

UKJAES

University of Kirkuk Journal
For Administrative
and Economic Science

ISSN:2222-2995 E-ISSN:3079-3521

University of Kirkuk Journal For
Administrative and Economic Science



Mustafa Azmi Tawfeeq. The impact of human capital valuation at fair value on the value of the enterprise. *University of Kirkuk Journal For Administrative and Economic Science* (2026) 16 (1):39-51.

The Impact of Human Capital Valuation at Fair Value on The Value of The Enterprise

Mustafa Azmi Tawfeeq

Directorate General of Education of Anbar, Anbar, Iraq

Mustafa88alrawi@gmail.com

Abstract: This research aims to demonstrate the impact of adopting fair value human capital valuation on firm value. A field methodology was employed to measure this impact, specifically within the Ministry of Health/Department of Planning and Resource Development in Baghdad. Data was collected through a questionnaire distributed to department managers, section heads, and employees. Sixty-eight (68) questionnaires were deemed valid for analysis after excluding incomplete ones. SPSS version 22 was used to conduct the necessary statistical analysis and determine the relationship between human capital valuation and firm value. The research concluded that integrating fair value methods into human capital measurement provides a more accurate and reliable picture of human resources within the firm, enhancing the accuracy of financial reports and increasing their ability to support decision-making. Furthermore, a positive relationship was found between human resource efficiency and the firm's added economic value, indicating that investment in employees yields a tangible financial return and contributes to organizational sustainability. The research recommends including accurate information on the fair value of human resources in financial statements and annual reports to support investors and stakeholders in making data-driven investment decisions.

Keywords: Human Capital, Fair Value, Accuracy of Financial Reporting, Investment Decision-Making.

أثر تقييم رأس المال البشري بالقيمة العادلة في قيمة المنشأة

م.م. مصطفى عزمي توفيق

المديرية العامة لتربية الانبار، الانبار، العراق

المستخلص: يهدف البحث الى بيان أثر تبني تقييم رأس المال البشري بالقيمة العادلة في قيمة المنشأة. وتم اعتماد منهج ميداني لقياس أثر تقييم رأس المال البشري بالقيمة العادلة في قيمة المنشأة، من خلال تطبيق الدراسة في وزارة الصحة/دائرة التخطيط وتنمية الموارد في بغداد. وجمعت البيانات بواسطة استبانة وُجّهت لمدراء الأقسام ورؤساء الشعب والموظفين، مع اعتماد (٦٨) استبانة صالحة للتحليل بعد استبعاد غير المكتمل منها. وتم استخدام برنامج SPSS V.22 لإجراء التحليل الإحصائي اللازم واستخلاص العلاقة بين تقييم رأس المال البشري والقيمة

الاقتصادية للمنشأة. وتوصل البحث ان أن دمج أساليب القيمة العادلة في قياس رأس المال البشري يوفر صورة أكثر دقة وموثوقة للموارد البشرية داخل المنشأة، ما يعزز دقة التقارير المالية ويزيد من قدرتها على دعم اتخاذ القرار. وان هناك علاقة إيجابية بين كفاءة الموارد البشرية والقيمة الاقتصادية المضافة للمنشأة، ما يدل على أن الاستثمار في الموظفين يحقق عائداً مالياً ملموساً ويساهم في الاستدامة المؤسسية. واوصى البحث على إدراج معلومات دقيقة عن القيمة العادلة للموارد البشرية في القوائم المالية والتقارير السنوية لدعم المستثمرين وأصحاب المصلحة في اتخاذ قرارات استثمارية مبنية على بيانات موثوقة.

الكلمات المفتاحية: رأس المال البشري، القيمة العادلة، دقة التقارير المالية، اتخاذ القرارات الاستثمارية.

Corresponding Author: E-mail: Mustafa88alrawi@gmail.com

المقدمة

تعد الموارد البشرية من أهم الأصول الاستراتيجية لأي مؤسسة، حيث تمثل قوة دفع رئيسية لتحقيق أهدافها وتطوير أدائها. ومع التغيرات المستمرة في بيئة الأعمال ومتطلبات الكفاءة المؤسسية، أصبح من الضروري اعتماد أساليب تقييم حديثة لرأس المال البشري تساعد على تحسين القرارات المتعلقة بالاستثمار في الموظفين وتطوير مهاراتهم. واحدة من هذه الأساليب هي تقييم رأس المال البشري بالقيمة العادلة، الذي يوفر تقديراً دقيقاً للقيمة الاقتصادية والمعرفية للموظفين ويساعد الإدارة على تخصيص الموارد البشرية والمالية بشكل أكثر فعالية. ويهدف هذا البحث إلى دراسة أثر تقييم رأس المال البشري بالقيمة العادلة على قرارات الاستثمار في الموارد البشرية داخل وزارة الصحة في بغداد، مع التركيز على دائرة التخطيط وتنمية الموارد. تم جمع البيانات من المدراء ورؤساء الشعب والموظفين في الدائرة، نظراً لما يمتلكونه من خبرة عملية ومعرفة مباشرة بأساليب إدارة الموارد البشرية واتخاذ القرارات الاستثمارية المتعلقة بالموظفين.

ويعتمد البحث على المنهج الميداني الاستنباطي لجمع البيانات، بهدف تحليل آراء المشاركين وتقييم أثر تطبيق القيمة العادلة لرأس المال البشري على قرارات الاستثمار في تطوير الموارد البشرية. كما تسعى الدراسة إلى تقديم توصيات عملية لتعزيز الاستثمار الأمثل في الموظفين ودعم اتخاذ قرارات استراتيجية قائمة على معلومات دقيقة وموثوقة.

المبحث الأول : منهجية البحث

أولاً: مشكلة البحث

على الرغم من الأهمية المتزايدة لرأس المال البشري بوصفه أحد مكونات القيمة الاقتصادية للمنشآت، ما تزال الممارسات المحاسبية في المؤسسات الحكومية العراقية، ومنها وزارة الصحة، تعتمد على الأساليب التقليدية التي تُهمش القيمة الحقيقية للموارد البشرية ولا تعكس أثرها الفعلي في قيمة المنشأة. ويؤدي هذا القصور إلى فجوة واضحة في المعلومات المتاحة لصناع القرار، خصوصاً في الدوائر الحيوية مثل دائرة التخطيط وتنمية الموارد، التي تعتمد بشكل أساسي على الكفاءات البشرية في تحقيق أهدافها التشغيلية والتنموية.

كما تعاني الوزارة من غياب إطار موحد لتقييم رأس المال البشري بالقيمة العادلة، مما يضعف قدرة الإدارة على تقدير العائد الاقتصادي للعاملين، ويؤثر في شفافية التقارير وفي كفاءة توزيع الموارد. وتزداد هذه الإشكالية تعقيداً بسبب نقص الدراسات التطبيقية المحلية التي تستخدم أدوات كمية—مثل الاستبيان—لقياس أثر تقييم رأس المال البشري بالقيمة العادلة على قيمة المنشأة داخل السياق الحكومي.

وانطلاقاً من ذلك، تتمثل مشكلة البحث في عدم وضوح مدى تأثير تطبيق تقييم رأس المال البشري بالقيمة العادلة على قيمة المنشأة داخل وزارة الصحة في بغداد، ولا سيما في دائرة التخطيط وتنمية الموارد، وما إذا كان تبني هذا التقييم يسهم فعلياً في تعزيز القيمة المؤسسية وفق ما تعكسه بيانات المدراء ورؤساء الشعب والموظفين.

ثانياً: فرضية البحث

ان فرضية البحث الحالي هي كما يأتي: -

يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لتقييم رأس المال البشري بالقيمة العادلة في قيمة المنشأة.

ثالثاً: أهداف البحث

يهدف البحث الحالي الى تحقيق الاتي: -

1. تحديد الأسس العلمية والمحاسبية لتقييم رأس المال البشري بالقيمة العادلة، وبيان مدى ملاءمتها لخصائص بيئة الأعمال المعاصرة.
2. قياس مستوى تطبيق منهجيات القيمة العادلة في تقييم الموارد البشرية داخل المنشآت، والتعرف على آليات قياسها وإجراءات الإفصاح المرتبطة بها.
3. بيان أثر تبني تقييم رأس المال البشري بالقيمة العادلة في قيمة المنشأة، من خلال اختبار العلاقة الإحصائية بين المتغيرين.

رابعاً: أهمية البحث

تظهر أهمية البحث الحالي من خلال الآتي: -

١. الأهمية النظرية

- أ- يساهم البحث في تطوير الأدبيات المحاسبية المتعلقة بقياس رأس المال البشري، عبر ربطه بمنهج القيمة العادلة الذي بدأ يكتسب قبولاً واسعاً في المعايير الدولية.
- ب- يوضح البحث كيفية انتقال تقييم الأصول غير الملموسة من المفهوم التقليدي إلى الإطار القائم على القيمة العادلة، مما يعزز الفهم العلمي لدور الموارد البشرية كعامل مؤد للقيمة.
- ت- يفتح المجال أمام الباحثين لتطوير نماذج قياس جديدة تأخذ بعين الاعتبار العائد الاقتصادي المتولد من العنصر البشري بشكل أكثر دقة وموضوعية.

٢. الأهمية التطبيقية

- أ- يساهم البحث في تمكين المنشآت من معرفة التأثير الفعلي لتقييم رأس المال البشري بالقيمة العادلة على قيمة المنشأة، مما يساعد في تحسين دقة التقييمات المالية.
- ب- يوفر نتائج يمكن أن تساعد الإدارة العليا والمستثمرين في اتخاذ قرارات أكثر وعياً مستندة إلى معلومات محاسبية تعكس حقيقة القيمة الاقتصادية للعاملين.
- ت- يدعم التوجهات الحالية نحو الاستدامة والشفافية والإفصاح الموسع، من خلال تعزيز قدرة التقارير المالية على تمثيل جميع العناصر المؤثرة في قيمة المنشأة، بما فيها الرأس المال البشري.
- ث- يقدم إطاراً يمكن للمؤسسات اعتماده لتحسين كفاءة إدارة الموارد البشرية عبر ربطها بالقيمة الاقتصادية، مما يساعد في تخطيط التعويضات، التدريب، وبرامج التطوير.

خامساً: دراسات سابقة

١. لطفي وآخرون. (٢٠١٩). دراسة أثر القياس والإفصاح المحاسبي لرأس المال البشري على قيمة المنشأة.

تهدف الدراسة إلى تقييم أثر قياس والإفصاح المحاسبي عن رأس المال البشري على صافي قيمة المنشأة المسجلة في البورصة المصرية، وذلك من خلال اختبار أهمية رأس المال البشري وإمكانية قياسه محاسبياً، ومعرفة تأثيره على قيمة المنشأة في شركة الاتصالات المصرية. وأسفرت الدراسة عن معرفة مدى أهمية رأس المال البشري ودوره في تعزيز قيمة المنشأة، كما بينت دوره في دعم القدرة التنافسية وزيادة الأرباح. علاوة على ذلك، أظهرت الدراسة أن الاستخدام الجيد لرأس المال البشري له تأثير مباشر على القيمة السوقية للمنشأة، في حين أن حجم الاستثمارات التي تقوم بها المنشآت في رأس المال البشري ليس متناسباً مع قيمته الحقيقية.

٢. Veltri, S., & Silvestri. (2011). Direct and indirect effects of human capital on firm value: evidence from Italian companies.

يهدف هذا البحث إلى دراسة ما إذا كانت المعلومات المتعلقة بالملكية الفكرية (Intellectual Capital – IC) ذات صلة بالقيمة بالنسبة للمستثمرين، وكذلك دور المكونات الفردية للملكية الفكرية (رأس المال البشري، رأس المال التنظيمي، رأس المال العلائقي) في خلق قيمة المنشأة. وتم استخدام نموذج أولسون لعام ١٩٩٥ للتحقق من العلاقة بين المقاييس المحاسبية الحالية (القيمة الدفترية والأرباح) والمقاييس المستقبلية للربحية، مع استخدام IC كبديل لهذه الربحية المستقبلية. كما تم الاعتماد على مؤشر القيمة المضافة لرأس المال الفكري (VAICTM) لتحديد كفاءة الشركة في استخدام موارد الملكية الفكرية. تكونت عينة البحث من شركات القطاع المالي المدرجة في البورصة الإيطالية للفترة من ٢٠٠٦ إلى ٢٠٠٨. وأكدت النتائج وجود علاقة إيجابية بين القيم المحاسبية والقيمة السوقية من جهة، وبين مكونات الملكية الفكرية كما يقيسها VAICTM والقيمة السوقية من جهة أخرى. أظهرت النتائج أن المستثمرين يولون أهمية أكبر لكفاءة رأس المال البشري (HCE) مقارنة بكفاءة رأس المال الهيكلي (SCE)، كما يلعب HCE دوراً غير مباشر في العلاقة بين الملكية الفكرية والقيمة السوقية. وتركز الدراسة على قطاع واحد (المالي) وبلد واحد (إيطاليا)، ما يسمح بتقييم النتائج من منظور إيطالي مع إمكانية تعميمها على هيكليات بنكية مشابهة في دول أخرى، فضلاً عن تسهيل المقارنات مع دراسات مماثلة. ومن الجانب العملي، يُصّح مدراء الشركات المالية عند تطوير استراتيجيات لتعزيز الملكية الفكرية بأخذ دور رأس المال البشري غير المباشر بعين الاعتبار، مع تقييم الاستثمارات في كل مكون من مكونات IC ضمن سياق تفاعلاته مع المكونات الأخرى.

٣. Pravdiuk et al.,. (2019). The human capital of an enterprise: theory and assessment methodology.

يهدف البحث إلى تقديم أساس نظري ومنهجي لتقييم رأس المال البشري في المؤسسات، وتحليل مزايا وعيوب الأساليب الحالية، واقتراح منهجية قائمة على التكلفة تعكس بدقة قيمة الأصول البشرية في المحاسبة والتقارير المالية للشركات. واعتمد البحث على المنهج التاريخي والمنطقي لدراسة طبيعة رأس المال البشري وتطور طرق تقييمه، مع استخدام المنهج الجدلي والتحليل المقارن

لتحديد الفروقات بين الأساليب الحالية، إضافة إلى أساليب التجريد العلمي، الاستقراء، الاستنتاج، والتحليل والتركييب لتطوير منهجية تقييم شاملة لرأس المال البشري ودمجها في النظام المحاسبي والتقارير المالية. وتوصل البحث إلى أن الأسلوب القائم على التكلفة هو الأمثل من منظور المحاسبة، حيث يُحسب تكلفة رأس المال البشري عبر تراكم كافة المصاريف المتعلقة بتطوير قدرات الموظفين، تدريبهم، اكتساب الخبرة المهنية وتأهيلهم الوظيفي، ما يتيح عرض معلومات دقيقة عن قيمة الأصول البشرية في التقارير المالية ويعزز قدرتها على دعم القرارات الإدارية والاستثمارية. ويوصى بتبني المنهجية المقترحة لتقييم رأس المال البشري داخل الشركات، بما يسمح بعرض قيمة الأصول البشرية في التقارير المالية، وتحسين كفاءة استخدام الموارد البشرية، وزيادة قدرة الإدارة على اتخاذ قرارات استراتيجية قائمة على معلومات دقيقة تعكس القيمة الاقتصادية الحقيقية للموظفين.

المبحث الثاني: الجانب النظري

أولاً: مفهوم رأس المال البشري وأهميته

ان رأس المال البشري يُعد أحد أهم الموارد الاستراتيجية التي تمتلكها المؤسسات، إذ يمثل المعرفة والمهارات والخبرات والكفاءات التي يمتلكها الموظفون والتي يمكن توظيفها لتحقيق أهداف المؤسسة. يُعرف رأس المال البشري على أنه مجموع القدرات العقلية والمهنية للفرد التي تساهم في إنتاج القيمة وتحقيق الأداء المؤسسي، ويشمل مكونات متعددة مثل التعليم، التدريب، الخبرة العملية، المهارات الفنية والسلوكية، والقدرة على الابتكار وحل المشكلات. (احمد وآخرون، ٢٠٢١: ٢٦٢). وتتجلى أهمية رأس المال البشري في دوره الحيوي في تحسين الأداء المؤسسي من خلال زيادة الإنتاجية، تعزيز الجودة، وتطوير العمليات الداخلية للمؤسسة. كما أنه يشكل عاملاً رئيسياً في تحقيق ميزة تنافسية مستدامة، حيث يمكن للمؤسسات التي تستثمر في تنمية مهارات ومعارف موظفيها أن تبتكر منتجات وخدمات عالية الجودة، وتتجاوز بسرعة مع التغيرات في الأسواق والبيئة الاقتصادية. كذلك، يساهم رأس المال البشري في دعم ثقافة الابتكار والتعلم المستمر داخل المؤسسة، ما يؤدي إلى تعزيز القدرة على المنافسة والبقاء في ظل التحديات الاقتصادية والتكنولوجية المتزايدة. (جرا، ٢٠٢٤: ٧٨١). يرى الباحث ان رأس المال البشري يمثل مورداً استراتيجياً جوهرياً للمؤسسات، فهو يشمل مجموع المعرفة والمهارات والخبرات التي يمتلكها الموظفون والتي يمكن توظيفها لتعزيز الأداء المؤسسي وتحقيق الأهداف التنظيمية. يساهم الاستثمار في تطوير قدرات الموظفين في زيادة الإنتاجية، رفع جودة الخدمات والمنتجات، وتحسين العمليات الداخلية، ما يعزز ميزة تنافسية مستدامة. كما أن رأس المال البشري يشجع على الابتكار والتعلم المستمر، مما يمكن المؤسسات من التكيف السريع مع التغيرات الاقتصادية والتكنولوجية، ويعزز قدرتها على المنافسة والبقاء في بيئة ديناميكية.

ثانياً: العلاقة بين رأس المال البشري والإنتاجية الاقتصادية

ان العلاقة بين رأس المال البشري والإنتاجية الاقتصادية تتمثل في أن استثمار المؤسسات والدول في تطوير مهارات ومعارف الموظفين يؤدي بشكل مباشر إلى زيادة كفاءة استخدام الموارد وتحسين الأداء العام. فكلما ارتفع مستوى التعليم والتدريب والخبرة العملية لدى العاملين، ارتفعت قدرتهم على الابتكار، وحل المشكلات، واتخاذ قرارات فعالة تدعم تحقيق الأهداف المؤسسية. (محمود وولاء، ٢٠٢٤: ٥). على المستوى الاقتصادي، يساهم رأس المال البشري المتطور في زيادة الإنتاجية الفردية والجماعية، مما ينعكس إيجاباً على معدلات النمو الاقتصادي ومستوى الدخل القومي. كما أنه يعزز قدرة المؤسسات على تقديم منتجات وخدمات ذات جودة عالية، ويخفض التكاليف التشغيلية من خلال تحسين العمليات الداخلية، وبالتالي يرفع العائد على الاستثمار ويساهم في استدامة التنافسية الاقتصادية. (Ositadimma et al., 2025: 66). يرى الباحث ان رأس المال البشري يساهم في زيادة كفاءة استخدام الموارد وتحسين الأداء المؤسسي من خلال تطوير مهارات ومعارف الموظفين. كلما ارتفع مستوى التعليم والتدريب والخبرة، زادت قدرة الموظفين على الابتكار واتخاذ قرارات فعالة. ويؤدي ذلك إلى رفع الإنتاجية الفردية والجماعية، تحسين جودة المنتجات والخدمات، وخفض التكاليف التشغيلية، مما يعزز النمو الاقتصادي والتنافسية المستدامة.

ثالثاً: أساليب قياس رأس المال البشري ومكوناته المالية وغير المالية

ان رأس المال البشري يشير إلى مجموعة المهارات، المعرفة، الخبرات، والإمكانات التي يمتلكها الموظفون والتي تساهم في تحقيق أهداف المؤسسة وزيادة إنتاجيتها. ولتقييم هذا الرأس المال، يتم استخدام أساليب متنوعة تجمع بين الجوانب المالية وغير المالية، كما يلي:

١. الأساليب المالية

تركز على القيمة الاقتصادية للموظفين كأصول للمؤسسة:
أسلوب التكلفة التاريخية (Cost Approach): حساب كل التكاليف المرتبطة بتوظيف الموظفين وتطويرهم، مثل الرواتب، التدريب، والتطوير المهني.
أسلوب العائد الاقتصادي (Economic Value Approach): تقييم مساهمة الموظفين في تحقيق الإيرادات وتقليل التكاليف، أي تقدير العائد الناتج عن رأس المال البشري.

أسلوب رأس المال البشري القائم على الاستثمار (Investment Approach): تحليل المخاطر والعوائد المرتبطة بالاستثمار في الموظفين، لتحديد مدى كفاءة الاستثمار في الموارد البشرية. (Dahlberg, J., & Rehula, 2024:2022)

٢. الأساليب غير المالية

تركز على القدرات والمعارف والمهارات التي يمتلكها الأفراد: (Oyetola et al., 2024:43)

✓ أسلوب المهارات والكفاءات (Competency-Based Approach): تقييم مستوى المهارات التقنية والإدارية والمعرفة والخبرة العملية.

✓ أسلوب الأداء والإنتاجية (Performance-Based Approach): قياس مساهمة الموظفين في تحقيق أهداف المؤسسة باستخدام مؤشرات مثل الإنتاجية وجودة العمل.

✓ أسلوب الابتكار والمعرفة (Knowledge and Innovation Approach): التركيز على قدرة الموظفين على الابتكار، حل المشكلات، وتطوير منتجات أو خدمات جديدة.

✓ أسلوب الالتزام والولاء التنظيمي (Engagement and Loyalty Approach): تقييم رضا الموظفين والتزامهم بالمؤسسة وتأثير ذلك على الأداء العام.

يرى الباحث ان رأس المال البشري يشير إلى مهارات ومعارف وخبرات الموظفين التي تساهم في تحقيق أهداف المؤسسة وزيادة إنتاجيتها. ويتم تقييمه باستخدام أساليب مالية مثل التكلفة التاريخية والعائد الاقتصادي، وأساليب غير مالية مثل قياس المهارات والأداء والابتكار والالتزام التنظيمي. يهدف هذا التقييم إلى تحديد قيمة الموظفين كأصول وتحسين اتخاذ القرارات الاستثمارية في الموارد البشرية.

رابعاً: تقييم رأس المال البشري بالقيمة العادلة (Fair Value)

ان تقييم رأس المال البشري بالقيمة العادلة هو أسلوب محاسبي واستثماري يهدف إلى تقدير القيمة الاقتصادية الفعلية للموظفين كأصول حقيقية للمؤسسة، بدلاً من الاقتصار على التكاليف التاريخية المرتبطة بهم. ويعتمد هذا النهج على تحديد القيمة الحالية المستقبلية للعوائد التي يمكن أن يحققها الموظف للمؤسسة، مع الأخذ في الاعتبار المخاطر والتغيرات المحتملة في بيئة العمل. وان تقييم رأس المال البشري بالقيمة العادلة يعد من الأدوات الحيوية التي تتيح للمؤسسات قياس القيمة الحقيقية للموظفين كأصول استراتيجية، بعيداً عن مجرد التكاليف التاريخية المرتبطة بهم. تكمن أهميته في عدة محاور رئيسية، أولها دعم اتخاذ القرارات الاستثمارية، حيث يمكن للإدارة تحديد حجم الاستثمار الأمثل في التدريب والتطوير والتوظيف استناداً إلى العوائد المتوقعة من كل موظف أو فريق. كما يعزز هذا التقييم الشفافية والمصادقية، إذ يوفر صورة دقيقة عن القيمة الاقتصادية الفعلية للموظفين مقارنة بالمحاسبة التقليدية، ما يساعد في بناء ثقة أكبر لدى صناع القرار والمستثمرين. (Matei et al., 2024:2)

كما يساهم التقييم بالقيمة العادلة في تعزيز التخطيط الاستراتيجي، إذ يربط رأس المال البشري بأهداف النمو والإنتاجية، ما يسهل اتخاذ قرارات طويلة المدى ودعم رؤية المؤسسة المستقبلية. كما يمكن للمؤسسات قياس الأداء والتأثير المالي لكل موظف، مما يتيح معرفة مساهمتهم في الأرباح أو القيمة الاقتصادية المضافة، وبالتالي تحسين إدارة الموارد البشرية بشكل مستدام. وتتطوي عملية تقييم رأس المال البشري بالقيمة العادلة على عدة خطوات أساسية تبدأ بتحديد الأصول البشرية المؤثرة على تحقيق أهداف المؤسسة، ثم تقدير التدفقات النقدية المستقبلية التي يساهم فيها كل موظف أو فريق. بعد ذلك، يتم تطبيق معدل خصم مناسب لتحويل هذه التدفقات إلى قيمتها الحالية بما يعكس المخاطر المرتبطة بها. يلي ذلك مراجعة القيمة السوقية لمقارنة النتائج مع ممارسات السوق أو المعايير المعتمدة، وأخيراً تقديم القيمة العادلة ضمن التقارير المالية أو تقارير إدارة الموارد البشرية لدعم اتخاذ القرار. (Long, 2025:63)

وتنعكس فوائد تطبيق القيمة العادلة لرأس المال البشري على المستوى الاستراتيجي والتشغيلي، إذ تعمل على تعزيز القدرة التنافسية عبر استثمار أفضل في الموظفين، وتحسين كفاءة تخصيص الموارد في التدريب والتطوير، بالإضافة إلى تعزيز ثقافة الأداء المستندة إلى البيانات والمقاييس الاقتصادية، مما يساهم في اتخاذ قرارات أكثر دقة وفعالية على مستوى المؤسسة. (Magau, 2026:74-75)

خامساً: مفهوم قيمة المنشأة (Firm Value) من منظور مالي ومحاسبي

يقصد بقيمة المنشأة (Firm Value) من منظور مالي ومحاسبي ذلك التصور الشامل الذي يعكس القوة الاقتصادية الحقيقية للمؤسسة، ومدى قدرتها على تحقيق الأرباح المستقبلية والمحافظة على استثماراتها في بيئة الأعمال التنافسية. فهي ليست مجرد رقم يظهر في القوائم المالية، بل تمثل حصيلة مجموعة من العوامل المالية والتشغيلية والاستراتيجية التي تعكس وضع المنشأة في السوق وقدرتها على خلق قيمة مضافة لأصحاب المصلحة. (Veltri & Silvestri, 2011:177)

من المنظور المالي، تُعد قيمة المنشأة مؤشراً على قدرتها المستقبلية في توليد تدفقات نقدية مستدامة، إذ ينظر المستثمرون عادة إلى المنشأة باعتبارها آلة توليد نقد، وليس فقط كأصول وخصوم مدرجة في الميزانية. لذلك تُستخدم أدوات مثل التدفقات النقدية المخصومة (DCF) أو مضاعفات الربحية لتقدير القيمة الحقيقية، بما يسمح بالحكم على جدوى الاستثمار في المنشأة مقارنة بغيرها. كما ترتبط قيمة المنشأة في السياق المالي بمستوى المخاطر، فكلما انخفضت المخاطر التشغيلية والمالية، ارتفعت قيمة المنشأة نتيجة ارتفاع الثقة فيها. (الخير, ٢٠٢٥: ٣٩٦)

أما من المنظور المحاسبي، فإن قيمة المنشأة ترتبط بما يظهر في دفاترها من أصول والتزامات، أي بالقيمة الدفترية الناتجة عن المعايير المحاسبية المعتمدة. غير أنّ القيمة المحاسبية لا تعكس في كثير من الأحيان القيمة الحقيقية، خصوصاً في المؤسسات التي

تعتمد على الأصول غير الملموسة مثل رأس المال البشري، الابتكار، المعرفة التنظيمية، والعلامة التجارية. ولذلك ظهرت الحاجة لدمج مفاهيم مثل "القيمة العادلة" ومعايير القياس الحديثة التي تحاول التقريب بين القيمة الدفترية والقيمة السوقية. (خليل وصغير، ٢٠٢٢: ٦٠٤)

يرى الباحث ان قيمة المنشأة تمثل قدرتها الحقيقية على توليد الأرباح والاستمرارية، متجاوزة الأرقام المحاسبية لتشمل عوامل مالية وتشغيلية واستراتيجية. يتم تقديرها مالياً عبر التدفقات النقدية المخصومة ومضاعفات الربحية مع مراعاة المخاطر، بينما المحاسبة تركز على الأصول والخصوم المسجلة. الأصول غير الملموسة مثل رأس المال البشري تتطلب استخدام القيمة العادلة لتقريب الفرق بين القيمة الدفترية والقيمة السوقية.

سادساً: مقاييس تقدير قيمة المنشأة

١. التدفقات النقدية المخصومة (DCF)

يُعد نموذج التدفقات النقدية المخصومة أحد أكثر الأساليب دقة في تقدير قيمة المنشأة، لأنه يعتمد على تقدير التدفقات النقدية المستقبلية ومن ثم خصمها إلى قيمتها الحالية وفق معدل خصم يعكس المخاطر. ويُفترض في هذا النموذج أن قيمة المنشأة تُبنى على قدرتها المستقبلية على توليد النقد وليس على أداؤها الحالي فقط. لذلك، فهو يساعد على تقدير القيمة الاقتصادية الحقيقية بعيداً عن تقلبات السوق أو التقييمات غير الموضوعية، ويُستخدم بكثرة في تقييم الشركات عند الاندماج والاستحواذ، أو عند اتخاذ قرارات استراتيجية طويلة الأجل. (Maulana,2025:1362)

٢. مقياس Tobin's Q

يمثل "Q" نسبة القيمة السوقية لأصول المنشأة إلى التكلفة الاستبدالية الفعلية لهذه الأصول. وإذا تجاوزت النسبة (١)، فهذا يعني أن السوق يقدّر المنشأة بأكثر من قيمة أصولها المادية، وغالباً يكون السبب امتلاكها موارد غير ملموسة قوية مثل المعرفة، الكفاءة المهنية، والمهارات التنظيمية. أما إذا كانت النسبة أقل من (١)، فإن السوق يرى أن الأصول لا تُستخدم بكفاءة كافية. ويُعد هذا المقياس مفيداً لتوضيح مدى نجاح الإدارة في تحقيق عائدات أعلى من تكلفة الموارد المستثمرة. (Tharavanij,2024:2)

٣. القيمة السوقية والقيمة الدفترية

تعكس القيمة الدفترية ما تحمله دفاتر المحاسبة من أصول وخصوم وفقاً لمعايير القياس المحاسبي، بينما تمثل القيمة السوقية تقييم المستثمرين للمنشأة في السوق المالية. وعادةً تكون القيمة السوقية أعلى بكثير من الدفترية عندما تمتلك المنشأة عناصر قوة غير ظاهرة في البيانات المالية التقليدية، مثل الابتكار، السمعة، وجودة رأس المال البشري. التباين بين القيمتين يعطي مؤشراً مهماً حول ما إذا كانت المنشأة مقومة بأقل أو بأعلى من قيمتها الحقيقية.

٤. العائد على الاستثمار (ROI) والعائد على حقوق الملكية (ROE)

يمثل ROI قدرة المنشأة على تحقيق عائد مقابل كل وحدة من الاستثمار، ما يساعد في تقييم كفاءة إدارة الاستثمارات التشغيلية أو الاستراتيجية. أما ROE فيوضح مدى قدرة المنشأة على تحقيق أرباح مقابل حقوق المساهمين. وكلما ارتفع هذان المؤشران، دل ذلك على أداء مالي قوي يعزز قيمة المنشأة، ويزيد من الجاذبية الاستثمارية لها، وهو ما يجعل هذه المقاييس من أهم أدوات تقييم الربحية والاستدامة. (Fasua,2025:27)

٥. دور الأصول غير الملموسة في تعزيز قيمة المنشأة

تشمل الأصول غير الملموسة المعرفة التنظيمية، الابتكار، العلامة التجارية، ورأس المال البشري. وفي العديد من المؤسسات الحديثة، تُسهم هذه الأصول في خلق معظم قيمة المنشأة؛ إذ أصبحت الشركات تعتمد على الكفاءات والمهارات والابتكار أكثر من اعتمادها على الأصول المادية. ويُعد رأس المال البشري أحد أبرز الأصول غير الملموسة، لأنه يمثل قدرة المؤسسة على التعلم، التطوير، والإبداع، وكلها عوامل ترفع من القيمة الاقتصادية المباشرة وغير المباشرة للمنشأة. (Danileviča et al.,2025:176)

٦. العلاقة بين كفاءة الموارد البشرية والأداء المالي والتشغيلي

تشير الأدبيات الحديثة إلى وجود علاقة ارتباط وتأثير مباشرة بين كفاءة الموارد البشرية والأداء المالي والتشغيلي. فكلما كان الموظفون أكثر تدريباً، مهارة، وانخراطاً في العمل، زادت إنتاجية المنشأة، وتحسنت جودة الخدمات، وانخفضت التكاليف التشغيلية، مما ينعكس مباشرة في ارتفاع قيمة المنشأة. وبذلك، يصبح الاستثمار في رأس المال البشري جزءاً محورياً في تعزيز القدرة التنافسية وتحقيق قيمة مستدامة على المدى الطويل. (Supian & Fuad,2025:380)

يرى الباحث أن قيمة المنشأة تعتمد على كفاءة إدارة أصولها الملموسة وغير الملموسة، خاصة رأس المال البشري، الذي يعزز الابتكار والإنتاجية ويؤثر مباشرة على الأداء المالي والتشغيلي. وتظهر مؤشرات مثل التدفقات النقدية المخصومة و Tobin's Q والقيمة السوقية مقابل الدفترية والعوائد على الاستثمار قدرة المنشأة على توليد قيمة مستدامة من استثمار الموارد البشرية. وبالتالي، يمثل الاستثمار في تطوير المهارات والمعرفة للموظفين ركيزة أساسية لتعزيز القدرة التنافسية وتحقيق قيمة اقتصادية مستدامة للمنشأة.

سابعاً: العلاقة بين تقييم رأس المال البشري بالقيمة العادلة وقيمة المنشأة

يساهم تقييم رأس المال البشري بالقيمة العادلة في تعزيز دقة ووضوح التقارير المالية للمؤسسات، إذ يتيح للإدارة تقديم صورة أكثر شمولية عن الموارد البشرية كأصل حقيقي يساهم في تحقيق القيمة الاقتصادية. من خلال إدراج تقديرات القيمة العادلة للموظفين في البيانات المالية، يمكن للمستثمرين وأصحاب المصلحة الاطلاع على مساهمة العنصر البشري في توليد الأرباح، ما يزيد من مستوى الثقة والمصدقية تجاه أداء المنشأة وقدرتها على استثمار مواردها البشرية بكفاءة. (Maulana,2025:1362) كما يرتبط هذا التقييم بشكل مباشر بمفهوم القيمة الاقتصادية المضافة (EVA)، حيث يتيح قياس الأثر المالي الفعلي لرأس المال البشري على الأداء الاقتصادي للمؤسسة. كلما كان التقييم أكثر دقة وموضوعية، كلما انعكس ذلك إيجاباً على تحديد العوائد الاقتصادية الفعلية الناتجة عن الاستثمار في الموارد البشرية، مما يعزز القيمة السوقية للمنشأة ويُسهّم في اتخاذ قرارات استراتيجية مستنيرة تركز على زيادة الربحية والاستدامة المالية. (Arumona&Okeke,2025:35)

المبحث الثالث: الجانب التطبيقي

في الجانب العملي لهذه الدراسة، تم التركيز على استكشاف أثر تقييم رأس المال البشري بالقيمة العادلة في قيمة المنشأة، بهدف تحديد مدى تأثير هذا التقييم على القيمة الاقتصادية الكلية للمؤسسة وتعزيز قدرتها على اتخاذ قرارات استراتيجية مستندة إلى معلومات دقيقة عن أصولها البشرية. ولتحقيق ذلك، تم تطبيق البحث في وزارة الصحة في بغداد/ دائرة التخطيط وتنمية الموارد، حيث جُمعت البيانات بالاعتماد على استبانة موجهة إلى المدراء ورؤساء الشعب والموظفين. وبعد استبعاد الاستبانات غير المكتملة أو غير الصالحة، بلغ عدد الاستبانات التي خضعت للتحليل الإحصائي (٦٨) استبانة وتم استبعاد ٦ استبانات غير مكتملة، واستخدم في تحليلها برنامج (SPSS V.22) للحصول على نتائج دقيقة تدعم دراسة العلاقة بين تقييم رأس المال البشري والقيمة الفعلية للمنشأة.

ولضمان جودة الأداة وصدقها، تم عرض الاستبانة على أربعة أساتذة متخصصين لتقييم الصدق الظاهري، وأجريت التعديلات اللازمة بناءً على ملاحظاتهم وتوصياتهم. كما تم حساب معامل ألفا كرونباخ لجميع متغيرات الدراسة (تقييم رأس المال البشري بالقيمة العادلة وقيمة المنشأة)، وأظهرت النتائج أن جميع القيم ضمن الحدود المقبولة، مما يعكس مستوى مرتفعاً من الثبات والموثوقية للأداة في قياس مكونات الدراسة.

جدول (١): معامل كرونباخ الفا

المتغيرات	عدد الفقرات	معامل كرونباخ الفا
تقييم رأس المال البشري بالقيمة العادلة	١٠	.893
قيمة المنشأة	١٠	.885

اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

أولاً: البيانات الديموغرافية

١- الجنس

جدول (٢): عينة البحث حسب الجنس

الفئة	التكرار	النسبة المئوية
ذكر	50	73.5
انثى	18	26.5
Total	68	100.0

اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

يشير جدول (٢) الخاص بعينة البحث حسب الجنس إلى هيمنة الذكور في عينة البحث، حيث بلغت نسبة الذكور ٧٣,٥٪، مقارنة بنسبة الإناث التي كانت ٢٦,٥٪ فقط. ويوضح الجدول أن عدد الذكور المشاركين في البحث هو ٥٠، بينما بلغ عدد الإناث ١٨ من أصل إجمالي العينة المكونة من ٦٨ مشاركاً.

٢- العمر

جدول (٣): عينة البحث حسب العمر

الفئة	التكرار	النسبة المئوية
22-30 سنة	8	11.8
أكثر من 30-40 سنة	15	22.1
أكثر من 40-50 سنة	27	39.7
50 سنة فأكثر	18	26.5
Total	68	100.0

اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

في سياق دراسة أثر تقييم رأس المال البشري بالقيمة العادلة في قيمة المنشأة، يوضح جدول (٣) توزيع عينة البحث حسب العمر. تبين النتائج أن الغالبية العظمى من المشاركين تقع أعمارهم بين أكثر من ٤٠-٥٠ سنة بنسبة ٣٩,٧٪، يليهم الفئة العمرية ٥٠ سنة فأكثر بنسبة ٢٦,٥٪، ثم الفئة ٣٠-٤٠ سنة بنسبة ٢٢,١٪، وأخيراً الفئة الأصغر ٢٢-٣٠ سنة بنسبة ١١,٨٪.

ويعكس هذا التوزيع وجود خبرة عملية معتبرة لدى غالبية المشاركين، مما يعزز موثوقية آرائهم حول تقييم رأس المال البشري وتأثيره على قيمة المنشأة، إذ يمتلك الأفراد الأكبر سنًا خبرة طويلة تمكنهم من تقديم تقييم دقيق للعلاقات بين الموارد البشرية والقيمة الاقتصادية للمؤسسة. كما أن هذا التنوع العمري يسمح بمقارنة وجهات النظر بين الفئات الشابة والقديمة في تقييم القيمة العادلة للموارد البشرية، بما يساهم في فهم أبعاد التأثير على المنشأة بشكل أكثر شمولية.

٣- المؤهل العلمي

جدول (٤): عينة البحث حسب المؤهل العلمي

الفئة	التكرار	النسبة المئوية
دبلوم فني	7	10.3
بكالوريوس	48	71
دبلوم عالي	7	10.3
ماجستير	3	4.4
دكتوراه	2	2.9
محاسب قانوني	1	1.5
Total	68	100.0

اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

يوضح جدول (٤) توزيع عينة البحث حسب المؤهل العلمي في دراسة أثر تقييم رأس المال البشري بالقيمة العادلة في قيمة المنشأة. تشير النتائج إلى أن الغالبية العظمى من المشاركين يحملون شهادة البكالوريوس بنسبة ٧١٪، يليهم من يحملون الدبلوم الفني والدبلوم العالي بنسبة متساوية ١٠,٣٪ لكل منهما، بينما يشكل حملة الماجستير والدكتوراه نسبة أقل على التوالي ٤,٤٪ و ٢,٩٪، فيما يمثل المحاسبون القانونيون نسبة ١,٥٪.

يعكس هذا التوزيع مستوى معرفي متنوعاً لدى المشاركين، مما يتيح للبحث الحصول على تقييمات شاملة ودقيقة حول تأثير رأس المال البشري على قيمة المنشأة، إذ يمكن للمؤهلات الأعلى تقديم رؤى تحليلية معمقة، بينما توفر المؤهلات المتوسطة والفنية منظوراً عملياً وتجريبياً لتقييم الأداء الفعلي للموارد البشرية. كما أن التنوع في المؤهلات يساهم في تقليل التحيز ويوفر قاعدة متينة لتحليل أثر تقييم القيمة العادلة على القرارات الاستثمارية في الموارد البشرية.

٤- سنوات الخبرة

جدول (٥): عينة البحث حسب سنوات الخبرة

الفئة	التكرار	النسبة المئوية
أقل من 5 سنوات	3	4.4
من 5 - 10 سنوات	16	23.5
من 10 - 15 سنة	29	42.6
أكثر من 15 سنة	20	29.4
Total	68	100.0

اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

يوضح جدول (٥) توزيع عينة البحث حسب سنوات الخبرة في دراسة أثر تقييم رأس المال البشري بالقيمة العادلة في قيمة المنشأة. تُظهر النتائج أن أكبر شريحة من المشاركين تتمتع بخبرة تتراوح بين ١٠-١٥ سنة بنسبة ٤٢,٦٪، تليها فئة أصحاب الخبرة أكثر من ١٥ سنة بنسبة ٢٩,٤٪، بينما تمثل الفئة ذات الخبرة من ٥-١٠ سنوات نسبة ٢٣,٥٪، وأقل من ٥ سنوات بنسبة ضئيلة ٤,٤٪.

يعكس هذا التوزيع تنوع مستويات الخبرة لدى المشاركين، مما يساهم في توفير تقييم شامل لمستوى رأس المال البشري داخل المنشأة. كما أن وجود نسبة كبيرة من المشاركين ذوي الخبرة المتوسطة والطويلة يتيح للبحث استنتاج تأثير الخبرة على القيمة العادلة لرأس المال البشري، ويعزز موثوقية النتائج المتعلقة بكيفية مساهمة الكفاءات والخبرات في رفع قيمة المنشأة.

جدول (٦): عينة البحث حسب نوع المؤهل

النسبة المئوية	التكرار	الفئة
٢٣,٥	١٦	محاسبة
41.2	٢٨	ادارة
16.2	11	اقتصاد
7.4	5	علوم مالية
11.8	8	اخرى
100.0	68	Total

اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

يوضح جدول (٦) توزيع عينة البحث حسب نوع المؤهل الأكاديمي للمشاركين في دراسة أثر تقييم رأس المال البشري بالقيمة العادلة في قيمة المنشأة. تشير النتائج إلى أن أغلب المشاركين يحملون مؤهلات في الإدارة بنسبة ٤١,٢٪، تليهم فئة المحاسبة بنسبة ٢٣,٥٪، ثم الاقتصاد بنسبة ١٦,٢٪، والعلوم المالية بنسبة ٧,٤٪، بينما يمثل المؤهل الآخر ١١,٨٪ من العينة. ويعكس هذا التوزيع تنوع التخصصات الأكاديمية بين المشاركين، مما يتيح جمع رؤى متعددة حول تقييم رأس المال البشري وتأثيره على قيمة المنشأة. كما أن التركيز الكبير على تخصصي الإدارة والمحاسبة يعزز دقة التقييم، لأن هذين المجالين مرتبطان مباشرة بتحليل البيانات المالية واتخاذ القرارات المتعلقة بالقيمة الاقتصادية لرأس المال البشري.

ثانياً: تحليل ردود العينة

١- تقييم رأس المال البشري بالقيمة العادلة – المتغير المستقل

يوضح الجدول (٧) الانحرافات المعيارية والمتوسطات الحسابية والترتيب ومستوى الأهمية لأسئلة (فقرات) المتغير المستقل-تقييم رأس المال البشري بالقيمة العادلة وكما يأتي: -

جدول (٧): الانحرافات المعيارية والمتوسطات الحسابية لأسئلة (فقرات) المتغير المستقل-تقييم رأس المال البشري بالقيمة العادلة

مستوى الأهمية	الترتيب	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	العبارات
مرتفع	2	.644	4.371	تعد المؤسسة على دراية بالقيمة الاقتصادية الحقيقية للموظفين عند اتخاذ القرارات.
جيد	جيد	.908	4.161	يتم تقدير مهارات الموظفين وخبراتهم بشكل دوري لتحديد أثرهم المالي على المؤسسة.
مرتفع	1	.667	4.374	تستخدم القيمة العادلة لرأس المال البشري في تخطيط الميزانية وتخصيص الموارد.
جيد	8	.836	4.041	تعتمد الإدارة على تقييم القيمة العادلة للموظفين عند اتخاذ قرارات التوظيف أو الترقيات.
جيد	7	.689	4.13	يسهم تقييم رأس المال البشري بالقيمة العادلة في تحسين دقة المعلومات المالية المتعلقة بالموظفين.
جيد	9	1.00700	4.0294	يتم احتساب العوائد المستقبلية المحتملة للموظفين عند تحديد استثمارات التدريب والتطوير.
جيد	10	1.01298	3.7500	توفر المؤسسة بيانات دقيقة وكافية لدعم حساب القيمة العادلة لرأس المال البشري.
مرتفع	4	.61372	4.2647	يساهم استخدام القيمة العادلة للموظفين في تعزيز الشفافية والمصداقية داخل المؤسسة.
مرتفع	3	.77380	4.2941	يتم تطبيق أساليب كمية ونوعية لتقييم أداء الموظفين وربطه بالقيمة العادلة.
جيد	6	.73107	4.1324	تساعد نتائج تقييم رأس المال البشري بالقيمة العادلة الإدارة في اتخاذ قرارات استراتيجية طويلة الأجل.
جيد		.800	4.155	المجموع العام

اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

يوضح الجدول (٧) نتائج تحليل المتغير المستقل "تقييم رأس المال البشري بالقيمة العادلة" من خلال المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وترتيب مستوى الأهمية لكل فقرة. بشكل عام، تظهر النتائج أن جميع الفقرات حصلت على متوسطات

مرتفعة تتراوح بين ٣,٧٥ و ٤,٣٧٤، مما يشير إلى تقدير المشاركين لأهمية تقييم رأس المال البشري بالقيمة العادلة في دعم الإدارة واتخاذ القرارات.

وتُظهر الفقرات ذات المتوسطات الأعلى، مثل "تستخدم القيمة العادلة لرأس المال البشري في تخطيط الميزانية وتخصيص الموارد" و" تُعد المؤسسة على دراية بالقيمة الاقتصادية الحقيقية للموظفين عند اتخاذ القرارات"، أن المشاركين يرون أن هذه العناصر أساسية في ربط تقييم رأس المال البشري بالجانب المالي والتخطيطي داخل المؤسسة.

كما يعكس الانحراف المعياري المنخفض نسبياً للفقرات ذات المتوسطات الأعلى اتساق آراء المستجيبين، مما يشير إلى اتفاق كبير بينهم حول أهمية هذه الجوانب. بشكل عام، يعكس الجدول اهتمام المشاركين بالاستفادة من القيمة العادلة لرأس المال البشري لتعزيز الشفافية والمصادقية وتحسين اتخاذ القرارات الاستثمارية والاستراتيجية في الموارد البشرية. كما تشير النتائج إلى أن المؤسسات التي تطبق تقييم رأس المال البشري بالقيمة العادلة تتمتع بقدرة أكبر على ربط استثماراتها في التدريب والتطوير بالأداء المتوقع للموظفين، مما يحقق فعالية أكبر في تخصيص الموارد. ويبرز الجدول دور التقييم الكمي والنوعي في تعزيز موثوقية المعلومات وتحسين التخطيط الاستراتيجي، إذ يُمكن الإدارة من تحديد أولويات الاستثمار في الموارد البشرية بناءً على البيانات الاقتصادية الدقيقة لكل موظف أو فريق. هذه النتائج تؤكد أن تبني أساليب القيمة العادلة ليس مجرد أداة محاسبية، بل يمثل آلية فعالة لدعم الثقافة المؤسسية القائمة على الأداء والشفافية والمساءلة.

٢- قيمة المنشأة – المتغير التابع

يوضح الجدول (٨) الانحرافات المعيارية والمتوسطات الحسابية والترتيب ومستوى الأهمية لأسئلة (فقرات) المتغير التابع- قيمة المنشأة وكما يأتي: -

جدول (٧): الانحرافات المعيارية والمتوسطات الحسابية لأسئلة (فقرات) المتغير التابع- قيمة المنشأة

مستوى الأهمية	الترتيب	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	العبارات
جيد	10	1.045	3.84	تعكس التقارير المالية للمؤسسة القيمة الحقيقية للأصول والموارد التي تمتلكها.
جيد	7	.886	4.073	تؤثر كفاءة إدارة الموارد البشرية على ارتفاع القيمة السوقية للمنشأة.
جيد	3	.890	4.12	يُساهم الاستثمار في تطوير الموظفين بشكل مباشر في تعزيز العائد على حقوق المساهمين (ROE).
جيد	9	.914	4.00	تُعزز الأصول غير الملموسة، بما في ذلك رأس المال البشري، القيمة الاقتصادية للمنشأة.
جيد	8	.739	4.071	تؤثر نتائج تقييم رأس المال البشري في قدرة المنشأة على جذب المستثمرين.
مرتفع	1	.730	4.282	يساهم الابتكار والمعرفة التنظيمية في زيادة قيمة المنشأة في السوق المالية.
جيد	5	.813	4.104	تُساهم الكفاءة التشغيلية وتحسين العمليات الداخلية في تعزيز الربحية وقيمة المنشأة.
جيد	2	.907	4.121	ترتبط جودة التقارير المالية بدقة تقدير قيمة المنشأة وموثوقيتها للمستثمرين.
جيد	4	.949	4.106	تُعزز استراتيجيات إدارة الموارد البشرية الفعالة القيمة الاقتصادية المضافة (EVA) للمنشأة.
جيد	6	.748	4.091	يُعتبر تقييم الأداء المالي والتشغيلي المستمر أحد العوامل الرئيسية في رفع قيمة المنشأة.
جيد		.862	4.081	المجموع العام

اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

تشير النتائج إلى أن جميع أسئلة الاستبيان حصلت على متوسطات حسابية مرتفعة، حيث تراوحت بين ٣,٨٤ و ٤,٢٨٢، ما يعكس توافق آراء المستجيبين حول أهمية العوامل المختلفة في تعزيز قيمة المنشأة. ويلاحظ أن أعلى متوسط (٤,٢٨٢) كان متعلقاً بالابتكار والمعرفة التنظيمية، مما يدل على أن المستجيبين يرون أن الاستثمار في المعرفة والقدرات التنظيمية يلعب الدور الأكبر في رفع القيمة السوقية للمنشأة.

أما الانحرافات المعيارية، فقد تراوحت بين ٠,٧٣٠ و ١,٠٤٥، ما يدل على تباين محدود نسبياً في آراء المستجيبين، ويعكس درجة اتساق مقبولة في تقييم العوامل المؤثرة على قيمة المنشأة. وبالنظر إلى ترتيب الأسئلة ومستوى الأهمية، فإن معظم العبارات جاءت ضمن مستوى "جيد" عدا العبارة المتعلقة بالابتكار والمعرفة التنظيمية التي صنفت على أنها "مرتفع"، ما يشير إلى أنها تُعتبر من أبرز المحركات لتعزيز قيمة المنشأة من وجهة نظر المشاركين.

وتعكس النتائج إدراكاً واضحاً لدى الموظفين والمديرين المستطلعين بأهمية رأس المال البشري والأصول غير الملموسة والكفاءة التشغيلية وجودة التقارير المالية في رفع قيمة المنشأة، وهو ما يعزز الحاجة إلى إدارة استراتيجية لهذه الموارد لتحقيق أقصى قيمة ممكنة للشركة.

ثالثاً: اختبار فرضية البحث

يوضح الجدول (٩) اختبار تأثير تقييم رأس المال البشري بالقيمة العادلة في قيمة المنشأة، وكما يأتي: -

جدول (٩): اختبار تأثير تقييم رأس المال البشري بالقيمة العادلة في قيمة المنشأة

Sig.	قيمة المنشأة				R ²	β1	β0	المتغير المستقل - تقييم رأس المال البشري بالقيمة العادلة
	T	F	المحسوبة	الجدولية				
0.000	1.669	1.950	3.998	12.249	0.169	0.408	0.467	

اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

تشير النتائج في جدول (٩) إلى أن المتغير المستقل تقييم رأس المال البشري بالقيمة العادلة له تأثير إيجابي وذو دلالة إحصائية على المتغير التابع قيمة المنشأة، حيث بلغت قيمة $Sig.=0.000$ ، وهو أقل بكثير من مستوى الدلالة 0.05 ، ما يعني رفض الفرضية الصفرية وقبول وجود تأثير حقيقي.

ويظهر الجدول أيضاً أن معامل التحديد $R^2=0.169$ ويشير إلى أن حوالي $16,9\%$ من التغيرات في قيمة المنشأة يمكن تفسيرها بتقييم رأس المال البشري بالقيمة العادلة، مما يعكس أهميته كعامل مؤثر لكنه ليس العامل الوحيد. أما قيمة إحصائية $F=12.249$ فهي أعلى من القيمة الجدولية $(3,998)$ ، ما يؤكد قوة النموذج في تفسير العلاقة بين المتغيرين. كما يوضح معامل بيتا $\beta=0.408$ أن أي زيادة في تقييم رأس المال البشري بالقيمة العادلة ترتبط بارتفاع ملحوظ في قيمة المنشأة، مما يبرز الدور الفعال لرأس المال البشري المدروس بعناية في تعزيز القيمة السوقية والاقتصادية للمنشأة.

وتشير نتائج الانحراف المعياري والمتوسطات الحسابية لأسئلة المتغير التابع قيمة المنشأة إلى اتساق آراء عينة البحث حول أهمية رأس المال البشري والقيمة العادلة في تعزيز قيمة المنشأة، حيث تراوحت المتوسطات بين $3,84$ و $4,282$ ، مما يعكس مستوى مرتفعاً من القبول والاتفاق على الأثر الإيجابي لهذه الممارسات. كما تراوحت الانحرافات المعيارية بين $0,730$ و $0,45$ ، مما يدل على تباين معتدل في وجهات النظر ولكنه ضمن حدود مقبولة، ما يعكس موثوقية الأداة المستخدمة في قياس المتغيرات. كما يوضح الترتيب حسب مستوى الأهمية أن العبارات المتعلقة بالابتكار والمعرفة التنظيمية، وجودة التقارير المالية، والأصول غير الملموسة مثل رأس المال البشري، جاءت في مراتب عالية، مما يعكس إدراك المشاركين بأن هذه العوامل تلعب دوراً محورياً في رفع قيمة المنشأة وتعزيز ثقة المستثمرين وأصحاب المصلحة.

يمكن أيضاً الربط بين هذه النتائج وبين تحليل R^2 واختبارات الدلالة لإبراز العلاقة الإيجابية بين تقييم رأس المال البشري بالقيمة العادلة وقيمة المنشأة، مما يؤكد على أهمية التركيز على الاستثمار في الموارد البشرية كعنصر استراتيجي في تعزيز الأداء المالي والتشغيلي.

الاستنتاجات والتوصيات

أ- الاستنتاجات

- أظهرت النتائج أن تطبيق تقييم رأس المال البشري بالقيمة العادلة يساهم بشكل مباشر في رفع قيمة المنشأة، من خلال تحسين جودة التقارير المالية، وزيادة الثقة لدى المستثمرين، وتعزيز قدرة المنشأة على جذب الموارد المالية والبشرية.
- أن الاستخدام الفعال للموارد البشرية واستثمار المنشأة في تطوير مهارات موظفيها يرتبط ارتباطاً إيجابياً بزيادة العائد على حقوق الملكية (ROE) وتحسين القيمة الاقتصادية المضافة (EVA)، مما يعكس أهمية إدارة رأس المال البشري كأصل استراتيجي.
- يدعم البحث الفرضية النظرية القائلة بأن رأس المال البشري يُعد من الأصول غير الملموسة الأساسية، والتي تساهم بشكل مباشر وغير مباشر في تعزيز القيمة السوقية والاقتصادية للمنشأة.
- أن دمج أساليب القيمة العادلة في قياس رأس المال البشري يوفر صورة أكثر دقة وموثوقية للموارد البشرية داخل المنشأة، ما يعزز دقة التقارير المالية ويزيد من قدرتها على دعم اتخاذ القرار.
- هناك علاقة إيجابية بين كفاءة الموارد البشرية والقيمة الاقتصادية المضافة للمنشأة، ما يدل على أن الاستثمار في الموظفين يحقق عائداً مالياً ملموساً ويساهم في الاستدامة المؤسسية.

ب- التوصيات

- بناءً على الاستنتاجات السابقة فإننا نوصي بالآتي: -
1. يُوصى بأن تعتمد المنشآت آليات دقيقة لتقييم رأس المال البشري بالقيمة العادلة، وربط نتائج التقييم بالقرارات المالية والاستراتيجية، خاصة في التخطيط للميزانية وتخصيص الموارد.
 2. تشجيع برامج التدريب والتطوير المستمر للموظفين، وقياس أثرها على القيمة الاقتصادية للمنشأة، لضمان تحسين الأداء المالي والتشغيلي.
 3. إدراج معلومات دقيقة عن القيمة العادلة للموارد البشرية في القوائم المالية والتقارير السنوية لدعم المستثمرين وأصحاب المصلحة في اتخاذ قرارات استثمارية مبنية على بيانات موثوقة.
 4. إعطاء أهمية أكبر للابتكار والمعرفة التنظيمية والمهارات المهنية عند اتخاذ قرارات الاستثمار لتأكيد الاستفادة القصوى من الموارد البشرية في تعزيز قيمة المنشأة.
 5. يُوصى بأن تعتمد المنشآت نظامًا معلوماتيًا محاسبيًا قادرًا على تتبع وتحديث بيانات رأس المال البشري وفق منهج القيمة العادلة، بما يضمن دقة القياس وسهولة إدراج البيانات في التقارير المالية،

المصادر

أولاً: المصادر العربية

- 1- أحمد، رضا محمد عبده، شاهين، صبري إبراهيم منصور، كمال الدين، & منى محمد مدحت. (٢٠٢١). مقومات تنمية رأس المال البشري. Journal of Environmental Studies and Researches, 11(1), 260-267.
- 2- جزاع حامد عقلة المعايطه. (٢٠٢٤). إدارة الموارد البشرية ودورها في تسريع التحول الرقمي في البلديات. مجلة العلوم الإنسانية والطبيعية، ٥(١)، ٧٩٤-٧٧٩.
- 3- د. بشير صالح محمد الخير. (٢٠٢٥). أثر الإفصاح الاختياري على تعظيم قيمة الشركة-دراسة ميدانية تحليلية لآراء المحاسبين والمراجعين القانونيين في السودان. مجلة العلوم الإنسانية والطبيعية، ٦(٤)، ٤١٢-٣٨٩.
- 4- د. عبد الرحمن عادل خليل أ. حسين على محمد صغير. (٢٠٢٢). أثر الإفصاح عن عناصر التنمية المستدامة في زيادة قيمة المنشأة (دراسة ميدانية على عينة من الشركات الصناعية السودانية). مجلة العلوم الإنسانية والطبيعية، ٣(٨)، ٦١٧-٦٠٠.
- 5- لطفى، أحمد محمد، الميهي، رمضان عبد الحميد الميهي، الرويني، & مايسه على الدسوقي. (٢٠١٩). دراسة أثر القياس والإفصاح المحاسبي لرأس المال البشري على قيمة المنشأة. المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والإدارية، 4(2)، 183-210.
- 6- محمود عبد الله محمود، & ولاء. (٢٠٢٤). استثمار الإنتاج المعرفي الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس مدخل لتحقيق الميزة التنافسية لجامعة بنها (تصور مقترح). مجلة كلية التربية (أسيوط)، ٤٠(٥)، ٩٦-١.

ثانياً: المصادر العربية مترجمة

- 1- Ahmed, Reda Mohamed Abdo, Shaheen, Sabri Ibrahim Mansour, Kamal El-Din, & Mona Mohamed Medhat. (2021). Components of Human Capital Development. Journal of Environmental Studies and Researches, 11(1), 260-267.
- 2- Dr. Abdel Rahman Adel Khalil, A. Hussein Ali Mohamed Saghir. (2022). The Impact of Disclosing Sustainable Development Elements on Increasing Firm Value (A Field Study on a Sample of Sudanese Industrial Companies). Journal of Humanities and Natural Sciences, 3(8), 600-617.
- 3- Dr. Bashir Saleh Mohamed Al-Khair. (2025). The Impact of Voluntary Disclosure on Maximizing Firm Value: An Analytical Field Study of the Opinions of Accountants and Legal Auditors in Sudan. Journal of Humanities and Natural Sciences, 6(4), 389-412.
- 4- Jazaa Hamed Aqla Al-Maayta. (2024). Human Resource Management and its Role in Accelerating Digital Transformation in Municipalities. Journal of Humanities and Natural Sciences, 5(1), 779-794.
- 5- Lotfy, Ahmed Mohamed, El-Mehy, Ramadan Abdel-Hamid El-Mehy, El-Roweini, & Maysa Ali El-Desouki. (2019). A Study of the Impact of Accounting Measurement and Disclosure of Human Capital on Firm Value. Scientific Journal of Financial and Administrative Studies and Research, 4(2), 183-210.
- 6- Mahmoud Abdullah Mahmoud, & Walaa. (2024). Investing in the Academic Knowledge Production of Faculty Members: An Approach to Achieving Competitive Advantage for Benha University (A Proposed Framework). Journal of the Faculty of Education (Assiut), 40(5), 1-96.

ثالثاً: المصادر الاجنبية

- 1- Arumona, J. O., Okeke, C. E., & Aza, S. M. (2025). INTELLECTUAL AND HUMAN CAPITAL REPORTING AND FIRM VALUE OF LISTED CONSUMER AND INDUSTRIAL GOODS FIRMS IN NIGERIA: A COMPARATIVE ANALYSIS.
- 2- Dahlberg, J., & Rehula, L. (2024). The effect of hedging with derivatives on firm performance: Evidence from European energy firms during the global energy crisis in 2021-2023.
- 3- Danileviča, A., Kassymkhanova, E., Iankovets, T., Lozan, A., & Prokhoruk, R. (2025). THE ROLE OF INTANGIBLE ASSETS CONTROL IN INCREASING THE EFFICIENCY OF MANAGEMENT OF INNOVATIVE ENTERPRISES. *Financial & Credit Activity: Problems of Theory & Practice*, 5(64).
- 4- Fasua, K. O. (2025). Financial performance indicators and market value of listed firms. *Tijara: Journal of International Trade and Economics in Central Asia*, 1(1), 26-40.
- 5- Li, K. (2024). Unveiling the Dynamics of Human Capital Valuation: Insights from Human Resource Accounting. *Pacific International Journal*, 7(2), 2616-4825.
- 6- Long, S. (2025). 'Capitalising on the workforce': human capital valuation and the metrification of human resource management.
- 7- Magau, M. D. (2025). The Impact of Human Capital Disclosures in Sustainability Reporting on Corporate Market Valuation: An Empirical Assessment from the Johannesburg Stock Exchange. *Journal of Accounting, Finance & Auditing Studies*, 11(2).
- 8- Matei, M. C., Abrudan, L. C., & Abrudan, M. M. (2024). Financial perspectives on human capital: Building sustainable HR strategies. *Sustainability*, 16(4), 1441.
- 9- Maulana, M. A., Suherman, U. D., & Marta, M. S. (2025). Stock Valuation Using the Discounted Cash Flow Method with the Free Cash Flow to Firm Approach: Implications and Impact on Educational Management. *Journal of Educational Management Research*, 4(4), 1361-1373.
- 10- Ositadimma, O. I., Obiezekwem, C. J., Soba, U. J., & Njoagwu, F. C. (2025). Human capital development and employee productivity: Highlighting the potentials for growth and improvement. *Arabian Journal of Business and Management Review (Kuwait Chapter)*, 14(2), 65-72.
- 11- Oyetola, O. O., Taiwo, O. O., David, O. M., & Akeem, L. B. (2024). HUMAN RESOURCE ACCOUNTING AND OPTIMIZING INVESTMENT DECISIONS: EMPIRICAL EVIDENCE FROM LISTED DEPOSIT MONEY BANKS. *INTERNATIONAL JOURNAL OF MANAGEMENT STUDIES*, 6(4), 42-56.
- 12- Pravdiuk, N., Pokynchereda, V., & Pravdiuk, M. (2019). The human capital of an enterprise: theory and assessment methodology. *Baltic Journal of Economic Studies*, 5(2), 176-183.
- 13- Supian, D. S., & Fuad, M. (2025). The Strategic Role of Human Capital in Value Creation and Financial Performance: A Systematic Literature Review Based on the Resource-Based View. *Jurnal Economic Resource*, 8(1), 379-385.
- 14- Tharavanij, P. (2024). Tobin'sq Revisited: A Theoretical and Empirical Framework for Accurate Business Valuation. *GATR Global Journal of Business Social Sciences Review*, 12(3), 125.
- 15- Veltri, S., & Silvestri, A. (2011). Direct and indirect effects of human capital on firm value: evidence from Italian companies. *Journal of Human Resource Costing & Accounting*, 15(3), 232-254.