

العوامل المؤثرة في مستوى الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية في التقارير

المالية للبنوك العاملة في السودان

Factors Affecting the Level of Human Resource Accounting

Disclosure in the Financial Reports of Banks in Sudan

د. عبد الرحيم عباس موسي
أستاذ إدارة الأعمال المساعد في جامعة ببشة (المملكة العربية السعودية)
البريد الإلكتروني abdelrahim2011@yahoo.com
بتاريخ أول إرسال ١٥/فبراير/٢٠١٩م

المستخلص:

هدفت هذه الدراسة إلى استكشاف اثر العوامل ذات العلاقة ببعض خصائص البنك والتمثلة بالحجم، والعمر، وطبيعة النشاط، والربحية، والجنسية، في مستوى الإفصاح عن الموارد البشرية في التقارير المالية السنوية للبنوك في السودان، 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 السودان جاء متوسطا، وان هناك تأثير معنوي لخصائص البنك المتمثلة بالحجم والعمر والربحية والجنسية في مستوى هذا الإفصاح، فيما لم يكن هناك اثر دال إحصائيا لخاصية طبيعة نشاط البنك في مستوى الإفصاح عن الموارد البشرية في تلك التقارير.

الكلمات المفتاحية: الإفصاح، الموارد البشرية، التقارير المالية، خصائص البنك، البنوك في السودان.

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 Sudan, as well as investigate 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 Sudan, 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 Sudan. 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 Sudan was average. **Keywords:** Disclosure, Human Resource, Financial Reports, Bank Characteristics, Banks in Sudan.

المقدمة:

بدأ الاهتمام بمحاسبة الموارد البشرية منذ عام ١٩٦٠ نتيجة لإدراك أهمية الأفراد باعتبارهم احد أهم الموارد التي تلعب 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 الإستراتيجية. تسعى معظم المنظمات في الوقت الراهن إلى توفير المعلومات عن موارد البشرية لإدراكها أن الإفصاح عن المعلومات المتعلقة بهذه الموارد في التقارير المالية أصبح يعطي مؤشراً على اهتمام المنظمة بعملائها وحاجاتهم ورغباتهم وقدرتها على استغلال الفرص المختلفة في البيئة المحيطة وكسب الميزة التنافسية، لان 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 أمراً في غاية الأهمية لمستخدمي التقارير المالية حيث تشكل هذه المعلومات مصدراً أساسياً لاتخاذ القرارات السليمة ذات العلاقة بمصالحهم في المنظمة. ومن هنا جاء هذا البحث ليحاول تسليط 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 السودان نظراً لعملها في بيئة سريعة التطور وشديدة التنافس، إذ أن توفير المعلومات حول هذه الموارد والجهود المبذولة لتطويرها وتنميتها يوفر مؤشراً على مدى قدرة هذه البنوك للوصول إلى أهدافها الإستراتيجية وتحقيق الميزة التنافسية، لذلك برزت الحاجة إلى معرفة خصائص البنك التي تلعب دوراً في تحديد مستوى الإفصاح عن الموارد البشرية في التقارير المالية، من أجل تحسين مستوى هذا الإفصاح وتوفير معلومات أكثر ملائمة لمساعدة مستخدمي تلك التقارير في عملية اتخاذ القرارات. واستناداً لما تقدم، تتمثل مشكلة الدراسة في البحث عن إجابة للتساؤلات الآتية:

- ١- هل يؤثر حجم البنك في مستوى الإفصاح عن الموارد البشرية في التقارير المالية السنوية؟
- ٢- هل يؤثر عمر البنك في مستوى الإفصاح عن الموارد البشرية في التقارير المالية السنوية؟
- ٣- هل تؤثر طبيعة نشاط البنك في مستوى الإفصاح عن الموارد البشرية في التقارير المالية السنوية؟
- ٤- هل تؤثر ربحية البنك في مستوى الإفصاح عن الموارد البشرية في التقارير المالية السنوية؟
- ٥- 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 يساهم 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 على تحسين مستوى هذا الإفصاح من خلال إدراكها بأن زيادة مستوى الإفصاح عن الموارد البشرية يعكس صورة جيدة عن خصائص المنظمة ومدى قدرتها على النجاح والاستمرار في سوق العمل. كما تكتسب الدراسة أهميتها من كونها احد الدراسات الرائدة التي طبقت على قطاع البنوك في البيئة السودانية، حيث لا زالت الدلائل محدودة بخصوص العوامل التي تلعب 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 يُمكن إدارات البنوك من تقييم مستوى هذا الإفصاح في تقاريرها المالية. ويتوقع أن تساهم نتائج هذه الدراسة في تحسين مستوى الإفصاح عن الموارد البشرية في التقارير المالية للبنوك العاملة في السودان، بالإضافة إلى زيادة قدرة هذه التقارير على توفير معلومات أكثر ملائمة تساعد مستخدميها على اتخاذ القرارات الرشيدة.

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف اثر 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 السودان، 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) ويلعب دورا هاما في تحقيق الميزة التنافسية لها. ورأس المال الفكري حسب التعريف الذي قدمه (Williams, 2001) هو القيمة المعززة والمدعمة لأصول المنظمة والتي 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، ٢٠٠٥) بأنه مجموعة من الأصول المعرفية غير الملموسة التي تعمل كمنظومة متكاملة بهدف خلق قيمة مضافة للمنشأة وتعزيز قدرتها التنافسية. ومن 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 والعمري، ٢٠٠٦). 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 إلى التركيز على هذه الموارد لمساهمتها الفاعلة في تحقيق النجاح وكسب الميزة التنافسية.

تم تناول الموارد البشرية في الفكر المحاسبي منذ عام ١٩٦٠ وكانت البداية الحقيقية لتلك البحوث من قبل Likert (Flamholtz, 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) على أنها تحديد وقياس بيانات الموارد البشرية وتوصيل المعلومات الناتجة عن ذلك إلى الأطراف المختلفة. كما عرفها (Flamholz, 1971) بأنها المحاسبة عن

الأفراد كموارد تنظيمية وهي تتضمن التكاليف المتحققة في المنظمة والخاصة باستقطاب واستخدام وتدريب وتطوير الأصول البشرية وتشمل كذلك قياس القيمة الاقتصادية للأفراد بالنسبة للمنظمة. أن 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).

وفي ظل الاقتصاد القائم على المعرفة تبرز أهمية الإفصاح عن معلومات الموارد البشرية بالنسبة لمختلف الأطراف المهتمة بالمنظمة، حيث أن تضمين التقارير المالية بمعلومات كمية حول هذه الموارد يوفر للإدارة الهدف والمعيار إذ ستسعى الإدارة هنا إلى تعظيم قيمة الموارد البشرية من خلال استغلالها بشكل امثل من أجل الوصول إلى أقصى إنتاجية لها، ويكون معيار كفاءتها في هذا المجال هو مقدار التغيير في قيمة هذه الموارد من فترة مالية إلى أخرى (Flamholtz, 1971). وتشير الدراسات إلى أن ثلثي أكبر ٢٥٠ شركة في العالم تقوم بإصدار تقرير مرفق بتقريرها المالية يتضمن معلومات حول موارد البشرية من أجل بيان القيمة الكلية للشركة لان الإفصاح عن هذه الموارد يعكس احتمالات الربحية والأداء المستقبلي (Hansen, 2007).

. كذلك هدفت دراسة (Abad Rahman, Zain & Al-Hag, 2011) إلى تقييم مستوى الإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية بضمنها الموارد البشرية في الشركات المرتبطة بالحكومة والمسجلة في بورصة ماليزيا، إضافة إلى تحديد العلاقة بين مستوى هذا الإفصاح وبعض خصائص الشركة المتمثلة بحجم الشركة وعمرها وربحيتها 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. وعلى نفس السياق 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 بأن الربحية هي أهم العوامل التي تحدد مستوى الإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية وان هناك علاقة سالبة بين هذا الإفصاح ونوع شركة التدقيق الخارجي، بينما لم تكن هناك علاقة معنوية بين الإفصاح المذكور وكل من هيكل 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 والتي تشمل الموارد البشرية، ودلت النتائج على وجود تأثير موجب ومعنوي لعمر 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 وان 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 الإفصاح. كما تطرقت دراسة (Malyadi & Anwar, 2012) إلى تأثير التحكم المؤسسي والربحية في الإفصاح عن محاسبة المسؤولية الاجتماعية والتي تشمل على الإفصاح عن الموارد البشرية في الشركات في اندونيسيا، وبينت نتائج الدراسة وجود اثر موجب ومعنوي للربحية في هذا الإفصاح، في حين لم يكن للتحكم المؤسسي اثر في ذلك.

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; Ku Ismail & Ibrahim, 2009) بوجود علاقة موجبة معنوية بين حجم المنظمة ومستوى الإفصاح عن الموارد البشرية في تقاريرها المالية، فيما لم تجد دراسات أخرى مثل (Lungu, Caraiani & Dascalu, 2011; Hussainey, Elsayed & Abdel Razik, 2011) علاقة بين الاثنين. وتأسيسا 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 مثلا 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. ومن 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 اثر 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 Ismail & Ibrahim, 2009). بينما لم تجد على سبيل المثال دراسة (Jindal & Kumar, 2012) أثر لنوع الصناعة في مستوى هذا الإفصاح. وفي الدراسة الحالية تختلف طبيعة نشاط البنوك رغم انتماءها لنفس الصناعة 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, Ofurum & Ihendinihu, 2012) إلى وجود تأثير موجب للربحية في الإفصاح عن الموارد البشرية، بينما أثبتت مثلاً دراسة (Lungu, Caraiani & Dascalu, 2011) أن للربحية تأثير سالب في ذلك، كما أفادت دراسات أخرى مثل (Barako, Hancock & Izan, 2006; Abad Rahman, Zain & Al-Hag, 2011) بعدم وجود علاقة بين الاثنين. وفي ضوء ما ورد سابقاً ستكون فرضية الدراسة الرابعة على النحو الآتي:

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

مجتمع الدراسة وعينها:

تمثل مجتمع البحث بالبنوك العاملة في السودان، وجاء اختيار البنوك ميداناً لهذه الدراسة لكون الإفصاح عن الموارد البشرية يتأثر بأهمية خاصة في هذه البنوك لعمليها في بيئة ديناميكية حادة المنافسة، مما يجعل توافر الموارد البشرية المؤهلة فيها عنصراً حاسماً لتحقيق الميزة التنافسية وتمكينها من البقاء والاستمرار. يبلغ عدد البنوك العاملة في السودان (٣٧) بنكاً وفقاً لدليل البنوك الصادر عن البنك السوداني المركزي وذلك لغاية يونيو/عام ٢٠١٣م، وتشتمل البنوك المذكورة على (٢٤) بنك سوداني و(١٣) بنوك أجنبية، وتصنف هذه البنوك إلى تجارية ويبلغ عددها (٣٢) بنك وإسلامية ويبلغ عددها (٥) بنوك (info@cbs.gov.sd) وخضعت جميع هذه البنوك للدراسة. أسلوب جمع البيانات:

تم الاعتماد في الجانب النظري على الكتب والبحوث المتوافرة في الدوريات وشبكة الانترنت ذات الصلة بموضوع الدراسة. أما في الجانب التطبيقي فقد استند على التقارير المالية السنوية الصادرة عن البنوك العاملة في السودان لعام (٢٠١٣م) والتقارير السنوي لعام (٢٠١٣م) الصادر عن بنك السودان في السودان (info@cbo.gov.sd) وقد تم اختيار عام ٢٠١٣ كفترة للدراسة نظراً لتوافر وسهولة الحصول على التقارير المتعلقة بالبنوك محل الدراسة لهذه السنة.

متغيرات الدراسة:

أولاً- المتغير المعتمد:

يتمثل المتغير التابع في الدراسة الحالية بمؤشر الإفصاح 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، وتماشياً 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 السودانية، وتتضمن هذه القائمة ١٦ فقرة هي:

- عدد العاملين
- مؤهلات العاملين
- معلومات تعريفية برئيس وأعضاء مجلس الإدارة والمدراء التنفيذيين في الإدارة العليا
- سياسات الموارد البشرية (كالاستقطاب، والتعيين، والترقية... 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
- مكافئات الأداء الجيد
- مكافئات نهاية الخدمة
- المزايا المختلفة المقدمة للعاملين

- رواتب ومزايا ومكافئات رئيس وأعضاء مجلس الإدارة والمدراء التنفيذيين في الإدارة العليا
- برامج تعزيز العلاقات الاجتماعية مع العاملين (كالتنشاطات الترفيهية والرحلات السياحية)

ولم يتم في هذه القائمة إعطاء أوزان لفقرات الإفصاح المطلوبة (Un-weighted Disclosure Checklist) وذلك استناداً إلى الدراسات ذات الصلة بالإفصاح بشكل عام والتي أفادت بأنه لا يوجد فرق جوهري بين النتائج التي يتم التوصل إليها سواء أعطيت أوزان لهذه الفقرات أم لم تعطى (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 (١) إذا كان البنك قد أفصح عنها فعلاً في تقاريره المالية ، ويتم إعطاؤها القيمة (٠) 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 (١ أو ٠). وقد استخدمت المعادلة التالية لحساب مؤشر الإفصاح عن الموارد البشرية لكل بنك:

$$DI = AD \div RD$$

حيث أن:

$$DI = \text{مؤشر الإفصاح عن الموارد البشرية}$$

$$AD = \text{عدد الفقرات التي أفصح البنك عنها فعلاً}$$

$$RD = \text{عدد الفقرات التي ينبغي على البنك الإفصاح عنها (الحد الأعلى لعدد الفقرات في المؤشر)}$$

ثانياً- المتغيرات المستقلة:

حددت المتغيرات المستقلة في هذه الدراسة بخصائص البنك الآتية:

١- 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, 2011).

٢- 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).

٣- طبيعة نشاط البنك: رغم انتماء البنوك التي تم بحثها لنفس الصناعة إلا أنها تختلف من حيث طبيعة النشاط فهي تنقسم إلى بنوك تجارية وإسلامية، لذا اعتبرت هذه الدراسة طبيعة نشاط البنك احد المتغيرات المستقلة التي قد يكون لها اثر في المتغير التابع. وفي هذه الدراسة تم قياس هذا المتغير من خلال متغير وهمي Dummy Variable يأخذ (١) إذا كان البنك تجاري و (٠) إذا كان إسلامي.

٤- 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) و معدل 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.

٥- جنسية البنك: تتضمن البنوك التي تم بحثها بنوك سودانية وأخرى أجنبية، ومن هنا اعتبرت هذه الدراسة جنسية البنك احد المتغيرات المستقلة التي قد يكون لها اثر في المتغير التابع. وتم قياس هذا المتغير من خلال متغير وهمي Dummy Variable يأخذ (١) إذا كان البنك سوداني و (٠) إذا كان أجنبي.

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)

β_0 = الحد الثابت

β_1 to β_5 = معاملات الانحدار (ميل الانحدار)

X_1 (حجم البنك) = اللوغاريتم الطبيعي لمجموع الموجودات

X_2 (عمر البنك) = عدد السنوات التي مضت على التأسيس

X_3 (طبيعة نشاط البنك) = متغير وهمي Dummy Variable يأخذ (1) إذا كان البنك تجاري و (0) إذا كان البنك

إسلامي

X_4 (ربحية البنك) = معدل العائد على حقوق الملكية (ROE)

X_5 (جنسية البنك) = متغير وهمي Dummy Variable يأخذ (1) إذا كان البنك سوداني و (0) إذا كان البنك

أجنبي

ϵ = 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 التي تم بحثها 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 ١٦ فقرة) وكالاتي: أكثر من ٧٥%

جيد، من ٧٥% - ٥١% متوسط، من ٥٠% - ٢٦% ضعيف، اقل من ٢٦% ضعيف جداً، ويبين الجدول رقم واحد

(١) أن مستوى الإفصاح عن الموارد البشرية متوسط في (٦٥%) من البنوك العاملة في السودان حيث يتراوح مدى

هذا الإفصاح بين ٧٥% - ٥١%، فيما كان مستوى هذا الإفصاح ضعيف في (٣٥%) من تلك البنوك. وان أعلى

مؤشر إفصاح بلغ (٦٥%) واقل مؤشر كان (٥٦.٢٥%)، في حين بلغ معدل مستوى الإفصاح العام عن الموارد البشرية لجميع البنوك (٥٦.٢٥%) أي أن مستوى الإفصاح عن الموارد البشرية في قطاع البنوك في السودان يعتبر متوسطاً.

جدول رقم (١): الإحصاءات الوصفية لمستوى الإفصاح عن الموارد البشرية في التقارير المالية

مدى مستوى الإفصاح (%)	عدد البنوك	نسبة البنوك	تصنيف مستوى الإفصاح
أكثر من ٧٥%	-	-	-
٧٥% - ٥١%	٢٤	٦٥%	متوسط
٥٠% - ٢٦%	١٣	٣٥%	ضعيف
اقل من ٢٦%	-	-	-
المجموع	٣٧	١٠٠%	-
أعلى مؤشر إفصاح	٦٥%		
اقل مؤشر إفصاح	٣٥%		
معدل مؤشر الإفصاح العام (للبنوك جميعها كوحدة)	٥٦.٢٥%		
تصنيف مستوى الإفصاح العام (للبنوك جميعها كوحدة)	متوسط		
الانحراف المعياري لمؤشر الإفصاح العام	٠.١٠٩٣٣		

ثانياً: الإحصاءات الوصفية للمتغيرات المستقلة:

يشير الجدول رقم (٢) إلى أن معدل حجم البنوك معبراً عنه بمجموع الموجودات بلغ (٢٥,٢) مليار جنيهه سوداني. ويلاحظ هنا ارتفاع الانحراف المعياري مما يعني أن متغير الحجم لم يتوزع بشكل طبيعي لذلك، وبتابع نفس نهج البحوث السابقة، تم اخذ اللوغاريتم الطبيعي لهذا المتغير لجعله اقرب إلى التوزيع الطبيعي واستخدم في نموذج الانحدار. أما معدل العمر للبنوك فقد بلغ (٣٢) سنة منذ تأسيسها، كما بلغ متوسط متغير الربحية والذي تم قياسه بمعدل العائد على حقوق الملكية (٧.٩٧%).

جدول رقم (٢): الإحصاءات الوصفية للمتغيرات المستقلة

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	أدنى قيمة (Min.)	أعلى قيمة (Max.)	المتغير
1763.201	1345.8	122.11	25.2	حجم البنك (خمسة وعشرون مليون وإثنان مليون جنيهه)
21.62815	31.88	٣	٣٩	عمر البنك (عدد السنوات منذ التأسيس)
0.05790	7.97%	-3.07%	20.80%	ربحية البنك (معدل العائد على حقوق الملكية)

ويظهر الجدول رقم (٣) الإحصاءات الوصفية للمتغيرات الوهمية الخاصة بطبيعة النشاط والجنسية، حيث نجد أن عدد البنوك التجارية يبلغ (٢٤) بنك فهي تشكل نسبة (٦٥%) من البنوك المبحوثة، بينما يبلغ عدد البنوك الإسلامية (٥) بنوك أي ما نسبته (١٣%) من مجموع البنوك. كما يوضح الجدول رقم (٣) أيضاً أن هناك (٢٤) بنك سوداني أي ما نسبته (٦٥%) من البنوك المبحوثة، فيما يبلغ عدد البنوك الأجنبية (١٢) بنوك أي أنها تشكل نسبة (٣٥%) من مجموع البنوك قيد الدراسة.

جدول رقم (٣): الإحصاءات الوصفية للمتغيرات الوهمية الممثلة لطبيعة نشاط و جنسية البنك

المتغير	
جنسية البنك	طبيعة نشاط البنك

الإحصاءات الوصفية	تجاري	إسلامي	المجموع	أردنية	أجنبية	المجموع
التكرار	٢٤	٥	٢٩	٢٤	١٣	٣٧
النسبة المئوية	%٨٣	%١٧	%١٠٠	%٦٥	%٣٥	%١٠٠

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 (٠.٠٥) وعدم تخطي معامل تضخم التباين القيمة (١٠) (Gujarati, 1988). كما تم احتساب معامل الالتواء Skewness لمتغيرات الدراسة المتصلة Continuous Variables للتأكد من إتباع البيانات التوزيع الطبيعي مع مراعاة أن البيانات تتبع هذا التوزيع إذا كانت قيمة معامل الالتواء تقل عن (١) (Doane & Seward, 2011)، أما متغير طبيعة النشاط والجنسية فهما متغيران وهميان Dummy Variables لا يخضعا للتوزيع الطبيعي. ويتبين من الجدول رقم (٤) الذي يلخص الاختبارات المذكورة، أن قيم اختبار التباين المسموح تراوحت بين (٠.٣١٨ - ٠.٤٦١)، وهي أكبر من (٠.٠٥)، فضلاً عن أن قيم اختبار معامل تضخم التباين كانت أقل من (١٠) إذ تراوحت بين (٢.١٣٠ - ٣.٥٤٨)، مما يدل على عدم وجود ارتباط عالٍ بين المتغيرات المستقلة. كما كانت قيم معامل الالتواء أقل من (١) الأمر الذي يؤكد التوزيع الطبيعي للبيانات.

جدول رقم (٤): نتائج اختبار التباين المسموح ومعامل التضخم والالتواء

المتغيرات المستقلة	التباين المسموح (Tolerance)	معامل تضخم التباين (VIF)	معامل الالتواء (Skewness)
حجم البنك	٠.٣١٨	٣.٥٤٨	٠.٨٩٣
عمر البنك	٠.٤٦١	٢.١٣٠	0.497
طبيعة نشاط البنك	٠.٤٥٧	٢.٢٨٣	-

0.150	٣.٠١٥	٠.٣٢٩	ربحية البنك
-	٢.٢٨١	٠.٤٥١	جنسية البنك
			المتغير التابع
0.251	-	-	مؤشر الإفصاح عن الموارد البشرية

يظهر الجدول رقم (٥) نتائج تحليل الانحدار لتأثير المتغيرات المستقلة في المتغير التابع. وتشير قيمة F المحسوبة إلى معنوية النموذج حيث بلغت (٦.٨٥٩) عند مستوى دلالة (٠.٠٠١)، وقد بلغ معامل التحديد لنموذج الانحدار R2 (٠.٥٣٨) أي أن العوامل المستقلة في هذا النموذج تفسر (٥٣.٨%) من التغير في مؤشر الإفصاح عن الموارد البشرية، مما يعني أن منحنى 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 R2 الذي بلغ (٠.٤٤٢) جيد 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 ($0.05 > \alpha$)، بينما لم يكن متغير طبيعة نشاط البنك معنوياً عند مستوى الدلالة المذكور.

وتشير النتائج المعروضة في الجدول رقم (٥) 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 مواردها البشرية. وتدعم هذه النتيجة الفرضية الأولى للدراسة التي تفيد 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; 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 والتي تنص على أن لعمر البنك تأثير 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 حيث برهنت 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). 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، نظراً لانتمائها إلى نفس القطاع (القطاع المالي).

أما متغير الربحية (العائد على حقوق الملكية ROE) فقد كان له تأثير موجب دال إحصائياً 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 بأن البنوك الأكثر ربحية تفصح بشكل أكبر عن المعلومات ذات الصلة بمواردها البشرية مقارنة بالبنوك الأقل ربحية. وتتفق نتيجة الدراسة هنا مع عدة دراسات سابقة مثل دراسة (Alam & Deb, 2010; Al Mamun, 2009; Malyadi & Anwar, 2012; Micah, Ofurum & Ihendinihu, 2012).

كما يبين الجدول رقم (٥) أيضاً أن متغير جنسية البنك (سوداني/أجنبي) له تأثير موجب دال إحصائياً في مستوى الإفصاح عن الموارد البشرية، وتدلل هذه النتيجة على صحة الفرضية الخامسة للدراسة والتي تفيد بأن لجنسية البنك تأثير 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).

جدول رقم (٥): ملخص نتائج تحليل الانحدار المتعدد

معامل التحديد (R2)	٠.٥٣٨
معامل التحديد المعدل (Adjusted R2)	٠.٤٤٢

مستوى دلالة t (Sig.)	t المحسوبة	الخطأ المعياري	معامل الانحدار	المتغيرات المستقلة
٠.٧٣٢				معامل الارتباط المتعدد (R)
٦.٨٥٩				F المحسوبة
٠.٠٠١				مستوى دلالة F (Sig.)
٠.٠٠٨	٢.٩٣٥*	٠.٠٨٢	٠.١٨٠	X1 (حجم البنك)
٠.٠١٧	٢.٥٩٢*	٠.٠٥٦	٠.١٤٩	X2 (عمر البنك)
٠.٦٧١	٠.٤٣١	٠.٠٥٤	٠.٠٦١	X3 (طبيعة نشاط البنك)
٠.٠٠١	٢.٦١٧*	٠.٠٧٨	٠.١٥٩	X4 (ربحية البنك)
٠.٠٠٩	٢.٧٩١*	٠.٠٦٦	٠.١٧٢	X5 (جنسية البنك)

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

النتائج والتوصيات:

أولاً: النتائج:

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

١- 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.

٢- أن عدم شمول التقارير المالية لمنظمات الأعمال على إفصاح حول الموارد البشرية يجعل هذه التقارير قاصرة عن توفير جزءاً هاماً من المعلومات التي تساعد المجموعات المختلفة من مستخدمي هذه التقارير في عملية صنع واتخاذ القرارات السليمة ذات الصلة بهذه المنظمات.

٣- 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.

٤- تراوح مستوى الإفصاح عن الموارد البشرية في التقارير المالية السنوية المنشورة من قبل البنوك العاملة في السودان 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 (٢٥.٥٦%)، وقد كان أعلى مؤشر إفصاح بين البنوك (٦٥%) وأقل مؤشر (٣٥%).

٥- كشفت الدراسة عن عدم تماثل طبيعة ونوع المعلومات ذات العلاقة بالموارد البشرية التي يتم الإفصاح عنها في التقارير المالية السنوية للبنوك في السودان، الأمر الذي يصعب معه إجراء المقارنة السليمة بخصوص هذه الموارد بين البنوك المذكورة.

٦- خلصت الدراسة إلى أن مستوى الإفصاح عن الموارد البشرية في التقارير المالية السنوية للبنوك التي تم بحثها يتأثر بشكل موجب ومعنوي بالمتغيرات المستقلة مجتمعة والمتمثلة بخصائص البنك وهي: حجم البنك، وعمر البنك، وطبيعة نشاط البنك، وربحية البنك، وجنسية البنك، حيث بلغ مجموع تأثير هذه المتغيرات في مستوى الإفصاح عن هذه الموارد (٠.٥٣٨). وقد تبين كذلك أن التأثير المنفرد لكل من حجم البنك، وعمر البنك، وربحية البنك، وجنسية

البنك، كان معنوياً في مستوى الإفصاح عن الموارد البشرية، بينما كان التأثير المنفرد لطبيعة نشاط البنك غير معنوي في هذا الإفصاح.

ثانياً: التوصيات:

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

- 1- قيام جهات الرقابة والإشراف على أنشطة البنوك في السودان 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 السودان والعمل بجديده على تحسين مستواه في تقاريرها المالية، وان يكون الإفصاح عن هذه الموارد في تقرير منفصل ضمن التقارير المالية السنوية.
- 3- أهمية إدراك إدارات البنوك في السودان لوجود علاقة بين بعض خصائص البنك ومستوى الإفصاح عن الموارد البشرية في التقارير المالية، إذ أن زيادة مستوى هذا الإفصاح يعكس صورة جيدة عن هذه الخصائص ويعطي مؤشراً عن إمكانيات النجاح المستقبلية للبنك ومدى قدرته على المنافسة والتفوق والبقاء.
- 4- قيام البنوك العاملة في السودان 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.

اقتراحات لدراسات مستقبلية:

يعتبر الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية وما يرتبط به من متغيرات من الموضوعات البحثية الهامة 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 السودانية 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 الموارد البشرية في التقارير المالية.
- 4- الربط بين مستوى الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية وموضوع أخرى كالعولمة، والتحكم المؤسسي.

المراجع باللغة العربية:

- ١/ أبو نصار، محمد، وحميدات، جمعة. (٢٠٠٩). معايير المحاسبة والإبلاغ المالي الدولية: الجوانب النظرية والعملية. عمان: دار وائل للنشر.
- ٢/ البنك المركزي السوداني، دليل البنوك في السودان. (info@cbs.gov.sd)
التقارير المالية السنوية الصادرة عن البنوك العاملة في السودان لعام ٢٠١٣م.
بنك السودان المركزي، التقرير السنوي لعام ٢٠١٣م. (ifo@cbs.gov.sd)
- ٣/ الجندي، نهال أحمد. (٢٠٠٥). قياس وتقييم رأس المال الفكري لتحديد قيمة المنشأة (نموذج مقترح). مجلة المحاسبة والإدارة والتأمين، العدد (٦٥): ١٠٧-١٧٣.
- ٤/ الربيعي، كمال حسن جمعة. (٢٠٠٩). أهمية الإفصاح عن المعلومات المتعلقة بتدريب وتطوير العاملين وأثره في قرارات الاستثمار. مجلة دراسات محاسبية ومالية، ٣(٩): ١٠٨-١٣٢.
- ٥/ العلي، عبد الستار، قنديلجي، عامر إبراهيم، والعمري، غسان. (٢٠٠٦). المدخل إلى إدارة المعرفة. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- ٦/ المطارنة، عبد الوهاب سلامة. (٢٠١٢). الإفصاح عن الاستثمارات غير الملموسة وأثره على تكلفة رأس المال في الشركات الصناعية الأردنية. مجلة الزرقاء للبحوث والدراسات الإنسانية، ١٢(٢): ٩٣-١١٧.

المراجع باللغة الإنجليزية:

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

- 2-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.
- 3-Alam, Imtiaz, & Deb, Suman Kanti. (2010). Human resource accounting disclosure (HRAD) in Bangladesh: Multifactor regression analysis – A decisive tool of quality assessment. The Cost and Management (May-June): 9-13. Online Available: <http://www.icmab.org.bd/index.php?option=com>
- 4-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.
- 5-Alfredson, K., Leo, K., Picker, R., Loftus, J., Clark, K., & Wise, V. (2009). Applying international financial reporting standards. 2nd ed., Australia: John Wiley & Sons Australia, Ltd.
- 6-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.
- 7-Barako, Dulacha G., Hancock, Phil, & Izan, H. Y. (2006). Factors influencing voluntary corporate disclosure by Kenyan companies, Corporate Governance, 14(2): 107-125.
- 8-Bayoud, Nagib Salem, Kavanagh, Marie, & 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.

- 9-Brummet, R. Lee, Flamholtz, Eric G., & Pyle, William C. (1968). Human resource measurement -A challenge for accountants. *The Accounting Review*, 43(2): 217-224.
- 10-Chow, C. W., & Wong-Boren, A. (1987). Voluntary financial disclosure by Mexican corporations. *The Accounting Review*, 62(3): 533–541.
- 11-Clacher, Iain. (2010). National accounting for intangible assets in the knowledge economy. *Journal of Financial Regulation and Compliance*, 18(2): 106-119.
- 12-Cooke, T. E. (1989). Voluntary corporate disclosure by Swedish companies. *Journal of International Financial Management and Accounting*, 1(2): 171-195.
- 13-Doane, D. P., & Seward, L. E. (2011). *Applied statistics in business and economics*. 3rd ed., Boston: McGraw-Hill/Irwin.
- 14-Financial Accounting Standards Board (FASB). (2001). *Improving business reporting: Insights into enhancing voluntary disclosures, Steering Committee Report, Business Reporting Research Project*. Norwalk, CT: FASB.
- 15-Flamholtz, Eric G. (1991). A model for human resource valuation: A stochastic process with service rewards. *The Accounting Review*, 46(2): 253-267.
- 16-Flamholtz, Eric G. (1985). *Human resource accounting*, San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- 17-Galani, D., Gravas, E., & Stavropoulos, A. (2011). The relation between firm size and environmental disclosure. *International Conference on Applied Economics – ICOAE*, August, University of Perugia, Perugia, Italy.
- 18-Gamerschlag, Ramin, & Moeller, Klaus. (2011). The positive effect of human capital reporting. *Corporate Reputation Review*, 14(2): 145-155.

- 19-Gujarati, Damodar N. (1988). Basic Econometrics. New York: McGraw - Hill Book Company.
- 20-Gupta, Raj Kumar. (2003). Human resource accounting-Managerial implications. New Delhi: Anmol Publications.
- 21-Hansen, B. (2007). Personnel investments and abnormal return. Journal of Human Resource Costing and Accounting, 2(2): 9-29.
- 22-Hermanson, R. H. (1986). Accounting for human assets. Research monograph no. 99. Atlanta, Georgia: Business Publishing Division, College of Business Administration, Georgia State University.
- 23-Hidalgo, R., Garcia-Meca, E., & Martinez, I. (2011). Corporate governance and intellectual capital disclosure, Journal of Business Ethics, 100(3): 483-495.
- 24-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.
- 25-Hussainey, khaled, Elsayed, Mohamed, & 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.