



**Tikrit Journal of Administrative
and Economics Sciences**
مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية

ISSN: 1813-1719 (Print)



**The relationship of investment policies with human capital costs: An
applied study in the Iraqi environment**

Noor Saad Hazim*, Ali Ibrahim Hussein

College of Administration and Economics, Tikrit University

Keywords:

Investment policies, Human capital costs,
Cost accounting, Banking.

ARTICLE INFO

Article history:

Received 06 Apr. 2023

Accepted 27 Apr. 2023

Available online 30 Aug. 2023

©2023 College of Administration and Economy, Tikrit
University. THIS IS AN OPEN ACCESS ARTICLE
UNDER THE CC BY LICENSE

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



***Corresponding author:**

Noor Saad Hazim

College of Administration and Economics,
Tikrit University



Abstract: The research aims to test the impact of approved investment policies on the level of human capital costs in its three categories: (acquisition costs, learning costs, replacement costs), on a sample of banks listed in the Iraq Stock Exchange, the number is 15 banks, and for the period from 2010 to 2020. The research relied in data collection on the method of analyzing the information content of the reports and financial statements published for those banks, in addition to field visits and personal interviews. The research concluded that there is a positive correlation with significant significance between investment policy and human capital costs (total and its three categories). In other words, the higher the level of investment policy efficiency, the higher the level of spending on human capital and its three categories in the research sample banks.

علاقة سياسات الاستثمار بتكاليف رأس المال البشري: دراسة تجريبية في البيئة العراقية

علي إبراهيم حسين

نور سعد حازم

كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة تكريت

المستخلص

يهدف البحث إلى اختبار تأثير سياسات الاستثمار المعتمدة في مستوى تكاليف رأس المال البشري بفئاتها الثلاث: (تكاليف الاستحواذ، تكاليف التعلم، تكاليف الاستبدال)، وذلك على عينة من المصارف المدرجة في سوق العراق للأوراق المالية، وعددها (15) مصرف، وللفترة من 2010 ولغاية 2020، وقد اعتمد البحث في جمع البيانات على أسلوب تحليل المحتوى المعلوماتي للتقارير والقوائم المالية المنشورة لتلك المصارف فضلاً عن الزيارات الميدانية والمقابلات الشخصية، وتوصل البحث إلى أن هناك علاقة ارتباط إيجابية (طردية) ذات دلالة معنوية بين سياسة الاستثمار وتكاليف رأس المال البشري (اجمالياً وبفئاتها الثلاث)، أي بمعنى كلما ارتفع مستوى كفاءة سياسة الاستثمار رافق ذلك ارتفاع في مستوى الانفاق على رأس المال البشري وبفئاته الثلاث في المصارف عينة البحث.

الكلمات المفتاحية: سياسات الاستثمار، تكاليف رأس المال البشري، محاسبة التكاليف، المصارف.

المقدمة

شهد العالم نهاية القرن الماضي تغيرات سريعة وتحديات كبيرة في عالم الأعمال، برز فيها دور الموجودات غير الملموسة في زيادة قيمة الوحدة الاقتصادية، وبالأخص مفهوم رأس المال البشري وتكاليفه وكيفية قياس هذه التكاليف والإفصاح عنها، إذ يمكن عدّه حجر الأساس في التنمية الاقتصادية والاجتماعية وذلك لأنه الدافع الأساس للنمو من خلال زيادة الطاقة الإنتاجية وتوفير مواد أولية ضافية لذا فإن الفجوة البحثية تمثلت في تحليل مدى تأثير سياسات الاستثمار في الوحدات الاقتصادية على تكاليف رأس المال البشري، إلا أن مستوى الانفاق على مثل هذه التكاليف قد خضع للعديد من العوامل والمحددات لعل من أهمها سياسات الاستثمار الداخلية للوحدة ومدى كفاءة هذه السياسة في الموازنة بعيداً عن الإفراط أو التقصير في الاستثمار، عليه فإن الغرض الرئيس للبحث هو الوقوف على العلاقة الكامنة بين كفاءة سياسات الاستثمار في المصارف العراقية مع مستوى الانفاق على تكاليف رأس المال البشري فيها، ولتغطية الجوانب التي سيتناولها البحث فقد تم تقسيمه على خمسة محاور، إذ يتناول المحور الأول منهجية البحث، والمحور الثاني يتناول سياسات الاستثمار وأهم محدداتها وأهميتها، والمحور الثالث يتناول تكاليف رأس المال البشري وأهم الصعوبات التي تواجه عملية قياسها، وعلاقة سياسات الاستثمار بتكاليف رأس المال البشري، وركز المحور الرابع على مناقشة النتائج واختبار الفرضيات، وأخيراً في المحور الخامس سيتم ذكر أهم الاستنتاجات والتوصيات التي تم التوصل إليها في الجانب النظري والعملية للبحث.

المحور الاول: الإطار المنهجي للبحث

في هذا المحور سيتم تناول مشكلة وأهمية وهدف وفرضية البحث وحدود واسلوب البحث والخاصة بمتغيرات البحث.

1-1. مشكلة البحث: يمثل ضعف الاهتمام بالمعلومات الخاصة بالموارد البشرية معوقاً ومحددًا يقف امام فاعلية القياس الدقيق لتكلفة رأس المال البشري محاسبياً، مما يؤدي إلى عجز القوائم المالية التقليدية عن توصيل المعلومات المحاسبية الملائمة للمستفيدين في ما يخص تكلفة رأس المال البشري، وبالرغم من حداثة هذا المفهوم وأدراك الوحدات لأهميته لما يملكه العنصر البشري من أهمية كأحد الموجودات غير الملموسة في الوحدة الاقتصادية، إذ أنه من الممكن أن يرتبط بمستوى كفاءة السياسات الاستثمارية المعتمدة في الوحدات، عليه تتمثل مشكلة البحث الرئيسة بالسؤال الآتي: هل هناك علاقة بين سياسات الاستثمار بتكاليف رأس المال البشري في القطاع المصرفي العراقي؟

2-1. أهمية البحث: تنبع أهمية البحث من أهمية موضوع تكلفة رأس المال البشري والمحاسبة عنها، نظرًا لندرة الدراسات الأجنبية، وتوفر دراسة واحدة فقط بالنسبة للدراسات العربية (حسب علم الباحثان) كما تنبع أهمية البحث من أهمية سياسات الاستثمار بعدها أحد محددات الانفاق ضمن تكلفة رأس المال البشري في المصارف العراقية، وتحديد نوع العلاقة التي تجمع بينهما أي بين سياسات الاستثمار وتكاليف رأس المال البشري.

3-1. هدف البحث: يهدف البحث إلى توضيح مفهوم وأهمية كل من سياسات الاستثمار وتكاليف رأس المال البشري بالتفصيل، ومن ثم بيان طبيعة العلاقة التي تجمع بين سياسات الاستثمار وتكاليف رأس المال البشري في بيئة المصارف العراقية.

4-1. فرضية البحث: يقوم البحث على فرضية أساسية وهي تمثل الجواب على مشكلته الرئيسة، وهذه الفرضية هي: هناك علاقة بين سياسات الاستثمار بتكاليف رأس المال البشري وذلك في القطاع المصرفي العراقي.

5-1. حدود البحث: تقتصر حدود البحث على تناول سياسات الاستثمار وعلاقتها بتكاليف رأس المال البشري من خلال أربع قنوات مهمة وهي: تنوع الاستثمارات، نفقات البحث والتطوير، نفقات الاعلان، نفقات الاستحواذ، وعلى هذا الأساس سوف ينحصر البحث في بيان تلك العلاقة ونوعها في عينة من المصارف العراقية، كما تتمثل الحدود الزمانية بالفترة من 2010 ولغاية 2020.

6-1. أسلوب البحث: اعتمد البحث على منهجين أساسيين من مناهج البحث العلمي هما المنهج الاستقرائي والمنهج الاستنباطي، وذلك لتأصيل مفاهيمه وموضوعاته، وقد تم الاعتماد على الأدبيات والنشرات العلمية ذات الصلة بها، من كتب ودوريات علمية ورسائل جامعية ومقالات وأبحاث من المواقع الإلكترونية عربية وأجنبية، فضلاً عن الاعتماد على تحليل المحتوى المعلومات من واقع التقارير المالية المنشورة واستقراء ميدان البحث من خلال الزيارات والمقابلات الشخصية لغرض جمع البيانات اللازمة لقياس المتغيرات واختبار الفرضيات الخاصة بالعلاقة بينهما.

المحور الثاني: مفهوم وأهمية سياسات الاستثمار

1-2. مفهوم سياسات الاستثمار: تحتاج القرارات الاستثمارية بمختلف أنواعها إلى سياسة مستقرة وواضحة، يتم وضعها من قبل متخذي القرار من خلال منهج تحدد فيه الأهداف والأنشطة والأولويات، وتختلف سياسة الاستثمار من وحدة اقتصادية إلى أخرى حسب الظروف المحيطة.

وهناك العديد من التعريفات التي تضمنتها كتابات الباحثين (Widiyati, 2021) و(Sharipov & Djalolovna, 2020) عن سياسات الاستثمار ومنها ما يأتي:

فيعرف (Widiyati, 2021: 26) سياسات الاستثمار على أنها عملية تخصيص الأموال سواء الناتجة من داخل الوحدة الاقتصادية أو خارجها في أنواع عديدة من الاستثمار الذي يمثل التزام بمبلغ من الأموال أو المواد الأخرى التي تتم في مرحلة معينة للحصول على أرباح في وقت لاحق. أما (Sharipov & Djalolovna, 2020: 71-72) فعرفها على أنها تشكيل لاستراتيجية تنافسية للوحدة بناءً على مفهوم سياسة التسويق، وهي البرامج والمشاريع المنسقة لتوفير المستوى والهيكل المطلوبين للاستثمارات في أنواع معينة من الأنشطة التي تزيد من إنتاجية الوحدة الاقتصادية. في حين يعرفها (شوكت وعبد الخضر، 2019: 357) بأنها مجموعة من الأساليب والإجراءات والمقاييس التي تقوم بها جهات معينة في أي مجتمع لتحقيق مجموعة من الأهداف الاقتصادية والاجتماعية في إطار تحقيق أكبر قدر ممكن من الزيادة في الطاقة الإنتاجية في الاقتصاد مع توزيع الاستثمارات على القطاعات والأنشطة الاقتصادية بالشكل الذي يحقق أعلى معدل نمو اقتصادي ممكن خلال مدة زمنية معينة.

2-2. أهمية سياسات الاستثمار: تزايدت أهمية الاستثمار كونه يقوم بدور أساس في النمو الاقتصادي، ويرى (Brennan) أنه بسبب عدم وجود تمييز بين الديون وحقوق الملكية أحياناً لذا يكون هدف الوحدة الاقتصادية بسيطاً، ولا لبس فيه عند اختيار السياسات الاستثمارية التي تركز على زيادة قيمة تلك الوحدة، بما يدعم وبصورة غير مباشرة القيمة المتحققة للمستثمرين وترفع من مستوى رفاهيتهم، إذ يتفق أصحاب المصالح على دعم سياسة الاستثمار في الوحدة الاقتصادية التي تزيد من قيمتها إلى الحد الأقصى، والتي تسمح بالتخصيص الأمثل للأموال في ظل أي ظروف محيطة. لذلك عندما يكون سوق الأوراق المالية غير مكتمل، ولا يسمح بالتخصيص الأمثل غير المقيد عندها يكون هدف الوحدة أقل وضوحاً، وعندها يتم الاختلاف بين متخذي القرار (متمثل بالإدارة التنفيذية) على اختيار السياسة المناسبة التي تزيد من قيمتها نتيجة للضغوط المتباينة لأصحاب المصالح في توجيه الأمثل للموارد ومن ثم التوجيه الأمثل لسياسة الاستثمار ذات الأهمية الأفضل للوحدة الاقتصادية (Brennan, 2003: 170-172).

2-3. محددات سياسات الاستثمار: تساعد سياسات الاستثمار في وضع استراتيجية قوية للوحدة الاقتصادية خلال فترات الاضطراب (عدم الاستقرار) المالي (Mirza et al., 2020: 293)، لذلك يحتاج المستثمر إلى معلومات حول الوضع المالي للوحدة وأدائها لاتخاذ قرارات الاستثمار، وإن العلاقة بين الإدارة والمستثمرين تكون محدودة بسبب مشاكل المعلومات ومشاكل الوكالة (Meryana & Setiany, 2021: 65)، أما (المندلأوي، 2004: 80-81) فيؤكد على أن الانفاق على الاستثمار يتحدد بمجموعة من القوى والمؤثرات أهمها سعر الفائدة والكفاية الحدية للاستثمار (Marginal sufficiency of investment) التي ترتبط بتكاليف الإنتاج، والعلاقة بينهما تكون عكسية، كما (عرفها الكلاسيك بأنها ثمن للادخار)، في حين عدها كنيز ثمناً للتنازل عن السيولة التي تحقق التوازن بين عرض النقود والطلب عليها، كذلك فإن سعر الفائدة هو الآخر يرتبط بعلاقة عكسية مع الاستثمار.

ويجب أن تكون الوحدة المستثمرة على دراية تامة بالتطورات والأحداث التي تجري من حولها سواء كانت اقتصادية أو اجتماعية أو سياسية ومحاولتها (للتنبؤ باتجاهات الظروف المستقبلية

والتي تعد من المتطلبات الأساسية لنجاح أي قرار استثماري)، إذ إن هناك عوامل تؤثر في الكفاية الحدية لرأس المال أو الدخل القومي أو كليهما معاً وهي بذلك تؤثر في حجم الاستثمار ومن هذه العوامل (التقدم التكنولوجي، وطبيعة الاسواق من حيث درجة وطبيعة الاسواق، ومن حيث درجة الاختكارات، والمنافسة، والتوقعات المستقبلية لأسعار المنتجات، والاسعار النسبية لعوامل الانتاج). كما إن مستوى الدخل القومي هو الآخر يؤثر في حجم الاستثمار وقد اختلف التحليل الكلاسيكي عن التحليل الكينزي إزاء ذلك إذ يرى التحليل الكلاسيكي أن دالة الاستثمار ترتبط بعلاقة عكسية مع سعر الفائدة، أما التحليل الكينزي فيرى أن الاستثمار دالة لسعر الفائدة والدخل، وإن كل زيادة في دخل المشاريع سوف تؤدي إلى زيادة أرباحها ومن ثم تحفزها على زيادة الاستثمار الذي يؤدي فيما بعد إلى زيادة الدخل القومي بكميات أكبر من الزيادة الأولية التي حصلت في الاستثمار بفعل مضاعف الاستثمار (Investment Multiplier).

وفي هذا الصدد يمكن التنويه إلى المحددات التي ذكرها (السعدي والمحمدي، 2020: 356) كما يأتي:

1. السياسات الاقتصادية المتبعة كالقوانين والتشريعات والحوافز.
2. الظروف المحيطة بالاستثمار والتي تتمثل بالإجراءات الإدارية ووجود البنى التحتية والاستقرار السياسي وغيرها من العوامل التي تسهم في بناء المناخ الاستثماري الملائم.

المحور الثالث: تكلفة رأس المال البشري وفقاً لسياسات الاستثمار

3-1. مفهوم تكلفة رأس المال البشري: يعد رأس المال البشري (Human capital) الذي تحدث به للمرة الأولى (جاري بيكر) و(يعقوب مينسر) العنصر الأساسي والمحوري في رأس المال الفكري (صالح، 2021: 54)، لذا يجب التعرف على تكاليفه وكيفية قياس هذه التكاليف والإفصاح عنها، وذلك لشدة المنافسة التي انشأت الحاجة إلى التجدد المستمر والابتكار من قبل الوحدات الاقتصادية في منتجاتها وخدماتها وسرعة التحرك مع التغيرات المحيطة بها، لذا فإن رأس المال البشري يعد المرتكز الأساس في تلبية تلك الحاجة.

إذ تم تعريف رأس المال البشري من قبل (Mendoza et al., 2022: 3) على أنه مزيجاً من المهارات والبراعة والحكم وعمل الأفراد ذوي المعرفة وهذا ما يميز بين العمالة الماهرة وغير الماهرة، فضلاً عن القدرات والصفات والدوافع والسلوكيات الفطرية للأفراد كرأس مال بشري يمكن استخدامه ليس فقط للإنتاج الاقتصادي، ولكن أيضاً لخلق الرفاهية الشخصية والاجتماعية.

أما التكلفة بشكل عام تعرف على أنها التضحية التي تتحملها الوحدة من الموارد في سبيل الحصول على شيء مادي ملموس أو منافع غير ملموسة، في حين تعد تكلفة المورد البشري مصطلح مشتق من المفهوم العام، إذ إن تكلفة الموارد البشرية هي التكلفة التي تتحملها الوحدة في سبيل الحصول على الأفراد أو استبدالهم بأفراد آخرين، ومن ثم فإن هناك متطلبات للقياس المحاسبي لتكلفة الموارد البشرية مثل فصلها عن عناصر التكاليف الأخرى وتجميعها وتصنيف عناصر التكاليف الخاصة بالموارد البشرية وتوزيعها على حسابات فرعية (محمد، 2019: 541).

أما تكلفة رأس المال البشري فعرفت من قبل (ثويني، 2017: 27) بأنها التضحيات المالية التي هي مصدر للابتكار واستراتيجية للتجديد، فضلاً عن الكفاءة والذكاء والقدرة الاجتماعية للتفاعل والاقتران مع الآخرين في الأداء والتميز، والمقصود من هذه النفقة تنمية المعارف والمهارات والخبرات المتراكمة عند العاملين التي تخلق مهارات القيادة، والقدرة على حل المشاكل واتخاذ

القرارات الرشيدة، والتعامل مع المخاطر، وعليه فهي تعكس فاعلية الوحدة الاقتصادية في إدارة مواردها الملموسة وغير الملموسة للحصول على الخبرة والثقافة والمعرفة اللازمة لتحقيق الميزة التنافسية، وخلق القيمة.

ويعد مفهوم تكلفة رأس المال البشري العنصر الأساسي في تكلفة رأس المال الفكري لكونه يعد محرك الأبداع والمورد الحاسم للقيمة غير الملموسة في عمر المعرفة الضمنية ويتمثل في القوى العاملة التي تمتلك القدرة والتفكير والتطوير والابتكار والخبرة، وذلك بفعل المعرفة الضمنية الكامنة في أذهان العاملين (Uliana et al., 2005: 168).

3-2. أهمية تكلفة رأس المال البشري: تنطلق أهمية تكلفة رأس المال البشري ابتداءً من الحاجة الملحة لتطوير معايير تساعد على حساب تكلفة المبادرات المعرفية لإقناع الإدارة والمالكين بمبررات الاهتمام بها والاتفاق عليها، وتتبنق أهمية قياس تكاليف رأس المال البشري من حقيقة مفادها ظهور علامات الهرم والشيخوخة على نموذج العصر الصناعي واستبداله بنموذج آخر يطلق عليه عصر المعرفة (عفانة، 2019: 68)، ويتم في ظل نظام المحاسبة الحالي تضمين تكاليف رأس المال البشري مثل (تكاليف التدريب والتعليم) في نفقات الميزانية العمومية، وذلك لما قدمه العلماء من أدلة تظهر أن الاستثمار المدار بشكل جيد في تدريب الموظفين واستخدامهم يزيد من أداء الوحدة الاقتصادية وإنتاجيتها وأن نتائج استثمارات التدريب تنعكس في الأداء المالي (Chen & Lin, 2004: 117)، كما أن قياس هذه التكاليف يعكس الأهمية الاستراتيجية والتنافسية للموارد البشرية، ولحسب المصادقية، يجب التعبير عن الموارد البشرية من الناحية المالية (Bullen & Eyler, 2010: 5)، فرأس المال البشري هو أحد المحددات المهمة للتقدم الفردي والاجتماعي وحتى أكثر أهمية في ظل اقتصاد عالمي تنافسي وكثيف المعرفة وإن المصدر الأساسي للتحسينات الإنتاجية هو أحلال الأفكار والمهارات والمعرفة محل الموارد الطبيعية (القريشي، 2007: 11)، إذ تحدد الطريقة التي تدير بها الوحدة رأس مالها البشري من قيمته كموجود، ويتم تعزيز القيمة من خلال مواءمة نقاط القوة في رأس المال البشري مع الاستراتيجية التنظيمية (Uliana et al., 2005: 169)، لذلك يعد رأس المال البشري والتعرف على تكاليفه عاملاً مهماً في اجراء الاستغلال الامثل للمدخلات وتفعيل انتاجية المخرجات في الوحدات الاقتصادية الحديثة.

3-3. الصعوبات التي تواجه قياس تكاليف رأس المال البشري: تواجه الوحدات الاقتصادية العديد من الصعوبات في عمليتي القياس والإفصاح عن تكاليف رأس المال البشري، كونه فرع جديد في المحاسبة ومن الصعب تطبيقه في الواقع العملي، نذكر منها ما يأتي:

1. إمكانية إلحاق أضرار عدة مالية ومعنوية بالوحدة الاقتصادية نتيجة تحديد القيمة الحقيقية لرأس المال البشري في القوائم المالية وخصوصاً في ظل المنافسة بين الوحدات، أو قد تفسرها الأطراف الخارجية بشكل سلبي.
2. عدم استطاعة الأساليب المحاسبية التقليدية التي تعتمد على قياس الموجودات الملموسة من واقع السجلات التاريخية للوحدات على قياس وتقدير قيمة رأس المال البشري لها.
3. إن تسجيل الأفراد بقيم مالية، تواجه جوانب اخلاقية قد تتسبب بردود فعل سلبية من قبل الأفراد لرفضهم أن يعتبروا كسلعة لها قيمة مالية (خاطر وآخرون، 2020: 228-229).

4. قياس تكلفة الموارد البشرية يخضع للميول الشخصية، وذلك لأن كل وحدة اقتصادية تستخدم طرقاً مختلفة في عملية القياس، إذ لا يوجد نموذج موحد لتقييم وقياس الموجودات البشرية مقبول قبول عام وأن ما عمل به ظهرت عليه بعض العيوب.

5. إن تطبيق نماذج المحاسبة عن تكاليف رأس المال البشري ليست اقتصادية للوحدات الصغيرة لأنها تحملها تكاليف أكبر من طاقتها (Narayan, 2010: 240).

3-4. مداخل قياس تكلفة رأس المال البشري: لا يحدث القياس صدفة بل هو عملية مدروسة، والوحدات الاقتصادية التي تعتقه تمتلك ثقافة القياس بدلاً من الخوف منه، لذا فقد تضمنت العديد من النظريات الاقتصادية والإدارية عملية قياس تكاليف رأس المال البشري، ومع ذلك فأن مفهوم رأس المال البشري هو مفهوم متعدد الأبعاد ومن الصعب تحديد طبيعته بشكل قطعي لذا هناك العديد من الطرق تستخدم لقياس تكاليفه منها ما يأتي:

أولاً. مدخل القياس باستخدام بطاقة الأداء المتوازن: يمثل مدخل بطاقة الأداء المتوازن نهج للإدارة يدمج قياس الأداء المالي وغير المالي (Monday, 2017: 132)، وقد تم اقتراح هذا النموذج من قبل (Kaplan and Norton) عام 1992، إذ أشار إلى أن المقاييس المالية التقليدية تعبر عن أحداث ماضية، وبهذا تعد غير كافية لتحقيق نجاح الوحدات الاقتصادية، وفي ظل التطور الحاصل في الوحدات وظهور تكنولوجيا المعلومات وتوجهها نحو الاستثمار في المدى الطويل إلى جانب المدى القصير والعمل على تحقيق النجاح، ظهرت بطاقة الأداء المتوازن بوصفها أداة تستخدمها الوحدة في توجيه عملها نحو الاستثمار وخلق القيمة للوحدة في المستقبل، فهي تعد إحدى الوسائل المستخدمة لتحقيق التوازن بين علاقات الزبائن بالعمليات التجارية والمالية داخل وخارج الوحدة كونها تعتمد على مجموعة مترابطة من أربعة أبعاد أساسية من أبعاد مقاييس الأداء هي البعد المالي، وبعد العلاقات مع العملاء، وبعد العمليات الداخلية، وبعد التعلم والنمو، فضلاً عن اهتمامها بتنمية وتطوير مهارات الأفراد العاملين داخل الوحدة وذلك لاهتمامها بالعنصر البشري ومن ثم قياس تكاليفهم، من أجل رسم استراتيجية النجاح في المستقبل (الغانمي، 2017: 41).

ثانياً. مدخل مستكشف سكانديا: وضع مستكشف سكانديا بواسطة شركة التأمين السويدية (Skandia)، ويعد مستكشف سكانديا من أكثر المداخل المعروفة في قياس رأس المال البشري، إذ يعتمد على خمسة أبعاد رئيسة تعبر عن الوحدة الاقتصادية ككل في شكل مترابط وهي (البعد المالي، بعد العملاء، بعد العمليات، بعد التجدد والتطوير، بعد الموارد البشرية).

ولقد أهتم هذا المستكشف بالمنظور الزمني للأبعاد المذكورة وحقق توازناً ما بين الماضي الذي كان يهتم فقط بالمقاييس المالية ووصولاً إلى المستقبل الذي يركز على القيمة الابتكارية والإبداعية للوحدة ويعبر عنها ببعض المؤشرات المالية وغير المالية ويمتد رأس المال البشري وفقاً لمستكشف سكانديا ليشمل جميع الأبعاد (السيد، 2019: 454).

ثالثاً. قياس تكلفة رأس المال البشري بالطريقة المباشرة وغير المباشرة: ويتم ذلك وفقاً لما يأتي:

أ. الطريقة المباشرة: تشمل الطريقة المباشرة لقياس رأس المال البشري على نوعين من التكلفة هما "تكلفة الحصول، وتكلفة التعلم"، إذ يشتمل كل نوع على تكلفة مباشرة وتكلفة غير مباشرة، إذ إن التكاليف المباشرة للحصول على الموارد البشرية تشمل تكاليف الاستقطاب أو الاختيار وتكاليف التعيين أو التوظيف، وإن التكاليف غير المباشرة تشمل على تكاليف الترقى، أو الذنب من داخل الوحدة. وتشمل التكلفة المباشرة كتكلفة تعلم الموارد البشرية على تكاليف التدريب الخارجي والتدريب

- أثناء العمل، كما تشمل التكاليف غير المباشرة على تكلفة وقت المتدرب، والإنتاجية الضائعة في أثناء عملية التدريب، وتتمثل عملية القياس المباشر بالآتي: (ثويني، 2017: 33)
1. قياس التكلفة ضمن القوائم المالية: هناك طريقتان لعملية القياس، الطريقة الأولى: هي الطريقة التقليدية في إظهار الموجودات حسب مبدأ التكلفة التاريخية المتكبدة، أما الطريقة الثانية فتستدعي إظهار رأس المال البشري في الميزانية العمومية حسب قيمته المتداولة. وتوفر الطريقة الثانية، بلا شك معلومات أكثر فائدة تتماشى مع طريقة تفكير مجلس معايير المحاسبة الدولية الحالي الذي يؤيد إظهار عدد من الموجودات حسب قيمتها المتداولة، بحيث يتخذ وسيلة القياس إثبات تكاليف المهارات، والمعارف، والتدريب، ونفقات اكتساب الخبرة للعاملين.
 2. نموذج الميزانية العمومية غير المنظورة: إذ قام (Sveiby) عام 1998م بأعداد هذا النموذج لتقويم الموجودات البشرية في الوحدات الاقتصادية القائمة على أساس المعرفة والإفصاح عنها في صلب القوائم المالية، وذلك بالتطبيق على أحد وحدات المعرفة في استراليا، ومقيدة في بورصة سيدني للأوراق المالية، وتمارس نشاطها في مجال تقديم الاستشارات الإدارية، إذ تشير الدراسة إلى أن إهمال القياس والتقرير عن الموجودات البشرية يؤدي إلى الإفصاح عن الموجودات بقيمة إجمالية أقل مما تقتضيه الحقيقة، وهذا مما يترك مجالاً للبحث عن قيمة تكلفة رأس المال البشري في القوائم المالية.
 3. قياس جزء من هذه الموجودات التي تنتهي صلاحيتها أثناء فترة محاسبية معينة: إذ يستخدم تقديرات الأعمال الفردية لمجموعة الموظفين في محاسبة التقاعد، ويمكن استخدام طريقة مماثلة للوصول في النهاية إلى الفترة التي تنتفع من النفقات المرسلة من جراء الشيخوخة أو التقاعد.
 - ب. قياس تكلفة رأس المال البشري بالطريقة غير المباشرة: إذ يتم قياس تكلفة رأس المال البشري وفقاً لهذه الطريقة عن طريق تمييزها بمكوناتها المختلفة ثم تقييمها مباشرة سواء بشكل فردي أو جماعي وهناك خمسة نماذج للطريقة غير المباشرة تشمل ما يأتي:
 1. نموذج بروكر التكنولوجي: أن مقترح هذا النموذج هو (Brooking) عام 1996، إذ يتم تقدير قيمة رأس المال البشري من خلال تحليل تشخيصي، لمكونات رأس المال البشري المتعلق بالمهارات والمعارف العلمية، والخبرة والإبداع والابتكار.
 2. نموذج منهجية التقييم الشامل: إذ اقترح هذا النموذج (Mcpherson) عام 1998، ويبين العلاقة بين قيمة الوحدة وتكلفة رأس المال البشري بهدف إعطاء تقييم شامل كلي لأنشطة الموارد البشرية، إذ يسعى النموذج للوصول إلى القيمة الشاملة الكلية لتكاليف رأس المال البشري معبراً عنها بمجموعة من التدفقات النقدية، أي القيمة المضافة الكلية.
 3. نموذج تقدير القيمة: يمثل هذا النموذج منهجية أو طريقة محاسبية لتقدير رأس المال البشري والذي ينسب إلى القدرات المميزة الرئيسة للوحدة، وذلك اعتماداً على تحديد قيمة الموجودات والموارد غير الملموسة: المهارات، والخبرات المتراكمة، والمكتسبات التدريبية، وغيرها.
 4. نموذج بناء/ خلق القيمة الكلية: مقترح من قبل (Andriessen & Tiessen) عام 2000، وهو مستمد من المعهد الكندي للمحاسبين القانونيين، ويستخدم هذا النموذج التدفقات النقدية لتكاليف الموارد البشرية المخططة المخصصة بهدف إعادة كيفية تأثير الأحداث السابقة على الأنشطة المخططة.
- يعتمد هذا النموذج على استخدام مفهوم سلسلة القيمة، ووفقاً لهذا النموذج فإن الإنتاجية في الوحدة الاقتصادية تتم من خلال حلقات سلسلة القيمة، فالمواد الخام تتحول إلى منتجات يتم تسويقها

وبيعها، الأمر الذي يترتب عليه تحقيق الوحدة لقيمة مضافة وفقاً لهذا المدخل فإن الوظيفة الإنتاجية لا تعد العملية الوحيدة التي تتم عند إنتاج المنتج النهائي، وإن كل الوظائف الداخلية للوحدة مجتمعة تخدم الأهداف العامة للوحدة، ومن ثم فإن هذه الوظائف تسهم في خلق قيمة مضافة متمكنة في العملاء. 5. قياس رأس المال البشري بدلالة القيمة السوقية: إذ تقوم فلسفة طرق حساب تكلفة رأس المال بالقيمة السوقية على أساس اعتبار حساب المساهمين يحتوي على قيمة من رأس المال البشري، وهناك عدة نماذج لاستخدام هذا المدخل تتمثل بما يأتي:

- نموذج القيمة السوقية – الدفترية: يركز هذا النموذج على الفرق بين القيمة السوقية لرأس المال وقيّمته الدفترية، وعليه فإن الافتراض المنطقي الرئيس للنموذج يشير إلى أن القيمة السوقية تمثل القيمة الحقيقية للوحدة الاقتصادية، وتتضمن تلك القيمة قيمة رأس المال البشري.

إذ يعتمد هذا النموذج على فكرة مفادها أن رأس المال البشري يمكن قياسه من خلال إجراء مقارنة بين القيمة السوقية والدفترية لأسهم الوحدة، وفي حالة زيادة القيمة السوقية عن القيمة الدفترية يتم إرجاع مبلغ الفرق إلى مقدار الزيادة في رأس المال البشري كجزء من رأس المال البشري للوحدة. - نموذج كيو توبين (Tobin's q) الذي قدم من قبل (Stewart) عام 1997: وهذا النموذج يشبه نموذج القيمة السوقية – الدفترية ما عدا أن القيمة الدفترية تحل محل التكلفة الاستبدالية للموارد البشرية، فإن كانت الوحدة الاقتصادية تمتلك أكبر من (1) لمعيار (Tobin's q)، وأكبر من قيمة (q) للمنافسين، فإن هذه الوحدة يفترض أنها تحقق أرباحاً أعلى من أرباح الوحدات المنافسة، ويدخل ضمن هذا الربح الميزة التنافسية الناتجة عن وجود قيمة ضمنية لرأس المال البشري، ويسمح هذا النموذج بإجراء التسويات والتعديلات للتغلب على محددات القيمة السوقية – الدفترية.

3-4. تكلفة رأس المال البشري وسياسات الاستثمار: تعد الموجودات غير الملموسة ذات أهمية بالنسبة للعديد من الوحدات الاقتصادية وتتكون من نوعين أساسيين: النوع الأول يتمثل بالموجودات التي يمكن تمييزها بشكل مستقل مثل حقوق النشر وبراءات الاختراع والعلامات التجارية، أما النوع الثاني فيتمثل بالموجودات التي لا يمكن تمييزها عن الوحدة ولا عن بعضها ولا حتى عن الموجودات الأخرى مثل خبرات ومهارات الموظفين وخدمات البيع والكفاءة الإدارية فضلاً عن بعض من تكاليف رأس المال البشري، وقد ساعدت أهمية هذا الصنف من الموجودات العديد من الجهات ذات العلاقة بمهنة المحاسبة مثل (مجلس معايير المحاسبة المالية الأمريكي، ومجلس معايير المحاسبة الدولية) على وضع معايير لتحديد طبيعة وأنواع تلك الموجودات فضلاً عن وضع متطلبات القياس والإفصاح ذات الجودة العالية للمحاسبة عن الموجودات غير الملموسة والتي تعد ذات تأثير في تحديد قيمة الوحدة ومن ثم في ترشيدها قرارات مستثمريها، وأن اعتبار العناصر غير الملموسة ضمن موجودات الوحدة الاقتصادية وإظهارها ضمن القوائم والتقارير المالية التي تعد المصدر الرئيس للمعلومات بالنسبة للمستثمرين من المرجح أن يكون له أثر (مباشر وغير مباشر) على القيمة المستقاة من قائمة المركز المالي والدخل (علاوي وآخرون، 2018: 2-11).

ولا بد من التنويه إلى أن الغرض الأساس من نظام تقدير تكاليف رأس المال البشري هو مساعدة الإدارة على التخطيط والتحكم في استخدام الموارد البشرية بفاعلية وكفاءة، فضلاً عن ذلك فإن الإبلاغ عن بعض معلومات تكلفة رأس المال البشري في القوائم المالية يسهل عملية استخدامها من قبل المستثمرين والأطراف الخارجية الأخرى في الوحدة الاقتصادية (Alnasser et al., 2014: 117)، إذ هناك ثلاثة أنواع من المستثمرين: (المستثمرون الذين

يفضلون الأسهم ذات العائد المرتفع، والمستثمرون الذين يفضلون العائد من أرباح الأسهم والمكاسب الرأسمالية، والمستثمرون الذين يفضلون الأسهم ذات العائد المنخفض) وعليه فإن سلوك المستثمرين له دور مهم في الاستثمار (Salehi et al., 2022: 179) مما يؤثر على تكاليف رأس المال البشري بالارتفاع أو الانخفاض تبعاً لسلوك المستثمر، الذي ينعكس على السياسة الداخلية الاستثمارية للوحدة الاقتصادية في توجيه استثماراتها ونفقاتها وتحملها لتكاليف إضافية لرأس المال البشري كأحد محركات القيمة للتأثير بقرارات أصحاب المصالح الخارجيين.

فتقوم الوحدات الاقتصادية بتوظيف موظفين موهوبين لإدارة المشاريع الإبداعية، والتي ترتبط عمومًا بمخاطر استثمار أكبر من المشاريع الأقل إبداعًا، وعليه فإن العلاقة بين مخاطر الاستثمار وتكاليف رأس المال البشري قد تعكس الصلة بين مخاطر الاستثمار ومواهب أو مهارات الموظفين، لذا فإن العلاقة بين تكلفة رأس المال البشري وسياسات الاستثمار تكمن في أنه كلما كانت السياسة الاستثمارية للوحدة الاقتصادية أكثر عدوانية (هجومية) زادت مخاطر الوحدة الاقتصادية، ومن ثم سوف تزداد مخاطر خسارة رأس المال البشري التي تنعكس على الموظفين، إذ إن أنشطة الاستثمار الأكثر قوة مرتبطة بارتفاع تكاليف رأس المال البشري فإذا زادت تكاليف رأس المال البشري مع زيادة مخاطر مشروع استثماري، فإن التدفقات النقدية المستقبلية المتوقعة ستخفض، بافتراض أن الإنفاق النقدي الأولي يظل ثابتاً نسبياً، وهذا يؤدي إلى انخفاض في صافي القيمة الحالية (NPV) حتى لو لم ترتفع تكلفة رأس المال البشري نتيجة لزيادة مخاطر المشروع، علاوة على ذلك فإذا زادت تكاليف رأس المال البشري بشكل كبير، فقد يكون لدى الوحدات الاقتصادية حوافز قوية للتخلي عن المشاريع المحاطة بالمخاطر.

كما يؤثر الاستثمار المحاط بالمخاطر على تكلفة رأس المال البشري من خلال أربع قنوات محتملة: تنويع الاستثمارات، ونفقات البحث والتطوير، ونفقات الإعلانات، ونشاط الاستحواذ أو الاندماج، نظرًا لأن التنويع في الاستثمارات يقلل من إجمالي مخاطر الوحدة الاقتصادية لذا فإن الوحدات التي لديها عدد أكبر من قطاعات الأعمال أو لديها تشتت في القطاعات الجغرافية لمناطق تسويقها وانتاجها ترتبط بتكاليف رأس المال البشري المنخفضة أما فيما يخص القنوات الثلاث الأخرى المتمثلة بقناة نفقات البحث والتطوير وقناة نفقات الإعلان وقناة عمليات الاستحواذ أو الاندماج فتعد هذه القنوات محركات رئيسة لمخاطر الاستثمار إي أن التنويع يعمل على تخفيض مخاطر الاستثمار ومن ثم التخفيض من تكاليف رأس المال البشري بينما تساهم الثلاثة الأخرى في مخاطر الاستثمار (Ji et al., 2021: 254-255)، إذ يستخدم أسلوب التنويع في استثمارات الوحدات الاقتصادية لمواجهة مخاطر الاستثمار غير المنتظمة، أي المخاطر الناتجة عن عوامل داخلية خاصة بالوحدة الاقتصادية نفسها أو خاصة بأحد قطاعاتها، وعليه يعتمد هذا الأسلوب على حماية الوحدة المستثمرة باتباع التنويع كسياسة تساعد في التخفيض من مخاطر الاستثمار (سكر، 2018: 147)، كما أكد (Alnasser et al., 2014: 120) أن تكاليف البحث والتطوير ترتبط بالاستثمارات في زيادة قدرات المدير في مجالات تتجاوز المهارات الفنية المحددة التي تطلبها الوظيفة، وتتضمن هذه التكاليف الندوات الإدارية والبرامج والدورات، أما تكاليف الاستحواذ (الاندماج) فيكون أداء الاندماج أعلى عندما يكون لدى الوحدات الاقتصادية رأس مال بشري أعلى.

مما سبق يستنتج الباحثان أن سياسات الاستثمار تؤثر في تكاليف رأس المال البشري من خلال العلاقة بين مخاطر الاستثمار وتكلفة رأس المال البشري والتي تكون علاقة طردية فكلما كانت

سياسات الاستثمار في الوحدة الاقتصادية هجومية إي إن الاستثمار محاط بمخاطر عالية كلما زادت تكلفة رأس المال البشري، والعكس عندما تكون السياسة متحفظة فهنا تكون المخاطر أقل واحتمالية تعرض العاملين للبطالة أقل وعليه فأن تكلفة رأس المال البشري أقل، كما يرى الباحثان أنه من الممكن أن تكون العلاقة بين سياسات الاستثمار وتكلفة رأس المال البشري علاقة تبادلية إي إن كل منها يؤثر ويتأثر بالآخر فالوحدات الاقتصادية التي تتحمل أعباء عالية في سبيل الحصول على رأس مال بشري معين أو أنها تنفق لتدريب وتطوير رأس مالها البشري تعرض استثماراتها للخطر حتى وأن لم تكن تلك الاستثمارات محاطة بالمخاطر، وعليه فأن تكلفة رأس المال البشري ستؤثر سلباً على سياسات الاستثمار.

المحور الرابع: الجانب التطبيقي

4-1. مجتمع وعينة البحث: تمثل ميدان البحث بالقطاع المصرفي، في حين شمل مجتمع البحث المصارف المدرجة في سوق العراق للأوراق المالية والبالغ عددها (46) مصرفاً في نهاية عام (2021)، في حين أنه تم اختيار (15) مصرف كعينة للبحث، كما هو موضح في الجدول رقم (1)، وقد تمثلت الحدود الزمنية لهذه العينة بأحد عشرة سنة امتدت من (2010) ولغاية (2020)، لتكون عدد المشاهدات التي شملها البحث (165) مشاهدة (مصرف/سنة)، علماً أنه تم اعتماد بيانات (2009) أيضاً لإكمال متطلبات قياس المتغيرات، وقد تم تحديد هذه العينة وفق شرطين أساسيين هما؛ الأول، توافر البيانات المالية لعام (2020)، أما الشرط الثاني، فهو استمرار المصارف بالإفصاح عن بياناتها للسنوات المحددة دون انقطاع.

الجدول (1): المصارف عينة البحث

ت	المصرف	الرمز	ت	المصرف	الرمز
1	مصرف بغداد	BBOB	9	مصرف كوردستان	BKUI
2	مصرف اشور الدولي	BASH	10	مصرف الخليج	BGUC
3	مصرف المنصور	BMNS	11	مصرف الائتمان العراقي	BROI
4	مصرف المتحد	BUND	12	مصرف الاتحاد	BUOI
5	مصرف الشرق الاوسط	BIME	13	مصرف الأهلي	BNOI
6	المصرف العراقي	BIIB	14	مصرف سومر	BSUC
7	مصرف الموصل للتنمية	BMFI	15	المصرف التجاري	BCOI
8	مصرف دجلة والفرات	BDFD			

المصدر: الجدول من إعداد الباحثين.

4-2. قياس المتغيرات: تضمن البحث نوعين من المتغيرات هما كما يأتي:

المتغير الأول: المتغير المستقل سياسة الاستثمار:

يمكن قياس سياسة الاستثمار باستخدام نموذج يتنبأ بالاستثمار كدالة لفرص النمو (مقاسة بنمو المبيعات)، إذ يعد كل من نقص الاستثمار (الانحرافات السلبية عن الاستثمار المتوقع) والافراط في الاستثمار (الانحرافات الإيجابية عن الاستثمار المتوقع) كلاهما يشير إلى سياسة استثمار عدم كفاءة، ومن ثم تحدث سياسة استثمار الكفاءة عندما لا يكون هناك افراط أو نقص عن الاستثمار المتوقع، ويمكن توضيح كيفية قياس سياسة الاستثمار وفق الخطوات الآتية:

الخطوة الأولى: تقدير معامل بيتا لنمو الإيرادات

$$Invest_{i,t} = \beta_0 + \beta_1 Revenue\ Growth_{i,t-1} + \varepsilon_{i,t}$$

إذ إن:

(i) $(Invest_{i,t})$ = الاستثمار هو صافي الزيادة في الموجودات الملموسة وغير الملموسة للوحدة (i) للسنة (t) مقسوماً على إجمالي الموجودات في السنة السابقة.

$(Growth_{i,t-1})$ = معدل نمو الإيرادات السنوية للمصرف (i) في نهاية العام السابق (t-1) [مبيعات العام الحالي - مبيعات العام السابق] / مبيعات العام السابقة.

$(E_{i,t})$ = الخطأ المعياري لنموذج الاستثمار للوحدة (i) خلال السنة الحالية (t).

والجدول رقم (2) يظهر معاملات معادلة الانحدار الخاصة بتقدير الاستثمار.

الجدول (2): معاملات قيمة بيتا لتقدير الاستحقاقات الكلية

المعاملات	B ₀	B ₁
القيم	0.006	0.006

المصدر: الجدول من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي (SPSS).

الخطوة الثانية: يتم استخدام الفوائد كمؤشر محدد للانحرافات عن الاستثمار المتوقع. وسيتم قياس سياسة استثمار بالقيمة المطلقة لبقايا نموذج الاستثمار مضروباً في (-1)، بالاتفاق مع دراسة (Biddle et al., 2009)، (Elaoud & Jarboui, 2017)، (Ezzi et al, 2022)، أي بمعنى كلما زادت القيمة (الأقرب للصفر نظراً لكون كل القيم سالبة) دل ذلك على اتباع سياسة استثمار أكثر رشداً من قبل إدارة الوحدة الاقتصادية.

المتغير الثاني: المتغير التابع (المحاسبة عن تكاليف رأس المال البشري)، تم قياس المتغير من خلال تحديد القيم المالية(*) لعناصر تكاليف رأس المال البشري المحددة في المصارف عينة البحث والمتمثلة بثلاثة عشر عنصراً كما هو موضح في الجدول رقم (3) وهذه العناصر هي (تكاليف التدريب والتوجيه، تكاليف الاستقطاب، تكاليف المواد التعليمية، تكاليف التدريب أثناء العمل، تكاليف الاستبدال الوظيفي، تكاليف الاستبدال الشخصي، تكاليف التفريغ، تكاليف الاعلان عن الوظيفة، تكاليف فترة التجربة، تكاليف الاختيار، تكاليف التعيين، تكاليف التسكين، تكاليف النقل الداخلي) بالاتفاق مع دراسة، (Chen & Lin, 2004)، و(العشماوي، 2008)، و(عمر، 2011)، وتم تصنيفها إلى ثلاثة أصناف هي:

1. تكاليف الاستحواذ أو التكوين: وتضم خمسة عناصر هم (تكاليف الاستقطاب، تكاليف الاختيار، تكاليف التعيين، تكاليف التسكين، تكاليف النقل الداخلي).
 2. تكاليف التعلم: وتضم ثلاثة عناصر (تكاليف التدريب والتوجيه، تكاليف المواد التعليمية، تكاليف التدريب أثناء العمل).
 3. تكاليف الاستبدال: وتضم خمس عناصر (تكاليف الاستبدال الوظيفي، تكاليف الاستبدال الشخصي، تكاليف التفريغ، تكاليف الاعلان عن الوظيفة، تكاليف فترة التجربة).
- وبهدف تجنب التفاوت في أحجام المصارف وتأثيره على النتائج، لذا في اختبار التباين والعلاقات والتأثير سيتم قسمة تكاليف رأس المال البشري على إجمالي الموجودات.

(*) لم يتم قياس الإفصاح المحاسبي عن عناصر تكاليف رأس المال البشري نظراً لكون أغلب قيم العناصر تم الحصول عليها من الزيارات والمقابلات الشخصية التي أجراها الباحثان مع موظفي المصارف عينة البحث، ولا يوجد حسابات مستقلة لقياس كل عنصر من هذه العناصر داخل المصارف، لذا لا يتم الإفصاح عنها بصورة منفرد وواضحة.

الجدول (3): عناصر تكاليف رأس المال البشري

ت	عناصر الفئة الأولى (تكاليف الاستحواذ)	ت	عناصر الفئة الثانية (تكاليف التعلم)	ت	عناصر الفئة الثالثة (تكاليف الاستبدال)
1	تكاليف الاستقطاب	6	تكاليف التدريب والتوجيه	9	تكاليف الاستبدال الوظيفي
2	تكاليف الاختيار	7	تكاليف المواد التعليمية	10	تكاليف الاستبدال الشخصي
3	تكاليف التعيين	8	تكاليف التدريب أثناء العمل	11	تكاليف التفريغ
4	تكاليف التسكين			12	تكاليف الاعلان عن الوظيفة
5	تكاليف النقل الداخلي			13	تكاليف فترة التجربة

المصدر: الجدول من إعداد الباحثين بالاعتماد على دراسة (Chen & Lin, 2004)، و(العشماوي، 2008)، و(عمر، 2011).

3-4. التحليل الوصفي لمتغيرات البحث: يظهر الجدول رقم (4)، مستويات سياسة الاستثمار وتكاليف رأس المال البشري (اجمالي وللنفقات الثلاث) للمصارف عينة البحث.

الجدول (4): مستويات سياسة الاستثمار وتكاليف رأس المال البشري (اجمالي وللنفقات الثلاث)

ت	المصرف	سياسة الاستثمار	اجمالي تكاليف رأس المال البشري	الفئة الأولى تكاليف الاستحواذ	الفئة الثانية تكاليف التعلم	الفئة الثالثة تكاليف الاستبدال
1	بغداد	- 0.006	4969600244	1925320405	373716636	2670563203
2	اشور الدولي	-0.017	3012610281	1034334839	97677040	1880598402
3	المنصور	-0.005	2742663739	1038360978	35774453	1668528309
4	المتحد	-0.020	5240027613	1787583980	230687005	3221756629
5	الشرق الاوسط	-0.017	4577368080	1151826918	252090403	3173450759
6	العراقي	-0.010	2592359748	993168139	108386059	1490805549
7	الموصل	-0.016	1549004963	602064769	62151389	884788805
8	دجلة والفرات	-0.012	2646569821	1038950553	121793669	1485825599
9	كوردستان	-0.008	6908249695	1586670201	723737252	4597842242
10	الخليج	-0.011	6924640812	2555331770	426717450	3942591592
11	الانتماء العراقي	-0.005	1519017810	461078907	57888859	1000050045
12	الاتحاد	-0.006	2237913797	843373302	48962018	1345578477
13	الأهلي	-0.005	5678464771	2215945938	345945683	3116573151
14	سومر	-0.009	1417223330	490903317	74318341	852001672
15	التجاري	-0.007	2569201072	733603015	88878360	1746719696
	الاجمالي	-0.010	3638994385	1230567802	203248308	2205178275

المصدر: الجدول من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي (SPSS).

يلاحظ من الجدول رقم (4) أن الوسط الحسابي لسياسة الاستثمار في كل من مصرف المتحد واشور والموصل والشرق الوسط الأقل مستوى لكفاءة سياسات الاستثمار مقارنة بالوسط الحسابي لإجمالي مشاهدات العينة للمصارف كافة، في حين سجل مصرف الائتمان والأهلي والاتحاد مستويات لسياسات الاستثمار الأعلى كفاءة، أما من حيث تكاليف رأس المال البشري، فكان أدنى مستوى للإنفاق في مصرف سومر بمتوسط إنفاق سنوي (1417223330) دينار يليه مصرف الائتمان، أي ما يقارب المليار ونصف دينار، أما أعلى مستوى للإنفاق فكان في مصرف الخليج بمتوسط إنفاق سنوي (6924640842) دينار يليه مصرف كردستان أي ما يقارب 7 مليار دينار، أما فيما يخص فئات التكاليف الثلاثة، فيلاحظ أن في تكاليف الاستحواذ كان المصرف الخليج هو الأعلى إنفاقاً بمتوسط إنفاق سنوي (2555331770) دينار، أما أدنى مستوى للإنفاق كان في مصرف الائتمان بمتوسط إنفاق سنوي (461078907) دينار، أما تكاليف التعلم فكان مصرف كردستان هو الأعلى إنفاقاً بمتوسط إنفاق سنوي (723737252) دينار، أما أدنى مستوى للإنفاق فكان في مصرف المنصور بمتوسط إنفاق (35774453) دينار، أما تكاليف الاستبدال فيلاحظ أن أعلى مستوى للإنفاق في مصرف كردستان بمتوسط إنفاق (4597842242) يليه كل من مصرف الخليج والمتحد والشرق الوسط على التوالي بنسب متقاربة، أما أدنى مستوى في مصرف سومر بمتوسط إنفاق (852001672).

4-4. اختبار الفرضيات: تضمن البحث فرضية رئيسية واحدة هي:

(H1). الفرضية الرئيسية: هناك علاقة ذات دلالة معنوية بين سياسة الاستثمار وتكاليف رأس المال البشري (اجملاً وبفئاتها الثلاث).

باستخدام معامل الارتباط بيرسون تم اختبار مستوى العلاقة بين سياسة الاستثمار وتكاليف رأس المال البشري (اجملاً وبفئاتها الثلاث)، والجدول رقم (5) يظهر مصفوفة الارتباط بين هذه المتغيرات.

الجدول (5): الارتباط بين سياسة الاستثمار وتكاليف رأس المال البشري

تكاليف رأس المال البشري				
الفئة الأولى تكاليف الاستحواذ	الفئة الثانية تكاليف التعلم	الفئة الثالثة تكاليف الاستبدال	اجمالي تكاليف رأس المال البشري	
**0.338	**0.205	**0.244	**0.307	سياسة الاستثمار
0.000	0.008	0.002	0.000	Sig

** : وتعني أن الارتباط دال معنوياً عند 1% * : وتعني أن الارتباط دال معنوياً عند 5%

المصدر: الجدول من اعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي (SPSS).

يلاحظ من الجدول رقم (5) أن هناك علاقة ارتباط ايجابية (طردية) ذات دلالة معنوية بين سياسة الاستثمار وتكاليف رأس المال البشري (اجملاً وبفئاتها الثلاث)، بمعنى كلما ارتفع مستوى كفاءة سياسة الاستثمار رافق ذلك ارتفاع في مستوى الإنفاق على رأس المال البشري وبفئاته الثلاث في المصارف عينة البحث، وهذه النتيجة تتفق مع دراسة (Ji et al., 2021) إذ توصلت الدراسة إلى أن زيادة تكلفة رأس المال البشري بسبب مخاطر الاستثمار قد تنثني الوحدة الاقتصادية عن القيام باستثمارات قيمة ولكنها محاطة بالمخاطر في المستقبل، كما أشارت دراسة (الصقر، 2013) التي

تناولت محاسبة الموارد البشرية بأن المعلومات التي تقدمها محاسبة الموارد البشرية تؤثر على قرارات المستثمرين ورؤيتهم لقيمة الوحدة الاقتصادية. وبناءً على ما سبق تقبل الفرضية الرئيسية للبحث.

المحور الخامس: الاستنتاجات والتوصيات

- 1-5. **الاستنتاجات:** تم في هذا البحث التوصل إلى مجموعة من الاستنتاجات أهمها ما يأتي:
 1. تعد سياسة الاستثمار من العوامل التي تزيد من قيمة الوحدة الاقتصادية بمرور الزمن فضلاً عن زيادة معدلات نموها، إذ إن أهداف سياسات الاستثمار تتحدد غالباً مدى تحقيق معدل نمو الوحدة الاقتصادية فضلاً عن تحقيق عائد عالٍ وبشكل مستمر.
 2. إن الاستثمار في تكلفة رأس المال البشري يعد استثماراً في العنصر التنظيمي الوحيد القادر على استيعاب المفاهيم والأفكار الجديدة التي تساعد على الاستفادة من الفرص، ومواجهة التحديات التي تفرضها الظروف البيئية والتكنولوجية، كون أن المهارات البشرية تشكل مجموعة من الركائز التي تساعد في إحداث التنمية والتغيير في الوحدة من خلال الإبداع البشري.
 3. هناك علاقة ارتباط إيجابية (طردية) ذات دلالة معنوية بين سياسة الاستثمار وتكاليف رأس المال البشري (اجمالياً وبفئاتها الثلاث)، بمعنى كلما ارتفع مستوى كفاءة سياسة الاستثمار رافق ذلك ارتفاع في مستوى الانفاق على رأس المال البشري وبفئاته الثلاث في المصارف عينة الدراسة.
 4. إن قياس تكاليف رأس المال البشري من الممكن أن تساعد في تحديد مستويات مخاطر الاستثمار المتبناة في الوحدة الاقتصادية.
- 2-5. **التوصيات:** في ضوء الاستنتاجات التي توصل إليها البحث، فقد تم وضع جملة من التوصيات أهمها الآتي:
 1. ضرورة إدراج فقرات واضحة ضمن الحسابات في المصارف العراقية يظهر فيها عناصر تكاليف رأس المال البشري، وذلك لدور هذه العناصر والمعلومات المتعلقة بها في ترشيد قرارات الإدارة ومن ثم تعظيم قيمة موجوداتها وقيمتها الكلية.
 2. ضرورة الاهتمام بقياس تكاليف رأس المال البشري من خلال إدراجه ضمن القوائم المالية فضلاً عن وضع أسس وقواعد لقياسه بالرجوع إلى الأساليب والممارسات المحاسبية.
 3. دراسة أسباب تأثير بعض العوامل على منافذ الاستثمار في المصارف الأهلية، والاهتمام بالمستوى التقني والتكنولوجي وزيادة مستوياتها باستمرار، والتي يمكن من خلالها لأصحاب المصالح ومنظمي السوق من الرقابة والإشراف على المشاريع الاستثمارية بتركيز أعلى.
 4. تشكيل لجان خاصة للتركيز على وضع خطط وبرامج استثمارية طويلة الأجل، لتوفير المعلومات حول الاستثمارات للمساعدة في اختيار سياسة استثمارية فعالة، فضلاً عن توفير أساليب مالية واستثمارية جديدة ومبتكرة لمعالجة أي ظروف قد يتعرض لها سوق الأوراق المالية.

المصدر

أولاً. المصادر العربية:

أ. الرسائل والأطاريح الجامعية

1. المنذلاوي، عباس يحيى خضر، (2004)، إمكانات السياسة النقدية في تشجيع الاستثمار المحلي في العراق، رسالة ماجستير في العلوم الاقتصادية، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد، جمهورية العراق.

2. صالح، احمد محمد حسين، (2021)، أثر رأس المال البشري على حوكمة إدارة المعرفة، رسالة ماجستير في ادارة الأعمال غير منشورة، كلية التجارة، جامعة عين شمس، جمهورية مصر.
3. ثويني، سميرة مهدي، (2017)، تكلفة الاستثمار في رأس المال البشري في ظل البيئة التكنولوجية الحديثة "دراسة تطبيقية"، رسالة ماجستير في المحاسبة غير منشورة، كلية التجارة، جامعة المنصورة، جمهورية مصر.
4. عفانة، عامر حسن علي، (2019)، القياس والإفصاح المحاسبي لرأس المال الفكري والمسؤولية الاجتماعية وأثرهما على تقويم كفاءة الأداء المالي للمصارف "دراسة ميدانية"، اطروحة دكتوراه في المحاسبة منشورة، معهد بحوث ودراسات العالم الاسلامي، جامعة ام درمان، جمهورية السودان.
5. القرشي، خيرية عبد كاظم حسين، (2007)، التقييم المالي لرأس المال البشري وأثره في ربحية المنشأة "دراسة تطبيقية"، رسالة ماجستير، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة المستنصرية، جمهورية العراق.
6. عمر، رانيا علي عقيلي، (2011)، نحو إطار مقترح للقياس والأفصاح المحاسبي عن رأس المال الفكري على المستوى القومي وأثره على الناتج القومي: دراسة نظرية وميدانية"، رسالة ماجستير في المحاسبة، كلية التجارة، جامعة بنها، جمهورية مصر العربية.
7. سكر، مريانا مرزوق متى، (2018)، دور آليات حوكمة الشركات في الحد من عدم تماثل المعلومات المحاسبية لترشيد قرارات الاستثمار: دراسة ميدانية، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة النيلين، جمهورية السودان.
8. القرشي، خيرية عبد كاظم حسين، (2007)، التقييم المالي لرأس المال البشري وأثره في ربحية المنشأة "دراسة تطبيقية"، رسالة ماجستير، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة المستنصرية، جمهورية العراق.

ب. البحوث والدوريات

1. شوكت، عفيفة بجاي، عبد الخضر، عصام، (2019)، فاعلية سياسات الاستثمار في مستوى التشغيل ومعدلات النمو الاقتصادي في العراق، مجلة جامعة الانبار للعلوم الاقتصادية والادارية، المجلد 11، العدد 27، ص 355_369.
2. السعدي، وسن خزل عبد العظيم، المحمدي، مكي غازي عبد اللطيف، (2020)، الدليل النظري والمفاهيمي للاستثمار والعوامل المؤثرة على الاستثمار في محافظة بغداد، مجلة الآداب، ملحق العدد 133، ص 349-370.
3. عزيز، بيان صديق، (2021)، مشاكل القياس والإفصاح عن رأس المال البشري في ضوء المعايير الدولية للمحاسبة "دراسة تحليلية"، المجلة الدولية للعلوم الانسانية والاجتماعية، العدد 25، ص 103-118، أربيل، جمهورية العراق.
4. محمد، سلوى درار عوض، (2019)، القياس المحاسبي لرأس المال البشري وأثره على رفع كفاءة الأداء بالتطبيق على جامعة الملك خالد، المجلة العالمية للاقتصاد والاعمال، المجلد 6، العدد 3، كلية المجتمع، جامعة الملك خالد، المملكة العربية السعودية.
5. خاطر، ابراهيم نادر شحاته، دياب، محمد عبدالقادر، ابراهيم، ايمان مصطفى، (2020)، قياس رأس المال البشري في منشآت المراجعة: دراسة ميدانية، المجلة العلمية للبحوث والدراسات التجارية،

المجلد 34، العدد 3، ص 215-256، كلية التجارة وإدارة الأعمال، جامعة حلوان، جمهورية مصر العربية.

6. السيد، علي مجاهد أحمد، (2019)، إطار مقترح لتكامل نظام محاسبة التكاليف على أساس النشاط ومدخل تحليل الأنشطة لقياس تكلفة تكوين رأس المال الفكري "دراسة ميدانية"، مجلة البحوث المحاسبية، العدد 1، ص 438-499، كلية التجارة، جامعة طنطا، جمهورية مصر العربية.
7. علاوي، محمد حويش، خلف، يونس محمد، أحمد، يونس عبد الكريم، (2018)، القياس والإفصاح المحاسبي عن الموجودات غير الملموسة وانعكاساتها في قرارات الاستثمار، مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد 4، العدد 44 ج 1، ص 1-27، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة تكريت، جمهورية العراق.

ج. أخرى:

1. العشماوي، محمد عبد الفتاح محمد ابراهيم، (2008)، قياس تكلفة الموارد البشرية: المفاهيم وطرق القياس، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، ص 91-107، القاهرة.
- ثانياً. المصادر الأجنبية:

1. Widiyati, D., & Murwaningsari, E., (2021), Anti-Corruption Disclosure, Investment Policy and Cultural Diversity on Firm Performance: Does the Board Experience Matter? International Journal of Advanced Research in Economics and Finance, 3(3), 22-37.
2. Sharipov, K. A., & Zaynuidinova, U. D., (2020), Investment policy of automobile transport entrepreneurs. American Journal of Economics and Business Management, 3(1), 70-76.
3. Brennan, M. J., (2003), Corporate investment policy. In Handbook of the Economics of Finance 1, 167-214.
4. Mirza, N. I., Malik, Q. A., & Mahmood, C. K., (2020), The value of board diversity in the relationship of corporate governance and investment decisions of pakistani firms. Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity, 6(4), 146.
5. Meryana & Setiany, E., (2021), The Effect of Investment, Free Cash Flow, Earnings Management, and Interest Coverage Ratio on Financial Distress. Journal of Social Science, 2(1), 64-69.
6. Mendoza, O. M. V., Borsi, M. T., & Comim, F., (2022), Human capital dynamics in China: Evidence from a club convergence approach. Journal of Asian Economics, 101441.
7. Uliana, E., Macey, J., & Grant, P., (2005), Towards reporting human capital, Meditari Accountancy Research, 13(2), 167-188.
8. Chen, H. M., & Lin, K. J. (2004). The role of human capital cost in accounting, Journal of intellectual capital, 5(1), 116-130.
9. Bullen, M. L., & Eyler, K. A., (2010), Human resource accounting and international developments: implications for measurement of human capital. Journal of International Business and Cultural Studies, 3(3), 1-16.

10. Kogut, O. Y., Janshanlo, R. E., & Czerewacz-Filipowicz, K., (2020), Human capital accounting issues in the digital economy. In *Digital Transformation of the Economy: Challenges, Trends and New Opportunities*, 296-305.
11. Hilorme, T., Perevozova, I., Shpak, L., Mokhnenko, A., & Korovchuk, Y., (2019), Human capital cost accounting in the company management system. *Academy of Accounting and Financial Studies Journal*, 23(2), 1-6.
12. Monday, O., (2017), Human Resources Accounting: Issues, Benefits and Challenges. *International journal of economics, finance and management sciences*, 5(3), 129-138.
13. Narayan, R., (2010), Human resource accounting: A new paradigm in the era of globalization, *Asian journal of mangment research*.
14. Elaoud, A., & Jarboui, A., (2017), Auditor specialization, accounting information quality and investment efficiency. *Research in International Business and Finance*, 42, 616-629.
15. Ezzi, F., Abida, M., & Jarboui, A., (2022), The Mediating Effect of Corporate Governance on the Relationship Between Blockchain Technology and Investment Efficiency. *Journal of the Knowledge Economy*, 1-17.
16. Ji, S., King, T. H. D., & Li, X., (2021), Human capital cost and investment policy. *Review of Financial Economics*, 39(3), pp 254-279.
17. Alnasser, N. M., Shaban, O. S., & Atieh, A. K., (2014), The role of human resource costing in assisting investors to appraise the human assets of business enterprise. *International Journal of Economics, Finance and Management Science*, 2(2), 117-122.
18. Salehi, M., Zimon, G., Arianpoor, A., & Gholezoo, F. E., (2022), The Impact of Investment Efficiency on Firm Value and Moderating Role of Institutional Ownership and Board Independence. *Journal of Risk and Financial Management*, 15(4), 170-182.