

## العوامل المؤثرة في مستوى الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية في التقارير المالية للبنوك العاملة في الأردن

إنعام محسن زويلف\*

### ملخص

هدفت هذه الدراسة إلى استكشاف أثر العوامل ذات العلاقة ببعض خصائص البنك المتمثلة بالحجم، والعمر، وطبيعة النشاط، والربحية، والجنسية، في مستوى الإفصاح عن الموارد البشرية في التقارير المالية السنوية للبنوك في الأردن، 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 السنوية للبنوك المذكورة، إضافة إلى استخدام أسلوب تحليل المحتوى لتحديد الفقرات ذات الصلة بالموارد البشرية التي تم الإفصاح عنها فعلا في هذه التقارير. كما تم تطبيق نموذج الانحدار المتعدد لاختبار فرضيات الدراسة. وقد بينت النتائج أن مستوى الإفصاح العام عن الموارد البشرية في التقارير المالية السنوية للبنوك العاملة في الأردن جاء متوسطا، وأن هناك تأثيرا معنويا لخصائص البنك المتمثلة بالحجم والعمر والربحية والجنسية في مستوى هذا الإفصاح، فيما لم يكن هناك أثر دال إحصائيا لخاصية طبيعة نشاط البنك في مستوى الإفصاح عن الموارد البشرية في تلك التقارير.

**الكلمات الدالة:** الإفصاح، الموارد البشرية، التقارير المالية، خصائص البنك، البنوك في الأردن.

### المقدمة

ورغباتهم وقدرتها على استغلال الفرص المختلفة في البيئة المحيطة وكسب الميزة التنافسية، لأن المنظمات الناجحة هي التي تقوم باستقطاب واختيار وتطوير العاملين الذين يمكنهم المساهمة بشكل فاعل في تقدم المنظمة وتحقيق أهدافها المنشودة. ويعد الإفصاح عن المعلومات ذات العلاقة بالموارد البشرية أمرا في غاية الأهمية لمستخدمي التقارير المالية، حيث تشكل هذه المعلومات مصدرا أساسيا لاتخاذ القرارات السليمة ذات العلاقة بمصالحهم في المنظمة. من هنا، جاء هذا البحث ليسلط الضوء على أهمية الإفصاح عن المعلومات المتعلقة بالموارد البشرية في التقارير المالية والكشف عن العوامل التي تؤثر في مستوى هذا الإفصاح.

### مشكلة الدراسة

يشكل الإفصاح عن الموارد البشرية ضرورة ملحة بالنسبة للبنوك في الأردن نظرا لعملها في بيئة سريعة التطور وشديدة التنافس، إذ إن توفير المعلومات حول هذه الموارد والجهود

بدأ الاهتمام بحاسبة الموارد البشرية منذ عام 1960 نتيجة لإدراك أهمية الأفراد باعتبارهم احد أهم الموارد التي تؤدي دورا بارزا في نجاح المنظمة واستمرارها. وفي ظل التطورات والتغيرات السريعة في بيئة الأعمال المعاصرة والتحول إلى اقتصاد المعرفة، تزايد الاهتمام بالموارد البشرية، إذ أصبحت تمثل احد المدخلات الأساسية لنجاح المنظمة وتحقيق أهدافها الاستراتيجية.

تسعى معظم المنظمات 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 المنظمة بعملائها وحاجاتهم \* أستاذ مشارك/ قسم المحاسبة- كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة الزيتونة الأردنية.

inaamz2011@gmail.com

تاريخ استلام البحث 2013/7/31 وتاريخ قبوله 2013/10/10.

على قطاع البنوك في البيئة الأردنية، حيث لا زالت الدلائل محدودة بخصوص العوامل التي تؤدي دورا في تحديد مستوى الإفصاح عن المعلومات ذات العلاقة بالموارد البشرية في التقارير المالية لهذه البنوك، فضلا عن تقديمها مؤشر لقياس مستوى الإفصاح عن الموارد البشرية، الأمر الذي يمكن إدارات البنوك من تقييم مستوى هذا الإفصاح في تقاريرها المالية. ويتوقع أن تسهم نتائج هذه الدراسة في تحسين مستوى الإفصاح عن الموارد البشرية في التقارير المالية للبنوك العاملة في الأردن، بالإضافة إلى زيادة قدرة هذه التقارير على توفير معلومات أكثر ملاءمة تساعد مستخدميها في اتخاذ القرارات الرشيدة.

### أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف أثر العوامل ذات العلاقة ببعض خصائص البنك المتمثلة بالحجم، والعمر، وطبيعة النشاط، والربحية، والجنسية، في مستوى الإفصاح عن الموارد البشرية في التقارير المالية السنوية للبنوك في الأردن، كما تهدف إلى بيان مستوى الإفصاح عن الموارد البشرية في هذه التقارير، فضلا عن تسليط الضوء على أهمية القيام بالإفصاح عن المعلومات ذات الصلة بهذه الموارد في التقارير المالية لمنظمات الأعمال.

### الإطار النظري والدراسات السابقة

أصبح رأس المال الفكري محور اهتمام معظم المنظمات في عالمنا المعاصر، فهو يمثل أهم الأصول لديها (Weatherly, 2003) ويؤدي دورا مهما في تحقيق الميزة التنافسية لها. ورأس المال الفكري حسب التعريف الذي قدمه (Williams, 2001) هو القيمة المعززة والمدعمة لأصول المنظمة التي غالبا ما يكون لها طبيعة غير ملموسة، هذه القيمة تنتج من العناصر الآتية: الوظيفة التنظيمية، والشبكات الخاصة بتكنولوجيا المعلومات والعمليات، وكفاءة الموارد البشرية بالمنظمة وقدرتهم على المنافسة، ومدى قوة علاقة المنظمة بعملائها. كما يعرف رأس المال الفكري حسب (الجندي، 2005) بأنه مجموعة من الأصول المعرفية غير الملموسة التي تعمل كمنظومة متكاملة بهدف خلق قيمة

المبدولة لتطويرها وتمييزها يوفر مؤشرا على مدى قدرة هذه البنوك للوصول إلى أهدافها الاستراتيجية وتحقيق الميزة التنافسية، لذلك برزت الحاجة إلى معرفة خصائص البنك التي تؤدي دورا في تحديد مستوى الإفصاح عن الموارد البشرية في التقارير المالية، من أجل تحسين مستوى هذا الإفصاح وتوفير معلومات أكثر ملاءمة لمساعدة مستخدمي تلك التقارير في عملية اتخاذ القرارات. واستنادا إلى ما تقدم، تتمثل مشكلة الدراسة في البحث عن إجابة للسؤال الآتية:

1. هل يؤثر حجم البنك في مستوى الإفصاح عن الموارد البشرية في التقارير المالية السنوية؟
2. هل يؤثر عمر البنك في مستوى الإفصاح عن الموارد البشرية في التقارير المالية السنوية؟
3. هل تؤثر طبيعة نشاط البنك في مستوى الإفصاح عن الموارد البشرية في التقارير المالية السنوية؟
4. هل تؤثر ربحية البنك في مستوى الإفصاح عن الموارد البشرية في التقارير المالية السنوية؟
5. هل تؤثر جنسية البنك في مستوى الإفصاح عن الموارد البشرية في التقارير المالية السنوية؟

### أهمية الدراسة

تتبع أهمية الدراسة من المكانة الخاصة التي تستحوذ عليها قضية الإفصاح عن الموارد البشرية في المنظمات التي تعمل في بيئة ديناميكية شديدة التنافس، وتسعى لتحقيق ميزة تنافسية من أجل النجاح والاستمرار في سوق العمل كالبنوك، حيث يسهم تحسين مستوى الإفصاح عن الموارد البشرية في تدعيم المركز التنافسي وتحقيق التميز، لذا أصبح توفير المعلومات حول العوامل المتعلقة بخصائص المنظمة ذات التأثير في مستوى الإفصاح عن الموارد البشرية في التقارير المالية ضرورة لأغراض عملية صنع القرار من قبل مختلف الأطراف المستفيدة من هذه التقارير، بالإضافة إلى أن معرفة هذه العوامل يساعد الإدارة في تحسين مستوى الإفصاح من خلال إدراكها أن زيادة مستوى الإفصاح عن الموارد البشرية يعكس صورة جيدة عن خصائص المنظمة ومدى قدرتها على النجاح والاستمرار في سوق العمل. كما تكتسب الدراسة أهميتها باعتبارها إحدى الدراسات الرائدة التي طبقت

أن محاسبة الموارد البشرية تسهل إدارة هذه الموارد بكفاءة وفعالية، وأن التقرير عن قيمة الموارد البشرية يساعد مستخدمي القوائم المالية في اتخاذ قراراتهم المختلفة، بالإضافة إلى أن معدل العائد المحتسب على أساس الأخذ بنظر الاعتبار الموارد المادية والبشرية معا يكون أكثر واقعية لتلبية احتياجات المهتمين بمعرفة مصادر القوة الداخلية في المنظمة. وبحسب (Gupta, 2003) تُستخدم محاسبة الموارد البشرية كأداة لتوفير احتياجات الإدارة من المعلومات ذات العلاقة بهذه الموارد في المنظمة. كما يؤكد Hermanson (1986) أن إظهار الأصول البشرية في القوائم المالية يزيد من خاصية القابلية للمقارنة والشمول والترابط. وتعد محاسبة الموارد البشرية ضرورية لتوفير تقارير مالية سليمة لمساعدة الإدارة في التخطيط واتخاذ القرارات الصائبة في مختلف المجالات (Brummet, Flamholtz & Pyle, 1968).

وفي ظل الاقتصاد القائم على المعرفة، تبرز أهمية الإفصاح عن معلومات الموارد البشرية بالنسبة لمختلف الأطراف المهتمة بالمنظمة، حيث إن تضمين التقارير المالية بمعلومات كمية حول هذه الموارد يوفر للإدارة الهدف والمعيار، إذ تسعى الإدارة هنا إلى تعظيم قيمة الموارد البشرية من خلال استغلالها بشكل أمثل من أجل الوصول إلى أقصى إنتاجية لها، ويكون معيار كفاءتها في هذا المجال هو مقدار التغير في قيمة هذه الموارد من فترة مالية إلى أخرى (Flamholtz, 1971). وتشير الدراسات إلى أن ثلثي أكبر 250 شركة في العالم تقوم بإصدار تقرير مرفق بتقاريرها المالية، يتضمن معلومات حول مواردها البشرية من أجل بيان القيمة الكلية للشركة؛ لأن الإفصاح عن هذه الموارد يعكس احتمالات الربحية والأداء المستقبلي (Hansen, 2007). ويدخل الإفصاح عن الموارد البشرية بشكل عام ضمن إطار الإفصاح الطوعي (الاختياري) حيث لا يوجد في الوقت الراهن معيار محاسبي شامل لمعالجة قضية رأس المال البشري والفقرات المتعلقة به، سواء في معايير المحاسبة والإبلاغ المالي الدولية أو غيرها من المعايير المحاسبية، كالمعايير الصادرة عن مجلس معايير المحاسبة المالية الأمريكي Financial Accounting Standards Board (FASB). وقد تناول المجلس المذكور جزءاً من قضية الإفصاح عن الموارد البشرية من خلال تشجيع منظمات الأعمال

مضافة للمنشأة وتعزيز قدرتها التنافسية. من هنا، نجد أن رأس المال البشري يشكل أحد المكونات الأساسية لرأس المال الفكري. والمقصود برأس المال البشري هو مجموع الخبرات والمعارف والطاقات والحماس والإبداع والصفات التي يمتلكها العاملون ويستثمرونها في العمل (العلي، قنديلجي والعمرى، 2006). وتعتمد المنظمات المعاصرة بصورة متزايدة على رأس المال البشري 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 الموارد لمساهمتها الفاعلة في تحقيق النجاح وكسب الميزة التنافسية.

تم تناول الموارد البشرية في الفكر المحاسبي منذ عام 1960 وكانت البداية الحقيقية لتلك البحوث من قبل Likert (1960) وFlamholtz (1985). وقدمت العديد من التعريفات لمحاسبة الموارد البشرية، فقد عرفت لجنة المحاسبة عن الموارد البشرية المنبثقة عن الجمعية الأمريكية للمحاسبة (American Accounting Association's Committee on Human Resource Accounting, 1973) بأنها تحديد وقياس بيانات الموارد البشرية وتوصيل المعلومات الناتجة عن ذلك إلى الأطراف المختلفة. كما عرفها (Flamholtz, 1971) بأنها المحاسبة عن الأفراد كمورد تنظيمية، تتضمن التكاليف المتحققة في المنظمة الخاصة باستقطاب واستخدام وتدريب وتطوير الأصول البشرية، وتشمل كذلك قياس القيمة الاقتصادية للأفراد بالنسبة للمنظمة. إن محاسبة الموارد البشرية توفر معلومات حول كلف هذه الموارد وقيمتها وتساعد في عملية اتخاذ القرارات، وتحفز متخذي القرار لتبني منظور الموارد البشرية (Sackman, Flamholtz & Bullen, 1989).

تتفق الأدبيات المحاسبية على أهمية محاسبة الموارد البشرية، فقد بين (Flamholtz, 1971) أن نمو وتطور المنظمة يرتبط بالإدارة الفاعلة لمواردها البشرية، الأمر الذي يحتم توفير مقاييس لكلفة وقيمة هذه الموارد. وطبقاً لـ (Likert, 1967)، فإن التخطيط الطويل الأجل الذي يركز بشكل كبير على المتغيرات الكمية الخاصة بالموارد البشرية يكون أكثر فائدة على المدى البعيد. ويرى (Porwal, 1993)

لقد تزايد الاهتمام في الآونة الأخيرة بتوفير المعلومات المتعلقة بالموارد البشرية في التقارير المالية وتشجيع الإفصاح الطوعي عنها في العديد من دول العالم، كما تناولت العديد من الدراسات قضية الإفصاح عن هذه الموارد. ومن الدراسات التي تصدت لهذا الموضوع دراسة (Cooke, 1989) التي اختبرت العلاقة بين الإفصاح الطوعي في التقارير المالية السنوية للشركات السويدية وبعض خصائص الشركة، وشكل الإفصاح عن الموارد البشرية جزءاً من الإفصاح الطوعي في الدراسة المذكورة، وأشارت النتائج إلى وجود علاقة معنوية موجبة بين مستوى الإفصاح الطوعي وكل من تسجيل الشركة في السوق المالي ونوع الصناعة وحجم الشركة، بينما لم يكن هناك ارتباط بين العلاقة مع الشركة الأم ومستوى هذا الإفصاح. وتعرضت دراسة (Barako, Hancock & Izan, 2006) إلى العوامل التي تؤثر في الإفصاح الطوعي (بضمنه الإفصاح عن الموارد البشرية) للشركات في كينيا، وأسفرت الدراسة عن أن هناك تأثيراً موجباً لبعض خصائص التحكم المؤسسي في مستوى الإفصاح الطوعي، في حين يتأثر هذا الإفصاح سلباً بخصائص أخرى للتحكم المؤسسي، كما أن لهيكل الملكية وحجم الشركة ودرجة الرفع المالي ونسبة الملكية الأجنبية ونسبة الملكية للعاملين في المنظمة تأثيراً موجباً في مستوى الإفصاح الطوعي بينما لم يكن هناك تأثير للربحية والسيولة ونوع شركة التدقيق الخارجي في هذا الإفصاح. كما تطرقت دراسة (Hossain, 2008) إلى مدى الإفصاح الطوعي (يشتمل على الإفصاح عن الموارد البشرية) في التقارير السنوية للبنوك في الهند والعوامل المؤثرة فيه، وتوصلت الدراسة إلى أن متوسط مؤشر الإفصاح الطوعي في البنوك المذكورة يبلغ (25%)، وأن حجم وربحية وتركيبية مجلس الإدارة للبنك ونظام السوق في القطاع المصرفي لها تأثير موجب ومعنوي في الإفصاح الطوعي في حين لم يكن هناك تأثير لعمر البنك ودرجة تعقيد الأعمال في هذا الإفصاح. أما دراسة (Ku Ismail & Ibrahim, 2009) فتناولت الإفصاح عن المعلومات ذات العلاقة بالموارد البشرية في التقارير المالية السنوية للشركات الأردنية الصناعية والخدمية (باستثناء البنوك وشركات التأمين)، وتبين أن نسبة (85%) من هذه الشركات تفصح بشكل أو بآخر عن هذه

على الإفصاح الطوعي عن المعلومات المتعلقة بهذه الموارد (FASB, 2001). أما معايير المحاسبة والإبلاغ المالي الدولية، فتنفقر إلى معيار خاص بالموارد البشرية، علماً بأن هذه المعايير قد تطرقت إلى الأصول غير الملموسة وكذلك بعض الجزئيات ذات العلاقة بالموارد البشرية من خلال معيار المحاسبة الدولي رقم 19 IAS المتعلق بمنافع الموظفين، ومعيار المحاسبة الدولي رقم 38 IAS المتعلق بالأصول غير الملموسة، ومعيار المحاسبة الدولي رقم 26 IAS المتعلق بالمحاسبة والإبلاغ عن خطط المنافع المحددة (خطط منافع التقاعد)، ومعيار الإبلاغ المالي الدولي رقم 3 IFRS المتعلق باندماج الأعمال<sup>1</sup>، والإطار المفاهيمي للإبلاغ المالي<sup>2</sup> الصادر عام 2010 الذي جاء ثمره للجهود المشتركة بين مجلس معايير المحاسبة الدولية International Accounting Standards Board (IASB) ومجلس معايير المحاسبة المالية الأمريكي (FASB). وفي سياق ما تقدم، نجد أن العديد من الباحثين، مثل: (Seetharaman, Sooria & Saravanan, 2002; Clacher, 2010) استمروا بتسليط الضوء على عدم كفاية معايير المحاسبة والإبلاغ المالي الدولية الحالية في هذا المجال، وحذروا من أن استبعاد رأس المال الفكري (بضمائه رأس المال البشري) من التقارير المالية لمنظمات الأعمال له عواقب وخيمة على الاقتصاد الكلي.

إن الإفصاح عن الموارد البشرية صار مطلباً ملحا للأسواق المالية التي تبحث عن معلومات يمكن الاعتماد عليها وتكون ملائمة لعملية صنع القرار، حيث تعد المعلومات ذات العلاقة بالموارد البشرية ملائمة بهذا الصدد، لإعطائها مؤشرات حول أداء المنظمة وربحياتها المستقبلية وشفافية المعلومات التي يتم التقرير عنها (Hidalgo, Garcia, Meca & Martinez, 2011). كما يسهم الإفصاح عن معلومات الموارد البشرية في تحسين سمعة المنظمة وصورتها في أذهان أصحاب المصالح الرئيسيين كالعملاء والمستثمرين والعاملين والموردين (Gmerschlag & Moeller, 2011).

<sup>1</sup> لمزيد من المعلومات حول المعايير المذكورة، انظر على سبيل المثال: (أبو نصار وحמידات، 2009). و (Alfredson et al., 2009).

<sup>2</sup> لمزيد من المعلومات، يمكن الرجوع إلى: (IASB, 2010).

وتوصلت الدراسة إلى أن هذه الشركات تستخدم مصطلحات مختلفة في تقاريرها المالية في ما يتعلق بالموارد البشرية، فضلا عن اختلاف نوع وعدد الفقرات التي يتم الإفصاح عنها بخصوص هذه الموارد. كما وجد أن هناك علاقة موجبة بين الإفصاح عن الموارد البشرية وكل من حجم المنظمة ونوع الصناعة وحالة تسجيل الشركة (جنسية الشركة) فيما إذا كانت شركة محلية أو شركة أجنبية. وقامت دراسة (Lungu, 2011) باختبار العلاقة بين خصائص الشركة والإفصاح البيئي والاجتماعي الذي اشتمل على الإفصاح عن الموارد البشرية، وذلك بالتطبيق على (50) شركة عالمية، وأظهرت الدراسة عدم وجود علاقة بين حجم الشركة ومستوى الإفصاح البيئي والاجتماعي، فيما تبين وجود علاقة عكسية معنوية بين هذا الإفصاح وربحية الشركة. وهدفت دراسة (Abad Rahman, Zain & Al-Hag, 2011) إلى تقييم مستوى الإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية والمسجلة في بورصة ماليزيا، إضافة إلى تحديد العلاقة بين مستوى هذا الإفصاح وبعض خصائص الشركة المتمثلة بحجم الشركة وعمرها وربحيته، وكشفت الدراسة عن وجود علاقة موجبة معنوية بين حجم الشركة ومستوى الإفصاح عن الموارد البشرية، بينما لم تكن هناك علاقة بين الخصائص المتبقية المذكورة وهذا الإفصاح. وفي السياق نفسه بينت دراسة (Hussainey, Elsayed & Abdel Razik, 2011) العوامل التي تحدد الإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية بضمنها الموارد البشرية في التقارير المالية السنوية للشركات المسجلة في البورصة المصرية كنموذج للدول النامية، وأثبتت نتائج الدراسة أن الربحية هي أهم العوامل التي تحدد مستوى الإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية، وأن هناك علاقة سلبية بين هذا الإفصاح ونوع شركة التدقيق الخارجي، بينما لم تكن الملكية وحجم الشركة ودرجة الرفع المالي والسيولة. وهدفت دراسة (Bayoud, Kavanagh & Slaughter, 2012) إلى اكتشاف التأثير لبعض خصائص الشركة في مستوى الإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية التي تشمل الموارد البشرية، ودلت النتائج على وجود تأثير موجب ومعنوي لعمر

المعلومات، وتم تحديد مستوى الإفصاح في هذه الدراسة من خلال احتساب عدد الجمل المتعلقة بالموارد البشرية التي ظهرت في تلك التقارير، وتوصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة موجبة معنوية بين الإفصاح عن الموارد البشرية وكل من حجم الشركة ونوع الصناعة، بينما وجدت علاقة عكسية معنوية بين ملكية الحكومة لجزء كبير من الشركة والإفصاح عن هذه الموارد. وسعت دراسة (Al Mamun, 2009) إلى تحديد علاقة الإفصاح عن الموارد البشرية في التقارير المالية للشركات في بنغلادش بخصائص الشركة، وخلصت الدراسة إلى أن متوسط الإفصاح عن الموارد البشرية في هذه الشركات يمثل (25%) من مجموع بنود معلومات الموارد البشرية التي ينبغي الإفصاح عنها، كما كشفت نتائج البحث عن أن درجة الإفصاح عن الموارد البشرية تتأثر بشكل موجب ومعنوي بخصائص الشركة المتمثلة بالحجم والربحية والانتماء للقطاع المالي، بينما لم يكن هناك تأثير لعمر الشركة في درجة هذا الإفصاح. وبينت دراسة (الربيعي، 2009) أهمية الإفصاح عن المعلومات ذات الصلة بتدريب وتطوير العاملين وأثر ذلك في اتخاذ قرارات الاستثمار. وطبقت الدراسة على عينة من الشركات الأردنية وجماعة المستثمرين المتعاملين بشراء وبيع الأوراق المالية في بورصة عمان، وتوصلت إلى أن الإفصاح عن المعلومات الكافية في ما يتعلق بجهود المنشأة في مجال تدريب وتطوير العاملين أصبح حالة ضرورية؛ من أجل تمكين مختلف الأطراف المهمة وخاصة المستثمرين، من الاطلاع على هذه الجهود واعتبارها معياراً يساهم في تقييم إمكانات النجاح المستقبلية. كما تناولت دراسة (Alam & Deb, 2010) مستوى الإفصاح عن الموارد البشرية من قبل الشركات في بنغلادش وتأثره بخصائص الشركة، واستنتجت أن مستوى الإفصاح عن الموارد البشرية في هذه الشركات ضعيف جدا وأن هناك تأثيرا موجبا ومعنويا لكل من الحجم والربحية والانتماء للقطاع المالي ولأن الشركة متعددة الجنسيات في مستوى الإفصاح عن الموارد البشرية، بينما لم يكن لعمر الشركة تأثير معنوي في هذا الإفصاح. وهدفت دراسة (Lee, 2010) إلى فحص التقارير المالية السنوية وتحليلها للشركات المسجلة في سوق الأوراق المالية في ماليزيا لتحديد مدى ممارستها للإفصاح عن الموارد البشرية.

غياب معايير الإفصاح عن المعلومات المتعلقة بالموارد البشرية في الكشوفات المالية وعدم وجود دعائم أساسية لنظم تكاليف هذه الموارد.

### فرضيات الدراسة

توصلت الدراسات التي تناولت علاقة حجم المنظمة بمستوى الإفصاح عن الموارد البشرية إلى نتائج مختلفة بخصوص هذه العلاقة، فعلى سبيل المثال، أفادت دراسة (Cooke, 1989; Barako, Hancock & Izan, 2006) بوجود علاقة موجبة معنوية بين حجم المنظمة ومستوى الإفصاح عن الموارد البشرية في تقاريرها المالية، فيما لم تجد دراسات أخرى مثل (Lungu, Caraianni & Dascalu, 2011; Hussainey, Elsayed & Abdel Razik, 2011) علاقة بينهما. وتأسيساً على ما سبق سيتم اختبار الفرضية الآتية:

H1: يتأثر مستوى الإفصاح عن الموارد البشرية في التقارير المالية السنوية بحجم البنك.

كما جاءت نتائج الدراسات التي اختبرت العلاقة بين عمر المنظمة ومستوى الإفصاح عن الموارد البشرية في التقارير المالية متباينة، ففي الوقت الذي تبين فيه -مثلاً- دراسة (Bayoud, Kavanagh & Slaughter, 2012) وجود علاقة موجبة معنوية بين العمر ومستوى الإفصاح عن الموارد البشرية في التقارير المالية، تبين دراسات أخرى مثل دراسة (Al Mamun, 2009; Hossain, 2008) عدم وجود أي علاقة بينهما. من هنا، ستكون فرضية الدراسة الثانية على النحو الآتي:

H2: يتأثر مستوى الإفصاح عن الموارد البشرية في التقارير المالية السنوية بعمر البنك.

وأسوة بالمتغيرات ذات العلاقة بخصائص المنظمة المذكورة آنفاً، اختلفت نتائج الدراسات التي تطرقت إلى دراسة أثر نوع الصناعة التي تنتمي إليها المنظمة في مستوى الإفصاح عن الموارد البشرية في تقاريرها المالية؛ فقد برهنت بعض الدراسات على وجود تأثير موجب ومعنوي لنوع الصناعة في مستوى الإفصاح عن الموارد البشرية في التقارير المالية، ومن أمثلة هذه الدراسات (Cooke, 1989; Ku

الشركة وحجمها ونوع الصناعة في مستوى هذا الإفصاح. كما بحثت دراسة (Jindal & Kumar, 2012) في الإفصاح عن الموارد البشرية في الشركات الهندية، وأفادت النتائج بوجود تفاوت كبير في مستوى هذا الإفصاح بين الشركات المبحوثة، وأن حجم الشركة ومصاريف العاملين كحصة من إجمالي المصاريف التشغيلية للشركة لهما تأثير موجب ومعنوي في مستوى الإفصاح عن الموارد البشرية، كما تبين أن العولمة والربحية وتركيز الملكية وعمر الشركة ودرجة الرفع المالي ونوع الصناعة وسمعة المدقق الخارجي لم يكن لها تأثير معنوي في مستوى هذا الإفصاح. وتطرقت دراسة (Malyadi & Anwar, 2012) إلى تأثير التحكم المؤسسي والربحية في الإفصاح عن محاسبة المسؤولية الاجتماعية التي تشتمل على الإفصاح عن الموارد البشرية في الشركات اندونيسيا، وبينت نتائج الدراسة وجود أثر موجب ومعنوي للربحية في هذا الإفصاح، في حين لم يكن للتحكم المؤسسي أثر في ذلك. وفي الاتجاه نفسه جاءت دراسة (Micah, Ofurum & Ihendinihu, 2012) لتبحث العلاقة بين الأداء المالي للشركات في نيجيريا والإفصاح عن الموارد البشرية، وأسفرت نتيجة الدراسة عن وجود ارتباط بين الإفصاح عن المعلومات ذات العلاقة برأس المال البشري في هذه الشركات وكل من العائد على حقوق الملكية (ROE) والعائد على الموجودات (ROA). كما قامت دراسة (المطارنة، 2012) بفحص أثر الإفصاح عن الاستثمارات غير الملموسة في التقارير المالية السنوية الصادرة عن الشركات الصناعية المساهمة المدرجة في سوق عمان المالي في تكلفة رأس المال. وخلصت الدراسة إلى أن مستوى الإفصاح عن هذه الاستثمارات متدنٍ، وأن الإفصاح عن الاستثمار في رأس المال المنظمي له أثر ذو دلالة إحصائية في كلفة رأس المال حيث يؤدي إلى خفض هذه التكلفة. أما دراسة (البشتاوي، 2012) فقد طبقت على البنوك الأردنية بهدف معرفة ممارساتها المتعلقة بمحاسبة الموارد البشرية ووضع أساس لنظام محاسبة تكاليف الموارد البشرية من أجل قياس هذه الموارد والرقابة عليها، فضلاً عن تحديد أسباب المشكلات التي تواجه محاسبة الموارد البشرية. وبينت الدراسة أن أهم العوامل التي تسهم في حدوث هذه المشكلات هو

H5: يتأثر مستوى الإفصاح عن الموارد البشرية في التقارير المالية السنوية بجنسية البنك.

### منهجية الدراسة

#### مجتمع الدراسة وعينتها

تمثل مجتمع البحث بالبنوك العاملة في الأردن، وجاء اختيار البنوك ميدانا لهذه الدراسة، لكون الإفصاح عن الموارد البشرية يستأثر بأهمية خاصة في هذه البنوك لعملها في بيئة ديناميكية حادة المنافسة، مما يجعل توافر الموارد البشرية المؤهلة فيها عنصرا حاسما لتحقيق الميزة التنافسية، وتمكينها من البقاء والاستمرار. يبلغ عدد البنوك العاملة في الأردن (26) بنك وفقا لدليل البنوك الصادر عن البنك المركزي، وذلك لغاية شباط/عام 2013، وتشتمل البنوك المذكورة على (16) بنكا أردنيا و(10) بنوك أجنبية، وتصنف هذه البنوك إلى تجارية ويبلغ عددها (22) بنكا، وبنوك إسلامية يبلغ عددها (4) بنوك (www.cbj.gov.jo).

وخضعت هذه البنوك جميعها للدراسة عدا مصرف الراجحي، وهو احد البنوك الإسلامية الأجنبية الذي منح مؤخرًا ترخيص العمل في الأردن، وتم استثناء هذا البنك لعدم توافر تقاريره المالية السنوية، حيث بدأ نشاطه في آذار/عام 2011. وبذلك يصبح عدد البنوك المبحوثة (25) بنكا.

#### أسلوب جمع البيانات

تم الاعتماد في الجانب النظري على الكتب والبحوث المتوفرة في الدوريات وشبكة الانترنت ذات الصلة بموضوع الدراسة. أما في الجانب التطبيقي، فقد استند على التقارير المالية السنوية الصادرة عن البنوك العاملة في الأردن لعام 2010 والتقارير السنوية لعام 2010 الصادر عن جمعية البنوك في الأردن (www.abj.org.jo). وقد تم اختيار عام 2010 فترة للدراسة، نظرا لسهولة الحصول على التقارير المتعلقة بالبنوك وتوافرها محل الدراسة لهذه السنة.

#### متغيرات الدراسة

##### أولاً- المتغير المعتمد

يتمثل المتغير التابع في الدراسة الحالية بمؤشر الإفصاح

(Ismail & Ibrahim, 2009). بينما لم تجد - على سبيل المثال - دراسة (Jindal & Kumar, 2012) أثرا لنوع الصناعة في مستوى هذا الإفصاح. وفي الدراسة الحالية تختلف طبيعة نشاط البنوك المبحوثة، وعلى الرغم من انتمائها للصناعة نفسها فهي تنقسم إلى بنوك تجارية وإسلامية، وبناء على ذلك تكون الفرضية الثالثة للبحث على النحو الآتي:

H3: يتأثر مستوى الإفصاح عن الموارد البشرية في التقارير المالية السنوية بطبيعة نشاط البنك.

كما تضاربت نتائج الدراسات التي بحثت في تأثير الربحية في مستوى الإفصاح عن الموارد البشرية في التقارير المالية، فقد توصلت بعض الدراسات، مثل: (Alam & Deb, 2010; Malyadi & Anwar, 2012; Micah, 2012; Ofurum & Ihendinihu, 2012)، إلى وجود تأثير موجب للربحية في الإفصاح عن الموارد البشرية، بينما أثبتت مثلا دراسة (Lungu, Caraiani & Dascalu, 2011) أن للربحية تأثيرا سلبيا في ذلك، كما أفادت دراسات أخرى مثل (Barako, Hancock & Izan, 2006; Abad Rahman, Zain & Al-Hag, 2011) عدم وجود علاقة بينهما. وفي ضوء ما ورد سابقا، ستكون فرضية الدراسة الرابعة على النحو الآتي:

H4: يتأثر مستوى الإفصاح عن الموارد البشرية في التقارير المالية السنوية بربحية البنك.

وتوصلت بعض الدراسات التي تطرقت إلى العلاقة بين جنسية المنظمة ومستوى الإفصاح عن الموارد البشرية في التقارير المالية، كدراسة (Lee, 2010) إلى وجود ارتباط موجب بين جنسية المنظمة ومستوى الإفصاح عن الموارد البشرية في تقاريرها المالية. من جانب آخر، أفادت بعض الدراسات التي بحثت الارتباط بين جنسية الشركة ومستوى الإفصاح المحاسبي عن قضايا أخرى غير الموارد البشرية بنتائج مختلفة كدراسة (Galani, Gravas & Stavropoulos, 2011) التي تناولت العلاقة بين جنسية المنظمة ومستوى الإفصاح البيئي في التقارير المالية، وخلصت إلى عدم وجود علاقة بين جنسية المنظمة ومستوى الإفصاح المذكور. وتأسيسا على ما ورد آنفا، ستكون فرضية الدراسة الخامسة كالآتي:

المطلوبة (Un-weighted Disclosure Checklist)، وذلك استناداً إلى الدراسات ذات الصلة بالإفصاح بشكل عام التي أفادت بأنه لا يوجد فرق جوهري بين النتائج التي يتم التوصل إليها سواء أُعطيت أوزان لهذه الفقرات أم لم تُعطَ (Robbins & Auston, 1986; Chow & Wong-Boren, 1987; Zarzeski, 1996). وعلى ذلك، فإن كل فقرة في القائمة المرجعية المستخدمة كفقرات لمؤشر الإفصاح في هذه الدراسة يتم إعطاؤها القيمة (1) إذا كان البنك قد أفصح عنها فعلاً في تقاريره المالية، ويتم إعطاؤها القيمة (0) في حالة عدم قيامه بالإفصاح عنها. وقد استخدم أسلوب تحليل المحتوى لتحديد الفقرات التي قام البنك بالإفصاح عنها فعلاً، حيث تم فحص التقارير المالية السنوية للبنوك محل الدراسة بعناية لتحديد الفقرات التي تم الإفصاح عنها، ومقارنتها مع الفقرات التي ينبغي الإفصاح عنها والواردة في القائمة المرجعية المستخدمة كفقرات لمؤشر الإفصاح في هذه الدراسة، لغاية إعطاء القيم المشار إليها أعلاه (1 أو 0). وقد استخدمت المعادلة التالية لحساب مؤشر الإفصاح عن الموارد البشرية لكل بنك:

$$DI = AD \div RD$$

حيث إن:

DI = مؤشر الإفصاح عن الموارد البشرية

AD = عدد الفقرات التي أفصح البنك عنها فعلاً

RD = عدد الفقرات التي ينبغي على البنك الإفصاح عنها

(الحد الأعلى لعدد الفقرات في المؤشر)

### ثانياً- المتغيرات المستقلة

حددت المتغيرات المستقلة في هذه الدراسة بخصائص

البنك الآتية:

1. **حجم البنك:** هناك عدة مؤشرات يمكن استخدامها لقياس حجم المنظمة، مثل: مجموع الموجودات وقيمة رأس المال وحجم المبيعات وعدد العاملين. وفي هذه الدراسة تم اختيار مجموع الموجودات كمؤشر لقياس حجم البنك، وقد تم قياس حجم المنظمة من خلال مجموع الموجودات في العديد من الدراسات السابقة مثل (Hossain, 2008; Hussainey, Elsayed & Abdel Razik,

عن الموارد البشرية وقد اتبع المنهج المستخدم في العديد من الدراسات السابقة لتحديد هذا المتغير. ويشير مؤشر الإفصاح عن الموارد البشرية إلى مستوى أو درجة الإفصاح عن هذه الموارد في التقارير المالية للبنوك، وانسجاماً مع أهداف الدراسة، لا يقيس هذا المؤشر جودة الإفصاح عن الموارد البشرية، بل يقيس مدى الإفصاح عنها فقط. ولتطوير مؤشر للإفصاح عن الموارد البشرية (Human Resource Disclosure Index) في هذه الدراسة، تم بناء قائمة مرجعية (Checklist) للفقرات التي ينبغي على البنك الإفصاح عنها بخصوص الموارد البشرية، وذلك بالاعتماد على الأدبيات ذات الصلة، والقوائم التي استخدمت في الدراسات السابقة وتطويعها بما ينسجم مع بيئة العمل الأردنية، وتتضمن هذه القائمة (16) فقرة، هي:

- عدد العاملين
  - مؤهلات العاملين
  - معلومات تعريفية برئيس وأعضاء مجلس الإدارة والمديرين التنفيذيين في الإدارة العليا
  - سياسات الموارد البشرية (الاستقطاب، والتعيين، والترقيع... الخ)
  - خطط إحلال المدراء التنفيذيين ( في حالة ترك العمل لأي سبب كان)
  - الخطط المستقبلية لتنمية الموارد البشرية
  - أنشطة التدريب والتطوير
  - معايير تقييم أداء العاملين
  - أساليب تحفيز العاملين وحثهم على الإبداع
  - الاستقلالات والتعيينات
  - معدل دوران العمل
  - مكافآت الأداء الجيد
  - مكافآت نهاية الخدمة
  - المزايا المختلفة المقدمة للعاملين
  - رواتب ومزايا ومكافآت رئيس وأعضاء مجلس الإدارة والمديرين التنفيذيين في الإدارة العليا
  - برامج تعزيز العلاقات الاجتماعية مع العاملين (النشاطات الترفيهية والرحلات السياحية)
- ولم يتم في هذه القائمة إعطاء أوزان لفقرات الإفصاح

(2011).

2. **عمر البنك:** يقاس عمر المنظمة عادة بالفترة منذ تأسيسها أو منذ تسجيلها في السوق المالي. ولأغراض هذه الدراسة، تم استخدام المدة التي قضيت منذ تأسيس البنك كمؤشر لقياس عمره، وقد استخدم المؤشر المذكور لقياس عمر المنظمة في دراسات سابقة كدراسة (Hossain, 2008; Bayoud, Kavanagh & Slaughter, 2012).

3. **طبيعة نشاط البنك:** على الرغم من انتماء البنوك المبحوثة للصناعة نفسها فإنها تختلف من حيث طبيعة النشاط فهي تنقسم إلى بنوك تجارية وإسلامية، لذا عُدَّت هذه الدراسة طبيعة نشاط البنك احد المتغيرات المستقلة التي قد يكون لها أثر في المتغير التابع. وفي هذه الدراسة تم قياس هذا المتغير من خلال متغير وهمي Dummy Variable يأخذ (1) إذا كان البنك تجارياً و (0) إذا كان البنك إسلامياً.

4. **ربحية البنك:** تشير الربحية إلى قدرة المنظمة على توليد الأرباح، وقد استخدمت الدراسات السابقة ذات الصلة العديد من المؤشرات لقياس الربحية كمعدل العائد على الموجودات (ROA) ومعدل العائد على حقوق الملكية (ROE) ومعدل العائد على المبيعات (ROS) وغيرها، وتبين مراجعة هذه الدراسات أن معدل العائد على حقوق الملكية (ROE) قد استخدم بشكل واسع كمؤشر للدلالة على الربحية ومن أمثلة الدراسات التي استخدمت المؤشر المذكور كمقياس للربحية دراسة (Barako, Hancock & Izan, 2006; Malyadi & Anwar, 2012). وفي هذه الدراسة استخدم مؤشر معدل العائد على حقوق الملكية لقياس متغير الربحية.

5. **جنسية البنك:** تتضمن البنوك المبحوثة بنوك أردنية وأخرى أجنبية، ومن هنا عُدَّت هذه الدراسة جنسية البنك احد المتغيرات المستقلة التي قد يكون لها أثر في المتغير التابع. وتم قياس هذا المتغير من خلال متغير وهمي Dummy Variable يأخذ (1) إذا كان البنك أردنياً و (0) إذا كان البنك أجنبياً.

### تحديد نموذج الدراسة

تم تطوير نموذج للانحدار المتعدد لاختبار فرضيات الدراسة، واستخدمت طريقة المربعات الصغرى (OLS) لتقديره. وفي ضوء ذلك، يتخذ النموذج المستخدم الشكل الآتي:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + \epsilon$$

حيث:

Y = مؤشر الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية

(DI)

$\beta_0$  = الحد الثابت

$\beta_1$  to  $\beta_5$  = معاملات الانحدار (ميل الانحدار)

X<sub>1</sub> (حجم البنك) = اللوغاريتم الطبيعي لمجموع

الموجودات

X<sub>2</sub> (عمر البنك) = عدد السنوات التي مضت على

التأسيس

X<sub>3</sub> (طبيعة نشاط البنك) = متغير وهمي Dummy

Variable يأخذ (1) إذا كان البنك تجارياً و (0) إذا كان

البنك إسلامياً

X<sub>4</sub> (ربحية البنك) = معدل العائد على حقوق الملكية

(ROE)

X<sub>5</sub> (جنسية البنك) = متغير وهمي Dummy

Variable يأخذ (1) إذا كان البنك أردنياً و (0) إذا كان

البنك أجنبياً

$\epsilon$  = خطأ التقدير العشوائي

### تحليل البيانات واختبار الفرضيات

#### الإحصاءات الوصفية

أولاً: مستوى الإفصاح عن الموارد البشرية في التقارير

#### المالية للبنوك

تم تصنيف مدى الإفصاح عن الموارد البشرية في البنوك المبحوثة إلى أربعة مستويات استناداً إلى عدد الفقرات ذات العلاقة بالموارد البشرية التي تقوم البنوك بالإفصاح عنها فعلاً مقارنة مع عدد الفقرات التي ينبغي على البنك الإفصاح عنها (الحد الأعلى لعدد فقرات مؤشر الإفصاح والبالغ مجموعها 16 فقرة) على النحو

الإفصاح ضعيفا في (36%) من تلك البنوك. وإن أعلى مؤشر إفصاح بلغ (68.75%) وأقل مؤشر كان (56.25%)، في حين بلغ معدل مستوى الإفصاح العام عن الموارد البشرية للبنوك جميعها (56.25%) أي أن مستوى الإفصاح عن الموارد البشرية في قطاع البنوك في الأردن يعد متوسطا.

الآتي: أكثر من 75% جيد ، من 75%-51% متوسط، من 50%-26% ضعيف، أقل من 26% ضعيف جدا. وبيّن الجدول (1) أن مستوى الإفصاح عن الموارد البشرية متوسط في (64%) من البنوك العاملة في الأردن حيث يتراوح مدى هذا الإفصاح بين 75%-51%، فيما كان مستوى هذا

### الجدول (1)

#### الإحصاءات الوصفية لمستوى الإفصاح عن الموارد البشرية في التقارير المالية

مدى مستوى الإفصاح (%)	عدد البنوك	نسبة البنوك	تصنيف مستوى الإفصاح
أكثر من 75%	-	-	-
75%-51%	16	64%	متوسط
50%-26%	9	36%	ضعيف
أقل من 26%	-	-	-
المجموع	25	100%	-
أعلى مؤشر إفصاح	68.75%		
أقل مؤشر إفصاح	31.25%		
معدل مؤشر الإفصاح العام (للبنوك جميعها كوحدة)	56.25%		
تصنيف مستوى الإفصاح العام (للبنوك جميعها كوحدة)	متوسط		
الانحراف المعياري لمؤشر الإفصاح العام	0.10933		

اللوغاريتم الطبيعي لهذا المتغير لجعله أقرب إلى التوزيع الطبيعي واستخدامه في نموذج الانحدار. أما معدل العمر للبنوك فقد بلغ (31.88) سنة منذ تأسيسها، كما بلغ متوسط متغير الربحية والذي تم قياسه بمعدل العائد على حقوق الملكية (7.97%).

ثانياً: الإحصاءات الوصفية للمتغيرات المستقلة يشير الجدول (2) إلى أن معدل حجم البنوك معبراً عنه بمجموع الموجودات بلغ (1345.8) مليون دينار أردني. ويلحظ هنا ارتفاع الانحراف المعياري، مما يعني أن متغير الحجم لم يتوزع بشكل طبيعي لذلك، وابتاع نهج البحوث السابقة نفسها، تم اخذ

### الجدول (2)

#### الإحصاءات الوصفية للمتغيرات المستقلة

المتغير	أعلى قيمة (Max.)	أدنى قيمة (Min.)	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
حجم البنك (مليون دينار)	8172	122.11	1345.8	1763.201
عمر البنك (عدد السنوات منذ التأسيس)	82	3	31.88	21.62815
ربحية البنك (معدل العائد على حقوق الملكية)	20.80%	-3.07%	7.97%	0.05790

أي ما نسبته (12%) من مجموع البنوك. كما يوضح الجدول (3) أيضاً أن هناك (16) بنكا أردنيا أي ما نسبته (64%) من البنوك المبحوثة، فيما يبلغ عدد البنوك الأجنبية (9) بنوك أي أنها تشكل نسبة (36%) من مجموع البنوك قيد الدراسة.

ويظهر الجدول (3) الإحصاءات الوصفية للمتغيرات الوهمية الخاصة بطبيعة النشاط والجنسية، حيث نجد أن عدد البنوك التجارية يبلغ (22) بنكا فهي تشكل نسبة (88%) من البنوك المبحوثة، بينما يبلغ عدد البنوك الإسلامية (3) بنوك

### الجدول (3)

الإحصاءات الوصفية للمتغيرات الوهمية الممثلة لطبيعة نشاط البنك وجنسيته

المتغير			الإحصاءات الوصفية		
جنسية البنك		طبيعة نشاط البنك			التكرار
المجموع	أجنبية	أردنية	المجموع	إسلامي	
25	9	16	25	3	22
%100	%36	%64	%100	%12	%88

### اختبار الفرضيات

قبل القيام بتطبيق تحليل الانحدار لاختبار فرضيات الدراسة تم إجراء بعض الاختبارات لضمان ملائمة بيانات الدراسة لافتراضات تحليل الانحدار، حيث تم التأكد من عدم وجود ارتباط عالٍ بين المتغيرات المستقلة من خلال استخدام اختبار التداخل الخطي Multicollinearity Test وذلك باحتساب معامل التباين المسموح Tolerance ومعامل تضخم التباين Variance Inflation (VIF) Factor للمتغيرات المستقلة، مع الأخذ بالاعتبار أن تزيد قيمة التباين المسموح به عن (0.05) وعدم تحطي معامل تضخم التباين القيمة (10) (Gujarati, 1988). كما تم احتساب معامل الالتواء Skewness لمتغيرات الدراسة المتصلة

Continuous Variables للتأكد من اتباع البيانات التوزيع الطبيعي، مع مراعاة أن البيانات تتبع هذا التوزيع إذا كانت قيمة معامل الالتواء تقل عن (1) (Doane & Seward, 2011)، أما متغير طبيعة النشاط والجنسية، فهما متغيران وهميان Dummy Variables لا يخضعا للتوزيع الطبيعي. ويتبين من الجدول (4) الذي يلخص الاختبارات المذكورة، أن قيم اختبار التباين المسموح تراوحت بين (0.461 - 0.318)، وهي أكبر من (0.05)، فضلا عن أن قيم اختبار معامل تضخم التباين كانت أقل من (10) إذ تراوحت بين (2.130 - 3.548)، مما يدل على عدم وجود ارتباط عالٍ بين المتغيرات المستقلة. كما كانت قيم معامل الالتواء أقل من (1) الأمر الذي يؤكد التوزيع الطبيعي للبيانات.

## الجدول (4)

## نتائج اختبار التباين المسموح ومعامل التضخم والالتواء

معامل الالتواء (Skewness)	معامل تضخم التباين (VIF)	التباين المسموح (Tolerance)	المتغيرات المستقلة
0.893	3.548	0.318	حجم البنك
0.497	2.130	0.461	عمر البنك
-	2.283	0.457	طبيعة نشاط البنك
0.150	3.015	0.329	ربحية البنك
-	2.281	0.451	جنسية البنك
<b>المتغير التابع</b>			
0.251	-	-	مؤشر الإفصاح عن الموارد البشرية

مواردها البشرية. وتدعم هذه النتيجة الفرضية الأولى للدراسة التي تقيد بوجود تأثير لحجم البنك في مستوى الإفصاح عن الموارد البشرية في التقارير المالية السنوية. وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه العديد من الدراسات السابقة، مثل: دراسة (Cooke, 1989; Barako, Hancock & Izan, 2006; Hossain, 2008; Ku Ismail & Ibrahim, 2009; Abad Rahman, Zain & Al-Hag, 2011).

كما كان لمتغير العمر (عدد السنوات منذ التأسيس) تأثير موجب دال إحصائياً في مستوى الإفصاح عن الموارد البشرية، مما يدل على أن البنوك التي مضى عليها فترة أطول في العمل تفصح بمستوى أعلى عن مواردها البشرية من البنوك التي مضى على وجودها فترة قصيرة. وعليه؛ تقبل فرضية الدراسة الثانية التي تنص على أن لعمر البنك تأثيراً في مستوى الإفصاح عن الموارد البشرية في التقارير المالية السنوية. وتتسق هذه النتيجة مع دراسة (Bayoud, Kavanagh & Slaughter, 2012).

وجاءت النتيجة المتعلقة بمتغير طبيعة نشاط البنك (تجاري/ إسلامي) خلاف توقعات الدراسة، حيث لم يكن لهذا المتغير أثر مهم بدلالة إحصائية في مستوى الإفصاح عن الموارد البشرية، وبناء على ذلك، ترفض فرضية الدراسة الثالثة وبرهنت النتائج على أنه ليس لطبيعة نشاط البنك تأثير في مستوى الإفصاح عن الموارد البشرية في التقارير المالية السنوية. وتتفق النتيجة التي خلصت إليها الدراسة بهذا الصدد مع دراسة (Jindal & Kumar, 2012).

يظهر الجدول (5) نتائج تحليل الانحدار لتأثير المتغيرات المستقلة في المتغير التابع. وتشير قيمة F المحسوبة إلى معنوية النموذج، حيث بلغت (6.859) عند مستوى دلالة (0.001)، وقد بلغ معامل التحديد لنموذج الانحدار  $R^2$  (0.538) أي أن العوامل المستقلة في هذا النموذج تفسر (53.8%) من التغير في مؤشر الإفصاح عن الموارد البشرية، مما يعني أن منحى الانحدار جيد لوصف العلاقة بين هذا المؤشر والمتغيرات المستقلة. كما يشير معامل الارتباط المتعدد R إلى قوة العلاقة أو الارتباط بين المتغيرات المفسرة وقيمة المتغير التابع، فضلاً عن أنها تعكس عدم وجود ارتباط تام بين المتغيرات المستقلة. ويعد معامل التحديد المعدل  $Adjusted R^2$  الذي بلغ (0.442) جيداً بالمقارنة مع الدراسات السابقة المشابهة التي استخدمت مؤشرات الإفصاح (Hossain, 2008). وقد أسفر نموذج الانحدار عن أربعة متغيرات دالة إحصائياً أمام مؤشر الإفصاح، هي: حجم البنك، وعمر البنك، وربحية البنك، وجنسية البنك، حيث نجد أن معاملات الانحدار لها موجبة ومعنوية عند مستوى دلالة ( $\alpha \geq 0.05$ )، بينما لم يكن متغير طبيعة نشاط البنك معنوياً عند مستوى الدلالة المذكور.

وتشير النتائج المعروضة في الجدول (5) إلى أن متغير حجم البنك (اللوغاريتم الطبيعي لمجموع الموجودات) له تأثير موجب دال إحصائياً في مستوى الإفصاح عن الموارد البشرية، مما يعني أن البنوك الكبيرة الحجم تفصح بشكل أكبر عن

سابقة مثل دراسة (Alam & Deb, 2010; Al Mamun, 2009; Malyadi & Anwar, 2012; Micah, Ofurum & Ihendinihu, 2012)

كما يبين الجدول (5) أيضا أن متغير جنسية البنك (أردني/أجنبي) له تأثير موجب دال إحصائيا في مستوى الإفصاح عن الموارد البشرية، وتدل هذه النتيجة على صحة الفرضية الخامسة للدراسة التي تفيد بأن لجنسية البنك تأثيرا في مستوى الإفصاح عن الموارد البشرية في التقارير المالية السنوية، وهذا يعني أن مستوى الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية يختلف تبعاً لجنسية البنك. وتتسجم هذه النتيجة مع دراسة (Lee, 2010).

ويمكن أن يعود سبب عدم وجود تأثير لطبيعة نشاط البنك في مستوى هذا الإفصاح إلى تماثل متطلبات الإفصاح عن الموارد البشرية في البنوك التجارية والإسلامية، نظرا لانتمائها إلى القطاع نفسه (القطاع المالي).

أما متغير الربحية (العائد على حقوق الملكية ROE)، فقد كان له تأثير موجب دال إحصائيا في مستوى الإفصاح عن الموارد البشرية، وهذا يثبت صحة الفرضية الرابعة للدراسة التي تفيد بوجود تأثير لربحية البنك في مستوى الإفصاح عن الموارد البشرية في التقارير المالية السنوية. وينسجم ما تم التوصل إليه بهذا الشأن مع وجهة النظر القائلة إن البنوك الأكثر ربحية تفصح بشكل أكبر عن المعلومات ذات الصلة بمواردها البشرية مقارنة بالبنوك الأقل ربحية. وتتفق نتيجة الدراسة هنا مع عدة دراسات

### الجدول (5)

#### ملخص نتائج تحليل الانحدار المتعدد

معامل التحديد ( $R^2$ )	0.538			
معامل التحديد المعدل ( $Adjusted R^2$ )	0.442			
معامل الارتباط المتعدد (R)	0.732			
F المحسوبة	6.859			
مستوى دلالة F (Sig.)	0.001*			
المتغيرات المستقلة	معامل الانحدار	الخطأ المعياري	t المحسوبة	مستوى دلالة t (Sig.)
$X_1$ (حجم البنك)	0.180	0.082	2.935*	0.008
$X_2$ (عمر البنك)	0.149	0.056	2.592*	0.017
$X_3$ (طبيعة نشاط البنك)	0.061	0.054	0.431**	0.671
$X_4$ (ربحية البنك)	0.159	0.078	2.617*	0.001
$X_5$ (جنسية البنك)	0.172	0.066	2.791*	0.009

\*ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية  $(0.05 \geq \alpha)$

\*\*غير دالة إحصائية عند مستوى معنوية  $(0.05 \geq \alpha)$

1. 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.

### النتائج والتوصيات

#### النتائج

في ضوء تحليل البيانات واختبار الفرضيات، تم التوصل إلى النتائج الآتية:

1. قيام جهات الرقابة والإشراف على أنشطة البنوك في الأردن بإصدار تعليمات متكاملة ملزمة بشأن الإفصاح عن الموارد البشرية وكيفية عرضها في التقارير المالية، وذلك من أجل توحيد الإجراءات وتحسين قابلية المقارنة، فضلاً عن أهميتها في زيادة وتحسين الإفصاح عن هذه الموارد وتوفير الشفافية.
2. إيلاء الإفصاح عن الموارد البشرية المزيد من الاهتمام من قبل البنوك في الأردن، والعمل بجديه على تحسين مستواه في تقاريرها المالية، وأن يكون الإفصاح عن هذه الموارد في تقرير منفصل ضمن التقارير المالية السنوية.
3. أهمية إدراك إدارات البنوك في الأردن وجود علاقة بين بعض خصائص البنك ومستوى الإفصاح عن الموارد البشرية في التقارير المالية، إذ إن زيادة مستوى هذا الإفصاح يعكس صورة جيدة عن هذه الخصائص، ويعطي مؤشراً عن إمكانات النجاح المستقبلية للبنك، ومدى قدرته على المنافسة والتفوق والبقاء.
4. قيام البنوك العاملة في الأردن بتقييم مدى الإفصاح عن المعلومات ذات العلاقة بالموارد البشرية في تقاريرها المالية السنوية لمعرفة مستوى هذا الإفصاح من أجل العمل بشكل سليم على تحسينه وتطويره.
2. إن عدم شمول التقارير المالية لمنظمات الأعمال على إفصاح حول الموارد البشرية يجعل هذه التقارير قاصرة عن توفير جزء مهم من المعلومات التي تساعد المجموعات المختلفة من مستخدمي هذه التقارير في عملية صنع واتخاذ القرارات السليمة ذات الصلة بهذه المنظمات.
3. 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.
4. تراوح مستوى الإفصاح عن الموارد البشرية في التقارير المالية السنوية المنشورة من قبل البنوك العاملة في الأردن بين متوسط وضعيف. وجاء مستوى الإفصاح العام عن هذه الموارد في التقارير المالية للبنوك المذكورة متوسطاً، حيث بلغ المعدل العام (الإجمالي) للإفصاح عن هذه الموارد (56.25%)، وقد كان أعلى مؤشر إفصاح بين البنوك (68.75%) وأقل مؤشر (31.25%).
5. كشفت الدراسة عن عدم تماثل طبيعة ونوع المعلومات ذات العلاقة بالموارد البشرية التي يتم الإفصاح عنها في التقارير المالية السنوية للبنوك في الأردن، الأمر الذي يصعب معه إجراء المقارنة السليمة بخصوص هذه الموارد بين البنوك المذكورة.

#### اقتراحات لدراسات مستقبلية

يعد الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية وما يرتبط به من متغيرات من الموضوعات البحثية المهمة ويحتاج الأمر فيه إلى المزيد من الجهود من أجل تحسين وتعزيز الإفصاح عن هذه الموارد، باعتبارها محركاً أساسياً باتجاه نجاح المنظمة وتميزها. ووفقاً لما تقدم، فإنه يمكن تقديم المقترحات الآتية:

1. القيام بمثل هذه الدراسة في قطاعات اقتصادية أخرى ضمن البيئة الأردنية بغرض إجراء المقارنة للوقوف على مدى التشابه والاختلاف بين هذه القطاعات في مجال الإفصاح عن الموارد البشرية.
2. تناول متغيرات أخرى لم يتم اختبارها في هذه الدراسة، مثل: الرفع المالي، والسيولة، وهيكل الملكية.
3. محاولة إجراء دراسات حول قياس جودة الإفصاح عن

6. خلصت الدراسة إلى أن مستوى الإفصاح عن الموارد البشرية في التقارير المالية السنوية للبنوك المبحوثة يتأثر بشكل موجب ومعنوي بالمتغيرات المستقلة مجتمعة المتمثلة بخصائص البنك، وهي: حجم البنك، وعمر البنك، وطبيعة نشاط البنك، وريحية البنك، وجنسية البنك، حيث بلغ مجموع تأثير هذه المتغيرات في مستوى الإفصاح عن هذه الموارد (0.538). وقد تبين كذلك أن التأثير المنفرد لكل من حجم البنك، وعمر البنك، وريحية البنك، وجنسية البنك، كان معنوياً في مستوى الإفصاح عن الموارد البشرية، بينما كان التأثير المنفرد لطبيعة نشاط البنك غير معنوي في هذا الإفصاح.

#### التوصيات

بناء على ما تم التوصل إليه من نتائج، توصي الدراسة بالآتي:

البشرية ومواضيع أخرى كالعولمة، والتحكم المؤسسي.

الموارد البشرية في التقارير المالية.

4. الربط بين مستوى الإفصاح المحاسبي عن الموارد

### المراجع

#### المراجع العربية

الربيعي، كمال حسن جمعة، (2009)، أهمية الإفصاح عن المعلومات المتعلقة بتدريب وتطوير العاملين وأثره في قرارات الاستثمار. *مجلة دراسات محاسبية ومالية*، 3(9): ص 108-132.

العلي، عبد الستار، قنديلجي، عامر إبراهيم، والعمري، غسان، (2006)، *المدخل إلى إدارة المعرفة*، عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.

المطارنة، عبد الوهاب سلامة، (2012)، الإفصاح عن الاستثمارات غير الملموسة وأثره على تكلفة رأس المال في الشركات الصناعية الأردنية، *مجلة الزرقاء للبحوث والدراسات الإنسانية*، 12(2): ص 93-117.

أبو نصار، محمد، وحميدات، جمعة. (2009). *معايير المحاسبة والإبلاغ المالي الدولية: الجوانب النظرية والعملية*. عمان: دار وائل للنشر.

البنك المركزي الأردني، *دليل البنوك في الأردن*.

Online Available: <http://www.cbj.gov.jo>

التقارير المالية السنوية الصادرة عن البنوك العاملة في الأردن لعام 2010.

جمعية البنوك في الأردن، *التقرير السنوي لعام 2010*.

Online Available: <http://www.abj.org.jo>

الجندي، نهال أحمد، (2005)، قياس وتقييم رأس المال الفكري لتحديد قيمة المنشأة (نموذج مقترح). *مجلة المحاسبة والإدارة والتأمين*، العدد (65)، ص 107-173.

#### المراجع الأجنبية

Abd Rahman, Nor H., Zain, Mustaffa M., and Al-Haj, Norashfah H. (2011). CSR disclosures and its determinants: Evidence from Malaysian government link companies, *Social Responsibility Journal*, 7(2): 181- 201.

Al Mamun, Syed Abdulla. (2009). Human resource accounting (HRA) disclosure of Bangladeshi companies and its association with corporate characteristics. *BRAC University Journal*, 6(1): 35-43.

Al-Beshtawi, Sulieman H. (2012). Accounting for the cost of human resource and disclosed in financial reports of the banks of Jordan. *European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences*, Issue 46: 13-25.

Alfredson, K., Leo, K., Picker, R., Loftus, J., Clark, K., and Wise, V. (2009). Applying international financial reporting standards. 2<sup>nd</sup> ed., Australia: John Wiley and Sons Australia, Ltd.

American Accounting Association's Committee on Human Resource Accounting. (1973). Report of the Commit on

Human Resource Accounting. *The Accounting Review*, 48 (Supplement): 169-185.

Barako, Dulacha G., Hancock, Phil, and Izan, H. Y. (2006). Factors influencing voluntary corporate disclosure by Kenyan companies, *Corporate Governance*, 14(2): 107-125.

Bayoud, Nagib Salem, Kavanagh, Marie, and Slaughter, Geoff. (2012). Factors influencing levels of corporate social responsibility disclosure by Libyan firms: A mixed study. *International Journal of Economics and Finance*, 4(4): 13-29.

Brummet, R. Lee, Flamholtz, Eric G., and Pyle, William C. (1968). Human resource measurement -A challenge for accountants. *The Accounting Review*, 43(2): 217-224.

Chow, C. W., and Wong-Boren, A. (1987). Voluntary financial disclosure by Mexican corporations. *The Accounting Review*, 62(3): 533-541.

Clacher, Iain. (2010). National accounting for intangible assets in the knowledge economy. *Journal of Financial*

- Regulation and Compliance*, 18(2): 106-119.
- Cooke, T. E. (1989). Voluntary corporate disclosure by Swedish companies. *Journal of International Financial Management and Accounting*, 1(2): 171-195.
- Doane, D. P., and Seward, L. E. (2011). *Applied statistics in business and economics*. 3<sup>rd</sup> ed., Boston: McGraw-Hill/Irwin.
- Financial Accounting Standards Board (FASB). (2001). *Improving business reporting: Insights into enhancing voluntary disclosures, Steering Committee Report, Business Reporting Research Project*. Norwalk, CT: FASB.
- Flamholtz, Eric G. (1971). A model for human resource valuation: A stochastic process with service rewards. *The Accounting Review*, 46(2): 253-267.
- Flamholtz, Eric G. (1985). *Human resource accounting*, San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Galani, D., Gravas, E., and Stavropoulos, A. (2011). The relation between firm size and environmental disclosure. *International Conference on Applied Economics – ICOAE*, August, University of Perugia, Perugia, Italy.
- Gamerschlag, Ramin, and Moeller, Klaus. (2011). The positive effect of human capital reporting. *Corporate Reputation Review*, 14(2): 145-155.
- Gujarati, Damodar N. (1988). *Basic Econometrics*. New York: McGraw - Hill Book Company.
- Gupta, Raj Kumar. (2003). *Human resource accounting- Managerial implications*. New Delhi: Anmol Publications.
- Hansen, B. (2007). Personnel investments and abnormal return. *Journal of Human Resource Costing and Accounting*, 2(2): 9-29.
- Hermanson, R. H. (1986). *Accounting for human assets*. Research monograph no. 99. Atlanta, Georgia: Business Publishing Division, College of Business Administration, Georgia State University.
- Hidalgo, R., Garcia-Meca, E., and Martinez, I. (2011). Corporate governance and intellectual capital disclosure, *Journal of Business Ethics*, 100(3): 483-495.
- Hossain, Mohammed. (2008). The extent of disclosure in annual reports of banking companies: The case of India. *European Journal of Scientific Research*, 23(4): 660-681.
- Hussainey, khaled, Elsayed, Mohamed, and Abdel Razik, Marwa. (2011). *Factors affecting corporate social responsibility disclosure in Egypt*. July. Online Available: <http://www.alqashi.com/.../Factors-affecting-corporate-social-res>
- International Accounting Standards Board (IASB). (2010). *The conceptual framework for financial reporting*, London: IFRS Foundation.
- Jindal, Sonia, and Kumar, Manoj. (2012). The determinants of HC disclosures of Indian firms. *Journal of Intellectual Capital*, 13(2): 221-247.
- Ku Ismail, Ku Nor Izah , and Ibrahim, Abdul Hadi. (2009). Social and environmental disclosure in the annual reports of Jordanian companies. *Issues in Social and Environmental Accounting*, 2(2): 198-210.
- Lee, Miin Huui. (2010). Evaluation of annual reports on human resource disclosure using content analysis. *Unitar e-Journal*, 6(1): 38-52. Online Available: <http://www.unirazak.edu.my/research/ejournal>
- Likert, Rensis M. (1967). *The human organization: Its management and value*. New York: McGraw-Hill Book Company.
- Lungu, Camelia I., Caraiani, hirața, and Dascalu, Cornelia. (2011). Research on corporate social responsibility reporting. *Corporate Social Responsibility*, 13(29): 117-131.
- Micah, Leyira C., Ofurum, Clifford O., and Ihendinihu, John U. (2012). Firms financial performance and human resource accounting disclosure in Nigeria. *International Journal of Business and Management*, 7(14): 67-75.
- Mulyadi, Martin S., and Anwar, Yunita. (2012). Influence of corporate governance and profitability to corporate CSR disclosure. *International Journal of Arts and Commerce*,

- 1(7): 29-35.
- Porwal, L. S. (1993). *Accounting theory*. New Delhi: Tata McGraw-Hill Publishing Co., New Delhi Press.
- Robbins, W. A., and Austin, K. R. (1986). Disclosure quality in governmental financial reports: An assessment of the appropriateness of a compound measure. *Journal of Accounting Research*, 24(2): 412-421.
- Sackman, S. A., Flamholtz, E. G., and Bullen, M. L. (1989). Human resource accounting: A state-of-the-art review. *Journal of Accounting Literature*, Vol. 8: 235-264.
- Seetharaman, A., Sooria, H. H. B. Z., and Saravanan, A. S. (2002). Intellectual capital accounting and reporting in the knowledge economy. *Journal of Intellectual Capital*, 3(2): 148-128.
- Weatherly, L. (2003). Human capital—the elusive asset; measuring and managing human capital: A strategic imperative for HR. *Research Quarterly, Society for Human Resource Management* (March). Online Available: <http://www.shrm.org/research>
- Williams S. M. (2001). Is intellectual capital performance and disclosure practices related?. *Journal of Intellectual Capital*, 2(3): 192-203.
- Zarzeski, M.T. (1996). Spontaneous harmonization effects of culture and market forces on accounting disclosure practices. *Accounting Horizons*, 10(1): 18-37.

## Factors Affecting the Level of Human Resource Accounting Disclosure in the Financial Reports of Banks in Jordan

*Ina'am Zwaylef\**

### ABSTRACT

This study aimed to examine the impact of the factors that are related to selected bank characteristics; i.e., size, age, nature of activity, profitability, and nationality on the level of human resource disclosure in the annual financial reports of banks in Jordan, as well as investigating the level of human resource disclosure in these reports. For this purpose a disclosure index was developed to measure the level of this disclosure in the annual financial reports of banks in Jordan, and the content analysis was used to determine the items that were disclosed in these reports. Further, multiple regression model was applied to test hypotheses. The findings of the study indicated that the size, age, profitability, and nationality have significant impact on the level of human resource disclosure in the annual financial reports of banks in Jordan. In contrast, the nature of activity does not have a significant influence on the level of human resource disclosure in these reports. Results also indicate that the overall level of human resource disclosure in the annual financial reports of banks in Jordan was average.

**KEYWORDS:** Disclosure, Human Resource, Financial Reports, Bank Characteristics, Banks in Jordan.

---

\* Associate Professor, Department of Accounting, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Al-Zaytoonah University of Jordan, Jordan.  
inaamz2011@gmail.com

Received on 31/7/2013 and Accepted for Publication on 10/10/2013.