

دراسة العلاقة بين تطبيق الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية وجودة التقارير المالية

أ. الطاهر أحمد خليفة الساري

كلية الاقتصاد والعلوم السياسية صرمان / جامعة صبراتة

taher.assary73@gmail.com

الملخص:

يهدف البحث الى دراسة، وتحليل العلاقة بين الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية وجودة التقارير المالية، لما له من أهمية في زيادة الأرباح ، والقدرة التنافسية، والموثوقية (سمعة الشركة)، وذلك من أجل توجيه المزيد من الاهتمام لهذا العنصر البشري الذي يعتبر من أهم الموارد الإنتاجية، إذ تم دراسة العلاقة بين الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية ، بإعتباره المتغير المستقل، وبين جودة التقارير المالية باعتباره المتغير التابع، والتي تشمل زيادة الأرباح ، والقدرة التنافسية، والموثوقية (سمعة الشركة)، ومن أجل تحقيق اهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي من أجل الحصول على البيانات والمعلومات الخاصة بالجانب النظري من خلال الكتب والرسائل والدوريات العلمية ذات علاقة بالموضوع قيد الدراسة، والمنهج التحليلي للحصول علي البيانات الاولية من خلال البحث في الجانب الميداني التطبيقي بتوزيع استبانات لدراسة مفردات البحث وحصص وتجميع المعلومات اللازمة في موضوع البحث علي عينة الدراسة شركة GIGA ، وقد بينت أهم النتائج، أن مستوى العلاقة بين تطبيق الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية جاءت ايجابية، وأن هناك تأثير معنوي للأبعاد والمتمثلة في (الأرباح ، القدرة التنافسية ، الموثوقية) ، وكما أوصت الدراسة بضرورة تعزيز مصطلح الموارد البشرية والإفصاح عن معلوماته باعتباره أهم المحاور في تنظيم وتحسين الأداء، والذي يؤدي إلي زيادة الأرباح والتنافسية والموثوقية .

الكلمات المفتاحية: الإفصاح المحاسبي، الموارد البشرية، التقارير المالية، شركات الاتصالات .

Abstract:

The research aims to study and analyze the relationship between accounting disclosure of human resources and the quality of financial reports, because of its importance in increasing profits, competitiveness, and reliability (company reputation), in order to direct more attention to this human element, which is considered one of the most important productive resources. The relationship was studied between accounting disclosure of human resources, as the independent variable, and the quality of financial

reports as the dependent variable, which includes increasing profits, competitiveness, and reliability (company reputation). In order to achieve the objectives of the study, the descriptive approach was used in order to obtain The data and information related to the theoretical side through books, dissertations, and scientific periodicals related to the topic under study, and the analytical approach to obtain primary data through research in the applied field side by distributing questionnaires to study the research vocabulary and inventory and compile the necessary information on the research topic on the study sample, GIGA Company. The most important results showed that the level of relationship between the application of accounting disclosure for human resources was positive, and that there was a significant effect for the dimensions represented in (profits, competitiveness, reliability). The study also recommended the necessity of strengthening the term human resources and disclosing its information as it is the most important axes in organizing and improving Performance, which leads to increased profits, competitiveness and reliability.

Keywords: accounting disclosure, human resources, financial reports, telecommunications companies.

مقدمة البحث :

المحاسبة علم من العلوم الاجتماعية التي تعمل على قياس وتوصيل نتائج الوحدات الاقتصادية لمختلف الجهات ذات العلاقة، بهدف تلبية احتياجات متخذي القرارات ولتلبية هذه الاحتياجات تحتاج إلى استخدام مواردها المتاحة بكفاءة وفعالية، ومن هذه الموارد العنصر البشري حيث عبر عنه برأس المال الفكري في القدرات المتميزة المتواجدة لدى العنصر البشري، والتي في ضوء امتلاكهم لهذه القدرات والخبرات والمعرفة المتميزة يمكن أن تساهم بشكل فعال في خلق ميزة تنافسية للوحدات الاقتصادية، خاصة في شركات الاتصالات والمشروعات الصناعية والمشروعات الخدمية، من خلال التأثير على القيمة السوقية لشركات الاتصالات وغيرها في أسواق الأوراق المالية و مساهمتها في العمليات الاقتصادية التي تؤثر بشكل أو بآخر على استمرارية الشركات في أداء مهامها، ومن هنا يأتي دور النظام المحاسبي بالاهتمام بالموارد البشرية ومدى تأثيره المباشر والغير مباشر علي التقارير المالية من حيث استمرارية الارباح وتحقيق الميزة التنافسية، من جانب الافصاح المحاسبي عن الموارد البشرية، وإيفائها حقوقها من الشفافية تحفيزاً للمزيد من المكاسب حتى تعطى مؤشراً على مدى

اهتمام الشركة بالأطراف الخارجية واصحاب المصلحة، فالإفصاح المحاسبي للموارد البشرية له أهمية كبيرة بالنسبة للشركة ، فهذه المعلومات عن الموارد البشرية المتوفرة في التقارير المالية تساعد الادارة على اتخاذ القرارات فيما يخص مواردها البشرية، كما تساعد أيضاً في الرقابة والتأكد من أنها استخدمت بكفاءة وفعالية عالية على كافة مستويات الشركة، وكذلك أيضاً تساعد معلومات الموارد البشرية في التقارير المالية المالكين عن معرفة أداء المدراء واهتمامهم بتطوير موظفي الشركة، وبذلك أصبح العنصر البشري في المنظمة أحد المؤثرات الأساسية التي تعطي ميزة تنافسية خاصة للشركة، حيث تعتبر إنتاجية رأس المال الفكري هي المحك الرئيسي في إطالة بقاء أي شركة ناجحة، وأصبحت القوة الدافعة لتلك الشركات تتمثل في الأفراد ذوي المعرفة والذكاء والمهارات . وقد عرفت جمعية المحاسبين الأمريكية المحاسبة عن الموارد البشرية بأنها: عملية تحديد وقياس وتوصيل المعلومات الخاصة بالموارد البشرية الي متخذي القرارات، لذا كان من الأهمية إجراء بحث في مستوى الأهمية التي يحظى بها الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية وإظهار مدى التأثير الذي يحدثه على عملية اتخاذ القرارات وذلك من أجل العمل على تحسين جودة تلك القرارات لكي تكون في الاتجاه الصحيح.

مشكلة البحث:

تتمثل مشكلة البحث في افتقار التقارير المالية المعدة من قبل الوحدات الاقتصادية الى الإفصاح المحاسبي عن المعلومات الاستثمار في الموارد البشرية، خاصة الشركات التي تعتمد بشكل كبير على الموارد البشرية في التقارير المالية، بالرغم من الأهمية الاقتصادية للموارد البشرية من كونها أهم عوامل الإنتاج التي تعطي دلالة موضوعية عن كفاءة وفاعلية الجهد البشري لتحقيق التوازن بين الموارد المالية للشركة واستخداماتها وبين الجهد المحرك لهذه الموارد، ولمعرفة القيمة الكلية للشركة عن هذه الاستثمارات في الموارد البشرية لمساعدة مستخدمي القوائم المالية في اتخاذ قراراتهم، فالأمر يتطلب الإفصاح عن الموارد البشرية في المعلومات المالية النهائية في القوائم المالية، لتلبية احتياجات المستخدمين وتحقيق الاهداف الاستراتيجية بما يمكن ان تؤدي الاستثمارات في الموارد البشرية إلى تحسين الربحية من خلال زيادة الانتاجية وتحسين جودة الخدمات، وكذلك تساعد الموارد البشرية الماهرة على خلق الميزة التنافسية من خلال الابتكار وتحسين خدمة العملاء وبناء الثقة والمصادقية في التقارير المالية لشركات الاتصالات . فان البحث يبحث في دراسة العلاقة بين تطبيق الإفصاح

المحاسبي عن الموارد البشرية وجودة التقارير المالية، ومن هنا نستنتج التساؤل الرئيسي التالي:
هل هناك علاقة بين تطبيق الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية وجودة التقارير المالية من خلال
أبعاد زيادة الربحية والقدرة التنافسية والموثوقية؟
الأسئلة الفرعية:

- هل يوجد ارتباط إيجابي بين تطبيق الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية وزيادة مستوى أرباح الشركة؟
- 2- هل يوجد ارتباط إيجابي بين تطبيق الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية ورفع القدرة التنافسية للشركة؟
- 3 هل يوجد ارتباط إيجابي بين تطبيق الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية وزيادة مستوى الثقة
والمصداقية لدى متخذي القرارات؟

أهمية البحث: يستمد البحث أهميته من جانبين هما:

1- الجانب العلمي: -

أ- تكمن أهمية البحث من الناحية العلمية في متابعة الجهود العلمية والدراسات في هذا المجال
لغرض تطوير الاهتمام بالإفصاح عن المعلومات المتعلقة بالموارد البشرية في القطاعات العامة
وايضا حقوقها من الشفافية تحفيزا لمزيد من المكاسب والاجتهاد بالعمل .

ب- تتبع أهمية هذا البحث من خلال إبراز أهمية دور العنصر البشري لرفع الكفاءة التشغيلية
ومعدلات الأرباح ومستوى التنافس والمصداقية والثقة في القوائم المالية من خلال الإفصاح عن رأس
المال الفكري .

2- الجانب العملي :

أ-يساعد هذا البحث على إعطاء صورة كاملة لأهمية الإفصاح عن الموارد البشرية في إيصال الصورة
الصحيحة عن التقارير المالية للمستفيدين وتعزيز الميزة التنافسية بين الشركات .

ب- يحقق تطبيق الإفصاح عن الموارد البشرية مستوى جودة للإدارة لتحقيق انعكاسات ايجابية عن
الأداء المالي والمستثمرين ومتخذي القرارات .

أهداف البحث : يستمد هذا البحث أهدافه من الآتي :

الهدف الرئيسي: تحليل العلاقة بين تطبيق الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية وجودة التقارير
المالية.

الأهداف الفرعية :-

- 1- تحليل العلاقة بين تطبيق الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية وزيادة مستوى الأرباح للشركة.
- 2- تحليل العلاقة بين تطبيق الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية و رفع القدرة التنافسية للشركة
- 3- تحليل العلاقة بين تطبيق الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية و زيادة مستوى الموثوقية للتقارير المالية .

متغيرات البحث :

- 1-المتغير المستقل : الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية
 - 2- المتغير التابع : التقارير المالية (زيادة الأرباح - القدرة التنافسية - الموثوقية) ، هذه الأبعاد الثلاث هي التي سوف تتأثر بالمتغير المستقل وسوف ينعكس ذلك على جودة التقارير المالية.
- #### فرضيات البحث :-

الفرضية الرئيسية :- يوجد ارتباط إيجابي ذو دلالة إحصائية بين تطبيق الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية وجودة التقارير المالية .

الفرضيات الفرعية :-

- 1- يوجد ارتباط إيجابي ذو دلالة إحصائية بين تطبيق الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية و زيادة مستوى أرباح الشركة.
- 2- يوجد ارتباط ذو دلالة إحصائية بين تطبيق الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية و رفع القدرة التنافسية للشركة.
- 3 يوجد ارتباط ذو دلالة إحصائية بين تطبيق الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية و زيادة مستوى الثقة والمصادقية لدى متخذي القرارات.

منهج البحث:-

لتحقيق نتائج البحث تم إتباع المنهج الوصفي والتحليلي للحصول على المعلومات الكافية عن دراسة العلاقة بين تطبيق الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية وجودة التقارير المالية، ومن ثم تحليلها وتفسيرها، ويشمل ما يلي :-

- 1- قام الباحث بتناول موضوع البحث بالتحليل والدراسة من خلال المنهج الوصفي في الجانب النظري، لاسيما عن تناول الدراسات السابقة الخاصة بالإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية،

وكذلك الكتب والرسائل العلمية، وذلك بالدراسة التحليلية للأدبيات ذات الصلة للتعرف على طبيعة، وأهمية، وأهداف الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية.

2- كما اعتمد الباحث ايضا على المنهج التحليلي في الجانب العملي لغرض اختبار مدى سلامة فروض البحث، من خلال استخدام الاستبيان وتوزيعه في محل البحث كدراسة استطلاعية لآراء عينة من معدي ومستخدمي التقارير المالية لشركات الاتصالات، لإظهار تأثير الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية.

حدود البحث:

الحدود الزمنية: تم اعداد هذا البحث خلال عام 2024م
الحدود المكانية: يتم تطبيق هذا البحث على شركة الاتصالات
الحدود البحثية: تمثلت هذه الحدود فكريا بمناقشة الأدبيات ذات الصلة بالإفصاح عن الموارد البشرية، ودور الموارد البشرية في تدعيم القدرة التنافسية، وزيادة الارباح، وزيادة مستوى الموثوقية لدي معدي ومستخدمي التقارير المالية، ولن يتعرض البحث لأساليب قياس الموارد البشرية.
الدراسات السابقة:

1-دراسة عبد الحميد المقروس سنة 2018 بعنوان (دراسة العلاقة بين الإفصاح عن الموارد البشرية وتحسين جودة المعلومات المحاسبية في التقارير) ، دراسة على عينة من المؤسسات المالية الليبية، تهدف هذه الدراسة الى تحديد العلاقة بين الإفصاح عن الموارد البشرية وتحسين جودة المعلومات المحاسبية في التقارير المالية، وذلك بالإجابة على السؤال التالي : هل هناك اي علاقة بين دور الإفصاح عن الموارد البشرية وتحسين نوعية المعلومات المحاسبية في التقارير المالية ؟ .
يتكون مجتمع الدراسة من البنوك الليبية العاملة في البلاد، وكذلك شركات التأمين في المنطقة الشرقية، وجاءت نتائج الدراسة كما يلي: هناك علاقة بين الإفصاح عن الموارد البشرية في التقارير المالية وبين ملاءمة المعلومات في تلك التقارير . وهناك علاقة بين الإفصاح عن الموارد البشرية في التقارير المالية وبين امكانية الاعتماد والوثوق بالمعلومات في تلك التقارير .

2- دراسة انعام زويلف :- 2019 بعنوان (العوامل المؤثرة في مستوى الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية في التقارير المالية) ، عينة الدراسة البنوك العاملة في الاردن .

تهدف الدراسة الي استكشاف أثر العوامل ذات العلاقة ببعض خصائص البنك والمتمثلة بالحجم، والعمر، وطبيعة النشاط، والربحية، والجنسية، في مستوى الإفصاح عن الموارد البشرية في التقارير المالية السنوية للبنوك في الاردن، فضلا عن بيان مستوى الإفصاح عن هذه الموارد في التقارير المذكورة. ولتحقيق أهداف الدراسة تم تطوير مؤشر لقياس مستوى الإفصاح عن هذه الموارد في التقارير المالية للبنوك ، اضافة إلى استخدام أسلوب تحليل المحتوى لتحديد الفقرات ذات الصلة بالموارد البشرية التي تم الإفصاح عنها فعلا، وخلصت بمجموعة من النتائج أهمها: أن مستوى الإفصاح العام عن الموارد البشرية في التقارير المالية السنوية للبنوك العاملة في الاردن جاء متوسط، وهناك تأثير معنوي لخصائص البنك المتمثلة بالحجم والعمر والربحية والجنسية في مستوى هذا الإفصاح ، فيما لم يكن هناك أثر دال إحصائياً لخاصية طبيعة نشاط البنك في مستوى الإفصاح عن الموارد البشرية في تلك التقارير .

3- دراسة المطيري :- 2010 بعنوان (تطبيق نظم محاسبة الموارد البشرية في الشركات المساهمة العامة) بدولة الكويت : المبررات والمبادئ والمعوقات. هدفت الدراسة إلى الكشف عن مدى تطبيق نظم محاسبة الموارد البشرية في الشركات المساهمة العامة في دولة الكويت، ومبررات ومبادئ ومعوقات التطبيق.

وقد توصلت الدراسة الي عدد من النتائج كان أهمها: أن تأييد عينة الدراسة لمبررات تطبيق نظام المحاسبة عن الموارد البشرية في الشركات المساهمة العامة بدولة الكويت هي بشكل عام متوسطة، وأن تأييد عينة الدراسة للمبادئ والقواعد التي تحكم تطبيق النظام هو بشكل عام مرتفع، وأن المعوقات التي تحول دون تطبيق هذا النظام في الشركات المساهمة في دولة الكويت هي بشكل عام مرتفعة.

4- دراسة أيمن عبدالله أبوبكر :- 2015 بعنوان (مدي اهتمام الإدارة بالمحاسبة عن تكلفة الموارد البشرية بالمصارف) دراسة ميدانية على عينة من المصارف بالخرطوم .

هدفت الدراسة إلي التعرف على مدي اهتمام الإدارة بالمحاسبة عن تكلفة الموارد البشرية بالمصارف، وتوصلت الدراسة الى نتائج مفادها بأن هنالك رغبة لدى إدارة المصارف بالتعرف علي أهمية محاسبة الموارد البشرية، كما أن نتائج الدارسة أكدت وجود علاقة قوية وتأثير لإدارة المصارف في الاهتمام بالمحاسبة عن تكلفة الموارد البشرية، وكما أوصت الدراسة بضرورة أن تسعى ادارة المصارف جاهدة

في زيادة الاهتمام بحاسبة الموارد البشرية داخل المصارف، وكذلك ضرورة أن تسعى إدارة المصارف جاهدة في الاهتمام بتشجيع وتطوير قدرات الموظفين، حيث يعكس ذلك فوائد عظيمة للمصارف.

5- دراسة ألاء زهدي الرزام :- 2016 - 2015 بعنوان (الخصائص المحددة لدرجة الإفصاح عن الموارد البشرية في التقارير المالية للشركات الصناعية المساهمة العامة الأردنية) .

هدفت الدراسة إلى معرفة الخصائص المحددة لدرجة الإفصاح عن الموارد البشرية في التقارير المالية السنوية للشركات الصناعية المساهمة العامة الأردنية، مدى تأثيرها علي درجة الإفصاح، ومدى تأثيرها على درجة الإفصاح، وأظهرت نتائج الدراسة: أن مستوى الإفصاح عن الموارد البشرية في التقارير المالية السنوية للشركات الصناعية المساهمة العامة الأردنية ضعيفاً، وأن درجة الإفصاح عن الموارد البشرية في التقارير المالية للشركات المدروسة يتأثر بشكل موجب ومعنوي مع كلا من المتغيرات المستقلة المتمثلة في الخصائص التالية (حجم الشركة، درجة السيولة، الربحية) وأثبتت أن درجة الإفصاح عن الموارد البشرية في التقارير المالية للشركات المدروسة يتأثر بشكل سلبي ومعنوي مع كلا من: المتغيرين المستقلين المتمثلين في الخاصيتين التاليتين (درجة الرفع المالي، عمر الشركة). باستقراء نتائج الأدبيات السابقة يتضح:

- 1- ركزت بعض الدراسات علي محاولة قياس تكاليف الاستثمار في الموارد البشرية.
- 2- قلة الدراسات التي تناولت الإفصاح المحاسبي عن معلومات الموارد البشرية ومدى تأثيرها علي مستوى الموثوقية التقارير المالية وزيادة الأرباح والقدرة التنافسية.
- 3- لم تتعرض الدراسات السابقة لبحث علاقة الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية في التقارير المالية على مستوى الموثوقية، وزيادة الأرباح، ودعم الميزة التنافسية للشركة خاصة في الاقتصاد المبني على المعرفة وزيادة حدة المنافسة.

الجانب النظري:

- مفهوم محاسبة الموارد البشرية:

تطور مفهوم محاسبة الموارد البشرية مع التطورات الحالية في عالم الأعمال، و أصبح المورد البشري من أهم العناصر التي تساعد علي نجاح الشركات، حيث أن أي شركة تحتاج إلى موارد بشرية إضافةً إلى حاجتها للموارد المادية الأخرى، وبما أن كافة الموارد الأخرى كالمباني والأجهزة وغيرها،

من دون الموارد البشرية تكون غير مفيدة، لذلك يعتبر عنصر الموارد البشرية من أهم العناصر لتحقيق النجاح لأي شركة، فجميع الأنشطة والخطط والاستراتيجيات يتم وضعها وتنفيذها وإدارتها والرقابة عليها وتقييمها من قبل العنصر البشري، وبالتالي هذا العنصر هو من يكون مسؤولاً عن الإنتاجية والربحية وتوفير الأموال اللازمة لاستمرار بقاء المنشأة، وإن الشركات التي تعتمد على المعرفة والمهارة هي أغنى من الشركات التي تعتمد على الموارد المادية والمالية، فالذكاء والخبرة و المعرفة والسلوك والقيم عندما تستعمل بالطريقة الصحيحة وفقاً للحالات والمواقف المختلفة، تساعد على تطور الكفاءة وبالتالي تؤدي الى تحقيق زيادة قيمة المنشأة (أبو علي، الحياي، 2015، ص47-48).

- **تعريف محاسبة الموارد البشرية:** ظهرت تعريفات كثيرة لمحاسبة الموارد البشرية من بعض الجمعيات و الأشخاص المتخصصين في المجال تلخصت في علم الجوانب التي تمثلها الموارد البشرية في منظمات الأعمال فقد عرفت جمعية المحاسبة الأمريكية في تقريرها سنة 1973 علي أنها مجموعة المفاهيم و المبادئ و الأساليب و الإجراءات التي تحكم عملية تحديد، ثم قياس البيانات بالموارد البشرية وذلك بقصد إيصالها إلي الأطراف ذات العلاقة (عبد الوهاب ، 1984 ، ص32). وعرفها Sidney Davidson علي أنها مصطلح يستخدم لوصف مجموعة متنوعة من الافتراضات تسعى لتأكيد أهمية الموارد البشرية في عملية الكسب وتحقيق أرباح المؤسسة ومجموع الأصول، وحسب هذا التعريف تعتبر محاسبة الموارد البشرية امتداداً منطقياً ومهماً لمجال محاسبة المؤسسة، فهي عملية قياس وتحديد الفاعلية لأفراد في مؤسسة ما وتقديم معلومات عن الأفراد وقياس التغير خلال الوقت. وعرفها Flameouts علي أنها المحاسبة عن الموارد البشرية كمورد للمنظمة أو أنها تعرض تكلفة اختيار وتعيين الأصول البشرية وتطويرها وإدارتها وكذلك قياس القيمة الاقتصادية للأفراد داخل المنظمة، ومن خلال التعريفات السابقة نستطيع أن نستنتج أن محاسبة الموارد البشرية هي الاهتمام بالموارد وتقييمها وقياس تكلفتها والتطورات التي تحدث عليها والإفصاح عنها. (بوحديد، 2016، ص101)

- فروض محاسبة الموارد البشرية:

تعتمد محاسبة الموارد البشرية علي بعض الفروض أهمها ما يلي (الحياي، 2007، ص290):

1. يعتبر العنصر البشري مورداً هاماً من موارد المؤسسة، إن لم يكن أهمها فكما تستفيد الإدارة من العناصر المادية و التكنولوجيا من الأموال و المعدات والخامات و الطرق و الأساليب فإنها أيضاً

تجني فوائد كثيرة من العاملين ، حيث أن هؤلاء قادرين علي المساهمة في تحقيق أهداف المؤسسة و تقديم خدمات ذات قيمة اقتصادية .

2. يمكن تطبيق مفهوم الأصول على العنصر البشري، حيث وكما يعرف الاقتصاديون الأصل "بأنه شيء ذو قيمة يمتلكه شخص أو جهة معينة أو هو عنصر الإنتاج الذي يقدم منفعة أو خدمات معينة

3. استخدام الأصول البشرية يتضمن تكلفة اقتصادية تتكبدها المنشأة، وفي مقابل ذلك تحصل من هذه الأصول على خدمات ومنافع تساهم في تحقيق فاعلية معينة، وحيث أن هذه الخدمات والمنافع اقتصادية بطبيعتها، فإن من الممكن قياسها ووضعها في صورة نقدية، تظهر في الحسابات الختامية حتى وإن حدثت تغيرات في الأصول البشرية وكذلك العمل أو الإحالة للتقاعد مثلاً، فإن الكشف المحاسبية تستطيع إظهار ذلك في تكاليف الإحلال.

4. إن قيمة الأصول البشرية تتأثر بالنمط القيادي للإدارة، أي أن الطريقة التي تتبعها الإدارة في التعامل مع العاملين تؤثر على قيمة العنصر البشري ارتفاعاً، انخفاضاً، ثباتاً فمثلاً، تتوقف إنتاجية العاملين ومدى مطابقتها للمعايير الموضوعية، وتكاليف اختيار الأشخاص للأعمال التي تلائمهم من حيث المؤهلات والقدرات، ومن ناحية الرغبات والتمويل من الناحية الأخرى.

5. هناك حاجة ماسة لمحاسبة الموارد البشرية، حيث نجد أن الإدارات تحتاج إلى معلومات دقيقة وكافية عن العنصر البشري، حتى تستطيع اتخاذ القرارات الملائمة بشأن انتقاء الافراد وتمييزهم وصيانتهم وتوجيه مجهوداتهم.

- مفهوم الإفصاح المحاسبي: يستخدم مصطلح الإفصاح في المحاسبة ليعبر عن إظهار وعرض المعلومات الضرورية عن الوحدات الاقتصادية للأطراف التي لها مصالح حالية أو مستقبلية بتلك الوحدات الاقتصادية، وهذا يعني أيضاً أن تعرض المعلومات في التقارير المالية بلغة واضحة ومفهومة للمهتمين دون لبس ولا تضليل. (المبروك 2011، ص 479، 577)

- تعريف الإفصاح المحاسبي: عرّف أصحاب اللغة الإفصاح على أنه " الكشف أو التبيان أو الإفشاء، أما في لغة المحاسبة والمجال الاقتصادي فلا يختلف عن التعريف اللغوي ولا يختلف المعني عن الاستخدام.

فالإفصاح المحاسبي هو: تقديم المعلومات والبيانات إلى المستخدمين بشكل مضمون وصحيح وملائم لمساعدتهم في اتخاذ القرارات لذلك فهو يشمل المستخدمين الداخليين والخارجيين في آن واحد. (حداد ، 2016 ، ص426)

أما: (مطر، 1982، ص53): - فعرف الإفصاح المحاسبي على أنه عرض المعلومات في القوائم المالية وفقاً لمبادئ المحاسبة التي تقضي بتوفير عنصر الإفصاح المناسب في القوائم المالية. من التعريفات السابقة استنتج بعض الباحثين هذا التعريف الذي يعتبر الأكثر وضوحاً وهو أن الإفصاح المحاسبي هو: عرض وإظهار المعلومات المحاسبية وفقاً للمبادئ المحاسبية المتعارف عليها بصوره تفيد الأطراف الداخلية و الخارجية بهدف أخذ نظرة عن القوائم المالية و اتخاذ القرارات بصورة سليمة تمكنها من تحقيق الأهداف المطلوبة، ومن الاهتمام الظاهر من قبل الكثير من الجمعيات المهنية المحاسبية، وكذلك الباحثين و المهتمين بالشأن المحاسبي، اهتموا بمفهوم الإفصاح و الذي يوفر المعلومات المحاسبية، و على ضوء هذا الاهتمام حرصت الجمعيات علي إصدار معايير خاصة بالإفصاح، وفي ظل الاقتصاد القائم علي المعرفة ، تتبع أهمية الإفصاح عن معلومات الموارد البشرية لمختلف المنظمات في التقارير المالية كأحد عناصر الأصول فيها و يمكننا استخلاص أهمية الإفصاح عن الموارد البشرية في النقاط التالية (الرزام ، 2016، ص27):

1. مساعدة المنظمات والمهتمين في اتخاذ القرارات.
2. تحسين جودة القرارات المتخذة من قبل الأطراف الداخلية والخارجية، من خلال إعطاء قيمة اقتصادية للمنظمات من خلال توفير معلومات عن الموارد البشرية.
3. يساعد الإفصاح في زيادة الاستثمار في الموارد البشرية كمؤشر لزيادة الاهتمام وتنمية هذه الموارد.
4. تكمن أهمية الإفصاح عن استثمار الموارد البشرية في إنجاز الأهداف وحصول المنظمة على منافع من الجانبين الداخلي والخارجي.
5. يدخل الإفصاح عن الموارد البشرية ضمن الإفصاح الاختياري لذلك تزايدت الدراسات حول هذا الموضوع في الآونة الأخيرة، بحيث يشجع الإفصاح الاختياري عن الموارد البشرية لما له من أهمية كبيرة للمستثمرين وأصحاب القرار على حد سواء.
6. يساهم الإفصاح الاختياري المتعلق بعنصر الموارد البشرية في زيادة الربحية، فالمنظمات التي تفصح أكثر عن مواردها البشرية أكثر استقطاباً للمستثمرين.

7. يؤثر مدى إفصاح المنظمات عن بياناتها المالية في المواقع الإلكترونية على كل من حجم المنظمة وعمرها وارتفاع السيولة ونوع القطاع والربحية.

8. ترغب المنظمات التي وضعها المالي جيد في الإفصاح عن ذلك عن طريق النسب المالية وربط ارتفاع السيولة أيضاً مع زيادة مستوى الإفصاح.

- أساليب وطرق الإفصاح عن الموارد البشرية:

لم يكتفِ الباحثون في هذا المجال علي طريقة الإفصاح عن الاستثمار في الموارد البشرية وقيمتها و تكاليفها في القوائم المالية فحسب، بل تعددت الأساليب و الطرق في ذلك وقد جاءت كالتالي (فلامهولتز، 1992، ص66):

الفرع الأول: الإفصاح في تقارير مجلس الإدارة

يتم بموجب هذه الطريقة الإفصاح عن البيانات المالية المتعلقة بالاستثمارات في الموارد البشرية في تقارير مجلس الإدارة، بحيث يتم توضيح حجم الاستثمارات والتي قامت المؤسسة بتوجيهها نحو تطوير الإمكانيات العملية لدى العاملين في المنشأة، وهذه المعلومات ستفيد المستثمرين والمحللين الماليين في تحديد مدى اهتمام الإدارة بتنمية الموارد البشرية باعتبارها عاملاً مهماً من عوامل تحقيق الربحية في الأجل الطويل.

الفرع الثاني: إعداد قائمة الاستثمارات المعنوية:

تعمل هذه الطريقة علي إعداد قائمة الاستثمارات المعنوية للإفصاح عن الاستثمارات في الموارد البشرية، حيث تناسب هذه الطريقة الشركات التي تتفق مبالغ ضخمة على شراء براءات الاختراع، و شهرة المحل لمنشآت قائمة، بالإضافة إلي الاستثمارات في الأصول البشرية في المنشآت التي تستخدم التكنولوجيا المتقدمة و شركات الخدمات، و يكون لهذه القائمة تبويب منفصل من قائمة الدخل وتتضمن بيانات مالية مقارنة بمثيلتها في العام الماضي (نسمان، 2017، ص56).

الفرع الثالث: قوائم مالية غير مدققة تلحق بالقوائم المالية الأساسية:

يتم بموجب هذه الطريقة الإفصاح عن الاستثمارات في الموارد البشرية في قوائم مالية منفصلة لا تخضع لمراجعة مراقب الحسابات أو المراجع، بحيث يتم إدراجها ضمن ملاحق القوائم المالية الأساسية المدققة من قبل المراجع الخارجي ، و قد طبقت بعض الشركات هذه الطريقة مثل شركة (air-je-

(bare) التي ظلت لعدة سنوات تدرج هذه القوائم ضمن التقارير المنشورة ، و كذلك شركة (abch) حيث ظهرت القوائم المالية عام (1971) مشتملة علي الميزانية الاجتماعية التي نظم الاستثمارات في التدريب بعد استبعاد الاستنفاد.(الشنطي،2016، ص64)

الفرع الرابع: الإدراج في القوائم المالية الأساسية المدققة

يتم الإفصاح عن الاستثمارات في الموارد البشرية ضمن القوائم المالية الأساسية للمؤسسة التي تخضع لمعايير المحاسبة التقليدية و لمراجعة مراقب الحسابات أو المراجع الخارجي ، وبهذا يتم رسملة الاستثمارات في الموارد البشرية أو الأصول البشرية، و إدراجها في قائمة المركز المالي أو الميزانية و إقفالها ،أما الاستنفاد السنوي في قائمة الدخل علي عدة سنوات مالية.
(الشهري ، 2017، ص27)

الجدول رقم (1) نسبة المسترجع من استثمارات الاستبيان

عدد النسخ الموزعة	عدد النسخ المسترجعة	نسبة النسخ المسترجعة %
15	12	80.00

من خلال الجدول رقم (1) نلاحظ أن نسبة المسترجع الكلية 80% من جميع استثمارات الاستبيان الموزعة وهي نسبة كبيرة .

- اختبار الثبات والصدق : Reliability and Validate

للتأكد من ثبات وصدق " أداة الدراسة " قام الباحث بحساب معامل كرونباخ ألفا (Alpha Cornbach) ومعامل الصدق الذاتي عن طريق إيجاد الجذر التربيعي لمعامل كرونباخ ألفا (Alpha Cornbach) لكل محور من محاور استمارة الاستبيان ولجميع المحاور فكانت النتائج كما بالجدول رقم (2) اختبار الثبات والصدق :

م	المحور	عدد العبارات	معامل ألفاء الثبات	معامل الصدق
1	ارتباط تطبيق الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية في زيادة إرباح الشركة.	5	0.648	0.805
2	ارتباط تطبيق الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية علي التقارير المالية في رفع القدرة التنافسية للشركة ..	5	0.795	0.892
3	ارتباط تطبيق الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية في التقارير المالية.	5	0.625	0.791
4	ارتباط تطبيق الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية في التقارير المالية	15	0.810	0.900

من خلال الجدول رقم (2) يلاحظ أن قيم معامل كرونباخ ألفا (α) لكل محور من محاور استمارة الاستبيان تتراوح بين (0.625 إلى 0.795) ولجميع المحاور (0.810) وهي قيم كبيرة أكبر من 0.60، وهذا يدل على توفر درجة عالية من الثبات الداخلي في الإجابات. وكذلك فإن معاملات الصدق تتراوح بين (0.791 إلى 0.892) ولجميع المحاور (0.900) وهي قيم كبيرة وهذا يدل على توفر درجة عالية من الصدق مما يمكننا من الاعتماد على إجابات مفردات العينة في تحقيق أهداف الدراسة وتحليل نتائجها.

- خصائص مفردات عينة الدراسة البحثية

1- توزيع مفردات عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي

جدول رقم (3) التوزيع التكراري والنسبي للمفردات عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	العدد	النسبة %
بكالوريوس	10	83.4
ماجستير	1	8.3
أخرى أذكرها	1	8.3
المجموع	12	100.0

من خلال الجدول (3) يلاحظ أن معظم مفردات عينة الدراسة ممن مؤهلاتهم العلمية بكالوريوس ويمثلون نسبة (83.4%) من جميع مفردات عينة الدراسة والباقي هم ممن مؤهلاتهم العلمية ماجستير، ومؤهلات أخرى ويمثلون نسبة (16.6%) من جميع مفردات عينة الدراسة .

جدول رقم (4) التوزيع التكراري والنسبي للمفردات عينة الدراسة حسب التخصص العلمي

التخصص	العدد	النسبة %
محاسبة	5	41.7
إدارة أعمال	4	33.3
اقتصاد	1	8.3
أخرى أذكرها	2	16.7
المجموع	12	100.0

من خلال الجدول رقم (4) يلاحظ أن معظم مفردات عينة الدراسة تخصصهم العلمي محاسبة ويمثلون نسبة (41.7%) من جميع مفردات عينة الدراسة ، تم يليه ممن تخصصهم العلمي إدارة أعمال ويمثلون نسبة (33.3%) من جميع مفردات عينة الدراسة والباقي ممن تخصصهم العلمي مؤهلات أخرى ويمثلون نسبة (25%) من جميع مفردات عينة الدراسة من تخصصات غير محاسبية .

توزيع مفردات عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة

جدول رقم (5) التوزيع التكراري والنسبي للمفردات عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة

سنوات الخبرة	العدد	النسبة %
أقل من 5 سنوات	7	58.4
من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات	4	33.3
من 20 سنة فأكثر	1	8.3
المجموع		

من خلال الجدول رقم (5) يلاحظ أن معظم مفردات عينة الدراسة سنوات خبرتهم أقل من 5 سنوات ويمثلون نسبة (58.4) من جميع مفردات عينة الدراسة ، تم يليه ممن سنوات خبرتهم من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات ويمثلون نسبة (33.3 %) من جميع مفردات عينة الدراسة والباقي ممن سنوات خبرتهم من 20 سنة فأكثر ويمثلون نسبة (8.3 %) من جميع مفردات عينة الدراسة .

4-توزيع مفردات عينة الدراسة حسب المركز الوظيفي : جدول رقم (6) التوزيع التكراري والنسبي للمفردات عينة الدراسة حسب المركز الوظيفي

المركز الوظيفي	العدد	النسبة %
رئيس مجلس إدارة	1	8.3
مدير إدارة	2	16.7
رئيس قسم	1	8.3
محاسب	1	8.3
موظف	7	58.4
المجموع	12	100.0

من خلال الجدول رقم (6) يلاحظ أن معظم مفردات عينة الدراسة مركزهم الوظيفي موظف ويمثلون نسبة (58.3 %) من جميع مفردات عينة الدراسة ، تم يليه ممن مركزهم الوظيفي مدير إدارة ويمثلون نسبة (16.7 %) من جميع مفردات عينة الدراسة والباقي مركزهم الوظيفي رئيس مجلس إدارة أو رئيس قسم أو محاسب ويمثلون نسبة (8.3 %) لكل من هذه المراكز من جميع مفردات العينة.

- اختبار الفرضيات الفرعية لدراسة البحث

1-يوجد ارتباط إيجابي بين مستوى تطبيق الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية في زيادة أرباح الشركة.

جدول رقم (7) التوزيع التكراري والنسبي المئوي لإجابات مفردات عينة الدراسة على العبارات المتعلقة بارتباط تطبيق الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية في زيادة أرباح الشركة ودرجات الموافقة عليها حسب أسلوب التوزيع النسبي

م	العبرة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	درجة الموافقة
1	يساهم تطبيق الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية على قياس الأداء المالي ونمو الأرباح بشكل فعال .	00	1	3	8	00	عالية
2	يساعد تطبيق الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية في تقدير القيمة المالية لشركة.	00	1	1	10	00	عالية
3	يساعد الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية في التقارير المالية في توفير صورة حقيقية للقوائم المالية	00	1	5	6	00	عالية
4	يؤدي الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية في التقارير المالية بأن نفقات تأهيل المورد البشري ذات مردود عام سيرجع بالتنمية ونمو الإرباح مستقبلا	00	00	00	11	1	عالية
5	يؤثر تطبيق الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية في تقدير التكاليف الحقيقية للأعمال على اتخاذ القرارات المالية الملائمة لزيادة الأرباح	00	5	6	1	00	متوسطة

من خلال الجدول رقم (7) يلاحظ أن :

أ- درجات الموافقة عالية على العبارات التالية:

1. يساهم تطبيق الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية على قياس الأداء المالي ونمو الأرباح بشكل فعال.
2. يساعد تطبيق الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية في تقدير القيمة المالية للشركة.
3. يساعد الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية في التقارير المالية في توفير صورة حقيقية للقوائم المالية.
4. يؤدي الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية في التقارير المالية إلى أن النفقات التأهيل المورد البشري ذات مردود عام سيرجع بالتنمية ونمو الإرباح مستقبلاً.

ب-درجة الموافقة متوسطة على العبارة التالية: -

- 1-يؤثر تطبيق الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية في تقدير التكاليف الحقيقية للأعمال على اتخاذ القرارات المالية الملائمة لزيادة الأرباح.

ولاختبار معنوية درجة الموافقة على كل عبارة من العبارات المتعلقة بارتباط إيجابي بين مستوى تطبيق الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية في زيادة أرباح الشركة تم استخدام اختبار ولكوكسون حول متوسط المقياس (3) فكانت النتائج كما في الجدول رقم (8) ، حيث كانت الفرضية الصفرية والبديلة لها لكل عبارة على النحو التالي:

الفرضية الصفرية: متوسط درجة الموافقة على العبارة لا يختلف معنوياً عن متوسط المقياس (3) مقابل الفرضية البديلة: متوسط درجة الموافقة على العبارة يختلف معنوياً عن متوسط المقياس (3) جدول رقم (8) نتائج اختبار (ولكوكسون) حول متوسط كل عبارة من العبارات المتعلقة بالارتباط الايجابي بين مستوى تطبيق الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية في زيادة أرباح الشركة

م	العبارة	المتوسط	الانحراف المعياري	إحصائي الاختبار	الدالة المحسوبة
1	يساهم تطبيق الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية في قياس الأداء المالي ونمو الأرباح بشكل فعال	3.58	.669	-2.333	.020
2	يساعد تطبيق الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية على تقدير القيمة المالية لشركة	3.75	.622	-2.714	.007
3	يساعد الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية في التقارير المالية في توفير صورة حقيقية للقوائم المالية	3.42	.669	-1.890	.059
4	يؤدي الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية في التقارير المالية الى أن نفقات تأهيل المورد البشري ذات مردود عام سيرجع بالتنمية ونمو الأرباح مستقبلاً	4.08	.289	-3.357	.001
5	يؤثر تطبيق الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية في تقدير التكاليف الحقيقية للأعمال علي اتخاذ القرارات المالية الملائمة لزيادة الأرباح	3.67	.651	-2.530	.011

من خلال الجدول رقم (8) يلاحظ أن :-

أ- الدلالات المحسوبة أقل من مستوى المعنوية (0.05) ومتوسطات إجابات مفردات عينة

الدراسة تزيد عن متوسط المقياس (3) للعبارات التالية :-

1. يساهم تطبيق الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية في قياس الأداء المالي ونمو الأرباح بشكل فعال
2. يساعد تطبيق الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية في تقدير القيمة المالية للشركة
3. يؤدي الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية في التقارير المالية الى أن نفقات تأهيل المورد البشري ذات مردود عام سيرجع بالتنمية ونمو الأرباح مستقبلاً.

4. يؤثر تطبيق الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية في تقدير التكاليف الحقيقية للأعمال، علي اتخاذ القرارات المالية الملائمة لزيادة الأرباح، لذلك نرفض الفرضيات الصفرية لهذه العبارات، ونقبل الفرضيات البديلة لها وحيث أن متوسطات إجابات مفردات عينة الدراسة على هذه العبارات تزيد عن متوسط المقياس (3)، وهذا يدل على إجابات ارتفاع معنوي في درجات الموافقة على هذه العبارات

ب-الدلالة المحسوبة أكبر من مستوى المعنوية (0.05) للعبارة التالية :-

1-يساعد الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية في التقارير المالية في توفير صورة حقيقية للقوائم المالية لذلك لا نرفض الفرضيات الصفرية لهذه العبارات وهذا يدل على أن درجة الموافقة على هذه العبارة متوسطة، ولاختبار الفرضية الفرعية المتعلقة بالارتباط الايجابي لتطبيق الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية في زيادة أرباح الشركة تم إيجاد متوسطات إجابات مفردات عينة الدراسة على جميع العبارات المتعلقة بهذه الفرضية واختبار ما إذا كانت تتبع التوزيع الطبيعي أم لا حيث كانت الفرضية الصفرية : المجتمع يتبع التوزيع الطبيعي، الفرضية البديلة : المجتمع لا يتبع التوزيع الطبيعي

وباستخدام اختبار شبيرو ويلك (Shapiro - Wilk) وجدت النتائج كما بالجدول رقم (10) التالي جدول رقم (9) نتائج اختبار شبيرو ويلك (Shapiro - Wilk) حول مدى تبعية المجتمع للتوزيع الطبيعي

البيان	إحصائي الاختبار Statistic	درجات الحرية Df	الدلالة المحسوبة Sig.
يوجد ارتباط ايجاب بين مستوي تطبيق الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية في زيادة ارباح الشركة	.938	12	.468

من خلال الجدول رقم (9) نلاحظ أن قيمة إحصائي الاختبار (.938) بدلالة محسوبة (0.68) وهي أكبر من مستوى المعنوية (0.05) لذلك لا نرفض الفرضية الصفرية وهذا يشير إلى أن المجتمع يتبع التوزيع الطبيعي.

ولاختبار الفرضية الفرعية المتعلقة يوجد ارتباط ايجابي بين مستوي تطبيق الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية في زيادة أرباح الشركة تم استخدام اختبار (T) حول متوسط المقياس (3) فكانت النتائج كما بالجدول رقم (11)، حيث كانت الفرضية الصفرية والبديلة لها على النحو التالي :

الفرضية الصفريّة: المتوسط العام لدرجة الموافقة على العبارات المتعلقة بوجود ارتباط ايجاب بين مستوى تطبيق الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية في زيادة أرباح الشركة لا يختلف معنوياً عن متوسط المقياس (3)

الفرضية البديلة: المتوسط العام لدرجة الموافقة على العبارات المتعلقة ارتباط ايجابي بين مستوى تطبيق الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية في زيادة إرباح الشركة، يختلف معنوياً عن متوسط المقياس (3)

الجدول رقم (10) نتائج اختبار (T) حول المتوسط العام لإجابات مفردات عينة الدراسة على جميع العبارات المتعلقة بوجود ارتباط ايجابي بين مستوى تطبيق الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية في زيادة إرباح الشركة

المتوسط العام	الانحراف المعياري	إحصائي الاختبار	درجات الحرية	الدلالة المحسوبة
3.700	.35675	6.797	11	.000

من خلال الجدول رقم (10) نلاحظ أن قيمة إحصائي الاختبار (6.797) بدلالة محسوبة (0.000) وهي أقل من مستوى المعنوية (0.05) لذلك نرفض الفرضية الصفريّة ونقبل الفرضية البديلة ، وحيث أن المتوسط العام لإجابات مفردات عينة الدراسة (3.7000) وهو يزيد عن متوسط المقياس (3) ، وهذا يشير إلى وجود ارتباط إيجابي بين مستوى تطبيق الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية في زيادة أرباح الشركة حيث أن:-

1. يساهم تطبيق الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية في قياس الأداء المالي ونمو الأرباح بشكل فعال
 2. يساعد تطبيق الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية في تقدير القيمة المالية للشركة
 3. يؤدي الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية في التقارير المالية الى ان نفقات تأهيل المورد البشري ذات مردود عام سيرجع بالتنمية ونمو الإرباح مستقبلاً.
 4. يؤثر تطبيق الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية على تقدير التكاليف الحقيقية للأعمال مما يؤثر علي اتخاذ القرارات المالية الملائمة لزيادة الأرباح.
- يوجد ارتباط ايجابي بين مستوى تطبيق الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية على التقارير المالية

في زيادة الربحية لشركة عينة الدراسة .

جدول رقم (11) التوزيع التكراري والنسبي المئوي لإجابات مفردات عينة الدراسة على العبارات المتعلقة يوجد ارتباط إيجاب بين مستوي تطبيق الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية علي التقارير المالية في رفع القدرة التنافسية للشركة . ودرجات الموافقة عليها حسب أسلوب التوزيع النسبي

م	العبارة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	درجة الموافقة
1	يساهم تطبيق الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية في تحديد القدرة التنافسية للشركة من خلال الإفصاح عن رأس المال البشري	00	00	00	50.0	41.7	متوسطة
2	يقدم الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية معلومات لمستخدمي التقارير المالية عن مدي اهتمام الإدارة بتنمية مواردها البشرية كعامل مهم لتحقيق القدرة التنافسية	00	00	00	16.7	66.7	عالية
3	يؤدي الإفصاح المحاسبي عن تكاليف التدريب والتأهيل للموارد البشرية في الشركة احدى مؤشرات النمو والقدرة علي التنافس	00	00	00	8.3	75.0	عالية
4	يعزز الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية في التقارير المالية عمليات الابتكار والتحسين المستمر لرفع القدرة التنافسية في سياق مستدام يعتمد قدرات العقل البشري المتزايدة	00	00	00	25.0	66.7	عالية
5	يساعد الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية في التقارير المالية علي استقطاب المؤهلات ذات خبرة وفكر حديث يزيد من القدرة التنافسية للشركة	00	00	00	25.0	66.7	عالية

من خلال الجدول رقم (11) يلاحظ أن :

أ- درجات الموافقة عالية على العبارات التالية: -

1. يقدم الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية معلومات لمستخدمي التقارير المالية عن مدي اهتمام الإدارة بتنمية مواردها البشرية كعامل مهم لتحقيق القدرة التنافسية
2. يؤدي الإفصاح المحاسبي عن تكاليف التدريب والتأهيل للموارد البشرية في الشركة احدى مؤشرات النمو والقدرة علي التنافس.
3. يعزز الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية في التقارير المالية عمليات الابتكار والتحسين المستمر لرفع القدرة التنافسية في سياق مستدام يعتمد قدرات العقل البشري المتزايدة.

4. يساعد الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية في التقارير المالية علي استقطاب المؤهلات ذات خبرة وفكر حديث يزيد من القدرة التنافسية للشركة.

ب- درجة الموافقة متوسطة على العبارة التالية:

1. يساهم تطبيق الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية في تحديد القدرة التنافسية لشركة من خلال الإفصاح عن رأس المال البشري

ولاختبار معنوية درجة الموافقة على كل عبارة من العبارات المتعلقة يوجد ارتباط إيجابي بين مستوى تطبيق الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية علي التقارير المالية في رفع القدرة التنافسية للشركة . تم استخدام اختبار ولكوكسون حول متوسط المقياس (3) فكانت النتائج كما في الجدول رقم (12)

، حيث كانت الفرضية الصفرية والبدلية لها لكل عبارة على النحو التالي

الفرضية الصفرية: متوسط درجة الموافقة على العبارة لا يختلف معنويا عن متوسط المقياس (3)

مقابل الفرضية البديلة: متوسط درجة الموافقة على العبارة يختلف معنويا عن متوسط المقياس 3
جدول رقم (12) نتائج اختبار ولكوكسون حول متوسط كل عبارة من العبارات المتعلقة، يوجد ارتباط ايجابي بين مستوي تطبيق الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية علي التقارير المالية في رفع القدرة التنافسية للشركة .

م	العبارة	المتوسط	الانحراف المعياري	إحصائي الاختبار	الدلالة المحسوبة
1	يساهم تطبيق الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية في تحديد القدرة التنافسية لشركة من خلال الإفصاح عن رأس المال البشري	3.58	.669	-2.333	.020
2	يقدم الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية معلومات لمستخدمي التقارير المالية عن مدي اهتمام الادارة بتنمية موارد البشرية كعامل مهم لتحقيق القدرة التنافسية	4.00	.603	-2.972	.003
3	يؤدي الإفصاح المحاسبي عن تكاليف التدريب والتأهيل للموارد البشرية تعتبر في الشركة احدي مؤشرات النمو والقدرة على التنافس	4.08	.515	-3.127	.002
4	يعزز الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية في التقارير المالية عمليات الابتكار والتحسين المستمر لرفع القدرة التنافسية في سياق مستدام يعتمد قدرات العقل البشري المتزايدة	3.83	.577	-2.887	.004
5	يساعد الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية في التقارير المالية علي استقطاب المؤهلات ذات خبرة وفكر حديث يزيد من القدرة التنافسية لشركة	3.83	.577	-2.887	.004

من خلال الجدول رقم (12) يلاحظ أن الدلالات المحسوبة أقل من مستوى المعنوية (0.05) ومتوسطات إجابات مفردات عينة الدراسة تزيد عن متوسط المقياس (3) لجميع العبارات المتعلقة، بأثر تطبيق الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية علي التقارير المالية في رفع القدرة التنافسية للشركة، لذلك نرفض الفرضيات الصفرية لهذه العبارات ونقبل الفرضيات البديلة لها، وحيث أن متوسطات إجابات مفردات عينة الدراسة على هذه العبارات تزيد عن متوسط المقياس (3) ، وهذا يدل على وجود ارتفاع معنوي في درجات الموافقة على هذه العبارات لذلك نرفض الفرضيات الصفرية لهذه العبارات ونقبل الفرضيات البديلة لها وحيث أن متوسطات إجابات مفردات عينة الدراسة على هذه العبارات تزيد عن المتوسط لمقياس (3) ، فهذا يدل على ارتفاع درجة الموافقة على هذه العبارات.

- ولاختبار الفرضية الفرعية المتعلقة ارتباط ايجابي بين مستوى تطبيق الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية علي التقارير المالية في رفع القدرة التنافسية للشركة . تم إيجاد متوسطات إجابات مفردات عينة الدراسة على جميع العبارات المتعلقة بهذه الفرضية واختبار ما إذا كانت تتبع التوزيع الطبيعي أم لا حيث كانت الفرضية الصفرية : المجتمع يتبع التوزيع الطبيعي.

الفرضية البديلة :- المجتمع لا يتبع التوزيع الطبيعي

وباستخدام اختبار شبيرو ويلك (Shapiro - Wilk) وجدت النتائج كما بالجدول رقم (13)

جدول رقم (13) نتائج اختبار شبيرو ويلك (Shapiro - Wilk) حول مدى تبعية المجتمع للتوزيع الطبيعي

البيان	إحصائي الاختبار Statistic	درجات الحرية df	الدالة المحسوبة Sig.
بالارتباط الايجابي بين مستوى تطبيق الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية علي التقارير المالية في رفع القدرة التنافسية للشركة	.848	12	.134

من خلال الجدول رقم (13) نلاحظ أن قيمة إحصائي الاختبار (0.848) بدلالة محسوبة (0.134) وهي أكبر من مستوى المعنوية (0.05) لذلك لا نرفض الفرضية الصفرية وهذا يشير إلى أن المجتمع يتبع التوزيع الطبيعي

لذلك لاختبار الفرضية الفرعية المتعلقة يوجد ارتباط ايجابي بين مستوى تطبيق الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية علي التقارير المالية في رفع القدرة التنافسية للشركة تم استخدام اختبار (T)

حول متوسط المقياس (3) فكانت النتائج كما بالجدول رقم (14) ، حيث كانت الفرضية الصفرية والبديلة لها على النحو التالي :

الفرضية الصفرية: المتوسط العام لدرجة الموافقة على العبارات المتعلقة يوجد ارتباط ايجابي بين مستوى تطبيق الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية علي التقارير المالية في رفع القدرة التنافسية للشركة لا يختلف معنويا عن متوسط المقياس (3)

الفرضية البديلة: المتوسط العام لدرجة الموافقة على العبارات المتعلقة يوجد ارتباط ايجابي بين مستوى تطبيق الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية علي التقارير المالية في رفع القدرة التنافسية للشركة يختلف معنويا عن متوسط المقياس (3)

الجدول رقم (14) نتائج اختبار (T) حول المتوسط العام لإجابات مفردات عينة الدراسة على جميع العبارات المتعلقة بارتباط مستوى تطبيق الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية علي التقارير المالية في رفع القدرة التنافسية للشركة

المتوسط العام	الانحراف المعياري	إحصائي الاختبار	درجات الحرية	الدالة المحسوبة
3.8667	.43762	6.860	11	.000

من خلال الجدول رقم (14) نلاحظ أن قيمة إحصائي الاختبار (6.860) بدلالة محسوبة (0.000) وهي أقل من مستوى المعنوية (0.05) لذلك نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة، وحيث أن المتوسط العام لإجابات مفردات عينة الدراسة (3.8667) وهو يزيد عن متوسط المقياس (3)، وهذا يشير إلى وجود ارتباط ذو دلالة إحصائية لمستوى تطبيق الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية علي التقارير المالية في رفع القدرة التنافسية للشركة حيث أن:-

1. يساهم تطبيق الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية في تحديد القدرة التنافسية لشركة من خلال الإفصاح عن رأس المال البشري.

2. يقدم الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية معلومات لمستخدمي التقارير المالية عن مدي اهتمام الإدارة بتنمية مواردها البشرية كعامل مهم لتحقيق القدرة التنافسية.

3. يؤدي الإفصاح المحاسبي عن تكاليف التدريب والتأهيل للموارد البشرية تعتبر في الشركة إحدى

مؤشرات النمو والقدرة علي التنافس.

4. يعزز الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية في التقارير المالية عمليات الابتكار والتحسين المستمر لرفع القدرة التنافسية في سياق مستدام يعتمد قدرات العقل البشري المتزايدة.

5. يساعد الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية في التقارير المالية علي استقطاب المؤهلات ذات خبرة وفكر حديث يزيد من القدرة التنافسية لشركة.

1-يوجد ارتباط ذو دلالة إحصائية بين تطبيق الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية و زيادة مستوى الثقة والمصادقية لدي متخذي القرارات

جدول رقم (15) التوزيع التكراري والنسبي المئوي لإجابات مفردات عينة الدراسة على العبارات المتعلقة بارتباط مستوى تطبيق الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية و زيادة مستوى الثقة والمصادقية لدي متخذي القرارات ودرجات الموافقة عليها حسب أسلوب التوزيع النسبي

م	العبارة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	درجة الموافقة
1	يعكس الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية المزيد من الثقة والمصادقية في التقارير المالية للشركة	00	00	5	7	00	عالية
2	يساعد الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية في تحسين مستوى الثقة بين المستثمرين والجمهور والشركة	00	00	1	6	2	عالية
3	يوفر الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية معلومات تزيد من كفاءة الأداء الذي يحقق الثقة والمصادقية للتقارير المالية	00	00	2	10	00	عالية
4	يعزز تطبيق الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية في التقارير المالية الشفافية والشمولية لرفع مستوى الثقة والمصادقية في التقارير المالية	00	00	4	7	1	عالية
5	يؤدي الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية زيادة الثقة بين الشركة والجهات التنظيمية والحكومية	00	00	4	7	1	عالية

من خلال الجدول رقم (15) يلاحظ أن: درجات الموافقة عالية على جميع العبارات المتعلقة بالارتباط الأيجابي بين مستوى تطبيق الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية و زيادة مستوى الثقة والمصادقية

لدي متخذي القرارات، واختبار معنوية درجة الموافقة على كل عبارة من العبارات المتعلقة بالارتباط الإيجابي بين مستوى تطبيق الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية إحياء وزيادة مستوى الثقة والمصادقية لدي متخذي القرارات تم استخدام اختبار ولكوكسون حول متوسط المقياس (3) فكانت النتائج كما في الجدول رقم (13)، حيث كانت الفرضية الصفرية والبديلة لها لكل عبارة على النحو التالي: الفرضية الصفرية: متوسط درجة الموافقة على العبارة لا يختلف معنويا عن متوسط المقياس (3) مقابل الفرضية البديلة: متوسط درجة الموافقة على العبارة يختلف معنويا عن متوسط المقياس (3) جدول رقم (16) نتائج اختبار ولكوكسون حول متوسط كل عبارة من العبارات المتعلقة بالارتباط الإيجابي بين مستوى تطبيق الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية إحياء وزيادة مستوى الثقة والمصادقية لدي متخذي القرارات

م	العبارة	المتوسط	الانحراف المعياري	إحصائي الاختبار	الدالة المحسوبة
1	يعكس الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية المزيد من الثقة والمصادقية في التقارير المالية للشركة	3.58	.515	-2.646	.008
2	يساعد الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية في تحسين مستوى الثقة بين المستثمرين والجمهور والشركة	3.75	.866	-2.310	.021
3	يوفر الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية معلومات تزيد من كفاءة الأداء الذي يحقق الثقة والمصادقية للتقارير المالية	3.83	.389	-3.162	.002
4	يعزز تطبيق الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية في التقارير المالية الشفافية والشمولية لرفع مستوى الثقة والمصادقية في التقارير المالية	3.75	.622	-2.714	.007
5	يؤدي الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية زيادة الثقة بين الشركة والجهات التنظيمية والحكومية	3.75	.622	-2.714	.007

من خلال الجدول رقم (16) يلاحظ أن الدلالات المحسوبة أقل من مستوي المعنوية (0.05) ومتوسطات إجابات مفردات عينة الدراسة تزيد عن متوسط المقياس (3) لجميع العبارات المتعلقة بالارتباط الإيجابي بين مستوى تطبيق الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية و زيادة مستوى الثقة والمصادقية لدي متخذي القرارات، لذلك نرفض الفرضيات الصفرية لهذه العبارات ونقبل الفرضيات البديلة لها وحيث أن متوسطات إجابات مفردات عينة الدراسة على هذه العبارات تزيد عن متوسط

المقياس (3) ، وهذا يدل على وجود ارتفاع معنوي في درجات الموافقة على هذه العبارات، واختبار الفرضية الفرعية المتعلقة يوجد ارتباط ذو دلالة إحصائية بين مستوى تطبيق الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية و زيادة مستوى الثقة والمصادقية لدى متخذي القرارات تم إيجاد متوسطات إجابات مفردات عينة الدراسة على جميع العبارات المتعلقة بهذه الفرضية واختبار ما إذا كانت تتبع التوزيع الطبيعي أم لا حيث كانت

الفرضية الصفرية: المجتمع يتبع التوزيع الطبيعي

الفرضية البديلة:- المجتمع لا يتبع التوزيع الطبيعي

وباستخدام اختبار شبيرو ويلك (Shapiro - Wilk) وجدت النتائج كما بالجدول رقم (19)

جدول رقم (17) نتائج اختبار شبيرو ويلك (Shapiro - Wilk) حول مدى تبعية المجتمع للتوزيع الطبيعي

البيان	إحصائي الاختبار Statistic	درجات الحرية Df	الدلالة المحسوبة Sig.
ارتباط ايجابي بين مستوى تطبيق الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية إحياء و زيادة مستوى الثقة والمصادقية لدى متخذي القرارات	.932	12	.403

من خلال الجدول رقم (17) نلاحظ أن قيمة إحصائي الاختبار (.932) بدلالة محسوبة (0.403) وهي أكبر من مستوى المعنوية (0.05) لذلك لا نرفض الفرضية الصفرية وهذا يشير إلى أن المجتمع يتبع التوزيع الطبيعي، لذلك لا اختبار الفرضية الفرعية المتعلقة بارتباط ايجابي بين مستوى تطبيق الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية و زيادة مستوى الثقة والمصادقية لدى متخذي القرارات تم استخدام اختبار (T) حول متوسط المقياس (3) فكانت النتائج كما بالجدول رقم (20) ، حيث كانت الفرضية الصفرية والبديلة لها على النحو التالي :

الفرضية الصفرية: المتوسط العام لدرجة الموافقة على العبارات المتعلقة بارتباط ايجابي بين مستوى تطبيق الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية وزيادة مستوى الثقة والمصادقية لدى متخذي القرارات لا يختلف معنوياً عن متوسط المقياس (3)

الفرضية البديلة: المتوسط العام لدرجة الموافقة على العبارات المتعلقة بارتباط ايجابي بين مستوى تطبيق الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية و زيادة مستوى الثقة والمصادقية لدى متخذي القرارات

يختلف معنوياً عن متوسط المقياس (3).

والجدول رقم (18) نتائج اختبار (T) حول المتوسط العام لإجابات مفردات عينة الدراسة على جميع العبارات المتعلقة بارتباط ايجابي بين مستوى تطبيق الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية و زيادة مستوى الثقة والمصادقية لدى متخذي القرارات.

البيان	الانحراف المعياري	إحصائي الاختبار	درجات الحرية	الدلالة المحسوبة
يوجد ارتباط ايجابي بين مستوى تطبيق الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية إحياء و زيادة مستوى الثقة والمصادقية لدى متخذي القرارات	.39389	6.449	11	.000

من خلال الجدول رقم (18) نلاحظ أن قيمة إحصائي الاختبار (6.449) بدلالة محسوبة (0.000) وهي أقل من مستوى المعنوية (0.05) لذلك نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة، وحيث أن المتوسط العام لإجابات مفردات عينة الدراسة (3.7333) هو يزيد عن متوسط المقياس (3)، وهذا يشير إلى وجود ارتباط ايجابي لمستوى تطبيق الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية إحياء و زيادة مستوى الثقة والمصادقية لدى متخذي القرارات حيث أن: -1- يعكس الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية المزيد من الثقة والمصادقية في التقارير المالية لشركة.

2-يساعد الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية في تحسين مستوى الثقة بين المستثمرين والجمهور والشركة.

3-يوفر الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية معلومات تزيد من كفاءة الأداء الذي يحقق الثقة والمصادقية للتقارير المالية.

4-يعزز تطبيق الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية في التقارير المالية الشفافية والشمولية لرفع مستوى الثقة والمصادقية في التقارير المالية.

5-يؤدي الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية زيادة الثقة بين الشركة والجهات التنظيمية والحكومية.

- اختبار الفرضية الرئيسية للدراسة

ولاختبار الفرضية الفرعية المتعلقة بوجود ارتباط إيجابي بين تطبيق الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية في التقارير المالية تم إيجاد متوسطات إجابات مفردات عينة الدراسة على جميع العبارات

المتعلقة بهذه الفرضية ، واستخدام اختبار (Z) حول متوسط المقياس (3) فكانت النتائج كما بالجدول رقم (19) ، حيث كانت الفرضية الصفرية والبديلة لها على النحو التالي :

الفرضية الصفرية: متوسط درجة الموافقة على جميع العبارات المتعلقة بارتباط ايجابي بين مستوي تطبيق الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية في التقارير المالية لا يختلف معنويا عن متوسط المقياس (3)

الفرضية البديلة: متوسط درجة الموافقة على جميع العبارات المتعلقة بارتباط تطبيق الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية في التقارير المالية يختلف معنويا عن متوسط المقياس (3) الجدول رقم (19) نتائج اختبار (T) حول متوسط درجة الموافقة على جميع العبارات المتعلقة بارتباط تطبيق الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية في التقارير المالية

البيان	المتوسط العام	الانحراف المعياري	إحصائي الاختبار	درجات الحرية	الدلالة المحسوبة
يوجد ارتباط ايجابي بين مستوي تطبيق الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية في التقارير المالية	3.766 7	31591.	8.407	11	000.

من خلال الجدول رقم (19) يلاحظ أن قيمة إحصائي الاختبار (8.407) بدلالة محسوبة (0.000) وهي أقل من مستوى المعنوية (0.05) لذلك نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة، وحيث أن المتوسط العام لإجابات مفردات عينة الدراسة (3.7667) وهو يزيد عن متوسط المقياس (3)، وهذا يشير إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية لمستوى تطبيق الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية في التقارير المالية حيث أن: -

1. يوجد ارتباط ذو دلالة إحصائية لمستوى تطبيق الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية في زيادة إرباح الشركة.
2. يوجد ارتباط ذو دلالة إحصائية لمستوى تطبيق الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية على التقارير المالية في رفع القدرة التنافسية للشركة.
3. يوجد ارتباط ذو دلالة إحصائية لمستوى تطبيق الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية في التقارير المالية.

- النتائج والتوصيات

أولاً: النتائج

من خلال النتائج التي توصل إليها الباحث ووفقاً لاستجابة مفردات عينة البحث يمكننا عرض النتائج العامة للبحث في المحاور التالية:

1-معظم مفردات عينة الدراسة ممن مؤهلاتهم العلمية بكالوريوس ويمثلون نسبة (83.4%) من جميع مفردات عينة الدراسة والباقي هم ممن مؤهلاتهم العلمية ماجستير ومؤهلات أخرى ويمثلون نسبة (16.6) من جميع مفردات عينة الدراسة .

2-معظم مفردات عينة الدراسة تخصصهم العلمي محاسبة ويمثلون نسبة (41.7%) من جميع مفردات عينة الدراسة ، تم يليه ممن تخصصهم العلمي إدارة أعمال ويمثلون نسبة (33.3%) من جميع مفردات عينة الدراسة.

1- معظم مفردات عينة الدراسة سنوات خبرتهم أقل من 5 سنوات ويمثلون نسبة (58.3%) من جميع مفردات عينة الدراسة ، تم يليه ممن سنوات خبرتهم من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات ويمثلون نسبة (33.3%) من جميع مفردات عينة الدراسة.

2- معظم مفردات عينة الدراسة مركزهم الوظيفي موظف ويمثلون نسبة (58.3%) من جميع مفردات عينة الدراسة ، تم يليه ممن مركزهم الوظيفي مدير إدارة ويمثلون نسبة (16.7%) من جميع مفردات عينة الدراسة.

3- تعتمد المنظمات المعاصرة بصورة متزايدة على الموارد البشرية لتحقيق أهدافها وكسب الميزة التنافسية خاصة في ظل تزايد أهمية الابتكار والإبداع وحدة المنافسة في عالم اليوم، مما يحتم توفير المعلومات ذات العلاقة بهذه الموارد لمختلف الأطراف المهتمة.

4- يدخل الإفصاح عن الموارد البشرية بشكل عام ضمن إطار الإفصاح الطوعي حيث لا يوجد في الوقت الراهن معيار محاسبي خاص بالموارد البشرية ضمن معايير المحاسبة والإبلاغ المالي الدولية.

5- يوجد ارتباط ايجابي ذو دلالة إحصائية لمستوى تطبيق الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية في التقارير المالية حيث أن:-

أ- يوجد ارتباط ذو دلالة إحصائية لمستوى تطبيق الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية في زيادة أرباح الشركة.

ب- يوجد ارتباط ذو دلالة إحصائية لمستوى تطبيق الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية علي التقارير المالية في رفع القدرة التنافسية للشركة .

ت- يوجد ارتباط ذو دلالة إحصائية لمستوى تطبيق الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية في التقارير المالية يؤدي إلى زيادة الربحية والقدرة التنافسية والموثوقية لهذه التقارير المالية .

ثانياً: التوصيات

1- ضرورة تعزيز مصطلح الموارد البشرية والافصاح عن معلوماته باعتباره أهم المحاور في تنظيم وتحسين الأداء الذي يؤدي الي زيادة التنافسية .

2- إعطاء الاهتمام اللازم للإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية من قبل الشركات والعمل علي تحسين مستوى التقارير المالية في هذا المحور .

3- أهمية إدراك إدارات الشركات لوجود علاقة بين تطبيق الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية في التقارير المالية. إذ أن زيادة مستوى الإفصاح يعكس صورة جيدة عن هذه الأبعاد ويعطي مؤشرا عن امكانيات النجاح للشركات مستقبلياً وقدرتها على المنافسة والتفوق والبقاء

4- ضرورة تدريب وتأهيل الكوادر البشرية لرفع كفاءتهم.

❖ قائمة المراجع

1. أبوزيد محمد المبروك "المحاسبة الدولية وانعكاساتها على الدول العربية" دار المريخ للنشر، 2011.
2. ألاء زهدي محمد الرزام " الخصائص المحددة لدرجة الإفصاح عن الموارد البشرية في التقارير المالية للشركات الصناعية المساهمة الاردنية " رسالة ماجستير محاسبة جامعة الزرقاء، 2016
3. القاضي حسين، حمدان مأمون " نظرية المحاسبة" دار الثقافة للنشر عمان الأردن، 2006.
4. إيرك فلامهولز " المحاسبة عن الموارد البشرية "دار المريخ للنشر ترجمة وتحقيق محمد عصام الدين زايد و أحمد حمد حجاج 1992.
5. سمير محمد، طارق عبدالعال حماد "قواعد إعداد وتصوير القوائم المالية للبنوك التجارية وفقاً للمعايير المحاسبية الدولية "إتحاد المصارف العربية "2000.
6. عبد الوهاب محمد، عامر سعد "محاسبة الموارد البشرية عرض تحليلي" دار المريخ للنشر، 1984.
7. ليلي بوحديد "دور محاسبة الموارد البشرية في قياس عائد الاستثمار في تدريب رأس المال البشري بالمؤسسات الصناعية " 2016.
8. لعبيدي أبو علي ، وليد ناجي الحيايالي "محاسبة الموارد البشرية "مركز الكتب الأكاديمية عمان ، 2015.
9. محمد عمر نسيمان "أثر التكامل بين محاسبة الموارد البشرية واستخدام بطاقة الأداء المتوازن في تحقيق فرض الاستمرارية "كلية الاقتصاد و العلوم الإدارية غزة 2017.
10. محمد عطية مطر " المعالجات المحاسبية لتكلفة الموارد البشرية في المشروعات الاقتصادية "، مجلة العلوم الإجتماعية جامعة الكويت 1982.
11. نور الهادي حداد "محاسبة الموارد البشرية كمدخل لتوسيع مجال الإفصاح المحاسبي "مجلة رماح للبحوث و الدراسات 2016.
12. وليد ناجي الحيايالي "المشاكل المحاسبية المعاصرة " دار الأكاديمية العربية المفتوحة ، 2007.
13. وليد ناجي الحيايالي "دراسات في المحاسبة المعاصرة " دار الحامد للنشر والتوزيع، 2014.
14. وليد ناجي الحيايالي ، نظرية المحاسبة ، الأكاديمية العربية في الدنمارك ، 2007.