للإفصاح عن معلومات رأس المال البشرى على قرار المستثمرين بالاستثمار فى أسهم الشركات المقيدة بالبورصة باختلاف شكل (نوعية) المعلومات المفصّل عنها.

تظهر نتائج تحليل إجابات المشاركين في حالة منحهم قوائم مالية بجانب إفصاح اضافي كمي عن معلومات رأس المال البشري (الحالة الثانية) وإجاباتهم في حالة منحهم افصاح اضافي وصفي (الحالة الثالثة)، انه في الحالة الثانية قد اختارت النسبة الأكبر من المشاركين الإجابة رقم (أ) الا وهى شراء أسهم جديدة في الشركة (٢٦ مشاركاً بنسبة ٦٠,٥%) ، كما اختارت النسبة الأكبر من المشاركين نفس الإجابة في الحالة الثالثة (١٨ مشاركاً بنسبة ٤١,٩%)، كما هو موضح بالجدول رقم (٤).

ولاختبار ما اذا كان اختلاف نوعية المعلومات المفصح عنها يؤثر على القرار الإيجابي بالاستثمار في أسهم الشركة. تم إجراء اختبار الفرق بين نسبتي وذلك لنسبة الإجابة الخاصة بشراء أسهم جديدة في الحالتين، واتضح ان الفرق بين النسبتين بلغ (١٨,٦%) وقيمة P (P.value) بلغت (٠,٠٧٩) وهى اقل من مستوى المعنوية المفترض (٠,٠٥) كما هو موضح في جدول رقم (٦).

جدول رقم (٦): نتائج اختبار الفرق بين نسبتي للحالتين الثانية والثالثة

قرار الاستثمار	النسبة المئوية في الحالة الثانية	النسبة المئوية في الحالة الثالثة	الفرق بين النسبتين	قيمة P
شراء أسهم جديدة في هذه الشركة	٦٠,٥%	٤١,٩%	١٨,٦%	٠,٠٧٩
عدم شراء أو بيع أسهم هذه الشركة	٢٠,٩%	٢٧,٩%	١٨%	٠,٤٥٠
بيع الأسهم التي تمتلكها في هذه الشركة	٢,٣%	٧%	٤,٧%	٠,٣٠٣
الحاجة إلى معلومات اضافية	١٦,٣%	٢٣,٣%	٧%	٠,٤١٢

ويتضح من تحليل هذه النتائج انه لا توجد فروق معنوية في قرار الاستثمار نتيجة اختلاف نوعية معلومات رأس المال البشري المفصح عنها سواء كانت هذه المعلومات في شكل كمي أو شكل وصفي، وبالتالي يتم رفض الفرض الرابع للدراسة.

٦-٨: النتائج والتوصيات ومجالات البحث المقترحة

١-٦-٨: النتائج

من خلال استعراض البحث بجزئية النظرى والتطبيقي، توصل الباحث إلى مجموعة من النتائج الهامة والتي يمكن إيجازها في مجموعتين من النتائج وذلك كما يلي:

اولاً: نتائج الدراسة النظرية

- يعتبر رأس المال البشري من أهم موارد الشركات في ظل الاقتصاد القائم على المعرفة، حيث يلعب دور هام في خلق القيمة وتعزيز الميزة التنافسية للشركات، الامر الذى أدى إلى وجود طلب متزايد من المستثمرين وغيرهم من أصحاب المصالح على معلومات رأس المال البشري.

- على الرغم من أهمية الإفصاح عن معلومات رأس المال البشري، فإنه لا يوجد معيار محاسبى شامل لمعالجة قضية الإفصاح عن هذه المعلومات سواء في معايير المحاسبة الدولية أو غيرها من المعايير، حيث لا يوفر الإفصاح الحالى في التقارير المالية معلومات عن رأس المال البشري تمكن المستثمرين من تقييم الشركات بصورة

- دقيقة واتخاذ القرارات الاستثمارية المناسبة، مما ترتب عليه فشل هذه التقارير في ان تعكس دور هذه الموارد في خلق القيمة للشركات، الامر الذى تطلب ضرورة تطوير الإفصاح عن هذه المعلومات.
- اتفقت العديد من الدراسات على ان الإفصاح الاختيارى عن معلومات رأس المال البشرى فى التقارير السنوية هو المدخل الملائم للشركات للإفصاح عن هذه المعلومات.
- يودى الإفصاح الاختيارى عن معلومات رأس المال البشرى إلى العديد من المنافع من أهمها بناء الثقة مع المستثمرين، تعزيز وتحسين سمعة الشركة فى السوق، جعل المديرين أكثر خضوعاً للمساءلة وأكثر شفافية تجاه أصحاب المصالح، تقليل عدم التأكد عند تقييم الشركات وتقليل عدم تماثل المعلومات بين الإدارة والمستثمرين، الامر الذى سينعكس بصورة إيجابية على قرار الاستثمار.

ثانياً: نتائج الدراسة التطبيقية

- تظهر نتائج الدراسة الميدانية حاجة المستثمرين لمعلومات رأس المال البشرى عند اتخاذ قرار الاستثمار فى أسهم الشركات المقيدة بالبورصة، مما يدعم ضرورة الإفصاح عن هذه المعلومات فى التقارير السنوية لهذه الشركات.
- تظهر نتائج الدراسة الميدانية قبول المستثمرين للمؤشر المقترح للإفصاح عن معلومات رأس المال البشرى، وتمثلت البنود الأكثر أهمية من وجهة نظرهم فى خبرات العاملين، تدريبهم ، تعليمهم ورضائهم. مما يعكس ادراكهم لأهمية خبرات وكفاءات العاملين، التدريب المستمر للعاملين، مستوى تعليمهم ومدى رضائهم عن العمل فى خلق القيمة للشركات وتعزيز وضعها فى السوق.
- تظهر نتائج الدراسة التجريبية وجود تأثير إيجابى معنوى للإفصاح عن معلومات رأس المال البشرى على قرار الاستثمار، وان هذا التأثير لا يختلف باختلاف نوعية المعلومات المفصح عنها، حيث انه لا توجد فروق معنوية فى قرار الاستثمار فى حالة الإفصاح الكمى عن هذه المعلومات مقارنة بالإفصاح الوصفى ، مما يشير إلى ان الإفصاح عن هذه المعلومات بصرف النظر عن شكلها لها نفس التأثير الإيجابى على قرار الاستثمار.

٨-٦-٢: التوصيات

- فى ضوء النتائج التى تم التوصل إليها فى كل من الدراسة النظرية والتطبيقية، يوصى الباحث بما يلى:
- ضرورة توجيه نظر الإدارة العليا فى الشركات المقيدة بالبورصة لأهمية الاستثمار فى الأصول البشرية، لما لها من دور هام فى خلق القيمة وتحقيق الميزة التنافسية فى الأجل الطويل فى ظل التغيرات المستمرة فى بيئة الأعمال.
- ضرورة زيادة وعى الشركات بأهمية الإفصاح عن معلومات رأس المال البشرى من خلال نشر ثقافة الإفصاح الاختيارى عن هذه المعلومات بين الشركات، وذلك عن طريق قيام الجهات والمنظمات المعنية بإصدار المعايير الإرشادية التى توضح دورها المتزايد فى خلق القيمة وبقاء الشركات فى المنافسة، وتجنب الآثار السلبية الناتجة عن عدم الإفصاح عنها.
- العمل على زيادة مستوى الإفصاح عن معلومات رأس المال البشرى من خلال تضافر جهود الشركات ومراقبى الحسابات وهيئة الرقابة المالية، وتطوير التشريعات لمواكبة المستجدات وتعزيز عملية الإفصاح عن هذه المعلومات بما يلبي احتياجات المستثمرين وترشيد قراراتهم.

- قيام الجهات والمنظمات المهنية المسؤولة عن إصدار معايير المحاسبة، بإصدار معيار ينظم عملية الإفصاح عن عناصر رأس المال البشرى وبما يساعد في تحسين امكانية المقارنة وتحسين الإفصاح عنها، وبما لا يتعارض مع المبادئ المحاسبية المقبولة قبولاً عاماً.
- يجب على واضعى المعايير اعداد معيار للمراجعة يساعد في مراجعة الإفصاح عن معلومات رأس المال البشرى لزيادة الثقة فيها من قبل المستثمرين وغيرهم من أصحاب المصالح.
- ضرورة تطوير إدارات الموارد البشرية ونظم المعلومات المعمول به حالياً بالشركات، ليصبح بإمكانها توفير معلومات ملائمة و يمكن الاعتماد عليها عن الموارد البشرية.

٨-٦-٣: مجالات البحث المقترحة

بناءً على نتائج البحث يرى الباحث ان هناك العديد من المجالات التى يمكن ان تشكل أساس لبحوث مستقبلية وتعتبر امتداد لهذا البحث، من أهمها:

- دراسة العلاقة بين مستوى الإفصاح الاختيارى عن رأس المال البشرى وقيمة الشركة.
- دراسة الإفصاح عن رأس المال الفكرى وأثره على قرار الاستثمار.
- دراسة أثر حوكمة الشركات على الإفصاح عن رأس المال البشرى.
- دراسة العوامل المؤثرة على الإفصاح الاختيارى عن رأس المال البشرى.
- اختبار العلاقة بين الإفصاح عن معلومات رأس المال البشرى والأداء المالى للشركات المقيدة بالبورصة.

قائمة المراجع

أولاً: المراجع العربية

- الأوضى، محمد و داد. ٢٠١٣. مؤشر مقترح للإفصاح الاختيارى فى التقارير المالية للشركات المقيدة فى البورصة المصرية. *المجلة العلمية للتجارة والتمويل، كلية التجارة- جامعة طنطا، العدد الرابع، المجلد الأول: ٢٨٠-٣٣٠.*
- فودة، شوقى السيد. ٢٠٠٨. دور الإفصاح عن معلومات رأس المال الفكرى فى ترشيد قرار الاستثمار والائتمان فى سوق الأوراق المالية- دراسة نظرية استكشافية. *المجلة العلمية للتجارة والتمويل، كلية التجارة - جامعة طنطا، العدد الأول، المجلد الأول: ١٤٧-٢٠٦.*
- عبد العال، فراج مخيمر. ٢٠٠٩. دور رأس المال الفكرى فى تحسين الأداء فى بيئة الأعمال المصرية. *مجلة الدراسات المالية والتجارية، كلية التجارة - جامعة بنى سويف، العدد الأول: ٢٤٩-٣١٧.*
- مركز المديرين المصرى ٢٠١٠. المؤشر المصرى لمسئولية الشركات. متاح على: http://www.eiod.org/NewsDetails_AR.aspx?ID=19
- مركز المديرين المصرى ٢٠١١. دليل قواعد ومعايير حوكمة الشركات بجمهورية مصر العربية. وزارة الاستثمار (مارس).

- معايير المحاسبة المصرية. ٢٠١٥. المعيار المحاسبي المصري رقم (٢٣) المحاسبة عن الأصول غير الملموسة. وزارة الاستثمار (يولييه)
- مليجي، مجدى مليجي عبد الحكيم. ٢٠١٣. محددات الإفصاح المحاسبى عن رأس المال الفكرى وأثره على الأداء المالى- دراسة تطبيقية على الشركات المصرية المسجلة. متاح على:
http://www.bu.edu.eg/portal/uploads/Commerce/Accounting%20/1651/publications/Magdy%20Melegy%20Abd%20Elhakeem%20Melegy_Determinants%20of%20accounting%20disclosure%20on%20intellectual%20capita.pdf

ثانياً: المراجع الاجنبية

- Abeysekera, I. 2008. Motivations behind human capital disclosure in annual reports. *Accounting Forum* 32 (1): 16– 29.
- Abeysekera, I., and J. Guthrie. 2004. Human capital reporting in a developing nation. *British Accounting Review* 36 (3): 251-268.
- Abdolmohammadi, M. 2005. Intellectual capital disclosure and market capitalization. *Journal of Intellectual Capital* 6 (3): 397-416.
- AbdulHalim, H., and T. Baxter. 2010. Voluntary disclosure of intangibles among Australian publicly listed companies. *Global Review of Accounting and Finance* 1 (1): 60-76.
- Abhayawansa, S., and I. Abeysekera. 2008. An explanation of human capital disclosure from the resource-based perspective. *Journal of Human Resource Costing & Accounting* 12 (1): 51-64.
- Ahmed, T., K. Jahan, H. Kaisar, and H. Mirza. 2014. Significance of human capital reporting in investment decisions: Bangladesh perspective. *Asian Journal of Research in Social Sciences and Humanities* 4 (3): 282-295.
- Akindehinde, A. O., E. P. Enyi, and A. O. Olutokunbo. 2015. Human asset accounting and corporate performance. *American International Journal of Contemporary Research* 5 (1): 45-52.
- Al-Hamadeen, R., and M. Suwaidan. 2014. Content and determinants of intellectual capital disclosure: Evidence from annual reports of the Jordanian industrial public listed companies. *International Journal of Business and Social Science* 5 (8): 165-175.
- Alvarez, A. 2015. Corporate response to human resource disclosure recommendations. *Social Responsibility Journal* 11 (2): 306-323.
- Alwert, K., M. Bornemann, and M. Will. 2009. Does intellectual capital reporting matter to financial analysts?. *Journal of Intellectual Capital* 10 (3): 354-368.
- American Accounting Association (AAA). 1973. Report of the committee on human resource accounting . *The Accounting Review* 48:169-185.
- American Accounting Association (AAA). 1974. Report of the committee on human resource accounting . *The Accounting Review* 49:115-124.

- An, Y., H. Davey, and I. Eggleton. 2011. Towards a comprehensive theoretical framework for voluntary IC disclosure. *Journal of Intellectual Capital* 12 (4): 571-585.
- An, Y., H. Harun, C. Hu, and X. Liu. 2014. Perceptions of Chinese stakeholders on the disclosure importance of intellectual capital attributes: A note. *International Journal of Business and Management* 9 (12):105-110.
- Athanasios, V., S. Antonios, and G. Despina. 2013. Company characteristics and human resource disclosure in Greece. *Procedia Technology* 8: 112-121.
- Avazzadehfath, F., and H. Raiashekar. 2011. Decision-making based on human resource accounting information and its evaluation method. *Asian Journal of Finance & Accounting* 3 (1): 1-14.
- Beattie, V., and S. Smith. 2010. Human capital, value creation and disclosure. *Journal of Human Resource Costing & Accounting* 14 (4): 262-285.
- Beattie, V., and S. Thomson. 2010. Intellectual capital reporting: Academic utopia or corporate reality in a brave new world?. The Institute of Chartered Accountants of Scotland.
- Bhasin, M. 2014. Disclosure of intellectual capital in annual reports: Comparing evidence from India and Australia. *International Journal of Management and Innovation* 6 (2): 103-26.
- Boedker, C., J. Mouritsen, and J. Guthrie. 2008. Enhanced business reporting: International trends and possible policy directions. *Journal of Human Resource Costing & Accounting* 12 (1): 14-25.
- Boolaky, P. 2011. Global reporting initiatives (G3), standard disclosures for human resource practices: Compliance and determinants in the financial services sector: Europe, Asia and others. *Academy of Taiwan Business Management Review* 7 (3): 1-15.
- Botosan, C. 1997. Disclosure level and the cost of equity capital. *The Accounting Review* 72 (3): 323-349.
- Branco, M., and L. Rodrigues. 2009. Exploring the importance of social responsibility disclosure for human resources. *Journal of Human Resource Costing & Accounting* 13 (3): 186-205.
- Branco, M., C. Delgado., M. S., and C. Sousa. 2010. An analysis of intellectual capital disclosure by Portuguese companies. *EuroMed Journal of Business* 5 (3): 258-278.
- Brennan, M., and B. Connell. 2000. Intellectual capital: Current issues and policy implications. *Journal of Intellectual Capital* 1 (3): 206-240.
- Brußgen, A., P. Vergauwen, and M. Dao. 2009. Determinants of intellectual capital disclosure: Evidence from Australia. *Management Decision* 47 (2): 233-245.
- Burgman, R., and G. Roos. 2007. The importance of intellectual capital reporting: Evidence and implications. *Journal of Intellectual Capital* 8 (1): 7-51.

- Chander, S., and V. Mehra. 2010. Disclosure of intangible assets in Indian drugs and pharmaceutical industry. *The IUP Journal of Accounting Research & Audit Practices IX* (4): 7-23.
- Cheynel, E. 2013. A theory of voluntary disclosure and cost of capital. *Review of Accounting Studies* 18: 987–1020.
- Cohen, J., L. Holder-Webb, L. Nath, and D. Wood. 2011. Retail investors' perceptions of the decision-usefulness of economic performance, governance, and corporate social responsibility disclosures. *Behavioral Research in Accounting* 23 (1): 109-129.
- Cormier, D., W. Aerts, and M. Magnan. 2009. Attributes of social and human capital disclosure and information symmetry between managers and investors. *Canadian Journal of Administrative Science* 26: 71-88.
- Dammak, S., M. Triki, and Y. Boujelbene. 2010. Towards a measurement scale for the voluntary disclosure of the intellectual capital. *Journal of Advanced Research in Management* 1 (1): 30-44.
- DePablos, P. 2003. Intellectual capital reporting in Spain: A comparative view. *Journal of Intellectual Capital* 4 (1): 61-81.
- DeSilva, T., M. Stratford, and M. Clark. 2014. Intellectual capital reporting: A longitudinal study of New Zealand companies. *Journal of Intellectual Capital* 15 (1): 157-172.
- Dewi, K., M. Young, and R. Sundari. 2014. Firm characteristics and intellectual capital disclosure on service companies listed in Indonesia stock exchange period 2008-2012. *Merit Research Journal of Accounting, Auditing, Economics and Finance* 2 (2): 22-35.
- Dhaliwal, D., O. Li, A. Tsang, and Y. Yang. 2011. Voluntary nonfinancial disclosure and the cost of equity capital: The initiation of corporate social responsibility reporting. *The Accounting Review* 86 (1): 59-100.
- Dominguez, A. A. 2011. The impact of human resource disclosure on corporate image. *Journal of Human Resource Costing & Accounting* 15 (4): 279-298.
- Dumay, J., and J. Lu. 2010. Disclosing improvements in human capital: Comparing results to the rhetoric. *Journal of Human Resource Costing & Accounting* 14 (1): 70-97.
- Elliott, R., and P. D. Jacobson. 1994. Costs and benefits of business information disclosure. *Accounting Horizons* 8 (4): 80-96.
- Fontana, F. B., and C. B. Macagnan. 2013. Factors explaining the level of voluntary human capital disclosure in the Brazilian capital market. *Intangible Capital* 9 (1): 305-321.
- Gamerschlag, R. 2013. Value relevance of human capital information. *Journal of Intellectual Capital* 14 (2): 325-345.
- Giuliani, M. 2012. The Creation and destruction of value: The intellectual capital cycles. Proceedings of the 4th European conference on on intellectual capital (April).

- Guthrie, J., R. Petty, K. Yongvanich, and F. Ricceri. 2004. Using content analysis as a research method to inquire into intellectual capital reporting. *Journal of Intellectual Capital* 5 (2): 282-293.
- Guthrie, J., R. Petty, and F. Ricceri. 2006. The voluntary reporting of intellectual capital: Comparing evidence from Hong Kong and Australia. *Journal of Intellectual Capital* 7 (2): 254-271.
- Haji, A. A., and S. Mubaraq. 2012. The trends of intellectual capital disclosures: Evidence from the Nigerian banking sector. *Journal of Human Resource Costing & Accounting* 16 (3): 184-209.
- Haji, A. A., and N. A. Ghazali. 2013. A longitudinal examination of intellectual capital disclosures and corporate governance attributes in Malaysia. *Asian Review of Accounting* 21 (1): 27-52.
- Huang, C.C., R. Luther, M. Tayles, and R. Haniffa. 2013. Human capital disclosures in developing countries: figureheads and value creators . *Journal of Applied Accounting Research* 14 (2): 180-196.
- Husin, N. M., K. Hooper, and K. Olesen. 2012. Analysis of intellectual capital disclosure – An illustrative example. *Journal of Intellectual Capital* 13 (2): 196-220.
- International Accounting Standard Board (IASB). 2004. IAS 38 Intangible assets.
- International Federation of Accountants (IFAC). 2001. Investor demand for environmental, social and governance disclosures. This document is available on: <http://ceccar.ro/en/wp-content/uploads/2012/07/ESG-report-brochure-summary.pdf>
- Jihene, F., and P. Robert. 2013. The effect of intellectual capital disclosure on the value creation: An empirical study using Tunisian annual reports. *International Journal of Accounting and Financial Reporting* 3 (1): 81-107.
- Jindal, S., and M. Kumar. 2012. The determinants of HC disclosures of Indian firms. *Journal of Intellectual Capital* 13 (2): 221-247.
- Jing L., R. Pike, and R. Haniffa. 2008. Intellectual capital disclosure and corporate governance structure in UK firms. *Accounting and Business Research* 38 (2):137-159.
- Kateb, I. 2014. The determinants of intellectual capital disclosure: Evidence from French stock exchange. *International Journal of Accounting and Financial Reporting* 4 (2): 628-646.
- Khadijeh, P. K. 2015. Relationship between the average disclosure of human resource accounting information and firm value. *Research Journal of Recent Sciences* 4 (7): 50-54.
- Khan, M. H., and M. R. Khan. 2010. Human capital disclosure practices of top Bangladeshi companies. *Journal of Human Resource Costing & Accounting* 14 (4): 329-349.
- Lajili, K. 2012. Towards building a human-capital based governance framework. *Journal of Management Policy and Practice* 13 (3): 13-30.

- Lee, L. L., and J. Guthrie. 2010. Visualising and measuring intellectual capital in capital markets: A research method. *Journal of Intellectual Capital* 11 (1): 4-22.
- Li, J., R. Pike, and R. Haniffa. 2008. Intellectual capital disclosure and corporate governance structure in UK firms. *Accounting & Business Research* 38 (2):127-59.
- Lin, L., I. Huang, P. Du., and T. Lin. 2012. Human capital disclosure and organizational performance. *Management Decision* 50 (10): 1790-1799.
- Meer-Kooistra, J. V., and S. M. Zijlstra. 2001. Reporting on intellectual capital. *Accounting, Auditing & Accountability Journal* 14 (4): 456-476.
- Micah, L. C., C. O. Ofurum, and J. U. Ihendinihu. 2012. Firms financial performance and human resource accounting disclosure in Nigeria. *International Journal of Business and Management* 7 (14): 67-75.
- Moghaddam, A. G., M. Shakeri, and E. Tavakolnia. 2013. Investigating the impact of human capital reporting (Hcr) on financial performance, stock price and firm value. *International Research Journal of Applied and Basic Sciences* 6 (2): 151-159.
- Motokawa, K. 2015. Human capital disclosure, accounting numbers, and share price. *Journal of Financial Reporting and Accounting* 13 (2): 159-178.
- Mouritsen, J. 1998. Driving growth: Economic value added versus intellectual capital. *Management Accounting Research* 9 (4): 357-513.
- Nielsen, C., P. N. Bukh, J. Mouritsen, M. R. Johansen, and P. Gormsen. 2006. Intellectual capital statements on their way to the stock exchange: Analyzing new reporting systems. *Journal of Intellectual Capital* 7 (2): 221-240.
- Orens, R., W. Aerts, and N. Lybaert. 2009. Intellectual capital disclosure, cost of finance and firm value. *Management Decision* 47 (1): 1536-1554.
- Organization for Economics Co-operation and Development (OECD). 2006. Intellectual assets and value creation: Implications for corporate reporting
- Peters, P., J. Wagner, K. Knorova, and L. Siska. 2015. Human resources disclosure by largest Czech companies. *Procedia Economics and Finance* 25: 96-105.
- Razafindrambinina, D., and S. Santoso. 2013. Intellectual capital impact on investment recommendations: Evidence from Indonesia. *European Journal of Business and Management* 5 (12):100-110.
- Riahi-Belkaoui, A. 2003. Intellectual capital and firm performance of US multinational. *Journal of Intellectual Capital* 4 (2): 215-226.
- Roslender, R. 1997. Accounting for the worth of employees: Is the discipline finally ready to respond to the challenge?". *Journal of Human Resource Costing & Accounting* 2 (1): 9 – 25.
- Samudhram, A., G. Sivalingam, and B. Shanmugam. 2010. Non-disclosure of human capital-based information: theoretical perspectives. *Journal of Human Resource Costing & Accounting* 14 (2):106-128.
- Schneider, A., and G. Samkin. 2008. Intellectual capital reporting by the New Zealand local government sector. *Journal of Intellectual Capital* 9 (3):456-486.
- Sciulli, N., V. Wise, P. Demediuk, and R. Sims. 2002. Intellectual capital reporting: An examination of local government in Victoria. *Accounting, Accountability & Performance* 8 (2):43-60.

- Shareef, F., and H. Davey. 2005. Accounting for intellectual capital: Evidence from listed English football clubs. *The Journal of Applied Accounting Research* 7 (III): 78-116.
- Soebyakto, B. B., M. Agustina, and Mukhtaruddin. 2015. Analysis of intellectual capital disclosure practises: Empirical study on services companies listed on Indonesia stock exchange. *GSTF Journal on Business Review* 4 (1): 80-96.
- Steen, A., and D. Welch. 2011. Are Accounting metrics applicable to human resources? The case of return on investment in valuing international assignments. *Australasian Accounting Business and Finance Journal* 5 (3): 57-72.
- Tollington, T., and N. El-Tawy. 2010. Exploring the HRM/accounting interface on human assets- The case for artefact-based asset recognition criteria. *Journal of Human Resource Costing & Accounting* 14 (1): 28-47.
- Vyas, A., and M. Tater. 2015. Human resource accounting practices in India: A study of impact on decision making. *The International Journal of Business & Management* 3 (10): 393-398.
- Whiting, R. H., and J. C. Miller. 2008. Voluntary disclosure of intellectual capital in New Zealand annual reports and the “hidden value”. *Journal of Human Resource Costing & Accounting* 12 (1): 26-50.
- Whiting, R. H., and J. Woodcock. 2011. Firm characteristics and intellectual capital disclosure by Australian companies. *Journal of Human Resource Costing & Accounting* 15 (2): 102-126.
- Wijana, N., M. Sutrisno, and A. Wirakusuma. 2013. The voluntary disclosure of intellectual capital: A longitudinal study from public firms in Indonesia. *Research Journal of Finance and Accounting* 4 (12): 38-47.
- Yaping, L., and J. Jingfang. 2007. Human capital investment for firm: An analysis. *Management Science and Engineering* 1 (2): 29-35.
- Yi, A., and H. Davey. 2010. Intellectual capital disclosure in Chinese (mainland) companies. *Journal of Intellectual Capital* 11 (3): 326-347.

الملاحق

ملحق رقم (١)

الدراسة الميدانية

(قائمة استقصاء المستثمرين بشأن حاجتهم إلى معلومات عن رأس المال البشري عند اتخاذ قرار الاستثمار
ومدى قبولهم للمؤشر المقترح)

كلية التجارة

جامعة الاسكندرية

قسم المحاسبة والمراجعة

الأستاذ الفاضل ،

تحية طيبة وبعد،

يقوم الباحث بإجراء بحث بعنوان "أثر الإفصاح الاختياري عن معلومات رأس المال البشري على قرار الاستثمار في أسهم الشركات المقيدة بالبورصة المصرية - دراسة تطبيقية". ويهدف الباحث في الدراسة الميدانية إلى التعرف على أهمية الإفصاح عن معلومات رأس المال البشري عند اتخاذ المستثمرين لقرار الاستثمار في الأسهم، ومدى قبولهم للمؤشر الذي اقترحه للإفصاح عن هذه المعلومات. والمرجو من سيادتكم التكرم بقراءة قائمة الاستقصاء المرفقة كاملة والاجابة على الاسئلة المصاحبة لها بدقة.

ويتقدم الباحث لسيادتكم بخالص الشكر والتقدير على ما تقدمونه من وقت وجهد لاستيفاء بيانات هذا الاستقصاء، ويؤكد على ان جميع البيانات والآراء التي ستقدمونها ستكون محل سرية تامة ولن يتم استخدامها الا لأغراض البحث العلمى فقط.

وتفضلوا سيادتكم بقبول خالص الشكر والتقدير لحسن تعاونكم،

الباحث / محمد السيد منصور

مدرس- كلية التجارة - جامعة

الإسكندرية

بريد الكترونى: mmansour577@yahoo.com

تليفون : ٠١٢٢٣٨٢٨٦٧٠

معلومات عامة

الاسم (اختياري) :

اسم البنك او شركة الأوراق المالية (اختياري) :

المركز الوظيفي الذي تشغله حاليا :

المؤهل الدراسي : بكالوريوس / دبلوم دراسات عليا / ماجستير / دكتوراه

١ - هل تحتاج إلى معلومات عن رأس المال البشري لاتخاذ قرار الاستثمار في أسهم الشركات المقيدة بالبورصة

(ضع علامة (√) امام الإجابة المناسبة من وجهة نظرك):

موافق تماماً موافق محايد غير موافق غير موافق على الإطلاق

٢ - حدد درجة الأهمية النسبية لبنود المؤشر المقترح للإفصاح عن معلومات رأس المال البشري التالية من

وجهة نظرك بالنسبة لقرار الاستثمار في أسهم الشركات المقيدة بالبورصة (ضع علامة (√) امام الاجابة

المناسبة من وجهة نظرك) :

بنود المؤشر المقترح	هام جدا	هام	محايد	غير هام	غير هام على الإطلاق
١-٢ : الإفصاح عن عدد العاملين					
٢-٢ : الإفصاح عن معدل دوران العاملين					
٣-٢ : الإفصاح عن معلومات متعلقة بتدريب العاملين (مثل عدد البرامج التدريبية، متوسط ساعات التدريب للعامل، عدد العاملين الذين حصلوا على تدريب).					
٤-٢ : الإفصاح عن معلومات متعلقة بقضايا المساواة (مثل نسبة العاملين النساء إلى الرجال)					
٥-٢ : الإفصاح عن معلومات متعلقة بتعليم العاملين (مثل عدد العاملين الحاصلين على شهادات دراسات عليا).					
٦-٢ : الإفصاح عن معلومات متعلقة بخبرات العاملين (مثل عدد العاملين التي تزيد خبرتهم عن ١٠ سنوات).					
٧-٢ : الإفصاح عن معلومات متعلقة بسياسات التوظيف (مثل معايير التعيين).					
٨-٢ : الإفصاح عن معلومات متعلقة بتحليل القوى العاملة (مثل متوسط عمر العاملين).					
٩-٢ : الإفصاح عن معلومات خاصة برضاء العاملين (مثل عدد شكاوى العاملين، عدد العاملين الحاصلين على جزاءات).					
١٠-٢ : الإفصاح عن معلومات خاصة بالصحة والسلامة المهنية (مثل عدد الحوادث التي تعرض لها العاملين اثناء العمل)					

ملحق رقم (٢)

الدراسة التجريبية

كلية التجارة

جامعة الاسكندرية

قسم المحاسبة والمراجعة

الأستاذ الفاضل ،

تحية طيبة وبعد ،

يقوم الباحث بإجراء تجربة على حالة عملية فعلية لاحدى الشركات بهدف انجاز بحث بعنوان "أثر الإفصاح الاختياري عن معلومات رأس المال البشرى على قرار الاستثمار فى أسهم الشركات المقيدة بالبورصة المصرية – دراسة تطبيقية". والمرجو من سيادتكم التكرم بقراءة الحالات المرفقة كاملة والاجابة على الاسئلة المصاحبة لها بدقة .

ويتقدم الباحث لسيادتكم بخالص الشكر والتقدير على ما تقدمونه من وقت وجهد لاستيفاء بيانات هذا الاستقصاء، ويؤكد على ان جميع البيانات والآراء التى ستقدمونها ستكون محل سرية تامة ولن يتم استخدامها الا لأغراض البحث العلمى فقط .

وتفضلوا سيادتكم بقبول خالص الشكر والتقدير لحسن تعاونكم ،

الباحث / محمد السيد منصور

مدرس- كلية التجارة – جامعة

الإسكندرية

بريد الكترونى: mmansour577@yahoo.com

تليفون : ٠١٢٢٣٨٢٨٦٧٠

معلومات عامة

الاسم (اختياري) :

اسم البنك او شركة تداول الأوراق المالية (اختياري) :

المركز الوظيفي الذي تشغله حاليا :

المؤهل الدراسي : بكالوريوس / دبلوم دراسات عليا / ماجستير / دكتوراه

بيانات التجربة

الشركة (س) شركة مساهمة مصرية تابعة خاضعة للقانون رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩١، بدأت الشركة نشاطها في عام ١٩٩١ ومقيدة ببورصة الأوراق المالية المصرية منذ عام ١٩٩٥. وتتصف الشركة بأنها لا تعاني أى مشاكل مالية أو إدارية ولا يوجد احتمال ان تتعرض للافلاس فى الأجل القصير او المتوسط. وفيما يلى ملخص للقوائم المالية للشركة عن السنة المنتهية فى ٢٠١٥/٦/٣٠ (الارقام بالالف بالجنيه):

قائمة الدخل المختصرة عن السنة المنتهية فى ٢٠١٥/٦/٣٠

بيان	٢٠١٥/٦/٣٠	٢٠١٤/٦/٣٠
ايرادات النشاط (المبيعات)	٣٨٢٨٩٠	٣١١٨٢٦
تكلفة ايرادات النشاط	٢٨٣٤١٧	٢٣٨٢١٢
مجمل الربح	٩٩٤٧٣	٧٣٦١٤
ارباح التشغيل	٨٨٢٣٣	٦٣٤٥٣
صافى ارباح النشاط	٨٣٩٠٩	٦٣٩٣٧
صافى الربح قبل الضريبة	٨٤٠٣١	٦٤٤٨٣
صافى الربح بعد الضريبة	٥٩٤٥٢	٤٧٧٥٧

قائمة المركز المالى المختصرة فى ٢٠١٥/٦/٣٠

بيان	٢٠١٥/٦/٣٠	٢٠١٤/٦/٣٠
الأصول طويلة الأجل	٧٤٦٩٠	٦٢٨٢٢
الأصول المتداولة	٣١٠٢٦٠	٢٨٦٠٣٦
الالتزامات المتداولة	٧٨٥٤٣	١٠٣٣٧٨
صافى رأس المال العامل	٢٣١٧١٧	١٨٢٦٥٨
اجمالى الاستثمارات	٣٠٦٤٠٧	٢٤٥٤٨٠
حقوق الملكية	٣٠١٧٤١	٢٤٢١٢٩
رأس المال المدفوع	٥٠٠٠٠	٤٥٠٠٠
الاحتياطيات	١٨٧١٣٥	١٨٦٨٦٢
الارباح المرحلة	٥١٥٤	١٠٢٦٧
ربح الفترة	٥٩٤٥٢	٤٧٧٥٧

قائمة التدفقات النقدية للسنة المنتهية في ٢٠١٥/٦/٣٠

بيان	٢٠١٥/٦/٣٠	٢٠١٤/٦/٣٠
التدفقات النقدية من أنشطة التشغيل	٣٤٢٠٥	٥٦١٠٥
التدفقات النقدية من أنشطة الاستثمار	٢١٣٦٤-	١٢٣٣٢-
التدفقات النقدية من أنشطة التمويل	٣٥٥٧١-	٣٥١٧١-
التغير في حركة النقدية خلال السنة المالية	٢٢٧٣٠-	٨٦٠٢
رصيد النقدية اول السنة المالية	١١٥١٨٢	١٠٦٥٨٠
رصيد النقدية اخر السنة المالية	٩٢٤٥٢	١١٥١٨٢

بافتراض انك تملك عدداً من أسهم هذه الشركة ولك حرية التصرف فيها سواء بالابقاء عليها او بيعها، كما ان لديك مبلغاً من المال يمكنك استثماره في هذه الشركة او شراء أسهم في شركة أخرى.

الحالة الأولى:

* في ضوء المعلومات السابقة (معلومات القوائم المالية) عن الشركة، ما هو قرارك فيما يتعلق بالاستثمار في أسهم هذه الشركة (ضع علامة (✓) أمام القرار المناسب من وجهة نظرك):

- أ- شراء أسهم جديدة في هذه الشركة ☐
- ب- عدم شراء او بيع أسهم هذه الشركة ☐
- ج- بيع الأسهم التي تمتلكها في هذه الشركة ☐
- د- تحتاج الى معلومات اضافية لاتخاذ القرار ☐

الحالة الثانية:

افتراض ان الشركة (س) تقوم بالإفصاح عن معلومات رأس المال البشري التالية ضمن التقرير السنوي للشركة عن العام المالي ٢٠١٤/٢٠١٥:

عدد العاملين ١٧٢١ عامل تدريب العاملين

عدد البرامج التدريبية التي قدمتها الشركة للعاملين ١٢ برنامج
متوسط ساعات التدريب للعامل ٢٠ ساعة
عدد العاملين الذين حصلوا على تدريب ٣٦٥ عامل

تعليم العاملين

عدد العاملين الحاصلين على شهادات دراسات عليا ٨ عامل
عدد العاملين الحاصلين على شهادات مهنية متخصصة ١٥ عامل

خبرات العاملين

عدد العاملين الذين تتراوح خبراتهم من ٥-١٠ سنوات ٧٢٢ عامل
عدد العاملين الذين تزيد خبراتهم عن ١٠ سنوات ٣١٦ عامل
عدد العاملين الذين لديهم خبرات في شركات أخرى ١٧٠ عامل

السلامة والصحة المهنية

عدد الحوادث التى تعرض لها العاملين اثناء العمل ٥ حوادث
عدد العاملين الذين تعرضوا لامراض مهنية نتيجة العمل ٣ عمال

الرضاء الوظيفى

عدد شكاوى العاملين (المتعلقة ببيئة العمل، سياسة الترقية والمكافآت) ٢٩ شكوى
عدد العاملين الذين تركوا العمل دون سن المعاش ٢٢ عامل
عدد العاملين الذين حصلوا على جزاءات ٥٧ عامل
عدد المتقدمين للوظائف الشاغرة بالشركة ١٢٠٠ متقدم

* فى ضوء المعلومات السابقة (معلومات القوائم المالية) عن الشركة ومعلومات رأس المال البشرى المفصّل عنها فى هذه الحالة، ما هو قرارك فيما يتعلق بالاستثمار فى أسهم هذه الشركة (ضع علامة (✓) أمام القرار المناسب من وجهة نظرك):

- أ- شراء أسهم جديدة فى هذه الشركة ☐
- ب- عدم شراء او بيع أسهم هذه الشركة ☐
- ج- بيع الأسهم التى تمتلكها فى هذه الشركة ☐
- د- تحتاج الى معلومات اضافية لاتخاذ القرار ☐

الحالة الثالثة:

افترض ان الشركة (س) تقوم بالإفصاح عن معلومات رأس المال البشرى التالية ضمن التقرير السنوى للشركة عن العام المالى ٢٠١٤/٢٠١٥:

" تهتم الشركة بتدريب العاملين حيث توجد خطة تدريب سنوية واضحة ومحددة ، كما تهتم بالصحة والسلامة المهنية من خلال توفير بيئة عمل مناسبة لعاملها. يوجد بالشركة عدد من العاملين المؤهلين ذوى كفاءات وخبرات متنوعة فى مجالات العمل المختلفة بالشركة، ويتمتع العاملون برضاء وظيفى عالى ينعكس على أداء الشركة"

* فى ضوء المعلومات السابقة (معلومات القوائم المالية) عن الشركة ومعلومات رأس المال البشرى المفصّل عنها فى هذه الحالة، ما هو قرارك فيما يتعلق بالاستثمار فى أسهم هذه الشركة (ضع علامة (✓) أمام القرار المناسب من وجهة نظرك):

- أ- شراء أسهم جديدة فى هذه الشركة ☐
- ب- عدم شراء او بيع أسهم هذه الشركة ☐
- ج- بيع الأسهم التى تمتلكها فى هذه الشركة ☐
- د- تحتاج الى معلومات اضافية لاتخاذ القرار ☐

ملحق رقم (٣)

مخرجات الحاسب الآلي الخاصه بالتحليل الإحصائي لبيانات الدراسة التطبيقية

أولاً: نتائج الدراسة الميدانية

١- اختبار ويلكوسون لإجابات قائمة الاستقصاء

Wilcoxon Signed Rank Test: Q1; Q2_1; Q2_2; Q2_3; Q2_4; Q2_5; Q2_6; Q2_7; Q2_8; Q2_9; Q2_10

Test of median = 3.000 versus median > 3.000

	N	N for Test	Wilcoxon Statistic	P	Estimated Median
Q1	45	34	523.0	0.000	4.000
Q2_1	45	38	510.0	0.011	3.500
Q2_2	45	33	285.5	0.468	3.000
Q2_3	45	36	502.0	0.004	3.500
Q2_4	45	30	192.0	0.800	3.000
Q2_5	45	37	502.5	0.012	3.500
Q2_6	45	35	523.0	0.000	4.000
Q2_7	45	35	306.0	0.562	3.000
Q2_8	45	39	460.5	0.051	3.000
Q2_9	45	37	505.5	0.010	3.500
Q2_10	45	39	501.0	0.014	3.500
Q2	45	45	689.0	0.027	3.350

٢- توصيف استجابات الأفراد

Statistics

	Q 1	Q2 1	Q2 2	Q2 3	Q2 4	Q2 5	Q2 6	Q2 7	Q2 8	Q2_9	Q2_10
N Valid	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	3.844	3.288	3.022	3.577	2.844	3.511	3.688	3.000	3.088	3.355	3.311
Median	4.000	4.000	3.000	4.000	3.000	4.000	4.000	3.000	3.000	4.000	4.000
Std. Deviation	1.065	1.391	1.305	1.196	1.242	1.236	1.062	1.296	1.311	1.264	1.443
Minimum	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
Maximum	5.000	5.000	5.000	5.000	5.000	5.000	5.000	5.000	5.000	5.000	5.000
Sum	173.0	148.0	136.0	161.0	128.0	158.0	166.0	135.0	139.0	151.0	149.0

ثانياً: نتائج الدراسة التجريبية

١- التوزيع التكراري للحالات الثلاثة

case_1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	25	55.6	58.1	58.1
2	3	6.7	7.0	65.1
3	10	22.2	23.3	88.4
4	5	11.1	11.6	100.0
Total	43	95.6	100.0	
Missing System	2	4.4		
Total	45	100.0		

case_2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	7	15.6	16.3	16.3
2	1	2.2	2.3	18.6
3	9	20.0	20.9	39.5
4	26	57.8	60.5	100.0
Total	43	95.6	100.0	
Missing System	2	4.4		
Total	45	100.0		

case_3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	10	22.2	23.3	23.3
2	3	6.7	7.0	30.2
3	12	26.7	27.9	58.1
4	18	40.0	41.9	100.0
Total	43	95.6	100.0	
Missing System	2	4.4		
Total	45	100.0		

* يشير الرقم (٤) الى قرار شراء اسهم جديدة في الشركة

يشير الرقم (٣) الى قرار عدم شراء او بيع أسهم الشركة

يشير الرقم (٢) الى قرار بيع الاسهم التي تمتلكها في الشركة
يشير الرقم (١) الى الحاجة الى معلومات اضافية لاتخاذ القرار

٢ - المقارنة بين نسب قبول البدائل المختلفة في الحالتين الأولى والثانية

Test and CI for Two Proportions: case_1_1; case_2_1

Event = 1

Variable X N Sample p

case_1_1 25 43 0.581395

case_2_1 7 43 0.162791

Difference = p (case_1_1) - p (case_2_1)

Estimate for difference: 0.418605

95% CI for difference: (0.234437; 0.602773)

Test for difference = 0 (vs not = 0): Z = 4.45 P-Value = 0.000

Fisher's exact test: P-Value = 0.000

Test and CI for Two Proportions: case_1_2; case_2_2

Event = 1

Variable X N Sample p

case_1_2 3 43 0.069767

case_2_2 1 43 0.023256

Difference = p (case_1_2) - p (case_2_2)

Estimate for difference: 0.0465116

95% CI for difference: (-0.0419598; 0.134983)

Test for difference = 0 (vs not = 0): Z = 1.03 P-Value = 0.303

* NOTE * The normal approximation may be inaccurate for small samples.

Fisher's exact test: P-Value = 0.616

Test and CI for Two Proportions: case_1_3; case_2_3

Event = 1

Variable X N Sample p

case_1_3 10 43 0.232558

case_2_3 9 43 0.209302

Difference = p (case_1_3) - p (case_2_3)

Estimate for difference: 0.0232558

95% CI for difference: (-0.152041; 0.198553)

Test for difference = 0 (vs not = 0): Z = 0.26 P-Value = 0.795

Fisher's exact test: P-Value = 1.000

Test and CI for Two Proportions: case_1_4; case_2_4

Event = 1

Variable X N Sample p

case_1_4 5 43 0.116279

case_2_4 26 43 0.604651

Difference = p (case_1_4) - p (case_2_4)

Estimate for difference: -0.488372

95% CI for difference: (-0.663117; -0.313627)

Test for difference = 0 (vs not = 0): Z = -5.48 P-Value = 0.000

Fisher's exact test: P-Value = 0.000

٣- المقارنة بين نسب قبول البدائل المختلفة في الحالتين الأولى والثالثة

Test and CI for Two Proportions: case_1_1; case_3_1

Event = 1

Variable X N Sample p

case_1_1 25 43 0.581395

case_3_1 10 43 0.232558

Difference = p (case_1_1) - p (case_3_1)

Estimate for difference: 0.348837

95% CI for difference: (0.154707; 0.542967)

Test for difference = 0 (vs not = 0): Z = 3.52 P-Value = 0.000

Fisher's exact test: P-Value = 0.002

Test and CI for Two Proportions: case_1_2; case_3_2

Event = 1

Variable X N Sample p

case_1_2 3 43 0.069767

case_3_2 3 43 0.069767

Difference = p (case_1_2) - p (case_3_2)

Estimate for difference: 0

95% CI for difference: (-0.107684; 0.107684)

Test for difference = 0 (vs not = 0): Z = 0.00 P-Value = 1.000

* NOTE * The normal approximation may be inaccurate for small samples.

Fisher's exact test: P-Value = 1.000

Test and CI for Two Proportions: case_1_3; case_3_3

Event = 1

Variable X N Sample p

case_1_3 10 43 0.232558

case_3_3 12 43 0.279070

Difference = p (case_1_3) - p (case_3_3)

Estimate for difference: -0.0465116

95% CI for difference: (-0.230680; 0.137656)

Test for difference = 0 (vs not = 0): Z = -0.49 P-Value = 0.621

Fisher's exact test: P-Value = 0.805

Test and CI for Two Proportions: case_1_4; case_3_4

Event = 1

Variable X N Sample p

case_1_4 5 43 0.116279

case_3_4 18 43 0.418605

Difference = p (case_1_4) - p (case_3_4)

Estimate for difference: -0.302326

95% CI for difference: (-0.478173; -0.126478)

Test for difference = 0 (vs not = 0): Z = -3.37 P-Value = 0.001

Fisher's exact test: P-Value = 0.003

٤- المقارنة بين نسب قبول البدائل المختلفة في الحالتين الثانية و الثالثة

Test and CI for Two Proportions: case_2_1; case_3_1

Event = 1

Variable X N Sample p

case_2_1 7 43 0.162791
 case_3_1 10 43 0.232558
 Difference = p (case_2_1) - p (case_3_1)
 Estimate for difference: -0.0697674
 95% CI for difference: (-0.237457; 0.0979225)
 Test for difference = 0 (vs not = 0): Z = -0.82 P-Value = 0.415
 Fisher's exact test: P-Value = 0.589
 Test and CI for Two Proportions: case_2_2; case_3_2
 Event = 1
 Variable X N Sample p
 case_2_2 1 43 0.023256
 case_3_2 3 43 0.069767
 Difference = p (case_2_2) - p (case_3_2)
 Estimate for difference: -0.0465116
 95% CI for difference: (-0.134983; 0.0419598)
 Test for difference = 0 (vs not = 0): Z = -1.03 P-Value = 0.303
 * NOTE * The normal approximation may be inaccurate for small samples.
 Fisher's exact test: P-Value = 0.616
 Test and CI for Two Proportions: case_2_3; case_3_3
 Event = 1
 Variable X N Sample p
 case_2_3 9 43 0.209302
 case_3_3 12 43 0.279070
 Difference = p (case_2_3) - p (case_3_3)
 Estimate for difference: -0.0697674
 95% CI for difference: (-0.250760; 0.111225)
 Test for difference = 0 (vs not = 0): Z = -0.76 P-Value = 0.450
 Fisher's exact test: P-Value = 0.616

 Test and CI for Two Proportions: case_2_4; case_3_4
 Event = 1
 Variable X N Sample p
 case_2_4 26 43 0.604651
 case_3_4 18 43 0.418605
 Difference = p (case_2_4) - p (case_3_4)
 Estimate for difference: 0.186047
 95% CI for difference: (-0.0215537; 0.393647)
 Test for difference = 0 (vs not = 0): Z = 1.76 P-Value = 0.079
 Fisher's exact test: P-Value = 0.131