

أثر خصائص مجلس الإدارة على المحاسبة عن رأس المال البشري من منظوري رأس المال
د. عمرو السيد زكي محمود

أثر خصائص مجلس الإدارة على المحاسبة عن رأس المال البشري من منظوري
رأس المال الفكري والمسئولية الاجتماعية في ظل الدور المعدل للملكية الإدارية-
دراسة تطبيقية على الشركات المقيدة بالبورصة المصرية

The Impact of Board Characteristics on Human Capital Accounting from the Perspectives of Intellectual Capital and Social Responsibility: The Moderating Role of Managerial Ownership – An Empirical Study on Companies Listed on the Egyptian Stock Exchange

إعداد

د. عمرو السيد زكي محمود

استاذ مساعد - كلية التجارة - جامعة الإسكندرية

ملخص البحث:

يهدف البحث إلى تحليل محتوى ومستوى الإفصاح عن رأس المال البشري، من خلال وضع إطار أكثر شمولاً يجمع بين كل من منظوري رأس المال الفكري، والمسئولية الاجتماعية للشركات، وذلك من أجل تحسين فهم استراتيجيات إفصاح الشركات حول رأس المال البشري. بالإضافة إلى دراسة واختبار تأثير خصائص مجلس الإدارة على مستوى الإفصاح عن رأس المال البشري، وكذلك اختبار الدور المعدل للملكية الإدارية على هذه العلاقة، وذلك بالتطبيق على عينة من الشركات المقيدة بالبورصة المصرية خلال الفترة (٢٠٢١ - ٢٠٢٣). وقد توصلت الدراسة إلى وجود تأثير سلبي معنوي بين استقلال مجلس الإدارة ومستوى الإفصاح عن رأس المال البشري، كما أظهرت الدراسة أن كلا من التنوع بين الجنسين في مجلس الإدارة، وحجم مجلس الإدارة ونشاطه يؤثر إيجاباً وبصورة معنوية عن مستوي الإفصاح عن رأس المال البشري. بالإضافة إلي سبق اتضح من النتائج أن الملكية الإدارية تؤثر على العلاقة بين خصائص مجلس الإدارة ومستوي الإفصاح عن رأس المال البشري.

أثر خصائص مجلس الإدارة على المحاسبة عن رأس المال البشري من منظوري رأس المال
د. عمرو السيد زكي محمود

الكلمات المفتاحية: محاسبة الموارد البشرية- مؤشر الإفصاح عن رأس المال البشري- خصائص مجلس الإدارة- الملكية الإدارية.

Abstract:

This research aims to analyze the content and level of disclosure about human capital by developing a more comprehensive framework that integrates both the intellectual capital and corporate social responsibility perspectives, In order to enhance the understanding of corporate disclosure strategies regarding human capital Additionally, the study examines and tests the impact of board characteristics on the level of human capital disclosure, as well as the moderating role of managerial ownership in this relationship. The study sample consists of companies listed on the Egyptian Stock Exchange during the period (2021–2023). The study found a significant negative impact of board independence on the level of human capital disclosure. It also revealed that board gender diversity, board size, and board activity positively and significantly affect the level of human capital disclosure. Furthermore, the results indicated that managerial ownership influences the relationship between board characteristics and the level of human capital disclosure.

Keywords: Human Resource Accounting – Human Capital Disclosure Index – Board Characteristics – Managerial Ownership.

١ - المقدمة:

تعمل الشركات في بيئة عالمية تنافسية تتميز باقتصاديات قائمة على المعرفة والأهمية المتزايدة للموارد غير الملموسة وبصفة خاصة رأس المال البشري، والاهتمام المتزايد بالمسؤولية الاجتماعية وحوكمة الشركات. ويشير رأس المال البشري إلى عوامل مثل المعرفة والمهارات والابداع والكفاءة والالتزام التي يتمتع بها أفراد المنظمة، بما يسهم في خلق ميزة تنافسية طويلة الأجل (Tejedo and Araujo, 2022)، وبذلك يعد رأس المال البشري أحد فئات رأس المال الفكري، من خلال الحفاظ على سمعة المنظمة وصورته، وتحفيز الموظفين، وقدرة الشركة على الابتكار وإقامة علاقات مستقرة مع العملاء والموردين، بما يسهم في نجاح الشركة. وعلى الجانب الآخر، تعد الموارد البشرية أحد أبعاد المسؤولية الاجتماعية للشركات، حيث من المتوقع أن تتحسن العلاقات في مكان العمل عندما تتبنى الشركات ممارسات إدارة الموارد البشرية مسؤولة اجتماعيا، مثل تجنب التمييز وتعزيز المساواة وتشجيع مشاركة وتدريب العاملين وغيرها من الأمور الأخرى، مما يساهم في جذب العمال والحفاظ عليهم وتحفيزهم وتحسين مشاركتهم في العمل، ويعد ذلك من الجوانب الهامة للمسؤولية الاجتماعية للشركات للتوافق مع المتطلبات الأخلاقية والاجتماعية التي يطلبها الموظفون والمجتمع بشكل عام، وبما يولد أداءً ماليًا أفضل واستدامةً طويلة الأجل.

وفى سياق تأثير آليات حوكمة الشركات ودورها في الحد من عدم تماثل المعلومات وتخفيف مشاكل الوكالة، يعد مجلس الإدارة إحدى آليات حوكمة الشركات ليس فقط لتقليل تكاليف الوكالة ولكن أيضا للحفاظ على الصورة العامة للشركة وسمعتها (Dienes and Velte, 2016; Fuente et al., 2017). بالإضافة إلى دور مجلس الإدارة في تبني سياسات الإفصاح الاختياري، فهو المسئول عن استراتيجية المسؤولية الاجتماعية للشركات باعتباره قمة عملية اتخاذ القرار داخل الشركات، وبالتالي من المتوقع وجود علاقة بين خصائص مجلس الإدارة والإفصاح عن رأس المال البشري.

أثر خصائص مجلس الإدارة على المحاسبة عن رأس المال البشرى من منظوري رأس المال
د. عمرو السيد زكي محمود

ومن ناحية أخرى، تعد الملكية الادارية آلية للرقابة، تعمل على موازنة مصالح المديرين والمساهمين وغيرهم من أصحاب المصالح، حيث من المتوقع أن يتخذ المديرين قرارات تزيد من قيمة الشركة وثروة مساهميها، وبالتالي زيادة ثروتهم الخاصة، وبالتالي يتوافر للمديرين في ظل الملكية الادارية الدوافع لتوفير المعلومات عن رأس المال البشرى اختياريًا لتعزيز قيمة الشركة وتعزيز ثروة مساهميها، مما يزيد من ثروتهم الخاصة (Rodrigues et al., 2017).

٢ - مشكلة البحث

يشكل رأس المال البشرى أحد الأصول الرئيسية التي تمتلكها الشركات، بما يؤدي إلى خلق القيمة وتحقيق ميزة تنافسية في اقتصاد المعرفة الحديث، من خلال المعرفة والمهارات وامكانيات والقدرات الابداعية والقيادة والخبرة التي اكتسبها الموظفون خلال حياتهم المهنية.

ومن منظور المسؤولية الاجتماعية للشركات يعد رأس المال البشرى أحد أبعاد المسؤولية الاجتماعية للشركات، والتي تتضمن السلوك المسؤول اجتماعيًا، واحترام حقوق العمل والقيم الأخلاقية الأخرى، وتحسين جودة حياة العمال والظروف الاجتماعية لهم، بالإضافة إلى السلوك المسؤول اجتماعية في مجالات التوظيف والصحة والسلامة المهنية، وعدم التمييز والممارسات التأديبية وحرية تكوين الجمعيات وغيرها من الأمور الأخرى. ويحسن الإفصاح الاختياري لمعلومات رأس المال البشرى من معرفة أصحاب المصالح بالشركات، مما يعزز بدوره عملية اتخاذ القرار لديهم. ومع ذلك قد لا يتم الإفصاح عن قيمة الموارد البشرية بشكل كاف لأصحاب المصالح، ويرجع ذلك جزئيًا إلى قيود نظام المحاسبة التقليدي (Abeysekera, 2008; Gamerschlag, 2013)، حيث تفصح الشركات عن معلومات محدودة حول هذه الموارد، وبهذه الطريقة لا يعكس نظام المحاسبة التقليدي القيمة الحقيقية للشركات (Cuozzo et al. 2017; Pisano et al., 2017).

أثر خصائص مجلس الإدارة على المحاسبة عن رأس المال البشري من منظوري رأس المال
د. عمرو السيد زكي محمود

هذا بالإضافة إلى أن ممارسات الإفصاح عن الموارد البشرية لا تزال في مرحلة أولية، فهذه الممارسات لا تتسم بالاتساق، ولا يوجد متطلبات الزامية للمحاسبة عن الموارد البشرية.

وبالرغم من ذلك، حاولت العديد من الدراسات السابقة (e.g., Abhayawansa and Abeysekera, 2008; Jindal and Kumar, 2012; Muttakin and Khan, 2014; Yu et al., 2017). استخدام تحليل المحتوى لفهم محتوى ومستوى الإفصاح عن المعلومات ذات الصلة برأس المال البشري، إلا أن نتائج هذه الدراسات جاءت مختلطة، ويرجع ذلك إلى المفاهيم المختلفة لرأس المال البشري وتعدد أبعاده إذ لا يقتصر على مخزون المعرفة وممارسات ادارة الموارد البشرية، فهناك البعد الاجتماعي للمسئولية الاجتماعية للموارد البشرية، وتناولت أغلب الدراسات رأس المال البشري من منظور رأس المال الفكري، والبعض الآخر تناول منظور المسئولية الاجتماعية للشركات بصورة منفصلة وبمعزل عن بعضهما البعض.

وفى سياق تأثير آليات حوكمة الشركات على افصاح الشركات حول معلومات رأس المال البشري، تشير نظرية الوكالة، ونظرية أصحاب المصالح ونظرية القيمة المستندة إلى الموارد، إلى دور مجلس الإدارة كأحدي آليات حوكمة الشركات في الحد من عدم تماثل المعلومات وتخفيف مشاكل الوكالة (Abeysekera, 2008; Frias-Aceituno et al., 2013; Rodrigues et al., 2017)، وبالتالي تأثير خصائص مجلس الإدارة على افصاح الشركات حول رأس المال البشري، وكذلك دور هيكل الملكية، والملكية الادارية على وجه الخصوص علي هذه العلاقة.

وبناء على ما سبق، يمكن صياغة مشكلة البحث في صورة التساؤلات البحثية الآتية:
- ما المقصود بمحاسبة الموارد البشرية؟ وما هي أهدافها والفروض التي تقوم عليها؟
- ما هو محتوى ومستوى افصاح رأس المال البشري من منظوري رأس المال الفكري والمسئولية الاجتماعية للشركات؟
- هل توجد علاقة بين خصائص مجلس ادارة الشركة وافصاح رأس المال البشري؟

أثر خصائص مجلس الإدارة على المحاسبة عن رأس المال البشري من منظوري رأس المال
د. عمرو السيد زكي محمود

- هل تؤثر الملكية الادارية على العلاقة بين خصائص مجلس الادارة وافصاح رأس المال البشري؟

٣- هدف البحث:

يهدف البحث إلى تحليل محتوى ومستوى الإفصاح عن رأس المال البشري، من خلال وضع إطار أكثر شمولاً يجمع بين كل من منظوري رأس المال الفكري، والمسئولية الاجتماعية للشركات، وذلك من أجل تحسين فهم استراتيجيات افصاح الشركات حول رأس المال البشري. هذا بالإضافة إلى دراسة واختبار تأثير خصائص مجلس الادارة على مستوى الإفصاح عن رأس المال البشري، وكذلك اختبار الدور المعدل للملكية الادارية على هذه العلاقة، وذلك بالتطبيق على عينة من الشركات المقيدة بالبورصة المصرية خلال الفترة (٢٠٢١-٢٠٢٣).

٤- أهمية ودوافع البحث:

لقد حظيت محاسبة الموارد البشرية باهتمام أكاديمي ومهني كبير في جميع أنحاء العالم خلال السنوات الماضية، فمن الناحية الأكاديمية، يساهم البحث في الأدبيات المتعلقة بالإفصاح عن رأس المال البشري، من خلال تقديم مفهوم أوسع لرأس المال البشري، وذلك من خلال ادماج منظوري رأس المال الفكري والمسئولية الاجتماعية لتناول الإفصاح عن رأس المال البشري، مما يوفر فهماً أفضل للإفصاح عن رأس المال البشري للشركات. بالإضافة إلى ذلك يسعى البحث إلى إثراء المناقشة حول تأثير خصائص مجلس الادارة والملكية الادارية على الإفصاح عن رأس المال البشري.

وعلى الجانب الأخر، تتمثل الأهمية العملية للبحث في تقديم مؤشر مقترح لشرح محتوى ومستوى الإفصاح عن رأس المال البشري بما يوفر رؤية مفيدة للشركات والمديرين وصناع السياسات والجهات التنظيمية، لإمكانية تبني وتكييف المؤشر المقترح لشرح الإفصاح عن رأس المال البشري بطريقه تناسب احتياجاتهم. كما تتبع أهمية البحث في أنه يوفر دليلاً عملياً علي تأثير خصائص مجلس الإدارة ونشاطه علي مستوي الإفصاح عن رأس المال البشري ومدى تأثير ملكية الإدارة علي هذه العلاقة في بيئة الاعمال المصرية، وهو ما قد يوفر رؤية وارشادات حول كيفية

أثر خصائص مجلس الإدارة على المحاسبة عن رأس المال البشري من منظوري رأس المال
د. عمرو السيد زكي محمود

تعزيز آليات حوكمة الشركات وبصفة خاصة خصائص مجلس الإدارة والملكية الإدارية عند تطوير استراتيجيات الشركة وأهدافها المتعلقة بالإفصاح عن رأس المال البشري، كما يوفر البحث معلومات مفيدة للشركات تمكنها من إدارة مواردها البشرية بالشكل الذي يحقق لها ميزة تنافسية في ظل بيئة الأعمال المعتمدة على المعرفة. وتتمثل دوافع البحث في محاولة دمج مقاييس المنظور الاجتماعي لرأس المال البشري ومنظور رأس المال الفكري عند الإفصاح عن الموارد البشرية، لتوفير تقييم أكثر شمولاً يتضمن دمج مقاييس الرفاهية والانتاجية في ممارسات محاسبة الموارد البشرية بما يضمن تقييم أكثر شمولاً لمحاسبة الموارد البشرية بصورة أوسع نطاقاً للمسئولية الاجتماعية ورأس المال الفكري.

٥- نطاق وحدود البحث:

يقتصر البحث على دراسة واختبار تأثير خصائص مجلس الإدارة ونشاط المجلس على مستوي الإفصاح عن رأس المال البشري للشركات والبنوك المقيدة في البورصة المصرية خلال الفترة من عام ٢٠٢١ حتى ٢٠٢٣، وبالتالي يخرج عن نطاق البحث الشركات غير المقيدة في البورصة المصرية أو الشركات التي تم تسجيلها بالبورصة بعد عام ٢٠٢١، كما يخرج عن نطاق البحث أي عوامل أخرى بخلاف خصائص مجلس الإدارة ونشاطه قد تؤثر على مستوي الإفصاح عن رأس المال البشري. وبالرغم من تناول الإطار النظري للبحث جانبي القياس والإفصاح لمحاسبة الموارد البشرية إلا أن الجانب التطبيقي للبحث سوف يقتصر على تأثير خصائص مجلس الإدارة ونشاطه على جانب الإفصاح عن رأس المال البشري فقط دون التطرق إلي جانب القياس إلا بالقدر الذي يحقق نتائج البحث، وأخيراً فإن قابلية نتائج البحث للتعميم مشروطة بضوابط عينة البحث ومنهجيته.

٦- خطة البحث:

- في ضوء مشكلة البحث وأهدافه، فسوف يتم استكمال البحث على النحو التالي:
- ماهية محاسبة الموارد البشرية وأهميتها.
 - النظريات المفسرة للإفصاح عن رأس المال البشري.

أثر خصائص مجلس الإدارة على المحاسبة عن رأس المال البشرى من منظوري رأس المال
د. عمرو السيد زكي محمود

- الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية.
 - مشاكل المحاسبة عن رأس المال البشرى ودور المعايير الدولية لإعداد التقارير المالية.
 - الإفصاح عن رأس المال البشرى من منظور رأس المال الفكري.
 - الإفصاح عن رأس المال البشرى من منظور المسؤولية الاجتماعية للشركات.
 - العلاقة بين خصائص مجلس الإدارة والمحاسبة عن رأس المال البشرى.
 - تحليل وتقييم الدراسات السابقة واشتقاق فروض البحث.
 - منهجية البحث.
 - النتائج والتوصيات والمجالات البحثية المقترحة.
- وسوف يتم تناول الجوانب السابقة بالتفصيل في الفقرات التالية من البحث.

٧- ماهية محاسبة الموارد البشرية وأهميتها

تعتبر محاسبة الموارد البشرية مجالاً جديداً نسبياً من مجالات المعرفة المحاسبية، وتهدف إلى مساعدة الإدارة وأصحاب المصالح في اتخاذ القرارات، وذلك من خلال توفير المعلومات اللازمة حول قيمة الموارد البشرية ومدى مساهمتها في تحقيق ميزة تنافسية للشركة. (Wiyadi et al., 2021).

وقد مرت محاسبة الموارد البشرية بعدة مراحل للتطور، تتميز المرحلة الأولى بوضع المفاهيم الأساسية للمحاسبة عن الموارد البشرية، وفي هذه المرحلة اعتمدت محاسبة الموارد البشرية على استخدام النظريات والمفاهيم الخاصة بالعلوم الاجتماعية والنفسية التي تهتم بالقيادة والسلوك والأهمية النسبية للمورد البشرى، هذا بالإضافة إلى الاستعانة بمفاهيم النظرية الاقتصادية لتحديد رأس المال البشرى. ومع مرور الوقت وفي ظل زيادة الاهتمام بالعنصر البشرى ودوره في تحقيق قيمة المنشأة تميزت المرحلة الثانية لتطور محاسبة الموارد البشرية بزيادة اهتمام البحوث والدراسات الأكاديمية في محاولة لإيجاد نماذج قياس "تكلفة الموارد البشرية"، وكذلك إيجاد نماذج لقياس "القيمة الاقتصادية للموارد البشرية" سواء في صورته نقدية أو غير نقدية، وذلك بهدف توفير المعلومات للأطراف الداخلية والخارجية. هذا بالإضافة إلى

أثر خصائص مجلس الإدارة على المحاسبة عن رأس المال البشرى من منظوري رأس المال
د. عمرو السيد زكي محمود

محاولة الدراسات معرفة أثر المعلومات التي توفرها محاسبة الموارد البشرية على اتخاذ القرارات الادارية وقرارات المستثمرين. ومع مرور الوقت بدأ الاهتمام بمحاسبة الموارد البشرية في التناقص سواء من جانب الأكاديميين أو المهنيين نظراً لصعوبة القياس، وعدم اقبال الشركات على التطبيق لتزايد تكاليف التنفيذ مقارنة بالمنافع (Flamholtz et al., 2004).

ومع تحول الاقتصاد التقليدي إلى اقتصاد المعرفة، أصبح رأس المال البشرى مصدرًا للخدمات والقيمة أكثر من الطاقات الانتاجية المادية، وبدأت المرحلة الثالثة لمحاسبة الموارد البشرية، بالنظر إلى المورد البشرى باعتباره استثمارات أكثر منها تكاليف تتحملها المنشأة. ومع الاهتمام المتزايد بالمسؤولية الاجتماعية وحوكمة الشركات، ظهرت المرحلة الرابعة لمحاسبة الموارد البشرية وتتضمن أن رأس المال البشرى هو جزء من رأس المال الفكري، وذلك من خلال ما يمتلكه رأس المال البشرى من معرفة وخبرة ومهارات وعوامل الابداع والكفاءة مما يسهم في خلق ميزة تنافسية للمنشأة على الأجل الطويل، وبما يسهم في الحفاظ على سمعة المنشأة وصورتها، وتحفيز الموظفين، وزيادة قدرة الشركة على الابتكار وتحقيق علاقات مستقرة مع العملاء والموردين بما يسهم في نجاح الشركة (Flamholtz et al., 2004).

هذا بالإضافة إلى أن أحد أبعاد المسؤولية الاجتماعية للشركات هو الموارد البشرية، وبالتالي تتبنى الشركات ممارسات مسؤولة اجتماعيا لإدارة الموارد البشرية، مثل تجنب التمييز، وتعزيز المساواة، وتحسين بيئة العمل، وتشجيع مشاركة العمال، والحفاظ عليهم، وتدعيم عمليات التدريب والتطوير المهني للعاملين وغيرها من الأمور الأخرى.

وبناء على ما سبق يمكن استعراض مفهوم محاسبة الموارد البشرية، وأهميتها، وأهم الفروض القائمة عليها محاسبة الموارد البشرية ونماذج القياس المحاسبي للموارد البشرية بشيء من التفصيل وذلك على النحو التالي:

أثر خصائص مجلس الإدارة على المحاسبة عن رأس المال البشري من منظوري رأس المال
د. عمرو السيد زكي محمود

٧-١ تعريف محاسبة الموارد البشرية

وفيما يتعلق بتعريف محاسبة الموارد البشرية، تعتبر المحاسبة عن الموارد البشرية أحد الاتجاهات الحديثة لقياس تكلفة تلك الموارد بغرض الوصول إلى معلومات حول ما تتحمله المنشأة من تكاليف وما تحققه من عائد، وتستند محاسبة الموارد البشرية على هدف أساسي وهو كيفية قياس هذا المورد باعتباره إنفاقاً استثمارياً يساهم في نجاح المنشأة في المدى القصير، وتحقيق الاستمرارية على المدى الطويل، وتوصيل هذه المعلومات إلى الأطراف الداخلية والخارجية للمساعدة في اتخاذ القرارات السليمة.

وتتعدد تعريفات محاسبة الموارد البشرية، حيث تعرفها جمعية المحاسبة الأمريكية بأنها عملية تحديد وقياس الموارد البشرية الهدف توفير المعلومات اللازمة لاتخاذ القرارات (Mamun and Abbulla, 2009).

ويعرف (Modupeola and Christian (2021) محاسبة الموارد البشرية على أنها عملية قياس التكلفة التي تتحملها الشركة نتيجة اختيار وتوظيف وتدريب وتطوير الموارد البشرية، بالإضافة إلى قياس القيمة الاقتصادية للموارد البشرية. ويعرفها (Adelowotan (2021 بأنها عملية قياس العنصر البشري في المنظمة واعداد التقارير اللازمة. أما (Tejedo and Araujo (2022 يعرف محاسبة الموارد البشرية بأنها عملية تقدير القيمة المالية للعنصر البشري في المنظمات، ومتابعة التغيرات التي تطرأ على هذه القيمة خلال الزمن. ويؤكد (Armaki et al. (2023 أن محاسبة الموارد البشرية تتضمن تحديد وقياس الاستثمار في العنصر البشري والأنشطة المرتبطة بهذا العنصر، من خلال تقدير القيمة الحالية والمستقبلية للموارد البشرية، وبالمثل يؤكد (Pandit (2023 أن محاسبة الموارد البشرية هي الخطوة الأولى نحو القياس الدقيق والاجراءات المحاسبية التي تمكن من إظهار القيمة الحقيقية للأصول البشرية، وتقدير ما يطرأ عليها من تغيرات في قيمتها عبر الزمن. ومن ناحية أخرى، يعرف (Agrawal (2023 محاسبة الموارد البشرية بأنها تتضمن تحديد وقياس والإفصاح عن الاستثمارات التي تتم في الموارد البشرية

أثر خصائص مجلس الإدارة على المحاسبة عن رأس المال البشرى من منظوري رأس المال
د. عمرو السيد زكي محمود

للمنشأة، وذلك من خلال نظام معلومات يتضمن القياس والافصاح عن التغييرات التي تحدث مع مرور الزمن لقيمة الموارد البشرية للمنشأة.
وبناء على ما سبق، يخلص الباحث أنه رغم تعدد تعريفات محاسبة الموارد البشرية، إلا أنها تتفق في أنها مجال من مجالات علم المحاسبة، يهتم بالأصول البشرية للوحدات الاقتصادية، وتقدير قيمتها الاقتصادية الحالية والمستقبلية، ورصد التغييرات التي تطرأ عليها خلال الزمن، وتقديم المعلومات اللازمة لكل من الأطراف الداخلية (الإدارة)، والأطراف الخارجية وبصفة خاصة المستثمرين للمساعدة في اتخاذ القرارات. وبالتالي يمكن القول أن محاسبة الموارد البشرية هي عبارة عن إطاراً فكرياً ومجموعة من الأدوات والأساليب والنماذج التي تهدف إلى تحديد وقياس وتوصيل المعلومات عن الموارد البشرية إلى الأطراف الداخلية والخارجية.

٢-٧ أهمية المحاسبة عن الموارد البشرية

توفر محاسبة الموارد البشرية المعلومات المفيدة عن الموارد البشرية وذلك لتلبية احتياجات مجموعة كبيرة من المستخدمين في اتخاذ القرارات الاقتصادية من خلال القياس والافصاح عن المعلومات الخاصة بالموارد البشرية لأصحاب المصالح وذلك باستخدام الأساليب المناسبة لقياس قيمة الموارد البشرية (Armaki et al., 2023; Hussain et al., 2024).

ويمكن النظر إلى أهمية ودور محاسبة الموارد البشرية من منظورين، المنظور الأول هو المستوى الداخلي للمنشأة، والمنظور الثاني هو المستوى الخارجي وأصحاب المصالح الأخرى. يركز المنظور الأول على دور المحاسبة عن الموارد البشرية على المستوى الداخلي للمنشأة، وذلك من خلال ما توفره من أدوات ونماذج للقياس تخدم كل من إدارة الموارد البشرية ذاتها، وكذلك المستويات الإدارية العليا، وذلك من خلال ما توفره من معلومات مالية وغير مالية، كمية ونوعية عن الموارد البشرية بالمنشأة سواء من حيث التكلفة وقيمة الموارد البشرية، بما يحفز الإدارة على الأخذ في الاعتبار مفهوم رأس المال البشرى عند اتخاذ القرارات المتعلقة بالموارد البشرية (Modupeola and Christian, 2021).

أثر خصائص مجلس الإدارة على المحاسبة عن رأس المال البشري من منظوري رأس المال
د. عمرو السيد زكي محمود

ويؤكد (Rorong and Lasdi (2020) على وجود ثلاثة أبعاد لمحاسبة الموارد البشرية من وجهة نظر إدارة المنشأة، يتمثل البعد الأول في توفير إطاراً من النماذج والمقاييس للمحاسبة عن الموارد البشرية، بما يساعد إدارة المنشآت على اتخاذ القرارات الخاصة بالموارد البشرية من تخطيط وتقييم ورقابة، والأهم هو مساعدة الإدارة على تفهم الآثار الجانبية التي ترتبت على قراراتها، وكذلك إظهار التكاليف الخفية غير الظاهرة عند اتخاذ القرارات المتعلقة بالموارد البشرية، حيث تقدم المحاسبة عن الموارد البشرية الأساس العلمي السليم لتحليل آثار هذه القرارات (مثل قرار الاستغناء)، وبالتالي ادراك النتائج طويلة الأجل والتكاليف الخفية لتلك القرارات. ويتمثل البعد الثاني للمحاسبة عن الموارد البشرية في أنها تقدم المعلومات الكمية والمالية للتكلفة والقيمة الخاصة بالموارد البشرية.

وأخيراً، يتمثل البعد الثالث للقياس المحاسبي للموارد البشرية في دور محاسبة الموارد البشرية في تحفيز إدارة الشركات على الأخذ في الاعتبار مفهوم رأس المال البشري، إذ تنظر المحاسبة التقليدية إلى أعباء الموارد البشرية على أنها نفقات جارية، حيث تعتبر كل من أعباء الاستقطاب والاختيار والتعيين والتدريب والتعويض والمكافآت وما إلى ذلك من أعباء جارية تحمل على إيراد الفترة المالية عند حساب صافي الربح، في حين أن جزء كبير من هذه الأعباء يمثل استثمارات تنفق في سبيل بناء وتطوير أصول المنشأة سيتحقق لها منها منافع في الفترة المالية الحالية وكذلك في الفترات التالية، وإذا نظرت إدارة الشركة إلى الموارد البشرية على أنها نفقات جارية فإنها سوف تحاول عن قصد أو من غير قصد أن تخفض الإنفاق على هذه الموارد لتعظيم الأرباح، في حين أنها لو نظرت إليها باعتبارها أصولاً، فإنها ستعمل على أن تجعل الإنفاق عليها عند الحد الأمثل، وبالتالي يصبح من وظائف محاسبة الموارد البشرية تحفيز الإدارة على النظر إلى الموارد البشرية عند اتخاذ القرارات على أنها أصول واعتبارها رأس مال بشري يساهم في تكوين القيمة الكلية للمنشأة (Vithana et al., 2021).

أثر خصائص مجلس الإدارة على المحاسبة عن رأس المال البشري من منظوري رأس المال
د. عمرو السيد زكي محمود

وفيما يتعلق بأهمية المحاسبة عن الموارد البشرية من منظور أصحاب المصالح وبصفة خاصة المستثمرين، حيث يسمح الإفصاح عن رأس المال البشري للمستثمرين بتقييم الوضع المالي وامكانات المنشأة، وتقييم فرص النمو، بما يسمح للمستثمرين من التخصيص السليم للموارد (Salvi et al., 2022). ويؤكد Souza et al. (2016) أن الإفصاح عن الاستثمارات في الموارد البشرية أصبح يمثل استراتيجية تسويقية لجذب المستثمرين، وتقييم العائد على الاستثمار، هذا بالإضافة إلى دور هذا الإفصاح في تخفيض عدم تماثل المعلومات، وتقييم المسؤولية الاجتماعية للشركات والسلوك المسؤول اجتماعيا تجاه العاملين واحترام حقوق العاملين والقيم الاخلاقية الأخرى، وتحسين نوعية العمل والصحة والسلامة المهنية للعاملين، وذلك في ظل الاستثمار المسؤول اجتماعيا، وبالتالي تعزز محاسبة الموارد البشرية من تحسين معرفة أصحاب المصالح، بما يعزز بدوره من عمليات اتخاذ القرارات، وتقييم قدرة الشركات على خلق القيمة، بما يعزز الثقة مع أصحاب المصالح ويعزز صورة الشركة وسمعتها، وبالتالي يضيفي الشرعية على تصرفات الشركات.

وبناء على ما سبق، يري الباحث أن محاسبة الموارد البشرية تعتبر أداة أساسية للشركات لأنها تتيح تقييم قيمة أصولها البشرية بدقة، بما يساعد في تحسين اتخاذ القرارات الاستراتيجية. كما تعزز محاسبة الموارد البشرية من مستوى الإفصاح والشفافية، مما يزيد من ثقة المستثمرين وأصحاب المصلحة. وتسهم في تحديد تكاليف استقطاب وتدريب العاملين، مما يدعم تحقيق الكفاءة بالنسبة للشركات. بالإضافة إلى ذلك، تساعد في قياس عائد الاستثمار في رأس المال البشري، فالإفصاح عن الاستثمارات في الموارد البشرية أصبح يمثل استراتيجية تسويقية لجذب المستثمرين، وتقييم العائد على الاستثمار. وأخيراً، تعزز محاسبة الموارد البشرية من التزام الشركات بالمسؤولية الاجتماعية من خلال تحسين بيئة العمل وتطوير مهارات العاملين.

٣-٧ فروض محاسبة الموارد البشرية:

تقوم محاسبة الموارد البشرية على مجموعة من الفروض تمثل مجموعة من البديهيات (Rahaman et al., 2013; Ezeagba, 2014; Das and

أثر خصائص مجلس الإدارة على المحاسبة عن رأس المال البشرى من منظوري رأس المال
د. عمرو السيد زكي محمود

(Bhattacharjee, 2023) ويتضمن الفرض الأول، أن العنصر البشرى يعتبر مورداً هاماً من موارد الوحدة الاقتصادية، إن لم يكن أهمها جميعاً، فكما تقوم الوحدة الاقتصادية على العناصر المادية والتكنولوجية من أموال ومعدات وخامات وطرق تكنولوجية، فإنها لا تستطيع الاستفادة من هذه العناصر بدون المورد البشرى، والذي يسهم في تحقيق أهداف الوحدة الاقتصادية وتقديم خدمات متنوعة حالية ومستقبلية وذات قيمة اقتصادية معينة (Ezeagba, 2014).

بينما يتضمن الفرض الثاني، امكانية تطبيق مفهوم "الأصول" على العنصر البشرى. ويعرف الاقتصاديون "الأصل" بأنه مورد ذو قيمة أو عنصر انتاج يقدم منفعة أو خدمات معينة. بينما يعرف المحاسبون الأصل بأنه مورد اقتصادي يحقق منفعة مستقبلية ويمكن قياسه نقدياً بصورة موضوعية وتسيطر عليه الوحدة الاقتصادية نتيجة أحداث ماضية (Ezeagba, 2014).

وفيما يتعلق بالموارد البشرية يرى (Rahaman et al. (2013 بأنه يمكن تطبيق مفهوم الأصول على الموارد البشرية، حيث تحقق للوحدة الاقتصادية منافع اقتصادية، ويمكن تقدير قيمتها، ولكن يختلف "مفهوم الملكية" فيما يتعلق بالموارد البشرية، إذ لا يتوافر مفهوم الملكية الحقيقية من بيع أو شراء على المورد البشرى، ولكن يتوافر للوحدة الاقتصادية الحق في استخدامها وتوجيهها ورقابتها أي السيطرة عليها من خلال عقود العمل.

وهذا يتفق مع التمييز بين الأصول المملوكة والأصول التشغيلية، فالأصول المملوكة هي تلك الأصول التي تمتلكها المنشأة قانوناً، ولها قيمة سوقية معينة، ويمكن تحويلها أو استخدامها في سداد الديون. بينما الأصول التشغيلية فهي تلك الأصول التي تعمل بالمنشأة ولكن لا تمتلكها قانوناً أو تستخدمها لسداد الديون (Ezeagba, 2014).

ويتعلق الفرض الثالث، بأن استخدام الموارد البشرية أو الأصول البشرية يتضمن تكلفة اقتصادية تتحملها المنشأة، وفي مقابل ذلك تحصل المنشأة من استخدام هذه الأصول على خدمات ومنافع اقتصادية من الممكن قياسها نقدياً، وتتوقف هذه المنافع التي يمكن أن تحقق على طريقه تعامل المنشأة مع الموارد البشرية، وما توفره

أثر خصائص مجلس الإدارة على المحاسبة عن رأس المال البشري من منظوري رأس المال
د. عمرو السيد زكي محمود

من لها من رعاية اجتماعية وتدريب واشباع حاجاتهم المادية والمعنوية، والأسس والمعايير التي تستخدمها الإدارة في تقييم أدائهم وعدالة الإدارة في تطبيقها، وحسن توجيه المورد البشري، وذلك لزيادة انتاجية الموارد البشرية، وعلى العكس إذا فشلت إدارة المنشأة في استخدام وإدارة الموارد البشرية تنخفض قيمتها وتندثر انتاجيتها، مما يؤثر سلباً على استدامة المنشأة (Rahaman et al., 2013)

وأخيراً، يتضمن الفرض الرابع، أن هناك حاجة لمحاسبة الموارد البشرية سواء على مستوى الأطراف الداخلية أو على مستوى الأطراف الخارجية. فعلى مستوى الأطراف الداخلية، تحتاج الإدارة إلى معلومات دقيقة وكافية عن المورد البشري وذلك لأغراض التخطيط والرقابة والتقييم والتنبؤ بالأداء في الأجل القصير والطويل. أما على مستوى الأطراف الخارجية مثل المستثمرين والدائنين وغيرهم من أصحاب المصالح تمكن المعلومات التي توفرها محاسبة الموارد البشرية في الحصول على الصورة الحقيقية للمنشأة، وبالتالي المساهمة في اتخاذ قرارات سليمة (Rahaman et al., 2013).

يتضح مما سبق، أن هناك مجموعة من الفروض الأساسية التي تقوم عليها محاسبة الموارد البشرية حيث يتم التأكيد على أن العنصر البشري هو أحد الموارد الحيوية التي لا يمكن الاستغناء عنها في تحقيق أهداف الوحدة الاقتصادية، حيث يسهم في الاستفادة من الأصول المادية والتكنولوجية، وأنه يمكن تطبيق مفهوم الأصول على الموارد البشرية، مما يعني أن الأفراد داخل المنظمة يمكن اعتبارهم مورداً ذا قيمة اقتصادية رغم أن مفهوم الملكية لا ينطبق عليهم كما في الأصول المادية. كما أن استخدام الموارد البشرية ينطوي على تكلفة اقتصادية تتحملها المنشأة مقابل المنافع والخدمات الاقتصادية التي تقدمها هذه الموارد. وأخيراً، وجود حاجة ملحة محاسبة الموارد البشرية لتوفير المعلومات اللازمة للإدارة الداخلية والأطراف الخارجية مثل المستثمرين، مما يعزز القدرة على اتخاذ قرارات استراتيجية سليمة.

أثر خصائص مجلس الإدارة على المحاسبة عن رأس المال البشري من منظوري رأس المال
د. عمرو السيد زكي محمود

٧-٤ نماذج القياس المحاسبي للموارد البشرية

اقترحت الدراسات السابقة عدة نماذج للقياس المحاسبي للموارد البشرية في محاولة لإدراجها ضمن القوائم المالية، وتنقسم هذه النماذج إلى نوعين، نماذج تعتمد على التكلفة، ونماذج تعتمد على القيمة (Bullen and Eyer, 2010, Bhattacharjee et al., 2017; Gupta, 2021) ، ويمكن تناول هذه النماذج لقياس الموارد البشرية بشيء من التفصيل على النحو التالي:

٧-٤-١ النماذج المستندة إلى التكلفة:

تستند هذه النماذج على تكلفة الموارد البشرية، ويقصد بها التكلفة التي تتحملها المنشأة في سبيل الحصول على الموارد البشرية وتنميتها. وتكلفة الموارد البشرية كغيرها من التكاليف تشمل على تكاليف مباشرة وغير مباشرة، وهذه التكلفة تأخذ مدخلين هما التكلفة التاريخية والتكلفة الجارية وتكلفة الفرصة البديلة والتكلفة المعيارية. ويمكن توضيح هذه المدخل على النحو التالي:

(١) نماذج القياس المستندة إلى التكلفة التاريخية:

تعرف التكلفة التاريخية بأنها التضحية التي تتحملها المنشأة في سبيل الحصول المنافع المستقبلية المتوقعة من الأصل، وبالتطبيق على الموارد البشرية، وتتمثل التكلفة التاريخية للموارد البشرية في التضحية التي تتحملها المنشأة في سبيل الحصول على خدمات الموارد البشرية وتنميتهم، وبذلك تعامل الموارد البشرية وفقا لهذا المدخل كأصول مادية. ويمكن تقسيم تكلفة الموارد البشرية أما إلى مصروفات جارية أو مصروفات رأسمالية (Gupta, 2021).

وتشتمل تكلفة الموارد البشرية تكلفة الاستقطاب، والاختبار، والتعيين، والإحلال، والتأهيل للعمل، والتدريب أثناء العمل، وبعض هذه التكاليف تعتبر تكلفة مباشرة، في حين أن البعض الآخر يعتبر غير مباشر، وعلى سبيل المثال فإن قيمة مرتب المتدرب يعتبر تكلفة مباشرة بالنسبة لعملية تدريبيه، في حين أن تكلفة المشرف على هذا المتدرب خلال مرحلة التدريب أثناء العمل تعتبر تكلفة غير مباشرة. ومن ناحية أخرى، تتضمن المصروفات الرأسمالية على المصروفات التي تؤدي إلى زيادة

أثر خصائص مجلس الإدارة على المحاسبة عن رأس المال البشري من منظوري رأس المال
د. عمرو السيد زكي محمود

المنافع المستقبلية كنفقات التدريب والاختبار والتعيين والتنمية، والتي يتم استنفادها على مدى العمر الإنتاجي للأصل، ويتمثل الجزء المستنفد من هذه التكلفة في قسط الاستنفاد السنوي، أما الجزء غير المستنفد فيتمثل في الجزء المتبقي من التكلفة الأصلية التي تظهر في قائمه المركز المالي مطروحاً منها الجزء المستنفد، ويتم بذلك رسملة مكونات الموارد البشرية والمتمثلة في تكاليف الاستقطاب وتكاليف الاختيار، مع مراعاة اجراء تحديث مستمر للأساس المطبق في استنفاد تكلفة تلك الموارد، وذلك من خلال حصر التغيرات المادية التي تطرأ على الموارد البشرية كالتدهور الصحي وغيره، وحصر التغيرات في متطلبات العمل والمواقع الوظيفية التي قد تؤدي إلى تقادم أو استنفاد الجزء المتبقي من تكلفتهم، بالإضافة إلى حصر الاستقلالات أو ترك العمل (Gupta, 2021).

ورغم سهولة مدخل التكلفة التاريخية وإمكانية تطبيقها، إلا أن يؤخذ عليها عدم مراعاتها التغيرات في الأسعار وقت التضخم وتفاوت القيمة الاقتصادية للموارد البشرية (Bhattacharjee et al., 2017).

(٢) نماذج القياس المستندة إلى التكلفة الجارية (تكلفة الاستبدال)

يعتمد هذا المدخل على القيام برسملة تكاليف الموارد البشرية وفقاً للأسعار الجارية والتي تأخذ في الاعتبار التغيرات في الأرقام القياسية للأسعار، بمعنى التكلفة التي ستتحملها الشركة إذا كان المطلوب استبدال الموارد الحالية بأشخاص آخرين لديهم من المواهب والخبرة المكافئة. حيث يتم احتساب تكلفة الأصول طويلة الأجل على أساس المتوقع إنفاقه في المستقبل بصرف النظر عن التكاليف الفعلية. ويعاب على هذا المدخل صعوبة تطبيقه في حساب تكلفة الموارد البشرية نظراً لأنها تخضع للكثير من التغيرات الداخلية والخارجية، حيث قد لا يكون هناك أصل مماثل (Bhattacharjee et al., 2017).

(٣) نماذج القياس المستندة إلى تكلفة الفرصة البديلة Opportunity Costs

تعرف تكلفة الفرصة البديلة بأنها مجموعة المنافع التي يتم التضحية بها في سبيل استخدام المورد استخداماً بديلاً، ويمكن تعريفها أيضاً بأنها التضحية التي يجب

أثر خصائص مجلس الإدارة على المحاسبة عن رأس المال البشري من منظوري رأس المال
د. عمرو السيد زكي محمود

أن تتحملها المنشأة لاستبدال موردًا مملوكًا أو مستخدمًا فعلاً في المنشأة (Bhattacharjee et al., 2017). وتتمثل تكلفة الفرصة البديلة للموارد البشرية في تكلفة الإحلال وظيفيا وشخصيا. وتشير "تكلفة الإحلال الوظيفية" Positional replacement cost إلى التضحية التي يجب أن تتحملها المنشأة الآن لإحلال فرد محل آخر يعمل حاليا في وظيفة أو مركز معين، بحيث يكون البديل قادراً على تقديم نفس المجموعة من الخدمات التي يقوم بها الفرد الذي يشغل هذه الوظيفة، أما تكلفة الإحلال الشخصي Personal replacement cost فهي تعنى التضحية التي يجب أن تتحملها المنشأة اليوم لتغيير شخص يعمل بالمنشأة حالياً ببديل قادر على تقديم مجموعة خدمات توازي أو تعادل لتلك الخدمات التي يقدمها الشخص الأول في كافة الوظائف التي يمكن أن يشغلها

ويتميز مدخل تكلفة الفرصة البديلة في توفير معلومات تساعد في التخصيص الأمثل للأفراد في المنشأة، كما توفر أساس كمي لتخطيط وتقييم الموارد البشرية بالمنشأة، إلا أنه يعاب على هذا المدخل صعوبة التطبيق وصعوبة توافر البيانات اللازمة لإمكانية تطبيقه (Bhattacharjee et al., 2017; Gupta, 2021).

(٤) نماذج القياس المستندة إلى التكلفة المعيارية

على عكس نموذج التكلفة التاريخية، يعتمد نموذج التكلفة المعيارية على تصنيف العدد الإجمالي للموظفين العاملين في المنشأة إلى مجموعات متجانسة على أساس مواقعهم الهرمية (الوضع الوظيفي) في الهرم التنظيمي للمنشأة، وبعد تحديد المجموعات، يتم حساب التكلفة المعيارية للاستقطاب والتعيين والتدريب والتطوير لكل مجموعة. ووفقاً لهذا النموذج يتم تحديد قيمة الموظف من خلال التكلفة المعيارية للمجموعة التي ينتمي إليها. علاوة على ذلك يتجنب هذا النموذج الاختلافات في المهارات والكفاءة بين أعضاء نفس المجموعة، وبالتالي تتميز هذه الطريقة بالبساطة في الاستخدام، ولكن يتجاهل هذا النموذج المهارات والكفاءات بين الأعضاء في نفس المجموعة (Bhattacharjee et al., 2017).

أثر خصائص مجلس الإدارة على المحاسبة عن رأس المال البشري من منظوري رأس المال
د. عمرو السيد زكي محمود

٢-٤-٧ نماذج القياس المستندة على القيمة: The Economic Value Approach

تستند هذه النماذج على مفهومين مختلفين للقيمة الاقتصادية للموارد البشرية، يتضمن المفهوم الأول أن قيمة المورد تعبر عن المنفعة من المورد المعين وتسمى قيمه الاستعمال أو القيمة من الاستخدام. بينما يتضمن المفهوم الثاني أن قيمة المورد تعبر عن القوة الشرائية وتسمى قيمة التبادل. وتحدد النظرية الاقتصادية قيمة الشيء (الأصل) بمقدار قدرته على تقديم منافع أو خدمات اقتصادية في المستقبل. وبالتطبيق على الموارد البشرية تتحدد قيمة الموارد البشرية في تقدير مقدار مساهمتهم في إجمالي القيمة الاقتصادية للمنشأة، وذلك من خلال التنبؤ بقيمة المكاسب المستقبلية للمنشأة، ثم خصم هذه المكاسب للتوصل إلى القيمة الحالية للمنشأة (Bhattacharjee et al., 2017).

وتتضمن النماذج المستندة على القيمة عدة مداخل منها، مدخل الشهرة غير المشتراة، ومدخل الدخل، ومدخل القيمة الاقتصادية، ومدخل تقويم المكافآت، ومدخل محددات قيمة الفرد، ومدخل الأبعاد الخمسة، وأخيراً مدخل المنافع الصافية. ويمكن تناول هذه المداخل بشيء من التفصيل على النحو التالي:

(١) مدخل الشهرة غير المشتراة (نموذج Hermanson)

يفترض هذا النموذج أن قيمة الموارد البشرية للمنشأة يمكن أن تقدر من خلال رسمة الإيرادات غير العادية التي تزيد عن الإيرادات العادية للمنشأة، والتي تعتبر مؤشراً على وجود موارد غير ظاهرة في قائمة المركز المالي مثل الموارد البشرية، وتتضمن هذه الطريقة التنبؤ بالمكاسب المستقبلية وتخصيص أي إضافات عن المكاسب العادية إلى الموارد البشرية، وبالتالي فإن الفروق في معدلات المكاسب يتم إرجاعها بشكل كامل إلى الموارد البشرية، أي أن الموارد البشرية هي مصدر التفاضل في معدل المكاسب. ويعاب على هذا المدخل إهمال دور الموارد البشرية في تحقيق المكاسب العادية، وبالتالي تقدر الموارد البشرية بأقل من قيمتها، كما يعاب عليها أيضاً استخدام المكاسب الفعلية المحققة خلال الفترة المالية السابقة فقط كأساس

أثر خصائص مجلس الإدارة على المحاسبة عن رأس المال البشري من منظوري رأس المال
د. عمرو السيد زكي محمود

لحساب قيمة الأصول البشرية مع اهمال المكاسب المتوقعة في المستقبل والتي يمكن أن تسهم الموارد البشرية في تحقيقها (Bhattacharjee et al., 2017).

(٢) مدخل الأجور المستقبلية المخصومة المعدلة

نموذج Hermonson المعدل يستند هذا المدخل على المفهوم الاقتصادي لرأس المال البشري، وذلك من خلال كونه مصدرًا للدخل وأن قيمته تتمثل في القيمة الحالية للدخل المستقبلي المخصوم بمعدل خصم معين لهذا المورد، بمعنى القيمة الحالية لتدفق مدفوعات الأجور في المستقبل كمقياس بديل لقيمة الفرد بالنسبة للمنشأة، مع تعديل القيمة الحالية للأجور المستقبلية "بمعامل كفاءة"، وتسمى هذه الطريقة "طريقة القيمة الحالية المعدلة" أو "طريقة الأجور المستقبلية المخصومة المعدلة". ويقاس معامل الكفاءة الفعلية للنسبية للموارد البشرية في منشأة محددة، ويبنى هذا المعامل على أساس العائد على الاستثمار. ويعاب على هذا المدخل الاختيار الحكمي لفترة التقويم، وصعوبة قياس معامل الكفاءة (Bhattacharjee et al., 2017).

(٣) نموذج التعويضات (نموذج Lev and Schwartz compensation model)

يستند هذا النموذج على استخدام التعويضات المستقبلية المتوقعة للفرد كتقدير لقيمه، أي استخدام القيمة الحالية للمكاسب المتوقعة في المستقبل للفرد من عمله كبديل لقيمه الاقتصادية.

وقد تعرض هذا النموذج لنقد رئيسي وهو اهماله إمكانية أو احتمال أن يترك الفرد المنشأة لأسباب أخرى بخلاف الوفاة أو التقاعد، وبالتالي يترتب على هذا النموذج وجود مغالاة في تقديره بأكثر من اللازم في فترة خدمة الفرد بشكل ملحوظ، وبالتالي يزيد من قيمة رأس المال البشري، وبالتالي فإن هذا النموذج لتحديد قيمة الموارد البشرية مشروطه بشرط ضمني وهو بقاء الفرد في المنشأة حتى تاريخ الوفاة أو التقاعد. كما انتقد هذا النموذج وهو أنه لم يأخذ في الحسبان احتمال تغيير الأفراد لوظائفهم داخل المنشأة خلال مستقبلهم الوظيفي، وهذا افتراض غير واقعي، فقد يغير

أثر خصائص مجلس الإدارة على المحاسبة عن رأس المال البشري من منظوري رأس المال
د. عمرو السيد زكي محمود

الأفراد داخل المنشأة مساراتهم الوظيفية حسب أعمارهم ومستوى تعليمهم، مما يعطيهم الفرصة للتحرك خلال المراكز الإدارية (Bhattacharjee et al., 2017).

(٤) نموذج القيمة الاقتصادية

يستند هذا النموذج لقياس قيمة الموارد البشرية على مفهوم القيمة الاقتصادية التي تتضمن التنبؤ بالإيرادات المستقبلية، وخصم تلك الإيرادات وتوزيعها على جميع الأصول ومنها الموارد البشرية (Bhattacharjee et al., 2017).

وبناء على ما سبق، يرى الباحث أنه بالرغم من أهمية محاسبة الموارد البشرية، إلا أنها مازالت تعاني الكثير من القصور في جوانب المحاسبة عن تكلفة وعائد الموارد البشرية، ويرجع هذا القصور إلى عدم تكامل مفهوم الموارد البشرية، فضلا عن عدم وجود معيار موحد للقياس. وبناء عليه يقترح الباحث ضرورة دراسة نشاط المنشأة ومدى اعتمادها على الموارد البشرية في تحقيق قيمة المنشأة، وكذلك ضرورة تقسيم النفقات الخاصة بالموارد البشرية إلى تكاليف جارية وتكاليف رأسمالية، تتمثل التكاليف الجارية للموارد البشرية في الأجور والمرتببات والحوافز والمكافآت، بينما تشمل النفقات الرأسمالية على تكاليف التدريب والتطوير والتأهيل وهي تكاليف يمتد أثارها إلى الفترات اللاحقة لإنفاقها ومن ثم تستوجب في هذه الحالة رسملتها. أما بالنسبة للقيمة الاقتصادية للموارد البشرية فمن الضروري تقييمها بإحدى الطرق التي تم ذكرها والتي تتناسب مع نوع الموارد البشرية الموجودة في المنشأة والمعلومات المتاحة عن أنشطتها، وبالتالي إمكانية تضمين القوائم المالية التقليدية معلومات خاصة بالموارد البشرية سواء تكلفة جارية تحمل على قائمة الدخل أو تكاليف رأسمالية يتم رسملتها واطهارها ضمن قائمة المركز المالي كأصول مع مراعاة مقدار الانخفاض في قيمة الموارد البشرية نتيجة الوفاة أو التقاعد أو الاستقالة، بالإضافة إلى الإضافات للموارد البشرية نتيجة لعمليات رسملة الموارد البشرية. هذا بالإضافة إلى إمكانية إعداد قائمة توضح قيمة الاستثمار في الموارد البشرية، والتي تتضمن قيمة المبالغ المستثمرة خلال الفترة الحالية كمصروفات رأسمالية، وكذلك إمكانية إعداد قائمة التغيرات في الاستثمار في الموارد البشرية، وتوضح هذه القائمة رصيد الموارد البشرية في أول المدة

أثر خصائص مجلس الإدارة على المحاسبة عن رأس المال البشري من منظوري رأس المال
د. عمرو السيد زكي محمود

والإضافات التي حدثت لهذا الرصيد خلال المدة نتيجة لعمليات رسملة الموارد البشرية، وكذلك مقدار الانخفاض الحاصل في القيمة الكلية للموارد البشرية نتيجة عمليات الشطب مثل الوفاة والتقاعد والاستقالة ودوران العمل.

٨- النظريات المفسرة للإفصاح عن رأس المال البشري

هناك العديد من النظريات التي تم استخدامها بشكل واسع لتفسير إفصاح الشركات عن رأس المال البشري، ومنها نظرية القيمة المستندة على الموارد، ونظرية أصحاب المصالح، ونظرية الإشارة، ونظرية الشرعية (Rorong and Lasdi, 2020; Modupeola and Christian, 2021; Wiyadi et al., 2021). ويمكن تناول هذه النظريات بشيء من التفصيل على النحو التالي:

٨-١ نظرية القيمة المستندة على الموارد Resource-based Theory

تفترض نظرية القيمة المستندة على الموارد أن المورد المحتمل للشركة لتحقيق ميزة تنافسية هو مورد فريد من نوعه، ولا يمكن تقليده بسهولة من قبل المنافسين، ويساهم بصورة أساسية في تحقيق قيمة الشركة، وهذا يتطلب من الشركة أن تدرك الموارد النادرة والتي من الممكن أن توفر قيمة مضافة للشركة (Rorong and Lasdi, 2020). وفي ظل العصر الصناعي كانت مسببات النجاح هي الموارد المالية والمادية بشكل أساسي، والتي أصبحت فيما بعد قابلة للتقليد بسهولة، ولكن في ظل الاقتصاد القائم على المعرفة في الوقت الحاضر، أصبحت الموارد التنظيمية القادرة على ضمان النجاح هي تلك المتعلقة بالأصول غير الملموسة، ولاسيما الموارد البشرية (Salvi et al., 2022)، وبالتالي تستحق الاهتمام والاستثمارات من قبل الشركات، وتمشيا مع ذلك يجب اعتبار رأس المال البشري عنصراً أساسياً في القدرة التنافسية للشركات وأهم الموارد لاكتساب الميزة التنافسية وخلق القيمة، ولذلك يهتم أطراف أسواق رأس المال برأس المال البشري لتقييم أداء الشركات. وفي ضوء ذلك تلعب معلومات الموارد البشرية دوراً هاماً في سوق رأس المال، فيمكن أن يكون لها دوراً تقييمياً وكذلك تخفيض تكلفة رأس المال.

أثر خصائص مجلس الإدارة على المحاسبة عن رأس المال البشري من منظوري رأس المال
د. عمرو السيد زكي محمود

وتقدم نظرية القيمة المستندة على الموارد تفسيرات حول كيف يمكن للشركات خلق القيمة من خلال ادارة مواردها، بما في ذلك رأس المال البشري بشكل استراتيجي. ووفقا لهذه النظرية فإن رأس المال البشري يعتبر قيمة فريدة من نوعها ويصعب تقليدها، ويوفر للشركات ميزة تنافسية، ويكون لدى الوحدات الاقتصادية الحافز القوي للإفصاح عن معلومات رأس المال البشري مثل الخبرة والمؤهلات والتدريب والقيادة، لأن هذا الإفصاح يساعد الشركات على خلق القيمة في سوق رأس المال (Modupeola and Christian, 2021).

٢-٨ نظرية أصحاب المصالح Stakeholder theory

تفترض نظرية أصحاب المصالح أن شكل ومحتوى الإفصاح المحاسبي يكون مدفوعا باحتياجات أصحاب المصالح من المعلومات، وتدرك الوحدات الاقتصادية أن لديها العديد من أصحاب المصالح والتي تظل الوحدة الاقتصادية مسؤولة أمامهم، ويجب على الوحدة الاقتصادية الانتباه إلى توقعات واحتياجات أصحاب المصالح، إذ يعتمد نجاح واستمرار الوحدة الاقتصادية في المدى الطويل على الدعم الذي تتلقاه من فئات مختلفة من أصحاب المصالح (Pandit, 2023).

ويمكن للوحدات الاقتصادية بناء وتعزيز قيمة رأس المال البشري لديها من خلال اتباع ممارسات جيدة ومسئولة لإدارة رأس المال البشري، ثم الإفصاح عن تلك الممارسات لأصحاب المصالح لإظهار مدى نجاح الوحدة الاقتصادية في ادارة الموارد البشرية من توظيف وتطوير والاحتفاظ برأس مال بشري لديه المعرفة والمهارات والقدرات والدافع والكفاءات يضمن نجاح واستمرارية الوحدة الاقتصادية على المدى الطويل، ومن ثم خلق علاقات أكثر ودية مع أصحاب المصالح سواء الموردين أو المستثمرين أو للموظفين أو العملاء أو المجتمع. وبالتالي يمكن تبرير افصاح الشركات عن رأس المال البشري باستخدام نظرية أصحاب المصالح (Tejedo and Araujo, 2022).

أثر خصائص مجلس الإدارة على المحاسبة عن رأس المال البشري من منظوري رأس المال
د. عمرو السيد زكي محمود

٣-٨ نظرية الإشارة Signal Theory

تفترض نظرية الإشارة لتفسير الإفصاح الاختياري للشركات أنه يجب على الشركة أن تعطي إشارة لمستخدمي القوائم المالية في شكل معلومات تتعلق بأداء الإدارة لتمييز نفسها في سوق رأس المال، وبالتالي تقوم إدارة الشركات بالإفصاح عن المعلومات اختياريًا حتى ولو لم تكن المعلومات مطلوبة قانونًا، لزيادة مستوى المصداقية وثقة المستخدمين ولتدعيم نجاح الشركات (Wiyadi et al., 2021). وتنشأ فائدة الإفصاح عن الموارد البشرية والمعلومات المرتبطة بالمحاسبة عن الموارد البشرية في أنها ستعطي إشارة لسوق رأس المال لفهم الحالة الحالية للموارد البشرية للشركة، وتوفير فهم لاستراتيجية الإدارة في كيفية استخدام الشركة لمواردها البشرية، وتساعد هذه المعلومات على تخفيض عدم تماثل المعلومات بين الأطراف الداخلية والخارجية، ومن ثم تخفيض تكاليف الوكالة بين الطرفين الأصيل (المساهمين) والوكيل (الإدارة). بالإضافة إلى ذلك، توفر تلك المعلومات إشارة إيجابية لسوق رأس المال بما يساهم في تحقيق كفاءة السوق وزيادة قيمة الشركة.

٤-٨ نظرية الشرعية Legitimacy Theory

وفقًا لنظرية الشرعية تفصح الشركات اختياريًا عن المعلومات أو تحجبها لأنها تفترض أن مثل هذا الإفصاح له علاقة وثيقة ومهمة لإضفاء الشرعية على أفعالها وتصرفاتها تجاه المعايير والقيم المجتمعية، وبالتالي تسعى الشركات إلى إضفاء الشرعية لضمان بقائها واستمرارها من خلال تحقيق التوازن بين تصرفات الشركة والقيم الأخلاقية والمجتمعية للمجتمع الذي تعمل به (Vithana et al., 2021). ومن ثم تقوم الشركات بالإفصاح عن رأس المال البشري ودورها في تنميته وتطويره من أجل اكتساب الشرعية من خلال التقارب وتحقيق توقعات المجتمع الأوسع وكيفية قيامها بالشيء الصحيح، وتعزيز الرفاهية المجتمعية، وبذلك فإن الإفصاح عن معلومات الموارد البشرية يهدف إلى تحقيق التقارب مع توقعات المجتمع فيما يتعلق بكيفية معاملة الموظفين والحفاظ على حقوق الموظفين وعدم التمييز وتحقيق العدالة والمساواة، بما يضمن نتائج اجتماعية مرغوبة من المنظور المجتمعي.

أثر خصائص مجلس الإدارة على المحاسبة عن رأس المال البشرى من منظوري رأس المال
د. عمرو السيد زكي محمود

وبناء على ما سبق، يرى الباحث أن هناك عدة نظريات منها نظرية القيمة المستندة على الموارد، ونظرية أصحاب المصالح ونظرية الإشارة، ونظرية الشرعية ووفقا لنظرية القيمة المستندة على الموارد تفسر الأهمية الاستراتيجية لرأس المال البشرى كمورد لخلق القدرة التنافسية المستدامة طويلة الأجل للشركات، لذلك ومن أجل الاحتفاظ بهذا المورد والحفاظ على الوضع التنافسي، قد تكون الشركات مهتمة بدرجة أكبر بالإفصاح عن معلومات رأس المال البشرى. بينما وفقا لنظرية أصحاب المصالح، يجب على الشركات تلبية احتياجات أصحاب المصالح المختلفة من المعلومات، وذلك من خلال توسيع نطاق الإفصاح الاختياري ولاسيما فيما يتعلق بالموارد البشرية وكيفية ادارتها وتنميتها. ووفقا لنظرية الإشارة تقوم الشركات بإعطاء إشارة لسوق رأس المال في صورة معلومات تتعلق بالأداء لتمييز نفسها عن الشركات الأخرى، وتوفر معلومات محاسبة الموارد البشرية فهم أفضل للمشاركين في سوق رأس المال حول كيفية استخدام الشركة ونجاحها في ادارة مواردها البشرية مما يعطى إشارة إيجابية في سوق رأس المال لزيادة قيمتها. وأخيرا ووفقا لنظرية الشرعية، يحقق الإفصاح الاختياري عن الموارد البشرية إكساب الشركة شرعيتها وبصفة خاصة المسؤولية الاجتماعية تجاه العاملين. وبناء عليه يمكن القول أن لكل نظرية وجهة نظر لتفسير الإفصاح الاختياري للشركات لمعلومات رأس المال البشرى، ولكل نظرية مبررات خاصة بها لشرح وتفسير هذا الإفصاح، وقد يكون من الضروري أخذ رؤى متعددة من عدة أبعاد بما يوضح التفسير بصورة أكثر موضوعية مقارنة بمنظور نظري واحد.

٩- الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية

يمكن التمييز بين أربع طرق تمثل بدائل للإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية، حيث أن المعلومات عن الموارد البشرية يمكن أن تعرض ضمن التقرير السنوي الذي يقدمه رئيس مجلس ادارة الشركة في خطابه إلى الجمعية العمومية للمساهمين، ويمكن أن تعرض معلومات الموارد البشرية ضمن قائمة الأصول غير الملموسة، كما

أثر خصائص مجلس الإدارة على المحاسبة عن رأس المال البشري من منظوري رأس المال
د. عمرو السيد زكي محمود

يمكن أن تعرض ضمن قوائم ملحقة بالقوائم المالية، وأخيرًا يمكن أن تدرج معلومات الموارد البشرية ضمن القوائم المالية المنشورة. (Kaur et al., 2016). وتتضمن الطريقة الأولى اظهار المعلومات عن الموارد البشرية للشركة ضمن تقرير مجلس الادارة المقدم إلى الجمعية العمومية، وتتضمن معلومات عن استثمارات المنشأة في الموارد البشرية، والانفاق على الموارد البشرية خلال الفترة المالية الحالية، مما يعكس مدى اهتمام الادارة بتنمية وتطوير الموارد البشرية باعتبارها موردًا هامًا واستراتيجيًا في تحقيق قيمة الشركة على المدى الطويل.

ويتضمن البديل الثاني للإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية، عرض المعلومات الخاصة بالإنفاق على الاستثمارات غير الملموسة بما في ذلك الموارد البشرية كتبويب منفصل في قائمة الاستثمارات غير الملموسة، ويحدث هذا بصفة خاصة في الشركات التي تستخدم الاساليب التكنولوجية المتقدمة، والمنشآت الخدمية التي تنفق الكثير على تطوير وتنمية الموارد البشرية، حيث تقوم هذه الشركات بإعداد قائمة بالاستثمارات غير الملموسة، على أن تظهر هذه القائمة الأنواع المختلفة من الإنفاق والتي تشترك في أنها غير ملموسة، وذلك بصورة مقارنة للعام الحالي مع العام السابق، مع تقديم ايضاحات حول طبيعة هذه النفقات، مما يمد المستثمرين بالمعلومات عن الاستثمارات في الموارد البشرية (Ezeagba, 2014).

ويتضمن البديل الثالث للإفصاح عن الموارد البشرية عرض المعلومات عن الاستثمارات في الموارد البشرية ضمن قوائم ملحقة بالقوائم المالية يتم اعدادها بصورة مستقلة مثل قائمة المسؤولية الاجتماعية أو تقارير الحوكمة أو تقارير الاستدامة أو التقارير المتكاملة. وتساعد هذه القوائم في عرض قيمة الموارد البشرية وكيفية ادارتها والحفاظ عليها بطريقة أكثر فعالية، من خلال ما تتضمنه من المعلومات عن استثمارات الشركة في تدريب وتنمية وتطوير الموارد البشرية، والتقارير عن مدى مقابلة الشركة لمسئوليتها الاجتماعية (Mishra and Mishra, 2017).

وأخيرًا يتضمن البديل الرابع للإفصاح عن معلومات الموارد البشرية، في ادمج الاستثمارات المالية للمنشأة في الموارد البشرية ضمن القوائم المالية المنشورة، وذلك من

أثر خصائص مجلس الإدارة على المحاسبة عن رأس المال البشري من منظوري رأس المال
د. عمرو السيد زكي محمود

خلال رسمة الاستثمارات في الأصول البشرية، واستنفادها على مدى العمر الإنتاجي المتوقع لهذه الأصول. ورغم أن هذه الطريقة غير شائعة إلا أن بعض الشركات الكبرى قد اتبعتها مثل شركات الطيران والنوادي الرياضية (Puri et al., 2016).

يتضح مما سبق، تنوع طرق الإفصاح عن الموارد البشرية للشركات، وقد تقوم العديد من الشركات بالإفصاح عن مواردها البشرية باستخدام أكثر من بديل سواء من خلال تقرير مجلس الإدارة أو من تقارير الحوكمة وتقارير الاستدامة أو حتي ضمن القوائم المالية للشركة، وذلك نظرا لطبيعة المعلومات الخاصة برأس المال البشري للشركات والتي قد تكون كمية في صورة نقدية أو غير نقدية أو قد تكون وصفية انشائية مما يتطلب من الشركة استخدام أكثر من بديل للإفصاح عن مثل هذه المعلومات.

١٠- مشاكل المحاسبة عن رأس المال البشري ودور المعايير الدولية لإعداد التقارير المالية

يواجه المحاسبون العديد من المشاكل عند المحاسبة عن الموارد البشرية ضمن القوائم المالية المنشورة، منها تحديد التكاليف الواجب رسملتها كأصول، ومشكلة كيفية استنفاد أصول الموارد البشرية، ومشكلة كيفية استبعاد أو شطب هذه الأصول، ومشكلة كيفية عرض هذه الأصول ضمن القوائم المالية المنشورة، وأخيراً مشكلة استخدام محاسبة الموارد البشرية كوسيلة للتلاعب بالأرباح (Hussain et al., 2024).

وفيما يتعلق بمشكلة رسمة تكلفة الموارد البشرية، وهو ما يتضمن كيفية تبويب تكاليف الموارد البشرية إلى مكوناتها من مصروفات وأصول ويتمثل المعيار الرئيسي للفرقة بين الأصل والمصروف في الخدمات المتوقعة من النفقة في المستقبل، فالتكلفة يجب أن تعالج كمصروف في الفترة التي تتحقق فيها المنافع منها، ومن ثم إذا كانت المنافع تتعلق أو سوف تستفيد منها عدة سنوات فإنها يجب أن تعالج كأصل (Armaki et al. 2023).

وتتمثل المشكلة الثانية في كيفية استنفاد أصول الموارد البشرية، حيث إذا تم رسمة الأصول البشرية واعتبارها أصولاً فإن المشكلة التالية هي كيفية قياس النسبة من قيمة الأصل التي سوف تستهلك خلال الفترة المحاسبية. ويتمثل الهدف الرئيسي

أثر خصائص مجلس الإدارة على المحاسبة عن رأس المال البشري من منظوري رأس المال
د. عمرو السيد زكي محمود

من استنفاد أصول الموارد البشرية هو مقابلة ما يستهلك من خدمات هذا الأصل بالمنافع التي تم الحصول عليها من استخدام هذا الأصل. وبعض الأصول البشرية لها مدة خدمة تعادل فترة بقاء الشخص في خدمة المنشأة، بينما هناك بعض الأصول البشرية قد تكون مدة خدمتها تعادل مدة بقاء الفرد في وظيفة معينة في المنشأة، وهناك مجموعة ثالثة من الأصول البشرية تعادل مدة خدمتها مدة بقاء التكنولوجيا التي يجيدونها (Armaki et al. 2023).

وتظهر المشكلة الثالثة عند المحاسبة عن الموارد البشرية عند ظهور الحاجة إلى تسوية حسابات الأصول البشرية، بالرغم من أن الاستنفاد هو الطريقة الأساسية لتحويل تكاليف الأصول البشرية إلى مصروف، فإنه قد توجد بعض الظروف التي تؤدي إلى تسوية وتعديل قيمة هذه الأصول، مثل دوران العمال أو الاستغناء أو الفصل وغير ذلك. وفي هذه الحالات فإن قيمة الرصيد غير المستنفد للأصول البشرية يعتبر خسارة تخص الفترة التي حدثت فيها. كما أنه يمكن أن يتغير العمر الإنتاجي التقديري للأصل البشري نتيجة لعدة عوامل، مثل تدهور الحالة الصحية، والتقاعد المبكر، والتقاعد التكنولوجي، وكل هذه العوامل تؤدي إلى تخفيض العمر الإنتاجي للأصل البشري، وفي حالة حدوث مثل هذا التغير الذي يمكن أن يؤثر على العمر الإنتاجي المتوقع للأصل البشري، فإنه في هذه الحالة يجب تسوية أو تعديل قيمة الأصول البشرية (Kaur, 2019).

ومن ناحية أخرى، تواجه المحاسبة عن الموارد البشرية مشكلة رابعة تواجه المحاسبون عند عرض أصول الموارد البشرية في القوائم المالية، وهي احتمالات دوران العمال وكيفية تحديد درجة عدم التأكد عند عرض معلومات الموارد البشرية في القوائم المالية المنشورة.

ويقدم (Petera and Wagner (2017) حل لهذه المشكلة من خلال تكوين مخصص دوران العمل المتوقع، وذلك لمواجهة الخسارة المحتملة في استثمارات الموارد البشرية بسبب دوران العمل المتوقع، وتتحدد قيمة هذا المخصص بناء على خبرة المنشأة بدوران العمل لديها.

أثر خصائص مجلس الإدارة على المحاسبة عن رأس المال البشري من منظوري رأس المال
د. عمرو السيد زكي محمود

وتتمثل المشكلة الخامسة للمحاسبة عن الموارد البشرية في مشكلة احتمال اتخاذ المحاسبة عن الموارد البشرية كوسيلة للتلاعب بالأرباح والتأثير على صافي الدخل، فقد يترتب على رسملة التكاليف الخاصة بالموارد البشرية توفير وسيلة للإدارة للتلاعب بالأرباح، إلا أن هذه المشكلة يجب ألا يتم اعتبارها عائق لدرجة أنها تمنع من الإفصاح عن المعلومات الخاصة بالموارد البشرية في القوائم المالية (Armaki et al. 2023).

وبناء على ما سبق، يخلص الباحث بأن تطبيق محاسبة الموارد البشرية له بعض المعوقات وتواجه الكثير من مشاكل الممارسة المهنية، إلا أن الشركات يجب أن توازن بين منافع (إيجابيات) ومعوقات (سلبيات) المحاسبة عن الموارد البشرية. وبالرغم من محاولات الدراسات الأكاديمية والمهنية لتأسيس محاسبة الموارد البشرية، إلا أن هناك افتقار إلى المعايير المحاسبية التي تحدد إطاراً مرشداً للممارسة المحاسبية، ومع ذلك بدأ الاهتمام من جانب مجلس معايير المحاسبة الدولية (IASB)، ورغم أن المعايير الدولية لإعداد التقارير المالية لا تتضمن حالياً معايير تتطلب المحاسبة عن الموارد البشرية إلا أنه يمكن القول أن هناك نهج أكثر مرونة لإعداد التقارير المالية، وأن التطور يمهد الطريق لدمج الأصول غير الملموسة، فعلى سبيل المثال، يغطي المعيار الدولي لإعداد التقارير المالية (IAS38) والصادر عن مجلس معايير المحاسبة الدولية الأصول غير الملموسة، ويحدد شروط اعتبار الأصول بأنها أصول غير ملموسة، حيث يجب أن تقي الموارد البشرية بمعاييرين، وهما أن تكون تكلفة الأصل قابلة للتحديد وقابلة للقياس بشكل موثوق، ويجب أن تولد منافع مستقبلية للوحدة الاقتصادية التي يتم توظيفها فيها، ويمكن أن تأتي المنافع الاقتصادية المستقبلية من أي من المصدرين، توليد الإيرادات أو توفير التكاليف (Bhattacharjee et al., 2017). وعلى الرغم من أن الموارد البشرية توفر منافع اقتصادية مستقبلية، إلا أنه لا يمكن قياس تكلفة الأصل بشكل موثوق، ولم يتم التوصل بعد إلى طريقة علمية معترف بها ومقبولة لحل هذه المشكلة. إلا أنه يمكن القول أن التطور في تقييم الموارد البشرية بطريقة علمية والاهتمام المتزايد بمعايير الإفصاح عن الأصول غير الملموسة يمهد الطريق لمحاسبة الموارد البشرية.

أثر خصائص مجلس الإدارة على المحاسبة عن رأس المال البشري من منظوري رأس المال
د. عمرو السيد زكي محمود

ومن ناحية أخرى، يسمح معيار الاندماج (IFRS 3) بالاعتراف بشهرة المحل كأحد الأصول غير الملموسة، مما يشير إلى الاستعداد للسماح بتقييم الأصول غير الملموسة، مثل الموارد البشرية، حيث غالباً ما يتضمن تقييم الشهرة تقييمات معقدة للقيم العادلة، بالإضافة إلى إعادة التقييم الدوري لتحديد ما إذا كان هناك تدهور في القيم العادلة. وهذا القياس الأكثر صعوبة وتحدياً لشهرة المحل والقيم العادلة الأخرى تشبه بعض التحديات الموثقة والتي يمكن أن تواجه قياس الموارد البشرية، وبالتالي يمكن القول بأن الاتجاه نحو محاسبة القيمة العادلة خلال السنوات الأخيرة لكل من مبادئ المحاسبة المقبولة قبولاً عاماً في الولايات المتحدة، وكذلك المعايير الدولية تشير إلى نهج أكثر تطوراً لقياس الأصول غير الملموسة، مما قد يشير إلى الاستعداد لإعادة النظر في قياس ومحاسبة الموارد البشرية في التقارير المالية المستقبلية. هذا بالإضافة إلى وجود المعايير الدولية لإعداد التقارير المتعلقة بالاستدامة (GRI) وقيام الشركات عبر البلدان المختلفة بإصدار تقارير الاستدامة جنباً إلى جنب مع تقاريرها المالية من أجل الإفصاح عن التنمية الكاملة للمنشأة. وتتطلب المعايير الدولية لإعداد التقارير المتعلقة بالاستدامة بالإفصاح عن بيانات ومعلومات عن الموارد البشرية والتي تعكس إمكانات الأداء والربحية في المستقبل. وقد تم اضافة الطابع الرسمي على تقارير الاستدامة بموجب المبادئ الارشادية التي وضعتها مبادرة اعداد التقارير العالمية. (Bassey and Tapang, 2012).

١١ - الإفصاح عن رأس المال البشري من منظور رأس المال الفكري:

يعد رأس المال البشري جزءاً أساسياً من رأس المال الفكري Intellectual capital ، ويعرف (Rorong and Lasdi (2020) رأس المال الفكري بأنه مجموعة من الأصول غير الملموسة التي تدفع الاداء التنظيمي وتخلق قيمة للشركة وتحقيق الميزة التنافسية. ويتضمن رأس المال الفكري ثلاث فئات هي رأس المال البشري، ورأس مال العلاقات، ورأس المال الهيكلي. وقد تناول العديد من الدراسات السابقة محتوى الإفصاح عن رأس المال البشري من منظور رأس المال الفكري.

أثر خصائص مجلس الإدارة على المحاسبة عن رأس المال البشري من منظوري رأس المال
د. عمرو السيد زكي محمود

(e.g., Vuontisjärvi, 2006; Kent and Zunker, ٢٠١٧; Celma et al, 2018; Parsa et al., 2018; Tejedo and Araujo, 2022).

ويتضمن رأس المال الفكري سمعة المنشأة وصورته، وتحفيز الموظفين، فضلا عن قدرة الشركة على الابتكار وتقديم منتجات وخدمات جديدة في السوق، ووجود علاقات مستقرة مع العملاء والموردين.

ويعتبر رأس المال البشري هو العنصر الأكثر أهمية من حيث خلق ميزة تنافسية طويلة الأجل، ويشير مصطلح رأس المال البشري من منظور رأس المال الفكري إلى عوامل مثل المعرفة والمهارات والمواقف والإبداع والكفاءة والالتزام التي يتمتع بها موظفو المنشأة (Pisano et al., 2017).

ويشير الإفصاح المحاسبي عن رأس المال البشري من منظور رأس المال الفكري إلى كيفية قيام الشركات بالإفصاح عن قيمة مساهمات موظفيها المحتملة، من خلال الإفصاح عن معلومات حول المهارات والخبرات والاستثمار في تطوير الموظفين والموارد البشرية لديها (Tejedo and Araujo, 2022).

ويشمل الإفصاح عن رأس المال البشري من منظور رأس المال الفكري على العديد من المعلومات مثل استراتيجيات التوظيف، ومعدلات الاحتفاظ بالموظفين، وبرامج التدريب والتطوير، وانتاجية الموظفين، ويتيح هذا الإفصاح لأصحاب المصالح وخصوصا المستثمرين رؤى حول ربحية الشركة المستقبلية واستدامتها على المدى الطويل، كما يتيح لأصحاب المصالح القدرة على تقييم كيفية ادارة الشركة لرأس مالها البشري بغية الحفاظ على أصولها الفكرية وتعزيزها (Torres et al., 2018). كما يهدف هذا الإفصاح إلى تدعيم الشفافية عبر قياس القيمة المضافة الناتجة عن مهارات الموظفين ومعرفتهم وامكانياتهم الابداعية، وقدرة الشركة على ادارة الموارد البشرية والاحتفاظ بمواهب الموظفين، ومدى التزام الشركة بالاستثمار في مواردها البشرية وتعزيز الثقافة التنظيمية مما يعزز من النمو ووجود قاعدة معرفية مستدامة داخل الشركة (Mariano and Walter, 2015).

أثر خصائص مجلس الإدارة على المحاسبة عن رأس المال البشرى من منظوري رأس المال
د. عمرو السيد زكي محمود

ومن منظور رأس المال الفكري، يشمل رأس المال البشرى ليس فقط كفاءات الموظفين، بل أيضاً يتأثر بالأنظمة والسياسات والبنية الداخلية والبنية الخارجية أي رأس المال الهيكلي ورأس مال العلاقات.

ويتبنى الإفصاح عن رأس المال البشرى من منظور رأس المال الفكري غالباً الشركات التي تعمل في صناعات قائمة على المعرفة، مثل التكنولوجيا والاستشارات، ففي مثل هذه القطاعات يؤثر الاحتفاظ برأس المال البشرى وتطويره مباشرة على قيمة الشركة واستمراريتها، حيث تعتمد هذه الشركات في هذه المجالات بشكل أكبر على رأس المال الفكري، لذا يوفر الإفصاح عن رأس المال البشرى وما يمتلكه من معرفة ومهارات وكفاءات تعزيز لرأسمالها الفكري من خلال الدعم المستمر لمواردها البشرية (Cuozzo et al., 2017).

وبناء على ما سبق، يخلص الباحث ان الإفصاح المحاسبي عن رأس المال البشرى من منظور رأس المال الفكري أصبح أمرًا بالغ الأهمية للشركات لتوفير فهم شامل لعوامل قيمة الشركة بخلاف المقاييس المالية التقليدية، وذلك من خلال الإفصاح عن معلومات حول المعرفة والمهارات والابداع والكفاءة والالتزام التي يتمتع بها موظفو الشركة، وكيفية ادارة المورد البشرى وتطويره وتنميته والاستثمارات في الموارد البشرية، وبالتالي توفير رؤى لأصحاب المصالح حول كيفية مساهمة رأس المال البشرى في تعزيز رأس المال الفكري أي صورة المنظمة وسمعتها. ومع تحول بيئة الأعمال إلى اقتصاد المعرفة، تولى الشركات اهتمام متزايد بالإفصاح عن رأس مالها البشرى لتعزيز سمعتها ومكانتها وتبني الثقة طويلة الأجل مع المستثمرين والعملاء والموظفين على حد سواء.

١٢ - الإفصاح عن رأس المال البشرى من منظور المسؤولية الاجتماعية للشركات:

تركز محاسبة الموارد البشرية على تقييم وقياس مساهمات الموارد البشرية في نجاح المنظمة، وبذلك يتم التركيز بشكل أساسي على المقاييس المالية والكمية لتقييم التكاليف والمنافع المرتبطة بالموارد البشرية، ومع ذلك وفي ظل التحول الكبير في السنوات الأخيرة نحو الاعتراف بالدور الحاسم لرفاهية الموظفين ونتاجيتهم في

أثر خصائص مجلس الإدارة على المحاسبة عن رأس المال البشري من منظوري رأس المال
د. عمرو السيد زكي محمود

تحقيق أهداف المنظمة، بدأت الشركات بالاهتمام بالإفصاح عن رأس المال البشري من منظور المسؤولية الاجتماعية للشركات (Borah, 2023).

ويعكس الإفصاح عن رأس المال البشري من منظور المسؤولية الاجتماعية التزام الشركة بالمتطلبات الأخلاقية والعمالية والاجتماعية التي يطلبها الموظفون والمجتمع بشكل عام، وذلك من خلال إفصاح الشركات عن سياساتها وممارستها المتعلقة برعاية الموظفين، وتطويرهم، والتنوع، والمساواة، وسلامة مكان العمل، وذلك على اعتبار أن المورد البشري للشركة هو جزء لا يتجزأ من هوية الشركة الاجتماعية، وأنهم أصحاب مصالح أساسيين، حيث أن رفاهيتهم وتطويرهم يساهم في نجاح الشركة وتحقيق أهدافها (Tejedo and Araujo, 2022).

ويشير (Frangieh and Yaacoub, 2019) إلى أن العلاقات في مكان العمل تتحسن عندما تشارك الشركات في ممارسات إدارة الموارد البشرية المسؤولة اجتماعياً مثل تجنب التمييز وتعزيز المساواة وتشجيع مشاركة والتطوير الوظيفي والمهني للموظفين، كما تساعد مثل هذه الممارسات في جذب العمال والاحتفاظ بهم وتحفيزهم وتحسين مشاركتهم في الشركة.

ووفقاً (Edvinsson, 2013) فإن ممارسات المسؤولية الاجتماعية للشركات التي تهدف إلى تحسين الموارد البشرية تولد أداءً مالياً أفضل واستدامة طويلة الأجل، كما يحقق الإفصاح عن الموارد البشرية من منظور المسؤولية الاجتماعية بناء وتعزيز الثقة من الشركات وأصحاب المصالح، مما يؤثر على قيمة الشركة وميزتها التنافسية. وتركز المحاسبة التقليدية للموارد البشرية على المقاييس المالية، مثل تكلفة التوظيف، ونفقات التدريب، ومعدلات دوران العمل لتقييم الموارد البشرية داخل المنظمات، ورغم أن هذه المقاييس المالية والكمية توفر معلومات مفيدة، إلا أنها تعاني من عدم تقديم صورة كاملة للمساهمات التي يقدمها المورد البشري للمنظمة، وكيفية مساهمة المورد البشري في تحقيق قيمة الشركة، وكيفية إدارة الموارد البشرية بصورة مسؤولة اجتماعياً بما يؤثر على رفاهيتهم والانتاجية، وهذا استدعى التطوير للمحاسبة عن الموارد البشرية وتبني مدخل أكثر شمولاً يتضمن مؤشرات كمية ونوعية، ومالية

أثر خصائص مجلس الإدارة على المحاسبة عن رأس المال البشري من منظوري رأس المال
د. عمرو السيد زكي محمود

وغير مالية لضمان رفاهية المورد البشري في المنظمة (Borah, 2023)، وبناء على ذلك ظهر منظور المحاسبة عن الموارد البشرية من منظور المسؤولية الاجتماعية، ويتضمن الإفصاح عن الموارد البشرية من منظور المسؤولية الاجتماعية معلومات عن كيفية دعم المنشأة للنمو والتطوير المهني للموظفين، وصحتهم البدنية والعقلية، وأفاقهم الوظيفية طويله الأجل مثل تقديم معلومات حول برامج مبادرات الصحة والرفاهية، وسياسات التوازن بين العمل والحياة، ومسارات التقدم الوظيفي، وعندما تقدم الشركات تقارير شفافية عن هذه العناصر، فإنها لا تظهر فقط احترام مواردها البشرية، بل تجذب أيضا جمهورًا متزايدًا من أصحاب المصالح والمستثمرين الذين يفضلون دعم الشركات التي تعامل موظفيها بكرامة واحترام (Cui et al., 2018).

ومن العناصر الأساسية الأخرى للإفصاح عن رأس المال البشري من منظور المسؤولية الاجتماعية ممارسات التنوع، وممارسات التوظيف، والتوازن بين الجنسين، وتمثيل الأقليات، ودعم ذوي الهمم، والتزامها ببيئة عمل عادلة (Adelowotan, 2021). وعلى الجانب الآخر، يمثل الإفصاح عن رضا الموظفين واشراكهم من الجوانب الهامة للإفصاح عن رأس المال البشري من منظور المسؤولية الاجتماعية، بما يسهم في تقليل معدلات دوران الموظفين، وتعزيز الولاء، وبما يسهم بشكل إيجابي في تعزيز سمعة الشركة واستدامتها على المدى الطويل، كما يساعد هذا الإفصاح على زيادة فهم أصحاب المصالح للمناخ الداخلي للمنظمة ويوفر لهم ضمانًا بأن الشركة تقدر موظفيها (Wang, 2017). ومن ناحية أخرى، تعتبر ممارسات سلامة وصحة مكان العمل من العناصر الأساسية للإفصاح عن رأس المال البشري من منظور المسؤولية الاجتماعية، ويشمل بروتوكولات سلامة مكان العمل، ومعدلات الإصابة، والامتثال للوائح الصحة والسلامة، بما يعزز الثقة لدى أصحاب المصالح، وبالإضافة لذلك يشمل الإفصاح عن التعويضات وحزم المزايا وخطط التقاعد جزءًا مهمًا من الإفصاح عن رأس المال البشري من منظور المسؤولية الاجتماعية (Petera and Wagner, 2017).

أثر خصائص مجلس الإدارة على المحاسبة عن رأس المال البشري من منظوري رأس المال
د. عمرو السيد زكي محمود

وبناء على ما سبق، يخلص الباحث إلى أن الإفصاح المحاسبي عن رأس المال البشري من منظور المسؤولية الاجتماعية يعد مدخلاً شاملاً يعكس الموقف الاجتماعي والأخلاقي للشركة والتزامها بتوفير بيئة عمل تحترم وتدعم الموظفين، بما يعزز علاقتها مع أصحاب المصالح ويعزز سمعتها وصورتها المجتمعية، حيث يعتبر الإفصاح عن رأس المال البشري من منظور المسؤولية الاجتماعية أداة للتواصل بين الشركات وأصحاب المصالح مثل العملاء والمستثمرين والمجتمع بشكل عام، ويتيح هذا الإفصاح لأصحاب المصالح القدرة على تقييم التزام الشركات بالمسؤولية الاجتماعية خارج نطاق مصالحها الاقتصادية المباشرة، وهذا يتطلب دمج مقاييس الرفاهية والمسؤولية الاجتماعية في ممارسات محاسبة الموارد البشرية، والتحول إلى دمج كل من المقاييس المالية والمقاييس غير المالية لتوفير صورة كاملة عن القيمة التي يولدها المورد البشري كمحرك لنجاح وبقاء المنشأة على المدى الطويل. هذا بالإضافة إلى ضرورة التركيز على دمج مؤشرات الرفاهية في محاسبة الموارد البشرية مثل مقاييس الرضا الوظيفي، والتوازن بين العمل والحياة، والصحة العقلية، والمشاركة، وغيرها من الأمور الأخرى.

١٣ - العلاقة بين خصائص مجلس الإدارة والمحاسبة عن رأس المال البشري:

يحدد مجلس الإدارة التوجهات والأولويات حول كيفية إدارة المنشأة لمواردها بصفة عامة ومواردها البشرية بصفة خاصة، وبالتالي تلعب خصائص مجلس الإدارة دوراً هاماً في التأثير على المحاسبة والإفصاح عن رأس المال البشري (Aggarwal, 2022). ورغم أهمية المحاسبة والإفصاح عن رأس المال البشري، إلا أنها تفتقر إلى معايير موحدة ترشد الممارسة المهنية، مما يجعل دور مجلس الإدارة بالغ الأهمية في وضع سياسات وأطر عمل توجه المحاسبة عن الموارد البشرية.

وتتعدد خصائص وأبعاد مجلس الإدارة التي يمكن أن تؤثر على المحاسبة عن الموارد البشرية، مثل تنوع مجلس الإدارة، وخبرات أعضاء مجلس الإدارة، واستقلالية المجلس، وحجم مجلس الإدارة، ومدى التزام مجلس الإدارة بالحوكمة والمعايير الأخلاقية،

أثر خصائص مجلس الإدارة على المحاسبة عن رأس المال البشري من منظوري رأس المال
د. عمرو السيد زكي محمود

والنظرة طويلة الأجل، وإدارة المخاطر، والتفاعل مع أصحاب المصالح، وتؤثر هذه الخصائص على كيفية تبني المحاسبة عن الموارد البشرية داخل المنشأة. فمن ناحية، يؤثر تنوع مجلس الإدارة، من حيث النوع والخبرات والخلفيات الثقافية تأثيراً إيجابياً على محاسبة رأس المال البشري، حيث المجالس المتنوعة توفر مجموعة واسعة من وجهات النظر، وتكون أكثر ميلاً للاعتراف بالأهمية الاستراتيجية للموارد البشرية، وهذا التنوع يؤدي إلى اتباع مدخل أكثر شمولية في المحاسبة ويعكس الجوانب المختلفة لرأس المال البشري، مثل تطوير المواهب ورضا الموظفين. كما أن المجالس التي تتضمن أعضاء متنوعين تكون على الأرجح داعمة لممارسات الإفصاح والشفافية بما يعكس قيمة الموارد البشرية وبما يتجاوز المقاييس المالية، مما يعزز الثقة لدى أصحاب المصالح ويعزز سمعة المنشأة (Tejedo and Araujo, 2022; Das and Bhattacharjee, 2023)

ومن ناحية أخرى، تعتبر خبرات أعضاء مجلس الإدارة وخلفياتهم المهنية من العوامل الأساسية التي قد تؤثر على محاسبة الموارد البشرية، فالمجالس التي تضم أعضاء ذوي خبرات في مجالات مثل إدارة الموارد البشرية والحوكمة من المرجح أن يدركوا الأهمية الإستراتيجية لرأس المال البشري، ويدعم هذا الوعي لدى أعضاء مجلس الإدارة المحاسبة الشاملة للموارد البشرية، والتي تعكس مبادرات تطوير الموظفين ورأس المال المعرفي ومستويات المشاركة، والنظر إلى أفضل السياسات لإدارة الموارد البشرية واعتبار رأس المال البشري أصولاً أساسية للمنشأة تسهم في تحقيق الميزة التنافسية وتدعم استمرار وبقاء المنشأة والحفاظ على سمعتها (Rorong and Lasdi, 2022).

وعلى الجانب الآخر، يعتبر استقلالية مجلس الإدارة من الخصائص الهامة التي يمكن أن تؤثر على ممارسات المحاسبة عن رأس المال البشري، فالأعضاء المستقلون، الذين لا ينتمون إلى فريق الإدارة التنفيذية، يكونوا أكثر ميلاً لاتخاذ وجهة نظر موضوعية بشأن القضايا المتعلقة برأس المال البشري، وقد يضغطوا من أجل الشفافية للإفصاح عن مقاييس الموارد البشرية، كما أن المجالس المستقلة تميل أيضاً

أثر خصائص مجلس الإدارة على المحاسبة عن رأس المال البشري من منظوري رأس المال
د. عمرو السيد زكي محمود

التي تبنى ممارسات حوكمة تتضمن سياسات الموارد البشرية المستدامة والمعاملة الأخلاقية والعادلة للموظفين، مما يؤثر على دقة وكفاءة الإفصاح المالي وغير المالي عن الموارد البشرية بما يعكس قيمة المورد البشري (Kaur et al., 2016; Aggarwal, 2022)

وفيما يتعلق بحجم مجلس الإدارة وتأثيره على محاسبة الموارد البشرية، يشير Souza et al. (2016) إلى أن المجالس الصغيرة غالبًا ما تكون أكثر ترابطًا وتتمتع بعملية اتخاذ قرار أسرع، مما يسهل تنفيذ سياسات إدارة الموارد البشرية. وعلى العكس من ذلك تؤكد العديد من الدراسات (Bullen and Eyler, 2010; Bassey and Tapang, 2012; Aggarwal, 2022) أن المجالس الأكبر حجمًا يتوافر لها مجموعة أوسع من وجهات النظر والمهارات، مما يكون مفيدًا في تطوير أطر شاملة لمحاسبة رأس المال البشري، وبالتالي فإن حجم المجلس المتوازن يمكن أن يعزز كل من الكفاءة والتنوع، بما يسهم في اتخاذ قرارات فعالة بشأن إدارة ومحاسبة الموارد البشرية.

وعلى الجانب الأخرى، يمثل التزام مجلس الإدارة بالحوكمة والمعايير الأخلاقية أحد خصائص مجلس الإدارة، والذي يمكن أن يكون له تأثير كبير على محاسبة الموارد البشرية، حيث المجالس التي تعطي أولوية لمعايير الحوكمة وتركز على المعاملة العادلة والأخلاقية للموظفين، والممارسات العادلة والشفافية في سياسات الموارد البشرية. كما تعتبر مشاركة مجلس الإدارة والإشراف النشط من الأمور الضرورية التي تؤثر على محاسبة الموارد البشرية، وذلك من خلال تعزيز ثقافة المنظمة التي تقدر وتستثمر في الموارد البشرية، وتعزز المحاسبة عن الموارد البشرية (Tejedo and Araujo, 2022).

ومن ناحية أخرى، يؤثر مدخل مجلس الإدارة ورؤيته في إدارة المخاطر على ممارسات المحاسبة عن رأس المال البشري، حيث المجالس التي تتبع ممارسات قوية لإدارة المخاطر تدرك المخاطر المرتبطة بالسياسات وإدارة الموارد البشرية وتأثيرها على معدل دوران العمالة والروح المعنوية للعاملين، وبالتالي تكون هذه المجالس

أثر خصائص مجلس الإدارة على المحاسبة عن رأس المال البشري من منظوري رأس المال
د. عمرو السيد زكي محمود

داعمة لممارسات المحاسبة الشاملة عن الموارد البشرية، بما يساهم في إدارة المخاطر بشكل شامل. وبالمثل التركيز طويل الأجل لمجلس الإدارة هو أحد خصائص مجلس الإدارة، والتي تركز على الاستدامة على المدى الطويل بدلاً من النظرة قصيرة الأجل، وبالتالي من المرجح أن تدرك أهمية رأس المال البشري، مثل الاستثمار في برامج التدريب والمبادرات الصحية وفرص التطوير المهني باعتبارها أصول استراتيجية بدلاً من اعتبارها تكاليف جارية، ومن خلال المحاسبة عن رأس المال البشري من منظور طويل الأجل تساهم في تعزيز ثقافة مؤسسية تدعم دور الموظفين كشركاء في تحقيق أهداف الشركة (Bassey and Tapang, 2012; Das and Bhattacharjee, 2023).

وبالإضافة إلى ذلك، تعزز المجالس التي تعطى الأولوية للتفاعل مع أصحاب المصالح الإفصاح الشامل عن رأس المال البشري، حيث تدرك مثل هذه المجالس دور المحاسبة عن الموارد البشرية في تعزيز التفاعل مع أصحاب المصالح، وبما يعزز الثقة لدى أصحاب المصالح. وفي نفس السياق، يؤثر نمط القيادة وقيم مجلس الإدارة على المحاسبة عن الموارد البشرية، فمجلس الإدارة الذي يقدر الشفافية، والشمولية، ورفاهية الموظفين، وتحقيق المساواة، وعدالة الممارسات مع الموظفين، من المرجح أن يكون مجلس الإدارة في ظل هذه القيادة أكثر ميلاً وتدعياً لممارسات المحاسبة عن الموارد البشرية بما يتجاوز المقاييس المالية. (Bullen and Eyster, 2010).

وبناء على ما سبق، يخلص الباحث إلى أن خصائص مجلس الإدارة مثل التنوع، والخبرة، والاستقلالية، وحجم المجلس، والالتزام بالحوكمة، وإدارة المخاطر، والتركيز على المدى الطويل، والتفاعل مع أصحاب المصالح، ونمط القيادة تلعب دوراً كبيراً في المحاسبة عن الموارد البشرية، فالمجالس التي تقدر الشفافية والحوكمة والتفاعل مع أصحاب المصالح تساهم في خلق ثقافة المنشأة نحو الاعتراف والإفصاح عن الموارد البشرية باعتبارها عنصر أساسي في نجاح واستمرار المنشأة.

أثر خصائص مجلس الإدارة على المحاسبة عن رأس المال البشري من منظوري رأس المال
د. عمرو السيد زكي محمود

١٤ - تحليل وتقييم الدراسات السابقة واشتقاق فروض البحث

تناول العديد من الدراسات السابقة العوامل التي قد تؤثر على مستوى الإفصاح عن رأس المال البشري في التقارير السنوية للشركات، وأسباب الاختلافات في مستوى هذا الإفصاح (e.g., Mamun and Abdulla, 2009; Kaur et al., 2016; Petera and Wanger, 2017; Mishra and Mishra, 2017; Aggarwal., 2022).

وتناولت الدراسات ممارسات الإفصاح عن الموارد البشرية في البلدان المختلفة، وعبر القطاعات الصناعية المختلفة. واستخدمت الدراسات العديد من المناهج لقياس مدى الإفصاح مثل تحليل المحتوى، وبناء مؤشر الإفصاح. كما تناول بعض الدراسات التأسيس العلمي للمحاسبة عن رأس المال البشري (e.g., Ezeagba, 2014; Puri et al., 2016; Wiyadi et al., 2021; Agrawal, 2023).

وقد ركز بعض الدراسات على أثر الإفصاح عن رأس المال البشري على قيمة الشركة، والاداء المالي، وتكلفة رأس المال.

(e.g., Souza et al., 2016; Kaur, 2019; Salvi et al., 2022; Borah, 2023) واستناداً إلى مشكلة وهدف البحث، سوف يتم تناول الدراسات السابقة التي تناولت تأثير آليات حوكمة الشركات على مستوى الإفصاح عن رأس المال البشري، وبصفة خاصة خصائص مجلس الإدارة، والملكية الادارية، وذلك على النحو التالي:

تناولت دراسة Mamun and Abdulla (2009) اختبار وفحص العلاقة بين خصائص الشركات ومستوى الإفصاح عن الموارد البشرية، وذلك بالتطبيق على خمس وخمسين شركة مدرجة في بورصة بنغلاديش وذلك خلال عام ٢٠٠٧، وتم تصنيف شركات العينة إلى مجموعتين مجموعة القطاع المالي ومجموعة القطاع غير المالي. وقد تناولت الدراسة خمسة خصائص للشركات هي طبيعة النشاط (مالي أو غير مالي)، وحجم الشركة، والربحية، ومدة الإدراج في البورصة، وأخيراً عمر الشركة. واعتمدت الدراسة على بناء مؤشر للإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية يتكون من (١٦) بنداً يرتبط بالإفصاح عن الموارد البشرية. وقد أظهرت نتائج

أثر خصائص مجلس الإدارة على المحاسبة عن رأس المال البشري من منظوري رأس المال
د. عمرو السيد زكي محمود

الدراسة أن الشركات التي تنتمي إلى القطاع المالي تفصح بصورة أكبر نسبياً مقارنة بالشركات التي تنتمي إلى القطاع غير المالي، وبالتالي هناك فرق كبير من الإفصاح عن الموارد البشرية في القطاع المالي مقارنة بالقطاع غير المالي، ويرجع السبب وراء ذلك إلى وجود متطلبات للإفصاح والحوكمة للإفصاح عن المخاطر وتقييمها أكثر من الشركات غير المالية. كما أظهرت نتائج الدراسة أن حجم الشركة يرتبط بشكل كبير بالإفصاح عن رأس المال البشري، وأن الشركات الأكبر ذات القيمة السوقية الأعلى تفصح عن معلومات أكثر من الموارد البشرية مقارنة بالشركات الأصغر، وذلك لأن لديها الدافع للحفاظ على قيمتها السوقية وتخفيض تكلفة رأس المال، وبالمثل تؤثر ربحية الشركة بشكل إيجابي على مستوى الإفصاح عن رأس المال البشري، فالشركات ذات الربحية الأعلى تفصح عن مزيد من المعلومات عن رأس المال البشري. وعلى العكس من ذلك، لم تجد الدراسة أي علاقة بين عمر الشركة ومدى ادراج الشركة من ناحية ومستوى الإفصاح عن رأس المال البشري. كما توصلت نتائج الدراسة أن أغلبية المعلومات الخاصة بالموارد البشرية يتم الإفصاح عنها من خلال ملاحظات في التقرير السنوي، ويليه تقرير مجلس الإدارة، ويتم الإفصاح بطريقة مباشرة من خلال قائمة الدخل، وكذلك بطريقة غير مباشرة من خلال تقرير رئيس مجلس الإدارة. وتؤكد الدراسة أن المحاسبة عن الموارد البشرية أصبحت هامة لنجاح المنشأة، من خلال تسهيل الإدارة الفعالة للمورد البشري.

ومن ناحية أخرى، استهدفت دراسة (Kaur et al. (2016 اختبار مدى ومحددات الإفصاح عن رأس المال البشري، وذلك من خلال تطوير مؤشر افصاح الموارد البشرية في التقارير السنوية تتكون من (١٦) عنصراً واجراء تحليل المحتوى لعدد (٢٠٠) شركة هندية مدرجة في البورصة الهندية خلال الفترة (٢٠١٠ - ٢٠١١). وتم تصنيف المتغيرات التي يمكن أن تؤثر على مستوى الإفصاح عن رأس المال البشري إلى أربع مجموعات، وهي المتغيرات الهيكلية، ومتغيرات الاداء، ومتغيرات السوق، ومتغيرات هيكل الإدارة الداخلية. وتتضمن المجموعة الأولى وهي المتغيرات الهيكلية حجم الشركة، والرفع المالي، وتركز الملكية، ونوع مراجع الحسابات، وعمر

أثر خصائص مجلس الإدارة على المحاسبة عن رأس المال البشري من منظوري رأس المال
د. عمرو السيد زكي محمود

الشركة، وتعقد هيكل الأعمال، ومشاركة الحكومة في الملكية، بينما تتضمن المجموعة الثانية وهي متغيرات الاداء كل من الربحية، نسبة نفقات الموارد البشرية إلى إجمالي النفقات، وتتضمن المجموعة الثالثة وهي متغيرات السوق كل من نوع الصناعة، والادراج في عدة بورصات (العولمة)، والاستثمار الأجنبي (الملكية الأجنبية)، وأخيراً تتضمن المجموعة الرابعة كل من وجود لجنة منفصلة للموارد البشرية، وتكوين مجلس الإدارة (نسبة المديرين المستقلين في مجلس الإدارة)، ونسبة المديرين التنفيذيين إلى غير التنفيذيين بمجلس الإدارة.

وقد توصلت الدراسة إلى وجود تباين كبير بين الشركات فيما يتعلق بمستوى الإفصاح عن رأس المال البشري. كما أوضحت الدراسة أن العناصر أو البنود التي يتم الإفصاح عنها بصورة أكبر هي مزايا التقاعد، والتدريب والتطوير، والصحة والسلامة المهنية والرفاهية للموظفين، بينما العناصر التي يتم الإفصاح عنها بصورة أقل هي رضا الموظفين، ومتوسط الخبرة للموظفين، والإفصاح عن القيمة الاقتصادية المضافة للمورد البشري، ومعدل الدوران. وقد أوضحت النتائج أن حجم الشركة، وتركز الملكية، وعدد الموظفين، والقيمة السوقية للشركة، وعمر الشركة، وتعقد هيكل الأعمال، ومشاركة الحكومة في الملكية، والربحية، ونسبة نفقات الموارد البشرية إلى إجمالي نفقات التشغيل، ترتبط ارتباطاً إيجابياً بمستوى الإفصاح عن الموارد البشرية وبصفة خاصة مؤشر تنمية الموارد البشرية لديها، وعلى العكس من ذلك توصلت النتائج إلى أن الرفع المالي، والملكية الأجنبية أظهرت ارتباطاً سلبياً بمؤشر تنمية الموارد البشرية.

كما توصلت الدراسة إلى أن الشركات التي تستعين بخدمات أحد شركات المراجعة الكبرى (الأربع الكبار) لديها مستوى إفصاح أعلى مقارنة بمثيلاتها من الشركات التي لا تستعين بخدمات شركات المراجعة الكبرى. كما توصلت الدراسة إلى أن الشركات المدرجة في البورصات الأجنبية لديها مستوى إفصاح أعلى عن الموارد البشرية. كما وجدت النتائج أن الشركات التي لديها لجنة منفصلة لمديري الموارد البشرية لديها مستوى إفصاح أعلى مقارنة بالشركات التي ليس لديها مثل هذه

أثر خصائص مجلس الإدارة على المحاسبة عن رأس المال البشري من منظوري رأس المال
د. عمرو السيد زكي محمود

اللجنة، كما تتمتع الشركات التي تضم عددًا أكبر من المديرين غير التنفيذيين بمستوى إفصاح أعلى لرأس المال البشري، وهذا يعني أن تكوين مجلس الإدارة يؤثر على مدى الإفصاح عن الموارد البشرية. وأوضحت الدراسة أن التحول إلى اقتصاد الخدمات والاقتصاد القائم على المعرفة ترتب عليه أن نجاح الشركة لم يعد متوقفًا على وفرة الموارد المادية ولكن أصبحت الموارد البشرية عنصرًا رئيسيًا في نجاح الشركة وخلق القيمة، وأن الفشل في قياس قيمة الموارد البشرية من شأنه أن يقلل من فعالية وأداء الشركة.

ومن ناحية أخرى، استهدفت دراسة (Petera and Wagner (2017 اختبار وفحص المحددات المحتملة لمستوى الإفصاح عن ممارسات الموارد البشرية، وذلك من خلال تحليل محتوى تقارير الاستدامة والتي تشمل الإفصاح عن المعلومات المتعلقة بالموارد البشرية، وذلك لعدد ٧٨ شركة من أكبر الشركات المقيدة في بورصة التشيك، والتي تنتمي إلى قطاعات صناعية مختلفة. وقد اختبرت الدراسة ثلاث محددات هي حجم الشركة، ونوع الصناعة، والادراج في البورصة. وقد توصلت الدراسة إلى أن كمية المعلومات المفصح عنها غالبًا ما تكون سطحية جدًا، ولا تستخدم الشركات أي معايير أو إرشادات للتقارير غير المالية. وفيما يتعلق بالمحددات المحتملة لمستوى الإفصاح عن الموارد البشرية، أظهرت النتائج أن حجم الشركة (مقاسًا بعدد الموظفين)، وحالة الادراج في البورصة لهما ارتباط إيجابي ومعنوي مع مستوى الإفصاح عن الموارد البشرية، وعلى العكس من ذلك، لم يكن لنوع الصناعة أي تأثير على مستوى الإفصاح.

وعلى الجانب الآخر، استهدفت دراسة (Mishra and Mishra (2017 اختبار تأثير بعض خصائص الشركات على مستوى الإفصاح عن الموارد البشرية، وتشمل هذه الخصائص عمر الشركة، والمبيعات، وإجمالي الأصول، والربحية، والقيمة السوقية، والملكية المؤسسية. وبالتطبيق على الشركات الهندية في قطاعي تكنولوجيا المعلومات والتصنيع، باستخدام عينة من ١٥ شركة من كلا القطاعين والمدرجة في بورصة بومباي خلال الفترة (٢٠١٥-٢٠١٧).

أثر خصائص مجلس الإدارة على المحاسبة عن رأس المال البشرى من منظوري رأس المال
د. عمرو السيد زكي محمود

وقد أظهرت نتائج الدراسة أن الشركات التي تنتمي إلى قطاع التصنيع لديها مستوى أفضل للإفصاح عن الموارد البشرية مقارنة بالشركات التي تنتمي إلى قطاع تكنولوجيا المعلومات. كما أظهرت النتائج وجود علاقة معنوية ايجابية بين كل من القيمة السوقية والملكية المؤسسية على مدى الإفصاح عن معلومات الموارد البشرية. وعلى العكس فإن كل من عمر الشركة، والمبيعات، وإجمالي الأصول، والربحية ليس لها أي تأثير على مستوى الإفصاح عن الموارد البشرية. كما توصلت الدراسة إلى أن الإفصاح عن الموارد البشرية يوفر معلومات كمية ونوعية حول قيمة الأصول البشرية، وهذه المعلومات مفيدة في اتخاذ القرارات الداخلية والخارجية. كما يعكس هذا الإفصاح الأهمية الاستراتيجية والتنافسية للموارد البشرية، ويمكن للمستثمرين الاستفادة من هذه المعلومات لتقييم الوضع الحالي وامكانيات نمو المنشأة.

وفى نفس السياق، تناولت دراسة (Rorong and Losdi (2020) اختبار تأثير كل من الثقافة المؤسسية وآليات الحوكمة الجيدة على الإفصاح عن الموارد البشرية، وبالتطبيق على القطاع المالي وبصفة خاصة البنوك وشركات التأمين المدرجة في بورصة إندونيسيا خلال الفترة (٢٠١٦ - ٢٠١٨). وقد أظهرت النتائج أن الثقافة التنظيمية لها تأثير إيجابي على الإفصاح عن الموارد البشرية، وعلى العكس لا تؤثر الملكية المؤسسية واستقلال مجلس الإدارة (كآليات الحوكمة الجيدة) على الإفصاح عن الموارد البشرية. وقد أظهرت الدراسة أن الثقافة المؤسسية (التنظيمية) هي ثقافة الشركات التي تنعكس في قيم الشركة مثل الرؤية والرسالة وتنعكس هذه العناصر في السياق المؤسسي التنظيمي وتؤثر على المساءلة، وأن الشركات التي لديها ثقافة تؤكد على الجوانب الانسانية (أي الثقافة الموجهة نحو المورد البشرى) سوف تدعم السلوك العادل للموظفين، مما يدعم الإفصاح عن الموارد البشرية، وذلك مقارنة بالشركات ذات الثقافة الموجهة نحو المهام، وبالتالي أكدت الدراسة أن الثقافة التنظيمية كان لها تأثير إيجابي على الإفصاح عن الموارد البشرية.

كما توصلت الدراسة أن آليات الحوكمة الجيدة للشركات تشكل أساس المساءلة والرقابة لأصحاب المصالح، وأحد آليات الحوكمة هي الملكية المؤسسية، وتتمثل في

أثر خصائص مجلس الإدارة على المحاسبة عن رأس المال البشري من منظوري رأس المال
د. عمرو السيد زكي محمود

نسبة الأسهم المملوكة للمنظمات كطرف خارجي مثل البنوك والحكومة والشركات الاستثمارية، وتمثل الملكية المؤسسية آلية رقابة. وقد توصلت نتائج الدراسة أن الملكية المؤسسية لا تؤثر على الإفصاح عن الموارد البشرية، وذلك لأن كبار المستثمرين أو ذوى الملكية المؤسسية كانوا غير فعالين في الإشراف على سياسات الإدارة وتفويض مجلس الإدارة في الرقابة والإشراف، هذا بالإضافة إلى أن المؤسسات الاستثمارية أو كبار المستثمرين ليسوا على دراية كافية بأهمية الإفصاح المتعلقة بالموارد البشرية، وعلى العكس يركزوا أكثر على تحسين أداء الشركة بما يزيد من قيمة الشركة، وبالتالي لا تؤثر الملكية المؤسسية على مستوى الإفصاح عن الموارد البشرية من قبل الشركة. وبالمثل توصلت الدراسة إلى عدم وجود تأثير معنوي لاستقلال مجلس الإدارة كأحد آليات الحوكمة على مستوى الإفصاح عن الموارد البشرية. كما توصلت نتائج الدراسة إلى وجود تأثير إيجابي ومعنوي لحجم الشركة على الإفصاح عن الموارد البشرية، وهذا يعكس أن الشركات ذات الحجم الأكبر يكون لها مستوى إفصاح أكبر للموارد البشرية، وذلك لما يتوافر لها من الموارد المالية والوفاء بمسئوليتها تجاه الموارد البشرية. وعلى العكس، لم يكن للربحية تأثير معنوي على مستوى الإفصاح عن الموارد البشرية، وهذا يعكس أن الربحية لا تحدد نطاق الإفصاحات التي تقوم بها الشركة.

وفى سياق تأثير حوكمة الشركات على الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية، استهدفت دراسة (Modupeola and Christian (2021 اختبار تأثير آليات حوكمة الشركات على الإفصاح عن الموارد البشرية، وبالتطبيق على عينة من البنوك وشركات التأمين المدرجة في بورصة نيجيريا خلال الفترة (٢٠٠٩ - ٢٠١٨). وتتمثل آليات الحوكمة التي تم دراستها في حجم مجلس الإدارة، واستقلال مجلس الإدارة، وتنوع مجلس الإدارة، والملكية المؤسسية، وحجم لجنة المراجعة. وقد توصلت الدراسة إلى أن ممارسات الحوكمة الجيدة للشركات تعزز من الاعتراف المحاسبي والإفصاح عن رأس المال. وقد توصلت الدراسة إلى أن حجم مجلس الإدارة له تأثير سلبي على مستوى الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية، وهذا يعنى أن زيادة حجم مجلس الإدارة يؤدي

أثر خصائص مجلس الإدارة على المحاسبة عن رأس المال البشري من منظوري رأس المال
د. عمرو السيد زكي محمود

إلى انخفاض الإفصاح عن الموارد البشرية. وعلى العكس توصلت النتائج إلى وجود تأثير إيجابي لاستقلال مجلس الإدارة على مستوى الإفصاح عن الموارد البشرية، حيث تشير النتائج إلى أن زيادة عدد أعضاء مجلس الإدارة المستقلين يؤدي إلى زيادة الإفصاح عن الموارد البشرية، وتؤكد النتائج أن زيادة عدد أعضاء مجلس الإدارة المستقلين يضع مجلس الإدارة في وضع أفضل لرقابة أداء الإدارة التنفيذية ويمكن أن يؤثر على مستوى الإفصاح عن الموارد البشرية.

وبالمثل، توصلت نتائج الدراسة إلى وجود تأثير إيجابي غير معنوي لتنوع مجلس الإدارة على الإفصاح عن الموارد البشرية، وأن هذا التنوع وتمثيل الإناث داخل مجلس الإدارة يحسن ويعزز القدرة على وجود تنوع في وجهات النظر والقدرة على حل المشكلات. كما توصلت نتائج الدراسة إلى وجود تأثير إيجابي ومعنوي لزيادة الملكية المؤسسية على مستوى الإفصاح عن رأس المال البشري، ويؤكد ذلك على طلب المستثمرون المؤسسون على مزيد من الإفصاح الاختياري بما في ذلك الإفصاح عن الموارد البشرية. وأخيراً وجدت الدراسة وجود تأثير سلبي ومعنوي لحجم لجنة المراجعة على مستوى الإفصاح عن الموارد البشرية، وبالتالي زيادة حجم لجنة المراجعة لا يزيد من مستوى الإفصاح عن الموارد البشرية.

ومن ناحية أخرى، تناولت دراسة (Tejedo and Araujo (2022) تحليل محتوى ومستوى الإفصاح عن رأس المال البشري من قبل الشركات الإسبانية، ودراسة العوامل التي تساعد في التنبؤ بسلوك المديرين فيما يتعلق بالإفصاح عن رأس المال البشري، وبصفة خاصة فحص واختبار تأثير آليات حوكمة الشركات على مستوى الإفصاح عن رأس المال البشري، وذلك بالتطبيق على عينة مكونة من ٢١ شركة إسبانية مدرجة في مؤشر Ibex 35، حيث تمثل الشركات المدرجة بهذا المؤشر أكثر من ٨٠% من رأس مال الشركات المدرجة في سوق المال في إسبانيا، وذلك خلال الفترة من ٢٠٠٧ حتى ٢٠١٦. وقد أوضحت نتائج الدراسة زيادة مستوى الإفصاح عن الموارد البشرية في إسبانيا منذ عام ٢٠١٤. وقد توصلت الدراسة إلى أن تكوين وهيكل مجلس الإدارة وطريقة عمله تؤثر على مستوى الإفصاح عن الموارد

أثر خصائص مجلس الإدارة على المحاسبة عن رأس المال البشرى من منظوري رأس المال
د. عمرو السيد زكي محمود

البشرية. فقد اتضح من نتائج الدراسة أن زيادة نسبة الإناث في مجلس الإدارة يؤثر إيجاباً على مستوى الإفصاح عن الموارد البشرية، بينما اتضح من نتائج الدراسة أن وجود أعضاء مستقلين بمجلس الإدارة ليس له تأثير معنوي على قرارات الإفصاح عن الموارد البشرية، كما أن زيادة عدد اجتماعات مجلس الإدارة يقلل بشكل معنوي من مستوى الإفصاح عن الموارد البشرية. وأخيراً توصلت الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية ومعنوية بين كل من حجم الشركة وربحيته ومستوى الإفصاح عن الموارد البشرية، بينما لم تجد الدراسة علاقة معنوية بين عمر الشركة والقطاع الذي تنتمي إليه الشركة ومستوى الإفصاح عن الموارد البشرية.

ومن ناحية أخرى، استهدفت دراسة (Aggawal (2022) اختبار العلاقة بين هيكل مجلس الإدارة وممارسات الإفصاح عن الموارد البشرية، وبالتطبيق على عينة من الشركات الهندية عددها (٦٤) شركة مالية وبنوك، وذلك خلال الفترة (٢٠١٢-٢٠١٩). وقد توصلت الدراسة إلى وجود تأثير إيجابي ومعنوي لكل من نشاط مجلس الإدارة (مقاساً باجتماعات مجلس الإدارة) ولجنة المراجعة على مستوى الإفصاح عن الموارد البشرية، وعلى العكس من ذلك، فإن كل من حجم الإدارة واستقلال مجلس الإدارة لهما تأثير إيجابي ولكنه غير معنوي على مستوى الإفصاح عن الموارد البشرية. وقد توصلت النتائج أنه مع زيادة عدد مقابلات مجلس الإدارة تزداد فعالية قرارات مجلس الإدارة وتزداد الأنشطة الرقابية. كما أن وجود لجنة المراجعة في الشركة يحسن جودة الإفصاح ولاسيما الإفصاح عن رأس المال البشرى.

وعلي نحو مشابه، تناولت دراسة (Das and Bhattacharjee (2023) العوامل الأساسية التي تؤثر على الإفصاح عن الموارد البشرية، وذلك من خلال إجراء استقراء الدراسات السابقة التي تناولت الإفصاح عن رأس المال البشرى ومحددات هذا الإفصاح، وذلك خلال فترة زمنية الدراسات (١٩٧٠-٢٠٢٢). وقد توصلت الدراسة إلى أن حجم الشركة يعتبر محددًا أساسيًا لمستوى الإفصاح الاختياري، وكذلك نوع الصناعة التي تعمل بها الشركة. وكذلك الربحية، فكلما زادت الربحية يزداد مستوى الإفصاح عن الموارد البشرية. هذا بالإضافة إلى تبنى الشركات

أثر خصائص مجلس الإدارة على المحاسبة عن رأس المال البشري من منظوري رأس المال
د. عمرو السيد زكي محمود

لإرشادات (GRI) للإفصاح عن الموارد البشرية. وبالمثل تركز الملكية تؤثر ايجابيا على مستوى الإفصاح عن الموارد البشرية، كما يعد عمر الشركة من المحددات الهامة للإفصاح عن رأس المال البشري، وكذلك نوع وحجم مكتب المراجعة، ونسب السيولة، ونوع الملكية، والعدد الإجمالي للموظفين. وتتضمن أيضا محددات الإفصاح عن الموارد البشرية كل من عدد الموظفين، والملكية الأجنبية، والتعقيد الهيكلي للمنشأة، وحجم مجلس الإدارة، واستقلال مجلس الإدارة، والتنوع بين الجنسين في مجلس الإدارة. وقد توصلت الدراسة إلى أنه بالرغم من أهمية المحاسبة عن الموارد البشرية، إلا أن ممارسات الإفصاح واعداد التقارير عنها لا تزال في مرحلة أولية، حيث أن ممارسات الإفصاح ليست موحدة، حيث لا توجد متطلبات الزامية لإعداد التقارير عنها، حيث تقوم الشركات بالإفصاح اختياريًا عن مواردها البشرية.

وفيما يتعلق بتأثير حجم الشركة على طبيعة ومستوى الإفصاح عن الموارد البشرية، استهدفت دراسة (Pandit (2023) فحص الإفصاح عن رأس المال البشري لأكثر من 100 شركة وأصغر 100 شركة في مؤشر ستاندرد أند بورز، وذلك من خلال دراسة طبيعة ومستوى الإفصاح في النموذج (K10)، حيث أنه منذ عام 2020 طلبت لجنة الأوراق المالية والبورصات الأمريكية (SEC) من الشركات الأمريكية المدرجة أن تقوم بالإفصاح عن رأس المال البشري لديها في نموذج (K-10).

وقد أظهرت نتائج الدراسة أن الشركات المختلفة تفصح عن سمات مختلفة لرأس المال البشري، كما أن هناك تباين كبير في كمية المعلومات المقدمة ومستوى التركيز على السمات المختلفة وأبعاد رأس المال البشري من قبل الشركات المختلفة. وأوضحت الدراسة أن حجم الشركة ارتبط بشكل إيجابي ببعض أبعاد الإفصاح عن رأس المال البشري، ولكنه ارتبط بشكل سلبي ببعض الأبعاد الأخرى. وكذلك لم يكن هناك اتساق في شكل أو محتوى مثل هذه الإفصاحات عن رأس المال البشري، كما أن عددًا قليلًا جدًا من الشركات قدمت مقاييس كمية في إفصاحاتها عن رأس المال البشري. وأشارت الدراسة أنه نظرًا لعدم وجود إطار عمل معين من قبل لجنة الأوراق المالية والبورصات (SEC) لا يوجد عناصر محددة يتعين على الشركة

أثر خصائص مجلس الإدارة على المحاسبة عن رأس المال البشري من منظوري رأس المال
د. عمرو السيد زكي محمود

تضمينها في إفصاحات رأس المال البشري بخلاف عدد الموظفين، إلا أن شكل ومحتوى الإفصاح عن الموارد البشرية يكون مدفوعاً باحتياجات أصحاب المصالح من المعلومات. هذا بالإضافة إلى أن الشركات الأكبر حجماً لديها مستوى أعلى من الإفصاح عن رأس المال البشري مقارنة بالشركات الأصغر حجماً، وذلك لما يتوافر للشركات الأكبر حجماً من القدرة على جمع وتوفير المعلومات المطلوبة، وتتمتع برؤية أعلى وتخضع لاهتمام مدى أوسع من أصحاب المصالح، وهذا بالإضافة إلى أن الشركات كبيرة الحجم تتميز بأنها أكثر تعقيداً في عملياتها، وتوظف عدداً كبيراً من الموظفين، وتعمل غالباً في أسواق عالمية متنوعة اقتصادياً وثقافياً وسياسياً، والتي تستأجر قوتها العاملة منها. كما توصلت الدراسة إلى أن غالبية الشركات الكبيرة والصغيرة في العينة تفصح عن المعلومات المتعلقة برأس المال البشري باستخدام مصطلحات مختلفة مثل "رأس المال البشري" أو "الموارد البشرية" أو "إدارة رأس المال البشري".

ومن ناحية أخرى، تناولت دراسة (Hussain et al., 2024) فحص مستوى الإفصاح عن الموارد البشرية، بالتطبيق على خمسين شركة مدرجة في البورصة الهندية، وتأثير أربعة عوامل (محددات) خاصة بالشركة وهي، حجم الشركة، وعمر الشركة، والربحية، وهيمنة المديرين المستقلين على مجلس الإدارة، وذلك باستخدام مؤشر للإفصاح عن الموارد البشرية يتكون من (٧٦) بنداً.

وقد اتضح من نتائج الدراسة أن مستوى الإفصاح عن الموارد البشرية غير كافي، وأن هناك تبايناً واسعاً في مدى الإفصاح الشامل عن الموارد البشرية لشركات العينة. كما توصلت الدراسة إلى وجود تأثير إيجابي ومعنوي لحجم الشركة على مدى الإفصاح عن الموارد البشرية، حيث أوضحت أن الشركات الأكبر حجماً تتمتع بقدرة أكبر على تحمل التكاليف للإفصاح عن المزيد من المعلومات حول الموارد البشرية من أجل بناء صورة الشركة وتقليل تكاليف الوكالة، بالإضافة لرغبتها لتخفيض التكاليف السياسية. وعلى العكس وجدت الدراسة أن هناك تأثير سلبي ومعنوي لعمر الشركة على مستوى الإفصاح عن الموارد البشرية. وبالإضافة لذلك لم تجد الدراسة

أثر خصائص مجلس الإدارة على المحاسبة عن رأس المال البشري من منظوري رأس المال
د. عمرو السيد زكي محمود

تأثير معنوي لكل من الربحية وهيمنة المديرين المستقلين على مجلس الإدارة على مستوى الإفصاح عن الموارد البشرية. كما توصلت الدراسة إلى أن الشركات ذات الربحية المنخفضة تفصح عن معلومات الموارد البشرية كآلية لتفسير أدائها الاقتصادي الضعيف، أي تبرير الاخبار السيئة، علاوة على ذلك فإن الشركات ذات الربحية الأعلى ولكنها غير مرئية سياسيا واجتماعيا، قد لا تشعر بالضغط من مختلف أصحاب المصالح للإفصاح عن المزيد من معلومات الموارد البشرية.

ووجدت الدراسة أن عمر الشركة له تأثير سلبي ومعنوي على مستوى الإفصاح عن الموارد البشرية، وتشير هذه النتيجة إلى أن الشركات ذات العمر الأقل (الشركات الأحدث) قامت بالإفصاح بشكل أكبر عن معلومات الموارد البشرية مقارنة بالشركات ذات العمر الأعلى (الشركات الأقدم)، وتبرر الدراسة هذه النتيجة بأن الشركات الأقل عمراً تحتاج إلى رأس مال إضافي لتوسيع أنشطتها مقارنة بالشركات الأقدم التي يتوافر لديها التمويل الداخلي، كذلك الشركات المدرجة حديثاً تحتاج إلى الإفصاح عن المزيد من المعلومات من أجل بناء صورة جيدة للشركة والثقة في أذهان أصحاب المصالح، الذين قد ينظرون إليها على أنها أكثر خطورة.

وبصورة مشابهة لم تجد الدراسة تأثير معنوي لمتغير هيمنة المديرين المستقلين على مجلس الإدارة عند الإفصاح عن الموارد البشرية، وتعكس هذه النتيجة غياب الاستقلال الحقيقي والافتقار إلى النظرة المهنية للإدارة.

يتضح من استقراء وعرض الدراسات السابقة أن هناك عدة عوامل قد تؤثر على مستوى الإفصاح عن الموارد البشرية ومن أهم تلك العوامل والمحددات هو مجلس الإدارة الذي يعتبر أحد الآليات المهمة لحوكمة الشركات للأشراف على عمليات الشركة والإجراءات الإدارية ومراقبتها وذلك بهدف تخفيض تكاليف الوكالة والحفاظ على صورة الشركة وسمعتها أمام أصحاب المصلحة (Tejedo & Araujo, 2016). كما يرى البعض (Prado and Garcia, 2010; Kassinis and Vafeas, 2002). أن سياسات الإفصاح الاختياري تتبع من مجلس إدارة الشركة، والذي يعتبر المسئول الأول عن عملية صنع القرارات والاستراتيجية

أثر خصائص مجلس الإدارة على المحاسبة عن رأس المال البشري من منظوري رأس المال
د. عمرو السيد زكي محمود

الاجتماعية للشركة. وتشير نظرية الشرعية إلى أنه يمكن النظر إلى مجلس الإدارة باعتباره آلية من آليات الحوكمة الشرعية لأن دوره هو ضمان ادارة الشركة بكفاءة مع مراعاة مصالح أصحاب المصلحة عند اتخاذ أي قرارات (Frias et al., 2013) وتحليل الدراسات السابقة يتضح قيام بعض تلك الدراسات ببحث واختبار العلاقة بين خصائص مجلس الإدارة والافصاح عن الموارد البشرية.

فقد بحثت عدة دراسات أثر استقلال مجلس الإدارة على مستوى الافصاح عن الموارد البشرية، فأعضاء مجلس الإدارة المستقلين هم أعضاء غير تنفيذيين ويمتلكون خبرات ومهارات مهنية متنوعة (Rodrigues et al., 2017). وفقا لنظرية القيمة المستندة على الموارد Resource- based Theory يعتبر أعضاء مجلس الإدارة المستقلين أسوأ في صياغة القرارات وادارة شئون الشركة نظراً لعدم معرفتهم الكاملة بأمر الشركة (Abhayawensa and Abeyseker, 2008) لذلك فإن وجود عدد أكبر من أعضاء مجلس الإدارة المستقلين سيؤثر سلباً على مستوى الافصاح عن الموارد البشرية (Rodrigues et al., 2017).

وبصورة مشابهة، ووفقاً لنظرية الشرعية، يرى Barako et al. (2006) أن الشركات التي يزيد فيها عدد أعضاء مجلس الإدارة المستقلين تقل الحاجة لديها لزيادة مستوى الافصاح واصدار تقارير متكاملة لإثبات شرعيتها لأصحاب المصلحة. أما وفقاً لنظرية أصحاب المصالح ونظرية الوكالة يتمثل دور أعضاء مجلس الإدارة المستقلين في الحد من انتهازية المديرين التنفيذيين والحفاظ على مصالح المساهمين وأصحاب المصالح في الشركة لذلك يرى Cerbioni and Pabonetti (2007) أن وجود أعضاء مجلس إدارة مستقلين هو أمر بالغ الأهمية من أجل ضمان سيطرة ورقابة أكثر فاعلية على الإدارة العليا الأمر الذي قد يؤثر إيجاباً على مستوى الافصاح الاختياري ومن ثم زيادة مستوى الافصاح عن الموارد البشرية.

وقد أظهرت نتائج الدراسات السابقة نتائج مختلطة فيما يتعلق بتأثير مجلس الإدارة على مستوى الافصاح عن الموارد البشرية بصفة خاصة.

أثر خصائص مجلس الإدارة على المحاسبة عن رأس المال البشري من منظوري رأس المال
د. عمرو السيد زكي محمود

فقد وجدت بعض الدراسات علاقة ايجابية بين استقلال مجلس الإدارة ومستوى عن الموارد البشرية (Arayssi et al., 2016; Cheng and Courtenay, 2006; Huafang and Jianguo, 2007, Patelli and Prencipe, 2007; Chau and Gray, 2010) بينما رأى آخرون (Rodrigues et al, 2017; Eng and Mak, 2003; Li et al., 2008) أن أعضاء مجلس الإدارة المستقلين قد يؤثر سلباً على مستوى الافصاح الاختياري، مما ينعكس سلباً على مستوى الافصاح عن الموارد البشرية ويرجع السبب في ذلك إلى أن زيادة أعضاء مجلس الإدارة المستقلين يمكن أن يؤثر سلباً على كفاءة مجلس الإدارة.

وأخيراً فهناك دراسات لم تجد أي علاقة بين استقلال أعضاء مجلس الإدارة ومستوى الافصاح عن الموارد البشرية (Hidalgo et al., 2011; Haniffa and Kook, 2002) يعتبر أعضاء مجلس الإدارة المستقلين أحد الآليات المهمة بهدف حماية أصحاب المصالح. ويتعين على أعضاء مجلس الإدارة المستقلين ان يلعبوا دوراً حيويًا في تحسين مصداقية الشركات وينبغي ان يعملوا كهيئة رقابية فوجود أعضاء مجلس إدارة مستقلين يؤدي لزيادة قدرة مجالس الإدارة الرقابية وتعزيز الافصاح فمن المتوقع ان تؤدي زيادة نسبة أعضاء مجلس الإدارة المستقلين إلى الافصاح عن المزيد من المعلومات. ومن ثم يتوقع وجود علاقة ايجابية بين استقلال مجلس الإدارة ومستوى الافصاح عن الموارد البشرية، وبناء عليه يمكن اشتقاق الفرض الأول في صورته البديلة علي النحو التالي:

الفرض الأول:

H₁: تؤثر نسبة أعضاء مجلس الإدارة المستقلين ايجاباً وبصورة معنوية على مستوى الافصاح عن رأس المال البشري بالتقارير السنوية للشركات والبنوك المقيدة بالبورصة المصرية.

أما فيما يتعلق بتنوع مجلس الإدارة وتمثيل الإناث في مجلس الإدارة، يرى Amran et al. (2014) أنه وفقاً للنظرية القائمة على الموارد فإن تنوع مجلس

أثر خصائص مجلس الإدارة على المحاسبة عن رأس المال البشري من منظوري رأس المال
د. عمرو السيد زكي محمود

الإدارة يضيف لموارد الشركة مزيداً من الخبرات والمهارات والمعرفة. كما أنه استناداً لنظرية الشرعية يعتبر التنوع طريقة فعالة لزيادة الشرعية (Cucari, 2018). كما تشير نظرية أصحاب المصالح ونظرية الوكالة إلى أن مجلس الإدارة الأكثر تنوعاً من المرجح أن يمثل أصحاب مصلحة متنوعين وهو ما ينعكس إيجاباً على مستوى الإفصاح عن الموارد البشرية (Rodrigues et al. 2017).

وبتحليل الدراسات السابقة، يتضح أن الشركات التي لديها مجلس إدارة متنوع بين الجنسين تميل أن تتبنى منهاجاً مسئول اجتماعياً بشكل أكبر من تلك الشركات يقل فيها تمثيل الإناث في مجلس الإدارة (Ferrero et al., 2015). ووفقاً لدراسة Prado and Garcia (2010) زيادة نسبة تمثيل الإناث في مجلس الإدارة يؤدي لرقابة أفضل على المديرين ويؤدي لزيادة مستوى الشفافية والمعلومات المتاحة لأصحاب المصالح.

وهو ما يتفق مع نظرية القائمة على الموارد التي تعتبر أن جميع أشكال التنوع في مجلس الإدارة بما فيها تمثيل الإناث يمنح مجلس الإدارة مزيداً من الكفاءات وينعكس إيجاباً على قرارات المجلس فيما يتعلق بسياسة الإفصاح عن المعلومات. وعلى نحو مشابه، وجدت عدة دراسات سابقة أن زيادة نسبة الإناث في مجلس الإدارة يؤثر إيجاباً على مستوى الإفصاح عن الموارد البشرية.

(Bear et al, 2010; Ferrero et al., 2015; Rao and Tilt, 2016)

ومع ذلك فقد وجدت بعض الدراسات (Giannarakis, 2014; cucari et al.,

2018) أن هناك علاقة سلبية بين نسبة تمثيل الإناث في مجلس الإدارة ومستوى

الإفصاح بصفة عامة مما يشير إلى أن تنوع مجلس الإدارة قد لا يؤثر بالضرورة على مستوى الإفصاح عن الموارد البشرية. واتساقاً مع نتائج أغلب الدراسات السابقة يمكن

أثر خصائص مجلس الإدارة على المحاسبة عن رأس المال البشري من منظوري رأس المال
د. عمرو السيد زكي محمود

اشتقاق الفرض الثاني في صورته البديلة على النحو التالي: الفرض الثاني:

H₂: يؤثر التنوع بين الجنسين في مجلس الإدارة ايجابا وبصورة معنوية على مستوى الإفصاح عن رأس المال البشري بالتقارير السنوية للشركات والبنوك المصرية المقيدة بالبورصة المصرية.

وفيما يتعلق بحجم مجلس الإدارة، يعتبر حجم مجلس الإدارة من العوامل المهمة ذات التأثير على ممارسات الإفصاح، فوفقاً لنظرية أصحاب المصلحة، فإن زيادة حجم مجلس الإدارة يعزز من تمثيل أصحاب المصلحة، مما يؤدي إلى تحسين الشفافية وأخذ تطلعات أصحاب المصلحة بعين الاعتبار (Dias et al., 2017)، وبالتالي يؤثر حجم مجلس الإدارة بشكل كبير على الإفصاح الاختياري. وعادةً ما تتضمن المجالس الكبيرة أعضاءً يتمتعون بخبرات ومهارات متنوعة، مما يسهم في اتخاذ قرارات وإشراف أفضل. وتساعد المعرفة المتزايدة للمجلس الأكبر في ضمان أن تتماشى القرارات مع مصالح أصحاب المصلحة، مما يشجع الإفصاح الاختياري لتقليل عدم تماثل المعلومات وبناء الثقة لدى المستثمرين مما قد ينعكس إيجاباً على مستوى الإفصاح عن الموارد البشرية (Lim et al., 2007; Samaha et al., 2015)، وتؤكد الدراسات السابقة على الدور المهم لحجم مجلس الإدارة في ممارسات الإفصاح. حيث قامت دراسة (Cancela et al. (2020 بتحليل الإفصاح عن أداء الاستدامة في شبه الجزيرة الإيبيرية (اسبانيا والبرتغال) باستخدام عينة من 99 شركة، وذلك خلال الفترة من 2013 حتى 2017. وقد خلصت الدراسة إلى أن حجم المجلس يُعد من العوامل الرئيسية التي تؤثر على الإفصاح المتعلق بالاستدامة. وفي نفس السياق بحثت دراسة (Tarus (2020 التقارير السنوية لعينة مكونة من 27 شركة مدرجة في بورصة نيروبي، ووجدت الدراسة تأثيراً كبيراً لحجم المجلس وحجم الشركة على مستويات الإفصاح الاختياري. وعلي نحو مشابه بحثت دراسة (Mudiyanselage (2018 الإفصاح عن الاستدامة في سريلانكا وخلصت

أثر خصائص مجلس الإدارة على المحاسبة عن رأس المال البشري من منظوري رأس المال
د. عمرو السيد زكي محمود

إلى أن الشركات ذات المجالس الأكبر ونسبة أعلى من المديرين المستقلين تفصح عن المزيد من المعلومات.

وعلى النقيض، تتميز المجالس الصغيرة بسهولة عملية اتخاذ القرار والعلاقات القريبة بين الأعضاء، مما يُحسن الكفاءة. ومع ذلك، فإن نقص التنوع والخبرة قد يحد من قدرة المجلس على الإشراف الفعال على ممارسات الإفصاح. بالإضافة إلى ذلك، قد تكون المجالس الصغيرة أكثر عرضة لتأثيرات مهيمنة، مما يقلل من احتمالية الإفصاح الاختياري الشامل.

وأخيراً لم تجد بعض الدراسات السابقة علاقة معنوية بين حجم مجلس الإدارة ومستوى الإفصاح الاختياري عن المعلومات (Rouf and Hossan, 2021).

على الرغم من النتائج المتباينة، دعمت العديد من الدراسات التأثيرات الإيجابية لحجم المجلس على الإفصاح. وقد أكدت عدة دراسات (Zhou,2019; Fallah and

Mojarrad, 2019; Abu Qa'dan and Suwaidan, 2019) على الدور

المهم لمجالس الإدارة الأكبر حجم في تعزيز الشفافية وزيادة مستوى الإفصاح مما ينعكس إيجاباً على مستوى الإفصاح عن الموارد البشرية، وبناءً عليه، يمكن اشتقاق الفرض الثالث في صورته البديلة على النحو التالي:

الفرض الثالث:

H₃: يؤثر حجم مجلس الإدارة إيجاباً وبصورة معنوية على مستوى الإفصاح عن رأس المال البشري بالتقارير السنوية للشركات والبنوك المصرية المقيدة بالبورصة المصرية.

أما فيما يتعلق بنشاط وطبيعة عمل مجلس الإدارة، فإن نشاط مجلس الإدارة يشير إلى عدد اجتماعات مجلس الإدارة التي يعقدها كل سنة. وتعتبر نظرية أصحاب المصالح ونظرية الوكالة نشاط مجلس الإدارة أحد الآليات المهمة لقياس ديناميكية صنع القرار وكيفية التواصل بين الإدارة والمساهمين وأصحاب المصالح الأخرى،

أثر خصائص مجلس الإدارة على المحاسبة عن رأس المال البشري من منظوري رأس المال
د. عمرو السيد زكي محمود

فوفقاً لدراسة (Adams and Ferreira, 2012) فإن اجتماعات مجلس الإدارة ضرورية للمشاركة في عملية صنع القرار وكذلك الحصول على المعلومات واداء الدور الرقابي والاستشاري للمجلس.

بالإضافة إلى ما سبق، فإنه استناداً لنظرية الشرعية تسمح اجتماعات مجلس الإدارة بمشاركة وجهات النظر والآراء المختلفة وتبادل المعلومات والخبرات بما يضمن الشرعية لأصحاب المصالح، كما ترى النظرية القائمة على الموارد ان تزايد عدد اجتماعات مجلس الإدارة هو وسيلة مهمة لتحسين فعالية مجلس الإدارة (Dienes and Velte, 2016).

وعلي نحو مثابه، يرى (Rodrigues et al, 2017) أن الشركات التي لديها اجتماعات مجالس إدارة متكررة تقوم بأداء مسؤولياتها وفقاً لمصالح المساهمين، ويمكن اعتبار عدد اجتماعات مجلس الإدارة مقياساً لفاعلية عملية صنع القرار والرقابة عليها. كما أن الشركات التي لديها مجلس إدارة نشط تسهم بالإفصاح عن المزيد من المعلومات من أجل اطلاع أصحاب المصالح على مجهوداتهم.

ومع ذلك فإن المهام الروتينية قد تشغل نسبة كبيرة من أعمال مجلس الإدارة ومن ثم فإن مزيداً من الاجتماعات لا يعنى بالضرورة رقابة واداء أفضل (Fuente et al., 2017). فزيادة اجتماعات مجلس الإدارة قد تؤدي لزيادة الأعباء الإدارية وعدم القدرة على الرقابة الفعالة ومن ثم جعل الرقابة الإدارية أقل فاعلية مما قد يؤثر سلباً على مستوى الإفصاح عن المعلومات ومن ثم ينعكس سلباً على مستوى الإفصاح عن الموارد البشرية، وبالتالي فالعلاقة بين نشاط المجلس ومستوى الإفصاح عن الموارد البشرية غير واضحة الاتجاه، وبناء عليه يمكن اشتقاق الفرض الرابع في صورته البديلة على النحو التالي:

الفرض الرابع:

H₄: يؤثر نشاط مجلس الإدارة بصورة معنوية على مستوى الإفصاح عن رأس المال البشري بالتقارير السنوية للشركات والبنوك المصرية المقيدة بالبورصة المصرية.

أثر خصائص مجلس الإدارة على المحاسبة عن رأس المال البشري من منظوري رأس المال
د. عمرو السيد زكي محمود

وبالنسبة لتأثير الملكية الإدارية على العلاقة بين خصائص مجلس الإدارة ونشاطه ومستوي الإفصاح على رأس المال البشري، فقد تتفاعل الملكية الإدارية مع خصائص مجلس الإدارة وينعكس الأثر التفاعلي على مستوى الإفصاح عن رأس المال البشري وذلك على النحو التالي:

فيما يتعلق بتأثير الملكية الإدارية على العلاقة بين استقلالية أعضاء مجلس الإدارة ومستوى الإفصاح عن الموارد البشرية، فزيادة نسبة الملكية الإدارية تؤدي لزيادة نفوذ وسيطرة المديرين على الشركة، إلا أنه من ناحية أخرى فزيادة نسبة أعضاء مجلس الإدارة المستقلين تجعل المديرين أكثر حرصاً على زيادة مستوى الإفصاح الاختياري لإظهار حرصهم على خدمة مصالح المساهمين وأصحاب المصلحة واتخاذ القرارات المثلى لخدمة مصالح المساهمين مما ينعكس إيجاباً على زيادة مستوى الإفصاح عن الموارد البشرية (Dienes and Velte, 2016) ، وبناء عليه يمكن اشتقاق الفرض الخامس في صورته البديلة على النحو التالي:
الفرض الخامس:

H₅: يختلف تأثير نسبة أعضاء مجلس الإدارة المستقلين على مستوى الإفصاح عن رأس المال البشري باختلاف نسبة الملكية الإدارية.

من ناحية أخرى، يرى (Rodrigues et al., 2017) أن تنوع مجلس الإدارة لا يعتبر أحد المحددات لمستوى الإفصاح، وأنه يمكن تخفيض المشاكل الناتجة عن عدم التماثل للمعلومات من خلال الملكية الإدارية وبالتالي تقل الحاجة إلى المزيد من الإفصاح عن المعلومات وبالتالي ينخفض مستوى الإفصاح عن الموارد البشرية. وبالتالي يمكن للملكية الإدارية تعديل العلاقة بين تنوع مجلس الإدارة ومستوى الإفصاح عن الموارد البشرية، وبالتالي يمكن اشتقاق الفرض السادس في صورته البديلة على النحو التالي:

أثر خصائص مجلس الإدارة على المحاسبة عن رأس المال البشري من منظوري رأس المال
د. عمرو السيد زكي محمود

الفرض السادس:

H₆: يختلف تأثير التنوع بين الجنسين في مجلس الإدارة على مستوى الإفصاح عن رأس المال البشري باختلاف نسبة الملكية الإدارية.

ومن خلال تحليل الدراسات السابقة، يمكن القول بأن الملكية الإدارية قد تلعب دورًا مؤثرًا في العلاقة بين حجم مجلس الإدارة ومستوى الإفصاح الاختياري بصفة عامة ومستوى الإفصاح عن الموارد البشرية بصفة خاصة. فعندما ترتفع نسبة الملكية الإدارية، فإنها تُحقق توافقًا بين مصالح المديرين والمساهمين. ويشجع هذا التوازن المديرين على إعطاء الأولوية للشفافية والإفصاح الطوعي لتعزيز ثقة المستثمرين ودعم الأداء طويل الأجل للشركة. مما يُهيئ بيئة مواتية للإفصاح الاختياري وزيادة مستوى الإفصاح عن الموارد البشرية.

وفي سياق حجم المجلس، يمكن للملكية الإدارية أن تدعم التأثير الإيجابي للمجالس الكبيرة على الإفصاح عن الموارد البشرية. فعلى سبيل المثال، عندما تكون الملكية الإدارية مرتفعة، تنخفض احتمالية الانتهازية الإدارية، ويصبح المديرين أكثر تقبلاً لتوجيهات المجلس فيما يخص الإفصاح. ونتيجة لذلك، يمكن للمجالس الكبيرة أن تفرض سياسات إفصاح اختياري بشكل أفضل في ظل وجود ملكية إدارية مرتفعة، مما يدعم تأثير حجم مجلس الإدارة الإيجابي على مستوى الإفصاح عن الموارد البشرية.

وعلى العكس، قد تؤدي الملكية الإدارية المرتفعة بشكل مفرط إلى الترسخ الإداري، حيث يقاوم المديرين الإفصاح الاختياري لتجنب التدقيق في أدائهم أو قراراتهم. في هذه الحالات، قد تتضاءل فعالية المجلس، بغض النظر عن حجم مجلس الإدارة. وقد يُعطي المديرين الأولوية لمصالحهم الشخصية على حساب شفافية المساهمين، بما يُقوض جهود الرقابة التي يبذلها المجلس. ومن ثم قد تلعب الملكية الإدارية دورًا إيجابيًا أو سلبيًا في التأثير على العلاقة بين حجم مجلس الإدارة ومستوى الإفصاح عن الموارد البشرية، وبناءً على ما سبق يمكن اشتقاق الفرض السابع في صورته البديلة وذلك على النحو التالي:

أثر خصائص مجلس الإدارة على المحاسبة عن رأس المال البشري من منظوري رأس المال
د. عمرو السيد زكي محمود

الفرض السابع:

H₇: يختلف تأثير حجم مجلس الإدارة على مستوى الإفصاح عن رأس المال البشري باختلاف نسبة الملكية الإدارية.

ومن ناحية أخرى، قد تؤثر الملكية الإدارية بشكل مباشر على قرارات مجلس الإدارة، وبالتالي فإن التوافق في المصالح في هذه الحالة بسبب الملكية الإدارية وملكية أعضاء مجلس الإدارة لأسهم الشركة قد تحفز المجلس على اتخاذ قرارات أفضل بشأن سياسة الإفصاح، بما قد ينعكس على العلاقة بين نشاط المجلس ومستوي الإفصاح عن رأس المال البشري، وبناء على ما سبق يمكن اشتقاق الفرض الثامن في صورته البديلة وذلك على النحو التالي:

الفرض الثامن:

H₈: يختلف تأثير نشاط مجلس الإدارة على مستوى الإفصاح عن رأس المال البشري باختلاف نسبة الملكية الإدارية.

١٥ - منهجية البحث:

تعتمد منهجية البحث على القيام بدراسة تطبيقية تستهدف اختبار تأثير خصائص مجلس الإدارة ونشاطه على الإفصاح عن رأس المال البشري، وأثر الملكية الإدارية على هذه العلاقة، وسيتم ذلك بالتطبيق على عينة من الشركات المصرية المقيدة بالبورصة خلال الفترة (٢٠٢١-٢٠٢٣). ولتحقيق هدف الدراسة التطبيقية سوف يتم تناول كلا من مجتمع وعينة الدراسة، ومتغيرات الدراسة وكيفية قياسها، ونموذج الدراسة وذلك لاختبار فروض البحث، وأخيرًا نتائج الدراسة التطبيقية. وسيتم ذلك على النحو التالي:

١-١٥ مجتمع وعينة البحث

يتكون مجتمع البحث من جميع الشركات المقيدة في البورصة المصرية خلال الفترة الزمنية (٢٠٢١-٢٠٢٣)، حيث يشمل مجتمع البحث جميع الشركات التي

أثر خصائص مجلس الإدارة على المحاسبة عن رأس المال البشري من منظوري رأس المال
د. عمرو السيد زكي محمود

تلتزم بنشر تقارير مالية سنوية وتفصح عن بيانات الموارد البشرية. تبرز أهمية دراسة هذه الشركات لأنها تمثل جزءًا كبيرًا من الاقتصاد المصري وتتنوع بين قطاعات مختلفة مثل البنوك، الصناعة، الخدمات، والعقارات، مما يسمح بتعميم النتائج بشكل أوسع. كما تم اختيار تلك الفترة لعدة أسباب أهمها أنه خلال هذه الفترة، شهدت مصر تطورًا في معايير المحاسبة والإفصاح المالي وزاد الاهتمام بالإفصاح عن الأبعاد الاجتماعية والبيئية لأنشطة المشروعات من خلال تقارير الحوكمة وتقارير الاستدامة، ما جعل الإفصاح عن الموارد البشرية عنصرًا أكثر أهمية في التقارير التي تصدرها الشركات، كما تميزت مصر خلال هذه السنوات باستقرار نسبي في السوق المالية، مع نمو في قطاعات متنوعة، مما يعزز من دقة تحليل أثر خصائص مجلس الإدارة على الإفصاح عن رأس المال البشري، بالإضافة إلى امتداد الفترة إلى ستة سنوات يوفر بيانات كافية ومحدثة لتحليل دقيق وموثوق، كما تتيح ملاحظة أي تطورات أو اتجاهات بمرور الوقت، وأخيرًا أصدرت الهيئة العامة للرقابة المالية القرار رقم (١٠٧، ١٠٨) لسنة ٢٠٢١ بشأن ضوابط إفصاح الشركات العاملة في مجال الأنشطة المالية غير المصرفية والشركات المقيدة بالبورصة المصرية عن الممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة المتعلقة بالاستدامة والآثار المالية للتغيرات المناخية، وقد تضمنت تلك الإفصاحات، العديد من العناصر الخاصة بالإفصاح عن الموارد البشرية مثل التنوع بين الجنسين وعددهم حسب الوظيفة ونسبة الأجور، وسياسة عدم التمييز، وتجريم عمالة الأطفال والعمالة الجبرية والامتثال لضوابط قانون العمل بشأن حقوق العمال في الشق الاجتماعي، مما يجعل من المهم دراسة الفترة ما قبل صدور القرار وبعد صدور.

وقد تم اختيار عينة تحكمية من الشركات المدرجة في البورصة المصرية، مع مراعاة التنوع في القطاعات الاقتصادية لضمان التمثيل الشامل. وأن تتوافر لعينة الشركات التي تم اختيارها التقارير المالية عن الشركة بانتظام، وأن تتوافر فيها بيانات كافية لحساب متغيرات الدراسة، وأن تكون الشركات قد مضي على قيدها بالبورصة أكثر من خمسة سنوات وألا تكون حققت خسائر بشكل منتظم خلال هذه

أثر خصائص مجلس الإدارة على المحاسبة عن رأس المال البشري من منظوري رأس المال
د. عمرو السيد زكي محمود

الفترة، وذلك اتساقاً مع الدراسات السابقة (Mishra and Mishra, 2017; Modupeola and Christian,2021; Tejedo and Araujo,2022; Aggarwal, 2023)

وقد اسفر تطبيق المعايير السابقة عن اختيار ١٢١ شركة لتمثيل عينة الدراسة بما يعادل ٥٥.٨% من إجمالي عدد الشركات المقيدة بالبورصة المصرية، وقد بلغ عدد مشاهدات (٣٦٠ شركة/سنة) موزعة على القطاعات الاقتصادية المختلفة بعد استبعاد السنوات التي كان من الصعب الحصول على بياناتها لبعض الشركات، حيث تُعتبر هذه الشركات الأكثر إفصاحاً في تقاريرها المالية عن مواردها البشرية ولديها مجالس إدارة ذات تركيبة واضحة يمكن تحليلها، ويظهر جدول رقم (١) مجتمع وعينة الدراسة وفقاً لتصنيف رأس المال السوقي الصادر من الهيئة العامة للرقابة المالي.

وقد اعتمد الباحث في جمع البيانات الفعلية للدراسة التطبيقية والتي تبدأ من عام ٢٠٢١ وحتى عام ٢٠٢٣، فضلاً عن بعض البيانات المالية الأخرى التي تم جمعها لأغراض قياس بعض المتغيرات على التقارير والقوائم المالية السنوية وتقارير الحوكمة وتقارير مجالس الإدارات وتقارير الاستدامة والإيضاحات المتممة لها المنشورة على بعض قواعد البيانات بالمواقع الالكترونية الرسمية للشركات الممثلة لعينة الدراسة، والنشرات الدورية الصادرة عن مركز معلومات البورصة المصرية، وكذلك بعض المواقع الالكترونية على شبكة الأنترنت ذات الصلة مثل موقع معلومات مباشر www.mubasher.info ، وموقع www.investing.com ، بالإضافة الي

الموقع الرسمي للبورصة المصرية <https://www.egx.com.eg>

جدول رقم (١) مجتمع وعينة الدراسة وفقاً لتصنيف رأس المال السوقي الصادر من الهيئة العامة للرقابة المالية

| اسم القطاع | مجتمع الدراسة | الشركات المستتاة | عينة الدراسة |
|------------------------------|---------------|------------------|--------------|
| البنوك | ١١ | ٥ | ٦ |
| الموارد الأساسية | ١٤ | ٣ | ١١ |
| رعاية صحية وادوية | ١٨ | ٥ | ١٣ |
| خدمات ومنتجات صناعية وسيارات | ٧ | ٤ | ٣ |
| عقارات | ٣٢ | ٥ | ٢٧ |
| سياحة وترفيه | ١٢ | ٩ | ٣ |

أثر خصائص مجلس الإدارة على المحاسبة عن رأس المال البشري من منظوري رأس المال
د. عمرو السيد زكي محمود

| مرافق | ٢ | ٢ | ٠ |
|----------------------------------|----|-----|-----|
| اتصالات وعلام وتكنولوجيا معلومات | ٥ | ٨ | ٣ |
| أغذية ومشروبات وتبغ | ٦ | ٣١ | ٢٥ |
| طاقة وخدمات مساندة | ١ | ٢ | ١ |
| تجار وموزعون | ٢ | ٦ | ٤ |
| خدمات النقل والشحن | ١ | ٤ | ٣ |
| خدمات تعليمية | ٥ | ٥ | ٠ |
| خدمات مالية غير مصرفية | ٢٥ | ٢٩ | ٤ |
| مقاولات وإنشاءات هندسية | ٧ | ١٢ | ٥ |
| منسوجات وسلع معمرة | ٤ | ٩ | ٥ |
| مواد بناء | ٥ | ١٢ | ٧ |
| ورق و مواد تعبئة وتغليف | ٢ | ٣ | ١ |
| | ٩٦ | ٢١٧ | ١٢١ |

٢-١٥ توصيف وقياس متغيرات الدراسة

لأغراض اختبار العلاقة محل الدراسة، وكذلك اختبار مدى اختلاف العلاقة محل الدراسة بوجود المتغيرات المعدلة للعلاقة، سيتم تناول توصيف وقياس المتغيرات محل الدراسة وذلك على النحو التالي:

١-٢-١٥ المتغير التابع: مستوى الإفصاح عن رأس المال البشري (HCIDI)

يعتبر الإفصاح عن رأس المال البشري هو المتغير التابع وقد تم استخدام مؤشر لقياس مستوى الإفصاح عن رأس المال البشري، وقد تم بناء هذا المؤشر باستخدام تحليل المحتوى اتساقاً مع الدراسات السابقة (Guthrie et al.2006; Pur et al., 2016; Castilla and Ruiz, 2017; Vithana et al.,2021; Sari et al., 2024) . وتحليل المحتوى كتقنية لجمع المعلومات يتضمن توفير المعلومات النوعية والكمية في فئات مختلفة بناء على معايير مختارة من أجل الحصول على اتجاهات وانماط الإفصاح (Yi and Davey, 2010; Mariano and Walter, 2015) . ومن أجل بناء المؤشر يجب اتخاذ عدة خطوات أهمها اختيار المعلومات وتصنيفها وتحديد وحدات التحليل واخيراً ترميز البيانات يدوياً. فبالنسبة لقياس واختيار المعلومات وتصنيفها فيتم باتتباع إرشادات نهج مبادرة اعداد التقارير العالمية (GRI, 2013) بالإضافة للاستناد إلى الدراسات السابقة

أثر خصائص مجلس الإدارة على المحاسبة عن رأس المال البشري من منظوري رأس المال
د. عمرو السيد زكي محمود

(Nurunnabi et al.,2011; Jindal and Kumar, 2012; Cui et al.,
2016; Dienes and Velte, 2018). وقد تم تصنيف فئات المؤشر إلى احدي
عشر فئة فرعية و ٣٢ عنصراً بحيث تضمن كلا البعدين للإفصاح عن رأس المال
البشري وهما رأس المال الفكري والمسئولية الاجتماعية للشركات ويظهر مؤشر
الإفصاح عن رأس المال البشري بملحق البحث رقم (١).

وفيما يتعلق بتحديد وحدة التحليل، فقد تضمنت وحدة التحليل أولاً وحدات العينة
والتي اشتملت على تقارير الاستدامة وتقارير المسئولية الاجتماعية للشركات وتقارير
مجلس الإدارة وتقارير الحوكمة وتعتبر تقارير الاستدامة أكثر شمولاً وتفصيلاً لاحتوائها
على العديد من المعلومات الخاصة بعنصر رأس المال البشري، وثانياً وحدات السياق وهي
تشير الجمل التي قد يتم من خلالها الإفصاح عن المعلومات، وأخيراً وحدات التسجيل والتي
تشير إلى وجود المعلومات أو عدم وجودها.

أما المرحلة الأخيرة لبناء المؤشر فتتمثل في عملية ترميز البيانات يدويا
وترميز كل جملة وفقاً للقاعدة التالية، يتم منح الشركة الدرجة واحد إذا أفصحت عن
المعلومات وصفر بخلاف ذلك.

وقد تم استخدام مؤشر إجمالي غير مرجح على كل شركة فيما يتعلق بإجمالي كمية
المعلومات المفصوح عنها من خلال تجميع النتيجة النهائية لكل عنصر ولكل فئة فرعية
للشركة في كل عام. ولم يتم استخدام مؤشرات مرجحة لعدم وجود جدول أوزان
مقبول ومتفق عليه عالمياً.

وأخيراً الحصول على درجة المؤشر الإجمالي لكل شركة كنسبة بين درجة الإفصاح
الإجمالي وأقصى درجة إفصاح ممكنة، حيث تم حساب مؤشر الإفصاح عن رأس
المال البشري باستخدام المعادلة التالية:

$$HCIDI = \frac{\text{Total Score of individual Company}}{\text{Maximum Possible Score obtainable}}$$

١٥-٢-٢ المتغيرات المستقلة

تتمثل المتغيرات المستقلة في الدراسة في خصائص مجلس الإدارة للشركات
ونشاطه، وقد تم قياس المتغيرات المستقلة في الدراسة على النحو التالي:

أثر خصائص مجلس الإدارة على المحاسبة عن رأس المال البشري من منظوري رأس المال
د. عمرو السيد زكي محمود

١-٢-٢-١٥ استقلال مجلس الإدارة Board Independence

تم قياس هذا المتغير من خلال نسبة أعضاء مجلس الإدارة المستقلين وذلك قياساً على عدد من الدراسات السابقة.
(Li et al., 2008; Arayssi et al., 2016; Vitolla et al., 2020; Bueno et al., 2018)

٢-٢-٢-١٥ تنوع مجلس الإدارة Board Gender

يشير هذا المتغير إلى عدد الإناث في مجلس الإدارة، وذلك تمثيلاً مع عدة دراسات سابقة.
(Prado and Garcia, 2010; Arayssi et al., 2016; Nadeem, 2022;)

٣-٢-٢-١٥ حجم مجلس الإدارة Board Size

وقد تم قياس هذا المتغير من خلال عدد أعضاء مجلس الإدارة وذلك اتساقاً مع عدة دراسات سابقة.
(Rouf and Hossan, 2021; Zamil et al., 2023, Vitolla et al., 2020)

٤-٢-٢-١٥ نشاط مجلس الإدارة Board Activity

يتم قياس هذا المتغير من خلال عدد اجتماعات مجلس الإدارة التي تمت خلال السنة المالية، وذلك قياساً على عدد من الدراسات السابقة.
(Vitolla et al., 2020; Frias- Aceituno et al., 2013; Nadeem, 2022)

٣-٢-١٥ المتغير المعدل: الملكية الإدارية Managerial Ownership

يتمثل المتغير المعدل في الملكية الإدارية، ويتم قياس الملكية الإدارية بنسبة الأسهم المملوكة لأعضاء مجلس الإدارة إلى إجمالي أسهم الشركة، وذلك اتساقاً مع الدراسات السابقة.
(Eng and Mak, 2003; Hu et al., 2018; Faysal et al., 2020) ٤-٢-١٥

المتغيرات الرقابية

توجد عدة متغيرات رقابية قد تؤثر على دوافع الشركة عند الإفصاح عن المعلومات بصورة اختيارية مثل الإفصاح عن رأس المال البشري للشركة، ومن أهم هذه المتغيرات عمر الشركة وحجمها وربحيتها وتم قياسها على النحو التالي:

أثر خصائص مجلس الإدارة على المحاسبة عن رأس المال البشري من منظوري رأس المال
د. عمرو السيد زكي محمود

١٥-٢-٤-١ عمر الشركة Firm Age

اعتبرت عدة دراسات سابقة أن عمر الشركة يمكن أن يكون عاملاً حاسماً عندما يتعلق الأمر بالإفصاح عن المعلومات اختياريًا، حيث تميل الشركات الأكثر نضجاً وعمراً أن تكون أكثر اهتماماً بسمعتها والصورة الذهنية للشركة لذلك سوف تفصح عن المزيد من المعلومات اختياريًا (Cui et al., 2018). ونظراً لأن عينة الدراسة هي الشركات المقيدة بالبورصة فقد تم قياس عمر الشركة بعدد سنوات ادراج وتسجيل الشركة في البورصة المصرية وذلك قياساً على (Benjamin et al., 2017; Okoye et al., 2018)

١٥-٢-٤-٢ حجم الشركة Firm Size

يعتبر حجم الشركة من العوامل المؤثرة على الإفصاح عن رأس المال البشري فعملية جمع ونشر المعلومات عملية مكلفة وقد لا تمتلك الشركات الصغيرة موارد كافية للقيام بمثل هذه العمليات من أجل الإفصاح عن حجم أكبر من المعلومات علي عكس الشركات الكبيرة التي قد تقوم بالإفصاح علي نطاق واسع، كما ان ادره الشركات الصغيرة قد تتجنب الإفصاح عن مقدار أكبر من المعلومات لان ذلك قد يعرض وضعها التنافسي للخطر، وأخيراً تعتقد الشركات الكبرى ان الإفصاح الكامل سوف يجنبها مخاطر التدخل الحكومي وبالتالي تنخفض التكاليف السياسية التي قد تتعرض لها. وبالتالي قد يؤثر حجم الشركة على مستوى الإفصاح الاختياري للشركة ومن ثم ينعكس تأثيره على الإفصاح عن رأس المال البشري (Mamun and Abdulla, 2009 Hidalgo et al., 2011; Corvino et al., 2019)

ويتم قياس حجم الشركة من خلال حساب اللوغاريتم الطبيعي لإجمالي أصول الشركة وذلك قياساً على الدراسات السابقة (Boshnak, 2022; Tran, 2021; Islam, 2021)

١٥-٢-٤-٣ الربحية Profitability

عادة ما تكون الشركات الأكثر ربحية أكثر قدرة على تحمل تكاليف الإفصاح الاختياري، كما انها اكثر حرصا علي الإفصاح عن المزيد من المعلومات للحفاظ علي

أثر خصائص مجلس الإدارة على المحاسبة عن رأس المال البشري من منظوري رأس المال
د. عمرو السيد زكي محمود

صورتها العامة امام الجمهور والمستثمرين، ومن ثم يزداد مستوى الإفصاح عن رأس المال البشري بالنسبة لتلك الشركات، لذلك قد تكون الربحية عاملاً مؤثراً عند الإفصاح عن رأس المال البشري (Haniffa and Cook, 2005; Li et al., 2008; Mamun and Abdulla, 2009). ويتم قياس الربحية بالعائد على الأصول والذي يتحدد بقسمة الربح قبل الفوائد والضريبة على إجمالي الأصول، وذلك قياساً على الدراسات السابقة (Li et al., 2008; Tejedo and Araujo, 2022).

١٥-٣ نماذج الدراسة

لاختبار تأثير خصائص مجلس الإدارة ونشاطه على الإفصاح علي رأس المال البشري، وأثر الملكية الإدارية علي هذه العلاقة تم استخدام نماذج الانحدار التالية قياساً علي (Mamun and Abdulla, 2009; Mishra and Mishra, 2017; Modupeola and Christian, 2021; Tejedo and Araujo, 2022; Aggarwal, 2022; Aggarwal, 2023)

١٥-٣-١ النموذج الأول للدراسة:

لاختبار فروض الدراسة من الأول حتي الرابع، والتي تتعلق بتأثير تأثير خصائص مجلس الإدارة ونشاطه على الإفصاح على رأس المال البشري، تم الاعتماد على نموذج الانحدار التالي:

$$HCDI_{it} = \beta_0 + \beta_1 BINDEP_{it} + \beta_2 BGender_{it} + \beta_3 Bsize_{it} + \beta_4 BActivity_{it} + \beta_5 Firm. Age_{it} + \beta_6 Firmsize_{it} + \beta_7 Profitability_{it} + \varepsilon_{it} \quad (1)$$

حيث:

- $HCDI_{it}$: مستوى الإفصاح عن رأس المال البشري للشركة i خلال الفترة t .
- $BINDEP_{it}$: نسبة أعضاء مجلس الإدارة المستقلين للشركة i خلال الفترة t .
- $BGender_{it}$: نسبة الإناث في مجلس إدارة الشركة i خلال الفترة t .
- $Bsize_{it}$: عدد أعضاء مجلس إدارة الشركة i خلال الفترة t .

أثر خصائص مجلس الإدارة على المحاسبة عن رأس المال البشري من منظوري رأس المال
د. عمرو السيد زكي محمود

- $BActivity_{it}$: عدد اجتماعات مجلس إدارة الشركة i خلال الفترة t .
 $Firm Age_{it}$: عدد سنوات تسجيل الشركة i في البورصة المصرية حتى الفترة .
 $Firmsize_{it}$: حجم الشركة i في الفترة t .
 $Profitabilty_{it}$: ربحية الشركة i في الفترة t .
 β_0 : الحد الثابت.
 $\beta_1, \beta_2, \dots, \beta_7$: معاملات النموذج.
 ε_{it} : الخطأ العشوائي.

١٥-٣-٢ النموذج الثاني للدراسة:

لاختبار الدور المعدل للملكية الادارية على العلاقة بين خصائص مجلس الادارة ونشاطه ومستوى الافصاح على رأس المال البشري، واختبار الفروض من الخامس حتى الثامن تم الاعتماد على النموذج التالي:

$$HCDI_{it} = \beta_0 + \beta_1 BINDEP_{it} + \beta_2 BGender_{it} + \beta_3 Bsize_{it} + \beta_4 BActivity_{it} + \beta_5 ownership_{it} \times BIndep_{it} + \beta_6 Ownership_{it} \times BGender_{it} + \beta_7 ownership_{it} \times Bsize_{it} + \beta_8 ownership_{it} \times BActivity_{it} + \beta_9 FirmAge_{it} + \beta_{10} Firmsize_{it} + \beta_{11} Profitability_{it} + \varepsilon_{it} \quad (2).$$

حيث:

$ownership_{it} \times BIndep_{it}$: الأثر التفاعلي للملكية الادارية مع استقلال مجلس الادارة.

$ownership_{it} \times BGender_{it}$: الأثر التفاعلي للملكية الادارية مع تنوع مجلس الادارة.

$ownership_{it} \times Bsize_{it}$: الأثر التفاعلي للملكية الادارية مع حجم مجلس الادارة.

$ownership_{it} \times BActivity_{it}$: الأثر التفاعلي للملكية الادارية مع نشاط مجلس الادارة.

أثر خصائص مجلس الإدارة على المحاسبة عن رأس المال البشري من منظوري رأس المال
د. عمرو السيد زكي محمود

١٥-٤ نتائج اختبار فروض البحث:

خضعت بيانات الدراسة لتحليل إحصائي يستهدف التحقق من مدي قبول فروضها. وقد تم تحليل البيانات إحصائياً باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS الإصدار رقم (29)، والذي يوفر العديد من المؤشرات الاحصائية والاختبارات الاحصائية. ويعتمد رفض أو عدم رفض فرض عدم على قيمة مستوى المعنوية المشاهد (P-value). وقد تم تحليل البيانات باستخدام مستوى معنوية (٠.٠٥) بمعنى أن الحد الأقصى لقبول احتمال الوقوع في خطأ من النوع الأول (أي احتمال رفض فرض عدم وهو صحيح ٥%) (Moore et al., 2013)، وتظهر نتائج الاختبار الاحصائي في الملحق رقم (٢). ويمكن تلخيص نتائج التحليل الإحصائي بالنسبة لفروض الدراسة على النحو التالي:

١٥-٤-١ الاحصاءات الوصفية لمتغيرات الدراسة

استخدم الباحث عدداً من مقاييس النزعة المركزية Measures of Central Tendency مثل الوسط الحسابي Mean والوسيط Median. كما تم استخدام الانحراف المعياري Standard Deviation كمقياس للتشتت Measure of Dispersion ويظهر الجدول رقم (٢) الاحصاءات الوصفية الخاصة بمتغيرات الدراسة على النحو التالي:

جدول رقم (٢)

الاحصاءات الوصفية

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|---------------|-----|---------|---------|--------|----------------|
| HRDI | 360 | .13 | .97 | .4528 | 3.3261 |
| BINDEP | 360 | .00 | 7.00 | 1.6667 | 1.42011 |
| B.GENDER | 360 | .00 | 4.00 | 1.8083 | .93430 |
| B.SIZE | 359 | 5.00 | 17.00 | 8.9109 | 2.53971 |
| B.ACTIVITY | 360 | 4.00 | 35.00 | 9.5806 | 4.68140 |
| MangOwnership | 360 | .00 | 1.00 | .5322 | .25328 |

أثر خصائص مجلس الإدارة على المحاسبة عن رأس المال البشري من منظوري رأس المال
د. عمرو السيد زكي محمود

| | | | | | |
|--------------------|-----|---------|--------|---------|---------|
| FirmAge | 360 | 2.00 | 47.00 | 21.7139 | 9.56367 |
| FirmSize | 360 | 11.965 | 26.354 | 21.6589 | 2.6532 |
| Profitability | 360 | -0.0136 | 0.4296 | 0.1324 | 0.1134 |
| Valid N (listwise) | 360 | | | | |

تظهر نتائج التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة في الجدول السابق، حيث يتضح من النتائج أن متوسط مستوى إفصاح الشركات عن رأس المال البشري بلغ 0.4528 مما يعني أن مستوي الإفصاح عن رأس المال البشري مازال منخفضاً بالرغم من ارتفاع مستوي الإفصاح عن رأس المال البشري في بعض الشركات ليصل الي 0.97 وهو الحد الأقصى لمستوي الإفصاح في العينة إلا أن مستوي الإفصاح بلغ في بعض الشركات 0.13 وهو مستوي افصاح منخفضاً جداً، ويؤكد علي ذلك ارتفاع قيمة الانحراف المعياري لمستوي الإفصاح عن رأس المال البشري حيث بلغ 3.3 وهو ما يعكس تشتت واختلاف مستوي الإفصاح عن رأس المال البشري بين مفردات العينة وقد يرجع ذلك لعدم وجود معيار محاسبي ينظم جوانب الإفصاح عن رأس المال البشري. كما أنه بتحليل أبعاد مؤشر الإفصاح عن رأس المال البشري، اتضح أن الشركات تعطي أهمية أكبر للإفصاح عن جانب التدريب والتطوير والتأهيل المهني بمتوسط 0.91 خلال فترة الدراسة. بينما البعد الثاني الأكثر أهمية للشركات كان الإفصاح عن المعلومات الخاصة بالموظفين وكذلك البيانات المالية الخاصة بالموظفين بمتوسط بلغ 0.88، 0.85 على التوالي. وتشير النتيجة السابقة الي أهمية المعلومات الخاصة بتدريب وتطوير وتأهيل الموظفين وكذلك المعلومات الخاصة بأعداد الموظفين واجورهم وحوافزهم لأصحاب المصالح المهتمين بمعرفة مدي وفاء الشركة بمسئوليتها الاجتماعية تجاه الموظفين والعاملين لديها. ومع ذلك فإن البعد الأقل إفصاحاً بمتوسط بلغ 0.234 هو مستوي المعرفة والخبرة المتعلقة بالعمل، وتشير هذه النتيجة إلى أن الشركات أقل رغبة في الإفصاح عن المعلومات الخاصة بمهارة وخبرات وقدرات موظفيها لأن الشركات تعتبر الموارد البشرية من أكثر الأصول أهمية بالنسبة للقيمة المضافة للشركة، كما أن

أثر خصائص مجلس الإدارة على المحاسبة عن رأس المال البشري من منظوري رأس المال
د. عمرو السيد زكي محمود

الاحتفاظ بسرية وخصوصية المعلومات حول مواردها البشرية يمكن أن يكون بمثابة حماية للشركة ضد المنافسين وحفاظاً على الموارد البشرية النادرة والقيمة التي تمتلكها الشركة حيث قد يستخدم المنافسون هذه المعلومات أن تم الإفصاح عنها في جذب الموظفين الأكثر مهارة وخبرة.

وفيما يتعلق باستقلال مجلس الإدارة، أظهرت النتائج ان متوسط عدد أعضاء مجلس المستقلين بلغ ١.٦٧ بحد أقصى بلغ ٧ أعضاء وحد أدنى بلغ صفراً، وهو ما لا يتماشى مع دليل حوكمة الشركات الصادر عن مركز المديرين المصري بالهيئة العامة للرقابة المالية في ٢٠١٦ والذي يتطلب وجود عضوين مستقلين على الأقل في مجلس الإدارة يتمتعان بمهارات فنية وتحليلية.

أما فيما يتعلق بالتنوع بين الجنسين في مجلس الإدارة، فقد بلغ متوسط عدد الإناث في مجلس الإدارة 2 عضو تقريباً، وهو ما يتماشى مع قرارات هيئة الرقابة المالية بضرورة تمثيل المرأة في مجالس إدارات الشركات المقيدة بالبورصة في وجود عضوين على الأقل من الإناث أو ٢٥% من تشكيل مجالس إدارات تلك الشركات من الإناث.

أما فيما يتعلق بحجم مجلس الإدارة فقد بلغ متوسط حجم مجلس الإدارة ٩ أعضاء تقريباً، وذلك بانحراف معياري كبير نسبياً بلغ ٢.٥٤ مما يعكس مدي التشتت حول المتوسط وعدم وجود اجماع حول الحجم الأمثل لمجلس الإدارة. وفيما يتعلق بنشاط المجلس، فقد أظهر التحليل الوصفي للبيانات أن متوسط عدد اجتماعات مجلس الإدارة خلال فترة الدراسة بلغ ١٠ اجتماعات سنوياً، بحد أقصى ٣٥ اجتماعاً، وحد أدنى ٤ اجتماعات سنوية، وهو ما يتفق مع دليل الحوكمة الذي أصدرته هيئة الرقابة المالية بأنه يجب أن ينعقد مجلس الإدارة مرة واحدة علي الأقل كل ثلاثة أشهر.

وبالنسبة للملكية الادارية، فقد بلغ متوسط الملكية الادارية في الشركات ٥٣% وهي نسبة ليست مرتفعة بشكل مفرط، فعلى الرغم من وجود شركات ترتفع لديهم تلك النسبة لتصبح ١٠٠% والتي تمثل الحد الأقصى، إلا أنه في شركات أخرى تكون هذه النسبة صفراً وتمثل الحد الأدنى.

أثر خصائص مجلس الإدارة على المحاسبة عن رأس المال البشري من منظوري رأس المال
د. عمرو السيد زكي محمود

وبالنسبة لعمر الشركة، فقد بلغ متوسط اعمار الشركات بعينة الدراسة ٢١.٧ سنة وذلك على الرغم من وجود تشتت كبير بين أعمار الشركات حيث بلغ الانحراف المعياري ٩.٥٦ حيث بلغ الحد الأقصى لعمر الشركة ٤٧ سنة لبعض الشركات، بينما بلغ الحد الأدنى ٢ سنة، وأخيرا بلغ متوسط حجم الشركات ٢١.٦٥ ومتوسط الربحية ٠.١٣٢٤ .

كذلك استخدم الباحث مصفوفة الارتباط للتعرف على درجة الارتباط ونوعيته بين متغيرات الدراسة، و لمعرفة مدى وجود ارتباط ذاتي خطي بين المتغيرات multicollinearity من عدمه. وتظهر نتائج اختبار علاقات الارتباط الأحادية بين متغيرات نماذج الدراسة في الجدول رقم (٣) وذلك على النحو التالي:

جدول رقم (٣)

معاملات الارتباط بين متغيرات الدراسة

| | | HRDI | BIndep. | BGender | BSize | BActivity | Mang. Ownership |
|-----------------|---------------------|--------|---------|---------|-------|-----------|-----------------|
| HRDI | Pearson Correlation | 1 | -.373 | .234 | .387 | .101 | -.095 |
| | Sig. (2-tailed) | | 0.0006 | .0026 | 0.001 | .036 | .072 |
| | N | 360 | 360 | 360 | 359 | 360 | 360 |
| BIndep. | Pearson Correlation | -.373 | 1 | .260 | .226 | -.081 | -.272 |
| | Sig. (2-tailed) | 0.0006 | | .001 | .001 | .123 | .001 |
| | N | 360 | 360 | 360 | 359 | 360 | 360 |
| BGender | Pearson Correlation | .234 | .260 | 1 | .124* | -.204 | -.011 |
| | Sig. (2-tailed) | .0026 | .001 | | .019 | .001 | .839 |
| | N | 360 | 360 | 360 | 359 | 360 | 360 |
| BSize | Pearson Correlation | .387 | .226 | .124 | 1 | .034 | .271 |
| | Sig. (2-tailed) | .001 | .001 | .019 | | .526 | .001 |
| | N | 359 | 359 | 359 | 359 | 359 | 359 |
| BActivity | Pearson Correlation | .101 | -.081 | -.204 | .034 | 1 | .219 |
| | Sig. (2-tailed) | .036 | .123 | .001 | .526 | | .001 |
| | N | 360 | 360 | 360 | 359 | 360 | 360 |
| Mang. Ownership | Pearson Correlation | -.095 | -.272 | -.011 | .271 | .219 | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .072 | .001 | .839 | .001 | .001 | |
| | N | 360 | 360 | 360 | 359 | 360 | 360 |

ويتضح من الجدول السابق عدم وجود مشكلة وجود ارتباط ذاتي خطي بين المتغيرات حيث لم يتجاوز قيمة معامل الارتباط بين اي متغيرين ٧٠% (Hair et al.,2006). وقد بلغ أعلى معامل ارتباط بين حجم مجلس الإدارة ومستوي الإفصاح عن رأس المال البشري (٣٨.٧%). وقد أظهرت

أثر خصائص مجلس الإدارة على المحاسبة عن رأس المال البشري من منظوري رأس المال
د. عمرو السيد زكي محمود

مصفوفة الارتباط وجود علاقة ارتباط عكسية بين استقلال مجلس الإدارة ومستوي الإفصاح عن رأس المال البشري حيث بلغ معامل الارتباط (٣٧.٣%). كما تبين وجود علاقة ارتباط طردية بين كل من تنوع الجنسين في مجلس الإدارة، وحجم مجلس الإدارة، ونشاط مجلس الإدارة من ناحية، ومستوي الإفصاح عن رأس المال البشري من ناحية أخرى حيث بلغت قيم معامل الارتباط (٢٣.٤%)، (٣٨.٧%)، (٣٦%) على التوالي.

١٥-٤-٢ نتائج اختبار الفروض من الأول حتى الرابع

استهدفت فروض الدراسة من الأول حتى الرابع بحث تأثير خصائص مجلس الإدارة ونشاطه على مستوى الإفصاح عن رأس المال البشري، وتشمل تلك الخصائص استقلال مجلس إدارة الشركة، وتنوعه، وحجمه، ونشاطه، وقد تم اختبار تلك الفروض بالاعتماد على نموذج الانحدار التالي:

$$HCDI_{it} = \beta_0 + \beta_1 BINDEP_{it} + \beta_2 BGender_{it} + \beta_3 Bsize_{it} + \beta_4 BActivity_{it} + \beta_5 FirmAge_{it} + \beta_6 FirmSize_{it} + \beta_7 Profitability_{it} + \varepsilon_{it} \quad (1)$$

ويظهر الملحق رقم (2) نتائج التحليل الإحصائي لنموذج الدراسة الأول. ويوضح الجدول رقم (٤) نتائج اختبار فروض الدراسة من الأول حتى الرابع:

جدول رقم (٤)

نتائج اختبار الفروض من الأول حتى الرابع

| مستوي الإفصاح عن رأس المال البشري | | المتغيرات المستقلة والرقابية |
|-----------------------------------|--------------|------------------------------|
| مستوي المغنوية | قيمة المعامل | |
| 0.000 | 0.437 | Constant |
| 0.011 | -0.277 | BIndep. |
| 0.004 | 0.192 | BGender |
| 0.001 | 0.221 | BSize |
| 0.022 | 0.118 | BActivity |
| 0.236 | 0.007 | Firm.Age |
| 0.001 | 0.125 | FirmSize |
| 0.001 | 0.498 | Profitability |
| 0.001 | | p-value |
| %31.7 | | Adjusted R Square |

أثر خصائص مجلس الإدارة على المحاسبة عن رأس المال البشري من منظوري رأس المال
د. عمرو السيد زكي محمود

وتشير النتائج السابقة الي معنوية نموذج الانحدار (0.001) أي أقل من ٠.٠٥ ، بما يعكس صلاحية نموذج الدراسة لاختبار العلاقات محل الدراسة. كما بلغت قيمة R^2 المعدلة (٣١.٧%) بما يعني أن القوة التفسيرية للنموذج (٣١.٧%). ويتضح من الجدول السابق نتائج اختبار باقي فروض الدراسة، من خلال تحليل معاملات الانحدار لنموذج الدراسة وفقا للجدول رقم (٤) على النحو التالي:

فيما يتعلق بنتيجة اختبار الفرض الأول، وتحليل معامل الانحدار بالنسبة لاستقلال مجلس اداة الشركة، اتضح وجود تأثير سلبي معنوي بين استقلال مجلس الإدارة ومستوى الإفصاح عن رأس المال البشري حيث بلغ معامل الانحدار (-0.277) بمستوى معنوية 0.011 وهى أقل من 0.05 مما يعنى أن زيادة نسبة أعضاء مجلس الإدارة المستقلين تؤثر سلبا على مستوى الإفصاح عن رأس المال البشري.

وبناء عليه يتم قبول فرض العدم ورفض الفرض البديل الأول القائل بأنه " تؤثر نسبة أعضاء مجلس الإدارة المستقلين ايجابا وبصورة معنوية على مستوى الإفصاح عن الموارد البشرية بالتقارير السنوية للشركات والبنوك المقيدة بالبورصة المصرية"

وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه الدراسات السابقة (Eng and Mak, 2003; Barako et al., 2006; Rodrigues et al., 2017) ويمكن تفسير هذه النتيجة إلى وجود أثر الاحلال أي أن زيادة نسبة الأعضاء المستقلين تؤدي لزيادة الطمأنينة لدى المساهم وأصحاب المصالح واكتساب مجلس الإدارة الشرعية لزيادة نسبة الأعضاء المستقلين به بما ينعكس سلبا على مستوى الإفصاح الاختياري حيث لم يعد هناك حاجة لزيادة حجم المعلومات الاختيارية التي يتم الإفصاح عنها. كما يمكن أن ترجع العلاقة السلبية بسبب سوء الإدارة من جانب أعضاء مجلس الإدارة المستقلين وعدم كفاءتهم في صياغة وإدارة الشؤون المؤسسية مقارنة بالمديرين التنفيذيين، وذلك نظرا لعدم امتلاكهم المعرفة الكاملة بالأمور الداخلية للشركة وأنشطتها المختلفة. كما لا يتمتع أعضاء مجلس الإدارة المستقلين

أثر خصائص مجلس الإدارة على المحاسبة عن رأس المال البشري من منظوري رأس المال
د. عمرو السيد زكي محمود

بالسلطة اللازمة من أجل اتخاذ قرارات خاصة بمستوى الإفصاح الاختياري ومن ثم قد يؤثر سلباً على مستوى الإفصاح عن الموارد البشرية.

- فيما يتعلق بنتيجة اختبار الفرض الثاني، وتحليل معامل الانحدار بالنسبة لتنوع مجلس الإدارة، اتضح وجود تأثير إيجابي ومعنوي لتنوع مجلس الإدارة على مستوى الإفصاح عن رأس المال البشري حيث بلغ معامل الانحدار (0.192) بمستوى معنوية (0.004)، وهي أقل من 0.05 مما يعنى رفض فرض العدم وقبول الفرض البديل الثاني والقائل بأنه "يؤثر التنوع بين الجنسين في مجلس الإدارة إيجاباً وبصورة معنوية على مستوى الإفصاح عن الموارد البشرية في التقارير السنوية للشركات والبنوك المصرية المقيدة بالبورصة المصرية".

وتعنى النتيجة السابقة أن مجلس الإدارة الذي يضم عددًا أكبر من الإناث يوفر معلومات أكثر عن رأس المال البشري. حيث تؤدي زيادة نسبة الإناث في مجلس الإدارة إلى جعل المجلس أكثر وعياً بدوره الاجتماعي وبمسئوليته الاجتماعية، بما يعكس إيجاباً على مستوى الإفصاح عن رأس المال البشري ويؤدي ذلك للتخفيف من مشاكل عدم تماثل المعلومات وتخفيض تكاليف الوكالة. وتؤكد النتيجة السابقة أن الإناث أكثر ميلاً لتشجيع التصرفات والأنشطة الاجتماعية فيما يتعلق بالإفصاح الاختياري عن المعلومات. كما أنه وفقاً لنظرية الوكالة تعمل الإناث كأحد الآليات التي تؤثر على مستوى الإفصاح، ووفقاً للنظرية القائمة على الموارد ونظرية الشرعية والتنوع بين الجنسين في مجلس الإدارة يمنح مجلس الإدارة كفاءات وخبرات متنوعة تنعكس إيجاباً على قرارات مجلس الإدارة فيما يتعلق بسياسات الإفصاح. وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه الدراسات السابقة (Bear et al., 2010; Ferrero- ferrero, 2015; Rao and Tilt, 2016)

- فيما يتعلق بنتيجة اختبار الفرض الثالث، وتحليل معامل الانحدار بالنسبة لحجم مجلس الإدارة، اتضح من النتائج أن حجم مجلس الإدارة له تأثير إيجابي ومعنوي على مستوى الإفصاح عن الموارد البشرية. حيث بلغت قيمة معامل الانحدار (0.221) بمستوى معنوية (0.001) أقل من 0.05 مما يعنى رفض فرض العدم

أثر خصائص مجلس الإدارة على المحاسبة عن رأس المال البشري من منظوري رأس المال
د. عمرو السيد زكي محمود

وقبول الفرض البديل الثالث والقائل بأنه " يؤثر حجم مجلس الإدارة إيجابًا وبصورة معنوية على مستوى الإفصاح عن رأس المال البشري في التقارير السنوية للشركات والبنوك المقيدة بالبورصة المصرية".

يتضح من النتيجة السابقة أن حجم مجلس الإدارة له تأثير إيجابي ومعنوي على مستوى الإفصاح عن رأس المال البشري، وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه الدراسات السابقة (Lim et al.,2007; Samaha et al., 2015; Zhou,2019; Fallah and Mojarrad, 2019)

ويمكن تفسير التأثير الإيجابي لحجم مجلس الإدارة على مستوى الإفصاح عن رأس المال البشري، بأن المجالس الكبيرة تضم أعضاء يتمتعون بخبرات ومهارات ومنظورات متنوعة، مما يسهم في اتخاذ قرارات وإشراف أفضل. وتساعد المعرفة الجماعية للمجلس الأكبر في ضمان أن تتماشى القرارات مع مصالح أصحاب المصلحة، مما يشجع الإفصاح الاختياري لتقليل عدم تماثل المعلومات وبناء الثقة لدى المستثمرين مما قد ينعكس إيجاباً على مستوى الإفصاح عن رأس المال البشري.
- فيما يتعلق بنتيجة اختبار الفرض الرابع، وتحليل معامل الانحدار بالنسبة لنشاط مجلس الإدارة، اتضح من النتائج أن نشاط مجلس الإدارة له تأثير إيجابي ومعنوي على مستوى الإفصاح عن رأس المال البشري. حيث بلغت قيمة معامل الانحدار (0.118) بمستوى معنوي (0.022) أقل من 0.05.

مما يعنى رفض فرض عدم وقبول الفرض البديل الرابع والقائل بأنه " يؤثر نشاط مجلس الإدارة بصورة معنوية على مستوى الإفصاح عن رأس المال البشري في التقارير السنوية للشركات والبنوك المقيدة بالبورصة المصرية".

يتضح من النتيجة السابقة أن نشاط مجلس الإدارة له تأثير إيجابي ومعنوي على مستوى الإفصاح عن رأس المال البشري، وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه الدراسات السابقة (Allegrini and Greco, 2013; Frias-Acentuno, 2013, Hu and Loh,2018)

أثر خصائص مجلس الإدارة على المحاسبة عن رأس المال البشري من منظوري رأس المال
د. عمرو السيد زكي محمود

ويمكن تفسير التأثير الإيجابي لنشاط مجلس الإدارة على مستوى الإفصاح عن الموارد البشرية، بأن مجلس الإدارة النشط الذي يعقد اجتماعات متكررة لديه اهتمام أكبر بالإفصاح عن الموارد البشرية لأنه يسمح للمديرين بمشاركة المعلومات على المساهمين وأصحاب المصالح لاكتساب المزيد من الشرعية من خلال اطلاع اصحاب المصالح على نشاطهم ومجهوداتهم.

١٦-٤-3 نتائج اختبار الفروض من الخامس حتى الثامن

استهدفت فروض الدراسة من الخامس حتى الثامن اختبار تأثير الملكية الادارية على العلاقة بين خصائص مجلس الإدارة ونشاطه ومستوى الإفصاح على رأس المال البشري، وذلك بالاعتماد على النموذج التالي:

$$HCDI_{it} = \beta_0 + \beta_1 BINDEP_{it} + \beta_2 BGender_{it} + \beta_3 Bsize_{it} + \beta_4 BActivity_{it} + \beta_5 ownership_{it} \times BIndep_{it} + \beta_6 Ownership_{it} \times BGender_{it} + \beta_7 ownership_{it} \times$$

$$Bsize_{it} + \beta_8 ownership_{it} \times BActivity_{it} + \beta_9 FirmAge_{it} + \beta_{10} FirmSize_{it} + \beta_{11} Profitability_{it} + \varepsilon_{it} \quad (2).$$

ويظهر الملحق رقم (2) نتائج التحليل الاحصائي لنموذج الدراسة الثاني. ويوضح الجدول رقم (5) نتائج اختبار فروض الدراسة من الخامس حتى الثامن:

جدول رقم (5)

نتائج اختبار الفروض من الخامس حتى الثامن

| مستوى الإفصاح عن رأس المال البشري | | المتغيرات المستقلة والمعدلة والرقابية |
|-----------------------------------|--------------|---------------------------------------|
| مستوى المعنوية | قيمة المعامل | |
| ٠.٠٠١ | ٠.٦٤٦ | Constant |
| 0.021 | -0.397 | BIndep. |
| 0.001 | 0.154 | BGender |
| 0.037 | 0.085 | BSize |
| 0.025 | 0.226 | BActivity |
| 0.029 | 0.127 | Ownership×BIndep. |
| 0.019 | -0.425 | Ownership×BGender |
| 0.031 | 0.324 | Ownership×BSize |
| 0.178 | 0.120 | Ownership×BActivity |

أثر خصائص مجلس الإدارة على المحاسبة عن رأس المال البشري من منظوري رأس المال
د. عمرو السيد زكي محمود

| | | |
|-------|-------|-------------------|
| 0.136 | 0.121 | FirmAge |
| 0.002 | 0.355 | Firm.Size |
| 0.001 | 0.498 | Profitability |
| 0.001 | | p-value |
| %37.7 | | Adjusted R Square |

وتشير النتائج السابقة الي استمرار معنوية نموذج الانحدار بعد ادخال المتغيرات المعدلة للعلاقة، بما يشير إلى صلاحية نموذج الدراسة لاختبار العلاقات محل الدراسة. كما زادت القوة التفسيرية للنموذج كما تعكسها R^2 المعدلة من (31.7%) إلى (37.7%). ويتضح من الجدول السابق نتائج اختبار باقي فروض الدراسة، من خلال تحليل معاملات الانحدار لنموذج الدراسة وفقا للجدول رقم (5) على النحو التالي:

فيما يتعلق بنتيجة اختبار الفرض الخامس، وبتحليل معاملات الانحدار اتضح وجود تأثير سلبي معنوي لاستقلال مجلس الإدارة ومستوى الإفصاح عن رأس المال البشري حيث بلغ معامل الانحدار (-0.397) بمستوى معنوية (0.021) وهى أقل من 0.05 وهى نفس النتيجة التي تم التوصل إليها في النموذج الأول مما يدعم رفض الفرض البديل الأول.

ومع ذلك مع ادخال الملكية الادارية كمتغير معدل فإن تفاعل الملكية الإدارية مع نسبة أعضاء مجلس الإدارة المستقلين (Ownership X BIndep.) ترتب عليه تأثير إيجابي ومعنوي علي مستوى الإفصاح عن رأس المال البشري، حيث بلغت قيمة معامل الانحدار لهذا المتغير (0.127) بمستوى معنوية (0.029) أقل من (0.05).

مما يعنى رفض فرض العدم وقبول الفرض البديل الخامس والقائل بأنه "يختلف تأثير نسبة أعضاء مجلس الإدارة المستقلين على مستوى الإفصاح عن الموارد البشرية باختلاف نسبة الملكية الادارية".

وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه الدراسات السابقة (Diense and Velto, 2016; Tejedó and Araujo, 2022).

أثر خصائص مجلس الإدارة على المحاسبة عن رأس المال البشري من منظوري رأس المال
د. عمرو السيد زكي محمود

ويمكن تفسير النتيجة السابقة بأن زيادة نسبة الملكية الادارية تعنى زيادة نفوذ وسيطرة المديرين على الشركة مما يدفع أعضاء مجلس الادارة المستقلين في هذه الحالة إلى الحرص على زيادة مستوى الافصاح الاختياري ومن ثم زيادة مستوى الافصاح عن رأس المال البشري من أجل الحفاظ على حقوق ومصالح المساهمين واصحاب المصالح بخلاف المديرين. وفيما يتعلق بنتيجة اختبار الفرض السادس، وتحليل معاملات الانحدار، اتضح من تحليل النتائج الاحصائية أن التفاعل بين الملكية الادارية والتنوع بين الجنسين في مجلس الادارة يؤثر سلبيًا وبصورة معنوية على مستوى الافصاح عن رأس المال البشري حيث بلغت قيمة معامل الانحدار (-0.425) بمستوى معنوية (0.019) أقل من 0.05.

مما يعنى رفض فرض العدم وقبول الفرض البديل السادس والقائل بأنه "يختلف تأثير التنوع بين الجنسين في مجلس الادارة على مستوى الافصاح عن رأس المال البشري باختلاف نسبة الملكية الادارية"

وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه الدراسات السابقة (Rodrigues et al., 2017; Tejedo and Araujo, 2022) وتدعم هذه النتيجة تأثير أثر الاحلال لآليات الحوكمة، حيث يمكن التخفيف من حدة المشاكل الناتجة من عدم تماثل المعلومات من خلال الملكية الادارية وبالتالي تقل الحاجة إلى المزيد من الافصاح عن المعلومات، بما ينعكس سلبيًا على مستوى الافصاح عن الموارد البشرية حتى في ظل ارتفاع نسبة الإناث في مجلس الادارة.

فيما يتعلق بنتيجة اختبار الفرض السابع، وتحليل معاملات الانحدار، اتضح من تحليل النتائج الاحصائية أن التفاعل بين الملكية الادارية وحجم مجلس الادارة يؤثر سلبيًا وبصورة معنوية على مستوى الافصاح عن رأس المال البشري حيث بلغت قيمة معامل الانحدار (-0.324) بمستوى معنوية (0.031) أقل من 0.05 مما يعنى رفض فرض العدم وقبول الفرض البديل السابع والقائل بأنه "يختلف تأثير حجم مجلس

أثر خصائص مجلس الإدارة على المحاسبة عن رأس المال البشري من منظوري رأس المال
د. عمرو السيد زكي محمود

الإدارة على مستوى الإفصاح عن رأس المال البشري باختلاف نسبة الملكية الإدارية". وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه الدراسات السابقة (Huafang and Jianguo, 2007; Aggarwal, 2022).

وتدعم هذه النتيجة فكرة أن الملكية الإدارية المرتفعة بشكل مفرط قد تؤدي إلى الترسخ الإداري، حيث يقاوم المديرون الإفصاح الاختياري لتجنب التدقيق في أدائهم أو قراراتهم. في هذه الحالات، قد تتضاءل فعالية المجلس، بغض النظر عن حجمه. وقد يُعطي المديرون الأولوية لمصالحهم الشخصية على حساب شفافية المساهمين، مما يقوض جهود الرقابة التي يبذلها المجلس، ومن ثم قد تلعب الملكية الإدارية دوراً سلبياً في التأثير على العلاقة بين حجم مجلس الإدارة ومستوى الإفصاح عن رأس المال البشري.

وفيما يتعلق بنتيجة اختبار الفرض الثامن، اتضح من تحليل معاملات الانحدار عدم وجود تأثير معنوي للتفاعل بين الملكية الإدارية ونشاط مجلس الإدارة من ناحية، ومستوى الإفصاح عن رأس المال البشري من ناحية أخرى، حيث بلغت قيمة معامل الانحدار (0.120) بمستوى معنوية (0.178) وهي أكبر من 0.05.

مما يعني قبول فرض العدم ورفض الفرض البديل الثامن والقائل بأنه "يختلف تأثير نشاط مجلس الإدارة على مستوى الإفصاح عن رأس المال البشري باختلاف نسبة الملكية الإدارية".

ومن ثم فالملكية الإدارية لم تعدل العلاقة بين نشاط مجلس الإدارة ومستوى الإفصاح عن الموارد البشرية، فالعلاقة الايجابية بين نشاط مجلس الإدارة ومستوى الإفصاح ظلت إيجابية حتى في ظل إدخال الملكية الإدارية على العلاقة ولكنها غير معنوية مما أدى لرفض الفرض الثامن.

أما فيما يتعلق بالمتغيرات الرقابية، فقد جاءت النتائج متشابهة في النموذجين الأول والثاني للدراسة. فبالنسبة لحجم الشركة، اتضح أن حجم الشركة يؤثر إيجاباً وبصورة معنوية على مستوى الإفصاح عن رأس المال البشري ويعني ذلك أن الشركات الأكبر

أثر خصائص مجلس الإدارة على المحاسبة عن رأس المال البشري من منظوري رأس المال
د. عمرو السيد زكي محمود

حجماً ترسل إشارات إيجابية للسوق من خلال زيادة مستوى الإفصاح الاختياري ومن ثم زيادة مستوى الإفصاح عن رأس المال البشري بهدف تعزيز قيمتها السوقية والحفاظ على سمعتها. وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه الدراسات السابقة (Bukh et al., 2005; Rodrigues et al., 2017; Carvino et al., 2019). أما بالنسبة لعمر الشركة لم يكن ذو تأثير معنوي على مستوى الإفصاح عن الموارد البشرية، وأخيراً ارتبطت الربحية إيجاباً وبصورة معنوية بمستوى الإفصاح عن رأس المال البشري، وذلك اتساقاً مع الدراسات السابقة (Hannifa and Cook, 2005; Li et al., 2008).

١٧- نتائج البحث وتوصياته وأهم مجالات البحث المقترحة

استهدف البحث تحليل محتوى ومستوى الإفصاح عن رأس المال البشري، من خلال وضع إطار أكثر شمولاً يجمع بين كل من منظوري رأس المال الفكري، والمسئولية الاجتماعية للشركات، وذلك من أجل تحسين فهم استراتيجيات إفصاح الشركات حول رأس المال البشري. هذا بالإضافة إلى دراسة واختبار تأثير خصائص مجلس الإدارة على مستوى الإفصاح عن رأس المال البشري، وكذلك اختبار الدور المعدل للملكية الإدارية على هذه العلاقة، وذلك بالتطبيق على عينة من الشركات المقيدة بالبورصة المصرية خلال الفترة (٢٠٢١ - ٢٠٢٣). ويمكن بلورة أهم نتائج البحث بشقيه النظري والتطبيقي على النحو التالي:

- يمكن تعريف محاسبة الموارد البشرية على أنها أحد مجالات علم المحاسبة، يهتم بالأصول البشرية للوحدات الاقتصادية، وتقدير قيمتها الاقتصادية الحالية والمستقبلية، ورصد التغيرات التي تطرأ عليها خلال الزمن، وتقديم المعلومات اللازمة لكل من الأطراف الداخلية (الإدارة)، والأطراف الخارجية وبصفة خاصة المستثمرين للمساعدة في اتخاذ القرارات. وبالتالي يمكن القول أن محاسبة الموارد البشرية هي عبارة عن إطاراً فكرياً ومجموعة من الأدوات والأساليب والنماذج التي تهدف إلى تحديد وقياس وتوصيل المعلومات عن الموارد البشرية إلى الأطراف الداخلية والخارجية.

أثر خصائص مجلس الإدارة على المحاسبة عن رأس المال البشري من منظوري رأس المال
د. عمرو السيد زكي محمود

- يمكن النظر إلى أهمية ودور محاسبة الموارد البشرية من منظورين، المنظور الأول هو المستوى الداخلي للمنشأة، والمنظور الثاني هو المستوى الخارجي وأصحاب المصالح الأخرى. يركز المنظور الأول على دور المحاسبة عن الموارد البشرية على المستوى الداخلي للمنشأة، وذلك من خلال ما توفره من أدوات ونماذج لقياس تخدم كل من إدارة الموارد البشرية ذاتها، وكذلك المستويات الإدارية العليا، وذلك من خلال ما توفره من معلومات مالية وغير مالية، كمية ونوعية عن الموارد البشرية بالمنشأة سواء من حيث التكلفة وقيمة الموارد البشرية، بما يحفز الإدارة على الأخذ في الاعتبار مفهوم رأس المال البشري عند اتخاذ القرارات المتعلقة بالموارد البشرية. وفيما يتعلق بأهمية المحاسبة عن الموارد البشرية من منظور أصحاب المصالح وبصفة خاصة المستثمرين، حيث يسمح الإفصاح عن رأس المال البشري للمستثمرين بتقييم الوضع المالي وامكانات المنشأة، وتقييم فرص النمو، مما يسمح للمستثمرين من التخصيص السليم للموارد.

- تقوم محاسبة الموارد البشرية على مجموعة من الفروض تمثل مجموعة من البديهيات، حيث يتضمن الفرض الأول، أن العنصر البشري يعتبر مورداً هاماً من موارد الوحدة الاقتصادية، بينما يتضمن الفرض الثاني، امكانية تطبيق مفهوم "الأصول" على العنصر البشري، ويتعلق الفرض الثالث، بأن استخدام الموارد البشرية أو الأصول البشرية يتضمن تكلفة اقتصادية تتحملها المنشأة، وفي مقابل ذلك تحصل المنشأة من استخدام هذه الأصول على خدمات ومنافع اقتصادية من الممكن قياسها نقداً، وأخيراً، يتضمن الفرض الرابع، أن هناك حاجة لمحاسبة الموارد البشرية سواء على مستوى الأطراف الداخلية أو على مستوى الأطراف الخارجية.

- هناك عدة نماذج للقياس المحاسبي للموارد البشرية في محاولة لإدراجها ضمن القوائم المالية، وتنقسم هذه النماذج إلى نوعين، نماذج تعتمد على التكلفة، ونماذج تعتمد على القيمة.

أثر خصائص مجلس الإدارة على المحاسبة عن رأس المال البشري من منظوري رأس المال
د. عمرو السيد زكي محمود

- هناك العديد من النظريات التي تم استخدامها بشكل واسع لتفسير إفصاح الشركات عن رأس المال البشري، ومنها نظرية القيمة المستندة على الموارد، ونظرية أصحاب المصالح، ونظرية الإشارة، ونظرية الشرعية.

- يمكن التمييز بين أربع طرق تمثل بدائل للإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية، حيث أن المعلومات عن الموارد البشرية يمكن أن تعرض ضمن التقرير السنوي الذي يقدمه رئيس مجلس إدارة الشركة في خطابه إلى الجمعية العمومية للمساهمين، ويمكن أن تعرض معلومات الموارد البشرية ضمن قائمة الأصول غير الملموسة، كما يمكن أن تعرض ضمن قوائم ملحقة بالقوائم المالية، وأخيراً يمكن أن تدرج معلومات الموارد البشرية ضمن القوائم المالية المنشورة.

- يواجه المحاسبون العديد من المشاكل عند المحاسبة عن الموارد البشرية ضمن القوائم المالية المنشورة، منها تحديد التكاليف الواجب رسملتها كأصول، ومشكلة كيفية استنفاد أصول الموارد البشرية، ومشكلة كيفية استبعاد أو شطب هذه الأصول، ومشكلة كيفية عرض هذه الأصول ضمن القوائم المالية المنشورة، وأخيراً مشكلة استخدام محاسبة الموارد البشرية كوسيلة للتلاعب بالأرباح.

- يشمل الإفصاح عن رأس المال البشري من منظور رأس المال الفكري على العديد من المعلومات مثل استراتيجيات التوظيف، ومعدلات الاحتفاظ بالموظفين، وبرامج التدريب والتطوير، ونتاجية الموظفين، ويتيح هذا الإفصاح لأصحاب المصالح وخصوصاً المستثمرين رؤى حول ربحية الشركة المستقبلية واستدامتها على المدى الطويل.

- يعكس الإفصاح عن رأس المال البشري من منظور المسؤولية الاجتماعية التزام الشركة بالمتطلبات الأخلاقية والعمالية والاجتماعية التي يطلبها الموظفون والمجتمع بشكل عام، وذلك من خلال الإفصاح عن الشركات عن سياستها وممارستها المتعلقة برعاية الموظفين، وتطويرهم، والتنوع، والمساواة، وسلامة مكان العمل.

- استناداً للإطار النظري للبحث، تم اشتقاق فروض الدراسة، حيث تناول الفرض الأول تأثير استقلال أعضاء مجلس الإدارة على مستوى الإفصاح عن رأس المال البشري. وقد تم قبول فرض عدم ورفض الفرض البديل والقائل "تؤثر نسبة أعضاء

أثر خصائص مجلس الإدارة على المحاسبة عن رأس المال البشري من منظوري رأس المال
د. عمرو السيد زكي محمود

مجلس الإدارة المستقلين ايجابا وبصورة معنوية على مستوى الافصاح عن رأس المال البشري بالتقارير السنوية للشركات والبنوك المقيدة بالبورصة المصرية". حيث اتضح وجود تأثير سلبي معنوي بين استقلال مجلس الإدارة ومستوى الافصاح عن رأس المال البشري، بما يعنى أن زيادة نسبة أعضاء مجلس الإدارة المستقلين تؤثر سلبا على مستوى الافصاح عن رأس المال البشري، وقد ترجع هذه النتيجة بسبب سوء الإدارة من جانب أعضاء مجلس الإدارة المستقلين وعدم كفاءتهم في صياغة وإدارة الشؤون المؤسسية مقارنة بالمديرين التنفيذيين، نظرا لعدم امتلاكهم المعرفة الكاملة بالأمر الداخلي للشركة وأنشطتها المختلفة.

- اما فيما يتعلق باختبار الفرض الثاني والقائل بأنه يؤثر التنوع بين الجنسين في مجلس الإدارة ايجابا وبصورة معنوية على مستوى الافصاح عن رأس المال البشري في التقارير السنوية للشركات والبنوك المصرية المقيدة بالبورصة المصرية". فقد أظهرت نتائج البحث رفض فرض العدم وقبول الفرض البديل، بما يعني أن مجلس الإدارة الذي يضم عدداً أكبر من الإناث يوفر معلومات أكثر عن رأس المال البشري. حيث تؤدي زيادة نسبة الإناث في مجلس الإدارة إلى جعل المجلس أكثر وعياً بدوره الاجتماعي وبمسئوليته الاجتماعية مما ينعكس ايجابا على مستوى الافصاح عن رأس المال البشري ويؤدي ذلك للتخفيف من مشاكل عدم تماثل المعلومات وتخفيض تكاليف الوكالة.

- فيما يتعلق بنتيجة اختبار الفرض الثالث، تم رفض فرض العدم وقبول الفرض البديل الثالث والقائل بأنه " يؤثر حجم مجلس الإدارة ايجاباً وبصورة معنوية على مستوى الافصاح عن رأس المال البشري في التقارير السنوية للشركات والبنوك المقيدة بالبورصة المصرية". مما يعني أن حجم مجلس الإدارة له تأثير إيجابي ومعنوي على مستوى الافصاح عن الموارد البشرية، ويرجع ذلك إلى أن المجالس الكبيرة تضم أعضاء يتمتعون بخبرات ومهارات ومنظورات متنوعة، مما يسهم في اتخاذ قرارات وإشراف أفضل. وتساعد المعرفة المتزايدة للمجلس الأكبر في ضمان أن تتماشى القرارات مع مصالح أصحاب المصلحة، مما يشجع الإفصاح الاختياري لتقليل عدم

أثر خصائص مجلس الإدارة على المحاسبة عن رأس المال البشري من منظوري رأس المال
د. عمرو السيد زكي محمود

تمائل المعلومات وبناء الثقة لدى المستثمرين مما قد ينعكس إيجاباً على مستوى الإفصاح عن رأس المال البشري.

- فيما يتعلق بنتيجة اختبار الفرض الرابع، وتحليل معامل الانحدار بالنسبة لنشاط مجلس الإدارة، اتضح من النتائج أن نشاط مجلس الإدارة له تأثير إيجابي ومعنوي على مستوى الإفصاح عن رأس المال البشري، حيث تم رفض فرض العدم وقبول الفرض البديل والقائل بأنه " يؤثر نشاط مجلس الإدارة بصورة معنوية على مستوى الإفصاح عن رأس المال البشري في التقارير السنوية للشركات والبنوك المقيدة بالبورصة المصرية". ويمكن تفسير التأثير الإيجابي لنشاط مجلس الإدارة على مستوى الإفصاح عن رأس المال البشري، بأن مجلس الإدارة النشط الذي يعقد اجتماعات متكررة لديه اهتمام أكبر بالإفصاح عن رأس المال البشري لأنه يسمح للمديرين بمشاركة المعلومات على المساهمين وأصحاب المصالح لاكتساب المزيد من الشرعية من خلال اطلاع اصحاب المصالح على نشاطهم ومجهوداتهم.

- اما فيما يتعلق باختبار تأثير الملكية الادارية على العلاقة بين خصائص مجلس الإدارة ونشاطه ومستوى الإفصاح على رأس المال البشري، اتضح من نتائج البحث ان تفاعل الملكية الإدارية مع نسبة أعضاء مجلس الإدارة المستقلين ترتب عليه تأثيراً إيجابياً ومعنوياً على مستوى الإفصاح عن رأس المال البشري، مما يعني رفض فرض العدم وقبول الفرض البديل الخامس والقائل بأنه "يختلف تأثير نسبة أعضاء مجلس الإدارة المستقلين على مستوى الإفصاح عن رأس المال البشري باختلاف نسبة الملكية الإدارية. كما اتضح من تحليل النتائج الاحصائية أن التفاعل بين الملكية الادارية والتنوع بين الجنسين في مجلس الإدارة يؤثر سلبياً وبصورة معنوية على مستوى الإفصاح عن رأس المال البشري، مما يعني رفض فرض العدم وقبول الفرض البديل السادس والقائل بأنه "يختلف تأثير التنوع بين الجنسين في مجلس الإدارة على مستوى الإفصاح عن رأس المال البشري باختلاف نسبة الملكية الادارية". كما أوضحت نتائج البحث ان التفاعل بين الملكية الادارية وحجم مجلس الإدارة يؤثر سلبياً وبصورة معنوية على مستوى الإفصاح عن رأس المال البشري،

أثر خصائص مجلس الإدارة على المحاسبة عن رأس المال البشري من منظوري رأس المال
د. عمرو السيد زكي محمود

مما يعنى رفض فرض العدم وقبول الفرض البديل السابع والقائل بأنه "يختلف تأثير حجم مجلس الإدارة على مستوى الإفصاح عن رأس المال البشري باختلاف نسبة الملكية الادارية". وأخيرا اتضح من نتائج البحث عدم وجود تأثير معنوي للتفاعل بين الملكية الادارية ونشاط مجلس الإدارة من ناحية ومستوى الإفصاح عن رأس المال البشري البشرية من ناحية أخرى، مما يعنى قبول فرض العدم ورفض الفرض البديل الثامن والقائل بأنه "يختلف تأثير نشاط مجلس الإدارة على مستوى الإفصاح عن رأس المال البشري باختلاف نسبة الملكية الإدارية

واستناداً إلى ما توصلت إليه هذه الدراسة من نتائج، يقدم الباحث التوصيات التالية:
بالنسبة للشركات

- ضرورة تعزيز آليات حوكمة الشركات وتنفيذها من أجل تعزيز الإفصاح عن رأس المال البشري. وبناءً على ذلك، يمكن للشركات التركيز على آليات حوكمة الشركات وبصفة خاصة خصائص مجلس الإدارة مثل حجم المجلس، وتنوعه، ونشاطه. هذا بالإضافة الي مراعاة تأثير الملكية الإدارية عند تطوير استراتيجيات الشركات وأهدافها المتعلقة بالإفصاح عن رأس المال البشري.

- ضرورة النظر في عدد أعضاء مجلس الإدارة المستقلين نظرا لان زيادة عدد أعضاء مجلس الإدارة المستقلين قد يؤثر سلبا على قرارات الشركة واستراتيجياتها ونتائج اعمالها وذلك نظرا لعدم امتلاكهم المعرفة الكاملة بالأمر الداخلي للشركة وأنشطتها المختلفة، كما يجب وضع معايير عند اختيارهم يكون من ضمن هذه المعايير المعرفة والخبرة بمجال عمل الشركة والصناعة التي تنتمي إليها.

- إمكانية استخدام الإفصاح عن رأس المال البشري كعامل تحفيزي، مما يساعد في جذب الموظفين الموهوبين والاحتفاظ بهم لأنه يشير إلى أهمية الموظفين الحاليين كموارد غير ملموسة، وعلاوة على ذلك، يمكن أن يعمل الإفصاح عن رأس المال البشري كدليل على مساهمة الشركة في المجتمع من خلال ثقافة الأعمال المسؤولة اجتماعياً والمعايير الأخلاقية بشأن ظروف حقوق الإنسان، وأخيراً، من المحتمل أن يؤدي زيادة المعلومات المتاحة بسهولة حول ممارسات الشركات المسؤولة عن رأس

أثر خصائص مجلس الإدارة على المحاسبة عن رأس المال البشري من منظوري رأس المال
د. عمرو السيد زكي محمود

المال البشري إلى تعزيز العلاقة بين الموظفين والنقابات والحكومة، سيكون مثل هذا التحول مفيداً للمجتمع ككل.

- يجب على الشركات أن تعطي الأهمية اللازمة لمواردها البشرية في اقتصاد المعرفة للبقاء في المنافسة المتزايدة، ويلبي الإفصاح عن رأس المال البشري احتياجات أصحاب المصالح من المعلومات لدعم عملية صنع القرار والمساءلة، مما يؤثر سلباً على تكلفة رأس المال.

- ضرورة النظر الي الموارد البشرية باعتبارها مورد حاسم لاهتمام الإدارة لأن الإدارة لا تركز فقط على عملية الإنتاج، ولكن على الشركات إدارة الموارد البشرية بصورة مثلي، من خلال النظر إلى الموارد البشرية كمورد قيم للشركة بسبب دور الإنسان الذي لا يمكن استبداله بالآلات أو التكنولوجيا المتطورة. إن دور الموارد البشرية مهم لأنه يوفر رأس مال فكري يساهم في الابتكار، ويعطي أفكاراً وحلولاً لصياغة وتخطيط وتنفيذ استراتيجية الشركة لتحقيق الميزة التنافسية.

- ينبغي على الشركات الإفصاح عن الموارد البشرية، وتقديم المزيد من المعلومات المتعلقة بمواردها البشرية في تقارير الاستدامة، مما يمكن الشركات تحسين الوصول إلى التمويل عن طريق خفض تكلفة رأس المال، مع زيادة قيمة الشركة. ولذلك، يجب على الشركات تقديم المزيد من المعلومات حول خصائص موظفيها وقيمتهم، ومعدلات الدوران، وأنشطة التدريب، وسياسات الحوافز، وسياسات الصحة والسلامة، وروح المبادرة، فضلاً عن التعليم والخبرة المهنية.

- ضرورة اهتمام الشركات بتحسين مستوى الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية في تقاريرها، بالإضافة إلى ذلك، يجب على الشركات تبني مدخلاً موضوعياً لتقييم أهمية الموارد البشرية كأصل للشركة وليس مجرد مصروفات وأعباء على الشركة.
- ضرورة مشاركة الموظفين والتواصل معهم، وذلك من خلال إشراك الموظفين في عملية دمج مقاييس الرفاهية والإنتاجية، بما يعزز الشعور لدي الموظفين بالانتماء والمشاركة. هذا بالإضافة الي ضرورة إنشاء قنوات اتصال واضحة لضمان فهم الموظفين.

أثر خصائص مجلس الإدارة على المحاسبة عن رأس المال البشري من منظوري رأس المال
د. عمرو السيد زكي محمود

- ضرورة اهتمام الشركات بالتدريب والتعليم المستمر للموظفين، اذ يحقق توفير التدريب والتعليم حول النهج المتكامل لمقاييس الرفاهية والإنتاجية تعزيز الفهم والدعم من جانب الموظفين والمديرين.

- ضرورة الاهتمام بإدارة الموارد البشرية، والاستفادة من المعلومات المرتبطة بها في عمليات اتخاذ القرارات الداخلية، اذ يمكن أن تكون المعلومات المتعلقة بتكاليف ومنافع الموارد البشرية مفيدة في عملية التخطيط والرقابة وتقييم وتوقع الأداء التنظيمي، وبالتالي تسهم المعلومات المتعلقة بالاستثمارات في الموارد البشرية في مساعدة ادارة الشركات في تحديد مدى كفاءة الاستثمار في الموارد البشرية في توليد التدفقات النقدية المستقبلية للشركة، كما تسهم محاسبة الموارد البشرية في توفير رؤية واضحة للمضي قدماً.

- ضرورة دمج مقاييس الرفاهية والإنتاجية في محاسبة الموارد البشرية، بما يساهم في تقييم الموارد البشرية، وبما يعزز عمليات اتخاذ القرار الداخلية من خلال توفير رؤية شاملة لمساهمة الموظفين وتمكين المنظمات من تخصيص الموارد بشكل فعال. وعلاوة على ذلك، فإنه يعزز مشاركة الموظفين ورضاهم واحتفاظهم بهم، مما يؤدي إلى بيئة عمل إيجابية وتحسين الأداء. كما يعمل دمج مقاييس الرفاهية على تعزيز سمعة المنظمة، وبما يؤثر بشكل إيجابي على تصور العملاء.

بالنسبة لواضعي المعايير المحاسبية:

- إن المنافع المتوقعة والمستمدة من الإفصاح على نطاق واسع عن الموارد البشرية يجب أن تدفع واضعي المعايير إلى إلزام الشركات بنشر مستوى معين من معلومات الموارد البشرية. علاوة على ذلك، يجب على واضعي المعايير إلزام الشركات بالإفصاح عن معلومات الموارد البشرية، مع ضرورة وضع إطار مناسب للمحاسبة عن رأس المال البشري. وعلى الرغم من أن تبني المعيار الدولي لإعداد التقارير المالية (IFRS) الخاص بالإفصاح عن الأصول غير الملموسة في التقارير الخاصة بالشركات، إلا أنه لا يوجد معيار واضح لإعداد التقارير والإفصاح عن الموارد البشرية.

أثر خصائص مجلس الإدارة على المحاسبة عن رأس المال البشري من منظوري رأس المال
د. عمرو السيد زكي محمود

- من الضروري وضع طرق وأساليب لتقييم الموارد البشرية، وكيفية الإفصاح عن معلومات الموارد البشرية، بما يضمن الاتساق في الممارسة المهنية، والقابلية للمقارنة.

بالنسبة للمستثمرين:

ضرورة النظر وتقييم معلومات الموارد البشرية التي تقوم الشركات بالإفصاح عنها، وتقييم المخاطر المرتبطة بها، مما يسهم في تقييم العائد المطلوب على رأس المال.

بالنسبة للبورصة ومنظمي الأسواق المالية

- ضرورة اقتراح تغييرات في قواعد حوكمة الشركات، لتشمل آليات الحماية لمجموعات المصالح بخلاف المساهمين، من أجل زيادة إفصاح الشركات عن رأس المال البشري.

- ضرورة فرض متطلبات للإفصاح الزامية للشركات، بما يجعل الإفصاح عن رأس المال البشري جزء من تقاريرها السنوية.

- إعادة النظر في متطلبات الإفصاح الإلزامية وفقا لنموذج التقرير السنوي للإفصاح عن الممارسات البيئية والمجتمعية والحوكمة المتعلقة بالاستدامة ESG تنفيذا للقرارات ١٠٧، ١٠٨ بحيث لا تقتصر فقط على الإفصاح الوصفي او الانشائي بنعم او لا ولكن من الضروري وضع مؤشرات محددة لقياس الأبعاد البيئية والاجتماعية والاقتصادية في صورة كمية متعددة الأبعاد بما يسمح بإفصاح أفضل عن رأس المال البشري للشركة، وغيره من العناصر البيئية والاجتماعية والحوكومية.

- ضرورة متابعة التزام الشركات، وضمان مدي التزام الشركات وذلك من خلال وضع اليات لرقابة التزام الشركات.

- ضرورة تشجيع الممارسات الجيدة للشركات التي تلتزم بشفافية الإفصاح عن الموارد البشرية، والاستدامة في الممارسة.

بالنسبة للأكاديميين

- تقدم نتائج البحث منظورا جديدا فيما يتعلق بخصائص مجلس ادارة الشركات والتي قد تؤثر على إفصاح الشركات حول رأس المال البشري، بما يفتح بابا جديدا

أثر خصائص مجلس الإدارة على المحاسبة عن رأس المال البشري من منظوري رأس المال
د. عمرو السيد زكي محمود

للباحثين لتحليل هذه العلاقات في بيانات مختلفة، وبالتالي فإن العبء يقع على عاتق الباحثين لتقييم المكونات الرئيسية لمؤشر الإفصاح لتقييم الموارد البشرية من وجهات نظر أصحاب المصالح.

مجالات البحث المقترحة

- دراسة تأثير الإفصاح عن رأس المال البشري علي سمعة الشركات وتكلفة رأس المال في بيئة الاعمال المصرية.
- دراسة مدي تطوير نماذج محاسبية جديدة تُمكن من قياس قيمة الموارد البشرية والإفصاح عنها في بيئة الأعمال المصرية.
- دراسة العلاقة بين الإفصاح عن رأس المال البشري وتحسين قرارات الاستثمار في البيئة المصرية.
- دراسة مقارنة بين قطاعات الصناعة المختلفة، فيما يتعلق بالإفصاح عن رأس المال البشري.
- دراسة زمنية لعدد من السنوات من أجل لتتبع تطور ممارسات إعداد تقارير الموارد البشرية.
- إجراء دراسة مقارنة حول ممارسات الإفصاح عن الموارد البشرية للشركات المصرية والشركات في البلدان المتقدمة من أجل تحديد جوانب الضعف، واقتراح آليات لتحسين ممارسات الإفصاح الحالية.
- إجراء أبحاث في تطبيق محاسبة الموارد البشرية وبصفة خاصة القياس المحاسبي، واستخدام الأساليب الصحيحة لقياس الموارد البشرية، ووضع المقاييس المناسبة لتعديل أنظمة المحاسبة الحالية.

المراجع

- Abeysekera, I. (2008). Motivations behind human capital disclosure in annual reports. **In Accounting forum**,32(1):16-29).

- Abhayawansa, S. and Abeysekera, I. (2008). An explanation of human capital disclosure from the resource-based perspective. **Journal of Human Resource Costing and Accounting**, 12(1): 51-64.
- Abu Qa'dan, M. B., & Suwaidan, M. S. (2019). Board composition, ownership structure and corporate social responsibility disclosure: the case of Jordan. **Social Responsibility Journal**, 15(1), 28-46.
- Adams, R.B. and Ferreira, D. (2012). Regulatory pressure and bank directors' incentives to attend board meetings, **International Review of Finance**, 12(2):227-248.
- Adelowotan, M. O. (2021). The Usefulness of Human Capital Disclosures: Perspectives of Human Resource Managers. **African Journal of Business and Economic Research**, 16(1), 331-360.
- Aggarwal, K. (2022). The Effect of Board Structure on the Human Resource Disclosure Practices of the Indian Corporate. **IUP Journal of Corporate Governance**, 21(1),7-22.
- Agrawal, U. (2023). A Study on Disclosure of Human Resource Accounting in Selected Public and Private Sector Companies in India. **AAYAM: AKGIM Journal of Management**, 13(2),40-45.
- Allegrini, M., and Greco, G. (2013). Corporate boards, audit committees and voluntary disclosure: Evidence from Italian listed companies. **Journal of Management & Governance**, 17, 187-216.
- Amran, A., Lee, P. and Devi, S. (2014), The influence of governance structure and strategic corporate social responsibility toward sustainability reporting quality, **Business Strategy, and the Environment**, 23 (4): 217-235.
- Arayssi, M., Dah, M. and Jizi, M. (2016). Women on boards, sustainability reporting and firm performance, **Sustainability Accounting, Management and Policy Journal**, 7(3):376-401.

- Armaki,A., Solymani, F. and golcheghaneh,E.(2023). Explaining the Role of Human Resource Accounting and Economic Awareness in Organizational Entrepreneurship. **The International Journal of Business Management and Technology**,7 (2),265-276.
- Bansal, A. and Sharma,P. (2019). An Empirical Evaluation on Performance of Organization through Human Resource Accounting (HRA): A Study on Selected Corporate Units of India. **Indian Journal of Finance and Banking**, 3(1).ISSN 2574-609X .
- Bansal. S. Verma, Y., Jain, R. and Dheer, P. (2019). Human Resource Accounting. **National Mission on Education through ICT India**. Retrieved from:
https://epgp.inflibnet.ac.in/epgpdata/uploads/epgp_content/S000023MA/P001194/M022415/ET/1504679100Quadrant1-Module38.pdf.
- Barako, G., Hancock, P. and Izan, Y. (2006). Factors influencing voluntary corporate disclosure by Kenyan companies. **Corporate Governance: An International Review**, 14(2):107-125.
- Bassey, B. and Tapang, A. (2012). "Capitalized Human Resources Cost and Its Influence on Corporate Productivity: A Study of Selected Companies in Nigeria. **International Journal of Financial Research**, **International Journal of Financial Research**, 3(2), 48-59.
- Bear, S., Rahman, N. and Post, C. (2010). The impact of board diversity and gender composition on corporate social responsibility and firm reputation, **Journal of Business Ethics**, 97(2):207-221.
- Benjamin, D., Okpanachi, J. And Muhammad, L. (2017). Effect of firm characteristics on environmental reporting practices of listed manufacturing firms in Nigeria. **Nigerian Journal of Management Sciences**, 6(1), 139-148.
- Bhattacharjee, S., Shourov, Z. and Khan, J. (2017). Human Resource Accounting: Methods & Practices in Bangladesh. **AIUB Journal of**

- Business and Economics**, 14(1), 91–112. Retrieved from <https://ajbe.aiub.edu/index.php/ajbe/article/view/55>.
- Boshnak, A. (2022). Determinants of corporate social and environmental voluntary disclosure in Saudi listed firms. **Journal of Financial Reporting and Accounting**, 20(3/4), 667-692.
 - Borah, A. (2023). A Paradigm shift in human resource accounting: integrating well-being and productivity metrics. **AGPE The Royal Gondwana Research Journal of History, Science, Economic, Political and Social Science**, 4(7), 38–47.
 - Bueno, G., Marcon, R., Pruner-da-Silva, A. and Ribeirete, F. (2018). The role of the board in voluntary disclosure. *Corporate Governance: The international journal of business in society*, 18(5), 809-838.
 - Bullen, M. L., & Eyler, K. (2010). Human Resource Accounting and International Developments: Implications for Measurement of Human Capital. **Journal of International Business and Cultural Studies**, 3, 1-16.
 - Cancela, B. L., Neves, M. E. D., Rodrigues, L. L., & Gomes Dias, A. C. (2020). The influence of corporate governance on corporate sustainability: new evidence using panel data in the Iberian macroeconomic environment. **International Journal of Accounting & Information Management**, 28(4), 785-806.
 - Castilla-Polo, F. and Ruiz-Rodriguez, C. (2017). Content analysis within intangible assets disclosure: a structured literature review. **Journal of Intellectual Capital**, 18(3), 506-543.
 - Celma, D., Martinez-Garcia, E., & Raya, J. M. (2018). Socially responsible HR practices and their effects on employees' wellbeing: Empirical evidence from Catalonia, Spain. **European Research on Management and Business Economics**, 24(2), 82–89. <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2017.12.001>.

- Cerbioni, F. and Parbonetti, A. (2007). Exploring the effects of corporate governance on intellectual capital disclosure: an analysis of European biotechnology companies, **European Accounting Review**, 16(4): 791-826.
- Chau, G. and Gray, J. (2010). Family ownership, board independence and voluntary disclosure: Evidence from Hong Kong. **Journal of International Accounting, Auditing and Taxation**, 19(2), 93-109.
- Cheng, C., and Courtenay, M. (2006). Board composition, regulatory regime, and voluntary disclosure. **The international journal of accounting**, 41(3), 262-289.
- Corvino, A., Caputo, F., Pironti, M., Doni, F and Bianchi Martini, S. (2019). The moderating effect of firm size on relational capital and firm performance: Evidence from Europe. **Journal of Intellectual Capital**, 20(4), 510-532.
- Cucari, N., Esposito De Falco, S. and Orlando, B. (2018). Diversity of board of directors and environmental social governance: evidence from Italian listed companies, **Corporate Social Responsibility and Environmental Management**, 25(3): 250-266.
- Cui, J., Jo, H. and Na, H. (2018). Does corporate social responsibility affect information asymmetry?, **Journal of Business Ethics**, 148(3): 549-572.
- Cuozzo, B., Dumay, J., Palmaccio, M. and Lombardi, R. (2017). Intellectual capital disclosure: a structured literature review, **Journal of Intellectual Capital**, 18(1): 9-28.
- Das, D. and Bhattacharjee, A. (2023). Identifying the Prime Predictors of Human Resource Accounting Disclosure: A Literature Review, **International Journal for Multidisciplinary Research**,5(5). DOI 10.36948/ijfmr. 2023.v05i05.6165.

- Dias A, Rodrigues LL, Craig R (2017) Corporate governance effects on social responsibility disclosures. **Australasian Accounting, Business, Finance Journal**, 11(2):3-22.
- Dienes, D. and Velte, P. (2016). The impact of supervisory board composition on CSR reporting. Evidence from the German two-tier system, **Sustainability**, 8 (1): 63.
- Edvinsson, L. (2013), IC 21: reflections from 21 years of IC practice and theory, **Journal of Intellectual Capital**,14(1):163-172.
- Eng, L. and Mak, T. (2003). Corporate governance and voluntary disclosure, **Journal of Accounting and Public Policy**, 22 (4):325-345.
- Ezeagba, C.(2014). The Need for Inclusion of Human Resources Accounting in the Balance Sheet. **African Research Review** ,8 (2),377-392.
- Fallah, M. and Mojarrad, F. (2019). Corporate governance effects on corporate social responsibility disclosure: empirical evidence from heavy-pollution industries in Iran. **Social Responsibility Journal**, 15(2), 208-225.
- Faysal, S., Salehi, M., and Moradi, M. (2020). The impact of ownership structure on the cost of equity in emerging markets. **Management Research Review**, 43(10), 1221-1239.
- Ferrero-Ferrero, I., Fernandez-Izquierdo, A., and Munoz-Torres, M.J. (2015), “Integrating sustainability into corporate governance: an empirical study on board diversity. **Corporate Social Responsibility and Environmental Management**, 22 (4):193-207.
- Flamholtz, G.,Kannan, A. and Bullen, L. (2004). Human resource accounting today: contributions, controversies, and conclusions. **Journal of Human Resource Costing & Accounting**, 8(2), 23-37.

- Frias-Aceituno, J.V., Rodriguez-Ariza, L., and Garcia-Sanchez, I.M. (2013). The role of the board in the dissemination of integrated corporate social reporting, **Corporate Social Responsibility and Environmental Management**, 20(4):219-233.
- Frangieh, C.G. and Yaacoub, H.K. (2019), Socially responsible human resource practices: disclosures of the world's best multinational workplaces, **Social Responsibility Journal**, 15(3): 277-295.
- Fuente, A., Garcia-Sanchez, M. and Lozano, B. (2017), The role of the board of directors in the adoption of GRI guidelines for the disclosure of CSR information, **Journal of Cleaner Production**, 141:737-750.
- Gamerschlag, R. (2013). Value relevance of human capital information. **Journal of Intellectual Capital**, 14(2), 325-345.
- Giannarakis, G. (2014), The determinants influencing the extent of CSR disclosure, **International Journal of Law and Management**, 56(5):93-416.
- GRI, Global Reporting Initiative (2013), G4 Sustainability Reporting Guidelines, GRI, Amsterdam.
- Gupta, A. K. (2021). A Study of Human Resource Accounting. **International Journal of Research in Engineering, Science and Management**, 4(1), 10-12.
- Guthrie, J., Petty, R. and Ricceri, F. (2006). The voluntary reporting of intellectual capital: comparing evidence from Hong Kong and Australia. **Journal of intellectual capital**, 7(2), 254-271.
- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J., Anderson, R.E. and Tatham, R.L. (2006). Multivariate Data Analysis. Vol. 6, **Pearson Prentice Hall, Upper Saddle River**.
- Haniffa, M. and Cooke, E. (2005). The impact of culture and governance on corporate social reporting, **Journal of Accounting and Public Policy**, 24(5): 391-430.

- Hidalgo, R.L., Garcia-Meca, E. and Martínez, I. (2011). Corporate governance and intellectual capital disclosure, **Journal of Business Ethics**, 100(3):483-495.
- Hu, M. and Loh, L. (2018). Board governance and sustainability disclosure: A cross-sectional study of Singapore-listed companies. **Sustainability**, 10(7), 2578.
- Hu, Y., Zhu, Y., Tucker, J. and Hu, Y. (2018). Ownership influence and CSR disclosure in China. **Accounting Research Journal**, 31(1), 8-21.
- Huafang, X. and Jianguo, Y. (2007). Ownership structure, board composition and corporate voluntary disclosure: Evidence from listed companies in China. **Managerial auditing journal**, 22(6), 604-619.
- Hussain, A., Debansu Das, C. A. and Pal, A. (2024). Determinants of Human Resource Disclosure in Corporate Annual Reports: Empirical Evidence from India. **IUP Journal of Accounting Research & Audit Practices**, 23(2).
- Islam, M. S. (2021). Investigating the relationship between integrated reporting and firm performance in a voluntary disclosure regime: insights from Bangladesh. **Asian Journal of Accounting Research**, 6(2), 228-245.
- Jindal, S. and Kumar, M. (2012). The determinants of HC disclosures of Indian firms. **Journal of Intellectual Capital**, 13(2), 221-247.
- Kassinis, G. and Vafeas, N. (2002). Corporate boards and outside stakeholders as determinants of environmental litigation, **Strategic Management Journal**, 23(5): 399-415.
- Kaur, T. (2019). Literature Review of human resource accounting: A Study. **International Journal of Advanced Research in Commerce, Management & Social Science (IJARCMSS)**, 02(02), 189-198.

- Kaur, S., Raman, V. and Singhania, M. (2016). Impact of corporate characteristics on human resource disclosures, **Asian Review of Accounting**, 24, (4), 390-425.
- Kent, P., & Zunker, T. (2017). A stakeholder analysis of employee disclosures in annual reports. **Accounting & Finance**, 57(2), 533-563.
- Li, J., Pike, R. and Haniffa, R. (2008). Intellectual capital disclosure and corporate governance structure in UK firms, **Accounting and Business Research**, 38(2):137-159.
- Lim, S., Matolcsy, Z. and Chow, D. (2007). The association between board composition and different types of voluntary disclosure. **European Accounting Review**, 16(3), 555-583.
- Mamun, F. and Abdulla, S. (2009). Human resource accounting (HRA) disclosure of Bangladeshi companies and its association with corporate characteristics. **BRAC University Journal**, 1(1), 35-43.
- Mariano, S. and Walter, C. (2015), The construct of absorptive capacity in knowledge management and intellectual capital research: content and text analyses, **Journal of Knowledge Management**, 19(2): 372-400.
- Mishra, L. and Mishra, R. (2017). Human Resource Disclosure and its Association with Corporate Attributes. **Global Journal of Management and Business Research**, 17(G5), 9–18. Retrieved from: <https://journalofbusiness.org/index.php/GJMBR/article/view/2354>.
- Modupeola, B and Christian, L. (2021). Corporate Governance and Human Resource Accounting Disclosure (HRAD) in Listed Financial Firms in Nigeria. **International Journal of Business & Law Research**, 9 (1), 174-184.
- Moore, D. S., Notz, W. I, and Flinger, M. A. (2013). The basic practice of statistics (6th ed.). New York, NY: W. H. Freeman and Company. Available at:

https://www.westga.edu/academics/research/vrc/assets/docs/tests_of_significance_notes.pdf

- Mudiyansele, S. (2018). Board involvement in corporate sustainability reporting: evidence from Sri Lanka. *Corporate Governance: The international journal of business in society*, 18(6), 1042-1056.
- Muttakin, B. and Khan, A. (2014). Determinants of corporate social disclosure: Empirical evidence from Bangladesh. *Advances in accounting*, 30(1), 168-175.
- Nadeem, M. (2022). Board gender diversity and managerial obfuscation: Evidence from the readability of narrative disclosure in 10-K reports. *Journal of Business Ethics*, 179(1), 153-177.
- Nurunnabi, M., Hossain, M. and Hossain. (2011). Intellectual capital reporting in a South Asian country: evidence from Bangladesh. *Journal of Human Resource Costing & Accounting*, 15(3), 196-233.
- Okoye, I. and Adeniyi, I. (2018). Company age and voluntary corporate social disclosure in Nigeria: A study of selected listed manufacturing firms on the Nigerian Stock Exchange. *Academic Journal of Economic Studies*, 4(2), 138-145.
- Pandit, G. M. (2023). The New Human Capital Disclosures in Form 10-Ks of Large and Small S&P 500 Companies. *Journal of Applied Business and Economics*, 25(6). <https://doi.org/10.33423/jabe.v25i6.6567>.
- Parsa, S., Roper, I., Muller-Camen, M. and Szigetvari, E. (2018). Have labour practices and human rights disclosures enhanced corporate accountability? The case of the GRI framework. *Accounting Forum*, 42(1), 47-64. <https://doi.org/10.1016/j.accfor.2018.01.001>.
- Patelli, L. and Prencipe, A. (2007). The relationship between voluntary disclosure and independent directors in the presence of a dominant shareholder. *European Accounting Review*, 16(1), 5-33.

- Petera, P. and Wagner, J. (2017). Human resources disclosure among companies in Czechia, **Social Responsibility Journal**,13(4): 743-761.
- Pisano, S., Lepore, L. and Lamboglia, R. (2017), Corporate disclosure of human capital via LinkedIn and ownership structure: an empirical analysis of European companies, **Journal of Intellectual capital**,18(1):102-127.
- Prado-Lorenzo, J.M. and Garcia-Sanchez, I.M. (2010). The role of the board of directors in disseminating relevant information on greenhouse gases, **Journal of Business Ethics**, 97(3):391-424.
- Puri, V., Sharma, C. and Kumar, M. (2016). Voluntary human resource disclosure practices of selected listed Indian IT Firms. **Drishtikon: A Management Journal**, 7(2), 80-104.
- Rao, K. and Tilt, C. (2016). Board composition and corporate social responsibility: the role of diversity, gender, strategy, and decision making, **Journal of Business Ethics**,138(2):327-347.
- Rahaman, M., Hossain, A. and Akter, T. (2013). Problem with human resource accounting and a possible solution. *Research Journal of Finance and accounting*, 4(18), 1-10.
- Rodrigues, L., Tejedo-Romero, F. and Craig, R. (2017). Corporate governance and intellectual capital reporting in a period of financial crisis: Evidence from Portugal. **International Journal of Disclosure and Governance**, 14(1), 1–29. <https://doi.org/10.1057/jdg.2015.20>.
- Rorong, N., and Lasdi. L. (2020). "The Effect of Organizational Culture and Good Corporate Governance Mechanism on Human Resource Disclosure. **Journal of Accounting and Finance Petra Christian University**, 22(2), 72-81, doi:10.9744/jak.22.2.62-71.
- Rouf, A. and Hossain, M. A. (2021). The effects of board size and board composition on CSR disclosure: a study of banking sectors in

- Bangladesh. **International Journal of Ethics and Systems**, 37(1), 105-121.
- Sari, V. A., & Tiwari, S. (2024). The geography of human capital: insights from the subnational human capital index in Indonesia. **Social Indicators Research**, 172(2), 673-702.
 - Salvi, A., Raimo, N., Petruzzella, F. and Vitolla, F. (2022). The financial consequences of human capital disclosure as part of integrated reporting, **Journal of Intellectual Capital**, 23(60):1221-1245.
 - Samaha, K., Khlif, H., & Hussainey, K. (2015). The impact of board and audit committee characteristics on voluntary disclosure: A meta-analysis. **Journal of International Accounting, Auditing and Taxation**, 24, 13-28.
 - Souza, C., Junior, F., Lagioia, T. and de Araujo, N. (2016). Financial performance and information disclosure on human resources: An analysis of companies in the IBR_X – 100. **Journal of Education and Research in Accounting**, 10(1), 88–102.
 - Tarus, J. K. (2020). Do board size and firm size affect environmental accounting disclosure? Evidence from selected listed firms in Kenya. **Journal of Business Management and Economic Research (JOBMER)**, 4(1), 21-37.
 - Tejedo Romero, F. (2016). Information hidden intangible resources: Sustainability or annual reports? **European Research on Management and Business Economics**, 22(2), 101–109. <https://doi.org/10.1016/j.iedee.2015.06.001>.
 - Tejedo-Romero, F. and Araujo, J. (2022), "The influence of corporate governance characteristics on human capital disclosure: the moderating role of managerial ownership", **Journal of Intellectual Capital**, 23 (2), 342-374.

- Torres, A.I., Ferraz, S.S. and Santos-Rodrigues, H. (2018). The impact of knowledge management factors in organizational sustainable competitive advantage, **Journal of Intellectual Capital**, 19(2): 453-472.
- Tran, Q. T. (2021). The impact of firm characteristics on the voluntary disclosure—evidence on the top 50 listed firms of Forbes Vietnam. **Investment Management & Financial Innovations**, 18(1), 215.
- Verma, S. and Dewe, P. (2009). Valuing human resources: perceptions and practices in UK organisations. **Journal of Human Resource Costing & Accounting**, 12(2): 102–123.
- Vithana, K., Soobaroyen, T. and Ntim, C. (2021). Human Resource Disclosures in UK Corporate Annual Reports: To What Extent Do These Reflect Organizational Priorities Towards Labour?. **Journal of Business Ethics**, 169(3):475-497.
- Vitolla, F., Raimo, N. and Rubino, M. (2020). Board characteristics and integrated reporting quality: An agency theory perspective. **Corporate Social Responsibility and Environmental Management**, 27(2), 1152-1163.
- Vuontisjärvi, T. (2006). Corporate social reporting in the European context and human resource disclosures: An analysis of Finnish companies. **Journal of business ethics**, 69(4), 331-354.
- Wang, M. (2017). The relationship between firm characteristics and the disclosure of sustainability reporting. **Sustainability**, 9, 624. <https://doi.org/10.3390/su9040624>.
- Wiyadi, S., Putri, P., Trisnawati, R. and Abdullah, N. (2021). Practices of Human Resource Accounting Disclosure: A Comparative Study across ASEAN Countries. **Universal Journal of Accounting and Finance**, 9(3), 306 - 315. DOI: 10.13189/ujaf.2021.090304.
- Yi, A. and Davey, H. (2010). Intellectual capital disclosure in Chinese (mainland) companies. **Journal of intellectual capital**, 11(3), 326-347.

أثر خصائص مجلس الإدارة على المحاسبة عن رأس المال البشري من منظوري رأس المال
د. عمرو السيد زكي محمود

- Yu, C., Kuo, L. and Kao, F. (2017). The relationship between CSR disclosure and competitive advantage. **Sustainability Accounting, Management and Policy Journal**, 8(5), 547-570.
- Zamil, A., Ramakrishnan, S., Jamal, M., Hatif, A. and Khatib, F. (2023). Drivers of corporate voluntary disclosure: a systematic review. **Journal of Financial Reporting and Accounting**, 21(2), 232-267.
- Zhou, C. (2019). Effects of corporate governance on the decision to voluntarily disclose corporate social responsibility reports: evidence from China. **Applied Economics**, 51(55), 5900-5910.

ملاحق البحث

ملحق رقم (١)

مؤشر الإفصاح عن رأس المال البشري HCIDI

ملحق رقم (٢)

نتائج الاختبار الاحصائي

الإحصاءات الوصفية

Descriptive Statistics

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|--------------------|-----|---------|---------|---------|----------------|
| HRDI | 360 | .13 | .97 | .4528 | 3.3261 |
| BINDEP | 360 | .00 | 7.00 | 1.6667 | 1.42011 |
| BGENDER | 360 | .00 | 4.00 | 1.8083 | .93430 |
| BSIZE | 359 | 5.00 | 17.00 | 8.9109 | 2.53971 |
| BACTIVITY | 360 | 4.00 | 35.00 | 9.5806 | 4.68140 |
| MangOwnership | 360 | .00 | 1.00 | .5322 | .25328 |
| FirmAge | 360 | 1 | 47.00 | 21.7139 | 9.56367 |
| FirmSize | ٣٦٠ | 11.965 | 26.354 | 21.6589 | 2.6532 |
| Profitability | 360 | -0.0136 | ٠.٤٢٩٦ | 0.1324 | ٠.١١٣٤ |
| Valid N (listwise) | ٣٦٠ | | | | |

أثر خصائص مجلس الإدارة على المحاسبة عن رأس المال البشري من منظوري رأس المال
د. عمرو السيد زكي محمود

مصفوفة الارتباط بين متغيرات الدراسة

| | | Correlations | | | | | Mang. Ownership |
|--------------------|---------------------|--------------|---------|---------|-------------------|-----------|--------------------|
| | | HRDI | BIndep. | BGender | BSize | BActivity | |
| HRDI | Pearson Correlation | 1 | -.373 | .234 | .387 | .101 | -.095 |
| | Sig. (2-tailed) | | 0.0006 | .0026 | 0.001 | .036 | .072 |
| | N | 360 | 360 | 360 | 359 | 360 | 360 |
| BIndep. | Pearson Correlation | -.373 | 1 | .260 | .226 | -.081 | -.272 |
| | Sig. (2-tailed) | 0.0006 | | .001 | .001 | .123 | .001 |
| | N | 360 | 360 | 360 | 359 | 360 | 360 |
| BGender | Pearson Correlation | .234 | .260 | 1 | .124 [*] | -.204 | -.011 |
| | Sig. (2-tailed) | .0026 | .001 | | .019 | .001 | .839 |
| | N | 360 | 360 | 360 | 359 | 360 | 360 |
| BSize | Pearson Correlation | .387 | .226 | .124 | 1 | .034 | .271 |
| | Sig. (2-tailed) | .001 | .001 | .019 | | .526 | .001 |
| | N | 359 | 359 | 359 | 359 | 359 | 359 |
| BActivity | Pearson Correlation | .101 | -.081 | -.204 | .034 | 1 | .219 |
| | Sig. (2-tailed) | .036 | .123 | .001 | .526 | | .001 |
| | N | 360 | 360 | 360 | 359 | 360 | 360 |
| Mang. Ownership | Pearson Correlation | -.095 | -.272 | -.011 | .271 | .219 | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .072 | .001 | .839 | .001 | .001 | |
| | N | 360 | 360 | 360 | 359 | 360 | 360 |

نتائج الاختبار الاحصائي للنموذج الاول

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .573 ^a | .328 | .317 | .26612 |

a. Predictors: (Constant), Firm.Age, BACTIVITY, BINDEP, BSIZE, BGENDER, Firm.Age, Firm.Size, Profitability.

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|----------------|--------|-------------|-------|--------|--------------------|
| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. | |
| 1 | Regression | 12.171 | 6 | 2.028 | 28.643 | 0.001 ^b |
| | Residual | 24.928 | 352 | .071 | | |
| | Total | 37.099 | 358 | | | |

a. Dependent Variable: HRDI

b. Predictors: (Constant), Firm.Age, BACTIVITY, BINDEP, BSIZE, BGENDER, Firm.Age, Firm.Size, Profitability.

أثر خصائص مجلس الإدارة على المحاسبة عن رأس المال البشري من منظوري رأس المال
د. عمرو السيد زكي محمود

| Model | Coefficients ^a | | | | | |
|-------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|--------|------|
| | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | |
| | B | Std. Error | Beta | | | |
| 1 | (Constant) | .437 | .071 | | 6.188 | .000 |
| | BINDEP | -.277 | .033 | -.341 | -1.790 | .011 |
| | BGENDER | .192 | .017 | .145 | 2.907 | .004 |
| | BSIZE | .221 | .006 | .164 | 3.333 | .001 |
| | BACTIVIT Y | .018 | .003 | .111 | 2.305 | .022 |
| | FirmAge | .007 | .006 | .057 | 1.188 | .236 |
| | FirmSize | .125 | 0.052 | .212 | 6.231 | .001 |
| | Profitability | .498 | .068 | .392 | 7.188 | .000 |

a. Dependent Variable: HRDI
نتائج اختبار النموذج الثاني

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .578 ^a | .394 | .377 | .26604 |

a. Predictors: (Constant), BIndep, BGender, BSIZE, BACTIVITY, BIndep. * Ownership., BGender*Ownership., BSize*ownership., BACTIVITY*Ownership., FirmAge, FirmSize, Profitability.

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|----------------|--------|-------------|-------|--------|-------------------|
| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. | |
| 1 | Regression | 12.398 | 9 | 1.378 | 19.463 | .001 ^b |
| | Residual | 24.701 | 349 | .071 | | |
| | Total | 37.099 | 358 | | | |

a. Dependent Variable: HRDI
b. Predictors: (Constant), BIndep., BGender, BSIZE, BACTIVITY, BIndep. *ownership., BGender*Ownership., BSize*ownership., BACTIVITY*Ownership., FirmAge, FirmSize, Profitability.

أثر خصائص مجلس الإدارة على المحاسبة عن رأس المال البشري من منظوري رأس المال
 د. عمرو السيد زكي محمود

| Model | Coefficients ^a | | Standardized Coefficients Beta | t | Sig. |
|----------------------|-----------------------------|------------|--------------------------------|--------|------|
| | Unstandardized Coefficients | | | | |
| | B | Std. Error | | | |
| (Constant) | .646 | .076 | | 8.529 | .001 |
| BINDEP. | -.397 | .021 | -.429 | -3.611 | .021 |
| BGender | .154 | .040 | .448 | 4.816 | .001 |
| BFSIZE | .085 | .013 | .041 | 1.417 | .037 |
| BACTIVITY | .226 | .007 | .354 | 3.464 | .025 |
| BIndep. *Ownership. | .127 | .039 | .040 | 2.705 | .029 |
| BGender *Ownership. | -.425 | .040 | -.448 | -3.816 | .019 |
| BSize*ownership. | -.324 | .007 | -.354 | -2.464 | .031 |
| BActivity*Ownership. | .120 | .011 | .253 | .769 | .178 |
| FirmAge | .121 | .026 | .357 | .888 | .136 |
| FirmSize | .355 | 0.072 | .212 | 5.231 | .002 |
| Profitability | .498 | .086 | .392 | 5.188 | .001 |

a. Dependent Variable: HRDI