

أثر الأداء المالى والسوقى على مستوى الإفصاح المحاسبى عن الموارد البشرية – دراسة تطبيقية

الدكتورة

إيمان محمد السعيد سلامة
مدرس بقسم المحاسبة والمراجعة
كلية التجارة – جامعة عين شمس

أثر الأداء المالي والسوقي على مستوى الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية "دراسة تطبيقية"

إعداد

د. إيمان محمد السعيد سلامة عبده

مدرس بقسم المحاسبة والمراجعة

كلية التجارة - جامعة عين شمس

eman_salama@commerce.asu.edu.eg

١ - الإطار العام للبحث

١/١ مقدمة :

يرجع الاهتمام بموضوع محاسبة الموارد البشرية Human Resource Accounting إلى عقد الستينيات من القرن العشرين ، الذي يمثل بداية اهتمام المحاسبين بالإفصاح عن الموارد البشرية في القوائم المالية، وتناولت البحوث العلمية وقتها أثر المعلومات التي تقدمها المحاسبة عن الموارد البشرية على القرارات المالية والإدارية على مستوى الإدارة التنفيذية والإدارة العليا ، وخلصت تلك البحوث إلى أن المحاسبة عن الموارد البشرية تؤثر على اتخاذ القرارات الإدارية الخاصة بأعمال الشركة ، وقد بات واضحاً أن الاهتمام في العقود الماضية بالإفصاح عن الموارد البشرية كان لخدمة الإدارة أو الأطراف الداخلية بالشركة .

زاد الاهتمام بالإفصاح عن الموارد البشرية للأطراف الخارجية للشركة أما في الوقت الحالي مع التقدم التكنولوجي وتطور عالم المعلومات والاتصال ، خصوصاً عملاء الشركة ومستثمريها الحاليين والمرتبين ، وذلك لأنه واجهت مهنة المحاسبة في تطبيقها لوظيفة الإفصاح تحديات كبيرة لتلبية حاجات مستخدمي المعلومات لتساعدهم على اتخاذ القرار السليم ، ومع تزايد النمو الاقتصادي في السوق العالمي بشكل كبير، والتقدم التكنولوجي، وانتشار الشركات متعددة الجنسيات، وعولمة أسواق رأس المال، وإزالة القيود والحواجز على انتقال رؤوس الأموال بين الدول، وظهور تقنيات جديدة في تداول الأوراق المالية في أسواق المال العالمية، تؤكد أهمية الإفصاح عن الموارد البشرية نظراً لتوفيره معلومات مفيدة لمستخدمي المعلومات حول مركزها المالي، وأداء أعمالها ومساعدة مستخدمي

التقارير المالية في اتخاذ قرارات رشيدة (Binh, 2012) ، إذ لم يعد الإفصاح عن المعلومات المالية التقليدية كافياً لعمليات اتخاذ القرار (Yuen et al., 2009) ، كما أن التقارير المالية التقليدية تتعرض للانتقاد لأنها لا تعطي صورة كاملة عن وضع الشركة، وخاصة على المدى الطويل لعدم احتوائها على بعض المعلومات الهامة والضرورية وخاصة المعلومات المتعلقة بالإفصاح عن الموارد البشرية ، مما يفرض على الشركة الإفصاح عن تلك المعلومات كوسيلة لتلبية احتياجات الفئات المتعددة المستخمة للمعلومات خصوصاً إذا كانت هذه الفئات من خارج الشركة ، وهذا ما أكدته العديد من الدراسات (Mariappanadar & Kairouz, 2017; Al-Maryani, 2014; Dima et al., 2013; Cohen et al., 2012; Holder-Webb et al. 2009; Simnett et al., 2009; Holder-Webb et al., 2008) وهذا أوجب على الجهات المنظمة لمهنة المحاسبة إظهار اهتمام متزايد من أجل تحقيق الإفصاح الكافي (Al-Maryani, 2014) حيث ينظرون إلى الإفصاح عن الموارد البشرية على أنه مؤشر لمستوى نجاح الشركة ، فكلما زاد مستوى الإفصاح عن المعلومات الخاصة بالموارد البشرية ترك ذلك انطباع إيجابي عن الشركة (الشعار، أسحق محمود وآخرون ، ٢٠١٥).

نظراً لأهمية الإفصاح عن الموارد البشرية السابق إيضاحها ، تناولت بعض الدراسات بعض العوامل المؤثرة في مستوى هذا الإفصاح مثل الأداء المالي للشركة أو الأداء السوقي ، ولقد اختلفت نتائج الدراسات فيما بينها في وجود علاقة أو عدم وجود علاقة بين الأداء المالي والسوقي من ناحية ، ومستوى الإفصاح عن الموارد البشرية من ناحية أخرى ، لذلك جاءت الدراسة الحالية للكشف عن وجود أو عدم جود هذه العلاقة بالتطبيق على الشركات المصرية المدرجة بمؤشر المسئولية الاجتماعية.

٢/١ مشكلة وتساؤلات البحث:

في ظل الأهمية الكبيرة للإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية ، ونظراً لمحدودية الدراسات المحاسبية السابقة - إلى حد علم الباحث وإطلاعه - وبخاصة في البيئة العربية ، بالإضافة إلى اختلاف نتائج الدراسات السابقة كما سيتضح فيما بعد فيما يتعلق بعلاقة الأداء المالي والسوقي بمستوى الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية حيث اختلفت تلك الدراسات في درجة واتجاه وطبيعة هذه العلاقة ، فضلاً عن أنها تمت في بيئات أجنبية تختلف في خصائصها وسماتها وطبيعتها القانونية والاقتصادية والثقافية عن خصائص بيئة الأعمال المصرية ، لذلك قرر الباحث ضرورة دراسة تلك العلاقة بالتطبيق على الشركات المصرية ، ومن ثم يمكن صياغة مشكلة البحث الرئيسية في الإجابة على السؤال الرئيسي التالي:

هل هناك تأثير للأداء المالي والسوقي للشركات على مستوى الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية ؟

ويتفرع عن هذا السؤال الأسئلة الفرعية التالية:

١. كيف يمكن قياس مستوى الإفصاح عن الموارد البشرية في بيئة الأعمال المصرية ؟

٢. هل هناك علاقة جوهرية بين الأداء المالي مقاساً بمعدل العائد على الأصول ومستوى الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية ؟

٣. هل هناك علاقة جوهرية بين الأداء المالي مقاساً بمعدل العائد على حقوق المساهمين ومستوى الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية ؟

٤. هل هناك علاقة جوهرية بين الأداء السوقي للشركة ومستوى الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية ؟

يحاول البحث الإجابة على التساؤلات السابقة حتى يمكن في النهاية التعرف على أهم العوامل المؤثرة في مستوى الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية.

٣/١ أهداف البحث:

يتمثل الهدف الرئيسي للبحث في اختبار العلاقة بين لأداء المالي والسوقي (كمتغير مستقل) للشركات و مستوى الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية (كمتغير تابع) .

ويشتق من الهدف الرئيسي مجموعة من الأهداف الفرعية تتمثل فيما يلي :

١. قياس مستوى الإفصاح عن الموارد البشرية في بيئة الأعمال المصرية.
٢. دراسة واختبار درجة واتجاه ودلالة العلاقة بين الأداء المالي مقاساً بمعدل العائد على الأصول ومستوى الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية.
٣. دراسة واختبار درجة واتجاه ودلالة العلاقة بين الأداء المالي مقاساً بمعدل العائد حقوق المساهمين ومستوى الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية.
٤. دراسة واختبار درجة واتجاه ودلالة العلاقة بين الأداء السوقي للشركة ومستوى الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية.

٤/١ أهمية البحث:

١/٤/١ الأهمية العلمية للبحث:

يستقي هذا البحث أهميته من خلال كونه يقدم:

١/٤/١ مؤشر لقياس مستوى الإفصاح عن الموارد البشرية في بيئة الأعمال المصرية.

٢/١/٤/١ نموذجين محاسبيين كميين ، أولهما لقياس أثر الأداء المالي مقاساً بمعدل العائد على الأصول والأداء السوقي على مستوى الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية ، وثانيهما للتأكيد على النتائج التي نصل إليها من النموذج الأول وذلك من خلال قياس أثر الأداء المالي مقاساً بمعدل العائد على حقوق المساهمين والأداء السوقي على مستوى الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية .

٢/٤/١ الأهمية العملية للبحث:

إن نتائج هذا البحث سوف تفيد الفئات التالية:

١/٢/٤/١ مستخدمي المعلومات المحاسبية وذلك بتوفير المعلومات المتعلقة بالإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية والتي تتناسب مع احتياجاتهم .
٢/٢/٤/١ إدارة الوحدة الاقتصادية بتحسين مستوى الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية لديها ، بالإضافة إلى إمكانية قيام إدارة تلك الوحدات بتقييم مستوى هذا الإفصاح في تقاريرها المالية ، كما يمكن من خلال قيام الشركات بتوسيع نطاق مستوى الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية لديها أن تجذب العاملين الجدد من الموارد البشرية المتميزة من ذوي الكفاءات التي تساهم في تحقيق مزيد من الربحية للشركة.

٥/١ فروض البحث:

في ضوء مشكلة وتساؤلات البحث ولأغراض تحقيق الأهداف البحثية، يحاول هذا البحث اختبار الفرض الرئيسي التالي (في صورة الفرض الأصلي):
لا توجد علاقة جوهرية بين الأداء المالي والسوقي للشركة ومستوى الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية.

ولأغراض اختبار الفرض الرئيسي السابق تم تقسيمه إلى الفروض الفرعية التالية:

١/٥/١ الفرض الفرعي الأول (في صورة الفرض الأصلي):

لا توجد علاقة جوهرية بين الأداء السوقي و/ أو الأداء المالي للشركة (مقاساً بمعدل العائد على الأصول) ومستوى الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية.

٢/٥/١ الفرض الفرعي الثاني (في صورة الفرض الأصلي):

لا توجد علاقة جوهرية بين الأداء السوقي و/ أو الأداء المالي للشركة (مقاساً بمعدل العائد على حقوق المساهمين) ومستوى الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية.

٦/١ حدود البحث:

يقتصر البحث في الدراسة التطبيقية على :

١/٦/١ تحليل البيانات المالية الفعلية السنوية للشركات الممثلة في عينة البحث ، على مدار سنتين ماليتين متتاليتين هما عام ٢٠١٢ (بدايات تطبيق مؤشر المسؤولية الاجتماعية) و عام ٢٠١٣ .

٢/٦/١ الشركات الممثلة في عينة البحث اقتصرت على الشركات المدرجة بمؤشر المسؤولية الاجتماعية لأنها من المتوقع أن يكون مستوى الإفصاح عن الموارد البشرية لديها مرتفعاً.

٧/١ - خطة البحث:

في ضوء مشكلة البحث وانطلاقاً من أهمية البحث وتحقيقاً لأهدافه، فقد تم تقسيم ما تبقى من البحث على النحو التالي: يعرض القسم الثاني: عرضاً لأدبيات التراث الفكري المحاسبي في مجال الإفصاح عن الموارد البشرية والعلاقة التأثيرية بين الأداء المالي والسوقي ومستوى الإفصاح عن هذه الموارد ، ويتناول القسم الثالث: تصميم الدراسة التطبيقية وبناء النماذج المحاسبية المقترحة ، وعرض القسم الرابع: النتائج والتوصيات ومجالات البحث المستقبلية.

٢ - أدبيات الدراسة

١/٢ الإفصاح عن الموارد البشرية: المفهوم والأهمية:

اتفقت الدراسات المحاسبية على أن رأس المال البشري (الموارد البشرية) يعتبر أحد مكونات رأس المال الفكري Intellectual Capital حيث يتكون الأخير من ثلاثة مجموعات رئيسية هي:(Goebel,2015)

- رأس المال البشري Human Capital ويمثل قيمة العاملين في الشركة ، ويشمل مجموع الخبرات، والمهارات ، والطاقات الإبداعية للأفراد ، والتدريب ، والتعلم ، والحماس ، والصفات التي يمتلكها العاملون ويستثمرونها في العمل.

- رأس المال الهيكلي **Internal Structure Capital** ويمثل قدرة الشركة على الاستفادة من الفكر البشري لخلق القيمة ، وتتمثل عناصره في الاستراتيجيات، والإجراءات، وبراءات الاختراع ، وحقوق النشر.
- رأس المال الخارجي **External Structure Capital or Relational capital**

ويمثل قدرة الشركة على التعامل مع أصحاب المصلحة الخارجيين ، وتتمثل عناصره في ولاء العملاء ، ورضا العميل ، والعلاقة مع الموردين ، والعلامة التجارية ، والسمعة ، وقنوات التوريد والتوزيع.

وتعتمد الشركات في الوقت الحالي بصورة كبيرة على رأس المال البشري (الموارد البشرية) لتحقيق أهدافها حيث يتوقف نجاح الشركة على مدى كفاءة العاملين بها ، كما ساعدت زيادة أهمية الابتكار والإبداع وحدة المنافسة بين الشركات إلى التركيز على الموارد البشرية لمساهمتها الكبيرة في زيادة ثروتها وكسب الميزة التنافسية لها ، ونظراً لأهمية الموارد البشرية، بالإضافة إلى قصور التقارير المالية التقليدية التي تركز على الإفصاح المحاسبي عن الأصول المادية فقط دون أن تتضمن الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية ، أصبحت التقارير المالية التقليدية ذات فائدة محدودة لمستخدمي المعلومات المحاسبية وخصوصاً المستثمرين ، لذلك بدأت المنظمات المهنية المختلفة في تشجيع الشركات على الإفصاح الاختياري عن الموارد البشرية ففي سنة ٢٠٠١ أصدر مجلس معايير المحاسبة المالية FASB تقريراً بعنوان "تحسين إعداد التقارير المالية لمنظمات الأعمال" (FASB,2001) شجع فيه الشركات على الإفصاح الاختياري عن الموارد البشرية .

أما على مستوى معايير المحاسبة الدولية ، ومعايير المحاسبة المصرية فلا يوجد معيار محاسبي شامل خاص بالقياس و الإفصاح عن الموارد البشرية بالرغم من أن بعض المعايير الدولية والمصرية تناولت بعض الأجزاء المتعلقة بالموارد البشرية مثل معيار المحاسبة المصري رقم (٢١) الصادر بعنوان "المحاسبة والتقارير عن نظم مزايا التقاعد" ، والمعيار المصري رقم (٢٣) الصادر بعنوان "الأصول غير الملموسة" ، والمعيار المصري رقم (٣٨) الصادر بعنوان "مزايا العاملين" معيار

المحاسبة المصري رقم (٢٩) الصادر بعنوان "تجميع الأعمال" من خلال تناوله لمعالجة الأصول غير الملموسة للمنشأة المقتناة (وزارة الاستثمار المصرية ، ٢٠٠٦).

و بالرغم من أن بعضاً من معايير المحاسبة المصرية. اهتمت ببعض الأجزاء الخاصة بالموارد البشرية إلا إن هذا الاهتمام غير كافي، وهذا ينطبق أيضاً على معايير المحاسبة الدولية (Clacher, 2010) .

وعلى المستوى المحلي في مصر ، تجدر الإشارة إلى القاعدة رقم (٤٠) من قواعد قيد وشطب الأوراق المالية بالبورصة المصرية (الصادرة عن الهيئة العامة للرقابة المالية) التي تناولت تقرير مجلس إدارة الشركات المقيدة بالبورصة المصرية حيث يجب أن يتضمن تقرير مجلس إدارة الشركة المعد للعرض على الجمعية العامة البيانات التالية: (الهيئة العامة للرقابة المالية، ٢٠١٥)

• متوسط عدد العاملين بالشركة خلال السنة ومتوسط دخل العامل خلال نفس الفترة.

• في حال تطبيق الشركة لنظام إثابة وتحفيز العاملين والمديرين من خلال تملك أسهم يتم عرض إجمالي الأسهم المتاحة وفق هذا النظام وإجمالي ما تم منحه خلال العام وعدد المستفيدين وإجمالي الأسهم التي تم منحها منذ بدء العمل بالنظام وإجمالي عدد المستفيدين، وأسماء وصفات كل من حصل على ٥% أو أكثر من إجمالي الأسهم المتاحة (أو ١% من رأسمال الشركة)وفقاً للنظام المطبق بالشركة.

وبالرغم من أن متطلبات القاعدة رقم (٤٠) السابقة ملزمة إلا أن المطلع على ممارسات الإفصاح الفعلي للشركات يجد أن الكثير من الشركات تكتفي بالإفصاح عن عدد العاملين ، ولا يتم الإفصاح عن متوسط دخل العامل.

كما تجدر الإشارة إلى أن البورصة المصرية أطلقت وبالتعاون مع مركز المديرين المصري، والمركز المصري لمسئولية الشركات، ومؤسسة "ستاندارد أند بورز" وكريسييل المؤشر الخاص بالمسئولية الاجتماعية والبيئية والحوكمة. ويعتبر هذا المؤشر - الذي تم تدشينه في ٢٢ مارس ٢٠١٠ وبدأ تطبيقه بداية من ٢٠١١ -

الأول من نوعه في المنطقة العربية والثاني علي مستوى العالم، حيث تم تدشين المؤشر الأول في الهند في يناير ٢٠٠٨.

ويقاس المؤشر - الذي تم تسميته المؤشر المصري لمسئولية الشركات - حجم المعلومات التي تتيحها الشركات بشكل طوعي عن ممارساتها فيما يخص الحوكمة والبيئة والعاملين والمسئولية الاجتماعية، وكذلك حجم السوق والسيولة، ويتم تقييم الشركات المقيدة في مؤشر EGX 100 بشكل سنوي حتى يتسنى اختيار أفضل ثلاثين شركة لتحظى بالترتيب الذي تستحقه في المؤشر. وهناك مرحلتين لتقييم أداء الشركة، الأول يركز على والبيئة والمسئولية الاجتماعية، والثاني يركز على حوكمة الشركات ، وفيما يتعلق بتقييم الأداء البيئي والمسئولية الاجتماعية تضمن أربع مجالات هي: (مركز المديرين المصري ٢٠٠٩ ، البورصة المصرية ، ٢٠١١)

• حماية البيئة: وتشمل مدى مساهمة الشركة في تقليل التلوث البيئي، واستخدام الموارد الطبيعية بصورة سليمة.

• حقوق العاملين: برامج التطوير الوظيفي ، معلومات عن السياسات المتعلقة بالرعاية الصحية ، وإجمالي عدد العاملين ، عدد العاملين حسب النوع .

• المجتمع: وتشمل المشاركة المجتمعية فيما يخص مبادرات القطاعين العام والخاص نحو تنمية المجتمع المحلي.

• العملاء والمنتج : وتشمل بعض الإجراءات والبرامج التي تدعو للتمسك بالقوانين والمعايير المتعلقة بالاتصالات التسويقية مثل: الإعلان والترويج والرعاية ، وضع آلية لمعالجة شكاوى ومقترحات العملاء .

مما سبق يتضح بدء الاهتمام في مصر في السنوات الأخيرة بالإفصاح عن المعلومات التي تهم المستثمرين وخصوصاً المعلومات المتعلقة بالإفصاح عن الموارد البشرية وإن كان هذا الاهتمام يعتبر محدوداً .

ونظراً لأهمية الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية أوضحت العديد من الدراسات تلك الأهمية مثل دراسة (O'Connor,1998, Alvarez, 2015) والتي توصلت إلى أن مستخدمي المعلومات المحاسبية يرون أن المعلومات الخاصة بالموارد البشرية هامة لأنها تساعد في إجراء تقييم دقيق لقيمة الشركة

، ودراسة (Khadijeh , 2015) والتي توصلت إلى أن قيمة الشركة ترتبط ارتباطاً موجباً مع متوسط الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية في الشركات المقيدة ببورصة بومباي للأوراق المالية بالهند ، ودراسة (Dominguez 2011)، والتي توصلت إلى وجود تأثير جوهري للإفصاح عن الموارد البشرية على سمعة الشركات الأسبانية التي تمثل عينة الدراسة ، وأشارت الدراسة إلى أن النتيجة التي تم التوصل إليها تحفز الشركات على تحسين مستوى الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية.

٢/٢ القياس الكمي لمستوى الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية.

نظراً لأهمية الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية ، تناولت العديد من الدراسات قياس مستوى الإفصاح عن الموارد البشرية من خلال مؤشر الإفصاح عن الموارد البشرية الذي يوضح مستوى أو درجة الإفصاح عن هذه الموارد في التقارير المالية للشركات ، ومن أهم هذه الدراسات ما يلي:

- (Avazzadehfath & Shafieinejad, 2014) قامت هذه الدراسة ببناء مؤشر للإفصاح عن الموارد البشرية للشركات المسجلة ببورصة طهران للأوراق المالية من خلال تحديد قائمة مرجعية (Checklist) للفقرات التي ينبغي على الشركة الإفصاح عنها فيما يتعلق بالموارد البشرية ، وتم تحديد البنود التي تتضمنها هذه القائمة والتي شملت عدد ٤٠ بند في مجموعتين ، المجموعة الأولى تتضمن ١٢ معلومة تخص الإفصاح المالي عن الموارد البشرية ، والمجموعة الثانية تتضمن ٢٨ معلومة تخص الإفصاح غير المالي عن الموارد البشرية ، وبعد ذلك تم استخدام أسلوب تحليل المحتوى Content Analysis لتحديد البنود التي قامت كل شركة بالإفصاح عنها فعلاً في التقارير المالية السنوية لها وتم إعطاء القيمة (١) إذا كانت الشركة قد أفصحت عن البند في تقاريرها المالية ويتم إعطاؤها القيمة (٠) في حالة عدم قيامها بالإفصاح عنه ، وتوصلت الدراسة إلى انخفاض مستوى الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية للشركات المختارة في عينة الدراسة.

- (Khadijeh , 2015) قامت هذه الدراسة ببناء مؤشر للإفصاح عن الموارد البشرية للشركات المسجلة ببورصة بومباي للأوراق المالية من خلال تحديد قائمة مرجعية (Checklist) للفقرات التي ينبغي على الشركة الإفصاح عنها فيما يتعلق بالموارد البشرية ، وتم تحديد البنود التي تتضمنها هذه القائمة والتي شملت عدد ٢٣ بند تخص الإفصاح المالي وغير المالي عن الموارد البشرية .

- (Dyana & Kesavan, 2014) قامت هذه الدراسة ببناء مؤشر للإفصاح عن الموارد البشرية للشركات المسجلة ببورصة بومباي للأوراق المالية من خلال تحديد قائمة مرجعية (Checklist) للفقرات التي ينبغي على الشركة الإفصاح عنها فيما يتعلق بالموارد البشرية ، وتم تحديد البنود التي تتضمنها هذه القائمة والتي شملت عدد ٢٠ بند تخص الإفصاح المالي وغير المالي عن الموارد البشرية.

- (Fontana & Macagnan,2013) قامت هذه الدراسة ببناء مؤشر للإفصاح عن الموارد البشرية للشركات المسجلة ببورصة البرازيل للأوراق المالية من خلال تحديد قائمة مرجعية (Checklist) للفقرات التي ينبغي على الشركة الإفصاح عنها فيما يتعلق بالموارد البشرية ، وتم تحديد البنود التي تتضمنها هذه القائمة والتي شملت عدد ٣٠ بند تخص الإفصاح غير المالي عن الموارد البشرية.

- (Hafij Ullah, 2014) قامت هذه الدراسة ببناء مؤشر للإفصاح عن الموارد البشرية للشركات المسجلة بصناعة الغزل والنسيج ببورصة الأوراق المالية في بنجلاديش من خلال تحديد قائمة مرجعية (Checklist) للفقرات التي ينبغي على الشركة الإفصاح عنها فيما يتعلق بالموارد البشرية ، وتم تحديد البنود التي تتضمنها هذه القائمة والتي شملت عدد ٨١ بند (في ٨ مجموعات) تخص الإفصاح المالي وغير المالي عن الموارد البشرية.

ويلاحظ على الدراسات السابقة ذكرها ، أنها اختلفت فيما بينها في عدد البنود التي يشتمل عليها مؤشر الإفصاح ولعل السبب في ذلك في رأي الباحث أنها

تمت بالتطبيق على بورصات متعددة في دول مختلفة ، وبالرغم من هذا الاختلاف إلا أنها اتفقت على أسلوب قياس مستوى الإفصاح عن الموارد البشرية وهو استخدام أسلوب تحليل المحتوى Content Analysis لتحديد البنود التي قامت كل شركة بالإفصاح عنها فعلاً في التقارير المالية السنوية لها وتم إعطاء القيمة (١) إذا كانت الشركة قد أفصحت عن البند في تقاريرها المالية ويتم إعطاؤها القيمة (٠) في حالة عدم قيامها بالإفصاح عنه ، وتم بعد ذلك قياس مؤشر الإفصاح عن الموارد البشرية كالآتي:

$$HRDI = (AD / MD) \quad (1)$$

حيث أن:

HRDI يمثل مؤشر الإفصاح عن الموارد البشرية

AD يمثل عدد البنود التي أفصحت عنها الشركة بالفعل

MD يمثل الحد الأقصى لعدد البنود في المؤشر

٣/٢ العلاقة التآثرية بين الأداء المالي والسوقي ومستوى الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية.

١/٣/٢ العلاقة التآثرية بين الأداء المالي ومستوى الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية.

يعد الأداء المالي من الجوانب الهامة في تقييم أداء الشركات عموماً، حيث يستخدم الكثير من الباحثين الأداء المالي في عمليات تقييم الأداء في مختلف الشركات، وذلك للتأكد عن مدى تحقيق القدرة الإيرادية والقدرة الكسبية في الشركة، حيث أن القدرة الإيرادية تعني قدرة الشركة على توليد الإيرادات سواء من أنشطتها الجارية أو الرأسمالية أو الاستثنائية، بينما القدرة الكسبية تعني قدرة الشركة على تحقيق فائض من أنشطتها الجارية و الرأسمالية أو الاستثنائية (الدعاس، ٢٠١٠)

ويمكن تعريف مفهوم الأداء المالي بأنه مدى النجاح المالي الذي تستطيع فيه الشركات أن تعظم ثروة ملاكها وذلك من خلال الحصول على أعلى عائد ممكن لاستثماراتهم ، (عمر، بلال وآخرون ، ٢٠١٤ ؛ نوفل ، موسى وآخرون، ٢٠١٢).

وتوجد مقاييس متعددة لقياس الأداء المالي، ويعتبر معدل العائد على الأصول، ومعدل العائد على حقوق المساهمين من أكثرها شيوعاً، وهذه المقاييس استخدمتها العديد من الدراسات مثل (القضاة، مصطفى، ٢٠١٥؛ عبد الجليل، توفيق ٢٠١٥)، (Ozkan, et al., 2017; Cheng, et al., 2016; Gago, Roberto et al., 2016; Janamrungsakul & Issarawornrawanich, 2015; Ling & Sultana, 2015; Usman & Amran, 2015; Fernandez, 2015; Foyeke, Obigbemi I. et al., 2015; Aljifri, Khaled et al., 2014; Bahhouth, Victor et al., 2014; Bahhouth, Victor et al. 2012; Inoue, Y. & Lee, S., 2011; Oeyono, Juanita et al., 2011; Kang, K. et al., 2010; Nikolaev, Valeri V. 2010; Mahoney & Roberts, 2007; Fauzi et. al., 2007)

حيث يمثل المؤشر الأول معدل العائد على الأصول والذي يقيس كفاءة الشركة في استخدام أصولها خلال السنة المالية ويتم قياسه من خلال قسمة صافي الربح بعد الفوائد والضرائب في نهاية الفترة على إجمالي الأصول في نهاية الفترة، بينما يمثل المؤشر الثاني معدل العائد على حقوق المساهمين والذي يقيس كفاءة الشركة في استخدام حقوق المساهمين خلال السنة ويتم قياسه من خلال قسمة نسبة صافي الربح بعد الفوائد والضرائب في نهاية الفترة على إجمالي حقوق المساهمين في نهاية الفترة.

وبالنسبة للعلاقة التأثيرية بين الأداء المالي ومستوى الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية، اختلفت الدراسات السابقة فيما بينها من ناحية اتجاه العلاقة هل هو اتجاه سلبي أم محايد أم إيجابي وذلك باختلاف المبررات التي يستند إليها كل اتجاه وذلك كما يلي:

- الاتجاه السلبي: يشير هذا الاتجاه إلى وجود علاقة سلبية بين مستوى الإفصاح عن الموارد البشرية والأداء المالي، فعندما يكون أداء الشركة المالي ضعيفاً ولا تصل الشركة للربحية المتوقعة، تقوم إدارة الشركة بتقديم المزيد من المعلومات من خلال زيادة مستوى الإفصاح عن الموارد البشرية لتبرير أسباب انخفاض الربحية وضعف الأداء للمستثمرين، ولطمأنة المستثمرين بأن الربحية المنخفضة هي وضع مؤقت وأن ربحية الشركة سوف تتحسن في المستقبل، كما أن زيادة الإنفاق على الموارد

البشرية يكبد الشركة تكاليف تؤدي إلى التقليل من أرباح وثروة المساهمين وسوف تحاول إدارة الشركة تحويل الانتباه عن طريق الإنفاق على الموارد البشرية عندما يصبح الأداء المالي ضعيفاً (Fontana &

Macagnan,2013; Watson et al., 2002)

• الاتجاه المحايد: يشير هذا الاتجاه إلى عدم وجود علاقة بين مستوى الإفصاح عن الموارد البشرية والأداء المالي ، فطبقاً لهذا الاتجاه فإن مستوى الإفصاح عن الموارد البشرية يتحدد طبقاً للعرض والطلب ، ولا يرتبط بالأداء المالي للشركة. (Goebel, Viktoria,2015 Hafij Ullah, 2014)

• الاتجاه الإيجابي : يشير هذا الاتجاه إلى وجود علاقة إيجابية بين مستوى الإفصاح عن الموارد البشرية والأداء المالي ، فعندما يكون أداء الشركة المالي مرتفعاً وتصل للربحية المتوقعة ، تقوم إدارة الشركة بتقديم المزيد من المعلومات من خلال زيادة مستوى الإفصاح عن الموارد البشرية لتخفيض تكاليف الوكالة و لتبرير أسباب ارتفاع الربحية للمستثمرين ، فالشركات التي لها أداء مالي مرتفع تنفق مزيد من الأموال على أنشطة الموارد البشرية ، وتفصح أكثر عن تلك الأنشطة. (Dyana & Kesavan, 2014; Fel'cio & Couto,2014 ; Avazzadehfath & Shafieinejad, 2014; Dominguez ,2012; Garcia, Meca et al., 2005)

٢/٣/٢ العلاقة التآثرية بين الأداء السوقي ومستوى الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية.

يقصد بالأداء السوقي النسب أو المؤشرات التي تربط بين القيمة السوقية لأسهم الشركات والقيم الواردة بالقوائم المالية.

وهناك العديد من النسب والمؤشرات التي تقيس الأداء السوقي للشركات ، أهمها نسبة سعر السوق إلى القيمة الدفترية التي استخدمتها العديد من الدراسات

مثل (Fernandez, Mercedes ,2015; Janamrung& Issarawornrawanich,2015; Pouraghajan et al. 2013 ; Crisostomo, Vicente et al.,2011 Ghosh, & Mondal, 2009 ; Tseng, & Goo, 2005)

حيث تمثل هذه النسبة عدد المرات التي يمكن خلالها تغطية القيمة السوقية لسهم الشركة من خلال القيمة الدفترية للسهم الواحد ، ويتم قياسها من خلال قسمة السعر السوقي للسهم على القيمة الدفترية للسهم آخر الفترة. وبالنسبة للعلاقة التأثيرية بين الأداء السوقي ومستوى الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية ، اختلفت الدراسات السابقة فيما بينها من ناحية اتجاه العلاقة هل هو اتجاه محايد أم إيجابي وذلك كما يلي:

- الاتجاه المحايد: يشير هذا الاتجاه إلى عدم وجود علاقة بين مستوى الإفصاح عن الموارد البشرية والأداء السوقي مقاساً بنسبة سعر السوق إلى القيمة الدفترية. (Fontana & Macagnan 2013; Dominguez, Ame´rica Alvarez , 2012)
- الاتجاه الإيجابي : وجود علاقة إيجابية بين مستوى الإفصاح عن الموارد البشرية والأداء السوقي مقاساً بنسبة سعر السوق إلى القيمة الدفترية (Avazzadehfath & Shafieinejad, 2014; Holland, 2003; Core, 2001; Leadbeater, 2000) ، فعندما يكون أداء الشركة السوقي مرتفعاً من خلال زيادة القيمة السوقية للأسهم (بسط النسبة) عن القيمة الدفترية (مقام النسبة) فإن ذلك يرجع إلى توقعات المستثمرين بشأن مستقبل الشركة الواعد ولحفاظ إدارة الشركة على هذه التوقعات الجيدة تقوم بزيادة مستوى الإفصاح عن الموارد البشرية ، و لتبرير أسباب اختلاف السعر السوقي عن القيمة الدفترية.

ويرى الباحث أن اختلاف نتائج الدراسات السابقة فيما يتصل بالعلاقة التأثيرية بين الأداء المالي والسوقي ومستوى الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية وتضاربها إنما يرجع إلى اختلاف قياس مستوى الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية نظراً لاختلاف البنود التي يشتمل عليها مؤشر الإفصاح في كل دراسة لعدم وجود معيار محاسبي موحد يتناول قضية الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية.

٣ - تصميم الدراسة التطبيقية وبناء النماذج المحاسبية المقترحة:

١/٣ الهدف من الدراسة التطبيقية للبحث:

تهدف الدراسة التطبيقية إلى اختبار فروض البحث لتحديد مدى قبول صحتها من عدمه ، وتحقيق الأهداف البحثية التي تسعى إليها هذه الدراسة ، ومن ثم اقتراح النماذج المحاسبية لقياس أثر الأداء المالي والسوقي على مستوى الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية.

٢/٣ مجتمع وعينة الدراسة التطبيقية

- تحقيق هدف البحث الخاص بالتوصل إلى المؤشر المقترح للإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية ، تم تحديد البنود التي تتضمنها القائمة المرجعية Checklist المقترحة للإفصاح من جانب الباحث ، و تم تصميم استمارة استقصاء لتحديد درجة أهمية البنود التي تتضمنها القائمة المرجعية التي شملت عدد ٢٦ بند في مجموعتين (مجموعة بنود الإفصاح المالي ومجموعة بنود الإفصاح غير المالي) وتم توجيه استمارة الاستقصاء مصحوبة بمقابلات شخصية إلى مجتمع البحث الذي يتمثل في ذوي الخبرة والاختصاص بموضوع البحث، وبصفة خاصة المتخصصين من الأكاديميين على اعتبار أنهم محكمين ، و معدي المعلومات المحاسبية بالشركات المختارة بعينة البحث (الإداريين) ، و المسئولين بقطاع الاستثمار وأسواق المال بالبنوك التجارية المصرية وذلك باعتبارهم ممثلين للمستثمرين ، فهم لديهم القدر الكبير من الخبرة في مجال تحليل والاستثمار في الأوراق المالية ، ولقد تم اختيار عينة حكمية من الفئات الثلاثة السابقة ، ويوضح الجدول رقم (١) التالي الاستثمارات الموزعة و المستلمة والتي أجري عليها التحليل.

الجدول رقم (١): الاستثمارات الموزعة و المستلمة والتي أجري عليها التحليل

النسبة الصالحة للتحليل	استثمارات الصالحة للتحليل	استثمارات مستلمة	استثمارات الموزعة	الفئة
%٩٦	٤٨	٤٨	٥٠	الأكاديميون
%٦٠	٣٠	٣٣	٥٠	معدو المعلومات المحاسبية
%٨٩.٣	٦٧	٦٧	٧٥	المسئولون بقطاع الاستثمار وأسواق المال بالبنوك التجارية المصرية
%٨٢.٩	١٤٥	١٤٨	١٧٥	الإجمالي

- المصدر: (الجدول من إعداد الباحث).

وبعد ذلك قام الباحث بترميز أسئلة قائمة الاستقصاء حيث تم تعريف متغيرات الدراسة عن طريق إعطاء رمز يشير إلى رقم العبارة (رقم بند المعلومات المتعلقة بالإفصاح عن الموارد البشرية) ، حيث تم إعطاء العبارات الرموز (Y1, Y2, ..., Y26) ، كما تم إعطاء أوزان للإجابات وفقاً لمقياس ليكرت الترتيبي الخماسي كما يلي:

غير هام على الإطلاق	غير هام	متوسط الأهمية	هام	هام جداً
١	٢	٣	٤	٥

وبعد أخذ المتوسط المرجح للإجابات تم تقسيم هذا المدى على مستويات الأهمية، حيث أن المدى (٥-١=٤) يوزع على خمس فئات فيكون طول الفئة $٤ \div ٥ = ٠.٨٠$ ، كما يلي

غير هام على الإطلاق	غير هام	متوسط الأهمية	هام	هام جداً
١ - ١.٧٩	١.٨٠ - ٢.٥٩	٢.٦٠ - ٣.٣٩	٣.٤٠ - ٤.١٩	٤.٢٠ - ٥

• لاختبار فروض البحث وبناء النماذج المحاسبية لقياس أثر الأداء المالي والسوقي على مستوى الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية، حدد الباحث مجتمع الدراسة التطبيقية في جميع الشركات المدرجة بالمؤشر المصري للمسئولية الاجتماعية والبيئية وحوكمة الشركات البالغ عددها ثلاثون شركة ، حيث يقيس المؤشر المصري لمسئولية الشركات حجم المعلومات التي تتيحها الشركات عن ممارساتها فيما يخص الحوكمة والبيئة والعاملين والمسئولية الاجتماعية ، ويتم تقييم الشركات المقيدة في مؤشر EGX 100 بشكل سنوي حتى يتسنى اختيار أفضل ثلاثين شركة لتحظى بالترتيب الذي تستحقه في المؤشر المصري لمسئولية الشركات ، ولقد تم اختيار الشركات التي اندرجت في هذا المؤشر لأنها أكثر الشركات التزاماً بالإفصاح المحاسبي بصفة عامة ، والإفصاح عن الموارد البشرية موضوع الدراسة الحالية بصفة خاصة مما ينعكس ايجابياً على قرارات المستثمرين في الأوراق المالية بالبورصة المصرية.

ويحكم اختيار الشركات التي تتضمنها عينة البحث خلال الفترة من ٢٠١٢ عام (بدايات تطبيق المؤشر) وتنتهي عام ٢٠١٤ الاعترافات والمعايير التالية:

• تم اختيار الشركات الأكثر ثباتاً واستقراراً بدخولها في المؤشر المصري لمسئولية الشركات مرتين (سنتين) على الأقل خلال نطاق فترة الدراسة وذلك على اعتبار أن الشركات المدرجة بالمؤشر تتغير سنوياً تبعاً لتعديل حساب المؤشر المصري لمسئولية الشركات كل سنة ، وذلك لأن الشركات التي يتكرر وجودها بالمؤشر يعني أنها أكثر الشركات التزاماً بالإفصاح المحاسبي.

• تم اختيار الشركات المدرجة بالمؤشر والتي نهاية السنة المالية لها هو نهاية ديسمبر من كل عام لأغراض توحيد واتساق القياس، ومن ثم تستبعد الشركات التي تعد قوائمها المالية في تاريخ آخر بخلاف ذلك .

- تم اختيار الشركات المدرجة بالمؤشر والتي تمسك حساباتها بالعملة المحلية (الجنيه المصري) ومن ثم تستبعد الشركات التي تمسك حساباتها بعملة بخلاف ذلك.
 - ويوضح الباحث من خلال الجدولين (٢) ، (٣) التاليين ملخص لعملية اختيار الشركات الممثلة في عينة البحث ، وتوزيع الشركات بحسب القطاعات الاقتصادية ونسبة تمثيلها داخل عينة البحث على الترتيب .
- جدول رقم (٢): ملخص لعملية اختيار الشركات الممثلة في عينة البحث

عدد الشركات	بيان
٢٥	إجمالي الشركات التي دخلت مرتين على الأقل في المؤشر المصري لمسئولية الشركات <u>الشركات المستبعدة:</u>
(٢)	شركات تعد قوائمها المالية بتاريخ خلاف ٣١ ديسمبر
(٢)	شركات تمسك حساباتها بعملة أجنبية
٢١	إجمالي عدد الشركات الممثلة في عينة البحث

- المصدر: (الجدول من إعداد الباحث).

جدول رقم (٣): توزيع الشركات بحسب القطاعات الاقتصادية ونسبة تمثيلها داخل
عينة البحث

نوع القطاع	عدد الشركات	نسبة التمثيل داخل عينة البحث
الموارد الأساسية	٢	%٩.٥
-الخدمات المالية (باستثناء البنوك)	٣	%١٤.٣
-المنتجات المنزلية والشخصية	١	%٤.٨
-الخدمات والمنتجات الصناعية والسيارات	٢	%٩.٥
-التشييد ومواد البناء	٢	%٩.٥
-التكنولوجيا	١	%٤.٨
الاتصالات	٢	%٩.٥
الكيمويات	١	%٤.٨
البنوك	٢	%٩.٥
العقارات	٥	%٢٣.٨
إجمالي عدد الشركات الممثلة في عينة البحث	٢١	%١٠٠

- المصدر: (الجدول من إعداد الباحث).

يتضح من الجدول رقم (٢)، (٣) أن إجمالي عدد الشركات الممثلة في عينة البحث هي ٢١ شركة*، تمثل ٨٤% من مجتمع الدراسة تغطي عشر قطاعات اقتصادية بسوق المال المصري) بواقع ٢ مشاهدة (سنتين) لكل شركة ، وبالتالي بلغ إجمالي عدد المشاهدات المتاحة للتحليل الإحصائي ٤٢ مشاهدة.

* انظر مرفق البحث : بيان بأسماء الشركات المدرجة بالمؤشر المصري لمسئولية الشركات الممثلة في عينة البحث وتوزيعها على القطاعات الاقتصادية المنتمية إليها.

٣/٣ أساليب جمع بيانات الدراسة التطبيقية

اعتمد الباحث على الأساليب التالية:

• تصميم استمارة استقصاء لتحديد درجة أهمية البنود التي تتضمنها القائمة المرجعية الخاصة بالمؤشر المقترح للإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية ، وتم توجيه استمارة الاستقصاء مصحوبة بمقابلات شخصية إلى عينة البحث من أكاديميين ، و إداريين ، و مسئولين بقطاع الاستثمار وأسواق المال بالبنوك التجارية المصرية.

• اختبار فروض البحث وبناء النماذج المحاسبية لقياس أثر الأداء المالي والسوقي على مستوى الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية، استخدم الباحث التقرير السنوي للشركات وما يتضمنه من قوائم مالية وإيضاحات متممة لها بالإضافة إلى المعلومات غير المالية المتعلقة بالإفصاح عن الموارد البشرية ، وعلى نماذج تقرير مجلس الإدارة السنوي المرفق بالقوائم المالية والمعد وفقاً لأحكام المادة (٤٠) من قواعد الإيداع والقيود المركزي للأوراق المالية ، ولقد تم الحصول على هذه المعلومات من شركة مصر لنشر المعلومات بالإضافة إلى بعض المواقع الالكترونية على شبكة الإنترنت ذات الصلة ، مثل موقع البورصة المصرية .

٤/٣ متغيرات النماذج المحاسبية المقترحة ومنهجية قياسها الكمي:

فيما يلي المتغيرات المستخدمة في النماذج المحاسبية وطريقة حسابها:

٤/١ المتغير التابع HRDI :

يتمثل المتغير التابع للدراسة (سواء للنموذج البحثي الأول أو النموذج البحثي الثاني) في مستوى الإفصاح عن الموارد البشرية والذي يمكن قياسه من خلال مؤشر الإفصاح عن الموارد البشرية الذي يوضح مستوى أو درجة الإفصاح عن هذه الموارد في التقارير المالية للشركات ، ولقد تم بناء هذا المؤشر من خلال تحديد قائمة مرجعية (Checklist) للفقرات التي ينبغي على الشركة الإفصاح عنها فيما يتعلق بالموارد البشرية وذلك بالاعتماد على :

- الدراسات السابقة المرتبطة مع تعديلها بما يتناسب مع البيئة المصرية.
- نماذج تقرير مجلس الإدارة السنوي المرفق بالقوائم المالية والمعد وفقاً لأحكام المادة (٤٠) من قواعد الإبداع والقيود المركزي للأوراق المالية بالبورصة المصرية ، بالإضافة إلى متطلبات معايير المحاسبة المصرية في هذا الصدد.

وبعد التوصل إلى المؤشر المقترح للإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية ، تم استخدام أسلوب تحليل المحتوى لتحديد البنود التي قامت كل شركة بالإفصاح عنها فعلاً في التقارير المالية السنوية لها وتم إعطاء القيمة (١) إذا كانت الشركة قد أفصحت عن البند في تقاريرها المالية ويتم إعطاؤها القيمة (٠) في حالة عدم قيامها بالإفصاح عنه ، وتم بعد ذلك قياس مؤشر الإفصاح عن الموارد البشرية كالآتي: (كما ورد بالدراسات السابقة مثل Avazzadehfath & Shafieinejad, 2014; Khadijeh , 2015; Dyana & Kesavan, 2014; Fontana & Macagnan,2013; Hafij Ullah, 2014)

$$HRDI = (AD / MD) \quad (1)$$

حيث أن:

HRDI يمثل مؤشر الإفصاح عن الموارد البشرية

AD يمثل عدد البنود التي أفصحت عنها الشركة بالفعل

MD يمثل الحد الأقصى لعدد البنود في المؤشر

٢/٤ المتغيرات المستقلة والرقابية:

يوضح الجدول التالي المتغيرات المستقلة المستخدمة في الدراسة وطريقة حسابها:

جدول رقم (٤): المتغيرات المستقلة والرقابية المستخدمة في الدراسة ومنهجية قياسها وعلاقة الارتباط المتوقعة مع المتغير التابع

اسم المتغير	رمز المتغير	منهجية القياس الكمي	علاقة الارتباط المتوقعة مع المتغير التابع
المتغيرات المستقلة للنموذج البحثي الأول			
معدل العائد على الأصول	ROA	نسبة صافي الربح بعد الفوائد والضرائب في نهاية الفترة إلى إجمالي الأصول في نهاية الفترة.	سالبة ذات تأثير معنوي
نسبة سعر السوق إلى القيمة الدفترية	MB	نسبة السعر السوقي للسهم إلى القيمة الدفترية للسهم آخر الفترة.	موجبة ذات تأثير معنوي
المتغيرات المستقلة للنموذج البحثي الثاني			
معدل العائد على حقوق المساهمين	ROE	نسبة صافي الربح بعد الفوائد والضرائب في نهاية الفترة إلى إجمالي حقوق المساهمين في نهاية الفترة.	سالبة ذات تأثير معنوي
نسبة سعر السوق إلى القيمة الدفترية	MB	نسبة السعر السوقي للسهم إلى القيمة الدفترية للسهم آخر الفترة.	موجبة ذات تأثير معنوي
المتغيرات الرقابية للنموذج البحثي الأول والثاني			
حجم الشركة	Size	اللوغاريتم الطبيعي لإجمالي الأصول في نهاية الفترة.	موجبة ذات تأثير معنوي
نسبة الرافعة المالية	Lev	نسبة إجمالي الالتزامات في نهاية الفترة إلى إجمالي الأصول في نهاية الفترة.	موجبة ذات تأثير معنوي

يتضح من الجدول رقم (٤) السابق ما يلي:

المتغيرات المستقلة للنموذج البحثي الأول:

يتضمن النموذج البحثي الأول المتغيرات المستقلة التي تتمثل في: معدل العائد على الأصول ROA الذي يعبر عن الأداء المالي للشركة (الذي يقاس بنسبة صافي الربح بعد الفوائد والضرائب في نهاية الفترة إلى إجمالي الأصول في نهاية الفترة) ، ولقد ورد قياس هذا المتغير كمؤشر للأداء المالي ببعض الدراسات مثل (القضاة، مصطفى، ٢٠١٥؛ عبد الجليل، توفيق ٢٠١٥) ، (Janamrung & Issarawornrawanich, 2015; Oeyono, Juanita et al. 2011; Kang, K. et. al 2010 ; Mahoney & Roberts, 2007; Fauzi et. al., 2007) ، ونسبة سعر السوق إلى القيمة الدفترية MB لذي يعبر عن الأداء السوقي للشركة (الذي يقاس بنسبة السعر السوقي للسهم إلى القيمة الدفترية للسهم آخر الفترة) ولقد ورد قياس هذا المتغير كمؤشر للأداء السوقي ببعض الدراسات مثل (Fernandez, Mercedes ,2015; Janamrung & Issarawornrawanich, 2015; Crisostomo, Vicente et al., 2011) المتغيرات المستقلة للنموذج البحثي الثاني:

يتضمن النموذج البحثي الثاني المتغيرات المستقلة التي تتمثل في: معدل العائد على حقوق المساهمين ROE الذي يعبر عن الأداء المالي للشركة (الذي يقاس بنسبة صافي الربح بعد الفوائد والضرائب في نهاية الفترة إلى إجمالي حقوق المساهمين في نهاية الفترة) ، ولقد ورد قياس هذا المتغير كمؤشر للأداء المالي ببعض الدراسات مثل (Ling & Sultana, 2015; Usman & Amran, 2015; Fernandez, 2015; Inoue, Y. & Lee, S., 2011) القيمة الدفترية MB لذي يعبر عن الأداء السوقي للشركة (الذي يقاس بنسبة السعر السوقي للسهم إلى القيمة الدفترية للسهم آخر الفترة).

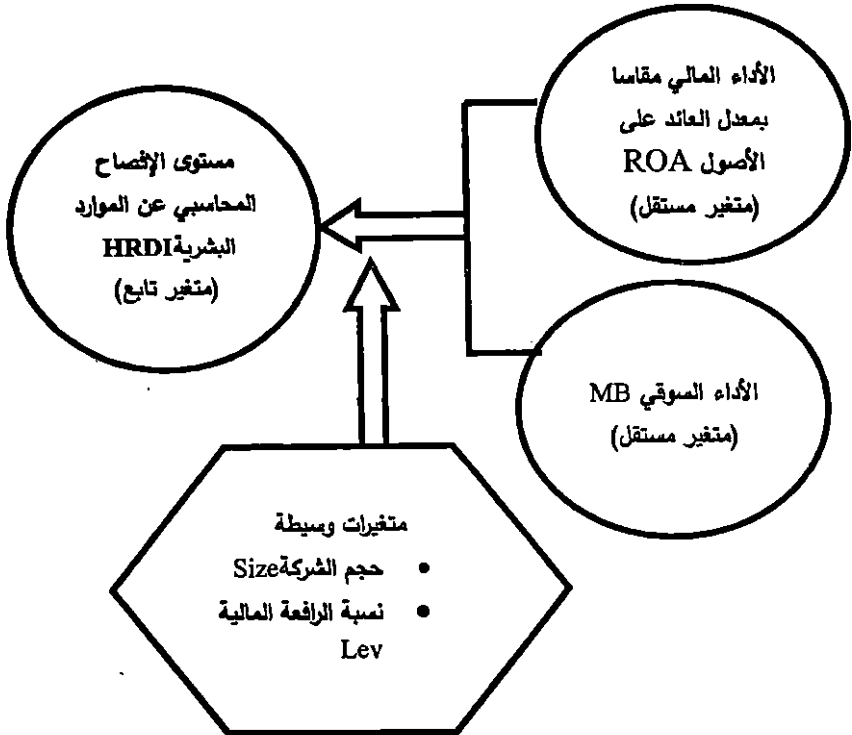
المتغيرات الرقابية للنموذج البحثي الأول والثاني:

قام الباحث بتضمين النموذج البحثي الأول والثاني بهذه الدراسة ببعض العوامل أو المتغيرات الحاكمة الأخرى (بخلاف الأداء المالي والسوقي) والتي قد يكون لها تأثير محتمل - من وجهة نظر الباحث - على مستوى الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية (المتغير التابع) للشركات الممثلة في عينة البحث، وهو ما اصطلح على

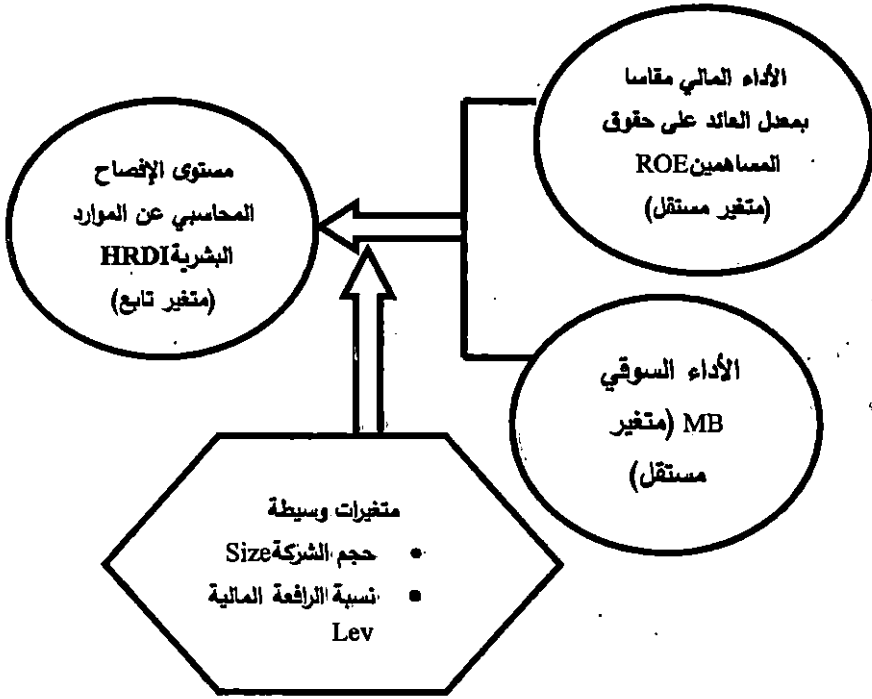
تسميتها بالمتغيرات الرقابية (أو الضابطة) ، وذلك بهدف التحكم في تأثير هذه المتغيرات على العلاقة بين الأداء المالي والسوقي (المتغيرات المستقلة) و مستوى الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية (المتغير التابع) ، وتتمثل أهم هذه المتغيرات التي تتناولها هذه الدراسة في حجم الشركة Size (الذي يقاس باللوغاريتم الطبيعي لإجمالي الأصول في نهاية الفترة) ، ونسبة الرافعة المالية Lev (التي تقاس بنسبة إجمالي الالتزامات في نهاية الفترة إلى إجمالي الأصول في نهاية الفترة) التي تناولتهما بعض الدراسات مثل (Dominguez, Ame'rica Alvarez , 2012; Fontana, Fernando& Macagnan, Clea , 2013).

٥/٣ نماذج المحاسبية الكمية المقترحة للبحث:

يمكن للباحث التعبير عن النماذج المحاسبية الكمية البحثية المقترحة للعلاقات بين متغيرات الدراسة من خلال عرض الشكل رقم (١) ، الشكل رقم (٢) التالي:



الشكل رقم (١) النموذج البحثي الأول للعلاقات بين متغيرات الدراسة



الشكل رقم (٢) النموذج البحثي الثاني للعلاقات بين متغيرات الدراسة

- المصدر: (الشكل من إعداد الباحث).

و من خلال عرض الباحث لمتغيرات الدراسة والمنهجية المتبعة لقياسها الكمي ، وكذلك من خلال الشكل رقم (١) ، الشكل رقم (٢) السابقين ، يمكن للباحث صياغة النموذجين المحاسبيين المقترحين في هذه الدراسة في شكل نموذجي انحدار ، وذلك على النحو التالي:

- النموذج البحثي الأول: تأثير الأداء المالي (مقاسا بمعدل العائد على الأصول) والسوقي على مستوى الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية.

$$HRDI = \beta_0 + \beta_1 ROA + \beta_2 MB + \beta_3 Size + \beta_4 Lev + \varepsilon$$

- النموذج البحثي الثاني: تأثير الأداء المالي (مقاسا بمعدل العائد على حقوق المساهمين) والسوقي على مستوى الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية ولقد تم صياغة هذا النموذج للتأكيد على النتيجة التي نصل إليها من النموذج الأول.

$$HRDI = \beta_0 + \beta_1 ROE + \beta_2 MB + \beta_3 Size + \beta_4 Lev + \varepsilon$$

حيث أن :

β_0 يمثل الحد الثابت في نموذجي الانحدار.

$\beta_1 - \beta_4$ تمثل معاملات الانحدار المقدرة في نموذجي الانحدار.

ε يمثل البواقي في نموذجي الانحدار.

٦/٣ التحليلات والأساليب الإحصائية المستخدمة في معالجة البيانات:

١/٦/٣ التحليلات والأساليب الإحصائية المستخدمة في معالجة البيانات الخاصة باستمارة الاستقصاء :

تم استخدام البرنامج الإحصائي SPSS والاستعانة بالأساليب التالية:

- مقياس الاعتمادية Reliability: وذلك من خلال المقياس (ألفا) Cronbatch Alpha لبند استمارة الاستقصاء، وذلك لمعرفة مدى الوثوقية في إجابات عينة البحث على أسئلة قائمة الاستقصاء، ومدى إمكانية تعميم نتائجها على مجتمع الدراسة.
- المتوسط المرجح للإجابات Mean ، لتوصيف متغيرات الدراسة ، وترتيب استجابات عينة البحث وفقاً للأهمية النسبية لها.
- اختبار كروسكال والس Kruskal - Wallis Test ، ولقد تم اختيار هذا الاختبار نظراً لأنه يستخدم في حالة وجود عدة عينات مستقلة ويُراد اختبار جوهرية أو عدم جوهرية الفروق بين إجابات فئات عينة البحث الثلاثة .
- ٢/٦/٣ التحليلات والأساليب الإحصائية المستخدمة في معالجة البيانات الخاصة بنماذج البحث:

تم استخدام البرنامج الإحصائي SPSS والاستعانة بالأساليب التالية:

- اختبار Kolmogorov-Smirnov لاختبار تبعية البيانات للتوزيع الطبيعي Normal Distribution ، حيث يتطلب بناء النموذج عن طريق الانحدار أن تتبع البيانات التوزيع الطبيعي.

- تحليل الإحصاءات الوصفية Descriptive Statistics Analysis لمتغيرات الدراسة (الوسط الحسابي ، أدنى قيمة ، أقصى قيمة).
- تحليل الارتباط الخطي لبيرسون لقياس معنوية واتجاه العلاقة بين متغيرات الدراسة المستقلة ، حيث يقيس المعامل قوة العلاقة ، كما تقيس الإشارة اتجاه العلاقة (موجبة أو سالبة) ، ويقاس مستوى المعنوية معنوية العلاقة (معنوية أو غير معنوية) ، ولقد تم استخدام هذا التحليل الإحصائي حتى يمكن فحص مصفوفة الارتباط بين المتغيرات التفسيرية (المستقلة) بحيث يمكن الحكم بعدم وجود مشكلة الأزواج الخطي Multicollinearity (وجود علاقة ارتباط قوية ومعنوية بين المتغيرات المستقلة) ، وبالتالي إمكانية استخدام تحليل الانحدار المتعدد (من شروط تطبيق نموذج الانحدار المتعدد Multiple Regression عدم وجود أزواج خطي بين المتغيرات المستقلة) ، أما في حالة الحكم بوجود الأزواج الخطي نلجأ إلى استخدام تحليل الانحدار المتدرج Stepwise Regression .
- تحليل الانحدار المتدرج Stepwise Regression: وذلك ببناء نموذج إحصائي يوضح العلاقة بين المتغير التابع، والمتغيرات المستقلة، ويتميز أسلوب الانحدار المتدرج بأنه يكتفى بالمتغيرات المعنوية فقط أي ذات التأثير المعنوي على المتغير التابع، حيث أنه يقوم بإدخال المتغيرات (متغير في كل خطوة) حسب قوة التأثير، كما أنه يضمن استقلالية العوامل المفسرة الداخلة في النموذج ، أي أنه يعالج مشكلة الأزواج الخطي Multicollinearity التي تتسبب في الحصول على قيمة كبيرة لمعامل التحديد R^2 بينما غالبية معالم العلاقة تكون غير معنوية إحصائياً ، بناءً على اختبارات المعنوية الخاصة بهذه المعالم.

ويستخدم في تحليل الانحدار الأساليب التالية:

- معامل التحديد R^2 : هو مربع معامل الارتباط ويبين نسبة التغيرات في المتغير التابع والتي تقوم بتفسيرها وشرحها المتغيرات المستقلة، وهو مؤشر على القدرة التفسيرية للنموذج، وجودة توفيق النموذج.
- اختبار (F test): هو أحد أساليب تحليل التباين **Analysis of Variance (ANOVA)**: ويختبر معنوية نموذج الانحدار ككل، ونعتمد في الحكم على مستوى المعنوية Sig. أو ما يسمى ال P-Value لاختبار F ، فإذا كان أقل من أو يساوي ٠.٠٠٥ أمكن قبول معنوية النموذج.
- اختبار (T test): وذلك لاختبار معنوية المعلمات المقدرة (أي ثابت الانحدار، ومعلمة الانحدار) ونعتمد في الحكم على مستوى المعنوية، فإذا كان أقل من أو يساوي ٠.٠٠٥ أمكن قبول معنوية المعالم المقدرة.
- للحكم على نموذج صلاحية نموذج الانحدار تم استخدام كل من الاختبارات التالية:

▪ **Shapiro-Wilk Test ، Kolmogorov-SmirnovTest**

للتأكد من اعتدالية التوزيع الاحتمالي للبواقي في نموذج الانحدار

▪ **Durbin- Watson Test** للتأكد من الاستقلال الذاتي للبواقي

في نموذج الانحدار.

▪ اختبار ثبات التباين من خلال التأكد من خلال اختبار **Levene**.

Test

▪ معامل تضخم التباين **Variance Inflation Factor (VIF)**

للتأكد من عدم وجود ازدواج خطي بين المتغيرات المستقلة.

٧/٣ تحليل نتائج الدراسة التطبيقية واختبار فروض البحث وبناء النماذج المحاسبية المقترحة:

١/٧/٣ تحليل نتائج الدراسة التطبيقية الخاصة بقياس مستوى الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية:

من واقع التحليل الإحصائي لاستمارة الاستقصاء الخاصة بتحديد درجة أهمية البنود التي تتضمنها القائمة المرجعية الخاصة بالمؤشر المقترح للإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية ، جاءت النتائج كما يلي:

مقياس الاعتمادية أو الثبات Reliability :

يوضح مقياس الاعتمادية مدى الاعتماد على نتائج استمارة الاستقصاء ، ومدى إمكانية تعميم نتائجها على مجتمع الدراسة ، وذلك من خلال مقياس (ألفا) Cronbatch Alpha ، فإذا زاد هذا المقياس عن ٠.٦٠ ، أمكن الاعتماد على نتائج الدراسة وتعميمها على المجتمع ، وقد جاءت قيمة هذا المعامل كما يلي :

جدول رقم (٥) : مقاييس الاعتمادية كما جاءت من تحليل استمارة الاستقصاء

المجموعة	توصيف	عدد العبارات	ألفا (معامل الثبات)	معامل الصدق (*)
الأولى	أهمية بنود الإفصاح المالي عن الموارد البشرية	١٠	٠.٩٠	٠.٩٤
الثانية	أهمية بنود الإفصاح غير المالي عن الموارد البشرية	١٦	٠.٩٢	٠.٩٥

- المصدر: (الجدول من إعداد الباحث من واقع نتائج التحليل الإحصائي).

(*) تم حساب معامل الصدق عن طريق الجذر التربيعي لمعامل الثبات.

يتضح من الجدول رقم (٥) أن قيمة ألفا Cronbatch Alfa قد بلغت ٠.٩٢ ، ٠.٩٥ ، مما يدل على بنود الإفصاح المالي وغير المالي باستمارة الاستقصاء على الترتيب ، مما يدل على أنها تتمتع بصلاحية عالية Reliability الأمر الذي يمكن معه الاعتماد على النتائج وتعميم هذه النتائج على مجتمع الدراسة.

المتوسط المرجح لمتغيرات استمارة الاستقصاء

يوضح الجدول رقم (٦) ، (٧) المتوسط المرجح لمتغيرات استمارة الاستقصاء لبنود الإفصاح المالي و بنود الإفصاح غير المالي على الترتيب .

الجدول رقم (٦): المتوسط المرجح لمتغيرات استمارة الاستقصاء لبنود الإفصاح المالي

رمز المتغير	المتغير	وسط حسابي	درجة الأهمية	ترتيب
أولاً: بنود الإفصاح المالي:				
Y1	مرتبات وأجور العاملين	٤.٧١	هام جداً	١
Y2	المزايا المختلفة المقدمة للعاملين (غير الأجور النقدية)	٤.٥١	هام جداً	٣
Y3	المكافآت والحوافز للأداء الجيد	٤.١٥	هام	٥
Y4	القروض والسلفيات للعاملين	٣.٥١	هام	٩
Y5	مقاييس الإنتاجية (الإيراد لكل موظف ، تكلفة التشغيل لكل موظف)	٤.١٣	هام	٦
Y6	مكافآت نهاية الخدمة	٤.٣٧	هام جداً	٤
Y7	تكاليف التأمين الاجتماعي	٤.٦٢	هام جداً	٢
Y8	تكاليف الصحة والأمان للعاملين	٣.٦٥	هام	٨
Y9	تكاليف اختيار العاملين	٣.٤٢	هام	١٠
Y10	تكاليف تدريب وتطوير العاملين	٣.٧٤	هام	٧

- المصدر: (الجدول من إعداد الباحث من واقع نتائج التحليل الإحصائي).

يتضح من الجدول رقم (٦) أن درجة أهمية بنود الإفصاح المالي عن الموارد البشرية تتراوح بين هام جداً ، وهام ، وجاءت هذه البنود مرتبة وفقاً لأهميتها من وجهة نظر فئات عينة البحث الثلاثة كما يلي:

- بنود بلغت أهميتها هام جداً هي (مرتبة وفقاً لأهميتها من وجهة نظر فئات عينة البحث الثلاثة):

Y1 مرتبات وأجور العاملين بمتوسط مرجح قدره 7٤.٤.٧١ Y تكاليف التأمين الاجتماعي بمتوسط مرجح قدره 2٤.٤.٦٢ Y المزايا المختلفة المقدمة للعاملين (غير الأجور النقدية) بمتوسط مرجح قدره 6٤.٤.٥١ Y مكافآت نهاية الخدمة بمتوسط مرجح قدره 3٤.٤.٣٧ Y المكافآت والحوافز للأداء الجيد بمتوسط مرجح قدره ٤.١٥ ، Y5 مقاييس الإنتاجية (الإيراد لكل موظف ، تكلفة التشغيل لكل موظف) بمتوسط مرجح قدره ٤.١٣ .

• بنود بلغت أهميتها هام هي (مرتبة وفقا لأهميتها من وجهة نظر فئات عينة البحث الثلاثة):

Y10 تكاليف تدريب وتطوير العاملين بمتوسط مرجح قدره 8٤.٣.٧٤ Y تكاليف الصحة والأمان للعاملين بمتوسط مرجح قدره 4٤.٣.٦٥ Y القروض والسلفيات للعاملين بمتوسط مرجح قدره 9٤.٣.٥١ Y تكاليف اختيار العاملين بمتوسط مرجح قدره ٣.٤٢ .

الجدول رقم (٧): المتوسط المرجح لمتغيرات استمارة الاستقصاء لبنود الإفصاح غير المالي

رمز المتغير	المتغير	وسط حسابي	درجة الأهمية	ترتيب
ثانياً: بنود الإفصاح غير المالي:				
Y11	عدد العاملين	٤.٧٢	هام جداً	١
Y12	متوسط عمر العامل	٣.٣٨	متوسط الأهمية	١٥
Y13	توزيع العاملين حسب النوع	٣.٩٦	هام	٨
Y14	توزيع العاملين حسب خطوط الإنتاج	٣.٤١	هام	١٣
Y15	عدد العاملين الدائمين	٤.١٢	هام	٧
Y16	عدد العاملين المؤقتين	٣.٨١	هام	٩
Y17	مؤهلات العاملين	٤.١٠	هام	٦
Y18	متوسط عدد سنوات الخدمة بالشركة	٣.٧٣	هام	١٠
Y19	خطط التدريب الحالية للعاملين	٤.٣٢	هام جداً	٥
Y20	الوقت المخصص للتدريب	٤.٥٣	هام جداً	٣
Y21	طبيعة التدريب	٣.٤٠	هام	١٤
Y22	فئات العاملين تحت التدريب	٤.٤٢	هام جداً	٤
Y23	عدد العاملين المدربين	٤.٦٨	هام جداً	٢
Y24	أسباب تغيير عدد العاملين	٢.٥٠	غير هام	١٦
Y25	استراتيجية وأهداف الشركة نحو الموارد البشرية	٣.٦١	هام	١١
Y26	سياسات تطوير الموارد البشرية	٣.٥٣	هام	١٢

- المصدر: (الجدول من إعداد الباحث من واقع نتائج التحليل الإحصائي).

يتضح من الجدول رقم (٧) أن درجة أهمية بنود الإفصاح غير المالي عن الموارد البشرية تتراوح بين هام جداً ، وغير هام ، وجاءت هذه البنود مرتبة وفقاً لأهميتها من وجهة نظر فئات عينة البحث الثلاثة (الأكاديميين ، ومعدّي المعلومات المحاسبية ، والمسؤولين بقطاع الاستثمار وأسواق المال بالبنوك التجارية المصرية) كما يلي:

- بنود بلغت أهميتها هام جداً هي (مرتبة وفقاً لأهميتها من وجهة نظر فئات عينة البحث الثلاثة):

Y11 عدد العاملين بمتوسط مرجح قدره 23,٤.٧٢ Y عدد العاملين المدربين بمتوسط مرجح قدره 20, ٤.٥٣ Y الوقت المخصص للتدريب بمتوسط مرجح قدره ٤.٦٨ ، Y22 فئات العاملين تحت التدريب بمتوسط مرجح قدره ٤.٤٢ ، Y19 خطط التدريب الحالية للعاملين بمتوسط مرجح قدره ٤.٣٢ .

- بنود بلغت أهميتها هام هي (مرتبة وفقاً لأهميتها من وجهة نظر فئات عينة البحث الثلاثة):

Y17 مؤهلات العاملين بمتوسط مرجح قدره ٤.١٠ ، Y15 عدد العاملين الدائمين بمتوسط مرجح قدره ١٣,٤.١٢ Y توزيع العاملين حسب النوع بمتوسط مرجح قدره ٣.٩٦ ، Y16 عدد العاملين المؤقتين بمتوسط مرجح قدره ٣.٨١ ، Y18 متوسط عدد سنوات الخدمة بالشركة بمتوسط مرجح قدره 25,٣.٧٣ Y استراتيجيات وأهداف الشركة نحو الموارد البشرية بمتوسط مرجح قدره ٣.٦١ ، Y26 سياسات تطوير الموارد البشرية بمتوسط مرجح قدره ٣.٥٣ ، Y14 توزيع العاملين حسب خطوط الإنتاج بمتوسط مرجح قدره 21,٣.٤١ Y طبيعة التدريب بمتوسط مرجح قدره ٣.٤٠ .

- بنود بلغت أهميتها متوسط الأهمية هي:

Y12 متوسط عمر العامل بمتوسط مرجح قدره ٣.٣٨ .

- بنود بلغت أهميته قليل الأهمية هي:

Y24 أسباب تغيير عدد العاملين بمتوسط مرجح قدره ٢.٥٠ .

اختبار كروسكال والس Kruskal - Wallis Test

يوضح الجدول رقم (٨)، (٩) نتائج هذا الاختبار لبنود الإفصاح المالي و بنود الإفصاح غير المالي على الترتيب .

الجدول رقم (٨): اختبار كروسكال والس Kruskal - Wallis Test لبنود الإفصاح المالي

رمز المتغير	المتغير	Chi-Square	درجات الحرية	P.Value
أولاً: بنود الإفصاح المالي:				
Y1	مرتبات وأجور العاملين	3.937	2	.140
Y2	المزايا المختلفة المقدمة للعاملين (غير الأجور النقدية)	3.645	2	.162
Y3	المكافآت والحوافز للأداء الجيد	.279	2	.870
Y4	القروض والسلفيات للعاملين	4.287	2	.117
Y5	مقاييس الإنتاجية (الإيراد لكل موظف ، تكلفة التشغيل لكل موظف)	3.859	2	.145
Y6	مكافآت نهاية الخدمة	.279	2	.870
Y7	تكاليف التأمين الاجتماعي	4.287	2	.117
Y8	تكاليف الصحة والأمان للعاملين	3.859	2	.145
Y9	تكاليف اختيار العاملين	.279	2	.870
Y10	تكاليف تدريب وتطوير العاملين	1.258	2	.533

- المصدر: (الجدول من إعداد الباحث من واقع نتائج التحليل الإحصائي).

يتضح من الجدول رقم (٨) أن قيمة P.Value أكبر من مستوى المعنوية 0.05 لجميع بنود الإفصاح المالي ، ومن ثم نقبل الفرض العدمي القائل بأنه لا يوجد فروق جوهرية بين إجابات فئات عينة البحث الثلاثة (الأكاديميين ، ومعدّي المعلومات المحاسبية ، والمسؤولين بقطاع الاستثمار وأسواق المال بالبنوك التجارية المصرية).

الجدول رقم (٩): اختبار كروسكال والس Kruskal - Wallis Test لبنود الإفصاح غير المالي

رمز المتغير	المتغير	Chi-Square	درجات الحرية	P.Value
ثانياً: بنود الإفصاح غير المالي:				
Y11	عدد العاملين	3.937	2	.140
Y12	متوسط عمر العامل	3.940	2	.139
Y13	توزيع العاملين حسب النوع	4.287	2	.117
Y14	توزيع العاملين حسب خطوط الإنتاج	3.859	2	.145
Y15	عدد العاملين الدائمين	.279	2	.870
Y16	عدد العاملين المؤقتين	4.287	2	.117
Y17	مؤهلات العاملين	3.859	2	.145
Y18	متوسط عدد سنوات الخدمة بالشركة	.279	2	.870
Y19	خطط التدريب الحالية للعاملين	1.258	2	.533
Y20	الوقت المخصص للتدريب	3.937	2	.140
Y21	طبيعة التدريب	3.940	2	.139
Y22	فئات العاملين تحت التدريب	3.645	2	.162
Y23	عدد العاملين المدربين	3.940	2	.139
Y24	أسباب تغيير عدد العاملين	7.350	2	.025
Y25	استراتيجية وأهداف الشركة نحو الموارد البشرية	3.645	2	.162
Y26	سياسات تطوير الموارد البشرية	4.287	2	.117

- المصدر: (الجدول من إعداد الباحث من واقع نتائج التحليل الإحصائي).

يتضح من الجدول يتضح من الجدول رقم (٩) أن قيمة P.Value أكبر من مستوى المعنوية 0.05 لجميع بنود الإفصاح غير المالي فيما عدا المتغير Y24 (أسباب تغيير عدد العاملين) ، ومن ثم نقبل الفرض العدمي القائل بأنه لا يوجد فروق جوهرية بين إجابات فئات عينة البحث الثلاثة (الأكاديميين ، ومعدي المعلومات المحاسبية ، والمسئولين بقطاع الاستثمار وأسواق المال بالبنوك التجارية المصرية) فيما يتعلق بكل بنود الإفصاح غير المالي ما عدا المتغير Y24 (أسباب تغيير عدد العاملين) الذي يوجد فروق جوهرية بين إجابات فئات عينة البحث الثلاثة فيما يتعلق بأهميته ، ويرى الباحث أن وجود تلك الفروق يرجع إلى أن هذا البند غير هام وهو ما أتضح من قياس المتوسط المرجح له كما يتضح من الجدول رقم (٧) السابق ، ولذلك سوف يقوم الباحث باستبعاده من مؤشر الإفصاح المقترح حيث يتضمن هذا المؤشر المتغيرات من Y1 إلى Y23 بالإضافة إلى المتغير Y25 والمتغير Y26 مع استبعاد المتغير Y24 .

٢/٧/٣ تحليل نتائج الدراسة التطبيقية الخاصة بنماذج البحث واختبار فرض البحث:

من واقع التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة التطبيقية الخاصة بنماذج البحث ، جاءت النتائج كما يلي:

اختبار التوزيع الطبيعي لمتغيرات الدراسة:

لبناء نماذج البحث عن طريق الانحدار يجب تبعية البيانات للتوزيع الطبيعي Normal Distribution ، لذلك قام الباحث باختبار Kolmogorov-Smirnov Test ، ولقد تأكد البحث من تبعيتها للتوزيع الطبيعي وهذا ما سوف يتضح كما يلي:

جدول رقم (١٠) نتائج اختبار التوزيع الطبيعي لبيانات متغيرات الدراسة

المتغير	إحصائي الاختبار	P.Value
HRDI	0.177	0.09
ROA	0.181	0.07
ROE	0.141	0.200
MB	0.120	0.08
Size	0.101	0.200
Lev	0.112	0.06

- المصدر: (الجدول من إعداد الباحث من واقع نتائج التحليل الإحصائي).
يتضح من الجدول جدول رقم (١٠) أن قيمة P.Value أكبر من مستوى المعنوية 0.05 لجميع متغيرات الدراسة ، ومن ثم نقبل الفرض العدمي القائل بأن بيانات العينة مسحوبة من مجتمع تتبع بياناته التوزيع الطبيعي .

التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة التطبيقية:

يوضح الجدول التالي نتائج الإحصاءات الوصفية Descriptive Statistics لمتغيرات الدراسة بالنموذج الأول والثاني للبحث.

الجدول رقم (١١): الإحصاءات الوصفية لمتغيرات الدراسة

المتغيرات	السنة	عدد الشركات	أدنى قيمة	أعلى قيمة	الوسط الحسابي
HRDI	٢٠١٢	21	0.40	0.70	0.6190
	٢٠١٣	21	0.40	0.80	0.6286
ROA	٢٠١٢	21	-0.099	.258	.0296
	٢٠١٣	21	-0.059	.315	.0379
ROE	٢٠١٢	21	-0.463	.354	.0611
	٢٠١٣	21	-0.253	.451	.0879
MB	٢٠١٢	21	.477	6.490	1.6188
	٢٠١٣	21	.477	7.820	1.7957
Size	٢٠١٢	21	12.296	18.359	15.53151
	٢٠١٣	21	12.314	18.549	15.605
Lev	٢٠١٢	21	.085	.884	.5952
	٢٠١٣	21	.084	.894	.6003

- المصدر: (الجدول من إعداد الباحث من واقع نتائج التحليل الإحصائي).

يتضح من الجدول جدول رقم (١١) ما يلي:

- بالنسبة لمستوى الإفصاح عن الموارد البشرية (المتغير التابع): ارتفع مستوى الإفصاح قليلاً في سنة ٢٠١٣ عن سنة ٢٠١٢ حيث بلغ متوسط

مستوى الإفصاح 6286. و 0.6190 على الترتيب ، وبلغ أعلى قيمة له سنة ٢٠١٣ حيث سجل 0.8

• بالنسبة للأداء المالي للشركة مقاساً بمعدل العائد على الأصول ومعدل العائد على حقوق المساهمين، زاد معدل العائد على الأصول في سنة ٢٠١٣ عن سنة ٢٠١٢ حيث بلغ متوسطه 0.0379 و 0.0296. على الترتيب ، وبلغ أعلى قيمة له سنة ٢٠١٣ حيث سجل 315. ، كذلك زاد معدل العائد على حقوق المساهمين في سنة ٢٠١٣ عن سنة ٢٠١٢ حيث بلغ متوسطه 0.0879 و 0.0611. على الترتيب ، وبلغ أعلى قيمة له سنة ٢٠١٣ حيث سجل 451.

• بالنسبة للأداء السوقي للشركة مقاساً بنسبة سعر السوق إلى القيمة الدفترية زادت هذه النسبة في سنة ٢٠١٣ عن سنة ٢٠١٢ حيث بلغ متوسطها 1.7957 و 1.6188 على الترتيب ، وبلغ أعلى قيمة له سنة ٢٠١٣ حيث سجل 7.820

• بالنسبة للمتغيرات الرقابية متمثلة في حجم الشركة و نسبة الرافعة المالية زادت هذه المتغيرات في سنة ٢٠١٣ عن سنة ٢٠١٢ ، وبلغ أعلى قيمة لها سنة ٢٠١٣ حيث سجلت 18.549 و 894. على الترتيب.

تحليل الارتباط الخطي لبيرسون:

يوضح الجدول التالي نتائج تحليل الارتباط الخطي لبيرسون للمتغيرات المستقلة والرقابية للدراسة

الجدول رقم (١٢) : تحليل الارتباط الخطي لبيرسون للمتغيرات المستقلة والرقابية للدراسة:

		ROA	ROE	MB	Size	Lev
ROA	Pearson Correlation	1	.866(**)	.924(**)	.767(**)	.120
	Sig. (2-tailed)	.	.000	.000	.000	.449
	N	42	42	42	42	42
ROE	Pearson Correlation	.866(**)	1	.796(**)	.913(**)	.018
	Sig. (2-tailed)	.000	.	.000	.000	.910
	N	42	42	42	42	42
MB	Pearson Correlation	.924(**)	.796(**)	1	.751(**)	.261
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.	.000	.094
	N	42	42	42	42	42
Size	Pearson Correlation	.767(**)	.913(**)	.751(**)	1	.120
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.	.451
	N	42	42	42	42	42
Lev	Pearson Correlation	.120	.018	.261	.120	1
	Sig. (2-tailed)	.449	.910	.094	.451	.
	N	42	42	42	42	42

** Correlation is significant (2-tailed).

- المصدر: (الجدول من إعداد الباحث من واقع نتائج التحليل الإحصائي).

يتضح من الجدول رقم (١٢) السابق ما يلي :

• وجود علاقة وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين المتغير ROA (معدل العائد على الأصول) وكل من :

ROE (معدل العائد على حقوق المساهمين) حيث بلغ معامل الارتباط

٠.٨٦٦

MB (نسبة سعر السوق إلى القيمة الدفترية) حيث بلغ معامل الارتباط ٠.٩٢٤

Size (حجم الشركة) حيث بلغ معامل الارتباط ٠.٧٦٧

- وجود علاقة وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين المتغير ROE (معدل العائد على حقوق المساهمين) وكل من :
 MB (نسبة سعر السوق إلى القيمة الدفترية) حيث بلغ معامل الارتباط ٠.٧٩٦
 Size (حجم الشركة) حيث بلغ معامل الارتباط ٠.٩١٣
- وجود علاقة وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين المتغير MB (نسبة سعر السوق إلى القيمة الدفترية) و المتغير Size (حجم الشركة) حيث بلغ معامل الارتباط ٠.٧٥١

كما سبق يتضح وجود علاقة ارتباط قوية ومعنوية بين بعض المتغيرات المستقلة مما يعني وجود مشكلة الازدواج الخطي Multicollinearity بين هذه المتغيرات ، ولعلاج هذه المشكلة يتم استخدام الانحدار المتدرج Stepwise Regression الذي نوضح مخرجات التحليل الإحصائي الخاصة به فيما يلي:

نتائج تحليل الانحدار المتدرج لبناء النموذج البحثي الأول :

بتطبيق نموذج الانحدار المتدرج Stepwise Regression لتفسير العلاقة بين المتغير HRDI كمقياس لمستوى الإفصاح عن الموارد البشرية وبين المتغيرات المقسرة (المستقلة)، جاءت النتائج كما يلي:

جدول (١٣) نتائج الانحدار المتدرج Stepwise Regression

المتغيرات	معاملات الانحدار Coefficients	معنوية المعاملات T test	المعنوية Sig.
(Constant)	-0.723	-8.857	0.000
ROA	-0.401	-2.830	0.007
Size	0.093	17.180	0.000
معامل التحديد R square = 0.934			
277.807 = F test		مستوى المعنوية = 0.000	

- المصدر: (الجدول من إعداد الباحث من واقع نتائج التحليل الإحصائي).

يتضح من الجدول السابق أن النموذج البحثي الأول يأخذ الصيغة التالية:

$$HRDI = -0.723 - 0.401ROA + 0.093Size + \varepsilon$$

حيث أن :

HRDI مستوى الإفصاح عن الموارد البشرية

ROA	معدل العائد على الأصول
Size	حجم الشركة
ϵ	البواقي في نموذج الانحدار

● الحكم على صلاحية نموذج الانحدار الذي تم توقيقه:

لاختبار النموذج والحكم على صلاحيته لا بد أن يجتاز العديد من المعايير وتشمل: المعايير الاقتصادية (من حيث اتفاق إشارات وقيم المعاملات مع الأساس النظري الذي يحكم للظاهرة) ، والمعايير الإحصائية (من حيث المغنوية الإحصائية للنموذج ككل، ومغنوية المعاملات المقدره) والمعايير القياسية (من حيث أن النموذج يتوافر به شروط اعتدالية التوزيع الاحتمالي للبواقي Normality Test ، و عدم وجود ارتباط ذاتي للبواقي Autocorrelation ، و ثبات التباين (:تجانس البواقي) Homoscedasticity)، وعدم وجود ازدواج خطي بين المتغيرات المستقلة Multicollinearity، وفيما يلي تطبيق هذه المعايير على النموذج:

● المعايير الاقتصادية:

تهتم المعايير الاقتصادية بإشارات معاملات المعلمات المقدره الخاصة بمتغيرات النموذج، فيجب أن تتفق تلك الإشارات (موجبة أو سالبة) مع الأساس النظري الذي يحكم للظاهرة ، وذلك حتى يحظى النموذج بالقبول، وقد اتضح من النموذج أن المتغيرات المؤثرة على المتغير التابع HRDI (مستوى الإفصاح عن الموارد البشرية) هي:

- المتغير ROA (معدل العائد على الأصول) وله تأثير سالب، حيث أن زيادة معدل العائد على الأصول بنسبة ١% يؤدي إلى نقص مستوى الإفصاح عن الموارد البشرية بنسبة ٤٠.١%، وهو ما يتفق مع النظرية الاقتصادية ، لأن الشركات ذات الربحية المرتفعة تميل إلى تخفيض مستوى الإفصاح لديها وهذه النتيجة تتفق مع نتائج دراسة (Goebel, Viktoria,2015) .

- المتغير Size (حجم الشركة) وله تأثير موجب ، حيث أن زيادة حجم الشركة بنسبة ١% يؤدي إلى زيادة مستوى الإفصاح عن الموارد البشرية بنسبة ٩.٣% ،

وهو ما يتفق مع الدراسات السابقة في هذا المجال Dominguez, Ame´rica (Alvarez , 2012).

ومن الجدير بالملاحظة أن المتغيرات التي تضمنها النموذج الأول للبحث هي متغيرات تتعلق بالأداء المالي للشركة (مقاساً بمعدل العائد على الأصول) فقط دون أن يتضمن متغيرات تتعلق بالأداء السوقي للشركة (مقاساً بنسبة سعر السوق إلى القيمة الدفترية) وهذه النتيجة تتفق مع نتائج دراسة (Fontana, Fernando & Macagnan, Clea 2013)

مما يمكن معه القول بأن الفرض الفرعي الأول الذي ينص على أنه لا توجد علاقة جوهرية بين الأداء السوقي و/ أو الأداء المالي للشركة (مقاساً بمعدل العائد على الأصول) ومستوى الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية كانت نتيجة اختباره كما يلي:

- على مستوى الأداء المالي للشركة (مقاساً بمعدل العائد على الأصول) هي رفض الفرض الأصلي وقبول الفرض البديل حيث توجد علاقة بين الأداء المالي للشركة (مقاساً بمعدل العائد على الأصول) ومستوى الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية.
- على مستوى الأداء السوقي للشركة هي قبول الفرض الأصلي ورفض الفرض البديل حيث لا توجد علاقة بين الأداء السوقي للشركة ومستوى الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية.

• المعايير الإحصائية:

تشتمل المعايير الإحصائية اختبار معنوية النموذج ككل وفقاً لاختبار F، ثم اختبار المعلمات المقدرة وفقاً لاختبار T، وقد جاءت النتائج كما يلي:

• معنوية النموذج والمعلمات المقدرة:

ثبتت معنوية النموذج ككل وفقاً لاختبار (F)، حيث بلغت قيمة F (٢٧٧.٨٠٧) بمستوى معنوية صفر أي أقل من مستوى المعنوية ٠.٠٠٠. وثبتت أيضاً معنوية المعلمات المقدرة وفقاً لاختبار (T) حيث كان مستوى المعنوية Sig. أقل من ٠.٠٠٥ لكل المتغيرات الداخلية في النموذج، وتلك خاصية من

خصائص الانحدار المتدرج Stepwise Regression حيث أنه يكفي بالمتغيرات ذات التأثير المعنوي فقط.

• جودة التوفيق (القدرة التفسيرية للنموذج):

وصلت قيمة معامل التحديد R^2 للنموذج إلى (٠.٩٣٤)، أي أن المتغيرات المفسرة تشرح ما قيمته ٩٣.٤% من التغيرات التي تحدث في المتغير التابع، ويشير ذلك إلى القدرة التفسيرية المرتفعة للنموذج.

نخلص مما سبق إلى اتفاق النموذج مع المعايير الإحصائية.

• المعايير القياسية:

تختص المعايير القياسية بالشروط الواجب توافرها في نموذج الانحدار وهي :

- اعتدالية التوزيع الاحتمالي للبواقي Normality Test .
- عدم وجود ارتباط ذاتي للبواقي Autocorrelation .
- ثبات التباين (تجانس البواقي) (Homoscedasticity).
- عدم وجود ازدواج خطي بين المتغيرات المستقلة Multicollinearity.

وفيما يلي اختبار النموذج من حيث المعايير القياسية (الشروط السابقة)

اعتدالية التوزيع الاحتمالي للبواقي Normality Test

تم دراسة اعتدالية التوزيع الاحتمالي للبواقي Residual من خلال اختبار كلمجروف - سمرنوف Kolmogorov-SmirnovTest واختبار شابيرو-ويليك Shapiro-Wilk Test ويوضح الجدول رقم (١٤) التالي نتائج الاختبارين.

جدول (١٤) نتائج اختبار Kolmogorov-SmirnovTest و Shapiro-Wilk Test

بيان	إحصائي الاختبار	درجات الحرية	P.Value
اختبار كلمجروف - سمرنوف	.130	42	.071
اختبار شابيرو-ويليك	.950	42	.096

- المصدر: (الجدول من إعداد الباحث من واقع نتائج التحليل الإحصائي).

يتضح من الجدول رقم (١٤) أن قيمة P.Value أكبر من مستوى المعنوية 0.05 حيث بلغت 0.071 و 0.096. في كلا الاختبارين ، ومن ثم نقبل الفرض العدمي القائل بأن البواقي تتبع التوزيع الطبيعي.

عدم وجود ارتباط ذاتي للبواقي Autocorrelation

يتم الحكم على عدم وجود ارتباط ذاتي للبواقي من خلال اختبار ديربن واتسون Durbin- Watson Test ويوضح الجدول التالي نتائج هذا الاختبار.

جدول رقم (١٥): نتائج اختبار Durbin- Watson

إحصائي الاختبار (القيمة المحسوبة)	القيمة الجدولية العليا	أربعة ناقص القيمة الجدولية العليا
1.97	1.39	2.61

- المصدر: (الجدول من إعداد الباحث من واقع نتائج التحليل الإحصائي).

يتضح من الجدول جدول رقم (١٥) أن قيمة Durbin- Watson المحسوبة 1.97 تقع بين القيمة الجدولية العليا لـ Durbin- Watson 1.39 و أربعة ناقص القيمة الجدولية العليا 2.61 ، ومن ثم نقبل الفرض العدمي القائل بأنه لا يوجد ارتباط ذاتي بين البواقي.

ثبات التباين (تحانس البواقي) Homoscedasticity

يتم الحكم على تجانس البواقي من خلال اختبار Levene Test لتجانس التباين ويوضح الجدول التالي نتائج هذا الاختبار.

جدول (١٦): نتائج اختبار Levene Test

إحصائي الاختبار Levene Statistic	P.Value
0.162	0.689

- المصدر: (الجدول من إعداد الباحث من واقع نتائج التحليل الإحصائي).

يتضح من الجدول رقم (١٦) أن قيمة P.Value أكبر من مستوى المعنوية 0.05 حيث بلغت 0.689 ، ومن ثم نقبل الفرض العدمي القائل بأن البواقي متجانسة.

عدم وجود ازدواج خطي بين المتغيرات المستقلة Multicollinearity

يتم الحكم على عدم وجود ازدواج خطي بين المتغيرات المستقلة Multicollinearity من خلال استخدام مقياس Collinearity

Diagnostics وذلك بحساب معامل (Tolerance) لكل متغير من المتغيرات المستقلة والرقابية في معادلة الانحدار المقترحة بنموذج البحث الأول ، ومن ثم يتم إيجاد معامل تضخم التباين (VIF) **Variance Inflation Factor** إذ يعد ذلك الاختبار مقياساً لتأثير الارتباط بين المتغيرات المستقلة ، ويرى الإحصائيون أن الحصول على قيمة (VIF) أعلى من ٥ يشير إلى وجود مشكلة ازدواج خطي (Multicollinearity) للمتغير محل الدراسة ، والجدول التالي يوضح قيمة (VIF) لكافة المتغيرات المستقلة.

جدول رقم (١٧) نتائج مقياس Collinearity Diagnostics

Collinearity Diagnostics		المتغيرات المستقلة
VIF	Tolerance	
2.431	0.411	ROA
2.431	0.411	Size

- المصدر: (الجدول من إعداد الباحث من واقع نتائج التحليل الإحصائي).

يتضح من الجدول جدول رقم (١٧) أن قيمة معامل تضخم التباين VIF للمتغيرات الداخلة في النموذج البحثي الأول أقل من 5، مما يدل على أن النموذج لا يعاني من ظاهرة الازدواج خطي بين المتغيرات المستقلة .**Multicollinearity**

نتائج تحليل الانحدار المتدرج لبناء النموذج البحثي الثاني :

لتأكيد النتائج التي تم التوصل إليها من النموذج البحثي الأول تم بناء النموذج البحثي الثاني ، وفيما يلي نتائج التحليل الإحصائي للبيانات :
بتطبيق نموذج الانحدار المتدرج Stepwise Regression لتفسير العلاقة بين المتغير HRDI كمقياس لمستوى الإفصاح عن الموارد البشرية وبين المتغيرات المفسرة (المستقلة)، جاءت النتائج كما يلي:

جدول (١٨) نتائج الانحدار المتدرج Stepwise Regression

المعنوية Sig.	معنوية المعاملات T test	معاملات الانحدار Coefficients	المتغيرات
0.000	-7.594	-0.930	(Constant)
0.001	-3.421	-0.316	ROE
0.000	13.048	0.108	Size
معامل التحديد 0.939 = R square			
مستوى المعنوية = 0.000		301.188 = F test	

- المصدر: (الجدول من إعداد الباحث من واقع نتائج التحليل الإحصائي).

يتضح من الجدول السابق أن النموذج البحثي الثاني يأخذ الصيغة التالية:

$$HRDI = -0.930 - 0.316ROE + 0.108Size + \varepsilon$$

حيث أن :

HRDI مستوى الإفصاح عن الموارد البشرية

ROE معدل العائد على حقوق المساهمين

Size حجم الشركة

ε البواقي في نموذج الانحدار

• الحكم على صلاحية نموذج الانحدار الذي تم توقيفه:

• المعايير الاقتصادية:

يتضح من النموذج السابق أن المتغيرات المؤثرة على المتغير التابع HRDI

(مستوى الإفصاح عن الموارد البشرية) هي:

- المتغير ROE (معدل العائد على حقوق المساهمين) وله تأثير سالب، حيث

أن زيادة معدل العائد على حقوق المساهمين بنسبة ١% يؤدي إلى نقص مستوى

الإفصاح عن الموارد البشرية بنسبة ٣١.٦%، وهو ما يتفق مع النظرية

الاقتصادية ، لأن الشركات ذات الربحية المرتفعة تميل إلى تخفيض مستوى

الإفصاح لديها وهذه النتيجة تتفق مع نتائج دراسة (Goebel,

Viktoria,2015).

- المتغير Size (حجم الشركة) وله تأثير موجب ، حيث أن زيادة حجم الشركة بنسبة ١% يؤدي إلى زيادة مستوى الإفصاح عن الموارد البشرية بنسبة ١٠.٨% ، وهو ما يتفق مع الدراسات السابقة في هذا المجال Dominguez, Ame´rica (Alvarez , 2012).

ومن الجدير بالملاحظة أن المتغيرات التي تضمنها النموذج الثاني للبحث هي متغيرات تتعلق بالأداء المالي للشركة (مقاساً بمعدل العائد على حقوق المساهمين) فقط دون أن يتضمن متغيرات تتعلق بالأداء السوقي للشركة (مقاساً بنسبة سعر السوق إلى القيمة الدفترية) وهذه النتيجة تتفق مع نتائج دراسة (Fontana, Fernando & Macagnan, Clea 2013)

مما يؤكد النتيجة التي سبق التوصل إليها بتحليل نتائج النموذج البحثي الأول بأن الفرض الفرعي الأول الذي ينص على أنه لا توجد علاقة جوهريّة بين الأداء السوقي و/ أو الأداء المالي للشركة (مقاساً بمعدل العائد على حقوق المساهمين) ومستوى الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية كانت نتيجة اختبارها كما يلي:

- على مستوى الأداء المالي للشركة (مقاساً بمعدل العائد على حقوق المساهمين) هي رفض الفرض الأصلي وقبول الفرض البديل حيث توجد علاقة بين الأداء المالي للشركة (مقاساً بمعدل العائد على حقوق المساهمين) ومستوى الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية.
- على مستوى الأداء السوقي للشركة هي قبول الفرض الأصلي ورفض الفرض البديل حيث لا توجد علاقة بين الأداء السوقي للشركة ومستوى الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية.

• المعايير الإحصائية:

تشتمل المعايير الإحصائية اختبار معنوية النموذج ككل وفقاً لاختبار F، ثم اختبار المعلمات المقدرة وفقاً لاختبار T، وقد جاءت النتائج كما يلي:

• معنوية النموذج والمعاملات المقدرة:

ثبتت معنوية النموذج ككل وفقاً لاختبار (F)، حيث بلغت قيمة F (٣٠١.١٨٨) بمستوى معنوية صفر أي أقل من مستوى المعنوية ٠.٠٠٥. وثبتت أيضاً معنوية المعاملات المقدرة وفقاً لاختبار (T) حيث كان مستوى المعنوية Sig. أقل من ٠.٠٠٥ لكل المتغيرات الداخلية في النموذج.

• جودة التوفيق (القدرة التفسيرية للنموذج):

وصلت قيمة معامل التحديد R^2 للنموذج إلى (٠.٩٣٩)، أي أن المتغيرات المفسرة تشرح ما قيمته ٩٣.٩% من التغيرات التي تحدث في المتغير التابع، ويشير ذلك إلى القدرة التفسيرية المرتفعة للنموذج.

نخلص مما سبق إلى اتفاق النموذج مع المعايير الإحصائية.

• المعايير القياسية:

اعتدالية التوزيع الاحتمالي للبواقي Normality Test

تم دراسة اعتدالية التوزيع الاحتمالي للبواقي Residual من خلال اختبار كلمجروف - سمرنوف Kolmogorov-Smirnov Test واختبار شابيرو-ويليك Shapiro-Wilk Test ويوضح الجدول التالي نتائج الاختبارين.

جدول (١٩) نتائج اختبار Kolmogorov-Smirnov Test و Shapiro-Wilk Test

P.Value	درجات الحرية	إحصائي الاختبار	بيان
.061	42	.140	اختبار كلمجروف - سمرنوف
.073	42	.930	اختبار شابيرو-ويليك

- المصدر: (الجدول من إعداد الباحث من واقع نتائج التحليل الإحصائي).

يتضح من الجدول رقم (١٩) أن قيمة P.Value أكبر من مستوى المعنوية 0.05 حيث بلغت 0.061 و 0.073. في كلا الاختبارين، ومن ثم نقبل الفرض العدمي القائل بأن البواقي تتبع التوزيع الطبيعي.

عدم وجود ارتباط ذاتي للبواقي Autocorrelation

يتم الحكم على عدم وجود ارتباط ذاتي للبواقي من خلال اختبار ديربن واتسون Durbin- Watson Test ويوضح الجدول التالي نتائج هذا الاختبار.

جدول رقم (٢٠) نتائج اختبار Durbin- Watson

إحصائي الاختبار (القيمة المحسوبة)	القيمة الجدولية العليا	أربعة ناقص القيمة الجدولية العليا
1.80	1.39	2.61

- المصدر: (الجدول من إعداد الباحث من واقع نتائج التحليل الإحصائي).
يتضح من الجدول رقم (٢٠) أن قيمة Durbin- Watson المحسوبة 1.80 تقع بين القيمة الجدولية العليا لـ Durbin- Watson 1.39 و أربعة ناقص القيمة الجدولية العليا 2.61 ، ومن ثم نقبل الفرض العدمي القائل بأنه لا يوجد ارتباط ذاتي بين البواقي.

ثبات التباين (تجانس البواقي) (Homoscedasticity)

يتم الحكم على تجانس البواقي من خلال اختبار Levene Test لتجانس التباين ويوضح الجدول التالي نتائج هذا الاختبار.

جدول رقم (٢١) نتائج اختبار Levene Test

P.Value	إحصائي الاختبار Levene Statistic
0.890	0.019

- المصدر: (الجدول من إعداد الباحث من واقع نتائج التحليل الإحصائي).
يتضح من الجدول رقم (٢١) أن قيمة P.Value أكبر من مستوى المعنوية 0.05 حيث بلغت 0.890 ، ومن ثم نقبل الفرض العدمي القائل بأن البواقي متجانسة.

عدم وجود ازدواج خطي بين المتغيرات المستقلة Multicollinearity.

يتم الحكم على عدم وجود ازدواج خطي بين المتغيرات المستقلة Multicollinearity من خلال إيجاد معامل تضخم التباين Variance Inflation Factor (VIF) ، والجدول التالي يوضح قيمة (VIF) لكافة المتغيرات المستقلة.

جدول رقم (٢٢) : نتائج مقياس Collinearity Diagnostics

Collinearity Diagnostics		المتغيرات المستقلة
VIF	Tolerance	
4.11	0.243	ROA
4.11	0.243	Size

- المصدر: (الجدول من إعداد الباحث من واقع نتائج التحليل الإحصائي).

يتضح من الجدول رقم (٢٢) أن قيمة معامل تضخم التباين VIF للمتغيرات الداخلة في النموذج البحثي الثاني أقل من 5، مما يدل على أن النموذج لا يعاني من ظاهرة الازدواج خطي بين المتغيرات المستقلة Multicollinearity. من دراسة نمونجي البحث تم التوصل إلى تطابق النتيجة التي تم التوصل إليها وهي أنه:

- على مستوى الأداء المالي للشركة (سواء مقاساً بمعدل العائد على الأصول أو بمعدل العائد علي حقوق المساهمين) هي رفض الفرض الأصلي وقبول الفرض البديل حيث توجد علاقة بين الأداء المالي للشركة ومستوى الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية.
- على مستوى الأداء السوقي للشركة هي قبول الفرض الأصلي ورفض الفرض البديل حيث لا توجد علاقة بين الأداء السوقي للشركة ومستوى الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية.

٤ - النتائج والتوصيات ومجالات البحث المستقبلية

١/٤ النتائج

بعد تحليل بيانات الدراسة التطبيقية توصل الباحث للنتائج التالية:

١/١/٤ يوجد اتفاق بين الأكاديميين ، ومعددي المعلومات المحاسبية ، والمسؤولين بقطاع الاستثمار وأسواق المال بالبنوك التجارية المصرية على أهمية البنود التي اقترحها الباحث لمؤشر الإفصاح عن الموارد البشرية مرتبة حسب أهميتها والتي تمثلت فيما يلي وذلك بعد استبعاد المتغير Y24 أسباب تغيير عدد العاملين :

أولاً: بنود الإفصاح المالي:

Y1 مرتبات وأجور العاملين ، Y7 تكاليف التأمين الاجتماعي، Y2 المزايا المختلفة المقدمة للعاملين (غير الأجور النقدية)، Y6 مكافآت نهاية الخدمة، Y3 المكافآت والحوافز للأداء الجيد، Y5 مقاييس الإنتاجية (الإيراد لكل موظف ، تكلفة التشغيل لكل موظف) ، Y10 تكاليف تدريب وتطوير العاملين ، Y8 تكاليف الصحة

والأمان للعاملين، Y4 القروض والسلفيات للعاملين ،Y9 تكاليف اختيار العاملين.

ثانياً: بنود الإفصاح غير المالي:

Y11 عدد العاملين، Y23 عدد العاملين المدربين، Y20 الوقت المخصص للتدريب،
Y22 فئات العاملين تحت التدريب، Y19 خطط التدريب الحالية للعاملين،
Y17 مؤهلات العاملين، Y15 عدد العاملين الدائمين، Y13 توزيع العاملين حسب
النوع، Y16 عدد العاملين المؤقتين، Y18 متوسط عدد سنوات الخدمة بالشركة،
Y25 استراتيجية وأهداف الشركة نحو الموارد البشرية، Y26 سياسات تطوير الموارد
البشرية، Y14 توزيع العاملين حسب خطوط الإنتاج، Y21 طبيعة التدريب ،
Y12 متوسط عمر العامل.

٢/١/٤ أوضح التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة الخاصة بالنماذج الكمية أنه
بالنسبة لمستوى الإفصاح عن الموارد البشرية (المتغير التابع): ارتفع مستوى
الإفصاح قليلاً في سنة ٢٠١٣ عن سنة ٢٠١٢ ، كذلك ارتفع الأداء المالي
للشركة مقاساً بمعدل العائد على الأصول ، و معدل العائد على حقوق
المساهمين ، كذلك بالنسبة لأداء السوق للشركة مقاساً بنسبة سعر السوق
إلى القيمة الدفترية ، كما زادت المتغيرات الرقابية متمثلة في حجم الشركة و
نسبة الرافعة في سنة ٢٠١٣ عن سنة ٢٠١٢ .

٣/١/٤ وجود علاقة ارتباط قوية ومعنوية بين بعض المتغيرات المستقلة مما
يعني وجود مشكلة الازدواج الخطي Multicollinearity بين هذه المتغيرات
، ولعلاج هذه المشكلة يتم استخدام الانحدار المتدرج Stepwise
Regression

٤/١/٤ بتطبيق نموذج الانحدار المتدرج Stepwise Regression لتفسير
العلاقة بين المتغير HRDI كمقياس لمستوى الإفصاح عن الموارد البشرية
وبين المتغيرات المفسرة (المستقلة) أتضح أن النموذج البحثي الأول يأخذ
الصيغة التالية:

$$HRDI = -0.723 - 0.401ROA + 0.093Size + \epsilon$$

من النموذج السابق يمكن استنتاج أن:

- المتغير ROA (معدل العائد على الأصول) له تأثير سالب، حيث أن زيادة معدل العائد على الأصول بنسبة ١% يؤدي إلى نقص مستوى الإفصاح عن الموارد البشرية HRDI بنسبة ٤٠.١%.
- المتغير Size (حجم الشركة) وله تأثير موجب، حيث أن زيادة حجم الشركة بنسبة ١% يؤدي إلى زيادة مستوى الإفصاح عن الموارد البشرية HRDI بنسبة ٩.٣%.

تم الحكم على صلاحية نموذج البحثي الأول وقد اجتاز المعايير الاقتصادية (من حيث اتفاق إشارات وقيم المعاملات مع الأساس النظري الذي يحكم للظاهرة)، والمعايير الإحصائية (من حيث المعنوية الإحصائية للنموذج ككل، ومعنوية المعاملات المقدرة) والمعايير القياسية (من حيث أن النموذج يتوافر به شروط اعتدالية التوزيع الاحتمالي للبواقي Normality Test، و عدم وجود ارتباط ذاتي للبواقي Autocorrelation، و ثبات التباين (تجانس البواقي) Homoscedasticity)، وعدم وجود ازدواج خطي بين المتغيرات المستقلة Multicollinearity.

٥/١/٤ للتأكيد النتائج التي تم التوصل إليها من النموذج البحثي الأول تم بناء النموذج البحثي الثاني، يأخذ الصيغة التالية:

$$HRDI = -0.930 - 0.316ROE + +0.108Size + \varepsilon$$

من النموذج السابق يمكن استنتاج أن:

- المتغير ROE (معدل العائد على حقوق المساهمين) وله تأثير سالب، حيث أن زيادة معدل العائد على حقوق المساهمين بنسبة ١% يؤدي إلى نقص مستوى الإفصاح عن الموارد البشرية HRDI بنسبة ٣١.٦%، وهو ما يتفق مع النظرية الاقتصادية، لأن الشركات ذات الربحية المرتفعة تميل إلى تخفيض مستوى الإفصاح لديها.

- المتغير Size (حجم الشركة) وله تأثير موجب ، حيث أن زيادة حجم الشركة بنسبة ١% يؤدي إلى زيادة مستوى الإفصاح عن الموارد البشرية HRDI بنسبة ١٠.٨% .
- ٦/١/٤ تم الحكم على صلاحية نموذج البحثي الثاني وقد اجتاز المعايير الاقتصادية ، والمعايير الإحصائية ، والمعايير القياسية .
- ٧/١/٤ في مجال اختبار فروض البحث تم التوصل إلى :
 - على مستوى الأداء المالي للشركة (سواء مقاساً بمعدل العائد على الأصول أو بمعدل العائد على حقوق المساهمين) هي رفض الفرض الأصلي وقبول الفرض البديل حيث توجد علاقة بين الأداء المالي للشركة ومستوى الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية.
 - على مستوى الأداء السوقي للشركة هي قبول الفرض الأصلي ورفض الفرض البديل حيث لا توجد علاقة بين الأداء السوقي للشركة ومستوى الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية.

٢/٤ التوصيات:

- استناداً إلى نتائج الدراسة التي تم التوصل إليها، يوصى الباحث بما يلي:
- ١/٢/٤ إصدار معيار محاسبي مصري يتناول جميع جوانب المحاسبة والإفصاح عن الموارد البشرية بما يساعد على توحيد ممارسات هذا الإفصاح ، وبما يمكن من إمكانية إجراء المقارنات بين الشركات المختلفة.
 - ٢/٢/٤ تشجيع الشركات على التوسع في الإفصاح عن المعلومات الخاصة بالموارد البشرية من خلال زيادة وعي إدارة الشركات بمفهوم وأهمية الإفصاح عن الموارد البشرية ، من خلال:
 - عقد الدورات التدريبية المناسبة لإدارة الشركات ، وذلك لأن وجود أثر سلبي للأداء المالي للشركات و عدم وجود اثر للأداء السوقي للشركات على مستوى الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية سببه عدم وجود وعي إدارة الشركات بمفهوم وأهمية الإفصاح عن الموارد البشرية.
 - قيام إدارة الشركات بتقييم مستوى الإفصاح عن الموارد البشرية في تقاريرها المالية من خلال مؤشر الإفصاح المقترح من جانب الباحث والذي

- حظي بتأييد الأكاديميين ، ومعدّي المعلومات المحاسبية ، والمسئولين
بقطاع الاستثمار وأسواق المال بالبنوك التجارية المصرية.
- ٣/٢/٤ تشجيع المستثمرين على زيادة الاهتمام بالمعلومات الخاصة بالموارد
البشرية ، نظراً لما توفره هذه المعلومات من تقليل حالة عدم التأكد المرتبطة
بفرص النمو المستقبلية للشركات ، ويمكن تحقيق ذلك من خلال:
- توفير المعلومات الخاصة بالموارد البشرية التي تلبي احتياجات هؤلاء
المستثمرين، ويمكن الاسترشاد هنا بالبنود التي تضمنها مؤشر الإفصاح
المقترح من جانب الباحث.
 - زيادة وعي المستثمرين بمفهوم وأهمية الإفصاح عن الموارد البشرية ، من
خلال إصدار النشرات المختلفة التي تصدرها كل من الهيئة العامة للرقابة
المالية وبورصة الأوراق المالية المصرية.
- ٣/٤ مجالات البحث المستقبلية:
- ١/٣/٤ إجراء الدراسة على المشروعات الصغيرة للتعرف على ممارسات
الإفصاح لديها ولتحديد العوامل المؤثرة في الإفصاح عن الموارد البشرية لدى
هذه الشركات.
- ٢/٣/٤ إجراء الدراسة في بلدان عربية أخرى للمقارنة والتعرف أكثر على
العوامل المؤثرة في الإفصاح عن الموارد البشرية .
- ٣/٣/٤ تناول متغيرات أخرى رقابية قد يكون لها تأثير محتمل على مستوى
الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية مثل نوع الصناعة ، السيولة ، عدد
سنوات قيد الشركة بالبورصة.

مراجع البحث

- ١ - المراجع باللغة العربية :
 - البورصة المصرية (٢٠١١) ، " منهجية مؤشر ESG S&P/EGX للبورصة المصرية " ، ص ١-٦ .
 - الدعاس، عبد الله (2010) ، " إدارة الجودة وأثرها في تحسين الأداء المالي - دراسة تطبيقية في عينة من المصارف التجارية الأردنية " ، مجلة دراسات ، المجلد 37 ، العدد 1 ، ص ص ٩٣-١١٣ .
 - الشعار ، محمود اسحق وآخرون (٢٠١٥) ، " دور ربحية ومدىونية الشركة في تحديد أثر مستوى الإفصاح غير المالي على القيمة السوقية " ، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال ، المجلد ١١ ، العدد ٣ ، ص ص ٦٨٥-٧٠٣ .
 - عبد الجليل، توفيق (٢٠١٥) ، " أثر هيكل رأس المال على أداء الشركات الصناعية المساهمة العامة الأردنية " ، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال ، المجلد ١٠ ، العدد ٣ ، ص ص ٣٩٠-٤٠٣ .
 - عمر، بلال وآخرون (٢٠١٤) ، " أثر الإفصاح عن محاسبة المسؤولية الاجتماعية على الأداء المالي للشركات الصناعية المساهمة العامة الأردنية " ، مجلة دراسات ، المجلد ٤١ ، العدد ٢ ، ص ص ٢٤٠-٢٥٨ .
 - القضاة، مصطفى (٢٠١٥) ، " العوامل المؤثرة على الأداء المالي في الشركات المساهمة العامة الصناعية الأردنية مقاساً بالعائد على الأصول والعائد على حقوق الملكية للفترة ٢٠٠٥-٢٠١١ " ، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية ، المجلد ٢٣ ، العدد ١ ، ص ص ٢٥٥-٢٨١ .
 - مركز المديرين المصري (٢٠٠٩) ، " المؤشر المصري لمسئولية الشركات " ، ص ص ١-٤ .
 - نوفل ، موسى وآخرون (٢٠١٢) ، " تقييم أداء الشركات الصناعية المساهمة العامة الأردنية باستخدام معدل العائد للفترة من ١٩٩٧-٢٠٠٧ " ، مجلة

الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، المجلد ٢٠ ، العدد ٢، ص

ص ٢١١-٢٤٤.

- الهيئة العامة للرقابة المالية (٢٠١٥) ، " قواعد قيد وشطب الأوراق المالية
بالبورصة المصرية" ، ص ص ١-٢٥.

- وزارة الاستثمار المصرية (٢٠٠٦) ، "معايير المحاسبة المصرية" ، ص ص
١-٨٦٧.

٢ - المراجع باللغة الإنجليزية :

- Aljifri, Khaled et al. (2014), " The Association Between Firm Characteristics And Corporate Financial Disclosure : Evidence From UAE Companies" , The International Journal Of Business And Finance Research , Vol. 8, No.2, pp.101-123.
- Al-Maryani, M. (2014) , "Testing The Requirements Availability For Disclosure And Transparency In Financial Reporting For Corporate Governance In Emerging Market Economies :The Case Of Iraqi Listed Firms", Dirasat Administrative Sciences, Vol. 41, No. 1, pp. 141-15.
- Alvarez, America (2015), "Corporate Response To Human Resource Disclosure Recommendations", Social Responsibility Journal, Vol.11, No.2, pp. 306-323.
- Avazzadehfath, Fariborz & Shafieinejad, Iman (2014)," The Impact Of Financial And Economic Indicators On Extent Of Human Resource Information Disclosure -A Study On Listed Companies In Tehran Stock Exchange-Iran", International Journal Of Current Life Sciences, Vol.4, Issue. 4, pp.1416-1425.
- Bahhouth, Victor et al. (2012), " An Empirical Study Of The Financial Characteristics Of Firm Showing Positive Price Movements During Declining Markets" , International Journal Of Business And Economics Perspectives , Vol. 7, No.1, pp.82-92.
- Bahhouth, Victor et al. (2014), " Are Financial Measures Leading Indicators To Firm Performance?" ,

International Journal Of Business, Accounting And Finance , Vol. 8, No.2, pp.37-48.

- **Binh, T. (2012), "Voluntary Disclosure Information In The Annual Reports Of Non-Financial Listed Companies: The Case Of Vietnam", Journal Of Applied Economic And Business Research, Vol. 2, No. 2, pp. 69-90.**
- **Cheng, Suwina et al. (2016), "Corporate social responsibility reporting and firm performance: evidence from China", Journal Of Management Government ,Vol. 17, pp. 503-523.**
- **Clacher, Iain. (2010)," National Accounting For Intangible Assets In The Knowledge Economy", Journal Of Financial Regulation And Compliance, Vol. 18 No.2, pp. 106-119.**
- **Cohen, J., Holder-Webb, L., Nath, L., and Wood, D. (2012),"Corporate Reporting Of Non Financial Leading Indicators Of Economic Performance And Sustainability", Accounting Horizons, Vol. 26, No. 1, pp. 65-90.**
- **Core, J.E. (2001), "A Review Of The Empirical Disclosure Literature: Discussion", Journal Of Accounting And Economics, Vol. 31, No. 1, pp. 41-56.**
- **Crisostomo, Vicente et al. (2011),"Corporate Social Responsibility, Firm Value And Financial Performance Iin Brazil", Social Responsibility Journal, Vol. 7, No. 2, pp. 295-309.**
- **Dima, B., et al. (2013) , "Effects Of Financial And Non-Financial Information Disclosure On Prices' Mechanisms For Emergent Markets: The Case Of Romanian Bucharest Stock Exchange", Accounting and Management Information Systems, Vol. 12, No.1 , pp. 76-100.**
- **Dominguez, Ame´rica Alvarez ,(2012), "Company Characteristics And Human Resource Disclosure In Spain", Social Responsibility Journal, Vol. 8, No. 1, pp. 4-20.**
- **Dominguez, Ame´rica Alvarez ,(2011), " The impact Of Human Resource Disclosure On Corporate Image",**

Journal of Human Resource Costing & Accounting ,
Vol.15, No.4, pp. 279-298.

- Dyana P. & Kesavan (2014), " Financial Performance With Human Resource Accounting Disclosure Of Selected Indian Companies-An Empirical Study", Review Of Research , Vol.3, Issue.6, pp. 1-13.
- Fauzi, H. et al. (2007) "The Link Between Corporate Social Performance And Financial Performance: Evidence From Indonesian Companies" , Social And Environmental Accounting , Vol.1, No.1, pp.149-159.
- Felício, J. Augusto & Couto, Eduardo (2014)," Human Capital, Social Capital And Organizational Performance", Management Decision ,Vol. 52, No. 2, pp. 350-364.
- Fernandez, Mercedes (2015)," Social Responsibility And Financial Performance:The Role Of Good Corporate Governance",Business Research Quarterly,<http://dx.doi.org/10.1016/j.brq.2015.08.001>.
- Financial Accounting Standards Board (FASB) (2001) ,"Improving Business Reporting : Insights Into Enhancing Voluntary Disclosures", www.fasb.org , pp.1-80.
- Fontana, Fernando & Macagnan, Clea (2013), "Factors Explaining The Level Of Voluntary Human Capital Disclosure In The Brazilian Capital Market ", Intangible Capital Journal , Vol.9, No.1,pp.305-321.
- Foyeke, Obigbemi I. et al. (2015), " Firm Size And Financial Performance : A Determinant Of Corporate Governance Disclosure Practices Of Nigeria Companies" , Journal Of Accounting And Auditing : Research & Practice , Vol.2015 ,Article ID467294, pp.1-8.
- Gago, Roberto et al. (2016), " Corporate social responsibility, board of directors, and firm performance: an analysis of their relationships", Review Management Science ,Vol. 10, pp. 85-104.
- Garcia Meca et al. (2005), "The Explanatory Factors Of Intellectual Capital Disclosures To Financial

- Analysts", European Accounting Review, Vol. 14, No. 1, pp. 63-94.
- Ghosh, Santanu & Mondal, Amitava (2009)," Indian Software And Pharmaceutical Sector IC And Financial Performance", Journal of Intellectual Capital, Vol. 10, No. 3, pp.369-388.
 - Goebel, Viktoria (2015)," Intellectual Capital Reporting In A Mandatory Management Report : The Case Of Germany", Journal Of Intellectual Capital, Vol. 16, No. 4, pp.702-720.
 - Hafij Ullah, Md. (2014)," Relationship Between Human Resource Disclosure And Company Attributes: An Empirical Study On Textile Companies In Bangladesh" ,International Journal Of Accounting And Financial Reporting, Vol.4, No.2,pp.571-586.
 - Holder-Webb, L., Cohen, J., Nath, L., and Wood, D.(2008),"A Survey Of Governance Disclosures Among U.S. Firms ", Journal Of Business Ethics, Vol.83, pp. 543-563.
 - Holder-Webb, L., Cohen, J., Nath, L., and Wood, D.(2009), "The Supply Of Corporate Social Responsibility Disclosure Among U. S. Firms", Journal of Business Ethics, Vol. 84, pp. 497-527.
 - Holland, J. (2003), "Intellectual Capital And The Capital Market-Organization And Competence", Accounting, Auditing And Accountability Journal, Vol. 16, No. 1, pp. 39-48.
 - Inoue, Y.& Lee, S. (2011), "Effects Of Different Dimensions Of Corporate Social Responsibility On Corporate Financial Performance In Tourism-Related Industries", Tourism Management, Vol. 32, pp. 790-804.
 - Janamrung, Benjamas & Issarawornrawanich, Panya (2015), "The Association Between Corporate Social Responsibility Index And Performance Of Firms In Industrial Products And Resources Industries: Empirical Evidence From Thailand", Social Responsibility Journal, Vol. 11, No. 4, pp. 893-903.

- Kang, K. et al. (2010), "Impacts Of Positive And Negative Corporate Social Responsibility Activities On Company Performance In The Tourism Industry", International Journal Of Hospitality Management, Vol. 29, pp. 72-82.
- Khadijeh , Khodabakhshi Parijan, (2015), " Relationship Between The Average Disclosure Of Human Resource Accounting Information And Firm Value", Research Journal Of Recent Sciences , Vol. 4, No. 7, pp. 50-54.
- Ling, Tay & Sultana, Nigar (2015), " Corporate Social Responsibility: What Motivates Management To Disclose?", Social Responsibility Journal, Vol. 11, No. 3, pp. 513-534.
- Mahoney, L. and Roberts, R. W. (2007), "Corporate Social Performance, Financial Performance And Institutional Ownership In Canadian Firms" , Accounting Forum , Vol.31, pp.233-253.
- Mariappanadar, Sugumar & Kairouz, Alma (2017) , "Influence of human resource capital information disclosure on investors' share investment intentions : An Australian study", Personnel Review , Vol. 46, pp. 551-571.
- Nikolaev, Valeri V. (2010), " Debt Covenants And Accounting Conservatism " , Journal of Accounting Research , Vol. 48, No.1, pp.137-175.
- O'Connor, Marleen A. (1998)," Rethinking Corporate Financial Disclosure Of Human Resource Values For The Knowledge-Based Economy", Journal of Labor And Employment Law, Vol.1, No.2, pp.527-613.
- Oeyono, Juanita et al. (2011)," An Examination Of Corporate Social Responsibility And Financial Performance A Study Of The Top 50 Indonesian Listed Corporations", Journal Of Global Responsibility, Vol.2, No. 1, pp. 100-112.
- Ozkan, Nasif et al. (2017) , " Intellectual Capital And Financial Performance: A Study Of The Turkish Banking Sector" , Borsa Istanbul Review, Vol. 17 ,pp. 190-198.

- Pouraghajan, Abbasali et al. (2013), "Impact Of Intellectual Capital On Market Value And Firms Financial Performance : Evidence From Tehran Stock Exchange", World Of Sciences Journal , Vol.1, Issue.12, pp. 197-208.
- Simnett, R., Vanstraelen, A., and Chua, W. (2009) , "Assurance On Sustainability Reports: An International Comparison", The Accounting Review, Vol. 84, No. 3, pp.937-967.
- Tseng, Chun-Yao & Goo,Yeong-Jia James (2005)," Intellectual Capital And Corporate Value In An Emerging Economy: Empirical Study Of Taiwanese Manufacturers", R&D Management , Vol. 35, No.2, pp.187-201.
- Usman, Aliyu & Amran, Noor (2015), " Corporate Social Responsibility Practice And Corporate Financial Performance: Evidence From Nigeria Companies", Social Responsibility Journal, Vol. 11, No. 4, pp. 749-763.
- Watson et al. (2002), "Voluntary Disclosure Of Accounting Ratios In The UK", British Accounting Review, Vol. 34 ,pp. 289-313.
- Yuen, C. et al. (2009)," A Case Study Of Voluntary Disclosure By Chinese Enterprises", Asian Journal Of Finance And Accounting, Vol. 1,No. 2 ,pp. 118-145.

مرفقات البحث

بيان بأسماء الشركات المدرجة بالمؤشر المصري لمسؤولية الشركات الممثلة في عينة البحث وتوزيعها على القطاعات الاقتصادية المنتمية إليها

م	اسم الشركة	نوع القطاع
١	العز النخيلة للصلب - الإسكندرية	الموارد الأساسية
٢	حديد عز	
٣	المجموعة المالية - هيرمس القابضة	الخدمات المالية (باستثناء البنوك)
٤	المصريين في الخارج للاستثمار والتنمية	
٥	عامر القابضة (عامر جروب)	
٦	النماجون الشرقيون للمسجاد	المنتجات المنزلية والشخصية
٧	المصرية لخدمات النقل والتجارة (ايجيترانس)	الخدمات والمنتجات الصناعية والسيارات
٨	جي بي أوتو (غبور أوتو)	
٩	ليسيكو مصر	التشييد ومواد البناء
١٠	دلتا للإنشاء والتصوير	
١١	رؤية القابضة للتكنولوجيا والاتصالات	التكنولوجيا
١٢	المصرية لخدمات التليفون المحمول	الاتصالات
١٣	المصرية للاتصالات	
١٤	سيدي كرير للبتروكيماويات	الكيمائيات
١٥	البنك التجاري الدولي - مصر	البنوك
١٦	بنك التصير والإسكان	
١٧	مجموعة طلعت مصطفى القابضة	العقارات
١٨	مدينة نصر للإسكان والتصير	
١٩	السادس من أكتوبر للتنمية والاستثمار (سوديك)	
٢٠	مينا للاستثمار السياحي والعقاري	
٢١	بالم هيلز للتعمير	