

أثر خصائص المؤسسة على مستوى الإفصاح عن الموارد البشرية في فرنسا- دراسة تطبيقية

لخشين عبيير¹ مزياني نور الدين^{2*}

1. مخبر ECOFIMA جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة، الجزائر

2. مخبر ECOFIMA جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة، الجزائر

Impact of Company Characteristics on the Level of Human Resource Disclosure in France - An applied Study

LEKHCHINE Abir & MEZIANI Nouredine

University of Skikda, Algeria

تاريخ الاستلام: 2018 /09/11 تاريخ المراجعة: 2018 /09/15 تاريخ القبول: 2018 /12/08

ملخص:

هذه الدراسة إلى معرفة تأثير خصائص الشركة على مستوى الإفصاح عن الموارد البشرية في التقارير المالية السنوية للشركات الفرنسية؛ شملت الدراسة مجموعة من الشركات وعددها 10 شركات تنشط في قطاعات مختلفة، للفترة 2003-2017. قام الباحثان بتصميم نموذج انحدار متعدد لاختبار العلاقة الإحصائية بين خصائص الشركة (التمثلة في طبيعة النشاط، العمر، الحجم، القيمة الدفترية، الربحية، مستوى المديونية) والإفصاح عن الموارد البشرية. أظهرت النتائج أن هناك تأثير معنوي وموجب للمتغيرات المستقلة المتمثلة في العمر، الحجم، والربحية في الإفصاح عن الموارد البشرية، في حين لم يكن هناك أثر دال إحصائيا للمتغيرات المستقلة الأخرى المتعلقة بالشركة والمتمثلة في، طبيعة النشاط، القيمة الدفترية، ومستوى المديونية، في مستوى الإفصاح في التقارير المالية.

الكلمات المفتاحية: الموارد البشرية، محاسبة الموارد البشرية، خصائص المؤسسة، الإفصاح، المؤسسات الفرنسية.

تصنيف JEL: M12.M14.M41

Abstract:

This study aims to investigate the effect of company characteristics on human resources disclosure in the annual financial reports of French companies. The study included 10 companies operating in different sectors during the period 2003-2017. The researchers designed a linear multiple regression model in order to test the statistical association's relationship between the characteristics of the company (the type of activity, company size, company age, book value, profitability, and debt level) and human resources disclosure. The result shows that company size, company age, and profitability affect human resources disclosure significantly; while the type of activity, book value, and debt level do not affect human resources disclosure significantly in the annual financial reports

Keywords: Human resources, Human Resources Accounting, Company Characteristics , disclosure, French companies.

Jel Classification Codes : M41.M14. M12

I- تهييد:

شهدت بيئة الأعمال في الآونة الأخيرة تغيرات غاية في الأهمية صاحبه انتقال الاقتصاد من اقتصاد قائم على الإنتاج إلى اقتصاد تعد فيه المعرفة الركيزة الأساسية للنمو وتكوين الثروة، والذي ميزه تخمة للمعلومات نتيجة التطور الهائل في العلم والتكنولوجيا، والذي حقق نوع من التراكم المعرفي خاصة في الدول المتقدمة. الأمر الذي جعل المؤسسات تدرك أهمية العنصر البشري وذلك لما يمتلكه من طاقات خلاقة دعت الاقتصاديين إلى اعتباره العنصر الإنتاجي الأول وأهم أصول المؤسسة على الإطلاق، وأساس ثروتها أو بالأحرى ثروتها ذاتها. في خضم هذا التحول أصبحت التقارير المالية التي تركز على الإفصاح المحاسبي عن الأصول المادية ذات قيمة محدودة للمستثمرين في اتخاذ القرارات وفي تحديد القيمة السوقية للمؤسسات، وعدم قدرة هذه التقارير عن إشباع احتياجات المستثمرين، لذلك بدأت المؤسسات تعمل على تطوير تقاريرها المالية من خلال الإفصاح عن مواردها غير الملموسة وفي مقدمتها الموارد البشرية إيماناً منها بأنها ستساهم في زيادة ثروتها وتحقيق ميزة تنافسية لها، الأمر الذي يخفف من مشكلة عدم تماثل المعلومات بين الأطراف المختلفة، وتقديم معلومات أفضل لأصحاب المصالح حول القيمة الحقيقية والمستقبلية للمؤسسة الأمر الذي يحسن من أدائها ويكسبها سبق تنافسي ينعكس إيجابياً على أسعار أسهمها. على الرغم من أن الإفصاح عن الموارد البشرية قد ازداد في السنوات الأخيرة خصوصاً مع تنامي الاهتمام بالمسؤولية الاجتماعية للشركات و أهمية الإفصاح الاختياري عنها ضمن التقارير المالية، فقد أضحى هذا الموضوع محل اهتمام متزايد لدى الأطراف ذات العلاقة بالمؤسسة، كما نال اهتماماً كبيراً من الباحثين الأكاديميين أيضاً معرفة العوامل المحددة لمستوى الإفصاح عن رأس المال البشري في التقارير المالية من أجل فهم الممارسات المحاسبية وعلاقتها بالممارسات المتعلقة بالموارد البشرية

1. **إشكالية الدراسة:** تواجه المحاسبة المعاصرة عدة مشاكل فيما يخص الإفصاح عن العناصر الغير ملموسة والتي تسببت في ظهور فجوة بين القيمة السوقية والقيمة الدفترية للمؤسسة، والذي أدى إلى عدم ملائمة المعلومات المحاسبية الواردة في التقارير المالية والتي من أهمها مشكلة الإفصاح عن الرأس المال البشري رغم مساهمته في زيادة القيمة السوقية للمؤسسات وتحسين أدائها المالي. ومنه يمكن صياغة إشكالية الدراسة في السؤال التالي:
هل يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لخصائص الشركة على مستوى الإفصاح عن المورد البشري في التقارير المالية

للمؤسسات؟

2. **فرضيات الدراسة:** لغرض معالجة إشكالية الدراسة تم صياغة الفرضيات التالية:

- ♦ توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين طبيعة نشاط الشركة والإفصاح عن المورد البشري.
- ♦ توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين عمر الشركة والإفصاح عن المورد البشري.
- ♦ توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين حجم الشركة والإفصاح عن المورد البشري.
- ♦ توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيمة الدفترية للشركة والإفصاح عن المورد البشري.
- ♦ توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين ربحية الشركة والإفصاح عن المورد البشري.
- ♦ توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى مديونية الشركة والإفصاح عن المورد البشري.

3. **أهمية الدراسة:** إن تحول النظرة اتجاه المورد البشري في ظل اقتصاد المعرفة يستوجب الاستثمار فيها لإعدادها وتطوير نوعيات بشرية مؤهلة وكفاءة وعلى مستوى عال من المهارات التقنية والفكرية لمجابهة التغيير في المتطلبات المهنية لأداء معظم الوظائف الذي أحدثته قوى العولة، كل هذا جعل المعلومات الواردة في تقارير المؤسسات عن الرأس المال البشري تحظى اهتماما متزايدا من قبل الأطراف ذات المصالح، الأمر الذي جعل مسألة الإفصاح عن الرأس المال البشري ومدى الاستثمار بها ضرورة من ضروريات العصر. وبالتالي جاءت هذه الدراسة كدافع لمعرفة أهم محددات الإفصاح عن الرأس المال البشري في التقارير المالية السنوية في البيئة الفرنسية للاستفادة من نتائج هذه الدراسة في توعية الأطراف ذات العلاقة في الجزائر لتبني مداخل وأدوات ملائمة في الإفصاح عن الموارد البشرية في التقارير المالية في ظل تشابه كبير من ناحية التنظيم الاقتصادي والمحاسبي بين البيئة الجزائرية و البيئة الفرنسية.

4. الإطار النظري للدراسة:

يشهد العالم اليوم عددا لا يستهان به من التغيرات والتطورات الحاصلة في بيئة الأعمال والتي فرضتها قوى العولة باعتبارها نظاما عالمي قائم على التحرير المتنامي للفضاءات الاقتصادية، والتبادلات التجارية المالية والخدماتية، والتي أفرزت انفجارا للمعرفة وتخمة للمعلومات، والذي صاحبه بروز الذكاء الاقتصادي الأمر الذي اتجه نحو تكريس المزيد من الاهتمام حول العقول البشرية المفكرة والمبدعة، بذلك اختلف مفهوم المورد البشري من أحد عوامل الإنتاج في عصر الصناعة في الوقت الذي كان فيه الرأس المال البشري يستأثر بالأهمية القصوى إلى أحد أهم موارد المؤسسة و ثروتها الحقيقية في عصر المعرفة، الأمر الذي جعل نجاح المؤسسات رهينة رصيدها البشري الكفاء والمؤهل. وتعتمد المؤسسات المعاصرة بصورة متزايدة لتحقيق أهدافها حيث يتوقف الاستخدام الأمثل للاستثمارات المادية على مدى كفاءة العاملين، كما ساعدت زيادة أهمية الابتكار والإبداع وحدة المنافسة في عالم اليوم في التركيز على هذه الموارد¹، فهي شريان الحياة للمؤسسة وهي مصدر الابتكار والتحسين² وتعتبر أساس بناء وتقدم المجتمعات شريطة أن تكون على مستوى عال من الكفاءة والمهارة والخبرة، لذلك أصبحت مسألة استقطاب الكوادر البشرية وتطويرها وتمييزها حتى تكون نادرة وصعبة للتقليد ضرورة من ضروريات العصر ووسيلة لأي مؤسسة تسعى إلى التفوق على غيرها من المؤسسات المنافسة والهادفة إلى الاستحواذ على حصة الأسد في السوق، ذلك لما يساهم في تعزيز وتقوية المركز التنافسي لها.

يعود الفضل في وضع الأسس الأولى لمفهوم الرأس المال البشري إلى الاقتصادي الأمريكي شولتز *schultz* theodore، حيث يقول انه من الرغم أنه كان من المعروف أن الأفراد يكتسبون مهارات ومعارف عديدة إلا أنها لم تعتبر كإسما عكس المجتمعات الغربية والتي لوحظ فيها نمو متزايد لرأس مالها البشري والذي انعكس بصورة ايجابية على النظام الاقتصادي في تلك الدول³. وقد أكد مارشال ذلك حين اعتبر أحسن ضروب الاستثمار ما يستثمر في البشر. ويقوم هذا الأخير على أساس رصيده الفرد من المعارف والخبرات المكتسبة شريطة والخصائص التي ينفرد بها هذا الأخير والتي تكون موضع التطبيق لتحقيق أهداف المؤسسة، وحسب بيكر Beker يمثل الرأس المال البشري مجموعة الأصول التي تجلبها الفرد معه إلى المنظمة مثل التعليم والتدريب في الوظائف السابقة والخبرة المهنية وغيرها⁴، وهو المورد الأول المؤدي إلى خلق القيمة بالمؤسسة⁵، نتيجة مخزون ما

يمتلكه الأفراد من مهارات وخبرات وقدرات⁶، بالإضافة إلى الخصائص الأخرى المتجسدة في الأفراد والتي تم اكتسابها من خلال حياتهم واستخدمت في إنتاج المنتجات⁷.

في بداية الستينات والسبعينات انتشر استخدام مدخل جديد لتقييم الأصول البشرية أطلق عليه محاسبة الموارد البشرية كمحاولة لوضع قيمة للعاملين كأصول في المنظمة ولقياس التحسينات والتغييرات في هذه القيم عن طريق استخدام المبادئ المحاسبية القياسية⁸، وهي عبارة عن أداة معالجة لقصور المحاسبة التقليدية فيما يخص الإفصاح عن الموارد البشرية، فهي توفر معلومات عن قيم الموارد البشرية ومدى الاستثمار فيها، كما تضمن التتبع الدقيق للتغير في تلك القيم والذي تعتبر مؤشرا على مدى اهتمام المؤسسة بتكوين رأس مال بشري يمثل تحديا تعجيزيا للمؤسسات المنافسة، والذي يعود على قيمتها السوقية مستقبلا. ويمكن وصفها على أنها مجموع الإجراءات والخطوات المتبعة لقياس وتحديد قيمة الموارد البشرية بالمؤسسة ومدى استثمار المؤسسة بها من خلال ما تنفقه عنها وإيصال هذه المعلومات إلى الأطراف المهتمة لاتخاذ مختلف القرارات المتعلقة بالمؤسسة.

تعد المعلومات المتعلقة بالأصول غير الملموسة بالمؤسسة عموما والموارد البشرية خصوصا من أهم المعلومات التي يحتاجها مستخدمي التقارير المالية، من أجل تحديد قيمة الشركة و التنبؤ بآفاق نموها⁹، ومع ذلك يظل الإفصاح عن معلومات رأس المال البشري في التقارير السنوية ضعيفا، مما يثير صعوبات لدى المستثمرين والموظفين وغيرهم من أصحاب المصلحة للتمييز بين الشركات التي تعزز تنمية الموارد البشرية، وتلك التي تهمل تنمية الموارد البشرية لديها¹⁰؛ فالتقارير والقوائم المالية الخالية من أي معلومة عنها هي قاصرة عن التعبير الصادق عن الأداء الكلي للمؤسسة رغم الدور الكبير الذي يلعبه المورد البشري في الرفع من أدائها وتحسين ميزتها التنافسية، مما يخفض من ملائمة المعلومات المحاسبية الواردة فيها. ورغم أهمية الإفصاح عن العناصر غير الملموسة إلا أن المبادئ المحاسبية لم تأخذها بعين الاعتبار كما أن معايير المحاسبة الدولية بدورها لم تأتي لتعالج هذا النوع من القصور وإدراجها في القوائم المالية كغيرها من الموارد الاقتصادية الأخرى لذلك يتم إسناد ذلك إلى الإفصاح الاختياري. وتشير الدراسات إلى أن ثلثي أكبر 250 مؤسسة في العالم تقوم بإصدار تقرير مرفق بتقاريرها المالية يتضمن معلومات حول مواردها البشرية من أجل بيان القيمة الفعلية للمؤسسة¹¹.

5. الدراسات السابقة:

هناك العديد من الدراسات التي تطرقت إلى الإفصاح الاختياري عن الموارد البشرية، ومن أمثلتها دراسة (Cooke, 1989)¹² التي تعرضت إلى اختبار العلاقة بين الإفصاح الاختياري في التقارير المالية السنوية للشركات السويدية وخصائص الشركة، وقد أشارت النتائج إلى أن كل من حجم الشركة ونوع الصناعة والإدراج في السوق المالي من أهم محددات الإفصاح في حين لم تعد المؤسسة الأم كذلك. في نفس السياق أسفرت دراسة (Klaus et al, 2011)¹³ والتي أجريت على 130 مؤسسة إيرانية مدرجة بالبورصة إلى أن خصائص المؤسسة المتمثلة في كل من حجم المؤسسة، ونوع النشاط بالإضافة إلى تركيبة المساهمين من أهم العوامل المؤثرة على مستوى الإفصاح الاختياري عن الموارد البشرية، كما توصلت دراسة (Mutalibe et al, 2017)¹⁴ والتي بدورها اختبرت العلاقة بين بعض خصائص الشركة والإفصاح عن الرأس المال البشري والتي أجريت على الشركات النيجيرية المدرجة بالسوق المالي خلال الفترة (2012-2014) إلى أن كل من عمر المؤسسة وحجمها وقطاع النشاط التدقيق

تؤثر ايجابيا على مستوى من الإفصاح عن الرأس المال البشري على عكس الربحية والخطر المالي، والتدقيق التي لها تأثير سلبي عليها.

وتوصلت دراسة (الشلاحي 2012)¹⁵ والتي هدفت إلى التعرف على مستوى الإفصاح الاختياري عن الموارد البشرية في الشركات الصناعية المساهمة في دولة الكويت إلى عدم قيام الشركات المساهمة الكويتية بالإفصاح عن الموارد البشرية إحصائيا كما أظهرت النتائج عدم وجود اختلاف بين الشركات الصناعية الكويتية في تطبيق عناصر الإفصاح عن الموارد البشرية يعزى لمتغير الربحية، كما هدفت دراسة (زويلف، 2014) إلى استكشاف اثر العوامل ذات العلاقة ببعض خصائص البنوك العاملة في الأردن في مستوى الإفصاح عن الموارد البشرية في التقارير المالية، فضلا عن بيان مستوى الإفصاح عن هذه الموارد في التقارير المذكورة وقد بينت النتائج أن مستوى الإفصاح عن الموارد البشرية في التقارير المالية للبنوك العاملة بالأردن جاء متوسطا، وان هناك أثرا معنويا لخصائص البنك المتمثلة في الحجم، العمر، الربحية والجنسية في مستوى هذا الإفصاح، فيما لم يكن هناك اثر دال إحصائيا لخاصية نشاط البنك.

في ظل التفاوت في نتائج الدراسات السابقة والراجع إلى اختلاف البيئات التي تم فيها إجراء هذا الموضوع، جاءت هذه الدراسة كامتداد للدراسات السابقة والتي تهدف إلى اكتشاف محددات الإفصاح عن الرأس المال البشري، حيث تشترك هذه الدراسة مع الدراسات السابقة في كونها تختبر العلاقة بين خصائص الشركة والإفصاح عن الموارد البشرية في التقارير المالية السنوية، في حين تتميز عنها في أنها أجريت في بيئة اقتصادية متقدمة وهي البيئة الفرنسية، خلال فترة زمنية مختلفة (2003-2017).

II - الطريقة والأدوات :

1. **مجتمع الدراسة وعينتها:** يمثل مجتمع الدراسة بالمؤسسات الناشطة بالبيئة الفرنسية وقد تم اختيار 10 مؤسسات فرنسية بطريقة قصدية والتي تقوم بنشر تقاريرها المالية بصفة دورية على مواقعها الالكترونية لغرض جمع البيانات المتعلقة بمتغيرات الدراسة، ليتم بعدها الاستناد إلى الطريقة الإحصائية من خلال تصميم نموذج في شكل معادلة إنحدار متعدد يدرس متغيرات الدراسة. وقد بلغ عدد المشاهدات المتحصل عليها 137 مشاهدة للفترة الممتدة بين 2003-2017. والجدول رقم (1) يوضح المؤسسات المعنية بالدراسة.

2. **نموذج الدراسة:** لهدف اختبار فرضيات الدراسة تم تصميم نموذج يأخذ شكل معادلة انحدار متعدد يربط بين المتغير التابع الإفصاح عن الرأس المال البشري والمتغيرات المستقلة لخصائص المؤسسة (طبيعة النشاط، العمر، الحجم، القيمة الدفترية، الربحية، مستوى المديونية)، كما هو موضح في المعادلة التالية:

$$HRD = a + 1\alpha NA + 2\alpha AGE + 3\alpha SIZE + 4\alpha BV + 5\alpha ROA + 6\alpha DL + eit \dots (1)$$

حيث:

HRD: الإفصاح عن الرأس المال البشري

AGE: عمر المؤسسة

NA: طبيعة النشاط

SIZE: حجم المؤسسة

BV: القيمة الدفترية للمؤسسة

ROA: الربحية الممثلة بالعائد على الأصول

DL: مستوى المديونية

Eit: الخطأ العشوائي ويعبر عن الجزء من المستحقات الاختيارية الذي لا يمكن تفسيره من خلال متغيرات الدراسة، وإنما يتم إرجاعه إلى عوامل أخرى.

B₁: ثابت

$\alpha_1, \alpha_2, \alpha_3, \alpha_4, \alpha_5$: معاملات الانحدار.

3. قياس متغيرات الدراسة:

3.1 الإفصاح عن الرأس المال البشري: تم التعبير عنه بإفصاح المؤسسة عن كوادرها البشرية، وقد تم قياس هذا المتغير من خلال متغير وهمي dummy variable يأخذ (1) إذا كانت المؤسسة مفضحة عن رأسمالها البشري، و(0) إذا كانت المؤسسة لا تقوم بذلك.

3.2 عمر الشركة: تم إدخال هذا المتغير كمؤشر عن خبرة المؤسسة في السوق ويقاس عمر المؤسسة من تاريخ تأسيسها أو من تاريخ إدراجها بالسوق المالي وفي هذه الدراسة سيتم اعتماد الفترة منذ تأسيسها كعمر للمؤسسة.

3.3 طبيعة النشاط: تم إدخال هذا المتغير لمعرفة أي القطاع يتم فيه الإفصاح أكثر عن الرأس المال البشري وقد تم إعطاء المؤسسة ذات النشاط الصناعي (1) والمؤسسة الخدمية (0).

4.3 حجم المؤسسة: تم إدخال هذا المتغير لقياس تأثير حجم المؤسسة في الإفصاح عن الرأس المال البشري، وقد تم قياس هذا المتغير من خلال لوغاريتم مجموع أصول المؤسسة.

5.3 القيمة الدفترية: تم إدخال هذا المتغير لمعرفة هل تعتبر القيمة الدفترية للمؤسسة من محددات الإفصاح عن الرأس المال البشري وتساوي القيمة الدفترية للمؤسسة مجموع أموالها الخاصة.

6.3 الربحية: تم إدخال هذا المتغير لمعرفة هل لربحية المؤسسة تأثير على إفصاحها عن رأس مالها البشري وقد تم التعبير عن ربحية المؤسسة بمؤشر العائد على الأصول والذي يتم حسابه بقسمة نتيجة الدورة على مجموع أصول المؤسسة في كل سنة من سنوات الدراسة.

7.3 مستوى المديونية: تم إدخال هذا المتغير لمعرفة العلاقة بين مستوى مديونية المؤسسة الإفصاح عن الموارد البشرية بالقوائم المالية للمؤسسة، وقد تم حسابها بقسمة الأموال الخاصة على مجموع الديون في كل سنة من سنوات الدراسة.

III - النتائج ومناقشتها :

من أجل القيام بتطبيق تحليل الانحدار واختبار الفرضيات تم إجراء بعض الاختبارات الإحصائية للتأكد من صلاحية بيانات الدراسة لافتراضات تحليل الانحدار، أين تم استخدام الارتباط وبعض الاختبارات الإحصائية التي تسمح بفحص فرضيات الدراسة، كتحليل التباين لاختبار المعنوية الكلية للنموذج، التأكد من عدم وجود ارتباط عال بين المتغيرات المستقلة باستخدام اختبار التداخل الخطي Multicollinearity وذلك باحتساب معامل

التباين المسموح Tolerance ومعامل تضخم التباين Variance Inflation Factor (VIF) للمتغيرات المستقلة، نتائج اختبار Sig لفحص مدى معنوية معاملات الانحدار.

1. دراسة الارتباط والمعنوية الكلية للنموذج: يتم دراسة الارتباط بين المتغيرات المستقلة لضمان صلاحية النموذج للتطبيق والذي يشترط استقلالية المتغيرات المستقلة والجدول رقم (02) يوضح مصفوفة الارتباط لنموذج الدراسة بين المتغير التابع والمتغيرات المستقلة التي تمكنا من معرفة درجة الارتباط بين هذه المتغيرات. نلاحظ من الجدول رقم (02) الذي يوضح مصفوفة الارتباط بين المتغير التابع والمتغيرات المستقلة أن جميع علاقات الارتباط غير معنوية حيث كانت مستويات المعنوية كلها أكبر من مستوى 5%، وهذا ما يؤكد عدم وجود أي ارتباط بين المتغيرات المستقلة وبالتالي ضمان صلاحية النموذج للتطبيق. يتم دراسة درجة المعنوية الكلية للنموذج بالاعتماد على قيمة Sig والتي يجب أن تساوي أو تقل عن 5% لضمان صلاحية النموذج. يتبين من الجدول رقم (03) والذي يختبر المعنوية الكلية للنموذج أن قيمة sig=0.05 وهو مساوي لمستوى المعنوية 5% هذا ما يعني أن النموذج الخاص بمحددات الإفصاح عن الرأس المال البشري معنوي أي أن واحد على الأقل من معادلات الانحدار معنوي (يختلف عن الصفر، وبالتالي يمكن القول أن النموذج صالح للدراسة.

2. اختبار التداخل الخطي: إن قوة النموذج الخطي العام تعتمد على فرضية استقلال كل متغير من المتغيرات المستقلة، وإذا لم يتحقق هذا الشرط فإن النموذج الخطي العام عندئذ لا يصلح للتطبيق، ولا يمكن اعتباره جيدا لتقدير المعاملات. ولتحقيق ذلك يتم استخدام "Collinearity Diagnostics" وذلك بحساب معامل Tolerance لكل متغير ومن ثم إيجاد معامل " Variance Inflation Factor " « VIF »، حيث أن: $VIF = 1 / Tolerance$ ويعد هذه الاختيار طريقة ثانية لقياس الارتباط بين المتغيرات المستقلة وحسب هذا الاختبار فإن الحصول على قيمة $VIF > 5$ يشير إلى وجود مشكلة التعدد الخطي وبالتالي ارتباط وتداخل المتغيرات المستقلة. حسب الجدول (04) نلاحظ أن جميع معاملات تضخم التباين VIF أقل من 5 هذا دليل على عدم وجود ازدواج خطي بين المتغيرات المستقلة وهذا أيضا ما أكدته مصفوفة الارتباط (الجدول رقم 02)، أين كانت جميع الارتباطات بين المتغيرات غير معنوية، هذا ما يعني عدم وجود ازدواج خطي بين المتغيرات المستقلة، وبالتالي اعتدالية التوزيع الاحتمالي للبواقي متوفر.

3. الاستقلال الذاتي للبواقي: يتم الحكم على وجود استقلال ذاتي للبواقي بالاعتماد على اختبار Durbin-Watson حيث يجب أن تتراوح بين 1.5 و 2.5 للإشارة إلى عدم وجود ارتباط ذاتي للبواقي، والجدول رقم (05) يوضح ذلك. يتضح من الجدول أن قيمة $D.W = 1.969$ وبالتالي عدم وجود ارتباط ذاتي بين القيم المتجاورة، كما يتضح من خلال الجدول أن معامل التحديد $R^2 = 0.496$ ، منه نستنتج أن خصائص المؤسسة تفسر التغيرات الحاصلة في المتغير التابع الإفصاح عن الرأس المال البشري بنسبة 49.6 %، أما باقي التغيرات فهي تعود إلى عوامل أخرى لم يتم اعتمادها في النموذج.

4. اختبار الفرضيات: تم اختبار الفرضيات انطلاقا من نتائج اختبار المعنوية Sig ومعاملات الانحدار لكل متغير. يلخص الجدول رقم (06) النتائج المتعلقة بمعاملات الانحدار النموذج حيث يتضح أن جميع معادلات الانحدار كانت معنوية عند مستوى معنوية 5%، باستثناء كل من معامل انحدار متغير طبيعة النشاط، ومتغير مستوى

المديونية للذان لم يكونا معنويان وهذا ما يوضح عدم وجود أي علاقة بين كل من طبيعة النشاط ومستوى المديونية، والقيمة الدفترية من جهة، وبين الإفصاح عن الرأس المال البشري من جهة أخرى. في حين أثبتت معاملات الانحدار المعنوية لباقي المتغيرات وجود علاقة بينها وبين الإفصاح عن الرأس المال البشري خلال فترة الدراسة. وقد كانت العلاقة بين عمر الشركة، وحجمها، والربحية من جهة والإفصاح عن الرأس المال البشري من جهة أخرى طردية حيث بلغت معاملات الانحدار (0.020، 0.17، 4.153) على التوالي، ومن خلال المقارنة بين قيم معاملات الانحدار يتضح أن معامل انحدار حجم الشركة كان الأكبر ومنه يمكن القول أن حجم الشركة هو الأكثر تأثيراً على الإفصاح عن المورد البشري، وبالتالي يعتبر من أهم محددات الإفصاح عن الموارد البشرية في التقارير المالية للمؤسسة.

وانطلاقاً من النتائج السابقة يمكن اختبار الفرضيات الستة كالآتي:

♦ **الفرضية الأولى:** يظهر لنا من خلال الجدول معامل الانحدار موجب وغير معنوي عند مستوى معنوية 5% هذا ما يدل على عدم وجود علاقة بين طبيعة النشاط والإفصاح عن الرأس المال البشري، وهذا ما يجعلنا نثبت عدم صحة الفرضية الأولى ومنه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين خاصية طبيعة النشاط، والإفصاح عن الموارد البشرية. تؤكد هذه النتيجة أن الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية لا يعتمد على نوع الصناعة، وإنما يتعلق بالأهمية التي يحضى بها العنصر البشري والاهتمام الذي تعطيه الإدارة له مهما كان نشاط المؤسسة وهو ما يتطابق مع نتائج دراسة (Kaur et al¹⁶, 2016)، و دراسة (Athanasiosh et al¹⁷, 2013)، التي توصلت إليه إلى دحض فرضية أن المؤسسات الصناعية هي أكثر إفصاحاً عن الموارد البشرية من المؤسسات غير الصناعية.

♦ **الفرضية الثانية:** يظهر لنا من خلال الجدول معامل الانحدار موجب (0.020) عند مستوى معنوية (0.026) وهو أقل من 0.05 وهذا يدل على وجود علاقة طردية بين عمر الشركة والإفصاح عن الرأس المال البشري، وهذا ما يجعلنا نثبت صحة الفرضية الثانية ومنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين خاصية عمر الشركة والإفصاح عن الموارد البشرية. وهذا يدل على أن الشركات التي ذات الخبرة الطويلة حديثاً هي أكثر إفصاحاً عن الموارد البشرية مقارنة بالشركات التي تأسست حديثاً؛ والسبب الأساسي هو أن عمر الشركة يزيد من خبرة الشركة في إدارة الأعمال ووعيتها بأهمية تلبية احتياجات الأطراف ذات المصلحة من كافة المعلومات المالية وغير المالية و ما يتفق مع ما توصلت إليه دراسة (Dewi et al, 2014) و دراسة (زويلف، 2014).

♦ **الفرضية الثالثة:** يتبين لنا من خلال الجدول معامل الانحدار موجب (4.153) عند مستوى معنوية (0.004) وهو أقل من 0.05 وهذا ما يؤكد وجود علاقة طردية بين حجم الشركة والإفصاح عن الموارد البشرية، هذا ما يجعلنا نثبت صحة الفرضية الثالثة وبالتالي توجد علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين خاصية حجم المؤسسة والإفصاح عن الموارد البشرية. وتعتبر هذه النتيجة منطقية بالنظر إلى طبيعة الشركات الكبيرة التي تخضع عادة للمراقبة من قبل أصحاب المصلحة، وبالتالي يمكن التوقع بممارسات الإفصاح عن رأس المال البشري لإبراز جهود الإدارة في تميزته، كما أن سعي وقوع الشركات الكبيرة تحت أنظار السياسيين دافع آخر إلى الإفصاح بهدف تقليل التكاليف السياسية وهذا ما يتفق مع نتائج دراسة كل من (الرازم، 2016)¹⁸ و (Dewi et al, 2014)¹⁹.

♦ **الفرضية الرابعة:** كان معامل الانحدار المتعلق بالقيمة الدفترية (3.540)، إلا أنه لم يكن معنوي عند مستوى معنوية 5٪، مما يعني أن القيمة الدفترية للمؤسسة لا تعتبر من محددات الإفصاح عن الرأس المال البشري، وبناء عليه يتضح عدم صحة الفرضية الرابعة.

♦ **الفرضية الخامسة:** بالنسبة لمعامل انحدار الربحية فقد كان موجب ومعنوي عند مستوى معنوية 5٪ وبالتالي نستنتج أنه توجد علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين ربحية المؤسسة والإفصاح عن الموارد البشرية، ومنه يمكن الحكم على صحة الفرضية الخامسة؛ وهذا يدل على أن الشركات التي تحقق نسب ربحية عالية هي أكثر إفصاحاً عن الموارد البشرية بالمقارنة مع الشركات التي تحقق نسب ربحية ضعيفة، وهذا يتفق مع دراسات (زويلف، 2014)، (الرازم، 2016) و (Al Mamun²⁰, 2009).

♦ **الفرضية السادسة:** فيما يخص معامل انحدار مستوى المديونية فقد كان موجبا لكنه غير معنوي وبالتالي يمكن القول أن مستوى المديونية لا يعد من العوامل المؤثرة على الإفصاح عن الرأس المال البشري، مما يثبت عدم صحة الفرضية السادسة. تتعارض هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة (زويلف، 2014) ودراسة²¹ (Joshi et al, 2016). بأن الشركات التي تعاني من نسبة رفع مالي مرتفعة هي أقل إفصاحاً في تقاريرها المالية عن رأس المال البشري مقارنة بالشركات التي تتمتع بنسبة رفع مالي منخفضة.

IV - الخلاصة:

تعتبر هذه الدراسة كمحاولة لاستكشاف مدى تأثير مجموعة من خصائص الشركة (طبيعة النشاط، العمر، الحجم، القيمة الدفترية، الربحية، مستوى المديونية) في درجة الإفصاح عن الرأس المال البشري في التقارير المالية السنوية للمؤسسات الفرنسية، وذلك من خلال اختبار إحصائي للعلاقة بين هذه الخصائص باعتبارها متغيرات مستقلة والإفصاح عن الرأس المال البشري كمتغير تابع. وقد توصلت الدراسة لمجموعة من الاستنتاجات نذكرها في يلي:

♦ بينت نتائج الدراسة عن وجود علاقة طردية بين عمر الشركة والإفصاح عن الرأس المال البشري باعتبار عمر الشركة يعكس فترة تواجدها وخبرتها في السوق، ويمكن إرجاع ذلك إلى أن الشركات التي قضت فترة طويلة في السوق لديها ميول أكثر إلى الإفصاح عن مواردها البشرية وذلك لتفطنها لأهمية هذا المورد في عصر العولمة والتكنولوجيا ودور هذا الأخير في تحقيق أهدافها؛

♦ تشير نتائج الدراسة أيضا إلى وجود علاقة طردية بين حجم الشركة والإفصاح عن الرأس المال البشري أي أن الشركات كبيرة الحجم تفصح بشكل أكبر عن مواردها البشرية في تقاريرها المالية السنوية ذلك باعتبار أن الشركات كبيرة الحجم عدد متعاملها كبير مقارنة بالمؤسسات صغيرة الحجم، وبالتالي فهم يطالبون معلومات أكثر وبالتالي فهي تحترم توفير معلومات عن مواردها البشرية لذوي الحاجة إليها، لإرضاء أكبر عدد من متعاملها فهي تساعدهم في عملية صنع القرار واتخاذ القرارات السليمة؛

♦ أسفرت نتائج الدراسة عن وجود علاقة طردية بين ربحية الشركة والإفصاح عن الرأس المال البشري، أي كلما زادت ربحية الشركة زاد مستوى إفصاحها عن مواردها البشرية، وما هي إلا إشارة جيدة للمستثمرين ومستخدمي التقارير المالية السنوية لنوعية الموارد البشرية بالمؤسسة ومدى الاستثمار بها، بالإضافة إلى الدور الذي تساهم فيه

هذه الموارد في نتائجها كأساس للقدرة على التنبؤ بمسارها أو وجهتها الأمر الذي يعكس توقعات المستثمرين والمتعاملين حول أفاق نموها مما يزيد من ملائمة المعلومات المالية وبالتالي التأثير الإيجابي على قيمتها السوقية؛

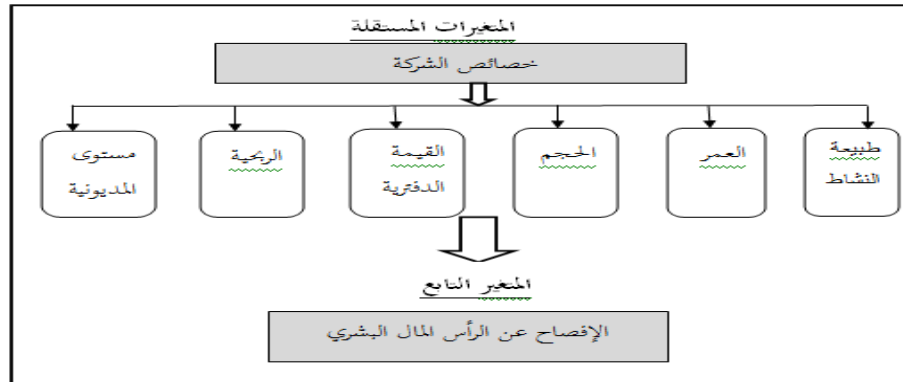
- توصلت الدراسة إلى عدم وجود علاقة بين خاصية طبيعة النشاط ومستوى الإفصاح عن الرأس المال البشري فالشركات باختلاف نشاطها تعيي جيدا مدى أهمية الإفصاح عن الرأس المال البشري في التقارير المالية السنوية، ومدى انعكاس ذلك على قيمة أسهمها، كما توصلت إلى عدم وجود علاقة بين كل من القيمة الدفترية للشركة ومستوى المديونية والإفصاح عن الرأس المال البشري وبالتالي فهي ليست من محدّداته.

من خلال النتائج المتوصل إليها يمكن اقتراح التوصيات التالية:

- ◆ تركيز الاهتمام بنشر ثقافة الإفصاح الاختياري عن الرأس المال البشري في التقارير المالية السنوية للشركات، من خلال إصدار الجهات والمنظمات المهنية لمعايير إرشادية، أو من خلال تنظيم دورات تكوينية وبرامج تدريبية توضح أهمية ذلك ودوره في تحقيق المزايا التنافسية للشركات في ظل اقتصاد المعرفة؛
- ◆ إعادة النظر في المعايير المحاسبية المعالجة للأصول الغير الملموسة وفي مقدمتها الموارد البشرية، وإصدار معيار محاسبي يعالجها ويوضح آليات القياس والإفصاح عنها من خلال إدراجها في القوائم المالية، الأمر الذي يؤدي إلى زيادة مصداقية المعلومات المحاسبية إشباعا لحاجيات مستخدمي هذه المعلومات في اتخاذ القرار؛
- ◆ إجراء المزيد من الدراسات التي تعالج موضوع الإفصاح عن الرأس المال البشري باعتباره من الموضوعات البحثية المهمة والمواكبة للتطورات الحاصلة في عالم الأعمال، سواء بإجرائها في بيئات مختلفة أو بإدخال متغيرات أخرى لم يتم تناولها في دراسات مماثلة.

- ملاحق:

الشكل رقم (01): نموذج الدراسة



المصدر: من إعداد الباحثين

الجدول رقم (01): قائمة المؤسسات الفرنسية المدروسة

الشركة	القطاع
Air France	النقل الجوي
Carefour	الصناعة الغذائية
Danone	الصناعة الغذائية
Euro Disney	السباحة والترفيه
Havas	الاعلام والاشهار
l'orial	صناعة المساحيق التجميلية
Maroc Telecom	قطاع الاتصالات
Renault	صناعة السيارات
Sifani	الرعاية الصحية والأدوية
Vivendi	الاعلام

المصدر: من إعداد الباحثين

الجدول رقم (02): مصفوفة الارتباط

Correlations

		HRD	NA	AGE	SIZE	BV	ROA	BL
Pearson Correlation	HRD	1.000	.103	.159	.025	-.050	.076	.024
	NA	.103	1.000	.494	.127	.103	-.083	.160
	AGE	.159	.494	1.000	-.083	.042	.184	-.102
	SIZE	.025	.127	-.083	1.000	-.098	-.166	.151
	BV	-.050	.103	.042	-.098	1.000	-.063	-.063
	ROA	.076	-.083	.184	-.166	-.063	1.000	-.090
	BL	.024	.160	-.102	.151	-.063	-.090	1.000
Sig. (1-tailed)	HRD	.	.116	.031	.386	.282	.189	.388
	NA	.116	.	.000	.070	.116	.167	.031
	AGE	.031	.000	.	.169	.312	.015	.117
	SIZE	.386	.070	.169	.	.128	.026	.000
	BV	.282	.116	.312	.128	.	.231	.234
	ROA	.189	.167	.015	.026	.231	.	.148
	DL	.388	.531	.117	.000	.234	.148	.

المصدر: مخرجات برنامج SPSS.

الجدول رقم (03): نتائج اختبار ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	,068	6	,011	,769	,050 ^a
Residual	1,903	130	,015	,000	
Total	1,971	136			,000

a. Predictors: (Constant), NA, AGE, SIZE, BV, ROA, DL

b. Dependent Variable: HRD

المصدر: مخرجات برنامج spss

الجدول رقم (04) قيمة VIF و Tolérance لكل متغير من المتغيرات المستقلة

Collinearity Statistics		
Tolerance	VIF	المتغيرات المستقلة
,654	1,530	طبيعة النشاط
,654	1,530	عمر الشركة
,085	1,750	حجم الشركة
,968	1,033	القيمة الدفترية
,837	1,195	الربحية
,084	1.190	مستوى المديونية

المصدر: مخرجات برنامج SPSS.

الجدول رقم (05): الاستقلال الذاتي للبواقي

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,185 ^a	,496	-,010	,12100	1,960

المصدر: مخرجات برنامج SPSS.

الجدول رقم (6): معاملات الانحدار

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,950	,021		45,657	,000
VAR00002	,011	,026	,046	,434	,067
VAR00003	,020	,000	,130	1,216	,026
VAR00004	4,153	,000	-,007	-,024	,004
VAR00005	3,540	,000	,041	,140	,652
VAR00006	,017	,025	-,060	-,690	,005
VAR00007/	,007	,011	,066	,699	,486

المصدر: مخرجات برنامج SPSS.

- الإحالات والمراجع:

- 1 إنعام محسن زويلف. (2014)، العوامل المؤثرة في مستوى الإفصاح عن المورد البشرية في التقارير المالية للبنوك العاملة في الأردن، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، المجلد 10، العدد 1، ص 47.
- * تم إلقاء محاضرة بعنوان "Investment In Human Capital" في الملتقى الثالث والسبعين للجمعية الاقتصادية الأمريكية في 28 ديسمبر 1960 ونشرت عام 1961.
- 2 Kencana Dewi, Mukhtaruddin Young and Ria Sundari(2014), **Firm characteristics and intellectual capital disclosure on service companies listed in Indonesia stock exchange period 2008-2012**, Merit Research Journal of Accounting, Auditing, Economics and Finance, Vol. 2(2), p. P.25.
- 3 Souleh Sameh(2014), **The impact oh human capital management on the innovativeness of research Center: the case of scientific research canter in Algeria**, International Journal of Business and Management, Vol. 2 (4), p. 81 .
- 4 -Florentina Xhelili Krasniqi (2016), **The importance of investment in Human Capital: Beker, Schultz and Heckman**, Journal of knowledge Management, Economics and Information Technology, vol 6, p05.
- 5 Aram Jawhar Mohamed (2015), **Human Capital Disclosure: evidence from Kurdistan**, European journal of accounting auditing and financial research, vol 3(3), p21.
- 6 Amokrane AbdEllaziz (2008), **Des fondements historiques du capital humain au concept de comptabilité des ressources humaines**, Revue des Sciences Economiques et de Gestion, vol N0 8, Université de Sétif1, p 22.
- 7 ناظم جواد، ندى إسماعيل (2009)، تحليل الرأس مال الفكري كأداة إستراتيجية، مجلة الغري للعلوم الاقتصادية، بغداد، العراق، ص 132.
- 8 - وليد ناجي الحيايالي(2007)، المشاكل المحاسبية ونماذج مقترحة، الأكاديمية العربية المفتوحة في الدانمارك، الدانمرك، ص 290.
- 9 Kencana Dewi, *Mukhtaruddin Young and Ria Sundari (2014), **Op.Cit, P.22.**
- 10 Mara Ridhuan Che Abdul Rahmana*, Rebwar Mohammed Ahmedb, Mohammat Sabri Hassana(2016), **Disclosure of Human Capital Information in Annual Reports: A Case of Malaysian Banking and Financial Institution Sector**, International Journal of Business Management (IJBM) Volume 1, Issue 1, P.P. 83-104.
- 11 إنعام محسن زويلف(2014)، مرجع سبق ذكره، ص 47.
- 12 T.E. cooke(1989), **voluntary corporate disclosure by swedish companies**, journal of international financial management and accounting, vol(1) P.P. 171-195.
- 13 Klaus Moller, Ramin Gamer, and schlagFinn Guenther(2011), **Determinants and effects of human capital reporting and controlling**, journal of management and control, vol 22(3), p.p. 311-333.
- 14 Mutalib Anifowose, Hafiz Majdi Ab. Rashid & Hairul Azlan Bin Annuar (2017), **Determinants of human capital disclosure in the post IFRS regime: an examination of listed firms in NIGERIA**Malaysian Accounting Review, vol 16(2),P.P.1-20.
- 15- الشلاحي بندر مرزوق. (2012)، تحديد طبيعة الإفصاح الاختياري عن الموارد البشرية في التقارير المالية الصادرة عن الشركات الصناعية المساهمة العامة في دولة الكويت، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط، عمان .
- 16 Surinder Kaur, Venkat A. Raman, Monica Singhanian, **Impact of corporate characteristics on human resource disclosures**, Asian Review of Accounting, Vol. 24 Issue: 4, 2016, p.390.
- 17 Vazakidis Athanasiosa , Stavropoulos Antoniosa , Galani Despinaa, **Company Characteristics and Human Resource Disclosure in Greece**, 6th International Conference on Information and Communication Technologies in Agriculture, Food and Environment (HAICTA 2013), Procedia Technology 8 (2013), P.P. 112 – 121.
- 18 الرازم آلاء زبيدي محمد. (2016). الخصائص المحددة لدرجة الإفصاح عن الموارد البشرية في التقارير المالية لشركات الصناعية المساهمة العامة الأردنية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الزرقاء، عمان، ص 65.
- 19 Kencana Dewi, Mukhtaruddin Young, and Ria Sundari(2014), Op.Cit, P. 27.
- 20Al Mamun Syed Abdulla (2009), **Humain Resource Accounting (HRA) Dsiclosure of Bangladashi Companies and its Association With Corporate Characteristics**, BRAC University Journal, vol.V1(1), p. 35.
- 21 Prem Lal Joshi, Teoh Hui Min, Ashutosh Deshmukh, and Nahariah Binti Jaffar .(2015). **Extent and Determinants of Intellectual Capital Disclosures by Top Listed Companies in Malaysia**, Indian Journal of Finance, Vol 10(4), P.P. 7-28.

كيفية الاستشهاد بهذا المقال حسب أسلوب APA:

لخشين عبير، مزياني نور الدين، (2018). أثر خصائص المؤسسة على مستوى الإفصاح عن الموارد البشرية في فرنسا - دراسة تطبيقية، مجلة رؤى اقتصادية، 08(01)، جامعة الوادي، الجزائر، ص 107-119.

يتم الاحتفاظ بحقوق التأليف والنشر لجميع الأوراق المنشورة في هذه المجلة من قبل المؤلفين المعنيين بموجب رخصة المشاع الإبداعي نسب

المصنف - غير تجاري 4.0 رخصة عمومية دولية (CC BY-NC 4.0).



Roa Iktissadia Review is licensed under a Creative Commons Attribution-Non Commercial license 4.0 International License. Libraries Resource Directory. We are listed under Research Associations category