

العلاقة بين تفعيل آليات حوكمة الشركات وقياس رأس المال البشري وأثر ذلك على قيمة الشركات : دراسة تطبيقية

ماجد أمير عبد المقصود أبو الخير

تحت إشراف

الاستاذ الدكتور/ فريد محرم

الملخص:

نظرًا لأن التنافسية العالمية والنمو الاقتصادي مرتبطان بشكل متزايد بالمعلومات والموارد غير الملموسة والقائمة على المعرفة والقدرات ، تتنافس الشركات في جميع أنحاء العالم على أفضل المواهب وتمكين التقنيات والعمليات ، بما في ذلك أنظمة إدارة الموارد البشرية. ويتطلب هذا المنظور الاستراتيجي لإدارة موارد رأس المال البشري اهتمامًا خاصًا بتصميم آلية الحوكمة وفعاليتها في تحقيق الأهداف التنظيمية الاستراتيجية. تساهم هذه الدراسة في معرفة العلاقة بين كلا من رأس المال البشري الاستراتيجي و حوكمة الشركات من خلال دراسة دور وتأثير هياكل حوكمة الشركات المختلفة على الروابط بين رأس المال البشري وأداء الموارد البشرية والأداء العام للشركة بشكل كبير وأكثر جاذبية. وبالتالي ، يمكننا اختبار وجهة نظر الطوارئ لإدارة الموارد البشرية الاستراتيجية على الرغم من أن الأدبيات السابقة تدعم بشكل عام الروابط الإيجابية بين رأس المال البشري الاستراتيجي وأداء الشركة ، من ناحية ، والحوكمة الفعالة للشركات وأداء الشركات من ناحية أخرى ، إلا أن هناك نقصًا في التجربة العملية. و هناك أدلة بخصوص وكيفية تدخل آليات الحوكمة أو توسطها في مثل هذه العلاقات. وبالتالي ، يظل سؤالًا تجريبيًا مفتوحًا. تحاول هذه الدراسة الاستجابة لهذه الفجوة البحثية من خلال تقديم بعض الأدلة والأفكار حول دور آليات حوكمة الشركات في الإدارة الاستراتيجية لموارد رأس المال البشري ، وبالتالي زيادة الإدراك لكيفية تصميم الحوكمة مع المبادرات الإستراتيجية في إدارة رأس المال البشري ، مع وجود آثار مهمة للمديرين والموظفين

والمستثمرين وصانعي السياسات. يتكون مجتمع البحث من كل من رئيس مجلس إدارة والعضو المنتدب ومدير الموارد البشرية والمدير المالي بشركات المساهمة المصرية المدرجة بالبورصة. ومن ثم يبلغ حجم مجتمع البحث 120 مفردة، وقد وزع الباحث قوائم الاستقصاء على أفراد مجتمع البحث. حيث تم تجميع هذه الاستثمارات عن طريق المقابلات الشخصية بين الباحث والمستقصي منهم وبعضها إلكترونياً عن طريق البريد الإلكتروني، وذلك على مرتين أو مرحلتين لكل مستقصي منه، ففي المرة الأولى تم إرسال أسئلة أحد المتغيرات المستقلة وهو آليات الحوكمة، مع المتغير التابع وهو قيمة الشركة، وفي المرة الثانية تم إرسال عبارات المتغير المستقل الثاني وهو رأس المال البشري، وذلك كإجراء استباقي آخر لتخفيض تحيزات الطريقة العامة، بجانب ذلك أجرى بعض المقابلات الشخصية مع بعض المستقصي منهم لتوضيح سرية الإجابات وأنه لا داع لتغيير الواقع.

وراجع الباحث بيانات قوائم الاستقصاء الواردة للتأكد من صلاحيتها، وقد بلغ عدد قوائم الاستقصاء المرتدة استمارة استقصاء تم استبعاد 7 استمارات استقصاء منها لكونها غير مكتملة الإجابة، وبذلك أصبح عدد الاستثمارات الصالحة للتحليل الإحصائي 113 استمارة استقصاء تم إخضاعها للتحليل الإحصائي.

وقام الباحث بترميز قيم جميع العبارات الواردة بقوائم الاستقصاء وتفرغها على الحاسب الآلي باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS. ومن أهم وأبرز النتائج التي توصل إليها البحث هي أن قيمة الشركة تتأثر تأثيراً طردياً معنوياً بأربعة من أبعاد مبادئ الحوكمة، وهي على الترتيب طبقاً لقوة التأثير كما يلي: مبدأ المشاركة الفعالة، ثم مبدأ الاستدامة والرؤية الاستراتيجية، يليه مبدأ المساواة، وأخيراً مبدأ النزاهة، كما تتأثر تأثيراً عكسياً معنوياً بالبعدين الآخرين لمبادئ الحوكمة وهما على الترتيب أيضاً طبقاً لقوة التأثير التآثير كما يلي: مبدأ العدالة والمساواة، يليه مبدأ الشفافية. ويشرح نموذج الانحدار 86.3% من التغير الكلي في بعد السياسة والاستراتيجية. ومن زاوية مؤشرات جودة توفيق نموذج الانحدار، فإن نموذج الانحدار معنوي عند مستوى معنوية 1%، حيث بلغت قيمة F المحسوبة 327.033 بمستوى دلالة 0.000 أي ($P \leq 0.01$).

الكلمات المفتاحية: حوكمة الشركات، رأس المال البشري، أداء الشركات، مبادئ الحوكمة ، الشفافية، المساءلة، الاستدامة والرؤية الاستراتيجية، النزاهة، العدالة والمساواة، AMOS 25, SPSS 25.

Abstract:

This study contributes to knowing the relationship between both strategic human capital and corporate governance by examining the role and impact of different corporate governance structures on the links between human capital, human resource performance and the overall performance of the company in a significant and more attractive way. . Thus, we can test the contingency view of strategic human resource management even though previous literature generally supports positive links between strategic human capitals . Thus, we can test the contingency view of strategic human resource management. Although the previous literature generally supports positive links between strategic human capital and corporate performance, on the one hand, and effective corporate governance and corporate performance on the other, there is a lack of practical experience. There is evidence regarding how governance mechanisms may intervene or mediate such relationships. Thus, it remains an open empirical question. This study attempts to respond to this research gap by providing some evidence and ideas about the role of corporate governance mechanisms in the strategic management of human capital resources, and thus increasing the awareness of how governance is designed with strategic initiatives in the management of human capital.

Keywords: corporate governance, human capital, corporate performance, governance principles, transparency, accountability, sustainability and strategic vision, integrity, justice and equality, AMOS 25, SPSS 25.

الإطار البحثي للدراسة

1. المقدمة

لطالما بحث العلماء والممارسون في مجال الإدارة عن العوامل التي تساهم في تحسين أداء الشركة. رأس المال البشري الاستراتيجي وإدارة الموارد البشرية من المجالات البحثية الناشئة بهدف مشترك لاستكشاف ووصف أهمية رأس المال البشري كمورد للشركة. في العقدين الماضيين ، سعى العلماء لإثبات أن إدارة الموارد البشرية تضيق قيمة للمنظمات. ومع ذلك ، يوجد عدد من الخلافات فيما يتعلق بالصلة بين إدارة الموارد البشرية وأداء الشركة (Boxall and Purcell 2000). يوجد نموذجان معياريان مهيمانان لوصف الارتباط: نموذج الطوارئ ونموذج أفضل الممارسات. يجادل نموذج الطوارئ بأن كفاءة الموارد البشرية تتشكل بشكل كبير من خلال حالات الطوارئ السياقية المحددة للشركة ، مثل العوامل الوطنية والقطاعية والتنظيمية. لذلك ، يجب على كل شركة اعتماد استراتيجيات الموارد البشرية التي تناسب ظروف الشركة الخاصة على أفضل وجه لتعزيز قيمة الموارد البشرية. من ناحية أخرى ، يفترض نموذج أفضل الممارسات أن جميع الشركات ستكون في وضع أفضل إذا اعتمدت بشكل موحد أفضل الممارسات في إدارة الموارد البشرية. في هذه الحالة ، يمكن تحسين كفاءة وقيمة الموارد البشرية بنفس الطريقة في جميع الشركات.

بالنسبة للأعمال التجريبية ، أثبتت دراسة Huselid, (1995) الرائدة لأكثر من 800 شركة عامة أمريكية بشكل تجريبي وجود علاقة إيجابية بين أنظمة إدارة الموارد البشرية وأداء الشركة. حدد 13 ممارسة عمل عالية الأداء كوكلاء لأنظمة إدارة الموارد البشرية على مستوى الشركة واستخدم كلاً من مقاييس السوق (توبين ف) والمحاسبة

(المعدل الإجمالي للعائد على رأس المال) كوكلاء للأداء المالي للشركات. منذ دراسة Huselid (1995)، استمر عدد الدراسات التجريبية في التطور والتوسع عالمياً. تم العثور على دليل تجريبي لهذه العلاقة الإيجابية في دراسات الشركات في نيوزيلندا والمملكة المتحدة وهولندا واليابان والصين (Boselie et al.، 2003).

ومع ذلك ، فقد أظهرت مراجعات الأدبيات وجهات نظر متباينة حول نتائج البحث الإجمالية. على الرغم من أن معظم الدراسات البحثية التجريبية أظهرت علاقة إيجابية بين إدارة الموارد البشرية وأداء الشركة ، إلا أن بعض دراسات المراجعة كانت حذرة بشأن قوة الارتباط وملاءمة تصميم البحث لعدد من الدراسات التجريبية (Boselie et al.، 2005).

لشرح النتائج التجريبية المختلطة ، (Crook et al (2011 حددت ثلاثة عوامل من المحتمل أن تخفف من تأثير إدارة الموارد البشرية على أداء الشركة: (1) الاعتماد على المسار ، (2) الخاص بالشركة مقابل رأس المال البشري العام ، (3) التشغيلي مقابل مقاييس أداء الشركة العالمية. التحليل التلوي بواسطة (Crook et al (2011 ، استناداً إلى 66 دراسة سابقة ، لم تدعم تأثير عامل الاعتماد على المسار ولكنها دعمت تأثير العاملين الأخيرين. أشارت النتائج إلى أن إدارة الموارد البشرية كانت مرتبطة ارتباطاً وثيقاً بأداء الشركة ؛ ومع ذلك ، تأثرت العلاقة بنوع رأس المال البشري ومقاييس أداء الشركة. على وجه الخصوص ، ساهم رأس المال البشري الخاص بالشركة في أداء الشركات أكثر من رأس المال البشري العام. مع زيادة الخبرة في شركة أو استثمارات في مشاريع خاصة بالشركة ، يصبح المديرون أفضل تخصيص الموارد الذين يتخذون قرارات أفضل ، وبالتالي يزيدون من أداء الشركة (كور ، 2006). بالإضافة إلى ذلك ، تميل تكلفة رأس المال البشري العام إلى الارتفاع لأنه يمكن تداوله بسهولة أكبر في سوق العمل ، مما قد يؤدي إلى زيادة الأجور ومعدلات الدوران (Coff، 1997).

على العكس من ذلك ، فإن مقاييس الأداء التشغيلي تلتقط تأثير إدارة الموارد البشرية بشكل أفضل من مقاييس أداء الشركة العالمية لأن بعض القيمة التي أنشأتها

إدارة الموارد البشرية قد يتم تخصيصها أولاً من قبل كبار المديرين أو الموظفين قبل توزيعها على المساهمين (Coff، 1999). لذلك ، فإن مؤشرات أداء الشركات العالمية ، مثل العائد على الأصول (ROA) أو عوائد المبيعات ، قد لا تلتقط القيمة الكاملة لرأس المال البشري.

باختصار ، تشير المراجعات الأخيرة للدراسات إلى أنه يجب علينا صياغة تصميم البحث بعناية أكبر من خلال تصنيف ممارسات إدارة الموارد البشرية المختلفة ، والتمييز بين رأس المال البشري الخاص بالشركة ورأس المال البشري العام ، وإعادة التفكير في مدى ملاءمة قياسات ممارسات إدارة الموارد البشرية ، واختيار الوكلاء المناسبين لتقييم ممارسات إدارة الموارد البشرية. مساهمة إدارة الموارد البشرية. على الرغم من أن الأدبيات الحالية قد أحرزت تقدماً كبيراً في إقامة صلة بين إدارة الموارد البشرية وأداء الشركة ، إلا أن الباحثين لم يحددوا بعد القنوات التي تؤثر من خلالها إدارة الموارد البشرية على أداء الشركة. تهدف هذه المقالة إلى سد الفجوة من خلال استكشاف دور آليات حوكمة الشركات في تعديل أو تعزيز تأثير إدارة الموارد البشرية على أداء الشركة.

تعتبر وجهة النظر القائمة على الموارد للشركة رأس المال البشري الخاص بالشركة بمثابة آلية عزل تحمي موارد الشركة القيمة والنادرة من التقليد من قبل الشركات المنافسة ، وبالتالي تخلق ميزة تنافسية مستدامة. ومع ذلك ، فإن تطوير المعرفة والمهارات الخاصة بالشركة لا يتطلب استثماراً من قبل الشركة فحسب ، بل يتطلب أيضاً جهداً ووقتاً من الموظفين. لذلك ، قد يتردد الموظفون ذوو البصيرة في بناء معرفة ومهارات خاصة بالشركة لتجنب تعطل الشركة في وقت لاحق (Wang et al.، 2009). بدون حوافز فعالة وآليات بناء الثقة ، قد لا تكون الشركات قادرة على تجميع وتحقيق الإيجارات الاقتصادية من رأس المال البشري الخاص بالشركة.

في الآونة الأخيرة الأدبيات الإستراتيجية لرأس المال البشري انتشرت من خلال تحديد الظروف التي تؤدي في ظلها احتكاكات سوق العمل إلى الشركات التي تتمتع بميزة خاصة ، فيما يتعلق باحتكاك معين ، إلى إيجارات رأس المال البشري

المناسبة. من خلال التمييز الصريح بين خلق القيمة والعمليات الإستراتيجية لالتقاط القيمة ، وتم التأكيد على التفاعل (أو التكامل) بين رأس المال البشري الخاص بالشركة (أو الخاص) وموارد وقدرات الشركة المتميزة في السعي للحصول على إيجارات رأس المال البشري الاستراتيجية (ركزت الأدبيات السابقة في هذا المجال على خصائص رأس المال البشري نفسه بدلاً من التركيز على خصائص الشركات ، في خلق وتحصيل ريع رأس المال البشري في ظل احتكاكات سوق العمل).

بالاعتماد على أدبيات رأس المال البشري الإستراتيجية هذه ، نجادل بأن آليات وهياكل حوكمة الشركات خاصة بالشركة وتشكل موارد وقدرات خاصة بالشركة. نضيف أيضاً أن آليات حوكمة الشركات تقلل العلاقة الإيجابية بين رأس المال البشري وأداء الشركات. على سبيل المثال ، يتم تحديد تكوين مجلس الإدارة وأعضاء اللجنة ، وهيكمل ملكية الأسهم ، ووجود ملكية مركزة ، بالإضافة إلى حزم تعويضات التنفيذيين داخلياً من قبل الشركة ، وبالتالي تشكل سمة مميزة مهمة لأعمال الشركة والملف الشخصي الاستراتيجي ، والتفاعل مع الأصول والعمليات الرئيسية ، بما في ذلك نظام إدارة الموارد البشرية. وبهذا المعنى ، لا يوجد نهج "مقاس واحد يناسب الجميع" لتصميم الحوكمة ، وتعتبر وجهة نظر الطوارئ أكثر ملاءمة من نهج أفضل الممارسات. يمكن أن تكون آليات حوكمة الشركات بمثابة وسيلة لمساعدة الموظفين على بناء الثقة في الشركات وتشجيع الموظفين على بناء المعرفة والمهارات الخاصة بالشركة. لذلك ، من المهم مراعاة أنظمة حوكمة الشركات عند التحقق من تأثير إدارة الموارد البشرية على أداء الشركة.

2. هدف الدراسة والفلسفة العملية للدراسة

الهدف من الدراسة الحالية هو التحقيق التجريبي في تأثير رأس المال البشري ومبادئ حوكمة الشركات على أداء الشركات المالية سواء بشكل مباشر أو غير مباشر من توجية الاسئلة الاستقصائية الى كلا من رئيس مجلس إدارة والعضو المنتدب ومدير الموارد البشرية والمدير المالي بشركات المساهمة المصرية المدرجة بالبورصةEGX.

اعتمد الباحث على كل من الفلسفة الوضعية Positivism أو ما يطلق عليها أيضاً الفلسفة الحتمية Deterministic philosophy ، وفلسفة الظواهر Phenomenology . إلا أن الاعتماد الأساسي كان على الفلسفة الوضعية وهي تلك التي تركز على النظريات المشيدة وتطبيقها ميدانياً سواء بالنسبة للمتغيرين المستقلين (مبادئ الحوكمة، ورأس المال البشري)، حيث كان الاعتماد على كتابات العديد من الباحثين في مجال الحوكمة، أو في مجال رأس المال البشري، أو بالنسبة للمتغير التابع (قيمة الشركات). إن الفلسفة الوضعية تهتم بالتركيز على ملاحظات قابلة للقياس الكمي يتم تحليلها إحصائياً . ورغم ذلك فقد كان هناك أيضاً اعتماداً جزئياً على فلسفة الظواهر Phenomenology، وقد تجسد في رصد بعض ظواهر متغيري الدراسة عند إجراء الدراسة الاستطلاعية خاصة فيما يتعلق بالمتغير التابع (قيمة الشركات)، إلا أن الباحث لم يصمم بحثاً يغطي الصورة الكاملة لهذه الظواهر، حيث لم يكن ذلك هدفاً من أهداف الدراسة.

أما بخصوص منهج البحث المستخدم في الدراسة الحالية، فقد اعتمد الباحث على المنهج الوصفي Descriptive method باعتباره المنهج الأكثر استخداماً في العلوم الاجتماعية من خلال جمع البيانات من ظروف واقعية، والوضوح التام في أساليب جمع البيانات الأولية، وعدم التحكم في محيط البحث. وقد تم ذلك من خلال الدراسة الميدانية، حيث استخدمت الباحثة قائمة الاستقصاء في جمع البيانات عن متغيري الدراسة، ثم إخضاع البيانات المجمعة لأساليب التحليل الإحصائي المناسبة من خلال تحقيق أهداف الدراسة واختبار صحة فروض الدراسة .

تنقسم قائمة الاستقصاء إلى ثلاثة محاور رئيسية كالتالي :

- آليات أو مبادئ الحوكمة (المتغير المستقل الأول):

اعتمد الباحث في هذه الدراسة على آليات أو مبادئ الحوكمة المتمثلة في (الشفافية، المساءلة، النزاهة، المشاركة، العدالة، الاستدامة)، وفقاً لمقياس البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة ويتكون هذا المقياس من 41 عبارة.

- رأس المال البشري (المتغير المستقل الثاني):

تم الاعتماد على مقياس (Lepak & Snell (2002 وهو مقياس أحادي مكون من 10 عبارات تهتم بقياس رأس المال البشري. ومن أمثلة عبارات قياس رأس المال البشري ما يلي: يساهم العاملون بالشركة بفعالية في دعم الابتكار بالشركة.

- قيمة الشركات (المتغير التابع):

استخدم الباحث مقياساً مكوناً من ثلاثة عبارات تقيس المداخل الثلاثة لتقييم الشركات وهي: المدخل السوقي، ومدخل التدفقات، والمدخل الدفترية. وتتم الإجابة على هذه العبارات على مقياس ليكرت التدريجي المكون من خمس نقاط تتراوح بين (1) غير موافق على الإطلاق إلى (5) موافق جداً.

ولتخفيض تحيزات الطريقة العامة Common Method Bias والتي سيوضح الباحث تعريفها وقياسها في النقطة الأخيرة من هذا الفصل فقط استخدم الباحث مجموعة من العلاجات الإجرائية أو الاستباقية Procepral Remedies ، حيث تم وضع المتغير التابع وهو قيمة الشركات قبل المتغيرين المستقلين وهما آليات الحوكمة، رأس المال البشري في قائمة الاستقصاء الموزعة، وذلك حتى لا يستنتج المستقصي منه إجابات محددة للمتغير التابع. كما تم تجميع بيانات الاستقصاء علي مرتين أو مرحلتين كما سيوضح الباحث في إجراءات جمع قوائم الاستقصاء وتجهيز البيانات.

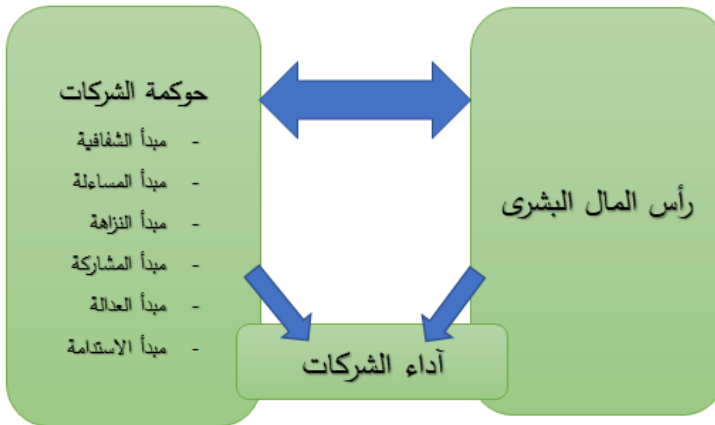
3. فروض الدراسة Hypotheses of study

من الأهداف والغايات المحددة ، يمكن معالجة الأسئلة البحثية الرئيسية لهذه الدراسة على النحو التالي:

- **ف1:** يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.01$) بين رأس المال البشري وأداء الشركات.
- **ف2:** يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.01$) بين حوكمة الشركات وأداء الشركات وينبثق عنه عدة فروض فرعية بعدد مبادئ المتغير المستقل.

العلاقة بين تفعيل آليات حوكمة الشركات وقياس رأس المال البشري وأثر ذلك على قيمة الشركات ...
ماجد أمير محمد المقصود أبو الخير

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.01$) بين مبدأ الشفافية في حوكمة الشركات وأداء الشركات
 - يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.01$) بين مبدأ المساءلة في حوكمة الشركات وأداء الشركات.
 - يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.01$) بين مبدأ النزاهة في حوكمة الشركات وأداء الشركات
 - يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.01$) بين مبدأ المشاركة في حوكمة الشركات وأداء الشركات
 - يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.01$) بين مبدأ العدالة في حوكمة الشركات وأداء الشركات
 - يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.01$) بين مبدأ الاستدامة في حوكمة الشركات وأداء الشركات.
- ويوضح الشكل (1) العلاقة بين حوكمة الشركات في ظل وجود مبادئ الحوكمة المستخدمة خلال هذه الدراسة وإيضاً رأس المال البشري وتأثيرهم على أداء الشركات



شكل (1): الإطار المفاهيمي للدراسة (إعداد الطالب)

4. مجتمع البحث: The research population

يتكون مجتمع البحث من كل من رئيس مجلس إدارة والعضو المنتدب ومدير الموارد البشرية والمدير المالي بشركات المساهمة المصرية المدرجة بالبورصة. ومن ثم يبلغ حجم مجتمع البحث 120 مفردة، وقد وزع الباحث قوائم الاستقصاء على أفراد مجتمع البحث. حيث تم تجميع هذه الاستثمارات عن طريق المقابلات الشخصية بين الباحث والمستقصي منهم وبعضها إلكترونياً عن طريق البريد الإلكتروني، وذلك علي مرتين أو مرحلتين لكل مستقصي منه، ففي المرة الأولى تم إرسال أسئلة أحد المتغيرات المستقلة وهو آليات الحوكمة، مع المتغير التابع وهو قيمة الشركة، وفي المرة الثانية تم إرسال عبارات المتغير المستقل الثاني وهو رأس المال البشري، وذلك كإجراء استباقي آخر لتخفيض تحيزات الطريقة العامة، بجانب ذلك أجرى بعض المقابلات الشخصية مع بعض المستقصي منهم لتوضيح سرية الإجابات وأنه لا داع لتغيير الواقع.

وراجع الباحث بيانات قوائم الاستقصاء الواردة للتأكد من صلاحيتها، وقد بلغ عدد قوائم الاستقصاء المرتدة استمارة استقصاء تم استبعاد 7 استمارات استقصاء منها لكونها غير مكتملة الإجابة، وبذلك أصبح عدد الاستثمارات الصالحة للتحليل الإحصائي 113 استمارة استقصاء تم إخضاعها للتحليل الإحصائي.

5. الأساليب الإحصائية: The statistical methods

اعتمد الباحث في تحليل البيانات واختبار صحة الفروض على برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS 25)، وبرنامج (AMOS 25)، حيث تم استخدام الأساليب الإحصائية التالية:

- اختبار ثبات المقياس Reliability Assessment ، حيث تم حساب معامل ثبات مقاييس الدراسة بواسطة معامل كرونباخ ألفا Cronbach's Alpha للثبات، وذلك لتقدير معاملات الثبات الخاصة بأداة البحث، والذي تتراوح قيمته بين 0 و 1 . وكلما ارتفعت قيمته واقتربت من الواحد الصحيح دل ذلك على ثبات المقياس . (Bonett & Wright, 2015). وذلك باستخدام برنامج SPSS.

- استخدام اختبار Harman ، وذلك لتقييم مدى وجود تحيزات الطريقة العامة. وذلك باستخدام برنامج SPSS.
 - حساب الاحصائيات الوصفية Descriptive Statistics (الوسط الحسابي Mean ، والانحراف المعياري Standard Deviation) لكل من أبعاد مقاييس رأس المال الفكري، وريادة الأعمال، والشخصية. بجانب استخدام اختبارات لعينة واحدة (Mishra et al., T test for one sample 2019). وذلك باستخدام برنامج SPSS.
 - أسلوب تحليل الانحدار المتعدد Multiple Regression Analysis ، وذلك لاختبار مدى تأثير أبعاد كل من رأس المال الفكري والشخصية في أبعاد ريادة الأعمال. وذلك باستخدام برنامج SPSS.
- ويقوم الباحث بشرح هذه الأساليب بالتفصيل في موضعها.

6. هيكل ومكونات البحث

الهدف من الدراسة الحاليه هو التحقيق التجريبي في تأثير رأس المال البشري ومبادئ حوكمة الشركات على أداء الشركات المالية سواء بشكل مباشر أو غير مباشر من توجية الاسئلة الاستقصائية الى كلا من رئيس مجلس إدارة والعضو المنتدب ومدير الموارد البشرية والمدير المالي بشركات المساهمة المصرية المدرجة بالبورصة EGX. ويمكن تحقيق هذا الهدف الرئيسي من خلال الأهداف الفرعية التالية:

يقدم الباب الأول لمحة عامة عن البداية التاريخية لمفهوم حوكمة الشركات على المستوى الدولي بالإضافة إلى التعريفات والنظريات والدراسات الأدبية على وجه التحديد تلك التي تبحث في العلاقة مع أداء الشركات. بعد ذلك قدم الباحث حوكمة الشركات من منظور نظرية الوكالة في المبحث الأول، أما في المبحث الثاني تم تقديم حوكمة الشركات من منظور نظرية أصحاب المصالح. كذلك قدم الباحث المفاهيم الأساسية لمبادئ الحوكمة والتي هي الشفافية، المساءلة، النزاهة، المشاركة، العدالة،

الاستدامة. واختصر الباحث النظر في تجربة حوكمة الشركات في البلدان النامية والتحديات التي تواجهها هذه الاقتصادات في تطبيق أنظمة وإرشادات حوكمة الشركات في الأسواق المتقدمة. ومن ثم تركز الدراسة على سوق رأس المال المصري ، كمثال لسوق متطور لحوكمة الشركات.

فى الباب الثانى تم تقديم مبحثين منفصلين أولهما عن ماهية رأس المال البشرى وأهميته فى تحقيق التنمية للشركات وبعض المعلومات الاثرائية التى استُخدمت من قبل الباحثين فى أهمية دراسة رأس المال البشرى. أما عن المبحث الاخر فقد تم تقديم العلاقة بين حوكمة الشركات ورأس المال البشرى وأهمية تطوير راس المال الفكرى أو البشرى كما يُطلق عليه بعض الباحثين.

فى الباب الثالث تم عرض تأثير رأس المال البشرى وحوكمة الشركات على الاداء المالى للشركات عن طريق دراسة اثرائية تم تقديم فيها بعض المفاهيم المحاسبية ك العائد على حقوق الملكية والعائد على اصول الشركات وغيرها. تم تقديم مبحثين منفصلين فى هذا الفصل أولهما يبحث فى إيجاد العلاقة بين رأس المال البشرى وتأثيره على أداء الشركات. أما المبحث الاخر تم تقديم العلاقة الاثرائية التى جمعت بين حوكمة الشركات فى ظل دراسة المبادئ الاساسية لحوكمة الشركات وعلاقتها بأداء الشركات.

يسعى الفصل الرابع إلى عرض النتائج الإحصائية والنتائج الرئيسية لبيانات حوكمة الشركات ورأس المال البشرى ، والتي يتم الحصول عليها بتوجيه الاسئلة الاستقصائية الى كلا من رئيس مجلس إدارة والعضو المنتدب ومدير الموارد البشرية والمدير المالى بشركات المساهمة المصرية المدرجة بالبورصة EGX. وعليه ، فإنه يوضح الأدلة التجريبية التي تم الحصول عليها من العمليات الاحصائية التى نتجت عن استخدام برامج التحليل الاحصائى SPSS 25, AMOS25. بالإضافة إلى المبررات المقترحة لهذه النتائج.

في الخاتمة والاستنتاجات ، يقدم هذا بعض الملاحظات الختامية ؛ كما أنه يعالج بعض قيود البحث ويقدم اقتراحات حول الموضوعات المحتملة للبحث في المستقبل.

الخاتمة و النتائج و التوصيات:

في سياق سوق رأس المال المصري ، تحاول هذه الرسالة سد الثغرات الموجودة في الأدبيات الحالية حول دور حوكمة الشركات في أداء الشركة من خلال تقدير المديرين في المحاسبة. من أجل دراسة هذه العلاقات ، تستعرض الفصول 1 و 2 و 3 النظام الحالي في البلدان المتقدمة والنامية حول رأس المال البشري وحوكمة الشركات ومراجعة الأدبيات ذات الصلة والأدلة التجريبية الخاصة بكل موضوع. قد يساهم هذا في مجموع المعرفة الأكاديمية حول ما إذا كانت الشركات التي تستخدم رأس المال البشري ووظيفة حوكمة الشركات كما هو متوقع من قبل النظرية الأساسية. أشارت الدراسات السابقة إلى أنه لم يتم اقتراح أفضل نموذج لحوكمة الشركات في الأدبيات الحالية. قد تنجح نظريات ومبادئ حوكمة الشركات في بعض البلدان دون البعض الآخر. لذلك ، يجب القيام بالمزيد من العمل لفهم ماهية أسس المال البشري ومبادئ حوكمة الشركات في الحد من مشكلة الوكالة أو تعزيزها في البيئات المؤسسية المختلفة مثل مصر.

وبناءً على ذلك ، أجريت هذه الدراسة تحليلاً على (EGX 100) للتحقق من مدى قدرة هيكل الملكية في الشركات المصرية على تعزيز الحد من تقدير المحاسبة الإدارية وتحسين الأداء المالي (مثل ROA ، ROE ، ROS). بالإضافة إلى ذلك ، تهدف الدراسة إلى إيجاد تأثير مبادئ الحوكمة مثل الشفافية، المساءلة، النزاهة، المشاركة، العدالة، الاستدامة الاداء المالي للشركات.

يتكون مجتمع البحث من كل من رئيس مجلس إدارة والعضو المنتدب ومدير الموارد البشرية والمدير المالي بشركات المساهمة المصرية المدرجة بالبورصة. ومن ثم يبلغ حجم مجتمع البحث 120 مفردة، وقد وزع الباحث قوائم الاستقصاء على أفراد مجتمع البحث. حيث تم تجميع هذه الاستمارات عن طريق المقابلات الشخصية بين الباحث والمستقصى منهم وبعضها إلكترونياً عن طريق البريد الإلكتروني، وذلك علي

مرتين أو مرحلتين لكل مستقصي منه، ففي المرة الأولى تم إرسال أسئلة أحد المتغيرات المستقلة وهو آليات الحوكمة، مع المتغير التابع وهو قيمة الشركة، وفي المرة الثانية تم إرسال عبارات المتغير المستقل الثاني وهو رأس المال البشري، وذلك كإجراء استباقي آخر لتخفيض تحيزات الطريقة العامة، بجانب ذلك أجرى بعض المقابلات الشخصية مع بعض المستقصي منهم لتوضيح سرية الإجابات وأنه لا داع لتغيير الواقع. وراجع الباحث بيانات قوائم الاستقصاء الواردة للتأكد من صلاحيتها، وقد بلغ عدد قوائم الاستقصاء المرتدة استمارة استقصاء تم استبعاد 7 استمارات استقصاء منها لكونها غير مكتملة الإجابة، وبذلك أصبح عدد الاستمارات الصالحة للتحليل الإحصائي 113 استمارة استقصاء تم إخضاعها للتحليل الإحصائي.

تهدف هذه الرسالة إلى فحص العلاقات بين موارد رأس المال البشري وأداء الشركات وممارسات حوكمة الشركات باستخدام عينة من أصحاب العمل الأكثر جاذبية بواسطة. بالاعتماد على رأس المال البشري الاستراتيجي وإدارة الموارد ، والحوكمة، تجريبيًا قمنا بإختبار الفرضيات التي بموجبها تعمل آليات حوكمة الشركات على تعديل العلاقات بين أداء الشركة وموارد رأس المال البشري ، وما إذا كان أداء الموارد البشرية مرتبطًا بشكل إيجابي بآليات حوكمة الشركات التي تدعم موارد رأس المال البشري وتعززها.

تشير النتائج إلى أن رأس المال البشري مرتبط بشكل إيجابي بأداء الشركة كما تم قياسه بواسطة وكلاء أداء السوق والتشغيل وأن بعض آليات حوكمة الشركات قد تؤثر سلبيًا على الأداء عند التفاعل مع متغيرات رأس المال البشري. علاوة على ذلك ، يرتبط أداء الموارد البشرية بشكل إيجابي وكبير ببعض آليات الحوكمة ، في حين أن بعض تأثيرات التفاعل بين رأس المال البشري ومتغيرات الحوكمة يمكن أن يكون لها تأثيرات متباينة على أداء الموارد البشرية. تتوافق نتائجنا مع العمل السابق في هذا المجال ، وقد تمت مراجعته مسبقًا في هذه الرسالة. توسع دراستنا هذه الأدبيات السابقة لتشمل الشركات المصرية وآليات الحوكمة ويمكن أن تكون خطوة أولى نحو دمج تصميم الحوكمة في دراسات إدارة موارد رأس المال البشري الإستراتيجية في المستقبل.

أسفرت الدراسة النظرية والتحليل التجريبي عن النتائج التالية:
أولاً : توصلت هذه الدراسة إلى عدة استنتاجات مستخلصة من التحقيق في الدراسة النظرية على النحو التالي:
1. نتائج الدراسة

- الوفاء بمتطلبات تطبيق الحوكمة، وذلك بضرورة الاهتمام ببناء القيادات ذوي الرؤية الاستراتيجية، ونشر الوعي بمفهوم الحوكمة لدى الشركات المصرية.
- محاربة جميع التحديات التي تقف عائق في طريق تطبيق الحوكمة، ومن أمثلة ذلك محاربة تخوف العاملين من عمليات المساواة، وايضاً محاربة سيطرة بعض الطبقات على التأثير في المجال العام، والعمل على وضوح الأدوار بين الجهات المسؤولة عن تطبيق الحوكمة.
- التطرُّق والنظر قدماً باتجاه رفع مدركات العاملين بكافة مبادئ الحوكمة وخصيصاً مبدأي العدالة والمساواة، وذلك من خلال التعريف بأحكام القانون والاستناد إليها في كافة المعاملات من خلال دورات تدريبية متخصصة، والمشاركة الفعالة، وذلك من خلال تهيئة السبل للعاملين للإسهام بفعالية في عمليات صنع واتخاذ القرار.
- رفع كفاءة وتنمية مهارات رأس المال البشري، وذلك من خلال البدء بمرحلة الاختيار وذلك من خلال اختيار الكفاءات فلي كافة التخصصات وأصحاب المواهب الذين يساعدون على رفع قيمة الشركة، ثم الاهتمام برفع مهاراتهم وتنمية مسارهم الوظيفي، وذلك من خلال الاهتمام بتقديم دورات تدريبية متخصصة وعامة تفيد في دعم المسار الوظيفي وتنمية قدرات العاملين.
- العمل على رفع قيمة الشركة، بزيادة أرباحها عن طريق أدوات عدة منها الاهتمام بتطبيق قواعد الحوكمة والاهتمام بتنمية رأس المال البشري للشركة والالذان كما أشارت الدراسات إلى أهميتهما في رفع قيمة الشركة.

ثانيًا : الاستنتاجات المستخلصة بُناءً على الدراسة التجريبية:

- (1) تم اكتشاف أن مدركات مجتمع الدراسة من قيادات الشركات المساهمة المصرية للأبعاد الستة لمباديء الحوكمة مرتفعة إلى حد كبير، وهو ما اتضح من الوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل بعد من أبعاد مباديء الحوكمة.
- (2) مبادئ الحوكمة يمكن أن تأخذ ترتيب طبقاً لمدى إدراكها من قبل قيادات الشركات المساهمة المصرية كالتالي: مبدأ الشفافية، يليه مبدأ المساءلة، ثم مبدأ الاستدامة والرؤية الاستراتيجية، فمبدأ النزاهة، ثم مبدأ العدالة والمساواة، وأخيراً مبدأ المشاركة الفعالة.
- (3) أن مدركات مجتمع الدراسة من قيادات الشركات المساهمة المصرية للأبعاد الستة لرأس المال البشري مرتفعة، وهو ما اتضح من الوسط الحسابي والانحراف المعياري.
- (4) أن مدركات مجتمع الدراسة من قيادات الشركات المساهمة المصرية للأبعاد الستة لقيمة الشركة مرتفعة، وهو ما اتضح من الوسط الحسابي والانحراف المعياري.
- (5) رأس المال البشري يتأثر تأثيراً طردياً معنوياً بأربعة من أبعاد مباديء الحوكمة، وهي على الترتيب طبقاً لقوة التأثير كما يلي: مبدأ المشاركة الفعالة، ثم مبدأ المساءلة، يليه مبدأ العدالة والمساواة، وأخيراً مبدأ الاستدامة والرؤية الاستراتيجية، وهو ما يتضح من معاملات الانحدار المعياري. بينما لا يتأثر رأس المال البشري بمبدأي الشفافية، والنزاهة. ويشرح نموذج الانحدار 85.6% من التغير الكلي في رأس المال البشري. ومن زاوية مؤشرات جودة توفيق نموذج الانحدار، فإن نموذج الانحدار معنوي عند مستوى معنوية 1%، حيث بلغت قيمة F المحسوبة 309.940 بمستوى دلالة 0.000 أي ($P \leq 0.01$).
- (6) قيمة الشركة تتأثر تأثيراً طردياً معنوياً بأربعة من أبعاد مباديء الحوكمة، وهي على الترتيب طبقاً لقوة التأثير كما يلي: مبدأ المشاركة الفعالة، ثم مبدأ الاستدامة والرؤية الاستراتيجية، يليه مبدأ المساءلة، وأخيراً مبدأ النزاهة، كما

تتأثر تأثيراً عكسياً معنوياً بالبعدين الآخرين لمبادئ الحوكمة وهما على الترتيب أيضاً طبقاً لقوة التأثير كما يلي: مبدأ العدالة والمساواة، يليه مبدأ الشفافية. ويشرح نموذج الانحدار 86.3% من التغير الكلي في بعد السياسة والاستراتيجية. ومن زاوية مؤشرات جودة توفيق نموذج الانحدار، فإن نموذج الانحدار معنوي عند مستوى معنوية 1%، حيث بلغت قيمة ف المحسوبة 327.033 بمستوى دلالة 0.000 أي ($P \leq 0.01$).

7) قيمة الشركة تتأثر تأثيراً طردياً معنوياً بأربعة من أبعاد مبادئ الحوكمة، وهي على الترتيب طبقاً لقوة التأثير كما يلي: مبدأ المشاركة الفعالة، ثم مبدأ الاستدامة والرؤية الاستراتيجية، يليه مبدأ المساءلة، وأخيراً مبدأ النزاهة، كما تتأثر تأثيراً عكسياً معنوياً بالبعدين الآخرين لمبادئ الحوكمة وهما على الترتيب أيضاً طبقاً لقوة التأثير كما يلي: مبدأ العدالة والمساواة، يليه مبدأ الشفافية. ويشرح نموذج الانحدار 86.3% من التغير الكلي في بعد السياسة والاستراتيجية. ومن زاوية مؤشرات جودة توفيق نموذج الانحدار، فإن نموذج الانحدار معنوي عند مستوى معنوية 1%، حيث بلغت قيمة ف المحسوبة 327.033 بمستوى دلالة 0.000 أي ($P \leq 0.01$).

باختصار ، تشير هذه الدراسة إلى العلاقة الغنية والمثمرة لبحوث تصميم الحوكمة بالإضافة الى رأس المال البشري على أداء الشركات المصرية، حيث يمكن التعرف على رأس المال البشري الاستراتيجي بشكل صريح وإدراجه هيكلياً في آليات ونماذج حوكمة الشركات ، والصناعة ، والبلد. يجب تشجيع البحث التجريبي والمفاهيمي عند تقاطع الاستراتيجية والحوكمة والقانون وعلم الاجتماع والتمويل والمحاسبة ، من بين مجالات أخرى ، في المستقبل للتعامل مع هذا البناء المعقد والمتعدد الأوجه ومساعدة المنظمات وأصحاب المصلحة فيها على إنشاء ودعم اقتصادي واجتماعي القيم ضمن المنظورات التعاونية والطويلة الأجل.

أخيراً، بالاعتماد على رأس المال البشري الاستراتيجي، والحوكمة ، والأدبيات السابقة، تبين هذه الدراسة إلى أي مدى تعمل آليات حوكمة الشركات و رأس المال

البشري تنمية وتطور أداء الشركات وتفترض أن أداء الموارد البشرية يرتبط بشكل إيجابي بآليات حوكمة الشركات التي تدعم وتعزز سياسات إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية. يتم إجراء تحليلات الانحدار لاختبار فرضيات الدراسة. تظهر النتائج أن موارد رأس المال البشري مرتبطة بشكل إيجابي بأداء الشركة ، وأن بعض آليات حوكمة الشركات قد تؤثر سلبًا على الأداء عند تفاعلها مع متغيرات رأس المال البشري. علاوة على ذلك ، يرتبط أداء الموارد البشرية بشكل كبير ببعض آليات الحوكمة ، مع تأثيرات التفاعل بين رأس المال البشري والسمات التنظيمية الأخرى التي تظهر تأثيرات متباينة. بشكل عام ، تدعم النتائج وجهة نظر قائمة على الطوارئ لإدارة الموارد البشرية الاستراتيجية في سياق أرباب العمل العالميين الكبار والجذابين وتسلط الضوء على أهمية تصميم الحوكمة في دعم الاستثمارات ونشر الموارد البشرية والقدرات على مستوى الشركات المصرية.

2. توصيات الدراسة والدراسات المستقبلية

بناءً على قيود ونتائج البحث الحالي، يمكن تقديم التوصيات التالية للبحث المستقبلي:

- سيكون من المفيد فحص المتغيرات الاستراتيجية والتنظيمية التي تفسر وتتوسط بين علاقات الملكية ومتغيرات الحوكمة وأداء الشركة.
- علاوة على ذلك ، فإن أولئك الذين يرغبون في دراسة تأثير الحوكمة وهيكّل الملكية على إدارة الأرباح والأداء في المستقبل يحتاجون إلى تغطية القطاعات المالية، والتي لن توسع هذه الدراسة فحسب ، بل ستصبح النتائج أيضًا أكثر فعالية.
- قد تستفيد الأبحاث المستقبلية من استخدام متغيرات حوكمة إضافية (على سبيل المثال ، دور العائلات في مجالس الإشراف أو المجالس الاستشارية ، وتكوين الأسرة ، وعدد مديري الأسرة ومديري المؤسسين ، والمناصب التي يشغلونها ، وخلفياتهم التعليمية) ومختلف عينات لتحليل الظروف التي تؤثر فيها إدارة العائلة والمؤسس على أداء الشركة.

- السبيل المثمر من شأنه أن يميز بشكل أوضح تأثيرات إدارة الأسرة عبر الأجيال على الأداء المالي بما يتجاوز ما تم إنجازه في الدراسة الحالية.
 - أصبحت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم شائعة كاستثمارات بديلة ، ويمكن أن تبحث الأبحاث المستقبلية في تأثير هيكل الملكية وآليات حوكمة الشركات الأخرى على أداء الشركة في سياق هذه الأعمال.
 - سيكون من اللافت للنظر دراسة تأثير حوكمة الشركات على الشركات العائلية غير المدرجة. حيث يجب تطبيق الحوكمة الرشيدة للشركات في كل من الشركات المدرجة وغير المدرجة.
 - يمكن أن تحلل الأبحاث المستقبلية أنواعًا مختلفة من الملكية المؤسسية من خلال تصنيفها إلى مستثمرين على المدى الطويل (نشط) وقصير المدى (سلبي)، وقياس نوعيتها على إدارة الأرباح وأدائها.
- يمكن أيضا صياغة بعض التساؤلات التي من شأنها إثراء الدراسة الخاصة بتأثير رأس المال البشري وحوكمة الشركات على تقييم أداء الشركات:
- على سبيل المثال، هل هياكل المجالس الإشرافية المزدوجة أكثر كفاءة وفعالية من المجالس المنفردة في الاستثمار ونشر الأصول البشرية الإستراتيجية والأصول غير الملموسة ذات الصلة؟ هل بعض هياكل الملكية (مثل ملكية الكتلة) مفيدة أو ضارة بتنمية رأس المال البشري؟ كيف يمكن للشركات التعامل مع وإدارة النزاعات المحتملة بين المساهمين / وكالة الموظفين لتعظيم القيمة الإجمالية للشركة وضمان البقاء واستمرار الميزة التنافسية؟ تنتظر هذه الأسئلة وغيرها بحثًا منهجيًا وأكثر دقة، مثل تحليل الحالة والدراسات الطولية ، في المستقبل. تحتوي هذه الدراسة على العديد من القيود ، بما في ذلك عينة صغيرة ولكنها أيضا من الشركات الأكثر تطوراً في مصر، والتي قد تحد من الاستنتاجات والآثار المستمدة منها. يمكن للبحوث المستقبلية أن توسع دراستنا لتشمل عددًا أكبر من الشركات وتغطي مختلف الصناعات والمناطق الجغرافية. علاوة على ذلك ، ركزت دراستنا على بعض الشركات الأكثر نجاحًا وابتكاراً. على الرغم من أننا وجدنا ما يكفي من التباين والاختلافات المقطعية في هذه

العينة لاختبار فرضيات بحثنا والتحقق منها، يمكن أن يستخدم البحث المستقبلي إجراء أخذ العينات المطابق لفحص الاختلافات بين أصحاب العمل / الشركات الأكثر جاذبية ونظرائهم في الصناعة الأقرب ، والتي لم يتم سردها على أنها مثل استطلاعات تصنيف صاحب العمل. يمكن بعد ذلك إجراء المزيد من الاختبارات المباشرة للاختلافات في سياسات وممارسات ونتائج إدارة الموارد البشرية عبر عينة المراقبة وعينة الشركات الأكثر جاذبية ، باستخدام منهجيات بحثية نوعية أو مختلطة الأساليب.

قائمة المراجع والمصادر

- ابراهيم العيسوي، (2000)، دور الدولية والتعاون العربي في رفع القدرة التنافسية، مجلة المستقبل العربي، العدد 254، ص 99.
- أحلام عبدالحافظ صبح، (2013)، دور الجامعات الفلسطينية في تنمية رأس المال البشري من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، رسالة ماجستير، كلية التربية، الجامعة الإسلامية، ص 56
- احمد حافظ فرج، محمد صبري، (2003)، إدارة المؤسسات التربوية، مكتبة علم كتب، ص 310.
- أحمد عبد أسماعيل الصفار، (2008)، تأثير رأس المال البشري على الاداء المصرفي: دراسة تحليلية لآراء عينة من موظفي المصارف التجارية الاردنية، مجلة الادارة والاقتصاد، كلية الادارة والاقتصاد، الجامعة المستنصرية، العدد 70، ص 88.
- أحمد عبده عبدالغني، (2007)، ورقة عمل مقدمة إلى الملتقى الأول للجودة، على الموقع الالكتروني
- أحمد محمد الفيومي، (2010)، أثر الأصول غير الملموسة في تحقيق الميزة التنافسية في ظل معايير الجودة الشاملة : دراسة مقارنة على عينة من الجامعات الاردنية الرسمية والخاصة، رسالة ماجستير ، جامعة الشرق الأوسط ، ص 37.
- أحمد ماهر، (2001)، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، ص 40.
- أشرف العربي، (1997) "التنمية البشرية في مصر: الوضع الحالي، أسبابه، انعكاساته، وإمكانية تطويره"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، جامعة القاهرة، ص 125

- أشرف العربي، "تنافسية التعليم المصري والتنمية المنشودة"، ورقة قدمت إلى: مؤتمر الخدمات والتنمية، مركز دراسات الدول النامية، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، ٢٠٠٦.
- الأمم المتحدة، (2014). تقرير التنمية البشرية. المضي في التقدم بناء المنفعة لدرء المخاطر، ص 1.
- السيد أحمد السقا، (1995)، إطار نظري مقترح لقياس وتطوير فعالية لجان ال مراجعة في شركات المساهمة السعودية، مجلة التجارة والتمويل، كلية التجارة، جامعة طنطا، العدد الثاني، ص 17.
- أماني حسين، (2000)، لجان المراجعة في الشركات وأهميتها، مجلة المحاسب، العدد السادس، ص 19.
- ابرام ميلليستين، (٢٠٠٣) ، دور مجلس الإدارة والمساهمين في حوكمة الشركات، كتاب حوكمة الشركات في القرن الحادي والعشرين، ترجمة وتعريب سمير كريم، مركز المشروعات الدولية الخاص بواشنطن، ص ٣٤.
- جاناثان شارخام، ٢٠٠٣ ، عمليات مجالس الإدارة وأنماط سلوكها ، كتاب حوكمة الشركات في القرن الحادي والعشرين، ترجمة وتعريب سمير كريم، مركز المشروعات الدولية الخاص بواشنطن، ص ١٣٥ - 145.
- جمال سالم، (2005). سبل اندماج الجزائر في اقتصاد المعرفة، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة بسكرة، الجزائر، العدد الثامن، ص 112
- حاتم عبد الوهاب، (٢٠٠٦) ، أثر لجان المراجعة على جودة المعلومات بالتقارير المالية (من وجهة نظر مستخدم المعلومات) بهدف تعظيم منفعة استخدام المعلومات، دراسة ميدانية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، جامعة عين شمس، ص ٦٢
- حسن عجلان حسن، (2008) ، استراتيجية إدارة المعرفة في منظمات الأعمال، اثرء للنشر، ص 158.
- حسن إبراهيم بلوط، (2005) ، المبادئ والاتجاهات الحديثة في إدارة المؤسسات، دار النهضة العربية، ص 351
- عمر صقر، (2002-2003) العولمة وقضايا اقتصادية معاصرة، الدار الجامعية، ص 92
- عهد على سعيد، (2006) ، الأثر المتوقع لحوكمة الشركات على مهنة المراجعة في سوريا، رسالة ماجستير في المحاسبة، جامعة تشرين، كلية الاقتصاد، كلية الاقتصاد، ص 23.

- غانم ارزقي العزاوي، (2013) ، إستخدام أنظمة ذكاء الأعمال في تنمية أرس المال البشري، دراسة استطلاعية لعينة من الموظفين في وزارة الصحة، مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والادارية، جامعة بغداد، ص 60
- فريد محرم فريد إبراهيم، (2008)، نموذج محاسبي مقترح لقياس أثر تطبيق حوكمة الشركات على الأداء و القيمة السوقية للشركة المسجلة ببورصة الأوراق المالية المصرية - دراسة تطبيقية، رسالة دكتوراه، قسم المحاسبة ، جامعة عين شمس، ص 4.
- فؤاد محمد حسين الحمدي، الأبعاد التسويقية للمسؤولية الاجتماعية للمنظمات و انعكاساتها على رضا المستهلك، رسالة دكتوراه ،جامعة بغداد، العراق، 2003، ص 40.
- منصور فرغل، الاستثمار في أرس المال البشري والعائد من التعليم، بحث منشور على الموقع الالكتروني، [http:// www.Alhejaz.net](http://www.Alhejaz.net)
- موسى اللوزي، (2000)، التنمية الإدارية : المفاهيم، الأسس، التطبيقات، دار وائل للنشر والتوزيع، ص 87
- مؤيد محمد الفضل، (2009)، العلاقة بين رأس المال الفكري وخلق القيمة: دراسة ميدانية على الصناعة المصرفية في دول الخليج العربي، مجلة القادسية للعلوم الادارية والاقتصادية، العدد 11 ، ص 175

المصادر الأجنبية

- Abdullah, S. N., (2006), Directors' remuneration, firm's performance and corporate governance in Malaysia among distressed companies. Corporate Governance, 6(2), 162-174.
- American Institute of Certified Public Accountants (AICPA), Statement on Auditing Standard No.54, Illegal Acts by Clients, Journal of Accountancy, (July, 1988), pp.119-135.
- American Institute of Certified Public Accountants (AICPA), Statement on Auditing Standard No.60, Communication of Internal Control Structure Related Matters Noted in an Audit, Journal of Accountancy, (July, 1988), p.192-201.

- American Institute of Certified Public Accountants (AICPA), Statement on Auditing Standard No.61, Communication with Audit Committees , Journal of Accountancy, (July, 1988), p.202-225.
- American Institute of Certified Public Accountants (AICPA), Statement on Auditing Standard No.71, Interim Financial Information, Journal of Accountancy, (Agust , 1992), p.128.
- American Institute of Certified Public Accountants (AICPA), "In the Public Interest: Issues Confronting the Accounting Profession" Report of the Public Oversight Board of the SEC Practice Section of the AICPA, (New York, 1993), pp.38--39.
- American Institute of Certified Public Accountants (AICPA), "In the Public Interest: Issues Confronting the Accounting Profession" Report of the Public Oversight Board of the SEC Practice Section of the AICPA, (New York, 20007), pp.53-54.
- Anderson, M. C., Banker R. D. and Ravindran S., (2000), Executive compensation in the information technology industry. Management Science, 46(4), 530-547.
- Andrew D. Chambers, (2005), "Audit Committees: practice, rules and enforcement in the UK and China", Corporate Governance: an International Review, Vol. 13, Issue 1, pp.92-100.
- Alan Reinstein & David R.L. Gabhart, (1987), "The Internal Auditor's Role in Public Sector Audit Committees", Public Budgeting & Finance, Vol. 7, Issue 2, pp.72-80.
- Alturiqi, A. and Halioui, K., The Impact of Intellectual Capital on Firms' Performance: Evidence from Saudi Arabia, Accounting and Finance Research Vol. 9, No. 4; 2020.
- Apostolou, B. and Jeffrods, R., Op. Cit., p.13.
- Apostolou, B. and Jeffrods, R., Op .Cit, p.5.

- AICPA, “ Executive Committee’s Statement”, the Journal of Accountancy, (September, 1967), as cited in, Wolnizer, P.W., (1995), “ Audit Committee Red Herrings?”, Abacus, Vol. 31, Issue 1, p.49.
- Apostolou, B. and Jeffrods, R, (1990)., Working with the Audit Committee (Altamont Spring, Florida, the Institute of Internal Auditors,), pp.1-25.
- Barnhart S. W. and Rosenstein S., (1998), Board composition, managerial ownership, and firm performance: An empirical analysis. Financial Review, 33(4), 1-16.
- Beasley, M. S. (1996). An empirical analysis of the relation between the board of director composition and financial statement fraud. Accounting Review, 71(4), 443-465.
- Becht, M., Bolton, P. and Rosell, A., 2002, Corporate Governance and Control, w9371, National Bureau of Economic Research, Cambridge.
- Berle A. A. and Means, G. G. C. (1932), The modern corporation and private property: New Jersey: Transaction Books.
- Bhagat S. and Black, B. (1999), The uncertain relationship between board composition and firm performance. The Business Lawyer, 54(3), 921-963.
- Becker, G.S. The economic approach to human behavior. University of Chicago Press, Chicago, 1976. PP. 101 - 130.
- Becker, G. S. (1993), " Human Capita " . Chicago: University of Chicago Press Combs, J. G., & Skill, M. S. 2003. Managerialist and human capital explanations for key executive pay premiums: A contingency perspective. Academy of Management Journal.
- Becker, B., Cronqvist H., and Fahlenbrach, R., (2011), Estimating the effects of large shareholders using a geographic instrument. Journal of Financial and Quantitative Analysis, 46(4), 907-942.

- Black, B., (2001), The corporate governance behavior and market value of Russian firms. *Emerging Markets Review*, 2(2), 89-108.
- Chris M., J. Kirkbride and D. Bryde, (2007), " From stakeholders to institutions: the changing face of social enterprise governance theory, *Management Decision*, Vol. 45 Issue 2 , pp. 284 – 301.
- Claessens, S., Djankor, S., Fan, J. and Lang L., 1999 Ex-proportion of Minority shareholders: Evidence from East Asia WB working paper no. 2208.
- Coles, J. I. Daniel, N. D. and Naveen, L., (2008), Boards: Does one size fit all? *Journal of Financial Economics*, 87(2), 329-356.
- Collier, P. and Gregory A. , (1999) , "Audit committee activity and agency costs", *Journal of Accounting and Public Policy* , Vol. 18 ,p.313.
- Coff, R. W. (1997), Human assets and management dilemmas: coping with hazards on the road to resource-based theory, *Academy of Management Review*, 22: 374–403.
- Committee of Sponsoring of the Treadway Commission (COSO), Op. Cit., p.33.
- Conyon M. J., and Schwalbach, J. (2000), Executive compensation: evidence from the UK and Germany. *Long Range Planning*, 33(4), 504-526.
- Committee of Sponsoring of the Treadway Commission (COSO), Op. Cit., p.39.
- Committee of Sponsoring of the Treadway Commission (COSO), *Internal Control-Integrated Framework*:, (New Jersey COSO, September, 1992), pp.30-42.
- Conyon M. J. and Sadler, G. V., (2001), Executive pay, tournaments and corporate performance in UK firms. *International Journal of Management Reviews*, 3(2), 141-168.

- Craig Mackenzie, (2007), "Boards, Incentives and Corporate Social Responsibility: the case for a change of emphasis," Corporate Governance: an International Review, Vol. 15, Issue 5, pp. 935-943.
- Crook TR, Todd SY, Combs JG, et al. (2011) Does human capital matter? A meta-analysis of the relationship between human capital and firm performance. Journal of Applied Psychology 96(3): 443–456.
- Deakin S., and Hughes A., 1997, Comparative corporate governance: An interdisciplinary agenda', In Enterprise and Community: New Directions in Corporate Governance, S. Deakin and A. Hughes (Eds.). Blackwell Publishers: Oxford.
- Demsetz, H., (1983), Structure of Ownership and the Theory of the Firm, The. Journal of Law and Economics, 26(2), 375-390.
- DeZoort, F., (1997), An investigation of audit committees' oversight responsibilities. Abacus, 33(2), 208-227.
- Drobetz, W., Schillhofer A., and Zimmermann, H., (2004), Corporate governance and expected stock returns: Evidence from Germany. European Financial Management, 10(2), 267-293.
- Diamond Douglas W., (1991), " Monitoring and Reputation: the Choice between Bank Loans and Directly Placed Debt," Journal of Political Economy, Vol. 99, No. 4, pp. 698-721.
- Donaldson, T. & Preston, L. (1995). "The Stakeholder Theory of the Corporation: Concepts, Evidence, and Implications", Academy of Management Review, Vol. 20, No. 1, pp 65-91.
- Doucouliagos, H., Haman J., and Askary S., (2007), Directors' remuneration and performance in Australian banking. Corporate Governance: An International Review, 15(6), 1363-1383

- Edward R. Freeman, Andrew C. Wicks, Bidhan Parmar, (2004), "Stakeholder Theory and the Corporate Objective Revisited", Organization Science Vol. 15, No. 3, pp. 364–369.
- Eisenberg, T., Sundgren, S., and Wells, M. I., (1998), Larger board size and decreasing firm value in small firms. Journal of Financial Economics, 48(1), 35-54.
- Enyekit, E & Amaehule, S and Teerah, L (2011) Achieving human capital development in Nigeria through vocational education for nation building, International Conference on Teaching, Learning and Change, p 64
- Eseyin Emmanuel & Esi, Uchendu esther and Bethel, bright Ikechukwu (2014) Higher education as a tool for human capital development in Nigeria, International journal of education and research. Vol.2,No.6, p 594.
- Freeman, R.E. (1984), Strategic Management: A stakeholder approach,. Boston: Pitman, pp. 45-55.
- Friedman, A.L. & Miles, S. (2002), "Developing Stakeholder Theory", Journal of Management Studies, Vol. 39, No. 1, pp 1-21.
- Gary S. Becker, Human Capital:(1980), A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education, 2nd Phoenix ed. Chicago, IL: University of Chicago Press, P55
- Ghosh, S. and Mondal, A. "Indian software and pharmaceutical sector IC and financial performance", Journal of Intellectual Capital, Vol. 6 No.3, pp.369-88.
- Glenn Morgan and Andrew Sturdy, op cit, p: 6.
- Goh, P.C. (2005), Intellectual capital performance of commercial banks in Malaysia, Journal of Intellectual Capital, Vol. 6 No.3, pp.385-96.

- Jensen, M., (1993), "The Modern Industrial Revolution, Exit and the Failure of Internal Control Systems", The Journal of Finance, Vol.48, pp. 831-880.
- Jenny Goodwin, (2003), "The Relationship Between the Audit Committee and the Internal Audit Function: Evidence from Australia and New Zealand", International Journal of Auditing, Vol. 7, Issue 3, pp. 263-278.
- Jiang, K. and Messersmith, J. (2018), On the shoulders of giants: a meta-review
- Parham, S. and Heling G. (2015), "The relationship between human capital efficiency and financial performance of Dutch production companies", Research Journal of Finance and Accounting; Vol. 6, No 8, pp. 188-201.
- Parnes, H.S., People power, CA: Sage publications, Beverly Hills, 1984. P.32.
- Perry, N. j., the works of the future. Fortune, special issue, Spring/Summer, 1991. Pp. 68 -72.
- Pervan, M., Pervan I., and Todoric, M., (2012), Firm Ownership and Performance: Evidence for Croatian Listed Firms. International Journal of Social and Human Sciences, 6(1), 89-95.
- Price Waterhouse, Improving Audit Committee Performance: What Works Best- a Research Report, (Altamonte Soring, Florida: the Institute of Internal Auditors, 1993), pp.32-33.
- Price Waterhouse, Current Developments for Audit Committees 2002, (Altamonte Soring, Florida: the Institute of Internal Auditors, 2002), pp.1-72.

- Rahim, A. Atan, R. and Kamaluddin, A., (2017), Human Capital efficiency and firm performance: An empirical study on Malaysian Technology Industry, SHS Web of Conferences 36, 00026 (2017).
- Rashid, A., (2011), Largest blockholding and firm performance: evidence from an emerging economy. International Research Journal of Finance and Economics (65), 25-34.
- Rajan, R., (1992), " Insiders and Outsiders: the choice between Relationship and Arm's Length Debt," Journal of Finance, Vol. 47, No. 4, pp.1367-1400.
- Rezaee , 2004, Rezaee, Z., "Corporate Governance role in financial Reporting, Accounting Regulation", Vol. 17 ,p 111
- Riahi-Belkaoui, A. (2003), "Intellectual capital and firm performance of US multinational firms. A study of the resource-based and stakeholder views", Journal of Intellectual Capital, Vol 4, No 2, pp. 215-226.
- Richard A. Turpin and F. Todd DeZoort, (1998), "Characteristics of Firms that Include an Audit Committee Report in Their Annual Report", International Journal of Auditing, Vol. 2, Issue 1, pp. 35-48.
- Simon D. and R. Hobbs, (2007), "False Dawn for CSR? Shifts in regulatory policy and the response of the corporate and financial sectors in Britain," Corporate Governance: An International Review, Vol. 15, Issue 1, pp. 68-76.
- Sok-Hyon Kang, Praveen Kumar and Hyunkoo Lee, (2006)," Agency and Corporate Investment: The Role of Executive Compensation and Corporate Governance", The Journal of Business, Vol. 79, pp. 1127–1147.
- Sok-Hyon Kang, Praveen Kumar and Hyunkoo Lee, Op. Cit. ,pp. 1130–1131.
- Spencer, K. H. Pickett, (2005), The Essential Handbook of Internal Auditing, (London, John Wiley & sons, ltd.) p.p. 11-14.

- Stephen Gates, (2006), "Incorporating Strategic Risk into Enterprise Risk Management: A Survey of Current Corporate Practice," Journal of Applied Corporate Finance, Vol. 18, Issue 4, pp. 81-90.
- Steven W. Pottier, (2007), "The Determinants of Private Debt Holdings: Evidence from the Life Insurance Industry," Journal of Risk & Insurance, Vol. 74, Issue 3, pp. 591-612.
- Susan, V. C., Needles, B. E. and Needles, B. E, Powers, Marian (2008). Principles of accounting. Boston: Houghton Mifflin. p. 209. ISBN 978-0-618-73661-4.
- Suraj Srinivasan, (2005), "Consequences of Financial Reporting Failure for Outside Directors: Evidence from Accounting Restatements and Audit Committee Members", Journal of Accounting Research, Vol. 43, Issue 2, p.315.
- Szczepankowski, P., (2012), Audit committee practice in Polish listed stock companies. Present situation and development perspectives. Business, Management and Education 10(1), 50-65.
- The Institute of Internal Auditors (IIA), "Statement on Internal Auditing Standard No.7, Communications with the Board of Directors", Internal Auditor, (October, 1989), pp.64-66.
- Tracey Swift & Simon Zadek, Corporate Responsibility and the Competitive Advantage of Nations, The Copenhagen Centre and institute of social and ethical accountability, July 2002, pp9-10
- UNIDO and the World Summit on Sustainable Development, Corporate Social Responsibility: Implications for Small and Medium Enterprises in Developing Countries, Vienna, 2002, p5.