

دراسة أثر القياس والإفصاح المحاسبي لرأس المال البشري على قيمة المنشأة

د/أحمد محمد لطفي^(١)
أستاذ المحاسبة والمراجعة المتفرغ
ورئيس قسم نظم المعلومات المحاسبية والكمية
كلية التكنولوجيا والتنمية- جامعة الزقازيق

د/ رمضان عبد الحميد الميهي^(٢)
أستاذ مساعد المحاسبة
كلية التجارة – جامعة مدينة السادات

مايسه على الدسوقي الرويني^(٣)
معيده بقسم نظم المعلومات المحاسبية والكمية
كلية التكنولوجيا والتنمية- جامعة الزقازيق

(١) د.أحمد محمد لطفي: أستاذ مساعد المحاسبة ورئيس قسم نظم المعلومات المحاسبية والكمية بشعبة العلوم المالية الادارية بكلية التكنولوجيا والتنمية- جامعة الزقازيق .

(٢) د.أ/ رمضان عبد الحميد الميهي: أستاذ المحاسبة والمراجعة المتفرغ بقسم المحاسبة والمراجعة بكلية التجارة- جامعة مدينة السادات .

(٣) مايسه على الدسوقي الرويني: معيده بقسم نظم المعلومات المحاسبية والكمية بكلية التكنولوجيا والتنمية- جامعة الزقازيق وقد تم التعيين في ٢٠١١/٩/٢٠ وحصلت على تمهيدى الماجستير من كلية التجارة جامعة الزقازيق عام ٢٠١٣ وتم التسجيل في كلية التجارة جامعة مدينة السادات في ٢٠١٥/٢/٢٢

المستخلص:

إستهدفت الدراسة تقييم أثر القياس والإفصاح المحاسبى لرأس المال البشرى على قيمة المنشأة بشركات الإتصالات المقيدة فى سوق الأوراق المالية المصرية, وذلك من خلال اختبار مدى أهمية وإمكانية القياس المحاسبى لرأس المال البشرى فى شركات الإتصالات المصرية, وكذلك مدى إمكانية وأهمية الإفصاح عن رأس المال البشرى, وهل يوجد أثر للقياس والإفصاح المحاسبى عن رأس المال البشرى على قيمة المنشأة بشركات الإتصالات المصرية, وتوصلت الدراسة إلى مدى أهمية رأس المال البشرى ودوره فى تعظيم قيمة المنشأة, وكذلك دورة فى دعم القدرة التنافسية وتعزيز الربحية, كما توصلت الدراسة إلى أن الإستخدام الجيد لرأس المال البشرى يؤثر تأثير مباشر على القيمة السوقية للمنشأة, وأن حجم الإستثمارات التى تخصصها المنشآت لرأس المال البشرى لا تتناسب مع أهميته, فالشركات الغنية بالعنصر البشرى يمكن أن تعزز من قيمتها السوقية من خلال إستثمارها للعنصر البشرى, كما توصلت الدراسة إلى أن رأس المال البشرى من العوامل المؤثرة فى قياس قيمة المنشأة, بالإضافة إلى أن أفضل المقاييس المتعلقة بقياس قيمة المنشأة هى تلك المقاييس التى تعكس القيمة السوقية للأسهم والتى تتوافر فى القيمة السوقية إلى القيمة الدفترية للسهم.

الكلمات الإفتتاحية: رأس المال البشرى, قيمة المنشأة, الإفصاح المحاسبى, مؤشر Tobin's Q

Abstract

The study aims at evaluating the effect of measurement and the accountancy disclosure of the human capital on the net value of an establishment which is registered in the Egyptian stock market and this is through testing the importance of the human capital and the possibility of the accountancy measurement of it and also to know their effect on the value of the establishment in the Egyptian telecom company. The study resulted in knowing how important is the human capital and its role in enhancing the value of the establishment, it's also resulted in knowing its role in supporting the competitive ability and enhancing profits. Moreover, it led to the fact that the good use of the human capital has a direct effect on the market value of the establishment, and the volume of the investment which the establishments raise for the human capital aren't proportional with its value.

دراسة أثر القياس والإفصاح المحاسبي لرأس المال البشري على قيمة المنشأة

أولاً : مقدمة البحث:

ترتكز النشاطات الاقتصادية لأي منشأة بشكل أساسي على الموارد البشرية (رأس المال البشري) فالمنشآت بشكل عام تقوم بتوفير موارد مادية ملموسة ليستغلها المورد البشري لتحقيق أهداف تلك المنشأة، سواء كانت تلك الأهداف في المدى القصير أو في المدى الطويل، فلا يمكن لأي منشأة أن تكتفي بالموارد المادية دون وجود رأس المال البشري الذي يمتلك مستوى معين من المهارة والخبرة لتحقيق أهدافها. ونظراً لأهمية رأس المال البشري فهو يعد محورياً أساسياً من محاور نجاح أي منشأة، حيث تزداد أهميته كلما كانت أعمال المنشأة تتضمن إتصالات وعلاقات مباشرة مع العملاء مثل المنشآت التي تقدم الخدمات بأشكها المختلفة. فرأس المال البشري في منشآت الإتصالات له القدرة على إحداث التأثير في النشاط الاقتصادي لهذه المنشآت، ففي هذه المنشآت بدأ واضحاً أن الموارد البشرية تشكل أحد الموارد المتسببه في نموها وبقائها .

فأثبتت الدراسات أن الإدارة الرشيدة هي التي تلعب دوراً هاماً في جعل الموارد البشرية ميزة تنافسية من خلال تدعيم الإمكانات والطاقات البشرية، ومساعدتهم على اكتشاف وتدقيق إمكاناتهم المحتملة (السيد، ٢٠١٤، ص١٣٦). وفي ظل هذه البيئة الاقتصادية الحديثة وما ينطوي عليها من منافسة شديدة تخطت حدود الإقليمية إلى العالمية، ومع التحول إلى اقتصاد المعرفة، أصبح الهدف الإستراتيجي للمشروعات الاقتصادية بمختلف أنواعها والممثل في النجاح والنمو والإستمرار منوطاً بتحقيق المزايا التنافسية، وأصبحت الأصول البشرية هي المصدر الأساسي لتحقيق تلك المزايا التنافسية في القرن الواحد والعشرين، وتعتبر الأصول البشرية من أهم هذه الأصول بإعتبار أن معرفة ومهارات وقدرات العاملين هي المصدر الرئيسي لتعزيز القدرة التنافسية وخلق القيمة للمنشأة (رفع، ٢٠٠٩، ص٣).

حيث تسعى معظم المنشآت في الوقت الراهن إلى توفير المعلومات عن مواردها البشرية لإدراكها أن الإفصاح عن المعلومات المتعلقة بهذه الموارد في التقارير المالية أصبح يعطي مؤشراً على اهتمام المنشأة بعملائها وحاجاتهم و رغباتهم وقدرتها على استغلال الفرص المختلفة في البيئة المحيطة وكسب الميزة التنافسية، لأن المنشآت الناجحة هي التي تقوم بإستقطاب واختيار وتطوير العاملين الذين يمكنهم المساهمة بشكل فعال في تقدم المنشأة وتحقيق أهدافها المنشودة. ويُعد الإفصاح عن المعلومات ذات العلاقة بالموارد البشرية أمراً في غاية الأهمية لمستخدمي التقارير المالية حيث تشكل هذه المعلومات مصدراً أساسياً لاتخاذ القرارات السليمة ذات العلاقة بمصالحهم في المنشأة .

ثانياً: مشكلة البحث

بعد قيام الثورة الصناعية وظهور المنشآت المساهمة بحجمها الضخم وتجمع رؤوس الأموال الضخمة في أيدي المنشآت ظهرت مشكلة حقيقية تتمثل في أن قيمة المنشأة ككل أكبر من مجموع أجزاء مفردات أصولها المكونه لها، بمعنى أن الكل هنا لا يساوي - بل أكبر من - مجموع الأجزاء، الأمر الذي يدل على وجود نوعيه من الأصول لم يتم الإعتراف بها أو قياسها ومن ثم عدم التقرير عنها في القوائم المالية لهذه المنشأة. ففي الفترة الأخيرة لوحظ وجود إختلاف بين القيمة السوقية والقيمة الدفترية وهو ما يطلق عليه " فجوة القياس " الأمر الذي سيطر على عقول الباحثين في محاولة منهم لإيجاد المفاهيم والأسس والأسانيد في تفسير جزء هام من هذه الفجوة. حيث إن قيمة المنشأة تتخلق وتنمو من خلال تكامل العديد من مسببات القيمة سواء كانت المادية أو البشرية، فإن المسببات البشرية لقيمة المنشأة هي العنصر الحاسم في خلق ونماء قيمة المنشأة.

وحيث أن وظيفة القياس في المحاسبة تقوم على افتراض أن ما يمكن قياسه يمكن الإعتراف به، فقد فرضت على طبيعة الأعمال عناصر غير مالية لا يمكن قياسها في ظل المبادئ المحاسبية المقبولة قبولاً عاماً ولها تأثيراً إيجابياً على القيم الواردة بالقوائم المالية وبالتالي التأثير على قرارات مستخدمي تلك القوائم. حيث أظهرت الإختلافات بين القيمة الدفترية والقيمة السوقية لصافي أصول المنشآت في كثير من دول العالم عدم ملاءمة المعلومات المحاسبية الواردة في التقارير المالية، كما أن إطار المحاسبة المالية التقليدي بما يحتويه من مفاهيم ومبادئ ومعايير وإجراءات أصبح غير فعال في إظهار القيمة الحقيقية والمستقبلية لمنشآت الأعمال، فوجود هذه الإختلافات يشير إلى أن هناك جزء من قيمة المنشأة لم يتم التقرير عنه في القوائم المالية المعدة طبقاً للمبادئ المحاسبية التقليدية المتعارف عليها، ومن هنا ظهرت الحاجة الملحة لوضع مقاييس للعنصر البشري يمكن من خلالها قياس قيمة رأس المال

البشرى، خاصة في ظل اقتصاد قائم على المعرفة وظهور التقنيات الحديثة والتكنولوجيا في العديد من المشروعات (عرفات، ٢٠١١، ص ٤).

ومما سبق **تحدد مشكلة البحث** في تحديد أثر القياس والإفصاح المحاسبي لرأس المال البشرى على قيمة المنشأة فعلى الرغم من أهمية رأس المال البشرى ودوره في خلق القيمة إلا أن محاولات قياسه وتحديد عناصر الاستثمار المكونة له لم تخطى بالاهتمام الكافي ولا يتناسب مع أهميته. وعلى ذلك يمكن تحديد مشكلة الدراسة من خلال مجموعة من التساؤلات التالية:-

١. ما هي محددات قياس رأس المال البشرى بالمنشآت محل الدراسة؟
٢. ما هي آليات وضوابط الإفصاح عن رأس المال البشرى؟
٣. ما هي النماذج التي تستخدمها المنشآت محل الدراسة في قياس قيمة المنشأة؟
٤. إلى أى مدى تؤثر موثوقية القياس والإفصاح المحاسبي لرأس المال البشرى على تعظيم قيمة المنشأة؟

ثالثاً: أهداف البحث:

يتمثل الهدف الرئيسي للدراسة في تحديد مدى تأثير القياس والإفصاح المحاسبي لرأس المال البشرى على قيمة المنشأة. وفي سبيل تحقيق هذا الهدف تسعى الدراسة لتحقيق الأهداف الفرعية التالية:

١. الكشف عن محددات قياس رأس المال البشرى من المنظور المحاسبي.
٢. التعرف على آليات وضوابط الإفصاح المحاسبي عن رأس المال البشرى.
٣. تحديد محددات ونماذج قياس قيمة المنشأة من المنظور المحاسبي.
٤. تحديد مدى تأثير القياس والإفصاح المحاسبي لرأس المال البشرى على قيمة المنشأة.

رابعاً: الدراسات السابقة

تناولت دراسة (أحمد، ٢٠١٣) تقييم أثر رأس المال البشرى على قيمة المنشأة: بالتطبيق على الشركات العائلية، فاستهدفت الدراسة تقييم أثر رأس المال البشرى على قيمة المنشأة بالشركات العائلية، وذلك من خلال التساؤلات التالية وهي إختبار ما إذا كان هناك فروق ذو دلالة إحصائية لتأثير رأس المال البشرى على قيمة المنشأة بين القطاعات التي تنتمي إليها الشركات العائلية وأيضاً إختبار إذا كان هناك تأثير ذو دلالة إحصائية على قيمة المنشأة بالشركات العائلية. وأظهرت نتائج الدراسة مدى أهمية رأس المال البشرى ودوره في دعم القدرة التنافسية وتعزيز الربحية وتأثيره على قيمة المنشأة، إلا أن حجم الإستثمارات الفعلية التي تخصصها تلك المنشآت فيه لا يتناسب مع أهميته. كما أظهرت الدراسة أن أفضل المقاييس المتعلقة بقيمة المنشأة هي تلك المقاييس التي تعكس القيمة السوقية للأسهم والتي تتوافر في أسلوب Tobin's Q، وأسلوب القيمة السوقية للسهم إلى القيمة الدفترية للسهم. كما توصلت الدراسة إلى أنه من العوامل المؤثرة في قياس قيمة المنشأة هي رأس المال البشرى. كما توصلت الدراسة إلى أنه يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لرأس المال البشرى على قيمة المنشأة بالشركات العائلية، كما توجد فروق ذو دلالة إحصائية لتأثير رأس المال البشرى على قيمة المنشأة بين القطاعات التي تنتمي إليها الشركات العائلية.

بينما استهدفت الدراسة دراسة (Yusuf, ٢٠١٣) إختبار العلاقة بين كفاءة رأس المال البشرى والأداء المالي ممثلاً في ربحية السهم ومعدل العائد على حقوق الملكية وذلك في البنوك النيجيرية. حيث تم الإعتماد على أسلوب الإنحدار المتعدد لقياس العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع لعينة من البنوك المدرجة في نيجيريا وعددها ١٤ بنك وذلك في الفترة من ٢٠٠٦-٢٠١٠. وتوصلت الدراسة إلى ما يلي وجود علاقة بين كفاءة إستخدام رأس المال البشرى والعائد على حقوق الملكية في البنوك النيجيرية. وكذلك حجم البنك ليس له تأثير معنوي على معدل العائد على حقوق الملكية كما وجدت أن كلاً من الإستخدام الفعال لرأس المال البشرى وحجم البنك له تأثير معنوي على ربحية السهم.

بينما تناولت دراسة (Hasani, & Salehnejad, et al., ٢٠١٤) التعرف على تأثير كفاءة إستخدام رأس المال البشرى على القيمة السوقية للمنشآت المدرجة في طهران. وإعتمدت الدراسة على أسلوب تحليل الإنحدار لإختبار العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع وذلك لعينة من الشركات المدرجة في بورصة طهران، وتوصلت الدراسة إلى أن الإستخدام الجيد لرأس المال البشرى يؤثر تأثيراً مباشراً على القيمة السوقية، حيث يرون أن الشركات الغنية بالموارد البشرية يمكن أن تعزز من قيمتها السوقية وذلك من خلال إستثمارها للعنصر البشرى. كما إن إدارة وكفاءة إستخدام رأس المال البشرى يساعد الشركات لتكون أكثر إبتكاراً وإنتاجية.

واستهدفت دراسة (مرريق، ٢٠١٤) تحديد مدى تأثير رأس المال البشري على أداء ١٧ مؤسسة جزائرية. وذلك من خلال توزيع قائمة استقصاء على الموظفين الذين يشغلون مناصب إدارية مختلفة في المؤسسات محل الدراسة. وتوصلت الدراسة إلى وجود تأثير لرأس المال البشري على أداء المؤسسات محل الدراسة، وقامت الدراسة على الفرضيات التالية وهي لا يوجد علاقة ارتباطية ذو دلالة بين رأس المال البشري وإنتاجية المؤسسة. لا يوجد تأثير لرأس المال البشري على إنتاجية المؤسسة. استهدفت دراسة (الغرابوي، ٢٠١٥) بحث وتحليل مفهوم رأس المال البشري وأهم نماذج النمو الداخلي التي تناولت دراسته وإبراز دوره في إحداث عملية النمو الإقتصادي في العديد من الدول المتطورة والمتقدمة، وكذلك تهدف إلى بيان أثر ومساهمة رأس المال البشري على النمو الإقتصادي في فلسطين، وذلك من خلال الدراسة الوصفية لواقع رأس المال البشري في فلسطين وباستخدام نموذج قياس يبين أثر مؤشرات قياس رأس المال البشري على إجمالي الناتج المحلي الفلسطيني، وتم الإعتماد على بيانات سلاسل زمنية ربعية للمتغيرات خلال الفترى (٢٠١٢-٢٠٠٠) وقدر النموذج باستخدام طريقة المربعات الصغرى. حيث تم التأكد من خلو النموذج من جميع المشاكل الإحصائية وذلك لضمان صحة وتقدير النموذج.

وتوصلت الدراسة إلى أن المتغيرات المستقلة (مؤشرات قياس رأس المال البشري) فسرت ٤٠% من التغيرات الحاصلة على المتغير التابع وهو (إجمالي الناتج المحلي) حيث جاءت العناصر المستقلة (التعليم الثانوي، والتعليم الخاص) ذات دلالة احصائية معنوية موجبة، فيما جاء متغير الدراسات العليا ذو معنوية سالبة الأثر ولم يكن لكل من متغير (الإفناق الحكومي) ومتغير (معدل الأمية) تأثير معنوي دال إحصائياً، وأصت الدراسة بضرورة الإهتمام والتركيز المكثف في بناء وتطوير رأس المال البشري والإستثمار فيه.

وأوضحت دراسة (تويني، ٢٠١٧) أن مشكلة الدراسة تكمن في صعوبة المعالجة المحاسبية في أن القوائم التقليدية الحالية عاجزة عن قياس وتوصيل المعلومات المحاسبية الملائمة لأصحاب المصالح عن رأس المال البشري، كما استهدفت الدراسة القيام بعملية تحليل محاسبي لطرق وإتجاهات القياس المحاسبي لتكلفة رأس المال البشري، وتوضيح مدى الحاجة إلى خصائص المعلومات المحاسبية المطلوبة، وأثبتت الدراسة الميدانية وجود توافق في عملية القياس المحاسبي لتكلفة رأس المال البشري. وتهدف دراسة (مهدي، ٢٠١٨) إلى التعرف على مدى وجود إختلافات في إدراكات مفردات عينة الدراسة لكلاً من: أهمية رأس المال البشري بأبعاده المتمثلة في التعليم - التدريب - الخبرة - المهارات - المعرفة وأهمية الميزة التنافسية بعناصرها المتمثلة في الجودة - الإبداع - الإستجابة والكفاءة ترجع لنوع الشركة (قطاع أعمال عام، فروع متعددة الجنسيات) العاملة ب ج.م.ع. وكذلك تحليل العلاقة بين أبعاد رأس المال البشري، وعناصر الميزة التنافسية. ولتحقيق هذا الهدف تم تصميم قائمة استقصاء لقياس متغيرات الدراسة، وتألف مجتمع الدراسة من شركات الأدوية العاملة ب ج.م.ع. سواء في قطاع الأعمال العام أو فروع شركات متعددة الجنسيات، وتمثلت وحدة المعاينة في كل من: مديري شركات الأدوية، ومديري ادارة الموارد البشرية أو من ينوب عنهما. واعتمد الباحث على أسلوب الحصر الشامل لمفردات مجتمع الدراسة. وأظهرت نتائج الدراسة: عدم وجود إختلافات في ادراكات مفردات عينة الدراسة بكلاً من: أهمية رأس المال البشري بأبعاده، وأهمية الميزة التنافسية بعناصرها ترجع لنوع الشركة (قطاع الأعمال العام، وفروع متعددة الجنسيات) العاملة ب ج.م.ع. كما تبين وجود علاقة جوهرية ايجابية بين رأس المال البشري بأبعاده المتمثلة في (التدريب، الخبرة، المعرفة، المهارات) وعناصر الميزة التنافسية بصفة اجمالية بشركات الأدوية العاملة بمصر، وأخيراً تبين وجود علاقة جوهرية بين بعد التعلم لرأس المال البشري وعناصر الميزة التنافسية بصفة اجمالية بصفة اجمالية.

واستهدفت دراسة (محمد، ٢٠١٩) التعرف على أثر قياس محاسبة رأس المال البشري على كفاءة الأداء بالتطبيق على جامعة الملك خالد. حيث تمثلت المشكلة في أن رأس المال البشري لا يتم التعامل معه إلا من ناحية تسجيل الرواتب والأجور، أي يعامل كنفقات جارية فقط، رغم أن رأس المال البشري يقوم بمنافع وخدمات مستقبلية، وفي تحقق الجامعة الأداء الأمثل لها لا بد من إيجاد معالجة للقياس المحاسبي الأمثل لرأس المال البشري فتثير الدراسة عدة تساؤلات وهي هل هناك قياس محاسبي لرأس المال البشري في الجامعة. وهل يوجد أثر للقياس المحاسبي عن رأس المال البشري في كفاءة أداء الجامعة. وتوصلت الدراسة إلى ضرورة الإفصاح عن رأس الموارد البشرية عند إعداد القوائم المالية بالجامعة، وضرورة الإهتمام بمحاسبة الموارد البشرية وذلك بإدخال وتبني نظام للمحاسبة عن رأس المال البشري داخل الجامعة عن طريق التطبيق لنماذج القياس.

باستقراء الدراسات السابقة يتضح ما يلي:

- ١- هناك اهتمام كبير من قبل الباحثين الأكاديميين وخاصة الدراسات الأجنبية حول أهمية رأس المال البشرى وكذلك تحديد أثره على أداء وقيمة المنشأة .
 - ٢- إن رأس المال البشرى هو ذلك المحور الذي يتعلق بعملية التفكير فالتفكير محصور على العنصر البشرى.
 - ٣- رأس المال البشرى يلعب دوراً أساسياً في تحقيق الميزة التنافسية في ظل إقتصاديات المعرفة.
 - ٤- إن المهارات العقلية وما يرافقها من مضامين نفسية هي أهم عناصر نجاح المنشأة في عصر المعلومات والمعرفة.
 - ٥- هناك جزء من مسببات القيمة الحقيقية للمنشأة غير ظاهرة في القوائم المالية التقليدية, وهو يتمثل في رأس المال البشرى . وهذا يعنى وجود قصور في مبادئ المحاسبة التقليدية في معالجة هذا الجزء الهام من موارد المنشأة , ومن ثم الفشل في الإفصاح عن القيمة الحقيقية للمنشأة.
- لذا تأمل الدراسة الحالية إلى دراسة القياس والإفصاح عن رأس المال البشرى كأصول غير ملموسة ولكنها ذات تأثير على القيمة الحقيقية للمنشأة.
- ومما سبق يمكن أن تكون الدراسة الحالية امتدادا للدراسات السابقة من منظور مختلف:
- من حيث تحديد ما إذا كان قياس رأس المال البشرى والإفصاح عنه يؤثر على قيمة المنشأة أم لا .
 - ذلك بالتطبيق على شركات الاتصالات والمتمثلة في (شركة المصرية للاتصالات , شركة فودافون مصر , شركة موبينيل مصر (أورانج), شركة رايه لخدمات الاتصالات , شركة أوراسكوم للاتصالات والاعلام والتكنولوجيا , شركة جلوبال تيليكوم)

رابعاً: فروض البحث

فى إطار مشكلة الدراسة وأهدافها , فقد تم صياغة الفروض التالية:

الفرض الرئيسى الأول:

إمكانية وأهمية القياس المحاسبى لرأس المال البشرى فى شركات الإتصالات المصرية.

١- (H٠) لا توجد إمكانية أو أهمية للقياس المحاسبى لرأس المال البشرى فى شركات الإتصالات المصرية.

٢- (H١) توجد إمكانية وأهمية للقياس المحاسبى لرأس المال البشرى فى شركات الإتصالات المصرية.

الفرض الرئيسى الثانى:

إمكانية وأهمية الإفصاح المحاسبى لرأس المال البشرى بشركات الإتصالات المصرية.

١- (H٠) لا توجد إمكانية أو أهمية للإفصاح المحاسبى عن رأس المال البشرى بشركات الإتصالات المصرية.

٢- (H١) توجد إمكانية و أهمية للإفصاح المحاسبى عن رأس المال البشرى بشركات الإتصالات المصرية.

الفرض الرئيسى الثالث:

أثر القياس والإفصاح المحاسبى عن رأس المال البشرى على قيمة المنشأة بشركات الإتصالات المصرية.

١- (H٠) لا يوجد أثر إيجابى للقياس والإفصاح المحاسبى عن رأس المال البشرى على قيمة المنشأة بشركات الإتصالات المصرية.

٢- (H١) يوجد أثر إيجابى للقياس والإفصاح المحاسبى عن رأس المال البشرى على قيمة المنشأة بشركات الإتصالات المصرية.

خامساً: تقسيم البحث:

سعيًا نحو تحقيق أهداف البحث , واختبار الفروض واستخلاص النتائج والتوصيات , سوف يتم

تقسيم البحث على النحو التالى:

أولاً: الإطار النظرى لرأس المال البشرى.

ثانياً: القياس والإفصاح المحاسبى عن رأس المال البشرى.

ثالثاً: علاقة رأس المال البشرى بقيمة المنشأة.

رابعاً: الدراسة الميدانية.

أولاً: الإطار النظري لرأس المال البشرى

١- مفهوم رأس المال البشرى

زاد الإهتمام بمصطلح رأس المال البشرى فى أواخر الستينات وأوائل السبعينات من القرن العشرين فى إطار المحاسبة عن الموارد البشرية , حيث شهدت تلك الفترة العديد من البحوث فى أمريكا وأوروبا وأستراليا للمحاسبة عن الموارد البشرية (Flamholtz, E, ١٩٩٩, p:١٧). وتشير الدراسات إلى مساهمات آدم سميث فى بدايات وضع فكر رأس المال البشرى, وإرساله والتي كانت منذ عام ١٧٧٦ م فشكلت الأفكار التي وضعها جزءاً أساسياً من فكر رأس المال البشرى , وقد وضع مبدئين أساسيين واللذين أصبحا فيما بعد من أهم مبادئ رأس المال البشرى وهما :

١- مدخلات العمل والتي تتضمن القدرات المفيدة والمكتسبة, والقدرة على إصدار الأحكام, والتميز لدى أفراد المجتمع.

٢- القدرات التي يجرى إكتسابها من خلال التعليم والدراسة .

ورغم أن موضوع رأس المال البشرى منذ بداياته موضوعاً مثيراً لكثير من الجدل والخلاف, ولكن حدة الخلاف والجدل قد قلت كثيراً بسبب تزايد الدراسات والبحوث التي تناولت هذا الموضوع , ونجحت فى إثرائه بالمعرفة النظرية, والمعرفة التطبيقية, ولكن مع ذلك يمكن القول بأن رأس المال البشرى هو حقل معرفى لم تكتمل معالمه بصورة تامة بعد , فقد عرف الإقتصاديون رأس المال البشرى "بأنه الطرق التي يحقق بها الأفراد والمجتمع أرباح إقتصادية من الإستثمار فى البشر" وطبقاً لهذا المنظور فإن الإقتصاديون ينظرون إلى رأس المال البشرى بأنه الإستثمارات فى الكفاءات والمهارات , أما الإداريين فلهم مفهوم أوسع لرأس المال البشرى, حيث يعرفون رأس المال البشرى "بأنه العائد الذى تجنيه المنشأة من ولاء وإبتكار وبراعة وجهد وإنتاجية الأفراد العاملين بها على مختلف المستويات الإدارية (Steven J., ٢٠٠١, pp: ١٢-١٧).

ومن المنظور المحاسبى يعرف رأس المال البشرى بأنه القيمة الحالية المترجمة لإستثمارات المنشأة فى العاملين بها , وهو التعليم , والمهارات, والخبرة, والقدرة على الإبتكار والتجديد والمعرفة, والمرونة التي يتمتع بها أعضاء المنشأة , كما يعرف رأس المال البشرى بأنه الأصول المعنوية التي تنتج القيمة للمنشأة, تلك القيمة التي تحيط بمختلف الأنشطة التي تؤدها المنشأة لتصميم وإنتاج وتسويق وتوصيل ودعم السلع والخدمات والتي تضيف القيمة إلى مساهميتها .

ويرى (Steve,B, ٢٠٠٢, p:٣٠) أن رأس المال البشرى هو أهم الأصول المعنوية (غير الملموسة) وهو يمثل العاملين فى المنشأة والقادرين على فعل الأشياء التي تؤدي فى النهاية إلى نجاح المنشأة, ورغم أنه- أى رأس مال بشرى- يمثل حوالى ٨٠% من قيمة المنشأة فإن أغلب المنشآت لازالت غير قادرة على إدراكه وذلك بسبب صعوبة قياسية وغياب المعلومات الكافية عنه. كما عرفه (Bontis,N., ٢٠٠٢, p:٢٢٤) بأنه رافعة الأرباح فى الإقتصاد المعرفى وهو يمثل المعرفة التي يمتلكها الأفراد العاملين فى المنشأة, وعلى مستوى الفرد فإن رأس المال البشرى يمثل الموهبة الفطرية والتعليم, والخبرة, والمواقف والإتجاهات نحو العمل, وعلى ذلك فإن رأس المال البشرى يمثل مصدر الإبداع والتجديد الإستراتيجى وذلك من خلال الإبتكار وأساليب العمل الجديدة وتحسين المهارات الشخصية وتطوير الأداء.

ومن هذا المنطلق فقد إختلفت التعريفات من حيث النظر إلى رأس المال البشرى, فالبعض إعتبره جزءاً من عمل المنشأة (من الناحية التنظيمية), والبعض الآخر ينظر إليه على أنه يتضمن مجموعة مكونات ترتبط بالإنسان (من الناحية السلوكية والشخصية) , ومجموعة ثالثة ترى أنه يتضمن ما يمتلكه الأفراد من تعليم وخبرة ومهارة (من الناحية المهنية), وسيتم فيما يلى توضيح المداخل المختلفة لرأس المال البشرى:

- من حيث إعتبره جزءاً من عمل المنشأة (من الناحية التنظيمية): لا يرتبط رأس المال البشرى بمستوى إدارى معين, ولكنه يتوزع على مختلف المستويات الإدارية , كما أنه يميل للعمل ضمن الهياكل التنظيمية المرنة التي تبتعد عن المركزية والتي لا يسودها المناخ الرسمى.
- من حيث إعتبره ضمن مجموعة المكونات الأساسية التي تتوافر فى الأفراد (من الناحية السلوكية والشخصية): يميل الأفراد إلى تحمل المخاطر وأخذ المبادرة والمثابرة والإستقلالية فى الفكر حيث أنهم يتفاعلون بشكل أكثر إيجابية فى المناخ الإدارى الذى يتسم باللامركزية فى إتخاذ القرار(المفرجى, ٢٠٠٣, ص, ١٨٠) .

■ **من حيث انه يرتبط مباشرة بالعمل (من الناحية المهنية):** يجب أن يتميز مجموعة الأفراد المكونين لرأس المال البشرى بالمهارات المرتفعة والخبرات المتنوعة, ويجب تطويرهم وتدريبهم بشكل دورى حتى يمكنهم إستيعاب التغيرات المتلاحقة فى بيئة العمل , وليس من الضروري أن يكون الأفراد المكونين لرأس المال البشرى حاصلين على شهادات أكاديمية.

ومن كل ما سبق ترى الباحثة أن رأس المال البشرى هو عبارة عن مجموعة من الأفراد العاملين داخل المشاة الذين يمتلكون مجموعة من المهارات المتميزة والقدرة على الإبداع والإبتكار والذين لا يمكن إحلال بديل عنهم ولديهم الرغبة فى التعليم والتدريب المستمر مما يؤدى إلى إتساع رأس المال البشرى فى المنشأة وبالتالي تعظيم قيمة المنشأة.

فرأس المال البشرى أصبح أحد عوامل النجاح والتميز فى القرن الحادى والعشرين فعلى سبيل المثال لم تعد الموارد المادية والطبيعية هى العوامل الضرورية والعملة النادرة للنجاح. فالمعلومات والمعرفة والثروة الرقمية هى العوامل المسيطرة فى الوقت الحاضر. فيقول "بل جيتس" المدير التنفيذى للشركة العملاقة "مايكروسوفت": "إن أهم الأصول أو الموجودات المتاحة لدينا تكمن حقيقة فى الخيال البشرى فهو أعلى ما نملك وأهم ما لدينا من موجودات. فمايكروسوفت تمتلك رأس مال يقدر بحوالى ٥٠٠ مليار دولار وبينما أن أصول البنية التحتية لا تساوى ١% من ذلك الرقم , ففى فترة قصيرة من الزمن تغير التاريخ بشكل يتجاوز حجم التغير الذى حدث خلال المائة عام السابقة. وبناءً على ما سبق فإن التطور التكنولوجى والتطور العلمى كما يقول من الأسباب التى ساهمت فى نمو الأهمية الحقيقية لرأس المال البشرى, فتنمو المعرفة يتسارع ويعمل على تغيير أشكال المنشآت وأشكال العمليات الإنتاجية والمنتجات التى تنتجها هذه المنشآت والإنترنت هو من الأمثلة الماثلة للعيان على التطور التكنولوجى الذى نعيشه الآن. ونتيجة لذلك فإن طبيعة الأعمال وطريقة العمل الذى يقوم به الفرد قد تغيرت أيضاً.

هذا ولم تعد مقومات الميزة التنافسية التقليدية صالحة للوصول إلى تلك الميزة التنافسية من خلال رأس المال المادى (الأصول المادية) أو قوة التفاوض مع المشتري أو قوة التفاوض مع البائع أو القوة التكنولوجية أو التنافسية. هذه المصادر التقليدية التى إمتلكتها مؤسسات لفترة زمنية طويلة خلال القرن العشرين لم تعد صالحة ومستمرة فى القرن الحادى والعشرين, لأن الميزة التنافسية تبقى ميزة عندما يتميز بها الفرد أو المنشأة عن الآخرين, ولكن عندما يسهل إقتباس هذه الميزة بسهولة تفقد كونها ميزة. إذن هذه المصادر أصبحت سهلة التقليد فلم تعد تمتلك حقاً. لذلك لا بد من أن تبحث المنشآت عن مصادر أخرى للوصول إلى الميزة التنافسية(ملحم, ٢٠٠٦, ص, ٢٢١) .

٢- سمات وخصائص رأس المال البشرى

يمثل رأس المال البشرى أحد أهم عناصر الأصول المعنوية (غير الملموسة), والتى تعتبر المصدر الرئيسى للقيمة ودعم القدرات التنافسية, فلم يعد إمتلاك الآلات والمعدات وغيرها من الأصول الملموسة مصدراً لنجاح وتميز منشآت اليوم, ولكن أصبح المصدر الرئيسى للنجاح والتميز هو القدرة على إستخدام تلك الأصول, وحيث أن رأس المال البشرى يمثل مجموعة الأفراد الذين يتمتعون بقدرات متميزة, وهو مفهوم مرتبط بالمعرفة والإبداع والإبتكار والتجديد وبناءً على ذلك تتلخص خصائص رأس المال البشرى فيما يلى(رفيع, ٢٠٠٨, ص, ٤٩):

- **خصائص تنظيمية:**
 - صعوبة تقييمه وقياسه.
 - يعتبر رأس المال البشرى أحد العناصر الحاكمة فى تحديد القيمة الحقيقية للمنشأة.
 - أن رأس المال البشرى يتوزع على مختلف المستويات الإستراتيجية ولا يرتبط بمستوى معين.
- **خصائص مهنية:**
 - إن رأس المال البشرى ليس بالضرورة أن يكون حاصل على شهادة أكاديمية بقدر ما هو ضرورى تعلمهم التنظيمى وتدريبهم بشكل متواصل حتى يتمكنوا من مواكبة العصر والتغيرات المتسارعه فيه.
 - يجب أن يتميز رأس المال البشرى بالمهارات والقدرة على الإبداع والإبتكار .
 - الإستعداد الدائم لقبول التغيير من خلال قبول المخاطر المرتبطة بالتعامل مع التكنولوجيا المستحدثة, أو العمل فى مجالات جديدة ومتنوعة.
- **خصائص سلوكية وشخصية:**
 - يتسم رأس المال البشرى بأن لديه قدره على الإستفادة من خبرات الآخرين.

- يتصف رأس المال البشرى بالمبادرة إلى تقديم المقترحات الجديدة والبناء.
وبناءً على ما سبق يمكن بلورة خصائص رأس المال البشرى فى عدة نقاط:-

- ١- إن رأس المال البشرى هو عبارة عن قدرات ذهنية لدى الأفراد.
 - ٢- إن رأس المال البشرى يجب أن يتسم بالمهارة والقدرة على الابداع والإبتكار.
 - ٣- إن رأس المال البشرى يصعب قياسه وتوفير معلومات عنه.
 - ٤- إن رأس المال البشرى إذا ما تم توظيفه بشكل جيد يضيف قيمة للمنشأة.
 - ٥- يتسم رأس المال البشرى بامتلاكه المعلومه وتحويلها إلى ربح.
 - ٦- رأس المال البشرى يصعب تقليده أو إحلاله بديل عنه.
- ### ٣- أهمية رأس المال البشرى
- تتلخص أهمية رأس المال البشرى فى الأتى(العمامى, ٢٠١٥, ص, ٧٦):
- يعتبر رأس المال البشرى هو الثروة الحقيقية لمنشآت الأعمال, حيث إن منحنى إنتاجيته يتناسب طردياً مع منحنى عمره الزمنى.
 - تكمن أهمية رأس المال البشرى من كونه منبع الإبداع والتجديد الإستراتيجى, وذلك من خلال التفكير الخلاق وإقصاء الملفات القديمة وإعادة هندسة إجراءات وأساليب جديدة فى العمل, وتحسين المهارات الشخصية وتطوير القدرات, وهذا يعتمد على ثقافة المنشأة.
 - يساهم رأس المال البشرى فى تحسين الإنتاجية وخفض التكلفة وزيادة الحصة السوقية وبناء مركز تنافسى قوى وبالتالي تعظيم قيمة المنشأة.
 - يساهم رأس المال البشرى فى تحويل المعرفة والمهارات والخبرات إلى قيمة مضافة.
 - يمثل رأس المال البشرى قاعدة المعرفة, وهى القاعدة الأساسية للاقتصاد القائم اليوم.
 - إن رأس المال البشرى وما يتضمنه من إبداع وابتكار ومعرفة, يعتبر من أهم العوامل اللازمة لاستمرار المنشأة وبقاؤها, وخصوصاً فى ظل بيئة الأعمال التى تتسم بالديناميكية, والتجديد المستمر.
 - إن رأس المال البشرى يساعد فى تحقيق الميزة التنافسية من خلال إنتاج السلع الجديدة والخدمات المميزة, مما يؤدى إلى إقبال المستهلكين على المنتج, والمستفيدين من الخدمة إلى الإقبال على التعامل مع تلك المنشآت.

ثانياً: القياس والإفصاح المحاسبى عن رأس المال البشرى

- ١- القياس المحاسبى لرأس المال البشرى وأهميته
إن تفوق الفكر البشرى على الآلات والمعدات فى إضافة القيمة للمنشأة فى بيئة الاقتصاد المعرفى, أدى إلى عدم ملائمة القوائم المالية التقليدية التى تعكس المعالجة المحاسبية لجميع النفقات المتعلقة بالعنصر البشرى كمصروفات, وضعف من أهمية تلك القوائم لمتخذ القرار, وقد تزايدت فى العقد الأخير البحوث والدراسات التى تناولت هذا الموضوع مؤكدة على قصور النظام المحاسبى الحالى والتقارير المالية التقليدية فى معالجة العنصر الحيوى والأكثر أهمية فى نجاح المنشأة واستمرارها فى القرن الحادى والعشرين ألا وهو رأس المال البشرى, مما تطلب البحث عن طرق بديلة للقياس والإفصاح عنه لذا فإن قياس رأس المال البشرى يعتبر أمراً صعباً لكونه يعد من الأصول غير الملموسة, وغير المرئيه ويقول (Stewart, ٢٠٠٠) أن رأس المال البشرى لا يمكن رؤيته أو لمسه إلا أنه يجعلك غنياً, وترجع أهمية قياس رأس المال البشرى إلى سببين أساسيين هما (Friedman, A, ٢٠٠١, p: ١٤) :
- عند قياس رأس المال البشرى يمكن الحكم على كفاءة وفاعلية الإستثمارات المخصصة له.
- كما أن القاعدة المتعارف عليها تقضى بأن ما يمكن قياسه يمكن إدارته, فرأس المال البشرى يساهم بشكل كبير فى تحديد القيمة الحقيقية للمنشأة, على اعتبار أنه يمثل جزءاً كبيراً من الفرق بين القيمة السوقية والقيمة الدفترية للمنشأة.

٢- أساليب القياس المحاسبى لرأس المال البشرى

يمكن تصنيف أساليب قياس رأس المال البشرى إلى نوعين من نماذج القياس هما:

- نماذج القياس التي تستند إلى التكلفة.

- نماذج القياس التي تستند إلى القيمة.

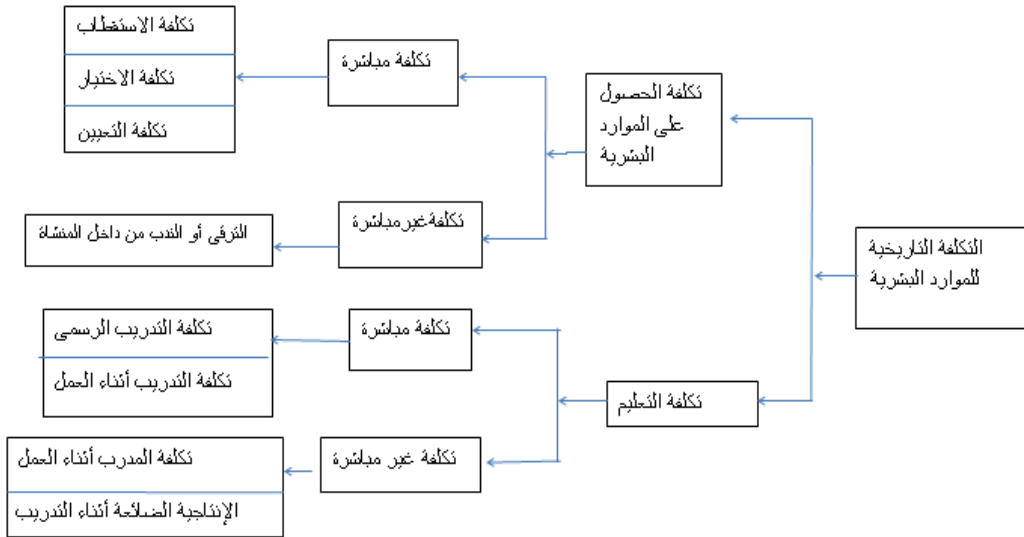
وفيما يلي عرضاً تفصيلياً لكل منهما:

١/٢ نماذج القياس التي تستند إلى التكلفة:

لقد ظهرت نماذج متعددة لقياس قيمة رأس المال البشري والتي استندت إلى قياسه عن طريق تحديد تكاليف الاستثمار في العنصر البشري، وفيما يلي استعراض للأهم نماذج القياس:-

١/١/٢ نموذج التكلفة التاريخية Flamholtz, ١٩٩٩, p: ١١٨ :

تتمثل التكلفة التاريخية المتعلقة برأس المال البشري في نوعين من التكاليف هما: تكلفة الحصول على الموارد البشرية، والتكلفة المتعلقة بالتعليم، وكل من النوعين من التكاليف له مكوناته المباشرة وغير المباشرة وقد قدم Flamholtz نموذج لقياس التكلفة التاريخية للموارد البشرية كما في الشكل التالي:



وبناءً على النموذج السابق يمكن عرض عناصر التكلفة التاريخية للموارد البشرية وفقاً لنموذج التكلفة التاريخية كما يلي:

أ- **تكلفة الحصول على الأفراد:** تشير إلى النفقات التي تتحملها المنشأة بغرض الحصول على الأفراد وهي تشمل العناصر التالية:

- تكلفة الاستقطاب وتشمل تكلفة الإعلانات، وتكلفة السفر، والانتقالات، والمصاريف الإدارية المتعلقة بالاستقطاب.

- تكلفة الاختيار: وتتمثل في التكاليف التي تتحملها المنشأة في سبيل عملية الاختيار للوظيفة وتشمل تكاليف المقابلات والاختبارات.

- تكلفة التعيين: وتتمثل في التكاليف التي تتحملها المنشأة في سبيل إدخال فرد جديد في التنظيم الإداري للمنشأة، والتي تتمثل في تكاليف تهيئة وإعداد الأفراد للعمل.

ب- **تكلفة التعليم:** وتتمثل في التكاليف التي تتحملها المنشأة بغرض تدريب الأفراد ووضعهم في مستوى الأداء الطبيعي المتوقع من الأفراد عند قيامه بوظيفة معينة، والعنصر الأساسي في تكلفة التعلم هو تكلفة التدريب والتي تتمثل في التكاليف التي تتحملها المنشأة في سبيل تدريب الأفراد وتنميتهم وتطوير أدائهم، وتكلفة التدريب المباشر تتمثل في المرتبات والأجور التي يتقاضها الفرد خلال فترة التدريب، أما التكاليف غير المباشرة فتتمثل في مرتب المدرب طوال فترة التدريب، وتكلفة الإنتاجية الضائعة، وهي تمثل الأداء الضائع للعاملين الآخرين بخلاف المتدرب نفسه، حيث يتأثر إنتاجية الأفراد الآخرين الذين يتعاملون مع المتدرب أثناء العمل وذلك لحين ما تصل إنتاجية المتدرب إلى المستوى العادي المطلوب.

٢/١/٢ نموذج تكلفة الإحلال:

عند مناقشة التكلفة التاريخية كمقياس لقيمة العنصر البشري للمنشأة، فقد تم استنتاج أنها توفر قياساً للأصل البشري في تاريخ الإنفاق فقط، ومع مرور الوقت واكتساب الفرد للمزيد من الخبرة والتعليم تفقد التكلفة التاريخية فاعليتها وأهميتها في هذا الصدد، ولذا كان لزاماً على المنشأة البحث عن مقياس آخر وقد وجد من هذه المقاييس نموذج تكلفة الإحلال، فتتمثل تكلفة الإحلال للموارد البشرية في التضحية التي تتحملها المنشأة لإحلال بعض الموارد البشرية الجديدة بدلاً من بعض الموارد البشرية الموجودة بالمنشأة، وهناك نوعين من تكلفة الإحلال الوظيفي وتكلفة الإحلال الشخصي، حيث تشير تكلفة

الإحلال الوظيفي إلى التكلفة التي تتحملها المنشأة اليوم في سبيل إحلال بديل للقيام بمهام وظيفة معينه, أما عن تكلفة الإحلال الشخصي فهي تتمثل في التكلفة التي تتحملها المنشأة لإحلال فرد محل فرد آخر بحيث يكون قادراً على تقديم مجموعة الخدمات التي يقدمها الفرد الحالي (أحمد, ٢٠١٣, ص٩٢).

وتتضمن تكلفة الإحلال نفس بنود التكاليف في طريقة التكلفة التاريخية كما هو موضح بالشكل التالي والمتمثلة في تكلفة الحصول على الموارد البشرية وتكلفة التدريب والتنمية ويضاف إليها بند آخر من بنود التكلفة والمتمثل في تكلفة ترك العمل أو الانفصال, وتشير تكلفة ترك العمل إلى التضحية التي تتحملها المنشأة حينما يقوم فرد معين يشغل وظيفة معينة بترك العمل مما يترتب عليه تكلفة مباشرة تتمثل في المكافآت والتعويضات نتيجة ترك الموظف لوظيفته وتكاليف غير مباشرة تتمثل في تكلفة الوظيفة الحالية خلال فترة البحث عن موظف آخر, وقد تتحدد تكلفة الإحلال اعتماداً على تقديرات توضع على أساس التكلفة التاريخية وقد تعتمد إدارة المنشأة في تقديرها على بيانات من خارج المنشأة من واقع سوق العمل .

Tang, T., ٢٠٠٥, pp: ١٤-١٢٣ نموذج ٣/١/٢

اعتمد ذلك النموذج على تكلفة الإحلال ل Flamholtz في قياس رأس المال البشري, حيث قسم رأس المال البشري إلى أربعة عناصر وهي:

- **تكاليف الحصول على العنصر البشري :** وتتضمن تكاليف الإستقطاب والإختيار وتكاليف التعاقد.
 - **تكاليف التكيف والتوجيه:** وتتضمن تكاليف التوظيف وتكاليف اندماج الموظف في وظيفته.
 - **تكاليف التعلم:** وتتضمن تكلفة المدربين والمتدربين والتعويضات, إضافة إلى التكاليف المتعلقة بالأدوات والموارد والتجهيزات الخاصة بعملية التعلم.
 - **تكاليف ترك العمل:** وتتضمن تعويضات العاملين والإنتاجية الضائعة نتيجة ترك العمل.
- وأشار Tang إلى أنه يمكن حساب الإنتاجية الضائعة نتيجة ترك العمل وفقاً للنموذج التالي:

$$C_p = D_1 - D_0$$

$$D_1 = I_A - I_a$$

$$D_0 = O_A - O_a$$

حيث:

$$C_p = \text{الإنتاجية الضائعة نتيجة ترك العمل.}$$

$$D_1 = \text{التغيير في المدخلات (الأجور والمرتبات) نتيجة ترك العمل.}$$

$$I_A = \text{الأجور والمرتبات عند العمل.}$$

$$I_a = \text{الأجور والمرتبات عند المستوى المعياري.}$$

$$D_0 = \text{التغيير في المخرجات نتيجة ترك العمل.}$$

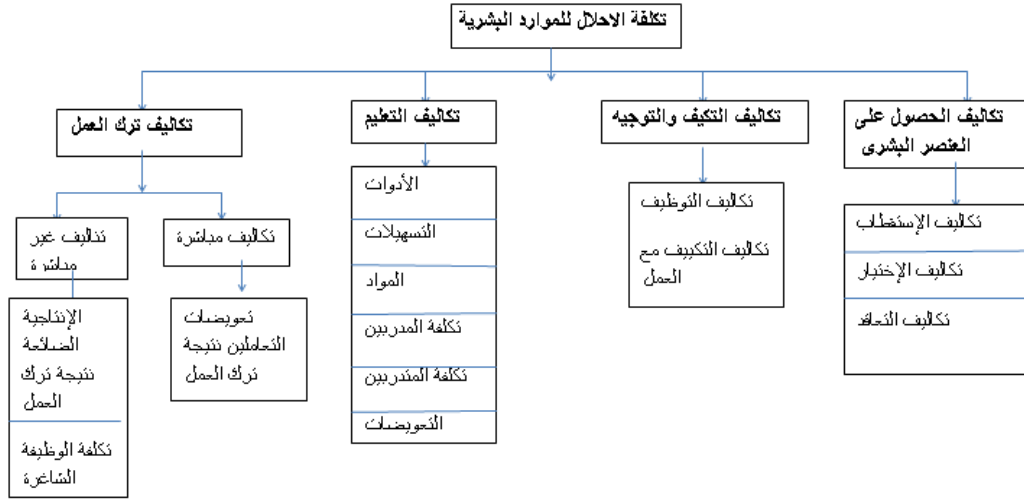
$$O_A = \text{المخرجات عند ترك العمل.}$$

$$= \text{(العائد المخطط ÷ الأجور المخططة) × الأجور الفعلية.}$$

$$O_a = \text{المخرجات عند المستوى المعياري.}$$

$$= \text{(العائد المخطط ÷ الأجور المخططة) × الأجور التقديرية.}$$

ويمكن عرض نموذج Tang, t. في الشكل التالي:



المصدر: (Tang, T., ٢٠٠٥)

٢/٢ نماذج القياس التي تستند إلى القيمة:

وفقاً لتلك النماذج يتم قياس قيمة الموارد البشرية من خلال التنبؤ بالعوائد المستقبلية التي يمكن الحصول عليها من الموارد البشرية. وفيما يلي عرضاً تفصيلياً لأهم نماذج العوائد المستقبلية:

١/٢/٢ نموذج القيمة الحالية المعدلة للأجور

اقترح (Roger. H., Hermanson, ١٩٩٥, p:٦٢) طريقة القيمة الحالية المعدلة للأجور لحساب قيمة الموارد البشرية، ويتم تحديد قيمة الموارد البشرية وفقاً لتلك النماذج كما يلي:

١- تحديد قيمة الأجور والمرتبات التي سيتم دفعها للأفراد لفترة مستقبلية معينة ولتكن خمس سنوات.

٢- تحديد القيمة الحالية للأجور المستقبلية.

٣- حساب معامل كفاءة العاملين بالمنشأة، والذي يعرف بأنه معدل الدخل الخاص بالمنشأة إلى معدل الدخل السائد في نفس الصناعة وخلال فترة زمنية معينة.

٤- حساب قيمة الموارد البشرية من خلال ضرب القيمة الحالية للأجور المستقبلية في معامل الكفاءة.

وقد اعتمد Hermanson في حسابه لمعامل الكفاءة على المتوسط المرجح لصافي دخل المنشأة خلال الخمس سنوات السابقة، ويتم حسابه بالمعادلة التالية:

$$ER = 5 \frac{RE0}{RE0} + 4 \frac{RE1}{RE1} + 3 \frac{RE2}{RE2} + 2 \frac{RE3}{RE3} + \frac{RE4}{RE4}$$

١٥ حيث:

Efficiency Ratio = ER معامل الكفاءة.

RE = معدل العائد على الأصول للمنشأة للسنة الحالية.

RE = معدل العائد على الأصول للمنشآت السائدة للسنة الحالية.

RE_١ = معدل العائد على الأصول للمنشأة للسنة السابقة.

RE_١ = معدل العائد على الأصول للمنشآت السائدة للسنة السابقة.

٢/٢/٢ نموذج الشهرة غير المشتراه

اقترح (Roger. H., Hermanson, ١٩٩٥, p:٦٥) طريقة الشهرة غير المشتراه لقياس قيمة

الموارد البشرية حيث أشار إلى أن الأرباح غير العادية التي تحققها المنشأة إنما ترجع إلى الموارد البشرية بها، وذلك على أساس أن الموارد البشرية هي المسؤولة عن الاختلافات الموجودة في الأرباح بين المنشآت، أي أن المكاسب غير الظاهرة بقائمة المركز المالي تتمثل في الموارد البشرية، وتعتمد تلك الطريقة على رسملة الأرباح الزائدة عن متوسط الأرباح العادية.

ووفقاً لذلك النموذج يتم حساب قيمة الأصول البشرية من خلال رسملة الأرباح الزائدة في المنشأة عن الأرباح السائدة على مستوى الصناعة، وذلك بقسمة الأرباح الزائدة على معدل العائد على الأصول.

٣/٢/٢ نموذج القيمة الحالية للإيرادات المستقبلية

اقترح (Lev & Schwartz, 1971, pp: 103-112) هذا النموذج لقياس قيمة رأس المال البشري بناءً على القيمة الحالية لما يتحصل عليه الفرد من المنشأة، وبموجب هذا النموذج يتم تحديد قيمة رأس المال البشري على أساس خصم الرواتب والأجور التي يتوقع أن يحصل عليها الأفراد خلال عمرهم الإنتاجي بسعر فائدة خاص وذلك وفقاً للنموذج التالي:

$$V_r = \sum_{t=r}^T \frac{I_t}{(1+r)^{t-r}}$$

حيث:

V_r = قيمة رأس المال البشري للفرد الذي عمره t

I_t = المكاسب السنوية للشخص في سن التقاعد.

T = سن التقاعد.

r = معدل الخصم المحدد للفرد.

ونظراً لأن المكاسب السنوية للشخص في سن التقاعد لا يمكن تحديدها إلا بعد التقاعد الفعلي، فإنه

يتم تعديل النموذج السابق وذلك باستبدال القيمة التاريخية بقيم تقديرية وسيتمز لها بالرمز I^* لتبين

المكاسب السنوية المقدرة، وبالتالي فإن النموذج السابق يتم تعديله كما يلي (أحمد، ٢٠١٣، ص: ١٠٠):

$$V_r^* = \sum_{t=r}^T \frac{I^*(t)}{(1+r)^{t-r}}$$

ولكن يتضح من النموذج السابق أنه تجاهل إمكانية حدوث الوفاة قبل سن التقاعد، ولذلك فقد اقترح Lev

& Schwartz تعديل النموذج السابق ليصبح كما يلي:

$$I^*(t)$$

$$V_r^* = \sum_{t=r}^T P(t=1) \sum_{i=r}^t \frac{I^*(i)}{(1+r)^{t-r}}$$

حيث:

V_r^* = القيمة المتوقعة لرأس المال البشري للفرد.

$P_r(t)$ = احتمال وفاة الفرد عند السن t .

ومن الملاحظ أن Lev & Schwartz افترض أن الفرد سيبقى في المنشأة حتى سن التقاعد أو الوفاة وأهم احتمال أن يترك الفرد المنشأة لأسباب خلاف ذلك مثل التجنيد أو الرغبة في الالتحاق بوظيفة أخرى سعياً وراء فرصة عمل أفضل أو لعدم رضائه عن نظام الأجور بها أو عن السياسات الأخرى بها أو للترقى أو للفصل، وبناءً على ذلك فإن هناك مغالاة في فترة خدمة الفرد بالمنشأة، وأيضاً أخذ الأجور والمرتبات فقط كأساس لحساب قيمة الموارد البشرية ولم يأخذ في الاعتبار تكاليف أخرى متعلقة بها مثل تكاليف الاستقطاب والتعيين والتدريب وأيضاً تجاهل احتمال تغير الدور الوظيفي للفرد بالمنشأة، ومما لا شك فيه أن تغير هذا الدور له انعكاس على دخل الفرد وأيضاً على درجة رضائه ومن ثم احتمال بقائه بالمنشأة.

٤/٢/٢ نموذج التدفق النقدي الحر

يمكن استخدام نموذج التدفق النقدي الحر في قياس قيمة رأس المال البشري حيث أشار (Damodaran, S., 2004, p: 115) إلى أن قيمة رأس المال البشري تتمثل في الفرق بين قيمة التدفق النقدي الحر في حالة وجود رأس المال البشري وقيمة التدفق النقدي الحر في حالة عدم وجود رأس المال البشري وأعتمد في ذلك على النموذج التالي:

$$V = \frac{FcF^*(1+g^*)}{FcF(1+g)}$$

r-g*

r-g

حيث أن:

V = قيمة رأس المال البشري.

FCF* = قيمة التدفق النقدي الحر في حالة وجود رأس المال البشري.

FCF = قيمة التدفق النقدي الحر في حالة عدم وجود رأس المال البشري.

g* = معدل النمو الثابت في التدفق النقدي الحر في حالة وجود رأس المال البشري.

g = معدل النمو الثابت في التدفق النقدي الحر في حالة عدم وجود رأس المال البشري.

r = معدل الخصم.

وعلى الرغم مما يمثله هذا النموذج من أهمية من حيث إعماده على التدفق النقدي كأساس لحساب قيمة رأس المال البشري، إلا أن المشكلة الرئيسية في هذا النموذج أنه يفترض نمو التدفق النقدي الحر بمعدل ثابت وهذا قد يكون مخالفاً للواقع العملي، إلى جانب خضوع هذا النموذج إلى التقدير الشخصي عند حساب معدل النمو في قيمة التدفق النقدي الحر.

الإفصاح المحاسبي لرأس المال البشري

١ - مفهوم الإفصاح المحاسبي:

تعددت الدراسات التي تناولت طبيعة الإفصاح المحاسبي، حيث يرى البعض إلى أن الإفصاح المحاسبي هو سياسة من السياسات المحاسبية التي يجب على المنشآت إتباعها. فالإفصاح المحاسبي يهتم بضرورة أن تشمل التقارير على جميع المعلومات اللازمة والضرورية لإعطاء مستخدمى هذه التقارير صورة واضحة ودقيقة عن وضع المنشأة في الفترة المنتهية. ويرى (-Hendriksen, 2004, pp849) أن الإفصاح هو مدى القدرة على بيان المعلومات الضرورية للمساهمين والمستثمرين والأطراف الأخرى بما يسمح لهم بالتنبؤ بمدى قدرة المنشأة على زيادة أرباحها في المستقبل.

وفي ضوء ما سبق يمكن القول بأن الآراء المتعلقة بوضع مفهوم الإفصاح ركزت على توصيل المعلومات إلى المستفيدين منها بصيغته توضح حقيقة الوضع المالي للمنشأة دون تضليل وبالشكل الذي يسمح بالإعتماد على تلك المعلومات في إتخاذ القرارات، حيث أن الإفصاح المحاسبي عن المعلومات يساعد في تقليل درجة عدم التأكد التي تحيط بالمنشأة فيما يتعلق بالثقة في معلوماتها المحاسبية، مما ينعكس إيجابياً على إقبال المستثمرين على الاستثمار في المنشآت التي تتمتع بدرجة عالية من الثقة في قوائمها المالية، وهو ما يساعد على توافر الأموال اللازمة للمنشأة بتكلفة منخفضة، وهو ما يؤدي في النهاية إلى تنشيط سوق الأوراق المالية.

٢ - طرق الإفصاح عن رأس المال البشري:

تسعى معظم المنظمات في الوقت الراهن إلى توفير المعلومات عن مواردها البشرية لإدراكها أن الإفصاح عن المعلومات المتعلقة بهذه المنشآت الناجحة هي التي تقوم باستقطاب واختيار وتطوير العاملين الذين يمكنهم المساهمة بشكل فعال في تقدم المنشأة وتحقيق أهدافها المنشودة. ويُعد الإفصاح عن المعلومات ذات العلاقة بالموارد البشرية أمراً في غاية الأهمية لمستخدمي التقارير المالية حيث تشكل هذه المعلومات مصدراً أساسياً لاتخاذ القرارات السليمة ذات العلاقة بمصالحهم في المنشأة. فتناولت أدبيات الفكر المحاسبي العديد من طرق الإفصاح والتقارير عن البيانات الخاصة بالموارد البشرية ومنها (على، ٢٠١٥، ص، ١٨٦):

١/٢ الإفصاح في تقرير مجلس الإدارة: أي الإفصاح عن المعلومات المتعلقة بالعنصر البشري في التقرير المالي المرفوع إلى مجلس الإدارة، بحيث يتم الإشارة في هذا التقرير عن أمور هامة متعلقة بالعنصر البشري منها، حجم الإستثمارات التي قامت المنشأة في توجيهها خلال الفترة نحو تطوير العاملين في المنشأة وتدريبهم، والنقص في الأصول البشرية خلال نفس الفترة، وهذه الأمور من شأنها مساعدة الإدارة في معرفة درجة محافظة المنشأة على أصولها البشرية من ناحية ومدى إهتمامها بتنمية هذه الأصول من ناحية أخرى، وهذا من شأنه التأثير على ربحية المنشأة في الأجل الطويل.

٢/٢ الإفصاح بقوائم إضافية لا تخضع لمراجعة وإعتماد مراقب حسابات المنشأة: وهنا يتم الإفصاح عن العنصر البشري في قوائم مالية إضافية منفصلة لا تخضع لمراجعة وإعتماد مراقب حسابات المنشأة، فهي لا تعد وفقاً للمعايير والسياسات المحاسبية المقبولة والمعترف بها، كما أنها لا تخضع للمراجعة والإعتماد من قبل مراقب الحسابات.

٣/٢ الإفصاح فى القوائم المالية الأساسية للمنشأة: يتم الإفصاح عن العنصر البشرى ضمن القوائم المالية التقليدية للمنشأة، والتي تخضع لمعايير المحاسبة التقليدية والمتعارف عليها ولمراجعة مراقب الحسابات، وطبقاً لهذه الطريقة يتم رسملة الإنفاق البشرى (كله أو جزء منه) ثم إهلاكه خلال المدة المتوقعة للاستفادة منه، وهنا يكون التأثير على قائمة الدخل، وقائمة المركز المالى.

٤/٢ إدراج الإنفاق البشرى بقائمة الدخل (كنفقة جارية): فى ظل هذه الطريقة يدرج الإنفاق البشرى بقائمة الدخل كنفقة جارية، حيث تناسب هذه الطريقة المنشآت التي تنفق مبالغ ضخمة على شراء براءات الاختراع بالإضافة إلى الإستثمارات فى الأصول البشرية فى المنشآت التي تستخدم أساليب التكنولوجيا الحديثة والمنشآت الخدمية، ورغم أن هذه الطريقة تمد المستثمرين بالمعلومات المتعلقة بالاستثمار فى العنصر البشرى وتتجنب الصعوبات الخاصة بإهلاك الأصول البشرية الناتجة عن الاستثمار (لعدم رسملتها من الأصل) إلا أن القوائم المالية فى هذه الحالة ما تزال مضللة ولا تعكس نشاط المنشأة ولا مركزها المالى بصورة عادلة، فإجمالى الأصول بقائمة المركز المالى يكون أقل من حقيقته كما أن صافى الدخل أيضاً يكون أقل من حقيقته.

وبناءً على ما سبق يفضل الإفصاح عن العنصر البشرى بالقوائم المالية الأساسية (التقليدية) للمنشأة للأسباب التالية:

- إظهار نتيجة نشاط المنشأة الحقيقى ومركزها المالى من خلال تصحيح رقمى (صافى الربح وإجمالى الأصول) بقائمة الدخل وقائمة المركز المالى.
- تطوير وظيفة النظام المحاسبى فى المنشأة بحيث يكون قادراً على إمداد المستخدمين (الداخلى - الخارجى) بالمعلومات عن الموارد البشرية والتغير فيها خلال الفترة.

مفهوم قيمة المنشأة

قيمة المنشأة هى المحور الذى يدور حوله إتخاذ القرارات والتصرفات المالية وغير المالية. ولذلك تحولت كثير من المنشآت من هدف تعظيم الربح إلى هدف تعظيم قيمة المنشأة كهدف استراتيجى حيث يتميز الهدف الأخير بشموليته ومراعاته لعناصر لم تتمكن إدارة المنشأة من مراعاتها مع هدف تعظيم الربح كالمخاطرة، ومعدلات النمو، والتغير فى القوة الشرائية حيث تبيشر إحدى الدراسات (احمد، ٢٠١٣، ص٤٣) إلى أن قيمة المنشأة هى عبارة عن المعدل النقدى كأساس للشراء عندما تتوافر القدرة والرغبة لدى المشتري والتي يكون على إستعداد للتخلى عنها فى مقابل اتمام عملية الإقتناء.

أساليب قياس قيمة المنشأة

أ- أسلوب التكلفة التاريخية:

وفقاً لذلك الأسلوب يتم الإستناد على ما تحتوية القوائم المالية من بيانات فى تحديد قيمة المنشأة، وذلك إعتماً على التكلفة التاريخية لبنود القوائم المالية، وتتمثل تلك التكلفة فى مقدار ما تتحملة المنشأة من نقدية فى سبيل الحصول على الأصول.

ب- أسلوب التكلفة التاريخية المعدلة:

فى ظل هذا الأسلوب يتم تعديل بنود التكلفة التاريخية وفقاً للتغيرات فى المستوى العام للأسعار، ويختلف هذا الأسلوب عن أسلوب التكلفة التاريخية فى أنه يستخدم الأرقام القياسية للأسعار من أجل تعديل بنود القوائم المالية وذلك بما يمكن من إجراء المقابلة بين الإيرادات وتكلفة الحصول عليها، وعلى الرغم من أن هذا الأسلوب تخلى عن فرض ثبات قيمة وحدة النقد وذلك بتعديلها وفقاً للأرقام القياسية للأسعار وبما يمكن من إستبعاد أثار التضخم على بنود القوائم المالية، إلا أن ذلك يترتب عليه إرتفاع تكاليف تلك الأسلوب.

ج- أسلوب القيمة العادلة:

تعرف القيمة العادلة وفقاً لمعايير المحاسبة الدولية على أنها المبلغ الذى يمكن مبادلة الأصل به أو سداد الالتزام بين أطراف راغبة فى التعامل على أساس تجارى بحت، كما عرف المعيار رقم (١٥٧) من معايير المحاسبة المالية القيمة العادلة على أنها تلك السعر الذى يتسلمه البائع عند بيع أحد الأصول أو يدفعه عند تحويله لأحد الالتزامات فى عملية منتظمة بين شركاء السوق فى تاريخ القياس. وتعرف القيمة العادلة وفقاً للمبادئ المحاسبية المتعارف عليها والمقبولة قبولاً عاماً على أنها ذلك المبلغ الذى يتم بواسطته بيع أو شراء الأصل من خلال عملية تبادل حقيقة بين أطراف راغبة فى التبادل

وذلك عدا حالة التصفية، ومن ناحية أخرى فإن القيمة العادلة لأى التزام تتمثل فى القيمة التى تستحق أو المبلغ الذى يتم سداؤه من خلال عملية تبادل حقيقية بين أطراف راغبة فى العملية وذلك عدا حالة التصفية.

وهناك عدة مداخل للقياس وفقا لأسلوب القيمة العادلة وهى:

- ١- القيمة الإستبدالية: وتتمثل فى المبلغ الذى يمكن أن تتحملة المنشأة إذا ما قامت بإعادة شراء ما تمتلكه من أصول فى الوقت الحالى.
- ٢- القيمة السوقية: وهى القيمة العادلة بين مشتري لديه الرغبة فى الشراء وبائع لديه الرغبة فى البيع مع توافر حرية التصرف لكليهما فى الإنفاق، على أن تتوافر لكل منها المعلومات الضرورية لإتمام العملية.
- ٣- القيمة الحالية لصفى التدفقات النقدية المخصومة: وذلك اعتمادا على التدفقات النقدية المتوقعة مستقبلاً مع اختيار معدل خصم مناسب.

مداخل تقييم المنشأة

١- المدخل التقليدي لتقييم المنشأة (السيد، ٢٠٠١، ص ٢٥٧): يمكن عرض المداخل التقليدية لتقييم المنشأة على النحو التالي:

أ- ربحية السهم (Earning Per share (EPS): تتمثل ربحية السهم فى نصيب السهم من الأرباح القابلة للتوزيع وهى أرباح المنشأة بعد الضرائب وتوزيعات الأسهم الممتازة، والتى يتم توزيعها على حملة الأسهم العادية، وتحسب قيمة المنشأة بإستخدام هذا المدخل كما يلى:-
قيمة المنشأة = ربحية السهم × مضاعف الربحية × عدد الأسهم
حيث:

ربحية السهم = صافى الربح القابل للتوزيع لحملة الأسهم العادية ÷ المتوسط المرجح لعدد الأسهم العادية

ب- العائد على الاستثمار (Return on Investment (ROI: يمثل هذا المقياس عائد الجنيه

المستمر فى المنشأة، ويمكن قياسه كما يلى:

معدل العائد على الاستثمار = صافى الربح بعد الضريبة ÷ إجمالي الأموال المستثمرة
ويلاحظ على هذا الأسلوب أن بسط المعادلة، يعكس فقط صافى الربح المتاح للملاك، بينما مقام المعادلة يعكس كافة الأموال المستثمرة، سواء من خلال الملكية أو من خلال الديون، ومن ثم لا يصلح هذا المقياس إلا إذا كانت أموال المنشأة ممولة بالكامل من خلال الملكية، وإلا سيلحق الضرر بمصالح الملاك.

ج - العائد على الأصول (Return on Assets (ROA: يمثل هذا المقياس عائد الجنيه المستمر

فى المنشأة، سواء كان التمويل بالمدىونية أو الملكية، ويتم حسابه بالمعادلة التالية:

العائد على الأصول = صافى الربح بعد الضريبة ÷ إجمالي الأصول.

ويلاحظ على ذلك المقياس أن قيمة إجمالي الأصول قد لا تتضمن بعض الأصول غير الملموسة، مما يقلل من دقة الرقم الدال عليها وبالتالي دقة المقياس.

٢- المداخل المعاصرة لتقييم المنشأة:

أ- نسبة القيمة السوقية إلى القيمة الدفترية للسهم (زغول، ٢٠٠٢، ص ١٥٩):

تمثل تلك النسبة مقدار القيمة التى يخلقها المشروع، وتساوى القيمة السوقية للسهم على القيمة الدفترية للسهم. وتقاس القيمة السوقية للسهم لفترة معينة لعدد أسهم رأس المال المدفوع، ويحسب متوسط القيمة السوقية للسهم من خلال قيمة التداول للسهم خلال فترة معينة على كمية التداول لنفس الأسهم خلال نفس الفترة.

وتعتمد تلك النسبة فى قياسها للقيمة على كل من القيمة السوقية والقيمة الدفترية للأسهم، وبالنظر إلى القيمة السوقية للأسهم نجد أن هناك العديد من المتغيرات التى تؤثر عليها مثل التدخل الحكومى، وظروف العرض، والسياسات الصناعية فى الأسواق الأجنبية، والتأثيرات السياسية التى من المحتمل أن تؤثر على قرارات المستثمرين، والتى قد تخرج عن نطاق سيطرة إدارة المنشأة مما يحد من أهميتها فى القياس. كما أن زيادة الفجوة بين القيمة السوقية والقيمة الدفترية يرجع فى جزء كبير منه إلى الإلتزام بمبدأ التكلفة التاريخية كأحد المبادئ المحاسبية المتعارف عليها، كما أن حساب القيمة الدفترية للمنشأة يعتمد على الطرق والسياسات المتعارف عليها، كما أن إحساب القيمة الدفترية للمنشأة يعتمد على

الطرق والسياسات المحاسبية التي تختارها إدارة المنشأة والتي قد تختلف من منشأة إلى أخرى، وذلك بما يؤدي إلى صعوبة في إجراء المقارنة بين المنشآت المختلفة.

ب- مؤشر Tobin's q:

يعتمد مؤشر Tobin's q على تكلفة الإحلال كأساس عند حساب قيمة المنشأة بدلاً من التكلفة التاريخية، وهو يمثل نسبة القيمة السوقية للمنشأة إلى تكلفة الإحلال للأصول، وتحسب تكلفة الإحلال بإضافة مجمع الإهلاك إلى القيمة الدفترية للأصول ثم يتم بعد ذلك إجراء التسويات المتعلقة بالتضخم (Shiuh, C., 2005, p: 179).

وتحسب النسبة كما يلي:

$$q = (\text{القيمة السوقية لحقوق الملكية} + \text{القيمة الدفترية للديون}) \div \text{القيمة الاستبدالية للأصول}$$

حيث:

القيمة السوقية لحقوق الملكية = عدد الأسهم العادية المتداولة × سعر السهم في السوق في نهاية السنة المالية.

و- نموذج القيمة النقدية المضافة (CVA) Cash value added:

يمثل نموذج القيمة النقدية المضافة مقياس مطلق لمدى مساهمة الأداء التشغيلي في عملية خلق القيمة، وهو عبارة عن إجمالي التدفقات النقدية التشغيلية مطروحاً منها تكلفة رأس المال لإجمالي الاستثمارات.

وتحسب القيمة النقدية المضافة كما يلي (Kordestani, G., 2009, p: 8):

$$\text{القيمة النقدية المضافة} = \text{التدفقات النقدية التشغيلية} - \text{إجمالي تكلفة رأس المال}$$

حيث:

التدفقات النقدية التشغيلية = صافي الربح بعد الضرائب - الربح (الخسارة) من الأنشطة غير التشغيلية - الربح (الخسارة) من البنود غير العادية + الضرائب على البنود غير العادية والأنشطة غير التشغيلية + الأهلاك الاقتصادي + مصاريف الفوائد - الضرائب على مصاريف الفوائد.

ج - القيمة الاقتصادية المضافة (EVA) Economic value added:

تمثل القيمة الاقتصادية المضافة الفرق بين صافي ربح التشغيل المعدل بعد الضرائب وتكلفة رأس المال المملوك والمقترض وعلى ذلك فإنها تمثل مقدار الربح الذي يحده الملاك وهو القيمة التي تتجاوز فيها صافي ربح التشغيل المعدل بعد الضرائب تكلفة رأس المال المملوك والمقترض. ويتم قياس القيمة الاقتصادية المضافة بطريقتين هما:- (Haspeslagh, p., et.al., 2001, p: 66).

الطريقة الأولى: القيمة الاقتصادية المضافة = صافي ربح التشغيل بعد الضرائب - (رأس المال المستثمر والمقترض × معدل تكلفة رأس المال)

وتتمثل تكلفة رأس المال في العائد الذي يتوقعة المساهمين والمقرضين من الاستثمار البديل في ظل وجود مخاطر مقبولة.

الطريقة الثانية: القيمة الاقتصادية المضافة = (معدل العائد على الاستثمار - معدل تكلفة الاستثمار) × رأس المال المستثمر

ثالثاً: علاقة رأس المال البشري بخلق القيمة للمنشأة

إن رأس المال المادي ممثلاً في الآلات، التجهيزات، يعتبر كأحد العوامل الجامدة إذا لم يتم تفعيله من خلال مساهمة رأس المال البشري في إطار الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية التي تعتبر خلق القيمة هدفها الأساس، فالمنشآت اليوم تعتمد بشكل كبير على كيفية خلق واستغلال المعارف من أجل الوصول إلى مستويات عالية من الأداء والتنافسية، فيتمثل رأس المال البشري في القدرات الفكرية المكتسبة لدى كل فرد والذي ينجم عنه زيادة في القيمة الاقتصادية المضافة في شتى مجالات الأعمال إذا استمر فيه لأبعد الحدود، لذا وجدت المنشآت اليوم نفسها مطالبه بالإهتمام به كأحد المؤثرات القوية التي تعطي ميزة تنافسية في عالمنا اليوم. ومن هنا يمكن القول بأن رأس المال البشري يلعب دوراً هاماً في خلق القيمة للمنشأة، حيث أنه يعتبر المحرك الأساسي لعملية النمو وخلق القيمة (Mayo, A., 2000, p: 523).

وهناك بعض العناصر التي تدعم وتفعّل دور رأس المال البشري في خلق القيمة بالمنشأة وهي:

١- القدرات الفردية: تتمثل في قدرات الأفراد الشخصية والخبرة والمعرفة الفنية.

٢- الحافز الفردي: ويتضمن الطموحات والتطلعات ومحفزات العمل.

٣- القيادة: وتتضمن الرؤية الواضحة لدى القيادة وقدرتها على التواصل.

٤- المناخ التنظيمي: ويتضمن المرونة ومدى إطلاق حرية الابتكار.

٥- **فعالية العمل الجماعي:** ويتضمن الإحترام بين الأفراد ودعمهم لبعضهم البعض. ويشير (Monnery, 1998, p122) إلى إنه لكي تتمكن المنشأة من خلق القيمة يجب أن تتوافر بعض العناصر أهمها: الإدارة الجيدة، الاستراتيجيات الإيجابية، والتطبيق الفعال، ومهارات العاملين، ويعتبر رأس المال البشري هو المحرك الأساسي لتلك العناصر.

فلم يعد الاهتمام بالأصول غير الملموسة اليوم مجرد فكرة أكاديمية بل أصبحت أحد المكونات الأساسية لتحديد قيمة المنشأة في السوق، خاصة في المنشآت التي تعتمد على رأس المال المعرفي في المنافسة كما تضمنت التحليلات المحاسبية والمالية أيضاً تلك الأصول عند التقدير المالي للمنشآت، ومعظم الأصول غير الملموسة ترتبط بالدور الاستراتيجي للموارد البشرية بطريق مباشر أو غير مباشر. حيث أصبح لدى رجال الأعمال قناعة كاملة اليوم في جميع المستويات بأهمية العنصر البشري (الأصول غير الملموسة) في تحقيق القيمة للمنشأة (اتحاد الخبراء والاستثمائيون، ٢٠٠٤، ص٨٦).

وفي هذا الصدد يمكن القول أن الفكر المحاسبى يحتاج إلى توجه مختلف يعكس القيمة الحقيقية للمنشأة في ظل عصر يعتمد بصفة أساسية على إقتصاديات المعرفة، وتكنولوجيا المعلومات. وأن جوهر هذا التوجه هو رأس المال البشري. وأن الفرق بين القيمة السوقية للمنشأة (المتمثلة في القيمة السوقية للأسهمها) والقيمة الدفترية لأصافى أصولها يرجع إلى وجود رأس المال الفكرى وعلى رأسه رأس المال البشرى.

رابعاً: الدراسة الميدانية

١- **عينة الدراسة:** اشتملت عينة الدراسة على ثلاث فئات أساسية لهم علاقة مباشرة بموضوع الدراسة ، وهما عينة من بعض المسؤولين بشركات الإتصالات المصرية، وعينة من بعض أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية ، وعينة من بعض مكاتب المحاسبة والمراجعة. وبناء عليه يتم إعداد الدراسة الميدانية .

حيث شملت العينة على (٥ شركات) والممثلة في (شركة المصرية للإتصالات، شركة أورانج مصر، شركة رايه لخدمات الإتصالات، شركة أوراسكوم للإتصالات والإعلام والتكنولوجيا، شركة جلوبال تيليكوم). بعد استبعاد الشركات التي لم تتوافر بياناتها بشكل كامل للسلسلة الزمنية المطلوبة. وقوائمها المالية وأسعار الأسهم لهذه الشركات ، وتم استبعاد شركتان وهما (فودافون مصر ، وشركة etisalat) وذلك لصعوبة الحصول على البيانات المالية للسلسلة الزمنية المطلوبة لشركة فودافون مصر، وشركة etisalat نظراً لأنها غير مقيده في بورصة الأوراق المالية المصرية. وقد إهتمت الدراسة بأن تكون الشركات المختارة كثيفة المعرفة وذلك لسلسلة زمنية قدرها (٥ سنوات) خلال الفترة من ٢٠١٣ حتى ٢٠١٧.

ويوضح الجدول ١/٢ عدد قوائم الاستقصاء الموزعة الصالحة والغير صالحة للتحليل والغير مستردة: جدول رقم ١/٢: عدد قوائم الاستقصاء الموزعة والمستردة والصالحة للتحليل

عينة الدراسة	عدد قوائم الاستقصاء الموزعة	عدد قوائم الاستقصاء المستردة والصالحة للتحليل	عدد قوائم الاستقصاء الغير مستردة	عدد قوائم الاستقصاء الغير صالحة للتحليل	نسبة القوائم المستردة الى اجمالى الموزعة	
					العدد	النسبة
شركات الاتصالات المصرية	١٠٠	٦٥	١٥	٢٠	٦٥	%٦٥
مكاتب المحاسبة والمراجعة	٥٠	٣٥	١٠	٥	٣٥	%٧٠
أعضاء هيئة التدريس	٤٤	٣٠	١٤	صفر	٣٠	%٦٨
الاجمالى	١٩٤	١٣٠	٣٩	٢٥	١٣٠	%٦٧

المصدر: اعداد الباحثة بالإعتماد على نتائج التحليل الإحصائى

ومن تحليل الجدول رقم ١/٢ يتضح ما يلي، قامت الباحثة بتوزيع قائمة الاستقصاء علي عينة من المسؤولين بشركات الإتصالات المصرية، وقد بلغت نسبة الردود من هذه الفئة (٦٥ %) حيث بلغ عدد الردود الواردة (٦٥) قائمة من إجمالي عدد (١٠٠) قائمة استقصاء كان قد تم تخصيصها لتلك الفئة ، وكذلك قامت الباحثة بتوزيع قائمة الاستقصاء علي عينة من مكاتب المحاسبة والمراجعة ، وقد بلغت نسبة الردود علي القائمة من تلك الفئة (٧٠ %) ، أي عدد (٣٥) قائمة من إجمالي (٥٠) قائمة استقصاء ، كان قد تم تخصيصها لتلك الفئة، وكذلك تم توزيع قائمة الاستقصاء علي عينة من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات المصرية ، وقد بلغت نسبة الردود علي القائمة من تلك الفئة (٦٨ %) ، أي عدد (٣٠) قائمة من إجمالي (٤٤) قائمة استقصاء ، كان قد تم تخصيصها لتلك الفئة.

وتقسيم عينة الدراسة حسب طبيعة العمل، المؤهل، والخبرة، كما يظهر في الجدول رقم ٢/٢، حيث تشير نتائج الجدول رقم ٢/٢ إلى أن ما يعادل ٥٠% من المجيبين على الإستبيان كانوا من شركات الإتصالات، أي في حدود نصف العينة، أما عن مكاتب المحاسبة والمراجعة فيشكلون نسبة ٢٦.٩% ، ويأتي في المرتبة الثالثة أعضاء هيئة التدريس بنسبة ٢٣.١% من الجيبين على الإستبيان، ويشكل الأفراد الحاصلين على درجة بكالوريوس نسبة ٤٦.٢% من الجيبين على الإستبيان، ويأتي في المركز الثاني الأفراد الحاصلين على دبلوم دراسات عليا بنسبة ٣٠.٧%، أما عن المركز الثالث يأتي فيه الحاصلين على درجة الدكتوراة بنسبة ٢٣.١%، وتحصل سنوات الخبرة من ١٠ سنوات فأكثر المركز الأول بنسبة ٤٢.٣% ، ويأتي في المركز الثاني من ٦ سنوات إلى أقل من ١٠ سنوات بنسبة ٣٠.٧% ، ويأتي في المركز الثالث من سنة إلى أقل من ٣ سنوات بنسبة ١٨.٥%، أما المركز الرابع فيرجع إلى الخبرة من ٣ سنوات إلى أقل من ٦ سنوات بنسبة ٨.٥%.

جدول رقم ٢/٢: عدد قوائم الإستقصاء القوائم الموزعة والمستردة والصالحة للتحليل

النسبة %	العدد	الخصائص
٢٣.١	٣٠	عضو هيئة تدريس
٢٦.٩	٣٥	مكاتب المحاسبة
٥٠.٠	٦٥	شركات الاتصالات
١٠٠.٠	١٣٠	الإجمالي
٤٦.٢	٦٠	بكالوريوس
٣٠.٧	٤٠	دبلوم دراسات عليا
٢٣.١	٣٠	دكتوراه
١٠٠.٠	١٣٠	الإجمالي
١٨.٥	٢٤	من سنة إلى أقل من ٣ سنوات
٨.٥	١١	من ٣ إلى أقل من ٦ سنوات
٣٠.٧	٤٠	من ٦ إلى أقل من ١٠ سنوات
٤٢.٣	٥٥	من ١٠ فأكثر
١٠٠.٠	١٣٠	الإجمالي

المصدر: اعداد الباحثة بالإعتماد على نتائج التحليل الإحصائي

تفسير نتائج التحليل الإحصائي:

يتناول هذا الجزء عرض وتحليل نتائج المعالجات الإحصائية التي أجريت على البيانات الأولية للدراسة ، من ثم تحليل ومناقشة هذه النتائج تفصيليا وكليا وتحديد مستوى الدلالة الإحصائية لكل منها في تشخيص أثر رأس المال البشري على قيمة المنشأة.

١- إختبار الثبات للإستمارة ككل

ويوضح الجدول رقم ٣/٢ صدق وثبات الإستمارة ككل من خلال إختبار ألفا كرونباخ على النحو التالي:

جدول ٣/٢: معامل الثبات

الأبعاد	عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ
القياس المحاسبي لرأس المال البشري	١٨	٠.٩٦٣
الإفصاح عن رأس المال البشري	١٣	٠.٩٠٦
أثر القياس والإفصاح المحاسبي على قيمة المنشأة	٨	٠.٨٤٣
رأس المال البشري في قطاع الاتصالات	١٥	٠.٩٢٠
القيمة الإجمالية للدراسة	٥٤	٠.٩٠٥

المصدر: اعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي من خلال الجدول رقم ٣/٢ نلاحظ أن قيم معامل الثبات تتراوح بين ٠.٨٤٣ و ٠.٩٦٣ لكل أبعاد الاستبيان وهذه القيم مقبولة وتدلل على ثبات أداة الدراسة.

٢- الأهمية النسبية للاستثمار ككل

جدول ٤/٢: الأهمية النسبية

المعنوية	كا ^٢	الترتيب	متوسط الرتب	البُعد
٠.٠٠١ >	٢٧.٨٣٤	٤	٢.٠٥	القياس المحاسبي لرأس المال البشري
		٢	٢.٧٥	الإفصاح عن رأس المال البشري
		١	٢.٧٧	أثر القياس والإفصاح المحاسبي على قيمة المنشأة
		٣	٢.٤٣	رأس المال البشري في قطاع الاتصالات

المصدر: اعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي يتضح من الجدول رقم ٤/٢ أن مستوى المعنوية لإختبار كا^٢ أقل من ٥% مما يؤكد وجود اختلاف في الأهمية النسبية للأبعاد من وجهة نظر المستقصى منهم. ويأتي بُعد (أثر القياس والإفصاح المحاسبي لرأس المال البشري على قيمة المنشأة) في المرتبة الأولى من حيث الأهمية النسبية من بين جميع الأبعاد حيث سجل متوسط الرتب لهذه البُعد ٢.٧٧ وهذا يدل على مدى تأثير قيمة المنشأة بقياس رأس مالها البشري والإفصاح عنه، بينما يأتي بُعد (الإفصاح عن رأس المال البشري) في المرتبة الثانية بمتوسط رتب ٢.٧٥ وهذا يدل على شئ فإنه يدل على أهمية الإفصاح المحاسبي عن رأس المال البشري من وجهة نظر المستقصى منهم.

٣- الإحصاء الوصفي (توصيف متغيرات الدراسة)

يتناول هذا الجزء تحليل آراء المستقصى منهم بشأن واقع القياس والإفصاح المحاسبي لرأس المال البشري وأثر ذلك على قيمة المنشأة، وتحديد أفضل نماذج القياس لرأس المال البشري وكذلك تحديد أنسب طريقة للإفصاح عنه، وأيضا أفضل طريقة لقياس قيمة المنشأة.

١/٣ المعلومات المتعلقة برأس المال البشري في قطاع الاتصالات

يوضح الجدول رقم ٥/١/٣ توصيف آراء عينة الدراسة حول رأس المال البشري في قطاع الاتصالات. من خلال المقاييس الإحصائية (الوسط الحسابي، الانحراف المعياري، معامل الاختلاف) ويتضح من استقراء آراء المستقصى منهم والتي جاءت بالإجماع أن قطاع الاتصالات من أكثر القطاعات المعتمدة على العنصر البشري، حيث تتضمن منتجاتها أكبر قدر من المعرفة البشرية، فيمثل رأس المال البشري القاعدة الأساسية لقطاع الاتصالات لذا تقوم تلك المنشآت بالإهتمام بالعنصر البشري مما يزيد من الإنتاجية والربحية، وهذا ما يفرق بين منشأة عن أخرى في هذا القطاع. ومن خلال الجدول رقم ٥/١/٣ نستطيع إستنتاج ما يلي: أن متوسط جميع العبارات أكبر من ٣ وهذا يدل على أهمية العبارات وذلك حسيما ورد بأراء المستقصى منهم، وجاءت النتائج مؤيدة لأهمية العنصر البشري في قطاع الاتصالات وتأثيره على الأداء، وبالتالي يستوجب على المنشأة قياسه لمعرفة القيمة الكلية للمنشأة. ويتضح من

الجدول أن الانحراف المعياري لجميع العبارات صغير وذلك يدل على إنخفاض التشتت في إستجابات العينة لهذه العبارات مما يؤكد على أهمية هذه العبارات. ومعامل الإختلاف لجميع العبارات أقل من ٥٠% مما يؤكد إنخفاض نسبة الانحراف المعياري بالنسبة للوسط الحسابي. ونلاحظ من إختبار T أن مستوى المعنوية لجميع العبارات أقل من ٥%، وهذا يدل على أن إستجابات أفراد العينة إستجابات موجبة أى أنها أعلى من المتوسط لجميع العبارات وهو ٣.

جدول ٥/١/٣: نتائج اختبار "T" لُبعد رأس المال البشرى في قطاع الاتصالات

العناصر	المتوسط	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	قيمة إحصاء الاختبار T	مستوى المعنوية
قطاع الاتصالات من أكثر القطاعات المعتمدة على العنصر البشرى.	٤.٣٧٦٩	١.٠٤٣٧٤	٢٣.٨٤٦٣٥	١٥.٠٤١	٠.٠٠١ >
قطاع الاتصالات من أكثر القطاعات التى تتضمن منتجاتها أكبر قدر من المعرفة البشرية.	٤.٤٦١٥	٠.٩٤١٣٣	٢١.٠٩٨٨٢	١٧.٧٠٣	٠.٠٠١ >
الإهتمام بالعنصر البشرى فى قطاع الاتصالات يزيد الإنتاجية والربحية.	٤.٥١٥٤	٠.٨٦٤٧٧	١٩.١٥١٥٩	١٩.٩٨٠	٠.٠٠١ >
رأس المال البشرى فى قطاع الاتصالات هو المحرك الأساسى لعملية النمو وخلق القيمة.	٤.٣٩٢٣	٠.٩٩٩٩٧	٢٢.٧٦٦٤٠	١٥.٨٧٥	٠.٠٠١ >
رأس المال البشرى في قطاع الاتصالات له دورا هاما في تعظيم قيمة المنشأة.	٤.٤١٥٤	١.٠٤٠١٦	٢٣.٥٥٧٦٢	١٥.٥١٥	٠.٠٠١ >
يمثل رأس المال البشرى القاعدة الأساسية لقطاع الاتصالات والقطاع القائم على المعرفة.	٤.٣١٥٤	١.١٧٤٩٠	٢٧.٢٢٥٧٦	١٢.٧٦٥	٠.٠٠١ >
لدى موظفي شركات الاتصالات القدرة على تطبيق واستخدام المعرفة ونقلها الى حيز التطبيق العملى .	٤.٥٠٧٧	٠.٨٨٢٦٢	١٩.٥٨٠٢١	١٩.٤٧٧	٠.٠٠١ >
تمتلك شركات الاتصالات موارد بشرية قادرة على وضع حلول بديلة للمشكلات واختيار الحل الامثل .	٤.٢٥٣٨	١.٢٢١٩٧	٢٨.٧٢٦١٦	١١.٦٩٩	٠.٠٠١ >
الخبرة التى تتوافر لدى العاملين فى شركات الاتصالات تحقق مستويات عالية من الأداء.	٤.٠٨٤٦	١.٣٦٩٨٦	٣٣.٥٣٦٩٧	٩.٠٢٨	٠.٠٠١ >
يجول رأس المال البشرى الموجود بشركات الاتصالات معرفته الكامنه الى تطبيقات تحقق الأداء المتميز .	٤.٤٢٣١	٠.٩٠٥٣٣	٢٠.٤٦٨٢٨	١٧.٩٢٢	٠.٠٠١ >
تهتم شركات الاتصالات بالتدريب المستمر للعاملين بها.	٤.٣٤٦٢	١.٠٠١٦٤	٢٣.٠٤٦٥٥	١٥.٣٢٣	٠.٠٠١ >
زيادة الدورات التدريبية للعاملين فى شركات الاتصالات يزيد من القدرة على الإبداع والابتكار.	٤.٢٩٢٣	١.١٣٧٤٣	٢٦.٤٩٩١٨	١٢.٩٥٤	٠.٠٠١ >
تتغير برامج التدريب فى شركات الاتصالات حسب ما تفرضه البيئة الخارجية.	٤.٣٤٦٢	١.٠٩٧٦٥	٢٥.٢٥٥٦١	١٣.٩٨٣	٠.٠٠١ >
المتوسط الكلى	٤.٣٦٣٨	٠.٧٢٨١٣	١٦.٦٨٥٨٢	٢١.٣٥٥	٠.٠٠١ >

المصدر: اعداد الباحثة بالإعتماد على نتائج التحليل الإحصائى

ومن التحليل السابق تبين مدى أهمية رأس المال البشرى لشركات الاتصالات المصرية مما يؤكد صحة اختيارها كعينة للبحث.

٢/٣ المعلومات المتعلقة بواقع القياس المحاسبى لرأس المال البشرى:

يوضح الجدول رقم ٦/٢/٣ توصيف آراء عينة الدراسة حول القياس المحاسبى لرأس المال البشرى. من خلال المقاييس الإحصائية (الوسط الحسابي، الانحراف المعياري، معامل الإختلاف) واتضح من استقراء واقع القياس المحاسبى لرأس المال البشرى فى الشركات محل الدراسة عدم قدرة أساليب

المحاسبة التقليدية التي تستخدمها تلك المنشآت على قياسية، حيث جاءت جميع إجابات المستقصى منهم بالنفي عند سؤالهم عن "هل تقوم المنشأة بالقياس المحاسبي لرأس المال البشري . وهو ما يعكس في النهاية ضرورة البحث والوقوف على أهم المشكلات والصعوبات التي تحول دون القياس المحاسبي ، لذلك العنصر وهو رأس المال البشري، وذلك تمهيداً لتطوير نماذج جديده يمكن من خلالها التغلب على تلك الصعوبات وتحقيق القياس الموضوعي له.

جدول ٦/٢/٣: توصيف الآراء من خلال المقاييس الإحصائية

العناصر	المتوسط	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	قيمة إحصاء الاختبار T	مستوى المعنوية
تقوم المنشآت بالقياس المحاسبي لرأس المال البشري	٤.١٣٨٥	٠.٧٩٤٨٩	١٩.٢٠٧٢٦	١٦.٣٣٠	٠.٠٠١ >
إذا كانت المنشأة تقوم بقياس رأس المال البشري فهذا القياس يتم بشكل ملائم وموضوعي.	٤.٤٦٩٢	٠.٨٢٧٧٠	١٨.٥٢٠٠٤	٢٠.٢٣٩	٠.٠٠١ >
يتوافر لدى المنشأة نظام معلومات للمحاسبة عن الموارد البشرية لتوفير البيانات اللازمة.	٤.٠٢٣١	٠.٩٣٥٦٥	٢٣.٢٥٦٩٦	١٢.٤٦٧	٠.٠٠١ >
القياس المحاسبي لرأس المال البشري يعمل على تحسين جودة المعلومات .	٤.١٢٣١	٠.٨٤٤٦٤	٢٠.٤٨٥٦٧	١٥.١٦٠	٠.٠٠١ >
يوجد صعوبة في القياس المحاسبي لرأس المال البشري	٤.١٥٣٨	٠.٨٢٠٨٧	١٩.٧٦١٦١	١٦.٠٢٧	٠.٠٠١ >
يمكن قياس رأس المال البشري في قطاع الإتصالات.	٤.٣٦٩٢	١.١٣٥٣٣	٢٥.٩٨٤٦١	١٣.٧٥١	٠.٠٠١ <
تعترف نظم المحاسبة التقليدية برأس المال البشري.	٤.١٩٢٣	٠.٧٥٨٣٨	١٨.٠٨٩٧٠	١٧.٩٢٦	٠.٠٠١ >
يوجد محددات دقيقة لقياس رأس المال البشري	٤.١٣٨٥	٠.٨٢٣٦٢	١٩.٩٠١٦٦	١٥.٧٦٠	٠.٠٠١ >
أدت النظرة التاريخية لنظم المحاسبة التقليدية الى عدم توافر مؤشرات لقياس رأس المال البشري تساعد على توفير معلومات تفي بمتطلبات المستفيدين	٣.٩٦٩٢	١.٠٤١٣١	٢٦.٢٣٤٤٤	١٠.٦١٣	٠.٠٠١ >
يوجد صعوبة في تقدير المنافع الاقتصادية المستقبلية لرأس المال البشري	٤.١٠٠٠	٠.٨٣٣٨٨	٢٠.٣٣٨٤٣	١٥.٠٤١	٠.٠٠١ >
تقوم المنشآت بإعداد سجلات خاصة لمعالجة بيانات الموارد البشرية .	٤.٢١٥٤	٠.٨٣٥١٣	١٩.٨١١٣٩	١٦.٥٩٣	٠.٠٠١ >
يوجد ضعف في المقاييس الكمية التي يمكن استخدامها في قياس رأس المال البشري بدقة وموضوعية.	٤.٢٦٩٢	٠.٧٣٤٤١	١٧.٢٠٢٣٦	١٩.٧٠٥	٠.٠٠١ >
توجد ضرورة لتطوير نظم المحاسبة التقليدية لقياس رأس المال البشري.	٤.٣٦٩٢	٠.٦٦٠٥٠	١٥.١١٦٩٩	٢٣.٦٣٦	٠.٠٠١ >
إن المحاسبة عن رأس المال البشري سوف تسهم في تقييم الأداء الكلي للمنشأة دون التركيز على الجانب المالي فقط وهذا ما يتمشى مع التطورات الحديثة المتعلقة بالتقييم	٤.٢٨٤٦	٠.٧٦٩٩٣	١٧.٩٦٩٥٣	١٩.٠٢٤	٠.٠٠١ >
من أنسب أساليب قياس رأس المال البشري					
أسلوب التكلفة التاريخية للموارد البشرية	٣.٧٧٦٩	٠.٩٥٨٥٦	٢٥.٣٧٩٤٧	٩.٢٤١	٠.٠٠١ >
أسلوب القيمة الحالية للمرتبات والأجور	٤.٠٣٨٥	١.٠٤٤٧٦	٢٥.٨٧٠٣٥	١١.٣٣٣	٠.٠٠١ >
أسلوب القياس الوصفي للمهارات والقدرات	٤.٢٩٢٣	٠.٨٦٦٦٦	٢٠.١٩١٠٥	١٧.٠٠٢	٠.٠٠١ >
المتوسط الكلي	٤.١٨٤٠	٠.٦٤١٠٨	١٥.٣٢٢٠٣	٢١.٠٥٩	٠.٠٠١ >

المصدر: اعداد الباحثة بالإعتماد على نتائج التحليل الإحصائي

ومن خلال الجدول السابق نستطيع إستنتاج ما يلي: أن متوسط جميع العبارات الخاصة ببعد المحاسبة عن رأس المال البشري أكبر من ٣ وهذا يدل على أهمية العبارات وذلك من وجهة نظر حسبما جاء بأراء المستقصى منهم. ونلاحظ أيضا أن الإنحراف المعياري لجميع العبارات صغير وذلك يدل على إنخفاض التشتت في إستجابات العينة لهذه العبارات مما يؤكد على أهمية هذه العبارات. وأيضا معامل الإختلاف لجميع العبارات أقل من ٥٠% مما يؤكد إنخفاض نسبة الإنحراف المعياري بالنسبة

للمتوسط الحسابي. ونلاحظ من اختبار T أن مستوى المعنوية لجميع العبارات أقل من ٥٪، وهذا يدل على أن إستجابات أفراد العينة إستجابات موجبة أى أنها أعلى من المتوسط لجميع العبارات وهو ٣. ومن التحليل السابق يثبت صحة الفرض الرئيسي الأول والذي ينص على: أهمية القياس المحاسبي لرأس المال البشرى فى شركات الإتصالات المصرية وإمكانية تحقيق القياس المحاسبي له.

٣/٣ الإفصاح المحاسبي لرأس المال البشرى
جدول ٧/٣/٣: نتائج اختبار "T" لبعُد الإفصاح عن رأس المال البشرى

العناصر	المتوسط	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	قيمة إحصاء الاختبار T	مستوى المعنوية
يعمل الإفصاح عن رأس المال البشرى على إمداد المستخدمين بالمعلومات عن الموارد البشرية والتغيرات التي تحدث بها خلال الفترة.	٤.٦٠٧٧	٠.٦٩٨٧٩	١٥.١٦٥٨٠	٢٦.٢٣٢	٠.٠٠١ >
يعد الإفصاح عن رأس المال البشرى أمرا فى غاية الأهمية لمستخدمى التقارير المالية.	٤.٥٣٨٥	٠.٦١١٩٥	١٣.٤٨٣٥٦	٢٨.٦٦٥	٠.٠٠١ >
هناك ضرورة للإفصاح عن رأس المال البشرى فى القوائم المالية.	٤.٥٢٣١	٠.٦١٢٧٣	١٣.٥٤٦٦٥	٢٨.٣٤٢	٠.٠٠١ >
الإفصاح عن رأس المال البشرى يساعد مستخدمى القوائم المالية فى إتخاذ القرارات بطريقة أكثر شفافية.	٤.٥٠٧٧	٠.٦٠٠٣٤	١٣.٣١٨٠٧	٢٨.٦٣٤	٠.٠٠١ >
تحقق المنشأة بعض من المزايا والمنافع نتيجة الإفصاح عن قيمة رأس المال البشرى فى القوائم المالية.	٤.٥٨٤٦	٠.٦٧٩٥٤	١٤.٨٢٢٢٢	٢٦.٥٨٨	٠.٠٠١ >
الإفصاح عن رأس المال البشرى له دورا جوهريا فى تعزيز جودة القوائم المالية.	٤.٥٢٣١	٠.٦٤٩٥٧	١٤.٣٦١٢٩	٢٦.٧٣٤	٠.٠٠١ >
يعكس الإفصاح عن رأس المال البشرى المزيد من الموضوعية والمصدقية للقوائم المالية.	٤.٥٩٢٣	٠.٥٩٣١٩	١٢.٩١٧١١	٣٠.٦٠٦	٠.٠٠١ >
يعكس الإفصاح عن رأس المال البشرى المزيد من الثقة فى القوائم المالية.	٤.٥٣٨٥	٠.٧٠٦٠٥	١٥.٥٥٧٠٨	٢٤.٨٤٤	٠.٠٠١ >
يؤدى الإفصاح عن رأس المال البشرى إلى تحقيق الرضا الوظيفى للعاملين بالمنشأة.	٤.٥٨٤٦	٠.٦٦٨٠٤	١٤.٥٧١٢٧	٢٧.٠٤٦	٠.٠٠١ >
يساعد الإفصاح عن رأس المال البشرى الأطراف الخارجية فى الحكم على كفاءة وأداء المنشأة بشكل فعال.	٤.٥٣٠٨	٠.٧١٧٣٢	١٥.٨٣٢٢٢	٢٤.٣٣١	٠.٠٠١ >
يساهم الإفصاح عن رأس المال البشرى فى تحسين سمعة المنشأة.	٤.٦٠٠٠	٠.٦١١٥٧	١٣.٤٢٥٤٨	٢٩.٥٤٠	٠.٠٠١ >
توجد إليه محددة للإفصاح عن رأس المال البشرى فى القوائم المالية.	٤.٦١٥٤	٠.٧٣٠١٣	١٥.٨١٩٥٦	٢٥.٢٢٦	٠.٠٠١ >
فى رأيك من أفضل أساليب الإفصاح عن رأس المال البشرى :					
الإفصاح فى تقرير مجلس الادارة.	٤.٥٤٦٢	٠.٧٥٨٥٣	١٦.٦٨٥١٦	٢٣.٢٤١	٠.٠٠١ >
الأفصاح بقوائم إضافية لا تخضع لمراجعة وإعتماد مراقب حسابات المنشأة.	٤.٤٧٦٩	٠.٧٥٩٥٩	١٦.٩٦٦٨٧	٢٢.١٦٩	٠.٠٠١ >
الإفصاح فى القوائم المالية الأساسية للمنشأة.	٤.٥٣٨٥	٠.٧١٦٩٥	١٥.٧٩٧١٤	٢٤.٤٦٦	٠.٠٠١ >
المتوسط الكلى	٤.٥٥٩٠	٠.٤٥٠٤٦	٩.٨٨٠٦٣	٣٩.٤٦٠	٠.٠٠١ >

المصدر: اعداد الباحثة بالإعتماد على نتائج التحليل الإحصائى
يوضح الجدول رقم ٧/٣/٣ توصيف آراء عينة الدراسة حول الإفصاح المحاسبي لرأس المال البشرى. من خلال المقاييس الإحصائية (المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، معامل الاختلاف) وإتضح من إستقراء واقع الإفصاح المحاسبي لرأس المال البشرى فى الشركات محل الدراسة ، عدم قيام الشركات بوضع الجدول رقم ٧/٣/٣ توصيف آراء عينة الدراسة حول الإفصاح المحاسبي

لرأس المال البشرى. من خلال المقاييس الإحصائية (الوسط الحسابي، الانحراف المعياري، معامل الاختلاف) وإتضح من إستقراء واقع الإفصاح المحاسبى لرأس المال البشرى فى الشركات محل الدراسة عدم قيام الشركات بالإفصاح عنه نظراً لصعوبة قياسه ، وجاءت آراء المستقصى منهم مؤيدة لأنه فى حالة القدرة على قياس رأس المال البشرى يفضل الإفصاح عنه فى صلب القوائم المالية .

ومن خلال الجدول رقم ٧/٣/٣ نستطيع إستنتاج أن متوسط جميع العبارات أكبر من ٣ وهذا يدل على أهمية العبارات الخاصة بالإفصاح عن رأس المال البشرى حسيما ورد بأراء المستقصى منهم . ونستنتج أيضا أن الانحراف المعياري لجميع العبارات صغير وذلك يدل على إنخفاض التشتت فى إستجابات العينة لهذه العبارات مما يؤكد على أهمية هذه العبارات ومعامل الاختلاف لجميع العبارات أقل من ٥٠% مما يؤكد إنخفاض نسبة الانحراف المعياري بالنسبة للوسط الحسابي. نلاحظ من اختبار T أن مستوى المعنوية لجميع العبارات أقل من ٥%، وهذا يدل على أن إستجابات أفراد العينة إستجابات موجبة أى أنها أعلى من المتوسط لجميع العبارات وهو ٣.

ومن التحليل السابق يثبت صحة الفرض الرئيسى الثانى والذي ينص على: أهمية الإفصاح المحاسبى عن رأس المال البشرى لشركات الإتصالات المصرية وإمكانية تحقيقه.

٤/٣ أثر القياس والإفصاح المحاسبى لرأس المال البشرى على قيمة المنشأة
يوضح الجدول رقم ٨/٤/٣ توصيف آراء عينة الدراسة حول أثر القياس والإفصاح المحاسبى لرأس المال البشرى على قيمة المنشأة. من خلال المقاييس الإحصائية (الوسط الحسابي، الانحراف المعياري، معامل الاختلاف) ومن إستقراء آراء المستقصى منهم إتضح أنه عند قيام الشركات بقياس رأس المال البشرى والإفصاح عنه فهذا يعبر عن القيمة الحقيقية للمنشأة وجاء ذلك من خلال التساؤل " يساعد القياس المحاسبى لرأس المال البشرى فى التعبير عن القيمة الحقيقية للمنشأة بصورة أكثر دقة" وأيضا يساعد فى تقدير القيمة الكلية للمنشأة ، بالإضافة إلى ذلك جاءت آراء المستقصى منهم متفقة على أن أحد المحددات الرئيسية لتقييم قيمة المنشأة هى قيمة رأس المال البشرى حيث يعتبر رأس المال البشرى من أهم العوامل المؤثرة فى قياس قيمة المنشأة بالإضافة إلى التدفقات النقدية وربحية السهم .

ومن خلال الجدول رقم ٨/٤/٣ نستطيع استنتاج ما يلي:

- متوسط جميع العبارات أكبر من ٣ وهذا يدل على أهمية العبارات وذلك من وجهة نظر المستقصى منهم فجاءت النتائج مؤيدة إلى أن القياس والإفصاح المحاسبى عن رأس المال البشرى يعمل على تدعيم قيمة المنشأة. وجاء الانحراف المعياري لجميع العبارات صغير وذلك يدل على إنخفاض التشتت فى إستجابات العينة لهذه العبارات مما يؤكد على أهمية هذه الأبعاد.
- معامل الاختلاف لجميع العبارات أقل من ٥٠% مما يؤكد إنخفاض نسبة الانحراف المعياري بالنسبة للوسط الحسابي. ونلاحظ من اختبار T أن مستوى المعنوية لجميع العبارات أقل من ٥%، وهذا يدل على أن إستجابات أفراد العينة إستجابات موجبة أى أنها أعلى من المتوسط لجميع العبارات وهو ٣.

جدول رقم ٨/٤/٣: نتائج اختبار "T" لُبعد أثر القياس والإفصاح المحاسبي على قيمة المنشأة

العناصر	المتوسط	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	قيمة إحصاء الاختبار T	مستوى المعنوية
المنشآت الناجحة إقتصاديا هي المنشآت التي تتضمن منتجاتها أكبر قدر من المعرفة البشرية من أهم العوامل المؤثرة في قياس قيمة المنشأة :	٤.٤٠٧٧	١.٠٣٩٥٠	٢٣.٥٨٣٧٧	١٥.٤٤٠	٠.٠٠١ >
رأس المال البشري	٤.٢٣٠٨	١.١٧١٦٢	٢٧.٦٩٢٨٠	١١.٩٧٧	٠.٠٠١ >
التدفقات النقدية	٤.٣٣٠٨	١.٠٥٩٣٩	٢٤.٤٦١٨٨	١٤.٣٢٣	٠.٠٠١ >
القيمة المضافة	٤.١٦١٥	١.٢٤٣٩٢	٢٩.٨٩٠٩٦	١٠.٦٤٧	٠.٠٠١ >
ربحية السهم	٤.٣٣٨٥	١.٠٦٠٦٠	٢٤.٤٤٦٣٨	١٤.٣٨٩	٠.٠٠١ >
من أهم أساليب قياس قيمة المنشأة :					
القيمة السوقية إلى القيمة الدفترية للسهم	٤.٣٢٣١	١.١٥٦١٥	٢٦.٧٤٣٥٨	١٣.٠٤٨	٠.٠٠١ >
عائد المساهمة الكلي	٤.٦١٥٤	٠.٧٤٠٦٧	١٦.٠٤٧٩٥	٢٤.٨٦٧	٠.٠٠١ >
مؤشر Tobin's q	٤.٥٠٧٧	٠.٨٣٧٥٥	١٨.٥٨٠٤٧	٢٠.٥٢٥	٠.٠٠١ >
مقياس القيمة السوقية المضاعفة	٤.٤٣٨٥	١.٠٤١٧٩	٢٣.٤٧١٩٢	١٥.٧٤٣	٠.٠٠١ >
التدفق النقدي الحر للمنشأة	٤.٤٥٣٨	٠.٩٤٩١٩	٢١.٣١١٦٠	١٧.٤٦٤	٠.٠٠١ >
القيمة النقدية المضافة	٤.٤٦٩٢	٠.٨٨٢١١	١٩.٧٣٧٣٧	١٨.٩٩١	٠.٠٠١ >
القيمة السوقية الى القيمة الاستبدالية	٤.٥٥٣٨	٠.٨٥٤١٩	١٨.٧٥٧٥٠	٢٠.٧٤١	٠.٠٠١ >
يساعد القياس المحاسبي لرأس المال البشري في التعبير عن قائمة المركز المالي للقيمة الحقيقية للمنشأة بصورة أكثر دقة.	٤.٥٢٣١	٠.٨٤٦٤٧	١٨.٧١٤٥٥	٢٠.٥١٥	٠.٠٠١ >
هناك ارتباط بين رأس المال البشري وقيمة المنشأة	٤.٣٥٦٤	٠.٩٥٨٣٨	٢١.٩٩٩٣٨	١٦.١٣٧	٠.٠٠١ >
يساعد القياس والإفصاح المحاسبي عن رأس المال البشري على تقدير القيمة الكلية للمنشأة.	٤.٦٥٣٨	٠.٧٢٢٩٥	١٥.٥٣٤٥٠	٢٦.٠٨٣	٠.٠٠١ >
يعتبر القياس المحاسبي لرأس المال البشري أحد المحددات الرئيسية لتعظيم قيمة المنشأة.	٤.٦٦٩٢	٠.٦٨٦٤٠	١٤.٧٠٠٤٠	٢٧.٧٢٨	٠.٠٠١ >
يساعد قياس رأس المال البشري والتقرير عنه في القوائم المالية للمنشأة من تدعيم القيمة السوقية لاسهمها.	٤.٥٦١٥	٠.٧٤٧١٣	١٦.٣٧٨٨٤	٢٣.٨٣٠	٠.٠٠١ >
يعمل القياس والإفصاح المحاسبي عن رأس المال البشري على تدعيم القدرة التنافسية.	٤.٧٢٣١	٠.٥١٣٦٢	١٠.٨٧٤٦٧	٣٨.٢٥٠	٠.٠٠١ >
المتوسط الكلي	٤.٥٣٥٥	٠.٥٥٢٧٦	١٢.١٨٧٣١	٣١.٦٧٣	٠.٠٠١ >

ومن التحليل السابق يثبت صحة الفرض الرئيسي الثالث والذي ينص على: الأثر الإيجابي للقياس والإفصاح المحاسبي عن رأس المال البشري على قيمة المنشأة
نتائج الدراسة:

١. تعد التكلفة التاريخية الأساس الأكثر تفصيلاً للقياس والتسجيل في الدفاتر وذلك لأنها سهلة الفهم وتوفر الوقت والجهد، كما أنها تتمتع بالموضوعية حيث أنها تقوم على وقائع حدثت بالفعل ومؤيدة بمستندات، وبالتالي لا تكون عرضة للإختلافات في التقدير، ويسهل التحقق من بياناتها.

٢. يعد رأس المال البشرى المحرك الأساسى لكافة الأعمال والأنشطة التى تقوم بها المنشأة فضلا عن دوره فى تحقيق أهدافها المتنوعة فى زيادة طاقتها الإنتاجية وتحقيق ميزة تنافسية ومن ثم زيادة حصتها السوقية وتعظيم ربحيتها
٣. إن النماذج التى قدمها الفكر المحاسبى لقياس رأس المال البشرى لا تزال فى مرحلة البداية , وتحتاج إلى كثير من التطوير حتى تلقى القبول العام عند تطبيقها فى الواقع العملى .
٤. افتقار معظم أساليب قياس رأس المال البشرى التى تعتمد على التكلفة فى قياسها إلى الدقة, نظراً لأنها تتجاهل المنافع المرتبطة به, كما أن معظم هذه الأساليب تستند إلى الأجور كأساس للقياس, وهذا ما يفتقر إلى الدقة, فهناك تكاليف أخرى تمثل أيضا قيمة رأس المال البشرى ألا وهى تكاليف الإستقطاب والتعيين والتكاليف المتعلقة بالتدريب وتطوير الأداء.
٥. يؤدى الإفصاح المحاسبى عن رأس المال البشرى فى القوائم المالية دوراً جوهرياً فى تعزيز جودة تلك القوائم, بما يخدم مصلحة المستخدمين فى إتخاذ القرارات وهذا ما أكد عليه مجلس معايير المحاسبة المالية (FASB) حول عمليات الإفصاح الكافى فى القوائم المالية
٦. أن هناك قصور فى المحتوى المعلوماتى للقوائم المالية التقليدية وأنها لم تعد كافية لاتخاذ القرارات الإستثمارية, فأثبتت الدراسة أن الإفصاح عن رأس المال البشرى يساعد الأطراف الخارجية فى الحكم على كفاءة أداء الشركات بشكل فعال.
٧. وأثبتت الدراسة أن رأس المال البشرى له تأثير إيجابى فى تفسير الإختلاف والتميز بين فى أداء المنشآت , حيث أنه يلعب دوراً هاماً فى خلق قيمة إقتصادية للمنشأة مقارنة برأس المال المادى.

التوصيات:

١. ضرورة التعامل مع رأس المال البشرى على أنه أهم مورد رئيسى واستراتيجى من بين الموارد المختلفة التى تمتلكها المنشأة.
٢. قيام لجنة معايير المحاسبة المصرية بوضع معيار مصرى لقياس رأس المال البشرى والتقارير عنه, يتخذ كأساس عند محاسبته عن الأصول البشرية فى الشركات القائمة على المعرفة والتكنولوجيا.
٣. وضع أسس وقواعد التحقق من مراجعة الأصول البشرية وتدريب المراجعين على ذلك.
٤. ضرورة تطوير نظم المحاسبية التقليدية لقياس رأس المال البشرى بما يوفر معلومات تفى بمتطلبات المستفيدين منها.
٥. ضرورة توافر قاعدة بيانات مالية دقيقة عن المنشآت التى يتداول أسهمها فى سوق الأوراق المالية المصرية , على أن يتم تحديثها باستمرار وبما يساعد على توفير المعلومات لمتخذى القرارات وتحسين كفاءة وأداء السوق.
٦. ضرورة إهتمام المنشآت بقياس رأس المال البشرى وادراجة ضمن القوائم المالية , ووضع أساليب دقيقة لقياسه تتفق مع المعايير المحاسبية الدولية.
٧. زيادة إدراك شركات الاتصالات بأهمية القياس المحاسبى والإفصاح عن رأس المال البشرى.
٨. تشجيع شركات الاتصالات على تطوير رأس المال البشرى لتأثيره الإيجابى على قيمة المنشأة.

المراجع

١. اتحاد الخبراء والاستشاريون الدوليون، عائد الاستثمار فى رأس المال البشرى قياس القيمة الاقتصادية للأداء العاملين، سلسلة إصدارات الفكر الإدارى المعاصر، إيتراك للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، ٢٠٠٤.
٢. أحمد، محمد عبد المقصود، "تقييم أثر رأس المال البشرى على قيمة المنشأة بالتطبيق على الشركات العائلية"، رسالة دكتوراة غير منشورة فى المحاسبة كلية التجارة، جامعة المنوفية، ٢٠١٣.
٣. السيد، على مجاهد أحمد، "دراسة مدى قيام الشركات المصرية بقياس والإفصاح عن رأس المال الفكرى وأثره على المركز التنافسي" - دراسة ميدانية، المجلة العلمية للتجارة والتمويل، جامعة طنطا، العدد الأول، المجلد الثاني، ٢٠١٤.
٤. السيد، ياسر كمال، عبد الحميد، جيهان محمود، "تقييم المداخل المبنية على القيمة كمحاولة لتطوير التقارير المالية (دراسة تطبيقية)"، المجلة العلمية للبحوث والدراسات التجارية، العدد الثالث، الجزء الثانى، كلية التجارة وإدارة الأعمال، جامعة حلوان، ٢٠١١.
٥. العمامى، عالية عبد السلام محمود، "رأس المال البشرى فى منظمات الاعمال (مدخل نظرى)"، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، جامعة عين شمس، العدد الثالث، يوليو ٢٠١٥.
٦. الغرباوى، شادى جمال، "أثر رأس المال البشرى على النمو الإقتصادى فى فلسطين"، رسالة ماجستير غير منشورة فى المحاسبة، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة، ٢٠١٥.
٧. المفرجى، عادل حرحوش، وآخرين "رأس المال فكرى : طرق قياسه وأساليب المحافظة عليه"، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، ٢٠٠٣.
٨. ثوينى، سمية مهدى، "تكلفة رأس المال البرى وطرق قياسها" المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، كلية التجارة بالإسماعلية، جامعة قناة السويس، المجلد الثامن ملحق، ٢٠١٧.
٩. رفيع، فاطمة ابراهيم محمد، "إطار محاسبى مقترح لتقييم استراتيجيات الاستثمار فى رأس المال البشرى بهدف دعم القدرة التنافسية"، دراسة تطبيقية على شركات النقط الليبية، رسالة دكتوراة غير منشورة فى المحاسبة، كلية التجارة، جامعة عين شمس، ٢٠٠٩.
١٠. زغول، جودة عبد الرؤوف، إطار مقترح لقياس الاصول الفكرية والتقارير عنها فى بيئة الاقتصاد المعرفى، مجلة التجارة والتمويل، كلية التجارة، جامعة طنطا، العدد الثانى، ٢٠٠٢.
١١. عرفات، إبراهيم زكريا، "إطار مقترح للإفصاح المحاسبى عن رأس المال الفكرى فى بيئة الأعمال المصرية - دراسة نظرية تطبيقية" رسالة ماجستير غير منشورة فى المحاسبة، كلية التجارة، جامعة طنطا، ٢٠١١.
١٢. على، ابراهيم محمد، "محاسبة الاصول البشرية"، بدون ناشر، ٢٠١٥.
١٣. محمد، سلوى درار عوض، "القياس المحاسبى لرأس المال البشرى وأثره على رفع كفاءة الأداء بالتطبيق على جامعة الملك خالد، المجلة العالمية للاقتصاد والأعمال، جامعة الملك خالد، المجلد السادس، العدد الثالث، ٢٠١٩.
١٤. مرريق، عاشور، "أثر رأس المال البشرى على أداء المؤسسات الإقتصادية - دراسة ميدانية على عينة من المؤسسات الإقتصادية الجزائرية"، مجلة الاكاديمية للدراسات الإجتماعية والإنسانية، جامعة حسيبه بن بوعلى بالشلف، الجزائر، ٢٠١٤.
١٥. ملحم، يحيى، "التمكين كمفهوم إدارى معاصر"، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، كلية التجارة، جامعة عين شمس، مكتبة الكتب العربية، ٢٠٠٦.
١٦. مهدى، محمد حسن أحمد، "تحليل العلاقة بين رأس المال البشرى والميزة التنافسية - دراسة ميدانية بالتطبيق على شركات الأدوية العاملة ب ج.م.ع."، مجلة البحوث التجارية المعاصرة، كلية التجارة، جامعة سوهاج، مجلد ٣٢، العدد الأول، ٢٠١٨.
١٧. Bontis, N., & Fitz-enz, J., "Intellectual capital ROL: a causal map of human capital antecedents and consequents", Journal of Intellectual capital, Vol. ٣, ٢٠٠٢.
١٨. Damodaran, S., "Investment Valuation: Tolls and Techniques for Determining The Value of Any Asset", Second Edition, John Wiley & Sons, New York, ٢٠٠٤.
١٩. Flamholtz, E., "Human Resource Accounting Advances in concepts, method, and Application", Third Edition, Kluwer Academic, USA, ١٩٩٩.
٢٠. Flamholtz, E., "Human Resource Accounting: Advances in concepts, method, and Applications", Third Edition, Kluwer Academic, USA, ١٩٩٩.
٢١. Friedman, A., "The Measurement of Intellectual Capital", Journal of management, Vol. ١٦, No. ١, ٢٠٠١.
٢٢. Haspeslagh, p., et.al., "Managing for value: It's not just about the Numbers", Harvard Business Review, Vol. ٧٩, No. ٧, ٢٠٠١.

٢٢. Hendriksen Elodon S., et al Accounting TheoeY,Mc Graw Hill, ٢٠٠٤.
٢٤. Hasani,A.,&Salehnejad,H., et al., " Study the Effect of Human Capital on the Value of Firms Listed in Stock Exchange - Tehran" Journal of social Issues &Humanities, Vol.٢,٢٠١٤, NO.١ .
٢٥. Kordestani, G., and Bagherim, M.," Economic and cash value Added and ٩- Earnings forecasts Error", Accounting Research quarterly of the Iranian Accounting Association, Vol.,١, No. ١, ٢٠٠٩.
٢٦. Lev, B., & Schwartz, A., "On the use Economic concepts of Human capital in financial statements" , the accounting review.١٩٧١.
٢٧. Mayo, A., "The Role of Employee Development in the grow the of intellectual capital", personnel review, vol.٢٩, No.٤, ٢٠٠٠.
٢٨. Monnery, N , "Motivations to manage value" pitman publishing, London, , ١٩٩٨.
٢٩. Roger, H., Hermanson, , "Accounting for human assets" , Business pub. Division, Atlanta., ١٩٩٥.
٣٠. Shihuh, C., "Top management teams' social capital in Taiwan: the impact on firm value in an emerging economy", Journal of intellectual capital, Vol. ٦, No. ٢, ٢٠٠٥.
٣١. Steve ,B, "Accounting for people", HR Magazine. Alexandria, Vo١. ٤٧ No. ١٠, ٢٠٠٢. <http://www.proquest.umi/>
٣٢. Steven J., "Measuring and reporting human capital" the journal of government financial management, Vol.٥٠, No.٣, ٢٠٠١. <http://www.proquest.umi/>
٣٣. Tang, T, "Human Resource Replacement cost: Measures and usefulness", Cost Engineering magazine, Vol.٤٧, No.٤, ٢٠٠٥.
٣٤. Yusuf,I., "The Relationship between Human Capital Efficiency and Financial Performance: An Empirical Investigation of Quoted Nigerian Banks" Journal of Finance and Accounting, Vol,٤ No